

Discussie stuk

Oproep tot burgerlijke assertiviteit

Een werkzame samenleving – kansen voor Nederland 2003

J. Philippe Blankert M. Sc. CIRM 8 augustus 2003 concept jpblankert@zonnet.nl

ISBN 90-77518-01-0 voor de elektronische editie.

ISBN 90-77518-02-9 voor de papieren editie

Engelse titel zal zijn: 'An all-inclusive society – chances for the Netherlands 2003'

Toelichting: dit discussiestuk bevat 4 delen. De eerste 3 hebben een gemeenschappelijke bijlage A) (pagina 33), die op het einde wordt weergegeven. De delen zijn zo geschreven dat ze zoveel mogelijk los van elkaar zijn te lezen. Echter, daar waar overlappingsen te storend zouden worden, wordt naar een groot tekst stuk van een ander deel gewezen.

De vier delen zijn:

- 1) Reïntegratie: sinds 1982 een constante mislukking. Structurele analyse en humanitaire invalshoek benodigd!
- 2) Nederland schittert door afwezigheid leeftijdsbewust beleid
- 3) De WAO-val (3)
- 4) Caveats (kijk uit!): Nederland en internationale statistieken

De vier delen hebben tot doel minder gehoorde waarheden over de uitsluiting in het Nederlandse arbeidsproces boven water te halen, en de argumentatie te onderbouwen met zowel kwantitatieve als juridische gegevens. Telkens weer blijkt dat het tijd is voor de uitgesloten om zich:

- te verenigen
- maximale burgerlijke assertiviteit

te tonen om terugkeer van hun en soortgenoten naar het arbeidsproces te versnellen.

Door de artikelen heen blijkt dat Nederland niet vooroploopt, maar achterloopt in sociaal opzicht. Nederland is minder sociaal dan de EU en vele andere landen, en is in sociaal opzicht absoluut geen gidsland.

Wegens het belang van de analyse en conclusies, wordt dit stuk ook in het Engels vertaald en in eigen beheer met ISBN nummer uitgegeven. Om de aansluiting met internationaal overkoepelende organisaties en zuster organisaties te bevorderen. En om de luchtballon van

het geflatteerde beeld dat de Nederlandse overheid al decennia weet op te houden bij internationale instanties met feiten door te prikken. Weergave van de realiteit is nodig om ware vooruitgang te boeken.

Deel 1: Reïntegratie: sinds 1982 een constante mislukking

Structurele analyse en humanitaire invalshoek benodigd!

Met reïntegratie wordt hier bedoeld: het terugtreden tot de arbeidsmarkt, van arbeidsgehandicapten en werklozen (inclusief bijstand).

In dit essay wordt betoogd dat

- 1) reïntegratie sinds 1982 een fabeltje is als oplossing van economische problemen*
- 2) 'reïntegratiesuccessen' relatief zijn*
- 3) reïntegratie wel nastrevenswaardig is op humanitaire gronden*
- 4) er veel onderbenutte wettelijke grondslagen bestaan (in Nederland, maar vooral in de EU) ter bevordering een maatschappij waarin werk is voor zoveel mogelijk mensen*
- 5) een 'opstand tot burgerlijke assertiviteit' nu hard nodig is*

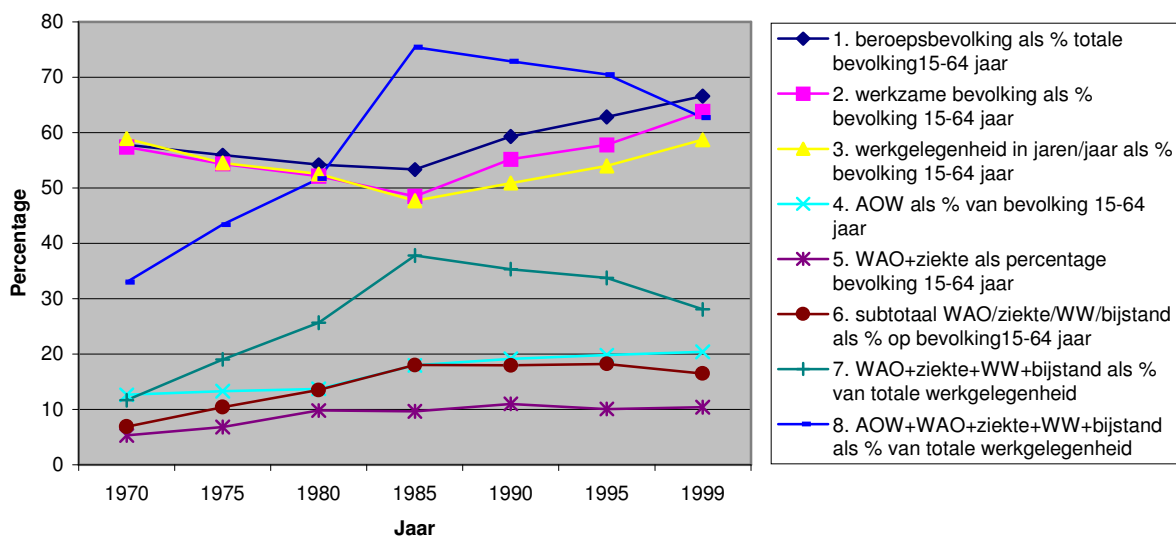
1. Reïntegratie is sinds 1982 een fabeltje voor oplossing economische problemen

1.1 Analyse van aantallen; grafiek; conclusies

Om de stelling 'Reïntegratie is sinds 1982 een fabeltje voor oplossing economische problemen' te onderbouwen, wordt eerst e.e.a. grafisch weergegeven. Het is een analyse van de verhoudingen tussen groepen mensen, zonder omzetting in bedragen. Dit is met opzet gedaan omdat a) internationale economische analyses al in voldoende mate bestaan (maar overigens onvoldoende doordringen tot de Nederlandse pers en het Nederlandse publiek) b) een analyse tussen de verhoudingen van mensen voor de gemiddelde lezer veel begrijpelijker is.

De data zijn 1 op 1 overgenomen uit het rapport 'Nederland in Europa' van het SCP, Sociaal Cultureel Planbureau, 2000. Na de grafiek worden de diverse lijnen toegelicht, en worden conclusies getrokken.

Arbeid en non-arbeid in Nederland 1970-1999
(analyse Stichting ikwilwerken)



De lijnen 1-6 zijn telkens een percentage van de bevolking tussen 15 en 64 jaar. Dit is gedaan omdat deze bevolkingsgroep een werkende leeftijd heeft en dus potentiële of daadwerkelijke drager is van onze economie.

Er zijn 8 lijnen weergegeven. Lijn 1 is de beroepsbevolking (SCP definities) als percentage van de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar. Wij zien dat deze rond 1970 iets minder dan 60% bedraagt, om richting recessie 1982-1985 naar ca. 54% te dalen en daarna constant te stijgen, tot bijna 70% in 1999. Dit komt ook overeen met ons natuurlijke beeld van de economische neergang en opgang van de laatste decennia. Lijn 2 is de werkzame bevolking. Lijn 3 is de werkgelegenheid, uitgedrukt in voltijds werkjaren, wederom als percentage van de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar. Wij zien dat vanaf 1985 lijnen 1, 2 en 3 dezelfde trend volgen, maar iets uit elkaar gaan lopen. Met name lijn 3 gaat, vanaf ca. 1985, wat achterlopen ten opzichte van lijn 2. Dit komt overeen met het feit dat vanaf 1985 steeds meer mensen deeltijd zijn gaan werken – het aantal werkenden is sneller gestegen dan de hoeveelheid werk op ‘voltijdsbasis’.

Lijn 4 is het aantal mensen met AOW (dus 65+) als percentage van het aantal mensen tussen 15 en 64 jaar. Het zal niemand verbazen dat de constante stijging van lijn 4 van ruim 10% in 1970 stijgt naar ca. 20% rond 2000 – dit komt overeen met de vergrijzing. Lijn 5 is het percentage mensen met WAO en ziekte bij elkaar opgeteld, ten opzichte van de groep 15-64 jaar. We zien de lijn stijgen van ca. 5% in 1970 tot bijna 10% richting 2000. Dit is vooral de toename van de WAO. In de afgelopen decennia is de ‘druk’ van het aantal WAO-ers en zieken op het maximaal mogelijk werkende deel van de bevolking (15-64 jaar) flink gestegen. Lijn 6 is eigenlijk lijn 5 (WAO plus ziekte) vermeerderd met het aantal mensen in WW en bijstand, en dit sub totaal als percentage van wederom de groep 15-64 jaar.

De lijnen 7 en 8 zijn bijzonder: hierbij wordt niet gedeeld op de bevolking tussen 15 en 64 jaar, maar op het aantal ‘voltijds’ werkjaren (dat wil zeggen: op het aantal werkende mensen

teruggerekend naar een aantal alsof iedereen voltijds zou werken). Lijnen 7 en 8 geven de belangrijkste conclusies. Lijn 7 geeft de verhouding tussen mensen die een uitkering hebben (WAO+ziekte+WW+bijstand) en het aantal voltijds-werkjaren. Deze lijn wordt bij deze 'Blankert-coëfficiënt 1' genoemd, omdat – bij weten van de schrijver – deze verhouding niet eerder is gebruikt en benoemd. We zien dat de lijn van ca. 12% in 1970 gaat pieken tot bijna 40% in 1985, om vervolgens wat terug te vallen richting 30% in 1990. De druk van werkenden om niet-werkenden te onderhouden is dus sinds 1985 behoorlijk groot! Dit zonder de mensen met een uitkering hiervan de schuld te geven – hierop wordt later uitgebreid terug gekomen. Lijn 7 stelt ook de groep voor die men graag wil reïntegreren: mensen met WW, bijstand, WAO en ziekte. Men ziet dat deze groep sinds 1982, dus al 20 jaar lang, tussen 30 en 40% van de totale werkgelegenheid bedraagt!

Lijn 8 is gelijk aan lijn 7, met dit verschil dat ook de groep van AOW-ers wordt beschouwd als groep die door werkenden moet worden gedragen (AOW+WAO+ WW+bijstand+ziekte (aantallen mensen) gedeeld op de totale werkgelegenheid in voltijdsequivalenten). Lijn 8 wordt bij gebrek aan eerdere benaming 'Blankert-coëfficiënt 2' genoemd. Lijn 8 loopt van ruim 30% in 1970 tot bijna 80% in 1985 om weer af te zakken richting ruim 60% richting 2000. In 1980 moest dus op elke werkende, ca. 0,8 uitkeringsgerechtigde worden onderhouden, nog afgezien van de mensen zonder uitkering zoals kinderen en mensen die zich niet voor een uitkering hebben laten registreren (partner etc.). Dit was een zware situatie. We zien dat sinds 1985 de coëfficiënt 2 blijvend hoog is gebleven.

Bovenstaande beschrijving van de lijnen maakt een aantal tussentijdse **conclusies** mogelijk:

- 1) in 1970 waren de verhoudingen prima in orde, maar sinds 1985 is het aantal 'uitgesloten' van het arbeidsproces dan wel 'uitkeringsgerechtigden' structureel een hoog percentage van de totale werkgelegenheid. Zonder telling van de AOW tussen 30 en 40%
- 2) met medetelling van de AOW is dit percentage van een ruime 30% in 1970 gestegen tot bijna 80% in 1985 tot ruim 60% in 2000. Dit betekent een structureel hoge last ten opzichte van de werkenden.

1.2 Reïntegratie haalbaar?

Graag staan we verder stil bij lijn 7, het aantal mensen met WAO, ziekte, WW, bijstand.

Dat is de groep waarvan nu wordt gezegd dat ze moet reïntegreren.

De zeer simpele maar effectieve analyse onder 1.1 leert ons dat reïntegratie al 20 jaar lang een structureel probleem is. Het doet de volgende vragen rijzen:

- a) 'what the fuss?' 'what's new?' Of in gewoon Hollands: waarom al dat gedoe over reïntegratie, gecreëerde hypes als 'vacatureoffensief' en andere oppervlakkige modieuze kreten? Het probleem bestaat al 20 jaar, en er is een structurele analyse nodig om het probleem structureel op te lossen
- b) is er wel voldoende werk voor iedereen? Al 20 jaar lang blijkt in de behoeften van consumenten te kunnen worden voldaan en de economie te kunnen bloeien ONDANKS het feit dat er zo een grote groep (30-40%, lijn 7) aan de kant staat
- c) is 'volledige werkgelegenheid' een economische noodzaak of een norm en waarde? Uit de grafiek blijkt het niet bepaald een economische noodzaak te zijn – de economie is bloeiend geweest ondanks het feit dat een grote groep langs de kant staat. Het streven naar 'volledige werkgelegenheid' lijkt ons veel meer een kwestie van

ingebakken ‘arbeidsethos’ te zijn, dan wel een nastrevenswaardig ideaal op humanitaire gronden, dan een economische noodzaak. Het is in het algemeen opvallend hoeveel ter zake kundigen een totaal niet onderbouwde mening geven zodra hun normen en waarden gaan meespelen. Het boek ‘Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus’ van Max Weber uit 1904/1905 blijkt nog steeds briljant te zijn.

- d) Wordt er voldoende ‘zinnig’ werk geschapen om voldoende mensen aan het werk te laten zijn? Met het scheppen van werk wordt uitsluitend zinnig werk bedoeld – niet het dragen van water naar de zeer. Het blijkt dat zeker sinds 1982 een enorm arbeidspotentieel in Nederland onbenut wordt gelaten. Komt dit omdat het aannemen van arbeidskrachten, het opstarten van bedrijvigheid teveel wordt belemmerd of niet genoeg wordt gestimuleerd?
- e) Indien het scheppen van bedrijvigheid voldoende wordt gestimuleerd: is men bereid in Nederland het beschikbare werk zo te verdelen dat iedereen af en toe de kans krijgt werk te doen? Hier wordt gewezen op het grote gevaar van blijvende sociale uitsluiting: eenmaal niet meer aan het werk, is het veel moeilijker het zelfvertrouwen, de vaardigheden, kennis op peil te houden om te kunnen blijven concurreren op de arbeidsmarkt. Hier speelt ook mee: het verschil in belang tussen werk-hebbenden en werk-zoekenden. Dit belang wordt nauwelijks openlijk genoemd: niet door werkgevers, niet door vakbonden (die voornamelijk opkomen voor werk-hebbenden, niet werk-zoekenden) en zelfs niet door de overheid. Het toelaten van werk-zoekenden als vierde partij tot het sociale overleg lijkt wenselijk.

‘What’s the fuss?’ ‘about’ reïntegratie wordt nog verder geïllustreerd door de reïntegratiecijfers die het CPB noemt:

- per jaar lukt het zeer constant ruim 30% uit te stromen uit de WW, over de periode 1970-1999
- per jaar lukt het zeer constant om slechts 4% uit te laten stromen van de WAO naar werk.

Indien men nu de intentie heeft deze percentages te doen stijgen, zal men eerst zeer goed moeten kunnen uitleggen wat de antwoorden op vragen a) –e) zijn, en waarom men nu denkt hogere percentages te halen dan in de periode 1970-1999.

In blindeloos fanatisme 1,8 miljoen het reïntegratiekanaal induwen richting 0,1 miljoen vacatures waar ook veel van de reeds werkende bevolking op aast, is:

- naïef
- geldverkwistend
- een rad voor ogen draaien voor de te reïntegreren groep

Uiteraard moet er wel aandacht zijn voor reïntegratie – maar pas na zorgvuldige bestudering van onderhavig gepresenteerde analyse, en slechts ingebed in een totaalpakket van werkgelegenheidsbevordering en afdwingen van gelijke behandeling.

1.3 Reïntegratie als vluchtweg

Het is onze indruk dat ‘werkgelegenheid’ een thema is waar iedereen mee v andoor gaat. Iedereen spant het thema voor zijn/haar karretje om zijn belangen te dienen. Een paar voorbeelden:

- VNO-NWC wil graag dat men harder doorwerkt, tot 67 jaar, maar men komt zijn eigen verantwoordelijkheid niet na door mensen uit de te reïntegreren groep te helpen. Zelfs los van deze eventuele maatschappelijke verantwoordelijkheid, is het schrijnend dat een belangenorganisatie oproept tot doorwerken tot 67 jaar, terwijl de aangesloten leden in de praktijk volop op leeftijd discrimineren en mensen boven 45 jaar nauwelijks aanneemt. Dit onderwerp zal in een vervolg artikel worden uitgediept
- Diverse ZBO's (Zelfstandige Bestuurs Organen) en overheidsorganen spelen in op korte termijn politiek en cijfers. In de grafiek zijn de cijfers vanaf 2000 eenvoudigweg weggelaten a) omdat ze in genoemde CPB rapportages niet meer consistent beschikbaar zijn b) omdat ze er bijna niet toe doen: het gaat om het aanpakken van een structureel probleem dat al 20 jaar bestaat.

Onze werkelijke zwakten als Nederland zijn:

- onmacht om werk te scheppen
- onmacht om vragen zoals a) – e) in openlijkheid te bespreken.

In de tussentijd komt het alle partijen uit om zich op reïntegratie te storten. Echter: een groep van 30-40% van de werkgelegenheid kan niet zomaar worden geïntegreerd door uitkeringen te verlagen of het geven van sollicitatiecursussen of het afbellen van bedrijven of er nog vacatures zijn. Het probleem bestaat al 20 jaar en vereist structureel nadenken.

Last but not least wordt vaak over het hoofd gezien dat bij sollicitatie op bestaande vacatures, mensen die nu al werken vaak in het voordeel zijn:

- zij hebben geen last van het stigma 'er enige tijd uit te zijn geweest – waarschijnlijk omdat ze in het verleden niet goed genoeg waren'
- zij hebben hun vaardigheden tot op de dag van sollicitatie prima bij kunnen houden.

Dat was al ten tijde van het Poldermodel zo: door een internationale economische opleving, de ICT-bubbel, 'oververhitte' investeringen in infrastructuur, stijgende huizenprijzen traden structurele problemen als weergegeven door lijnen 7 en 8 niet aan de oppervlakte. Nu de wind toevallig anders waait, wordt men er wel mee geconfronteerd.

2. Reïntegratiesuccessen

Een gevaarlijke en slechte ontwikkeling is tegenwoordig de nadruk op – veelal opgeblazen – reïntegratiecijfers.

Het SCP rapport 2000 geeft al weer dat sinds vele jaren de reïntegratiekans van mensen met WW ruim 30% is (in een jaar), en met WAO ruim 4%. Wat succesvoller dan deze cijfers wordt gepresenteerd, moet met scepsis worden gezien en getoetst. Onderstaand wordt stil gestaan bij vaak gepresenteerde cijfers.

Bij het weergeven van 'succescijfers' moeten de nodige dingen in ogenschouw worden genomen:

- a) Wat zijn de aan de cijfers ten grondslag liggende definities?
- b) Hoe zit het met terugval/uitval na 3 of 6 maanden van werkhervatting?
- c) Is het hervatte werk van zodanige aard dat het bij het individu past?
- d) Zijn de cijfers gecontroleerd door een onafhankelijke instelling?
- e) Wat zouden de slaagpercentages zijn als er niets aan de groep was gedaan? (instellen van een zogenaamde 'controlegroep')

- f) Zijn er bij de reïntegratie nieuwe banen geschapen of moeilijk vervulbare vacatures opgevuld, OF is er slechts sprake van verdringingseffect – de een heeft de baan gekregen ten koste van een ander (en dus ook ten koste van een andere te reïntegreren cliënt?)
- g) Wat is het verdringingseffect en ‘windfall’ effect (Prof. Günther Schmid 1997)?

Ad b), c). Het is – bij gebrek aan supermarkt medewerkers – misschien gemakkelijk een werkloze gepromoveerde te dwingen een vakkenvul-job bij een supermarkt aan te laten nemen – maar bidet dit op de lange duur een oplossing? Is dit een blijvend gelukkige oplossing voor individu en supermarkt, of valt vanzelf uitval door ziekte, improductiviteit omdat de baan minder bij de persoon past?

Ad d). Reïntegratie is enorme business, met zeer harde kanten. Hier wordt in de volgende paragraaf op ingegaan daarom is onafhankelijke controle van cijfers zeer noodzakelijk. Hier zij alleen al gewezen op onenigheden tussen reïntegratiecijfers tussen RWI (Raad voor Werk en Inkomen), UWV, Borea (een brancheorganisatie van een groep van reïntegratiebedrijven), TNO, SCP (Sociaal Cultureel Plan Bureau), vakbonden etc.

Ad e) Het vergelijken met de nul-situatie, een even representatieve groep waar niets aan is gedaan, is zeer belangrijk. Als een reïntegratiebedrijf de gemakkelijker te reïntegreren mensen neemt en 15% scoort, wat zegt dat? Het wordt al snel toegeëigend aan de prestatie van het bureau. Maar wellicht hadden de mensen uit zichzelf al dit of een hoger percentage gescoord. En de representativiteit van de begeleide mensen is zeer belangrijk: ‘de krenten uit de pap’ scoren uit zichzelf al.

Ad f) Reïntegratie mag een maatschappelijk nuttige prestatie worden genoemd als het tot het scheppen van een nieuwe baan/vacature heeft geleid, of de opvulling van een moeilijk vervulbare vacature. Maar indien reïntegratiebedrijf en kandidaat een baan hebben ‘gescoord’ in een volle arbeidsmarkt, waar ook tientallen andere kandidaten hadden gepast, is er dan iets bijgedragen? De ene kandidaat heeft gewonnen ten opzichte van de andere kandidaat – fijn voor de ene, maar voor de samenleving als totaal is niets gewonnen. De samenleving als totaal vaart er pas wel bij als er meer banen worden geschapen, of dat moeilijk vervulbare vacatures door het verbeteren van de arbeidsmarktwerking alsnog zijn vervuld.

Ad g) Het ‘windfall effect’ houdt in: wat zou uit zichzelf hebben gereïntegreerd zonder begeleiding? Veel WW-ers krijgen gedwongen reïntegratiebegeleiding – maar zijn uit zichzelf al actief genoeg. Het reïntegratiebureau stelt zich passief op – en de mensen komen zelf aan de slag. Het verdringingseffect houdt in: degene die een nieuwe baan krijgt, weerhoudt een andere ook geschikte kandidaat ervan deze baan te nemen. Dus de één verdringt de ander; in een situatie waarin er genoeg geschikte kandidaten zijn voor een functie, schiet de samenleving er als totaal absoluut niet mee op om de één – of alle kandidaten – te ‘pushen’ om beter te zijn dan de andere bij de sollicitatieprocedure. De hoeveelheid werk neemt hierdoor niet toe. Er staan 1,8 miljoen mensen aan de kant (WAO, WW, bijstand, ziekte): deze kunnen onmogelijk allemaal door de smalle opening van 0,1 miljoen vacatures gejaagd worden. Dit is een feit waar de politiek zeer hardnekkig omheen draait.

ZEER gevaarlijk is dus de lukrake extrapolatie van ongetoetste reïntegratiescores van krenten uit de pap richting hele samenleving! Alsof daarmee de in 1. genoemde 30-40% die langs de kant staat daarmee zouden kunnen worden gereïntegreerd. Het gaat 1) om werkschepping, het noodzakelijk zijn van arbeidskrachten, en pas 2) om een goed werkende arbeidsmarkt om die te vervullen.

Belangen die schuilen achter reïntegratiecijfers

Natuurlijk zal een ieder schermen dat ze reïntegratieactiviteiten bedrijven om mens en samenleving te helpen. Maar de andere of echte belangen van diverse partijen dienen te worden genoemd.

Reïntegratiebedrijven. Deze hebben extreem baat bij hogere cijfers om vervolgoopdrachten te krijgen. Reïntegratiebusiness is zeer lucratief, maar voor de bureaus ook zeer riskant. Als een bureau bij openbare aanbesteding een grote opdracht krijgt, moet het snel mensen aannemen (meestal totaal zonder loopbaanbegeleiding- of psychologische achtergrond). Deze mensen worden dan meestal in 1 maand bijgeschoold, en worden dan op kandidaten losgelaten. De toekomst van deze mensen is zeer onzeker, immers: misschien zijn de trajecten over 1 jaar uitgevoerd, en verliest het bureau daarna weer een aanbesteding en moeten de verse 'consulenten' weer op straat. Ook financieel is e.e.a. zeer gevaarlijk voor de bedrijven: het binnenslepen van een opdracht is leuk, maar als ze niet goed worden vervuld en het vervolgorders mist, kan het financieel zwaar het schip in gaan door het missen van de plaatsingsbonus en het moeten ontslaan van eigen medewerkers. Dit is overigens een reden waarom zo goedkoop en jong mogelijke krachten worden aangenomen: het kost minder deze te ontslaan. Een geslaagde reïntegratieondernemer van 2003 kan in 2004 hard failliet gaan.

Het UWV. Het UWV besteedt de reïntegratie uit. Zij hebben in principe baat bij het zo geruisloos (vaak: zonder de cliënt gesproken te hebben) geruisloos doorsluizen van een reïntegratiecliënt naar een reïntegratiebedrijf toe. Dit geeft de minste administratieve rompslomp. Hogere reïntegratiecijfers voorkomt dat zij kritiek van de politiek, dat ze niet goed zouden functioneren.

Politiek. Ook voor de politiek, zeker de verantwoordelijken, is het gemakkelijker te praten over kortzichtige zaken als 'vacatureoffensieven' en het wekken van korte termijnverwachtingen van reïntegratie. Ook is het zeer gemakkelijk de nadruk te leggen op: meer plicht om te solliciteren, het vergroten van financiële prikkels om te solliciteren etc. Dit bespaart geld door a) verlaging uitkeringen b) zonder dat de onmacht van de politiek aan het licht komt. Het uiteindelijke antwoord op reïntegratie is het creëren van nieuwe banen, maar omdat men hier geen antwoord op heeft speelt men liever de rol van oppervlakkige macho die de schuld legt bij de uitkeringstrekkers. Wat men c) daarmee ook voorkomt is een discussie over het feit dat de werkloosheid een grote banenmachine vormt voor de overheid. Het aan controleurs, begeleiders, 'beleidsmakers' bestede geld is een veelvoud van de uitkering en zelf.

'Bevordering van voldoende werkgelegenheid is voorwerp van zorg der overheid' zegt de Grondwet, artikel 19, lid 1.

3. Reïntegratie wel nastrevenswaardig is op humanitaire gronden

Wat in de discussies altijd weer onderbelicht blijft, zijn volgende aspecten:

- Hoe voelt het om naast de kant te staan, en niet mee te doen aan een arbeidsproces?
- Wat zijn de gevolgen van niet-meedoen op korte en lange termijn, voor het individu en de samenleving?
- Wie is verantwoordelijk voor het mee laten doen van een ieder?
- Wie voelt welke solidariteit en is waartoe bereid?

De 'psychologie' van de werkloze is een zeer onontgonnen gebied. Het enige boek van kwaliteit over dit onderwerp, bij ons bekend, is van Claudia Ackermann: 'Bewältigung der Arbeitslosigkeit'.

Belangrijk te beseffen is dat werkloosheid (WW) wordt gezien als een tijdelijk en individueel probleem. Veel mensen schamen zich ervoor. De berg emoties die eronder verborgen gaat, wordt niet geuit. Werkgevers en selecteurs verwachten altijd een enthousiast iemand. Sommige werklozen verbergen zelfs voor hun naaste omgeving veel. Deze isolatie is ongezond, omdat de werkloze zijn probleem niet uit, minder goed verwerkt, in zichzelf teruggetrokken raakt en de omgeving geen kans geeft hem/haar te steunen.

Wat in de discussie bijna altijd ontbreekt is:

- het feit dat vele werkzoekenden zelf dolgraag zouden willen werken, om erbij te horen, erkenning te hebben voor hun vaardigheden etc
- naarmate men langer aan de kant staat, neemt de kans op terugkeer in het arbeidsproces steeds verder af. Want de vaardigheden gaan vaak achteruit, men blijft niet bij in het vakgebied, verliest zelfvertrouwen, levensplezier, financiële mogelijkheden om zich bijvoorbeeld middels cursussen en vakliteratuur bij te scholen. Men leert niets nieuws. Tenzij men zelf zeer actief aan de slag gaat met uitdagend vrijwilligerswerk – wat wij zeer aanbevelen.
- de verantwoordelijkheid van de overheid om de regie te voeren over het zorgdragen voor voldoende werkgelegenheid
- het scheppen van werkgelegenheid
- het bewijs dat loonmatiging zou helpen bij het scheppen van banen. Hier wordt vaak ingespeeld op het oppervlakkige gevoel dat dit zou helpen. Hier is economisch echter geen afdoende bewijs voor. Men zie multinationals die al jaren winst maken maar om deze winst verder te maximaliseren nog meer mensen ontslaan. Ook moet worden bekeken hoeveel de loonsom uitmaakt op het totaal van de kosten van het bedrijf. Als de loonkosten maar een klein deel uitmaken van de kosten en zeker de beïnvloedbare winstmarge, is het zeer twijfelachtig of de lonen er überhaupt toe doen voor de werkgever. De schrijver gelooft wel in het feit dat lonen lichte invloed hebben op de werkgelegenheid in het MKB
- het feit dat er 1001 alternatieven zijn voor loonmaatregelen, dan dat het nettosalaris van de ontvanger wordt beïnvloed. Men kan arbeid fiscaal goedkoper maken (en andere zaken duurder), meer aan de markt overlaten door minder CAO's af te sluiten, meer te rouleren tussen werkenden en niet-werkenden (bijvoorbeeld door minder ontslagbescherming voor werkenden, zodat niet-werkenden ook eens kunnen worden aangenomen)
- dat oudere mensen niet per se meer zouden moeten verdienen. Waar is dit op gebaseerd? We hebben nu een situatie waarin vanaf 40+ de productiviteit wordt beschouwd te dalen, terwijl de mensen alsmaar duurder worden. Waarom niet de lonen flexibeler maken, waardoor leeftijdsdiscriminatie een veel kleinere rol zou spelen

Wat de schrijver in Nederland vooral mist is de visie op een duurzame en sociale maatschappij, waarin eenieder recht heeft op zinvol werk.

Dit kan gestimuleerd worden door MKB zeer te stimuleren, arbeid goedkoper te maken, roulatie tussen werken en niet-werken te stimuleren, het meer en minder werken flexibeler te maken, starre blokkades als niet bijverdienen naast een uitkering (uiteraard te limiteren, maar niet verbieden) weg te halen.

Werkzoekenden, pers, politiek zouden veel meer ruimte moeten geven aan het gevoel van werkzoekenden: de wens om iets nuttigs te willen doen, erbij te horen, de wanhoop omtrent het verlies aan ontwikkeling van capaciteiten, de ledigheid van het leven overdag.

En voor de werkzoekenden is het van zeer groot belang zich te verenigen en aan tafel te komen bij het sociale overleg. Immers: geen enkele organisatie komt op[voor hun belangen. En ze hebben ook het geluk dat hun belang – van participatie aan de maatschappij – ook in het belang van de hele maatschappij is. Groepen werkenden die voor zichzelf hogere salarissen eisen, meer bescherming regelen en gebaat zijn bij het uitschakelen van de concurrentie van werk-zoekenden zullen beslist niet voor de belangen van werk-zoekenden opkomen. Tenzij ze alsnog maatschappelijk sociaal worden.

4. Wettelijke grondslagen

Wat in de discussie van reïntegratie vaak vergeten wordt, zijn de wettelijke grondslagen.

Deze zijn vaak boeiender dan men denkt. Toegegeven, de Nederlandse wet is wat saai – maar zelfs die bevat soms enige idealistische grondslag. In deze paragraaf zal gepoogd de belangstelling van de leze voor het vaak mooie internationale juridische gedachtegoed te vergroten! Nederland loopt zowel in het opzicht van aanpassing van de Nederlandse wetgeving vaan EU en andere internationale wetgeving achter. En zeker het sociale idealistische gehalte van de Nederlandse wetgeving loopt sterk achter. Nederland is in sociaal opzicht meer ‘politiek prutsland’ dan ‘gidslan d’.

De lezer heeft echter geluk:

- EU wetgeving rukt steeds verder op
- De hogere wetgeving (EU of internationale wetgeving) gaat boven Nederlandse wetgeving
- Weliswaar is modernisering van de Nederlandse wetgeving door de burger moeilijk af te dwingen – wel is het mogelijk dat de burger, indien het hem betreft, naleving van EU wetgeving kan afdwingen, door rechtstreeks contact met de EU! Hiervan wordt veel te weinig gebruik gemaakt.

(De machthebbers in lidstaten zijn vaak zeer bang voor de oprukkende zeggenschap van de EU, met name vanwege het verlies van zeggenschap, macht en posities van deze machthebbers. In hun behoud van eigen macht trachten ze de burger ervan te overtuigen dat Europa ‘slecht’ is – in het navolgende wordt de leze hopelijk van het tegengestelde overtuigd)

Eerst wordt stil gestaan waar steunpunten liggen in de Nederlandse wet, om uitgesloten en (de te reïntegreren groepen) te helpen. Vervolgens wordt op Europees recht ingegaan.

Nederlandse wetgeving

De Grondwet, artikel 1, verbiedt discriminatie. Het is in de geest van de wet – maar helaas niet expliciet genoemd – dat hier ook verbod op grond van leeftijd, arbeidshandicap of levenssituatie (zoals werkloosheid) wordt bedoeld. Artikel 19, lid 1 zegt: ‘Bevordering van voldoende werkgelegenheid is voorwerp van zorg der overheid’. Artikel 20, lid 1 zegt: ‘De bestaanszekerheid der bevolking en spreiding van welvaart zijn voorwerp van de zorg van de overheid’. De rol van de overheid is dus gedwongen een actievere, dan haar invloed te minimaliseren, alles aan de vrije markt over te laten, individuele verantwoordelijkheid en

alles over te laten aan sociale partners. Bij deze sociale partners zijn werk-zoekenden NIET vertegenwoordigd (bonden komen voor het overheersende belang van werk-hebbers op).

De Algemene Wet Gelijke Behandeling is helaas duidelijk gedateerd, in die zin dat het (terecht) spreekt over gelijke behandeling van allerlei groepen – maar niet over moderne thema's als gelijke behandeling op grond van leeftijd, arbeidshandicap of werkstatus (wel/niet werkend).

De SUWI, Wet Structuur Uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen (die gaat over het reïntegreren van werkzoekenden, arbeidsgehandicapt of niet). Artikel 31 spreekt over verbod op discriminatie op grond van leeftijd op arbeidshandicap – door de uitvoeringsinstellingen, nog niet: door potentiële werkgevers.

De wet REA Wet op de reïntegratie Arbeidsgehandicapten biedt goede mogelijkheden, waarvan vele partijen onvoldoende gebruik maken. Hier wordt gewezen op de reïntegratietask van de werkgever ten aanzien van een arbeidsgehandicapte werknemer, de inrichting van arbeid passend bij een handicap, de taak van het UWV, van de gemeenten, subsidies voor werkgevers bij reïntegratieactiviteiten (inclusief kosten), een vergoeding van een pakket op maat vanuit het UWV richting werkgever betreffende een specifieke werknemer, proefplaatsingen, reïntegratie-uitkeringen, loonsuppletie indien een gehandicapte werk uitvoert dat minder betaalt dan de uitkering.

Het politiek meest relevante deel van de REA is in het kader van reïntegratie ongetwijfeld artikel 5, lid 1, waarin de Minister ruimte wordt gegeven per AMVB (Algemene Maatregel van Bestuur) een quotumverplichting op te leggen. Deze quotum verplichting (tot indienstname arbeidsgehandicapten) is letterlijk vastgesteld op minimaal 3%, maximaal 7%. Indien de wetgever reïntegratie van arbeidsgehandicapten werkelijk aan het hart gaat, zou deze AMVB onmiddellijk kunnen worden uitgevoerd. Het zou een aanzienlijk deel van de WAO (ca. 8% op de totale bevolking, helaas wel ruim 16% op de werkgelegenheid uitgedrukt in mensjaren) voor een aanzienlijk deel onmiddellijk verhelpen. Dit is een zeer belangrijk, door de regeringen (en burgers!) tot nu toe zwaar onderbenut instrument. Arbeidsgehandicapten die willen werken: verenigt u en dringt aan op genoemde AMVB bij de Minister! Zeer gemakkelijk.

Europese wetgeving

Onderstaand wordt diverse essentiële Europese wetgeving weergegeven. Soms in de oorspronkelijke, Engelstalige tekst. Commentaar wordt wegens de ruimte weggelaten – slechts aan het einde worden er enkele conclusies getrokken. Hopelijk voelt de lezer zich gesteund door deze inspirerende Europese wetgeving!

Van groot belang zijn:

- het Europees Sociaal Handvest
- Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (Rome, 1950)
- 'Council Directive 2000/78/EC of November 27, 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation'
- 'Charter of fundamental rights of the European Union'. 2000/C 364/01.

Omdat de teksten wat te lang zijn om in dit artikel weer te geven, zijn de opgenomen als bijlage A.

Een snelle doorlezing zal de lezer ervan overtuigen dat hier veel mogelijkheden liggen, om de Nederlandse overheid, sociale partners en burgers te stimuleren en socialere samenleving te verwezenlijken, mede zonder discriminatie op leeftijd en arbeidshandicap – een samenleving met werk voor zoveel mogelijk – of in de woorden van Stichting IkWilWerken: een maatschappij met recht op zinvol werk voor iedereen die wil.

De vele dwarsverbanden tussen de wetten, argumentaties, ‘case law’ (Europese jurisprudentie) zijn weggelaten. De belangrijkste bedoeling van weergave is de lezer te inspireren – dat blijvend idealisme is bestaat op deze wereld en zelfs wettelijk is voorgeschreven! Gelukkig heeft niet iedereen op deze wereld zijn ideologische veren afgeschud. Sommige mensen van wereldformaat hebben gepast idealisme al tientallen jaren geleden goed vastgelegd, en zelfs vertaald in wetgeving – waar de Nederlandse burger gelukkig gebruik van kan maken.

Een burger kan toepassing van de Europese wetgeving voor zijn situatie afdwingen; dit is echter een specialisme waarover men de schrijver kan contacteren – maar dat te ver voert om in dit artikel uitgelegd te worden.

Naast Europese wetgeving is er natuurlijk ook Europees beleid – dat is helaas niet echt afdwingbaar. Het Europese beleid bevat echter als sinds minstens 1993 programma’s waarbij in Nederland wordt aangedrongen op meer arbeidsparticipatie. Helaas zijn deze documenten bij de burger tamelijk onbekend. In internationale documenten kan vaak worden gelezen hoe de Nederlandse overheid de internationale organisatie ‘voorlicht’: op zijn minst zeer gekleurd. Het Nederlandse beleid wordt altijd beter gepresenteerd dan het altijd is. Een voorbeeld: wat dacht u van de zinsnede in een OECD publicatie uit 2002 dat in Nederland onder 23 jaar geen werkloosheid zou bestaan wegens de WIW?

5. Het teveel benadrukken van het economische aspect van reïntegratie, het onvoldoende benoemen van het humanitaire aspect

Oproep tot burgerlijke assertiviteit!

In dit artikel is tot nu toe betoogd dat:

- de te reïntegreren hoeveelheid mensen sinds 1982 grosso modo 30% of meer bedraagt van het totaal aantal gewerkte mensjaren
- reïntegratie dus niet vanzelf zal gaan
- politiek, sociale partners, de reïntegratiebranche allemaal baat hebben ware problemen als het scheppen van werkgelegenheid en discriminatie ongenoemd te laten
- Nederland qua gedachtegoed en wetgeving in tijd en idealisme ver achter loopt op internationale wetgeving
- De burger gelukkig recht heeft zich te verenigen, en zowel individueel (naar aanleiding van zijn eigen geval) als als groep een ‘werkzame’ samenleving af te dwingen.

Met ‘werkzame samenleving’ wordt een samenleving bedoeld die ‘werkt’, in zowel figuurlijke als letterlijke zin. Het belang van werken schuilt in deze tijden niet alleen in het belang van de economie, maar wellicht nog meer in naleving van humanitaire waarden: het enorme streven van veel werkzoekenden om erkenning te krijgen, deel te nemen aan een

werkzame samenleving, vaardigheden te ontwikkelen, iets te doen om anderen te helpen, projecten te verwezenlijken en contacten op te doen. Sinds Adam en Eva uit het paradijs werden verdreven, groeide 'geld' niet meer aan de bomen maar moest er gewerkt worden. Voor Adam en Eva was er voldoende werk te doen! Maar waar kan werkzoekende Jan met de Pet naar toe?

Het is tijd voor massale 'burgerlijke assertiviteit' waarin burgers zich vereniging – zoals bij Stichting IkWilWerken – en met Nederlandse en Europese wetgeving in de hand bij elke denkbare gelegenheid hun recht op deelname opeisen, en bij onverhoopte afwijzing met de wetgeving in de hand om minutieus gedetailleerde schriftelijke motivatie vragen!

Deel 2: Nederland schittert door afwezigheid leeftijdsbewust beleid

In Nederland denkt men vaak dat men vooruitstrevend en sociaal is ingesteld. Met betrekking tot leeftijd wordt in dit essay aangetoond dat daar niet veel van klopt. Nederland loopt qua arbeidsparticipatie vaak ver achter op vergelijkbare landen b) er wordt in Nederland veel op leeftijd gediscrimineerd c) ten aanzien van antidiscriminatiebeleid loopt Nederland ver achter op de Europese Unie – aldus betoogt J. Philippe Blankert M. Sc. CIRM, directeur van Stichting IkWilWerken

Achtereenvolgens zal worden ingegaan op:

- 1) statistische analyses
- 2) diverse opmerkingen over de statistische indeling m.b.t. Nederland
- 3) het ver achterblijven van Nederland met betrekking tot Europees recht en Europese richtlijnen
- 4) de oproep tot ‘burgerlijke assertiviteit’ om leeftijdsdiscriminatie van onderaf te helpen voorkomen

1. Statistische analyses

De meest voor de hand liggende analyse zou eruit bestaan Nederland te vergelijken met de arbeidsparticipatie in andere Europese landen. Toch wordt hier voor een net iets andere insteek gekozen:

- a) bij de arbeidsparticipatievergelijking in gebruikelijk Europees verband wordt de zeer ruime groep van 50-64 bij elkaar genomen, terwijl het cruciaal is een onderverdeling te hebben tussen categorieën op zijn minst tussen 50-54, 55-59, 60-65 (of nog liever zoals in Frankrijk: 60-62 en 62-65). Onderverdeling is cruciaal omdat de exacte leeftijd van werkloosheid/pensionering financieel zeer veel uitmaakt in deze leeftijdsfase
- b) omdat het goed en zeer leerzaam is een blik te hebben die verder gaat dan Europa.

Daarom worden hier de statistieken genomen uit de OECD Employment Outlook July 2002, het jaar 2001, table C in de bijlagen. Onder 1.1 volgt de relevante grafiek, met daaronder een bespreking van de lijnen. In 1.2 volgen conclusies en vragen.

1.1 Grafiek en bespreking.

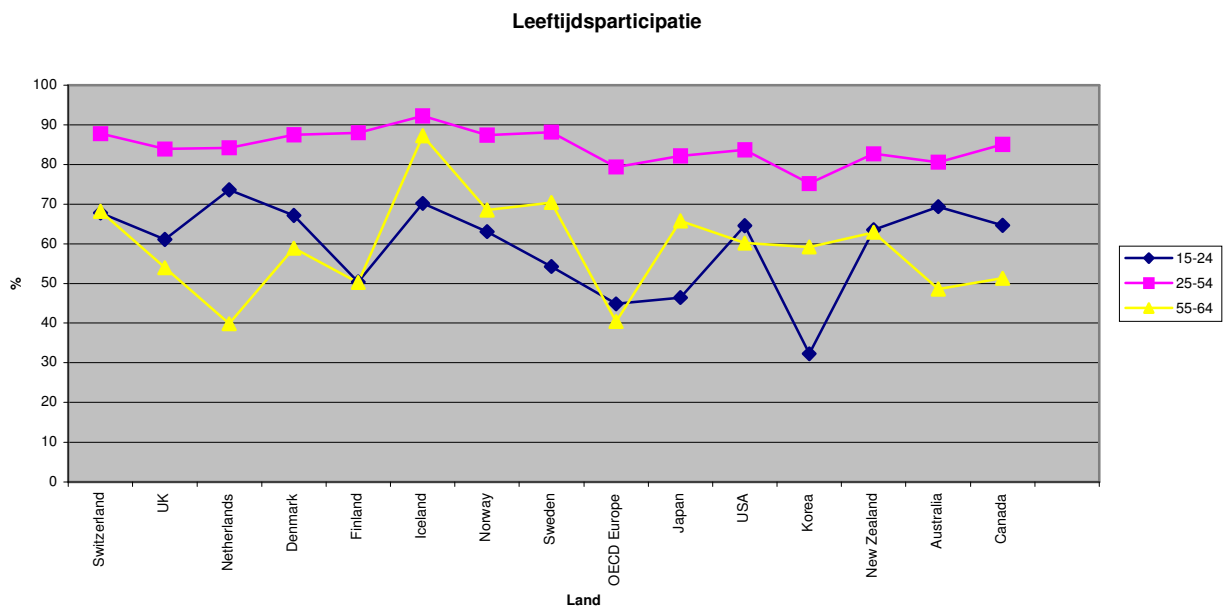
In de volgende grafiek zijn met opzet de volgende landen meegenomen:

- a) NL en het OECD gemiddelde voor de EU, om die te kunnen vergelijken
- b) Zwitserland: een Europees land dat geen lid van de EU is, wel qua economisch verkeer goed in de EU is ingebed en geen vergaande ontslagbescherming noch de voorschrijving kent om bepaalde leeftijdsgroepen bewust aan te pakken/te stimuleren
- c) Scandinavische landen als IJsland, Denemarken, Zweden, Noorwegen, Finland – dit zijn landen waar Nederland zich qua sociaal gehalte graag aan spiegelt
- d) De UK: heel belangrijk omdat het land, ondanks dat het Europees is, wel zoals als Amerika een echt non-discriminatie beleid heeft. Met echte non-discriminatie wordt bedoeld dat de werkgever alleen mag adverteren en werven op functierelevante criteria, en dat de werkgevers een dossier moeten bijhouden dat ze bij werving alleen functierelevante criteria gebruiken, en voor de rest alle groepen van diverse etnische

afkomst, man/vrouw, leeftijd een gelijke kans bieden. De wervingspraktijken worden gecontroleerd door de overheid. Dit kost de overheid betrekkelijk weinig moeite, omdat de bewijslast van non-discriminatie bij de werkgevers zelf ligt. Zij hebben hun administratie dus dusdanig opgezet dan snel kan worden gecontroleerd wie er heeft gesolliciteerd, van welke afkomst/leeftijd etc., en hoeveel percentage daarvan is aangenomen. Als het bedrijf niet kan bewijzen dat in de praktijk verschillende groepen gelijke kansen hebben gehad, komt het in flinke moeilijkheden. De toets van 'functierelevant' is zeer streng.

- e) USA: zij hebben een totaal andere sociaal economische politiek dan Europa. De USA wordt qua sociale politiek veelal vergruisd in de Nederlandse pers, maar heeft wel hetzelfde non-discriminatiebeleid als de UK (het beleid van de UK is wat dit betreft uit Amerika afkomstig). Daarom is het zeer interessant na te gaan hoe Amerika scoort.
- f) Japan, Korea, Nieuw-Zeeland, Australië en Canada. Dit zijn landen met een zeer andere cultuur (zoals de eerste 2) of een grote mate van vrijheid (de laatste 3).

Hier volgt de grafiek.



Er zijn 3 lijnen weergegeven: de arbeidsparticipatie tussen 15 en 24 jaar, 25 en 54 jaar, en 55-64 jaar. De hoogste lijn is die van 25 tot en met 54 jaar – het zal geen verwondering wekken dat deze boven de 80% ligt, met één uitschieter onder de 80% (Korea) en één boven de 90% (IJsland).

Bij de lijn van 'jeugdwerkgelegenheid' 15-24 jaar valt op dat Nederland het hoogst scoort: over de 70%.

Bij de lijn van 'seniorparticipatie' in de zin van 55-64 jaar valt op dat deze lijn zeer varieert. Van bijna 90% in IJsland tot ca. 60% in Noorwegen, Zweden, Denemarken (Finland een

‘Scandinavisch dieptepunt’ met 50%), en ruim 60% in Japan, Nieuw-Zeeland, Korea en – zeer belangrijk – in de USA. Nederland vormt met 39% een dieptepunt.

1.2 Conclusies en vragen

Jeugdwerkgelegenheid, 15-24 jaar.

Waarom is Nederland een topscorer? Het is geen feit dat in Nederland vervolgonderwijs wordt bemoeilijkt. Wel is in Nederland het duaal leren ver gevorderd, waardoor op jonge leeftijd al wordt gewerkt naast geleerd. De meest waarschijnlijke verklaring is dat zeer veel mensen in deze leeftijdscategorie naast studeren ook werken. Waarom zou dat zijn? Voor de extra luxe, of is het een noodzaak omdat de studiefinanciering zo laag is? Bovendien: is het zo gezond voor de ontwikkeling van een jong mens als deze naast studeren al veel werkt?

Al deze vragen verdienen nader onderzoek.

De combinatie van het feit dat Nederland de hoogste jeugdparticipatie (15-24 jaar) heeft en de slechtste senior arbeidsparticipatie (55-64 jaar) wijst erop dat Nederland een land is waar in extremist geldt: ‘jong is beter’ en waar zeer zwaar op leeftijd wordt gediscrimineerd ten gunste van jongeren.

Midlife werkgelegenheid, 25-54 jaar.

Hier valt gemakkelijk een vuistregel te formuleren: de participatie ligt tussen 80 en 90%, met een enkele uitschieter onder en boven die bandbreedte.

De Nederlandse situatie kennende, zijn de volgende vragen te stellen:

- a) in hoeverre wordt de normale Nederlandse score enigszins geflatteerd door het hoge aandeel deeltijdbanen (ruim 40%) in Nederland? Als de deeltijdbanen zouden worden gecorrigeerd naar fulltime banen, rolt wellicht een andere score uit de bus. Een zeer grove schatting zou kunnen bestaan uit: als er 20% deeltijdbanen zouden worden vervuld (zoals grosso modo gemiddeld in Europe), zou 20% van de participatie in de vorm van deeltijdbanen – die veelal 20 uur per week zijn – kunnen worden teruggerekend tot 10% full time participatie. Deze terugrekening zou de Nederlandse participatiegraad ca. 10% lager doen uitvallen – op ca. 75% in plaats van 85% - wat toch een lage arbeidsparticipatie in termen van voltijdsequivalenten zou betekenen.
- b) Nederland kent een grote ontslagbescherming in de zin dat mensen die lang ergens werken volgens de kantonrechtformule (in termen van diensttijd, maar ook leeftijdsfactor) zwaar worden beschermd. Er zit toch enige correlatie tussen leeftijd en diensttijd (al werken velen niet meer bij een werkgever – op voornamelijk de overheid na). Aan de andere kant is bij werving de Nederlandse discriminatie op leeftijd groot (zie onderdeel 2). Het kan zijn dat deze twee effecten elkaar in evenwicht houden: mensen op leeftijd en met een lang dienstverband blijven lang participeren o.a. omdat ze qua ontslag en afvloeiing zeer goed worden beschermd, maar als mensen van 40 of 45+ eenmaal op straat komen te staan, komen ze er wegens de grote leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie niet meer tussen. Ook dit punt vergt nader onderzoek.

Senior werkgelegenheid, 55-64 jaar

Hier zit Nederland met 39% zeer dicht tegen het Europa gemiddelde van 41% aan – toch is dit in de ogen van de schrijver niet iets om trots op te zijn. Internationale vergelijking leert dat de score van 39% zeer slecht is.

- a) Scandinavische landen scoren beduidend hoger – gemiddeld meer dan 60% in plaats van 39% - dan Nederland. Nederland wilde in het verleden graag een even sociaal stelsel als Scandinavische landen, maar de vergelijking op leeftijd (55+) leert dat het Nederlandse leeftijdsbeleid dramatisch slechter is dan de Scandinavische landen. Men voege bij dit slechte leeftijdsbeleid de grote WAO in Nederland, en het zal ook zonder economische cijfers duidelijk zijn dat Nederland een groot sociaal probleem heeft.
- b) De USA kent nauwelijks ontslagbescherming. Toch is de arbeidsparticipatie ruim 60%, en wordt er zelfs nog meer dan in Nederland van werkgever gewisseld. Bovendien is in de USA de overheid (een werkgever waar werknemers nauwelijks kunnen worden ontslagen) een veel kleinere werkgever dan in Nederland. Geconcludeerd moet worden dat in de USA veel minder stigma heerst op leeftijd: mensen boven 55 worden nog als vitale mensen gezien die men graag aanneemt! Wellicht speelt ook de Amerikaanse echte non-discriminatie (gelijke kansen voor alle leeftijden) een rol – dat dit instrument zeer sterk en positief uitwerkt voor leeftijdsbewust beleid. Een andere rol zou kunnen spelen dat Amerikaanse werkgevers veel flexibeler zijn in hun beloning – werknemers kunnen sprongen achteruit of vooruit gaan bij het accepteren van een nieuwe functie. Een flexibiliteit van denken die vele Nederlandse werkgevers nog niet hebben bereikt.

2. Diverse punten met betrekking tot statistische indeling van Nederland

Hoewel in het vierde artikel uit het vierluik de statistische caveats (kijk-uit's!) worden besproken, is het hier wellicht goed om het volgende te benadrukken.

- De Nederlandse arbeidsparticipatie in termen van % van de beschikbare beroepsbevolking wordt geflatteerd door het zeer hoge aandeel deeltijdwerk. Een aanvullende telling in de vorm van 'participatie in termen van voltijds-equivalenten' zou leerzaam zijn.
- Gewoonlijke EU statistieken (zoals Eurostat) en de Nederlandse statistiek van het CBS geven alleen de groep 50-64 jaar weer. Echter, voor Nederland is het zeer belangrijk te weten wat de participatie in de categorie 55-65 jaar is, omdat in Nederland typisch veel mensen 'afvallen' tussen 50 en 55.

Werkloosheidscijfers nemen als vergelijkingspunt voor de groep 55-64 jaar is helemaal gevaarlijk omdat in Nederland veel mensen met de WAO zijn gegaan/gaan bij afvloeiing in plaats van de WW, vroegpensionering in diverse gevallen niet als werkloosheid wordt aangezien maar wel maatschappelijk en vaak ook individuele kosten/leed veroorzaakt, de bijstand niet wordt meegeteld.

3. Het achterblijven van Nederland met betrekking tot Europees leeftijds- en antidiscriminatiebeleid

Voor de mogelijkheden die de Nederlandse wetgeving biedt, zie deel 1, paragraaf 4.

Vervolgens wordt ingegaan op de Europese wetgeving. Omdat citaten uit Europese wetgeving wel zo inspirerend zijn om hier te worden gelezen, maar uitvoerig zijn, zijn deze als bijlage A) opgenomen.

Europese wetgeving

Europa heeft echter ook de nodige wetgeving waarin leeftijdsdiscriminatie wordt ontmoedigd.

Omdat het weergeven van de totale Europese wetgeving die van belang is om het mee laten doen van zoveel mogelijk mensen aan de economie, en het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie in het bijzonder, hier teveel plaats zou innemen is de meest relevante Europese wetgeving weergegeven in bijlage A.

Er is echter één 'directive', en in het bijzonder één artikel dat zo van belang is dat het hieronder wordt aangehaald.

Council Directive 2000/78/EC of November 27, 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

Article 1. Hier wordt discriminatie op grond van leeftijd en arbeidshandicap specifiek verboden, zowel ten aanzien van tewerkstelling/werving, als ten aanzien van werk houden.

Discriminatie op leeftijd is dus expliciet verboden, ook bij aanname! Tenzij kan worden aangetoond dat de discriminatie voortvloeit uit een onmisbaar, functie-relevant criterium. Echter: wie ziet niet de dagelijkse en wekelijkse pagina-grote overzichten met vacatures, inclusief het noemen van leeftijdsindicaties? Hier is het zaak zich met een paar mensen te verenigen en een eerste proces te voeren tegen dit soort expliciete discriminatie.

'Dan gebeurt de discriminatie onderhands' hoor ik menig lezer denken. Je wordt afgewezen, maar krijgt een algemene brief met '....in vergelijking met het profiel, de ervaring en kennis van andere kandidaten is besloten de procedure.....'. Dit is natuurlijke de grootste non-informatie. Het is dan zaak de redenen precies en schriftelijk op te vragen, en bij niet-medewerking van een werkgever dit te melden bij vakbonden en de Nederlandse Vereniging voor Personeel. Indien u leeftijdsdiscriminatie vermoedt, is het zaak dat vraagt om 'de bewijslast dat ik niet op leeftijdsgronden ben afgewezen'. Volgens hetzelfde directive, maar dan artikel 10, ligt de bewijslast bij de beschuldigde! Kortom: u hoeft niet te bewijzen dat u op leeftijd bent gediscrimineerd, nee, de werkgever is schuldig tenzij deze het kan weerleggen! Dit is een zeer krachtig artikel dat massaal zou moeten worden aangewend.

Uiteraard zouden werkgevers hiermee overvoerd raken. Dat is precies de bedoeling! Want dan wordt het voor werkgevers efficiënter om een veel betere database aan te leggen van sollicitanten, hun achtergrond, functie-specifieke criteria en hoe een kandidaat daarop heeft gescoord. Dit verbetert overigens ook de kwaliteit van het selectie-proces, het dwingt om na te denken over expliciete criteria in plaats van het 'buikgevoel' waar iedereen zo trots op is maar wetenschappelijk bewezen veel minder juist is dan competentie-gericht selecteren.

Zeer interessant is dat in de VS en in GB werkgevers verplicht zijn een dossier bij te houden met de kenmerken van sollicitanten. Om de zoveel tijd worden zij door de overheid 'gecontroleerd', en dan moeten zij bewijzen dat zij statistisch alle potentieel gediscrimineerde groepen evenveel kans hebben gegeven. Als blijkt dat maar 2% van de sollicitanten boven 45

zijn aangenomen en 6% van de sollicitanten onder 35, hebben zij een zeer zware dobber – en dreigen ze openbaar te worden beboet.

De ‘actieve plicht’ tot bewijslast zoals in de VS en GB zou de nodige ontslagbescherming overbodig kunnen maken. Waarom speciale doelgroepen, zoals ouderen, speciaal voor ontslag beschermen als zij evenveel kans maken op de arbeidsmarkt? Dit zou een gezondere samenleving bevorderen, met genoeg arbeidsmarktroulatie en gelijke kansen voor een ieder ongeacht...o.a. leeftijd.

Een overig zeer eenvoudige illustratie van leeftijdsdiscriminatie vormt het openlijk vermelden van gewenste leeftijden in personeelsadvertenties. Het waarom van de noemen van leeftijd is nooit onderbouwd – en de leeftijd is altijd gericht op: zo jong mogelijk – tenzij de benodigde ervaring het noodzakelijk maakt kandidaten te zoeken ouder dan afstudeerleeftijd plus 2 jaar werkervaring. Echter: er wordt altijd zo jong mogelijk gezocht.

4. De oproep tot ‘burgerlijke assertiviteit’ om leeftijdsdiscriminatie van onderaf te helpen voorkomen

Op grond van 1. is duidelijk dat Nederland koploper is in leeftijdsdiscriminatie: jong is kennelijk altijd beter, in Nederland is de arbeidsparticipatie van de groep 15-24 jaar het hoogst en de groep 55-64 jaar het laagst.

Ook ziet men dat de Nederlandse wetgeving achter loopt ten opzichte van de Europese, dat er in Nederland geen actief beleid is voor gelijke kansen m.b.t. leeftijd, dat er zelfs openlijk wordt gediscrimineerd (de advertenties) en dat bijna iedereen toekijkt zonder iets te doen.

Zelfs de Nederlandse kantonrechterformule is een bevestiging van leeftijdsdiscriminatie: mensen ouder dan 40 en 50 jaar krijgen een hogere ‘factor’ mee omdat ze minder kansen zouden maken op de arbeidsmarkt. Maar: als er niet op leeftijd gediscrimineerd zou worden op leeftijd in de arbeidsmarkt, waarom zouden dan de kansen van 40+ en 50+ minder zijn?

Oproepen tot ‘doorwerken tot 67 jaar’ getuigen van grote schijnheiligheid indien de aangesloten organisaties van de branche die dit roept bij werving wel op leeftijd discrimineert.

Non-discriminatie op leeftijd zou ook de ‘middengroep’ ontlasten die soms in de bloei van haar carrière staat, maar het werkende leven bijvoorbeeld een jaar wil onderbreken. Bij een goed werkende, niet-discriminerende en roulerende arbeidsmarkt zou het voor deze groep ook veel gemakkelijker zijn de baan op te zeggen en dan een jaar later ergens terug te komen.

Een neveneffect van het feit dat een grote groep van de mensen aan de kant staat (WW en bijstand en WAO en ziekte in totaal: 1,8 miljoen mensjaren op een werkgelegenheid van 5,8 miljoen mensjaren in totaal, per jaar) is dat de groep werkenden zich zeer goed wil beschermen. Het gevolg is een starre arbeidsmarkt waar noch samenleving als geheel noch uitgesloten en vaak ook: noch werkenden baat bij hebben. Goede formulering en naleving van non-discriminatie op leeftijd is een van de mogelijkheden de arbeidsmarkt veel flexibeler te maken.

Omdat de Nederlandse overheid en rechterlijke macht in Nederland duidelijk achter lopen ten opzichte van Europa, is het zaak dat Stichtingen (zoals IkWilWerken, maar ook andere) zich sterk maken voor gelijke behandeling op grond van leeftijd en dat burgers zich massaal

verenigen, en zowel op individuele als collectieve basis telkens weer zowel rechtstreeks bij de EU als bij de Nederlandse overheid naleving van internationale wetgeving inclusief gedachtegoed opeisen! Een tweede oproep tot 'burgerlijke assertiviteit'.

Deel 3: De WAO-val

In dit essay wordt met zoveel mogelijk van de beschikbare internationale statistieken aangetoond dat Nederland (zeer) hoog zit in het aantal WAO-ers en zieken. Verder wordt betoogd dat de reïntegratiegraad laag is, en dat Nederland ver achterloopt ten opzichte van internationaal en Europees beleid om arbeidsgehandicapten te reïntegreren. Op het slot wordt zelfs opgeroepen tot een ‘burgerlijke assertiviteit’ om de Nederlandse sociale partners te stimuleren e.e.a. (ten voordele van de arbeidsgehandicapten!) op Europees niveau te brengen.

1. Statistische vergelijkingen in het algemeen
2. Diverse statistische vergelijkingen en conclusies
3. De Nederlandse WAO in totaal economisch perspectief
4. Het achterblijven van Nederland in het reïntegreren van mensen met een arbeidshandicap ten opzichte van Europees beleid en richtlijnen
5. Oproep tot massale ‘burgerlijke assertiviteit’ om de reïntegratie van arbeidsgehandicapten van onder af te stimuleren

1. Statistische vergelijkingen in het algemeen

Nederland heeft relatief veel mensen in de WAO – vergeleken met de totale bevolking, en vergeleken met het buitenland – dat is de strekking van de onder 2. gepresenteerde statistiek.

Echter, het is moeilijk statistieken te vergelijken:

- er is geen goede internationale maatstaf/definitie van wat onder arbeidshandicap wordt verstaan (en in welke soorten en gradaties)
- er is geen internationaal akkoord t.a.v. de strengheid en frequentie van keuring
- het vergelijken van uitgegeven bedragen is gevaarlijk, omdat: de hoogte van deze bedragen per persoon erg kan verschillen (zodat vanuit de totaaluitgave van een staat geen conclusie kan worden getrokken over het aantal), de opbouw van inkomsten zeer verschillend kan zijn (pure WAO, of aangevuld met andere uitkeringen), er verschuiving kan plaatsvinden in de niet-actieve categorieën (zoals per 1 januari 2003 de Nederlandse ziekteperiode zal worden verlengd tot max. 2 jaar, waarna pas WAO intreedt) en nog diverse andere feiten.

Veel wijst erop dat Nederland een hoog aantal WAO-ers heeft en dat hun uitkering ook relatief hoog is ten aanzien van het buitenland. Door het ontbreken van een gemeenschappelijke voet van vergelijking komen arbeidshandicap vergelijkingen nauwelijks in de internationale statistieken voor – men is vooral aangewezen op de nationale statistieken van elk land.

Gelukkig is de WHO (World Health Organisation, Wereld Gezondheidszorg) gestart aan een wereldwijde definitie – maar men is er nog niet mee klaar.

Hier is meer onderzoek gewenst door Stichting IkWilWerken: vergelijking van diverse nationale statistieken, inclusief het betrekken van definities, uitkeringsvoorwaarden, uitkeringshoogten en effecten van ‘categorieverhuizing’ bij deze diverse statistieken.

2. Diverse statistische vergelijkingen en conclusies

Bij gebrek aan een internationaal totaaloverzicht, zijn de nationale statistieken van diverse landen bestudeerd. De bronnen zijn er bij genoemd.

Duitsland: Statistische Jahrbuch 2001, pagina 456, '50% oder mehr Behinderte'

18-65 jaar 3,064 miljoen (1/1/2000) op bevolking van 82,087 miljoen geeft **3,7%**

Zwitserland: Statistisches Jahrbuch der Schweiz 2001, over 1/1/2000,

0,220 miljoen op bevolking van 7,2 miljoen geeft **3,1%**

Groot Britannië, National Statistics 2001 social trends, over 2000, p. 51 geeft

3,353 miljoen 'disability allowance' op bevolking van 59,5 miljoen geeft **5,6%**

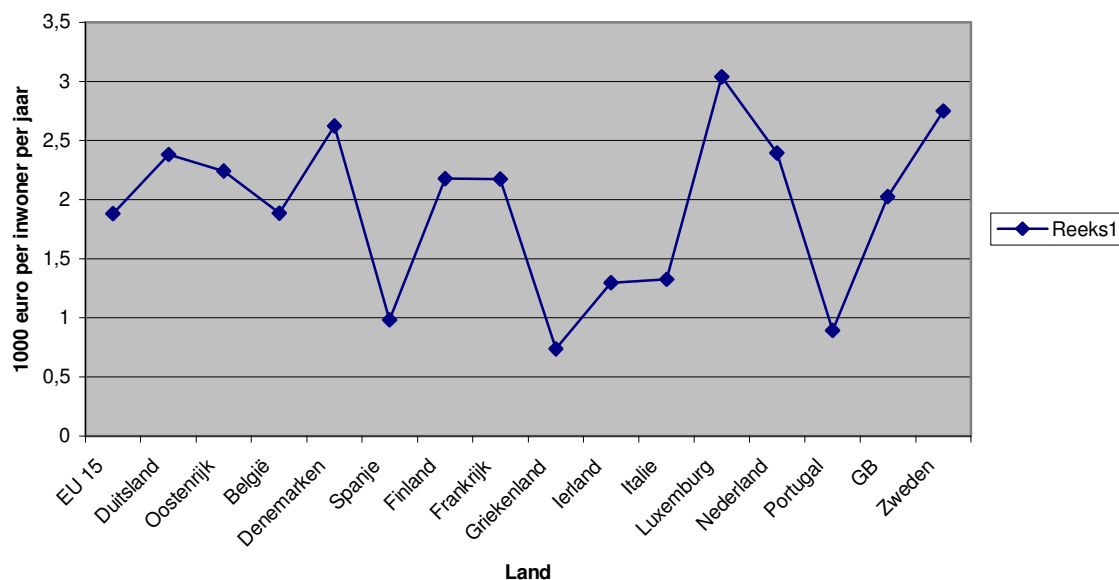
Nederland: bijna 1 miljoen (Wajong meetellen) op bevolking van 16 miljoen geeft ca. **6%**.

Op grond van vergelijking in deze steekproeflanden lijkt de Nederlandse WAO-groep hoog, als percentage van de totale bevolking. Nederland heeft GB aan zijn zijde – maar in landen als Duitsland en Zwitserland is het aantal gehandicapten de helft. Nadere studie is gewenst om te kijken wat daar achter steekt – en zeker te leren van 'best practices' – hoe deze landen mensen gezond houden en kans geven op herstel en weder-deelname aan het arbeidsproces.

Volgens het CPB rapport is de jaarlijkse reïntegratie van WAO-ers tot werk constant ruim 4% per jaar, over de periode 1970 – 2000.

In de volgende grafiek worden de uitgaven van Nederland aan ziekte en WAO bij elkaar genomen, en vergeleken met diverse andere landen. Voordeel is dat ziekte en handicap bij elkaar worden genomen, zodat geen verkeerde indruk ontstaat omdat de nauw aan elkaar verwante categorieën van WAO en ziekte in elk land anders ingedeeld zouden zijn. Op de nadelen van vergelijking op grond van puur uitgegeven geldbedragen is reeds ingegaan.

Sociale uitgaven ziekte en handicap



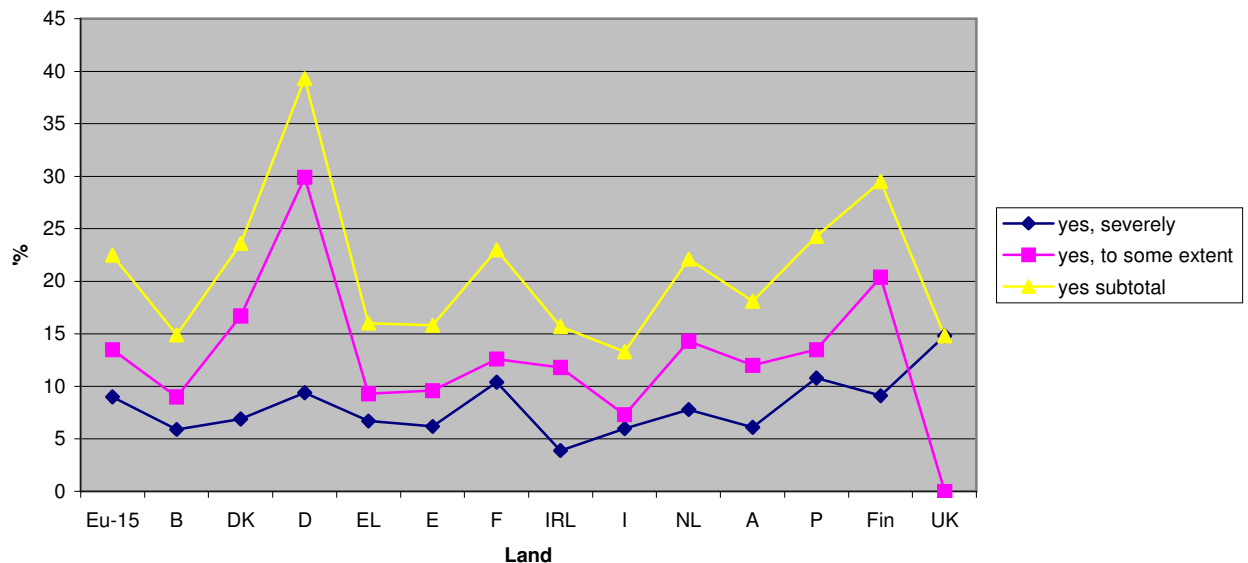
De grafiek is gebaseerd op ‘Annuaire Statistique de la France 2002 Insee tableau C.04-4 OSCE’. Luxemburg geeft het meest uit aan WAO (‘invalidité’) plus ziektegeden, daarna gevolgd door Zweden (geheel op rechts Zweden), Denemarken en dan Nederland (meteen rechts van de Luxemburgse piek). Nederland komt hier als hoog naar voren. Bedacht moet worden dat Luxemburg een zeer rijk land is, en dat landen als Denemarken en Zweden een veel groter participatiebeleid en succes hebben voor arbeidsgehandicapten. Het jaarlijkse reïntegratiepercentage van WAO-ers ligt aldaar veel hoger dan de Nederlandse ruim 4% per jaar.

De onder 2. genoemde bezwaren van vergelijking op grond van totale geldelijke bedragen blijft gelden.

Een wat subjectievere, maar interessante analyse is: hoe voelen de mensen zich zelf? Hen is (in hopelijk vertalingen die exact dezelfde gevoelswaarden kennen gevraagd): ‘Are you ‘hampered in daily activities because of chronic conditions?’

Onderstaande grafiek uit de OECD Employment outlook 2002 geeft het volgende antwoord.

Self-perception: 'hampered in daily activities because of chronic conditions?'



Hier blijkt:

- Duitsland zeer hoog te scoren, met name omdat ca. 30% van de Duitsers aangeeft zich enigszins beperkt te voelen in dagelijks activiteiten door chronische condities. Dit kan goed samenhangen met de zeer lange malaise waarin Duitsland zich al bevindt.
- In Nederland voelt zich maar een redelijk normaal deel 'ernstig beperkt' – 7 a 8%. Opvallend dat die percentage maar net iets hoger is dan de WAO (ca. 6% op de totale bevolking).
- In de UK voelen twee maal zoveel mensen zich ernstig belemmerd (wellicht geflatteerd door het ontbreken aldaar van de antwoordmogelijkheid 'to some extent'). In de UK is het WAO percentage ongeveer gelijk als in Nederland.

3. De Nederlandse WAO in totaal economisch perspectief

Nederland waande of waant zich een sociaal land. Echter, zoals in artikel 4 (opmerkingen over internationale statistieken) blijkt dat Nederland

- veel mensen in de bijstand laat belanden – veel meer dan andere Europese landen. Internationaal wordt bijstand gezien als 'social exclusion' – sociale uitsluiting.
- de bijstand zoals algemeen bekend onder het sociaal minimum ligt
- de WW-duur in Nederland kort is: ook na 15 jaar werken heeft men slechts recht op 1 jaar WW, en wel 70% van een maximum dat iets boven modaal ligt

Dus waarom is Nederland sociaal? Vanwege de vroege pensionering c.q. lage arbeidsparticipatie in de categorie 55-64 jaar, zoals in artikel 2 is aangetoond? Echter, de daar eveneens genoemde grote leeftijdsdiscriminatie bij het aanstellen van mensen kan nauwelijks sociaal worden genoemd.

Laten we kijken of de WAO dan de kern vormt van het zogenaamde 'sociale gezicht' van Nederland.

Het is de indruk dat de groep die van WAO mag genieten groot is. Wordt dit met sociaal bedoeld?

Ervan uitgaande dat het zowel voor de individuele WAO-er als samenleving wenselijk is dat een WAO-er zoveel mogelijk hersteld en vervolgens aangepast werk doet (met loon dat eventueel wordt aangevuld omdat de nieuwe baan minder betaalt dan WAO – loonsuppletie), is het volgende belangrijk – daarin wordt aangegeven dat Nederland zeer weinig doet aan de sociale activering van de WAO.

De Nederlandse gewoonte om mensen slechts om de 5 jaar te herkeuren (of helemaal niet), geen quotum te stellen voor de tewerkstelling van WAO-ers, het rekenen van de WAO als loondervingsmaatregelen, het niet stimuleren om werk te doen in beroepen waar men wel voor gezond is, het gebrek aan stimulans om WAO-ers aan te nemen maakt dat dit een grote vaste groep is. Verbetering is echter wel zichtbaar: de wet Pemba met grote boete voor werkgevers die mensen de WAO in laten stromen werpt duidelijk zijn vruchten af. Aangevuld met maatregelen als:

- frequentere herkeuring
- quotum voor het aannemen van arbeidsgehandicapten door werkgevers (er is slechts een AMVB nodig volgens artikel 5 van de REA, en een werkgever moet zijn werknemers tussen 3 en 7% laten bestaan uit arbeidsgehandicapten)
- voorbeeld functie voor werkgevers, als de overheid als belangrijkste werkgever zelf het voorbeeld geeft door vrijwillig e aanneme quotum aan te nemen ten aanzien van indienstneming van arbeidsgehandicapten
- het niet gebruiken van Pemba boetes om de staatskas te spekken, maar als fonds waaruit eenmalige premies worden uitbetaald aan werkgevers die WAO-ers minstens een jaar in dienst nemen

zou Nederland tot asociaal, arbeidshandicap-discriminerend land maken tot sociaal activerings-land.

Wat nu in feit is gebeurd is: de arbeidshandicap voor individuen is afgekocht met een relatief hoog bedrag, waardoor deze electoraal belangrijke groep stil is. Dit ‘zwijggeld’ voorkomt voor een belangrijk deel burgerlijke assertiviteit waarbij de WAO-er zelf arbeidsparticipatie opeist voor zover hij tot enig werk en herstel in staat is. Het WAO-schap is afgekocht met geld, ten koste van sociale activeringsmaatregelen.

Volgens het CPB rapport is de jaarlijkse reïntegratie van WAO-ers tot werk constant ruim 4% per jaar, over de periode 1970 – 2000.

Wie bang is dat de hoogte van de WAO omlaag gaat voor de gevallen waarin herstel nauwelijks denkbaar is, alternatieve passende arbeid eveneens niet, wordt aanbevolen sterk gebruik te maken van mogelijkheden om gratis geld te claimen bij de werkgever (indien deze enigszins schuldig is – zie initiatieven zoals de site www.debaasbetaalt.nl) en om voor het privé-gedeelte een aparte WAO verzekering af te sluiten.

4. Het achterblijven van Nederland in het reïntegreren van mensen met een arbeidshandicap

Op het einde van 3 is al aangetoond dat Nederland een hoge WAO heeft – zowel in relatief aantal mensen als waarschijnlijk ook in de hoogte van de uitkeringen.

Ook is aangegeven dat Nederland nauwelijks actief reïntegratiebeleid voert voor WAO-ers (gemeten op de totale groep), en dat het resultaat navenant is: dat slechts ruim 4% per jaar weer instroomt in betaald werk. Vergelijk dit eens met studies in Scandinavische landen!

Bij gebrek aan politieke wil en daadkracht op dit vlak, blijft gelukkig wetgeving over. In deel 1, paragraaf 4 worden de mogelijkheden van de Nederlandse wetgeving genoemd.

Arbeidsgehandicapten die willen werken: verenigt u en dringt aan op genoemde AMVB van artikel 5 lid 1 van de REA! Dat is erg gemakkelijk. En verder aandringen op risicobescherming (nuttig voor de arbeidsgehandicapte en werkgever) bij het weer aannemen van werk vanuit een WAO situatie. En eveneens samen met werkgevers: eisen dat de Pembroete die werkgevers nu moeten betalen als ze iemand in de WAO doen belanden niet naar de schatkist gaat, maar naar een apart fonds waaruit Pembroemies kunnen worden betaald aan werkgevers die een WAO-er in dienst nemen. De huidige beloning voor werkgevers in de vorm van een kleine korting op sociale premies, maar geen andere bonus laat staan een risicoafdekking is veel te laag.

Europese wetgeving

Onderstaand wordt diverse essentiële Europese wetgeving weergegeven. Soms in de oorspronkelijke, Engelstalige tekst. Commentaar wordt wegens de ruimte weggelaten – slechts aan het einde worden er enkele conclusies getrokken. Hopelijk voelt de lezer zich gesteund door deze inspirerende Europese wetgeving!

Van groot belang zijn:

- het Europees Sociaal Handvest
- Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (Rome, 1950)
- Council Directive 2000/78/EC of November 27, 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
- ‘Charter of fundamental rights of the European Union’. 2000/C 364/01.

Omdat de teksten wat te lang zijn om in dit artikel weer te geven, zijn de opgenomen als bijlage A.

Een snelle doorlezing zal de lezer ervan overtuigen dat hier veel mogelijkheden liggen, om de Nederlandse overheid, sociale partners en burgers te stimuleren en socialere samenleving te verwezenlijken, mede zonder discriminatie op leeftijd en arbeidshandicap – een samenleving met werk voor zoveel mogelijk – of in de woorden van Stichting IkWilWerken: een maatschappij met recht op zinvol werk voor iedereen die wil.

De vele dwarsverbanden tussen de wetten, argumentaties, ‘case law’ (Europese jurisprudentie) zijn weggelaten. De belangrijkste bedoeling van weergave is de lezer te inspireren – dat blijvend idealisme is bestaat op deze wereld en zelfs wettelijk is voorgeschreven! Gelukkig heeft niet iedereen op deze wereld zijn ideologische veren afgeschud. Sommige mensen van wereldformaat hebben gepast idealisme al tientallen jaren geleden goed vastgelegd, en zelfs vertaald in wetgeving – waar de Nederlandse burger gelukkig gebruik van kan maken.

Onderdelen van de in bijlage A) opgenomen Europese wetgeving die zeer speciale aandacht vragen zijn o.a.:

- Europees Handvest. Deel 1, lid 15: ‘Iedere minder-valide heeft recht op vakopleiding en revalidatie in beroep en samenleving, ongeacht de oorzaak en aard van zijn invaliditeit’
- Idem, artikel 10, over het recht op vakopleiding. Onderstaand volgen slechts de meest relevante gedeelten
‘Ten einde de onbelemmerde uitoefening van het recht op vakopleiding te waarborgen, verplichten de Overeenkomstsluitende partijen zich:
-1. in overleg met organisaties van werkgevers en werknemers te zorgen voor technische en vakopleidingen waarvan een ieder, met inbegrip van minder-validen, kan profiteren, dan wel hieraan medewerking te verlenen, en toelatingmogelijkheden tot hoger technisch en universitair onderwijs te openen, uitsluitend berustend op persoonlijke geschiktheid;
- Idem, Artikel 15 is zeer relevant voor arbeidsgehandicapten.
‘Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht van lichamelijk of geestelijk minder-validen op vakopleiding en revalidatie in beroep en samenleving te waarborgen, verbinden de Overeenkomstsluitende Partijen zich:
-1. passende maatregelen te treffen voor het verschaffen van opleidingsmogelijkheden, gespecialiseerde instellingen van openbare of particuliere aard zo nodig daarbij inbegrepen
-2. passende maatregelen te treffen voor de tewerkstelling van minder-validen, zoals het oprichten van gespecialiseerde bemiddelingsbureaus, het verschaffen van gelegenheid voor beschutte arbeid en maatregelen tot aanmoediging van werkgevers minder-validen in dienst te nemen’
- *Council Directive 2000/78/EC of November 27, 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.*
Article 13 schrijft voor de staten (w.o. NL) de plicht hebben om de sociale dialoog over gelijke behandeling te bevorderen, o.a. door te ‘monitoren’ wat de praktijk is ten aanzien van gelijke behandeling. Lid 2 zegt dat de Staat de sociale partners moet oproepen om gelijke-behandelingsrichtlijnen zoveel mogelijk in hun onderhandeling (‘collective bargaining’) te mee te nemen en vast te leggen. Hier liggen als het goed is dus minstens 2 van de 3 sociale partners op 1 lijn: het ligt voor de hand dat op zijn minst zowel vakbonden als overheid hiernaar streven. Indien vakbonden voornamelijk opkomen voor werk-hebbenden in plaats van ongelijk behandelde werk-zoekenden, ligt deelname van een bond voor werk-zoekenden bij ‘collective bargaining’ voor de hand.

Het verbod op niet-discriminatie lijkt met name voor ook psychisch minder validen zeer belangrijk: immers, hun handicap is niet zichtbaar.

Verder zijn de bij de Nederlandse wetgeving genoemde mogelijkheid voor een quotum (REA artikel 5) en artikel 13 met de verplichting de in het sociaal overleg – inclusief CAO onderhandelingen – om zoveel mogelijk mee te nemen/regelen ten aanzien van de arbeidsparticipatie van arbeidsongeschikten en op leeftijd gediscrimineerden. Welke werkgevers, vakbonden en Rijksambtenaren hebben dit tot nu toe gestimuleerd?

Een burger kan toepassing van de Europese wetgeving voor zijn situatie afdwingen; dit is echter een specialisme waarover men de schrijver kan contacteren – maar dat te ver voert om in dit artikel uitgelegd te worden.

Naast Europese wetgeving is er natuurlijk ook Europees beleid – dat is helaas niet echt afdwingbaar. Het Europese beleid bevat echter als sinds minstens 1993 programma’s waarbij

in Nederland wordt aangedrongen op meer arbeidsparticipatie. Helaas zijn deze documenten bij de burger tamelijk onbekend. In internationale documenten kan vaak worden gelezen hoe de Nederlandse overheid de internationale organisatie 'voorlicht': op zijn minst zeer gekleurd. Het Nederlandse beleid wordt altijd beter gepresenteerd dan het altijd is. Een voorbeeld: wat dacht u van de zinsnede in een OECD publicatie uit 2002 dat in Nederland onder 23 jaar geen werkloosheid zou bestaan wegens de WIW?

5. WW-ers en ABW-ers: ook mensen met een arbeidshandicap?

In het voorgaande is veel gesproken over minder-validen, mensen met een arbeidshandicap. Diepere achtergrond van wetten en richtlijnen omtrent anti-discriminatie en gelijke behandeling is om groepen die benadeeld worden gelijke kansen te bieden.

Mensen met een WW en bijstand worden echter ook vaak gediscrimineerd. Het hebben van een WW- of bijstandsuitkering brengt een maatschappelijk stigma met zich mee, dat teruggang naar arbeidsparticipatie bevordert.

Het zou nader onderzoek vereisen om bij de Europese Unie na te gaan of gelijke behandeling (bij aanname van personeel) van mensen met WW en bijstand ook onder diverse regelingen valt.

6. Oproep tot massale 'burgerlijke assertiviteit' om de reïntegratie van arbeidsgehandicapten van onder af te stimuleren

Uit voorgaande zal duidelijk zijn dat de Nederlandse politiek zwaar tekort is geschoten de laatste decennia in gelijke behandeling en bevordering van arbeidsdeelname van minder-validen.

Zelfs de sociale partners hebben tot nu toe een opvallende blijkt van desinteresse getoond, en leven artikel 13 zoals genoemd in het einde van 5 niet na.

Bij dit gebrek aan goed optreden van Nederlandse politiek en sociale partners past:

- het meedoen aan het sociaal overleg van tot nu toe niet vertegenwoordigde mensen; werkzoekenden (onafhankelijk van de uitkering) zoals aangesloten bij Stichting IkWilWerken
- massale totstandkoming van 'burgerlijke assertiviteit'

Dit houdt in dat alle burgers die willen reïntegreren, op elk mogelijk moment met Nederlandse en vooral Europese wetgeving in de hand hun participatie afdwingen, bij ongewenste uitsluiting zeer precieze schriftelijke opheldering vragen tegen het licht van de Europese richtlijnen, en dat men zich verenigt in voertuigen zoals Stichting IkWilWerken!

Deel 4: Caveats (kijk uit!): Nederland en internationale statistieken

Nederland komt door een aantal indelingen, definities en weglatingen geflatteerd uit internationale statistische vergelijkingen, betoogt J. Philippe Blankert M. Sc. CIRM, directeur Stichting IkWilWerken. In dit korte stuk gaat hij in op de belangrijkste 'caveat's' (Latijns voor: kijk uit!) met betrekking tot Nederlandse cijfers in internationale statistieken. Dit is het vierde en laatste artikel uit de serie 'arbeidsparticipatie' van Stichting IkWilWerken zomer 2003.

1. Werkloosheidscijfers

Elk land kent zijn eigen definities voor werkloosheidscijfers. In het Nederlandse, binnenlandse nieuws worden deze in bijna alle gevallen structureel te laag weergegeven, omdat meest wordt uitgegaan van het aantal mensen dat een WW (WerkloosheidsWet) uitkering heeft. Deze WW is echter van korte duur: ook na 10 jaar onafgebroken werken, heeft men slechts recht op 1 jaar WW.

Wat men vergeet mee te nemen als werklozen zijn:

- mensen met een bijstand – anno 2002 ca. 300.000 mensen. Voor het grote deel zijn zij verlicht te solliciteren. De bijstand bedraagt voor een middelbare alleenstaande ca. 550 euro netto per maand. Ook in internationale statistieken van bijvoorbeeld Eurostat heeft Nederland deze aantallen niet doorgegeven als 'werkzoekenden' – veeleer als mensen die meetellen in de zogenaamde 'social exclusion' (sociale uitsluiting). In de Eurostat statistieken is Nederland daarom ook met afstand het land met de grootste sociale uitsluiting. Ook andere landen kennen een soort bijstand – in GB heet het bijvoorbeeld 'income support'
- het verleden zijn zeer veel mensen pragmatisch via de WAO afgevloeid in plaats van de WW. Daarom is het goed in de internationale statistieken altijd ook te informeren naar de WAO cijfers – daarover later meer
- mensen in een omscholingstraject worden niet meegerekend, omdat zij 'niet binnen enkele weken' beschikbaar zouden zijn voor de arbeidsmarkt.

Van mensen met een bijstand wordt wel verwacht dat zij a) beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt b) solliciteren. De verwachting dat deze mensen zouden moeten gaan werken en de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt doet ze wel vallen binnen de internationale definities van werkloosheid – zonder dat ze echter daarin worden opgenomen. Hiertoe wordt nu door de Stichting contact opgenomen met internationale statistische bureaus.

Veel beter dan vergelijking van werkloosheidscijfers, is de participatiegraad – hoeveel mensen daadwerkelijk deelnemen aan het beroepsproces. Liefst gemeten in gewerkte uren. Dan is men af van het problemen in schuiven met categorieën van niet-actieven (zoals WW, bijstand, WAO, omscholers en wat dies meer zij).

2. Arbeidsparticipatie in totaal

Nederland scoort Europees al snel redelijk op arbeidsparticipatie: het percentage van een groep van de potentiële beroepsbevolking die deelneemt aan arbeid. Echter: Nederland is een topscorer in Europa op het gebied van deeltijdbanen – meer dan 40% is deeltijdbaan – het

eerst navolgende land komt op ruim 20% uit. Een deeltijdbaan komt meestal uit op ca. 20 uur per week. Als veel mensen een deeltijdbaan hebben, komt men al snel op een hoge arbeidsparticipatie uit – wat echter geen eerlijke veronderstelling is als de lezer denkt dat men daarmee een indruk heeft hoeveel Nederland werkt!

Veel beter zou zijn het contractuele of werkelijk gewerkte aantal uren via een norm te vertalen naar arbeidsjaren ('voltijdsequivalenten'), en dit te vergelijken met de potentiële beroepsbevolking. Ook hier wordt door de Stichting bij de diverse instituten op aangedrongen.

3. Arbeidsparticipatie in leeftijdscategorieën

Het CBS publiceert voor 50+ alleen de categorie 50-64 jaar. Europese statistieken beperken zich ook vaak tot deze categorie – terwijl in vele landen verfijnde categorieën beschikbaar zijn, zoals 50-54, 55-59, 60-64 etc (en in Frankrijk zelfs: 60-62 en 63-65). Dit is belangrijk om te weten wanneer mensen exact stoppen. Vroegpensioenering (vòòr 65) is erg duur, en de leeftijden waarop men ophoudt met werken vòòr 65 jaar zijn zeer tekenend voor het leeftijdsbewuste beleid, sociale beleid, leeftijdsdiscriminatie die in diverse landen al dan niet aan de orde is (zie o.a. het artikel 'Nederland schittert door afwezigheid leeftijdsbewust beleid).

4. Arbeidshandicap

Nederland heeft relatief zeer veel mensen in de WAO – vergeleken met de totale bevolking, en vergeleken met het buitenland.

Echter, het is moeilijk statistieken te vergelijken:

- er is geen goede internationale maatstaf/definitie van wat onder arbeidshandicap wordt verstaan (en in welke soorten en gradaties)
- er is geen internationaal akkoord t.a.v. de strengheid en frequentie van keuring
- het vergelijken van uitgegeven bedragen is gevaarlijk, omdat: de hoogte van deze bedragen per persoon erg kan verschillen (zodat vanuit de totaaluitgave van een staat geen conclusie kan worden getrokken over het aantal), de opbouw van inkomsten zeer verschillend kan zijn (pure WAO, of aangevuld met andere uitkeringen), er verschuiving kan plaatsvinden in de niet-actieve categorieën (zoals per 1 januari 2003 de Nederlandse ziekteperiode zal worden verlengd tot max. 2 jaar, waarna pas WAO intreedt) en nog diverse andere feiten.

Veel wijst erop dat Nederland een hoog aantal WAO-ers heeft en dat hun uitkering ook relatief hoog is ten aanzien van het buitenland. Door het ontbreken van een gemeenschappelijke voet van vergelijking komen arbeidshandicap vergelijkingen nauwelijks in de internationale statistieken voor – men is vooral aangewezen op de nationale statistieken van elk land.

Gelukkig is de WHO (World Health Organisation, Wereld Gezondheidszorg) gestart aan een wereldwijde definitie – maar men is er nog niet mee klaar.

Concluderend kan worden vastgesteld dat Nederland geluk heeft in de internationale statistieken en daarmee een geflatteerd beeld van de Nederlandse situatie ontstaat, omdat:

1) Nederland de groep werklozen kunstmatig zeer klein houdt:

- a) mensen met een bijstand worden ten onrechte niet meegeteld
- b) veel werkloosheid is afgevoerd via de WAO die daar ook niet wordt meegeteld
- c) de part-timers kunnen gedeeltelijk als werklozen worden gezien; omdat Nederland veel meer part-timers telt, is het zeer onjuist Nederland te vergelijken op grond van arbeidsparticipatie in termen van percentage van mensen die deelnemen aan het arbeidsproces in plaats van gezochte/te reintegreren werktijd (in mensjaren) als percentage van het totaal verrichte werk (in mensjaren)

2) Door de zeer ruime definitie van de groep 50-64 jaar en het gebrek aan vergelijking met landen buiten de EU, de Nederlandse arbeidsparticipatie (ondanks onder 1 genoemde zaken) als 'normaal' voorkomt in deze groep. Internationale vergelijking op grond van de groep 55-64 jaar leert heel anders.

3) Nederland heeft zeer veel geluk dat er nog geen eenduidige definitie van arbeidshandicap is die in internationale statistieken voorkomt – daarmee is deze groep 'weggepoetst'

4) Nederland heeft het geluk dat mensen bij bijstand nauwelijks voorkomt in internationale statistieken. Als bijstand er al in voorkomt, valt het onder 'social exclusion' en scoort Nederland helaas zeer hoog – d.w.z.: groot aantal mensen in de bijstand.

Nederland wil zich vaak graag spiegelen aan Scandinavische landen. Echter: daar is de groep werkzamen tussen 55-64 jaar zeer veel hoger, de hoeveel bijstand kleiner, de aanpassingsmaatregelen voor arbeidsparticipatie voor arbeidsgehandicapten zeer veel beter. Nederland is in sociaal opzicht slechter dan deze landen. En zelfs ten opzichte van Amerika is Nederland veel asocialer: in Amerika hebben – mede dankzij nageleefde non-discriminatie, niet vanwege ontslagbescherming – veel meer mensen tussen 55 en 64 werk en kans op werk middels sollicitatie. Waarom zou het Nederlandse stelsel beter moeten worden geacht dan het Amerikaanse? Gewenst is een onderzoek van de hoogte van de bijstand ten opzichte van Amerika.

Bijlage A) Enkele Europese/internationale grondslagen ter stimulering van reïntegratie, 'een werkzame maatschappij'

Europees Sociaal Handvest (Turijn 18 oktober 1961; 'inwerkingtreding voor Nederland: 22 mei 1980).

Opvallend is de zeer verlate inwerkingstelling in Nederland. Dit verschijnsel – het achterlopen van Nederland - zullen wij bij meer Europese wetgeving tegenkomen.

Deel 1, lid 1. : 'Een ieder dient in staat te worden gesteld in zijn onderhoud te voorzien door werkzaamheden die hij vrijelijk heeft gekozen'

Deel 1, lid 10: 'Een ieder heeft het recht op een doelmatige vakopleiding'

Deel 1, lid 14: 'Een ieder heeft recht op bijstand door diensten voor sociaal welzijn'

Deel 1, lid 15: 'Iedere minder-valide heeft recht op vakopleiding en revalidatie in beroep en samenleving, ongeacht de oorzaak en aard van zijn invaliditeit'

In deel 2 is artikel 1 van zeer relevante toepassing en wordt daarom in zijn volledigheid weergegeven.

'Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op arbeid te waarborgen verbinden Overeenkomstsluitende Partijen (w.o. Nederland – JPB) zich:

- 1. de totstandbrenging en handhaving van een zo hoog mogelijk en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil te verwezenlijken, als een hunner voornaamste doelstellingen en verantwoordelijkheden te beschouwen
- 2. het recht van de werknemer om in zijn onderhoud te voorzien door vrijelijk gekozen werkzaamheden daadwerkelijk te beschermen;
- 3. kosteloze arbeidsbemiddelingsdiensten in te stellen of in stand te houden voor alle werknemers;
- 4. te zorgen voor doelmatige beroepskeuzevoorlichting, vakopleiding en revalidatie en deze te bevorderen'

In dit artikel 2 zitten zeer veel aanknopingspunten om zaken in Nederland te verbeteren c.q. verbetering af te dwingen.

Deel 2, artikel 2. 'Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op billijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen verbinden de Overeenkomstige Partijen zich:

- 1. redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden vast te stellen, waarbij de werkweek geleidelijk dient te worden verkort voorzover de vermeerdering der produktiviteit en andere van invloed zijnde factoren zulks toelaten'

Artikel 10, over het recht op vakopleiding. Onderstaand volgen slechts de meest relevante gedeeltes.

'Ten einde de onbelemmerde uitoefening van het recht op vakopleiding te waarborgen, verplichten de Overeenkomstsluitende partijen zich:

- 1. in overleg met organisaties van werkgevers en werknemers te zorgen voor technische en vakopleidingen waarvan een ieder, met inbegrip van minder-validen, kan profiteren, dan wel hieraan medewerking te verlenen, en toelatingsmogelijkheden tot hoger technisch en universitair onderwijs te openen, uitsluitend berustend op persoonlijke geschiktheid;

en lid –3. b. ‘bijzondere voorzieningen voor de her- en omscholing van volwassen arbeiders, voortvloeiende uit technische ontwikkelingen of uit nieuwe ontwikkelingen in de werkgelegenheid’.

Artikel 14 richt zich op de vorming van een sociale maatschappij in de zin van welzijn.

‘Ten einde de onbelemmerde uitoefening van het recht op sociale zorg te waarborgen, verbinden de Overeenkomstsluitende partijen zich:

- 1. diensten welke door de toepassing van methoden van maatschappelijk werk kunnen bijdragen tot het welzijn en de ontwikkeling van zowel individuele personen als van groepen personen, alsmede tot hun aanpassing aan het sociale milieu, op te richten of aan de oprichting daarvan medewerking te verlenen;
- 2. deelneming van individuele personen en particuliere of andere organisaties aan de instelling en instandhouding van dergelijke diensten te stimuleren’.

Artikel 15 is zeer relevant voor arbeidsgehandicapten.

‘Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht van lichamelijk of geestelijk minder-validen op vakopleiding en revalidatie in beroep en samenleving te waarborgen, verbinden de Overeenkomstsluitende Partijen zich:

- 1. passende maatregelen te treffen voor het verschaffen van opleidingsmogelijkheden, gespecialiseerde instellingen van openbare of particuliere aard zo nodig daarbij inbegrepen
- 2. passende maatregelen te treffen voor de tewerkstelling van minder-validen, zoals het oprichten van gespecialiseerde bemiddelingsbureaus, het verschaffen van gelegenheid voor beschutte arbeid en maatregelen tot aanmoediging van werkgevers minder-validen in dienst te nemen’.

Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (Rome, 1950)

Dit wat oudere verdrag bevat een interessant artikel 14 over verbod op discriminatie, en artikel 34 over individuele verzoekschriften (waarbij het wel zo is dat artikel 35 en daaropvolgend de gang van zaken beschrijven)

Artikel 14. Verbod van discriminatie.

Het genot van de rechten en vrijheden die in dit Verdrag zijn vermeld, moeten worden verzekerd zonder enig onderscheid op welke grond dan ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status’

Council Directive 2000/78/EC of November 27, 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

Article 1. Hier wordt discriminatie op grond van leeftijd en arbeidshandicap specifiek verboden, zowel ten aanzien van tewerkstelling/werving, als ten aanzien van werk houden.

Article 3, scope is ook zeer belangrijk: het definieert gelijke kansen voor toetreding tot arbeid, eigen ondernemerschap, beroepsbegeleiding, training, werkomstandigheden inclusief ontslag en beloning.

Article 7 staat positieve discriminatie toe ten aanzien van benadeelden.

Article 10 is zeer belangrijk: het zegt dat bij elke klacht (bijvoorbeeld van een burger) de bewijslast van non-discriminatie ligt bij de beklagde (zoals werkgever). Dus een arbeidsgehandicapte of iemand die vermoedt dat hij op grond van leeftijd, of huidige werkloosheid etc. vermoedt dat hij/zij benadeeld is bij een sollicitatie kan een klacht indienen, en de bewijslast dat het niet op grond van genoemde criteria is gebeurd, ligt bij de werkgever.

Article 13 schrijft voor de staten (w.o. NL) de plicht hebben om de sociale dialoog over gelijke behandeling te bevorderen, o.a. door te ‘monitoren’ wat de praktijk is ten aanzien van gelijke behandeling. Lid 2 zegt dat de Staat de sociale partners moet oproepen om gelijke-behandelingsrichtlijnen zoveel mogelijk in hun onderhandeling (‘collective bargaining’) te mee te nemen en vast te leggen. Hier liggen als het goed is dus minstens 2 van de 3 sociale partners op 1 lijn: het ligt voor de hand dat op zijn minst zowel vakbonden als overheid hiernaar streven. Indien vakbonden voornamelijk opkomen voor werk-hebbenden in plaats van ongelijk behandelde werk-zoekenden, ligt deelname van een bond voor werk-zoekenden bij ‘collective bargaining’ voor de hand.

Article 14 schrijft voor dat de lidstaten een dialoog moeten voeren met non-gouvernementele organisatie die vechten tegen discriminatie of gelijke behandeling propageren.

Article 17 en 18 noemen dat e.e.a. per 2 december 2003 moet zijn geïmplementeerd, en dat op non-implementatie sancties staan.

‘Charter of fundamental rights of the European Union’. 2000/C 364/01.

Dit document is vrij elementair. De volgende relevante artikelen worden in het Engels, de taal van publicatie, geciteerd.

Article 14. Right to Education. 1. Everyone has the right to education and to have access to vocational and continuing training’.

Article 15. Freedom to choose an occupation and right to engage in work. ‘-1. Everyone has to right to engage in work and pursue a freely or chosen or accepted occupation.

Article 20 Equality before the law. Everyone is equal before the law.

Article 21. Non-discrimination

1. Any discrimination based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited.

Article 25 The rights of the elderly. The Union recognises and respects the rights of the elderly to lead a life of dignity and independence and to participate in social and cultural life.

Article 26 Integration of persons with disabilities

The Union recognises and respects the right of persons with disabilities to benefit from measures designed to ensure their independence, social and occupational integration and participation in the life of the community.

Article 29. Right of access to placement services. Everyone has the right of access to a free placement service.

Article 41 Right to good administration

1. Every person has the right to have his or her affairs handled impartially, fairly and within a reasonable time by the institutions and bodies of the Union.
2. This right includes:
 - the right of every person to be heard, before any individual measure which would affect him or her adversely is taken;
 - the right of every person to have access to his or her file, while respecting the legitimate interests of confidentiality and of professional and business secrecy;
 - the obligation of the administration to give reasons for its decisions.
3. Every person has the right to have the Community make good any damage caused by its institutions or by its servants in the performance of their duties, in accordance with the general principles common to the laws of the Member States.
4. Every person may write to the institutions of the Union in one of the languages of the Treaties and must have an answer in the same language.