

Beste aanwezigen,

hoe ver reikt artikel 1 van de Grondwet? U weet wel: het artikel dat discriminatie verbiedt, discriminatie op grond van ras, sexe, geloof en nog een aantal dingen. Het was het artikel dat Pim Fortuyn ooit ter discussie wilde stellen en hem vervolgens zijn lijsttrekkerschap bij LeefbaarNederland kostte, een van de talrijke voorbijgaande partijprojecten van Jan Nagel voordat hij met de creatie van de zoveelste ouderenpartij zijn eigen bejaardendom tot beslissend beleids criterium verhief.

Als zoveel artikelen van de Grondwet heeft dit artikel 1 allereerst betrekking op de handelwijze van de overheid, en vervolgens van maatschappelijke organisaties, en niet zozeer op die van het individu. De individuele burger mag op privé terrein naar hartelust discrimineren; niemand kan hem verplichten zijn vriendenkring naar evenredigheid van de (plaatselijke? regionale? landelijke?) bevolking uit 30% katholieken, 20% protestanten, 10% moslims en 20% nihilisten samen te stellen, of op zijn verjaardag evenveel bankiers als bankwerkers uit te nodigen. Toen ik jaren geleden eens over dit thema in Groningen moest spreken heb ik, om de kernkwesitie voor de noordelijke inboorlingen inzichtelijk te maken, uitgelegd dat dat ook betekende dat Stadgers niet verplicht zijn op hun feestjes evenveel Friezen als Grunningers uit te nodigen, en daarop werd toen meteen zeer begripvol geknikt.

Het gaat dus allereerst om de handelwijze van de overheid, en vervolgens om die van in de publieke ruimte fungerende maatschappelijke organisaties. Maar zelfs dan geldt: de overheid discrimineert onvermijdelijk ook. Zij doet aan leeftijdsdiscriminatie. Zo moet een ambtenaar op een bepaalde leeftijd toch echt met pensioen, of hij nu wil of niet, omdat het Rijk er kennelijk vanuit gaat dat met 65 - intussen 65-en-een-half, en straks 67 - jaar kennelijk plotseling bij iedereen een hopeloos verval van geest en lichaam optreedt dat de betrokkene van vandaag op morgen ongeschikt maakt voor het nog langer uitoefenen van een baan en daarom rijp voor de geraniums maakt. Voor zichzelf hebben de politici die dat voor hun ambtenaren bedachten, overigens niet die absolute conclusie

durven trekken. Daar valt, gezien Willem Drees die op hoge leeftijd nog zeer bij de pinken was, soms misschien ook best wat voor te zeggen, maar, gezien Ivo Opstelten, die zich na zijn zeventigste in steeds verdergaande nietszeggendheid begon te verliezen, soms ook zeker niet.

En niet alleen aan de bovenkant is door de overheid een harde leeftijdsgrens getrokken, dat geldt ook voor de onderkant. Tot z'n achttiende is iedereen minderjarig, en mag niet stemmen of autorijden. Daar valt óók best wat voor te zeggen, omdat niemand het landsbestuur aan kleuters zal willen toevertrouwen, maar of iedereen met z'n achttiende daarvoor dan wèl geschikt is, valt te betwijfelen. De verkleuterling van de democratie heeft in Den Haag in elk geval soms onvoorziene diepten bereikt, ook al schijnen zelfs de grootste zondaren al lang geleden met goed gevolg hun eindexamen afgelegd te hebben.

Het non-discriminatie-beginsel, kortom, is al officieel uitsluitend gereserveerd voor de groep tussen 18 en 65, en ook daarbinnen wordt of werd nog wel groepsgewijs onderscheid gemaakt. Het minimumjeugdloon, gebaseerd op de veronderstelling dat een jongere automatisch een vast percentage minder productief is dan een oudere werknemer, was er niet alleen voor echt minderjarigen. En zo valt er vast nog wel meer te vinden, dat met het absolute non-discriminatie-beginsel in strijd is: dat in gelijke gevallen mensen gelijk behandeld worden.

Dat mooie beginsel - in gelijke gevallen gelijk behandelen - behelst namelijk meteen een probleem. Want wat zijn precies 'gelijke gevallen'? Het oordeel daarover verschilt naar plaats en tijd. Zeventien- en negentienjarigen beschouwen we, gezien de meerderjarigheidsgrens, *niet* als gelijke gevallen, zevenendertig- en negenendertigjarigen wel. Bij zevenenvijftig- en negenenvijftigjarigen kwam vaak weer wel een verschil in benadering in zicht: jarenlang poogde de (semi-)overheid als werkgever de net iets oudere werknemers ook al vóór het bereiken van de officiële pensioengerechtigde leeftijd op te laten krassen, omdat zij dan zelf goedkoper uit zou zijn. En vroeger gold eem dergelijke ongelijke behandeling ook vaak voor mannen versus vrouwen, of ongehuwde versus gehuwde vrouwen - denk aan het ambtenarenontslagrecht dat KVP-leider

Romme ons, op grond van het in zijn kring vigerende gezinsdenken, opgedrongen had.

De Katholieke Kerk maakt, als bekend, zulk onderscheid nog steeds. Dat brengt ons meteen op de vraag, in hoeverre nondiscriminatieregels ook voor bijvoorbeeld commerciële bedrijven en voor niet aan de overheid gelieerde maatschappelijke organisaties (de Katholieke Kerk is gezien de Vaticaanse Bank beide) gelden - voor organisaties dus met een enerzijds (in hun werking) publiek, maar anderzijds (in hun ontstaan) ook particulier karakter. Organisaties, waarvan iemand vrijwillig lid is (en dus ook zelf kan uittreden), wat immers niet voor het 'lidmaatschap' van Nederland geldt.

Vooral het bijzonder onderwijs vormt hier vanouds een heet hangijzer, omdat dit het product vormt van het particuliere verenigingsrecht op basis van een levensbeschouwelijke grondslag - iets wat immers niet op Shell of Unilever van toepassing is. Mag zo'n instelling verlangen dat men niet alleen de grondslag onderschrijft, maar er ook naar leeft? Die grondslag kan bij een School met den Bijbel, anders dan bij Shell, in de ogen van de directie gevolgen hebben voor de privésfeer van het personeel; niet alleen homo's en hokkers lopen daar tegen op, maar soms ook leraren die naar een ander kerkgenootschap overstappen.

Waar ligt de grens? Om het probleem te verduidelijken, even terug naar het recht van de individuele burger om thuis naar hartelust te discrimineren, bijvoorbeeld als de eigen vriendenkring wordt samengesteld. Een tijdje terug speelde er een rechtszaak, waarin een vrouw een aantal andere vrouwen aanklaagde, omdat zij (na een of andere ruzie) niet meer met hun clubje naar het museum mee mocht. Voor alle duidelijkheid: het was dus niet het museum zelf dat haar de toegang ontzegde, het ging hier om een particulier vriendinnenclubje zonder statuten of reglement. De precieze afloop weet ik niet, maar de rechter heeft de klacht vast niet ontvankelijk verklaard: over volledig particuliere verbanden gaat hij niet. Zo'n museumclubje lag duidelijk voorbij de grens, waar de overheid burgers tegen discriminatie beschermen moet. De vaststelling van die grens vormt wel een punt van discussie. Het komt er, bij de vraag of er gediscrimineerd mag worden, op aan of het om de

publieke of de private sfeer gaat, oftewel, zoals de Engelsen het zo mooi formuleren, of iets wel *clubby enough* is.

Een belangrijk criterium daarbij is, of de overheid ergens geld in steekt. Dat doet zij niet in zo'n vriendinnenmuseumclubje, wel in het bijzonder onderwijs, en daarom dienen alle scholen zich naar het nondiscriminatiebeginsel te gedragen. Dat geldt ook voor alle andere publieke instanties, omdat uitsluiting daarvan een ernstige beknutting van feitelijke burgerrechten zou betekenen. Om die reden geldt het ook, zonder dat daar overheidsgeld aan te pas komt, voor de woning- en de arbeidsmarkt. Alleen valt het daar - en dat is ook het probleem van de kansen van Matthijs versus die van Mohammed - in de praktijk vaak minder makkelijk hard te maken, omdat het niet de algemene toegankelijkheid van een bepaalde openbare voorziening betreft (zoals bij een buschauffeur die een zwarte in zijn bus weigert, en daarna dan wel een blanke toelaat), maar de concurrentieslag om een specifieke baan. Anders dan bij de bus ligt het maken van een keuze tussen de kandidaten dan onvermijdelijk in de aard der zaak besloten: 'toegang' tot de baan voor de één betekent 'geen toegang' voor de ander.

Hier kan dus veel makkelijker discriminatie optreden die moeilijk te bewijzen valt, ook omdat de criteria voor geschiktheid niet altijd exact te formuleren zijn, en naarmate de baan beter betaald is vaak vager worden. Voor de baan van busschauffeur zijn die nog redelijk objectief vast te stellen: je moet een groot rijbewijs hebben, en misschien kunnen bewijzen dat je de afgelopen tien jaar redelijk schadevrij gereden hebt. Rijervaring telt vast ook, maar dat is het wel. Hooguit moet je misschien een proefrit maken, om aan te tonen dat je niet vijf keer binnen een kilometer tegen een boom knalt en niet van de eerste gestresste passagier zèlf buiten zinnen raakt.

Vergelijk dat met de advertentie voor menig baan op HBO-niveau: die staat al snel vol met vage kreten over leiderschap, flexibiliteit, sensitiviteit en 'in de groep passen'. Om het vermogen tot 'co-creëren' en 'proactief handelen' dus. Dat geeft een personeelsfunctionaris veel meer gelegenheid om (bewust of onbewust) de eigen vooroordelen bot te laten vieren. In de groep passen betekent meestal: ik zoek er zoeentje als ikzelf. Soort zoekt

soort, en aangezien de dominante mensensoort in Nederland de mannelijke blanke heterosexueel is, vallen vrouwen, LGBT's en allochtonen wat sneller uit de boot. En leiderschap is helemaal een onmeetbaar begrip.

Van het flexibiliteitsbeginsel zijn vaak specifiek ouderen het slachtoffer - iemand die na z'n vijftigste werkeloos wordt, kan zich conform het zoveelste gratis advies van Rutte proberen in te vechten wat hij wil, dat zal zelden lukken. Gewoon te oud, en dus te duur en te weinig flexibel - al wordt dat misschien niet altijd met zoveel woorden gezegd. Soms overigens wel: ik herinner mij nog een leerzame uitzending van *Nieuwsuur* een paar maanden geleden, waarin de chef van een of ander HEMA-filiaal uitlegde waarom hij niet om oudere werknemers te springen zat: psychisch te weinig flexibel, fysiek niet meer snel en sterk genoeg, kortom te weinig innovatief, te duur, te zeurderig en te vaak ziek. De goede man liep zelf al tegen de zestig, dus ik kon de vraag niet onderdrukken: schetste hij hier een zelfportret?

Maar zelfs de overheid, bedenker van de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd om macro-economische redenen, handelt op micro-economisch terrein haaks op wat zij luide verkondigt, en dat straalt op de hele collectieve sector af: jong is goed, oud is overleefd. Amper was de AOW-leeftijd verhoogd, of het ministerie van Justitie begon zelf massaal de eigen werknemers al ver voor hun 65ste met pensioen te sturen. En de Universiteit van Amsterdam klaagde - bij monde van vast erg grijze heren - over de ramp van de vergrijzing in eigen gelederen: de helft van de werknemers was namelijk ouder dan 45 jaar. Laten wij nu even meerekenen: de meeste wetenschappers beginnen - na voltooiing van hun studie - rond hun 25ste met werken, en moeten/moesten met 65 met pensioen. 45 is precies halverwege 25 en 65, dus ik zou zeggen: als de helft van het personeel boven die grens zit, en de helft eronder, is dat uiterst evenwichtig samengesteld. Dat dat kennelijk niet zo wordt gezien, vormt een van de grote mentale problemen onder de stilzwijgende discriminatie op de arbeidsmarkt.

Thomas von der Dunk, 4 maart 2016