

Parochie cursus digitaal: *Sociale Leer: Gelijke behandeling*

Themagebied 3. Arbeid en economie

(auteur: Huub Flohr)

Overzicht programma videopresentaties

Sociale leer 48: <i>Gelijke behandeling</i>	Sociale leer 10: <i>Mens en arbeid</i>	Sociale leer 22: <i>Sociaal ondernemen</i>
Sociale leer 23: <i>Kredietcrisis en Microkrediet</i>	Sociale leer 41: <i>Koopzondagen</i>	<i>Kerk tussen liberaal kapitalisme en sociaal communisme*</i>

*= *in de planning*

Sociale leer video 48: *Gelijke behandeling op de werkvloer*

Nog steeds krijgen vrouwen die hetzelfde werk verrichten als mannen in Nederland in de regel minder betaald. Dit gegeven is voor pastor Flohr aanleiding om te bekijken hoe de kerk kijkt naar gelijke behandeling op de werkvloer.

In vier gevallen wordt uitdrukkelijk gesproken over gelijke behandeling. Zo spreekt **paus Benedictus XVI in Caritas in veritate (2009)** over gelijke behandeling van mannen vrouwen in deze passage in **nr. 63**:

“Wat betekent het woord ‘waardig’ met betrekking tot arbeid? Het betekent arbeid die in iedere samenleving de wezenlijke waardigheid van iedere man en iedere vrouw tot uitdrukking brengt: vrijwillig gekozen arbeid, die de werknemers – mannen en vrouwen – werkelijk laten deelnemen aan de ontwikkeling van hun gemeenschap; werk dat op deze wijze de arbeiders in de gelegenheid stelt zonder enige discriminatie geëerbiedigd te worden; werk dat het mogelijk maakt in de behoeften van het gezin te voorzien en de kinderen naar school te sturen, zonder dat deze zelf gedwongen zijn te werken; werk dat de werknemers in staat stelt zich vrij te organiseren en hun stem te laten horen; werk dat voldoende ruimte laat om de eigen persoonlijke, familiale en geestelijke wortels terug te vinden; werk dat gepensioneerde werknemers verzekert van een waardige levensstandaard.”

Het ‘zonder enige discriminatie’ is dit verband ook toepasbaar op wat in het **Compendium voor de sociale leer van de kerk (2004)** al eerder is samengevat als het gaat om gelijke behandeling van (arbeids)migranten, zoals achtereenvolgens in **nr. 298** en van gehandicapten zoals in **nr. 148**:

“De instituties van de gastlanden moeten er zorgvuldig over waken dat de verleiding om vreemde arbeiders uit te buiten, zich niet verspreidt door hen niet dezelfde rechten als de arbeiders van eigen bodem te verlenen, rechten die zonder discriminaties aan allen moeten worden gegarandeerd. Het regelen van migratiestromen volgens criteria van billijkheid en evenwicht[...] is één van de onontbeerlijke voorwaarden voor het verzekeren van de integratie van de immigranten in de maatschappij met de nodige garanties voor de erkenning van hun menselijke waardigheid.”

“De rechten van de gehandicapten moeten worden bevorderd met doeltreffende en geëigende maatregelen: “het zou zeer menonwaardig en een ontkenning van de algemene humaniteit zijn hen niet, zoals mensen die over het volledig gebruik van hun vermogens beschikken, tot het sociale leven

*en dus tot de arbeid toe te laten. Door zo te handelen zouden we in een ernstige vorm van discriminatie van sterke en gezonde mensen tegenover zwakken en zieken hervallen”[270].” (270 = **Laborem exercens 1981 van Johannes Paulus II nr. 22**)*

En ook toepasbaar op homoseksuelen zoals de **Congregatie voor de Geloofsleer in 1992** schrijft in **nr. 12 van Enkele overwegingen omtrent het antwoord op wetsvoorstellen inzake het niet-discrimineren van homoseksuelen:**

“Homoseksuelen hebben als mens dezelfde rechten als iedereen, inclusief het recht om op een manier behandeld te worden die in hun menselijke waardigheid geen onrecht aandoet (.). Naast andere rechten, heeft elk mens recht op werk, woonruimte, enzovoorts. Maar deze rechten zijn niet absoluut. Ze kunnen wettelijk beperkt worden op grond van objectief ongeordend uiterlijk gedrag. Dit is soms niet alleen gewenst, maar ook noodzakelijk. Dit geldt niet alleen bij verkeerd gedrag, maar bij handelingen door lichamelijke en geestelijk zieke personen. Zo is het algemeen aanvaard dat de staat mensen met een besmettelijke ziekte of geestesziekten in de uitoefening van hun rechten kan beperken omwille van de bescherming van algemeen welzijn.”

Met deze voorbeelden voegt de kerk zich in de algemene opvatting m.b.t. gelijke behandeling zoals bijvoorbeeld in Nederland wettelijk in <https://mensenrechten.nl/nl/gelijkebehandelingswetgeving> samengevat is vastgelegd:

Gelijkebehandelingswetgeving

Artikel 1 van de Grondwet is een algemene bepaling die het in de eerste plaats de overheid verbiedt om haar burgers te discrimineren. Om het recht op gelijke behandeling te garanderen zowel tussen overheid en burgers, als tussen burgers onderling, is artikel 1 van de Grondwet in de volgende wetten uitgewerkt:

Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)

Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL)

Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)

Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)

Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)

Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

De **Algemene wet gelijke behandeling** behelst kort samengevat het volgende:

“De wet is in 1994 in werking getreden en biedt bescherming aan mensen die gediscrimineerd worden op grond van:

godsdiens/levensovertuiging

politieke gezindheid

ras, afkomst

geslacht: man, vrouw, transgender (transseksuelen, travestieten, interseksuelen)

zwangerschap

nationaliteit

hetero- of homoseksuele gerichtheid (biseksuele gerichtheid)

burgerlijke staat: gehuwd of ongehuwd, wel of geen geregistreerd partnerschap

Bescherming van de Algemene wet gelijke behandeling kan alleen worden ingeroepen als het gaat om discriminatie op de volgende terreinen:

Arbeid: zoals bejegening op het werk, bij de werving en selectie, bemiddeling, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie. De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: werknemers, sollicitanten, vrijwilligers, uitzendkrachten, oproepkrachten en stagiairs.

Goederen en diensten: zoals wonen, welzijn, gezondheidszorg, cultuur, onderwijs, financiële dienstverlening, verzekeringsdiensten, winkelen, sporten en uitgaan. De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: consumenten, patiënten, studenten, scholieren en leerlingen.

Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen en architecten.

Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten: personen die belemmerd worden om lid te worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgenoten kunnen hierop een beroep doen.

Sociale bescherming: zoals uitkeringen, studiefinanciering. Personen die menen dat onderscheid is gemaakt op grond van ras bij de sociale bescherming kunnen hierop doen.”

Maar het recht op gelijke behandeling op basis van de waardigheid die iedere mens als menselijke persoon toekomt kan op de werkvloer door omstandigheden beperkt zijn. Zo formuleert de **Rijksoverheid** volgende **uitzonderingsregels** in <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gelijke-behandeling-op-het-werk/regels-gelijke-behandeling-op-het-werk> :

“Werkgevers mogen geen direct of indirect onderscheid maken op basis van de discriminatiegronden. In sommige gevallen mogen zij hierop een uitzondering maken.

Direct onderscheid werknemers

Bij direct onderscheid is het meteen duidelijk dat een werkgever verschil maakt. Bijvoorbeeld wanneer een vrouw hoort dat zij geen directeur wordt, omdat zij vrouw is. Direct onderscheid mag niet, behalve als de wet een uitzondering maakt. Een werkgever mag bijvoorbeeld voorrang geven aan een kandidaat met een handicap om de achterstand van deze groep op de arbeidsmarkt weg te werken.

Indirect onderscheid werknemers

Bij indirect onderscheid lijkt het of alle werknemers gelijk behandeld worden, maar in de praktijk wordt één groep benadeeld. Een voorbeeld is een toeslag voor kostwinners. Omdat mannen vaker dan vrouwen kostwinner zijn, profiteren zij hier meer van.

Indirect onderscheid mag niet, behalve als de werkgever daarvoor een goede reden kan aanvoeren. Dit heet objectieve rechtvaardiging. Een werkgever mag bijvoorbeeld van een leraar Nederlands eisen dat deze perfect Nederlands spreekt. Dit bevoordeelt waarschijnlijk mensen met de Nederlandse nationaliteit. Toch mag de werkgever deze eis stellen omdat het nodig is om de functie goed uit te oefenen.

Gelijke beloning bij gelijkwaardig werk

Alle medewerkers binnen een bedrijf moeten bij gelijkwaardig werk een gelijkwaardige beloning krijgen. Het gaat om alle onderdelen van de beloning. Zoals het salaris, bonussen, toeslagen en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Werkgevers moeten het loon op een inzichtelijke manier berekenen, die voor alle werknemers hetzelfde is. Alleen als ze een goede reden hebben om dit niet te doen, mogen ze hiervan afwijken. Bij een krappe arbeidsmarkt mag een werkgever bijvoorbeeld een hoger loon bieden om nieuwe werknemers aan te trekken.

Gelijke behandeling tijdens sollicitatie

Werkgevers mogen sollicitanten niet buitensluiten door kenmerken als leeftijd of geslacht. Dit mag alleen als het voor de functie nodig is. Een werkgever mag bijvoorbeeld wel een vacature maken voor een kind om kinderkleding te showen. Daarnaast mogen werkgevers tijdens een sollicitatie geen vragen stellen over gezondheid of privéleven. Bijvoorbeeld over iemands gezin of kindwens.”

Voor de katholieke opvatting kan dus kennelijk ook het recht op gelijke behandeling m.b.t. werk voor homoseksuelen beperkt worden als hun publiek bekend gedrag een bedreiging vormt voor het algemeen welzijn. Een dergelijk standpunt is vandaag de dag in de westerse samenleving niet onomstreden. Het standpunt van **pauus Franciscus** ten aanzien van de wettelijke erkenning van homoseksuele partnerschapsrelaties (zie Sociale leer 3) lijkt ten aanzien van gelijke behandeling van homoseksuelen op de werkvloer ook een verandering te impliceren. Maar in principe kunnen op religieuze gronden ook beperkingen worden toegepast met betrekking tot gelijke behandeling. Zo kent de wet de volgende regeling, zoals te vinden op

<https://mensenrechten.nl/nl/gelijkebehandelingswetgeving>:

“Er zijn werkgevers die, vanwege hun godsdienstige, levensbeschouwelijke of politieke grondslag, personeel willen aannemen dat aansluit bij hun grondslag. Zo wil een katholieke school een leraar kunnen aannemen die de katholieke grondslag onderschrijft. Daarnaast willen scholen die een godsdienstige grondslag hebben, ook de mogelijkheid hebben om voorwaarden te stellen bij de toelating van leerlingen op hun school. Het gaat dan om scholen van bijzonder onderwijs. De openbare scholen hebben deze mogelijkheid niet. Voor bijzondere scholen geldt dat zij onderscheid mogen maken als dat nodig is om hun grondslag te verwezenlijken. Aan de hand van drie voorwaarden beoordeelt het College (van de rechten van de mens) of er onderscheid mag worden gemaakt. Deze voorwaarden zijn:

- Het beleid van de instelling moet berusten op de grondslag en moet in de praktijk daadwerkelijk gestalte krijgen.

- Het beleid moet noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking van de grondslag.

- Het beleid moet consequent worden uitgevoerd en gehandhaafd.

Pas als aan deze drie voorwaarden wordt voldaan, is discriminatie toegestaan.”

Voor arbeidsverhoudingen binnen religieuze genootschappen geldt:

“De AWGB (= Algemene wet gelijke behandeling) is niet van toepassing op rechtsverhoudingen binnen kerkgenootschappen en het geestelijk ambt. Zo is het College niet bevoegd om een oordeel te geven over het handelen van een opleidingsinstituut van een kerkgenootschap, dat een student weigert in te schrijven omdat hij voornemens is te gaan samenwonen.”

Nog een tweede beperkende factor ziet de katholieke kerk in het feit dat arbeidsethische kwesties juridisch niet meer nationaal kunnen worden geregeld. Zo schrijft **paus Benedictus in Caritas in veritate nr. 64** m.b.t. vakbonden:

“Het wereldwijde kader waarin arbeid wordt uitgeoefend vereist ook dat de nationale werknemersorganisaties, die zich voornamelijk beperken tot de verdediging van de belangen van hun eigen leden, de blik ook op de niet-leden richten en in het bijzonder op werknemers in ontwikkelingslanden, waar de sociale rechten dikwijls worden geschonden. De verdediging van deze werkenden, die ook bevorderd wordt door geëigende initiatieven gericht op hun land van herkomst, stelt werknemersorganisaties in staat de echte ethische en culturele beweegredenen op de voorgrond te plaatsen die het hun, onder andere sociale omstandigheden en in een andere werkomgeving, mogelijk hebben gemaakt een beslissende factor voor de ontwikkeling te zijn. Van kracht blijft de traditionele leer van de Kerk, die een geldig onderscheid maakt tussen de rol en de taak van de werknemersorganisatie en de politiek. Dit onderscheid stelt de werknemersorganisaties in staat in de burgermaatschappij het terrein te vinden dat het meest in overeenstemming is met hun activiteit: de noodzakelijke verdediging en bevordering van de wereld van de arbeid en bovenal zorg te dragen voor de uitgebuite en niet vertegenwoordigde werknemers, wier rampzalige toestand maar al te dikwijls aan de verstrooide blik van de samenleving ontgaat.”

Beperkend betekent dat niet in alle landen dezelfde arbeidsvoorwaarden kunnen worden gerealiseerd ofschoon het werk soms zelfs voor dezelfde multinational dezelfde omstandigheden kent. Dat heeft te maken met het stadium van economische en sociale ontwikkeling in de betreffende landen. In de lijn van de encycliek **Populorum progressio van paus Paulus VI** ziet de kerk ook vandaag juist hierin een belangrijke taak voor zich weggelegd om deze wereldwijde ontwikkeling naar gelijke economische kansen te bevorderen.

De vuistregel inzake gelijke behandeling geldt aldus pastor Flohr ook voor deze omstandigheid, namelijk dat wat gelijk is gelijk en wat ongelijk is ongelijk moet worden behandeld. Maar in het kader van het recht op ontwikkeling van landen en individuen, moet gestreefd worden naar rechtvaardige omstandigheden die dan ook een werkelijk gelijke behandeling op de werkvloer mogelijk maken.

Vragen tot verdieping of ter onderlinge uitwisseling:

- *Welke verschuivingen in de regeling m.b.t. gelijke behandeling binnen arbeidsomstandigheden hebben we in Nederland de afgelopen decennia kunnen constateren en op basis van welke visie op menselijke waardigheid?*
- *Hoe kan de katholieke kerk als wereldwijd instituut nog beter meehelpen rechtvaardige omstandigheden te bevorderen ten gunste van gelijk behandeling?*
- *Wat kan de parochie binnen de eigen gemeenschap doen ter bevordering van gelijke behandeling op de werkvloer?*