

ADVIES Nr. 1.654

Zitting van vrijdag 10 oktober 2008

IPA 2007-2008 - Non-discriminatie - Positieve acties

x x x

2.278/1-1

ADVIES Nr. 1.654

Onderwerp: IPA 2007-2008 - Non-discriminatie - Positieve acties

Het interprofessioneel akkoord 2007-2008 bevat een belangrijk deel over diversiteit en non-discriminatie. Ankerpunt 4 over deze problematiek bepaalt onder andere het volgende:

"In het kader van het Europese jaar voor gelijke kansen (2007), in het licht van de aanhoudende ongelijkheid van kansen op de arbeidsmarkt en voortbouwend op hun Gemeenschappelijke Verklaring van 27 maart 2006, roepen de sociale partners alle sectoren en bedrijven op om, in overleg tussen werkgevers en werknemers, afspraken te maken en acties te ondernemen voor een sterkere diversiteit - in al zijn facetten - op de werkvloer. Deze moeten in het bijzonder bijdragen tot een versterkte arbeidsparticipatie van gehandicapten, kortgeschoolden en oudere werknemers en tot gelijke kansen van mannen en vrouwen."

De sectoren wordt in datzelfde akkoord ook verzocht:

- daarbij af te stemmen met en in te spelen op de initiatieven ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie, die door de respectieve overheden, met inbegrip van de Gewesten en Gemeenschappen, werden of worden genomen in overleg met de sociale partners;

- in de rapportering van het sectorale tewerkstellings- en opleidingsbeleid op een eenvoudige doch adequate wijze, bijzondere aandacht te besteden aan het aandeel van bovenvermelde doelgroepen in de sectorale inspanningen;
- de middelen van de 0,10 % voor de risicogroepen hiervoor doelgerichter in te zetten.

De sociale partners op interprofessioneel niveau hebben zich ertoe verbonden de bepalingen inzake gelijke behandeling van de cao nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers te herzien, met het oog op de uitbreiding tot alle fasen van de arbeidsrelatie, en die cao aan te vullen met een rechtszekere basis, met het oog op positieve acties in de sectoren en de bedrijven.

Zij hebben ook de verbintenis aangegaan een gedragscode voor werkgevers en werknemers uit te werken voor het beleid van werving en selectie en hun houding bij sollicitatie, gericht op gelijke kansen van sollicitanten.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 10 oktober 2008 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Het interprofessioneel akkoord 2007-2008 bevat een belangrijk deel over diversiteit en non-discriminatie. Ankerpunt 4 over deze problematiek bepaalt onder andere het volgende:

"In het kader van het Europese jaar voor gelijke kansen (2007), in het licht van de aanhoudende ongelijkheid van kansen op de arbeidsmarkt en voortbouwend op hun Gemeenschappelijke Verklaring van 27 maart 2006, roepen de sociale partners alle sectoren en bedrijven op om, in overleg tussen werkgevers en werknemers, afspraken te maken en acties te ondernemen voor een sterkere diversiteit - in al zijn facetten - op de werkvloer. Deze moeten in het bijzonder bijdragen tot een versterkte arbeidsparticipatie van gehandicapten, kortgeschoolden en oudere werknemers en tot gelijke kansen van mannen en vrouwen."

De sectoren wordt in datzelfde akkoord ook verzocht:

- daarbij af te stemmen met en in te spelen op de initiatieven ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie, die door de respectieve overheden, met inbegrip van de Gewesten en Gemeenschappen, werden of worden genomen in overleg met de sociale partners;
- in de rapportering van het sectorale tewerkstellings- en opleidingsbeleid op een eenvoudige doch adequate wijze, bijzondere aandacht te besteden aan het aandeel van bovenvermelde doelgroepen in de sectorale inspanningen;
- de middelen van de 0,10 % voor de risicogroepen hiervoor doelgericht in te zetten.

De sociale partners op interprofessioneel niveau hebben zich ertoe verbonden de bepalingen inzake gelijke behandeling van de cao nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers te herzien, met het oog op de uitbreiding tot alle fasen van de arbeidsrelatie, en die cao aan te vullen met een rechtszekere basis, met het oog op positieve acties in de sectoren en de bedrijven.

Zij hebben ook de verbintenis aangegaan een gedragscode voor werkgevers en werknemers uit te werken voor het beleid van werving en selectie en hun houding bij sollicitatie, gericht op gelijke kansen van sollicitanten.

Die verschillende punten van het interprofessioneel akkoord werden door de Raad uitgevoerd op zijn plenaire zitting van 10 oktober 2008. Tijdens die zitting werd een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 gesloten betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie; er werd eveneens een gedragscode aangenomen betreffende de gelijke behandeling bij de werving en selectie van werknemers en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 werd gewijzigd om ze met die ontwikkelingen in overeenstemming te brengen.

Dit advies moet bijdragen tot de uitwerking van een rechtszekere basis, met het oog op positieve acties in de sectoren en de bedrijven. De Nationale Arbeidsraad brengt dit advies uit eigen beweging uit om dat punt van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 uit te voeren.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad neemt in eerste instantie akte van de ontwikkelingen die zich sedert het interprofessioneel akkoord in de wetgeving hebben voorgedaan; op 10 mei 2007 werden namelijk de volgende wetten goedgekeurd:

- De wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Die wet verbiedt discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.
- De wet tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, die discriminatie op grond van ras of etnische afstamming verbiedt.
- De wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, die discriminatie op grond van geslacht verbiedt.

Die drie wetten hebben de Europese richtlijnen ter uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling in de Europese Unie, omgezet in Belgisch recht.¹

De Raad wijst op het belang dat hij hecht aan de bevordering van de gelijke behandeling in al haar vormen in het kader van de arbeidsverhouding tussen werkgevers en werknemers en, meer in het algemeen, wat de werkgelegenheid en de sociale zekerheid betreft.

¹ Het betreft:

- richtlijn 2000/78 van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- richtlijn 2000/43 van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
- richtlijn 2006/54 van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).

Volgens hem moet het mogelijk zijn verder te gaan dan de formele gelijkheid in rechte, om concreet naar een grotere feitelijke gelijkheid tussen personen te streven. Dit onderstelt dat men zich ten volle bewust is van de nadelen waarmee sommige categorieën van personen op de arbeidsmarkt geconfronteerd blijven, en dat in eerste instantie wordt geprobeerd die nadelen te objectiveren om ze nadien te kunnen verkleinen. Tot die categorie van acties behoren met name de specifieke maatregelen voor het wegwerken van de oorzaken van de geringere kansen van toegang tot de arbeidsmarkt en tot een loopbaan, als gevolg van een van de in de wet bedoelde gronden. Het kan bijvoorbeeld gaan om acties inzake beroepskeuze en -opleiding.

De Raad legt de nadruk op de noodzaak om een vrijwillig beleid mogelijk te maken om die nadelen te voorkomen of te compenseren en op de belangrijke rol die de sociale partners spelen bij de definitie en de tenuitvoerlegging van dat beleid. In het bijzonder is er voor de sectoren een belangrijke rol weggelegd bij de ontwikkeling van diversiteitsplannen met maatregelen inzake positieve acties ten gunste van bepaalde op de arbeidsmarkt achtergestelde doelgroepen.

Hij dringt erop aan dat een adequaat juridisch kader wordt ingesteld. Dat kader moet zorgen voor duurzaamheid en rechtszekerheid van de door de sociale partners genomen positieve maatregelen op alle geëigende niveaus. Er moet immers dringend een einde worden gemaakt aan de huidige rechtsonzekerheid met betrekking tot de positieve acties die de sectoren en de ondernemingen vrijwillig hebben opgezet. Krachtens de drie wetten van 10 mei 2007, onderstelt dat juridische kader dat na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad koninklijke besluiten worden aangenomen wat de positieve acties in de privésector betreft.

Die koninklijke besluiten moeten volgens de Raad een dubbele doelstelling nastreven: de maatregelen inzake positieve acties mogen niet worden onderworpen aan buitensporige verplichtingen die de strekking ervan in de praktijk onnodig kunnen beperken en die acties moeten sporen met het gemeenschapsrecht, met inbegrip van de beginselen die het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in zijn rechtspraak heeft aangegeven.

Concreet drukt de Raad de wens uit dat de wet ten uitvoer wordt gelegd, met verduidelijking van de volgende nadere regels:

- De maatregel inzake positieve actie moet objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door de legitieme doelstelling van algemeen belang die hij beoogt.
- De middelen voor het bereiken van die doelstelling moeten passend en noodzakelijk zijn.

- Elk onderscheid tussen personen moet, voor zover mogelijk, een evenwicht bewaren tussen de eisen inzake het beginsel van gelijke behandeling en die van de beoogde doelstelling.
- De voordelen ter uitvoering van een maatregel inzake positieve actie worden toegekend in het kader van een objectief onderzoek, dat rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle personen die om de toepassing van de maatregel verzoeken.
- Dat onderzoek houdt rekening met de aanvragen van personen die geen deel uitmaken van de groep van personen waarvoor de maatregel inzake positieve actie bedoeld is, wanneer die personen zich in een vergelijkbare situatie bevinden als de personen waarvoor de maatregel bedoeld is.

Ten slotte vraagt de Raad te worden betrokken bij de tenuitvoerlegging van dit advies; hij zou dus geraadpleegd willen worden over de koninklijke besluiten die uitvoering zullen geven aan het wettelijke kader van de positieve acties, overeenkomstig de genoemde wetten van 10 mei 2007.
