

VERKLARING GELIJKE BEHANDELING
OP DE ARBEIDSMARKT

14 november 1990

Publikatie no. 5/90

VOORWOORD

Op 12 mei 1980 bracht de Stichting van de Arbeid een aanbeveling uit over (het tegengaan van) discriminatie op de arbeidsmarkt.

Op 17 februari 1983 trad een omvangrijke herziening van de Nederlandse Grondwet in werking. In het allereerste artikel daarvan is het beginsel van gelijke behandeling neergelegd. Voorts laten ook diverse internationale verdragen en Europese regelingen er geen twijfel over bestaan, dat discriminatie ontoelaatbaar en gelijke behandeling de norm is.

Duidelijk blijkt hieruit, welke hoge waarde onze samenleving toekent aan dit grondrecht.

Gelijke behandeling zal echter in de praktijk telkens opnieuw en steeds verder gestalte moeten krijgen. Die opgave geldt ook voor de arbeidsmarkt als onderdeel van de samenleving.

Om dit te bevorderen heeft het bestuur van de Stichting van de Arbeid op 14 november 1990 een Verklaring inzake gelijke behandeling op de arbeidsmarkt vastgesteld, die een algemeen kader geeft met het oog op gelijke-behandelingsvraagstukken die zich voordoen op de arbeidsmarkt. De aanbeveling uit 1980 is daarin op een aantal onderdelen verder uitgewerkt en uitgebreid. Gaarne beveelt het bestuur deze Verklaring in uw aandacht aan.

Voor een specifieke uitwerking wil het bestuur nog wijzen op de in maart 1990 door de Stichting uitgebrachte Nota Vrouw en Arbeid, waarin wordt ingegaan op gelijke-behandelingsvragen in relatie tot de versterking van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Voorts wijst het bestuur op de, simultaan met deze verklaring uitgebrachte Nota 'Méér werk voor minderheden', waarin wordt ingegaan op gelijke-behandelingsvragen in relatie tot de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden.

Het bestuur van de Stichting van de Arbeid

VERKLARING

GELIJKE BEHANDELING OP DE ARBEIDSMARKT

De Nederlandse Grondwet en andere regelgeving

Op 17 februari 1983 is een omvangrijke herziening van de Grondwet in werking getreden. Artikel 1 van Hoofdstuk 1 'Grondrechten' luidt sindsdien als volgt:

'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'¹

Het beginsel van gelijke behandeling wordt in dit artikel op twee manieren geformuleerd, als gelijkheidsgebod en als discriminatieverbod.

De verboden discriminatiegronden worden slechts bij wijze van voorbeeld, dus niet limitatief, opgesomd. De afsluitende formule 'of op welke grond dan ook' maakt dit al duidelijk en de parlementaire geschiedenis van de grondwetgeving stelt dit ten overvloede buiten twijfel. Uit die geschiedenis blijkt in het bijzonder dat ook discriminatie wegens sexuele gerichtheid of wegens leefwijze in strijd met de Grondwet is.

Bepaalde vormen van discriminatie zijn ook strafrechtelijk gesanctioneerd.

Voorts laten ook diverse internationale verdragen en Europese regelingen er geen twijfel over bestaan, dat discriminatie ontoelaatbaar is en gelijke behandeling de norm.

Ter uitvoering van verschillende Europese richtlijnen is in de loop van de jaren tachtig de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen steeds verder uitgebreid.

Ter uitvoering van het Europese Verdrag inzake de rechtspositie van migrerende werknemers is de Wet van 2 december 1982 tot stand gekomen; op grond van artikel 5 van die wet mogen de voorwaarden, waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet, dan wel beëindigd met een arbeider van een andere dan de Nederlandse nationaliteit, die in Nederland zijn woonplaats heeft, voor deze niet minder gunstig zijn dan die welke voor een arbeider van Nederlandse nationaliteit zouden gelden.

¹ De Stichting van de Arbeid heeft er in dit verband kennis van genomen, dat een Algemene wet gelijke behandeling in voorbereiding is.

Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt

Uit de vorige paragraaf blijkt reeds, welke hoge waarde in onze samenleving aan het gelijkheids- c.q. non-discriminatiebeginsel wordt toegekend.

Het spreekt daarmee vanzelf, dat dit beginsel ook voor de arbeidsmarkt dient te gelden. Onder arbeidsmarkt worden hier ook begrepen alle individuele en collectieve arbeidsverhoudingen in ondernemingen. Het door ieder onderschreven doel is gelijke behandeling van op de arbeidsmarkt gelijkwaardige personen door en binnen alle ondernemingen. Elementen waar dan in het bijzonder de aandacht naar uitgaat zijn werving en selectie, feitelijke tewerkstelling, beloning, promotie en opleiding/scholing. Een gelijke behandeling van op de arbeidsmarkt gelijkwaardige personen waarborgt dat deze personen ook allen gelijke kansen verkrijgen op het verwerven van een functie alsmede op het doorstromen naar andere c.q. hogere functies binnen de onderneming.

Wanneer bijvoorbeeld een keuze moet worden gemaakt uit voor de functie geschikt gebleken kandidaten, kan soms uit een oogpunt van bevordering van gelijke kansen de voorkeur worden gegeven aan personen, behorend tot een groep, die in een zekere achterstandspositie op (het betreffende deel) van de arbeidsmarkt verkeert. Bij dergelijke zgn. voorrang- of voorkeursbehandeling wordt aan de gelijke kans van ieder individu afzonderlijk a.h.w. iets afgedaan ten gunste van het bevorderen van gelijke kansen (op termijn) van bepaalde groepen. Ook dan dient echter het geschiktheids criterium (in de zin van het voldoen aan objectieve en reële functievereisten) centraal te blijven staan. In dit verband wordt ook wel de bredere term positieve actie gebruikt. Positieve actie kan in dit verband in algemene zin omschreven worden als het streven om de positie van een bepaalde groep in en bij de toegang tot de ondernemingen te verbeteren. Positieve actieprogramma's² kunnen naar inhoud en vorm van maatregelen variëren en zij kunnen zich op zowel bescheiden als op veelomvattende doelen richten, dit alles naar inzicht van degenen, die bij de opstelling van het positieve actieprogramma voor de betreffende onderneming betrokken zijn.

Oproep van de Stichting van de Arbeid

Het bestuur acht het, gelet op het in de voorgaande paragrafen gestelde, van groot belang, dat gelijke behandeling op de arbeidsmarkt en in ondernemingen met kracht wordt bevorderd. Dit vereist een bewuste inzet van ondernemingen.

Het beleid van ondernemingen en van sociale partners dient uit te gaan van c.q. gericht te zijn op gelijke kansen in en bij de

² Zie ook het Advies Positieve Actieprogramma's van de SER d.d. februari 1990 (SER-advies 90/03).

toegang tot de onderneming, ongeacht leeftijd³, sexe, burgerlijke staat, sexuele gerichtheid, levens- of geloofsovertuiging, politieke keuze, ras, etnische afkomst of nationaliteit, een en ander onverlet de objectieve en reële functievereisten.

Het bestuur realiseert zich dat ongelijke behandeling niet altijd volledig bewust plaatsvindt en zich soms ook onopzettelijk voltrekt. Er kan sprake zijn van ingeslopen processen en gewoonten, waarvan velen zich niet of nauwelijks meer bewust zijn.

Eveneens wordt onderkend, dat iedereen zich aan ongelijke behandeling schuldig kan maken, zowel leidinggevenden als collega-werknemers.

In een aantal cao's is het beleidsuitgangspunt van gelijke behandeling ook reeds expliciet verwoord. Het bestuur van de Stichting van de Arbeid beveelt cao-partijen aan hiertoe, voor zover dit nog niet is gebeurd, alsnog over te gaan. Het voegt hier aan toe, dat het wenselijk is om in dat geval tevens af te spreken dat een dergelijk beleidsuitgangspunt zijn vertaling vindt in het personeelsbeleid en het sociaal beleid van ondernemingen. Regelingen op het gebied van aanstelling⁴, beloning, bevordering, opleiding, beoordeling en ontslag lenen zich hiervoor in het bijzonder.

Voorts zij gewezen op de positie die ondernemingsraden in dit opzicht innemen, mede door de hun in artikel 28, derde lid Wet op de ondernemingsraden opgedragen taak.

De ondernemingsraad moet discriminatie in de onderneming tegen gaan, gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapte werknemers⁵ bevorderen. De met name in artikel 31b Wet op de ondernemingsraden neergelegde verplichting van de ondernemer om gespecificeerde informatie te verschaffen, vergemakkelijkt de OR het zicht op gelijke behandelingsvragen, waartoe de OR overigens ook al zijn overige bevoegdheden ten dienste staan.

³ De Stichting van de Arbeid onderkent dat het vraagstuk van ongelijke behandeling op grond van leeftijd in het arbeidsbestel complex is. De Stichting zal zich hierover verder beraden, mede naar aanleiding van de nota over het hanteren van leeftijdscriteria in het arbeidsproces, die volgens de Rijksbegroting voor het jaar 1991, hoofdstuk XV Sociale Zaken en Werkgelegenheid, aan de Stichting zal worden toegezonden.

⁴ Zie hiervoor ook de Aanbevelingen inzake werving en selectie van de Stichting van de Arbeid.

⁵ Volgens artikel 2 van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (WAGW) dienen werkgevers- en werknemersorganisaties gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers bij de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen, voor zover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt.

De eerder genoemde wetgeving op het terrein van gelijke behandeling/gelijke kansen vormt bij dit alles uiteraard mede richtsnoer⁶.

Behandeling van klachten van individuele werknemers in verband met ongelijke behandeling

Een beleid gericht op het tegengaan van ongelijke behandeling sluit natuurlijk niet uit, dat een werknemer zich ongelijk behandeld acht. Indien deze werknemer daaraan uitdrukking wenst te geven, verdient het de voorkeur dat - eventueel als eerste stap - de betreffende klacht rechtstreeks, snel, informeel en binnen de onderneming wordt aangekaart, besproken en - zo mogelijk - tot een oplossing wordt gebracht. In dit verband zij verwezen naar de op 3 januari 1990 door de Stichting van de Arbeid vastgestelde nota Overwegingen en aanbevelingen inzake het klachtrecht van individuele werknemers. Een klacht van een werknemer inzake ongelijke behandeling op welke grond dan ook valt zonder meer onder de in deze nota aanbevolen klachtenregeling en zou derhalve op basis van deze regeling behandeld kunnen worden⁷.

De Stichting van de Arbeid brengt derhalve de mogelijkheid om klachten in verband met ongelijke behandeling op deze wijze te behandelen nadrukkelijk onder de aandacht van degenen die betrokken zijn bij de opstelling van klachtenregelingen conform de nota van de Stichting van de Arbeid van 3 januari 1990. In de klachtenregeling zou hiertoe ook expliciet deze klachtvorm kunnen worden genoemd.

De klagende werknemer (of de klachtenbegeleider) zal over die informatie moeten kunnen beschikken, die hij ter onderbouwing van zijn klacht aan de werkgever vraagt, waarbij echter met privacybelangen van andere werknemers rekening wordt gehouden. In de Stichtingsnota van 3 januari 1990 wordt ook nader aangegeven welke kring van werkenden toegang tot een klachtenregeling moet kunnen hebben. Juist met het oog op het onderhavige onderwerp, gelijke behandeling, acht het bestuur het wenselijk om niet alleen diegenen die op arbeidscontract in de onderneming werkzaam zijn, doch ook personen die uit anderen hoofde in de onderneming werken, alsmede thuiswerkers toegang tot de

⁶ De wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen verbiedt onder andere direct en indirect onderscheid ten nadele van vrouwen. Voor de consequenties daarvan voor de arbeidsvoorwaarden zij ook gewezen op het Advies arbeidsvoorwaarden en wetgeving gelijke behandeling van de Stichting van de Arbeid d.d. 31 oktober 1989, waarin cao-partijen wordt aanbevolen om hun cao-beleid mede te toetsen aan het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

⁷ Voor klachten van sollicitanten op grond van gelijke behandeling (of anderszins) wordt verwezen naar de eerder genoemde Aanbevelingen inzake werving en selectie van de Stichting van de Arbeid.

klachtenregeling te geven.

Zoals in de nota ook staat vermeld, laat de behandeling van een klacht op basis van de - interne - klachtenregeling onverlet, dat een werknemer zich kan wenden tot een rechterlijke instantie, die bevoegd is terzake te oordelen. Op grond van de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen is ook een beroep op de Commissie Gelijke Behandeling mogelijk.

Het volgen van de interne klachtenprocedure is ook niet verplicht en ontnemt de werknemer derhalve nimmer de mogelijkheid om direct de formele procesweg te volgen.

Den Haag, 14 november 1990