

# INHOUDSTAFEL

VOORWOORD .....	v
DISCRIMINATIE IN DE ARBEIDSVERHOUDINGEN, DE RAS- EN KADERRICHTLIJN: TECHNIEKEN EN POTENTIËLE GEVOLGEN Christian Bayart .....	1
I. De Ras- en Kaderrichtlijn: Europees discriminatierecht van de tweede generatie .....	3
A. De verworvenheden van het geslachtsdiscriminatierecht worden behouden .....	5
B. Technieken van de tweede generatie ter bevordering van de afdwingbaarheid .....	7
1. Het concept discriminatie in de nieuwe richtlijnen .....	7
a. Directe discriminatie .....	7
b. Indirecte discriminatie .....	8
c. Intimidatie en opdracht tot discrimineren .....	10
2. Nieuwe actoren: belangenverenigingen en organen ter bevordering van de gelijke behandeling .....	11
a. Vorderingsrechten voor belangenverenigingen .....	11
b. Oprichting van organen ter bevordering van de gelijke behandeling .....	13
C. Bijzondere technieken voor bijzondere gronden .....	13
1. Seksuele geaardheid, leeftijd, handicap en godsdienst en overtuiging: wettelijke beperkingen aan het gelijkheids- beginsel mogelijk? .....	13
2. Handicap: het principe van de redelijke aanpassingen .....	14
3. Geloof en overtuiging: <i>Tendenzbetriebe</i> en determinerende beroepsfactoren .....	19
4. Leeftijd: rechtvaardiging van indirecte en directe discriminatie ..	19
II. Potentiële implicaties van de Ras- en Kaderrichtlijn voor de Belgische arbeidsverhoudingen .....	21
A. Inleidende opmerkingen .....	21
1. Kan de impact van de richtlijnen wel voorspeld worden? .....	21
2. Enkele opmerkingen over gelijke behandeling in het Belgische arbeidsrecht vóór invoering van de Antidiscriminatiewet .....	23
B. Gelijke behandeling bij aanwerving .....	25
1. Selectiecriteria .....	25
a. Doorslaggevende selectiecriteria bij aanwerving in België ..	25

b.	Direct discriminerende criteria .....	26
c.	Indirect discriminerende selectiecriteria .....	29
i.	Ras – Taalvereisten .....	30
ii.	Ras – Ervaring .....	30
iii.	Ras – Diploma’s en Intelligentietesten .....	31
iv.	Handicap – Diploma’s .....	32
2.	Selectiemethode .....	32
a.	Selectieprocedure – Kwaliteitsvoorwaarden .....	33
b.	Selectie – Tests .....	33
c.	Selectiekanaal .....	34
3.	Privacy en discriminatierecht .....	35
4.	Sanctionering van discriminatie bij aanwerving .....	38
C.	Gelijke behandeling bij tewerkstelling .....	39
1.	Algemeen .....	39
a.	Transparante politiek in lonen en arbeidsvoorwaarden .....	39
b.	Promotie .....	39
2.	Concrete vraagstukken .....	40
a.	Ras/geloof – Kledingvereisten .....	40
b.	Seksuele geaardheid en aanvullende pensioenen .....	41
c.	Geloof en geloofsbelijdend gedrag .....	42
d.	Ras – Taalgebruik binnen de onderneming .....	43
e.	Redelijke aanpassingen voor personen met een handicap .....	43
f.	Leeftijd: Loontoeslagen en anciënniteitstoeslagen .....	44
3.	Sanctionering .....	44
D.	Gelijke behandeling bij ontslag .....	45
1.	Algemene vraagstukken .....	45
a.	Represaille-ontslag vs discriminatoir ontslag .....	45
b.	Selectie bij collectief ontslag .....	46
c.	Motivering van het ontslag – impact discriminatierecht .....	47
d.	Inmenging van rechtbanken in economische appreciaties inzake ontslagbeslissingen .....	48
e.	Sanctionering van discriminatoir ontslag .....	50
i.	Een zwakke positie voor het vermeende slachtoffer? .....	50
ii.	Europeesrechtelijke verplichtingen die rusten op de Belgische rechter .....	52
iii.	Schadevergoeding .....	53
iv.	Nietigheid van het ontslag, staking van het ontslag, reïntegratie? .....	55
2.	Concrete voorbeelden .....	58
a.	Ontslag “op grond van” ras .....	58
b.	Leeftijd: ontslag in het kader van een discriminerende omgeving .....	60
c.	Handicap: ontslagregels – overmacht .....	60

3. Preventieve maatregelen om discriminatieclaims naar aanleiding van ontslag te vermijden .....	61
III. Besluit .....	62

ENKELE OVERWEGINGEN OVER DE TOEPASSELIJKHEID VAN DE WET TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE IN INTERNATIONALE (ARBEIDS)VERHOUDINGEN

Michael Traest .....	65
I. Ter inleiding .....	67
II. De belangrijkste krachtlijnen van de wet .....	68
III. Vragen van internationale toepasselijkheid van de algemene discriminatiewet .....	71
IV. Een blik over de Nederlandse grens en enkele gevolgtrekkingen voor België voor de internationale toepasselijkheid van de antidiscriminatiewet .....	73
A. De Algemene Wet Gelijke Behandeling en de Commissie Gelijke Behandeling .....	73
B. Verbod van onderscheid in andere gevallen dan ruime arbeidsverhoudingen .....	74
1. Een Nederlands voorbeeld .....	74
2. Enkele gevolgtrekkingen voor België .....	75
3. Bij wijze van eerste conclusie .....	81
4. Kan men door middel van een rechtskeuze de toepassing van de Belgische wet uitsluiten? .....	83
C. Verbod van onderscheid in arbeidsverhoudingen .....	85
1. Een Nederlands voorbeeld van ongelijke behandeling in het kader van de uitvoering van een arbeidsovereenkomst .....	85
2. Gevolgen voor België .....	88
3. Een Nederlands voorbeeld van ongelijke behandeling bij de (niet-) aanwerving van een werknemer waaruit ook voor België belangwekkende gevolgen af te leiden zijn .....	90
4. De toepasselijkheid van de antidiscriminatiewet in de internationale scheepvaart .....	92
V. Ter afsluiting .....	94

VRIJHEID EN GELIJKHEID: NAAR EEN HORIZONTALE WERKING  
VAN HET DISCRIMINATIEVERBOD IN DE INTERNATIONAAL  
MARITIEMRECHTELIJKE SFEER

Francis de Clippele .....	97
Inleiding .....	99
I. Statuut en bescherming van zeelieden .....	100
A. Zeelieden zonder reëel aanknopingspunt zijn naar Belgisch recht vreemdeling .....	100
B. Toepasselijke sociale regelgeving .....	101
1. De Belgische regelgeving .....	101
2. Internationale regelgeving .....	104
3. Europese regelgeving .....	104
II. Gelijke behandeling voor zeelieden .....	106
A. Particularisme van de scheepvaart, een vooronderstelling .....	106
B. Inschrijving in de pool der zeelieden en aanmonstering .....	107
C. Ongelijke beloning en onderscheid in de modaliteiten en werkomstandigheden naar nationaliteit wordt overeenkomstig de rechtspraak in Nederland, Duitsland en België in de zeescheepvaart gedoogd .....	111
D. Welke toetsingsnorm voor de ongelijkheid hanteren we? .....	115
Besluit .....	118

GELIJKE BEHANDELING VAN MANNEN EN VROUWEN:  
EEN *STATUS QUAESTIONIS*

P. Humblet .....	119
Preliminair .....	121
I. De oorsprong van de regelgeving: niet zo politiek correct .....	122
II. De vertaling van de Europese regelgeving in het nationale recht .....	124
A. C.A.O. nr. 25: kort, krachtig ...en misschien wel overbodig .....	125
1. Represailleverbod in geval van klacht .....	125
2. Herstel .....	125
3. Verschuiving van de bewijslast .....	125
4. Sanctie .....	126
5. Vordering door de vakorganisatie .....	126
6. Bijstand door experts .....	126
B. De Wet Gelijkheid Man-Vrouw .....	127
1. 1978-1999 .....	127
2. De nieuwe Wet gelijkheid M/V .....	127

C.	De afbouw van de beschermende bepalingen .....	128
D.	Het wetsvoorstel Mahoux .....	129
III.	Alles kan beter .....	130
A.	Oprichten van een parajudicieel orgaan .....	131
B.	De vergoeding omhoog .....	131
C.	De ontslagmacht aan banden .....	132
D.	Het injunctierecht toegepast .....	132
E.	Praktijktests en statistisch bewijsmateriaal .....	133
IV.	Zijn de grenzen bereikt? .....	133
A.	De tegenstand(ers) .....	134
1.	De politieke wereld .....	134
2.	De ondernemers .....	134
3.	De vakorganisaties .....	135
4.	De mannen .....	135
B.	Structurele (bewijs)problemen .....	136
1.	Loondiscriminatie: de verborgen discriminatie .....	136
2.	Promotie .....	137
C.	Europa op de rem .....	138
V.	De uitdaging .....	138

**DISCRIMINATIE VAN GEHANDICAPTEN BIJ AANWERVING:  
EEN VERKENNENDE ANALYSE**

Kim Van den Langenbergh .....	141
Inleiding .....	143
I. Algemene beschouwingen over discriminatie en handicap .....	144
II. Handicap als discriminatiegrond in de wet .....	147
A. Internationale wetgeving .....	147
B. Nationale wetgeving .....	151
1. Nederland: A.W.G.B. en Wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte .....	151
2. België: C.A.O. nr. 38 en wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme- bestrijding .....	155
2.1. C.A.O. nr. 38 .....	155
a. Algemeen .....	155
b. Toepassingsgebied .....	158
c. Bewijslast .....	162
d. Sanctie .....	163

2.2. Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding .....	165
a. Toepassingsgebied .....	165
b. Bewijslast .....	168
c. Sanctie .....	169
d. Vergelijking met C.A.O. nr. 38 .....	169
III. Discriminatie op grond van handicap .....	170
A. Begrip .....	170
B. Recht op redelijke aanpassing van de werkplaats .....	177
1. Algemeen .....	177
2. Redelijke aanpassingen .....	180
3. Reikwijdte .....	184
4. Initiatief .....	185
5. Verplichting voor de werkgever? .....	186
Besluit .....	187

ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE EN VERVROEGDE UITTREDING  
VAN OUDEREN. EEN VERKENNING VAN CIJFERMATIGE  
ONTWIKKELINGEN IN DE JAREN '90

Karin Goyvaerts en Jef Breda .....	189
Inleiding .....	191
I. Demografische evolutie in België .....	192
II. Comparatieve analyse van de arbeidsmarktparticipatie van ouderen in enkele EU-landen in de jaren '90 .....	194
A. Arbeidsmarktparticipatie van ouderen algemeen .....	194
B. Arbeidsmarktparticipatie van ouderen naar leeftijd .....	195
C. Arbeidsmarktparticipatie van ouderen naar geslacht .....	198
D. Arbeidsmarktparticipatie van ouderen naar opleidingsniveau .....	201
E. Arbeidsmarktparticipatie van ouderen nader beschouwd: onderscheid naar arbeidsvolume .....	201
F. Conclusie .....	205
III. Oudere werknemers en vervroegde uittrede in België in de jaren '90 ..	206
Conclusie .....	210
IV. Vervroegde uittrederoutes voor oudere werknemers in België. Exploratie van de ambtelijke registratiegegevens in de jaren '90 .....	211

A.	Het vervroegd pensioen als vroegtijdige uittrederoute voor oudere werknemers .....	211
1.	Regelgeving .....	211
2.	Cijfergegevens .....	213
B.	Het voltijds conventioneel brugpensioen als vroegtijdige uittrederoute voor oudere werknemers .....	215
1.	Regelgeving .....	215
2.	Cijfergegevens .....	216
C.	Het statuut van vrijgestelde oudere werkloze als vroegtijdige uittrederoute voor oudere werknemers .....	218
1.	Regelgeving .....	218
2.	Cijfergegevens .....	220
D.	Voltijds loopbaanonderbreking als vroegtijdige uittrederoute voor oudere werknemers .....	222
1.	Regelgeving .....	222
2.	Cijfergegevens .....	223
E.	Arbeidsongeschiktheid als vroegtijdige uittrederoute voor oudere werknemers .....	225
1.	Regelgeving .....	225
2.	Cijfergegevens .....	225
F.	Verhouding van de vijf vroegtijdige uittrederoutes voor oudere werknemers .....	226
G.	Deeltijdse loopbaanonderbreking en halftijds brugpensioen .....	229
H.	Conclusie .....	231
V.	Interpretatie in termen van gelijke kansen .....	232
A.	Ongelijke kansen qua vervroegde uittrede naargelang de sector of het bedrijf waarin men werkt .....	232
B.	Ongelijke kansen qua vervroegde uittrede tussen man en vrouw ...	235
C.	Ongelijke kansen op behoud van tewerkstelling naar leeftijd .....	233
	Algemene conclusie .....	234
	Bibliografie .....	236
	Bijlage .....	238

WORDEN EUROPESE ARBEIDSRELATIES AMERIKAANS?  
 KRITISCHE RECHTSVERGELIJKENDE PERSPECTIEVEN BIJ  
 DE DISCRIMATIEVERBODEN IN HET ARBEIDSRECHT

M. De Vos .....	241
I. Inleiding en doelstelling .....	243
II. Het concept “discriminatie” .....	244

A. Algemeen . . . . .	244
B. Ongelijke of gelijke behandeling . . . . .	246
C. Oorzakelijk verband . . . . .	247
D. Vergelijkbare of verschillende situaties . . . . .	248
III. Rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie . . . . .	252
A. Concept . . . . .	252
B. Structurele verwantschap met het Amerikaanse recht . . . . .	253
C. Ogenshijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze . . . . .	255
D. Impact op een “wezenlijk grote gedeelte” . . . . .	255
E. Statistische gegevens en theoretische discriminatie . . . . .	257
IV. Bewijslast en discriminatie . . . . .	259
V. De toekomst: de nieuwe discriminatieverboden . . . . .	262
VI. Besluit . . . . .	263

HET BEWIJS VAN DE DISCRIMINATIE IN DE RELATIE  
WERKGEVER-WERKNEMER

Herman Buysens . . . . .	265
I. Inleiding . . . . .	267
II. De Europese regelgeving . . . . .	268
A. Overzicht . . . . .	268
B. Geen rechtstreekse horizontale werking . . . . .	271
III. De bewijslastregeling in discriminatiezaken . . . . .	274
A. De Europese rechtspraak en de invloed van het begrip indirecte discriminatie op de bewijslastverdeling . . . . .	274
B. Toetsing van de bestaande Belgische bewijslastregeling aan de nieuwe bewijslastregeling in discriminatiezaken . . . . .	277
1. Begrippen . . . . .	277
2. De evolutie van de bewijslastregeling in het gemeen recht . . . . .	278
3. De lijdelijke of actieve rechter . . . . .	281
4. De verenigbaarheid van de bewijsregeling met de doel- stellingen en aard van het materiële recht . . . . .	283
5. De wapengelijkheid of -ongelijkheid van de procespartijen . . . . .	285
6. Situering van de Belgische bewijslastregeling in discriminatiezaken . . . . .	287
IV. Bewijsmiddelen in discriminatiezaken . . . . .	292
A. Algemeen . . . . .	292
B. Statistische gegevens . . . . .	293
C. Praktijktests . . . . .	296
V. De eerbieding van grondrechten en materiële bewijsbeperkingen . . . . .	299



THERE WILL NEVER BE EQUALITY IN THE SERVANTS'  
HALL – GELIJKHEID IN HET ARBEIDSRECHT

Daniël Cuypers .....	305
I. Inleiding .....	307
II. Arbeidsrecht: alles behalve gelijkheid .....	309
III. De Europese doorbraak in 1957 .....	311
IV. De olievlek deint uit: de richtlijnen van 2000 .....	314
V. De Antidiscriminatiewet en de diverse categorieën .....	316
VI. Seksuele geaardheid .....	318
VII. Vrouwen .....	319
VIII. Allochtonen .....	322
IX. Collectieve acties .....	325
X. Het bewijsrecht .....	326
XI. De Achilleshiel van de Antidiscriminatiewet: de sancties .....	329
XII. Verdere uitdeining van het principe van gelijke behandeling .....	332
XIII. De collectieve dimensie van de arbeidsovereenkomst .....	337
XIV. Gelijkheidsbeginsel en verbod van rechtsmisbruik .....	339
XV. Naar een algemeen beginsel van gelijke behandeling? .....	342
XVI. De paradoxale werking van het gelijkheidsbeginsel .....	348
XVII. Botsing met andere grondrechten .....	350
XVIII. Conclusie: Rechtsverfijning eerder dan fundamentele vernieuwing ..	351
 BIJLAGE: DE WET VAN 25 FEBRUARI 2003 TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN TOT WIJZIGING VAN DE WET VAN 15 FEBRUARI 1993 TOT OPRICHTING VAN EEN CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING ....	 355

