

Vice-Eersteminister en
Minister van Werk, Economie en
Consumenten, belast met
Buitenlandse Handel



Vice-Premier Ministre et
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et
des Consommateurs, chargé du
Commerce Extérieur

PERSMEDEDELING DOOR KRIS PEETERS
Vice-Eersteminister en
Minister van Werk, Economie en Consumenten,
belast met Buitenlandse Handel

Vrijdag 14 september 2018

Kris Peeters: “Bedrijven toelaten om vrouwen, ouderen, mensen met handicap duwtje in de rug te geven”

De ministerraad heeft het Koninklijk Besluit van vice-eersteminister en minister van werk Kris Peeters goedgekeurd dat rechtszekerheid biedt voor positieve acties van werkgevers tegenover kansengroepen.

Kris Peeters: “Heel wat bedrijven voeren vandaag al positieve acties om mensen met bijvoorbeeld een handicap, ouderen, vrouwen of mensen met een migratieachtergrond een duwtje in de rug te geven. Denk maar aan stages of opleidingen die gericht worden op bepaalde doelgroepen. Tot nog toe bevonden die acties zich in een juridische leemte. Hoewel er sinds 2007 al een anti-discriminatiewetgeving bestaat die positieve acties toelaat, werd er nooit een concreet juridisch kader voor gemaakt. Met dit nieuwe wettelijk kader willen de nodige rechtszekerheid geven aan werkgevers die van positieve actie gebruik willen maken. Er is voor alle duidelijkheid geen verplichting.”

Als onze werkzaamheidsgraad vandaag nog te laag is, is dat vooral omdat specifieke groepen als ouderen, mensen met een beperking, of mensen met een migratieachtergrond moeilijk aan de bak komen op de arbeidsmarkt.

In de antidiscriminatie- en antiracismewet uit 2007 werd al gesteld dat positieve actie mogelijk is om specifieke kansengroepen een duwtje in de rug te geven. De expertencommissie die de wetgeving in 2016 en 2017 evalueerde, beval aan om een wettelijk kader uit te werken om te verduidelijken in welke situaties en onder welke voorwaarden een maatregel van positieve actie kan getroffen worden. Minister Peeters zorgt nu voor een wettelijk kader.

Daarbij moet aan volgende voorwaarden worden voldaan, om te vermijden dat er zich discriminatie voordoet:

- er moet kennelijke ongelijkheid zijn
- het wegwerken van deze kennelijke ongelijkheid moet een te bevorderen doelstelling zijn
- de maatregel moet tijdelijk zijn

- de maatregel mag de rechten van anderen niet onnodig beperken

De doelgroepen moeten objectief worden vastgesteld, bijvoorbeeld op basis van een grote werkzaamheidskloof. Ze kunnen bijvoorbeeld afgebakend worden op basis van gender, handicap, leeftijd, migratieachtergrond of opleidingsniveau.

Er zijn 3 pistes uitgewerkt waarmee bedrijven aan de slag kunnen:

1. Sociale partners zullen op ondernemingsniveau of binnen sectoren **via cao's** kunnen afspreken om in specifieke domeinen bepaalde doelgroepen een tijdelijke prioriteit te geven.
2. Ondernemingen kunnen, ongeacht de aanwezigheid van een syndicale delegatie in de organisatie, gebruik maken van een **toetredingsakte**.
3. De werkgever kan een **actieplan** op bedrijfsniveau indienen.

Bij afspraken via cao of via een toetredingsactie zal de minister van werk het plan moeten goedkeuren, na indiening bij de FOD WASO. Daardoor wordt de rechtszekerheid voor de werkgevers vergroot. Een actieplan daarentegen kan ter informatie ingediend worden bij de FOD WASO, maar zal niet het voorwerp van goedkeuring uitmaken.

Kris Peeters: "Na 10 jaar hebben we doorgezet met de uitwerking van een wettelijk kader voor positieve actie. Het doel is om die doelgroepen in de praktijk dezelfde kansen te bieden. Het is nu aan de sociale partners zijn om hiermee aan de slag te gaan. Ik geloof in een aanpak op maat binnen sectoren en ondernemingen. Op die manier kan het best rekening worden gehouden met specifieke situaties eigen aan de sector of aan het bedrijf."

Voorbeelden van positieve actie:

- een bedrijf kan opleidingsprogramma's voorbehouden voor vrouwen om hun doorstroom naar managementfuncties te bevorderen.
- een bedrijf kan stageplaatsen voorbehouden voor personen met een handicap.
- Een bedrijf kan studiebeurzen uitreiken aan een kansengroep of kansengroepen op voorwaarde dat deze mensen verplicht worden nog x aantal jaren blijven werken in de organisatie. Sommigen kennen deze clause misschien als een scholingsbeding in een arbeidsovereenkomst.
- We zien ook meer mentorprojecten die inzetten op mentoring van werkzoekenden uit specifieke kansengroepen. Bv. mensen met een migratie-achtergrond, jongeren, anderstalige nieuwkomers,...

Overleg

Voor de uitwerking van het KB werkte Minister Peeters nauw samen met UNIA, het Minderhedenforum, werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers en staatssecretaris voor gelijke kansen Zuhail Demir. Er werd ook een advies gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad.

Minister Peeters wil dat de overheid het goede voorbeeld geeft. Kris Peeters: "Ik ben bereid dit KB te bespreken met andere collega's in de regering, zodat het toepassingsgebied ruimer kan gaan dan alleen de private sector. Ook autonome overheidsbedrijven en de openbare sector zouden initiatieven rond positieve actie moeten nemen."