



Brussel, 1 december 2017

‘Wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake werk’

Advies m.b.t. de bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van de vaststellingen inzake discriminatie

Aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers,
Commissie Sociale Zaken

Betreft: parlementair document **54-K-2768**

Inhoud

Inleiding.....	2
1. Federale resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt.....	4
2. Van reactief naar proactief controleren	5
3. Cumulatieve voorwaarden maken wetsontwerp onwerkbaar	6
4. Voor welke discriminatievormen kan de nieuwe bevoegdheid aangewend worden?	7
5. De strafuitsluitende verschoningsgrond is te restrictief om courante praktijksituaties te kunnen nabootsen.	8
6. Wat mogen de inspecteurs juist doen: mystery calls of praktijktesten?	9
Bijlagen.....	10
Contact.....	10

Inleiding

Unia heeft kennis genomen van het 'wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake werk', meer in het bijzonder 'hoofdstuk 9 tot invoering van nieuwe bepalingen in het Sociaal Strafwetboek' (artikelen 30 – 34 wetsontwerp). Dat voorstel zou het de inspectie Toezicht Sociale Wetten mogelijk maken om zich in bepaalde gevallen voor te doen als (potentiële) cliënten of werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd wordt.

Met deze nota wil Unia een aantal aandachtspunten benadrukken met betrekking tot de voorliggende ontwerp teksten. Die liggen in lijn met haar eerdere aanbeveling nr. 165 '[Opsporing en toezicht inzake discriminatie in arbeidsbetrekkingen door de federale arbeidsinspectie](#)' (21 maart 2017). Unia deed hierin beleidsvoorstellen over de rol van de arbeidsinspectie in de strijd tegen discriminatie, waarbij ook gerichte controles en 'mystery shopping' aan bod kwamen.

Unia verwelkomt het voornemen van de regering om de arbeidsinspectie aanvullende onderzoeksbevoegdheden te geven in de strijd tegen discriminatie. Het gaat om een duidelijke vooruitgang die het verdient om aangemoedigd te worden. Het wetsontwerp roept echter ook verschillende vragen op. De tekst zou er dus bij winnen als hij aangevuld kan worden met bepalingen die de ambitie van de minister kan vertalen in nog efficiëntere instrumenten.

Unia gaat ervan uit dat de hieronder voorgestelde aanpassingen aan het wetsvoorstel ook nodig zijn om tot meer efficiënte en transparante vormen van sectorale zelfregulering en zelfcontrole te komen. In sectoren waar die zelfregulering en -controle omtrent gelijke behandeling goed werkt, kan de inspectie zich beperken tot een subsidiaire handhaving van de antidiscriminatiewetgeving en bindende gedragsregels.

Samenvatting van de voorstellen tot aanpassing

Unia stelt voor om de artikelen 30 – 34 van het wetsontwerp te amenderen in overeenstemming met de letter en de geest van de resolutie (punt 1 van deze nota) van 2 juli 2015. Unia vraagt dat de Commissie een aantal voorstellen in overweging neemt uit haar aanbeveling nr. 165 'Opsporing en toezicht inzake discriminatie in arbeidsbetrekkingen door de federale arbeidsinspectie' (21 maart 2017)

Het huidige wetsontwerp lijkt zich te beperken tot louter reactieve controles door de inspectie nádat een discriminatieklacht werd ingediend. Unia pleit ervoor om, in geval van toelating van het arbeidsauditoraat, gerichte proactieve controles (punt 2) door de arbeidsinspectie mogelijk te maken op basis van 'knipperlichten'. Om die gerichte proactieve controles mogelijk te maken, stelt Unia voor om een aantal voorbeeldsituaties in de wet op te nemen waarbij de inspectie de toelating kan vragen aan het arbeidsauditoraat om een praktijksituatie na te bootsen, ook al is er geen voorafgaandelijke klacht ingediend. Dit kan bv. het geval zijn bij objectieve aanwijzingen van discriminatie op basis van resultaten van sectorale zelfregulering en controlemechanismen, resultaten van datamining/data matching via het kruisen van overheidsdatabanken, ... Vereisen dat die aanwijzingen cumulatief aanwezig zijn, maakt het wetsontwerp volgens Unia onwerkbaar. (punt 3)

Het huidige wetsontwerp lijkt de nieuwe bevoegdheid ook uitsluitend te beperken tot strafbare discriminatiemisdrijven, dit zijn enkel opzettelijke vormen van raciale en genderdiscriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen. Unia pleit er daarentegen voor om de nieuwe inspectiebevoegdheden ook mogelijk te maken in geval van objectieve aanwijzingen van (al dan niet opzettelijke) discriminatie op grond van leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, ... Hiertoe dient de wet te voorzien dat de nieuwe onderzoeksbevoegdheid ingezet kan worden voor overtredingen van het burgerrechtelijke discriminatieverbod (punt 4) in arbeidsbetrekkingen. De inspectie kan voor deze inbreuken op het burgerrechtelijk discriminatieverbod enkel remediërend optreden.

Omdat de strafsancities in geval van discriminatie relatief laag zijn en er voor sommige discriminatievormen geen strafbaarstelling voorzien is, zal de arbeidsauditeur doorgaans geen vrijstelling van straf (punt 5) kunnen verlenen aan inspecteurs om handelingen te stellen die strikt noodzakelijk zijn om een courante praktijksituatie na te bootsen (bv. gebruik van valse naam, telecommunicatiemisdrijven, ...). Hoewel dit momenteel niet voorzien is, lijkt het aangewezen dat de inspectie ook beroep kan doen op derden (punt 6) om - onder hun toezicht en dat van de auditeur - welbepaalde handelingen te stellen indien de concrete omstandigheden dit vereisen (bv. indienen cv, telefoongesprek op basis van script, ...).

1. Federale resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt

De resolutie van 2 juli 2015 bevat heel wat interessante elementen waar we in deze nota graag aan herinneren.

Punt 2 vraagt om een evaluatie van de huidige antidiscriminatie- en antiracismewetgeving. Naast de eigen evaluatie die Unia heeft uitgevoerd (en waarvan de resultaten o.a. zijn meegenomen in bovenvermelde aanbeveling nr. 165) is er ook een evaluatie van de expertencommissie opgesteld. Daarin staat onder andere dat *"de Commissie [aanbeveelt] dat de bevoegde diensten van de arbeidsinspectie meer proactiviteit aan de dag leggen bij de uitoefening van hun opdracht om de inachtneming van de wetten van 2007 na te gaan."*

Net die proactiviteit, alsook de link met sectorale zelfregulering en –controle, lijken te ontbreken in het wetsontwerp dat vandaag voorligt. Ook de Commissie vermeldt enkele voorwaarden waaraan het inzetten van mystery shopping zou kunnen worden onderworpen, maar maakt die voorwaarden niet afhankelijk van een voorafgaande discriminatieklacht en/of het kunnen voorleggen van resultaten op basis van datamining en datamatching (zie verder).

Punt 4 vraagt om in eerste instantie werk te maken van gerichte controles bij de federale overheid als werkgever. De overheid heeft een voorbeeldrol te spelen. Het is dan ook belangrijk dat de diversiteit uit de samenleving zich vertaalt in de tewerkstelling in de openbare sector. Ook hier geldt de aanbeveling van Unia dat de inspectie haar nieuwe bevoegdheden zou moeten kunnen uitoefenen voor alle wettelijk verboden vormen van discriminatie (niet enkel voor het strafrechtelijke luik, nl. gender/raciaal) en dit zonder afhankelijk te zijn van een voorafgaandelijke klacht van burgers.

Punt 7 vraagt om overleg met de sociale partners, opdat zij cao's sluiten met het oog op de invoering van een gedragscode discriminatie, en het opzetten van systemen van zelfregulering en zelfcontrole waarbij transparantie over de methodes en resultaten centraal staat. Ook de algemeen verbindend verklaring van sectorale cao's met gedragsregels over gelijke behandeling is belangrijk. De inspectie kan aanvullend bij de zelfcontrole door de sociale partners toezicht houden op de naleving ervan. Jammer genoeg moeten we vaststellen dat er vandaag van die cao's noch van de zelfregulering sprake is (op de nieuwe regeling binnen de dienstenchequesector na). Meer dan twee jaar na de goedkeuring de Kamer-resolutie moeten we dus concluderen dat een duidelijke link tussen de wettelijke regeling rond 'mystery shoppen' en zelfregulering nodig is om sectoraal rond dit thema aan de slag te gaan.

De informatiedoorstroming naar de algemene directie Toezicht Sociale Wetten (TSW) wordt voorzien in punt 9. TSW kan werkgevers dan een termijn verlenen om zich in regel te stellen. Bij gebrek aan bewijs dat dit gebeurd is, kunnen gerichte controles worden uitgevoerd in het kader van een onderzoek mits toestemming van het arbeidsauditoraat (punt 10).

Ook punt 11 blijft relevant: sectoren die geen of gebrekkige systemen van zelfregulering hebben ingevoerd binnen twee jaar na goedkeuring van de resolutie, kunnen onderworpen worden aan gerichte controles. Aangezien we vandaag moeten vaststellen dat die zelfregulering dode letter is

gebleven, zou TSW bv. als signaal meteen kunnen starten met gerichte controles bij overheidsinstellingen en kan de inwerkingtreding van de bepalingen voor private werkgevers en sectoren eventueel op een latere datum starten.

2. Van reactief naar proactief controleren

In lijn met de parlementaire resolutie van 2 juli 2015 stelde Unia in haar aanbeveling nr. 165 voor om de manier van werken van de inspectie aan te passen: naast de bestaande, reactieve controles op basis van klachten zou de inspectie ook gerichte, proactieve controles moeten kunnen opzetten op basis van andere objectieve aanwijzingen van discriminatie en hierbij nieuwe onderzoeksbevoegdheden kunnen gebruiken om discriminatie vast te stellen (zie verder).

In de tekst van het voorliggend ontwerp is niet duidelijk of de voorwaarden van a) een voorafgaande klacht, én b) resultaten van datamining en datamatching cumulatief zijn, dan wel twee afzonderlijke wijzen zijn waarop de nieuwe bevoegdheden uitgeoefend kunnen worden (reactief en proactief).

*“De opsporingsmethode [...] mag slechts gebruikt worden na klachten of meldingen **en** op basis van aanwijzingen die men kan bestempelen als zijnde discriminatie door een werkgever, een particuliere onderneming, zijn aangestelde of de werknemers van de onderneming, en dient ondersteund te worden door resultaten van datamining en datamatching.”*

Om verdoken of onbewuste vormen van structurele discriminatie te kunnen vaststellen en op termijn in te dijken, mag de inspectie niet uitsluitend afhankelijk zijn van klachten van burgers. Slachtoffers van discriminatie weten doorgaans niet dat ze gediscrimineerd werden en de arbeidsinspectie moet dus zelf aan de hand van ‘knipperlichten’ controleren waar er structurele of verdoken vormen van discriminatie bestaan.

Ook andere objectieve aanwijzingen van discriminatie, zoals bv. het kruisen van data uit overheidsbestanden (datamining en datamatching) alsook de resultaten van sectorale zelfregulering en controlemechanismen, ... zouden op zich moeten volstaan om mits toelating van het arbeidsauditoraat een praktijksituatie na te bootsen vanuit de inspectie en – bij vastgestelde discriminaties – remediërende maatregelen voor te stellen.

Vandaag zien we dat de beperkte vormen van zelfregulering die bestaan (met name in de interim- en dienstenchequesector) nooit als gevolg hebben dat er dossiers worden overgemaakt aan de sociale inspectie. De zelfregulering en –controle door sectoren is een situatie die niet voorzien is in de ontwerp teksten, terwijl Unia hier een belangrijke link ziet met de nieuwe inspectiebevoegdheden. De mate van transparantie naar de inspectie bij systemen van zelfregulering en zelfcontrole zou een van de parameters kunnen zijn op basis waarvan de inspectie bepaalde sectoren meer of minder intensief zal controleren. Via een dergelijke aanpak, kan de inspectie sectorale zelfregulering stimuleren en toezien op de kwaliteit van de zelfcontrole in de diverse sectoren.

Unia pleit ervoor om deze verschillende mogelijkheden naast elkaar te laten bestaan en dus niet cumulatief als voorwaarde op te leggen (zie punt 3 van deze nota). Dit kan bijvoorbeeld door een niet-limitatieve lijst van voorbeeldsituaties in de wet op te nemen zoals voorgesteld in aanbeveling nr. 165:

Om tot een effectieve handhaving van de antidiscriminatiewetgeving te komen is het dan ook cruciaal dat de inspectie over andere aanwijzingen dan individuele meldingen beschikt om tot ambtshalve controles over te gaan. Het is voor een inspectiedienst immers verboden om binnen een onderneming of organisatie op willekeurige wijze aanwijzingen te zoeken van discriminatie ('fishing expedition'). Om 'gerichte controles' mogelijk te maken, dient de arbeidsinspectie dan ook over 'knipperlichten' te beschikken die op voorhand aantonen bij welke sectoren, overheidsinstanties of ondernemingen sollicitanten, uitzendkrachten of werknemers objectief gezien een verhoogd risico op discriminatie lopen.

Dergelijke 'knipperlichten' kunnen onder meer, maar niet uitsluitend, bestaan uit:

- *discriminatiemeldingen vanwege werknemers of werkzoekenden, eventueel gescreend en aan de arbeidsinspectie overgemaakt door de openbare gelijkebehandelingsinstanties Unia of het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (IVGM),*
- *resultaten van sectorale zelfregulering en zelfcontrole¹⁰, waaruit blijkt dat bij specifieke ondernemingen of overheidsinstanties kennelijke aanwijzingen van discriminatie blijven bestaan,*
- *de afwezigheid van sectorale zelfregulering en zelfcontrole of gebrekkige transparantie ten aanzien van de arbeidsinspectiediensten inzake de gebruikte methodologie of resultaten,*
- *statistische analyses die via het kruisen van geaggregeerde data uit overheidsdatabanken wijzen op een mogelijks discriminatiepatroon bij specifieke ondernemingen of overheidsinstanties ('datamining').*

3. Cumulatieve voorwaarden maken wetsontwerp onwerkbaar

In het ontwerp worden bijzonder veel voorwaarden geformuleerd vooraleer de inspectie effectief gebruik zal kunnen maken van de bijzondere onderzoeksbevoegdheden inzake discriminatie.

Zo moet er sprake zijn van (1) een melding van discriminatie, (2) aanwijzingen die men kan bestempelen als discriminatie door een werkgever of onderneming, (3) ondersteund door resultaten van datamining/datamatching. De Raad van State bevestigt in haar advies bij dit wetsontwerp dat de niet-naleving van de voorwaarde inzake "datamining en datamatching" de geldigheid van de verrichte opsporingen en vaststellingen dreigt aan te tasten.

Het is voor Unia cruciaal dat meldingen, aanwijzingen van discriminatie uit zelfcontrole en zelfregulering, resultaten van datamining/datamatching, ... niet als cumulatieve voorwaarden gezien worden om van de arbeidsauditeur toelating te krijgen om testen uit te voeren, maar als objectieve 'knipperlichten' op basis waarvan de arbeidsauditeur de inspectie toelating kan verlenen om de nieuwe onderzoeksbevoegdheden te gebruiken. Zoals hierboven uiteengezet, is het net de bedoeling om niet langer enkel reactief op basis van meldingen te gaan werken, maar proactief en gericht te kunnen gaan controleren op basis van objectieve aanwijzingen van discriminatie.

De cumulatieve opsomming van beperkende voorwaarden in het huidige wetsontwerp maakt dat de nieuwe onderzoeksbevoegdheid volgens Unia in de praktijk hoogst uitzonderlijk ingezet zal kunnen worden. Bovendien neemt het huidige voorstel discriminatiemeldingen en -klachten als uitgangspunt, terwijl de invalshoek van gerichte controles bij objectieve aanwijzingen (waaronder bv. ook de resultaten van sectorale zelfcontrole en zelfregulering, datamining/datamatching, ...), toe om structurele, verdoken vormen van discriminatie vast te stellen en te remediëren zonder dat de inspectie afhankelijk is van klachten van burgers. Het kan natuurlijk zijn dat die elementen

samenvallen en dat ze allemaal voor handen zijn. In dat geval is een controle zéker aangewezen, maar het mag geen cumulatieve voorwaarde worden.

4. Voor welke discriminatievormen kan de nieuwe bevoegdheid aangewend worden?

Mystery shopping is een techniek die op basis van het huidige ontwerp enkel ter beschikking wordt gesteld aan de inspectie voor het strafrechtelijke luik: *“Er is geenszins sprake van het instellen van een systeem van verschuiving/verdeling van de bewijslast die door de antidiscriminatie wetten uit de strafrechtelijke procedures werd gehouden.”*

De regering motiveert de nood aan praktijktesten omdat de bijzondere opzetvereiste bij strafbare vormen van discriminatie moeilijk aangetoond kan worden. Deze motivering berust op een foutieve lezing van de bevoegdheden van de inspectie Toezicht Sociale Wetten. De strafbare vormen van discriminaties waarvoor de inspectie bevoegd is, met name raciale en genderdiscriminatie in arbeidsbetrekkingen, vereisen enkel een algemeen opzet (er hoeft m.a.w. geen kwaadwillig karakter aangetoond te worden). Het probleem van bewijsvoering situeert zich echter niet enkel op het niveau van het opzettelijke karakter van de inbreuk, maar omwille van het verdoken karakter waarop discriminaties in de praktijk plaatsvinden ook op de vaststelling van de discriminatie op zich.

In de aanbeveling formuleert Unia dit als volgt:

“Dat discriminatie ook ná een inspectiecontrole moeilijk te bewijzen valt, vloeit voort uit het feit dat werkgevers erover waken om geen discriminatoire criteria schriftelijk vast te leggen (in databanken, interne documenten of e-mail). De arbeidsinspectie heeft bij sommige uitzendkantoren uitdrukkelijke instructies in deze zin teruggevonden. Ondanks de wettelijke represaillebescherming deinzen (ex-) collega’s ervoor terug om belastende getuigenissen af te leggen tegen hun leidinggevende of werkgever.

Bovendien is het kenmerkend voor selectiebeslissingen in het kader van arbeidsbetrekkingen dat er een ruime appreciatiemarge bestaat op grond van zowel arbeidsgerelateerde als subjectieve factoren. Deze ruime appreciatiemarge laat toe om discriminatoire criteria te verhullen in individuele gevallen.”

Hoewel er op burgerrechtelijk vlak een systeem van verdeling van de bewijslast bestaat, doen zich diezelfde bewijsproblemen voor bij de uitoefening van het toezicht door de inspectie op de naleving van het burgerrechtelijk discriminatieverbod in het kader van arbeidsbetrekkingen (art. 12 Antiracismewet; art. 14 Antidiscriminatie wet).

Een aantal discriminatievormen is niet strafbaar gesteld, waardoor de inspectie deze nieuwe bevoegdheden niet kan inzetten bij discriminatie op grond van onder meer leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, ... Na het Zomerakkoord werd in de media aangekondigd dat de arbeidsinspectie de mogelijkheid zal krijgen om haar nieuwe onderzoeksbevoegdheden ook voor de bovenvermelde discriminatiegronden in te zetten. Nochtans is dat op basis van de huidige ontwerp teksten niet het geval omwille van de beperking van de nieuwe onderzoeksbevoegdheden tot strafrechtelijke inbreuken.

Leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing en seksuele oriëntatie, ... zullen dus niet opgenomen worden in de controles die de sociale inspectie na dit wetsontwerp gaan uitvoeren. Dat is natuurlijk een gemiste kans. Unia pleit ervoor om de bijzondere bevoegdheid om testings te doen mogelijk te maken voor alle overtredingen van het burgerlijke discriminatieverbod in arbeidsbetrekkingen (leeftijd, handicap, enz.). Uit de meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt bij Unia, blijken dat immers telkens belangrijke gronden waarop mensen gediscrimineerd worden. De regering van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest voerde een model in waarbij de inspectie testings kan doen op basis van bv. datamining of klachten en er pas bij het verhoor (na de testen) gekeken wordt of er voldoende aanwijzingen zijn dat de discriminatie opzettelijk gebeurde (strafrechtelijk) of niet (enkel remediërend optreden). Unia stelde in AAR 165 voor om een administratieve geldboete te voorzien in het Sociaal Strafwetboek bij overtredingen van het burgerrechtelijk verbod).

In de aanbeveling formuleert Unia het zo (p. 29):

Omwille van de rechtszekerheid lijkt het zinvol om duidelijk te verankeren dat de inspectie al haar bevoegdheden uit het Sociaal Strafwetboek, waaronder desgevallend mysteryshoppen, kan uitoefenen in de strijd tegen bijvoorbeeld leeftijdsdiscriminatie of discriminatie op grond van handicap:

“De door de Koning aangewezen ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor het opsporen en het vaststellen van de daden die, zonder strafbaar te zijn, een inbreuk uitmaken op de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan. De processen-verbaal die daarover worden opgesteld, hebben bewijskracht tot het tegendeel is bewezen.

In de uitoefening van hun ambt beschikken de in het eerste lid bedoelde ambtenaren over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.”

Unia stelt voor om de artikelen 32 Antidiscriminatiewet en 34 Antiracismewet aan te vullen met een paragraaf die de inspectie Toezicht Sociale Wetten een uitdrukkelijke wettelijke basis verleent om haar onderzoeksbevoegdheden uit het Sociale Strafwetboek te gebruiken in het kader van haar toezichtopdracht voor niet strafbaar gestelde vormen van discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen.

Deze regeling kan uitgewerkt worden naar analogie met het artikel XV.17. § 2 van het Wetboek van Economisch Recht.”

5. De strafuitsluitende verschoningsgrond is te restrictief om courante praktijksituaties te kunnen nabootsen.

Zoals hoger aangegeven zal een inspecteur zich er vaak niet toe kunnen beperken om zich niet te legitimeren, maar zal de inspecteur (of derde) een praktijksituatie moeten nabootsen door een fictief correspondentie-cv te versturen, gebruik te maken van een onbestaand ondernemingsnummer, telefoongesprekken te registreren, enz.

Op basis van de 'proportionaliteitsregel' in het huidige ontwerp zal de arbeidsauditeur vermoedelijk geen toelating verlenen aan de inspectie voor deze courante testmethoden. Het ontwerp stelt immers als voorwaarde:

“Die strafbare feiten mogen niet ernstiger zijn dan die waarvoor de opsporingsmethode wordt aangewend en moeten noodzakelijkerwijze evenredig zijn met het nagestreefde doel.”

De ‘misdrijven’ die de inspecteurs - of door hen aangestelde derden - hierbij moeten begaan (bv. gebruik valse naam, valsheid in geschrifte, telecommunicatiemisdrijven, ...) worden strenger bestraft dan raciale en genderdiscriminatie (1 maand tot 1 jaar). Voor discriminatievormen waarop geen strafsancities staan is deze voorwaarde sowieso problematisch.

6. Wat mogen de inspecteurs juist doen: mystery calls of praktijktesten?

Onder voorwaarden (waarover verder meer) mogen de inspecteurs ‘*zich voordoen als cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers*’ zonder dat zij zich voorafgaandelijk moeten legitimeren.

De vrijstelling van legitimatieplicht lijkt vooral nuttig voor bepaalde vormen van ‘mystery shopping’ of ‘mystery calls’ waarbij men zich ertoe beperkt de hoedanigheid van inspecteur niet voorafgaandelijk te vermelden. Bij het nabootsen van courante praktijksituaties zullen echter ook andere, meer actieve testmethodes gebruikt moeten worden waarvoor de inspectie voor deze beroep moeten kunnen doen op derden (om cv’s te versturen, een telefonisch sollicitatiegesprek te voeren, ...). In de huidige ontwerptekst is nog niet voorzien dat de inspectie beroep kan doen op derden en is voor deze laatste ook geen strafuitsluitende verschoningsgrond voorzien. De arbeidsauditeur kan er via de voorafgaandelijke toelating op toezien dat de voorgestelde testmethode afdoende garanties op objectiviteit biedt (bv. inspecteur is aanwezig bij telefoongesprek door derde dat volgens een welbepaald script verloopt, enz.).

Omwille van de rechtszekerheid en om duidelijk te maken dat enkele courante manieren om praktijksituaties na te bootsen toegelaten zijn, stelt Unia voor om in de wettekst ook een niet-limitatieve lijst van voorbeelden toe te voegen.

Uit de aanbeveling nr. 165:

Meer in het bijzonder is de sociaal inspecteur, of door de sociale inspectie aangestelde derde, gemachtigd om de werkgever, potentiële werkgever of arbeidsbemiddelaar onder meer, maar niet uitsluitend:

- *te onderwerpen een vergelijkende praktijktest met een reële of fictieve referentiepersoon, waaronder het opsturen van sollicitatiebrieven, curriculum vitae en de deelname aan selectietesten of gesprekken,*
- *te benaderen of via hiertoe aangestelde derden te laten benaderen door zich voor te doen als cliënten of potentiële cliënten met een opdracht tot discriminatie zonder dat deze handelswijze uitlokking mag uitmaken,*
- *te benaderen of via hiertoe aangestelde derden te laten benaderen door zich voor te doen als potentiële werknemer of uitzendkracht of als potentiële werkgever of inlenend bedrijf,*

- *zij kunnen dit doen, zonder dat zij hun hoedanigheid van sociaal inspecteur of door de sociale inspectie aangestelde derde moeten meedelen en zonder dat zij moeten meedelen dat de bij die gelegenheden verkregen informatie door de sociale inspectie kan worden aangewend voor de uitoefening van haar toezicht.*

Bijlagen

- Federale resolutie van 2 juli 2015 tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt (parlementair document 54-K-1108/006)
- Aanbeveling nr. 165 van 21 maart 2016 over 'Opsporing en toezicht inzake discriminatie in arbeidsbetrekkingen door de federale arbeidsinspectie' (<http://unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen>)

Contact

Bart Mondelaers – bart.mondelaers@unia.be

Maarten Huvenne – maarten.huvenne@unia.be