

Chapter Title: Module 3: Grondrechten op gelijke behandeling

Book Title: Europees burgerschap in de klas

Book Subtitle: Casussen voor mondige EU-burgers

Book Editor(s): Griet Galle, Kris Grimonprez

Published by: Leuven University Press, Universitaire Pers Leuven. (2022)

Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv2ngx5dn.11>

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact support@jstor.org.

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at <https://about.jstor.org/terms>



This book is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License (CC BY-NC-ND 4.0). To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>. Funding is provided by KU Leuven; KU Leuven Fund for Fair OA; College of Europe; Fonds Lenaerts-Grimonprez; Europese Unie.



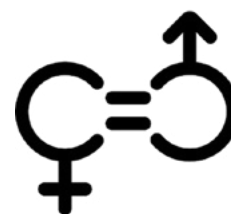
Leuven University Press, Universitaire Pers Leuven are collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Europees burgerschap in de klas*

Module 3: Grondrechten op gelijke behandeling

Casus Defrenne – Het verhaal van de stewardess

Module: Grondrechten op gelijke behandeling

De gelijkheid van mannen en vrouwen behoort tot het DNA van de EU. Deze gelijkheid, die uitdrukkelijk is opgenomen in de EU-Verdragen en verder is uitgewerkt in EU-wetgeving, heeft een impact op het leven van elke dag van EU-burgers. Deze zaak illustreert hoe het EU-gelijkheidsbeginsel concreet werkt in de verhouding tussen werkgever en werknemer. Het arrest *Defrenne*, dat een mijlpaal is voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op het werk, dateert van 1976. Toen was er in verschillende lidstaten nog geen gelijk loon voor gelijk(waardig) werk voor mannen en vrouwen, maar er bestond wel al een Verdragsartikel over. Deze zaak toont dat burgers het EU-recht kunnen inroepen om hun sociale rechten af te dwingen en dat zij als actieve burger zelf mee aan de basis kunnen liggen van nieuwe EU-wetgeving.



EU-waarden	<ul style="list-style-type: none"> > gelijkheid, non-discriminatie > gelijkheid van vrouwen en mannen > eerbiediging van de mensenrechten 	art. 2 UV
EU-doelstellingen	<ul style="list-style-type: none"> > bestrijden van sociale uitsluiting en discriminatie > bevorderen van sociale rechtvaardigheid > bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen 	art. 3 UV
EU-beginselen	<ul style="list-style-type: none"> > gelijk loon voor gelijk(waardig) werk 	
EU-rechten	<ul style="list-style-type: none"> > recht op gelijke behandeling ongeacht geslacht > recht op gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers 	art. 8, 10, 19 WV, art. 21, 23 HV art. 157 WV

I. Informatief luik

Defrenne II, Hof van Justitie van de Europese Unie, arrest van 8 april 1976⁶³



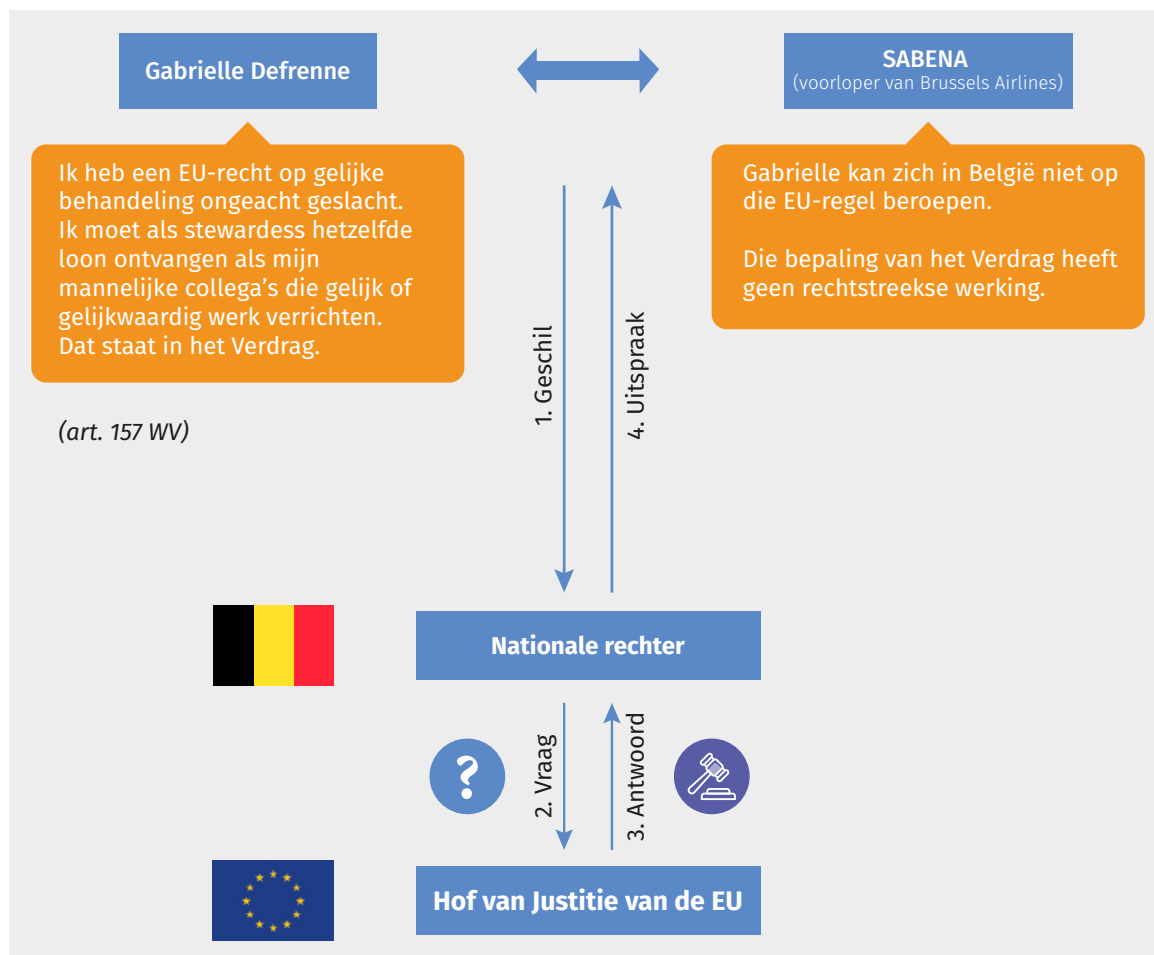
A. Feiten

Gabrielle Defrenne woont in Brussel (Jette) en begint in 1951 als stewardess te werken voor de Belgische luchtvaartmaatschappij Sabena. In 1963 wordt ze gepromoveerd tot boordbediende en stewardess/hoofd van het cabinepersoneel. Gabrielle ontvangt echter een lager loon dan haar mannelijke collega's die als steward werken. Ze is het daar niet mee eens en vecht deze ongelijke behandeling aan bij de Belgische rechter. Die stelt een aantal vragen aan het Hof van Justitie van de EU.



Afb. 12

B. Probleem



63 Zaak 43/75, zie ECLI:EU:C:1976:56.

C. Kernbeginselen en beslissing van het Hof

1. Over welke EU-rechten gaat dit verhaal? Welke EU-waarden, -doelstellingen en -beginselen komen aan bod? (DNA van de EU)



Iedere discriminatie op grond van geslacht is verboden.

Iedereen heeft een **recht op gelijke behandeling ongeacht geslacht**.



De gelijkheid van vrouwen en mannen behoort tot het DNA van de EU. Het staat op vele plaatsen in de EU-Verdragen en het Handvest, geformuleerd als EU-waarde, -doelstelling, -beginsel of als EU-grondrecht. Dit zijn enkele essentiële EU-regels over de gelijkheid man-vrouw:



- › “De waarden waarop de Unie berust, zijn eerbied voor de menselijke waardigheid, vrijheid, democratie, gelijkheid, de rechtsstaat en eerbiediging van de mensenrechten, waaronder de rechten van personen die tot minderheden behoren. Deze waarden hebben de lidstaten gemeen in een samenleving die gekenmerkt wordt door pluralisme, non-discriminatie, verdraagzaamheid, rechtvaardigheid, solidariteit en **gelijkheid van vrouwen en mannen**.” (art. 2 UV)
- › “De Unie bestrijdt sociale uitsluiting en discriminatie, en bevordert sociale rechtvaardigheid en bescherming, de **gelijkheid van vrouwen en mannen**.” (art.3,3 UV)
- › “Bij elk optreden streeft de Unie ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de **gelijkheid van mannen en vrouwen** te bevorderen.” (art. 8 WV)
- › “Bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden streeft de Unie naar bestrijding van iedere discriminatie op grond van **geslacht**, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid.” (art. 10 WV)
- › “... de Raad [kan] ... met eenparigheid van stemmen ... passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van **geslacht**, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.” (art. 19 WV)
- › “Ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 [sociale politiek] wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Unie ondersteund en aangevuld: [...] i) de **gelijkheid van mannen en vrouwen** wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft;” (art. 153,1,i WV)
- › “Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat **het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers** voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.” (art. 157,1 WV)
- › “Iedere discriminatie, met name op grond van **geslacht**, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid, is verboden.” (art. 21,1 HV)
- › “De **gelijkheid van vrouwen en mannen** moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.” (art. 23 HV)

De gelijkheid van mannen en vrouwen is uitgewerkt in EU-wetgeving zoals de ‘Richtlijn Gelijkheid mannen en vrouwen op het werk’.⁶⁴ Richtlijnen leggen een bepaald doel vast dat alle EU-lidstaten moeten bereiken. Elke lidstaat zet EU-richtlijnen om in zijn eigen wetgeving.⁶⁵

De ‘Richtlijn Gelijkheid mannen en vrouwen op het werk’ heeft tot doel om alles in verband met werk zo gelijk mogelijk te maken: aanwerving, arbeidsvoorwaarden, promotiekansen, opleidingen ...

Ook de ‘Europese pijler van sociale rechten’ legt het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen vast.⁶⁶

2. Laat het EU-recht toe dat Gabrielle voor gelijk werk een lager loon ontvangt dan haar mannelijke collega’s?

Neen, het Werkingsverdrag bepaalt uitdrukkelijk dat mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid een gelijk loon moeten ontvangen (art. 157,1). Het Hof van Justitie van de EU stelde dat Gabrielle die EU-bepaling *rechtstreeks* kon inroepen tegen Sabena, zelfs als het Belgische recht in 1976 niet in zo’n gelijkheid voorzag (ondertussen is dat wel het geval).

Vele EU-regels hebben ‘**rechtstreekse werking**’, d.w.z. dat ze kunnen ingeroepen worden los van het nationale recht. EU-regels hebben ook ‘**voorrang**’ op nationale regels: indien het recht van een lidstaat iets anders zegt, zal het EU-recht primeren.⁶⁷

De bepaling van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk is dwingend recht: werkgevers en werknemers kunnen er niet van afwijken, ook niet als een werkgever en een vrouwelijke werknemer ‘akkoord gaan’ dat zij minder zal worden betaald. Er is dus een beperking van de contractuele vrijheid.

3. Waarom treedt de EU op in deze materie?

Gelijkheid en eerbiediging van de mensenrechten zijn essentiële EU-waarden, net als non-discriminatie, rechtvaardigheid en gelijkheid van vrouwen en mannen.⁶⁸ In de zaak *Defrenne* beklemtoont het Hof van Justitie dat het beginsel van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk niet alleen een economische maar ook een sociale doelstelling heeft.

64 Richtlijn 2006/54 (zie masterfiche Gelijkheid). Ten tijde van het arrest *Defrenne* gold een vroegere richtlijn, nl. Richtlijn 76/207 van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

65 Masterfiche EU-regels.

66 Beginsel 2: “Gendergelijkheid: a) Het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd en bevorderd op alle vlakken, waaronder dat van de participatie op de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling. b) Vrouwen en mannen hebben recht op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid.”

67 Zie masterfiche EU-regels.

68 Art. 2 UV (eerste en tweede zin).

a) Economische doelstelling

De EU is een economische unie die naar een eerlijke concurrentie streeft. Dat stond voorop toen de lidstaten het beginsel van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk opnamen in het Verdrag van Rome, het verdrag waarmee ze in 1957 de EEG (Europese Economische Gemeenschap) oprichtten.⁶⁹ Ondernemingen in lidstaten die voor gelijke beloning zorgen, kunnen immers een concurrentieel nadeel hebben tegenover ondernemingen in lidstaten waar de beloning van vrouwen niet noodzakelijk gelijk moet zijn. Daar zouden producten of diensten die door vrouwen worden geleverd aan lagere lonen, goedkoper in de interne markt kunnen worden gebracht. Het Hof van Justitie herinnert eraan dat de toepassing van gelijk loon voor mannen en vrouwen in de hele EU zo'n scheefrekkende vermijdt.



Afb. 13 Mannen ondertekenen het Verdrag van Rome (1957). Ze legden er het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk in vast. Waren ze zo feministisch?

In dat verband wordt vaak verwezen naar de EU-doelstelling van een **'gelijk speelveld'** (*level playing field*).⁷⁰ De EU-lidstaten vormen samen een interne markt, dat is een ruimte met vrij verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal. Voor een eerlijk spel in die ene grote ruimte moeten alle EU-lidstaten dezelfde spelregels respecteren. Eén ervan is de regel van de gelijke behandeling man en vrouw. Daarom werkt de EU-Verdragsbepaling hierover (art. 157,1 WV) rechtstreeks en heeft die voorrang op de eigen regels van een lidstaat. De EU ziet erop toe dat deze gelijke behandeling in de hele arbeidsmarkt van de EU wordt toegepast. In een interne markt, met vrij verkeer van werknemers, moeten de werknemers erop kunnen rekenen dat ze bij hun werk in andere lidstaten correct zullen worden behandeld.

b) Sociale doelstellingen

Gelijk loon voor mannen en vrouwen voor gelijk(waardig) werk beantwoordt ook aan belangrijke sociale EU-doelstellingen. Het Unieverdrag stelt uitdrukkelijk dat de EU streeft naar sociale vooruitgang en een voortdurende verbetering van de werk- en levensomstandigheden. Sociale uitsluiting en discriminatie bestrijden is een fundamentele EU-doelstelling net als de bevordering van sociale rechtvaardigheid en bescherming.⁷¹

⁶⁹ Het Verdrag van Rome werd ondertekend in 1957 en trad in werking in 1958. De EEG is een voorloper van de EU.

⁷⁰ Zie masterfiche Interne markt, woordenlijst en casus *Feryn*.

⁷¹ Art. 3 UV. Zie ook Europese pijler van sociale rechten.

4. Beslissing van het Hof



Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen kan niet verwateren tot een vage aanwijzing. Het gaat hier om de grondslagen van de Unie.

Art. 157,1 WV bepaalt dat mannen en vrouwen een gelijk loon moeten ontvangen voor gelijk of gelijkwaardig werk. Dat artikel heeft een rechtstreekse werking. Burgers kunnen zich rechtstreeks op deze EU-regel beroepen, ook ten aanzien van een particuliere onderneming zoals Sabena.



5. Extra: Waarom is rechtstreekse werking belangrijk? Wanneer is er rechtstreekse werking?

Een verdrag is een afspraak tussen landen. De rechtstreekse werking toont dat de EU-Verdragen veel meer zijn dan afspraken tussen de EU-lidstaten: ze creëren tegelijk rechtstreeks rechten en plichten voor EU-burgers. Dat maakt de EU-Verdragen rechtstreeks relevant voor hun dagelijkse leven.

Niet alle bepalingen van de Verdragen hebben rechtstreekse werking. Particulieren kunnen zich voor de nationale rechter enkel op EU-regels beroepen als de voorwaarden voor rechtstreekse werking vervuld zijn: de bepalingen moeten (1) **duidelijk** zijn, (2) **precies** en (3) **onvoorwaardelijk**. Het Hof stelt dat art. 157 WV aan die voorwaarden voldoet. Het is (1) een duidelijke bepaling die (2) de lidstaten oplegt in een gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk te voorzien. Daarbij hebben zij (3) geen of alleszins weinig beleidsruimte (onvoorwaardelijk). Essentieel is dat het artikel zowel tussen particulieren onderling als ten aanzien van de overheid kan worden ingeroepen (horizontale en verticale rechtstreekse werking).⁷²



6. Extra: Werking in de tijd

Moeten werkgevers nu ook voor het verleden aan vrouwelijke werknemers de loonverschillen bijbetalen? Neen. Het Hof van Justitie stelt dat er pas vanaf de datum van het arrest (8 april 1976) beroep kan worden gedaan op het beginsel van gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk voor vrouwen en mannen, tenzij een werknemer net als Gabrielle Defrenne al voor die datum een beroep of klacht had ingediend. Zo wil het Hof vermijden dat werkgevers in financiële moeilijkheden raken. Die werkgevers konden volgens het Hof verondersteld hebben dat een verschillende behandeling gerechtvaardigd was, onder meer omdat de Europese Commissie geen procedures had opgestart tegen lidstaten die het loonverschil toelieten.

D. Vervolg na de beslissing van het Hof van Justitie

1. Voor Sabena

Sabena dient Gabrielle achterstallig loon te betalen, namelijk het verschil tussen haar loon en het loon dat mannelijke werknemers in die functie ontvingen (toen in totaal 12.716 Belgische frank, of ongeveer 315 euro).⁷³

⁷² Masterfiche EU-regels; woordenlijst.

⁷³ Arbeidshof Brussel, arrest van 24/11/1976, Gabrielle Defrenne / SA Sabena; Persartikel: *De Standaard* (12.04.1976).

2. Voor de lidstaten

Alle lidstaten moeten waarborgen dat mannelijke en vrouwelijke werknemers gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk ontvangen. Indien een lidstaat dat niet doet, kan de Europese Commissie tegen hem optreden. Het verbod van discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers geldt niet alleen voor de overheid, maar ook voor contracten tussen particulieren. Particulieren kunnen de ongelijkheid bij hun werkgever zo nodig aanvechten voor de rechter in hun land. Nationale rechters moeten het EU-recht op gelijk loon voor gelijk werk beschermen.



3. Wat is het belang van deze zaak? Actief burgerschap loont!

Deze zaak illustreert hoe een mondige burger de maatschappij kan veranderen. De actie van de stewardess was niet alleen succesvol voor haar persoonlijk: Gabrielle Defrenne kon haar sociale rechten afdwingen ten aanzien van een grote onderneming zoals Sabena. Haar optreden en deze zaak vormden bovendien mee de basis voor nieuwe EU-wetgeving die de gelijke behandeling van mannen en vrouwen steeds sterker beschermt. In die zin had Gabrielle, gesteund door een belangenvereniging die voor vrouwen opkomt, een onmiskenbare impact op het verdere EU-beleid. Actieve EU-burgers kunnen via democratische weg participeren aan de totstandkoming van nieuwe EU-wetgeving, onder meer door te stemmen in verkiezingen.⁷⁴ Maar daarnaast kunnen actieve burgers ook een betekenisvolle rol in de samenleving spelen door naar de rechter stappen.⁷⁵ Ondersteuning door verenigingen van burgers die hetzelfde doel nastreven (belangengroepen) kan daarbij cruciaal zijn.⁷⁶

4. Ruimere context

Gabrielle ontving niet enkel een lager loon dan haar mannelijke collega's. Zij werd bovendien verplicht te stoppen met werken als stewardess toen zij veertig jaar oud werd. Dat was in die tijd verplicht voor al het vrouwelijk boordpersoneel. Eenzelfde verplichting bestond echter niet voor mannelijke werknemers. Ook dat onderscheid vocht zij aan voor de Belgische rechter, omdat het een impact had op haar pensioenrechten en ontslagvergoeding. Die ongelijkheden leidden tot twee arresten van het Hof van Justitie van de EU.⁷⁷ In beide zaken kreeg Gabrielle van het Hof echter ongelijk. Het Hof oordeelde dat art. 157 WV enkel op het loon zelf slaat en niet op andere voorwaarden zoals pensioenrechten en ontslagvergoedingen. Deze *Defrenne*-zaken illustreren hoe gerechtelijke actie van actieve burgers hiaten in de wetgeving kan tonen en een katalysator voor betere wetgeving kan zijn. De uitspraken vormden de aanzet voor nieuwe EU-wetgeving die de gelijkheid tussen mannen en vrouwen niet alleen voor loon maar in tal van andere domeinen uitwerkte.⁷⁸

⁷⁴ Masterfiche Democratie.

⁷⁵ Zie ook casussen *Craeynest en Schrems*.

⁷⁶ Via sociale media brengen mensen soms wantoestanden aan het licht en trekken ze de aandacht van belangengroepen die kunnen helpen. Juridische eerstelijnsbijstand geeft een gratis oriënterend advies door een advocaat of begeleiding door een pro-Deoadvocaat (Decreet van 26/04/2019 houdende de justitiehuisen en de juridische eerstelijnsbijstand).

⁷⁷ Zaken 80/70 en 149/77.

⁷⁸ Bijv. Richtlijn 2006/54 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Zo vaardigden het Europees Parlement en de Raad de 'Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers' uit.⁷⁹ Mannen en vrouwen krijgen er rechten m.b.t. vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof en m.b.t. flexibele werkregelingen. Deze richtlijn moet

de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen en de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten en loon weg te werken.⁸⁰

De Raad ondersteunt maatregelen om tot een genderevenwicht te komen in traditioneel vrouwelijke of mannelijke sectoren, zoals het aantrekkelijk maken van STEM-curricula en STEM-jobs voor vrouwen.⁸¹

De Commissie stelt nieuwe EU-wetgeving voor die het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk tot een realiteit wil maken door betere beloningstransparantie en handhavingmechanismen.⁸² Het Europees Instituut voor gendergelijkheid⁸³ publiceert jaarlijks een gendergelijkheidsindex. Je kunt op zijn website met het Gender Equality Index Game je leven als man/vrouw in andere lidstaten bekijken en vergelijken met je situatie in België.

Voor de recentste ontwikkelingen kun je online de 'Infopagina's over de Europese Unie: Gelijkheid van vrouwen en mannen' van het Europees Parlement raadplegen (zie I.E).

5. Indirecte discriminatie van vrouwen

Bij **directe discriminatie** worden vrouwen ongunstiger behandeld omdat ze vrouw zijn. Geslacht is een verboden criterium van onderscheid.

Bij **indirecte discriminatie** lijkt er op het eerste gezicht niets aan de hand. Er wordt een ogenschijnlijk neutraal criterium van onderscheid gebruikt. Om de hoogte van het loon te bepalen, maakt men bijv. een onderscheid tussen voltijdse en deeltijdse arbeid. In de praktijk stelt men echter vast dat dit onderscheid grotendeels vrouwen treft, want vrouwen werken vaker deeltijds dan mannen. Zo ook onderbreken vrouwen hun loopbaan vaker, nemen ze vaker zorgtaken in het gezin op en zijn ze oververtegenwoordigd in bepaalde jobs (bijv. zorg). Ongunstige maatregelen voor mensen die deeltijds werken, loopbaanonderbreking nemen, onbetaalde zorgtaken opnemen of jobs uitoefenen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn, komen in de praktijk neer op indirecte discriminatie van vrouwen. Directe noch indirecte discriminatie is toegelaten.⁸⁴

79 Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

80 Rechtsoverweging 6.

81 European Commission, '2021 Report on Gender Equality in the EU', https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_printable_en_0.pdf, 28-30.

82 Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingmechanismen.

83 Opggericht door het Europees Parlement en de Raad, met zetel in Vilnius (Litouwen), zie I.E (Meer info).

84 Masterfiche Gelijkheid.



6. Extra: De situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in de EU

In de EU verschilt de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt nog steeds sterk van die van mannen.⁸⁵

a) Arbeidsparticipatie

Vrouwen participeren gemiddeld minder aan de arbeidsmarkt dan mannen. In 2019 bedroeg de genderkloof voor tewerkstelling 11,7 % (79 % van de mannen werkte, 67,3 % van de vrouwen). Vrouwen werken ook vaker deeltijds. Omgerekend naar voltijdse tewerkstelling loopt de genderkloof op tot 17,4 %. Vooral ouderschap is een bepalende factor voor het verschil in arbeidsparticipatie: als een vrouw een kind onder de zes jaar heeft, vermindert haar tewerkstelling gemiddeld met 14,3 %; bij een man vermeerderd de tewerkstelling met 9,6 %.

De genderkloof is groter voor vrouwen op het platteland en voor vrouwen in benadeelde of kwetsbare situaties. Jonge of oudere vrouwen, vrouwen met een handicap, alleenstaande moeders met jonge kinderen, vrouwen die behoren tot een minderheidsgroep of een migrantengemeenschap en vrouwen met een lage scholingsgraad hebben minder vaak een betaalde job.

Vanwege zorgtaken nemen vrouwen vaker loopbaanonderbreking dan mannen. In de EU nam slechts 1 % van de mannen een loopbaanonderbreking van minimaal zes maanden om voor de kinderen te zorgen, tegenover 33 % van de vrouwen.

b) Lagere lonen en segregatie op de arbeidsmarkt

Gemiddeld verdienen vrouwen minder dan mannen. In 2018 was de loonkloof tussen mannen en vrouwen (*gender pay gap*) in de EU 14,1 %: voor elke euro die een 'gemiddelde' man verdiende, verdiende een 'gemiddelde' vrouw slechts 86 cent. De arbeidsmarkt is **verticaal gesegregeerd** op basis van gender: binnen een bepaalde sector van de arbeidsmarkt hebben vrouwen vaker de lager betaalde jobs.

Er is ook een oververtegenwoordiging van vrouwen bij jobs in preciaire werkomstandigheden, zoals variabele werkuren en tijdelijke contracten.

De arbeidsmarkt is ook **horizontaal gesegregeerd**: in sommige sectoren bestaat het merendeel van de arbeidskrachten uit vrouwen (bijv. zorg), in andere sectoren uit mannen (bijv. transport, energie, sport, audiovisuele sector, nieuwsmedia, muziek, kunst). Sectoren met vooral mannelijke werknemers zijn gevoelig voor discriminatie van vrouwen bij aanwerving. Genderstereotypen beperken ook de persoonlijke en professionele ontwikkeling van vrouwen.

c) Oorzaken en gevolgen

Een belangrijke oorzaak van de hoge graad van deeltijds werk bij vrouwen en de genderkloof in tewerkstelling en in loon is het genderonevenwicht bij onbetaalde zorg (voor kinderen en zorgbehoevende familieleden) en huishoudelijk werk. Voor de coronacrisis spendeerden vrouwen in de EU gemiddeld 13 uur meer aan onbetaalde zorg en huishoudelijk werk dan mannen. Door de moeilijke combinatie van werk en gezinstaken verrichten vrouwen vaak minder uren betaald werk of verlaten ze de arbeidsmarkt zelfs volledig om voor een zorgbehoevend

⁸⁵ Gebaseerd op European Commission, 2021 Report on Gender Equality in the EU, 19-36; Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.

familieel te zorgen. Ook de groeiende flexibiliteit op de arbeidsmarkt, met langere werktijden en veranderende werkschema's, maakt de combinatie van werk en privéleven voor veel werknemers moeilijk. Daarnaast wordt voor de lagere arbeidsparticipatie en verloning van vrouwen ook gewezen op oorzaken als de stereotypering van vrouwen, discriminatie en seksisme, bijv. bij aanwerving.

Een lager loon en een lagere arbeidsparticipatie (met een lager inkomen als gevolg) kunnen gevolgen hebben voor de levensstandaard, levenskwaliteit en sociale inclusie van vrouwen. Vrouwen hebben gemiddeld ook een lager pensioen dan mannen.



E. Meer info

- Europees Parlement, 'Infopagina's over de Europese Unie: Gelijkheid van vrouwen en mannen'⁸⁶
- Europese Commissie, 'Gendergelijkheid',⁸⁷ met daarin o.a. 'Equal pay' en 'Women in the labour market'
- European Commission, '2021 Report on Gender Equality in the EU'⁸⁸
- Hof van Justitie, Video 'Het Hof van Justitie: Een gelijke behandeling waarborgen en de rechten van minderheden beschermen'⁸⁹
- Europees Instituut voor gendergelijkheid⁹⁰
- European Institute for Gender Equality, met o.a. 'Topics: Employment', 'Gender Inequalities in Pay and Care in the EU' en 'Index Game'⁹¹
- Eurostat, 'Gender Pay Gap in Unadjusted Form'⁹²
- Data.Europa.EU, 'Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017'⁹³
- Zoek in Google op: 'Equal Pay Fact Sheet'
- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen⁹⁴
- Rosa, 'Economie, arbeid en zorg'⁹⁵
- Vrouwenraad, 'Gendernieuws uit Europa'⁹⁶
- S. Prechal, '*Defrenne*: De Europese gelijkebeloningsaga met verstrekkende gevolgen' in Schutgens e.a. (eds), *Canon van het recht* (Ars Aequi Libri 2010).

86 <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/nl/sheet/59/gelijkheid-van-vrouwen-en-mannen>

87 https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_nl

88 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_printable_en_0.pdf

89 <https://www.youtube.com/watch?v=Z3uR3L-uCiY>

90 <https://eige.europa.eu/nl/in-brief>

91 <https://eige.europa.eu/>; <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-pay-eu>; 'Index Game', <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/game/BE/W>

92 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

93 https://data.europa.eu/euodp/nl/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG

94 <https://igvm-iefh.belgium.be/nl>

95 <http://ehbf.rosavzw.be/HelpFeminisme/gelijklonbis.htm>; <https://rosavzw.be/nl/themas/arbeid/sleutelmomenten/1957-de-strijd-voor-gelijk-loon>

96 <http://www.vrouwenraad.be/file?file=83850&ssn=>

II. Didactisch luik

A. Lesthema's en leerdomeinen



- › gelijke behandeling (man-vrouw), non-discriminatie
- › arbeidsvoorwaarden, contract, loon, vrijheid van ondernemerschap
- › bevoegdheidstoedeling (verdeling bevoegdheden tussen EU en lidstaten), evolutie EU-wetgeving
- › luchtvaart

Je kunt de thema's van deze casus verruimen aan de hand van de masterfiches Gelijkheid en Interne markt.

- › leerdomeinen uit de inleiding
- › Engels
- › geschiedenis
- › kunstvakken: zie creatieve opdracht

B. Onderwijsdoelen

Onderwijsdoelen uit de inleiding

Burgerschapscompetenties, zoals

- › met actuele voorbeelden mechanismen achter discriminatie toelichten (D/A 7.6, D 7.6, A 7.6)
- › strategieën hanteren om op een geïnformeerde en beargumenteerde wijze in dialoog te gaan over maatschappelijke uitdagingen (D/A 7.8., A 7.8, D 7.8)

Leercompetenties, zoals

- › informatie uit verschillende bronnen kritisch verwerken tot een samenhangend en bruikbaar geheel rekening houdend met mogelijk tegengestelde informatie (D/A 13.6, D 13.6, A 13.6)

Mogelijke concrete lesdoelen

- › lesdoelen uit de inleiding
- › uitleggen dat discriminatie bestrijden en de gelijkheid van vrouwen en mannen beschermen een van de EU-doelstellingen vormt, en waarom dat zo is; hierbij verwijzen naar het relevante DNA van de EU
- › het EU-beginsel van gelijke behandeling ongeacht geslacht en het recht op gelijk loon voor gelijk(waardig) werk uitleggen
- › illustreren dat de EU sociale doelen nastreeft (zoals gelijkheid tussen man en vrouw) en dat de EU-wetgeving evolueert
- › aantonen hoe mondige burgers sociale rechten kunnen afdwingen en daarmee aan de basis van nieuwe EU-wetgeving kunnen staan
- › de huidige stand van zaken betreffende de gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt onderzoeken
- › informatie verwerken over de arbeidsvoorwaarden van vrouwen en daarover een standpunt formuleren

C. Lesactiviteiten



1. Link met de leefwereld: wat als?

Stel dat een meisje als vakantiejob in een restaurant gaat opdienen. Ze merkt dat jongens die er dezelfde vakantiejob doen meer verdienen per uur. Hoe reageert ze?

Je kunt ter inleiding dit YouTube-filmpje tonen (2:15 min): 'Het Hof van Justitie: Een gelijke behandeling waarborgen en de rechten van minderheden beschermen' (zie I.E).



2. Verbinden met EU-waarden



Vertel de casus *Defrenne* en vraag de leerlingen om die te verbinden met de EU-waarde van gelijkheid. [gelijke behandeling van vrouwen en mannen (art. 2 UV); gelijk loon voor gelijk(waardig) werk]

Hoe wordt de waarde van vrijheid hier ingeperkt? [De vrijheid van werkgevers en werknemers die een arbeidscontract sluiten, wordt ingeperkt door de EU-vereiste van gelijk loon voor gelijk werk.]

Welke belangen en waarden botsen in deze casus? [Het belang van werkgevers om zo goedkoop mogelijk producten en diensten te kunnen aanbieden botst met het belang van vrouwelijke werknemers op een gelijke beloning als mannen. De waarde van vrijheid botst met de waarde van gelijkheid.]

3. Onderwijsleergesprek

Lees of vertel de casus *Defrenne* en voer daarna een onderwijsleergesprek.

- Welke EU-rechten en welk EU-beginsel staan in deze casus centraal?
- Mannen ondertekenen het Verdrag van Rome (fotomateriaal). Waarom waren ze zo bekommerd om de positie van de vrouw en het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk? Waren ze feministen? [neen, zie I.C.3.a]
- Wat zijn de doelstellingen van het EU-beginsel van gelijk loon voor gelijk werk? [zie I.C.1 en 3]
- Kan een lidstaat zelf kwesties i.v.m. (on)gelijkheid man-vrouw op de arbeidsmarkt regelen zonder rekening te houden met EU-regels? [neen, zie I.C.1-3]
- Kan een werkgever in de EU zelf beslissen om aan mannen hogere lonen toe te kennen dan aan vrouwen? [neen, zie I.C.2]
- Klopt het dat een individu niets kan beginnen tegen discriminatie door een grote onderneming? [neen, zie I.C.5 en I.D.1 en 3]. Maak de leerlingen ervan bewust dat ook een individuele burger zich op het EU-recht kan beroepen en sociale rechten kan afdwingen en daarmee aan de basis kan liggen van nieuwe EU-wetgeving.
- Stel dat de Belgische wet een bepaalde discriminatie van vrouwen qua beloning zou toelaten. Zouden vrouwen die in België gediscrimineerd worden hun EU-recht op gelijke behandeling kunnen inroepen voor Belgische rechters en door hen beschermd worden, of moeten ze daarvoor naar Luxemburg? [Belgische rechters zullen hun EU-rechten beschermen; zie I.C.4 en 5]
- Wat is de huidige stand van zaken m.b.t. de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt? [zie I.D.6]. Je kunt leerlingen ook bewust maken van de situatie van vrouwen in verschillende Europese landen via het 'Index Game' (verwijzing in I.E.).
- Ken je problemen van *indirecte* discriminatie van vrouwen? [zie I.D.5]



4. Think – pair – share: wat denk jij?



- › De EU streeft niet alleen gelijkheid maar ook vrijheid na (EU-waarden in art. 2 UV). Moet een werkgever dan niet de vrijheid hebben om zelf te beslissen of hij een gelijk loon wil toekennen aan de mannen en de vrouwen in zijn onderneming? Moet een vrouw niet de vrijheid hebben om zelf te beslissen om ook voor een lager loon te werken (als ze de job maar krijgt)? Zijn werkgevers en werknemers nog vrij als de EU bindende gelijkheidsregels oplegt (dwingend recht)?
- › Soms laten EU-regels een niet-gelijke behandeling toe in het kader van ‘positieve actie’ (zie masterfi-che Gelijkheid en casus *Lommers*). Wat denk je van ‘positieve actie’?
- › “44 % van de Europeanen denkt dat de belangrijkste rol van vrouwen erin bestaat om voor het huis en hun familie te zorgen.”⁹⁷ Ben je het daarmee eens? Waarom?
- › De EU bevordert de arbeidsparticipatie van vrouwen en de gelijke verdeling van zorgtaken (bijv. zorg voor kinderen en zorgbehoevende familieleden) tussen mannen en vrouwen (zie I.D.4). Vind je het goed dat arbeidsparticipatie van vrouwen bevorderd wordt? Waarom? Vind je het goed dat een gelijke verdeling van zorgtaken bevorderd wordt? Waarom? Vind je dat het een opdracht van de EU is om arbeidsparticipatie en een gelijke verdeling van zorgtaken te bevorderen? Waarom?



5. Filosofisch gesprek

Gebruik als impuls de casus *Defrenne*, een recente EU-richtlijn (zie I.D.4 of I.E) of actuele gegevens over de situatie van de vrouw op de arbeidsmarkt (zie I.D.6). Als de leerlingen veel ervaring hebben met een filosofisch gesprek, kan je hen zelf filosofische vragen laten formuleren. Anders maak je zelf een keuze uit de volgende vragen of laat je de leerlingen kiezen:

- › Is het rechtvaardig dat *ongelijk* werk *ongelijk* betaald wordt (dat een dokter bijv. meer verdient dan een kinderverzorger)? Waarom wel of niet?
- › Als leerlingen beargumenteren dat dat rechtvaardig is, kun je vragen wat goede criteria zijn om ongelijk werk ongelijk te betalen. Indien de leerlingen geen criteria vinden, kun je mogelijke criteria bevragen, zoals vereiste studies, vaardigheden of talenten, zwaarte van de job, schaarste van arbeidskrachten.
- › Als leerlingen beargumenteren dat het onrechtvaardig is, kun je hun vragen naar de mogelijke gevolgen van een gelijk loon voor ongelijk werk (cf. communisme).
- › Wat betekent ‘werken’? Waarom? Als leerlingen enkel aan betaalde arbeid denken, kun je hun vragen of ook studeren, creatief bezig zijn, je stem laten horen in de maatschappij, huishoudelijke en zorgtaken ... vormen van ‘werken’ zijn.
- › Onderscheiden mensen zich van dieren door het feit dat ze werken? Wordt ons mens-zijn bepaald door onze arbeid? Indien wel, is arbeid de meest essentiële activiteit van de mens? Indien niet, wat maakt de mens tot mens?
- › Vrouwen nemen vaker zorg op dan mannen: ze zijn meer vertegenwoordigd in zorgjobs (die vaak minder goed betaald zijn) en spenderen gemiddeld meer tijd aan zorgtaken in het gezin. Is dat verschil te verklaren vanuit biologische verschillen (‘natuur’) of vanuit opvoeding en maatschappelijke context (‘cultuur’)? Wat is de invloed van natuur of cultuur op het man-zijn of vrouw-zijn? Ben je het eens met de uitspraak van de Franse filosofe Simone de Beauvoir in haar boek *De tweede sekse*: “Je wordt niet als vrouw geboren, je wordt tot vrouw gemaakt.”

97 European Commission, ‘2021 Report on gender equality in the EU’, 21 (zie I.E).

- › Een recente EU-richtlijn bevordert de arbeidsparticipatie van vrouwen en de gelijke verdeling van zorgtaken (bijv. zorg voor kinderen en zorgbehoevende familieleden) tussen mannen en vrouwen (zie I.D.4). Welke vooronderstellingen zitten achter deze richtlijn? Ben je het daarmee eens? *Mogelijke vooronderstellingen*:
 - › de arbeidsparticipatie moet hoger, want de economie moet groeien
 - › vrouwen moeten financieel even zelfstandig zijn als mannen
 - › de zorgtaken binnen een gezin moeten gelijk verdeeld zijn. Mogelijke vooronderstellingen hiervan: mannen en vrouwen kunnen zorgtaken even kwaliteitsvol uitvoeren; zowel mannen als vrouwen moeten bereid zijn om zorgtaken aan te leren en op te nemen.

6. Opzoekwerk en creatieve opdracht: video maken

De leerlingen krijgen de opdracht om een pleidooi op te bouwen waarin ze Defrenne verdedigen. Ze oriënteren zich zelfstandig in de casus aan de hand van het informatieve luik en doen opzoekwerk over de huidige stand van zaken op het vlak van gelijkheid man-vrouw in EU-lidstaten (zoals België) m.b.t. tot arbeidsvoorwaarden (zie suggesties voor bronnen in I.E). Het pleidooi neemt de vorm aan van een ingesproken diapresentatie van 6 à 10 minuten waarin zij een aantal elementen moeten verwerken:

- › de argumenten van de twee betrokken partijen
- › de verhouding tussen nationale en EU-wetgeving
- › de EU-rechten, -doelstellingen en -beginselen die in deze casus van belang zijn
- › de huidige stand van zaken op het vlak van gelijkheid man-vrouw in EU-landen (en België) met betrekking tot arbeidsvoorwaarden
- › hun persoonlijke mening
- › bronvermelding

Nadien beoordelen de leerlingen elkaars presentatie, toetsen ze af of alle vereiste elementen aanwezig zijn en of de argumenten steekhouden.⁹⁸

Je kunt deze opdracht combineren met het opzoekwerk hieronder.

7. Opzoekwerk

Geef de leerlingen individueel of in kleine groepjes verschillende opdrachten en laat hen het resultaat aan elkaar presenteren:

In de EU verschilt de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt nog steeds sterk van die van mannen (zie I.D.6). (1) Onderzoek de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen voor arbeidsparticipatie en (2) voor verloning. (3) Leg uit wat het betekent dat de arbeidsmarkt gesegregeerd is op basis van gender en geef voorbeelden. (4) Wat zijn de oorzaken en gevolgen van de ongelijke arbeidsparticipatie en verloning van vrouwen en mannen? (5) Schets de maatregelen die de EU op het gebied van gelijkheid van vrouwen en mannen sinds 1958 genomen heeft. (6) Wat zijn de recentste EU-maatregelen?

Voor digitale bronnen, zie I.E. Als je leerlingen Engelstalige bronnen laat verwerken, kun je samenwerken met je collega Engels.

⁹⁸ Met dank aan Veerle Schelfhout voor deze lesactiviteit.

Casus Feryn – Vacatures! Maar niet voor Marokkanen

Module Grondrechten op gelijke behandeling

Dit verhaal kan bewust controversie in de klas veroorzaken. Gelijkheid en non-discriminatie zijn belangrijke EU-waarden, maar ook vrijheid is dat. Mag de werkgever niet aannemen wie hij verkiest? Hoe ver reikt zijn vrijheid? En is de klant koning, zelfs al heeft hij discriminerende voorkeuren? Provocatieve vragen bij deze casus nodigen leerlingen uit om na te denken over de waarde van gelijkheid, het begrip discriminatie en respect voor diversiteit in de Europese samenleving. Waarom bestaat er EU-wetgeving over, zoals de ‘Richtlijn gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming’?



EU-waarden	<ul style="list-style-type: none"> > gelijkheid, non-discriminatie > eerbiediging van de mensenrechten, waaronder de rechten van personen die tot minderheden behoren > vrijheid > verdraagzaamheid > rechtvaardigheid > solidariteit 	art. 2 UV
EU-doelstellingen	<ul style="list-style-type: none"> > bestrijden van sociale uitsluiting en discriminatie > bevorderen van sociale rechtvaardigheid > bevorderen van sociale samenhang > eerbiediging van de rijke verscheidenheid van cultuur > bevorderen van een maatschappelijk allesomvattende arbeidsmarkt 	art. 3 UV Richtlijn
EU-beginselen	<ul style="list-style-type: none"> > evenredigheidsbeginsel 	
EU-rechten	<ul style="list-style-type: none"> > recht op gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming 	art. 19 WV, art. 21 HV

I. Informatief luik

Feryn, Hof van Justitie van de Europese Unie, arrest van 10 juli 2008⁹⁹



A. Feiten

Feryn is een Belgisch bedrijf gespecialiseerd in de installatie van garagepoorten. In 2005 gaat het op zoek naar monteurs om kantelpoorten te installeren. Het bedrijf plaatst een groot bord met het opschrift 'personeel gevraagd' op haar bedrijfsterreinen langs de autosnelweg tussen Brussel en Antwerpen. Kort nadien publiceert *De Standaard* een interview met de algemeen directeur van het bedrijf onder de titel 'Klanten hoeven geen Marokkanen'.¹⁰⁰ In dat interview doet hij de volgende uitspraak:



Afb. 14

Behalve die Marokkanen heeft in veertien dagen tijd niemand [...] op onze oproep gereageerd [...]. "Maar die Marokkanen zoeken we niet. Onze klanten willen dat niet. Ze moeten in privéwoningen, vaak villa's, kantelpoorten plaatsen en die klanten willen hen niet over de vloer zien komen."

Iets later neemt hij deel aan een interview op de Vlaamse televisie en verklaart:

Wij hebben veel van onze vertegenwoordigers die bij de klanten komen [...]. Iedereen zet alarmsystemen en iedereen [is] blijkbaar vandaag de dag [zeer] bang. Het zijn niet de allochtonen die binnenbreken. Dat ga ik niet zeggen, ik ben geen racist. Het zijn evengoed Belgen die in de woningen binnenbreken. Maar de mensen [zijn] blijkbaar bang. Dus wordt er veel gezegd: geen allochtonen.¹⁰¹

Op de vraag of hij als werkgever die een onderscheid tussen allochtonen en autochtonen maakt, niet toch voor een stuk racistisch is, antwoordt de algemeen directeur:

Ik moet de eisen van mijn klanten invullen. Als u zegt "ik wil dat bepaald product" of "ik wil het zus en zo", en ik zeg "ik doe het niet, ik laat die mensen toch komen", dan zegt u "ik moet die poort niet hebben". Dan sluit ik mijn eigen winkel. Wij moeten aan de eisen van de klanten voldoen. Dat is niet mijn probleem. Ik heb het probleem 'Belgen' niet gemaakt. Ik wil dat de firma draait en dat we op het einde van het jaar onze omzet halen en hoe ik die haal ... ik moet hem halen zoals de klant het wil!¹⁰²

De voorloper van Unia, het Belgische Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding,¹⁰³ dient een klacht in tegen Feryn op basis van bovenstaande uitspraken. Het Centrum stelt dat Feryn een discriminerend aanwervingsbeleid voert. De Brusselse arbeidsrechtbank wijst het verzoek van het Centrum echter af, omdat het niet aantoont dat er ooit werkelijk een sollicitant is afgewezen op grond van zijn etnische afstam-

⁹⁹ Zaak C-54/07, zie ECLI:EU:C:2008:397.

¹⁰⁰ G. Franssen, 'Klanten hoeven geen Marokkanen' (28.04.2005) *De Standaard*, <https://www.standaard.be/cnt/g2veep1s>

¹⁰¹ Conclusie van advocaat-generaal M. Poiras Maduro bij *Feryn*.

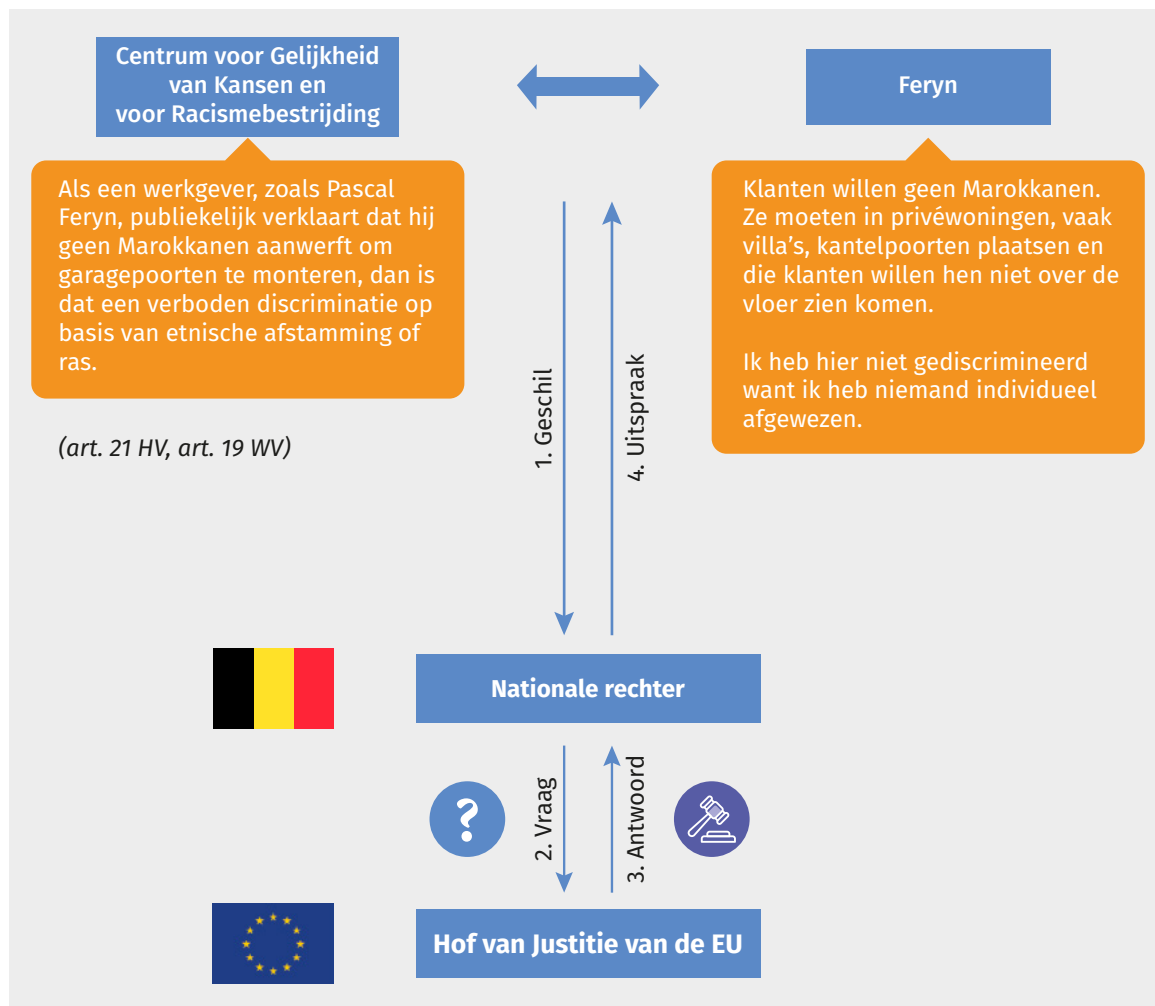
¹⁰² §18 arrest.

¹⁰³ Unia, <https://www.unia.be/nl/over-unia>

ming. Het gaat enkel om verklaringen. Die wijzen hoogstens op een mogelijke discriminatie van bepaalde mensen, een potentiële discriminatie die zich pas zou voordoen als bepaalde mensen zouden solliciteren.

Het Centrum gaat in beroep. Het arbeidshof¹⁰⁴ twijfelt over de invulling van het begrip discriminatie. Daarom stelt het enkele vragen aan het Hof van Justitie van de EU.

B. Probleem



104 Een arbeidshof beoordeelt uitspraken van een arbeidsrechtbank in hoger beroep.

C. Kernbeginselen en beslissing van het Hof

1. Over welke EU-rechten gaat dit verhaal? Welke EU-waarden, -doelstellingen en -beginselen komen aan bod? (DNA van de EU)



Discriminatie op basis van ras of etnische afstamming is verboden.

Iedereen heeft een **grondrecht op gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming**.

Waarom treedt de EU op in deze materie?

Dit verhaal speelt zich af in België. Het gaat om een Vlaamse werkgever en om mensen die in België wonen. Er is niemand bij betrokken die de nationaliteit van een andere EU-lidstaat heeft. Waarom is er dan een EU-dimensie in dit verhaal?



Gelijkheid en non-discriminatie zijn belangrijke **EU-waarden**. Dat illustreren talrijke bepalingen van de EU-Verdragen en het Handvest van de grondrechten van de EU. De EU kan speciale wetgeving uitvaardigen om discriminatie te bestrijden (art. 19 WV). Dergelijke EU-wetgeving maken is echter niet eenvoudig, want het Verdrag bepaalt dat alle lidstaten akkoord moeten gaan.¹⁰⁵ De Richtlijn Rassengelijkheid is een voorbeeld van zo'n EU-wetgeving.¹⁰⁶ Die Richtlijn zegt dat er geen discriminatie mag zijn op grond van ras of etnische afstamming, niet in de overheidssector noch in de privésector. Alle lidstaten moeten in diverse beleidsdomeinen (onderwijs, huurmarkt, arbeidsmarkt...) rekening houden met dat antidiscriminatiebeginsel. De Richtlijn legt de nadruk op het antidiscriminatiebeginsel op de werkvloer.¹⁰⁷ Werk is immers een belangrijke manier om gelijke kansen voor iedereen te waarborgen. Gelijkheid op het werk en bij toegang tot werk laat toe dat iedereen zich kan ontplooiën en kan deelnemen aan het economische, sociale en culturele leven.¹⁰⁸

De EU treedt hier ook op omdat discriminatie op grond van ras en etnische afstamming de verwezenlijking van bepaalde **EU-doelstellingen** kan ondermijnen, zoals een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard, een grotere solidariteit, economische en sociale cohesie, en het vrije verkeer van personen.

¹⁰⁵ Art. 19 WV: "de Raad, binnen de grenzen van de door de Verdragen aan de Unie verleende bevoegdheden, met eenparigheid van stemmen, volgens een bijzondere wetgevingsprocedure, op voorstel van de Commissie en na goedkeuring door het Europees Parlement." Zie Woordenlijst: Raad.

¹⁰⁶ Richtlijn 2000/43 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

¹⁰⁷ Art. 3 Richtlijn Rassengelijkheid.

¹⁰⁸ Zie voor andere discriminatiegronden, de 'Richtlijn Gelijke behandeling op het werk' (masterfiche Gelijkheid). Deze wordt besproken in de casus *Wolf*.

2. Welke beperking wordt hier aan dat EU-recht gesteld? Is er discriminatie?

Wat is 'discriminatie' volgens de Richtlijn? Discriminatie is letterlijk 'het maken van onderscheid'.¹⁰⁹

De Richtlijn Rassengelijkheid geeft deze definitie:¹¹⁰



Er is 'directe discriminatie', wanneer iemand op grond van ras of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie.

De Richtlijn creëert een kader voor de bestrijding van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, zodat het beginsel van gelijke behandeling in de lidstaten kan worden toegepast. De Richtlijn moet begrepen worden in de context van een ruimer sociaal EU-beleid dat beoogt **de omstandigheden voor een maatschappelijk allesomvattende arbeidsmarkt te bevorderen en de ontwikkeling van democratische en verdraagzame samenlevingen te waarborgen**. De Richtlijn maakt het discriminatieverbod concreter en verplicht alle lidstaten om het in hun nationale wetgeving op te nemen.

Is er in de casus *Feryn* sprake van discriminatie?

Is er sprake van een verboden discriminatie wanneer niemand individueel werd gediscrimineerd, maar het 'slechts' om algemene verklaringen gaat? **Ja**. Uit het feit dat er geen afgewezen sollicitant opstond om discriminatie aan te klagen, kan niet worden afgeleid dat er geen discriminatie plaatsvond. Het begrip 'discriminatie' moet ruim worden geïnterpreteerd.

Een werkgever kan niet publiekelijk verklaren dat hij geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming wil aanwerven. Dat gaat in tegen het doel van de Richtlijn Rassengelijkheid om **een allesomvattende arbeidsmarkt te bevorderen**. Er is weliswaar geen individueel slachtoffer, maar het zou vreemd zijn als zulke uitspraken daarom niet onder de Richtlijn vallen. Dat zou impliceren dat werkgevers een onderscheid kunnen maken tussen sollicitanten op grond van ras of etnische afstamming. Zou jij immers solliciteren als je al op voorhand door algemene verklaringen van de werkgever weet dat je wegens je ras of etnische afstamming zal worden afgewezen?

Er is geen rechtvaardiging voor deze discriminatie.



De Richtlijn Rassengelijkheid heeft tot doel de omstandigheden voor een maatschappelijk allesomvattende arbeidsmarkt te bevorderen. Er hoeft dus geen identificeerbare klager te zijn om te kunnen spreken van discriminatie.

Een werkgever die publiekelijk verklaart dat hij geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming of van een bepaald ras wil aanwerven, vormt voor bepaalde kandidaten een ernstige reden om niet te solliciteren. Dergelijke uitspraken beletten hun toegang tot de arbeidsmarkt. Ze vormen een directe discriminatie bij aanwerving.

¹⁰⁹ Zie verder masterfiche Gelijkheid en woordenlijst: Discriminatie.

¹¹⁰ Art. 2,2a.

D. Vervolg na de beslissing van het Hof van Justitie

1. Voor Feryn

De Belgische rechter past deze interpretatie van het Hof van Justitie van de EU toe op de zaak *Feryn*. Het arbeidshof stelt dat het bedrijf Feryn een discriminatoir aanwervingsbeleid voert vanwege de uitspraken van zijn algemeen directeur.¹¹¹ Het bedrijf kan het tegendeel niet bewijzen. De Belgische rechter legt het bedrijf op om het discriminatoir aanwervingsbeleid te stoppen en mensen aan te nemen ongeacht hun ras of etnische afstamming. Bovendien moet het de uitspraak van de rechtbank in vier Vlaamse kranten publiceren om er voldoende zichtbaarheid aan te geven.¹¹²

Deze casus kan ook bekeken worden vanuit de **vrijheid van ondernemerschap**, een grondrecht erkend in het EU-Handvest: “De vrijheid van ondernemerschap wordt erkend overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken” (art. 16 HV). De beslissing van het Hof van Justitie in *Feryn* laat er geen twijfel over bestaan dat de vrijheid van de ondernemer wordt **beperkt door de verplichting om niet te discrimineren**.

2. Voor het Centrum voor Gelijkeheid van Kansen en voor Racismebestrijding

Het Centrum wint de zaak en creëerde zo een waarschuwend voorbeeld voor andere discriminerende bedrijven.

3. Voor alle EU-lidstaten

Alle EU-lidstaten dienen dezelfde invulling te geven aan het begrip ‘discriminatie’. De casus *Feryn* leidde tot een brede interpretatie: niet alleen de effectieve afwijzing van een sollicitant op grond van ras is verboden, maar ook discriminerende uitspraken bij het aanwervingsbeleid.

De interpretatie van de woorden uit EU-richtlijnen over gelijkheid moet in de hele EU dezelfde zijn. Als lidstaten de woorden verschillend mochten interpreteren, dan zou de gelijkheid tussen de lidstaten worden doorbroken. In een interne markt – dat is een ruimte met vrij verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal – moeten alle EU-lidstaten dezelfde spelregels respecteren. Alle moeten het beginsel van gelijke behandeling op dezelfde wijze toepassen. Wie naar een andere EU-lidstaat gaat, moet erop kunnen rekenen dat hij er niet gediscrimineerd wordt. De overheid moet ervoor zorgen dat geen enkel bedrijf discrimineert, zodat een gelijk speelveld ontstaat voor het concurrentiespel van de bedrijven over de hele EU (*level playing field*).¹¹³ De Richtlijn Rassengelijkheid verplicht de lidstaten om bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling af te schaffen en om “doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties” vast te stellen voor overtredingen op het discriminatieverbod.¹¹⁴

111 Arbeidshof Brussel, Kort geding nr. 292, 28 augustus 2009.

112 In *De Tijd*, *Het Laatste Nieuws*, *De Morgen* en *De Standaard*.

113 Masterfiche Interne markt.

114 Art. 14, 15. Een EU-richtlijn verplicht lidstaten om een bepaald resultaat te bereiken (woordenlijst).

Een EU-dimensie aan gelijkheid in België

Ook nationale grondwetten beschermen het grondrecht op gelijke behandeling. De Belgische Grondwet bepaalt onder meer: “Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden.” Belgische wetten werken het non-discriminatiebeginsel verder uit in de zin van EU-richtlijnen.¹¹⁵ In de Belgische wetten kun je heel wat tekst uit EU-richtlijnen over gelijkheid herkennen.

Diversiteit

De casus *Feryn* betrof personen met een Marokkaanse afstamming, maar de Richtlijn Rassengelijkheid beschermt evengoed Roma of Sami (autochtone Europese minderheden).¹¹⁶ Tot de EU-waarden behoort het respecteren van de mensenrechten, ook deze van personen die tot minderheden behoren (art. 2 UV). De Unie bestrijdt sociale uitsluiting en discriminatie, en eerbiedigt de rijke verscheidenheid van cultuur en taal (art. 3 UV). Dat de EU ernaar streeft diversiteit te respecteren, sluit aan bij het motto van de EU: ‘In verscheidenheid verenigd’. Dat EU-motto werd in 2000 gekozen uit inzendingen van scholieren.



E. Meer info

- European Commission, ‘Racism and xenophobia’¹¹⁷
- Europese jongeren site, ‘Bestrijding van racisme in Europa’¹¹⁸
- Unia, ‘Racisme’¹¹⁹

II. Didactisch luik

A. Lesthema’s en leerdomeinen



- gelijke behandeling, non-discriminatie, racisme
- arbeidsmarkt (toegang), vrijheid van ondernemerschap, concurrentievermogen
- vrije meningsuiting
- drukingsgroepen
- sociale politiek

Je kunt de thema’s van deze casus verruimen aan de hand van de masterfiche Gelijkheid.

- leerdomeinen uit de inleiding

¹¹⁵ Grondwet art. 11. Zie masterfiche Gelijkheid.

¹¹⁶ Sami: oorspronkelijke nomadische inwoners van Noord-Scandinavië.

¹¹⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia_nl

¹¹⁸ https://europa.eu/youth/get-involved/your%20rights%20and%20inclusion/fighting-racism-europe_nl

¹¹⁹ <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme>

B. Onderwijsdoelen

Onderwijsdoelen uit de inleiding

Burgerschapscompetenties zoals

- › strategieën hanteren om met vooroordelen, stereotypering [...] om te gaan (D/A 7.4, D 7.4, A 7.4)
- › kritisch reflecteren over de voordelen en de uitdagingen verbonden aan diversiteit (D/A 7.5, D 7.5, A 7.5)
- › met [...] actuele voorbeelden mechanismen toelichten achter onverdraagzaamheid, discriminatie en racisme (D/A 7.6, D 7.6, A 7.6)

Mogelijke concrete lesdoelen

- › lesdoelen uit de inleiding
- › in eigen woorden uitleggen wat directe discriminatie is, wat het non-discriminatiebeginsel inhoudt en dat discriminerende uitspraken ook los van discriminerende handelingen als discriminatie kunnen worden beschouwd
- › uitleggen waarom gelijkheid en non-discriminatie een EU-dimensie hebben en wat een gelijk speelveld in de EU betekent
- › vrijheid en gelijkheid tegen elkaar afwegen

C. Lesactiviteiten



1. Link met de leefwereld: klasgesprek over ervaringen met discriminatie

Bespreek de volgende kwesties:

- › Hebben jullie ervaring met discriminatie?
- › Werden sommigen van jullie (of jullie vrienden of familie) al eens geweigerd voor een studentenjob, werkplekleren of een stage vanwege ras of etnische afstamming? Indien wel, hoe heb jij (of je vriend of familielid) daarop gereageerd? Hoe voelde je je daarbij?
- › Denken jullie dat ook andere factoren dan ras of etnische afstamming kunnen leiden tot discriminatie? Als de leerlingen zelf geen antwoord bedenken, kun je vragen of ze ervaring hebben met discriminatie op grond van (en eventueel misvattingen of onwetendheid over) geslacht, taal, religies, nationaliteiten, handicap, seksuele geaardheid ...

Leg eventueel de begrippen 'discriminatie' en het onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie uit (masterfiche Gelijkheid).

Leid de casus in door de feiten te vertellen (I.A) of door de leerlingen het volgende artikel te laten lezen dat op de website van *De Tijd* verscheen.¹²⁰

120 <https://www.tijd.be/nieuws/binnenland/poortenbedrijf-feryn-discrimineerde/8225671.html>

Poortenbedrijf Feryn discrimineerde

29 augustus 2009 10:12

Het kantelpoortenbedrijf Feryn heeft zich in 2005 schuldig gemaakt aan discriminatie. Tot die uitspraak kwam het arbeidshof van Brussel vrijdag in een zaak die het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR) had aangespannen.

(belga/tijd) - Feryn installeert garagepoorten en zei in 2005 geen Marokkanen te willen aanwerven omdat het cliënteel enkel personeel van Belgische origine zou wensen. De uitspraken

kregen destijds erg veel media-belangstelling.

Het CGKR stapte naar de arbeidsrechtbank. Die erkende de discriminatie maar sprak geen sancties uit. Daarom ging het centrum in beroep bij het arbeidshof. Het hof stelde een aantal prejudiciële vragen aan het Europees Hof van Justitie inzake de interpretatie van de Europese richtlijn met betrekking tot het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

In juli 2008 verduidelijkte het Europees Hof "dat een werkgever die publiekelijk zijn intentie te kennen geeft om geen werknemers van vreemde origine aan te werven, zich schuldig maakt aan discriminatie". Het was volgens het CGKR een belangrijk precedent in de Europese rechtspraak. Vrijdag hield het arbeidshof in Brussel dezelfde redenering aan en beval de staking van de discriminatie, alsook de publicatie van het arrest in verschillende dagbladen, meldt het CGKR.



2. Wat beslis jij als rechter?

Vertel de feiten (I.A). Als jij rechter was bij het Hof van Justitie, wie zou je gelijk geven: het bedrijf Feryn of het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (het huidige Unia)? Motiveer je beslissing met argumenten uit onderstaande lijst (je kunt meerdere nummers uitkiezen).

1. **Discriminatie op basis van ras of etnische afstamming is verboden.**
2. **Discriminerende uitspraken doen, is ook al discriminatie**, zelfs als er niemand individueel werd gediscrimineerd.
3. **De klant is koning**, dus wanneer Feryn werknemers aanneemt, mag het bedrijf rekening houden met de voorkeur van zijn klanten.
4. Door de discriminerende uitspraken hebben sollicitanten geen **gelijke toegang tot de arbeidsmarkt**. De uitspraken vormen een **discriminatie bij aanwerving**.
5. **Iedereen heeft een grondrecht op gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming**.
6. Feryn heeft niet gediscrimineerd, want het heeft **niemand individueel afgewezen** op grond van ras of etnische afstamming. Woorden zonder daden zijn geen discriminatie.
7. Op basis van de **vrijheid van onderneming** moet Feryn helemaal zelf kunnen kiezen wie het aanwerft en mag het bedrijf vooraf duidelijk maken dat het geen werknemers aanneemt van een bepaalde etnische afstamming of ras.
8. Een werkgever die publiekelijk verklaart dat hij geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming of van een bepaald ras wil aanwerven, vormt voor bepaalde kandidaten een **ernstige reden om niet te solliciteren**.

Je vindt de beslissing van het Hof van Justitie in I.C.

3. Perspectiefwisseling

Laat de leerlingen de casus vanuit de volgende drie perspectieven bekijken:

- a) Verdedig het standpunt van het bedrijf Feryn.
- b) Verdedig het standpunt van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (het huidige Unia).
- c) Lees het standpunt van de nationale arbeidsrechtbank.

Je kunt de leerlingen eerst zelf laten nadenken en hun vervolgens extra argumenten laten zoeken op basis van de volgende documenten.

a) Standpunt vanuit het belang van het bedrijf Feryn

Feryn liet zich interviewen door o.a. *De Standaard*.¹²¹

Klanten hoeven geen Marokkanen

28 april 2005 om 00:00 uur | Guy Fransen

BRUSSEL – Omdat de firma via advertenties geen personeel vond, heeft het kantelpoortenbedrijf Feryn langs de A12 in Londerzeel een bord geplaatst met de mededeling dat werknemers worden gezocht. De voorbije twee weken boden twintig Marokkanen zich aan voor de jobs van monteur, maar die zijn volgens [de] algemeen directeur [...] ongewenst. “De klanten aanvaardden hen niet.”

BEHALVE die Marokkanen heeft in veertien dagen tijd niemand anders op onze oproep gereageerd,

[...]. “Maar die Marokkanen zoeken we niet. Onze klanten willen dat niet. Ze moeten in privéwoningen, vaak villa’s, kantelpoorten plaatsen, en die klanten willen hen niet over de vloer zien komen. Ik vind dat persoonlijk zeer erg, maar kan er niets aan doen.” Volgens Feryn werken in zijn onderneming wel Marokkaanse werknemers, maar zij werken in de binnendienst. “Het zijn goede mannen.”

Feryn zegt de kandidaten van Marokkaanse origine geen rad voor de ogen te draaien. Ze krijgen volgens de zaakvoerder eerlijk te horen waarom ze niet welkom zijn. “Ik vind dus geen valabele kandidaten.” [...]

Geef de leerlingen daarnaast de twee citaten uit het televisie-interview op 28 april 2005 (zie I.A).

¹²¹ <https://www.standaard.be/cnt/g2veep1s>

De volgende dag stond op de website van *De Standaard* opnieuw een interview met Feryn.¹²²

“Als de klant een witte poort vraagt, moet ik toch geen bruine leveren”

29 april 2005 om 00:00 uur | (gfr)

BRUSSEL – Het kantelpoortbedrijf Feryn heeft donderdagochtend drie monteurs in dienst genomen. Drie autochtone kandidaten, want allochtonen hebben zich volgens [de] algemeen directeur [...] niet meer gemeld. “Ik heb nog drie tot vier vacatures, maar alleen voor deftige mensen.”

Feryn zegt met zijn vertegenwoordigers de zaak van eventuele allochtone monteurs te hebben doorgenomen. “Zij bevestigen mij dat er tegenover allochtonen een groot wantrouwen heerst bij de klant. En wij doen wat de klant vraagt. Als ie-

mand zegt dat er een witte poort moet worden geplaatst, moet ik daar niet afkomen met een bruin exemplaar. Als morgen iemand zegt dat hij in zijn woning geen Belg wil zien, dan zal dat zo zijn.” Van een maatschappelijke verantwoordelijkheid als bedrijfsleider wil Feryn niet weten. “Dat is een zaak van de overheid.”

“Ik ben zeker geen racist. In binnendienst kunnen Marokkanen, en in de buitendienst zouden ze nog kunnen werken voor poorten in de ruwbouw of in de industrie. Maar bij de particulier ligt het te gevoelig.” [...]

b) Standpunt van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding

In het vervolg van het artikel in *De Standaard* waaruit we hierboven al een deel lazen, staat het volgende:

Klanten hoeven geen Marokkanen

28 april 2005 om 00:00 uur | Guy Fransen

[...] Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding vindt dat de firma juridisch geen poot heeft om op te staan. “Het is niet omdat de klant zegt dat hij zo’n werkvolk niet wil, dat de firma ze kan weigeren. Als een van de sollicitanten klacht indient bij de politie, kan de zaakvoerder strafrechtelijk vervolgd worden op basis van de antiracismewetgeving”, zegt stafmedewerker Marco

Van Haegenborgh.

Na een aantal contacten met Feryn heeft het Centrum deze onderneming op 31 maart 2006 voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel gedaagd en daarbij onder meer gevorderd dat de voorzitter zou verklaren dat Feryn de antidiscriminatiewet had geschonden en deze zou gelasten een einde te maken aan haar discriminerend aanwervingsbeleid.

¹²² <https://www.standaard.be/cnt/gl6eg1ca>

De verklaringen van Feryn zijn vernederend en ontmoedigend voor allochtone personen die aan de arbeidsmarkt willen deelnemen en zeker voor degenen die bij Feryn hadden willen solliciteren.

Als het standpunt van Feryn klopt dat klanten wantrouwig staan tegenover werknemers van een bepaalde etnische afstamming, dan illustreert dat standpunt dat de vrije markt – beheerst door economische belangen – discriminatie niet zal oplossen. Als bedrijven enkel rekening houden met de wet van vraag en aanbod, dan zullen ze misschien geneigd zijn om te discrimineren. Het is aan de staat om hierin regulerend op te treden; om regels op te stellen die discriminatie verbieden.

De overheid moet erop toezien dat er een gelijk speelveld (*level playing field*) tot stand komt.¹²³ Geen enkel bedrijf mag discrimineren. Dat zijn de spelregels voor een eerlijke concurrentie tussen bedrijven.

c) Standpunt van de Brusselse arbeidsrechtbank

Volgens de Brusselse arbeidsrechtbank voert Feryn geen discriminerend aanwervingsbeleid. Niemand die zich voor een betrekking heeft aangemeld, werd op grond van zijn ras of etnische afstamming afgewezen. Feryn heeft enkel discriminerende *uitspraken* gedaan. Zolang Feryn niet naar zijn eigen discriminerende verklaringen heeft gehandeld, wijzen ze hoogstens op een *potentiële* (= mogelijke) discriminatie van bepaalde mensen. Als er geen 'identificeerbare klager' is die het slachtoffer werd van discriminatie, is de discriminatie slechts hypothetisch (niet zeker, enkel verondersteld). Dat is geen echt verboden discriminatie.

[Uit de teksten kun je de volgende argumenten halen:

- a) Vanuit het perspectief van het bedrijf *Feryn*:
 - De vrijheid van ondernemerschap mag niet worden ingeperkt: Feryn wil zelf kunnen kiezen welke werknemers het aanwerft.
 - Wantrouwen bij de klanten tegenover allochtone (Marokkaanse) werknemers
 - Feryn is bang om klanten te verliezen en zijn omzet te zien dalen;
 - Feryn voelt zich maatschappelijk niet verantwoordelijk om daar als bedrijf tegen in te gaan.
- b) Vanuit het perspectief van het *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding*:
 - Feryn voert een discriminerend aanwervingsbeleid; het schendt de antidiscriminatiewetgeving.
 - De discriminerende uitspraken zijn vernederend en ontmoedigend voor potentiële sollicitanten van allochtone afkomst.
 - De vrije markt zal discriminatie niet oplossen. De overheid moet regulerend optreden en een gelijk speelveld tot stand brengen.
 - De overheid moet nog meer maatregelen nemen om discriminatie bij aanwervingen tegen te gaan.
- c) Vanuit het perspectief van de *Brusselse arbeidsrechtbank*:
 - Het verzoek van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding wordt afgewezen, omdat "niet was aangetoond, noch het vermoeden was aangebracht, dat iemand zich voor een betrekking had aangemeld en op grond van zijn etnische afstamming was afgewezen".¹²⁴
 - Feryn heeft enkel discriminerende *uitspraken* gedaan. Dat is niet echt een verboden discriminatie, maar enkel een potentiële of hypothetische discriminatie.

Je vindt extra argumenten in I.C.]

¹²³ Zie masterfiche Interne markt.

¹²⁴ §17 arrest.

Vraag aan de leerlingen met welk perspectief en welke argumenten ze het eens zijn en waarom.



4. Dilemmagesprek: is de klant koning?

Zie werkvormenfiche 'dilemmagesprek' (p. 299) voor de fasen in deze werkvorm.

Fase 1. Vertel het verhaal van de casus *Feryn* of laat de leerlingen de feiten lezen (zie I.A). Vestig de aandacht op het citaat van Feryns woorden waarin hij verklaart: "Ik moet de eisen van mijn klanten invullen. [...] ik moet hem [= onze omzet] halen zoals de klant het wil!"

Fase 2. Algemene vraag: Mag een bedrijf zich aanpassen aan om het even welke wens van klanten? Anders geformuleerd: Is de klant altijd koning?

[De volgende formulering is te concreet: Mag een werkgever zeggen dat hij sollicitanten van een bepaalde etnische afkomst of ras niet in dienst wil nemen?

De volgende formuleringen zijn te abstract en bevatten al een verdere stap in het dilemmagesprek: Is winst belangrijker dan non-discriminatie? Is de vrijheid van ondernemen belangrijker dan de gelijke behandeling van sollicitanten?]

Fase 3. De leerlingen kunnen hun eigen argumenten aanvullen op basis van het informatieve luik (I.C.3). Hieronder vind je een lijst van mogelijke argumenten en achterliggende waarden en beginselen. Het overzicht kan als inspiratie worden gebruikt voor een bordschema met kernwoorden.

Is de klant altijd koning? Mag een bedrijf zich aanpassen aan om het even welke wens van klanten?	
JA	NEEN
Een werkgever moet vrij zijn om zelf te bepalen welke werknemers hij aanwerft (bijv. in functie van de voorkeuren van zijn klanten). De vrijheid van ondernemen mag niet worden ingeperkt.	Een werkgever moet elke sollicitant gelijk behandelen en gelijke kansen geven. Een werkgever mag bij de aanwerving van werknemers niet discrimineren. Als 'de vrijheid van ondernemen' mag leiden tot rassendiscriminatie door de wensen van de klant, zou die vrijheid dan ook mogen leiden tot minder loon voor vrouwen, kinderarbeid, slechts één week jaarlijkse vakantie voor werknemers, een 60-urenweek enzovoort? Dat alles zou werkgevers toelaten hun producten goedkoper te maken en dat is net wat de klant wenst. Dat kan echter niet allemaal zomaar in de naam van de vrijheid van ondernemen. De vrijheid van ondernemen wordt beperkt door verschillende sociale rechten en zo hoort het ook.

	<p>Als een werkgever een groep discrimineert, wordt haar de gelijke toegang tot de arbeidsmarkt verhinderd</p> <ul style="list-style-type: none"> › door discriminatie van wie solliciteert › doordat potentiële sollicitanten worden ontmoedigd om te solliciteren.
<p>Door werknemers aan te nemen die niet aansluiten bij de voorkeur van de klanten kan het bedrijf klanten verliezen, omdat ze ontevreden zijn. Dat kan de omzet nadelig beïnvloeden.</p>	<p>Het is voor een bedrijf financieel nadelig als werknemers niet geselecteerd worden op basis van hun kwalificaties maar op grond van hun etnische afkomst of ras.</p>
<p>Een bedrijf moet beantwoorden aan de voorkeuren van zijn klanten om een goede reputatie op te bouwen of te behouden.</p>	<p>Als een werkgever discrimineert, schaadt dat de reputatie van het bedrijf.</p>
<p>Een bedrijf moet tot het uiterste gaan om zijn klanten tevreden te stellen.</p>	<p>Een bedrijf moet zelf waarden vooropstellen (bijv. respect voor zijn werknemers) en de klanten moeten zich daarnaar schikken.</p>
<p>Niet de bedrijven maar de overheid is verantwoordelijk voor het bestrijden van discriminerende voorkeuren van klanten.</p>	<p>Als we rekening houden met de discriminerende voorkeuren van de klanten, dan laten we de vrije markt spelen. Deze vrije markt zal discriminatie niet oplossen. De overheid moet hierin regulerend optreden en een <i>'level playing field'</i> tot stand brengen.</p>
<p>Als de omzet van het bedrijf daalt omdat het bedrijf geen rekening houdt met de discriminerende voorkeuren van klanten, dan is dat nadelig voor</p> <ul style="list-style-type: none"> › de werkgelegenheid en het inkomen van (mogelijke) werknemers. › de welvaart in de samenleving. <p>Goed draaiende bedrijven vormen immers de basis voor de welvaart in de samenleving (via o.a. de werkgelegenheid, investeringen, onderzoek naar nieuwe producten en belastingen).</p>	<p>Iedereen moet gelijke toegang hebben tot werk, want door te werken kunnen mensen zich ontplooien (competenties ontwikkelen, sociale contacten opbouwen) en verwerven ze een inkomen. Als er vanwege discriminatie op de arbeidsmarkt een grotere werkloosheid is, kan de welvaart binnen een maatschappij dalen. Als een groep op de arbeidsmarkt gediscrimineerd wordt, kan dat leiden tot een gevoel van maatschappelijke uitsluiting en gebrek aan solidariteit.</p>



Achterliggende waarden en beginselen

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> > Vrijheid van ondernemerschap > Klantvriendelijkheid | <ul style="list-style-type: none"> > Gelijkheid, gelijke behandeling, gelijke kansen, sociale rechtvaardigheid, non-discriminatie, gelijke toegang tot de arbeidsmarkt |
| <ul style="list-style-type: none"> > Economische winst > Goede reputatie, uitstraling > Collectieve verantwoordelijkheid (geen individuele verantwoordelijkheid) | <ul style="list-style-type: none"> > Economische winst > Goede reputatie, uitstraling; eigen waarden > Collectieve en individuele verantwoordelijkheid > Persoonlijke ontplooiing, sociale verbondenheid |
| <ul style="list-style-type: none"> > Economische welvaart (en welzijn) | <ul style="list-style-type: none"> > Economische welvaart (en welzijn) > Inclusiviteit, solidariteit |

Fase 4. In het schema hierboven is al visueel aangegeven welke waarden en principes tegenover elkaar staan. Het beginsel van de vrijheid van ondernemerschap botst met het beginsel van gelijke behandeling. De waarde van klantvriendelijkheid botst met het beginsel van non-discriminatie ... De waarden van solidariteit, sociale verbondenheid en inclusiviteit ondersteunen de waarde van gelijkheid. Merk op dat de waarden van collectieve verantwoordelijkheid, economische winst, goede reputatie en economische welvaart zowel aan argumenten *pro* als aan argumenten *contra* ten gronde kunnen liggen.



Fase 5. Is het principe van de vrijheid van ondernemerschap belangrijker dan het principe van gelijke behandeling en non-discriminatie? Primeren klantvriendelijkheid en economische winst op het beginsel van non-discriminatie?

Fase 6. Bijv. "Volgens mij mag een bedrijf zich niet aanpassen aan om het even welke wens van klanten, omdat het beginsel van een gelijke behandeling en non-discriminatie voor mij primeert, ook al betekent dat een inperking van de vrijheid van ondernemerschap."



5. Verbinden met EU-waarden, EU-doelstellingen en EU-wetgeving

1. Laat de leerlingen de uitspraak van het Hof van Justitie verbinden met de EU-waarden en de EU-doelstellingen (gebruik hiervoor art. 2 en 3 UV,¹²⁵ of de tabel in de inleiding).
2. Lees art. 16 en 21 van het Handvest met de leerlingen (zie I.D.1 en masterfiche Gelijkheid).

Welke EU-waarden komen hier aan bod? [vrijheid van ondernemerschap (art. 16 HV) en gelijkheid en non-discriminatie (art. 21 HV)]

125 Masterfiche DNA.

Hoe kun je die waarden verbinden met dit verhaal? [De vrijheid van ondernemerschap wordt ingeperkt om gelijkheid en non-discriminatie te waarborgen.]

3. Leg het beginsel van non-discriminatie verder uit aan de hand van de uitleg over de Richtlijn Rassengelijkheid (zie I.C) en de masterfiche Gelijkheid.

Het is interessant om deze casus te vergelijken met de casus *Wolf*. Brandweerman Colin Wolf mag niet solliciteren voor een job bij de brandweer van Frankfurt, omdat een Duitse regel daarvoor een maximumleeftijd van dertig jaar oplegt. Wolf vindt dat hij wordt gediscrimineerd op grond van zijn leeftijd. Het Hof van Justitie oordeelt dat het om een gerechtvaardigd onderscheid gaat en dus geen verboden discriminatie. Het Hof aanvaardt dat een functie bij de brandweer een hoog niveau van fysieke capaciteiten vereist, en dus dat Duitsland een maximumleeftijd mag opleggen.¹²⁶

4. Het EU-grondrecht op gelijke behandeling, ook ongeacht ras of etnische afstamming, en de EU-Richtlijn Rassengelijkheid zijn van belang in het leven van elke dag. Leg uit wat EU-wetgeving is en hoe die in verhouding staat tot de Belgische wetgeving (zie masterfiche EU-regels). Wat is een EU-richtlijn? Kennen jullie nog EU-richtlijnen? [Wijs de leerlingen op andere voorbeelden uit de masterfiche Gelijkheid.]

Verdieping: Leg het principe van een *level playing field* uit (zie masterfiche Interne markt).



6. Stellingenspel

Bij sommige stellingen kun je als leerkracht kiezen tussen een concretere of abstractere verwoording:

- › “Feryn moet vrij zijn om Marokkaanse werknemers te weigeren.” of “Een werkgever moet helemaal vrij zijn om te kiezen welke werknemer hij aanneemt.”
- › “Als Feryn gewoon zegt dat het geen Marokkaanse werknemers wil aannemen, dan is dat nog geen discriminatie.” of “Discriminerende *uitspraken* (zonder daden) zijn geen discriminatie.”
- › “Discriminerende uitspraken moeten kunnen, omdat ze een vorm van vrije meningsuiting zijn.” of “De vrije meningsuiting mag niet worden begrensd door het beginsel van non-discriminatie.”
- › “Feryn heeft gelijk dat het zich helemaal schikt naar de wensen van zijn klanten.” of “Een bedrijf moet er alles voor over hebben om zijn klanten tevreden te stellen.”

De volgende stellingen vragen wat meer tijd en achtergrondkennis. Toelichtingen uit het informatieve luik kunnen tot een hoger niveau van debat leiden.

- › “De vrije markt slaagt er niet in om discriminatie van sollicitanten met succes te bestrijden.”
- › “Het is goed dat de EU zorgt voor een gelijk speelveld (*level playing field*) voor alle lidstaten, zodat geen enkel bedrijf binnen de EU mag discrimineren bij aanwerving.”

¹²⁶ Casus *Wolf*, zie website Case4EU.

- › “Elke EU-lidstaat moet zelf kunnen beslissen over zijn tewerkstellings- en sociaal beleid. Daar moet de EU niet in tussenkomen.”



7. Begrippen matchen en toepassen

Op de website vind je een oefening waarbij leerlingen een voorbeeld krijgen en moeten aangeven of het om discriminatie of om een toegelaten onderscheid gaat en, indien mogelijk, vermelden wat het verboden criterium van onderscheid is.

8. Opzoekwerk rond discriminatie

Op de website van Unia vind je heel wat informatie en artikels rond racisme en discriminatie (zie I.E). Mogelijke opdrachten met deze website als uitgangspunt:

- › Je verdeelt de klas in groepjes. Elke groepje leest een ander artikel rond racisme of discriminatie. Daarna vertellen de groepjes aan elkaar wat ze hebben gelezen en volgt een klasdiscussie. De leerlingen verbinden de artikels met de EU-waarden en EU-rechten.
- › Je laat de leerlingen iets opzoeken over de wetgeving rond discriminatie en laat hen de band leggen met EU-rechten. De documenten van Unia verwijzen ook naar de EU-regelgeving.



Afb. 15



Afb. 16

Andere casussen in de module Gelijkheid



Heb je belangstelling voor een van de volgende verhalen? Neem dan een kijkje op de website Case4EU.

Casus *Lommers* – Het verhaal van het kinderdagverblijf

Lommers: “Het voorbehouden van de kinderopvang voor vrouwelijke werknemers is een discriminatie van mannen. Ik heb een EU-recht op gelijke behandeling ongeacht geslacht.”



Nederlands ministerie voor Landbouw, Natuurbeheer en Visserij: “Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in het ministerie. We willen de ongelijkheid wegwerken. Daarom staat kinderopvang uitsluitend ter beschikking van vrouwelijke medewerkers van het ministerie, tenzij er sprake is van een noodgeval.”



Casus *CHEZ* – Het verhaal van de Roma en de elektriciteitsmeters op masten

Anelia Nikolova: “Personen van Roma-afkomst hebben recht op gelijke behandeling ongeacht etnische afkomst. De elektriciteitsmeters mogen in onze wijk niet op 6 meter hoge masten geplaatst worden, omdat jullie willen vermijden dat ‘Roma er anders aan prutsen’. In andere wijken staan de meters veel lager.”



Electriciteitsverdelers CHEZ, Bulgarije: “Wij plaatsen de meters hoger in deze wijk om de veiligheid van het elektriciteitsnet te garanderen. Wij willen ook schade en fraude voorkomen en moeten het correcte verbruik kunnen registreren.”



Casus *Cresco* – Het verhaal van de detective en Goede Vrijdag

Markus: “Ik heb het recht niet gediscrimineerd te worden op basis van mijn godsdienst of overtuiging. Zelfs als ik niet tot de beschermde godsdienst hoor, moet ik ook een vrije dag krijgen op Goede Vrijdag of, als ik werk, een extra vergoeding.”



Detectivebureau Cresco: “De Oostenrijkse wet zegt dat Goede Vrijdag alleen een betaalde feestdag is voor leden van vier bepaalde christelijke kerken. Markus is er geen lid van. Ik moet als werkgever dus geen extra vrije dag of vergoeding aan Markus geven.”



Casus *Coleman* – Het verhaal van de moeder met het gehandicapte kind

Sharon Coleman: “Het advocatenkantoor waar ik werk, discrimineert me op grond van handicap. Doordat ik mijn gehandicapte kind verzorg, word ik minder goed behandeld dan andere werknemers. Er is een vijandige werkomgeving.”



Advocatenkantoor: “Ik discrimineer Sharon Coleman niet op grond van handicap, want zij heeft zelf geen handicap.”¹²⁷



¹²⁷ Het verhaal speelde zich af in het Verenigd Koninkrijk, dat toen nog een lidstaat was.

Casus *Wolf* – Het verhaal van de kandidaat-brandweerman

Colin Wolf: “Ik heb een recht op gelijke behandeling ongeacht leeftijd. Bijgevolg mag ik brandweerman worden, zelfs al ben ik ouder dan dertig jaar.



Frankfurt am Main / Duitsland: “De maximumleeftijd van dertig jaar voor de aanstelling van een brandweerman is een heel belangrijke beroepsvereiste. Het gaat fysiek om zwaar werk. Onze medische gegevens tonen aan dat deze leeftijdsgrens noodzakelijk is om de goede werking van de brandweerdienst te verzekeren.”

Casus *ACCEPT* – Het verhaal van de voetbalclub en homoseksuele spelers

ACCEPT (Roemeense LGBT-organisatie): “Er is een EU-recht op gelijke behandeling ongeacht seksuele geaardheid. De Roemeense voetbalclub en de aandeelhouder Becali mogen geen homoseksuele spelers uitsluiten wanneer ze nieuwe spelers aanwerven voor hun club.”



Becali en de voetbalclub: “Wij hebben een EU-recht op vrije meningsuiting. Wij mogen in het openbaar zeggen dat we geen homoseksuele spelers willen aanwerven.”