

VLAAMSE RAAD

ZITTING 1993-1994

10 NOVEMBER 1993

VOORSTEL VAN DECREET

— van de heer P. Van Grembergen c.s. —

**houdende wijziging van het decreet van 19 juli 1973
tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen
tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet
en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden
van de ondernemingen**

TOELICHTING

DAMES EN HEREN.

De toenemende internationalisering van het bedrijfsleven laat zich ook in Vlaanderen gevoelen. Twee oorzaken liggen hieraan ten grondslag. Enerzijds de sterke externe gerichtheid van onze handelsactiviteiten, anderzijds de toegenomen activiteit van buitenlandse ondernemingen in Vlaanderen. Beide hebben tot gevolg dat de laatste jaren steeds meer andere talen worden gebruikt, waaronder zeker het Engels en in mindere mate ook het Duits. De eisen die aan de Vlaamse ondernemingen op het vlak van talenkennis in de internationale context worden gesteld, nemen gestaag toe.

Deze ontwikkeling geldt niet alleen voor het leidinggevend personeel en de kaderleden. Steeds meer worden arbeiders en bedienden door de problematiek van de meertaligheid geraakt. Zo ondermeer naar aanleiding van opleidingen, bij werkvergaderingen, via het personeelsblad en in overlegorganen, maar zeker ook bij de recrutering.

Onze dagbladen en tijdschriften worden overspoeld met niet-Nederlandstalige-personeelsadvertenties. Niet enkel multinationale ondernemingen met een vestiging in Vlaanderen maken hiervan gebruik, maar ook de eigen Vlaamse ondernemingen maken zich aan dit verkeerd begrepen „internationalisme” schuldig.

Concrete aanleiding tot dit voorstel van decreet is dan ook het veelvuldig verschijnen van anderstalige personeelsadvertenties in de Vlaamse pers. Wij stellen niet dat werkgevers niet van hun personeel mogen eisen dat zij meertalig zijn, doch wij menen dat het van een fundamenteel respect voor de toekomstige werknemer getuigt dat de werkgever zich tot hem richt in diens eigen taal.

Artikel 3 van het decreet van 19 juli 1973 geeft een zeer ruime omschrijving van de handelingen gesteld tussen werkgever en werknemer welke in het Nederlands dienen te gebeuren : „De sociale betrekkingen omvatten zowel de mondelinge als schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen de werkgevers en de werknemers, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.”

In zijn arrest d.d. 27 november 1979 heeft de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, Nederlandse afdeling, duidelijk gesteld dat ten gevolge van deze ruime omschrijving het decreet ook van toepassing is op de precontractuele fase, en bijgevolg ook op het gebruik van de taal bij personeelsadvertenties :

„Overwegende dat artikel 2 van het decreet bepaalt dat de te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en werknemers het Nederlands is ; dat artikel 4 bepaalt dat de sociale betrekkingen tussen werkgevers en werknemers ook onder meer : § 1. Alle betrekkingen die op het vlak van de onderneming plaatsvinden in de vorm van ... en andere omvatten ;

Overwegende dat uit de redactie van deze twee artikelen blijkt dat het begrip sociale betrekkingen zeer ruim moet worden geïnterpreteerd ; dat de definiërende opsomming exemplatief en niet limitatief is ; dat met de omschrijving „alle betrekkingen die op het vlak van de onderneming plaatsvinden”, de wetgever de professionele relatie duidelijk wil onderscheiden van privé-verhoudingen ;

Overwegende dat in casu het bericht uitgaat van een onderneming met exploitatiezetel in het Nederlands taalgebied die werknemers zoekt ; dat de betrokkene als werkgever en in verband met zijn onderneming optreedt ; dat het feit dat de werkgever zich tot kandidaat-werknemers richt niet toelaat het taaldecreet terzijde te schuiven ;

Overwegende dat een andersluidend standpunt zou betekenen dat heel de aanwervingsfase (o.m. het onderhoud, psychologische testen, enz.) vrij zou kunnen verlopen ; dat zulks niet met de bedoeling van de decreetgever overeenstemt ; dat er m.a.w. voldoende elementen aanwezig zijn om aan te nemen dat in casu de praecontractuele fase de verhouding werkgever-werknemer betreft ;“.

Deze bezorgdheid, zoals geuit door de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, Nederlandse afdeling, vinden we ook terug in de zeer recente aanbeveling van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen met betrekking tot het gebruik van het Nederlands in het bedrijfsleven. Hierin wijst de SERV er terecht op dat volgens de jurisprudentie van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, heel de aanwervingsprocedure, met andere woorden niet alleen de psychotechnische test en het onderhoud zelf, maar ook aankondigingen in verband met aanwervingen en sollicitatieformulieren, als documenten behorende tot de precontractuele fase van de aanwerving, onder toepassing vallen van het Nederlandse taaldecreet.

Om verdere normvervaging inzake het gebruik van het Nederlands in het bedrijfsleven tegen te gaan, lijkt het ons aangewezen in een eerste fase alvast uitdrukkelijk de precontractuele fase in de opsomming van artikel 4 op te nemen.

P. VAN GREMBERGEN

VOORSTEL VAN DECREET

Artikel 1

Dit decreet regelt een in artikel 59bis van de Grondwet bedoelde aangelegenheid.

Artikel 2

Aan artikel 4 van het decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, waarvan § 3 werd vernietigd bij arrest van het Arbitragehof van 30 januari 1986, worden een nieuwe § 3 en een § 4 toegevoegd die luiden als volgt :

„§ 3. alle werkaanbiedingen, in welke vorm ook, uitgaande van de werkgever teneinde de werknemer te werven ;

§ 4. alle betrekkingen tussen werkgevers en de sollicitanten, voorafgaande aan het arbeidscontract en de eigenlijke tewerkstelling, ongeacht het feit of er al dan niet een arbeidscontract tot stand komt.“.

P. VAN GREMBERGEN

H. SUYKERBUYK

L. HANCKE
