

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1421

Vragen van de leden **Bussemaker** (PvdA) en **De Wit** (SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *bedrijven die bij vacatures discrimineren op grond van leeftijd*. (Ingezonden 24 april 2006)

1

Bent u op de hoogte van het zwartboek van bedrijven die discrimineren op leeftijd, dat is samengesteld door het landelijk meldpunt discriminatie werk en sollicitatie?¹

2

Herinnert u zich de Kamervragen over leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt en uw antwoorden daarop?²

3

Wat zijn de resultaten van de in uw antwoorden vermelde scans van vacatureteksten op leeftijdsgrenzen? Door wie worden deze scans momenteel uitgevoerd? Kunt u de resultaten van deze scans naar de Kamer sturen?

4

Komen de gegevens uit deze scans overeen met het aantal gevonden vacatures uit het zwartboek? Wat is uw oordeel over de bevindingen uit dit zwartboek?

5

Bent u van plan om contact op te nemen met de in het zwartboek genoemde bedrijven en hen te wijzen op de in de vacature gemaakte overtreding?

6

Welke resultaten heeft de door de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) opgestelde checklist tot nu toe opgeleverd? Worden de bedrijven die bij vacatures discrimineren op grond van leeftijd nog steeds aangeschreven en van informatie voorzien?

7

Is het waar dat, ondanks de ingestelde filter, er via het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) nog steeds vacatures worden geplaatst waarbij sprake is van leeftijdsdiscriminatie? Bent u nu wel bereid nadere afspraken met de verschillende CWI's te maken?

8

Bent u bereid in een gerichte periode, bijvoorbeeld in de maanden juni en juli van dit jaar, een intensieve scan naar leeftijdsdiscriminatie in de landelijke en regionale kranten en op het internet uit te voeren en de resultaten daarvan, aangevuld met

een lijst van de gescande bronnen, naar de Kamer te sturen?

¹ Met deze vragen sturen mee het betreffende zwartboek.

² Aanhangsel Handelingen nr. 2162, vergaderjaar 2004–2005.

Antwoord

Antwoord van minister **De Geus** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid). (Ontvangen 9 mei 2006)

1

Ja.

2

Ja.

3 en 6

In mijn eerdere beantwoording noemde ik het project «Vacatures voor alle leeftijden». Om te zorgen dat voor werkgevers duidelijkheid wordt gecreëerd over wat wel en niet in een personeelsadvertentie opgenomen mag worden, heb ik het Expertisecentrum LEEFtijd opdracht gegeven tot het project «Vacatures voor alle leeftijden». In het kader van dit project zijn personeelsadvertenties in landelijke en regionale kranten en op het internet gescand op (ongemotiveerde) leeftijdsgrenzen. Werkgevers of arbeidsbemiddelaars die advertenties met leeftijdsgrenzen hadden geplaatst werden aangeschreven en van informatie over de Wet gelijke behandeling op

grond van leeftijd (WGBL) voorzien. In totaal zijn ongeveer 1000 werkgevers aangeschreven. Het scannen van de vacatures omvatte geen kwantitatief onderzoek waaruit conclusies kunnen worden getrokken. Wel heeft het Expertisecentrum LEEFtijd de indruk dat het aantal gevallen van directe discriminatie in vacatures in de afgelopen tijd is verminderd. In samenwerking met de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft het project geresulteerd in de checklist leeftijd. Hiermee kunnen werkgevers antwoord vinden op vragen over het gebruik van leeftijdonderscheid in personeelsadvertenties. De checklist is op 24 januari 2006 gepubliceerd en is beschikbaar via www.leeftijd.nl. In de eerste maand is de checklist ruim 6000 keer bezocht. Begin april 2006 is een vervolgproject van start gegaan: «Vacatures voor alle leeftijden II.» In dit project wordt verder gegaan met het verspreiden van informatie over de WGBL onder relevante partijen en zal de ontwikkelde checklist verder onder de aandacht gebracht worden. Doelgroepen van het project zijn naast werkgevers ook arbeidsbemiddelaars, vacaturesites en werkzoekenden.

4

Het project Vacatures voor alle leeftijden heeft geen resultaten opgeleverd die zijn te vergelijken met de resultaten uit het zwartboek. Bovendien geeft het zwartboek niet aan over welke periode en in welke regio's onderzoek is gedaan. Dat neemt echter niet weg dat mij reeds bekend was dat leeftijdsdiscriminatie in vacatures veel voorkomt. Kranten en vacaturesites bevatten nog steeds vacatures met ongemotiveerde leeftijdsgrenzen. Het onderzoek «Gelijke behandeling in bedrijf» (Kamerstuk 2005–2006, 30 347, nr. 1, Tweede Kamer) bevat een zogenaamde nulmeting van de situatie rond het moment van invoeren van de WGBL in 2004. Uit dit onderzoek bleek dat de kennis van deze wet nog te wensen over liet omdat er nog niet genoeg duidelijkheid was met betrekking tot de uitvoering en uitleg van de wet, maar ook dat er sprake was van enige ambivalentie ten opzichte van deze wet. Om deze reden heb ik destijds opdracht gegeven tot het project «Vacatures voor alle leeftijden» en

wordt er nu meer aandacht besteed aan voorlichting.

5

Het is niet aan mij om op te treden in individuele gevallen van mogelijke leeftijdsdiscriminatie. Werknemers of sollicitanten die menen slachtoffer te zijn van ongelijke behandeling op grond van leeftijd kunnen een klacht voorleggen aan de Commissie Gelijke Behandeling en de rechter.

7

Het komt inderdaad nog steeds voor dat er op de vacaturesite van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) vacatures worden geplaatst waarbij sprake is van leeftijdsdiscriminatie. De rol van het CWI ten aanzien van werk.nl beperkt zich tot het aanbieden van een platform waarop werkgevers en werkzoekenden elkaar kunnen vinden.

Werkgevers plaatsen zelfstandig en zonder tussenkomst van het CWI vacatures op de site. Zoals afgesproken met het Ministerie van SZW spant het CWI zich wel maximaal in om ongemotiveerde leeftijdsgrenzen in vacatures op www.werk.nl te voorkomen. CWI heeft in dat kader onder meer een filter voor zogenaamde «verboden woorden» in vacatureteksten ingesteld. Hiermee wordt dagelijks een groot aantal vacatures met ongeoorloofd onderscheid opgespoord en inactief gemaakt. Deze filter kan echter geen 100% discriminatievrije website garanderen. Indien het CWI vacatures met leeftijdsdiscriminatie op haar site waarneemt, wordt daar adequaat op gereageerd.

8

Het is reeds bekend dat leeftijdsdiscriminatie in vacatures veel voorkomt. Een intensieve scan lijkt mij daarom overbodig.