

Vergaderjaar 2007–2008

31 200 XV

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2008

Nr. 79

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 april 2008

Naar aanleiding van de motie-Hamer c.s. (Kamerstukken II 2007–2008), 31 200 XV, nr. 42) informeer ik u over maatregelen ter vermindering van leeftijdsdiscriminatie. In reactie op de motie heb ik eerder aangegeven bereid te zijn hierover opnieuw te spreken met de Stichting van de Arbeid en te bezien welke andere mogelijkheden er zijn om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan.

Alvorens in te gaan op de motie merk ik het volgende op. Wanneer leeftijdsgrenzen worden gehanteerd, wil dit niet altijd zeggen dat er sprake is van discriminatie. Onderscheid op grond van leeftijd is toegestaan als daar een objectieve rechtvaardiging voor is. Dat wil zeggen dat er voor het hanteren van leeftijdsgrenzen een legitiem doel moet zijn en dat een leeftijdsgrens een passend en noodzakelijk middel voor het bereiken van dat doel is. Niettemin dienen vooroordelen met betrekking tot leeftijd en het onnodig gebruiken van leeftijdsgrenzen te worden bestreden.

Vooroordelen en ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd worden op dit moment met name bestreden door middel van voorlichting. Het begrip leeftijdsdiscriminatie is relatief nieuw. 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 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (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. In 2008 wordt de WGBL geëvalueerd.

Met de aanbeveling «Onderscheid naar leeftijd in CAO's» (aanbeveling van 20 januari 2006, publicatienummer 5/06) heeft de Stichting van de Arbeid zich tot CAO-partijen gericht om hen te attenderen op CAO-bepalingen die mogelijk in strijd zijn met de WGBL. In de aanbeve-

ling is opgenomen dat CAO-partijen en/of individuele werknemers en werkgevers een beroep kunnen doen op de expertise van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). De Stichting van de Arbeid is van mening dat haar aanbeveling op dit moment geen aanvulling behoeft.

Er worden regelmatig projecten uitgevoerd om vooroordelen te bestrijden en om werkgevers of arbeidsbemiddelaars te wijzen op de gelijke behandelingswetgeving. Om werkgevers te wijzen op de WGBL en duidelijkheid te creëren over wat wel en niet in een personeelsadvertentie opgenomen mag worden, voert het Expertisecentrum LEEftijd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het project «Vacatures voor alle leeftijden» uit. Het project is gestart in 2005 en is in 2006 en in 2007 herhaald. In samenwerking met de CGB heeft het project in 2006 geresulteerd in de checklist leeftijd. Hiermee kunnen werkgevers antwoord vinden op vragen over het gebruik van leeftijdonderscheid in personeelsadvertenties. De checklist is beschikbaar via www.leeftijd.nl. Daarnaast zijn in het kader van «Vacatures voor alle leeftijden» personeelsadvertenties in landelijke en regionale kranten en op het internet gescand op (ongemotiveerde) leeftijdsgrenzen. Werkgevers of arbeidsbemiddelaars die advertenties met leeftijdsgrenzen hadden geplaatst zijn aangeschreven en van informatie over de WGBL en de checklist leeftijd voorzien. Ik ben voornemens het project in 2008 te herhalen.

Het Expertisecentrum LEEftijd is met subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2008 gestart met het meerjarenproject «Werk voor alle leeftijden» (2008–2010). Het doel van dit project is het bevorderen van arbeidsparticipatie over de gehele levensloop. In het project worden activiteiten gericht op de volgende subdoelstellingen:

- bevorderen dat talenten van mensen in alle levensfasen worden benut;
- tegengaan van vooroordelen en ongewenst leeftijdonderscheid dat leidt tot uitsluiting of onderbenutting van het arbeidspotentieel;
- stimuleren van gewenste transities van niet-werken naar werken en stimuleren van gewenste combinaties van werken, leren en zorgen.

Het Ministerie leverde ook een bijdrage aan het project «Alternatieven voor seniorenregelingen» van het Expertisecentrum. Het doel van dit project is het formuleren van concrete werkbare alternatieven voor seniorenregelingen en het verhelderen aan welke voorwaarden inbedding in een breed leeftijdsbewust beleid moet voldoen. Het Expertisecentrum LEEftijd neemt in dit project het initiatief om in samenwerking met sociale partners en andere relevante actoren tot de hier genoemde resultaten te komen. Eind 2008 is een publicatie van dit project voorzien.

Art. 1 voert in opdracht van het Ministerie het project «Werving en selectie zonder zorgen» uit met gedeeltelijke financiering van het Europese Commissie. Er worden trainingsdagen georganiseerd voor functionarissen van het CWI en de NVP (Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling) in de maanden juni en september.

Om (leeftijds-)discriminatie op de werkvloer te verminderen ben ik voornemens dit onderwerp op te nemen in de Arbeidsomstandighedenwet. Op dit moment heeft de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet een verplichting om psychosociale arbeidsbelasting op de werkvloer tegen te gaan. Ook discriminatie kan leiden tot psychosociale arbeidsbelasting. Wanneer discriminatie wettelijk onder de term psychosociale arbeidsbelasting valt, krijgt de arbeidsinspectie een rol in de handhaving hiervan.

Voor de volledigheid meld ik nogmaals dat personen die menen slachtoffer te zijn van discriminatie op de arbeidsmarkt een klacht kunnen indienen bij een antidiscriminatiebureau (ADB) of bij de CGB. Een ADB kan proberen om via bemiddeling de klacht op te lossen. Mocht een bemiddelingspoging niet tot een gewenste oplossing leiden, dan kunnen individuele personen een verzoek tot het doen van onderzoek indienen bij de CGB. Dit kan eventueel met ondersteunende hulp van een ADB. Personen of belangenorganisaties kunnen zich ook direct tot de CGB of de rechter wenden.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner