



Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
Telefoon (070) 333 44 44  
Fax (070) 333 40 33  
[www.szw.nl](http://www.szw.nl)

Contactpersoon  
Doorkiesnummer

Onderwerp Kamervragen van het lid Karabulut

Uw brief 2008ZO6865 /  
2080905340  
Ons kenmerk AV/IR/2008/33155a  
Datum 11 december 2008

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Karabulut (SP) over leeftijdsdiscriminatie bij het CWI.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)



Ons kenmerk AV/IR/2008/33155

1.  
Wat is uw oordeel over het zwartboek CWI, dat is uitgegeven door het landelijk meldpunt discriminatie werk en sollicitatie?

2.  
Hoe beoordeelt u het feit dat er in oktober 2008 ruim 350 discriminerende vacatures zijn gevonden bij het CWI?

Antwoord 1 en 2

350 discriminerende vacatures in één maand is bijzonder veel. Ik neem dit dan ook zeer serieus. Op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) is leeftijdsonderscheid verboden bij het aanbieden van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking, tenzij daar een objectieve rechtvaardiging voor is. Dit moet dan worden vermeld in de vacature. Hoewel de vacatureteksten niet volledig zijn opgenomen in het zwartboek, lijkt het er op dat de leeftijdsgrenzen in deze vacatures niet of niet correct gemotiveerd worden en daardoor strijdig lijken te zijn met de WGBL. Het is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van werkgevers om er voor te zorgen dat de vacatures in overeenstemming met de WGBL zijn opgesteld. Werkgevers kunnen zelfstandig en zonder tussenkomst van het CWI vacatures op deze site plaatsen. Het CWI heeft een inspanningsverplichting om ongemotiveerde leeftijdsgrenzen in vacatures te voorkomen en wanneer vacatures in strijd zijn met de WGBL deze ook daadwerkelijk te verwijderen.

3.  
Bent u nog steeds de mening toegedaan dat oudere werknemers niet op hun leeftijd zouden moeten worden gediscrimineerd en dat leeftijdsdiscriminatie moet worden bestreden? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen om de discriminerende teksten op de website [www.werk.nl](http://www.werk.nl) van het CWI te verwijderen?

4.  
Deelt u de mening dat de filter voor verboden woorden van het CWI onvoldoende resultaat oplevert en dat er aanvullende maatregelen nodig zijn om deze leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen? Zo neen, waarom niet?

5.  
Bent u bekend met de uitspraken van minister-president Balkenende uit september 2008 dat werkgevers moeten stoppen met het discrimineren van mensen vanwege hun leeftijd en dat veel werkgevers mooie woorden spreken over de arbeidsmarkt, maar dat het voor 50-plussers absoluut niet meevalt om van baan te wisselen of aan werk te komen? Hoe verhouden deze uitspraken zich tot het gepresenteerde zwartboek over het CWI van het Landelijk meldpunt discriminatie werk en sollicitatie?



Ons kenmerk AV/IR/2008/33155

Antwoord 3, 4 en 5

Werknemers mogen niet op hun leeftijd worden gediscrimineerd. Ik onderschrijf de uitspraak die de Minister-president deed bij de opening van het academisch jaar. Negatieve beelden die veel werkgevers hebben van ouderen zijn een probleem. Ouderen worden nog te vaak geassocieerd met hoge arbeidskosten en meer ziekteverzuim. Vooroordelen en leeftijdsdiscriminatie worden met name bestreden door middel van voorlichting. Er worden regelmatig projecten uitgevoerd om vooroordelen te bestrijden en om werkgevers of arbeidsbemiddelaars te wijzen op gelijke behandelingswetgeving en leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Het onderzoek ‘gelijke behandeling in bedrijf’ (Kamerstukken II 2005-2006, 30347, 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. Op dit moment wordt de WGBL geëvalueerd. In het kader van deze evaluatie wordt een deel van het onderzoek ‘gelijke behandeling in bedrijf’ herhaald. De evaluatie zal uiterlijk 1 mei 2009 naar de Eerste- en Tweede Kamer worden verzonden.

Indien de 350 vacatures inderdaad discriminerend zijn, levert de verboden woorden filter momenteel onvoldoende resultaat op. Ik zal daarom het UWV (waarin het CWI per 1 januari 2009 zal opgaan) vragen maatregelen te treffen of voor te stellen om vacatures die strijdig zijn met de WGBL voortaan te voorkomen, en mij op de hoogte te houden van de vorderingen.

6.

Welk resultaat heeft het project ‘vacatures voor alle leeftijden III’ uit 2007 opgeleverd? Heeft dit project gevolg gekregen? Zo ja, wat? Zo neen, waarom niet?

Antwoord 6

Het resultaat van het project vacatures voor alle leeftijden III (VAL III) bestaat uit een breed verspreide en veelgevraagde brochure, de screening van ruim 1600 vacatures, het aanschrijven van ruim 400 werkgevers, een update van de checklist personeelsadvertenties, die in het kader van het project vacatures voor alle leeftijden I in samenwerking met de Commissie gelijke behandeling is ontwikkeld, en informatievoorziening aan werkzoekenden, recruitmentbureaus en NVP-leden. Het Expertisecentrum LEEftijd concludeert in de eindrapportage dat leeftijdonderscheid in de vorm van directe leeftijdsgrenzen lijkt te zijn afgenomen. Indirecte leeftijdonderscheid komt nog wel regelmatig voor, een motivering daarvoor wordt zelden gegeven. In 2008 is het nakijken van vacaturesites en het aanschrijven van werkgevers en arbeidsbemiddelaars herhaald in het project vacatures voor alle leeftijden IV. In de eindrapportage van VAL IV stelt het Expertisecentrum dat directe leeftijdsgrenzen nog maar



Ons kenmerk AV/IR/2008/33155

sporadisch voorkomen op vacaturesites maar ook dat het er naar uitziet dat indirect leeftijdsonderscheid een hardnekkig fenomeen is.

7.

Deelt u de mening dat er niet alleen niet direct op leeftijd mag worden gediscrimineerd, maar ook niet indirect, bijvoorbeeld door het gebruik van de woorden: schoolverlater, scholier, student, starter, jongeman, jongen en pas afgestudeerd?

Antwoord 7

Ja.

8.

Wat is uw oordeel over de zwartboeken over Randstad, Start People, Tempo Team, Adecco, Jobtrack en Vacaturekrant?

Antwoord 8

Zie ook antwoord 1 en 2.

De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) heeft de signalen over leeftijdsdiscriminatie in vacatures opgepakt en haar gedragsregels recentelijk aangescherpt in overleg met de Commissie gelijke behandeling. De gedragsregels geven nu concreter aan wat wel en niet mag in een vacature. Ook op de Algemene Ledenvergadering van de ABU is aandacht besteed aan het onderwerp. Art.1 heeft daar een presentatie verzorgd. De ABU is verder voornemens in overleg met de Commissie gelijke behandeling workshops over gelijke behandeling te gaan verzorgen voor haar leden waarin met name aandacht wordt besteed aan leeftijdsdiscriminatie.

9.

Bent u bereid om maatregelen te nemen tegen Randstad, Start People, Tempo Team, Adecco, Jobtrack en de Vacaturekrant om deze discriminerende teksten in vacatures in de toekomst te voorkomen? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen? Zo neen, waarom niet?

Antwoord 9

Het is niet aan mij om te treden in individuele zaken. Personen die menen dat zij benadeeld worden door discriminerende vacatures kunnen hiermee naar de Commissie gelijke behandeling of de rechter.

10.

Bent u bereid om afspraken te maken met werkgevers om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan? Zo ja, welke en wanneer? Zo neen, waarom niet?

Antwoord 10



Ons kenmerk AV/IR/2008/33155

Nee. De afspraak is dat leeftijdsdiscriminatie is verboden. Deze afspraak is vastgelegd in de WGBL.

Er worden regelmatig projecten uitgevoerd om vooroordelen te bestrijden en om werkgevers of arbeidsbemiddelaars te wijzen op de gelijke behandelingswetgeving. Zo voert het Expertisecentrum LEEFtijd met subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2008 het meerjarenproject 'Werk voor alle leeftijden' (2008-2010) uit. 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 leeftijdsonderscheid dat leidt tot uitsluiting of onderbenutting van het arbeidspotentieel; stimuleren van gewenste transitie van niet-werken naar werken en stimuleren van gewenste combinaties van werken, leren en zorgen. Daarnaast ben ik voornemens het project Vacatures voor alle leeftijden ook in 2009 te herhalen.