

Vergaderjaar 2009–2010

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 214**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 december 2009

Op 1 december 2009 heeft uw Kamer een gewijzigde motie van de leden Dibi en Vermeij aangenomen (kamerstuk 29 544, nr. 209), waarin de regering werd verzocht de inzet te onderzoeken van onconventionele middelen om leeftijdsdiscriminatie aan te pakken.

Ik deel de in de motie uitgesproken zorg dat leeftijdsdiscriminatie van ouderen een slepend en hardnekkig probleem is. Negatieve beeldvorming over ouderen is helaas een gegeven, met als gevolg dat leeftijdsdiscriminatie voorkomt. Daarbij gaat men bijvoorbeeld uit van vermeende verminderde flexibiliteit, toegenomen gezondheidsrisico's en lagere productiviteit van oudere werknemers. Het bijstellen van deze vooroordelen en beelden van ouderen kost tijd. Als echter de inzet van nieuwe, nog niet eerder beproefde middelen kan bijdragen aan het bereiken van de gewenste situatie ben ik bereid de inzet van deze middelen te overwegen, mits deze in verhouding staan tot het nagestreefde doel. Hieronder ga ik in op de uitgangspunten in de wet, het huidige beleid en op eventuele onconventionele handhavingsinstrumenten.

Sinds 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) van kracht. Deze wet kent een zogenaamd half-open systeem van uitzonderingsgronden. In een aantal gevallen staat de WGBL leeftijdsonderscheid expliciet toe, in overige situaties is leeftijdsonderscheid slechts geoorloofd als daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Ook bij werving en selectie voor een openstaande betrekking is leeftijdsdiscriminatie verboden, tenzij daar een objectieve rechtvaardiging voor is.

Als naar de mening van de werkgever een onderscheid naar leeftijd dient plaats te vinden dan moet de werkgever de motivatie daarvan vermelden in de vacaturetekst. Eventuele leeftijdsdiscriminatie in de wervingsfase kan eenvoudig worden aangetoond voor zover het gaat om het hanteren van een leeftijdsgrens zonder motivering. In hoeverre een wél gegeven

motivering voor een leeftijdsgrens terecht wordt gehanteerd, kan evenwel niet in alle gevallen eenvoudig worden vastgesteld zonder een weging van de daarbij gehanteerde argumenten. Of in de wervingsfase leeftijds-onderscheid wordt gemaakt is derhalve wel goed opspoorbaar, of dit ook *verboden* leeftijdsonderscheid is, is echter niet altijd goed aantoonbaar.

In de fase van selectie van kandidaten is het objectief aantonen van leeftijdsdiscriminatie doorgaans niet goed mogelijk. Bij de selectie spelen vele overwegingen een rol: naast objectieve criteria, zoals relevante opleiding en werkervaring, gaat het daarbij ook om meer subjectieve maatstaven als bijvoorbeeld de verwachte inzet van de sollicitant. Daarbij is in individuele gevallen moeilijk aantoonbaar dat leeftijd de uitsluitende of doorslagge- vende grond is geweest voor afwijzing, tenzij de werkgever dit uitdrukke- lijk te kennen geeft. Hoe dit ook zij, werkgevers dienen in het gehele proces van de vervulling van een vacature de WGBL in acht te nemen. Indien een persoon van mening is dat er sprake is van een verboden onderscheid op grond van de WGBL kan hij of zij dit voorleggen aan de rechter of aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), aan wie is opge- dragen te bepalen of sprake is van onderscheid in de zin van de wet. Dat de naleving van de wet hierdoor bevorderd wordt, blijkt uit het feit dat circa tachtig procent van de oordelen van de CGB gevolgd wordt. De CGB kan naar aanleiding van een klacht of een verzoek om advies dan wel uit eigen beweging onderzoek instellen of er in strijd wordt gehandeld met de WGBL.

Een publieke handhaving van het verbod op leeftijdsdiscriminatie zou onvermijdelijk beperkt moeten blijven tot het signaleren van een in vaca- tureteksten gehanteerd leeftijdsonderscheid zonder dat daarbij een moti- vatie voor dat onderscheid wordt vermeld. Onderzoek of aangevoerde motieven toereikend zijn voor het hanteren van een onderscheid naar leeftijd ligt daarbij echter reeds minder voor de hand. In voorkomende gevallen zou dit immers een beoordeling en weging van argumenten vereisen: hiervoor is de CGB of de civiele rechter de aangewezen partij.

Onder verwijzing naar wat ik eerder in uw Kamer heb gezegd, acht ik het inzetten van nepsollicitanten of undercoveragenten als handhavings- of opsporingsmiddel disproportioneel tot het doel van voorkomen van leef- tijdsdiscriminatie. Een dergelijk middel kan worden ingezet in het kader van zware criminaliteit en dient met zware waarborgen te worden omgeven. In beginsel wordt dit middel echter niet toegepast vanwege de dunne scheidslijn met uitlokking. Verdergaande suggesties als het opnemen van leeftijdsdiscriminatie in het Wetboek van Strafrecht of het opzetten van een register voor *namings and shaming* acht ik niet zinvol, moeilijk te handhaven en daarom wellicht zelfs contraproductief.

Naar aanleiding van uw motie heb ik gezien of het mogelijk is zoge- naamde praktijktests te laten doen, naar analogie van de praktijktests die door het Sociaal en Cultureel Planbureau zijn gedaan in het kader van de Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen. Hierbij werden steeds twee identieke sollicitatiebrieven verzonden waarbij de ene brief een naam met allochtone herkomst vermeldde, terwijl de andere brief duide- lijk afkomstig was van een autochtone Nederlander. Deze methodiek is weliswaar bruikbaar voor een onderzoek naar het voorkomen van discri- minatie in zijn algemeenheid maar niet als een (publiek) handhavingsin- strument voor de non-discriminatiegrond leeftijd. Voor gebruik bij de handhaving zou juist op eenvoudige en heldere wijze moeten kunnen worden aangetoond dat in het individuele geval de leeftijd de doorslagge- vende factor is geweest voor het niet aannemen van een (oudere) sollici- tant. Daarvoor zou men echter moeten treden in de vertrouwelijkheid van de sollicitatieprocedure en inzicht moeten verkrijgen in alle kandidaten die

daarbij betrokken zijn geweest, de werkgever moeten bevragen over de motieven voor de selectie van kandidaten en de aangevoerde motieven bovendien moeten beoordelen op redelijkheid. Overigens is de methodiek ook uit praktisch oogpunt mogelijk ongeschikt omdat aan een verschil in leeftijd onlosmakelijk verschillen in het curriculum vitae verbonden zijn, zoals het moment waarop relevante opleidingen zijn genoten.

Hoewel ik open blijf staan voor suggesties en bereid ben verdere alternatieven te onderzoeken, is mijn oordeel op dit moment dat het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie het best wordt bevorderd door de motieven voor leeftijdsdiscriminatie aan te pakken en werkgevers te overtuigen van de norm. Om dit te bereiken lopen reeds sinds 2005 voorlichtingsprojecten. In dit kader noem ik het allereerst het project Vacatures voor Alle Leeftijden, waarbij werkgevers die zogenaamd «foute» vacatures plaatsen, worden aangeschreven en worden voorzien van informatie over leeftijdsdiscriminatie. Het aanschrijven en schriftelijk informeren blijkt een effectieve methode om opstellers van personeelsadvertenties voor te lichten over de WGBL.

Ook is een Checklist personeelsadvertenties ontwikkeld waarmee werkgevers kunnen controleren of zij een correcte vacaturetekst hebben opgesteld. Deze checklist is sinds mei 2006 ruim 37 000 keer geraadpleegd. Het ontwikkelen van instrumenten die behulpzaam zijn bij het bevorderen van de naleving van de WGBL heeft eveneens geleid tot de publicatie van een ondersteunende brochure «Kwaliteit heeft geen leeftijd!». Deze brochure wordt nog met regelmaat bijbesteld door WERKpleinen, uitzendbureaus en Anti-discriminatiebureaus.

Bij de evaluatie van de WGBL zegde ik u eerder meer voorlichting over deze wet toe. In 2010 zal dan ook opnieuw een project Vacatures voor Alle Leeftijden worden uitgevoerd. Het project zal groter worden opgezet en specifieke aandacht zal worden besteed aan het intermediair. Ook zal gerichte voorlichting plaatsvinden door plaatsing van artikelen over dit onderwerp in vakbladen van bepaalde bedrijfstakken. Verder zal de Stimuleringsregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid, met betrekking tot het voorkomen van leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie, in 2010 worden geëvalueerd.

Vanwege het belang van het onderwerp ben ik bereid eventuele andere, hier niet ter sprake gekomen alternatieven op haalbaarheid te onderzoeken. Ik zal dat doen tegen de achtergrond van de hierboven besproken randvoorwaarden.

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