



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)

Onderwerp Kamervragen Karabulut

Uw brief 3 mei 2007, Kenmerk:  
2060714060  
Ons kenmerk AV/IR/2007/16726  
Datum 23 mei 2007

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Karabulut (SP) over leeftijdsdiscriminatie op de vacaturesite van het Centrum voor Werk en Inkomen.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)



Ons kenmerk AV/IR/2007/16726

Vraag 1

Wat is uw reactie op de tv-uitzending over leeftijdsdiscriminatie op 27 april 2007?

Antwoord 1

Ik heb kennis genomen van deze tv-uitzending.

Vraag 2

Deelt u de mening dat leeftijdsdiscriminatie de arbeidsparticipatie van oudere werknemers niet bevordert en moet worden bestreden? Zo ja, kunt u dat toelichten? Zo neen, waarom niet?

Antwoord 2

Ik deel de mening dat oudere werknemers niet op hun leeftijd zouden moeten worden gediscrimineerd en dat leeftijdsdiscriminatie moet worden bestreden. Al door het vorige kabinet zijn maatregelen ingezet om de beeldvorming over ouderen te veranderen, de inzetbaarheid te vergroten en re-integratiemogelijkheden voor 45-plussers te verbeteren. Hierbij valt te denken aan de stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid, de 'Regiegroep GrijsWerkt' en het Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plus (Kamerstuk 27046 nr.17). Om leeftijdsdiscriminatie te bestrijden is onder meer in 2005 gestart met 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 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. In 2006 heeft dit project een vervolg gehad en voor 2007 heb ik opdracht gegeven voor het project 'vacatures voor alle leeftijden III'.

Vraag 3

Wat is uw oordeel over de constatering van de woordvoerder van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) dat het CWI niet kan garanderen dat op de vacaturesite geen leeftijdsdiscriminatie voorkomt?

Vraag 4

Wat is uw oordeel over de constatering van de CWI woordvoerder dat het filtersysteem 'niet perfect' is?

Vraag 5

Deelt u de mening dat als een filtersysteem niet werkt, er aanpassingen nodig zijn? Zo ja, bent u bereid maatregelen te treffen? Zo neen, waarom niet?

Antwoord 3, 4 en 5

Een discriminatievrije website is zeer wenselijk, maar is niet altijd te garanderen. De rol van het CWI ten aanzien van de site werk.nl beperkt zich tot het aanbieden van een platform



Ons kenmerk AV/IR/2007/16726

waarop werkgevers en werkzoekenden elkaar kunnen vinden. Niet alleen de CWI adviseurs plaatsen vacatures, maar ook werkgevers plaatsen zelfstandig en zonder tussenkomst van het CWI vacatures op de site. Om ongemotiveerde leeftijdsgrenzen in vacatures op werk.nl te voorkomen heeft het CWI 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. De filter werkt alleen op de handmatig ingevoerde vacatures (ongeveer 70%). Vacatureteksten die door dit filter worden tegengehouden, worden aan een adviseur voorgelegd die moet beoordelen of de desbetreffende vacature discriminerend is, gezien in de context van de hele vacaturetekst. Een vacaturetekst kan niet worden afgewezen enkel door de aanwezigheid van bepaalde op het eerste gezicht discriminerende woorden. Er kan in bepaalde gevallen een objectieve rechtvaardiging zijn voor het gemaakte leeftijds onderscheid.

Er wordt momenteel gewerkt aan een aanpassing van de filter waardoor deze op alle vacatures zal werken. De lijst met verboden woorden of woordcombinaties wordt steeds aangepast indien blijkt dat een nieuw woord dat nog niet in de filter was opgenomen leeftijds onderscheid oplevert. Deze filter kan daarom ook na de aanpassing geen 100% discriminatievrije website garanderen.

#### Vraag 6

Hoe verhouden deze voorgaande constatering en het nog steeds veelvuldig voorkomen van leeftijdsdiscriminatie op de vacaturesite van het CWI zich met de antwoorden op eerdere schriftelijke vragen, dat het CWI adequaat reageert indien vacatures met leeftijdsdiscriminatie waargenomen worden?

#### Antwoord 6

Indien het CWI vacatures met leeftijdsdiscriminatie op haar vacaturesite waarneemt worden deze vacatures verwijderd en indien nodig wordt ook het filter aangepast. Het CWI heeft capaciteit vrijgemaakt om de vacatures op de site te controleren op leeftijdsdiscriminatie.

#### Vraag 7

Deelt u de mening dat op een vacaturesite van het CWI geen sprake mag zijn van leeftijdsdiscriminatie en dat alles in het werk gesteld moet worden om dit doel te bereiken? Zo ja, bent u bereid om met het CWI nadere afspraken te maken met als doel de huidige en toekomstige vormen van leeftijdsdiscriminatie op de vacaturesite te voorkomen? Zo neen, waarom niet?

#### Antwoord 7

Ik ben van mening dat het CWI zich maximaal moet inspannen om leeftijdsdiscriminatie op haar vacaturesite te voorkomen. Een discriminatievrije website is zeer wenselijk, maar is niet altijd te garanderen. 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. Er is regelmatig contact tussen het Ministerie van SZW en het CWI over dit onderwerp.