

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

1679

Vragen van het lid **Willemse-Van der Ploeg** (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het internetonderzoek van de Nationale Vacaturebank.nl naar ervaringen van werknemers in sollicitatiegesprekken. (Ingezonden 9 februari 2009)

1
Bent u op de hoogte van het bericht d.d. 4 februari 2009 over het internetonderzoek van de Nationale Vacaturebank.nl naar ervaringen van werknemers in sollicitatiegesprekken?

2
Heeft u zicht op de werkelijke omvang van leeftijdsdiscriminatie in sollicitatieprocedures en zo ja, wat zijn uw conclusies en maatregelen inzake leeftijdsdiscriminatie?

3
Bent u van mening dat ondanks werkgevers hun voorkeur voor jongere en goedkopere krachten niet mogen aangeven in vacatureteksten, er toch wordt geselecteerd op deze gronden? Bent u voorts van mening dat 45-plussers een grotere kans zouden maken wanneer ze even hoge kosten hebben als jongere werkzoekenden?

4
Bent u van oordeel dat het kabinet voldoende doet om oudere werknemers op basis van hun leeftijd aantrekkelijk te maken voor de

arbeidsmarkt? Bent u voorts van oordeel dat de leeftijd van werknemers niet zou hoeven uitmaken voor de selectie om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt?

5
Wat is uw reactie op het feit dat 13% van de sollicitanten wordt afgewezen op grond van «overkwalificatie»? Wat vindt u van «overkwalificatie» als afwijzingsgrond?

6
Deelt u de mening dat het wenselijk is dat werkgevers afgewezen sollicitanten berichten over de motivatie voor afwijzing? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke acties heeft u ondernomen en/of bent u bereid te nemen om de gewenste ontwikkeling te bevorderen?

Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 24 februari 2009)

1
Ja.

2, 3 en 4
Het is mij bekend dat leeftijdsdiscriminatie in sollicitatieprocedures helaas nog veel voorkomt. In de projecten «Vacatures voor alle leeftijden I, II, III en IV werden vacatures gescreend op het gebruik van ongeoorloofde leeftijdsgrenzen. Werkgevers of arbeidsbemiddelaars die

ongeoorloofde leeftijdsgrenzen in hun vacatures gebruikten, werden aangeschreven en van informatie over de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) voorzien. Het doel van dit project was werkgevers en arbeidsbemiddelaars te wijzen op de WGBL en duidelijkheid te creëren over wat wel en niet in een personeelsadvertentie opgenomen mag worden. Uit deze projecten komt het beeld naar voren dat het aantal ongemotiveerde leeftijdsgrenzen in vacatures afneemt. Dit wil echter niet zeggen dat leeftijdsdiscriminatie in sollicitatieprocedures afneemt. Omdat leeftijdsdiscriminatie doorgaans niet openlijk en zeker ook niet altijd bewust plaatsvindt, heb ik niet volledig zicht op de omvang van leeftijdsdiscriminatie in sollicitatieprocedures. Negatieve beeldvorming over ouderen is helaas hardnekkig. De ouderencampagne «ikkan» heeft daarom als doel het verbeteren van de beeldvorming over oudere werknemers waardoor deze groep langer aan het werk kan blijven en na verlies van een baan gemakkelijker aan de slag kan komen. Oudere werknemers brengen vaak iets extra's met zich mee zoals jarenlange ervaring, een uitgebreid netwerk en passie en vakmanschap dat ze kunnen overbrengen op jongere collega's. Hoewel hogere kosten voor een oudere werknemer geen rechtvaardiging biedt voor het maken van leeftijdsonderscheid,

ondermijnt dit inderdaad wel de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Om de arbeidsmarktpositie van ouderen een impuls te geven is een premiekorting geïntroduceerd voor werkgevers die een werkzoekende van 50 jaar of ouder in dienst nemen en een premiekorting per werknemer van 62 jaar of ouder die werkgevers in dienst houden. Daarnaast moeten ontsaaieregelingen, die ouderen onnodig duur maken, worden afgebouwd en of omgevormd tot zogenaamde «ontwikkelmaatregelen». Dit zijn maatregelen die vormgeven aan een meer activerend, levensfasebewust personeelsbeleid met als doel om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten.

5

Overkwalificatie is hetzelfde als verdringing van mensen met een lager opleidingsniveau door personen met een hoger opleidingsniveau; bijvoorbeeld 13% van de banen voor MBO wordt door HBO-ers ingenomen. Deze overkwalificatie of verdringing is niet wenselijk, omdat de arbeidsmarktkansen voor personen met een lagere opleiding kleiner worden. Overkwalificatie kan daarnaast tot gevolg hebben dat de betrokken personen kort op de functie blijven, omdat deze onvoldoende genoegdoening en salaris biedt. Dit betekent voor de werkgever extra wervings- en inwerkkosten.

6

Ik deel de mening dat het wenselijk is dat werkgevers afgewezen sollicitanten berichten over de motivatie voor afwijzing. Voor de volledigheid wijs ik u op de Aanbeveling Werving en Selectie van de Stichting van de Arbeid (2006). Hierin staan aanbevelingen aan ondernemingen om een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid te voeren. De Stichting verwijst hierin naar de NVP-sollicitatiecode die in overleg met de Stichting tot stand is gekomen. Deze sollicitatiecode geeft onder meer aan dat een afwijzing zo goed mogelijk moet worden gemotiveerd.