schriftelijke vraag

nr. 32

van **emmily talpe**

datum: 12 oktober 2015

aan **philippe muyters**

vlaams minister van werk, economie, innovatie en sport

Discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt - Maatregelen

Uit een studie van professor Stijn Baert van de Universiteit Gent blijkt dat ouderen op de arbeidsmarkt nog meer gediscrimineerd worden dan allochtonen. Met zijn vakgroep Sociale Economie verstuurde hij een hele reeks gelijkaardige sollicitatiebrieven met als groot verschil de leeftijd van de kandidaten. In de praktijk ontvingen de ouderen een pak minder antwoorden en uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek. De zeer opmerkelijke vaststelling is dat de mate van discriminatie groter is dan wat de werkgroep vond bij allochtonen, personen die ooit jeugdcriminaliteit begingen, en vakbondsleden. Uit het onderzoek van professor Baert blijkt dat zelfs een leeftijdsverschil van zes jaar al tot dezelfde discriminatie leidt als diegene die mensen met een allochtone naam ondervinden.

De ongelijke behandeling is het grootst bij vacatures voor secretaresses. Een jonger iemand maakt daar drie keer zoveel kans om haar of zijn capaciteiten te mogen tonen dan een oudere kandidaat. Ook in commerciële beroepen is de discriminatie groter. Een opsteker is wel dat iemand met een grote ervaring die relevant is voor de job, minder ongelijk behandeld wordt. Maar die optimistische noot wordt meteen getemperd door de bevinding dat een meer ervaren werknemer van vijftig nooit méér kans op een jobgesprek maakt dan zijn of haar jongere collega. Wie ervaring heeft die niets te maken heeft met de nieuwe job, heeft 65 % minder kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek. Het maakt dat oudere sollicitanten in het bijzonder aandacht moeten besteden aan hun relevante ervaring in hun sollicitatiebrieven.

De bevindingen van professor Baert zijn jammer, aangezien de overheid een actief beleid voert om ouderen langer aan het werk te houden en we beschikken over een uitgewerkte regelgeving op het vlak van anti-discriminatie.

1. Welke conclusies trekt de minister uit de bevindingen inzake discriminatie op basis van leeftijd van bovenvermelde studie met betrekking tot het huidige beleid dat gericht is op het langer aan de slag houden van werknemers?
2. Is de minister van mening dat discriminatie op basis van leeftijd actiever moet worden tegengegaan? Hoe zal de minister dit aanpakken en welke rol moeten de sociale partners ter zake spelen?
3. Zal de minister de problematiek van het beantwoorden van sollicitaties opnieuw onder de aandacht brengen van de sociale partners, zeer in het bijzonder in relatie tot de bestaande discriminatie op basis van leeftijd?
4. Welke bijsturingen kunnen worden gedaan in de rol van de VDAB in het sensibiliseren van werkgevers tegen het discrimineren op basis van leeftijd enerzijds en het beter in de verf zetten van relevante werkervaring door oudere sollicitanten anderzijds?
5. Zal de minister ook zijn collega van Gelijke Kansen betrekken in het uitwerken van een aangepaste strategie die discriminatie van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt moet tegengaan?

**philippe muyters**

vlaams minister van werk, economie, innovatie en sport

**antwoord**

op vraag nr. 32 van 12 oktober 2015

van **emmily talpe**

1. Mijn beleid om werknemers langer aan de slag te houden wil tegelijk inwerken op diverse sleutelfactoren. Als we willen dat werknemers langer aan de slag blijven, moeten we ervoor zorgen dat ze op een werkplek zitten waar ze zich goed voelen, dat ze hun competenties kunnen gebruiken, kunnen leren en met goesting aan het werk kunnen blijven. Daarom wil ik ten volle inzetten op de waardering van elk talent en op competentie-ontwikkeling met aandacht voor werkbare loopbanen. We hebben reeds verschillende instrumenten ontwikkeld om het toekomstig arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid verder vorm te geven en de inzetbaarheid van werknemers te verhogen en ik wil deze instrumenten verder optimaliseren.

Tegelijkertijd is het ook belangrijk om te werken aan een maatschappelijk klimaat waarin alle vormen van discriminatie met klem bestreden en voorkomen worden op alle vlakken van de samenleving. Dit impliceert een omvattende aanpak met oplossingen op verschillende niveaus en met verschillende partners.

1. Om discriminatie op de arbeidsmarkt, op basis van leeftijd en andere vlakken aan te pakken, nam ik het voorbije jaar een aantal initiatieven.

In het kader van de dienstencheques finaliseer ik het overleg met de dienstenchequesector om tot een actieplan tegen discriminatie te komen met engagementen van alle partners rond de tafel. Leeftijdsdiscriminatie maakt hier onderdeel van uit. Ik wil met de sector ook overleggen over een proportioneel sanctie instrumentarium naar analogie met de reglementering inzake private arbeidsbemiddeling. Nog met de sectorale sociale partners wil ik afspraken maken over de evaluatie van de praktijktesten die passen in het kader van de zelfregulering en zelfcontrole. Indien er vaststelling zijn dat er ondanks de zelfregulering een kennelijke aanwijzing van discriminatie blijft bestaan bij specifieke bedrijven, worden de resultaten van zelfregulering overgemaakt aan de afdeling Toezicht en Handhaving.

Naast maatregelen voor specifieke sectoren zoals de dienstenchequesector wil ik ook algemene maatregelen nemen ter preventie en sensibilisering van discriminatie. Ik denk hierbij aan een brede informatiecampagne die slachtoffers en getuigen informeert over hun rechten en hen sensibiliseert om melding te maken bij de bevoegde instanties. Een dergelijke campagne kan de bewustwording en de kennis bij de bevolking over discriminatie vergroten. Ook in het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname (EAD) voorzie ik een brede sensibiliseringsstrategie met de diverse belanghebbenden om vooroordelen te doorbreken en om een mindswitch naar een talent en competentie benadering in de brede samenleving te versnellen om ondermeer de werkzaamheidsgraad van 55plussers te verhogen en impulsen te geven voor positieve acties. De sociale partners zullen een cruciale rol spelen in het uitwerken en vormgeven van deze mobiliserende strategie die vooroordelen doorbreekt en aanzet tot acties op het terrein.

Ook in de nieuwe generatie sectorconvenants 2016-2017 wordt sterker ingezet op anti-discriminatie. Via deze convenants wil ik ondernemingen stimuleren om sectorale gedragscodes inzake discriminatie op te stellen en die te concretiseren in sectorale afspraken, om systemen van zelfregulering en zelfcontroles op te zetten, om non-discriminatieclausules in het arbeidsreglement in te voegen en om goede praktijken te ontsluiten.

Tenslotte zal ook het actieplan ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD) in afstemming met de sociale partners worden herbekeken en geactualiseerd, onder andere in functie van de nieuw overgedragen bevoegdheden.

1. Alle vormen van discriminatie zullen met deze integrale aanpak opnieuw onder de aandacht gebracht worden, met inbegrip van discriminatie op basis van leeftijd. De problematiek van het beantwoorden van sollicitaties, zoals aangetoond in studie van professor Stijn Baert van de Universiteit Gent, lijkt mij een belangrijke factor in de strijd tegen discriminatie die meegenomen zal worden binnen deze integrale aanpak van de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt in Vlaanderen.
2. Het actieplan ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD) zal herbekeken en geactualiseerd worden. Hierbij zal ook het addenda met VDAB opnieuw onder de loep genomen worden.

Via de Online Assistant op de website van VDAB verschijnt er een blokkerende opmerking voor discriminerende woorden in een vacature. Deze opmerking houdt de publicatie van een vacature tegen. Als er een klacht binnenkomt over discriminatie in een vacature en uit het klachtonderzoek blijkt dat er toch nog discriminerende elementen in de vacature staan, wordt de werkgever gecontacteerd en wordt de vacature aangepast of kan ze verwijderd worden. In de praktijk constateren we dat bedrijven zich na de tussenkomst van VDAB aanpassen. Dankzij deze tussenkomsten worden misverstanden uit de weg gewerkt, worden vacatures op de website aangepast.

Via sensibilisering van werkgevers blijven we ook werken aan een positieve beeldvorming van oudere werknemers en zetten we hun troeven in de kijker (zie ook de websites [www.dejuistestoel.be](http://www.dejuistestoel.be) en [www.talentontwikkelaar.be](http://www.talentontwikkelaar.be)). In een infographic over de meerwaarde van vijftigplussers benadrukt de VDAB de troeven van ervaren medewerkers, zoals loyaliteit, flexibiliteit, relativeringsvermogen, coachende vaardigheden, … Ook kunnen werkgevers een beroep doen op jobcoaching wanneer ze een vijftigplusser in dienst nemen. Deze coaching is er op gericht de motivatie, werkattitude, omgangsvormen en communicatieve vaardigheden van de nieuw aangeworven werknemer te verbeteren.

1. Ik zal mijn collega van Gelijke Kansen betrekken in het uitwerken van een aangepaste strategie die discriminatie op de arbeidsmarkt moet tegengaan, niet alleen van oudere werkzoekenden maar ten aanzien van alle werkzoekenden op de arbeidsmarkt in Vlaanderen.