

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

## 3090

Vragen van de leden **Van Brenk** en **Krol** (beiden 50PLUS) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Justitie en Veiligheid en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *de berichten: «Discriminatie ouderen in vacatureteksten» en «vacature sluit ouderen uit»* (ingezonden 16 juli 2018).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ontvangen 4 september 2018).

### Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van de krantenartikelen «Discriminatie ouderen in vacatureteksten»<sup>1</sup> en «Vacature sluit ouderen uit»<sup>2</sup> waarin bericht wordt dat werkgevers nog steeds keer op keer de fout ingaan door in vacatureteksten ouderen uit te sluiten, en dat alléén al vorig jaar 60.000 gevallen van leeftijdsdiscriminatie in vacatures ontdekt zijn?

### Antwoord 1

Ja.

### Vraag 2

Kunt u bevestigen dat in één op de dertig vacatures werkgevers tóch uitdrukkelijk op zoek zijn naar schoolverlaters, beginnend personeel of mensen met maximaal drie jaar werkervaring, terwijl dit verboden is?

### Antwoord 2

Uit de cijfers die de Vrije Universiteit (VU) in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens (College) heeft opgehaald, blijkt dat in 2,28 procent (41.743) tot 3,36 procent (63.303)<sup>3</sup> van de in totaal 1.830.692 onderzochte vacatures verwijzingen naar leeftijd zijn opgenomen. Hierbij kan het gaan om zowel direct onderscheid (waarbij nadrukkelijk wordt gevraagd om bijvoorbeeld een jonge kandidaat of een maximale hoeveelheid werkervaring) als om indirect onderscheid (er wordt bijvoorbeeld gevraagd om starters). Hierbij

<sup>1</sup> Telegraaf 12 juli 2018: <https://www.telegraaf.nl/financieel/2290720/discriminatie-ouderen-in-vacatureteksten>

<sup>2</sup> Telegraaf 12 juli 2018: <https://www.telegraaf.nl/financieel/2290264/vacature-sluit-oudere-uit>

<sup>3</sup> De verschillen in percentages zijn afhankelijk van het gebruikte algoritme.

kan het zowel gaan om onwetendheid van de werkgevers als om het weloverwogen overtreden van de regels.

#### Vraag 3

Wat vindt u van het feit dat gisterenmiddag op Indeed, een website die over het hele web vacatures verzamelt, ruim 1.300 vacatures stonden met het woord «beginnend», een woord dat niet in de vacaturetekst mag staan?

#### Antwoord 3

Alle mensen in Nederland verdienen dezelfde kansen, ongeacht leeftijd, afkomst, geslacht, geloof, etc. Het is een verspilling van talent en zonde van de ambities en motivatie van mensen als zij als gevolg van onwetendheid of op basis van (on)bewuste vooroordelen niet aan de slag kunnen. Een woord als «beginnend» is in beginsel een vorm van indirect onderscheid<sup>4</sup> en kan ontmoedigend werken voor oudere sollicitanten. Het kabinet ziet, net als het College, graag dat vacaturehouders hier bewuster mee omgaan en voorkomen dat taalgebruik in vacatures groepen mogelijk uitsluit. In het vervolg op het huidige Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie wordt onder andere een programma ingericht met als doel het stimuleren van de bewustwording over en inzet van eerlijke, vooroordeelvrije werving- en selectiemethoden bij organisaties en bedrijven.<sup>5</sup>

Met betrekking tot het Rijk kunnen wij u het volgende melden. Het Rijk als werkgever heeft aandacht voor het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie in brede zin, waaronder ook leeftijdsdiscriminatie valt. Zo hebben in 2015–2016 alle ministeries het Charter Diversiteit ondertekend en plannen van aanpak geformuleerd die momenteel worden uitgevoerd. Verder participeert het Rijk sinds 2016 in het programma Inclusieve Overheid waarin met verschillende overheidssectoren kennis en ervaring wordt uitgewisseld met betrekking tot het bevorderen van diversiteit en inclusie. En in het op 13 juli 2018 aan de Tweede Kamer gezonden Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 (Kamerstukken 31 490, nr. 24) wordt ook (onder meer) aandacht besteed aan het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie in brede zin.

#### Vraag 4

Geven de bevindingen van het College voor de Rechten van de Mens – gebaseerd op onderzoek van de Vrije Universiteit Amsterdam – volgens u een representatief beeld van de mate van vóórkomen van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten? Deelt u de mening van het College dat het hier nog maar gaat om «het topje van de discriminatie-ijsberg»?

#### Antwoord 4

De bevindingen van het College sluiten aan op de bevindingen uit eerder onderzoek dat de Vrije Universiteit heeft uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van SZW.<sup>6</sup> Het is goed om te zien dat er onderzoek wordt gedaan naar alle vormen van discriminatie, waaronder op grond van leeftijd. Door onderzoek te blijven doen, wordt duidelijker wat de aard en omvang is van het probleem, alsmede wat mogelijke oplossingsrichtingen zijn om verbeteringen te bewerkstelligen.

<sup>4</sup> Voor zowel direct als indirect onderscheid op grond van leeftijd geldt dat dit niet verboden is als daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Er is sprake van een objectieve rechtvaardiging als het onderscheid op grond van leeftijd een legitiem doel dient en het gekozen middel (de directe of indirecte leeftijdseis) passend en noodzakelijk is. In artikel 9 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid is vastgelegd dat als een werkgever in een vacaturetekst een (directe of indirecte) leeftijdseis opneemt, hij of zij de reden daarvoor moet vermelden in diezelfde advertentie (bron: College voor de Rechten van de Mens. (2018). *«Gezocht: jonge hond. Onderzoek naar de omvang en het effect van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten.»*)

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2017/2018, 29 544, nr. 834.

<sup>6</sup> Mann, L., Beukeboom, C. J., & Fokkens, A. S. (2017). *Leeftijdsdiscriminatie op de Arbeidsmarkt in de Wervings- en selectiefase: Een verkenning van verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten.* Rijksoverheid.

#### Vraag 5

Verricht u zelf ook onderzoek – bijvoorbeeld via de Inspectie SZW – naar het voorkomen van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten, waaronder op het internet? Zo ja, wat zijn de bevindingen hiervan? Neemt deze vorm van discriminatie af of toe?

#### Antwoord 5

Werkgevers zijn verplicht om een beleid te voeren om discriminatie te voorkomen. De Inspectie SZW ziet hierop toe. Hiertoe is in 2015 het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW in het leven geroepen. Dit team gaat na of werkgevers op de twaalf in de Nederlandse wetgeving genoemde discriminatiegronden, waaronder ook de discriminatiegrond leeftijd, een beleid voor haar werknemers voert. Het team arbeidsdiscriminatie selecteert organisaties voor inspecties op het antidiscriminatiebeleid op basis van onder meer meldingen bij de Inspectie SZW én berichten in de media. Zoals is aangekondigd in mijn brief «Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie in uitzendsector»<sup>7</sup> van 1 mei 2018 en in de «Hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021»<sup>8</sup> van 19 juli 2018, wordt, naast andere effectieve alternatieven, verkernt wat de mogelijkheden zijn om de handhavende rol van de Inspectie SZW met betrekking tot toezicht op discriminatie bij werving en selectie te versterken. Discriminatie in vacatureteksten zal onderdeel zijn van deze verkenning.

#### Vraag 6

Deelt u de mening van professor Jägers, College-lid en hoogleraar internationale mensenrechten, dat de problemen in vacatures «relatief eenvoudig» zijn aan te pakken? Hoe verklaart u in dit licht dat er nog steeds sprake is van onwetendheid over het verbod op leeftijdsdiscriminatie en dat werkgevers er nog steeds voor kiezen om regels aan hun laars te lappen, terwijl deze vorm van leeftijdsdiscriminatie in deze omvang welig voortwoekert?<sup>9</sup>

#### Antwoord 6

Leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten kan zowel veroorzaakt worden door onwetendheid als door opzettelijke overtreding van de regels. Door middel van onderzoeken door onder andere het College, als ook onderzoeken door het Ministerie van SZW zelf, wordt steeds beter inzichtelijk welke informatie ontbreekt bij werkgevers en op welke wijze zij het beste van kennis kunnen worden voorzien en bewust kunnen worden gemaakt van de leeftijdsdiscriminatie.

Met tools als de vacaturechecker van het College kunnen bedrijven en organisaties bij zichzelf te rade gaan in hoeverre zij zich (onbewust) schuldig maken aan discriminerende vacatureteksten. Daarnaast zijn er maatschappelijke initiatieven, zoals het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid, die aandacht besteden aan discriminatie in de werving- en selectiefase.<sup>10</sup> Continue voorlichting is belangrijk voor het vergroten van kennis en bewustwording bij werkgevers over het belang van vooroordeelvrije, inclusieve werving en selectie. Dit is een van de pijlers van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021.<sup>11</sup>

#### Vraag 7

Is de hardnekkigheid van leeftijdsdiscriminatie – in dit geval in vacatureteksten – volgens u te verklaren vanwege de geringe pakkans bij overtreding en de beperkte sancties die verbonden zijn aan het overtreden van het verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie?

#### Antwoord 7

Er zijn verschillende manieren om discriminatie bij het zoeken naar een baan aan de kaak te stellen. Vermoedens van discriminatie kunnen gemeld worden bij een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (ADV). ADV's verlenen

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2017/2018, 29 544, nr. 822.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2017/2018, 29 544, nr. 834.

<sup>9</sup> Telegraaf 12 juli 2018: <https://www.telegraaf.nl/financieel/2290720/discriminatie-ouderen-in-vacatureteksten>

<sup>10</sup> Zie ook de publicatie «Divers werven en selecteren» van Diversiteit in Bedrijf.

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2017/2018, 29 544, nr. 834.

bijstand aan slachtoffers van discriminatie en kunnen eventueel bemiddelen. Zaken kunnen ook worden voorgelegd aan het College of de civiele rechter. Het College kan op verzoek van een slachtoffer, een ondernemingsraad, een vakbond of de werkgever zelf een oordeel geven over een zaak. Deze oordelen worden altijd openbaar gemaakt. Hoewel oordelen van het College niet juridisch bindend zijn, worden zij meestal opgevolgd.<sup>12</sup> Ook kan een civiele rechtszaak worden aangespannen. De (civiele) rechter kan een bindend oordeel geven; de rechter hecht daarbij waarde aan het oordeel van het College. Eventueel kan via de civiele rechter een schadevergoeding worden gevorderd.

Ook het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW houdt toezicht op, onder meer, leeftijdsdiscriminatie (zie het antwoord op vraag 5). De vraag zoals gesteld, maakt onderdeel uit van een onderzoek dat wordt gedaan naar aanleiding van de in de Kamerbrief over de uitzendsector en de Hoofdlijnenbrief over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie aangekondigde verkenning door de Inspectie SZW naar wat de mogelijkheden zijn om de handhavende rol van de Inspectie met betrekking tot toezicht op discriminatie bij werving en selectie te versterken. Hierover wordt u in november nader geïnformeerd. Het is belangrijk op te merken dat alle vormen van arbeidsmarktdiscriminatie hardnekkig zijn. Niet alleen de pakkans speelt daarin een rol, maar een samenspel van motieven en oorzaken die ook vanuit een breder perspectief moeten worden benaderd. Dat wordt nu in den brede verkend. In november ontvangt uw Kamer het implementatieplan van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie. In dit plan worden initiatieven gepresenteerd om de verschillende vormen van arbeidsmarktdiscriminatie verder aan te pakken.

#### Vraag 8

Hoe vindt handhaving van het verbod op leeftijdsdiscriminatie plaats? Gaat u de handhaving van het leeftijdsdiscriminatieverbod aanscherpen? Gaat u daarbij ook aandacht schenken aan vacatureteksten die weliswaar in juridische zin geen leeftijdsdiscriminatie opleveren, maar in hun uitwerking toch wel degelijk een uitsluitende werking kunnen hebben?<sup>13</sup> Besteedt u hierbij aandacht aan het gehele traject, van vacature via selectiefase tot beëindigingsfase, zoals aangegeven door het College voor de Rechten van de Mens?<sup>14</sup>

#### Antwoord 8

Zie het antwoord op vraag 5.

#### Vraag 9 en 10

Bent u bekend met het feit dat van alle werklozen die méér dan een jaar thuiszitten 60% ouder is dan 45 jaar? Deelt u de mening professor Jägers dat we best wel «wat verontwaardigder (mogen) zijn over de vanzelfsprekendheid waarmee jongeren de voorkeur krijgen»? Kunt u uw antwoord motiveren? Hoe denkt u een omslag in het denken bij werkgevers te kunnen realiseren, zodat niet langer gediscrimineerd wordt op leeftijd bij werving en selectie? Deelt u de mening dat een cultuuromslag noodzakelijk is en dat daarvoor nú het momentum gepakt moet worden, nu werkgevers staan te springen om werknemers en daarbij oudere werknemers nog steeds te veel buiten beschouwing laten?

#### Antwoord 9 en 10

Het kabinet onderkent de arbeidsmarktsituatie van vijftigplussers en neemt actief maatregelen om de kansen van deze groep op de arbeidsmarkt te verbeteren. Het beleid van het kabinet heeft vorm gekregen in het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers».<sup>15</sup> Dit actieplan presenteert een gemeenschappelijke aanpak van kabinet en sociale partners om het arbeidsmarktper-

<sup>12</sup> Bron: College voor de Rechten van de Mens, «Discriminatiemonitor 2017», blz. 30–33.

<sup>13</sup> Vrije Universiteit Amsterdam (13 april 2018), «Leeftijdscriminatie in vacatureteksten», Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten, p. 26.

<sup>14</sup> College voor de Rechten van de Mens: «Gezocht: Jonge hond», p. 11.

College voor de Rechten van de Mens: «Om mij wordt niet gevraagd» onderzoek naar het effect van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten op oudere werkzoekenden, p. 17.

<sup>15</sup> Kamerstukken II 2015/16, 29 544, nr. 724.

spectief van vijftigplussers te verbeteren. Kern van de aanpak is om vijftigplussers te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan, werknemers wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van vijftigplussers. Ik deel derhalve de mening dat een cultuuromslag noodzakelijk is en dat nu de tijd is om dat te doen. Het kabinet en sociale partners werken daaraan. Veel van de maatregelen beogen gedragsverandering en bewustwording, zowel bij vijftigplussers als bij werkgevers. Dat heeft tijd nodig.

Vraag 11

Acht u het zinvol om selecteurs op cursus te laten gaan bij het College voor de Rechten van de Mens om hen méér bewust te maken van hun vooroordelen? Wilt u dit bevorderen? Kunt u uw antwoord motiveren?

Antwoord 11

In de hoofdlijnenbrief over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie heb ik aangegeven dat ik me in wil zetten voor werving- en selectieprocedures waarbij discriminatie zoveel mogelijk wordt voorkomen, en voor de kracht van een diverse en inclusieve werkvloer. Daarvoor is het nodig dat er onder andere bij en samen met werkgevers en selecteurs wordt gewerkt aan (nadere) bewustwording over (on)bewuste vooroordelen die tijdens het werving- en selectieproces kunnen spelen. Deze vooroordelen kunnen tijdens het gehele proces voorkomen, zoals bij het opstellen van de vacatureteksten en tijdens de uiteindelijke sollicitatiegesprekken. Hiertoe worden in het kader van het actieplan meerdere onderzoeken uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van SZW en wordt er gewerkt aan een brede communicatieaanpak. Initiatieven als de training van het College en de kennisdocumenten en bijeenkomsten gericht op divers werven en selecteren van het Charter Diversiteit zijn een mooie aanvulling op het brede palet aan maatregelen dat wij als samenleving gezamenlijk in kunnen en moeten zetten om iedereen gelijke kansen te geven.

Vraag 12

Bent u naar aanleiding van het aanhouden van de motie van het lid Krol van 5 juli 2017 nog steeds van mening dat de civielrechtelijke aanpak van leeftijdsdiscriminatie daadwerkelijk voldoende en afdoende bescherming biedt?<sup>16</sup> Kunt u onderbouwen waarom het huidige wettelijke kader om leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan en aan te pakken nog steeds volstaat?<sup>17</sup> Acht u het moment om onderzoek te gaan doen naar een eventuele strafrechtelijke aanpak van leeftijdsdiscriminatie – zoals gevraagd in de motie – nog steeds niet gekomen?<sup>18</sup> Kunt u uw antwoord motiveren?

Antwoord 12

De wetgever heeft bij het ontwerpen van strafbepalingen op het gebied van discriminatie van groepen tot uitgangspunt genomen dat daarmee grote terughoudendheid moet worden betracht. Daarvoor werden verschillende redenen aangevoerd<sup>19</sup> die wij nog steeds overtuigend achten. Zo werd onder meer aangegeven dat niet alle groepen in de samenleving strafrechtelijke bescherming behoeven; voor die bescherming is minder aanleiding naarmate de groep minder kwetsbaar is of zelf over middelen beschikt om zich tegen discriminerende handelingen te verweren en tegen onterechte aantijgingen op te komen. Een andere belangrijke factor is de mate waarin te verwachten valt dat de samenleving (en overheid) in voldoende mate corrigerend kan en zal reageren op vormen van discriminatie. Als ongewenst maatschappelijk verschijnsel doet leeftijdsdiscriminatie zich in het bijzonder voor op de arbeidsmarkt. Zoals uit de antwoorden op de overige vragen blijkt, zijn er voldoende andere mogelijkheden en middelen om leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt te adresseren.

<sup>16</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 140

<sup>17</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 142

<sup>18</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 156

<sup>19</sup> Zie ook de van brief van de Minister van Justitie en Veiligheid van 5 december 2017 Kamerstuk 21 553, nr. 60.

Vraag 13

Bent u bereid de Kamer vóór Prinsjesdag in een aparte brief te informeren over welke stappen u concreet gaat zetten om het leeftijdsdiscriminatieverbod – waaronder in vacatureteksten – krachtiger te handhaven en leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie krachtiger tegen te gaan?

Antwoord 13

Zoals is aangekondigd in de «Hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021», wordt in de komende periode tot aan het implementatieplan en in de jaren erna aan de slag gegaan met het aanpakken van discriminatie in de werving- en selectiefase, waaronder leeftijdsdiscriminatie. Hiertoe wordt onderzoek gedaan, worden er gesprekken gevoerd met o.a. werkgevers, personeelsfunctionarissen en wetenschappers en wordt verkend wat de mogelijkheden zijn om de handhavende rol van de Inspectie SZW met betrekking tot toezicht op discriminatie bij werving en selectie te versterken. Over de ontwikkelingen tot dan toe en de maatregelen voor de komende jaren wordt u in november geïnformeerd.