

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

### 3980

Vragen van het lid **Smals** (VVD) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Je bent «officieel» niet te oud, maar die baan is voor een ander»* (ingezonden 15 juli 2020).

Antwoord van Staatssecretaris **Van 't Wout** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 2 september 2020).

#### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Je bent «officieel» niet te oud, maar die baan is voor een ander»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Deelt u de mening dat discriminatie, in dit geval op basis van leeftijd zeer onwenselijk is en moet worden bestreden om uitsluiting te voorkomen en het arbeidsaanbod optimaal te benutten?

#### Antwoord 2

Discriminatie op de arbeidsmarkt is onacceptabel. Wij vragen van iedereen om duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten gelijke kansen op een eerlijke arbeidsmarkt tegenover staan. In het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 staat onze inzet beschreven in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Voor de zomer heb ik uw Kamer hierover geïnformeerd.<sup>2</sup>

#### Vraag 3

Op welke wijze hebben (rijks-)overheidsinstellingen hun wervings- en selectiebeleid ingericht om leeftijdsdiscriminatie te voorkomen? In welke gevallen wordt er binnen de (rijks-)overheid wel geworven – direct of

<sup>1</sup> NRC, 14 juli 2020, «Je bent officieel niet te oud maar die baan is voor een ander». (<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/07/09/je-bent-officieel-niet-te-oud-maar-die-baan-is-voor-een-ander-a4005498>)

<sup>2</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/07/06/kamerbrief-voortgang-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-2021>

indirect – op basis van leeftijd? Welke objectieve rechtvaardiging wordt daarvoor gegeven en wordt dit ook opgenomen in de vacaturetekst?

Antwoord 3

Bij de werving en selectie wordt terug gegrepen op het functiegebouw rijk waarin functies en de zwaarte daarvan objectief bekeken en gewaardeerd worden. In de functiebeschrijving en in vacatureteksten worden van daaruit resultaatgebieden en competenties opgenomen. Zo wordt vastgesteld welk gedrag, vaardigheden en ervaring nodig zijn voor een functie en wat beoogde capaciteiten zijn van een nieuwe collega. Tevens worden er trainingen aangeboden aan selectiecommissies ter voorkoming van vooringenomenheid in de breedte. Daarin komen verschillende aspecten aan bod, waaronder leeftijd.

Er zijn functies die specifiek gericht zijn op starters in een bepaalde functie. Dit zijn traineeships waarin een sterk opleidingscomponent zit. Als selectiecriteria wordt gehanteerd twee jaar geleden een master of HBO opleiding afgerond. Dat kan ook een tweede master/HBO opleiding zijn of een promotietraject.

Vraag 4

Hoe is het personeelsbestand van de (rijks-)overheid opgebouwd naar leeftijdscategorieën? Hoe verhoudt dit zich tot de totale arbeidsmarktpopulatie? Indien dit significant afwijkt, hoe verklaart u dat?

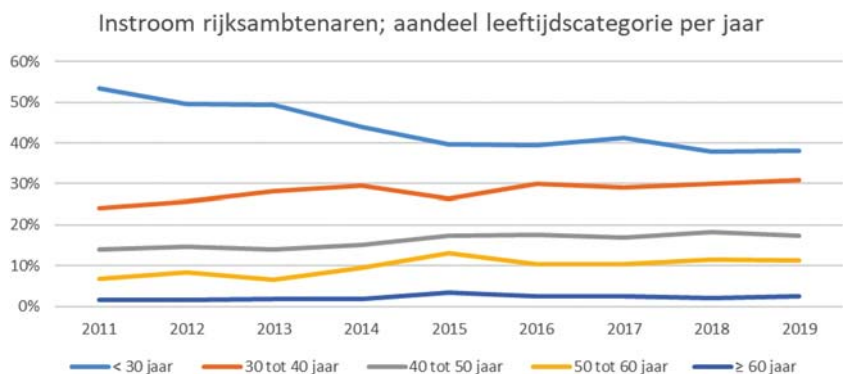
Antwoord 4

In onderstaande tabel is de leeftijdsopbouw weergegeven van het personeelsbestand van het Rijk. In 2019 is de gemiddelde leeftijd 47,1 jaar. Dat is een daling ten opzichte van 2018 (47,4 jaar). Ten opzichte van de werkende beroepsbevolking is de gemiddelde leeftijd bij de Rijksdienst hoger, vooral door het hogere aandeel vijftigplussers.

Uit een meerjarige analyse van de instroom blijkt dat het verschil ten opzichte van de werkende beroepsbevolking is ontstaan doordat de instroom in de leeftijdscategorie «jonger dan 30 jaar» vanaf 2011 terug loopt.

Leeftijdscategorie	Rijk	Werkenden in Nederland
< 30 jaar	9,0%	26,1%
30 tot 40 jaar	19,6%	20,1%
40 tot 50 jaar	24,5%	20,6%
50 tot 60 jaar	31,4%	22,4%
≥ 60 jaar	15,4%	10,7%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: P-Direkt/CBS



Vraag 5

Is indirect onderscheid, bijvoorbeeld de hoeveelheid werkervaring en het «overgekwalificeerd» zijn, aantoonbaar van invloed op de prestaties en motivatie van een werknemer? Zo nee, hoe komt het dat dergelijke associaties hardnekkig voor blijven komen binnen werving en selectie?

#### Antwoord 5

De uitsluiting van mensen op de arbeidsmarkt gebeurt soms moedwillig en hier moet tegen opgetreden worden. Veel vaker geldt echter dat bedrijven en organisaties op zoek zijn naar de beste kandidaat in hun ogen, en hierbij door onbewuste vooroordelen kandidaten uitsluiten. Het effect is in beide gevallen hetzelfde. Wij voeren daarom diverse onderzoeken uit om werkgevers te kunnen ondersteunen bij het bevorderen van gelijke kansen bij werving en selectieprocedures. Een van deze studies, de Delphi studie<sup>3</sup>, is recent afgerond en samen met de voortgangsrapportage naar uw Kamer verstuurd. Een belangrijk resultaat is dat het structureren en objectiveren van een werving en selectieprocedure bijdraagt aan gelijke kansen voor sollicitanten. Hiermee zouden persoonlijke gevoelens plaats kunnen maken voor objectieve criteria.

#### Vraag 6

Op welke wijze komt het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie voor in het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie? Welke best practices/ stand van de wetenschap kunt u delen met werkgevers om hen bewust te maken van leeftijdsdiscriminatie en hoe dit tegen te gaan?

#### Antwoord 6

Het wetsvoorstel is bedoeld om alle soorten discriminatie of onderscheid op basis van niet ter zake doende eigenschappen tegen te gaan. Leeftijd hoort hier dus ook bij.

TNO heeft in opdracht van de Inspectie SZW een zelfscan ontwikkeld.<sup>4</sup> Daarnaast biedt de Delphi studie interessante inzichten in de tools die ingezet kunnen worden om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. In het schema uit de voortgangsrapportage<sup>5</sup> staan diverse pilots en onderzoeken beschreven die nog lopen of die inmiddels zijn afgerond. Er zal tevens een toegankelijk digitaal instrument worden ontwikkeld voor bedrijven met speciale aandacht voor het mkb. Met deze digitale handreiking kunnen (mkb) bedrijven hun werkwijze voor werving en selectie versterken.

<sup>3</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/06/25/delphi-studie-stand-der-wetenschap-arbeidsmarktdiscriminatie>

<sup>4</sup> <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2019/09/30/checklist-arbeidsdiscriminatie>

<sup>5</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/07/06/tweede-voortgangsrapportage-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie>