

## 2018Z14144

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).

### 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?

### 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?

### 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?

### 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»?

<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>

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?

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>3</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?

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>4</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>5</sup>

Vraag 9

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?

Vraag 10

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 nu het momentum gepakt moet worden, nu werkgevers staan te springen om werknemers en daarbij oudere werknemers nog steeds te veel buiten beschouwing laten?

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?

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>6</sup> Kunt u onderbouwen waarom het huidige wettelijke kader om leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan en aan te pakken nog

<sup>3</sup> Telegraaf 12 juli 2018: <https://www.telegraaf.nl/financieel/2290720/discriminatie-ouderen-in-vacatureteksten>

<sup>4</sup> Vrije Universiteit Amsterdam (13 april 2018), «Leeftijdscriminatie in vacatureteksten», Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten, p. 26.

<sup>5</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>6</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 140

steeds volstaat?<sup>7</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>8</sup> Kunt u uw antwoord motiveren?

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?

---

<sup>7</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 142

<sup>8</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 156