

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

### 1694

Vragen van het lid **Van Brenk** (50PLUS) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het bericht «Gemeenten: laat ons discrimineren op leeftijd»* (ingezonden 23 februari 2018).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 9 april 2018)

#### Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht «Gemeenten: laat ons op leeftijd discrimineren»<sup>1</sup>, waarin gemeld wordt dat gemeenten vrijgesteld willen worden van de regel dat ze sollicitanten niet vanwege hun leeftijd mogen afwijzen?

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Is het waar dat de jeugdwerkloosheid (CBS: januari 2018 7,4%) de laatste jaren weer naar acceptabel niveau is gedaald en dat werkgevers sinds begin dit jaar sollicitanten niet meer vanwege hun leeftijd mogen afwijzen?

#### Antwoord 2

De jeugdwerkloosheid in Nederland is de laatste jaren inderdaad gedaald. Het CBS geeft in 2013 aan dat de jeugdwerkloosheid 13,2% is. Voor 2014 is de jeugdwerkloosheid gedaald naar 12,7%. Vervolgens is de jeugdwerkloosheid in 2015 en 2016 gedaald naar respectievelijk 11,3% en 10,8%. In januari 2018 is de jeugdwerkloosheid verder gedaald naar 7,4%.

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBLA) maakt het mogelijk om bij of krachtens de wet onderscheid naar leeftijd toe te staan, voor zover dit dient om werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid te voeren ter bevordering van arbeidsparticipatie van werknemers van een bepaalde leeftijd.

De wettelijke grondslag om sollicitanten vanwege hun leeftijd af te wijzen was meerdere jaren verankerd in de Begrotingswet SZW, waarin het beleid

<sup>1</sup> <https://www.telegraaf.nl/financieel/1696899/gemeenten-laat-ons-op-leeftijd-discrimineren>

gericht op bestrijding van jeugdwerkloosheid was opgenomen. Vanaf 1 januari 2018 is bestrijding jeugdwerkloosheid niet meer opgenomen in de Begrotingswet SZW, zodat deze wet sinds begin dit jaar niet langer als grondslag kan dienen.

#### Vraag 3

In hoeverre deden gemeenten in de afgelopen jaren – zoals het bericht meldt – al aan leeftijdsdiscriminatie? Was het stellen van een harde leeftijdsgrens bij sollicitatieprocedures in het kader van herbezetting bij een generatiepact toegestaan?

#### Antwoord 3

Gemeenten maakten tot 1 januari 2018 een gerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd en mochten, gelet op de in het antwoord op vraag 2 genoemde wettelijke mogelijkheidvacatures opstellen waarbij specifiek gevraagd mocht worden naar sollicitanten uit de leeftijdsgroep 18 t/m 27 jaar.

#### Vraag 4

Is de essentie van het generatiepact dat ouderen langer vitaal door kunnen werken, dat ervaring langer behouden blijft binnen de organisatie, en dat tegelijkertijd formatieruimte ontstaat die benut wordt om jongere werknemers in dienst te nemen zonder daaraan een absolute of harde leeftijdsgrens te verbinden?

#### Antwoord 4

De kracht van het instrument generatiepact is tweezijdig voor werkgever en werknemer. Oudere werknemers kunnen langer vitaal doorwerken tegen een iets lager salaris en volledige pensioenopbouw (fiscale seniorenregeling). Kennis blijft op deze wijze langer binnen de gemeentelijke organisatie aanwezig. Met door het generatiepact vrijgespeelde loonruimte kunnen gemeenten nieuwe werknemers in dienst nemen zonder dat daar een absolute leeftijdsgrens aan vastzit.

#### Vraag 5

Mag of mocht in de sollicitatieprocedure in het kader van herbezetting uit hoofde van een generatiepact een harde leeftijdsgrens gekoppeld worden aan te werven jongere werknemers of is in principe alleen vereist dat zij (beduidend) jonger zijn dan de gedeeltelijk te vervangen oudere werknemer?

#### Antwoord 5

Nee, er moet in dit kader een onderscheid worden gemaakt tussen het sollicitatiebeleid en het aanstellingsbeleid van gemeenten. Op grond van de WGBL mag geen harde leeftijdsgrens genoemd worden in een sollicitatieprocedure, maar gemeenten mochten wel in het kader van de herbezetting met een beroep op de wettelijk geregelde Aanpak jeugdwerkloosheid vacatureteksten afstemmen op de leeftijdsgroep 18 t/m 27 jaar. Als het gaat om aanstellingsbeleid van gemeenten – al dan niet via een generatiepactregeling – is er op dit moment geen harde leeftijdsgrens of de eis van een beduidend jongere medewerker voor nieuw te werven medewerkers.

#### Vraag 6

Bent u van mening dat bijvoorbeeld gedeeltelijke herbezetting van de arbeidsplaats van een 60-jarige door een 40-jarige in lijn is met de doelstelling van het generatiepact? Waar ligt in dit opzicht de kritische leeftijdsgrens? Kunt u uw antwoord motiveren?

#### Antwoord 6

Dat kan mogelijk zijn. Er geldt wel een leeftijdseis voor deelname aan de generatiepactregeling, maar geen specifieke leeftijdseis voor de herbezetting of nieuw te werven medewerkers. Gemeenten zijn lokaal vrij om met de vrijgekomen loonruimte als gevolg van een generatiepactregeling nieuwe medewerkers te werven. Voor het aannemen van nieuwe medewerkers is het voor een generatiepactregeling niet vereist om een kritische leeftijdsgrens op te nemen.

#### Vraag 7

Klopt het dat voorkeursbeleid bij werving en selectie uitsluitend is toegestaan voor vrouwen, etnische minderheden en mensen met een handicap of chronische ziekte, en moet voldoen aan de strikte voorwaarden<sup>2</sup> van «achterstand», «zorgvuldigheid», «evenredigheid» en «kenbaarheid»?

#### Antwoord 7

Het staat voor mij voorop dat gelijke behandeling van kandidaten bij werving en selectie de hoofdregel is. Toch zijn er situaties denkbaar waarin een uitzondering op deze hoofdregel mogelijk moet zijn. Bijvoorbeeld als het gaat om positieve discriminatie van de door u genoemde categorieën. Bij werving en selectie kunnen deze discriminatieverboden buiten werking worden gesteld als een specifiek voorkeursbeleid wordt gevoerd. Dat beleid moet dan uiteraard wel voldoen aan (de door u genoemde) strikte voorwaarden.

#### Vraag 8

Klopt het dat, in het kader van te betrachten zorgvuldigheid bij de sollicitatieprocedure, in principe geen enkele kandidaat bij voorbaat mag worden uitgesloten van de sollicitatieprocedure op grond van een groepskenmerk, zoals bijvoorbeeld het behoren tot een bepaalde leeftijdscategorie?

#### Antwoord 8

In het kader van een zorgvuldige werving- en selectieprocedure geldt eveneens het verbod te discrimineren naar leeftijd.

Maar ook voor dit discriminatieverbod geldt dat er situaties denkbaar zijn die een uitzondering op dit verbod rechtvaardigen. Het kan daarbij gaan om jongere, maar ook om oudere werknemers die een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben die specifiek beleid rechtvaardigt.

Selecteren op leeftijd is evenwel, zoals ik reeds heb aangegeven in mijn antwoord op vraag 2 – alleen mogelijk als sprake is van wettelijk verankerd werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid.

#### Vraag 9

Hoe kunnen overheden, binnen de wettelijk geldende regels voor werving en selectie, representatieve verjonging van het ambtenaren bestand bereiken, constaterende dat overheden relatief veel te maken hebben met vergrijzing, een kwart van de gemeenteambtenaren ouder is dan 55 jaar en het aandeel 35-minners circa 10% is?

#### Antwoord 9

De overheid wil graag een aantrekkelijke werkgevers zijn voor jongeren en vindt het belangrijk te investeren in de ontwikkeling en instroom van jonge mensen. Voorbeelden hiervan zijn de talrijke traineeprogramma's en de grote hoeveelheden stage- en leerwerkplaatsen. Verder is bij het Rijk de afgelopen jaren geïnvesteerd in de arbeidsmarktcommunicatie gericht op jongeren. Ook wordt geïnvesteerd in meer contact met scholen en universiteiten.

---

<sup>2</sup> College voor de rechten van de Mens (<https://www.mensenrechten.nl/dossier/voorkeursbeleid>)