

## 2018Z03329

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).

### 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?

### 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?

### 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?

### 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?

### 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?

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

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?

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»?

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?

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?

---

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