

2020Z14055

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).

Vraag 1

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

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?

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

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?

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?

¹ 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>)

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?