

2026Z03236

(ingezonden 13 februari 2026)

Vragen van de leden Neijenhuis, Bamenga (beiden D66) en Van Brenk (50PLUS) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht 'Starter gezocht: leeftijd steeds vaker reden voor discriminatie' van het College van de Rechten voor de Mens.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht 'Starter gezocht: leeftijd steeds vaker reden voor discriminatie' waaruit blijkt dat leeftijd steeds vaker een reden is voor discriminatie, onder andere bij werving en selectie? 1)

Antwoord 1

Ja, hier ben ik mee bekend.

Vraag 2

Kunt u reageren op de inhoud van dit bericht?

Antwoord 2

Uit het bericht komt naar voren dat het afgelopen jaar het aantal meldingen en verzoeken om een oordeel over leeftijdsdiscriminatie is toegenomen bij het College van de Rechten van de Mens (CRM). Leeftijdsdiscriminatie betekent dat iemand wordt benadeeld vanwege zijn leeftijd, bijvoorbeeld jongeren of ouderen. De meldingen hadden daarnaast vooral betrekking op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie. Het uitsluiten van mensen op basis van leeftijd is niet toegestaan en onacceptabel. Ik vind het van belang dat mensen bij werving en selectie objectief worden beoordeeld. Leeftijd mag daarbij geen rol spelen.

Vraag 3

Hoe verklaart u dat leeftijdsdiscriminatie ondanks een wettelijk verbod toch voorkomt op de arbeidsmarkt? Waar schiet volgens u de huidige aanpak tekort?

Antwoord 3

Het is helaas bekend dat ondanks een wettelijk verbod op discriminatie, discriminatie op diverse gronden waaronder ook leeftijd, nog steeds voorkomt. Er worden veel inspanningen verricht door de Rijksoverheid om discriminatie te voorkomen en aan te pakken. In het coalitieakkoord is afgesproken dat het nieuwe kabinet actief aan de slag gaat met het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. Van werkgevers vragen we dat zij hun verantwoordelijkheid nemen in het beëindigen van discriminatie op de werkvloer en bij werving en selectie. Ik ga hierover zo snel mogelijk in gesprek met de Kamer.¹ Momenteel worden werkgevers gestimuleerd en ondersteund om gelijke kansen te bieden bij het wervings- en selectiebeleid via het Offensief Gelijke Kansen. Hierbij worden werkgevers ondersteund via diverse hulpmiddelen om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan. Het is bekend dat veel discriminatie onbewust plaatsvindt. Met het Offensief Gelijke Kansen worden werkgevers hiervan bewust gemaakt en krijgen zij handvatten om onbewuste aannames en vooroordelen tegen te gaan.²

Vraag 4

Herkent u het beeld dat er een toename is van leeftijdsdiscriminatie? In hoeverre speelt een hogere meldingsbereidheid een rol in de stijgende cijfers?

Antwoord 4

Het meten van discriminatie is moeilijk, onder meer omdat het gaat om persoonlijke ervaringen van slachtoffers, mensen discriminatie niet altijd als zodanig herkennen en mensen niet altijd overgaan tot het doen van een melding. Gemiddeld meldt 1 op de 10 mensen een incident van discriminatie.³ Het aantal meldingen van discriminatie bij officiële instanties zoals de politie en het CRM kan een beeld geven van

¹ Aan de slag: bouwen aan een beter Nederland – coalitieakkoord 2026-2030

² Kamerstukken II 2024-2025 29544 nr. 1272

discriminatie in Nederland. In de monitor Discriminatiezaken 2025 komt een duidelijke toename naar voren ten aanzien van leeftijdsdiscriminatie, met name bij werving en selectie. Mensen weten dus steeds beter hoe en waar ze een discriminatie-incident moeten melden en dit draagt bij aan de verdere aanpak van discriminatie.

Dit zou indirect kunnen zorgen voor een toename van de meldingsbereidheid en daarmee een verhoging van het aantal meldingen. Tegelijkertijd is het moeilijk vast te stellen of meldingsbereidheid meespeelt bij de toename van het aantal meldingen of leeftijdsdiscriminatie in het algemeen. Het kabinet blijft zich inzetten om de drempels voor het melden van discriminatie te verlagen. De minister van BZK werkt aan een landelijke publiekscommunicatie, die hieraan actief bijdraagt. De lancering van de campagne is beoogd voor de tweede helft van 2026.

Vraag 5

Heeft u in beeld of leeftijdsdiscriminatie een algemeen verschijnsel is op de arbeidsmarkt ofwel voornamelijk voorkomt in specifieke sectoren en gevallen?

Antwoord 5

Het is mij niet bekend of er onderzoek gedaan wordt naar leeftijdsdiscriminatie in specifieke sectoren. Wel weten we dat veel meldingen van discriminatie bij officiële instanties vaak betrekking hebben op arbeidsmarktdiscriminatie, specifiek bij werving en selectie en dat leeftijdsdiscriminatie daarbij relatief veel voorkomt. Uit de Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2024 gaf 11% van de werknemers aan zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk. Discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit (3,4%) en vanwege leeftijd (2,9%) kwamen het meest voor, gevolgd door discriminatie vanwege geslacht (2,1%).⁴

Vraag 6

Op welk vlak schiet het huidige beleid tekort als veel 55-plussers ondanks de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt toch moeite hebben om passend werk te vinden?

Antwoord 6

Zie antwoord vraag 3.

Vraag 7

Bent u het eens dat discriminatie, en meldingen van discriminatie, serieus genomen en beter afgehandeld moeten worden?

Antwoord 7

Iedere melding van discriminatie die bij een officiële meldinstantie binnenkomt wordt serieus genomen, geregistreerd en opgevolgd. Een goede afhandeling van meldingen is van groot belang. Op dit moment kunnen mensen die discriminatie ervaren dit melden bij onder andere de politie en het CRM. Wel blijft het moeilijk om discriminatie objectief vast te stellen. Het gaat om persoonlijke ervaringen van mensen die niet altijd goed met feiten onderbouwd en aangetoond kunnen worden. Een oordeel van het CRM kan vervolgens gebruikt worden voor civielrechtelijke stappen. De antidiscriminatievoorzieningen (ADV) in Nederland bieden laagdrempelig toegang tot hun meldpunten en ondersteunen melderders bij de afhandeling van hun klacht, geven hen advies en beantwoorden vragen over discriminatie. Het kabinet werkt aan het verder versterken van de ADV's. Zo werkt de minister van BZK aan een wetsvoorstel waarmee de huidige ADV's twee nieuwe taken krijgen, namelijk het werken aan preventie van discriminatie en het actief doorgeleiden van mensen ten behoeve van nazorg.

Vraag 8

Hoe zorgt u op het moment ervoor dat werkgevers en HR-professionals beter worden voorbereid op het herkennen en voorkomen van leeftijdsdiscriminatie?

³ Akkermans, M., Derksen, E., Kennis, M., Kloosterman, R. & Moons, E. (2024), Veiligheidsmonitor 2023, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek

⁴ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024 – resultaten in vogelvlucht

Antwoord 8

In het Offensief Gelijke kansen wordt samen met AWWN, SER-Diversiteit in Bedrijf en branche- en sectororganisaties gewerkt aan de opschaling van evidence-based methodes voor objectieve werving en selectie van werknemers bij met name het midden- en kleinbedrijf. Veel van deze methodes komen voort uit de werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA). En samen met werkgevers wordt er gewerkt aan de (door)ontwikkeling van effectieve interventies in de in- en doorstroom en de talentontwikkeling van werknemers, de actieve ondersteuning van bedrijven en het uitdragen van de opgedane inzichten op het gebied van objectieve werving en selectie. Dit draagt bij aan het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder ouderen of jongeren.

Vraag 9

Welke andere maatregelen neemt u om oudere mensen aangesloten te houden op de arbeidsmarkt?

Antwoord 9

Naast het Offensief Gelijke Kansen wil het kabinet met behulp van actieve ondersteuning en begeleiding op maat de arbeidsmarktkansen van alle werkzoekenden vergroten, dus ook die van 55-plussers. UWV, gemeenten, werkgevers, werkenden en werkzoekenden werken hier elke dag hard aan. Daarom richten wij ons op dit moment op de versterking van de arbeidsmarktinfrastructuur. Dit omvat de verdere ontwikkeling van de Werkcentra waar werkzoekenden, werkenden en werkgevers ondersteuning krijgen bij hun werk- en ontwikkelvragen, en de versterking van het van-werk-naar-werk-stelsel, waarin sociale partners gerichte inspanningen leveren.

Daarnaast wordt onder coördinatie van de minister van Binnenlandse Zaken gewerkt aan de brede aanpak van discriminatie. Deze aanpak werkt ook op de bewustwording rondom discriminatie en kan hierdoor tevens bijdragen aan de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Zo kunnen ouderen die in een sollicitatieprocedure leeftijdsdiscriminatie ervaren dit melden bij een ADV of bij het CRM. Daarnaast ziet de nieuwe preventieve taak voor ADV's ook op het voorkomen van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.

Vraag 10

Welke consequenties zijn momenteel verbonden aan leeftijdsdiscriminerend handelen door werkgevers of organisaties?

Antwoord 10

Een oordeel van het CRM is openbaar en als beoordeeld is dat er sprake is van discriminatie, kan dit o.a. leiden tot imago- en reputatieschade van een werkgever. Vaak is dit al genoeg voor een organisatie om passende maatregelen te nemen. Een oordeel van het CRM kan daarnaast ook gebruikt worden in een rechtszaak. Een rechter kan vervolgens civielrechtelijke sancties opleggen zoals een schadevergoeding of nietigverklaring, als er bijvoorbeeld sprake is van ontslag op basis van discriminatie.

Vraag 11

Kunt u ons nader informeren wat de stand van zaken is en welke concrete resultaten de ingezette maatregelen hebben opgeleverd, zoals die zijn aangekondigd in de Kamerbrief van 18 januari 2024? 2) Zijn er sinds deze Kamerbrief aanvullende acties ondernomen? Zo ja, welke? Zo nee, bent u nog voornemens aanvullende acties te ondernemen?

Antwoord 11

Mijn ambtsvoorganger in het kabinet Rutte IV heeft zich met de Seniorenkansenvisie ingezet om een algemene herwaardering van 55-plussers op de arbeidsmarkt te realiseren. Het Verweij Jonker Instituut heeft als belangrijk onderdeel van de Seniorenkansenvisie afgelopen jaar onderzocht of een assessment de beeldvorming van werkgevers kan veranderen en of het assessment de werkzoekende meer inzicht geeft in de eigen vaardigheden, zodat de baankansen worden vergroot.⁵ Het onderzoek geeft aan dat een baan

⁵ De eindrapportage in het kader van de effectmeting van de interventie *Experienced People on Board* wordt als bijlage met de antwoorden op deze vragen meegezonden.

vinden niet voor iedereen gemakkelijk is en dat de redenen daarvoor divers zijn. De seniorenkansenvisie bevestigt dat ouderenbeleid maar in beperkte mate effectief is gebleken. Het geven van een loonkostenvoordeel voor ouderen heeft bijvoorbeeld maar in beperkte mate geleid tot een hogere arbeidsparticipatie van ouderen. Met de oplevering van dit onderzoek is de Seniorenkansenvisie afgerond. UWV blijft inzetten op maatwerk in het kader van de menselijke maat voor alle werkzoekenden (incl. ouderen). De aanpak van leeftijdsdiscriminatie zal meegenomen worden in de algemene aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.

Vraag 12

Bent u bereid om met werkgeversorganisaties verder te verkennen hoe beeldvorming van 55-plussers kan worden verbeterd, gelet op het belang van een positieve beeldvorming van 55-plussers waar het kabinet in dezelfde brief over schrijft?

Antwoord 12

Ja, ik ben regelmatig in gesprek met werkgeversorganisaties, bijvoorbeeld over de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Het gaat dan om de aanpak op alle discriminatiegronden, waaronder ook leeftijd. Veel acties gericht op het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie, zoals de inzet van objectieve werving en selectie, dragen bij aan de diversiteit van het personeelsbestand. Binnen het Offensief Gelijke Kansen proberen we goede voorbeelden rondom diversiteit en inclusie op te halen en verder te verspreiden onder werkgevers. Dit draagt hopelijk bij aan een betere beeldvorming rondom de arbeidsparticipatie van ouderen.

Vraag 13

Kijkt u in het kader van de verkenning die is aangekondigd in de Kamerbrief van 18 december 2025 ook expliciet naar het stimuleren van LLO-deelname bij 55-plussers, aangezien zij gemiddeld juist minder vaak deelnemen aan deze programma's? Zo nee, bent u bereid dit expliciet op te nemen in de aangekondigde verkenning?

Antwoord 13

Het doel van de verkenning is om te komen tot één of meer technisch haalbare ontwerpen voor een leerrekening die doelmatig en doeltreffend is. Daarbij onderzoeken we voor welke doelgroepen een leerrekening het meeste effect kan hebben, in het bijzonder groepen die nu minder vaak deelnemen aan leven lang ontwikkelen (LLO), zoals 55-plussers.

Vaak gaat het bij het stimuleren van deelname aan bij- en omscholing om een combinatie van factoren. Daarom sturen we niet uitsluitend op leeftijd, maar nemen we 55-plussers wel degelijk mee als relevante doelgroep binnen de bredere analyse. Onderzoek laat zien dat in 2024 44 procent van 16- tot 39-jarigen aangeeft in de afgelopen twee jaar een training gevolgd te hebben; terwijl dit voor 55-plussers maar 28 procent is.⁶ In de scenario's die worden uitgewerkt, kijken we onder andere naar kenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau en arbeidsverhouding. Op die manier kunnen we beter inzicht krijgen in welke groepen mensen binnen de beroepsbevolking het meest gebaat zijn met een eigen budget voor bij- en omscholing.

1) College voor de Rechten van de Mens, 5 februari 2026, "Starter gezocht: leeftijd steeds vaker reden voor discriminatie"

(www.mensenrechten.nl/actueel/nieuws/2026/02/05/starter-gezocht-leeftijd-steeds-vaker-reden-voor-discriminatie).

2) Kamerstuk 29 544, nr. 1231, p. 1–6.

⁶ Künn, A., Baumann, S., Fouarge, D., Hendrickx, S., & Lansink, X. (2024). Leren en ontwikkelen in Nederland. ROA