



Utrecht, 10 december 2018

Betreft: AO Arbeidsmarktdiscriminatie
Behandeld door: Hagar Roijackers, hagar.roijackers@kbo-pcob.nl

Europalaan 40
3526 KS Utrecht
t 030 – 3 400 600
e info@kbo-pcob.nl
i www.kbo-pcob.nl

Geacht Kamerlid,

Onze economie groeit en dat is te merken op de arbeidsmarkt. Werkgevers klagen over personeelstekort en over krapte. Toch staan er zelfs nu nog veel mensen aan de kant. Leeftijdscdiscriminatie speelt daarbij een rol. Willen we vraag en aanbod in werk goed op elkaar laten aansluiten, dan moeten we de uitsluitingsmechanismen onder ogen zien en effectief aanpakken.

Op 12 december debatteert uw commissie over arbeidsmarktdiscriminatie. Op 6 december is het 'Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2019–2021' aan de stukken toegevoegd. KBO-PCOB vraagt uw aandacht voor vier zaken in dit plan: het stevig betrekken van antidiscriminatiebureaus bij de wetwijziging, het initiëren van pilots tegen ongeoorloofd leeftijds onderscheid, het opnemen van leeftijdsgrenzen in onderzoek en in toezicht naar geautomatiseerde wervingsprocessen en het uitbreiden van pijler 3 aangaande leeftijdsdiscriminatie.

KBO-PCOB onderschrijft de constatering van staatssecretaris Van Ark dat arbeidsmarktdiscriminatie een hardnekkig probleem is met impact op de hele samenleving. Haar Implementatieplan heeft drie pijlers: Toezicht en Handhaving, Onderzoek en instrumenten en Kennis en bewustwording. Hierbij onze reflectie op deze pijlers, vanuit de positie van senioren.

Pijler 1: rol antidiscriminatiebureaus – Positief vinden we de voorgenomen wetwijziging om toezicht en handhaving van de Inspectie mogelijk te maken op gericht wervings- en selectiebeleid en het ophogen van de benodigde capaciteit en middelen daartoe. U kunt de bewindsvrouw bevragen of de antidiscriminatiebureaus in Nederland goed worden meegenomen in deze wetwijziging. En daarbij in het bijzonder de behandeling van individuele meldingen aangaande het ontbreken van het benodigde beleid bij werkgevers, nu dit bij de inspectie niet mogelijk is. Voor wat betreft discriminatie bij uitzendbedrijven is KBO-PCOB voorstander van het uitbreiden van de overheidsopdracht aan antidiscriminatiebureaus boven de mogelijkheid van een intern meldpunt op brancheniveau (zelfregulering).

Pijler 2: pilots, onderzoek en toezicht naar leeftijds onderscheid – Om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan, worden pilots ontwikkeld. In de voortgangsrapportage VIA trof KBO-PCOB nog geen pilots aan met interventies om leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie te bestrijden. Dit terwijl

werkzoekenden boven de 50 jaar herhaaldelijk bij ons aangeven veel last van discriminatie te ondervinden. We verzoeken u om dergelijke pilots toe te voegen aan het implementatieplan. Heel goed is de aandacht voor geautomatiseerde systemen en algoritmen bij werving en selectie van personeel. Deze zijn namelijk niet in het voordeel van oudere werkzoekenden (niets is zo makkelijk als een leeftijdsgrens als filter inzetten). Daarom verzoek ik u om leeftijdscategorieën en - grenzen expliciet te laten opnemen in deze pijler, bij het onderzoek en het toezicht.

Pijler 3: gelijke kansen voor alle leeftijden – Dit onderdeel van het implementatieplan gaat uitgebreid in op gelijke beloning tussen mannen en vrouwen en op zwangerschapsdiscriminatie. KBO-PCOB leest nog geen ambitie in het vergroten van de kennis en bewustwording over onterecht onderscheid naar leeftijd bij werving, selectie en loopbaanontwikkeling. Een gemiste kans! Zo zit momenteel de helft van alle werkloze 50-plussers al meer dan een jaar thuis, tegen slechts een derde van alle ww'ers samen. Er bestaat enorme huiver bij werkgevers om deze groep een kans te geven. Zie ook het recente onderzoek van hoogleraar Joop Schippers¹. We vragen u daarom om er bij de staatssecretaris op aan te dringen dat er een aparte aanvullende brief komt over het uitbreiden van pijler 3 t.a.v. het vergroten van kennis en bewustwording rond leeftijdsdiscriminatie.

Mocht u meer willen weten, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen. Ik wens u een goed debat toe.

Met vriendelijke groet,



Manon Vanderkaa, directeur

¹ <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2259536-arbeidsmarkt-lokt-en-lonkt-maar-niet-naar-55-plusser.html>