

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Prinses Irenestraat 6
2595 BD Den Haag



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2021-0000163607

Uw referentie
2021Z14872

Datum 26-10-2021
Betreft Kamervragen leden Tielen en El Yassini over het
bericht 'Zoveel banen en toch niet aan de bak: voldoe
niet aan profiel'.

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van de leden Tielen en El Yassini (VVD) over het bericht 'Zoveel banen en toch niet aan de bak: voldoe niet aan profiel'.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

A.D. Wiersma

2021Z14872

(ingezonden 2 september 2021)

Datum
26-10-2021

Vragen van de leden Tielen en El Yassini (beiden VVD) aan de minister en staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht 'Zoveel banen en toch niet aan de bak: voldoe niet aan profiel'

Onze referentie
2021-0000163607

Vraag 1:

Bent u bekend met het bericht 'Zoveel banen en toch niet aan de bak: Voldoe niet aan profiel'?¹

Antwoord 1:

Ja.

Vraag 2:

In hoeverre is de 60-jarige langdurige werkloze Jacqueline een uitzondering op de arbeidsmarkt? Met andere woorden, hoeveel langdurig werklozen worden – ondanks de krapte op de arbeidsmarkt – niet aangenomen terwijl ze wel de benodigde vaardigheden en/of ervaring hebben onder het mom 'voldoet niet aan het profiel'?

Antwoord 2:

Uit SCP onderzoek blijkt dat in 2018 bijna één op de vier sollicitanten bij een afwijzing het vermoeden had gediscrimineerd te zijn; 13 procent is er zeker van dat van discriminatie sprake was, 26 procent twijfelt eraan. In het laatste geval is tijdens de sollicitatie bijvoorbeeld wel over leeftijd gesproken, maar is dit niet expliciet als afwijzingsgrond genoemd.² Van de 55+-ers vermoedde zelfs 50 procent dat sprake is geweest van discriminatie. Deze cijfers zijn onacceptabel. In het antwoord op vraag 5 ga ik nader in op het kabinetsbeleid ter bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie.

Vraag 3:

In hoeverre is het vermoeden juist dat het woord "profiel" in de praktijk vaak als codetaal wordt gebruikt voor leeftijd, geslacht en/of etniciteit?

Antwoord 3:

Zoals in het antwoord op vraag 2 is aangegeven, vermoedde een grote groep (oudere) sollicitanten dat discriminatie een rol heeft gespeeld bij de afwijzing. Of bij de afwijzing het woord profiel is gebruikt als codetaal om te verhullen dat leeftijd, geslacht of etniciteit een rol speelde is niet bekend. Maar het eerder genoemde percentage sollicitanten dat twijfelt of sprake was van discriminatie, duidt er wel op dat als er bijvoorbeeld sprake is van een afwijzing vanwege de leeftijd, dit niet als motivatie is gegeven.

Hoewel het vermoeden van leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie sterk gevoeld wordt, komen hierover relatief weinig meldingen binnen bij de gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen (ADV's)³. In 2019 zijn 1.140 meldingen gedaan bij ADV's over (vermeende) arbeidsdiscriminatie (26 procent van alle meldingen). Van deze meldingen had 43 procent betrekking op

¹ 1. Nos.nl, 29 augustus 2021, (<https://nos.nl/artikel/2395615-zoveel-banen-en-toch-niet-aan-de-bak-voldoe-niet-aan-profiel>)

² SCP, Ervaren discriminatie in Nederland II, 2020.

³ Discriminatie 2020 (discriminatie.nl).

discriminatie bij werving en selectie. Hiervan betrof dan weer 31 procent de discriminatiegrond leeftijd. Leeftijd, geslacht en migratieachtergrond zijn de meest voorkomende discriminatiegronden.

Datum
26-10-2021

Vraag 4:

Ervan uitgaande dat leeftijdsdiscriminatie een van de meest voorkomende vormen van discriminatie is op de arbeidsmarkt, waar ligt volgens u voor werkgevers het grootste obstakel om oudere werknemers aan te nemen?

Onze referentie
2021-0000163607

Antwoord 4:

Op 29 september 2020 heb ik uw Kamer de evaluatie van het actieplan Perspectief voor vijftigplussers aangeboden.⁴ Uit dit rapport kwam naar voren dat werkgevers ten onrechte denken dat ouderen minder productief zijn, meer verzuim tonen, 'duurder' of minder flexibel zijn of niet goed met nieuwe technologie kunnen omgaan. Ook blijkt hieruit dat het merendeel van de werkgevers die hebben gereageerd op de vraag of de campagne in het kader van het actieplan ('John de Wolf op onderzoek') heeft geleid tot een verandering van hun beeld van oudere werkzoekenden, hebben aangegeven dat dit niet het geval is. Een uitdaging in het bestrijden van de werkloosheid van oudere werknemers is dan ook het ombuigen van dit stereotype - overwegend negatieve - beeld bij werkgevers naar een objectiever beeld dat recht doet aan de kwaliteiten en competenties van oudere werknemers.

Vraag 5:

Deelt u de mening dat deze casus in elk geval de schijn van leeftijdsdiscriminatie heeft? Zo ja, op welke manier bestrijdt u deze vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt? Zo nee, hoe definieert en meet u leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt?

Antwoord 5:

Vooralsnog onthoud ik mij van een opvatting over de schijn van leeftijdsdiscriminatie in de onderhavige casus, omdat een volledig beeld van de feiten en omstandigheden ontbreekt.

Wij vragen als samenleving van alle Nederlanders om zoveel mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. Dat vragen we van iedereen, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten gelijke kansen op een eerlijke arbeidsmarkt tegenover staan: een arbeidsmarkt zonder discriminatie bij werving en selectie en met een gelijke behandeling op de werkplek. Het kabinet zet in op een proactieve, integrale en grondbrede aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. In het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 en de bijbehorende voortgangsrapportages is dit uiteengezet.⁵ Naast de campagne Verderkijkers, die werkgevers stimuleert om verder te kijken dan zij misschien gewend zijn om de pool van sollicitanten te verbreden, is als onderdeel van dit Actieplan in december 2020 het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie aan uw kamer aangeboden. In dit wetsvoorstel is een verplichting opgenomen voor werkgevers en intermediairs om een werkwijze te hebben, waarin kenbaar wordt gemaakt op welke wijze discriminatie bij werving en selectie wordt tegengegaan en gelijke kansen worden bevorderd. Deze wet is niet doelgroepgebonden maar beoogt een fundamentele norm te stellen: gelijke kansen voor alle sollicitanten, ongeacht (o.a.) migratieachtergrond, geslacht, beperking en ook leeftijd. Belangrijk hierbij is de

⁴ Kamerstukken II, 2020-2021, 29 544, nr. 1026.

⁵ Kamerstukken II, 29 544, 2017/18, nr. 834, 2018/19, nr. 923, 2019/2020, nr. 1018.

notie dat verboden onderscheid in veel gevallen onbewust wordt gemaakt en dat het wetsvoorstel juist ook bijdraagt aan het tegengaan van dergelijke onbewuste gedragingen.

Datum
26-10-2021

Vraag 6:

Deelt u de mening dat het onacceptabel is dat mensen worden afgewezen omdat hun leeftijd, geslacht en/of etniciteit volgens de werkgever niet past bij het gewenste 'profiel'? Zo ja, wat doet u eraan om dat te bestrijden?

Onze referentie
2021-0000163607

Antwoord 6:

Deze mening deel ik en als het woord 'profiel' wordt gebruikt om te verhullen dat het een afwijzing wegens leeftijd betreft, is dat niet correct. In de beantwoording van de vragen 2 en 5 is ingegaan op het gebruik van de term profiel en het kabinetsbeleid om (leeftijds-)discriminatie tegen te gaan.

Vraag 7:

Deelt u de mening dat iedereen nodig is op de arbeidsmarkt en het niet alleen onacceptabel, maar ook niet al te intelligent is van werkgevers om potentiële werknemers af te wijzen op basis van hun leeftijd, geslacht of etniciteit? Zo ja, hoe kunt u werkgevers stimuleren om op een slimmere wijze gebruik te maken van het potentieel aan werknemers?

Antwoord 7:

Deze mening deel ik en dit is dan ook de boodschap geweest van onze communicatiecampagne, namelijk dat arbeidsmarktdiscriminatie onacceptabel is en bovendien dat werkgevers talent mislopen als ze alleen mensen willen werven en selecteren die grote overeenkomst vertonen met het zittende personeel. Het zo veel mogelijk objectiveren van het wervings- en selectieproces komt een werkgever ten goede. Een diversiteit aan inzichten is bovendien ook een positief aspect van breder werven. Deze boodschappen blijven we uitstralen.

Vraag 8:

Herkent u dat vooral oudere en laagopgeleide werkenden een veel grotere kans hebben om langdurig werkloos te worden, zeker als hun vaardigheden verouderd raken? Wat is er mogelijk voor deze werklozen om hun vaardigheden te onderhouden? Hoe kunnen deze mensen (gemotiveerd) arbeidsfit blijven en waar kunnen zij terecht?

Antwoord 8:

Op het moment dat oudere laagopgeleide werkenden hun baan verliezen is de kans op langdurige werkloosheid groter. Werklozen kunnen geholpen worden in het versterken van hun arbeidsmarktpositie via de re-integratiedienstverlening van UWV. Bij de start van de WW-uitkering vullen uitkeringsgerechtigden de Werkverkenner in. Dit wetenschappelijk onderbouwde instrument schat de kans op snelle werkhervatting in en op basis daarvan zet UWV (intensieve) dienstverlening in. UWV richt haar advisering en dienstverlening op de vraag op de arbeidsmarkt en houdt daarbij rekening met mogelijkheden van de werkzoekenden. UWV biedt samen met de opleiders, regionale leerwerk-loketten, uitzendsector, brancheorganisaties en werkgevers in de arbeidsmarktregio om-, her- en bijscholingstrajecten aan voor tekortsectoren. Om de overstap naar kansrijk werk of een beroep te stimuleren, kunnen WW-gerechtigden met een kleine kans op werkhervatting ondersteund worden met scholing via het tijdelijke

scholingsbudget WW.

Ook voor Wajong- en WIA -uitkeringsgerechtigden koopt UWV scholing in. De inzet van scholing voor deze kwetsbare doelgroep (met een samenloop van meerdere belemmeringen), vergt zorgvuldig maatwerk en extra begeleiding.

Datum
26-10-2021

Onze referentie
2021-0000163607

De samenwerking in de regionale mobiliteitsteams biedt aanvullende mogelijkheden voor de inzet van scholing in de begeleiding van werkzoekenden naar kansrijk werk. De regionale mobiliteitsteams, als samenwerking tussen sociale partners, UWV en gemeenten, richten zich specifiek op werkenden en werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van (nieuw) werk, bijvoorbeeld wanneer zij een overschot beroep hebben. In de advisering, begeleiding en matching wordt specifiek rekening gehouden met de vraag op de arbeidsmarkt.

Bovendien heeft het kabinet € 30 miljoen uitgetrokken voor een verlenging van de tijdelijke crisisregeling NL Leert Door met inzet van scholing. Vorig jaar zijn al 50.000 tot 80.000 cursussen beschikbaar gekomen. Begin volgend jaar komen er nog eens circa 45.000 cursussen bij die tot eind 2022 beschikbaar blijven. Dit aanbod is kosteloos beschikbaar voor iedereen vanaf 18 jaar die een band heeft met de Nederlandse arbeidsmarkt en is te vinden op de website HoewerktNederland.nl.

Vraag 9:

Hoeveel wordt jaarlijks geïnvesteerd in het onderhouden van basisvaardigheden, incl. geletterdheid, van langdurig werklozen en hoe doelmatig en doeltreffend is dat?

Antwoord 9:

Ik onderken het belang van het onderhouden van basisvaardigheden, ook voor langdurig werklozen. Er zijn verschillende financieringsbronnen voor het onderhouden van basisvaardigheden van langdurig werklozen. Te denken valt aan de middelen in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs die gemeenten jaarlijks ontvangen voor de regionale aanpak van volwassenonderwijs en laaggeletterdheid, de re-integratiemiddelen van gemeenten en de middelen in het kader van het Actieprogramma Tel mee met Taal.⁶ Omdat er meerdere financieringsbronnen zijn en deze bovendien ook voor andere doeleinden dan het onderhouden van basisvaardigheden van langdurig werklozen kunnen worden ingezet, is het niet mogelijk om aan te geven voor welk bedrag hierin jaarlijks geïnvesteerd wordt en hoe doelmatig en doeltreffend dit is. Wel wordt het beleid op eerder genoemde terreinen regelmatig geëvalueerd; zo vindt thans een meerjarige evaluatie van het programma Tel mee met Taal plaats.

⁶ Zie brief van de Minister van OCW (Kamerstukken II, 28760, nr. 113).

Vraag 10:

Waar bij de overheid (buiten het College van de Rechten van de Mens om) kunnen mensen melden dat ze (vermoeden te) zijn afgewezen op basis van leeftijd, geslacht, etniciteit, bijvoorbeeld met een vaag argument als "profiel"? Hoe worden meldingen daarvan gerapporteerd en wat doet u daarmee? Op welke manier worden deze melders verwezen naar mogelijke begeleiding bij het vinden van werk?

Datum
26-10-2021

Onze referentie
2021-0000163607

Antwoord 10:

Vermoedens van discriminatie kunnen ook gemeld worden bij de lokale ADV. Een ADV voorziet in gratis, onafhankelijk advies aan mensen die discriminatie ervaren en kan desgewenst ondersteuning bieden bij eventuele stappen die een gedupeerde wil zetten. Een ADV vormt in feite een toegangspoort tot alle mogelijke interventies en stappen die beschikbaar zijn voor de gedupeerde en helpt hem of haar hier een onderbouwde afweging in te maken.

Vraag 11:

Kunt u bovenstaande vragen afzonderlijk beantwoorden?

Antwoord 11:

Aan dit verzoek is voldaan