

Vergaderjaar 2017–2018

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 814

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 januari 2018

In deze brief wordt ingegaan op een aantal verzoeken over de arbeidsparticipatie van ouderen en de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Het Kamerlid van Jasper Dijk (SP) heeft gevraagd om een brief over de arbeidsmarktpositie van 55-plussers, naar aanleiding van een petitie over basisinkomen van het televisieprogramma Radar (Handelingen II 2017/18, nr. 21, item 48). Het Kamerlid Van Brenk (50Plus) heeft om een reactie gevraagd op het rapport van de Nationale Denktank over het afschaffen van de sollicitatieplicht voor oudere werkzoekenden (Handelingen II 2017/18, nr. 33, item 20).

Verder heeft de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzocht om de ervaringen met anoniem solliciteren in de landen Canada, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland aan u te doen toekomen. Daarnaast wordt u geïnformeerd over het niet zaken doen met discriminerende bedrijven en bedrijven die de sociale- en arbeidswetten overtreden. Tot slot wordt u bericht over de stand van zaken met betrekking tot het tot stand komen van het SER-advies over ouderschapsverlof.

Arbeidsmarktpositie ouderen

Steeds meer mensen werken door tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De arbeidsdeelname van 55- tot 65-jarigen is in de periode 2003 tot en met 2016 fors toegenomen. De netto-arbeidsparticipatie steeg van 41,5 naar 63,5 procent. Voor de groep 65- tot 75-jarigen steeg de netto-arbeidsparticipatie van 5,5 naar 10,1 procent. Het aantal 55-plussers met betaald werk verdubbelde in die periode bijna, van 828 duizend tot 1.588 duizend (CBS, 2017). In het derde kwartaal van 2017 werkte tweederde van 55- tot 60-plussers, en ruim de helft van 60- tot 65-plussers. Hoewel oudere werknemers weliswaar niet vaker werkloos worden dan andere leeftijdsgroepen, is het eenmaal werkloos daarentegen lastiger de weg weer terug te vinden naar de arbeidsmarkt dan voor andere leeftijdsgroepen. Oudere werkzoekenden zijn echter zeker niet kansloos. Uit cijfers van het UWV blijkt dat in 2015 35 procent van de 55-plussers die in de

WW terecht kwam, binnen een jaar weer werk vond (gemiddeld is dit 65 procent).

Deze cijfers nemen niet weg dat er nog voldoende ruimte is voor verbetering. De groep langdurig oudere werklozen is nog steeds te groot. Het kabinet zet daarom stevig in op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers.

De Kamerbrief «naar een nieuwe balans op de arbeidsmarkt»¹ ziet op de inzet van het kabinet met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid in brede zin.

Actieplan Perspectief voor vijftigplussers

Het kabinet zet specifiek in op de arbeidsmarktpositie van ouderen, onder andere met het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» (bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 724). De slechtere arbeidsmarktpositie van vijftigplussers wordt veroorzaakt door een combinatie van factoren. Zo is de wendbaarheid van vijftigplussers soms beperkt, bijvoorbeeld omdat onvoldoende geïnvesteerd is in kennis en vaardigheden. Om dergelijke werknemers weer de regie over de loopbaan te laten nemen, is recent het Ontwikkeladvies² geïntroduceerd.

Daarnaast is de beeldvorming onder werkgevers over vijftigplussers minder positief. Onderdeel van het actieplan is daarom ook een campagne gericht op het wegnemen van vooroordelen over oudere werkzoekenden. In de afgelopen periode heeft John de Wolf als boegbeeld van de werkloze vijftigplussers een belangrijke bijdrage geleverd om dit onderwerp op de agenda te zetten. De werkzaamheden van de heer De Wolf zijn inmiddels beëindigd.

De campagne loopt door en zal ook in de komende periode uitdragen dat het belangrijk is dat werkgevers kijken naar de kwaliteiten van de kandidaten, zodat zij daadwerkelijk de beste persoon voor de baan vinden en talent niet laten lopen. En dat het voor werkgevers en werknemers cruciaal is om te blijven investeren in scholing en ontwikkeling. Hierbij zou leeftijd niet een bepalende factor moeten zijn.

Ook zijn extra middelen beschikbaar gesteld voor meer persoonlijke dienstverlening, betere matching, het organiseren van bijeenkomsten waar vraag en aanbod bij elkaar komen en versterking van werkgevers-dienstverlening.

Experiment basisinkomen

Het lid Jasper van Dijk (SP) heeft gevraagd om een reactie op de petitie van Radar, waarin wordt gepleit voor een experiment met een basisinkomen voor werkloze 55-plussers (Handelingen II 2017/18, nr. 21, item 18). De petitie draagt verschillende argumenten aan, zoals de arbeidsmarktpositie van 55-plussers, het ingewikkelde huidige stelsel en ontmoediging en stress door de sollicitatieplicht. Het kabinet is geen voorstander van een experiment met een basisinkomen, en blijft kiezen voor het huidige systeem van sociale zekerheid. Het huidige systeem is gebaseerd op het principe dat iedereen die kan werken, dat moet doen. Het basisinkomen staat haaks op dit principe. Het huidige stelsel wordt gekenmerkt door

¹ Kamerstukken II, 2017–2018, 29 544, nr. 813

² Ruim 25.000 werkenden die 45 jaar of ouder zijn, kunnen zich aanmelden voor een Ontwikkeladvies. Met dit persoonlijke loopbaanadvies krijgen ze een beeld van hun situatie op de arbeidsmarkt. Vervolgens kunnen ze met een loopbaancoach bepalen welke stappen ze kunnen nemen om gezond en werkend de pensioenleeftijd te bereiken.

gerichte inkomensondersteuning, veelal met een activerend karakter op basis van maatwerk. Zo krijgen mensen ondersteuning wanneer ze niet zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien, maar worden ze ook zo snel mogelijk weer aan het werk geholpen. Deze gerichte aanpak is essentieel voor het draagvlak en de betaalbaarheid van onze sociale zekerheid.

Een basisinkomen vermindert de prikkel om te gaan werken en druist daarmee in tegen de doelen van het kabinetsbeleid. Het kabinetsbeleid is er juist op gericht om vijftigplussers op de arbeidsmarkt te ondersteunen en de arbeidsparticipatie bij deze groep te vergroten. Zo is, mede door afschaffen van de VUT en verhoging van de AOW-leeftijd, de arbeidsparticipatie van 55-plussers aanzienlijk toegenomen. Ook vraagt de arbeidsmarktpositie van 55-plussers, zoals hierboven beschreven, niet om een generiek instrument als een basisinkomen.

Afschaffen/ontheffen sollicitatieplicht

Zowel in de petitie van Radar als in het voorstel van de Nationale Denktank wordt gevraagd om experimenten in de bijstand waarbij de sollicitatieplicht voor oudere werkzoekenden wordt afgeschaft. Het Kamerlid Van Brenk (50Plus) heeft om een schriftelijke reactie gevraagd (Handelingen II 2017/18, nr. 33, item 20). De sollicitatieplicht maakt onderdeel uit van het activerend karakter van de inkomensondersteuning. Dit geldt zowel in de Participatiewet als in de Werkloosheidswet. Solliciteren in welke vorm dan ook (via brieven, via netwerken, via social media) is een belangrijke stap op weg naar werk. Zoals eerder in deze brief aangehaald, is het zeker niet zo dat 55-plussers niet meer aan het werk komen. Het strookt ook niet met het kabinetsbeleid om mensen vanaf hun 55^e tot hun pensioensgerechtigde leeftijd af te schrijven. Het is daarom van belang dat ook 55-plussers de kansen benutten die zich voordoen door hun interesse en beschikbaarheid kenbaar te maken. Uiteraard is het wel belangrijk dat werkzoekenden, voor wie dit nodig is, geholpen worden bij hun zoektocht naar werk. Daaronder valt ook dat advies kan worden gegeven op welke wijze de sollicitatieplicht voor de individuele werkzoekende het beste kan worden ingevuld (maatwerk). Via ondermeer het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» (bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 724) wordt daarin geïnvesteerd.

Ontheffing van de sollicitatieplicht in de bijstand kan niet categoriaal, omdat dat in strijd is met het gelijkheidsbeginsel en het zou ook in strijd zijn met de Participatiewet. Ontheffen van deze arbeidsverplichting is alleen mogelijk in geval van individuele dringende redenen. Het is aan individuele gemeenten om hier beleid op te voeren.

Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

Oudere sollicitanten ervaren leeftijdsdiscriminatie. Dan gaat het om directe discriminatie, maar ook om indirecte discriminatie waarbij onbewuste vooroordelen een rol spelen. Bij de aanpak van leeftijdsdiscriminatie wordt, als onderdeel van het grondenbrede Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie (Kamerstukken 29 544 en 25 883, nr. 523), ingezet op kennis en bewustwording over vooroordelen, en op handhaving. Het Charter Diversiteit, een initiatief van de Stichting van de Arbeid, zet in op het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen bedrijven en organisaties. Door ondertekening van het Charter committeert de bedrijfsleiding zich aan eigen doelstellingen die zij uitwerken in een plan van aanpak. Inmiddels hebben meer dan 100 bedrijven en organisaties het Charter Diversiteit ondertekend, waaronder de rijksoverheid en andere grote en kleine bedrijven en organisaties uit zowel de publieke als de private

sector. Een voorbeeld³ van een inclusieve werkgever is KPN, een van de ondertekenaars van het Charter Diversiteit.

Aanpak KPN

Divers samengestelde teams kunnen zich naar mening van KPN beter inleven in de behoeften van klanten, die net zo divers zijn. Samenwerken met mensen met verschillende achtergronden, ideeën en stijlen leidt tot betere ideeën en snellere innovatie. In het contactcenter van KPN worden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen van 55+, geworven, omgeschoold en geplaatst binnen of buiten KPN. Daarnaast is er binnen KPN voor 55+ een netwerk «Still going strong» dat kennissessies organiseert op het gebied van duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en pensioen om de waarde van deze groep voor KPN en de markt te behouden.

Daarnaast werkt het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW aan het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie. Het team houdt toezicht en handhaaft het bedrijfsinterne anti-discriminatiebeleid. Naast inspecties gaat het team in 2018 een verkenning op leeftijdsdiscriminatie van oudere werknemers uitvoeren. Het team zal hierbij via bedrijfsbezoeken nagaan of en in hoeverre de Inspectie SZW binnen het huidige wettelijk kader een rol kan spelen (via handhaving of een ander instrument) op het thema leeftijdsdiscriminatie.

Anoniem solliciteren is ook een instrument dat mogelijkwerwijs bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie kan worden ingezet. In het algemeen zijn reacties op anoniem solliciteren uit het buitenland gemengd. Het nut wordt vaak ingezien, maar als men het gebruikt, moet het middel in de bredere context van andere maatregelen worden ingezet.

Ervaringen met anoniem solliciteren

In 2015 hebben Radar en Art. 1 in opdracht van SZW een quickscan uitgevoerd naar ervaringen met anoniem solliciteren in het buitenland. Dit heeft geresulteerd in de factsheet «Anoniem solliciteren: Effectief tegen arbeidsmarktdiscriminatie?»⁴, waarin verschillende experimenten in Nederland, Frankrijk, Zweden, Duitsland en Oostenrijk worden geanalyseerd. De conclusie van de factsheet is dat anoniem solliciteren zowel voor- als nadelen kent, zoals het creëren van een gelijk speelveld voor kandidaten ongeacht de achtergrond en een relatief goedkope implementatie tegenover geen effecten en onnodige kosten bij onzorgvuldige implementatie.

In aanvulling hierop breng ik u graag een onderzoek van de Australische regering van juni dit jaar onder de aandacht⁵. Het doel van deze studie was tweeledig. Enerzijds wilde men onderzoeken of vrouwen en minderheden in de vroege stadia van het selectieproces voor senior functies bij de Australian Public Service (APS) worden gediscrimineerd. Anderzijds werd ook gekeken naar de impact van anoniem solliciteren. De onderzoekers concluderen dat voorzichtigheid is geboden met het toepassen van anoniem solliciteren bij de APS, aangezien deze methode het promoten van diversiteit zou kunnen hinderen.

³ In bijlage II van de Tweede Voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie zijn op verzoek van de Tweede Kamer (naar aanleiding van het AO Arbeidsmarktdiscriminatie van 17 november 2016) meerdere goede voorbeelden genoemd. Het voorbeeld van KPN is in lijn met deze toezegging.

⁴ «Factsheet: Anoniem solliciteren: Effectief tegen arbeidsmarktdiscriminatie?», Radar en Art. 1, 6 november 2015.

⁵ «Going blind to see more clearly: unconscious bias in Australian Public Services shortlisting processes», BETA, 30 juni 2017.

Anoniem solliciteren is slechts één van de manieren voor het tegengaan van (onbewuste) discriminatie bij werving en selectie. Zo betrof het tweede experiment uit de Rijksmonitor anoniem solliciteren netwerkbijeenkomsten in Den Haag door Jongeren in de Lift. Jongeren in de Lift is een project van Stichting Boschuisen, MKB Den Haag en het Werkgeversservicepunt Den Haag en heeft als doel werkzoekende jongeren en ondernemers/werkgevers tijdens een netwerkbijeenkomst op een laagdrempelige manier met elkaar in contact te brengen. Ook het UWV organiseert bijeenkomsten waar vraag naar en aanbod van arbeid bij elkaar worden gebracht. Door werkgevers en potentiële werknemers met elkaar kennis te laten maken, wordt men beter in staat gesteld om (onbewuste) vooroordelen achterwege te laten.

De vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft verzocht geïnformeerd te worden over de ervaringen met anoniem solliciteren in de landen Canada, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland. Zij verzochten ook hierbij ook de rol en betrokkenheid van het bedrijfsleven te betrekken. Op dit moment is bekend dat in april van dit jaar de Canadese Public Service Commission met een pilot «name-blind recruiting» is gestart, waarbij de namen van sollicitanten worden geanonimiseerd. Momenteel zijn hiervan nog geen resultaten bekend. In het Verenigd Koninkrijk wordt al langere tijd gekeken naar het toepassen van anoniem solliciteren. Onder andere de British Civil Service, de NHS en de BBC passen anoniem solliciteren in meer of mindere mate (enkel het anonimiseren van namen of ook andere gegevens, zoals bijvoorbeeld leeftijd en etniciteit). Over Duitsland is er momenteel geen actuele informatie bekend. De vraag om nadere informatie uit de betrokken landen over ervaringen met anoniem solliciteren staat uit. U wordt hier in het voorjaar nader over bericht.

Verder is in het Regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) afgesproken dat het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie een stevig vervolg krijgt, waarbij onder andere aandacht wordt besteed aan het tegengaan van discriminatie in sollicitatieprocedures, zwangerschapsdiscriminatie en een stevige handhavende rol van de Inspectie SZW. Daarbij zal ook – samen met het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) – in samenwerking met werkgevers en intermediairs worden ingezet op het opzetten en onderzoeken van verschillende manieren voor het beter vormgeven van werving- en selectieprocessen, zodanig dat onbewuste vooroordelen minder een rol spelen bij de selectiebeslissing. Over de uitwerking van de afspraak in het Regeerakkoord, wordt u in het voorjaar van 2018 nader geïnformeerd.

Niet zaken doen met discriminerende bedrijven en bedrijven die de sociale en arbeidswetten overtreden

In de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie doet de rijksoverheid geen zaken meer met discriminerende bedrijven in geval van een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling van een bedrijf of de leiding daarvan voor arbeidsmarktdiscriminatie. Aansluitend op deze handelwijze en tegemoetkomend aan de motie⁶ van de leden Vermeij (PvdA) en Van Weyenberg (D66) wordt, zoals de vorige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft toegezegd⁷, momenteel uitgezocht of het mogelijk is om extra verplichtingen op te nemen in toekomstige inkoopcontracten van de rijksoverheid ten aanzien van de naleving van sociale- en arbeidswetten.

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 693.

⁷ Aangangsel Handelingen II 2015/16, nr. 2354.

Dit onderzoek is nog niet afgerond vanwege de complexe uitvoeringsproblematiek bij het opnemen van een dergelijke verplichting. In het voorjaar wordt u geïnformeerd over de uitkomsten daarvan.

Motie van de leden Van Kent en Jasper van Dijk (beiden SP) over de stand van zaken van het SER-advies over ouderschapsverlof

Tijdens het VAO plenaire behandeling voorbehoud richtlijn evenwicht tussen werk en privéleven op 21 juni 2017 (Handelingen II 2016/17, nr. 90, item 11) hebben de voornoemde leden bij motie de regering verzocht om de SER te vragen naar de stand van zaken van het advies over het optimaliseren van verloffaciliteiten in het eerste jaar na de geboorte van het kind en voorts verzocht dit advies zo spoedig mogelijk naar de Kamer te sturen.

In antwoord op deze motie wil ik u laten weten dat het SER-advies in het eerste kwartaal van 2018 wordt verwacht⁸. Na ontvangst zal dit aan uw Kamer worden aangeboden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark

⁸ Kamerstuk 34 719, nr. 5.