



Per email verzonden

Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

cc: de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer dr. Y.J. van Hijum

Datum

6 maart 2025

Ons kenmerk

25-024/BvW/CvdP/tvm

Betreft / Onderwerp

Kamerbrief Commissiedebat Arbeidsmarktdiscriminatie

d.d. 19 maart 2025

Doorkiesnummer

088-3683183

Email contactpersoon

Bijlage(n)

-

Geachte Kamerleden,

Arbeidsmarktdiscriminatie is een enorm probleem. De overheid moet hierin verantwoordelijkheid nemen door in te zetten op een arbeidsmarkt waar iedereen kan meedoen, gelijke kansen heeft en zichzelf kan zijn. FNV roept daarom op:

- Geef een vervolg aan de gestrande Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. 43% van arbeidsmarktdiscriminatie vindt plaats tijdens werving en selectie. Zorg dat objectief werven verplicht wordt.
- Zorg voor een doelgroepgerichte aanpak van discriminatie. Van stages tot jeugdloon tot zwangerschap tot aan leeftijdsdiscriminatie: ongelijke behandeling en discriminatie vinden overall op de arbeidsmarkt en tijdens de gehele loopbaan plaats.
- Zorg dat er consequenties worden verbonden aan discriminatie. Een vrijblijvend advies om niet te discrimineren helpt niet. Verplicht een onafhankelijke vertrouwenspersoon, een gedragscode en een protocol bij discriminatie, inclusief handhaving- en sanctiebeleid.

Dat een concreet plan tegen arbeidsmarktdiscriminatie nodig is staat buiten kijf: 1 op de 10 werknemers krijgt ermee te maken.¹ Uit SCP-onderzoek blijkt ook dat een kwart van de sollicitanten te maken krijgt met discriminatie bij het zoeken naar werk.²

Zorg voor een doeltreffende aanpak

Discriminatie vindt tijdens de gehele loopbaan plaats en vanwege een verscheidenheid aan discriminatiegronden. Tijdens de opleiding is stagediscriminatie een groot probleem. Het is onacceptabel dat de eerste aanraking met de arbeidsmarkt, via het zoeken naar een stageplek,

¹ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022

² SCP onderzoek ervaren discriminatie, 2 april 2020

gepaard gaat met discriminatie. Mensen met een migratieachtergrond hebben 17,3% minder vaak een vast contract, verdienen minder en hebben minder invloed op hun werk.³ 43% van de zwangere werknemers krijgt te maken met zwangerschapsdiscriminatie.⁴ Dat percentage is al jaren schrikbarend stabiel. 40% van de mensen met een beperking ervaart discriminatie bij het zoeken naar werk.⁵ Van de werkzoekenden die discriminatie ervaren, zegt 56% dat dit om leeftijd ging.⁶ Om al deze vormen van discriminatie aan te vechten is een doelgroepgerichte aanpak essentieel.

In november 2024 is de motie aangenomen om de plannen om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden uit te werken en hieraan heldere doelen te koppelen.⁷ De FNV onderschrijft de noodzaak van het uitvoeren van deze motie ten eerste. Voor een effectief aanvalsplan tegen discriminatie is het formuleren van concrete doelen essentieel. Om de doelstellingen te behalen moeten concrete actiepunten worden opgesteld en die moeten worden gemonitord. Het verkleinen van de loonkloof m/v of een streefgetal van het aantal organisaties dat objectieve werving en selectie hanteert zijn voorbeelden van concrete doelen.

Kijk bij de aanpak ook naar intersectionaliteit. Zo weten wij bijvoorbeeld dat moslima's veel worden gediscrimineerd. En dat dit gebeurt op basis van meerdere discriminatiegronden tegelijk. Omdat zij vrouw én moslima is, en in sommige gevallen ook een migratieachtergrond heeft. Voor een doeltreffende aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie is het dus essentieel dit kruispuntdenken mee te nemen in beleidskeuzes.⁸

Voorkomen is beter dan genezen: verplicht objectieve werving en selectie

De *Wet Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* is vorig jaar helaas gestrand. Het probleem van discriminatie bij werving en selectie is echter onverminderd aanwezig. Daarom moet er een alternatief voor dit wetsvoorstel komen. Zorg dat werving en selectie verplicht objectief wordt. Het huidige systeem resulteert in een arbeidsmarkt waar gelijkwaardigheid en gelijke behandeling ver te zoeken zijn. Er wordt geselecteerd op basis van een 'klik' in plaats van de meest geschikte kandidaat voor de functie.

Het is wetenschappelijk bewezen dat het gehele sollicitatieproces objectief kan worden ingericht.⁹ Van het schrijven van de vacaturetekst tot het sollicitatiegesprek en het kiezen van de kandidaat. Laten we dit dan ook voor alle (potentiële) werknemers in Nederland garanderen door het te verplichten. Daarnaast draait objectieve werving en selectie ook om de doorgroeikansen en ontwikkelingsmogelijkheden als iemand al in dienst is. Met gelijke kansen voorkom je als werkgever ook uitstroom. Neem dit als politiek ook mee in het inrichten van objectieve werving en selectie in de gehele arbeidsmarkt.

Laat discriminatie niet onbestraft

Het is goed dat er wordt ingezet door minister Uitermark op het toegankelijker maken en stroomlijnen van de discriminatiemeldpunten.¹⁰ Alleen zijn laagdrempelige meldpunten onvoldoende om

³ Kennisplatform Inclusief Samenleven, "[De arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond: wat is er tot nu toe bekend?](#)" januari 2023

⁴ College voor de Rechten van de Mens, 22 november 2020

⁵ SCP [onderzoek](#) ervaren discriminatie, 2 april 2020

⁶ Radar, [Factsheet leeftijdsdiscriminatie](#), juni 2024

⁷ [Kamerstukken II 2024/25, 36 600 XV, Nr. 16](#)

⁸ Blommaert et al. "[Eindrapportage Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's](#)" 8 maart 2024

⁹ <https://www.kis.nl/artikel/wat-objectief-werven-en-selecteren>

¹⁰ [Kamerstukken II 2024/25, 30 950, nr. 431](#)

discriminatie aan te pakken bij de wortel. Bovendien weten we uit onderzoek dat slachtoffers van discriminatie vaak geen melding doen, omdat het idee is dat er 'toch niets mee wordt gedaan.' Daarom is het essentieel consequenties te verbinden aan arbeidsmarktdiscriminatie. Zorg hierin dan ook voor een interdepartementale aanpak, zodat de aanpak van discriminatie overheidsbreed wordt uitgezet.

Naast objectieve werving en selectie, eerlijk bevorderen van doorstroom en het voorkomen van uitstroom, is een veilige werkvloer essentieel in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Discriminatie kan niet zonder consequenties zijn. Zorg dus dat er verplichtingen komen als er discriminatie of een andere vorm van grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt. Een onafhankelijke, door de werknemers(vertegenwoordiging) gekozen vertrouwenspersoon, een stappenplan bij grensoverschrijdend gedrag en sanctiebeleid moeten verplicht worden in plaats van vrijblijvend zijn. Geef de Arbeidsinspectie mandaat om discriminatie én gebrek aan antidiscriminatiebeleid te herkennen en ook te sanctioneren. Alleen zo kunnen we zorgen dat discriminatie daadwerkelijk wordt aangepakt.

Maak werk van een eerlijke arbeidsmarkt

Naast discriminatie tijdens de verschillende fases van een loopbaan, bestaat er ook wet- en regelgeving die mensen uitsluit van het arbeidsproces. Doordat meerouderschap niet wettelijk wordt erkend, kunnen in deze gezinnen niet alle ouders gebruik maken van de wettelijke verlofregelingen rondom zorg voor kinderen. Voor transgender mensen wordt het door discriminatie moeilijk gemaakt betaald werk te vinden, al helemaal met een contract voor onbepaalde tijd.¹¹ Daarnaast wordt het voor een trans persoon die in gendertransitie is bemoeilijkt om betaald werk met deze transitie te combineren. Een wettelijk transitieverlof zou bijdragen aan dit wél mogelijk te maken.

Met vriendelijke groet,

Bas van Weegberg
Lid Dagelijks Bestuur FNV

¹¹ SCP, "LHBT Monitor 2022" 5 juli 2022.