

Vergaderjaar 2021–2022

CXLVI

Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving

T

VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK

Vastgesteld 16 maart 2022

De parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving heeft op 4 maart 2022 een openbaar gesprek gehouden over **antidiscriminatiewetgeving in het domein van de arbeidsmarkt**.

Van dit gesprek brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Ganzevoort

De griffier van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Van der Bijl

Voorzitter: Ganzevoort

Griffier: Van der Bijl

Verder zijn aanwezig de leden van de commissie Ganzevoort, Prins en Stienen.

Gesprek met:

– de heer Jaap Oude Mulders (onderzoeker NIDI).

Aanvang 15.01 uur

De **voorzitter**: Goedemiddag. Ik open deze zitting van de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving. Ik heet de aanwezigen en de mensen die dit gesprek volgen via de livestream, van harte welkom. Dit is de vijfde dag van de openbare gesprekken van de parlementaire commissie. In dit gesprek staat het domein van de arbeidsmarkt centraal. Aan tafel zitten de commissieleden Greet Prins en Petra Stienen. De onderzoekscommissie bestaat verder uit de leden Martine Baay-Timmerman, Paul Frentrop, Hamit Karakus en Henk Jan Meijer, en mijn naam is Ruud Ganzevoort.

De commissie onderzoekt de kloof tussen de wet en de praktijk. In de Grondwet en in allerlei concrete wetten wordt discriminatie verboden. Tegelijk weten we dat het op allerlei manieren nog steeds voorkomt, ook op de arbeidsmarkt. De vraag is wat we zouden kunnen doen om die kloof te dichten. Wat zijn de best practices op de plekken waar we het zien gebeuren? En de vraag is met name, want zo kijken we er als Eerste Kamer naar: wat betekent dat voor de wetgeving, de regels en het beleid daaromheen? De twee leden aan tafel zullen de vragen stellen op basis van het vooronderzoek dat is gedaan door onze onderzoekers. Zij hebben al allerlei beelden van de mechanismen die een rol spelen, maar die willen we in deze gesprekken nog wat scherper zien te krijgen. Aan het eind – ik zal de tijd bewaken – sluit ik het gesprek af.

In dit gesprek spreken we met Jaap Oude Mulders, postdoctoraal onderzoeker van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut. Belangrijke vragen die hij aan de orde stelt, gaan over de houding van werkgevers en werknemers ten aanzien van leeftijd, de effecten van de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd op de Nederlandse arbeidsmarkt en mogelijkheden om langer door te werken. Dat betekent dat het uiteindelijk met name gaat over thema's als leeftijdsdiscriminatie, de overwegingen van werkgevers bij de werving en selectie van 50-plussers en de diverse beleidsinstrumenten die de overheid heeft. Wat werkt nou? Wat werkt niet? En wat draagt eraan bij om discriminatie op dat terrein te verminderen?

Het gesprek zal worden geopend door Petra Stienen.

Mevrouw **Stienen**: Meneer Oude Mulders, dank dat u bij ons bent en ons gaat meenemen in het thema leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Wat zijn volgens u de belangrijkste oorzaken van het gevoel van uitsluiting op de arbeidsmarkt dat veel 50-plussers ervaren? Ik ben er bijzonder in geïnteresseerd of u een differentiatie kunt maken in die groep 50-plussers. Denk aan achtergrond, man of vrouw, mensen met een biculturele achtergrond of mensen met een beperking.

De heer **Oude Mulders**: Allereerst, dank u wel voor de uitnodiging. U vraagt naar de oorzaken van het gevoel van uitsluiting. Het belangrijkste is volgens mij dat men daadwerkelijk uitgesloten wordt. Dat zorgt natuurlijk voor het gevoel. Dan is de volgende vraag: waarom wordt men uitgesloten? Dit is een ontzettend complex probleem, dat ik zeker niet hier in een uurtje ga oplossen. Ik denk wel dat ik een aantal interessante

richtingen kan aangeven die een rol spelen en waar de overheid wat in zou kunnen doen.

Ik denk dat bij ouderen vooral de zogenaamde statistische discriminatie een rol speelt. Statistische discriminatie staat voor een groot deel gelijk aan onbewuste discriminatie, maar niet helemaal. Mensen willen niet zozeer discrimineren omdat ze – ik noem maar wat – een hekel aan ouderen zouden hebben. Alleen, ze schatten ouderen over het algemeen in als minder productief. Dat is een stereotype van oudere werknemers. Er is natuurlijk al veel onderzoek gedaan naar de inhoud van die stereotypen, namelijk dat ze minder productief zijn, minder goed met nieuwe technologie, minder bereid tot scholing of het volgen van opleidingen en vaker ziek. Heel veel van die stereotypen kloppen niet. Dat is vaak aangetoond in onderzoek. Soms kloppen ze op een klein deelgebied wel, maar dan zijn ze ook weer heel erg verschillend. Toch heersen deze stereotypen in de samenleving en komen die eigenlijk altijd terug. Dat speelt dus zeker een rol. Het gekke en interessante is dat als je dat heel precies probeert te onderzoeken, bijvoorbeeld door te kijken of werkgevers die sterker in die stereotypen geloven, ook minder geneigd zijn om ouderen aan te nemen, je ziet dat dat effect veel kleiner is dan je zou verwachten of dat dat effect zelfs niet bestaat. Die hele directe link tussen stereotypen en gedrag van werkgevers is dus minder sterk dan je zou verwachten.

De volgende vraag zou natuurlijk zijn: wat is het dan wel? Want er moet natuurlijk wel een verklaring zijn voor dat gedrag. Ik denk dat dat voor een deel gewoontegedrag is. Sociale normen spelen daarin een erg belangrijke rol. Het is misschien «raar» om iemand van 55 in dienst te nemen als – ik noem maar wat – junior onderzoeker. Dat zijn een beetje de heersende sociale normen zoals die zijn ontstaan door de jaren heen. Ik denk dat die ook best wel sterk gestuurd worden door institutionele wet- en regelgeving. Daarin spelen naar mijn mening zaken als een sterke ontslagbescherming in internationaal opzicht en de redelijk hoge mate van senioriteitsbeloning die we in Nederland kennen, een rol. Dat zijn natuurlijk geen dingen die zo een-twee-drie aangepast zijn, maar dat zijn wel echt zaken die bijdragen aan het beeld van werkgevers dat ouderen duur zijn. De andere kant van dat stereotype is dat ze minder productief zijn. Die beide kanten werken allebei dezelfde kant op, namelijk dat ouderen minder attractief zijn voor werkgevers. Bij die dingen zou je misschien een klein beetje aan de knoppen kunnen draaien om in ieder geval iets te helpen.

Mevrouw **Prins**: Aan welke knoppen ...

Mevrouw **Stienen**: Sorry, Greet. Mag ik, voordat we naar de knoppen gaan, nog een aantal dingen verdiepen? Voelt u zich vooral vrij om concrete voorbeelden te noemen. Het is geen examen en het hoeft ook echt geen oplossing te zijn. We zijn met elkaar op zoek naar hoe het werkt en naar wat wel en wat niet werkt. U heeft het erover dat die leeftijdsdiscriminatie gevoeld wordt, maar ook daadwerkelijk plaatsvindt. Ik vond het heel interessant wat u net zei over de werkgevers die toch, ondanks dat ze misschien die vooroordelen hebben, niet altijd uitsluiten bij het aannemen. Ik noem een concreet voorbeeld uit mijn eigen omgeving. Ik heb twee hele goede vriendinnen, één van midden veertig en één van begin zestig. Die worden voortdurend niet uitgenodigd bij sollicitatiegesprekken. Ze zijn overgekwalificeerd of hebben net te weinig ervaring. Ze zien steeds dat de man van 55-plus in het klassieke blauwe pak wel uitgekozen wordt, dus vandaar mijn vraag: zit er nog een onderscheid in de klassieke 55-plusser, een leidinggevende, die nog wel kans maakt, en de mensen die daarvan afwijken die geen kans maken?

De heer **Oude Mulders**: Ik denk dat een aantal zaken hier een rol spelen. Intersectionaliteit speelt zeker een rol. Bij groepen die op andere gebieden

vaak al achtergesteld zijn – denk aan vrouwen of migrantengroepen – en óók nog oud zijn, kan er sprake zijn van een double jeopardy, zoals dat genoemd wordt in het Engels, dus een dubbele negatief. Ik denk dat de leeftijdsdiscriminatie in topfuncties reuze meevalt. Dus ja, dit zijn een aantal elementen.

Mevrouw **Stienen**: Ik heb nog één ding over die topfunctie. Wij willen zeker niet elk jaar alleen maar naar die 80.000 topfuncties kijken. Ziet u dat mensen met banen in de zorg, waar bijvoorbeeld nachtdiensten gedraaid moeten worden, of met zwaardere beroepen, op een gegeven moment met het oog op de belasting worden ontzien, dus dat er een soort beschermingsuitsluiting plaatsvindt?

De heer **Oude Mulders**: Ja. Veel sectoren hebben dat soort regels. Tegelijkertijd heersen dus die stereotypen, die vooral gaan over de fysieke belastbaarheid, dus de snelheid van mentale processen bij kantoorbanen en de fysieke belasting bij de meer fysieke banen. Als ouderen niet inzetbaar zijn op dat gebied, dan maakt ze dat eigenlijk weer nog onaantrekkelijker, terwijl dat juist het tegenovergestelde effect is van wat ermee wordt beoogd.

Mevrouw **Prins**: Daar wil ik nog even op doorgaan. In hoeverre ziet u dat er door de tekorten op de arbeidsmarkt verschillen zijn en dat het nu beter gaat met het aannamebeleid voor ouderen?

De heer **Oude Mulders**: Ik moet eerlijk zeggen dat ik daar niet continu de vinger aan de pols houd. Maar ik heb wel sterke de indruk dat het nu veel minder een issue is dan voor de coronacrisis, om het maar even in termen van een enigszins normale arbeidsmarkt te houden. Vanuit theoretisch oogpunt kijken wij er vaak naar als een soort queue, zoals dat wordt genoemd, dus eigenlijk een wachtrij waarin ouderen iets meer achteraan staan. Door de krapte op de arbeidsmarkt stromen meer mensen uit die wachtrij door. Dus ouderen zullen daarin ook zeker doorstromen. Het is natuurlijk wel zorgelijk dat wanneer het op een gegeven moment weer wat slechter gaat, die discriminatie net zo hard terugkomt als je de onderliggende mechanismen niet probeert aan te pakken. Ik denk dat je daaraan zou moeten werken, maar dat is niet een hele makkelijke beleidsinterventie.

Mevrouw **Prins**: U zei: wij hebben de indruk dat het nu beter gaat. Op grond waarvan heeft u die indruk? Ik zie het nog niet onmiddellijk, dus ik was benieuwd op basis van welke deskresearch of andere research u ziet dat dit een andere kant op gaat.

De heer **Oude Mulders**: Dat is gewoon mijn algemene beeld van de arbeidsmarkt nu. Maar zoals gezegd, houd ik niet continu de vinger aan de pols qua welke leeftijdsgroepen nu voortdurend worden aangenomen.

Mevrouw **Stienen**: Greet, ik wil nog even terug naar één ding dat de heer Oude Mulders net zei. Dat gaat over die senioriteit en dat er een soort aanname is dat waar je ook bent, er een soort lineaire trend naar boven is en dat je salarisschaal daarin ook meegaat. Ik moest ineens denken aan – het is vrijdagmiddag, hè – die mooie film met Robert De Niro, *The Intern*, waarin hij als 60-plusser stage gaat lopen bij een bedrijf en eigenlijk als jongste bediende begint. Ik vind voorbeelden uit de populaire cultuur soms heel fijn. Is er onderzoek gedaan naar het omkeren, waarbij die 55-plusser als junior ergens kan beginnen met een juniorsalaris, als diegene dat zelf wil?

De heer **Oude Mulders**: Niet op die manier dat ik er heel erg bekend mee ben. Ik ken wel een aantal voorbeelden, vooral uit Amerika maar ze zullen in Nederland ook vast wel bestaan, van bedrijven die het juist heel erg inrichten op een manier waarbij ze eigenlijk alleen maar met ouderen werken. Daarvan zou je natuurlijk ook weer kunnen zeggen: is dat wel wenselijk? Die bedrijven proberen heel erg van de kracht en ervaring van oudere werknemers uit te gaan en maken daar min of meer hun unique sellingpoint van. Dus die bedrijven bestaan wel en die functioneren ook prima. Daar zijn ze ook tevreden over.

Mevrouw **Stienen**: Op het gebied van internationale samenwerking had je PUM, Project Uitzending Managers. Dat waren 55-plussers, maar nu worden ook jongere mensen vanuit hun ervaringsdeskundigheid ingezet.

De heer **Oude Mulders**: Oké.

Mevrouw **Prins**: Dan wil ik toch even terug naar de antwoorden die u net heeft gegeven. U ziet dat er inderdaad wordt gediscrimineerd of dat ouderen worden uitgesloten en dat er een aantal knoppen zijn waar de overheid aan zou kunnen draaien. Zou u daar eens uw licht op willen laten schijnen?

De heer **Oude Mulders**: Ja. Ik moet even in mijn notities kijken waar ik moet beginnen. Ik denk dat de manier waarop wij in Nederland de arbeidsmarkt hebben ingericht – dit haakt heel erg aan bij de bredere arbeidsmarktdiscussie die er is – te veel heeft gezorgd voor een soort positie van insiders en outsiders. Als je een insider bent, is er eigenlijk niet zo veel aan de hand. Dan kun je je hele carrière doorlopen zonder met leeftijdsdiscriminatie te maken te krijgen. Dat is bijvoorbeeld die relatief sterke ontslagbescherming. Als werknemers ergens werken en ze zijn daar tevreden en de werknemer is tevreden, dan blijven veel werknemers daar. Dat is natuurlijk minder dan vroeger, maar het zijn toch lange carrières. Misschien stappen ze een keer over naar een ander bedrijf, maar zonder tussenpauze. Dan gaat het eigenlijk prima. Maar zodra ze ontslagen worden of er is een faillissement of een reorganisatie en ze komen op straat te staan, dan merk je eigenlijk dat als ze niet snel weer werk vinden, ze vaak langdurig werkloos blijven. Dat is natuurlijk een van de grote problemen. Ik denk dat dat dus sterk samenhangt met die sterke ontslagbescherming. Als je een iets dynamischere arbeidsmarkt zou hebben ... Dat betekent dus niet alleen de ontslagbescherming naar beneden en voor de rest niks, maar dat betekent vooral heel erg investeren in scholing tijdens de carrière. Dat betekent continue scholingsmogelijkheden en vooral ook sectoroverstijgend, dus niet binnen een sector waarbij je vanuit de steiger op de bouw kunt overstappen naar een kantoorfunctie daar, maar misschien ook naar een kantoorfunctie in een andere sector. Ik denk dat dat heel erg belangrijk is. Dus mobiliteit en carrièreplanning moeten gestimuleerd worden, zodat je al op je 40ste misschien wel verplicht wordt, maar in ieder geval gestimuleerd wordt om na te gaan denken over de vraag: kan ik dit werk nog doen tot mijn AOW-leeftijd – die is natuurlijk afhankelijk van de geboortedatum – en, zo niet, hoe kan ik toch stappen gaan zetten zodat dat beter haalbaar is? Ik denk dat je toch ook wel serieus zou moeten nadenken over het principe van automatisch ontslag op de AOW-leeftijd. In het Engels wordt dat mandatory retirement genoemd. Dit principe is in enkele landen afgeschaft. Het bekendste voorbeeld is Amerika, waar dit volgens mij al in de jaren zeventig of tachtig is afgeschaft. Maar recenter gebeurde dit in de UK. Je kunt dat niet zomaar afschaffen, zonder aan de rest iets te doen. Dan zullen werkgevers namelijk niet zo blij zijn. Ook in het normerende is er wel een heel duidelijk principe dat zegt: eigenlijk hoor je boven deze leeftijd niet te werken. Natuurlijk is er nu de Wet werken na de

AOW-gerechtigde leeftijd. Die functioneert. Er zijn best mensen die dan weer een baan kunnen vinden en daar tevreden over zijn. Maar eigenlijk zend je dan het signaal uit dat het algehele principe is: iemand op deze leeftijd moet maar stoppen met werken. Het maakt niet uit of hij of zij al vijf of tien jaar niet meer zo goed functioneert en heel erg uitkijkt naar zijn of haar pensioen of dat diegene nog supervitaal is en allerlei leuke en nieuwe ideeën heeft en verder wil met zijn of haar werk. Daar maakt het geen onderscheid in en daarin is het eigenlijk toch wel een beetje een lomp instrument, hoewel er ook zeker goede dingen mee samenhangen. Het hangt bijvoorbeeld ook samen met de hele inrichting van het pensioenstelsel en het gegeven dat we in Nederland relatief weinig armoede kennen onder 65-plussers of mensen boven de AOW-leeftijd. Dus dat is mede een verworvenheid van die AOW-leeftijd en hoe dat is ingericht.

Mevrouw **Prins**: Wat zou erop tegen zijn om ook in Nederland automatisch ontslag op de AOW-leeftijd op te heffen? Wat zou er dan eventueel aan andere maatregelen genomen moeten worden?

De heer **Oude Mulders**: Dat ligt er heel erg aan hoe je dat automatisch ontslag afschaft. Vanuit de theorie wordt eigenlijk gezegd: je hebt die senioriteitsbeloning, waarbij mensen dus meer gaan verdienen naarmate ze ouder worden. Maar je hebt ook het idee dat de productiviteit tot een bepaalde leeftijd afneemt en daarna een beetje stabiel blijft en misschien aan het eind van de carrière iets zakt. Het verschilt natuurlijk per carrière waar dat omslagpunt precies ligt. Maar het principe is wel dat je als werkgever een moment moet hebben om te kunnen zeggen: we willen stoppen met deze werknemer. Want als je die hele sterke ontslagbescherming houdt, geef je werknemers eigenlijk de kans om veel te verdienen. Ze verdienen dan waarschijnlijk het meeste wat ze tijdens hun carrière hebben verdiend, tenzij ze echt heel bewust een stap terug hebben genomen, terwijl hun productiviteit dat eigenlijk niet meer rechtvaardigt. Dat brengt bijvoorbeeld ook demotie in de picture, om het zo maar te zeggen. Misschien moet dat wel bespreekbaarder en genormaliseerd worden, niet omdat de productiviteit van elke oudere daalt naar het einde van zijn of haar carrière, maar zodat het mogelijk wordt dat je dat stapje terug kunt doen en die stap minder groot wordt.

Mevrouw **Stienen**: U ziet mij naar voren buigen. Ik sla even aan op het woord «arbeidsproductiviteit». Meet u die in uren, in output? Wat bedoelen we daarmee? Het klinkt toch nog een beetje als de negentiende-eeuwse prikklopfabriek. Niet dat u dat zegt, hoor. Je zou ook kunnen beweren dat mensen van een zekere leeftijd met hun ervaringsdeskundigheid eigenlijk in twee dagen kunnen wat een vijftientigjarige in vijf dagen doet.

De heer **Oude Mulders**: Jazeker. Dit is een beetje geredeneerd vanuit het theoretische economische model van productiviteit en loonkosten, maar de waarheid is natuurlijk dat productiviteit in heel veel banen moeilijk of niet meetbaar is. Tegelijkertijd moet je werkgevers ook wel wat krediet geven in die zin dat zij dat toch wel goed kunnen inschatten. Als zij de voorkeur hebben voor jonge mensen, dan doen ze dat niet uit kwaadwillendheid, maar dan kan dat voor hen best een rationele beslissing zijn, die toch ongewenste uitkomsten op samenlevingsniveau heeft.

Mevrouw **Stienen**: We praten er nu heel generiek over. Neem mijn yogadocente, de mevrouw bij de supermarkt, de vakkenvuller, de professor, de ic-arts of de piloot. Er zijn allerlei beroepsgroepen waarbij ik mij heel goed kan voorstellen dat leeftijd iets doet bij het functioneren. Dat iemand dat dan bepaalt, snap ik. Ik snap dat de werkgever daar dan

iets over te zeggen heeft. Maar kan de overheid iets doen aan die vooroordelen over leeftijd? Net was de vraag: hoeveel mensen in Nederland zijn er boven de 45? Ik heb de indruk dat dat bijna de helft van de bevolking is. Als je 45 bent, heb je, als alles goed gaat, nog zo'n 22 tot 24 arbeidsjaren voor je, maar bij het UWV wordt dan gezegd: jij bent te oud. Wat kan de overheid doen aan de beeldvorming over de maatschappelijke inzetbaarheid, waarde en toegevoegde energie van mensen van 45 plus?

De heer **Oude Mulders**: Ik denk dat dat deels samenhangt met de institutionele factoren die ik eerder noemde. Daardoor is dat beeld gecreëerd. Ik werk nu bijna tien jaar op dit gebied. Sinds ik ben begonnen met mijn promotietraject, heb ik dat al wel zien veranderen, en ik denk dat dat over de komende twintig jaar verder zal veranderen. De demografische projecties zijn in ieder geval dat de vergrijzing eigenlijk doorzet tot in 2040 en dat er dan min of meer een nieuw equilibrium wordt bereikt. Dan gaat het dus niet direct terug naar een jongere bevolking, maar blijven de aantallen ouderen en jongeren in de samenleving min of meer stabiel. Naarmate wij naar een meer vergrijsde samenleving gaan, gaat dat beeld al kantelen. Dat gebeurt min of meer automatisch. Dat kun je als overheid wel bijsturen door het goede voorbeeld te geven, door de instituties eerlijker in te richten en door normerende dingen als een AOW-leeftijd wat flexibeler te maken of minder sterk te hangen aan dat automatische ontslag bij het bereiken van die leeftijd.

Mevrouw **Stienen**: Ik herken het. Dat woord «vergrijzing» heeft natuurlijk ook een bepaalde connotatie. Dat heeft iets negatiefs.

De heer **Oude Mulders**: Ja, ik weet eigenlijk niet of dat zo is.

Mevrouw **Stienen**: Greet knikt. Haha. Goed, we gaan verder.

Mevrouw **Prins**: Ik moet onmiddellijk denken aan het liedje: Ik heb eerbied voor jouw grijze haren. Dat kwam bij mij ineens op, maar dat terzijde. U zei net dat de overheid ook wat meer zou kunnen doen in deze periode waarin mensen steeds ouder worden en de jongerenaanwas steeds kleiner wordt. Wat zou de overheid eraan kunnen doen om ervoor te zorgen dat de ouderen hun toegevoegde waarde daadwerkelijk kunnen blijven leveren?

De heer **Oude Mulders**: Ik heb een aantal jaren geleden – volgens mij was dat in 2008, maar ik kan er iets naast zitten – een artikel¹ geschreven over het principe dat de overheid dat automatische ontslag voor haar medewerkers afschafte. Ambtenaren bij ministeries en andere rijksdiensten konden dan blijven werken zolang ze wouden. Totdat zij 70 waren, werd het contract steeds met een jaar verlengd. Als zij dan 70 waren en nog steeds wouden doorwerken, dan moesten ze een soort test ondergaan. Dat is een aantal jaar geleden weer afgeschaft met het argument dat je ook heel vaak in het bedrijfsleven hoort, namelijk: de overheid moet verjongen. Nou denk ik dat de overheid inderdaad een relatief vergrijsde sector is met een iets hogere gemiddelde leeftijd dan andere sectoren, maar ik denk helemaal niet dat dat erg is. De signaal-functie van die normerende werking was, denk ik, veel krachtiger en had veel sterker uitgedragen kunnen worden dan het argument van een aantal jaar geleden: we stoppen er maar weer mee, want het wordt niet zo massaal gebruikt. Dat is natuurlijk prima. Het hoeft ook niet massaal

¹ <https://tijdschriftvoorhrm.nl/newhrm/downloaddocument.php?document=641>
<https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/does-elimination-of-mandatory-retirement-lead-to-employees-extend>

gebruikt te worden, maar het kan wel helpen voor de mensen die er wel gebruik van maken. Zeker normerend kan het belangrijk zijn.

Mevrouw **Prins**: En verder nog? Ik ben even onbescheiden: dit is er maar eentje. Ik denk dat we het daar niet mee redden.

De heer **Oude Mulders**: Er zijn andere dingen, die ik al een aantal keer genoemd heb. Wat ik nog niet genoemd heb, is de regel van twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. Dat is voor veel werkgevers een probleem, ook omdat uit de stereotypen blijkt dat zij denken dat ouderen vaak ziek worden. Als je daar onderzoek tegenover zet, dan blijkt dat niet zo te zijn. Dan blijkt zelfs dat ze misschien minder vaak ziek worden. Als ze ziek worden, zijn ze soms wel iets langer ziek, maar daar zitten geen hele grote verschillen in. Toch leeft dat beeld wel bij werkgevers en daar handelen zij naar. Natuurlijk, je moet dat blijven tegenspreken, maar je moet ook kijken naar de uitkomsten. Je moet willen zien dat die hoge lonen kennelijk een probleem zijn voor werkgevers en dat werkgevers het beeld hebben dat ze vaker ziek zijn. Die loondoorbetaling bij ziekte is dus wel echt een struikelblok, maar misschien zou je dat op een andere manier kunnen organiseren. Ik ben ook geen expert in hoe dat dan wel zou moeten maar ...

Mevrouw **Prins**: Stel nou dat we zeggen dat voor medewerkers van 55 of 60 maar één jaar ziektegeldt.

De heer **Oude Mulders**: Ja, dat zou kunnen. Dat zou vast iets schelen. Ik denk dat het misschien nog wel iets korter zou kunnen en dat je dat dan misschien met een soort nationaal fonds zou kunnen opvangen. Nogmaals, het is niet echt mijn expertise, dus daar kan ik geen harde uitspraken over doen, maar ik durf wel te zeggen dat dat meespeelt.

Mevrouw **Stienen**: Heeft u onderzoek gedaan naar de knoppen arbeidstijden en verlofmogelijkheden? Ik heb begrepen dat dat voor ouderen die willen blijven doorwerken, een fijne mogelijkheid is om, desnoods tegen minder salaris, toch nog op hun manier productief te kunnen zijn.

De heer **Oude Mulders**: Ja, ik denk dat dat helpt. Je hebt een aantal stromingen in de literatuur. Eentje zegt dat je eigenlijk moet stoppen met al die speciale regels voor ouderen, zoals extra vrije dagen, vrijstelling van nachtdiensten en dat soort dingen, omdat dat een onderscheid maakt en werkgevers daardoor juist gaan denken dat er dus ook een onderscheid is en daarnaar gaan handelen. Ikzelf neig daar wat minder naar, omdat je dan voor mijn gevoel een beetje doet alsof er geen verschillen mogen zijn. Dat is net als anonieme sollicitaties of sollicitaties zonder geboortedatum verplicht stellen. Dat zijn volgens mij tekentafeloplossingen, die niet echt werken, want werknemers zien in de praktijk dat er toch verschillen zijn tussen jong en oud binnen hun bedrijf. Dat is ook niet erg. Ik denk dat je veel meer moet sturen op de gewenste uitkomst in dezen. Ik denk dat het veel meer helpt als die loonkosten, die regels, aangepast worden.

Mevrouw **Stienen**: We hadden het in het vorige gesprek over belonen versus dwang. Heeft u voorbeelden van maatregelen, prikkels, hetzij vanuit het UWV, hetzij vanuit werkgevers die door de overheid zijn gesuggereerd of opgelegd waar werkgevers echt iets aan hebben, waardoor ze eerder mensen van 50 plus aannemen of in dienst houden?

De heer **Oude Mulders**: Dat vind ik een moeilijke vraag. Sommige interventies, programma's of subsidies kunnen zeker helpen en kunnen zeker tijdelijk op die uitkomsten sturen. Dat is absoluut waar. Aan de andere kant ben je op die manier te veel pleisters aan het plakken zonder

naar het onderliggende systeem te kijken. Dan kun je concluderen: de uitkomsten zijn er iets beter op geworden, dus de interventie werkt; we gaan hiermee door. Maar misschien is het tijd – dat is natuurlijk weer heel makkelijk gezegd, hè – dat we het nationale debat gaan voeren over welke arbeidsmarkt we willen, hoe dat samenhangt met flex en wat de rol van leeftijd is op die arbeidsmarkt.

Mevrouw **Prins**: Als we u dat zouden vragen, hoe zou u dat dan willen? U zegt: ik zou een nieuw ideaal willen hebben qua arbeidsmarkt, veel fundamenteeler. Zou u ons eens mee kunnen nemen in uw idealen, uw ideeën daarover?

De heer **Oude Mulders**: Ik heb daar geen heel erg uitgetekend model voor. Ik heb net al een aantal dingen genoemd die in mijn ogen belangrijk zijn. Dat neigt naar het Deense arbeidsmarktmodel van flexicurity, zoals het vaak wordt genoemd. Daarin is de ontslagbescherming veel geringer en hebben mensen niet zozeer baan zekerheid maar wel werkzekerheid, omdat er meer wordt geïnvesteerd in om- en bijscholing. Er is een vrij genereus sociaal vangnet vergelijkbaar met het Nederlandse voor de eerste twee jaar nadat je werkloos wordt. Daarmee wordt er meer continu – dat is natuurlijk niet in het echt continu, maar toch meer dan hier – gewerkt aan employability van mensen, om het even met een Engels woord te zeggen, of de «indienstneembaarheid», om het slecht te vertalen, waardoor zij weer sneller aan het werk komen. Natuurlijk is dat ook geen zaligmakend model, want het is bekend dat dat een heel duur model is in tijden dat het slecht gaat. Daar heb ik ook geen oplossing voor. Dan zou je weer net op een iets andere manier moeten bijsturen, maar ik denk dat dat voor een vergrijzende samenleving wel een goed principe is om duurzame inzetbaarheid haalbaarder te maken.

Mevrouw **Prins**: Weet u wat de leeftijd is om met pensioen te gaan in Denemarken, even om het beeld compleet te krijgen? Is men daar makkelijker in of is het daar ook 65, 68?

De heer **Oude Mulders**: Het is in ieder geval al vrij hoog. Volgens mij is Denemarken een van de weinige landen die hun equivalent van de AOW gekoppeld hebben aan de ontwikkeling van de levensverwachting, net zoals wij dat in Nederland hebben gedaan, maar ik durf even niet te zeggen wat het precies is. Ik weet ook eerlijk gezegd niet uit mijn hoofd of zij mandatory retirement kennen. Dat zou ik eigenlijk wel moeten weten, maar dat weet ik op dit moment niet. In de duurzame-inzetbaarheids-literatuur wordt al jaren het idee geopperd om mensen, als ze bijvoorbeeld in een fysiek zwaar beroep werken, te stimuleren – dwingen gaat misschien wat te ver – om eerder over hun loopbaan na te denken, zodat zij niet arbeidsongeschikt raken richting het eind van hun carrière. Dat zou ook het gat tussen arm en rijk, hoog- en laagopgeleid, praktisch en theoretisch opgeleid of hoe je het ook wil noemen, wat kunnen verkleinen. Mensen die «laagopgeleid» zijn, om het zo maar even te noemen – ik weet dat sommige mensen daar moeite mee hebben – snakken door de bank genomen heel erg naar hun pensioen. Zij leven daar heel erg naartoe. Zij zouden eigenlijk wel eerder willen stoppen, maar kunnen zich dat vaak financieel niet veroorloven. Aan de andere kant stoppen hogeropgeleiden door het stijgen van de AOW-leeftijd steeds vaker wel eerder, waar dat in het verleden misschien niet zo was. Toen werkten ze door tot hun 65ste. Nu treden ze vaak wel nog uit op hun 65ste, omdat zij dat financiële gat kunnen overbruggen. Maar dat zijn zijdelings gerelateerde problemen.

Mevrouw **Stienen**: Ik heb nog één laatste vraag. U bent alleen, dus we gaan ...

De heer **Oude Mulders**: iets sneller door de tijd.

Mevrouw **Stienen**: ... er iets sneller doorheen, tenminste wat mij betreft. Ik zit nog wel na te denken over die flexicurity en de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Ik meen mij te herinneren dat ik ooit een onderzoek heb gelezen waaruit blijkt dat veel mensen die in een ontslagsituatie komen, daarna alleen nog maar werk kunnen vinden door als zelfstandig ondernemer of zzp'er aan de slag te gaan. Herkent u dat of heb ik dat verkeerd onthouden?

De heer **Oude Mulders**: Bedoelt u in Denemarken?

Mevrouw **Stienen**: In Nederland. Bij flexicurity moet ik denken aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt en het gegeven dat we nu meer dan een miljoen mensen hebben die – ik haat dat woord – «zelfstandige zonder personeel» zijn of freelancers. Of het nou gaat om de glazenletter, de pakketbezorger, de accountant of de adviseur; voor veel mensen die na hun 45ste hun baan kwijtraken, is er eigenlijk maar één weg, namelijk naar een zzp-baan. Herkent u dat?

De heer **Oude Mulders**: Nee. Tenminste, dat herken ik niet, niet omdat ik het onderzocht heb en het antwoord nee is, maar omdat ik hier eigenlijk niet zo bekend mee ben.

Mevrouw **Stienen**: Oké.

Mevrouw **Prins**: Dan had ik nog een andere vraag. In hoeverre zou de gemeente of het UWV oudere werklozen kunnen helpen, ondersteunen, faciliteren, om toch weer een baan te krijgen?

De heer **Oude Mulders**: Ik denk dat dat vrij beperkt is, als ik eerlijk ben. Het kan vast iets helpen en het zal soms ook vast helpen. Wel denk ik dat de baten relatief beperkt zijn ten opzichte van het geld dat daarin omgaat. Je werkt bijvoorbeeld niet aan het vergroten van het aantal banen, want het aantal banen blijft hetzelfde, maar je helpt alleen sommige 50-plussers om beter of vaker te solliciteren, of te solliciteren op banen die beter bij ze passen. Ik zie daar maar een zeer beperkte effectiviteit van, omdat de uiteindelijke beslissing nog steeds bij werkgevers ligt. Die processen verander je daar niet mee.

Ik zie vooral dat leeftijdsdiscriminatie een stuk minder speelt als men eenmaal binnen in de organisatie is. Bij de werving en selectie is dus misschien meer te winnen. Anonimiseren is misschien niet de oplossing, maar is misschien wel een stap in de juiste richting. Je zou kunnen werken aan processen of protocollen om de werving en selectie wat neutraler te maken en ook de rol van leeftijd daarin iets kleiner te maken. Dus ik denk dat daar wel stappen in te nemen zijn. Tenminste, er bestaan al heel veel goede initiatieven in die richting. Binnen cao's zou het gebruik daarvan sectoraal iets dwingender gemaakt kunnen worden. Ik denk dat er meer winst te behalen valt als je ervoor zorgt dat de oudere werknemer op sollicitatiegesprek mag komen, want dat is de stap waar leeftijdsdiscriminatie volgens mij het meest speelt.

Mevrouw **Stienen**: Er ligt nu een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer. Ik weet niet of u daarmee bekend bent?

De heer **Oude Mulders**: Nee.

Mevrouw **Stienen**: Dat is het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.

De heer **Oude Mulders**: Oké. Nee, daar ben ik niet bekend mee.

Mevrouw **Stienen**: Ik heb het nog niet uitgeplozen, maar ik geloof dat er nu advies over is gevraagd aan de Raad van State. Ik hoop dat ik het goed heb gelezen. Ja, er wordt hier geknikt. Ik heb alleen de brief van de Minister gelezen, niet de achterliggende stukken. Maar ik hoor wat u zegt. In mijn omgeving valt het mij wel op dat er op een bepaald niveau heel vaak van die recruitmentbureaus zijn, die werving- en selectiebureaus. Hoe je die kunt verplichten om hun werving en selectie op een andere manier te doen als het gaat over het maken van onderscheid op basis van leeftijd, dat vind ik nog wel een spannende. Maar ik snap het als u daar ook geen antwoord op heeft.

De heer **Oude Mulders**: Ik zat afgelopen week thuis met corona, dus ik heb veel tijd gehad om hierover na te denken. Leeftijd is toch een andersoortig kenmerk dan andere kenmerken waarop gediscrimineerd wordt, want het is niet onveranderlijk, zoals geslacht – nou ja, dat is strikt genomen misschien niet echt onveranderlijk, maar voor veel mensen is het dat in de praktijk wel – of huidskleur. Die zijn eigenlijk onveranderlijk, terwijl leeftijd toch iets is waar we allemaal doorheen gaan. Wat wel gelijk is, is dat het voor de persoon niet te beïnvloeden is. Je kunt maar één kant op. We worden allemaal ouder, en we kunnen geen stappen terug zetten. Maar het is toch een andersoortig kenmerk dan geslacht, ras of culturele achtergrond, migratieachtergrond of hoe je het ook wil noemen. Ik denk dat er daardoor toch heel veel onbewuste discriminatie is. Dat is net wat anders dan bewuste discriminatie. Die speelt op die andere vlakken een iets grotere rol, denk ik.

Mevrouw **Stienen**: Dan een vraag tot slot van mijn kant. Vorige week hebben we hier gesproken met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Toen hebben we het ook gehad over de vraag: waar kun je heen als je het gevoel hebt dat je niet bent uitgenodigd vanwege je leeftijd? Er zijn zo veel eufemismen: «u bent overgekwalificeerd» of «de andere kandidaten passen beter in het team». Er wordt bijna nooit gezegd «je bent te oud».

De heer **Oude Mulders**: Nee. Je hebt nu natuurlijk het quotum voor vrouwen. Dat geldt alleen voor de raad van commissarissen. Ik heb weleens het idee gelezen om dat in te voeren voor al die kenmerken waarop geselecteerd wordt, en dan dus ook voor het bredere personeel. Maar daar ben ik toch niet van gecharmeerd, want dat is te dwingend en daarvan worden mensen ook weer recalcitrant. Dan willen ze dat niet. Het kan misschien werken. Ik zal ook niet zeggen dat het helemaal niet werkt. Maar ik denk wel dat het aan de andere kant misschien meer ellende teweegbrengt dan je ermee oplost, en dat we juist veel beter kunnen gaan werken aan de voorkant, aan de normen en waarden. Tegelijkertijd heb ik erover getwijfeld of leeftijdsdiscriminatie echt op te lossen is. Het is onwenselijk, maar ik denk toch ook dat het uiteindelijk niet helemaal naar nul te brengen is. Dat is wel een eerlijk antwoord.

De **voorzitter**: Dank. Het is misschien ook wel een ontnuchterend antwoord. Ik heb toch nog één vraagje aan het einde. Dat sluit een beetje aan bij datgene waar we aan het begin mee inzetten en waar ik nog niet helemaal de vinger achter heb. Als ik u goed begrepen heb, zei u enerzijds dat we discriminatie met name zien optreden bij werving en selectie. Ten tweede zei u: ja, er leven allerlei vooroordelen, maar de vooroordelen die bij werkgevers leven, zijn niet per se bepalend voor die selectiefase. Wij zoeken heel erg naar de mechanismen waar je dan beleid op zou kunnen inzetten. Met dat tweede antwoord heeft u in ieder geval één van de gedachten over waar het in kan zitten onderuitgehaald. U heeft gezegd:

daar zit het niet. Ik heb nog niet helemaal scherp wat dan wél de mechanismen zijn waardoor werkgevers toch discrimineren op leeftijd.

De heer **Oude Mulders**: Mijn antwoord daarop is dat daar toch vooral gewoonten en sociale normen onder zitten. Die sociale normen hangen heel erg samen met hoe we het altijd gedaan hebben – dat zijn die gewoonten – en de institutionele inrichting, waarin dus eigenlijk impliciet leeftijdsdiscriminatoire principes zitten.

De **voorzitter**: Met die inrichting bedoelt u dan dingen als het loongebouw en dergelijke.

De heer **Oude Mulders**: Ja.

De **voorzitter**: Oké. Helder. U heeft een heel aantal vragen van ons beantwoord. Zijn er ook nog vragen die wij volgens u hadden moeten stellen, maar niet gesteld hebben, en die u toch graag wilt beantwoorden?

De heer **Oude Mulders**: Ik kijk even in mijn notities. Nee, volgens mij heb ik wel zo'n beetje alles gezegd wat ik zelf had opgeschreven en wat ik belangrijk vond om te zeggen.

De **voorzitter**: Dat is een goed teken.

De heer **Oude Mulders**: Iets wat ik nog niet heb genoemd, maar wat eigenlijk best wel vanzelfsprekend is, is handhaving bij bewuste discriminatie. Ik denk dat je een onderscheid moet maken tussen onbewuste discriminatie – die kun je op een aantal manieren wel wat minder maken – en bewuste discriminatie. Mij is een onderzoek bekend, en jullie waarschijnlijk ook, van het College voor de Rechten van de Mens van een paar jaar geleden over impliciete leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten. Dat vind ik wel iets waar echt op gelet moet worden. Daar kun je natuurlijk op handhaven en op straffen. Ik denk dat dat goed werkt. Maar ik denk dus dat die bewuste discriminatie op het gebied van leeftijd vrij klein is, zeker in vergelijking met andere demografische kenmerken, zoals geslacht.

De **voorzitter**: In vergelijking met andere discriminatiegronden. Ja. Meneer Oude Mulders, heel erg veel dank voor uw bijdrage vandaag, voor de antwoorden op onze vragen en de inzichten die u vanuit uw onderzoek meegeeft en die wij kunnen gebruiken. We zijn nu in de fase waarin we de opbrengst van deze gesprekken aan het verzamelen zijn. Dat moet allemaal uiteraard terechtkomen in ons eindrapport en in onze aanbevelingen. Daarin gaan we kijken of we als volksvertegenwoordigers toch stimulansen kunnen aanbrengen in het beleid van de overheid – dat is onze rol daarin – maar misschien ook wel in de wetten die bij ons langskomen, en daarbij nog kritischer kunnen vragen hoe die kunnen uitwerken en hoe we discriminatie kunnen verminderen, ook op het gebied van leeftijd. Veel dank voor uw bijdrage daaraan.

De heer **Oude Mulders**: Graag gedaan, en u ook bedankt.

Sluiting 15.48 uur