

WIJ ZOEKEN...

- LEEFTIJDVERMELDING IN PERSONEELSADVERTENTIES -



Samenvatting

Het aantal advertenties waarin personeel wordt geselecteerd op grond van leeftijd valt mee, zo blijkt uit een onderzoek van het Bureau Discriminatiezaken (BD) Zaanstreek/Waterland. Bij de vele honderden vacatures die tussen november 2007 en januari 2008 werden aangeboden in lokale en regionale dag- en weekbladen bleek er 34 keer sprake te zijn van leeftijdsdiscriminatie. Dat is relatief weinig, gezien het grote aanbod aan personeelsadvertenties. Het BD realiseert zich echter dat in de huidige economische omstandigheden, waarin sprake is van een grote vraag naar personeel, veel werkgevers minder strenge eisen stellen dan in tijden van laagconjunctuur. Werkgevers moeten veel meer moeite doen om geschikt personeel binnen te halen. Een opvallend verschijnsel is dat er steeds vaker 55+'ers en 65+'ers nadrukkelijk gevraagd wordt om (ook) te solliciteren.

Sinds 2004 kent Nederland een wet tegen discriminatie op grond van leeftijd in arbeidssituaties. De Nederlandse anti-discriminatiebureaus ontvangen regelmatig klachten over het overtreden van deze wet. Daarvan zijn zowel oudere als jongere werknemers de dupe. Onterecht onderscheid op leeftijd vindt soms plaats omdat werkgevers geen behoefte hebben aan bepaalde leeftijdscategorieën, maar ook onbekendheid met de nieuwe wetgeving leidt nog wel eens tot verkeerde personeelsadvertenties.

Eind 2007 heeft het Bureau Discriminatiezaken duizend werkgevers in de regio Zaanstreek/Waterland geattendeerd op de bestaande discriminatiewetgeving en hen adviezen gegeven om te komen tot een leeftijdsneutraal personeelsbeleid. Het BD zal ook de komende tijd de vinger aan de pols houden en, waar nodig, werkgevers en werknemers terzijde staan bij vragen wat wel en niet mag binnen het kader van de leeftijdswet. Door vergrijzing en ontgroening zullen steeds meer werknemers langer blijven werken. Werkgevers hebben er dan ook baat bij hun personeelsbeleid hier op aan te passen.

Meer informatie over het onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie is verkrijgbaar bij BD-medewerkster Marlene Bosman (075-6125696, m.bosman@bdzaanstreek.nl).

Inleiding

Het Bureau Discriminatiezaken (BD) Zaanstreek/Waterland heeft in de periode november 2007-januari 2008 enkele honderden personeelsadvertenties onderzocht op leeftijdsdiscriminatie. Uit eerder onderzoek van het Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord bleek dat er in die regio relatief veel meldingen over leeftijdsdiscriminatie in arbeidssituaties binnenkwamen. Ook het BD-Zaanstreek/Waterland ontvangt met enige regelmaat klachten over onterecht onderscheid op leeftijd, zij het verhoudingsgewijs minder dan in Noord-Holland Noord. Om de aard en omvang van de ongelijke behandeling op grond van leeftijd vast te stellen, heeft het BD drie maanden lang vacatures getoetst aan de wet.

Voor oudere werknemers is het vaak moeilijk om passend werk te vinden. Werkgevers hebben over het algemeen een voorkeur voor personeel tussen de 25 en 40 jaar. Men gaat er nogal eens -onterecht- van uit dat oudere werknemers per definitie minder flexibel zijn, vaker ziek en minder op de hoogte van technologische ontwikkelingen. Een in maart 2008 gepubliceerd onderzoek van Eurofound (een EU-agentschap voor de verbetering van leef- en werkomstandigheden) wijst uit dat Nederland in vergelijking met andere EU-lidstaten hoog scoort met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie. Van de werkende 55+'ers zegt 6,8% van de geënquêteerden er wel eens mee te maken te hebben. Het gemiddelde in de 27 EU-landen is 2,7%. "De lage deelname van oudere mensen op de arbeidsmarkt in heel Europa is een gevolg van een combinatie van ontoereikende werkomstandigheden, een starre organisatie van de werkplek, weinig vaardigheden en een slechte gezondheid; en niet zozeer de wens om met pensioen te gaan", aldus Eurofound-directeur Jorma Karppinen. Leeftijdsdiscriminatie treft overigens niet alleen ouderen. Ook jongeren kunnen het slachtoffer worden, bijvoorbeeld van te lage salariëring en ontslag wegens het bereiken van een leeftijd waarop geen minimum-jeugdloon meer kan worden betaald. Ook de nieuwe wet tegen discriminatie op grond van leeftijd in arbeidssituaties was voor het Bureau Discriminatiezaken reden om de bestaande situatie onder de loep te nemen. Vraag was in hoeverre die inmiddels vier jaar oude wet bekendheid geniet bij werkgevers, werknemers, werkzoekenden en arbeidsbemiddelaars. En in hoeverre houden zij zich ook aan deze wet?

Het BD-onderzoek is beperkt tot het scannen van leeftijdsvermeldingen in personeelsadvertenties en is dus niet alomvattend. Het geeft echter een goed beeld van de voorkeur die werkgevers al of niet hebben voor bepaalde leeftijdscategorieën in hun onderneming. Het werd uitgevoerd in de regio Zaanstreek/Waterland, op basis van personeelsadvertenties in de regionale dag- en weekbladen.

De wet tegen discriminatie op grond van leeftijd werd in 2004 van kracht.

In het kort luidt de wet als volgt:

Het is verboden in arbeidssituaties onderscheid te maken op grond van leeftijd. Discriminatie op grond van leeftijd is verboden bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs.

Dit geldt voor verschillende aspecten van de arbeidsmarkt, zoals bij de werving, selectie en aanstelling van personeel, maar ook bij ontslag, de- en promotie. Verder is de wet van toepassing in het beroepsonderwijs, bij beroepskeuzevoorlichting en bij loopbaanoriëntatie. Ook bij lidmaatschap van een werkgevers- of werknemersorganisatie of een vereniging van beroepsgenoten is het maken van onderscheid op grond van leeftijd niet toegestaan. Leeftijdsonderscheid is alleen toegestaan als er een objectieve rechtvaardiging bestaat, zoals ontslag bij 65 jaar als de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt of het bevorderen van arbeidsmogelijkheden voor jongeren, bijvoorbeeld door het handhaven van het minimumjeugdloon.

Werkgevers geven nog steeds vaak de voorkeur aan relatief jonge werknemers. Zoals geschetst op de vorige bladzijde is deze wens voor een groot deel gebaseerd op een aantal vooroordelen over oudere werknemers. Onderzoek wijst uit dat deze vooroordelen niet kloppen. Deze genoemde 'minpunten' zijn eerder persoons- dan leeftijdsgebonden. Daarom wordt steeds vaker gepleit voor een levensfasebewust personeelsbeleid, waarbij rekening wordt gehouden met en ingespeeld op de leefomstandigheden van de werknemer. Hoe is zijn/haar gezinssituatie? Studeert hij/zij nog of weer? Hoe is de gezondheid? Hoeveel werkervaring heeft men? Heeft men behoefte aan extra vrije uren om 'bij te tanken'? Al deze dingen hoeven niet direct met leeftijd te maken te hebben. Er zijn ouderen die bruisen van energie, jongeren die een starre houding aannemen, ouderen die studeren en/of een (tweede) gezin stichten, jongeren die kinderloos blijven en veel sporten. Kortom, alle variaties zijn mogelijk.

Om het potentieel van de werknemer zo goed mogelijk te benutten, kan het zinvol zijn te kijken naar zijn/haar persoonlijke omstandigheden en de werkomstandigheden zoveel mogelijk daaraan aan te passen. Een werknemer die onder optimale omstandigheden kan werken, functioneert beter en is daardoor rendabeler voor de werkgever.

Leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt komt voor op verschillende niveaus. Het kan zijn dat een oudere werknemer op grond van zijn/haar leeftijd ontslagen wordt, of te maken krijgt met demotie. Het is ook mogelijk dat een werkgever er voor kiest alleen jeugdig personeel aan te nemen. Het komt dan ook nog steeds voor dat in personeelsadvertenties gevraagd wordt om een 'jonge' werknemer of dat er een leeftijds- of werkervaringsgrens wordt aangegeven.

Volgens de eerder genoemde wet is het vermelden van leeftijd of het vragen om een jonge werknemer in personeelsadvertenties niet toegestaan. Door onbekendheid met de leeftijdswet worden de regels helaas nog steeds overtreden.

wij zoeken :



een jonge bouw

Voorbeelden van toegestane teksten in/voor advertenties

- *Minimale werkervaring*
- *Startersfunctie*
- *Jong en dynamisch team*
- *Cultuur: jong, professioneel, informeel*
- *Je komt te werken in een jong en enthousiast team*
- *Je bent in staat te werken in een jonge organisatie*
- *Flexibel en dynamisch*
- *Sportief en energiek*
- *Ambitieuw*
- *High potential*
- *Vermogen om klantenbinding aan te gaan*
- *Affiniteit/feeling met de jonge/oudere doelgroep*
- *Een specifiek netwerk hebben*
- *Veel levenservaring*
- *Mensenkennis*
- *Frisse ideeën*
- *Gezag uitstralen*
- *Stevige fysieke belasting aan kunnen*
- *Verantwoordelijkheidsgevoel*
- *Flexibel inzetbaar*
- *Tweede of volgende stap in je carrière*

Voorbeelden van niet toegestane teksten in/voor advertenties

- *Teksten waarbij rechtstreeks aan leeftijd wordt gerefereerd*
- *'Jong', 'oud' of 'middelbaar' als eis hanteren*
- *Schoolverlater*
- *Scholier*
- *Student*
- *Naast je studie werken*
- *Pas afgestudeerd*
- *Beginnend (tenzij 'Alle leeftijden' erbij staat)*
- *Aankomend (tenzij 'alle leeftijden' erbij staat)*
- *Starter (tenzij 'alle leeftijden' erbij staat, of 'startersfunctie' wordt vermeld)*
- *Junior ('juniorfunctie' mag wel)*
- *Senior ('seniorfunctie' mag wel)*
- *Eerste stap in carrière*
- *Maximale werkervaring*
- *Moet passen binnen dynamisch bedrijf met niet al te hoge gemiddelde leeftijd*
- *Bij ons voelen jonge mensen zich thuis*
- *Binnen de informele werksfeer voelen jonge mensen zich thuis*
- *Past binnen een team van 20-40 jaar oud*
- *Wil je je zakgeld aanvullen?*
- *Foto's van jonge mensen (eventueel met hun leeftijd erbij en jij/jou): deze context mag niet.*

Om te onderzoeken of en hoe vaak onjuiste vacatureteksten voorkomen, heeft het Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland een onderzoek gedaan naar personeelsadvertenties in de regionale dagbladen en de huis-aan-huisbladen. De resultaten van het onderzoek zijn te vinden op de volgende pagina's.



Zie voor personeelsadvertenties de checklist op www.leeftijd.nl

Onderzoek

Gedurende drie maanden (november/december 2007 en januari 2008) zijn de belangrijkste lokale en regionale Zaanse en Waterlandse dag- en huis-aan-huisbladen gescreend op personeelsadvertenties met onjuiste vermeldingen, zoals vermeld op de vorige pagina. Daarbij is gebruikgemaakt van de volgende media:

- Noordhollands Dagblad (Dagblad Zaanstreek)
- Noordhollands Dagblad (Dagblad Waterland)
- Zaans Stadsblad
- Purmerend op Zondag
- De Zaankanter
- Purmerends Nieuwsblad
- Zondagochtendblad
- Het Gezinsblad
- Zondagochtendblad Purmerend

Het Noordhollands Dagblad verschijnt zes keer per week, de overige kranten één keer. Een aantal advertenties kwam meerdere keren voor in verschillende bladen. Er is voor gekozen deze advertenties slechts één keer mee te tellen.

Het doel van het onderzoek was het in kaart brengen van het aantal advertenties dat niet voldoet aan de wetgeving. Het is uiteraard een momentopname, zij het dat de onderzoeksperiode van drie maanden lang genoeg is om een indicatie te krijgen van de huidige situatie op de arbeidsmarkt.

In totaal heeft het Bureau Discriminatiezaken in deze periode 34 foutieve advertenties gevonden. Daarbij was sprake van een leeftijdsvermelding of een indirecte verwijzing daarnaar.

De verdeling was als volgt:

November 2007:	16
December 2007:	3
Januari 2008:	15
Totaal:	34

De onjuiste vermelding betrof:

- Expliciete leeftijdsvermelding: 22
- Jong: 3
- Overig: 9

Advertenties per blad:

Blad	Nov 2007	Dec 2007	Jan 2008	Totaal
Noordhollands Dagblad (Zaanstreek)	4	1	4	9
Noordhollands Dagblad (Waterland)	0	1	1	2
Zondagochtendblad Purmerend	3	1	0	4
Het Gezinsblad	0	0	7	7
Zondagochtendblad	2	0	1	3
Purmerends Nieuwsblad	2	0	0	2
De Zaankanter	3	0	2	5
Purmerend op Zondag	1	0	0	1
Zaans Stadsblad	1	0	0	1
Totaal	16	3	15	34

Vermelding:

	aantallen
Leeftijd	22
Senior in relatie tot persoon	1
Junior in relatie tot persoon	3
Scholieren/studenten	3
Maximale ervaring	2
Jong	3
Totaal	34



een mix van kwaliteiten is interessanter
dan een mix van leeftijden

Resultaat

Gezien de honderden advertenties die in de maanden november, december en januari in de kranten verschenen, is het aantal gevonden onjuiste personeelsadvertenties vrij laag. Dat is opmerkelijk, omdat een in 2008 verricht onderzoek een heel ander beeld geeft.

Het betreffende onderzoek 'Discriminatieklimaat Zaanstreek/Waterland' werd uitgevoerd door I & O Research, in opdracht van de vijf Noord-Hollandse anti-discriminatiebureaus. I & O nodigde in de regio Zaanstreek/Waterland 7116 personen uit om mee te doen aan de enquête. Het aantal respondenten was 2545 (een respons van 36%). Van de respondenten die zich het afgelopen jaar gediscrimineerd voelden, meldde 40% weleens discriminatie te hebben ondervonden op het gebied van leeftijd. Het ging hierbij met name om mensen van 55 jaar en ouder, allochtoon en autochtoon.

Het BD-onderzoek naar de personeelsadvertenties bestrijkt een beperkt gebied. Andere vormen van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt blijven hierin buiten beschouwing en onterecht onderscheid op grond van leeftijd in andere sectoren van de samenleving komen ook niet aan bod. Het is dus moeilijk om conclusies te verbinden aan het relatief lage aantal fouten in de door het BD aangetroffen advertenties en de verhoudingsgewijs hoge mate van ondervonden leeftijdsdiscriminatie die in het I & O-onderzoek naar voren komt.

Uit literatuur- en andere studies zijn echter nog meer (mogelijke) oorzaken te vinden voor de ogenschijnlijke discrepantie tussen de resultaten van de I & O-enquête en dit BD-onderzoek. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat bedrijven zich realiseren hoe een personeelsadvertentie opgesteld dient te worden, maar dat er vervolgens binnen de eigen organisatie een andere strategie gevoerd wordt.

Verder moet er, zoals al gemeld in de samenvatting, rekening gehouden worden met de economische situatie. Door krapte op de arbeidsmarkt verandert de vraag- en aanbodsituatie snel en voortdurend. Te betwijfelen is of de vraag naar met name oudere werknemers blijft bestaan in tijden van een minder krappe arbeidsmarkt.

Opvallend was dat de niet-correcte personeelsadvertenties veelal afkomstig waren van kleinere bedrijven. Het lijkt erop dat grotere bedrijven en organisaties meestal op de hoogte zijn van de eisen waaraan een juiste personeelsadvertentie moet voldoen.

Uitzondering hierop is een aantal grote keukenbedrijven dat zeer regelmatig adverteert met vacatures voor filialen in heel Nederland. Zij plaatsen herhaaldelijk personeelsadvertenties met een expliciete leeftijdsvermelding.

Ook het verschil tussen de dagbladen en de huis-aan-huisbladen is opmerkelijk.

Daarbij valt op dat de advertenties in de huis-aan-huisbladen vaak geplaatst worden door het kleinbedrijf en de advertenties in de dagbladen door (middel-)grote bedrijven. Dat verklaart ook weer het verschil in aantal, daar grotere bedrijven beter op de hoogte lijken te zijn van de regels voor het opstellen van een leeftijdsneutrale personeelsadvertentie.

Conclusie

Het lijkt er op dat bedrijven steeds vaker rekening houden met de regels voor het opstellen van een leeftijdsneutrale personeelsadvertentie. Het aantal onjuiste advertenties is gelukkig laag te noemen. Een verklaring voor het relatief kleine aantal advertenties dat niet voldoet aan de wetgeving zou kunnen liggen in de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Waar veel werkgevers in het verleden bij voorkeur jong personeel kozen, zijn ze nu gedwongen ook oudere werknemers in dienst te nemen. In sommige advertenties worden 50+'ers en zelfs 65+'ers dringend verzocht om ook te solliciteren, een situatie die enkele jaren geleden niet of nauwelijks voorkwam. De kans is dan ook groot dat bij een minder florerende economie de cijfers er anders gaan uitzien.

In de toekomst zullen bedrijven door ontgroening en vergrijzing genoodzaakt zijn (meer) ouder personeel in dienst te nemen. Om bedrijven daartoe te stimuleren zal een omslag in het denken moeten plaatsvinden. Men zal het denken in leeftijd moeten loslaten en dienen om te zetten in het denken in competenties en levensfasen. Een leeftijdsneutraal personeelsbeleid komt uiteindelijk werknemers en werkgevers ten goede. Daarnaast is het nodig de empowerment van veel oudere werkzoekenden te versterken, om te voorkomen dat door de verwachting afgewezen te worden op grond van leeftijd een selffulfilling prophecy ontstaat.



Ouderen zijn goed parttime of op oproepbasis in te zetten.

Bronnen

www.leeftijd.nl

www.eurofound.europa.eu

Noordhollands Dagblad (Dagblad Zaanstreek)

Noordhollands Dagblad (Dagblad Waterland)

Zaans Stadsblad

Purmerend op Zondag

De Zaankanter

Purmerends Nieuwsblad

Zondag Ochtendblad

Het Gezinsblad

Zondagochtendblad Purmerend