

‘Jong geleerd is oud gedaan’ gaat voor oudere werkzoekende niet op

Leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt blijft een hardnekkig maatschappelijk probleem. Veel bedrijven presenteren zich als ‘jong en dynamisch’. Werkgevers willen dat het personeel daarvan een afspiegeling is en kiezen in vacatureteksten voor termen die tenderen naar leeftijd: jong, stagiairs, studenten, starters, schoolverlaters, aankomende talenten, pas afgestudeerd, trainees, kandidaten met minimale werkervaring.

De ADV ontvangt signalen van sollicitanten die nimmer worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek terwijl ze ruimschoots aan de gestelde functie-eisen voldoen. Wie de kandidaat is ‘die beter in het profiel past’ blijft gissen maar één ding is zeker: hij/zij is vaak jonger dan de kandidaat die achter het net vist. De generale tendens dat naarmate de leeftijd vordert het lastiger is om een baan te vinden blijkt in individuele gevallen lastig te bewijzen.

‘Virtuele praktijktests’

Onderzoeksbureau Panteia presenteerde in juni 2015 een onderzoek naar discriminatie op grond van etniciteit (ras), geslacht en leeftijd in de wervings- en selectiefase. Op online CV databanken werden fictieve CV's geplaatst en vervolgens gekeken hoe werkgevers reageren op dezelfde CV's waarbij het om personen uit verschillende groepen gaat.¹ Dit werd gedaan door het registreren en analyseren van zowel het aantal kliks (bekeken CV's) als het aantal reacties (per e-mail en telefoon) van werkgevers / recruiters. De kans dat hun CV wordt bekeken en dat zij door werkgevers / recruiters per e-mail of telefonisch worden benaderd is voor Nederlandse mannelijke kandidaten rond 35 jaar veel groter dan voor kandidaten van hogere leeftijd (40-45 jaar).

Reacties van werkgevers

Waarom willen werkgevers jongeren? De ADV vroeg het aan werkgevers naar aanleiding van



klachten over leeftijdseisen in vacatures. Een greep uit de reacties: De eigenaar van een juicebar zoekt een leuke vlotte jonge vrouw tussen de 20-25 jaar omdat hij een jong, fris, snel en gezond concept wil neerzetten. De uitstraling van het personeel dient daarom eveneens jong, fris, snel en gezond te zijn. Een soortgelijke re-

denering hanteert de manager van een modeketen voor tienermode. De verkoopster mag maximaal 24 jaar zijn omdat ze de collectie zelf draagt. De klant moet zich met de verkoopster kunnen identificeren. Dat effect wordt volgens de manager niet

bereikt met een 42 jarige verkoopster, die eerder ‘de moeder van de klant zou kunnen zijn.’ Ander voorbeeld: De directeur van een IT bedrijf zoekt pas afgestudeerden om te profiteren van recent opgedane kennis op universitair niveau.

Een manager van een reclamebureau stelt het

Lees verder op de volgende pagina

¹ Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van ‘virtuele’ praktijktests. Panteia, Zoetermeer, 1 juni 2015.

zo: 'In een team van twintigers kan ik geen veertiger plaatsen want die mist de sociale aansluiting in het team'. Een installatiebedrijf zoekt een junior technicus tot 30 jaar want die kan doorgroeien in de functie.

'Wil je Werken voor Nederland' en je ontwikkelen tot een breed inzetbare medewerker? Voor traineeships of in het bank- en verzekeringswezen worden per definitie jongeren gevraagd: Voor de aanmelding als Rijkstraineé mag je niet meer dan twee jaar geleden zijn afgestudeerd, gerekend vanaf 1 september, de startdatum van het programma.



Cijfers over arbeidsmobiliteit tonen aan dat jongeren veel vaker jobhopen dan ouderen, met als gevolg dat de werkgever wel de kosteninvestering draagt maar niet altijd van de beoogde rentabiliteit profiteert. Bij doorvragen stelde een werkgever het weinig diplomatiek: 'Jongeren zijn goedkoper, kneedbaar, flexibel en hebben een minder groot eisenpakket. Ze zijn bereid om een uitgekleeft arbeidscontract te accepteren terwijl ouder personeel doorgaans duurder is en je komt er niet meer vanaf.' Eén bedrijf geeft ruiterlijk toe 'jong' in de vacature te vermelden omdat het administratief te veel tijd kost om 57 plussers af te wijzen die verplicht moeten solliciteren.

Wetgeving

De Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) verbiedt leeftijdsonderscheid in alle facetten van de arbeidsverhouding, in het vrije beroep en in het beroeps- onderwijs. Het verbod geldt voor werving & selectie, arbeidsbemiddeling, het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding, ar-

beidsvoorwaarden, bevordering, arbeidsomstandigheden. Artikel 9 WGBL bepaalt dat indien bij een openlijke aanbidding van een betrekking onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt, de grond daarvan uitdrukkelijk wordt vermeld. In tegenstelling tot de discriminatiegronden van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) is leeftijd niet bij voorbaat een verdachte grond. De leeftijd van een werknemer kan er voor sommige banen toe doen

terwijl dat voor gronden als ras / afkomst, godsdienst of seksuele gerichtheid lastiger is voor te stellen.

Artikel 7 WGBL bepaalt dat het verbod van onderscheid niet geldt

indien het onderscheid

a. gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet;

b. betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of van het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de Algemene Ouderdomswet recht op ouderdomspensioen ontstaat, of van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd;

c. anderszins objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Beleid

Sinds 2014 pakt het kabinet met het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie discriminatie op de arbeidsmarkt aan.² Leeftijdsdiscriminatie maakt daar deel

van uit. De acties van het kabinet lopen langs vijf sporen: handhaving; melding en registratie; kennis en bewustwording; diversiteitsbeleid; aanvullend onderzoek. In januari 2016 werd het Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie herijkt waarbij vooral wordt ingezet op een preventieve aanpak om discriminatie te voorkomen.³ Preventie stoelt op de gedachte dat bewustwording tot een gedragsverandering leidt. De afgelopen jaren werden al personeelsinstrumenten zoals trainingen en een online wervings- en selectiegids ontwikkeld om werkgevers bewust te maken hoe vooroordelen en negatieve stereotypen de keuze voor een kandidaat kunnen beïnvloeden. De aanpak is positief maar bereikt voornamelijk werkgevers met goede intenties. Daarnaast is er een 'dark number' aan werkgevers die aan goedbedoeld overheidsbeleid geen boodschap hebben. Zij vinden economische of sociale motieven om jonge mensen te werven volstrekt legitiem en wimpelen oudere sollicitanten af met een neutrale afwijzingsreden in een standaardbrief. De sollicitant die vermoedt dat zijn leeftijd een rol speelt moet dat met objectieve



feiten aannemelijk maken. Dat is bijzonder lastig als de werkgever op geen enkele manier aan leeftijd refereert. Het roept de vraag op of het overheidsbeleid aan ADV's voldoende repressieve middelen biedt om leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid effectief te bestrijden.

² Kamerstukken II 2013/2014, 29 544, nr. 523 en Kamerstukken II 2014/2015, 29 544, nr. 649.

³ Kamerbrief Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie, 22 januari 2016, referentie: 2016-0000005243.

Balans

Twaalf jaar na de inwerkingtreding van de WGBL is het aantal vacatures met een leeftijdsvermelding afgenomen, mede dankzij voorlichtingsactiviteiten van de ADV's en campagnes van de overheid. Dat kan de indruk wekken dat de WGBL voldoet aan het doel dat de wetgever voor ogen stond. De ADV stelt vraagtekens bij de slagkracht van de wet. De ADV signaleert dat werkgevers de wettelijke uitzonderingen om uitsluitend jongeren te werven optimaal zijn gaan benutten. Voor eenvoudige banen worden jongeren tot 23 jaar gevraagd vanwege de lagere loonkosten als gevolg van inschaling op grond van de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag.

Het toetsingskader van artikel 7 c WGBL schrijft voor dat die leeftijdsgrens alleen objectief kan worden gerechtvaardigd wanneer de vragen van

de doel-middelen toets drie keer met 'ja' worden beantwoord. Vraag 1: Is het doel van de leeftijdsgrens legitiem? Ja, het beheersen van de loonkosten om in bedrijfseconomisch opzicht een gezonde onderneming te voeren voldoet aan een reële behoefte. Vraag 2: Is het middel passend? Ja, het stellen van een leeftijdsgrens tot 23 jaar kan bijdragen aan dit doel. Immers, de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag is van toepassing op werknemers van 23 jaar en ouder. Voor personeel jonger dan 23 jaar geldt een lager minimumloon, zoals vastgelegd in het Besluit Minimumjeugd loonregeling. Vraag 3: Is het middel noodzakelijk? Nee, omdat uit jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie volgt dat het maken van leeftijdsonderscheid in zijn algemeenheid niet mag worden gerechtvaardigd met uitsluitend een beroep op budgettaire overwegingen.

Aanpak jeugdwerkloosheid

Artikel 7a WGBL biedt een 'nooduitgang' waardoor het niet-legitieme kostenargument uit de doel-middelen toets gelegitimeerd wordt onder een andere noemer. De Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag en de aanpak jeugdwerkloosheid zijn voorbeelden van werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën die een wettelijke basis hebben. Tussen 2014 en 2016 heeft het kabinet een tijdelijke maatregel ingesteld om te voorkomen dat jongeren door de crisis lang aan de kant blijven staan. De 'Aanpak jeugdwerkloosheid' is vastgelegd in de Begrotingswet 2014 en 2015. Hierdoor is het openstellen van

vacatures voor jongeren van 18 tot 27 jaar toegestaan. Uit de vacaturetekst moet dat met zoveel woorden blijken.

Werkgelegenheidsbeleid werd ook ontwik-

keld om de werkloosheid onder 50-plussers tegen te gaan en de reden moet in de vacaturetekst worden genoemd. 'Deze vacature past in het beleid van het ministerie van SZW dat mede is gericht op de bestrijding van werkloosheid onder de doelgroep 50-plus'. De laatste twee jaar zag men op vacaturesites geregeld vacatures die alleen bestemd waren voor 18-27 jarigen maar vacatures gericht op 50 plussers moest men met een vergrootglas zoeken.

Jongeren met functieprofielen

De ADV signaleert ook dat binnen het totale aanbod van banen functieprofielen in toenemende mate op kandidaten met een jonge leeftijd worden toegespitst. Denk aan juniorfuncties, stagiaires, pas afgestudeerd, studenten gezocht, startersfunctie, aankomend, maximale werkervaring van twee jaar. Veel functieprofielen met termen die indirect naar leeftijd verwijzen doorstaan

de doel-middelen toets van artikel 7 c WGBL omdat het tot de vrijheid van de ondernemer behoort om het functieniveau van de baan te bepalen, de daarvoor vereiste kwalificaties en het aantal jaren werkervaring. Het zijn banen die veelal door mensen van allerlei leeftijden kunnen worden uitgeoefend, want junior slaat op de functie en iemand die van baan wil veranderen zal altijd een starter zijn in een andere baan. De oudere sollicitant kan wel solliciteren maar de kans dat hij aan het profiel voldoet is gering omdat hij 'te veel' werkervaring heeft.

Papieren tijger

De WGBL heet jongeren hartelijk welkom bij het vinden van een baan maar biedt ouderen weinig bescherming tegen leeftijdsdiscriminatie. Een vermoeden van leeftijdsdiscriminatie kan worden gemeld bij een ADV, dat het bedrijf vervolgens informeert over de WGBL en aanspreekt op een leeftijdsvermelding in een vacature. Zelden komt een werkgever met een goede reden. Werkgevers reageren niet altijd op klachten, reageren geïrriteerd of spelen de vermoorde onschuld: we wisten het niet en doen het niet meer. In het beste geval worden excuses aangeboden maar de baan is al vergeven. Voor represailles hoeft niet te worden gevreesd want op overtreding van de wet staan geen sancties. Hard bewijs in de vorm van een mail of brief met leeftijd als afwijzingsreden wordt zelden geleverd. Een schadevergoedingsprocedure is weinig kansrijk omdat een werkgever tal van neutrale redenen kan aanvoeren waarom een andere kandidaat beter is.

Herbezinning op leeftijd

Wat zou er gebeuren wanneer voor werkgevers het financieel voordeel



wegvalt dat gepaard gaat met het in dienst nemen van jongeren? Het afschaffen van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag en de invoering van een minimumloon dat niet aan leeftijd is gekoppeld draagt bij aan een transparanter beloningssysteem en een gezondere concurrentiepositie tussen werkzoekenden, ongeacht hun leef-



tijd. Werkgevers zullen nog steeds jongeren in dienst nemen voor ongeschoold werk / eenvoudige banen maar ouderen maken meer kans vanwege hun werkervaring voor hetzelfde loon. Een evenwichtiger mix van werknemers van diverse leeftijden draagt bij aan het doorbreken van de vanzelfsprekendheid dat bepaalde banen altijd door mensen van een bepaalde

leeftijdscategorie worden uitgeoefend. Veranderende beeldvorming leidt tot herbezinning op leeftijd en daar profiteert de maatschappij als geheel van.

Discriminatie in Noord-Holland in beeld

Onderstand een overzicht van het aantal klachten dat door de vier regionale ADV's van Noord-Holland in 2015 in behandeling is genomen. Uitgesplitst naar de discriminatiegrond van de klacht.

Gronden	Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam	Bureau Art.1 Gooi en Vechtstreek	Bureau Discriminatiezaken Kennemerland	Zaanstreek Waterland
Antisemitisme	42	7	2	1
Arbeidsduur/arbeidscontract	5	2	-	-
Burgerlijke staat	3	-	-	1
Geslacht	66	17	10	11
Godsdienst* / levensovertuiging	48	11	25	16
Handicap/chronische ziekte	49	9	11	6
Leeftijd	97	26	10	15
Nationaliteit	13	2	5	7
Niet wettelijke grond	61	5	11	13
Politieke gezindheid	1	-	-	3
Ras/herkomst/kleur	297	31	112	69
Seksuele gerichtheid	31	-	19	6
Totaal	713	110	205	148

*Uitsplitsing Godsdienst

Godsdienst	Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam	Bureau Art.1 Gooi en Vechtstreek	Bureau Discriminatiezaken Kennemerland	Zaanstreek Waterland
Islamitisch	40	8	23	16
Joods	2	3	-	-
Christelijk	2	-	1	-
Levensovertuiging	1	-	1	-
Andere godsdienst	3	-	-	-
Totaal	48	11	25	16