

‘Gezocht: jonge hond’

Onderzoek naar de omvang en het effect
van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten



COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS

Samenvatting

Ruim 40.000 tot 60.000 online vacatures met leeftijdsonderscheid schrikken oudere werkzoekenden af.

Oudere werknemers hebben in het algemeen een sterke arbeidsmarktpositie en het aantal werkende 55-plussers in de laatste jaren enorm is toegenomen¹. Toch is de positie van oudere werkzoekenden kwetsbaar. In de eerste plaats omdat aan het zoeken naar werk een lange periode van werkloosheid vooraf kan gaan. In de tweede plaats omdat de kans op het vinden van een nieuwe baan kleiner is voor oudere, dan voor jongere werkzoekenden. Als oudere werkzoekenden toch een baan vinden, is dat steeds vaker een flexibele baan met minder baan- en inkomenszekerheid.² Een van de oorzaken voor een verkleinde kans op het vinden van een baan is discriminatie van ouderen in de werving en selectie. Onderscheid bij de arbeid op grond van leeftijd is in principe verboden volgens de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL).

Onderzoek

De Vrije Universiteit (VU) onderzocht in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens (het College) de omvang van leeftijdsonderscheid in de eerste fase van de werving en selectie: in vacatureteksten. In aanvulling daarop deed het College in samenwerking met onderzoeksbureau GfK een onderzoek naar het effect van leeftijdsonderscheid op de bereidheid tot solliciteren.

De VU screende nagenoeg alle unieke online vacatures in 2017: ruim 1,8 miljoen. In 41.743 tot 63.303 vacatures werden leeftijdsverwijzingen gevonden. In werkelijkheid zal het aantal vacatures met leeftijdsverwijzingen vermoedelijk hoger liggen. Het gevonden leeftijdsonderscheid pakt voornamelijk nadelig uit voor oudere werkzoekenden: in dit geval 40 tot 65 jarigen. Het onderscheid komt vaak voort uit op het eerste gezicht neutrale bewoordingen ('we zoeken een starter') die ouderen kunnen uitsluiten. Dat uitsluitende effect wordt bevestigd in het aanvullende onderzoek van het College. Daaruit blijkt dat leeftijdsverwijzingen een zeer belangrijke rol spelen in de overweging om te solliciteren, meer nog dan reistijd, salaris en type arbeidscontract samen. Discriminatie en onbenut talent kunnen het gevolg zijn.

Aanpak door het College

Reden genoeg voor het College om direct na afronding van de onderzoeken in gesprek te gaan met twaalf organisaties die samen verantwoordelijk zijn voor ruim 40% van alle leeftijdsverwijzingen in vacatureteksten. Partijen hebben zich bereid getoond om het probleem aan te pakken. Het College dringt er bij alle organisaties op aan om leeftijdsverwijzingen in hun vacatureteksten te mijden. Welke woorden beter niet gebruikt kunnen worden, staan in de vacature check van het College. Het College is van plan om de meting naar de omvang van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten te herhalen.

1 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/41/tweemaal-zoveel-55-plussers-op-de-werkvloer-als-in-2003>

2 Chkalova, K., Beiro, L. F., 'Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht', in: K. Chkalova e.a. (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt - De focus op ongelijkheid*, Den Haag: CBS en TNO 2017.

College voor de Rechten van de Mens

Kleinesingel 1-3
Postbus 16001
3500 DA Utrecht

T 030 888 38 88
Teksttelefoon: 030 888 38 29
F 030 888 38 83
E info@mensenrechten.nl
W www.mensenrechten.nl

Voor vragen kunt u een e-mail sturen en
op werkdagen bellen van 10.00 - 16.00 uur.

Publicatiedatum: 12 juli 2018

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Inleiding	6
2. Juridisch kader	6
3. Omvang en gevolgen van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten	7
4. Nieuw onderzoek naar de omvang en gevolgen van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten	7
5. Resultaten studie naar omvang	8
6. Resultaten studie naar effect	9
7. Conclusie	10
8. Aanbevelingen	10
9. Acties College	11

1. Inleiding

De positie van werkende ‘ouderen’ op de arbeidsmarkt is niet ongunstig. Het aantal ouderen met een betaalde baan is in de afgelopen jaren flink toegenomen.³

De afschaffing van een aantal regelingen om vervroegd met pensioen te gaan hebben daar zeker aan bijgedragen, evenals het langzaam verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd. In termen van baan- en inkomenszekerheid is de positie van werkende ouderen vaak beter dan die van werkende jongeren.

Oudere werkzoekenden hebben daarentegen nog steeds een relatief zwakke positie op de arbeidsmarkt, zeker in geval zij werkloos zijn. Voor het behoud van een uitkering moet een oudere werkzoekende tot een hogere leeftijd een baan blijven zoeken, door de stijging van de pensioengerechtigde leeftijd. Soms tevergeefs. CBS-gegevens maken duidelijk dat 55-plussers vaker langdurig werkloos zijn en dat de kans op een baan voor een 55-plusser beduidend kleiner is dan voor mensen jonger dan 55 jaar.⁴ Dat heeft verschillende oorzaken. SEO Economisch Onderzoek noemt als belangrijkste verklarende factor de verhouding tussen arbeidsproductiviteit en de arbeidskosten.⁵ Discriminatie vanwege vooroordelen en financiële motieven speelt ook een rol. Niet alleen bij het aanbieden van de functie in vacatureteksten, ook in de verdere werving- en selectiefase. Het literatuuronderzoek ‘De juiste persoon op de juiste plaats. De rol van stereotypen bij de toegang tot de arbeidsmarkt’⁶ van het College gaat dieper in op de werking van vooroordelen bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Voor HRM-managers is op basis daarvan de training ‘Selecteren zonder vooroordelen’⁷ ontwikkeld.

3 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/41/tweemaal-zoveel-55-plussers-op-de-werkvloer-als-in-2003>

4 Econoom Mathijs Bauman in <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2210338-meer-mensen-aan-het-werk-maar-55-plussers-worstelen-nog.html>

5 Heyma, A., Nauta, A., Van der Werff, S., Van Sloten, G. (2016), *Werkende perspectieven voor oudere werknemers*. SEO economisch onderzoek: Amsterdam.

6 College voor de Rechten van de Mens (2013). *De juiste persoon op de juiste plaats. De rol van stereotypen bij de toegang tot de arbeidsmarkt*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

7 Zie <https://mensenrechten.nl/selecteren/>

6 College voor de Rechten van de Mens

2. Juridisch kader

Artikel 3 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL) verbiedt het om zonder goede reden onderscheid naar leeftijd te maken bij de arbeid. Uit artikel 7 WGBL volgt dat zowel direct als indirect leeftijdsonderscheid verboden is. Wanneer een cijfermatige verwijzing naar leeftijd wordt gemaakt (‘je bent maximaal 35 jaar’) of wanneer woorden als ‘jong’ en ‘oud’ worden gebruikt is sprake van *direct* leeftijdsonderscheid. Van *indirect* leeftijdsonderscheid is sprake wanneer een op het eerste gezicht neutraal criterium ertoe leidt dat een specifieke leeftijdsgroep alsnog wordt uitgesloten. Het zoeken naar ‘studenten’ of ‘starters’ voor een vacante functie zijn voorbeelden hiervan, omdat deze termen over het algemeen verwijzen naar jonge kandidaten. Oudere kandidaten worden in dat geval indirect uitgesloten, hoewel ook zij ‘starter’ of ‘student’ kunnen zijn. Om dezelfde reden zijn maximale werkervaringseisen verboden: van te veel werkervaring kan in feite geen sprake zijn. Door zo’n eis te stellen maken oudere kandidaten eigenlijk geen kans meer. Onderscheid maken naar leeftijd is in alle fasen van de arbeid verboden, van de werving en selectie tot aan de beëindiging van de arbeid. Het opnemen van (in)directe leeftijdscriteria in vacatureteksten is dus ook niet toegestaan.

Uitzonderingen

De wetgever staat een aantal uitzonderingen toe op het verbod van leeftijdsdiscriminatie in de arbeid. Deze zijn opgenomen in artikel 7 WGBL. Een werkgever mag eisen stellen aan de leeftijd in vacatures, als deze gebaseerd zijn op een bij wet vastgelegd arbeidsmarktbeleid dat als doel heeft om de arbeidsparticipatie van specifieke leeftijdsgroepen te bevorderen. Sinds 1 januari 2018 is hiervan geen sprake meer. Wel bestaat er via artikel 30 lid 6 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) alsnog de mogelijkheid om via een algemene maatregel van bestuur te regelen dat werkgevers vacatures kunnen opstellen voor specifieke leeftijdsgroepen.

Een andere uitzondering op het verbod van leeftijdsdiscriminatie in de werving en selectie bij arbeid, is de ‘objectieve rechtvaardiging’. Hiervan is sprake wanneer het onderscheid een legitiem doel dient en het gekozen middel passend en noodzakelijk is. In de praktijk blijkt een objectieve rechtvaardiging voor leeftijdsonderscheid maar zelden te bestaan. Een goed voorbeeld geeft de wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidstijden die bepaalt dat kinderen tot 16 jaar alleen lichte arbeid mogen verrichten. Op welke uitzondering een werkgever zich ook beroept, bij het hanteren van leeftijdscriteria geldt volgens artikel 9 WGBL dat de reden ervan in de vacaturetekst genoemd moet worden.

3. Omvang en gevolgen van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten

Oordelen

Het College voor de Rechten van de Mens behandelt individuele klachten over discriminatie. In 2017 heeft het College veertien verzoeken om een oordeel afgehandeld over vacatureteksten op grond van leeftijd. In alle gevallen concludeerde het College dat sprake was van leeftijdsdiscriminatie vanwege het uitsluiten van 'oudere' kandidaten voor een vacante positie. Een voorbeeld is oordeel 2017-65 waarin een gemeente in haar vacaturetekst vraagt om een 'medewerker publiekscentrum tot en met 25 jaar'.⁸ Volgens de gemeente mocht dit vanwege speciaal beleid om jongeren aan het werk te helpen. Toch was ook hier sprake van discriminatie: het beleid van de gemeente was niet wettelijk vastgelegd en de leeftijdseis is dus verboden.

De oordelen van het College laten als het om leeftijdsdiscriminatie gaat, slechts het topje van de ijsberg zien. Lang niet alle vormen van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten worden als discriminatie ervaren. En van de leeftijdsverwijzingen die wel als discriminatie worden herkend, wordt slechts een miniem aantal ter beoordeling aan het College voorgelegd.

Eerder onderzoek

De eerste grootschalige studie naar de omvang van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten is in 2016 uitgevoerd door de Vrije Universiteit (VU) in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De VU screende circa 40.000 vacatureteksten, afkomstig van een beperkt aantal online vacaturebanken. Toen bleek dat in 0,48% van de vacatures sprake was van direct leeftijdsonderscheid en in 1,9% van indirect leeftijdsonderscheid. Daarbij ging het om een ondergrens. Het daadwerkelijke aantal vacatures met leeftijdsonderscheid zou vrijwel zeker hoger liggen. Met name oudere werkzoekenden bleken in het nadeel. Op basis van het VU onderzoek concludeerde het College dat nog beter zicht op de omvang van leeftijdsonderscheid mogelijk en nodig is middels verdere ontwikkeling van het screeningsinstrument (ofwel automatische inhoudsanalyse).

Verder was het College geïnteresseerd om bij een eventuele vervolgmeting een grotere hoeveelheid vacatureteksten van een breder aantal platforms en websites te onderzoeken. Om die reden heeft het College opnieuw de omvang van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten onderzocht.

Hoewel verschillende studies zijn uitgevoerd naar de invloed van leeftijd van kandidaten op de keuze van de werkgever voor een nieuwe medewerker, is er weinig bekend over het effect van leeftijdsonderscheid op de bereidheid tot solliciteren van benadeelde leeftijdsgroepen. Inzicht in dit effect is echter belangrijk omdat een verminderde bereidheid tot solliciteren leidt tot onbenut talent.

4. Nieuw onderzoek naar de omvang en gevolgen van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten

Actueel inzicht in de omvang van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten helpt werkgevers het probleem in te zien, de urgentie ervan te bepalen en gerichte actiepunten te formuleren. De gevolgen van leeftijdsonderscheid kunnen verstrekkend zijn. In eerste instantie voor de personen die door leeftijdsonderscheid uitgesloten worden. De gewenste baan krijgen zij niet en hun motivatie om te solliciteren kan afnemen of zelfs verdwijnen. Zeker wanneer mensen steeds opnieuw vanwege hun leeftijd worden afgewezen of uitgesloten. Inkomensachteruitgang en sociale uitsluiting kunnen het gevolg zijn.⁹ Ook bredere maatschappelijke gevolgen moeten onder ogen worden gezien. Als werkgevers talent vanwege leeftijd laten varen, dan kan dit maatschappelijke kosten met zich meebrengen in de vorm van uitkeringen en ondersteuning bij armoede.

8 <https://mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2017-65>

9 Andriessen, I., Fernee, H., Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Onderzoeksvragen

Vanwege het belang om leeftijdsonderscheid in vacatureteksten terug te dringen, heeft het College voor de Rechten van de Mens opnieuw onderzoek uitgevoerd naar de omvang hiervan. Ditmaal aan de hand van een verbeterde inhoudsanalyse en met een substantieel groter aantal vacatures afkomstig van een breder aantal platforms en websites dan in eerder onderzoek. Ook heeft het College een onderzoek uitgevoerd naar het effect van leeftijdsonderscheid op de bereidheid om te solliciteren onder benadeelde leeftijdsgroepen, naar verwachting veelal de oudere werkzoekenden. De volgende onderzoeksvragen stonden centraal:

1. Wat is de aard en omvang van discriminerende bewoordingen op grond van leeftijd in vacatureteksten?
2. Op welke leeftijden of leeftijdsgroepen hebben discriminerende bewoordingen in vacatureteksten betrekking?
3. In welke context komen discriminerende bewoordingen op grond van leeftijd in vacatureteksten opvallend vaak voor?
4. Wat is het effect van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten op de bereidheid van oudere werkzoekenden om op een vacature te solliciteren?

5. Resultaten studie naar omvang

In opdracht van het College heeft de VU haar automatische inhoudsanalyse verder doorontwikkeld tot een nauwkeuriger instrument dat rekening houdt met de bepalingen in de WGBL. Met dit algoritme is in nagenoeg alle vacatureteksten die in 2017 online hebben gestaan, gezocht naar leeftijdsverwijzingen. Inzicht in die vacatures is verkregen via databank Jobfeed van het bedrijf Textkernel. Van alle 1,8 miljoen unieke vacatures die zijn doorzocht, detecteerde het algoritme in 41.743 tot 63.303 vacatures met leeftijdsonderscheid. In relatieve aantallen gaat het om 2,28% tot 3,46% van alle online vacatures in 2017. Indirect onderscheid is daarbij veel vaker aan de orde dan direct leeftijdsonderscheid, zie ook tabel 1. Ook blijkt dat het gehanteerde leeftijdsonderscheid veelal 'oudere' kandidaten benadeelt. Van alle directe leeftijdsverwijzingen komen de volgende verwijzingen het vaakst voor:

1. 'gevraagd jonge kandidaat';
2. 'gevraagd kandidaat tussen X en X jaar';
3. 'gevraagd kandidaat X of ouder'.

De meest voorkomende vormen van indirect leeftijdsonderscheid zijn:

1. 'gevraagd student';
2. 'gevraagd starter';
3. 'aangeboden bijbaan naast school of studie'.

Met betrekking tot de context valt op dat leeftijdsonderscheid gemiddeld vaker voorkomt bij het aanbieden van parttime functies, bijbanen en tijdelijke contracten. De verschillen tussen beroepsgroepen, grootte van de organisatie, regio en opleidingsniveau zijn beperkt of niet aanwezig.

Tabel 1. – Omvang leeftijdsonderscheid online vacatureteksten 2017

Verboden woordgebruik	Streng algoritme		Flexibel algoritme	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Direct onderscheid	2.647	0,14%	6.017	0,33%
Indirect onderscheid	39.252	2,14%	57.954	3,17%
Totaal (direct en/of indirect onderscheid)	41.743	2,28%	63.303	3,46%

NB. Percentages verwijzen naar het percentage t.o.v. het totale aantal unieke vacatureteksten in de database (N = 1.830.692). Met het strenge algoritme moeten woorden of woordcombinaties exacter voldoen om als leeftijdsonderscheid aangemerkt te worden dan met het flexibele algoritme. Overlap in vacatures met zowel direct als indirect onderscheid (n = 156 bij streng, n = 668 bij flexibel).

In werkelijkheid zal het aantal vacatures met leeftijds-onderscheid hoger liggen dan het algoritme heeft gevonden. Uit de betrouwbaarheidsanalyse van het algoritme blijkt namelijk dat het instrument conservatief afgesteld is. Dit betekent dat de leeftijdsverwijzingen die het algoritme vindt, daadwerkelijk gaan over leeftijds-onderscheid, maar dat het ook een aanzienlijk aantal bewoordingen over het hoofd ziet die eveneens op leeftijdsonderscheid wijzen.

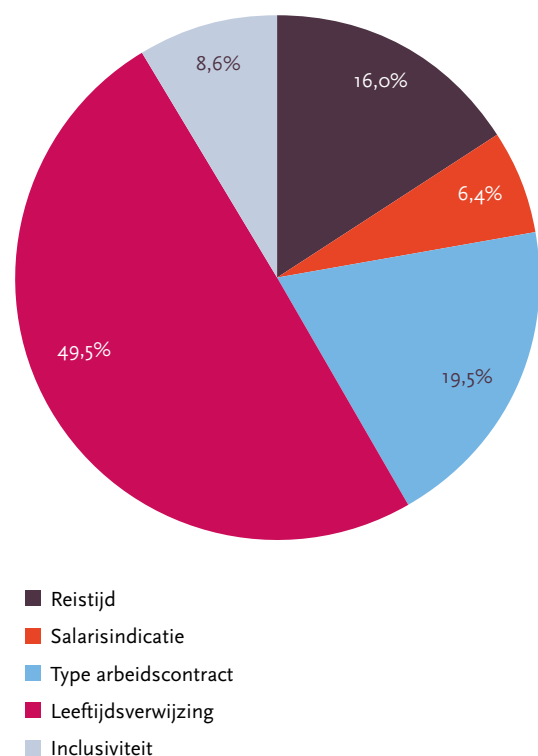
Voor een complete beschrijving van dit onderzoek naar de omvang van leeftijdsonderscheid in online vacatureteksten, zie het onderzoeksrapport 'Leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten' van de Vrije Universiteit. Te raadplegen via www.mensenrechten.nl.

6. Resultaten studie naar effect

Het College heeft met een vignettenstudie gemeten wat het belang van leeftijdsonderscheid is op de bereidheid van oudere werkzoekenden om te solliciteren, daarbij rekening houdend met het belang van salarisindicatie, reistijd, type arbeidscontract en een vermelding van inclusiviteit¹⁰. In deze vignettenstudie zijn actief werkzoekende respondenten in de leeftijd van 40 tot en met 65 jaar steeds opnieuw gevraagd hun voorkeur uit te spreken voor één van de drie aangeboden 'vignetten': in dit geval vacatures met een beperkte hoeveelheid aan informatie over salarisindicatie, reistijd, het type arbeidscontract, een eventuele verwijzing naar inclusiviteit en/of een eventuele verwijzing naar leeftijd. De genoemde kenmerken komen in elk vignet voor, maar variëren steeds in waarde. Op die manier wordt het respondenten moeilijk gemaakt om hun antwoorden door sociale wenselijkheid te laten sturen en komt een voorkeur naar boven die het beste past bij hun daadwerkelijke voorkeur.

Uit de studie blijkt dat leeftijdsonderscheid afschrikt. Als het totale belang van de kenmerken salarisindicatie, reistijd, type arbeidscontract, inclusiviteit en leeftijd optelt tot 100%, dan is het belang van een verwijzing naar leeftijd 49,5%. Het belang van de andere kenmerken is altijd kleiner, van 6,4% tot 19,5%. Zie ook figuur 1. Dit betekent dat de voorkeur voor een vacature en de keuze om daadwerkelijk te solliciteren door geen ander kenmerk zo veel wordt beïnvloed als leeftijdsonderscheid. Van alle aangeboden verwijzingen naar leeftijd schrikt het vragen om een 'pas afgestudeerde' of een 'student' het meeste af.

Figuur 1. – Belang



Voor een complete beschrijving van dit onderzoek naar de effecten van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten op de bereidheid tot solliciteren onder oudere werkzoekenden, zie het onderzoeksrapport 'Om mij wordt niet gevraagd' van het College. Te raadplegen via www.mensenrechten.nl.

¹⁰ Met inclusiviteit wordt hier bedoeld: 'omdat wij een inclusief en divers personeelsbestand nastreven nodigen wij iedereen nadrukkelijk uit om te solliciteren'.

7. Conclusie

Het College heeft ruim 1,8 miljoen unieke vacatureteksten gescreend op leeftijds onderscheid. Het betreft nagenoeg alle vacatures die in 2017 online zijn verschenen. In tenminste 41.743 tot 63.303 vacatureteksten zijn leeftijdsverwijzingen aangetroffen. In relatieve zin gaat het om 2,28% tot 3,46% van alle unieke vacatureteksten. Indirect onderscheid komt daarbij veel vaker voor dan direct onderscheid en met name ‘oudere’ werkzoekenden worden erdoor benadeeld. Meer nog dan salaris, reistijd en type arbeidscontract is een verwijzing naar leeftijd van invloed op de beslissing om te solliciteren. Een indirecte verwijzing naar leeftijd door te vragen om een pas afgestudeerde of student, schrikt daarbij het meeste af. Het aandeel oudere werkzoekenden dat niet solliciteert naar aanleiding van een vacature, is hoger wanneer de vacature een verwijzing naar (jonge) leeftijd bevat dan wanneer deze geen leeftijdsverwijzing bevat.

8. Aanbevelingen

Controleren en aanpassen van eigen vacatures

Voor organisaties is het niet moeilijk om leeftijds onderscheid in vacatureteksten te voorkomen, omdat leeftijds eisen zich redelijk eenvoudig laten vervangen door neutrale eisen. Wanneer een werkgever een ‘pas afgestudeerde’ of starter zoekt, kan dat komen omdat hij een flexibel iemand zoekt, of een ‘kneedbaar’ iemand. Dit kan ook als zodanig benoemd worden in de vacature en zorgt er dan meteen voor dat een werkgever meer gericht kan werven. Inflexibele starters voelen zich – als het goed is – niet meer aangesproken, terwijl ‘oudere’ geïnteresseerden met een flexibele houding zich wel uitgenodigd voelen. Het College beveelt organisaties aan om de vacature check van het College te raadplegen over welke woorden wel en niet mogen in vacatureteksten. Specifieke vragen over vacatures kunnen verder voorgelegd worden aan de Frontoffice van het College, via info@mensenrechten.nl of 030 888 38 88. Het College moedigt organisaties aan om de eigen vacatures te controleren op leeftijdsdiscriminerende bewoordingen. Dit is mogelijk aan de hand van het algoritme dat door het College is ontwikkeld, maar een handmatige controle volstaat uiteraard ook.

Meer doen dan de wet vraagt

Het College beveelt organisaties aan om niet alleen buiten het overtredingsgebied van de Wet gelijke behandeling te blijven, maar onderzoek te doen naar mogelijkheden om op alle leeftijden te werven en selecteren. Dit begint bij de bewoordingen in vacatureteksten die weliswaar in juridische zin geen leeftijdsdiscriminatie opleveren, maar in hun uitwerking toch een uitsluitende werking kunnen hebben. Denk aan de mededeling ‘je komt te werken in een jong team’. Sommige oudere kandidaten zullen hierin lezen dat de werkgever op zoek is naar een jonge werknemer en zich niet uitgenodigd voelen om te solliciteren. Ook bewoordingen als ‘jong van geest’, hoewel op zichzelf niet verboden, kunnen dat effect hebben. Het gebruik van neutrale termen zonder connotatie met leeftijd heeft daarom de voorkeur.

Ook is het raadzaam om kritisch te kijken naar waar vacatures worden verspreid. Doelgericht werven is niet verboden volgens de wet, zolang de vacaturetekst maar geen onderscheid maakt. Dit biedt de ruimte om juist ook wervingskanalen te gebruiken die oudere werkzoekenden bereiken.

Plicht tot voorkomen van discriminatie

Tot slot benadrukt het College dat organisaties de plicht hebben om in alle stappen van de werving tot aan de selectie leeftijdsdiscriminatie te voorkomen. Dit betekent dat ze ervoor moeten zorgen dat leeftijd geen rol speelt in de uiteindelijke keuze voor een kandidaat. Sommige leeftijdsgroepen ondervinden nadeel van vooroordelen. Jongeren zouden onbetrouwbaar zijn en ouderen vaker ziek zijn of hun kennis niet *up to date* hebben. In de training ‘Selecteren zonder vooroordelen’, die is ontwikkeld door het College, wordt duidelijk hoe de werving en selectie zo kan worden ingericht dat vooroordelen over bijvoorbeeld leeftijd minder invloed hebben.

9. Acties College

Het college heeft met het algoritme een instrument in handen om de omvang van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten te monitoren. In de komende jaren kan het College het instrument opnieuw inzetten om te onderzoeken of sprake is van een toe- of afname. Ook biedt het instrument inzicht in de organisaties die vacatures plaatsen met leeftijdsonderscheid. Dit geeft de mogelijkheid om een constructieve dialoog te starten met de organisaties die vacatureteksten met leeftijdsonderscheid aanbieden.

Gesprekken met werkgevers

In de maanden mei tot en met juli 2018 heeft het College op bestuurlijk niveau met twaalf organisaties gesproken, die samen verantwoordelijk zijn voor ruim 40% van alle vacatureteksten met leeftijdsonderscheid. Partijen hebben de bereidheid getoond om in samenwerking met het College het probleem aan te pakken.

Urgentie benadrukken

Het belang om leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten te voorkomen is groot omdat het vooral 'oudere' kandidaten afschrikt om te solliciteren naar vacante functies, met alle persoonlijke en maatschappelijke gevolgen van dien. Zoals reeds is benadrukt, kan leeftijdsonderscheid in vacatureteksten relatief eenvoudig voorkomen worden door het aanpassen van specifieke woorden of woordcombinaties.

Met de huidige onderzoeken naar leeftijdsonderscheid in vacatureteksten wil het College het gevoel van urgentie versterken om iets te doen aan leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Niet alleen onder organisaties die vacatureteksten uitzetten, maar ook onder bestuurders, beleidsmakers en in de samenleving. Er bestaat nog te weinig aandacht over de voorkeur voor jonge kandidaten boven 'oudere' kandidaten. Dit onderzoek laat slechts het topje van de ijsberg zien. Leeftijdsdiscriminatie houdt niet op bij het plaatsen van vacatureteksten en strekt zich verder uit: van de selectiefase tot aan de beëindigingsfase. In de brede aanpak die ervoor nodig is om het hele probleem van leeftijdsdiscriminatie in de arbeid te bestrijden, is volgens de uitkomsten van dit onderzoek in ieder geval aandacht voor vacatureteksten nodig.

