

Aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
T. van Ark en
B. van 't Wout
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Onderwerp
Onderzoek leeftijdsdiscriminatie in
vacatureteksten

Datum
23 juni 2020
Ons kenmerk
2020/0074/AvD/JHD/RG

Geachte mevrouw Van Ark, geachte heer Van 't Wout,

In opdracht van het College voor de Rechten van de Mens (College) voerde de Vrije Universiteit (VU) een vervolgonderzoek uit naar de aard en omvang van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten in Nederland. Dit onderzoek volgt op een eerdere analyse die de VU in opdracht van het College verrichtte in 2018.¹ Graag bericht ik u hierbij over de uitkomsten van deze vervolgmeting en doe aansluitend twee aanbevelingen aan uw ministerie.

Algoritmische scan detecteert leeftijdsverwijzingen

Middels een door de VU ontwikkeld algoritme kunnen vacatureteksten worden gescand op woordcombinaties, die met grote zekerheid direct ('je bent jong', 'tussen x en x jaar oud') of indirect ('student', 'starter', 'maximaal x jaar werkervaring') verboden onderscheid betreffen volgens de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL). Verreweg de meest voorkomende leeftijdsverwijzingen in personeelsadvertenties blijken een uitsluitende werking te hebben op *oudere* werkzoekenden. Dit is niet alleen in strijd met de WGBL, maar maakt ook dat een groot arbeidspotentieel niet wordt benut.

70.000 à 100.000 vacatureteksten uit 2019 bevatten leeftijdsdiscriminatie

Twee jaar geleden zijn ruim 1,8 miljoen vacatureteksten die in jaargang 2017 online verschenen gescand door het algoritme. Naar schatting 40.000 à 60.000 teksten hiervan bevatten een (in)directe verwijzing naar leeftijd. Het ging om 2,55% tot 3,75% van het totaal.

Bij de vervolgmeting van dit jaar zijn er ruim 3,1 miljoen vacatureteksten uit jaargang 2019 gescand, waarvan er 70.000 à 100.000 een vorm van verboden leeftijdsonderscheid bevatten (2,30%-3,19 %). Met name bewoordingen die

¹<https://mensenrechten.nl/nl/nieuws/40000-tot-60000-vacatures-met-leeftijdsdiscriminatie-schrikken-oudere-werkzoekende-af>

wijzen op indirect onderscheid werden hierbij vaak gevonden, zoals vragen om studenten of om starters op de arbeidsmarkt. Er lijkt een lichte afname in de relatieve omvang van vacatureteksten met leeftijdsdiscriminatie te zijn. Het gaat echter nog steeds om duizenden wetsovertredingen. Leeftijdsdiscriminatie is een hardnekkig probleem door de achterliggende mechanismen, zoals stereotype denkbepelden over ouderen als werknemer en een maatschappelijke acceptatie van structurele uitsluiting bij werving en selectie.

Oudere werkzoekenden hebben het zwaarder

Ouderen ervaren in sterkere mate gevoelens van leeftijdsdiscriminatie bij het zoeken naar werk dan jongeren. Zo blijkt uit recent onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) dat de helft van werkzoekende 55-plussers aangeeft discriminatie te ervaren bij het vinden van een baan.² Ook blijkt dat het voor ouderen veel moeilijker is om na het verlies van werk opnieuw aan het werk te komen. Langdurige werkloosheid komt volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) veel vaker voor onder oudere (werkloze) werkzoekenden dan onder jongere werkzoekenden, die vaker kort werkloos zijn. In 2018 was ruim twee-derde van de langdurig werklozen 45 jaar of ouder.³

De rol van bedrijven

Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek in 2018, sprak het College met twaalf bedrijven die in absolute zin het grootste aandeel hadden in de totale omvang van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten die in Nederland in 2017 verschenen. Tijdens deze gesprekken is inzichtelijk gemaakt op welke manier hun vacatureteksten leeftijdsonderscheid bevatten en hoe dit is te voorkomen.

Bijna al deze bedrijven lijken verbeteringen te laten zien door een relatieve afname van leeftijdsverwijzingen in vacatureteksten, maar de meeste hebben in 2019 nog steeds enkele honderden tot duizenden vacatureteksten geproduceerd met leeftijdsonderscheid. Het College stuurde deze bedrijven per brief een nieuw overzicht van bedrijfsspecifieke uitkomsten toe. Daarnaast presenteert het bij de publicatie een vernieuwde ‘vacature check’ met tips voor HR-professionals bij het schrijven van een vacaturetekst.

Het is hoopvol om te vernemen dat er sprake lijkt te zijn van een (kleine) afname van leeftijdsdiscriminatie in vacatures. Het College hoopt dat dit betekent dat de maatschappelijke acceptatie dat oudere werkzoekenden worden uitgesloten afneemt en dat goede voorbeelden bij andere bedrijven andere werkgevers inspireren. Tegelijkertijd laten de cijfers van het SCP en het CBS het overstijgende beeld zien van de totale omvang en ernst van leeftijdsdiscriminatie.

²Andriessen et al. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

³<https://opendata.cbs.nl/statline/?fromstatweb#/CBS/nl/dataset/81075NED/table>

Leeftijdscriminatie in vacatureteksten verdient blijvende aandacht, maar discriminatie is meer dan wat er in vacatures staat. Er is dan ook meer nodig om dit te bestrijden, zeker met het oog op de verwachte toenemende werkloosheid als gevolg van de corona-crisis.

De rol van de overheid

Het wetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie kan hierbij een rol spelen. Het College reageerde eerder overwegend positief op uw voornemen om strenger te handhaven op discriminatie bij de werving en selectie.⁴ Daarbij waarschuwde het College wel dat de standaarden die in het wetsvoorstel zijn opgenomen vaag zijn en mogelijk voor werkgevers te weinig duidelijkheid verschaffen. Het is juist van belang dat aan werkgevers goed uitgelegd wordt welke eisen de gelijkebehandelingswetgeving precies aan hen stelt. Op het gebied van de WGBL betekent dit bijvoorbeeld concreet dat naast het verbod op vragen om sollicitanten tussen bepaalde leeftijden, ook het vragen om kandidaten met een maximaal aantal jaren werkervaring (of net afgestudeerd zijn) niet is toegestaan. Het maatschappelijk discours om oudere werkzoekenden structureel uit te sluiten van werkaanbod is te overheersend om het aan werkgevers zelf te laten dit te doorbreken. Het College benadrukt bij dezen nogmaals zijn advies tot verduidelijking voor de verdere uitwerking van het wetsvoorstel.

De Inspectie SZW werkt inmiddels ook met het algoritme van de VU en voerde tussen de twee VU-onderzoeken in zelf een meting uit over vacatureteksten die verschenen in jaargang 2018.⁵ Het College en de Inspectie SZW wisselen regelmatig kennis uit van arbeidsmarktdiscriminatie, onder andere over het algoritme-onderzoek. Wat het College betreft kan het algoritme voor de Inspectie een handzame mogelijkheid bieden voor de handhavingstaak die haar te wachten staat in de aanpak van discriminatie bij werving en selectie. Het College beveelt daarom aan om de Inspectie SZW uit te rusten met een standaard geïntegreerde versie van het algoritme, dat structureel vacatureteksten scant op vormen van leeftijdscriminatie - en mogelijk ook andere vormen van verboden onderscheid.

⁴<https://mensenrechten.nl/nl/nieuws/wetsvoorstel-arbeidsmarktdiscriminatie-stap-vooruit-maar-concrete-uitwerking-standaarden>

⁵*Kamerstukken II*, 2019/20, 29544, nr. 1003.

Bijgesloten vindt u het onderzoeksrapport van de VU. Het College is graag bereid u het onderzoek en de uitkomsten toe te lichten, evenals zijn aanbevelingen. U kunt hiervoor contact opnemen met Justin Hoegen Dijkhof (beleidsadviseur), via j.hoegendijkhof@mensenrechten.nl of 030 - 888 38 61.

Met vriendelijke groet,

mr. Adriana C.J. van Dooijeweert
voorzitter

Bijlage: Onderzoeksrapport Fokkens, A., & Beukeboom, C. J. (2020). *Leeftijdscriminatie in vacatureteksten: Een herhaalde geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten uit 2017 en 2019*. Rapport in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens.