



Advies
groep '88

Experts in werving & selectie

In meer dan 40.000 vacatures komt leeftijdscriminatie voor

Eindelijk! Je hebt de perfecte vacature gevonden en je bent je motivatiebrief al aan het schrijven. Even lezen, wat zijn precies de gestelde eisen?

Je bent in ieder geval volledig gekwalificeerd voor de functie. Met jouw ervaring ben je ongetwijfeld een waardevolle aanvulling voor het team. Dan blijkt dat de werkgever een eis heeft waar je onmogelijk aan kunt voldoen. Ze zoeken namelijk een jong persoon, iemand van maximaal 25 jaar oud. Ga je wel of niet solliciteren? Je brief verdwijnt waarschijnlijk toch direct in de prullenbak. Het voelt alsof je al buitenspel staat voordat de wedstrijd überhaupt is begonnen.

Je hebt in dit geval duidelijk te maken met leeftijdscriminatie. Het is een probleem waar veel mensen mee worden geconfronteerd. Uit onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens blijkt dat van de 1,8 miljoen onderzochte vacatures maar liefst 40.000 tot 60.000 stuks leeftijd als criterium stellen. Echter, artikel 3 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGGL) verbiedt nadrukkelijk dit leeftijds onderscheid te maken. Dit geldt zowel voor directe als indirecte leeftijdscriminatie.

Directe en indirecte leeftijdscriminatie

Directe leeftijdscriminatie betekent dat in een vacaturetekst in cijfers vermeld staat wat de maximale leeftijd of het leeftijdsbereik is (bijvoorbeeld 'je bent maximaal 25 jaar oud', of 'je bent tussen de 18 en 35 jaar'). Ook komt gebruik van de woorden 'jong', 'schoolverlater' of 'student' regelmatig voor. In dat geval spreken we over indirecte leeftijdscriminatie. Leeftijdscriminatie is overigens meer dan alleen

het door werkgevers bewust vermelden van leeftijdscriteria in vacatureteksten. Leeftijdscriteria komt voor van de selectiefase tot aan de beëindiging van een contract.

Aanpak van leeftijdscriteria

Het College voor de Rechten van de Mens is in gesprek gegaan met twaalf organisaties die verantwoordelijk zijn voor 40 procent van de vacatures waar sprake is van leeftijdscriteria. Het doel hiervan is het aanpakken van leeftijdscriteria in de arbeid. Niet alleen bij de organisaties die de vacatureteksten plaatsen, maar ook de politiek en het publiek.

Leeftijdscriteria in bepaalde gevallen wel toegestaan
Er bestaan wel een aantal uitzonderingen op de regel. Er zijn namelijk twee leeftijdsgroepen waar wel specifiek naar mag worden gevraagd. Dat zijn 18- tot 27-jarigen en 50-plussers. In de vacaturetekst moet overigens wel staan dat er een goede reden is waarom de werkgever vraagt om werknemers binnen deze leeftijdsgrenzen. Deze leeftijdsgroepen hebben een steuntje in de rug nodig en mogen daarom van de overheid 'positief worden gediscrimineerd'. Ook is bij bepaalde beroepen leeftijdscriteria niet te voorkomen. Dat geldt bijvoorbeeld voor sporters op een hoog niveau.

Heb je zelf te maken met leeftijdscriteria, of wil je weten hoe je daar het beste mee om kunt gaan? Kijk op mensenrechten.nl/vacature-check om de vacature op leeftijdscriteria te controleren, of neem gerust contact met ons op.

Peter A. Tijssen peter@groep88.nl



Adviesgroep '88 is een gespecialiseerd bureau voor de werving & selectie van Accountants en Fiscalisten. Sinds 1988 hebben wij al meer dan 1500 kandidaten succesvol bemiddeld naar een nieuwe uitdaging. Voor meer info, bel met een van onze consultants op: 0297-241459 of check onze website: www.groep88.nl

