

Leeftijdscriminatie anno 1 mei 2004

Leeftijdscriminatie anno 1 mei 2004

Inhoudsopgave

Opzet en reikwijdte onderzoek

De nieuwe wetgeving

- Leeftijd als onderscheidingscriterium
- Juridische bescherming tegen leeftijdscriminatie
- Beoordeling van leeftijdscriterium

Analyse verzamelde data

Conclusies

Opzet en reikwijdte onderzoek

Het stellen van leeftijdseisen bij vacatures lijkt een gewone zaak. Ook het vereiste van jarenlange ervaring, een indirecte leeftijdscriterium, in combinatie met leeftijd, wordt als eis gesteld. Vanaf 1 mei mogen dergelijke eisen bij het openlijk aanbieden van een betrekking niet meer gesteld worden, tenzij de reden van deze eis uitdrukkelijk wordt vermeld (art 9 Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid).

RADAR heeft een korte inventarisatie gemaakt van de mate waarin leeftijd een rol speelt in wervingsadvertenties. Een week lang zijn de Rotterdamse huis-aan-huisbladen, het Rotterdams Dagblad en het carriereblad Intermediair gescreend. Ook zijn vacatures bij verschillende uitzendbureaus bekeken. Van deze gegevens werd bekeken of ze op gespannen voet staan met de nieuwe wetgeving en welk soort advertenties, functies en bedrijven het vooral betreft.

De discussie in de vakpers richt zich vooral op de problemen bij leeftijdsontslag en pensionering. RADAR heeft de indruk dat de leeftijdswetgeving nog niet echt leeft bij werkgevers. Met name rond werving en selectie is er ook veel onduidelijkheid bij personeelsfunctionarissen over wat wel en niet mag.

Leeftijd als onderscheidingscriterium

In het maatschappelijk leven wordt leeftijd veelvuldig gebruikt als criterium. Met 5 jaar moet je naar school, met 16 mag je een brommer besturen, 40 jaar is de maximum leeftijd voor IVF, met 60 jaar mag je een NS seniorenkaart en 65 jaar wordt vooralsnog gezien als de datum om met pensioen te gaan.

Mag dat zomaar? Mag je leeftijdsgrenzen stellen als onderscheidingscriterium voor bepaalde rechten en plichten? In bepaalde gevallen staat een leeftijdsindicatie gelijk aan een bepaalde (levens)ervaring die voor sommige functies is vereist. Vaak is het administratief handig en inzichtelijk.

Elke leeftijdsgrens is arbitrair, maar soms is het legitiem (5 jaar voor de leerplicht) en soms niet. In dat laatste geval spreken we van leeftijdscriminatie.

Ook indirect onderscheid zoals jong zijn, ervaren, jarenlang in bezit zijn van rijbewijs kan leeftijdscriminatie opleveren.

Of er juridisch gezien ook sprake is van discriminatie staat vaak niet vast, omdat de vraag nooit aan een rechter is voorgelegd. Is het gerechtvaardigd om 21 jaar als leeftijdsgrens voor een bepaalde discotheek te hanteren of mogen winkels scholieren weigeren.

Juridische bescherming tegen leeftijdscriminatie

Artikel 1 van de Grondwet, de basis van de gelijke behandelingswetgeving, stelt dat discriminatie op welke grond dan ook niet is toegestaan. Artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVUR) zegt dat "Allen zijn gelijk voor de wet en hebben zonder discriminatie aanspraak op gelijke behandeling".

Als discriminatiegronden noemt dit verdrag ras, huidkleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, eigendom, geboorte of andere status.

Per 1 mei 2004 is de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid van kracht. De reikwijdte van de wet is het hele terrein van de arbeid. Een verbod op onderscheid op grond van leeftijd geldt bij werving/selectie en aanstelling van personeel, arbeidsbemiddeling, bevordering of ontslag. Ook is het verbod van toepassing op het beroepsonderwijs, beroepskeuzevoorlichting, loopbaanoriëntatie en het lidmaatschap van werkgevers en werknemersverenigingen of een vereniging van beroepsgenoten.

Bij onderscheid naar leeftijd kan bij arbeidsmarktkwesties een klacht worden ingediend bij de Commissie Gelijke Behandeling. De Commissie beoordeelt of de leeftijdsgrens gerechtvaardigd is. De oordelen van de Commissie hebben geen bindende werking, maar worden wel vaak opgevolgd vanwege de normatieve werking. De Commissie heeft een dusdanige reputatie opgebouwd dat een oordeel niet zo snel opzij wordt geschoven.

Bij leeftijdscriteria op andere terreinen dan de arbeidsmarkt kan een beroep worden gedaan op de gewone rechter. Bij al dit soort zaken kan RADAR of een ander antidiscriminatiebureau adviseren of assisteren.

Beoordeling van leeftijdscriterium

Het stellen van een leeftijdsgrens kan geoorloofd zijn als er een objectieve rechtvaardiging bestaat. Deze objectieve rechtvaardiging is er volgens de wet in ieder geval bij ontslag vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (65 jaar) en bij beleid dat gericht is op de bevordering van de arbeidsdeelname van bepaalde leeftijdscategorieën. Zo blijft het minimumloon bestaan, omdat dit tot doel heeft jongeren een grotere kans op werk te geven.

Om andere leeftijdsgrenzen te beoordelen op rechtvaardiging moeten 3 vragen met ja worden beantwoord:

- is het doel **legitiem**;
(zwaarwegend en niet discriminerend);
- is het middel (het stellen van de leeftijdsgrens) **passend**/geschikt om het doel te bereiken (werkt het? Lukt het?);
- is het middel echt **noodzakelijk** om het doel te bereiken
(redelijke verhouding tot doel en geen ander middel mogelijk dat minder of geen onderscheid maakt, kan het niet ook op een andere manier?).

Veel zal afhangen van individuele afwegingen, van werkgevers/werknemers, de Commissie Gelijke Behandeling en uiteindelijk de rechter.

De invoering van de nieuwe wetgeving heeft in de juridische/gelijke behandelingsvakpers geleid tot met name veel publicaties over pensionering en leeftijdsontslag. Wanneer is "te oud zijn" een gegronde reden voor ontslag.

Bij 65 jaar mogen mensen ontslagen worden. Eerder ontslag kan soms gerechtvaardigd zijn, maar hier dienen gegronde redenen voor te zijn. Doorstroming van personeel en het afnemen van werkmotivatie gekoppeld aan leeftijd zijn voorbeelden uit de jurisprudentie van ongegronde redenen.

Mag een werkgever specifiek naar jongeren vragen? Sommige baantjes worden vooral (maar niet uitsluitend) door jongeren gedaan, zoals vakkenvullen in de supermarkt en het lopen van een krantenwijk. Jongeren tot 23 jaar zijn goedkoop omdat hen alleen het minimumjeugdloon hoeft te worden betaald. Het minimumjeugdloon is ingesteld om de zwakkere groepen - jongeren- makkelijker toegang tot de arbeidsmarkt te verschaffen. In die zin valt deze grond dus onder de uitzonderingen van de wet en blijft het toegestaan voor een werkgever vanwege de kosten een jongere in dienst te nemen.

Of ook expliciet gevraagd mag worden naar een bepaalde leeftijd in wervingsadvertenties zullen de oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling gaan uitmaken.

Analyse van de gevonden gegevens

Midden april, een halve maand voor de wetwijziging, zijn twee Rotterdamse huis-aan-huisbladen, een week lang het Rotterdams Dagblad en het carrièreblad Intermediair gescreend.

In totaal werden 216 grote advertenties en 236 kleinere advertenties geteld. In deze advertenties werden respectievelijk 14 (7%) en 19 (8%) leeftijdseisen gesteld, die bij de nieuwe wetgeving niet meer toegestaan zijn of op z'n minst een uitleg van de werkgever vergen. In 9 advertenties werd gevraagd naar leeftijden die zo op het eerste gezicht gerechtvaardigd zijn omdat deze aan wettelijke eisen onderhevig zijn: werken in de horeca vanaf 21 jaar of werktijden vanaf 16 of 18 jaar.

Naast deze kranten zijn de vacatures in de etalages van 22 uitzendbureaus aan de Meent e.o in Rotterdam, de vacatures van het CWI en van 10 uitzendbureau die bij het CWI werven bekeken. Bij 1/3 van de uitzendbureaus werd een leeftijdseis aangetroffen.

In een bijlage worden de verschillende aantallen per advertentie, genoemde leeftijdseisen en medium genoemd.

De gestelde leeftijdseisen kunnen ingedeeld worden in een aantal soorten;

A- Vanaf een bepaalde minimum leeftijd

B- Men wil jonge mensen, dat wordt aangegeven met jong of leeftijd (\pm 30 jaar, maximaal dertig, 21-28 jaar, tussen 25 en 35, tussen 20-30 jaar)

C- Vaak wordt een leeftijdsaanduiding gegeven, leeftijd tussen 25-30 jaar, leeftijd tussen de 28 en 35 past u prima binnen de organisatie, leeftijd tussen 25 en 45 jaar, tussen 18-25, tussen 18-40.

D- Gevraagd wordt naar meer ervaren mensen (30 jaar of ouder, energieke kandidaten vanaf 38 jaar. Ook werd een gezonde 65+ gevraagd en tussen de 30-50 jaar.

B en C komen het meest voor. Toch zijn juist dit de aanduidingen waar de nieuwe wet zich op richt. A zal vaak gerechtvaardigd zijn in verband met wettelijke bepalingen aangaande werktijden en het schenken van alcohol. Bij D, waarin gevraagd wordt naar ouderen, zal per geval bekeken moeten worden of deze eis gerechtvaardigd is.

De leeftijdsaanduidingen worden aangetroffen in alle bekeken media. Over de sectoren valt te zeggen dat men winkelpersoneel graag jong ziet en voor leidinggevende functies wordt de aanduiding tussen 25-45 veel gevonden.

Het CWI heeft het stellen van een leeftijdseis al enige jaren bijgehouden. In 2002 werd in 11 % van de vacatures melding gemaakt van een maximum leeftijdseis. Deze leeftijdseisen werden in 2002 in vergelijking met 2001 gemiddeld ook naar beneden bijgesteld. Van de sectoren was bij vacatures voor de handel het meest sprake van een maximumleeftijdseis (25%). In bijna driekwart van de gevallen ging het daarbij om een leeftijdseis beneden de 25 jaar. Door kleine bedrijven werd vaker een maximumleeftijd genoemd in vacatures dan door grotere bedrijven.

Conclusies

Twee weken voor de invoering van de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de arbeid staan er nog regelmatig personeelsadvertenties in de kranten waarin een leeftijdsaanduiding voor de te vervullen vacature wordt vermeld. Niet in heel grote mate, maar toch zo'n 6 a 8 % van het totaal. Stelregel per 1 mei wordt, geen leeftijdsvermelding tenzij daar een gegronde reden voor is die ook in de advertentie zal moeten worden genoemd. De werkgever zal zich moeten afvragen of deze eis noodzakelijk en passend is, dus objectief gerechtvaardigd. Wie zich ten onrechte uitgesloten voelt, kan een klacht indienen. Uiteindelijk zal de rechter en met name de Commissie Gelijke Behandeling de komende tijd in uitspraken moeten gaan bepalen wat wel en niet toegestaan zal worden.

Toch zal het er vooral om moeten gaan leeftijd als criterium voor bepaalde werkzaamheden uit de hoofden van personeelsfunctionarissen te laten verdwijnen. Net als met andere discriminatiegronden is het stellen van deze eis vaak gebaseerd op vooroordelen. Kalenderleeftijd is geen garantie voor het leveren van bepaalde werkzaamheden. Individuele kenmerken zijn doorslaggevend. Het uitsluiten van mensen boven pakweg 35 jaar is nogal een beperking van ambities en mogelijkheden. Vooroordelen over ouderen moeten in de praktijk bestreden en ongegrond bevonden worden.