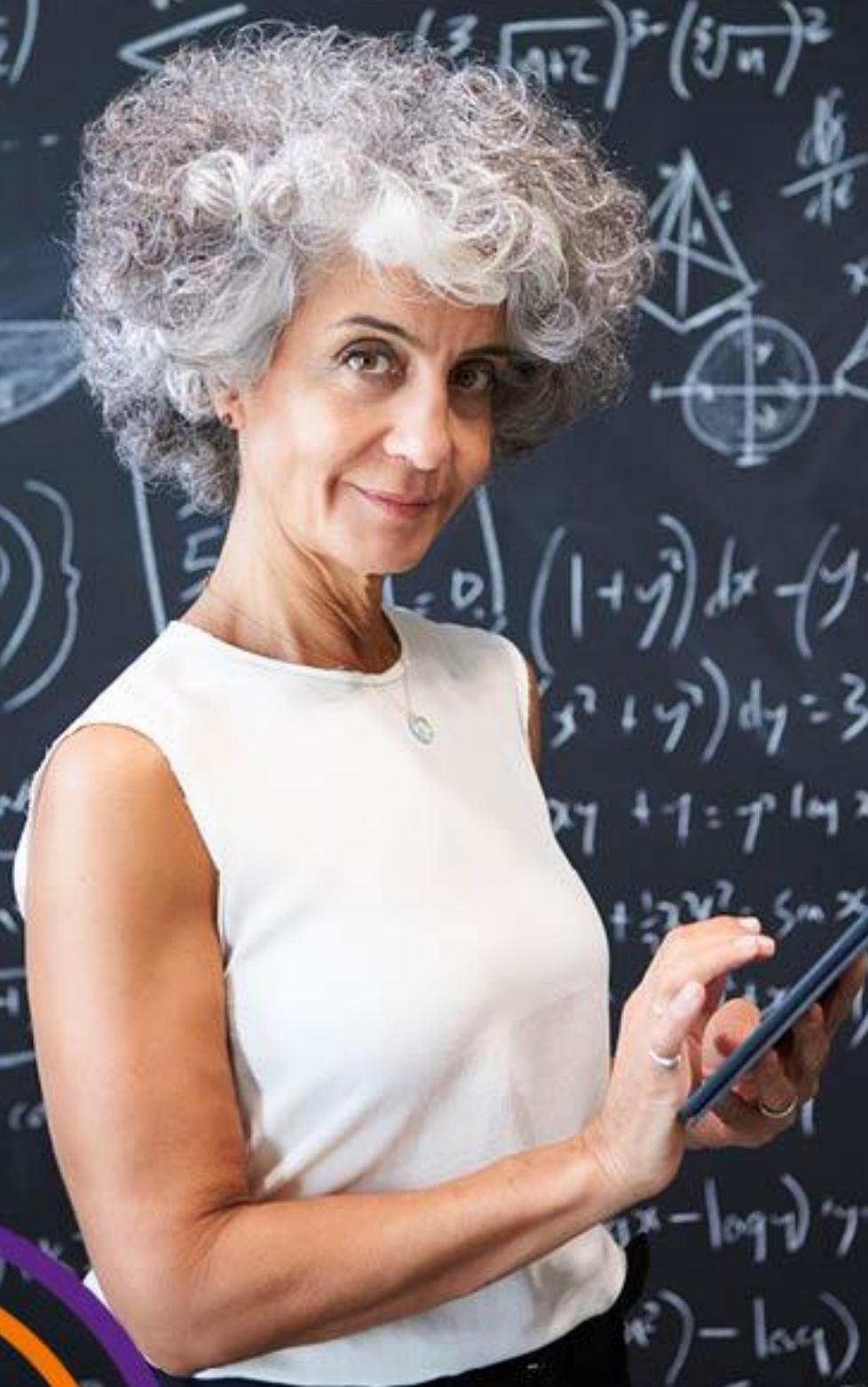




FACTSHEET

Leeftijdscriminatie

Maart 2021



FACTSHEET LEEFTIJDSDISCRIMINATIE

Wat is discriminatie op grond van leeftijd?

Discriminatie op grond van leeftijd betekent dat iemand ongelijk behandeld wordt vanwege zijn of haar leeftijd. Dat kan zijn omdat iemand te oud wordt gevonden of juist te jong. 'Oud' en 'jong' zijn relatieve begrippen: ben je met 20 jaar meestal nog erg jong, in sommige situaties kan je toch te oud gevonden worden.

Er is een verschil tussen direct en indirect onderscheid op grond van leeftijd. Van direct onderscheid is bijvoorbeeld sprake als in een vacature wordt gevraagd om iemand tussen de 20 en 25 jaar oud, of als iemand na afloop van een sollicitatiegesprek te horen krijgt dat hij 'te oud' is voor de baan. Indirect onderscheid is minder duidelijk. Daar is bijvoorbeeld sprake van als iemand voor een functie wordt afgewezen vanwege 'te veel ervaring' of wanneer in een vacature wordt gevraagd om een student of 'pas afgestudeerde'. Ongelijke behandeling op grond van leeftijd komt niet alleen voor op de arbeidsmarkt, maar bijvoorbeeld ook op het terrein van (beroeps)onderwijs en commerciële dienstverlening. Met de laatstgenoemde krijgen ouderen te maken wanneer zij geen verzekering kunnen afsluiten vanwege hun leeftijd of een hogere rente moeten betalen wanneer zij een lening afsluiten.

Bescherming tegen discriminatie

Op de arbeidsmarkt

Sinds 1 mei 2004 is in Nederland de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) van kracht. De wet is bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden omdat zij ergens te jong of te oud voor zijn. Leeftijd is een bijzondere discriminatiegrond. Omdat leeftijdsgrenzen in onze maatschappij soms ook heel wenselijk worden geacht (denk aan de leeftijd waarop je voor het eerst sigaretten mag kopen), wordt leeftijd niet bij voorbaat als een 'verdachte' grond gezien. Bij discriminatie op grond van herkomst is dit bijvoorbeeld wel het geval. Bij de totstandkoming van de WGBL is hier nadrukkelijk rekening mee gehouden. Anders dan de Algemene Wet Gelijke Behandeling is de reikwijdte van de wet en het verbod op onderscheid beperkter. De wet geldt alleen voor de volgende terreinen:

- Arbeid, zoals *bejegening* (omgang en behandeling) op de werkvloer, bij de werving en selectie, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie (geldt ook voor sollicitanten, vrijwilligers en stagiairs).
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten. Iedereen die vanwege leeftijd belemmerd wordt om lid te kunnen worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgenoten kan een beroep doen op deze wet.
- Beroepsonderwijs, zoals praktijkonderwijs, mbo-, hbo- en universitaire opleidingen. De wet geldt voor onder meer leerlingen, scholieren en studenten.

Op deze terreinen is het volgens de wet wel toegestaan om onderscheid te maken naar leeftijd als die leeftijdsgrens **objectief gerechtvaardigd** is. Van objectieve rechtvaardiging is sprake als aan drie voorwaarden wordt voldaan:



- Er is een legitiem doel, wat betekent dat aan een werkelijke behoefte van de organisatie wordt voldaan zonder dat dit in strijd is met andere wetten en zonder dat dit discriminerend is.
- De leeftijdsgrens moet geschikt zijn om het doel te bereiken.
- De leeftijdsgrens is noodzakelijk om het doel te bereiken.

Daarnaast mag onderscheid naar leeftijd worden gemaakt als er sprake is van een wettelijke uitzondering. De wettelijke uitzonderingen zijn:

- Als er beleid wordt gevoerd dat gericht is op het bevorderen van de arbeidsdeelname van een bepaalde leeftijdsgroep (zo blijft er een apart minimumjeugdloon bestaan, omdat dit tot doel heeft jongeren een grotere kans op werk te geven).
- Als er sprake is van ontslag vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Als het gaat om toetredingsleeftijden met betrekking tot pensioenopbouw en pensioenuitkering.

Leeftijd is niet als discriminatiegrond opgenomen in de artikelen van het Wetboek van Strafrecht. Het is dus niet mogelijk om bij de politie aangifte van leeftijdsdiscriminatie te doen.

Andere terreinen dan arbeid

Voor situaties die zich buiten het terrein van arbeid en beroepsonderwijs afspelen is er (nog) geen wet. Ongelijke behandeling op grond van leeftijd op de terreinen huisvesting, wonen, verzekeringen, financiering, winkeltoegang, abonnementen, et cetera, valt dus **niet** onder de WGBL. Dit betekent dat wanneer leeftijd als criterium wordt gebruikt bij het verstrekken van bijvoorbeeld een lening, dit niet getoetst kan worden aan de wet. In de EU wordt wel gewerkt aan een uitbreiding van de antidiscriminatiewetgeving wat betreft leeftijd in relatie tot de toegang tot goederen en diensten. In 2008 is een richtlijn opgesteld, waar sinds 2009 door de lidstaten over wordt onderhandeld. Er zijn echter veel bezwaren tegen deze richtlijn, waardoor de onderhandelingen moeizaam en dus traag verlopen.

Hoe vaak komt deze vorm van discriminatie voor?

Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau naar ervaren discriminatie blijkt dat 9% van de totale Nederlandse bevolking discriminatie heeft ervaren op grond van leeftijd. Van de Nederlandse bevolking met een of meer discriminatie-ervaringen, gaat het bij 25% om leeftijdsdiscriminatie (*Andriessen et al, 2020*). Zowel ouderen als jongeren geven aan dat zij te maken hebben met leeftijdsdiscriminatie. In de leeftijdsgroep 25-44 jaar wordt leeftijd het minst vaak als grond van discriminatie genoemd, door mensen van 55-64 jaar het meest: 12% van de ondervraagden in deze leeftijdsgroep heeft in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie ervaren op grond van zijn of haar leeftijd. Dit is ook de groep die het meest discriminatie ervaart bij het zoeken naar werk. Meer dan de helft van de werkzoekenden die vermoeden in hun zoektocht naar een baan te zijn gediscrimineerd, geeft aan dat dit volgens hen gebeurde op grond van leeftijd (56%).

Uit onderzoek in de publieke sector blijkt dat een sollicitant die 60 jaar is, een 41% lagere kans heeft om aangenomen te worden dan iemand van 35 jaar (*Fouarge & Montizaan, 2015*). Het negatieve oordeel van werkgevers over de verwachte productiviteit van oudere werknemers speelt daarbij een rol. Ook uit ander onderzoek blijkt dat oudere werkzoekenden het in de werving-en-selectiefase moeilijker hebben dan jongere werkzoekenden. Als vergelijkbare cv's van fictieve kandidaten in online cv-databanken worden geplaatst, blijkt dat de cv's van mannen in de leeftijd



van 45-50 jaar veel minder vaak worden bekeken dan de cv's van mannen met een leeftijd van rond de 35 jaar (*Panteia, 2015*). De kans om een e-mail te krijgen naar aanleiding van het cv is voor de jongere mannen 3 maal zo groot. In 2019 is er een herhaling van dit onderzoek uitgevoerd waaruit naar voren komt dat in 2019 door recruiters en werkgevers die de cv-databanken gebruiken aanzienlijk minder discriminatie plaatsvindt dan in 2015 (*Panteia, 2019*). Voor de grond leeftijd geldt zelfs dat er in 2019 geen sprake is van significante verschillen tussen de benadering door werkgevers en recruiters van ouderen en jongeren, terwijl dat er in 2015 wel waren. Ouderen werden destijds minder vaak benaderd voor vacatures. Een verklaring hiervoor zou naar alle waarschijnlijkheid de krapte van de arbeidsmarkt kunnen zijn.

Het College voor de Rechten van de Mens heeft een vignettenonderzoek gedaan naar het effect van leeftijdseisen op oudere werkzoekenden en dat blijkt groot (*College voor de Rechten van de Mens, 2018*). Uit het onderzoek blijkt dat een leeftijdseis in een vacature voor de meeste sollicitanten zwaarder weegt dan het salaris, de reistijd en het type contract bij elkaar. Vacatures die vragen om jonge medewerkers schrikken oudere werkzoekenden af en daardoor solliciteren zij niet of minder snel op de functie.

In 2020 publiceert de Vrije Universiteit Amsterdam een uitgebreid onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten (*Fokkens & Beukeboom, 2020*). In het kader van dit onderzoek zijn ruim 1,9 miljoen unieke vacatureteksten uit 2017 en 3,1 miljoen teksten uit 2019 geanalyseerd met een speciaal ontwikkeld algoritme. Het algoritme vindt in 0,09% tot 0,24% van de vacatureteksten uit 2019 formuleringen die duiden op direct onderscheid op grond van leeftijd. Het gaat daarbij om 2.940 tot 7.542 vacatureteksten. Formuleringen die duiden op indirect onderscheid op leeftijd worden in 2,21% tot 3,14% van de vacatureteksten gevonden. Hierbij gaat het om 69.968 tot 99.462 vacatureteksten. In het aandeel vacatureteksten met direct onderscheid is een relatief sterkere afname te zien tussen 2017 en 2019 dan in het aandeel met indirect onderscheid. Geconcludeerd kan worden dat zowel direct als indirect leeftijds onderscheid regelmatig voorkomt in vacatureteksten. Alhoewel de overall percentages laag lijken, gaat het toch om duizenden wetsovertredingen. Er is blijkbaar nog altijd sprake van onwetendheid (of onwilligheid) onder een deel van de werkgevers en HR-professionals over wat wel en niet is toegestaan bij het werven van personeel.

Onderzoek van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NiDi) naar leeftijdsdiscriminatie toont aan dat de ervaring met leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt stijgt naarmate men ouder is (*Oude Mulders, 2020*). Voor het onderzoek werd in februari 2020 een steekproef van 1.566 werkenden tussen de 40 en 68 jaar gevraagd naar hun discriminatie-ervaringen op de arbeidsmarkt van de afgelopen 5 jaar. Opvallend is dat de groep van 55 tot 59 jaar even vaak (18%) te maken heeft met leeftijdsdiscriminatie als de groep van 50 tot 54 jaar. Dit suggereert dat veel werkgevers de leeftijd van 50 jaar zien als een soort ankerpunt, waarna iemand als 'oud' wordt gezien. Eenzelfde soort effect lijkt op te treden bij de leeftijd 60 (23%). Ook opvallend is dat mensen van 65 jaar en ouder juist minder te maken hebben met leeftijdsdiscriminatie (13%), zelfs minder dan de 50- tot 60-jarigen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werkende 65-plussers zich in de laatste fase van hun carrière bevinden, niet meer op zoek zijn naar ander werk, en daardoor minder leeftijdsdiscriminatie ervaren. Leeftijdsdiscriminatie wordt door alle leeftijdsgroepen veruit het vaakst ervaren bij het solliciteren naar werk. In andere situaties, zoals bij het al dan niet krijgen van promotie, de toegang tot



scholing op het werk, of bij ontslag of reorganisatie werd veel minder vaak leeftijdsdiscriminatie ervaren.

Meldingen

Ervaringen met leeftijdsdiscriminatie kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening en er kan een verzoek om een oordeel worden ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. In 2019 ontvingen de antidiscriminatievoorzieningen 292 klachten over discriminatie vanwege leeftijd (Walz, Van Bon & Fiere, 2020). Dat is 7% van alle klachten over 2019. In 2018 betrof het 367 meldingen (9% van het totaal). In vergelijking met voorgaande jaren is het aantal meldingen in 2019 en 2018 beduidend lager dan voorgaande jaren. Zo waren er in 2015 564 meldingen over leeftijdsdiscriminatie en in 2013 zelfs nog 817 meldingen. Maar tot en met 2013 werden de klachten op basis van eigen screening nog meegeteld. Meeste meldingen over leeftijdsdiscriminatie gaan over de arbeidsmarkt, waarbij de melder vaak 'te oud' werd bevonden. Overigens overkwam dit niet alleen 50-plussers: bij het zoeken naar een (bij)baan liepen ook jongeren tegen leeftijdsgrenzen aan. Verder gingen meldingen bijvoorbeeld over financiële dienstverleners of verzekeraars die leeftijdsgrenzen hanteerden.

Bij het College voor de Rechten van de Mens ging in 2019 11% van het totaal aantal verzoeken om verzoeken over leeftijdsdiscriminatie (College voor de Rechten van de Mens, 2020). Het totaal aantal verzoeken om een oordeel over leeftijdsdiscriminatie neemt de afgelopen jaren af: van 135 in 2012 (21% van het totaal) naar 59 in 2019 (11% van het totaal).

Wat kun je doen als je op grond van leeftijd wordt gediscrimineerd?

Afgewezen voor een baan omdat je te oud bent? Of juist te jong? Niet toegelaten tot een opleiding vanwege jouw leeftijd? Of gelden er voor jou andere voorwaarden omdat je ouder bent? De kans is groot dat het om een verboden onderscheid gaat. Kom in actie!

Meld het bij RADAR. We kijken samen wat we kunnen doen om je situatie te verbeteren. Bijvoorbeeld een gesprek met je werkgever. Of een verzoek om een oordeel indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Ook als je geen stappen wil ondernemen is het belangrijk om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden.

Zie voor meer informatie:

- De website van de [Rijksoverheid](#) over leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.
- De [werving- en selectieguides](#) met informatie over de werving- en selectieprocedures van organisaties.
- De publicatie '[De juiste persoon op de juiste plaats](#)' van het College voor de Rechten van de Mens.

EEN KLACHT OVER DISCRIMINATIE MELDEN OF ADVIES VRAGEN?

RADAR is op verschillende manieren te bereiken:

Telefonisch: Via het landelijke telefoonnummer 0900- 2354 354 (10 ct/pm)
Website: Via de website www.radar.nl, middels de knop 'discriminatie melden'



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

februari 2021

Email: Stuur een email naar info@radar.nl

App: Download de gratis app Discriminatie Melder. Verkrijgbaar in Play Store en iOS

Afspraak: Maak een afspraak op een van onze kantoren in: Tilburg (013-8200212), 's-Hertogenbosch (073-7440118), Eindhoven (040- 2491444) of Rotterdam (010-4113911)

Schriftelijk: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam

Zie de website www.discriminatie.nl voor de antidiscriminatievoorziening van uw gemeente.

Bronvermelding

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#)

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. van der, A., Berg, E. van der, E., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd Hamelink, M. de (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2018). *Om mij wordt niet gevraagd. Onderzoek naar het effect van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten op oudere werkzoekenden*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2020). *Monitor Discriminatiezaken 2018*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Rapport](#). [Tabellen](#).

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*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam - afdeling Communicatiewetenschap. [Hele document](#).

Fouarge, D., & Montizaan, R. (2015). 'Hoe bereid zijn werkgevers om ouderen aan te nemen? ', in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (31) 3, pp. 256-268.

Oude Mulders, J. (2020). 'Leeftijdscriminatie ervaren door oudere werknemers', in *Demos* (36)8, p. 8. [Hele document](#).

Panteia (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van virtuele praktijktests*. Zoetermeer: Panteia. [Hele document](#).

Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia. [Hele document](#).

Walz, G., Bon, S. van & Fiere, B. (2020). *Discriminatiecijfers in 2019: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Rotterdam/ Den Haag: Art.1/ Nationale Politie. [Hele document](#).



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

februari 2021

RADAR, februari 2021 (eerdere versies: december 2019, december 2018, november 2017, november 2016, november 2015, september 2014)