



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Leeftijds- discriminatie in vacatureteksten

*Een geautomatiseerde
inhoudsanalyse naar
verboden leeftijd-gerelateerd
taalgebruik in vacatureteksten*

Inhoud

Samenvatting	3
1 Inleiding	5
1.1 Politieke aanleiding van het onderzoek	5
1.2 Maatschappelijke aanleiding van het onderzoek	5
2 Juridisch kader	6
2.1 Directe en indirecte verwijzingen naar leeftijd	6
2.2 Uitzonderingen: Werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën	6
2.3 Uitzonderingen: Objectieve rechtvaardiging	7
2.4 Artikel 9 WGBL: motiveringsplicht	7
3 Inhoudsanalyse vacatureteksten	8
3.1 Methode	8
3.1.1 Database van vacatureteksten	8
3.1.2 Automatische detectie van verboden leeftijd-gerelateerde bewoordingen in vacatureteksten	8
3.2 Resultaten	9
3.2.1 Aantal vacatures met verboden op leeftijd discriminerende verwoordingen	9
3.2.2 Specificering naar gebruikte bewoordingen	10
3.2.3 In welke contexten komt leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten voor?	11
4 Conclusie	13
Referenties	14

Samenvatting

Onderscheid maken naar leeftijd bij de werving en selectie van personeel is volgens de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) verboden. Desondanks lijkt het direct of indirect stellen van leeftijdseisen aan kandidaten in vacatureteksten regelmatig voor te komen. Omdat de gevolgen van leeftijdsdiscriminatie tijdens de werving en selectie van personeel zeer negatief kunnen zijn, is het van belang om inzicht te krijgen in de omvang en aard van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten. In 2018 is hiernaar onderzoek gedaan door onderzoekers van de Vrije Universiteit in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens. In dat betreffende onderzoek zijn nagenoeg alle Nederlandstalige online vacatureteksten geanalyseerd die in 2017 op het internet zijn gepubliceerd, dat waren er circa 1,8 miljoen. Uit dit onderzoek bleek dat circa 40.000 tot 60.000 van de online vacatureteksten uit 2017 termen bevatten die duiden op leeftijdsdiscriminatie. Dit onderzoek heeft landelijk veel losgemaakt, zo ook in de Tweede Kamer. Vanuit de Tweede Kamer ontstond het verzoek om eenzelfde onderzoek in de opeenvolgende jaren uit te voeren, zodat o.a. gekeken kon worden of de leeftijdsdiscriminatie in online vacatureteksten afneemt. Het huidige onderzoek is dan ook op verzoek van de Tweede Kamer uitgevoerd. Om de vergelijkbaarheid met het in 2018 gepubliceerde onderzoek te waarborgen, is (zoveel mogelijk) dezelfde onderzoeksmethodiek gehanteerd, hetzelfde algoritme is gebruikt, en de opbouw van het onderzoeksverslag aangehouden.

In het huidige onderzoek zijn alle Nederlandse vacatureteksten geanalyseerd die in 2018 op het internet zijn gepubliceerd. Het gaat hierbij om ruim 2,6 miljoen unieke vacatureteksten. Net als in het eerdere onderzoek is gebruik gemaakt van een geautomatiseerde inhoudsanalyse, met een algoritme dat discriminerende teksten op grond van leeftijd kan detecteren. Het algoritme richt zich op het detecteren van formuleringen die duiden op het maken van direct en indirect leeftijds onderscheid. Onder direct onderscheid vallen formuleringen die verwijzen naar de leeftijd van kandidaten, zoals een getalsmatige minimale of maximale leeftijdseis en termen als 'jong' en 'oud'. Onder indirect onderscheid vallen formuleringen die op het eerste gezicht niet raken aan leeftijd, maar die er wel toe leiden dat een bepaalde leeftijdscategorie wordt uitgesloten. Voorbeelden hiervan zijn de criteria 'je bent student', 'je bent starter', 'je zoekt een bijbaan naast je opleiding' of 'je hebt maximaal twee jaar werkervaring'.

Het algoritme heeft een strenge en een meer flexibele variant. De strenge variant is selectiever en heeft als doel alleen uitdrukkingen te detecteren die vrijwel zeker verboden direct en indirect leeftijds onderscheid in vacatureteksten maken. De flexibele variant heeft als doel meer uitdrukkingen te vinden, waarbij een groter risico ontstaat, dat ook uitdrukkingen die geen onderscheid maken onterecht als discriminerend worden gedetecteerd.

Het algoritme vindt in 0,14% (bij het strenge algoritme) tot 0,29% (bij het flexibele algoritme) van de vacatureteksten formuleringen die duiden op direct onderscheid op grond van leeftijd. Het gaat daarbij om 3.858 tot 7.883 vacatureteksten. Formuleren die duiden op indirect onderscheid op leeftijd worden in 2,36% tot 3,32% van de vacatureteksten gevonden. Hierbij gaat het om 63.648 tot 89.495 vacatureteksten. Kijken we naar het totaal aantal vacatureteksten met formuleringen van direct en/of indirect leeftijds onderscheid, dan telt het strenge algoritme 67.277 vacatureteksten met leeftijdsdiscriminatie (2,5%) en het flexibele algoritme 96.646 vacatureteksten met leeftijdsdiscriminatie (3,59%).

Voorts bieden de resultaten van het onderzoek inzicht in de meest voorkomende vormen waarin leeftijds onderscheid in vacatureteksten wordt gemaakt. Hieraan is te zien dat bij direct onderscheid het vragen om kandidaten die "jong" zijn relatief het meest voorkomt. Ook de gedetecteerde formuleringen die indirect onderscheid maken naar leeftijd vragen om jonge kandidaten waarmee oudere kandidaten worden uitgesloten. In meer dan de helft van de formuleringen die duiden op indirect onderscheid wordt gevraagd om een student.

Om te onderzoeken of leeftijdsdiscriminatie in bepaalde contexten meer voorkomt, zijn een aantal vergelijkingen gemaakt. Hieruit blijkt dat direct en indirect onderscheid binnen een aantal beroepsgroepen zoals de horeca en recreatie, sport & toerisme bovengemiddeld vaak voorkomt. Tevens blijkt zowel direct als indirect leeftijdsonderscheid meer voor te komen bij parttime functies ten opzichte van fulltime functies. En bij bijbanen, vrijwilligerswerk en tijdelijke contracten.

Geconcludeerd kan worden dat zowel direct als indirect leeftijdsonderscheid regelmatig voorkomt in vacatureteksten. Het gaat hierbij om duizenden gevallen per jaar. Er is hierbij sprake van een minimale procentuele toename t.o.v. 2017.

1

Inleiding

Onderscheid maken naar leeftijd bij de werving en selectie van personeel is in principe verboden volgens *Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid* (WGBL). Leeftijdseisen in vacatureteksten zijn dus niet toegestaan. De praktijk laat echter een andere werkelijkheid zien. In de huidige onderzoek zijn net als in het onderzoek van Fokkens, Beukeboom & Maks (2018) nagenoeg alle Nederlandstalige online vacatureteksten geanalyseerd die in één kalenderjaar op het internet zijn gepubliceerd. Het gaat hier om de vacatureteksten uit 2018. Dit zijn ruim 2,6 miljoen unieke vacatureteksten.

Wederom is gebruik gemaakt van een geautomatiseerde inhoudsanalyse met een algoritme om discriminerende teksten op grond van leeftijd te detecteren. Het algoritme biedt de mogelijkheid om inzicht te krijgen in de ondergrens voor de omvang van leeftijdsdiscriminatie in online vacatureteksten. Voorts bieden de resultaten inzicht in de aard en context van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten. In de huidige studie worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

1. Wat is de aard en omvang van discriminerende bewoordingen op grond van leeftijd in online vacatureteksten?
2. Op welke leeftijden / leeftijdsgroepen hebben discriminerende bewoordingen in vacatureteksten betrekking?
3. In welke context komen discriminerende bewoordingen op grond van leeftijd in vacatureteksten opvallend vaak voor?

1.1 Politieke aanleiding van het onderzoek

In 2018 publiceerde het College voor de Rechten van de Mens een onderzoek waarin is gekeken naar leeftijdsdiscriminatie in online vacatureteksten (Fokkens, Beukeboom & Maks, 2018). Uit dit onderzoek bleek dat circa 40.000 tot 60.000 van de online vacatureteksten uit 2017 termen bevatten die duiden op leeftijdsdiscriminatie. Dit onderzoek heeft landelijk veel losgemaakt, zo ook in de Tweede Kamer. Vanuit de Tweede Kamer ontstond het verzoek om eenzelfde onderzoek in de opeenvolgende jaren uit te voeren, zodat o.a. gekeken kon worden of de leeftijdsdiscriminatie in online vacatureteksten afneemt. Het huidige onderzoek is dan ook op

verzoek van de Tweede Kamer uitgevoerd. Om de vergelijkbaarheid met het in 2018 gepubliceerde onderzoek te waarborgen, is (zoveel mogelijk) dezelfde onderzoeksmethodiek gehanteerd, hetzelfde algoritme is gebruikt, en de opbouw van het onderzoeksverslag aangehouden.

1.2 Maatschappelijke aanleiding van het onderzoek

De gevolgen van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten kunnen zeer negatief zijn. In eerste instantie voor personen die vanwege hun leeftijd – steeds opnieuw – worden ontmoedigd om te solliciteren naar vacante functies. Afwijzingen en gevoelens van incompetentie kunnen het gevolg zijn (College voor de Rechten van de Mens, 2013), evenals inkomensachteruitgang en sociale uitsluiting (Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014). Voor sommigen betekent het zelfs dat zij hun zoektocht naar nieuw werk helemaal staken (Nievers, 2007). Arbeidspotentieel en talent blijft hiermee onbenut. Daarnaast draagt de maatschappij de kosten voor eventuele uitkeringen en ondersteuning bij armoede (Andriessen et al., 2014).

Inzicht in de aard en context waarbinnen leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten bestaat, kan aanknopingspunten bieden om het probleem aan te pakken. Die aanpak moet onderdeel uitmaken van een bredere aanpak om leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Leeftijdsdiscriminatie komt namelijk in alle stadia van de arbeid voor en houdt niet op bij het aanbieden van een personeelsadvertentie.

2

Juridisch kader

Het is op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL) verboden om onderscheid op grond van leeftijd te maken bij de werving en selectie van personeel. Dit verbod is opgenomen in artikel 3 van de WGBL. Daarbij geldt op grond van artikel 1 WGBL dat zowel directe als indirecte verwijzingen naar leeftijd verboden zijn. In artikel 7 van de WGBL is vastgelegd dat het in een paar uitzonderingsgevallen wel is toegestaan om onderscheid op grond van leeftijd te maken bij de werving van personeel. Namelijk als het is gebaseerd op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, of als er voor het onderscheid een goede reden bestaat: een objectieve rechtvaardiging. Tenslotte moeten werkgevers rekening houden met artikel 9 van de WGBL, waarin is bepaald dat een werkgever die een leeftijdsgrens noemt in een personeelsadvertentie in diezelfde advertentie ook moet aangeven wat de reden is voor die leeftijdsgrens. In het hierna volgende zullen de verschillende wettelijke bepalingen worden toegelicht.

2.1 Directe en indirecte verwijzingen naar leeftijd

Een werkgever mag in een personeelsadvertentie in principe geen criteria opnemen die direct of indirect verwijzen naar de (gewenste) leeftijd van een kandidaat. Een directe verwijzing naar leeftijd bestaat vaak uit een minimale of maximale leeftijdseis. Maar ook het noemen van een leeftijdsgroep, zoals 'je bent tussen de 25 en 35 jaar', is een directe verwijzing naar leeftijd. Verder vallen niet alleen getalsmatige verwijzingen naar leeftijd onder de categorie van direct onderscheid, maar ook termen als 'jong' en 'oud'.

Van indirect onderscheid op grond van leeftijd is sprake, als het gebruik van een op het eerste gezicht neutraal criterium ertoe leidt dat een bepaalde leeftijdscategorie wordt uitgesloten. Voorbeelden hiervan zijn de criteria 'je bent student', 'je bent starter' of 'je zoekt een bijbaan naast je studie'. Hoewel er studenten zijn van alle leeftijden, behoren studenten over het algemeen tot de leeftijdscategorie tussen de 18 en 30 jaar. Dit betekent dat kandidaten boven de 30 jaar in principe niet in aanmerking komen voor een dergelijke functie. Er is dan sprake van indirect onderscheid op grond van leeftijd. Ook door het stellen van een maximum aan het aantal

jaren ervaring wordt indirect onderscheid op grond van leeftijd gemaakt. Door te vragen naar een kandidaat met 'maximaal 3 jaar werkervaring' zullen met name oudere kandidaten worden buitengesloten. Bij het vragen van een minimale werkervaring wordt ervan uitgegaan dat er geen sprake is van leeftijdsonderscheid, met name omdat het hierbij meestal om een vereiste voor de functie gaat.

Bij de termen 'junior' en 'senior' zou op het eerste gezicht ook gedacht kunnen worden dat dit een indirecte leeftijds aanduiding is. Deze termen blijken echter in nagenoeg alle gevallen betrekking te hebben op de zwaarte van de betreffende functie (bijvoorbeeld een senior accountant) en niet op de leeftijd van de kandidaat, en daarom is hier over het algemeen geen sprake van leeftijds onderscheid. Als uit de vacaturetekst echter duidelijk blijkt dat de term 'junior' of 'senior' wel op de leeftijd van de persoon duidt, in plaats van op de zwaarte van de functie, is wel sprake van leeftijds onderscheid.

2.2 Uitzonderingen: Werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën

Een werkgever mag op grond van artikel 7 van de WGBL eisen stellen aan de leeftijd van sollicitanten, als dat is gebaseerd op arbeidsmarktbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdsgroepen en als is voldaan aan de voorwaarde dat het beleid bij wet is vastgesteld. Van 2014 tot en met 2017 was het op grond van dit artikel voor een werkgever toegestaan om vacatures aan te bieden die zich specifiek richten op jongeren van 18 tot 27 jaar of ouderen boven de 50 jaar in het kader van beleid dat was gericht op de aanpak van jeugdwerkloosheid of ouderenwerkloosheid. Het beleid was gebaseerd op de Rijksbegrotingswetten 2014, 2015, 2016 en 2017 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Sinds 1 januari 2018 geldt de hiervoor genoemde uitzondering voor de aanpak van jeugdwerkloosheid en de werkloosheid van 50-plussers niet meer. Een werkgever die dit leeftijds onderscheid na 1 januari 2018 nog wel maakt, zal mogelijk verboden onderscheid op grond van leeftijd maken. Aan artikel 30b van de Wet structuur Uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) is echter een zesde lid toegevoegd,

waarin staat dat in een algemene maatregel van bestuur (AMvB) kan worden bepaald dat een werkgever vacatures mag openstellen voor bepaalde leeftijdscategorieën. Vooralsnog is deze AMvB er nog niet, maar het maken van leeftijds onderscheid bij de werving van personeel zou in de toekomst dus nog steeds toegestaan kunnen worden, als een dergelijke AMvB is opgesteld.

2.3 Uitzonderingen: Objectieve rechtvaardiging

Voor zowel direct als indirect onderscheid op grond van leeftijd geldt dat dit niet verboden is als daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Er is sprake van een objectieve rechtvaardiging als het onderscheid op grond van leeftijd een legitiem doel dient en het gekozen middel (de directe of indirecte leeftijdseis) passend en noodzakelijk is. Het College heeft in zijn oordelen slechts in een paar gevallen geoordeeld dat (in)direct onderscheid op grond van leeftijd bij de werving en selectie objectief gerechtvaardigd is. In oordeel 2011-192 was sprake van een dergelijke bijzondere situatie, waarin de werkgever mocht selecteren op leeftijd. Het ging hier om een organisatie die studenten met een autisme spectrum stoornis helpt om te studeren en zelfstandig te wonen. De organisatie zocht begeleiders van 24 tot 35 jaar. Zij wist voldoende aannemelijk te maken, dat de studenten de hulp bij vrijetijdsbesteding makkelijker accepteren van iemand waarvan de buitenwereld niet ziet dat hij begeleider is en dat het daarom noodzakelijk was om iemand te werven in de leeftijdsgroep van 24 tot 35 jaar. Het gemaakte onderscheid op grond van leeftijd was daarom objectief gerechtvaardigd.

Er zijn nog andere situaties te bedenken waarin het maken van onderscheid op grond van leeftijd is toegestaan. Voor kinderen tot 16 jaar en jeugdigen tot 18 jaar gelden op grond van wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidstijden bijvoorbeeld bepaalde voorschriften. Zo mogen 13-, 14- en 15-jarigen alleen lichte arbeid verrichten. Daarnaast gelden er voor hen ook beperkingen ten aanzien van het aantal uren dat gewerkt mag worden en mogen zij niet werken na 19.00 uur. Voor 16- en 17-jarigen gelden minder strikte, maar wel soortgelijke voorschriften ten aanzien van de zwaarte van de arbeid, werkuren en tijdstippen waarop gewerkt mag worden. Werkgevers moeten zich aan deze regels houden en zullen daarom in bepaalde gevallen een minimumleeftijdseis opnemen in de vacature. Dit leeftijds onderscheid zal in verband met wettelijke eisen objectief gerechtvaardigd zijn.

2.4 Artikel 9 WGBL: motiveringsplicht

In artikel 9 van de WGBL is vastgelegd dat als een werkgever in een vacaturetekst een (directe of indirecte) leeftijdseis opneemt, hij of zij de reden daarvoor moet vermelden in diezelfde advertentie. In verschillende vacatures worden minimale leeftijdseisen gesteld van bijvoorbeeld 15 jaar of 18 jaar. Dit kan in veel gevallen te maken hebben met (arbo- en arbeidstijden)wetgeving en zal om die reden wellicht ook objectief gerechtvaardigd blijken te zijn. Als de werkgever deze wettelijke reden voor het onderscheid echter niet vermeldt in de vacature, kan het dus zo zijn dat er objectieve rechtvaardiging bestaat voor het gemaakte onderscheid, maar dat er toch in strijd met artikel 9 WGBL wordt gehandeld.

3

Inhoudsanalyse vacatureteksten

In dit hoofdstuk bespreken we de methode en resultaten van de inhoudsanalyse van vacatureteksten op indicaties van leeftijdsdiscriminatie. We kijken daarbij specifiek naar gebruik van aan leeftijd gerelateerde wettelijk verboden bewoordingen in vacatureteksten. In de analyses worden alle vormen van leeftijdsdiscriminatie meegenomen, dus zowel discriminatie van ouderen als van jongeren. Beide zijn zoals gezegd wettelijk verboden.

3.1 Methode

3.1.1 Database van vacatureteksten

De database van vacatureteksten waarop de inhoudsanalyse wordt uitgevoerd is geleverd door het bedrijf Textkernel. Dit bedrijf creëert en beheert een vacaturedatabase (genaamd Jobfeed) die dagelijks, geautomatiseerd, het internet afzoekt naar nieuwe vacatures. Het dagelijks verzamelen van actuele vacatures van het internet werkt middels spidering: met brede spiders en doelgerichte spiders. De brede spider werkt automatisch en dynamisch, en doorzoekt miljoenen websites binnen het Nederlandse web continu op vacatures. Doelgerichte spiders worden ingezet om vacatures van specifieke websites op te halen. Hieronder vallen jobboards, kranten, sites van intermediairs en sites van grote werkgevers. De vacatures worden dagelijks opgehaald door speciaal voor deze sites geschreven spiderscripts. Daarnaast zoekt Jobfeed op Twitter naar tweets met links naar vacatures in Nederland. Websites die alleen vacatures van andere sites kopiëren of doorplaatsen (aggregators) komen niet in Jobfeed.

Gevonden vacatures worden door de Jobfeed tool automatisch opgeschoond (zodat de kale vacaturetekst overblijft) en opgenomen in de database. In aparte velden in de database wordt ook metadata, zoals de vacaturetitel, standplaats, organisatie en organisatiegrootte, regio, opleidingsniveau, functietype, en beroepsgroep opgenomen. Deze informatie wordt deels bepaald door informatie-extractiesoftware die de informatie uit de vacaturetekst haalt, en deels door matching met informatie van de Kamer van Koophandel (KvK).

In het jaar 2018 heeft Textkernel voor Nederland (d.w.z. de werklocatie is een plaats in Nederland) ca. 17 miljoen vacature postings (advertenties) gevonden. Omdat

vacatures vaak op meerdere websites worden geplaatst, wordt een geautomatiseerd ‘ontdubbelings’ proces uitgevoerd om de vacatureteksten voor unieke functies te bepalen. Voor iedere gevonden vacature posting wordt tot zes weken teruggezocht naar postings die dermate overeenkomen dat het aannemelijk is dat beide postings voor dezelfde vacature werven. Over 2018 zijn iets meer dan 2,6 miljoen ($N = 2.693.123$) unieke vacatureteksten in de database opgenomen. ‘Uniek’ betekent in deze context dus dat het over één functie (baan) gaat. Voor het huidige onderzoek worden alleen deze unieke vacatureteksten meegenomen.¹

3.1.2 Automatische detectie van verboden leeftijd-gerelateerde bewoordingen in vacatureteksten

Om de vacatureteksten te kunnen scannen op aanwezigheid van de hierboven genoemde wettelijk verboden woordcombinaties waarmee direct en indirect onderscheid op leeftijd wordt gemaakt is een software programma ontwikkeld. Het algoritme (geschreven in Python) identificeert de verboden woordcombinaties zoals gespecificeerd in de lijsten met verboden directe en indirecte woordcombinaties en schrijft de tellingen weg in een datafile. Het algoritme maakt gebruik van zogenaamde *regular expressions* om sequenties van tekens te identificeren. Dit betekent dat het combinaties van woorden kan identificeren, maar ook uitdrukkingen zoals “minimaal XX jaar,” waar de leeftijd gegeven in XX kan variëren. Het programma zoekt of uitdrukkingen zoals “zijn wij op zoek naar een jong*” of “onze voorkeur gaat uit naar iemand van minimaal XX jaar” in de vacaturetekst voorkomen. Hoewel het algoritme slechts de variaties kan detecteren die door de onderzoekers zijn vastgesteld, is er wel een ruime hoeveelheid van mogelijke formuleringen in het programma opgenomen. De volgende uitdrukkingen (en variaties daarin) die vallen onder vormen van directe en indirecte discriminatie worden gedetecteerd:

Onder *Direct onderscheid* vallen: Gevraagd naar geboortjaar kandidaat; gevraagd naar kandidaat bepaalde generatie; gevraagd jonge kandidaat; gevraagd specifieke leeftijd (getal) kandidaat*; gevraagd leeftijd kandidaat tot bepaald jaar;

¹ Door verschillen in de gehanteerde methoden kan het aantal vacatures voor 2017 hoger liggen dan schattingen van het aantal aangeboden en openstaande posities door bijvoorbeeld het CBS of UWW.

gevraagd leeftijd kandidaat van X tot X jaar; gevraagd leeftijd kandidaat vanaf bepaald jaar*; gevraagd maximale leeftijd kandidaat; gevraagd minimale leeftijd X kandidaat*; gevraagd minimaal X en maximaal Y leeftijd kandidaat; gevraagd oude(re) kandidaat; gevraagd kandidaat X of ouder*; gevraagd kandidaat niet ouder dan X; gevraagd kandidaat tussen X en X jaar. Wanneer een vacaturetekst één of meer van deze uitdrukkingen bevat wordt deze als direct discriminerend geteld.

In het juridisch kader is uitgelegd dat het stellen van minimum leeftijdseisen vanwege wettelijke voorschriften in de meeste gevallen wel is toegestaan voor leeftijden onder de 18 jaar. Formuleringen waarbij een specifieke minimumleeftijd van 18 jaar of jonger wordt gevraagd, worden daarom niet als discriminerend geteld. Als er in dezelfde vacaturetekst echter ook andere verboden formuleringen voorkomen, wordt deze vacaturetekst wel als discriminerend geteld. Het uitsluiten van minimumleeftijden van 18 jaar of jonger gebeurt alleen bij de vormen die hierboven met * zijn aangeduid. De overige vormen bevatten geen specifieke minimumleeftijden of bevatten (ook) een maximale leeftijd en daarbij geldt deze uitzondering dus niet.

Onder *Indirect onderscheid* vallen: Aangeboden eerste baan; aangeboden bijbaan naast school of studie; aangeboden bijverdienste naast school of studie; gevraagd maximale werkervaring aantal jaar kandidaat; aangeboden past bij lesrooster; aangeboden naast /tijdens / bezig met opleiding; aangeboden eerste of tweede stap(pen) in carrière; aangeboden start(en) carrière; gevraagd starter / startende; gevraagd student. Wanneer een vacaturetekst één of meer van deze uitdrukkingen bevat wordt deze als indirect discriminerend geteld.

Er worden twee versies van het algoritme gebruikt. De “strengere” versie van het algoritme detecteert gevallen waarin de vastgestelde verboden uitdrukkingen zonder onderbreking voorkomen.

Daarnaast is een meer flexibele versie gebruikt. Deze flexibele versie identificeert dezelfde directe en indirecte discriminerende verboden uitdrukkingen als de strenge versie, maar telt daarbij ook uitdrukkingen mee als ze onderbroken worden door andere woorden (zoals “zijn wij *per direct* op zoek naar een jong*”). Deze flexibele versie kan dus meer variaties in de vooraf vastgestelde verboden formuleringen detecteren, maar komt met een groter risico dat woordcombinaties ten onrechte als verboden worden geïdentificeerd.

Deze detectie resulteert in een overzicht waarbij van alle hierboven genoemde groepen van uitdrukkingen wordt aangegeven hoeveel gevallen gevonden zijn. Dit overzicht is als CSV (Comma Separated Values) in R geladen waar de verdere analyses (zie sectie 3.2) werden uitgevoerd. Daarbij is voor elke vacaturetekst in de totale set vastgesteld of er één of meerdere verboden directe of indirecte woordcombinaties in de tekst aanwezig waren (apart voor de resultaten van het strenge en flexibele algoritme).

In het onderzoek van Fokkens, Beukeboom & Maks (2018) is de betrouwbaarheid van het algoritme getoetst door middel van een handmatige codering van vacatureteksten. Uit deze handmatige analyse bleek dat de door het flexibele en het strenge algoritme gedetecteerde woorden en woordcombinaties in 94,5% van de gevallen correct zijn gedetecteerd, en dus ook daadwerkelijk verboden leeftijdsonderscheid betroffen.

3.2 Resultaten

3.2.1 Aantal vacatures met verboden op leeftijd discriminerende verwoordingen

In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de resultaten voor de verboden woorden en woordcombinaties die direct en indirect onderscheid op leeftijd maken. Zowel de resultaten van het strenge als de resultaten van het flexibele algoritme zijn daarin opgenomen.

Tabel 1 Aantal (en percentage van totaal) vacatureteksten waarin één of meerdere verboden uitdrukkingen voorkomen die direct of indirect onderscheid op leeftijd maken (zoals gedetecteerd door streng en flexibel algoritme).

	Streng aantal	Streng percentage	Flexibel aantal	Flexibel percentage
Direct	3.858	0,14%	7.883	0,29%
Indirect	63.648	2,36%	89.495	3,32%
Totaal	67.277	2,5%	96.646	3,59%

Notes. Percentages verwijzen naar het percentage t.o.v. het totale aantal unieke vacatureteksten in de database (N = 2.693.123). In een beperkt aantal vacatureteksten komt zowel directe als indirecte discriminatie voor (n = 229 bij streng, n = 732 bij flexibel); deze worden onder beide vormen meegeteld, maar in het totaal tellen deze vacatureteksten 1 keer.

3.2.2 Specificering naar gebruikte bewoordingen

In Tabel 2 en 3 zijn de voorgaande cijfers voor respectievelijk directe en indirecte leeftijdsdiscriminatie uitgesplitst in verschillende gebruikte bewoordingen. De meest voorkomende bewoordingen zijn hierin opgenomen.

Wat betreft direct onderscheid (Tabel 2) is te zien dat het vragen om een jonge kandidaat het vaakst voorkomt. Deze verboden formulering vormt circa 60% van de vacatures met een directe leeftijdsverwijzing. Daarnaast komt het regelmatig voor dat er wordt gevraagd naar kandidaten tussen specifieke leeftijdsgrenzen, en kandidaten van een bepaalde leeftijd of ouder (leeftijdseisen tot en met 18 jaar zijn niet meegeteld).

Tot slot bleek ook dat een aantal bewoordingen met direct onderscheid waarop wel gescand is, niet voor te komen in de vacatureteksten. Hierbij gaat het om de bewoordingen: Gevraagd naar babyboomer; gevraagd naar geboorteejaar kandidaat; gevraagd leeftijd kandidaat tot bepaald jaar; gevraagd minimaal X en maximaal Y leeftijd kandidaat; gevraagd kandidaat niet ouder dan X.

Aan de meest voorkomende specifieke bewoordingen die indirect onderscheid maken (Tabel 3) is te zien dat, net als bij het grootste deel bij direct, bewoordingen een wens uitspreken voor jonge kandidaten. Dit gebeurt in circa 80% van de gevallen door te vragen naar een student of starter.

Tabel 2 Aantal (en percentage) vacatures waarin één of meerdere verboden bewoordingen met direct onderscheid voorkomen, uitgesplitst naar vorm (streng en flexibel algoritme).

Bewoordingen met direct onderscheid	Streng algoritme		Flexibel algoritme	
	Aantal	Percentage van het totaal	Aantal	Percentage van het totaal
Gevraagd jonge kandidaat	2.346	60,81%	6.099	77,37%
Gevraagd kandidaat tussen X en X jaar	710	18,4%	786	9,97%
Gevraagd kandidaat X of ouder ¹	701	18,17%	701	8,89%
Gevraagd maximale leeftijd kandidaat	54	1,4%	209	2,65%
Gevraagd oude(re) kandidaat	41	1,06%	41	0,52%
Som:	3.852	99,84%	7.836	99,4%

Notes. Aantal vacatures geeft het aantal vacatures weer waarin de verboden bewoording één of meerdere keren voorkomt. Percentage is berekend t.o.v. het totaal aantal vacatures met verboden directe woorden (zie Tabel 1).

Tabel 3 Aantal (en percentage) vacatures waarin één of meerdere verboden bewoordingen met indirect onderscheid voorkomen, uitgesplitst naar vorm (streng en flexibel algoritme).

Bewoordingen met indirect onderscheid	Streng algoritme		Flexibel algoritme	
	Aantal	Percentage van het totaal	Aantal	Percentage van het totaal
Gevraagd student	45.673	71,76%	54.320	60,7%
Gevraagd starter	7.596	11,93%	16.315	18,23%
Aangeboden naast/ tijdens/ bezig met opleiding	6.185	9,72%	6.185	6,91%
Aangeboden bijverdienste naast school of studie	4.700	7,38%	4.766	5,33%
Aangeboden bijbaan naast school of studie	4.513	7,09%	6.752	7,54%
Gevraagd maximale werkervaring aantal jaar kandidaat	1.105	1,74%	11.350	12,68%
Aangeboden eerste baan	1.086	1,71%	1.086	1,21%
Aangeboden past bij lesrooster	854	1,34%	854	0,95%
Aangeboden eerste of tweede stap(pen) in carrière	540	0,85%	604	0,67%
Gevraagd student (onder de 19)	513	0,81%	557	0,62%
Som:	72.765	114,33%	102.789	114,84%

Notes. Aantal vacatures geeft het aantal vacatureteksten weer waarin de verboden bewoording één of meerdere keren voorkomt. Percentage is berekend t.o.v. het totaal aantal vacatures met verboden indirecte woorden (zie Tabel 1); de som van de aantallen is hier hoger dan die in Tabel 1 omdat er een aantal vacatures is waarin meer dan één bewoording voorkomt.

¹ Leeftijden van 18 jaar of jonger worden hierin niet meegeteld, zie methode sectie.

Daarna komt het vermelden dat de aangeboden functie past naast school, studie of opleiding het vaakst voor. Ook het vragen naar een maximaal aantal jaren werkervaring komt met name bij het flexibele algoritme, vrij vaak voor. Met al deze bewoordingen worden oudere kandidaten (indirect) uitgesloten.

3.2.3 In welke contexten komt leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten voor?

Om te onderzoeken of leeftijdsdiscriminatie in bepaalde contexten meer voorkomt, zijn een aantal vergelijkingen gemaakt. Allereerst kijken we naar verschillende beroepsgroepen. In de database worden vacatureteksten uit 24 beroepsgroepen volgens de standaardbedrijfsindeling (SBI) van het CBS onderscheiden. Daarvan is er gekeken of de percentages vacatureteksten met direct en indirect onderscheid binnen elke beroepsgroep hoger is dan de *overall* tellingen, zoals gedetecteerd door het strenge en flexibele algoritme (zie Tabel 1). Beroepsgroepen met minder dan 1.000 vacatures zijn

hierbij buiten beschouwing gelaten. Wat betreft het maken van direct leeftijds onderscheid was de *overall* marge (score van streng – flexibel algoritme) 0,14% - 0,29% (zie Tabel 1). Daarmee vergeleken scores de beroepsgroepen uit Tabel 4 bovengemiddeld.

Wat betreft het maken van indirect leeftijds onderscheid was de *overall* marge (score van streng – flexibel algoritme) 2,36% - 3,32% (zie Tabel 1). Daarmee vergeleken scores de beroepsgroepen uit Tabel 5 bovengemiddeld.

Daarnaast is er gekeken naar eventuele verschillen in het type contract dat wordt aangeboden. Direct leeftijds onderscheid lijkt iets meer voor te komen in vacatures voor parttime functies (≤ 32 uur; 0,17% - 0,37%) ten opzichte van fulltime functies (> 32 uur; 0,13% - 0,27%) en functies waarbij niet gespecificeerd is of het om een parttime of fulltime functie gaat (parttime/fulltime; 0,14% - 0,29%). Bij indirect leeftijds onderscheid is dit verschil duidelijker:

Tabel 4 Beroepsgroepen die bovengemiddeld scoren op direct leeftijds onderscheid in vacatureteksten (volgens zowel het flexibele als het strenge algoritme).

Sector volgens SBI-indeling	Streng algoritme	Flexibel algoritme
	Percentage van het totaal	Percentage van het totaal
Horeca	0,38%	0,58%
Recreatie, sport en toerisme	0,32%	0,74%
Communicatie, marketing en PR	0,30%	0,47%
Overig	0,30%	0,55%
Kunst, cultuur en media	0,27%	0,51%
Natuur- en milieuwetenschappen	0,21%	0,33%
Persoonlijke dienstverlening	0,19%	1,33%
Landbouw, veeteelt en visserij	0,16%	0,33%

Tabel 5 Beroepsgroepen die bovengemiddeld scoren op indirect leeftijds onderscheid in vacatureteksten (volgens zowel het flexibele als het strenge algoritme).

Sector volgens SBI-indeling	Streng algoritme	Flexibel algoritme
	Percentage van het totaal	Percentage van het totaal
Overig	5,42%	6,94%
Schoonmaak en beheer	4,00%	4,83%
Onderwijs, opleiding en training	3,69%	5,22%
Communicatie, Marketing en PR	3,40%	5,54%
Verkoop en handel	3,39%	4,56%
Horeca	3,24%	4,44%
Verzekeringen en financiën	2,81%	5,39%
Administratie en klantenservice	2,74%	3,95%
Recht, arbeid en maatschappij	2,50%	3,80%
Kunst, cultuur en media	2,46%	3,97%

indirect onderscheid komt het meest voor in vacatureteksten voor parttime functies (3,72% - 4,84%) en het minst bij vacatureteksten voor fulltime functies (1,87% - 2,79%). Daartussen vallen de vacatures waarbij niet gespecificeerd is of het om een parttime of fulltime functie gaat (3,4% - 4,5%).

In de database worden verder acht aangeboden contracttypen onderscheiden: bijbaan, detachering/interim, franchise, freelance, tijdelijk contract, mogelijk vast contract, vast contract en vrijwilligerswerk. Binnen deze contracttypen komt direct leeftijdsonderscheid bovengemiddeld vaak voor bij vrijwilligerswerk (0,29% - 0,71%) en bijbaan (0,28% - 0,52%). Indirect leeftijdsonderscheid komt bovengemiddeld vaak voor bij bijbaan (8,12% - 9,61%), tijdelijk contract (4,66% - 5,34%) en franchise (3,39% - 8,56%).

4

Conclusie

Het huidige onderzoek richt zich op een vroeg stadium in het wervings- en selectieproces waarin leeftijdsdiscriminatie kan plaatsvinden, namelijk in vacatureteksten. Om de omvang van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten te bepalen, is een algoritme (door)ontwikkeld waarmee nagenoeg alle online gepubliceerde vacatureteksten van 2018 zijn gescand op discriminerende formuleringen op grond van leeftijd. Het gaat daarbij om ruim 2,6 miljoen vacatureteksten.

Het algoritme vindt in 3.858 (0,14%) tot 7.883 (0,29%) van de onderzochte vacatureteksten uitdrukkingen die duiden op directe leeftijdsdiscriminatie. Uitdrukkingen die wijzen op indirecte leeftijdsdiscriminatie worden door het algoritme in 63.648 (2,36%) tot 89.495 (3,32%) van de vacatureteksten gedetecteerd. In totaal worden door het algoritme 67.277 (2,5%) tot 96.646 (3,59%) vacatureteksten met directe of indirecte leeftijdsdiscriminatie gedetecteerd.

Aan de verschillende verschijningsvormen van direct leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten is te zien dat het vragen om jonge kandidaten het meest voorkomt. Hierdoor worden oudere kandidaten uitgesloten. Ook aan de specifieke bewoordingen die indirect onderscheid maken is duidelijk te zien dat er met name een indirecte voorkeur voor jonge kandidaten wordt uitgesproken.

De gehanteerde methode maakt het tevens mogelijk om te onderzoeken in welke contexten leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten voorkomt. Hieruit blijkt dat onderscheid naar leeftijd binnen een aantal beroepsgroepen bovengemiddeld vaak voorkomt. Direct onderscheid komt het meest voor in vacatures binnen de horeca, recreatie sport en toerisme en de beroepsgroep “overig”. Indirect onderscheid komt het meest voor in de beroepsgroep “overig”, schoonmaak en beheer, en onderwijs opleiding en training.

Tevens blijken zowel direct als indirect leeftijdsdiscriminatie meer voor te komen bij vacatureteksten voor parttime functies ten opzichte van vacatureteksten voor fulltime functies of vacatureteksten waarin niet gespecificeerd is of het een fulltime of parttime functie betreft. Dit is in lijn met de vergelijkingen voor contracttypen waaruit blijkt dat leeftijdsdiscriminatie met name wordt gemaakt in vacatureteksten voor bijbanen, vrijwilligerswerk en tijdelijke contracten.

Een aantal kanttekeningen zijn van belang. De gehanteerde methode van geautomatiseerde inhoudsanalyse heeft als voordeel dat grote hoeveelheden vacatures kunnen worden geanalyseerd. In het huidige onderzoek zijn nagenoeg alle unieke, online vacatureteksten uit 2018 meegenomen: ruim 2,6 miljoen. Met geautomatiseerde inhoudsanalyse is echter het bereiken van een perfecte (100% kloppende) automatische classificatie nagenoeg onmogelijk. In het onderzoek van Fokkens, Beukeboom & Maks (2018) is de betrouwbaarheid van het algoritme getoetst door middel van een handmatige codering van vacatureteksten. Uit deze handmatige analyse bleek dat de door het flexibele en het strenge algoritme gedetecteerde woorden en woordcombinaties in 94,5% van de gevallen correct zijn gedetecteerd, en dus ook daadwerkelijk verboden leeftijdsdiscriminatie betroffen.

In dit onderzoek is er gefocust op woorden en woordcombinaties die wettelijk verboden zijn. Deze woorden en woordcombinaties zijn gebaseerd op oordelen van het College voor de Rechten van de Mens. Er zijn echter ook woorden of woordcombinaties die in vacatureteksten kunnen voorkomen die niet wettelijk verboden zijn, maar mogelijk wel van invloed zijn op een (potentiële) sollicitant. Zo zijn de formuleringen die gaan over het bedrijf of team, zoals “je past in een jong team”, “kom jij ons jonge en dynamische team versterken” buiten beschouwing gelaten, omdat deze wettelijk niet verboden zijn. Dergelijke bewoordingen komen echter voor en het is aannemelijk dat deze van invloed zijn op de bereidheid van oudere kandidaten om te solliciteren. Mogelijk kan toekomstig onderzoek meer inzicht bieden in de mate waarin dergelijke vormen voorkomen en invloed zijn.

De bevindingen van dit onderzoek dragen hopelijk bij aan meer bewustwording en een maatschappelijke discussie over leeftijdsdiscriminatie. Bewustwording over de wijze waarop voorkeuren voor bepaalde leeftijdscategorieën in wervings- en selectiefase tot uiting kunnen komen, en mogelijk een uitsluitende werking hebben, is een belangrijke stap in de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie.

Referenties

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Ervaren_discriminatie_in_Nederland

CBS (2017). *55-plussers minder snel aan de slag dan jongere groepen*. Geraadpleegd 28 februari 2017 op <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/11/55-plussers-minder-snel-aan-de-slag-dan-jongere-groepen>

College voor de Rechten van de Mens (2013). *De juiste persoon op de juiste plaats. De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. <https://www.mensenrechten.nl/publicaties/detail/18402>

Fokkens, A., Beukeboom, C. J. & Maks, I. (2018). *Leeftijdscriminatie in vacatureteksten. Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten*. Rapport in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens.

Mann, L., Beukeboom, C. J. & Fokkens, A. (2017). *Leeftijdscriminatie op de Arbeidsmarkt in de Wervings- en selectiefase: Een verkenning van verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten*. Rapport in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/04/11/leeftijdscriminatie-op-de-arbeidsmarkt>

Nievers, E. (2007). *Ervaren discriminatie en gedragsconsequenties*. In: I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2007/Discriminatiemonitor_niet_westerse_allochtonen_op_de_arbeidsmarkt_2007

Dit rapport is een uitgave van:

Inspectie SZW

De Inspectie SZW maakt deel uit van het Ministerie
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

OBT bv, Den Haag | 126841

© Rijksoverheid | Februari 2020