

Vanuit de voormalige Vereniging Leeftijdsdiscriminatie signaleren wij op deze site actuele zaken op het gebied van Leeftijdsdiscriminatie. U wordt op de hoogte gehouden van actuele zaken en u kunt uw mening geven over wat u leest en zelf meemaakt. Onze specialisatie ligt vooral op het gebied van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt, zoals deze vastgelegd is in de Wet op het verbod op Leeftijdsdiscriminatie bij Arbeid en Scholing, ingegaan per 1 mei 2004.

Alles op een rijtje

Er lijkt een paradox te zijn ontstaan tussen deze wet en de houding van overheid, werkgevers en verzekeringsbedrijven.

Aan de ene kant stimuleert de overheid werken voor ouderen (zo komen er in de loop van 2009 extra maatregelen voor werkgevers om het aannemen van 50 plussers te stimuleren; 62 plussers die doorwerken krijgen een bonus), maar gelijktijdig zorgt deze zelfde overheid voor het in stand houden van leeftijdsdiscriminatie die maken dat ouderen gedwongen worden te stoppen met werken.

Er wordt te vanzelfsprekend ervan uitgegaan dat de huidige 62er met pre pensioen wil. Er wordt nog steeds te weinig geïnvesteerd in diegenen die in de tweede helft van hun loopbaan zijn. En bij ontslagen wordt te weinig gekeken naar een afspiegeling van de leeftijd van onze huidige werkende bevolking tot 65 jaar.

Van werkgevers wordt nog steeds getolereerd dat leeftijdsgrenzen vermeld worden bij vacatures, zonder dat daar een objectieve rechtvaardiging voor is. (Een objectieve rechtvaardiging is bijvoorbeeld werken met gevaarlijke machines voor jongeren tot 21 jaar). Opleidingstrajecten worden soms alleen voor jongeren opgezet. En dat terwijl tegenwoordig een opleiding nog maar zelden "een leven lang" meegaat. Ook reïntegratiebureaus gaan soms in de fout en bieden scholingstrajecten met baangarantie aan voor werkzoekenden tot 35 jaar. Ook voor scholing geldt de wet op de Leeftijdsdiscriminatie nu eenmaal.

CAO's werken nog steeds met verplichte pensioenleeftijden, zelfs met verplichte demotieleeftijden (zie het archief Actualiteiten: de 1e hoboïst, die op zijn 60e verplicht naar 2e hoboïst gedemoveerd werd.)

Het verzekeringswezen weigert gelijke premieheffing voor elke leeftijd bij pensioenopbouw te faciliteren, waardoor ouderen, ook om hogere premiekosten afgewezen worden bij sollicitaties. (Dit kan soms wel tot 20% verschillen.)

Daarnaast weigeren verzekeraars ouderen te verzekeren tegen kosten van ziekten. (Vanaf 2004 geldt een doorbetalingsplicht van 2 jaar bij ziekte, dus ook 65 min kan hiervan de dupe zijn.)

Voor zelfstandige 50 plussers is verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid vrijwel onbetaalbaar geworden. De reparatie van de WAZ in de private sfeer geldt slechts tot 50 jaar. Ook daar dus een knip die leeftijdsdiscriminerend werkt, en dat terwijl zelfstandigen vrijwel geen gebruik maakten van de WAZ: men is, oud of jong, zelden ziek. Ouderen, die door hun leeftijd meer pensioenrechten opgebouwd hebben dan jongeren zijn al extra kwetsbaar, omdat sinds 1 januari 2007 bij een eventueel faillissement hun pensioenopbouw automatisch in een faillissement getrokken wordt.

Kortom, tijd om een stukje tegenwicht te bieden. Niet alleen door het signaleren van wat er niet goed gaat, maar ook om samen met het bedrijfsleven en onderzoekers te kijken naar praktische oplossingen en verbeteringen, die kunnen leiden tot een grotere bereidheid om zonder sancties de Wet op de Leeftijdsdiscriminatie na te leven.

Onze website meldt regelmatig klachten over leeftijdsdiscriminatie. Zonodig verwijzen wij klagers naar organisaties die hen verder kunnen helpen.