

Schaf de verplichte pensioenleeftijd af

Posted on 28 augustus 2021 by Wim Groot

Ongelijke behandeling wordt in onze samenleving – terecht – steeds minder geaccepteerd. Discriminatie op basis van geslacht, afkomst of geaardheid is verboden. Ook discriminatie op basis van leeftijd is op grond van Artikel 1 van de Grondwet niet toegestaan.

Ondanks dat doet de overheid aan leeftijdsdiscriminatie en staat toe dat werknemers worden gedwongen om te stoppen met werken als ze hun pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Deze institutionele leeftijdsdiscriminatie moet worden gestopt.

Institutionele leeftijdsdiscriminatie

In de meeste cao's is afgesproken dat een arbeidscontract wordt beëindigd en de werknemer wordt ontslagen als de AOW-leeftijd wordt bereikt. Ook als hierover niets in de cao is afgesproken, heeft de werkgever het recht het arbeidscontract dan te beëindigen. Als in de cao is afgesproken dat het contract eindigt als de AOW

ingaat, maar de werknemer toch wil doorwerken, dan kan met de werkgever een nieuw contract worden afgesloten. De werknemer is dan wel afhankelijk van de bereidheid van de werkgever om dit te doen.

De cao-afspraken over het beëindigen van het contract als de AOW ingaat, moeten worden geschrapt. Ook de mogelijkheid die werkgevers nu hebben om het arbeidscontract 'van rechtswege' te beëindigen bij het bereiken van de AOW-leeftijd moet worden afgeschaft. Beide regels zijn vormen van institutionele leeftijdsdiscriminatie: door overheidsbeleid gefaciliteerde ongelijke behandeling van mensen op basis van hun leeftijd.

Steeds meer ouderen gaan betaald werken

Ontslag bij het ingaan van de AOW gaat in tegen de wens van veel werknemers. Dat blijkt ook uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek die deze week werden gepresenteerd. In 2020 waren er meer dan 300 duizend mensen van 65 jaar en ouder met betaald werk. Dat is meer dan een verdubbeling in tien jaar tijd: in 2010 waren nog maar 140 duizend 65-plussers aan het werk.

De arbeidsdeelname van ouderen neemt ook toe. Van de 68-jarigen had in 2020 13,1% een baan. Van de 69-jarigen werkte 9,7%, terwijl in 2020 de arbeidsdeelname van 70-75 jarigen 7,5% was. De toename van de arbeidsdeelname onder 65-plussers geeft aan dat de verplichte pensioenleeftijd voor steeds meer ouderen achterhaald is geraakt.

Verplicht leeftijdsontslag leidt tot verlies aan menselijk kapitaal

Waarschijnlijk willen nog veel meer 65-plussers langer doorwerken maar worden ze hierin belemmerd door het verplichte ontslag bij het bereiken van de pensioenleeftijd. In landen waar ontslag bij het bereiken van de pensioenleeftijd niet is toegestaan, zoals de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk, is de arbeidsdeelname van 65-plussers hoger dan bij ons.

De mensen die na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd blijven werken zijn voor een deel zelfstandigen die geen werkgever hebben die hen kan ontslaan, deels zijn dat werknemers die na ontslag ergens anders aan de slag gaan. Onder

deze laatste groep zijn veel mensen die ander en lager gekwalificeerd werk gaan doen. Dit is een ander nadeel van het verplichte leeftijdsontslag: het leidt tot een verlies aan menselijk kapitaal. Nuttige kennis en ervaring gaan verloren door het verplichte leeftijdsontslag.

Doorwerken is financieel aantrekkelijk

In het Verenigd Koninkrijk is verplicht ontslag bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd sinds 2011 verboden. Werken na je vijfenzestigste is daar financieel aantrekkelijk. In het Verenigd Koninkrijk kan de werknemer ervoor kiezen om als de pensioenleeftijd is bereikt te blijven werken en tegelijkertijd pensioen te ontvangen. Men kan er ook voor kiezen om het pensioen later te laten ingaan, het pensioenbedrag is dan hoger.

Tegelijkertijd betalen werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt minder sociale premies. Een hoger netto loon en pensioen, of een hoger netto loon en een hoger pensioen als je daadwerkelijk stopt met werken, maakt werken na de pensioengerechtigde leeftijd aantrekkelijk.

Te optimistisch?

Ook in ons land is het financieel aantrekkelijk om naast je AOW en aanvullend pensioen te blijven werken. AOW-ers betalen geen sociale premies en houden dus netto meer over van het inkomen dat ze verdienen. Het verplichte ontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd maakt het voor veel oudere werknemers echter onmogelijk om hiervan te profiteren.

Een bezwaar dat vaak wordt aangevoerd tegen afschaffing van de verplichte pensioenleeftijd is dat werknemers te optimistisch zijn over hoe lang ze kunnen en willen werken en zonder een vaste pensioenleeftijd te weinig geld opzij leggen voor hun latere pensioen.

Verplichte pensioenleeftijd past niet bij nieuw pensioenstelsel

Dit bezwaar geldt in landen zoals de Verenigde Staten waar werkenden zelf voor hun pensioenvoorziening moeten zorgen, maar niet in Nederland. Het overgrote

deel van de werkenden in Nederland kan niet zelf bepalen hoeveel geld ze opzij zetten voor het pensioen maar draagt verplicht maandelijks een vast bedrag aan pensioenpremie af.

Een verplichte pensioenleeftijd past ook niet bij het nieuwe pensioenstelsel waarbij de hoogte van de pensioenuitkering steeds meer afhangt van het rendement op de geïnvesteerde pensioenpremies. Als door lage beleggingsresultaten de hoogte van het pensioen tegenvalt, kunnen werkenden bij een verplichte pensioenleeftijd hun lage pensioenuitkering niet compenseren door langer te blijven werken. Dit dwingt gepensioneerden om bij een tegenvallend pensioen in relatieve armoede te leven.

Verplichte pensioenleeftijd in belang van werkgevers

De belangrijkste reden waarom werkenden niet zelf mogen beslissen wanneer te stoppen met werken is dat een verplichte pensioenleeftijd in het belang is van werkgevers. Door het beloningssysteem met vaste periodieken voor het aantal jaren ervaring verdienen oudere werknemers vaak meer dan dat ze het bedrijf opleveren.

Het systeem van automatische periodieken is namelijk meestal niet gerelateerd aan de prestaties van werknemers: ongeacht of een werknemers beter is gaan presteren, heeft de werknemer recht op een jaarlijkse periodieke verhoging. Voor werkgevers is een beloningssysteem met vaste periodieken alleen interessant als er op een bepaalde leeftijd een einde komt aan het dienstverband en de werkgever de oudere werknemer kan vervangen door een goedkopere jongere. Om deze reden komen in landen zonder verplichte pensioenleeftijd beloningssystemen met vaste periodieken minder vaak voor.

Zonder verplichte pensioenleeftijd minder tekorten op arbeidsmarkt

Het afschaffen van de institutionele leeftijdsdiscriminatie en werkenden zelf laten bepalen wanneer ze willen stoppen met werken, helpt ook om de toenemende tekorten op de arbeidsmarkt te verminderen. De tekorten aan ic-, spoedeisende hulp- en kinderverpleegkundigen, leraren, politieagenten, koks, obers en bouwvakkers – om slechts een aantal beroepen te noemen – is blijvend. Deze

tekorten kunnen niet worden opgelost door meer jongeren voor deze beroepen op te leiden, want daarvoor zijn er gewoonweg te weinig jongeren.

De tekorten worden ook niet opgelost door ongebreideld migranten toe te laten. Migranten zijn ook op de arbeidsmarkt in hun land van herkomst vaak hard nodig en migranten beschikken meestal niet over de juiste opleiding of over voldoende kennis van de Nederlandse taal om in de tekortberoepen te kunnen werken. De tekorten op de arbeidsmarkt worden het snelst verminderd door oudere werknemers in staat te stellen langer door te werken door het verplichte ontslag bij het ingaan van de AOW uitkering af te schaffen.