

EEN GOED PENSIOEN IS EEN KWESTIE VAN FATSOEN

Strijd voor behoud en verbetering van het pensioenstelsel gaat door!

NIEUWSBRIEF 6, januari 2021

Kernteam Landelijk Actiecomité RED HET PENSIOENSTELSEL

info@redhetpensioenstelsel.nl

Beste strijdmakkers,

VOORWOORD

Regering en sociale partners gaan met het pensioenakkoord en de uitwerking daarvan voorlopig verder met een beleid dat veel maatschappelijke problemen niet oplost. En zelfs nieuwe creëert!

Dat is zeker het geval als we het hebben over de **arbeidsmarktproblemen** die in de Nederlandse samenleving spelen, maar ook wereldwijd zich manifesteren. In deze Nieuwsbrief leggen we dit onderwerp kritisch onder het vergrootglas. De Corona crisis heeft de werkelijke problemen scherp aan het daglicht gebracht.

Problemen

De problemen die ons voorgeschied worden zijn het zware werk en de Nederlandse demografie, of te wel de vergrijzing en de ontgroening van de bevolking.

Voor wat betreft het zware werk is er duidelijk een verschuiving te zien van fysiek zwaar werk naar psychische belasting. Dat is ook goed te zien aan de verzuimcijfers. Oorzaak nummer één van veel verzuim is de werkdruk en stress. Het is daarom ook terecht dat er een discussie plaatsvindt over wat nu echt zwaar werk is. De verpleegkundigen en verzorgenden, op de IC's, in de thuiszorg, in de verpleeg en verzorgingshuizen en in de instellingen voor lichamelijk en verstandelijk gehandicapten kunnen daarover meepraten. Maar ook de politiemensen, de leraren en de docenten op de scholen, de postbezorgers, buschauffeurs, trambestuurders en vele anderen weten nu erg goed wat werkdruk is. Het perspectief om langer te moeten doorwerken is alles behalve aantrekkelijk. Toch is dat langer doorwerken één van de afspraken in het pensioenakkoord!

Vergrijzing en ontgroening worden daarvoor als argument gebruikt. Dat argument wordt aangehaald omdat er te weinig werkenden zouden zijn om de AOW voor steeds meer oudere mensen op te kunnen brengen. Financieel is dat flauwekul, divers onderzoek onder andere door professor Verbon, heeft aangetoond dat de AOW blijvend goed betaalbaar is. Het is een politieke keuze die gemaakt wordt om de AOW leeftijd te verhogen. Laten we op dat punt doorgaan door een andere invalshoek te kiezen.

Arbeidsparticipatie

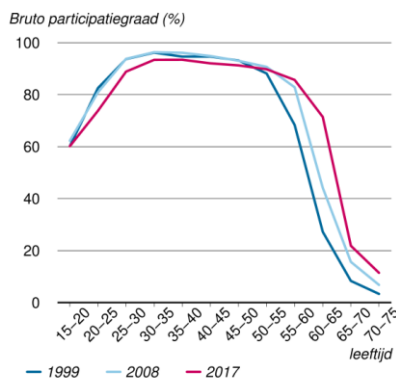
De arbeidsparticipatie is een maat die aangeeft hoeveel mensen er werkelijk aan het arbeidsproces deelnemen, ingedeeld naar verschillende leeftijdsgroepen. Bij die maat spreken ze altijd over bruto arbeidsparticipatie. Daarbij gaat het niet over hoeveel uren je daadwerkelijk werkt of kunt werken, maar of je werkt of geregistreerd staat als werkeloze. Deze arbeidsparticipatie geeft een betrouwbaarder beeld van de werkelijke problemen op de arbeidsmarkt.

Enkele zaken die opvallen, zie de grafiek hieronder;

(Toelichting dit is de stand van 2017, de situatie is er sindsdien niet op verbeterd, het betreft

slechts mannen, voor vrouwen is het beeld slechter.)

- Mensen beginnen pas echt deel te nemen aan de arbeidsmarkt tussen de 25 en 30 jaar.
- Mensen beginnen al op te houden met werken vanaf hun 55^e. (de gemiddelde leeftijd waarop mensen stoppen met werken is de laatste jaren flink opgelopen en ligt nu volgens de laatste cijfers van CBS rond de 65 jaar, logisch gevolg van de gestegen pensioenleeftijd) Dat betekent dat een werkzaam leven maximaal 35 jaar beslaat.
- Wanneer je de AOW leeftijd verhoogt wordt het werkzaam leven van 35 jaar niet veranderd en daarmee de arbeidsparticipatie niet verhoogd. De lijnen in de grafiek schuiven slechts naar rechts op. Jongeren gaan alleen maar later werken. Dat is iets wat ook corona heel erg duidelijk gemaakt heeft.
- Dat laatste wordt al aangetoond door de vergelijking tussen 2008 en 2017.



Arbeidsproductiviteit en technologie.

De arbeidsproductiviteit zegt iets over hoeveel mensen er nodig zijn om een bepaald welvaartsniveau te bereiken. Het is duidelijk dat met verdergaande automatisering en technologische verbeteringen de arbeidsproductiviteit erg stijgt. Dat zou een zegen zijn als de opbrengst van die extra productiviteit aan de werkers ten goede zou komen en de arbeidsduur verkort zou worden. Daardoor zou de beschikbare arbeid over meer werkers kunnen worden verdeeld. Dat is niet het geval. Over de gehele samenleving zie je dat erg veel banen verdwijnen doordat machines en computers het werk van mensen beter kunnen en overnemen. Het tegenargument is dan dat machines en computers ook het werk van mensen zijn. Dat is waar maar de verhoudingen zijn erg scheef. Om mensen die hun werk verliezen als gevolg van automatisering in te zetten in de automatisering of in herstel van dienstverlening op talloze terreinen waar die is wegbezuinigd, is een lange termijn omscholingsprogramma nodig.

Er zitten twee kanten aan de automatisering en mechanisering. Enerzijds is er een kwantitatief probleem. Er zijn veel minder mensen nodig om het werk te doen voor een bepaald welvaartsniveau.

Ten tweede is er een kwalitatief verhaal. Veel werk wordt gestandaardiseerd. Er is veel minder vakwerk nodig, machines en computers nemen het ingewikkelde werk maar ook het eenvoudige werk van mensen over.

Conclusies

De arbeid wordt veel informeler en wordt geflexibiliseerd. Informeler wil zeggen dat arbeidsverhoudingen niet meer vastliggen in arbeidscontracten. Flexibele arbeid wil zeggen dat er alleen gewerkt wordt wanneer dat nodig is.

Dat maakt het gaan sparen voor een goede ouderdomsvoorziening erg moeilijk, het wordt meer en meer een luxe aangelegenheid.

Dat maakt het voor ouderen ook moeilijk om blijvend mee te doen aan het arbeidsproces,

een proces dat aan veel veranderingen onderhevig is.

Er is geen plan(eet) B, we moeten veel zuiniger aan doen met onze aarde, dat betekent dat hele productieprocessen en consumptiepatronen snel en drastisch moeten veranderen. Dat is iets wat nu al moet beginnen om in de toekomst zijn beslag te krijgen.

Financieel is er geen noodzaak de arbeidsparticipatie te verhogen.

Het werk moet veel beter verdeeld worden en voor de groeiende behoefte aan dienstverlening, waaraan nu door vrijwilligers of uitkeringsgerechtigden tegemoet wordt gekomen, moeten reële banen met reële beloning worden gecreëerd.

Concreet betekent dit dat de AOW leeftijd drastisch naar beneden kan. Daar is veel draagvlak voor in de samenleving.

Laten we daarvoor gaan!

Informeer familie, vrienden, kennissen en burens en geef hun e-mailadressen aan ons door zodat wij elkaar kunnen bereiken. DAT KAN DOOR TE MAILEN NAAR:

info@redhetpensioenstelsel.nl

We blijven doorgaan met discussie over ons pensioenstelsel in de volgende nieuwsbrieven, waarbij de eisen onveranderd leidend zijn:

a. AOW-leeftijd

Stijging van de AOW- en pensioenleeftijd moet worden gestopt en terug gedraaid omdat die onwenselijk en onnodig is; werken tot maximaal 65 jaar en eerder stoppen mogelijk maken door het afschaffen van de RVU-boete.

b. Indexatie voor iedere generatie

Indexatie van de pensioenen en de pensioenopbouw door toepassen van een realistische rekenrente waarin rekening wordt gehouden met de rendementen van de pensioenfondsen.

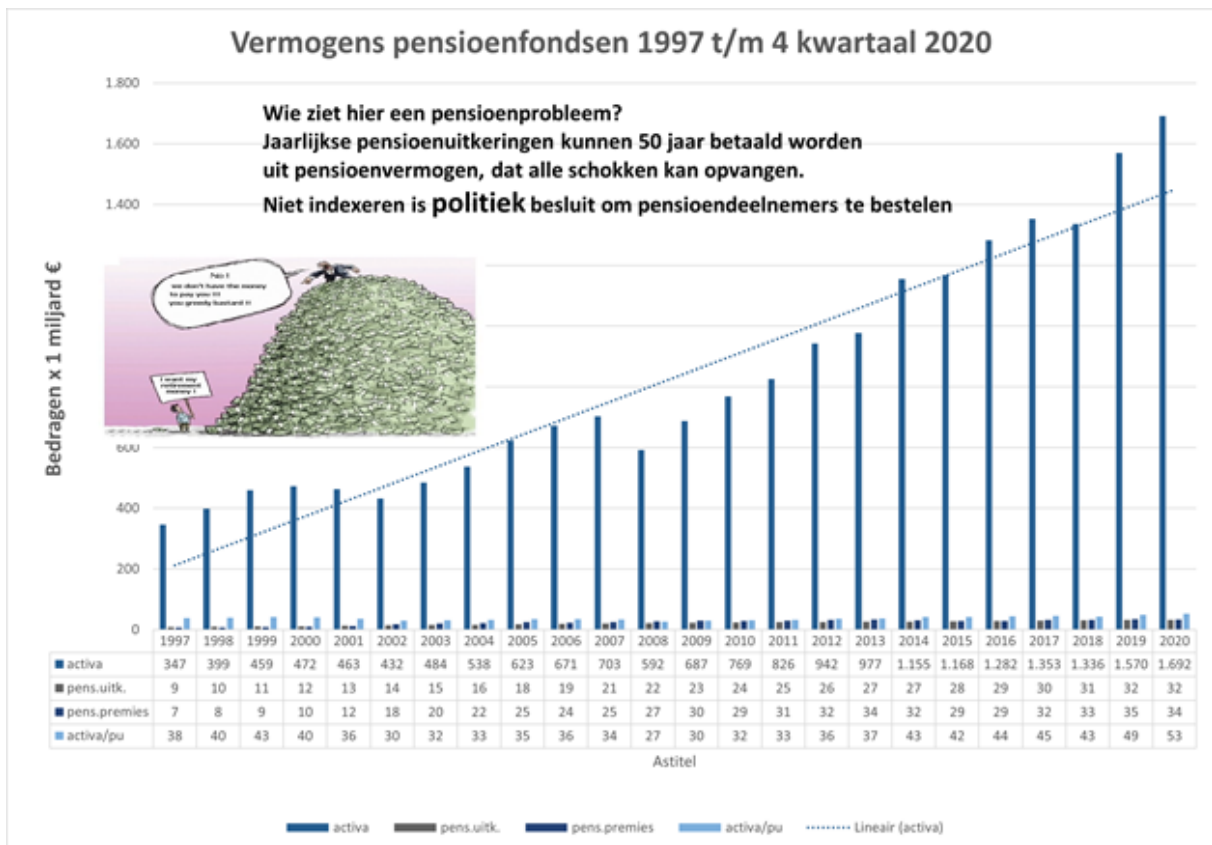
c. Een goed pensioen voor iedereen

Toegang tot het pensioenstelsel ook voor flexwerkers en ZZP' -ers.

d. Geen verslechtingen

Aanpassing van het pensioenstelsel mag niet leiden tot verslechtingen.

Kortom: Zeggenschap over ons pensioen!



Zoveel pensioenvermogens hebben de pensioendeelnemers opgebouwd, jullie eigen uitgesteld loon en daarvan kunnen we al meer dan 50 jaar alle jaarlijks pensioenuitkeringen betalen; die pensioenberg raakt NOOIT op tenzij we ons laten bestelen door de huidige coalitiepartijen/pensioenrovers.

Dus daarom NIET op die pensioenrovers op 17 maart stemmen!!

Pensioenrovers

van Nederland

GROENLINKS
GROENLINKS
GROENLINKS
GROENLINKS

Met uw hulp krijgen we ze wel klein

Pensioendeelnemers van Nederland