

Het (af)tellen der jaren

Ouderen zijn minder chantabel

De succesvolle chirurg op jaren die nog fit en kundig is, kondigt op de televisie aan dat hij geen genoeg neemt met het hem opgelegde tijdstip van vertrek. In een ander televisieprogramma vertelt een 58 jarige havenwerker een heel ander verhaal. Hij heeft met beide handen de mogelijkheid gegrepen 'vervroegd uit te treden'.

Twee totaal andere situaties. De chirurg: "Ik mankeer niets, ben gezond en mijn techniek is nog prima. Mijn kennis is in de loop der jaren vermeerderd, het zou zonde zijn als ik ermee ophoud." Hij gaat naar Amerika om z'n beroep voort te zetten. De havenwerker: "Ik heb er 46 jaar opzitten, ik vind het welletjes en ben blij dat ik eruit ben. M'n rug is nog niet helemaal versleten, nu kan ik nog thuis leuke dingen doen."

Uitgeschakeld

Eén ding is in ieder geval duidelijk, 55-plussers kan je niet over één kam scheren. Dat heeft veel, zo niet alles met hun werk te maken. De één kreeg de kans werk te doen dat hij als zinvol ervaren heeft, de ander heeft brood op de plank gebracht. Hoe zouden de chirurg en havenwerker in de zestiger jaren gereageerd hebben, toen de engelse hoogleraar Leach zei: "In een veranderende wereld, waarin machines slechts een korte levensduur hebben, moeten de mensen ook niet te lang dienst doen. Iedereen die ouder is dan 55 moet worden uitgeschakeld." Net als velen in die tijd zullen ook zij waarschijnlijk verontwaardigd hebben opgekeken. Maar nu is het realiteit. Zowel in de WW als in de WAO is het merendeel van de mensen de vijftig gepasseerd. In 1970 had één op de vijf mensen in de leeftijd van 50 tot 65 jaar een uitkering, nu is dat bijna één op twee. Van de VUT - een solidariteitsregeling - maken 120.000 mensen gebruik. De gemiddelde uittreedingsleeftijd is zestig jaar, 90 procent maakt van zo'n regeling gebruik.



foto Chris Pennarts

Productiviteit

De uitschakeling is dus goed op gang gekomen. Maar nu wordt een ander probleem gesteld. Het kost veel te veel en als deze trend zich doorzet, wordt dit alles in de toekomst helemaal onbetaalbaar. Dit doet erg denken aan de discussie over de betaalbaarheid van de WAO, die ook al weer jaren gevoerd wordt. Meestal wordt daarin niet betrokken dat de WAO-kosten (die overigens niet meer stijgen door de vele gedeeltelijke afkeuringen) onlosmakelijk verbonden zijn met het feit dat de arbeidsproductiviteit in Nederland tot de hoogste in de wereld hoort. Kees Fortuin (van het Nederlands Instituut voor Maatschappelijke Ontwikkeling in Tilburg) legt dat verband heel direkt: "Het is heel simpel. In bedrijven waar alleen jonge en gezonde mensen werken, stijgt de productiviteit. Gooi al wat niet mee kan er gewoon uit, dan zitje als ondernemer goed." (Forum 26-07-1990) Kortom,

mensen leveren te weinig op, kosten te veel en zijn eenmaal 'uitgeschakeld' weer te duur. Mensen zijn dus gewoon een 'kosten-baten- plaatje' en in deze 'afweging' is leeftijd een belangrijk criterium. Het wordt al penibel rond de veertig, met of zonder bijpas-regeling, wordt 45-plussers bij bedrijfssaneringen de wacht aangezegd. Dat is bijvoorbeeld het geval bij IBM, meteen forse 'oprotpremie'. Bij de Centurion-operatie van Philips staat in het sociaal plan een 'vertrekregeling' vanaf 54 jaar.

Kosten-baten

Bij 55-plussers wordt die afweging nog veel duidelijker. Als mensen nog niet ziek en afgebrand zijn, nog niet in de WAO zitten, worden ze als 'boventalig' gezien. Wanneer de directie van Hoogovens aankondigt dat er in de komende twee jaar 3.300 arbeidsplaatsen moeten verdwijnen, wordt een beroep gedaan op de ouderen. Op 'vrijwillige basis' kunnen ze

vertrekken. De overgrote meerderheid pakt die kans, temeer daar ze onder de gegeven omstandigheden een aanvulling krijgen op hun werkloosheidsuitkering. Een regeling die gefinancierd wordt door fondsen van de Europese Kolen- en Staalgemeenschap. Ze kiezen in een moeilijke situatie. Misschien hebben ze langzamerhand hun buik vol van Hoogovens en ze worden ook nog eens met ontslag bedreigd. Tegelijkertijd bieden ze Hoogovens de mogelijkheid 'soepel' en voordelig te saneren. Het risico een boete te krijgen voor mensen die arbeidsongeschikt raken, wordt kleiner-jongeren kosten minder, hebben minder weerstand tegen verandering' en zijn produktiever. Minister De Vries is daar tegen, hij vindt het niet meer van deze tijd dat werkne(e)m(st)ers van 55 jaar en ouder als eersten eruit vliegen. De Hoogovens-directie krijgt toch haar zin en De Vries helpt het Europees geld los te krijgen. Hebben we nu eindelijk een bewindsman die het opneemt tegen de uitschakeling van 'bovenjarigen'? Nou nee, zijn argumentatie doet denken aan wat de komponist Ravel eens opmerkte over zijn alom geprezen Bolero: "Het is weliswaar mijn beste werk, maar het kan jammer genoeg geen 'muziek' genoemd worden." De Vries is niet bevolgen, maar gewoon een kosten-baten-rekenaar: 'ouderen kunnen moeilijker aan een baan komen, het risico is dat ze de rest van hun leven op onze begroting drukken en er zijn toch al steeds minder jongeren, want Nederland vergrijst.'

Arbeidsomstandigheden

Over die vergrijzing van Nederland, ook wel ontgroening genoemd, zijn voorspellingen opgesteld. De Vries maakt zich grote zorgen, want als het allemaal uitkomt, staat het sociaal zekerheidsstelsel op springen. In het jaar 2010 zijn er zo veel mensen met pensioen dat het kleine, overblijvende 'groene deel' de kosten niet zal kunnen opbrengen. Deze zorgen voor morgen zijn er nu al; de helft van de mannelijke beroepsbevolking van 50 jaar tot 65 jaar moet het al doen met een uitkering: WW, WAO, VUT of de sociale dienst. Ook de werkgevers zijn bezorgd. Ze zijn voor verhoging van de VUT-leeftijd en eigenlijk willen ze gewoon van de VUT af. Dit laatste stuit uiteraard op verzet, daarom zinspelen ze op bedrijfsgerichte of individuele, financiële regelingen. Wat er zou moeten gebeuren, is een serieuze verbetering van de arbeidsomstandigheden. Alleen op die manier zal de uitstoot van ouderen en toekomstige ouderen beperkt kunnen worden. In deze toch al 'slechte tijden' valt dit van ondernemers niet te verwachten. Het ging en gaat om een hoge arbeidsproductiviteit en zo laag mogelijke kosten. Daarnaast voeren ze hun campagne tegen het 'ziek-zwak-en-misselijk syndroom' - KNOV-voorzitter Kamminga - waardoor de Nederlandse werknemers in de WAO terecht zouden komen.

De boodschap van de onbetaalbaarheid van de VUT, die aan het begin van het Jaar van de Ouderen breed in de media is uitgemeten, heeft de tweedeling tussen 'werkenden' en niet-werkenden' uitgebreid met een deling tussen 'jong' en 'oud'. Eerder waren de werklozen de 'uitvreters', nu zijn daar de 'dure' Vutters aan toegevoegd.

Inleveren

Is er ook tegengas? Volgens een unaniem onderschreven SER-advies moet er in de komende jaren een "activerend en participatiebevorderend ouderenbeleid worden ontwikkeld dat primair gericht is op voorkoming van vroegtijdige uitstroom van oudere werknemers uit het arbeidsproces." (Het Financieel Dagblad, 24-01-1993) Een loffelijk streven, maar wordt daarmee de suggestie van de FNV overgenomen om een deeltijd-VUT in te voeren of een vierdaagse werkweek voor 50-plussers? Nee, de ondernemers zien meer in een zogeheten kultuuromslag. Een modieus woord, dat concreet betekent dat ouderen niet meer zouden kunnen voldoen aan de functie-eisen en dus op een lagere functie met een lager loon gezet moeten worden. Deze tendens is al aangegeven door de onderzoekers Schippers en Siegers, die melden dat in de naaste toekomst verwacht kan worden dat "gegeven de loonproblematiek die voortvloeit uit de vergrijzing van de beroepsbevolking werkgevers de mogelijkheid oudere werknemers lager te belonen c.q. hun beloning aan te passen aan hun arbeidsproductiviteit met beide handen zullen aangrijpen." (Tijdschrift voor Politieke Economie, 14e jaargang, nr. 2 1991) De werknemer die met z'n werkervaring en kennis ook nog eens Abraham heeft gezien, zal dus een stapje terug moeten doen en genoeg moeten nemen met een lagere plaats op de loonschaal. Met het vooruitzicht dat ook het pensioen dat verbonden is aan het laatst verdiende loon, lager zal zijn. Dus een beleid van DEMotie in plaats van PROMotie. Minister De Vries heeft zich al tot spreekbuis gemaakt van alle ouderen. Op een forum dat de FNV in Utrecht organiseerde (oktober 1992), zei hij dat ouderen bereid zijn voor een lager loon aan de slag te willen blijven. VNO-voorzitter Rinnooy Kan legde er op hetzelfde forum nog een schepje bovenop. De oudere werknemer is volgens hem in de toekomst hard nodig vanwege de kennis en ervaring, de naderende vergrijzing laat niet toe dat zo maar iedereen op z'n zestigste met pensioen kan gaan.

Verdwijntruuk

Om de VUT 'betaalbaar' te maken, wordt nu aan de CAO-onderhandelaars de suggestie gedaan te ijveren voor individuele spaarregelingen. Daarmee kan een individuele en eventueel vervroegde uittrekking gefinancierd worden. Dit idee is in de CAO van Akzo al gehonoreerd. In 2006 is daar de kollektieve VUT van de baan. Een verdwijntruuk die door de mensen zelf betaald mag worden.

De Dienstenbond FNV heeft laten weten veel te voelen voor een pre-pensioen, dat ook zelf betaald moet worden. Mensen kunnen dan, als het zo ver is, zelf kiezen: of met de VUT gaan, of ... een bootje kopen van het gespaarde geld dat intussen wel van een te eisen loonsverhoging zal afgaan. Was het vroeger inleveren voor werkgelegenheid, nu is het de nullijn voor het pre-pensioen. Ook de VHP (hoger personeel) ziet veel in een dergelijke aanpak. Ach, laten we maar denken aan Simone de Beauvoir, die in haar boek De Ouderdom -1971- al opmerkte: "In de bedrijven brengt hoge leeftijd een waardevermindering met zich mee en niet alleen voor arbeiders, maar ook voor het kader en kantoorpersoneel." Inderdaad zo zit de markteconomie in elkaar, wijsheid wordt niet beloond, zelfs niet van het hoger personeel.

Nog even terugkomend op het tegengas. Inspirerend is een uitspraak van Theo Meyman (hoogleraar in de psychologie van de arbeid en gezondheid aan de Universiteit van Amsterdam). Op een discussiebijeenkomst van het FNV-sekretariaat Uitkeringsgerechtigden en Ouderen in Eindhoven, mei 1992, zei hij: "Je kunt het hele vraagstuk ook benaderen van de kant van de mensen zelf en konstateren dat ook mensen bepaalde eisen aan werk stellen. Het interessante van veroudering in het arbeidsproces is dat je ziet dat eisen ten aanzien van werk met de leeftijd veranderen. Eén van de belangrijkste consequenties daarvan is dat oudere werknemers in principe minder chantabel zijn. Die hoeven niet zo hard meer. Dat betekent dat ze daar een soort macht aan kunnen onttelen in individuele onderhandelingen en als groep."

Henny Zwart

