

Wat is oud?

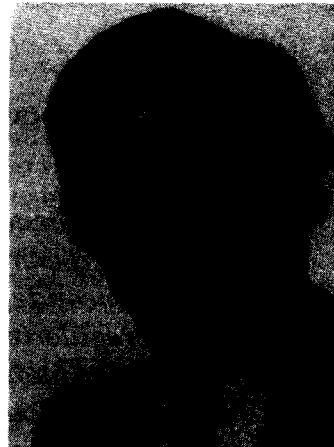
In Apeldoorn staat een tempel der cultuur, genoemd naar Orpheus. Zoals in alle schouwburgen en congrescentra werken ook hier garderobejuffrouwen, die de jassen weghangen en bewaken en misschien ook worden ingezet voor het koffieschenken in de pauzes. Enige dagen geleden, zo vernam ik via de autoradio, werden sommige van deze nijvere en toegewijde dames verrast door een epistel van hun directeur. In deze brief viel te lezen, dat de directie een maximumleeftijd voor de functie van garderobejuffrouw had ingesteld van 42 jaar. In het corps bleken twee dames van 42 en 46 jaar te werken en de directie deelde hun mede, dat hun dienstverband van elf jaar aan het eind van het seizoen beëindigd zou moeten worden, omdat zij 'de leeftijdsgrens' gepasseerd waren. De directie twijfelde er niet aan dat zij, gezien de ruime opzegtermijn, wel een andere baan zouden vinden. De twee dames, die voor de radio werden geïnterviewd, bleken geschokt. Allereerst voelden zij zich onverwacht vroegtijdig afgedankt, ten tweede meenden zij hun taak nog alleszins adequaat te vervullen, en in de derde plaats bleek het zeer moeilijk om op de leeftijd van 42 jaar nog een baan te vinden in Apeldoorn en omstreken.

De dames waren onthutst, de interviewer was onthutst en deze luisteraar is het ook. Wat is de motivering van de directie voor deze licht ongebruikelijke besluitvorming? Als genuanceerd neo-classicus zou de directeur een afweging kunnen hebben gemaakt tussen de marginale bijdrage van de dames aan de schouwburgrecettes en de hoogte van hun salaris. Het is echter waarschijnlijker dat de directeur een vergelijking heeft gemaakt tussen een meisje van 16 en een vrouw van 42. Hij stelde (blijkens een ander radio-interview) vast, dat het oog van de (mannelijke) congresbezoeker langer blijft rusten op een meisje van 16 dan op een van 42. Voorts stelde hij vast dat volgens de cao voor garderobejuffrouwen de senior tweemaal zoveel verdient als de junior. Tevens stelde hij met Tayloriaanse methodes vast dat de senior slechts 150 jassen verstouwt in het kritische halfuur voor de voorstelling begint, terwijl de junior een productie van 300 jassen kan maken. De senior is dus eigenlijk vier maal zo duur als de junior. Hierbij vergeet de directeur dat juist in een provinciale schouwburg vertrouwde gezichten achter de balie zo belangrijk zijn. Ook willen bezoekers die de moderne toneelproducties soms niet naar waarde kunnen schatten, de zaal wel eens voortijdig verlaten en dan is het altijd goed om even uit te huilen bij de vertrouwde juffrouw van de jassen. Zoals de lezer wel gemerkt zal hebben, sympathiseer ik niet met de Apeldoornse uitbater. Het verhaal heeft echter een diepere boodschap; het is in feite slechts een karikaturaal voorbeeld van een algemeen Nederlands probleem.

Wanneer we de individuele arbeidsproductiviteit als functie van leeftijd uitzetten, vinden we een soort bergparabool, terwijl de leeftijdsgebonden loonschalen getekend kunnen worden als een eerst stijgende,

later praktisch horizontale lijn. Daardoor is de reële prijs van de arbeid afhankelijk geworden van de leeftijd van de werknemer. Hierdoor wordt het aantrekkelijk dat type werknemer uit te kiezen, dat dezelfde werkzaamheden voor de laagste prijs vervult. Dat zijn meestal de jongeren. Behalve deze relatieve concurrentie tussen verschillende leeftijdsklassen, ontstaat het gevaar dat bij aan het eind van het leven teruglopende arbeidsproductiviteit de werkgever ook absoluut gezien meer kwijt is aan de werknemer dan de werknemer binnenbrengt.

In Nederland gaan we veelal uit van de fictie, dat de arbeidsproductiviteit over het werkzame leven alleen maar stijgt om na de 40 af te vlakken. In werkelijkheid geldt voor de meesten onzer, dat de arbeidsproductiviteit naar een top groeit (op circa 30 tot 40 jaar, afhankelijk van beroep en individu) en dan weer terugloopt. Dit leidt tot oneigenlijke oplossingen. Allereerst wordt een maximum pensioenleeftijd gedictieerd van bij voorbeeld 65 jaar, terwijl zeker een minderheid ook boven de 65 nog zijn geld kan en wil opbrengen. In de tweede plaats worden de submarginale werknemers geloosd in de vut, de WAO, de WW, enz. enz. De tragiek wordt nog versterkt doordat de uitstoot schijnbaar wel individueel tot kostenvermindering leidt, maar dat de sociale premies (en die voor vut), waaruit de uitkeringen betaald moeten worden, toch weer leiden tot arbeidskostenverhoging. Waarschijnlijk is deze discongruentie tussen loonschalen en arbeidsproductiviteitsverloop de diepere oorzaak van de extreme arbeidsuitstoot in Nederlandse bedrijven. Is het mogelijk om ouderen tegen een te hoog loon te laten werken? Dit is zeker zo wanneer de jongeren genoeg nemen met minder dan hun arbeidsproductiviteit aangeeft. Deze kruissubsidiëring van jongeren naar ouderen binnen het bedrijf heeft jarenlang gewerkt. Wanneer de lonen van jongeren gaan stijgen zonder reële stijging van hun productiviteit, dan verdwijnt de ruimte voor deze kruissubsidie en wordt de druk verhoogd om ouderen en andere minder-productieven voortijdig uit te stoten. Gegeven de vergrijzing lijkt het niet ondenkbeeldig dat de schaarse jongeren deze looneisen zullen stellen. Willen de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid niet nog verder ontsporen, dan lijkt het noodzakelijk het loonverloop over de werkzame periode (zeg van 20 tot 65) meer conform te maken met het arbeidsproductiviteitsverloop en bovendien zeer voorzichtig te zijn met algemene loonstijgingen. In plaats van het probleem van de met stijgende leeftijd teruglopende productiviteit tot een onbespreekbaar taboe te verklaren, lijkt het geboden om via empirisch onderzoek meer zicht te krijgen op het arbeidsproductiviteitsverloop om op basis daarvan het verloop van cao-loonschalen te heroverwegen.



B.M.S. van Praag