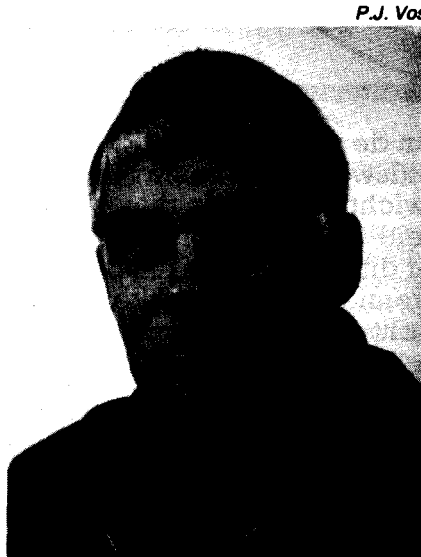


# Achterstallig onderhoud

Vóór je het beseft is het dan zover. Je wordt als 'oudere' beschouwd. In maart jl. mocht ik mijn 55e verjaardag beleven en tussen een paar felicitaties door kwam daar opeens de vraag op me af: „hoe lang moet jij nu nog?” Nu had ik een dergelijke vraag al menigmaal aan anderen horen stellen en me daarbij steeds afgevraagd wat ik zou zeggen als het, in een heel verre toekomst, mijn beurt zou zijn. Om het vervolgens weer te vergeten omdat het voorlopig zover nog niet was. Maar dat zag mijn vragensteller blijkbaar anders. Een beetje overrompeld probeerde ik eerst nog op een ander onderwerp over te gaan. Het was tenslotte mijn verjaardag en mag ik dan zelf uitmaken over wie of wat het gesprek zal gaan? Maar nee, dat mocht niet. Anderen bemoeiden zich ermee en stelden de vraag nog wat duidelijker: „wanneer stop je met werken?”. Waarop ik een beetje nijdig reageerde met: „Ik weet wel wanneer mijn pensioen ingaat. Waarschijnlijk stop ik dan niet met werken maar begin ik met iets nieuws en, nee, ik weet nog niet wat dat dan zal zijn, maar als het zover is laat ik het wel weten”.

Zo'n antwoord is fout, weet ik nu. Het maakte geen einde aan het gesprek, integendeel, nu werd het pas echt menens. Een kleine bloemlezing van de reacties: 1. het leven bestaat toch niet uit werken alleen? 2. is het niet beter om te stoppen vóór je versleten bent? 3. ouderen moeten jongeren niet in de weg staan en 4. ouderen veranderen niet zo gemakkelijk, ze staan vernieuwing in de weg.

Mijn opponenten brachten hun zienswijze beter onder woorden dan ik ze hier samenvat. En ze aanvaardden minzaam de subjectiviteit van mijn bijdrage aan de discussie. Maar het was maar al te zeer duidelijk dat mij eigenlijk niets werd gevraagd. Er werd me iets medegedeeld, nl. wat ik zou horen te doen als lid van de leeftijdsgroep waarbij ze me zojuist hadden ingedeeld. Het was niet interessant hoeveel stoom ik nog had, maar hoeveel volgens hen mijn leeftijdsgroep nog kon opbrengen. Aan deze discussie moest ik terugdenken toen één dezer dagen het 10-jarig bestaan werd herdacht van de VUT-regeling in de metaalindustrie. Die regeling kwam tot stand kort nadat de havenbedrijven het spits hadden afgebeten. Al snel daarna breidde de VUT zich uit over de hele marktsector. Tot dan toe verliep de vervroegde uittreding uit het arbeidsproces voornamelijk via de WAO en had vooral betrekking op mensen die gedu-



P.J. Vos

rende langere tijd zware lichamelijke arbeid hadden verricht. De totstandkoming van de VUT moet in samenhang worden gezien met de behoefte van vakbonden en werkgevers om in het geval van bedrijfsreorganisatie aan oudere werknemers een beter alternatief te bieden dan de destijds bestaande werkloosheidsregelingen. Maar in de meeste gevallen konden de werknemers die aan de leeftijdseis voldeden individueel en zonder reorganisatie van de regeling gebruik maken. Het deelnemingspercentage bedroeg in de beginjaren van de VUT zo'n 60% van de in aanmerking komende werknemers. Ook al zou de doorsnee VUT-ter niet in aanmerking zijn gekomen voor de WAO, hij onderscheidde zich dikwijls wel van degenen die bleven werken. Reorganisatie was voor de VUT-ers riskanter omdat hun opleiding en arbeidservaring veelal niet aansloten bij de nieuwe eisen in het eigen bedrijf terwijl hun plaatsingsmogelijkheden bij andere bedrijven ook minimaal moesten worden geacht. De WAO was er voor de gevallen van evidente slijtage, de VUT verschaft uitkomst in het geval van relatieve veroudering. In beide gevallen mag men spreken van een aangetast arbeidsvermogen. De laatste jaren evenwel is er iets veranderd in de aanleiding tot vervroegde uittreding. De fraaiste manier om de verandering te karakteriseren is dat preventieve uittreding in de plaats is gekomen van uittreding na een feitelijke aantasting van het arbeidsvermogen. Maar duidelijker is het om te zeggen dat uittreding hoe langer hoe meer plaatsvindt op grond van leeftijdsdiscriminatie. Het deelnemingspercentage is inmiddels opgelopen tot 90%.

Het verband met bedrijfsreorganisatie is uiterst zwak geworden.

„Mensen zijn zo oud als ze zich zelf voelen”, pleegt mijn hoogbejaarde moeder te zeggen. Maar dat heeft ze mis voor de vijftigers en zestigers van deze tijd. Die moeten zich oud voelen op gezag van een omgeving die 'ontgrijzing' van de beroepsbevolking nastreeft, terwijl de samenleving als geheel op het punt van vergrijzen staat. De oudere werknemers hoort men daarover doorgaans niet klagen, want de vrijheid lonkt naar iedereen en telt geen jaren. De wetenschap dat er geen eisen meer aan je worden gesteld verschaft een alibi om die vrijheid te omarmen. Die zelfde wetenschap is voor het arbeidsvermogen even fruikend als fysieke slijtage of een opleidingstekort.

In het licht van de bevolkingstatistiek lijkt het verstandig om de leeftijdsnorm voor uittreding uit het arbeidsproces weer terug te brengen naar 65 jaar. Maar het is de vraag of dat nog mogelijk is. Met een systeem van flexibele pensionering zou men in elk geval kunnen proberen te voorkomen dat de norm zich vastzet rondom de leeftijd van 57 jaar. Afgezien van de vraag waar precies die norm komt te liggen, hangt het individuele vermogen om de rit vol te maken af van het opleidingsniveau, het inkomen en de kwaliteit van de arbeidsorganisatie. De omvang van arbeidsongeschiktheid en vervroegde uittreding roept de vraag op of in het verleden het machinepark niet beter werd onderhouden dan de mensen die er werkten. Voor de grijsaards van vandaag ligt dat arbeidsverleden al helemaal vast, maar voor die van morgen moet het nog worden gevormd. Fysieke en psychische slijtage kan met de inzichten van vandaag doeltreffender worden bestreden dan in het verleden. De relatieve veroudering kan worden tegengegaan door een intensivering van om-, her- en bijscholing. Voorkoming van achterstallig onderhoud aan het arbeidsvermogen en ombouw van de VUT tot een stelsel van flexibele pensionering kunnen er vandaag voor zorgen dat de grijsaards van morgen minder zorg behoeven. De vergrijzing van morgen een probleem? M'n laars! Het gaat om het achterstallig onderhoud en de leeftijdsdiscriminatie van vandaag.