

## Tragedie

Bas Jacobs

*De Groene Amsterdammer*, 131, 17 (27 april), p.9

Richard is 55. Na enige omzwervingen als afgestudeerd wiskundige is hij op zijn 30<sup>e</sup> gaan werken als automatiseerder bij een grote bank. Na 25 dienstjaren kreeg hij van zijn directeur te horen: 'Na de reorganisatie is er voor jou helaas geen plaats meer in de bank'. De handdruk van 3 jaarsalarissen kon hij niet weigeren. Hij krijgt bovendien ruim 3 jaar een werkloosheidsuitkering. Daarmee zingt hij het wel uit tot zijn pensioen.

Anton is 42. Anton is de ambitieuze onderdirecteur van de bank die Richard het slechte nieuws bracht. Het bedrijf ondervindt zware concurrentie van andere banken en aandeelhouders eisen hogere rendementen. Daarom is de bank onlangs gefuseerd met een buitenlandse concurrent. Door de schaalvoordelen worden de kosten gedrukt. Maar de fusie betekende ook dat Anton de opdracht kreeg om de helft van de 50-koppige IT-afdeling te ontslaan.

Richard was een goede werknemer en een gewaardeerde collega. Richard kon de nieuwste ontwikkelingen wat moeilijker bijbenen. De bank rekruteerde Aziatische en Oost-Europese *whizzkids*, die het tempo op de IT-afdeling steeds meer dicteerden. Richard compenseerde zijn oplopende kennistekort met sociale vaardigheden en schoof door naar meer leidinggevende functies.

Anton stond voor een duivelse opgave. Iedereen die niet goed functioneerde verdween. Maar ook oudere werknemers waren de klos. Niet omdat Anton een hekel aan ze heeft, maar omdat ze te duur zijn. Het salaris blijft stijgen met leeftijd, terwijl de productiviteit van werknemers op een gegeven leeftijd wel zijn top heeft bereikt en bij sommigen daalt. Op een bepaalde leeftijd kosten veel werknemers daarom meer dan ze opleveren. Anton kon in het bedrijfsbelang daarom niet anders doen dan de meeste ouderen ontslaan, zo ook Richard.

Richard, altijd optimistisch, denkt dat hij nog een nieuwe baan kon vinden. Helaas. Sollicitaties draaien op niets dan frustratie uit. Andere bedrijven vinden Richard te duur of ze denken dat hij niet functioneerde in zijn oude baan. Vanwege de goede ontslagbescherming en hoge loonkosten is hij een financieel risico. Richard is van sollicitatieplicht ontheven en zit nu chagrijnig thuis. Hij voelt zich afgedankt. Zijn vrouw probeert zijn humeur op te kalefateren. Ze reizen veel en knappen een tweede huis in Frankrijk op om van een zonnige oude dag genieten.

Richard's twee zonen, van 28 en 30, ergeren zich aan hun vader, die op zijn 55<sup>e</sup> renteniert terwijl hem niets mankeert. Zij moeten nu meer belasting en premies betalen. Ze zien bovendien de bui hangen van de vergrijzing. Zelf denken ze tot minimaal hun 68<sup>e</sup> te moeten werken en nooit van riante regelingen te kunnen profiteren. Bovendien moeten ze in de

toekomst ook forse bedragen neertellen voor de gezondheidszorg en de AOW van hun ouders.

Dit verhaal is verzonnen maar het is ook de werkelijkheid. Niemand wil dat oudere werknemers zonder pardon worden ontslagen. Ze zijn nog prima staat om te werken en willen dat zelf ook. Ontslag leidt tot welvaartsverliezen. Het draagvlak voor de overheidsvoorzieningen wordt ondermijnd omdat er minder mensen werken. En de solidariteit tussen de generaties erodeert.

Het wezenlijke probleem is dat we het de gewoonste zaak van de wereld vinden dat de lonen blijven stijgen naarmate we ouder worden. Wie jong is, krijgt minder betaald dan zijn productiviteit, in de verwachting dat hij als oudere meer loon krijgt dan zijn productiviteit. Deze ongeschreven afspraak wordt opgeblazen omdat de verhouding tussen ouderen en jongeren vanwege de vergrijzing uit het lood raakt. En toch durft niemand aan de lonen van ouderen te komen.

De vakbond is met haar vergrijsde achterban de natuurlijke verdediger van het anciënniteitsprincipe. Maar ze schieten zichzelf in de voet. Dure ouderen worden nu als het even kan ontslagen en vervangen door goedkopere jongeren. De vakbond gelooft ten onrechte dat ontslagbescherming oudere werknemers kan beschermen: eenmaal werkloos komen ouderen als Richard juist door de ontslagbescherming niet meer aan de bak.

Alleen als de lonen voor oudere werknemers kunnen zakken en de ontslagbescherming wordt versoepeld, is het voor bedrijven interessant om ouderen in dienst te nemen en te houden. De meeste oudere werknemers kunnen een stapje terug in salaris makkelijk opvangen, zeker als de kinderen uit huis zijn. Laat het daarom bij de participatietop van de regering met werkgevers en werknemers hierover gaan. Dan kunnen de komende jaren honderdduizenden tragedies worden voorkomen.