

Werken voor de toekomst

Drs. Ed Nijpels: „Wat mij betreft wilt de atv zo snel mogelijk afgeschaft”

Een overschot aan werknemers duwde de pensioengerechtigde leeftijd naar beneden en genereerde de arbeidsduurverkorting. Inmiddels is het tij gekeerd. De vraag naar arbeidskrachten neemt toe, de vergrijzing noopt tot langer doorgaan. Drs. Ed Nijpels: „Onze boodschap luidt simpelweg: Dames en heren, om een groot aantal redenen moet u tot uw vijftenzestigste blijven werken.”

Tekst: Huib de Vries
Foto's: Anton Dommerholt

Zijn cv laat in één oogopslag zien dat werken voor Ed Nijpels geen straf is. De prominente VVD'er combineert zijn dagelijkse arbeid als Commissaris van de Koningin in Fryslân (voor volk van elders Friesland) met een indrukwekkend aantal nevenfuncties. Zo was hij van 2001 tot 2003 voorzitter van de Taskforce Ouderen en

Arbeid. Opvolger daarvan is de Regiegroep Grijs Werkt, opnieuw onder voorzitterschap van Nijpels. Belangrijkste taak van deze club is het werken aan bewustwording onder werkgevers en werknemers, door het stimuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid en het wegnemen van vooroordelen over de oudere werknemer. Hoewel hij het begin van een keer ten goede waarneemt, signaleert Nijpels onder zowel werkgevers als werknemers nog veel struisvogelgedrag. „Uit onderzoek dat we hebben laten verrichten, blijkt dat slechts 50 procent van de bedrijven de noodzaak van leeftijdsbewust personeelsbeleid inziet. Onvoldoende wordt beseft dat de vergrijzing en ontgroening een blijvend probleem is. Onder de werknemers zie je eenzelfde houding. Die zijn in Nederland jarenlang vertroeteld. We hebben ze massaal het Zwitserlevengevoel aangeproat: 'Het is normaal dat je met je achtenvijftigste stopt met werken.'” De voorzitter van Grijs Werkt ziet het als zijn missie om dat gevoel zo snel mogelijk tussen de oren van de Nederlandse burger vandaan te krijgen. „Onze boodschap luidt simpelweg: 'Dames en heren, om een groot aantal redenen moet u tot uw vijftenzestigste blijven werken.' Tegen bedrijven zeggen we:

'Er is straks een schreeuwend tekort aan arbeidskrachten. Als u niets doet om uw oudere werknemers te behouden, krijgt u dus een groot personeelsprobleem'.”
Definitief voorbij
De pensioengerechtigde leeftijd hoeft wat Nijpels betreft voorlopig niet omhoog. Zaak is dat iedere werknemer daadwerkelijk tot het vijftenzestigste jaar doorgaat. „Momenteel haalt maar 8 procent werkend zijn pensioen, 92 procent haakt voor die tijd af. Kijk je naar de groep tussen de 55 en 65 jaar, dan werkt slechts 40 procent daarvan. De cultuur was in de achterliggende jaren: 'Als u eerder weg wilt, dan kan dat. Het is zelfs te prijzen als u zo plaats maakt voor jongeren.' Voor de vakbonden was het een prachtige boodschap, werkgevers hoefden niet te investeren in ouder personeel. Er waren toch voldoende verse krachten. Dat is definitief voorbij. In 2010 gaat de 'babyboomgeneratie' met pensioen en zij die hen moeten vervangen zijn door de ontgroening niet geboren.”



Daar staat tegenover dat de grenzen binnen Europa zijn geopend.

„Daar mogen we blij mee zijn. Al het verzet tegen Poolse arbeidskrachten is een tijdelijk verschijnsel. We zullen de werknemers van elders hard nodig hebben, maar de komst van die mensen biedt geen definitieve oplossing. Je moet er veel voorzieningen voor treffen en binnen een aantal sectoren kun je er niets mee. Neem het onderwijs, waar de vergrijzing ook toeslaat. Je kunt niet zomaar Polen voor de klas zetten. De knop móet om, bij burgers én bedrijven. Iedere ondernemer die z'n kop in het zand steekt, zal straks op een harde manier uit de droom worden gewekt.”

Wat moet gebeuren om het Zwitserlevengevoel bij de burger uit te bannen?

„Alles wat het aantrekkelijk maakte om eerder uit het arbeidsproces te stappen, heeft het kabinet in de achterliggende twee jaar al afgeschaft. Dat leidde tot grote demonstraties, maar het is wel doorgegaan. Je mag nog steeds eerder weg, maar dan voel je dat fors in je portemonnee. Momenteel zie je bij de werknemers de bewustwording rond dit onderwerp snel groter worden. Door de snel toenemende druk op de arbeidsmarkt groeit ook onder werkgevers het besef dat ze iets moeten doen om de oudere werknemer te behouden. Onze taak is om die bewustwording aan te wakkeren door het luiden van de alarmklok.”

Welke instrumenten hebt u daarvoor?

„We houden regionale bijeenkomsten waar we werkgevers en werknemers bij elkaar halen. Onder meer om hen in aanraking te brengen met bedrijven die al een heel goed beleid voor oudere werknemers hebben. Verder hebben we 10.000 ondernemingsraden een brief met daarbij een vragenlijst toegezonden, met de bedoeling het probleem binnen de onderneming geagendeerd te krijgen en zo de discussie op gang te brengen. Ons belangrijkste instrument is informatie. We beschikken over alle

feiten en cijfers. Werkgevers hebben heel veel vooroordelen over oudere werknemers die niet blijken te kloppen. Oudere werknemers zouden vaker ziek zijn. Dat is onzin. Ze zouden minder productief zijn. Ook dat is onzin. Over het algemeen zijn ze productiever, omdat ze meer ervaring hebben. Als ze minder productief zijn, is dat omdat jarenlang niet meer in hen is geïnvesteerd. Oudere werknemers zouden ontzien moeten worden. Dat blijkt bij deze mensen juist tot stress te leiden. Ze voelen zich dan onderbenut en aan de kant gezet. Vierde misverstand is dat ouderen niet meer in staat zijn om nieuwe kennis op te doen. Dat zijn ze wel, mits je de methodieken aanpast. Een leermethode voor iemand van achttien jaar kun je niet zomaar toepassen bij iemand van 55. Laatste misverstand is dat ouderen duur zijn. De meeste werknemers zitten met hun vijftienvetigste jaar op het maximumsalaris. Wat betekent dat iemand van 65 niet duurder is dan iemand van 45.”

Is het in alle sectoren mogelijk om tot 65 jaar door te werken? De druk in bijvoorbeeld de financiële sector is zo hoog dat mensen daar aangeven dat niet vol te houden.

„Als het werk zo druk is, is er iets fundamenteel mis. Het kan niet zo zijn dat mensen tot hun vijftigste worden afgebeeld en dan worden afgedankt. Dat gaat gelukkig ook niet zo makkelijk meer. Wel is het zo dat de ene sector op dit gebied meer problemen heeft dan de andere. In de bouw zijn beroepen waarvan we moeten vaststellen dat je die niet tot je vijftenzestigste kunt uitoefenen. Dat betekent dat we er met elkaar voor moeten zorgen dat mensen met een dergelijke baan tijdig iets anders kunnen gaan doen.”

Hoe moet een kleine aannemer met twee metselaars, een timmerman en een loodgieter dat realiseren?

„Daar zit een kernprobleem. Een groot deel van het Nederlandse ondernemerschap zit in het midden- en kleinbedrijf. Daar is het heel lastig om een leeftijdsbewust

personeelsbeleid te voeren, maar dat neemt niet weg dat er wel wat moet gebeuren. Bijvoorbeeld door de mogelijkheid te scheppen om door te stromen naar een andere bedrijfstak. We worden daarbij geholpen door de economische conjunctuur. Door het aantrekken van de economie wordt de arbeidsmarkt in bepaalde sectoren al zo krap, dat bedrijven zich gedwongen zien mensen van boven de vijftig of uit andere sectoren aan te trekken.”

Hoe staat u tegenover demotie?

„Positief, al is demotie in Nederland nog steeds 'not done'. Een mooi voorbeeld is de sector openbaar bestuur. Een burgemeester gaat nooit naar een kleinere plaats, terwijl dat helemaal niet zo gek zou zijn. We moeten af van het 'ratrace denken'.

Nog belangrijker is dat we blijvend investeren in oudere werknemers. Een belangrijk instrument daarbij is de 'work ability index'. Daarmee kun je voor elke werknemer de arbeidscapaciteit en -mogelijkheden op de langere termijn in beeld brengen. Zo zijn er meer instrumenten. Zaak is dat we daar nu echt mee aan de slag gaan.”

Een politiek gevoelig punt is het verhogen van de aow- en pensioenge-rechtigde leeftijd. Hoe beziet u dat?

„Ik vind het absurd dat in een aantal cao's nog steeds staat dat je met pensioen móet. Met pensioen gaan is van oorsprong een recht van de werknemer ten opzichte van de werkgever, maar door het monsterverbond tussen vakbeweging en werkgeversorganisaties is het in een aantal bedrijfstakken nog steeds een verplichting. Daar moeten we zo snel mogelijk van af.”

Hoe verklaart u dat alles wat de aow raakt, politiek zo gevoelig ligt?

„Omdat de aow in de loop der jaren iets heiligs is geworden, al zie je wel dat het onderwerp nu bij alle partijen bespreekbaar is. Zelfs bij de PvdA. In het algemeen zeg ik: 'Prima dat jullie ruzie maken over het al dan niet verhogen van de leeftijdsgrens, maar laten we er nu eerst voor zorgen dat iedereen tot zijn vijftenzestigste werkt. En laten

we de arbeidstijdverkorting eens goed onder de loep nemen. Die is destijds ingevoerd om jongeren aan het werk te krijgen. De noodzaak daarvan is volledig voorbij. Het systeem werkt nu averechts. Mijn ambtenaren zwemmen in een stroom van atv-dagen. Formeel hebben ze 25 vrije dagen, in werkelijkheid zestig. Wat mij betreft wordt de atv zo snel mogelijk afgeschaft."

De levensloopregeling biedt momenteel de mogelijkheid om toch eerder te stoppen. Als het aan Wouter Bos ligt, wordt daar een stokje voor gestoken. Terecht?

„Ja, daarin ben ik het met Wouter Bos eens. De levensloopregeling is ontworpen voor tussentijds verlof, niet als een verkapt pre-pensioen." Als iedereen die daartoe in staat is daadwerkelijk tot z'n vijfenzestigste doorwerkt, is het huidige sociale stelsel dan de komende decennia betaalbaar?

„Dat kan ik niet precies beoordelen. We zouden in ieder geval een enorme slag slaan."

Als de aow-gerechtigde leeftijd toch omhoog moet, hoe moet dat dan gebeuren?

„Toen Drees en Suurhof in de jaren vijftig de aow bedachten, was het plan om de aow-gerechtigde leeftijd jaarlijks met zeven weken te verhogen. Als dat plan was uitgevoerd, had de aow-gerechtigde leeftijd nu rond de zeventig gelegen. Het is goed om ons dat te realiseren. "

Hoe lang denkt u zelf door te gaan?

„Ik zit in de bijzondere situatie dat ik ben benoemd voor zes jaar. Daarna zie ik wel weer. Ik kan me in ieder geval niet voorstellen dat ik stop omdat ik 65 ben geworden. Dat vind ik ronduit idioot. Ik werk in de eerste plaats voor mijn plezier, niet om er een inkomen mee te genereren. Zolang ik me fit voel, ga ik door."◊

Minder werknemers, meer werken

De arbeidsparticipatie moet volgens de Sociaal Economische Raad tussen nu en 2040 omhoog van 72 naar 80 procent. Dit om de economische en financiële gevolgen van de vergrijzing op te vangen. Als er niets gebeurt, besteedt de overheid dan 40 procent van het binnenkomende geld aan zorg en aow, tegenover 26 procent in 2000.

Momenteel staan tegenover 10 miljoen Nederlanders in de productieve leeftijd (20 tot 64 jaar) 2,3 miljoen ouderen. Op de top van de vergrijzingsgolf, in 2040, zijn dat er naar schatting 4 miljoen, tegenover 9 miljoen productieve Nederlanders.

Door de aantrekkende economie wordt het arsenaal van beschikbare Nederlandse werknemers snel kleiner. Nederland heeft het laagste werkloosheidscijfer van alle landen en kandidaat-lidstaten van de Europese Unie. Daar staat tegenover dat de Nederlandse werknemer de minste uren maakt, gemiddeld 1312 per jaar. In de Verenigde Staten ligt dat aantal op 1800.

„Werkgevers hebben heel veel vooroordelen over oudere werknemers die niet blijken te kloppen”

