

Oud(eren)beleid

TOM NIEROP



FOTO: SIMONE VAN ES

Persoonlijk heb ik altijd op mijn veertigste willen stoppen met werken. Dat is mislukt. De overheid wil mijn medeburgers namelijk niet dwingen om mijn vroegtijdige, welverdiende uitrusten mede te financieren. Ik heb daar wel begrip voor, dus van protesten heb ik afgezien. Bij de vakbonden denken ze daar anders over. FNV-aanvoerder Lodewijk de Waal besteedde vorige maand een fors deel van zijn werktijd aan de strijd om het prepensioen. Dat wil zeggen, aan de strijd om het fiscaal subsidiëren daarvan. Niemand in Nederland wordt natuurlijk ook maar een strobreed in de weg gelegd om voor zijn vijftenzestigste te stoppen met werken. De discussie ging louter om de vraag of anderen daar via de fiscus gedwongen aan mee moeten blijven betalen.

Lodewijk vindt van wel. Misschien is dat begrijpelijk voor de aanvoerder van een ultraconservatief, snel slinkend gezelschap van steeds ouder wordende leden. Maar toch is het treurig om iemand die anderen zo graag wijst op 'maatschappelijke verantwoordelijkheden', zelf zo onverhuld te zien strijden voor de gevestigde deelbelangen van een kleine groep, tegen alle demografische en maatschappelijke logica in.

Ieder kind weet dat met de toenemende ontgroening en vergrijzing de subsidieregelingen voor vervroegde uittreding vroeg of laat onvermijdelijk zullen verdwijnen. Zoals wel vaker zitten kortetermijn- en eigenbelang een maatschappelijk wenselijke oplossing hier in de weg.

Ook in veel grote ondernemingen leiden kortetermijnoverwegingen tot onlogisch 'ouderenbeleid'. De accountantswereld is daarop bepaald geen uitzondering. Hier zijn het niet de oudere werknemers die graag gesubsidieerd vakantie willen vieren, maar 'dwingt' de gevestigde structuur oudere accountants vroegtijdig naar de zijlijn. Zeker in de grotere kantoren wordt iedereen die tegen de zestig loopt met zachte drang subtiel doch effectief richting uitgang geleid.

De reden: oudere krachten zijn duur en drukken dus de winst. Bovendien verstoren ze het gewenste beeld van dynamisch, jong en swingend bedrijf. En zo kan het gebeuren dat kantoren - maar ook de beroepsorganisatie - aan de voordeur verwoede pogingen doen om jongeren binnen te halen, terwijl aan de achterdeur bosjes nog lang niet versleten 'ouderen' geestdriftig worden uitgezwaaid.

Ieder weldenkend mens begrijpt dat personeelsbeleid gericht op het behouden van oudere gekwalificeerde krachten, van strategisch belang is voor de toekomst. Bevolkingspiramides liegen niet. Toch blijft structureel ouderenbeleid - of beter: leeftijdsbewust beleid - uit. En dat terwijl de *human resources*-adviesgroepen van de grote kantoren hun klanten uitdrukkelijk waarschuwen juist wel op de deze maatschappelijke ontwikkeling te anticiperen. Het wekt associaties met rokende longartsen, verwarde psychiaters en tandartsen met verwaarloosd gebit. Natuurlijk, officieel voeren de kantoren allemaal een bewust ouderenbeleid. Maar de geluiden dat de praktische werkelijkheid anders is, zijn net iets te talrijk om te negeren. De sector kampt met een cultuurprobleem. Of is het gewoon kortzichtigheid?