

Vrijheid, blijheid

Arbeid en pensionering, de visie van 55- tot 64-jarigen

In deze bijdrage worden enkele relevante gegevens uit het leef-situatieonderzoek bij Vlaamse ouderen (LOVO_1) gepresenteerd. Meer specifiek wordt ingegaan op de houding en aspiraties van jongere ouderen ten aanzien van werken en met pensioen gaan. Waarom verlaten sommige mensen de arbeidsmarkt vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd en waarom blijven anderen doorwerken? Hoe belangrijk is werken in vergelijking met andere levensdomeinen¹?

Inleiding

België is, naast Luxemburg, Italië en Oostenrijk, een van de lidstaten waar de werkzaamheidsgraad in de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar beneden de 30% ligt (European Commission, 2002). Ingevolge de Top van Lissabon (maart 2000) waar de vijftien lidstaten een aantal economische doelstellingen voorop stelden, wordt België aangemaand stimulerende maatregelen te nemen om mensen langer aan het werk te houden en uiterst voorzichtig om te springen met de vervroegde pensionering. In functie van de demografische knelpunten in de toekomst zullen ouderen langer dan zelf gewenst of verwacht aan het werk moeten blijven (van der Hallen, 2001).

Systemen van vervroegde pensionering dateren hoofdzakelijk uit de jaren zeventig toen als gevolg van een wereldwijde economische recessie de werkloosheid dramatische proporties aannam en vooral jongeren niet aan de bak kwamen. De keuze was: ofwel jongeren geen vooruitzichten bieden, ofwel ouderen op een aantrekkelijke wijze de arbeidsmarkt laten uitstromen.²

Historisch gezien, was de pensionering voor de meerderheid van de Europese arbeidskrachten een gedwongen pensionering op de wettelijke leeftijd.

Met de opkomst van vervroegde pensioneringssystemen wordt een toenemend aantal individuen geconfronteerd met complexe keuzes omtrent al of niet actief blijven (Taylor, 2002). *Pull-factoren* die te maken hebben met de aantrekkelijkheid van het leven bij pensionering zoals het begin van een tweede carrière, vrijwilligerswerk, het beoefenen van nieuwe of het opnemen van oude hobby's, zijn belangrijk voor sommige mensen; *push-factoren* zoals negatieve jobkarakteristieken kunnen voor anderen doorslaggevend zijn in hun beslissing om in de arbeidsmarkt te blijven of er uit te stappen.

Redenen voor een vervroegde uitstap

Acht redenen voor een vervroegde uitstap werden ter beoordeling voorgelegd op een vijfpuntenschaal gaande van 5 (zeer belangrijk) tot 1 (helemaal niet belangrijk). Het betreft ouderen die jonger zijn dan 65 jaar, die in het officiële arbeidscircuit hebben gewerkt en ten tijde van het interview ofwel reeds gepensioneerd waren of de intentie hadden vervroegd uit te stappen (n = 317). Degeenen die al vroeger de arbeidsmarkt hebben verlaten (omwille van de uitbreiding van en/of de zorg voor het gezin, omwille van ziekte, invaliditeit of om een andere reden) komen hier niet voor.

Onder de redenen waarom mensen vervroegd met pensioen gaan of de intentie hebben dat te doen, staat het *vrijheidsmotief* voorop (figuur1). Vrij zijn en de dingen doen die men graag doet, wordt door zes op de tien respondenten als zeer belangrijk of belangrijk aangegeven; 30% positioneert zich aan het andere uiteinde van de schaal en één op tien si-

tueert zich tussenin. Deze bevinding sluit aan bij de resultaten van een postenquête over de eindeloopbaanproblematiek bij ongeveer 5 500 Belgen van 45 tot 65 jaar oud.³ Op de vraag wat werkende Belgen nog willen realiseren, antwoordt een kleine minderheid iets wat met de job te maken heeft (bijvoorbeeld meer prestige, meer erkenning, meer verdienen). De meerderheid wil vooral meer tijd: om gezonder te leven, meer tijd voor familie en vrienden, voor hobby's, voor (klein)kinderen en wenst een rustiger leven. De enige manier om aan die vraag tegemoet te komen, is een vervroegde uitstap.

Als tweede belangrijke reden voor een vervroegde uitstap wijzen de resultaten op *de zwaarte van het werk* of de vrees hiervoor. Ook *gezondheidsredenen* (lichamelijk en/of psychisch) bewegen mensen er toe vroeger uit het arbeidscircuit te stappen.

Plaats maken voor jongeren (in de jaren zeventig een van de belangrijkste overwegingen van de overheid om verschillende systemen van vervroegde pensionering in te voeren) als persoonlijk motief om vervroegd uit te treden, is voor de helft van de ondervraagden onbelangrijk of helemaal niet belangrijk. In het onderzoek van Simoens en De-

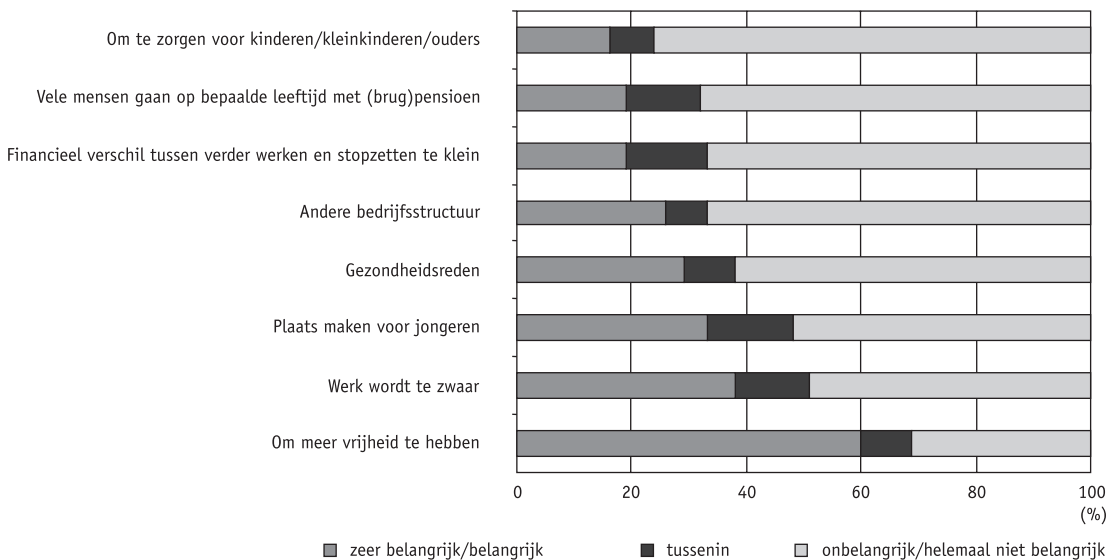
nys (1997) bij een beperkte steekproef van werknemers van 40 jaar en ouder is het creëren van kansen voor jongeren de belangrijkste reden voor een vervroegd uittreden. Alhoewel dit argument ook in dit onderzoek vooraan komt, primeert het in geen geval. Het altruïsme treedt hier minder op de voorgrond. Het verantwoorden van de keuze 'vanuit een geïdealiseerde sociale beweging', zoals door Kimpe (1982) wordt gesteld, vervaagt.

Het (te) klein financieel verschil tussen verder werken en het stopzetten van het werk is voor twee derde van de respondenten niet belangrijk in de beslissing om vervroegd te stoppen; eveneens twee derde zegt dat een eventuele *andere bedrijfsstructuur* of het feit dat *vele mensen op een bepaalde leeftijd met brugpensioen gaan* voor henzelf niet of helemaal niet belangrijk is (geweest) om de stap naar een vervroegde pensionering te zetten. *De zorg voor kinderen, kleinkinderen, ouders* scoort als reden het laagst.

Door de band genomen zijn er weinig verschillen naar geslacht. Het aspect van een andere bedrijfsstructuur wordt iets frequenter door mannen (18%) dan door vrouwen (6%) als zeer belangrijk aangeept.

Figuur 1.

Redenen waarom 55- tot 64-jarigen vervroegd met pensioen gaan.



Bron: LOVO_1 onderzoek, CBGS.

Redenen om niet vervroegd te stoppen

Aan degenen die niet vervroegd met pensioen zijn gegaan of zullen gaan (n = 178), werd eveneens gevraagd naar hun motivatie.

Zoals uit figuur 2 blijkt, benaderen de scores voor de bevraagde beweegredenen elkaar zeer dicht, op één uitzondering na. Zeven op de tien ondervraagden vinden *het boeiend karakter van het werk* een zeer belangrijke of belangrijke reden om er mee door te gaan. *Een goede gezondheid* haalt 74% zeer belangrijk of belangrijk. Dat *werken zin geeft aan het leven* komt op de derde plaats met 67%. Vervolgens en nagenoeg met een zelfde hoge waardering volgen *de behoefte aan sociale contacten* (63%), het feit dat men *als werkende meer meetelt* (61%) en de financiële factor (*heeft het inkomen nodig*, eveneens 61%).

Minst belangrijk als motief om verder te werken zijn *de ontplooiingskansen op het werk*. De helft vindt dit argument onbelangrijk of helemaal niet belangrijk. Deze vaststelling kan indiceren dat er in de huidige maatschappij zoveel mogelijkheden en kansen aan-

wezig zijn dat niet (alleen) betaalde arbeid tot ontplooiing en verrijking van de persoon aanleiding geeft. Een andere verklaring kan zijn dat oudere werknemers geen of onvoldoende ontplooiingskansen krijgen op het werk zodat de motivatie om verder te werken niet zo groot is waardoor het item, zoals het werd voorgelegd, niet terzake doet.

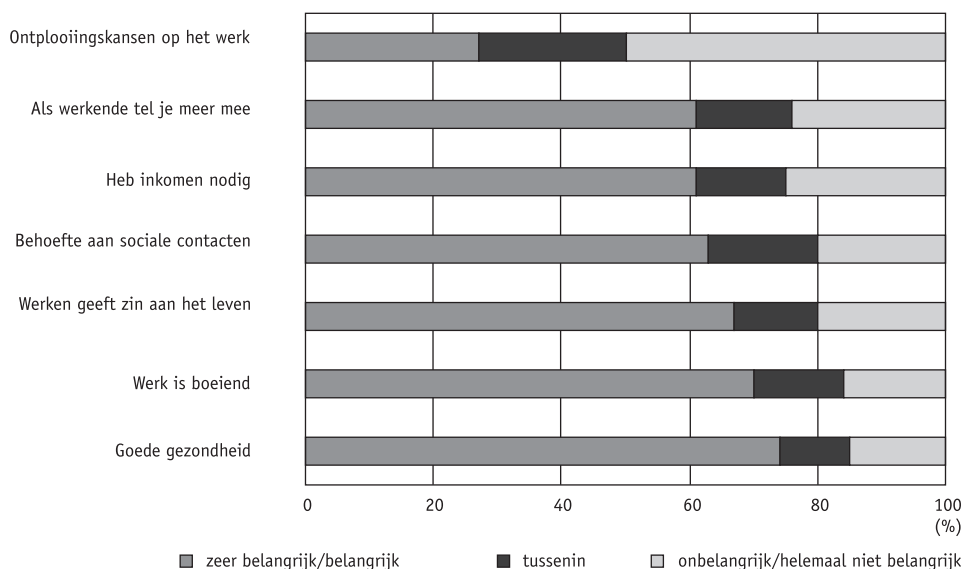
Naar geslacht tekenen zich enkele significante verschillen af. Zo vinden meer vrouwen (37%) dan mannen (23%) het financiële aspect zeer belangrijk om niet vroeger te stoppen dan wettelijk voorzien. Mannen positioneren zich frequenter tussenin (noch belangrijk/noch onbelangrijk). Mannen vermelden dan weer vaker dan vrouwen het argument 'omdat het werk boeiend is' (35% zeer belangrijk tegenover 17%). Hier stellen de vrouwen zich neutraler op. Ook het gezondheidsmotief wordt vaker door mannen dan door vrouwen aangestipt (26% tegenover 14% zeer belangrijk).

De perceptie van de pensionering

Hoe kijken 55- tot 64-jarigen aan tegen hun pensionering? Wat missen ze of denken ze te zullen mis-

Figuur 2.

Redenen waarom 55- tot 64-jarigen niet vervroegd met pensioen gaan.



Bron: LOVO_1 onderzoek, CBGS.

sen en hoe groot is dit gemis? Gaat het om de beroepsbezigheden, de dagelijkse routine, het verschil tussen het nettoloon en het pensioenbedrag, het gevoel van nuttig te zijn, de contacten met de collega's, de contacten met klanten en zakenpartners? De items werden voorgelegd aan degenen die vervroegd zijn uitgestapt of de intentie hebben, evenals aan degenen die niet vervroegd zijn uitgestapt of niet de intentie hebben (n = 495) (zie figuur 3).

De 55- tot 64-jarigen oordelen dat *het verschil tussen het nettoloon en het pensioenbedrag* een groot tot zeer groot minpunt is: vier op de tien respondenten zijn die mening toegedaan en dat geldt voor meer mannen dan vrouwen. De *contacten met de collega's* worden eveneens in niet onbelangrijke mate gemist. Het item komt op de tweede plaats. Alle andere items scoren lager. De dagelijkse routine, de beroepsbezigheden, de contacten met klanten/zakenpartners, het gevoel van nuttig te zijn, worden door meer dan de helft van de ondervraagden weinig of helemaal niet als een verlies ervaren.

Hoe belangrijk is 'werk'?

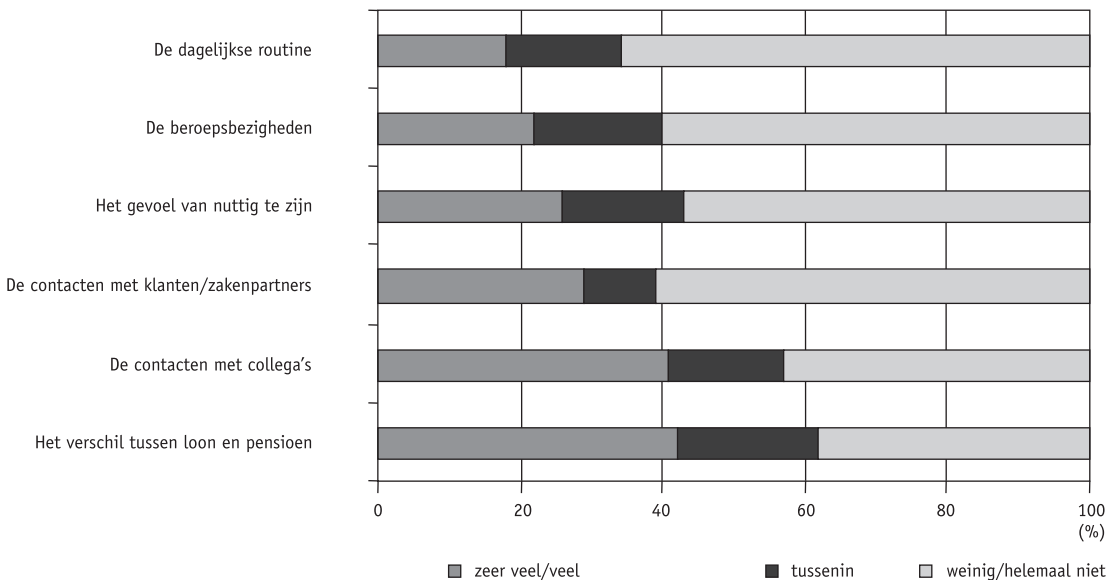
In dit project peilden we naar het belang van een aantal levensdomeinen zoals gezin, vrienden/kennissen, familie, vrije tijd, gezondheid, godsdienst, politiek, seksualiteit, intimiteit, en ook werk. Bij de waarde van werken in onze samenleving refereren we aan het 'arbeidsethos', dit is het geheel van waarden en normen die in onze samenleving gelden met betrekking tot arbeid en waarbij in de eerste plaats wordt verwezen naar de centrale plaats van betaalde arbeid in onze cultuur (De Witte, 2000).

Werken is voor zes op de tien 55- tot 64-jarigen zeer belangrijk of belangrijk, 16% zegt onbelangrijk of helemaal niet belangrijk, 7% situeert zich tussenin en 16% geeft aan dat de vraag voor hem/haar niet van toepassing is. Bij een herberekening van de percentages onder weglating van 'niet van toepassing' scoort 73% belangrijk of zeer belangrijk en 19% onbelangrijk of helemaal niet belangrijk.

Om het concept 'centraliteit van werken' te meten, wordt gebruik gemaakt van een vergelijkende benadering waarbij het belang van het werk wordt ge-

Figuur 3.

Zaken die 55- tot 64-jarigen missen (zullen missen) bij pensionering.



Bron: LOVO_1 onderzoek, CBGS.

plaatst naast dit van andere levensdomeinen (European Values Study, Dobbelaere e.a., 2000). De analyse beperkt zich tot de zes levensdomeinen die in de European Values Study werden voorgelegd en die ook in ons onderzoek werden bevraagd.

De ouderen van 55 tot 64 jaar plaatsen werk inzake belangrijkheid op de vierde plaats met 73%. Het gezin haalt met 99% belangrijk of zeer belangrijk een topscore. Op de tweede plaats komt de vrije tijd met 92%, vervolgens de vrienden/kennissen met 89%. Van de zes levensdomeinen komt godsdienst op de vijfde plaats met een percentage van 44 als (zeer) belangrijk en tot slot komt de politiek.

Deze rangorde inzake het belang van verschillende levensdomeinen stemt overeen met die op basis van de European Values Study met dien verstande dat werk in de EVS dichter aanleunt bij het domein 'vrije tijd' en het domein 'vrienden/kennissen'. Verder blijken vrienden/kennissen er hoger gewaardeerd te worden dan vrije tijd. De bevindingen indiceren dat werken voor de 55- tot 64-jarigen niet een topprioriteit is en dat vrij zijn om te doen wat men graag doet een hogere waarde heeft. Vrije tijd en vrienden/kennissen worden beduidend hoger gewaardeerd dan werken. Dat er een verschil zou bestaan tussen mannen en vrouwen inzake de waarde van werken (mannen zouden een hogere centraliteit vertonen, zie onder meer Claes, 1995)

wordt hier niet teruggevonden, evenmin in de European Values Study.

Bij verdere analyse blijkt de arbeid niet voor iedereen even belangrijk of onbelangrijk te zijn. Onder de 55- tot 64-jarigen die niet-ervroegd zijn uitgetreden en ook niet de intentie hebben dat te doen, wijst 85% op het (grote) belang van het werk. Van degenen die op het moment van de bevraging nog voltijds aan de slag waren, loopt het percentage (zeer) belangrijk zelfs op tot 92%.

Bij de vervroegde uittreeders, inclusief degenen die de intentie hebben vroeger te stoppen, zegt 71% dat werken (zeer) belangrijk is en bij de werklozen is het 67%. In beide groepen van ouderen scoort arbeid lager, al blijft een meerderheid van mening dat het werk in zijn/haar leven een belangrijke of zeer belangrijke plaats inneemt.

*Lieve Vanderleyden
CBGS*

Noten

1. Voor meer achtergrondinformatie over het onderzoek en de globale resultaten wordt verwezen naar Jacobs, Vanderleyden en Vanden Boer (te verschijnen).

Tabel 1.

Het belang van verschillende levensdomeinen volgens LOVO_1 en volgens de European Values Study (EVS)¹

Levensdomeinen	LOVO_1-Vlaanderen % zeer belangrijk en belangrijk ² Leeftijdsgroep 55-64 jaar		EVS-Vlaanderen % zeer belangrijk en tamelijk belangrijk ³ Leeftijdsgroep 55-69 jaar	
	%	N (= 100%)	%	N (= 100%)
Gezin	99	925	96	169
Vrije tijd	92	935	87	169
Vrienden/kennissen	89	946	91	170
Werk	73	792	82	164
Godsdienst	44	938	66	168
Politiek	28	938	33	169

1. De percentages zijn berekend onder weglating van 'niet van toepassing', 'weet niet' en 'geen antwoord'.
2. Antwoorden op een vijfpunteschaal: zeer belangrijk, belangrijk, noch belangrijk/noch onbelangrijk, onbelangrijk, helemaal niet belangrijk.
3. Antwoorden op een vierpunteschaal: zeer belangrijk, tamelijk belangrijk, niet erg belangrijk, helemaal niet belangrijk.

2. Voor een overzicht van de verschillende uitstapmogelijkheden: zie Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2002.
3. Meer informatie over dit onderzoek vindt u op: www.vub.ac.be/TOR.

Bibliografie

- Claes, R. (1995). *Betekenis en waarde van werken*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- De Witte, H. (2000). Houdingen tegenover arbeid in België op de drempel van de eenentwintigste eeuw. In K. Dobbelaere, M. Elchardus, J. Kerkhofs, L. Voyé, & B. Bawin-Legros. *Verloren zekerheid. De Belgen en hun waarden, overtuigingen en houdingen* (pp. 77-116). Tielt: Uitgeverij Lannoo.
- Dobbelaere, K., Elchardus, M., Kerkhofs, J., Voyé, L., & Bawin-Legros, B. (2000). *Verloren zekerheid. De Belgen en hun waarden, overtuigingen en houdingen*. Tielt: Uitgeverij Lannoo.
- European Commission (2002). *Employment in Europe 2002. Recent trends and prospects*. Directorate-General for Employment and Social Affairs, Unit EMPL/A.1. Luxembourg: Office for Publications of the European Communities.
- Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2002). *Verlag 2002*. Brussel: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.
- Jacobs, Th., Vanderleyden, L., & Vanden Boer, L. *De leef-situatie van Vlaamse ouderen in perspectief*. CBGS-Monografie 1 (te verschijnen).
- Kimpe, M. (1982). *Werketbos bij genieters van brugpensioen*. [Licentiaatsverhandeling o.l.v. L. Lagrou]. Leuven: K.U.Leuven.
- Simoens, P., & J. Denys (1997). *Wie werkt nog na vijftig?* Leuven: Davidsfonds.
- Taylor, Ph. (2002). *European Union policy for older workers*. Deliverable D14, NIEPS workshop 'Ageing, inter-generational solidarity and age-specific vulnerabilities'. Den Haag, september 2002, pp. 41-63.
- van der Hallen, P. (2001). *Bye, Bye Benidorm*. Paper in het kader van de post-academische vorming: 'Een toekomst voor ouderen. Ouderenrechten in de 21ste eeuw'. Leuven: K.U.Leuven.