
Arbeidsomstandigheden en pensioneringsintenties bij mannen en vrouwen op het einde van de loopbaan

Vanaf 2010 bereikt de 'babyboomgeneratie' haar pensioenge-rechtigde leeftijd en zullen zij massaal de arbeidsmarkt verlaten. Deze vergrijzing in combinatie met ontgroening zal een grote druk uitoefenen op onze sociale zekerheid. Hoewel vergrijzing vaak als een doemscenario wordt voorgesteld, is het belangrijk om ook een deel van de positieve zijde van het verhaal te belichten. Zo kunnen we over de periode 2000-2008 een (weliswaar beperkte) stijging van de werkzaamheidsgraad van vijftigplussers vaststellen. Deze vooruitgang is deels te danken aan de inhaalbeweging van vrouwen (Hoge Raad voor Werkgelegenheid, 2011; Sels et al., 2010). Toch is er zowel bij vrouwen als mannen nog ruimte voor verbetering. In dit kader nemen we de huidige generatie potentiële uittrekders onder de loep op basis van gegevens die in het voorjaar van 2011 verzameld werden door het Steunpunt Werk en Sociale Economie. We zullen focussen op de verschillen tussen mannen en vrouwen naar factoren die de gewenste pensioenleeftijd beïnvloeden en de mogelijke beleidsopties, daar er zich een belangrijke beleidsuitdaging stelt bij het verlengen van de arbeidsmarktparticipatie van onze 'babyboomers'.

Inleiding

De werkzaamheidsgraad van personen in de leeftijdsgroep 55-64 jaar bedroeg in 2000 25,5%. De jaren nadien werd een geleidelijke stijging vastgesteld: 34,3% in 2008 en 38,2% in 2010 (Hoge Raad voor Werkgelegenheid, 2011; Sels et al., 2010; Steunpunt

WSE, 2010). Deze toename is in grote mate toe te schrijven aan een sterke stijging van de werkzaamheidsgraad bij vrouwen als gevolg van cohorde-effecten (de huidige generatie jongere vrouwen is actiever op de arbeidsmarkt dan de oudere generatie vrouwen) en de verhoging van hun pensioenleeftijd (Hoge Raad voor Werkgelegenheid, 2011). De Lissabondoelstelling die beoogde om in 2010 minstens 50% van de 55-64-jarigen aan het werk te krijgen, is dus niet behaald. Als we in 2020 een algemene tewerkstellingsgraad van 75% willen bereiken, zijn bijkomende inspanningen onmiddellijk nodig (VDAB, 2010). Desalniettemin zien we belangrijke verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke 55-plussers in Vlaanderen. Zo waren in 2008 43,2% van de mannen in de leeftijdsgroep 55-64 jaar actief op de arbeidsmarkt, tegenover 25,4% bij de vrouwen (Sels et al., 2010; Steunpunt WSE, 2010). Naast geslacht is ook leeftijd een belangrijke determinant voor de werkzaamheidsgraad (Elchardus & Cohen, 2003). Zo daalt de werkzaamheidsgraad van 34,3% bij 55-plussers in 2008 naar 15,7% bij 60-plussers (Sels et al., 2010; Steunpunt WSE, 2010).

Omdat we ook de aankomende uittrekders mee in rekening willen brengen, bekijken we in dit artikel de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke

50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Eerst gaan we na welke factoren een invloed hebben op de wens tot vervroegde uittrede. Wat is de rol van arbeidsomstandigheden in het bepalen van die lage werkzaamheidsgraad? Zijn arbeidsomstandigheden anders bij mannen dan bij vrouwen? Hebben ze een andere invloed op geplande pensioenleeftijd bij beide groepen? Vervolgens bekijken we welke personeelsmaatregelen er voor mannelijke en vrouwelijke 50-plussers aanwezig zijn in bedrijven om een flexibeler arbeidsmarktbeleid op te zetten. Zijn deze verschillend tussen beide geslachten? Tot slot nemen we de kans op slagen van deze maatregelen voor mannelijke en vrouwelijke ouderen op de arbeidsmarkt onder de loep.

Data

Zoals aangegeven, gebruiken we in dit artikel de data van de survey 'Loopbanen in Vlaanderen'. Deze survey werd in het voorjaar van 2011 uitgevoerd door het Steunpunt Werk en Sociale Economie. Hierbij werd er bij een representatieve steekproef van de beroepsbevolking in Vlaanderen gepeild naar loopbanen en loopbaanontwikkeling.

De omvang van de survey bedraagt 1 518 respondenten op beroepsactieve leeftijd wonend in het Vlaams Gewest. 69,5% (N = 1 055) van deze personen heeft een baan in loondienst. Daar we in dit artikel focussen op de eindloopbaanproblematiek nemen we personen die 50 jaar of ouder zijn onder de loep. Deze deelpopulatie omvat 318 personen van 50 jaar of ouder die nog aan het werk zijn, waarvan 51,89% mannen (N = 165) en 48,11% vrouwen (N = 153).

Is werk op het einde van de loopbaan meer werkbaar voor vrouwen dan voor mannen?

Voorgaand onderzoek toont aan dat kwaliteit en beleving van het werk essentiële indicatoren zijn voor de keuze om al dan niet aan de slag te blijven (Kubicek et al., 2010). In het toekomstpact 2020 voor Vlaanderen wordt beleid met het oog op langer werken dan ook uitdrukkelijk gekoppeld aan de werkbaarheid van het werk (Sels et al., 2010). Hoewel kwaliteit van de arbeid reeds sinds 2001,

met het Pact van Vilvoorde (Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2004), hoog op de agenda staat, is er slechts weinig vooruitgang geboekt tot op heden. Daar waar in 2004 52,3% van de werknemers werk als werkbaar ervaart, is dit in 2010 54,3% (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, 2011). Nochtans is het optimaliseren van de werkomstandigheden een van de centrale maatregelen die organisaties nemen om mensen langer aan het werk te houden.

Figuur 1 geeft een overzicht van de arbeidsomstandigheden bij mannen en vrouwen jonger en ouder dan 50 jaar. We baseren ons deels op indicatoren van de 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui et al., 2004), een driejaarlijkse bevraging opgezet door de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen betreffende kwaliteit van de arbeid. Centrale facetten van werkbaar werk zijn onder andere psychische vermoeidheid ('werkstress'), welbevinden in het werk ('werkbetrokkenheid en motivatie') en werk-leven balans.

Naar analogie met het job demands-resources model (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007) en de SIMPH-typologie van psychosociale risico's (Notaers et al., 2006) classificeren we de indicatoren hier in twee groepen. Ten eerste, *job demands* of *stressoren* (rolonduidelijkheid, werkdruk, emotionele, lichamelijke en geestelijke belasting) zijn die jobkenmerken die leiden tot een lage werkbaarheid van het werk en zorgen dus voor een lage werkzaamheidsgraad. De waarden in figuur 1 over rolonduidelijkheid weerspiegelen de mate waarin men weet waarvoor men verantwoordelijk is op het werk, wat iemands taken zijn en wat men kan verwachten van anderen op het werk. Hoe hoger men scoort op emotionele, geestelijke of lichamelijke belasting, hoe meer men het werk als belastend ervaart op dit aspect. Ten tweede, zijn er de *job resources* of *hulpbronnen* (vaardigheidsbenutting, sociale steun, autonomie, plezier in het werk, goede werk-leven balans). Dit zijn kenmerken die het werk werkbaar maken en mensen motiveert om aan het werk te blijven. Figuur 1 geeft eerst een indicatie van het plezier dat men heeft in het werk. Daarnaast zien we in deze figuur de rol van sociale steun die een indicatie geeft van de steun die men van collega's en de directe leiding ervaart op het werk. De waarden van vaardigheidsbenutting geeft de mate weer waarin de job beroep doet

op iemands vaardigheden en zorgt voor voldoende uitdaging. Rolonduidelijkheid meet de mate waarin een werknemer weet wat er van hem of haar verwacht wordt en waarvoor men verantwoordelijk is. Autonomie meet de vrijheid die iemand heeft in het uitvoeren van zijn of haar job en bij het bepalen van het werktempo en volgorde van deze werkzaamheden. De laatste hulpbron is de werk-leven balans. Hoe hoger de score, hoe beter men het arbeids- en gezinsleven meent te kunnen combineren.

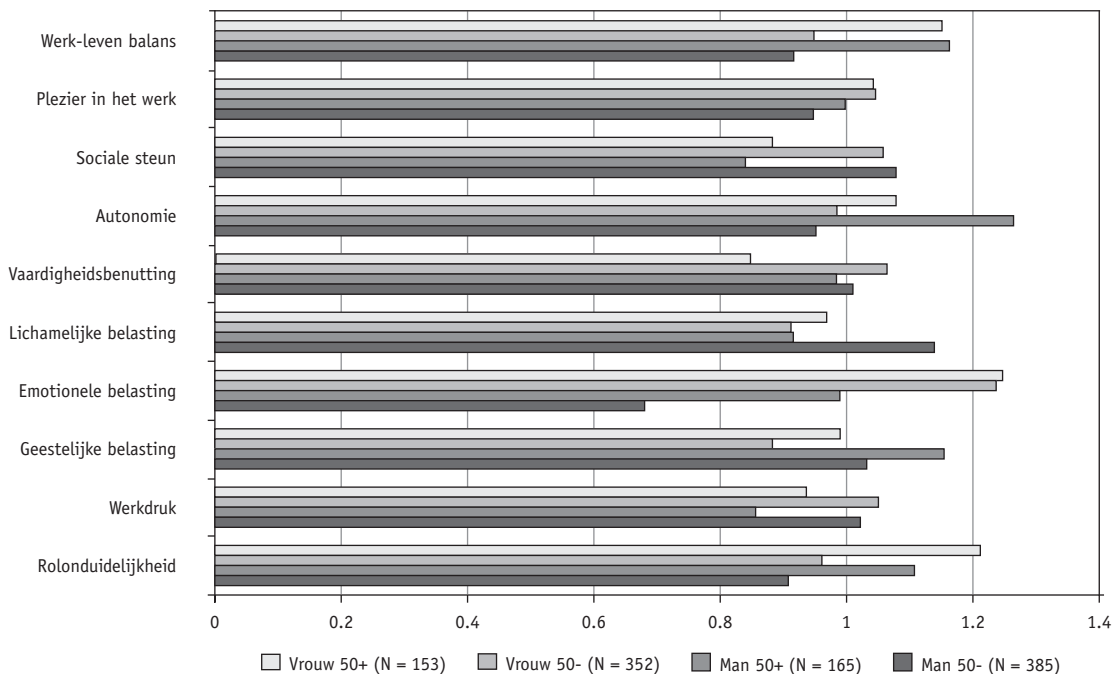
De hoge vroegtijdige uitstroom uit de arbeidsmarkt is mogelijk te wijten aan het feit dat werk minder werkbaar is aan het einde van de loopbaan in vergelijking met het begin en midden hiervan. Figuur 1 leert ons dat er slechts kleine verschillen zijn in de gepercipieerde arbeidsmarktomsomstandigheden van mannen en vrouwen boven en onder de 50 jaar op de Vlaamse arbeidsmarkt. Wanneer we inzoomen op de kleine verschillen bij de *job demands*, zien we dat mensen ouder dan 50, ongeacht het geslacht, minder werkdruk ervaren in vergelijking met hun jongere collega's. Daarnaast

ervaren ze wel meer geestelijke en emotionele belasting en rolonduidelijkheid. Als we kijken naar de *job resources* kunnen we geen eenduidig patroon vaststellen naar leeftijd. Zo ervaren 50-plussers minder sociale steun dan hun jongere collega's en menen ze dat hun job iets minder goed aansluit bij hun vaardigheden. Daarnaast geven mannelijke en vrouwelijke 50-plussers vaker aan te kampen met rolonduidelijkheid op het werk dan de tewerkgestelde personen jonger dan 50. Ze evalueren de werk-leven balans daarentegen wel positiever dan individuen onder de 50 jaar.

Indien we kijken naar de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke tewerkgestelden bij de *job demands*, zien we dat mannen aangeven meer geestelijke belasting te ervaren, wat concentratie en grote zorgvuldigheid omvat, terwijl vrouwen eerder het werk als emotioneel belastend aanvoelen. Bij werkdruk en rolonduidelijkheid heeft eerder de leeftijd, dan het geslacht, een invloed. Mannen jonger dan 50 jaar ervaren de grootste lichamelijke belasting in het uitoefenen van hun job. Bij de *job resources* zien

Figuur 1.

Arbeidsomstandigheden naar leeftijd en geslacht in Vlaanderen (gemiddelden op een schaal van 0-2)



Bron: Survey 'Loopbanen in Vlaanderen'

we dat vrouwen meer plezier in het werk ervaren in vergelijking met mannen. Bij autonomie nemen we een significant verschil waar tussen mannen en vrouwen boven 50 jaar, in het voordeel van de eerste groep. Voor de andere hulpbronnen lijkt leeftijd een belangrijkere invloed te hebben dan geslacht.

Wensen van mannelijke en vrouwelijke tewerkgestelde 50-plussers met betrekking tot het einde van de loopbaan

Verschillende studies toonden al aan dat mannen later pensioneren dan vrouwen (Boumans, de Jong & Vanderlinden, 2008; Heyma, 2004; Szinovacz & Deviney, 2000). Socioculturele waarden liggen aan de basis van de verklaring van deze verschillen. Daar waar mannen volgens het traditionele kostwinnersperspectief in eerste instantie verantwoordelijk zijn voor broodwinning, bestaat de primaire taak van vrouwen erin om zorg te dragen voor gezin, familie en het huishouden (Becker, 1981; Dahl, Nilsen & Vaage, 2003; Parsons, 1942; Pienta, 2003; Szinovacz & Deviney, 2000). Dat de meer moderne rolverdeling tussen man en vrouw echter niet helemaal meer traditioneel is, blijkt uit de stijging van het aantal tweeverdienende gezinnen (Baerts, Deschacht & Guerry, 2008). Doorheen de tijd zijn rolverdelingen meer 'symmetrisch' geworden in die zin dat vrouwen even goed een inkomen toeleveren aan het huishouden dan mannen (Giddens, 2003; Young & Willmott, 1973). Op huishoudelijk en zorgend vlak

zijn de verantwoordelijkheden van mannen echter niet substantieel toegenomen (Dale & Egerton, 1995; Fagan & O'Reilly, 1998; Mortelmans, Ottoy & Verstreken, 2003). Het zijn dan ook vooral de vrouwen die de druk van het combineren van verschillende levensdomeinen als gezin, werk en vrije tijd ervaren, wat extra druk kan zetten op hun loopbaan en hun wens om vervroegd uit te treden (Kubicek et al., 2010). Wanneer zij op pensioenrechtelijk vlak kunnen uittreden, hangt natuurlijk af van de financiële toestand van het huishouden ('income-pooling thesis') (Chiappori, 1992), maar ook van de mate waarin zij tijdens periodes van loopbaanonderbreking of deeltijds werk een groei van hun pensioenrechten gekend hebben (Hill, 2002; Kim & Devaney, 2005). In België kent het systeem van loopbaanonderbreking een betere bescherming dan dat van deeltijds werk (Peeters et al., 2007). Loopbaanonderbrekingen zetten dus geen financiële domper op de wens om vroeger te pensioneren.

In de literatuur wordt er echter ook op gewezen dat loopbanen van mannen en vrouwen meer gelijkend worden (Debeer, Mortelmans & Heylen, 2010). Veranderende familiestructuren (door het stijgende aantal echtscheidingen en het stijgende aantal alleenstaanden enzovoort) zorgen ervoor dat zowel mannen als vrouwen vaak hun eigen boontjes moeten doppen (Dahl et al., 2003). Ook vanuit beleidsmatig oogpunt benadrukt men de gelijkheid van loopbaan tussen mannen en vrouwen door gelijke pensioenleeftijden voor mannen en vrouwen na te streven. Tabel 1 toont aan dat vrouwen

Tabel 1.

Gewenste pensioenleeftijd bij actieve 50-plussers in Vlaanderen (gemiddelden)

	Man (N = 157)	Vrouw (N = 145)	P-waarde (T-toets)
Algemeen	61,2	60,5	0,0812
Onderwijsniveau			
Geen diploma	62,6	62,5	0,9726
Lager onderwijs basiseducatie	59,2	61,8	0,1456
Secundair onderwijs (lager of hoger)	60,2	60,5	0,4830
Hoger onderwijs Universiteit	62,8	60,2	< 0,0001
Functieniveau			
Uitvoerend en administratief personeel	60,7	60,4	0,5325
Management en professioneel kader	61,3	60,7	0,5325
Algemene directie en topmanagement	63,9	/	/

Bron: Survey 'Loopbanen in Vlaanderen'

gemiddeld vroeger wensen te stoppen dan mannen. Zo wensen zij de arbeidsmarkt te verlaten op 60,5 jaar, terwijl mannen gemiddeld wensen uit te treden op 61,2 jaar. Het verschil tussen mannen en vrouwen is dus miniem.

Als we onderwijsniveau mee opnemen is er geen eenduidig verband meer met geslacht. Vrouwen met een lager of secundair diploma wensen immers later te pensioneren dan hun mannelijke collega's. Mannen met een diploma hoger onderwijs wensen dan weer later te pensioneren dan vrouwen met zulk diploma. De verschillen tussen personen zonder diploma zijn erg klein. Bij vrouwen geldt hoe lager de scholing, hoe later men wenst te pensioneren. Bij mannen is deze relatie niet zo rechtlijnig over de verschillende onderwijsniveaus heen.

Als we kijken naar functieniveau dan lopen de antwoorden van mannen en vrouwen gelijk: hoe lager het niveau, hoe vroeger men wenst te pensioneren. Ook geven mannen steeds aan later te willen pensioneren dan vrouwen. Enkel bij het topmanagement is er geen vergelijkingsbasis, daar er geen vrouwen van boven de 50 jaar tot dit niveau behoren in de dataset.

Invloed van arbeidsomstandigheden op de gewenste pensioenleeftijd

Vanuit het perspectief dat vooral vrouwen nog steeds de belangrijkste huishoudelijke en zorgende verantwoordelijkheden dragen (naast hun participatie op de arbeidsmarkt) (Becker, 1981; Dahl et al., 2003; Dale & Egerton, 1995; Fagan & O'Reilly, 1998; Parsons, 1942; Pienta, 2003; Szinovacz & Deviney, 2000), gaan we ervan uit dat kenmerken hieromtrent nog steeds de grootste invloed hebben op pensioneringsintenties bij vrouwen. Daarnaast vinden we in het perspectief van steeds meer gelijkend lopende loopbaanpatronen van mannen en vrouwen een verklaring waarom dat bij vrouwen ook arbeidsomstandigheden en loon mogelijk een belangrijke rol kunnen gaan spelen (Dahl et al., 2003; Debeer et al., 2010; Pienta & Hayward, 2002; Szinovacz & Deviney, 2000).

In de analyse werden de huishoudelijke en zorgende verantwoordelijkheden opgenomen als controlevariabelen naast leeftijd, onderwijsniveau,

gezondheid, financieel welzijn en het al dan niet hebben van een partner met of zonder inkomen of uitkering.¹ De resultaten (tabel 2) tonen echter aan dat zowel bij vrouwen als mannen in deze dataset huishoudelijke en zorgende verantwoordelijkheden geen significante invloed hebben op de gewenste pensioenleeftijd. De gewenste pensioenleeftijd wordt noch beïnvloed door de tijd die men besteedt aan huishoudelijke taken, noch door de zorg voor iemand uit de eigen omgeving die minstens één maand nood had aan zorg omwille van ziekte, handicap of ouderdom.

In de literatuur bestaat over het algemeen geen eensgezindheid over het effect van jobkenmerken op de uittredeleeftijd (Kim & Devaney, 2005; Kubicek et al., 2010). Bovendien duiden weinig studies op een mogelijk verschil in de effecten van jobkenmerken tussen mannen en vrouwen. Als we kijken naar *job demands* (rolonduidelijkheid, werkdruk, emotionele, lichamelijke en geestelijke belasting) dan zien we geen significante effecten op geplande pensioenleeftijd bij zowel mannen als vrouwen. Voorgaande studies toonden nochtans aan dat fysiek uitputtende (Henkens, 1999; Heyma, 2004), niet uitdagende jobs, monotone jobs (Henkens & Tazellar, 1997; Reitzes, Mutran & Fernandez, 1998) en jobs met een hoge werkdruk (Boumans et al., 2008; Mein et al., 2000) leiden tot vervroegd uittrede. Psychosociale kenmerken van de jobs zoals repetitieve, niet uitdagende taken blijken volgens de literatuur tevens belangrijker te zijn in de uittredebeslissing van vrouwen dan van mannen (Mein et al., 2000). Als we kijken naar *job resources* (vaardigheidsbenutting, sociale steun, autonomie, plezier in het werk, goede werk-leven balans) zien we dat, uitgezonderd vaardigheidsbenutting, geen van de effecten significant is. Zowel bij mannen als bij vrouwen vinden we wel indicaties dat onderbenutting van de vaardigheden leidt tot de wens om vervroegd uit te treden. Wil men ouderen aan het werk houden, is het dus belangrijk om de oudere werknemer het gevoel te geven dat hij/zij belangrijk is in het arbeidsproces door zijn/haar vaardigheden optimaal te benutten. De werkgever kan hierbij rekening houden met veranderende vaardigheden over de loopbaan (Salthouse, 1999; Skirbekk, 2003). Dit komt verderop in dit artikel nog aan bod. Naast vaardigheidsbenutting, blijkt bij vrouwen ook werkervaring van belang te zijn. Daar waar uittredeleeftijd bij mannen dus niet echt

Tabel 2.

Determinanten van gewenste pensioenleeftijd naar geslacht

	Mannen ($R^2 = 0,3619$)				Vrouwen ($R^2 = 0,4454$)			
	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t
Intercept	29,1	6,2	4,7	< 0,0001	36,7	4,7	7,7	< 0,0001
Onderwijsniveau	1,6	0,6	2,8	0,006	-0,2	0,3	-0,5	0,610
Leeftijd	0,5	0,1	3,5	0,001	0,4	0,1	5,6	< ,0001
Gezondheid (1 tot 10)	0,4	0,2	2,1	0,038	0,0	0,2	0,2	0,851
Geen partner	2,7	1,1	2,5	0,013	0,5	0,5	0,9	0,349
Partner zonder inkomen of uitkering	-0,8	0,8	-1,0	0,335	-1,7	2,2	-0,8	0,448
Tijd aan huishoudelijke taken	0,0	0,0	0,6	0,547	0,0	0,0	0,2	0,880
Zorg aan anderen	-0,6	0,7	-0,9	0,354	-0,3	0,4	-0,7	0,496
Financieel welzijn (1 tot 5)	0,3	0,3	1,0	0,327	0,4	0,2	2,0	0,049
Werk-leven balans	0,3	0,4	0,9	0,388	0,2	0,2	0,9	0,370
Plezier in het werk	-0,6	0,9	-0,6	0,556	1,2	0,7	1,7	0,097
Werkervaring	-0,1	0,1	-0,9	0,353	-0,1	0,0	-2,6	0,012
Functieniveau	0,9	0,6	1,5	0,134	0,6	0,6	1,0	0,334
Jobtevredenheid	0,5	0,2	2,3	0,025	0,2	0,1	1,4	0,165
Vaardigheidsbenutting	-0,8	0,5	-1,5	0,138	-0,7	0,3	-2,0	0,043
Autonomie	-0,4	0,4	-1,0	0,335	0,2	0,2	0,8	0,414
Sociale steun	0,0	0,6	0,0	0,979	-0,2	0,3	-0,7	0,494
Werkdruk	-0,1	0,4	-0,3	0,765	0,2	0,3	0,6	0,563
Geestelijke belasting	0,7	0,5	1,4	0,158	0,0	0,3	0,0	0,979
Emotionele belasting	-0,6	0,5	-1,4	0,163	0,3	0,3	1,0	0,310
Lichamelijke belasting	0,5	0,4	1,4	0,162	-0,5	0,3	-1,6	0,122
Rolonduidelijkheid	-0,5	0,7	-0,8	0,438	0,1	0,4	0,3	0,754

Bron: Survey 'Loopbanen in Vlaanderen'

beïnvloed wordt door het aantal gewerkte jaren, zijn er indicaties dat dit bij vrouwen wel aanzet tot iets vroeger uittreden.

Hoewel er weinig of geen invloed te vinden is van specifieke jobaspecten op de geplande pensioenleeftijd, speelt jobtevredenheid wél een duidelijke rol bij mannen en zijn er indicaties dat deze ook een invloed hebben op de vrouwelijke wens tot pensioneren. Hoe tevredener men is met de job, hoe later men wenst te pensioneren (Beehr et al., 2000; Borghgraef et al., 2010; Mein et al., 2000). Met het oog op de werkzaamheidsgraad is het dus van belang om jobtevredenheid te stimuleren. *Job demands* en *job resources* zijn indicatoren van jobtevredenheid (Kubicek et al., 2010). Mogelijk speelt werkbaar werk op geplande

pensioenleeftijd een rol via jobtevredenheid en verklaart dit waarom rechtstreekse effecten niet significant zijn.

Andere mogelijke verklaringen voor deze bevindingen zijn, de beperkte spreiding binnen de arbeidsomstandigheden tussen mannen en vrouwen van boven de 50 jaar. Mogelijk is deze beperkte spreiding te wijten aan het feit dat hier een selectie-effect optreedt. Zo zullen personen wiens arbeidsomstandigheden slechter zijn waarschijnlijk reeds vroeg uittreden en bestaat de mogelijkheid dat deze slechts in beperkte mate in onze steekproef aanwezig zullen zijn. Een tweede verklaring zou kunnen zijn dat de respondenten mogelijk de arbeidssituatie positiever evalueren dan dat ze werkelijk is.

Beschikbare personeelsmaatregelen en hun kans op slagen

Om de doelstellingen van werkbaar werk te bereiken en ouderen langer aan het werk te houden, moeten natuurlijk ook de werkgevers initiatieven tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid nemen (Generatiepact, 2005). In deze paragraaf bekijken we in welke mate leeftijdsbewuste personeelsmaatregelen aanwezig zijn in Vlaamse organisaties (bekijken door de bril van de werknemers). Door deze maatregelen te vergelijken tussen leeftijdsgroepen, onderzoeken we of er enige indicatie bestaat van de aanwezigheid van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in deze organisaties. Naast leeftijd, bekijken we ook de invloed van de component geslacht op de personeelsmaatregelen die aangeboden worden. Tot slot gaan we na welke kans op slagen deze maatregelen hebben bij het verlengen van de loopbaan.

Wie precies welke kansen krijgt in een organisatie hangt in grote mate af van stereotype gedachten van werkgevers betreffende het kunnen van oudere werknemers (Posthuma & Campion, 2009). Stereotype gedachten die vervolgd krijgen in de praktijk leiden tot leeftijdsgebonden discriminatie, de grote tegenhanger van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Vlaamse werkgevers vegen echter de bekommernissen die bestaan omtrent negatieve denkbeelden over 50-plussers grotendeels van de tafel (Forrier, Marescaux & De Winne, 2010). 50-plussers zouden over het algemeen niet gepercipieerd worden als minder productief, minder bereid om bij te leren en minder flexibel vergeleken met -35-jarige werknemers. Een beeld dat opvallend positief is (Forrier et al., 2010).

Er is weinig onderzoek voorhanden over de werking van opvattingen van werkgevers. Zeker niet in het licht van genderverschillen bij deze opvattingen. Wel werd vastgesteld dat het denkbeeld van werkgevers negatiever is voor vrouwen dan voor mannen (Duncan & Loretto, 2004). In dat denkbeeld zou het patriarchale idee van vrouwen die de loopbaan organiseren in functie van zorg voor het gezin en mannen die instaan voor het inkomen overheersen (Becker, 1981; Dahl et al., 2003; Parsons, 1942; Pienta, 2003; Szinovacz & Deviney, 2000). Arbeid staat minder centraal in het leven van vrouwen dan van mannen (Van Hoof, 2006),

waardoor werkgevers andere stereotypen ontwikkelen naar vrouwen dan naar mannen toe. Volgens werkgevers bereiken vrouwen ook eerder in hun loopbaan het hoogtepunt in hun carrière, waardoor ze als ze ouder worden sneller als minder geschikt voor de arbeidsmarkt aanzien worden (Duncan & Loretto, 2004).

Tabel 3 geeft een overzicht van de personeelsmaatregelen die zouden kunnen bijdragen tot 'werk op maat' voor 50-plussers. We vinden geen echte indicaties voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Zo toont deze tabel aan dat personeelsmaatregelen die zouden kunnen bijdragen tot 'werk op maat' vooral voorkomen bij werknemers jonger dan 50 jaar. Het onderscheid is het grootst bij de vrouwelijke werknemers, waar vrouwen jonger dan 50 opmerkelijk vaker aangeven dat een bepaalde maatregel aanwezig is in het bedrijf. Bij mannen is deze kloof minder groot, maar toch is deze ook in het voordeel van personen jonger dan 50.

Tabel 3 geeft aan dat in de bedrijven waarin mannelijke en vrouwelijke werknemers boven de 50 actief zijn, de verscheidene maatregelen relatief weinig aanwezig zijn. Eerder onderzoek bevestigt dat een coherent pakket aan HR-maatregelen voor oudere werknemers inderdaad vaak nog ontbreekt in organisaties (Remue, Van Bruystegem & De Vos, 2010). Bovendien bestaat er een grote discrepantie tussen wat werkgevers beweren aan te bieden en hoe dit werkelijk door oudere werknemers ervaren wordt (Remue et al., 2010). Als we kijken naar de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke 50-plussers, leert tabel 3 ons dat bedrijven waarin mannen actief zijn onderstaande personeelsmaatregelen meer aanbieden, hoewel de verschillen veelal niet erg uitgesproken zijn. Zo kunnen we vaststellen dat extra verlof, volgen van opleidingen, begeleiding bij uitoefenen van de job en deeltijds pensioen vrijwel evenveel aangegeven werden als aanwezig door mannen als door vrouwen. Vrouwen kunnen enkel meer beroep doen op een ingekorte werkweek. Thuiswerk en taakverrijking zijn de arbeidsmarktkenmerken waar significante verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen. Deze personeelsmaatregelen zijn het meest aanwezig bij mannelijke 50-plussers in Vlaanderen. Daarnaast stellen we vast dat zij werken in bedrijven die in vergelijking met vrouwelijke 50-plussers het meeste brugpensioen, promotie of aangepaste arbeidsomstandigheden

Tabel 3.

Aanwezigheid personeelsmaatregelen naar geslacht en leeftijd in Vlaanderen (percentages)

	Jonger dan 50 jaar (N = 869)				50 jaar en ouder (N = 235)			
	Man		Vrouw		Man		Vrouw	
	Niet aanwezig	Aanwezig	Niet aanwezig	Aanwezig	Niet aanwezig	Aanwezig	Niet aanwezig	Aanwezig
Thuiswerk	77,1	22,9	75,8	24,2	66,7	33,3	79,3	20,7
Ingekorte werkweek	76,0	24,0	70,5	29,5	79,7	20,3	69,9	30,1
Extra verlof	48,8	51,2	47,3	52,7	46,3	53,7	44,0	56,0
Training, scholing, opleiding volgen	28,7	71,3	23,4	76,6	29,8	70,2	27,5	72,5
Begeleiding bij uitoefenen job	42,5	57,5	44,2	55,8	46,7	53,3	49,8	50,2
Horizontale functieverandering	50,0	50,0	53,4	46,6	53,8	46,2	60,5	39,5
Promotie	38,8	61,2	52,0	48,0	50,5	49,5	63,0	37,0
Demotie	75,5	24,5	80,2	19,8	69,2	30,8	76,5	23,5
Taakverrijking	43,8	56,2	45,6	54,4	44,8	55,2	62,1	37,9
Taakverlichting	62,6	37,4	61,4	38,6	66,3	33,7	71,8	28,2
Loopbaanbegeleiding	66,4	33,6	66,4	33,6	64,4	35,6	71,0	29,0
Aangepaste arbeidsomstandigheden	50,2	49,8	49,1	50,9	50,4	49,6	62,8	37,2
Deeltijds pensioen	69,0	31,0	67,2	32,8	72,5	27,5	73,9	26,1
Brug- of prepensioen	47,6	52,4	52,2	47,8	46,9	53,1	55,7	44,3

Bron: Survey 'Loopbanen in Vlaanderen'

aanbieden. Over het algemeen kunnen we, weliswaar met de nodige voorzichtigheid, concluderen dat daar waar vrouwen meer toegang krijgen tot gezinsvriendelijke personeelsmaatregelen (ingekorte werkweek, extra verlof), gepercipieerde loopbaankansen zich bij mannen eerder situeren in inhoudelijke aspecten van de job (functieveranderingen, promotie, taakverrijking). Deze vaststelling werpt ons echter terug op het patriarchale idee van rolverdeling tussen mannen en vrouwen overheen de verschillende levensdomeinen werk en gezin.

Niet alleen is het belangrijk om na te gaan welke maatregelen aanwezig zijn, maar ook om te kijken welke kans op slagen deze personeelsmaatregelen hebben (tabel 4). Een maatregel is geslaagd wanneer het de loopbaan verlengt. Dit is echter niet eenvoudig, vooral omdat men bij het ouder worden, onder druk van het idee van beperkte resterende tijd, steeds meer belang gaat hechten aan aspecten buiten het werk ('socio-emotional selectivity theory') (Carstensen, Fung & Charles, 2003).

De mogelijkheden om werk en leven in balans te houden en tijd te spenderen met familie en kinderen speelt een belangrijke rol in de pensioeringstiming (Kubicek et al., 2010). Daarom ook dat uit onze data blijkt dat minder uren werk aanbieden tijdens het einde van de loopbaan één van de sterkste instrumenten blijkt te zijn om mannen en vrouwen langer aan het werk te houden. Ook meer de werkuren zelf kunnen bepalen, kan bijdragen tot een langere loopbaan bij mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Naast sociale en emotionele veranderingen, vinden er zowel bij mannen als bij vrouwen met de leeftijd tevens ook een aantal cognitieve en fysieke veranderingen plaats. Door het feit dat men fysiek minder fit wordt met het ouder worden, is het moeilijk om werknemers in fysiek zware jobs langer aan het werk te houden (Illmarinen, 2006). Cognitieve aspecten, waar werknemers naarmate ze ouder worden steeds minder goed in worden, zijn onder andere het geheugen en de snelheid waarmee dat

Tabel 4.

Oordeel van 50-plussers over maatregelen die hen mogelijk langer aan het werk houden (percentages)

	Man (N = 91)				Vrouw (N = 80)			
	Heel zeker niet	Waarschijnlijk niet	Waarschijnlijk wel	Heel zeker wel	Heel zeker niet	Waarschijnlijk niet	Waarschijnlijk wel	Heel zeker wel
1 Bepaalde taken niet meer uitvoeren	52,0	29,3	15,1	3,6	48,9	30,8	16,8	3,5
2 Minder lichamelijke inspanningen	62,4	23,3	9,9	4,4	52,8	28,1	15,6	3,5
3 Minder uren werken per week	42,9	23,1	26,1	7,9	39,8	24,2	29,9	6,1
4 Een hoger loon voor hetzelfde werk	42,5	24,2	21,6	11,7	34,9	29,1	25,8	10,2
5 Zelf meer uw werkuren kunnen bepalen	50,2	24,8	17,0	8,0	39,0	37,9	17,2	5,9
6 Meer verantwoordelijkheden	63,7	27,4	7,1	1,8	59,2	37,4	1,7	1,7
7 Minder verantwoordelijkheden	52,5	31,4	9,9	6,2	53,4	33,1	10,8	2,7

Bron: Survey 'Loopbanen in Vlaanderen'

informatie verwerkt wordt ('Fluid intellectual abilities') (Salthouse, 1999; Skirbekk, 2003). Een mogelijkheid om mannen en vrouwen langer aan het werk te houden, zou er in kunnen bestaan om ze fysieke en zulke cognitieve taken minder te laten uitvoeren. De focus moet liggen op de ontwikkeling van cognitieve kwaliteiten waarin oudere werknemers wel sterk staan zoals communicatievaardigheden, training- en opleidingsvaardigheden, enzovoort ('Crystallized intellectual abilities') (Salthouse, 1999; Skirbekk, 2003).

Slechts bij 18,7% van de mannen en 19,3% van de vrouwen zouden bepaalde taken niet meer uitvoeren kans op slagen hebben. Fysiek belastende arbeid zet vooral bij vrouwen een demper op kansen om langer te werken. Wanneer het zware fysieke aspect zou wegvallen, hebben zij daarom een grotere kans dan mannen om langer aan het werk te blijven, al blijft ook die kans klein. Ook lijken minder verantwoordelijkheden vrij weinig invloed te zullen hebben op de actieve 50-plussers met het oog op langere tewerkstelling. Meer verantwoordelijkheden is de minst interessante maatregel om mensen langer aan het werk te houden.

Of loonsverhoging kans op slagen heeft, hangt af van het belang van werk als verdeler van status en inkomen. Uit het Vlaams Tijdsbudgetonderzoek (TOR'04) bij Vlaamse werkenden tussen 18 en 65 jaar blijkt dat vooral bij mannen de economische functie van werk belangrijk is (Vandeweyer, 2010). Bij vrouwen zou eerder de sociale functie (goede collega's, contacten met collega's enzovoort) een rol spelen (Kanfer & Ackerman, 2004; Smyer & Pitt-Catsouphes, 2007). Hieruit leiden we af dat vooral bij mannen loonsverhoging een belangrijk instrument kan zijn in een efficiënt beleid. Wanneer vrouwen kunnen kiezen voor een loonsverhoging of minder uren werken, opteren zij vaker dan mannen voor dit laatste (Vandeweyer, 2010). Precies omdat mannen zich de rol als kostwinner en vrouwen zich de huishoudelijke en zorgende rol toekennen, verwachten we dat minder uren werken vooral bij vrouwen efficiënter werkt in het verlengen van de loopbaan. Zoals al werd vermeld, scoort deze maatregel zowel bij mannen als vrouwen relatief goed. Doordat bepaalde financiële lasten, zoals zorg voor afhankelijke kinderen en de afbetaling van de lening van een woning enzovoort, verdwijnen met het ouder worden, is het mogelijk dat een loonsverhoging slechts een beperkte kans heeft om

mensen langer aan het werk te houden (Phillipson, 2002; Weiss & Bass, 2002). Hierdoor heeft ook een hoger loon mogelijk een minder grote impact op de uittredebeslissing, dan de toenemende wil om meer tijd aan aspecten buiten het werk te besteden.

Besluit

Kwaliteit en beleving van het werk zijn essentiële indicatoren voor de keuze om al dan niet aan de slag te blijven. We gingen in dit artikel na of het werk van onze Vlaamse ouderen werkbaar is. We konden slechts kleine nuanceverschillen waarnemen tussen mannen en vrouwen van 50 jaar en ouder in vergelijking met hun jongere collega's. Zowel de *job demands*, als *job resources* die we onder de loep namen, blijken een relatief gering effect te hebben op de gewenste pensioenleeftijd van 50-plussers in Vlaanderen. We kunnen voorzichtig concluderen dat indien men ouderen aan het werk wil houden het onder meer belangrijk is om de oudere werknemer het gevoel te geven dat hij/zij belangrijk is in het arbeidsproces door zijn/haar vaardigheden optimaal te benutten. Vooral jobtevredenheid lijkt een rol te spelen bij mannen in het bepalen van hun gewenste pensioenleeftijd. Bij het interpreteren van deze resultaten moeten we in het achterhoofd houden dat er weinig verschillen in arbeidsomstandigheden van werkende 50-plussers op te tekenen waren, doordat vooral diegenen met de meest werkbare jobs na 50 nog aan de slag zijn. Bovendien kunnen we niet uitsluiten dat de respondenten hun arbeidsomstandigheden in de survey aangenamer evalueerden dan dat ze in werkelijkheid zijn.

Om werk zo kwaliteitsvol en aangenaam mogelijk te maken, met het oog op het verlengen van de loopbaan van ouderen, dienen werkgevers initiatieven tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid te nemen. De resultaten van dit artikel leren ons dat in de organisaties waarin de respondenten werken nauwelijks sprake is van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. De verscheidene maatregelen zijn relatief weinig aanwezig in de bedrijven waarin 50-plussers vandaag werken. Met enige voorzichtigheid kunnen we stellen dat vrouwen meer beroep kunnen doen op gezinsvriendelijke personeelsmaatregelen, zoals ingekorte werkweek of extra verlof, terwijl de gepercipieerde loopbaankansen

van mannen zich eerder situeren in inhoudelijke aspecten van de job.

Niet alleen brachten we de aanwezige personeelsmaatregelen in kaart. We gingen ook na welke door werknemers geacht werden de loopbaan te kunnen verlengen. Minder uren werken tijdens het einde van de loopbaan blijkt hiervoor zowel bij mannen als bij vrouwen één van de sterkste instrumenten te zijn, wat in de lijn ligt van de 'socio-emotional selectivity theory'. Naast deze sociale en emotionele veranderingen, spelen ook cognitieve en fysieke veranderingen een belangrijke rol in de wens tot pensionering. De maatregelen die hierop inspelen blijken echter zowel bij mannen als bij vrouwen relatief beperkt te worden aangegeven als een manier om de loopbaan te verlengen.

Caroline Masquillier

Dorien Van Looy

Dimitri Mortelmans

Centrum voor Longitudoonaal en Levensloop Onderzoek,
Universiteit Antwerpen

Note

1. Bij deze laatste variabelen is de referentiecategorie het hebben van een partner met een inkomen of uitkering.

Bibliografie

- Baerts, A., Deschacht, N. & Guerry, M. A. 2008. *Carrières van vrouwen en mannen: een literatuurstudie*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources Model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22, 309-328.
- Becker, G. 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Beehr, T.A., Glazer, S., Nielson, N.L. & Framer, S.J. 2000. Work and nonwork predictors of Employees' Retirement Ages. *Journal of vocational behavior*, 57, 206-225.
- Borghgraef, A., Denaeghel, K., Mortelmans, D. & Van Looy, D. 2010. Individuele kenmerken die vervroegd uittrede bepalen. Belgische pensioenen in Europees perspectief. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 20(1), 73-82.
- Boumans, N.P.G., de Jong, A.H.J. & Vanderlinden, L. 2008. Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 63(1), 64-74.

- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S. 2004. Werkbaar werk in Vlaanderen? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 14(3), 83-86.
- Carstensen, L.L., Fung, H.H. & Charles, S.T. 2003. Socioemotional Selectivity Theory and the Regulation of Emotion in the Second Half of Life. *Motivation and Emotion*, 27(2), 103-123.
- Chiappori, P.A. 1992. Collective Labor Supply and Welfare. *Journal of Political Economy*, 100, 437-467.
- Dahl, S.A., Nilsen, O.A. & Vaage, K. 2003. Gender differences in early retirement behaviour. *European sociological review*, 19(2), 179-198.
- Dale, A. & Egerton, M. 1995. *Highly educated women: evidence from the national child development study*. London: Report to the Employment Department.
- Debeer, J., Mortelmans, D. & Heylen, L. 2010. Traditie of transitie? Een cohortanalyse van de Belgische arbeidsmarkt tussen 1931 en 2002. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 26(1), 93-114.
- Duncan, C. & Loretto, W. 2004. Never the right age? Gender and age-based discrimination in Employment. *Gender, work and organization*, 11(1).
- Elchardus, M. & Cohen, J. 2003. *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan*. Brussel TOR – VUB.
- Fagan, C. & O'Reilly, J. 1998. Conceptualising Part-Time Work: The value of an integrated comparative perspective. In J. O'Reilly & C. Fagan (Eds.), *Part-time prospects: an international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*.
- Forrier, A., Marescaux, E. & De Winne, S. 2010. Denkbeelden over vijftigplussers bij Vlaamse werkgevers. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 20(1), 117-128.
- Generatiepact, H. 2005. <http://premier.fgov.be/>
- Giddens, A. 2003. *Sociology* (Fourth ed.): Polity Press.
- Henkens, K. 1999. Retirement intentions and spousal support: a multi-actor approach. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 54(2), 563-573.
- Henkens, K. & Tazellar, F. 1997. Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands. Intentions, behaviour and the discrepancy between the two. *Research on aging*, 19, 139-173.
- Heyma, A. 2004. A structural dynamic analysis of retirement behaviour in the Netherlands. *Journal of applied econometrics*, 19, 739-759.
- Hill, E.T. 2002. The labor force participation of older women: retired? working? both? *Monthly Labor Review*, 125, 39-48.
- Hoge Raad voor Werkgelegenheid 2010. *Verslag 2011*.
- Illmarinen, J. 2006. *Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finish Institute of Occupational Health.
- Kanfer, R. & Ackerman, P. 2004. Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.
- Kim, H. & Devaney, S.A. 2005. The selection of partial or full retirement by older workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 371-394.
- Kubicek, B., Korunka, C., Hoonakker, P. & Raymo, J.M. 2010. Work and Family characteristics as predictors of early retirement in Married men and women. *Research on aging*, 32(4), 467-498.
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S.A., Brunner, E.J., Fuhrer, R. & Marmot, M.G. 2000. Predictors of early retirement in British Civil Servants. *Age and ageing*, 29, 529-536.
- Mortelmans, D., Ottoy, W. & Verstreken, M. 2003. Een longitudinale kijk op de gender-verdeling van huishoudelijke taken. *Tijdschrift voor Sociologie*, 24(2-3), 237-260.
- Notelaers, G., De Witte, H., van Veldhoven, M. & Vermunt, J.K. 2006. Monitoring psychosocial hazards at the workplace with the Short Inventory Psychosocial Hazard: combining latent class and structural equation modeling to monitor and evaluate intervention programs. *Proceedings of 1ère journées internationales d'étude. Les pratiques d'intervention au service du changement concerté dans l'entreprise*. Lyon: ANACT.
- Parsons, T. 1942. Age and sex in the social structure of the United States. *American Sociological Review*, 7, 604-616.
- Peeters, H., Debels, A., Verschraegen, G. & Berghman, J. 2007. Flexicurity in Bismarckian Countries: Old Age Protection for Non-standard workers in Belgium. *Journal of Social Policy*, 37(1), 125-143.
- Phillipson, C. 2002. *Transitions from work into retirement: developing a new social contract*.
- Pienta, A.M. 2003. *Partners in marriage: an analysis of husbands' and wives'*.
- Pienta, A.M. & Hayward, M.D. 2002. Who expects to continue working after age 62?: The retirement plan of couples. *Journals of Gerontology Series B-psychological Sciences and Social Sciences*, 57(4), 199-208.
- Posthuma, R.A. & Campion, M.A. 2009. Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188.
- Reitzes, D.C., Mutran, E.J. & Fernandez, M.E. 1998. The decision to retire: a career perspective. *Social Science Quarterly*, 79, 607-619.
- Remue, J., Van Bruystegem, K. & De Vos, A. 2010. Op zoek naar een leeftijdsbewust HRM dat langer werken stimuleert: Een onderzoek naar goede praktijken van een leeftijdsbewust HRM binnen tien Belgische organisaties. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 20(1), 108-116.
- Salthouse, T.A. 1999. Theories of cognition. In V.L. Bengtson & K.W. Schaie (Eds.), *Handbook of theories of aging*: 196-208. New York: Springer.

- Sels, L., Herremans, W., Nuyts, J. & Vansteenkiste, S. 2010. De deadline bereikt, de doelen niet: De boordtabel eindeloopbaan 2010. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 20(1), 8-37.
- Skirbekk, V. 2003. *Age and individual productivity: A literature survey*. Rostock: Germany Max Planck Institute for Demographic Research.
- Smyer, M.A. & Pitt-Catsouphes, M. 2007. The Meanings of work for Older workers. *Aging Workforce Spring 2007*, 23-30.
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) 2011. www.serv.be
- Steunpunt WSE 2010. *Werkzaamheidsgraad naar leeftijd en geslacht in het Vlaams gewest (2000-2008)*.
- Szinovacz, M.E. & Deviney, S. 2000. Marital characteristics and Retirement decisions. *Research on Aging*, 22(5), 470-498.
- Van Hoof, J. 2006. Arbeidsethos in verandering. In J. Van Ruysseveldt & J. Van Hoof (Eds.), *Arbeid in verandering*: 257-280. Kluwer.
- Vandeweyer, J. 2010. *Werkt loopbaanonderbreking? Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.
- VDAB 2010. *Kansengroepen in kaart: 50-plussers op de arbeidsmarkt*.
- Weiss, R.S. & Bass, S.A. 2002. *Challenges of the third age: meaning and purpose in later life*. Oxford: University Press.
- Young, M. & Willmott, P. 1973. *The symmetrical family: A study of work and leisure in the London Region*. Londen: Routledge and Kegan Paul.