

Genderjaarboek 2006

MV UNITED

Ouderen en eindeloopbaan



ESF in VLAANDEREN 2000 - 2006



Met steun van de
Vlaamse overheid





Voorwoord

Beste lezer,

Het zakboekje dat u in uw handen houdt, is het tweede van een geheel van vier. Samen vormen de vier boekjes het Vlaams Genderjaarboek 2006. Dit jaarboek – en dat kan u merken aan het handige formaat – is de opvolger van het Genderzakboekje. Dat Genderzakboekje schetste jaarlijks via cijfermateriaal een beeld van de situatie van vrouwen en mannen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarbij werd het ene jaar een algemeen overzicht gegeven, terwijl het jaar erop werd ingezoomd op een specifiek thema. Ook in dit Vlaams Genderjaarboek wordt door middel van statistieken inzicht gegeven in de situatie van vrouwen en mannen in Vlaanderen. Daarnaast wordt er echter ook een overzicht gegeven van de maatregelen die de Vlaamse Regering treft om gelijke kansen voor vrouwen en mannen te realiseren. Op termijn – want het Vlaams Genderjaarboek wordt een jaarlijkse uitgave – zal naar de daadwerkelijke impact van dit beleid worden gepeild. Ten slotte zal elk jaar aan één of meerdere auteurs gevraagd worden een aspect van het centrale thema verder uit te diepen. Dat krijg je natuurlijk niet allemaal in één handig boekje. Vandaar dat het er vier zijn geworden.

Het centrale thema van dit Vlaams Genderjaarboek is de loon- en loopbaankloof. De loopbaankloof – of met andere woorden de verschillen tussen de gemiddelde loopbaan van vrouwen en die van mannen – uit zich op het niveau van sectoren. Zo zijn vrouwen bijvoorbeeld oververtegenwoordigd in de zorgsector en in het onderwijs, terwijl de industrie en de bouwsector overwegend mannenbastions zijn. De loopbaankloof is ook zichtbaar op het niveau van functies, waarbij mannen vaker voorkomen op de hoogste trappen van de carrière ladder. Ze uit zich ten slotte ook op bankrekeningen: globaal genomen worden die van mannen maandelijks steviger aangevuld dan die van vrouwen en hebben mannen meer kans op het verwerven van een bedrijfswagen en een groepsverzekering. Het verhaal van de loopbaankloof is er dus één van glazen muren, glazen plafonds, glazen liften en een loonkloof.

Het verhaal van de loopbaankloof is bijzonder complex en is onlosmakelijk verbonden met de bredere maatschappelijke context. 'Gender' speelt daarbij een cruciale rol. Met het begrip gender wordt het geheel van sociale verwachtingen bedoeld met betrekking tot de gedragingen, rollen en levenspatronen van vrouwen enerzijds en mannen anderzijds. Die verwachtingen gaan uiteindelijk een soort van kader vormen waarbinnen onze ideeën over vrouwen

en mannen vorm krijgen. Dat kader, dat impliciet ook deel gaat uitmaken van maatschappelijke structuren en instituten, heeft een grote impact op hoe individuele vrouwen en mannen zich (kunnen) ontplooien. Of misschien juister geformuleerd: hoeveel weerstand ze ondervinden wanneer ze zich op een welbepaalde manier willen ontplooien.

Want binnen die door gender mee vorm gegeven maatschappelijke context ontwikkelt zich onze hele levensloop. Die omvat voor de meesten onder ons een beroepsloopbaan, maar ook een leven ervoor, erna en ernaast. We gaan naar school, met pensioen en we hebben vrije tijd. Die laatste vullen we in met ontspanning, zelfontplooiing, zorgtaken, vrijwilligerswerk, ... Al deze levensfasen en -invullingen spelen zich af in een context die mee vorm krijgt door gendergerelateerde verwachtingen. Die creëren soms mogelijkheden en soms hindernissen, maar in ieder geval ongelijkheden tussen vrouwen en mannen. Zowel op de arbeidsmarkt, als daarbuiten.

Dit tweede zakboekje is een onderdeel van het cijferluik van het Vlaams Genderjaarboek. Dat cijferluik bestaat uit twee boekjes. Eentje dat de arbeidsmarkt in een ruimer kader plaatst en eentje dat op de arbeidsmarkt focust. Het ene jaar ligt in het ene boekje de klemtoon op meer algemene informatie en focust het andere zakboekje op een specifiek thema. Het andere jaar wisselt de klemtoon.

In deze editie van het Vlaams Genderjaarboek leverde het Steunpunt WAV het materiaal aan voor het zakboekje dat u nu in uw handen houdt. Dit tweede cijferboekje bevat uitgebreide informatie over een bepaald aspect van de arbeidsmarkt: ouderen en eindeloopbaan. Na een kort globaal beeld, komen specifiek de werkende ouderen, werkloosheid onder ouderen en de niet-beroepsactieve ouderen in beeld.

Veel leesplezier!

Kathleen Van Brempt,
Vlaams minister van Gelijke Kansen



Inhoud

Leeswijzer	9
I Ouderen en eindloopbaan: een globaal beeld	10
II Werkende ouderen	26
2.1 Werkzaamheid	29
2.2 Beroepsstatuut en sector	50
2.3 Arbeidsduur en onderbreking van de loopbaan	62
2.4 Kwaliteit van de arbeid	72
2.5 Combinatie werk en zorg	86
III Werkloosheid bij ouderen	96
IV Niet-beroepsactieve ouderen	106
4.1 Niet-beroepsactiviteit	118
4.2 Intrede in de niet-beroepsactiviteit	126
Lijst van afkortingen	142
Literatuurlijst	144
Colofon	146
Verklarende woordenlijst	147

The background of the page is a light green color with a repeating pattern of simple, cartoonish faces of various ethnicities and ages. A solid, darker green rectangular box is positioned on the left side of the page, containing the text.

Leeswijzer

Dit genderzakboekje behandelt de eindeloopbaanproblematiek en wil de lezer een omvattend beeld geven van de arbeidsmarktsituatie van vrouwen en mannen in de latere fasen van hun loopbaan. Het zakboekje is zo geschreven dat de lezer in staat is om nagenoeg lukraak een specifiek thema ter hand te nemen. De vele verwijzingen stellen de lezer in staat om gerelateerde thema's makkelijk terug te vinden.

Deel 1 EEN GLOBAAL BEELD toont de **demografische druk** die uitgaat van de inactieve bevolking op de actieve bevolking en schetst een globaal overzicht van de **arbeidsmarktpositie** van ouderen in Vlaanderen. Verder wordt ingegaan op het **onderwijsniveau** en de **gezinssituatie** van ouderen, twee bepalende factoren voor de eindeloopbaanproblematiek.

Deel 2 WERKENDE OUDEREN vangt aan met een overzicht van de **beleidsmaatregelen** om ouderen aan het werk te houden en vervolgt met een analyse van het **aandeel werkenden** in de oudere bevolking. Daarna worden vier belangrijke thema's behandeld die een invloed uitoefenen op het einde van de loopbaan: het **statuut en de sector** waarin de oudere werkzaam is; de **arbeidsduur**, met aandacht voor deeltijdarbeid en loopbaanonderbreking; de **kwaliteit van de arbeid**, waaronder het loon en het verrichten van atypische arbeid; en tot slot de combinatie van **werk en zorg**, met aandacht voor mantelzorg.

Deel 3 WERKLOOSHEID zoomt in op ouderen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt maar geen job vinden en in de **werkloosheid** terechtkomen. Daaraan wordt een analyse van de **dienstencheques** gekoppeld, een stelsel aanvankelijk opgezet om de werkloosheid bij laaggeschoolde vrouwen te verminderen.

Deel 4 NIET-BEROEPSACTIEVE OUDEREN gaat over de vijftigplussers die niet (meer) actief zijn op de arbeidsmarkt. Het deel vangt aan met een overzicht van de verschillende **pensioenstelsels**. Vervolgens wordt gekeken in **welke niet-beroepsactieve situaties** ouderen zich bevinden en wordt ingezoomd op **drie belangrijke statuten**: het brugpensioen, de vrijstelling voor ouderen als werkzoekende en de niet-werkende werkzoekenden. Ook de **uittrede uit de arbeidsmarkt** komt aan bod. Er wordt gekeken naar de uittredeleeftijd en naar het kanaal waarlangs dat gebeurt. De invloed van drie belangrijke factoren daarin wordt geanalyseerd: het statuut, financiële factoren en de gezinssituatie.

The background of the entire page is a repeating pattern of simple, stylized line drawings of human faces. These faces are diverse in age, gender, and ethnicity, representing a global population. The drawings are light green and semi-transparent, set against a solid light green background. A dark green rectangular box is positioned on the left side of the page, containing the title text.

I Ouderen en eindeloopbaan: een globaal beeld

Inleiding

Als er één onderwerp is dat de voorbije jaren met recht en rede tot bovenaan de politieke agenda is geklommen, is het wel de betaalbaarheid van onze pensioenen – en onze sociale zekerheid – in het licht van de vergrijzing. Méér mensen aan het werk krijgen en de werkenden langer aan de slag houden, zijn de voornaamste troefkaarten die worden uitgespeeld om de stijgende kosten van een steeds ouder wordende bevolking ook in de toekomst te kunnen blijven dragen. De toenemende veroudering van de bevolking bezorgt niet alleen onze binnenlandse politici grijze haren, ook de Europese beleidsmakers houden sinds geruime tijd de vorderingen van de lidstaten om de werkzaamheid van hun bevolking op te krikken, nauwgezet in de gaten.

De vroege uittrede van oudere werknemers uit het arbeidsproces is in ons land historisch gegroeid als antwoord op de piekende jeugdwerkloosheid in de jaren zeventig en tachtig. Plaats maken voor jongeren was toen een maatschappelijk aanvaard argument om vijftigplussers via financieel interessante vervroegde uittrederoutes van de arbeidsmarkt weg te leiden. Deze praktijk was bovendien een dankbaar alternatief voor sociale bloedbaden bij bedrijven in herstructurering. Het veelvuldig gebruik ervan heeft gaandeweg geleid tot een verankering in de geesten van alle betrokkenen, zodat een ommekeer geen sinecure blijkt (Tielens, 2002b; Goyvaerts & Desein, 2004).

De Wet betreffende het Generatiepact van 23 december 2005 (B.S. 30 december 2005) poogt een eerste omvattend antwoord te bieden op deze maatschappelijke uitdagingen. Het aanwakkeren van de economische groei, het optillen van de jongerentewerkstelling en het stimuleren van actief ouder worden, vormen de speerpunten van het beleid om de financiële gezondheid van het Belgische systeem van sociale zekerheid ook op lange termijn te waarborgen (Het Generatiepact, 2005).

Hoewel het eindloopbaandebat op het eerste zicht genderneutraal verloopt, zijn er bij nader inzien toch belangrijke verschillen tussen oudere vrouwen en mannen en hun relatie tot de arbeidsmarkt. Beide seksen volgen andere loopbaanpaden en de geleidelijk opgebouwde carrièreverschillen stapelen zich op tot een brede seksekloof aan het einde van de loopbaan. Dit heeft belangrijke gevolgen voor de pensioenopbouw en de financiële positie van vrouwen na hun pensionering. Deze verschillende loopbaankeuzes – al dan niet

onder invloed van dominante opvattingen over de sociale rol van vrouwen en mannen – hebben niet alleen consequenties op persoonlijk vlak, ook de maatschappij ondervindt de gevolgen. Het uit huis gaan werken van vrouwen duwt de globale werkzaamheidsgraad van de bevolking mee omhoog en vormt zo een financiële buffer tegen de kosten van de vergrijzing die, zoals we zullen zien, nog niet ten volle is uitgespeeld. Dat een blijvende deelname aan het beroepsleven ook voor vrouwen de norm werd, is een recent gegeven dat vooral voor jongere generaties vrouwen opgaat. Bij de oudere vrouwen tellen we nog heel wat huisvrouwen die vervroegd de arbeidsmarkt hebben verlaten voor hun gezin of zelfs nooit zijn toegetreden tot het beroepsleven (Vandenbroucke & Van Mechelen, 2001; Tielens, 2002a; Tielens & Herremans, 2004).

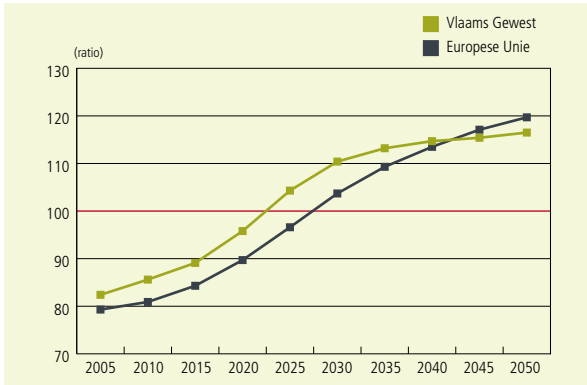
Met dit thematisch deel over ouderen en eindeloopbaan willen we de lezer een omvattend beeld geven van de arbeidsmarktsituatie van vrouwen en mannen in de latere fasen van hun loopbaan. Duidelijk en betrouwbaar cijfermateriaal kan het eindeloopbaandebat voeden. Dat heeft met het Generatiepact in ons land een voorlopig hoogtepunt bereikt. De tabellen en figuren zijn tot stand gekomen op basis van de meest geschikte én recente bronnen, en gaan telkens vergezeld van leesbare commentaar.

Om de latere fasen van de loopbaan bij Vlaamse vrouwen en mannen in kaart te brengen, focussen we ons op de 50-64-jarigen. Eens de kaap van de vijftig gepasseerd, betekent het verlaten van de laatste betrekking immers vaak de definitieve uittrede uit het beroepsleven. Opnieuw beginnen werken is in de oudere leeftijdsgroepen voornamelijk een zeldzaamheid. Bij vrouwen begint deze exodus zelfs nog op jongere leeftijd (Vandenbroucke & Van Mechelen, 2001; Tielens, 2003). Waar een meer diepgaande analyse zich opdringt, laat het gebruikte bronnenmateriaal soms niet toe om de groep van 50-64-jarigen verder op te delen naar een aantal kenmerken. Al naargelang de mogelijkheden van de bron breiden we deze groep uit tot de 45-64-jarigen en/of kijken we naar de Belgische in plaats van de Vlaamse situatie. Om een overgang of evolutie binnen de oudere bevolking weer te geven, vertrekken we eveneens van 45 jaar.

In het inleidend deel geven we een globaal beeld van de eindeloopbaan en van de situatie van oudere vrouwen en mannen op arbeidsleeftijd. De jongste decennia komen in de meeste westerse samenlevingen te weinig kinderen ter wereld om het bevolkingsaantal op peil te houden. Gecombineerd met een toenemend aandeel ouderen binnen de bevolking leidt dit tot een verhoogde druk van de inactieve op de actieve bevolking. Aan de hand van de evolutie van de afhankelijkheidsratio tonen we aan dat de druk die uitgaat van deze minder "groene" en veel "grijzere" bevolkingsstructuur de komende decennia alsmear zal toenemen. Vervolgens schetsen we een globaal overzicht van de arbeidssituatie van de 50-64-jarigen in Vlaanderen. Aan de hand van de belangrijkste arbeidsmarktindicatoren brengen we de arbeidsmarktpositie in kaart van de Vlaamse en Belgische ouderen in vergelijking met de Europese Unie. We tonen aan in welke mate de Vlaamse vijftigplussers stoppen met werken en hoe vaak ze vanuit een niet-werkend statuut opnieuw aan de slag gaan. Qua onderwijsniveau vormen de Vlaamse vijftigplussers een specifieke groep: bij hen zijn de vrouwen nog beduidend lager geschoold dan de mannen, dit in tegenstelling tot de jongere leeftijdsgroepen. Ook op het vlak van gezinssituatie bevinden de plus-50-jarigen zich in een overgangssituatie: de kinderen zwermen uit en de lege-nestfase van het leven kondigt zich aan. Deze persoonskenmerken oefenen een onmiskenbare invloed uit op de arbeidsmarktpositie van oudere vrouwen en mannen, zoals we verderop zullen zien.

Afhankelijkheidsratio

Evolutie van de afhankelijkheidsratio



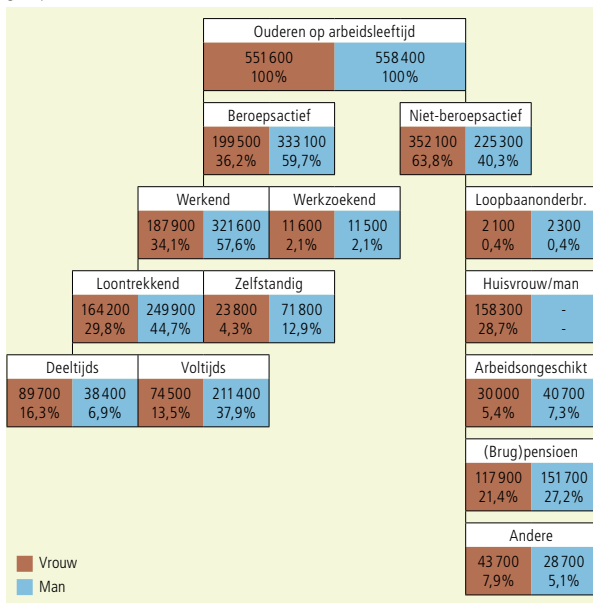
Bron: NIS, Eurostat (Bewerking Steunpunt WAV)

De afhankelijkheidsratio geeft de som van het aantal jongeren (<20 jaar) en ouderen (>60 jaar) weer ten opzichte van het aantal personen op arbeidsleeftijd (20-59 jaar). Deze indicator geeft een beeld van de demografische druk van de inactieve op de actieve bevolking. Als de verhouding gelijk is aan 100 (zie rode lijn) dan zijn er evenveel jongeren en ouderen als 20-59-jarigen.

Anno 2005 zijn er in het Vlaams Gewest 82 personen op inactieve leeftijd voor elke 100 personen op arbeidsleeftijd. In de Europese Unie (EU-25) ligt de afhankelijkheidsratio wat lager (79,3). De raming voorspelt een sterke stijging van de demografische druk tijdens de komende 25 jaar. Hierdoor zal de verhouding tussen het aantal afhankelijk en het aantal potentieel beroepsactieven op termijn omkeren. De toename is het grootst in het Vlaams Gewest. Vanaf 2030 vertraagt de groei in het Vlaams Gewest evenwel. In EU-25 zet de afhankelijkheidsratio ook dan nog gestaag zijn opmars verder. Tegen 2050 zal de ratio gestegen zijn tot 117 in het Vlaams Gewest en zelfs 120 in de Europese Unie. Dit betekent dat een slinkende groep potentiële arbeidskrachten zal moeten instaan voor een toenemend aantal afhankelijk.

Overzicht van de bevolking van 50 tot 64 jaar

Aantal en aandeel (%) van de bevolking van 50 tot 64 jaar in verschillende groepen – Vlaams Gewest, 2005



Bron: NIS EAK, RVA (Bewerking Steunpunt WAV)

Bovenstaand schema geeft een overzicht van de oudere bevolking op arbeidsleeftijd (50-64 jaar) en haar relatie tot de arbeidsmarkt. In de leeftijdsgroep van 50-64 jaar bevinden zich wat minder vrouwen dan mannen (551 600 tegenover 558 400). Van deze vrouwen biedt een op de drie zich aan op de arbeidsmarkt (36,2%), hetzij als werkende, hetzij als werkzoekende. Zij vormen de beroepsactieven. <Zie ook verklarende woordenlijst op binnenkant achterflap> Bijna twee op de drie vrouwen zijn daarentegen niet-beroepsactief (63,8%). Bij de mannen van 50-64 jaar is bijna 60% actief op de arbeidsmarkt. Toch is ook bij de mannen een belangrijk aandeel van 40,3% niet-beroepsactief.

De beroepsactieven bestaan uit de werkenden en de werkzoekenden. Een op de drie oudere vrouwen is momenteel aan het werk (34,1%), tegenover 57,6% van de mannen. Het aandeel werkenden in de bevolking noemt men de werkzaamheidsgraad. Het is een van de belangrijkste arbeidsmarktindicatoren. Evenveel vrouwen als mannen (2,1%) begeven zich wel op de arbeidsmarkt maar werken niet. Zij zijn nog op zoek naar een passende betrekking. Wie werkt, doet dit in het statuut van loontrekkende (privésector of publieke sector) of van zelfstandige. 29,8% van de oudere vrouwen is actief als loontrekkende, tegenover 44,7% van de mannen. Het overwicht van mannen is nog sterker in het zelfstandigenstatuut: 12,9% van de mannen oefent een activiteit uit als zelfstandige; bij de vrouwen is dit 4,3%. Minder vrouwen dan mannen zijn voltijds aan de slag in de latere fase van hun loopbaan: bij de vrouwen bedraagt dit aandeel 13,5%, bij de mannen 37,9%. Deeltijdarbeid kent daarentegen heel wat meer succes bij vrouwen (16,3%) dan bij mannen (6,9%). <Zie ook deeltijdarbeid p. 64>

Bijna een op de drie Vlaamse vrouwen van 50-64 jaar noemt zichzelf huisvrouw (28,7%). Het verzorgen van het eigen huishouden is de belangrijkste reden waarom oudere vrouwen de arbeidsmarkt niet (meer) betreden. Huismannen daarentegen zijn een zeldzaamheid, ook op latere leeftijd: hun aantal is te klein om betrouwbaar te zijn. Een op de vijf oudere vrouwen is vóór de leeftijd van 65 jaar reeds met pensioen of met brugpensioen (21,4%). Bij de mannen gaat het zelfs om een op de vier (27,2%). Dit maakt het (brug)pensioen tot de voornaamste reden voor inactiviteit bij 50-64-jarige mannen. <Zie ook niet-beroepsactieve ouderen naar leeftijd en activiteit p. 118> Arbeidsongeschiktheid is een derde belangrijke reden waarom ouderen zich niet aanbieden op de arbeidsmarkt. Er zijn meer oudere mannen dan vrouwen arbeidsongeschikt (7,3% tegenover 5,4%). Het voltijds onderbreken van de arbeidsloopbaan ten slotte, kan maar een klein aandeel van vijftigplussers bekoren, namelijk 0,4%, zowel bij vrouwen als bij mannen. <Zie ook tijdskrediet en thematische verlopen p. 67 e.v.>

Belangrijkste arbeidsmarktindicatoren

50-64 jaar, 2005

(%)	Vlaams Gewest	België	Europese Unie
Werkzaamheidsgraad			
Vrouwen	34,1	35,2	44,6
Mannen	57,6	56,6	62,6
Totaal	45,9	45,8	53,4
Werkloosheidsgraad (ILO)			
Vrouwen	5,8	6,5	7,0
Mannen	3,5	4,6	6,8
Totaal	4,3	5,3	6,9
Activiteitsgraad			
Vrouwen	36,2	37,6	48,0
Mannen	59,7	59,3	67,1
Totaal	48,0	48,4	57,3

Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Drie arbeidsmarktindicatoren geven ons een kernachtig beeld van de positie van vijftigplussers (50-64 jaar) op de arbeidsmarkt: de werkzaamheidsgraad, de werkloosheidsgraad en de activiteitsgraad. De werkzaamheidsgraad telt het aantal werkenden per honderd inwoners. <Zie ook verklarende woordenlijst op binnenkant achterflap> Zowel in het Vlaams Gewest als in België zijn ongeveer 46 op 100 vijftigplussers aan het werk. Ten opzichte van de Europese Unie kampt ons land met een grote achterstand op dit vlak: in EU-25 heeft meer dan 53% van de ouderen een betaalde baan. Vrouwen hebben minder vaak een job dan mannen. Bij de Vlaamse 50-64-jarigen is een op de drie vrouwen aan het werk (34,1%), tegenover 57,6% van de mannen. Gemiddeld liggen deze percentages in de Europese Unie heel wat hoger: daar is bij de vijftigplussers 44,6% van de vrouwen werkzaam en 62,6% van de mannen.

De werkloosheidsgraad geeft aan hoeveel procent van de personen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt (de beroepsactieven), geen werk vindt. We volgen hier de strenge definitie van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), die de volgende criteria hanteert om iemand werkzoekend te noemen: niet werken, actief naar werk hebben gezocht tijdens de voorbije vier weken en binnen twee weken kunnen beginnen te werken. Ook niet-werkenden die een job vonden die binnen drie maanden begint, beschouwen we als werk-

zoekend. 4,3% van de beroepsactieve vijftigplussers in het Vlaams Gewest heeft nog geen betrekking gevonden. Hiermee scoort het Vlaams Gewest wat beter dan België (5,3%). Het verschil is echter vooral groot met de Europese Unie, waar de werkloosheidsgraad bij ouderen oploopt tot 6,9%. Vrouwelijke vijftigplussers zijn vaker dan mannen in de werkloosheid terug te vinden. In het Vlaams Gewest zijn 5,8% van de oudere beroepsactieve vrouwen werkloos, tegenover 3,5% van de mannen. In België zien we een gelijkaardig verschil tussen de seksen (6,5% werkloosheidsgraad bij de vrouwen en 4,6% bij de mannen). Hoewel de werkloosheidsgraad in EU-25 hoog is, zien we daar amper een verschil tussen vrouwelijke en mannelijke plus-vijftigjarigen.

Een derde belangrijke indicator om de arbeidsmarktpositie van ouderen te toetsen, is de activiteitsgraad. Deze graad telt het aantal personen dat aan het werk is, ofwel op zoek is naar een betrekking, per honderd inwoners. De indicator meet dus de mate van beroepsactiviteit in een bevolkingsgroep. Zowel in het Vlaams Gewest als in België zijn 48% van de 50-64-jarige inwoners beroepsactief. Dit is heel wat minder dan gemiddeld in de Europese Unie: daar zijn, per 100 ouderen, er 57 aan het werk of op zoek naar werk. Voor deze lage activiteitsgraad bij ouderen is ons land reeds herhaaldelijk door Europa op de vingers getikt. Vrouwelijke vijftigplussers bieden zich beduidend minder aan op de arbeidsmarkt dan mannen: hun activiteitsgraad bedraagt zowel in Vlaanderen als België iets meer dan een derde. De mannen laten daarentegen bijna 60% optekenen. In EU-25 ligt de activiteitsgraad wel veel hoger, maar de seksekloof gaapt er even diep: een kleine helft van de Europese vrouwen biedt zich aan op de arbeidsmarkt (48%); bij de mannen is meer dan twee derde beroepsactief. <Zie ook deel 1, p. 17>

Belangrijkste transitie bij vijftigplussers

50-64 jaar – België, 2005

(%)	Arbeidsmarktpositie in 2004	Arbeidsmarktpositie in 2005		Totaal
		Werkend	Niet-werkend	
Vrouwen	Werkend	92,4	7,6	100
	Niet-werkend	1,0	99,0	100
Mannen	Werkend	93,3	6,7	100
	Niet-werkend	1,7	98,3	100

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De belangrijkste arbeidsmarktindicatoren uit de vorige tabel tonen aan dat er maar weinig vijftigplussers aan het werk zijn. In de weg die oudere vrouwen bewandelen blijkt zelfs maar in een op de drie gevallen plaats voor een betaalde baan. We kunnen nog een stapje verder gaan dan deze statische weergave door te kijken welke overgangen oudere vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt maken. De tabel geeft de 50-64-jarige inwoners in 2005 weer. Zij zijn werkend of niet-werkend (in dat laatste geval zijn ze werkzoekend of niet-beroepsactief). Aan deze personen werd ook gevraagd wat hun arbeidsmarktpositie een jaar eerder was (in 2004). Zo kunnen we nagaan wie gedurende een jaar werkend of niet-werkend blijft, wie stopt met werken en wie (opnieuw) begint te werken.

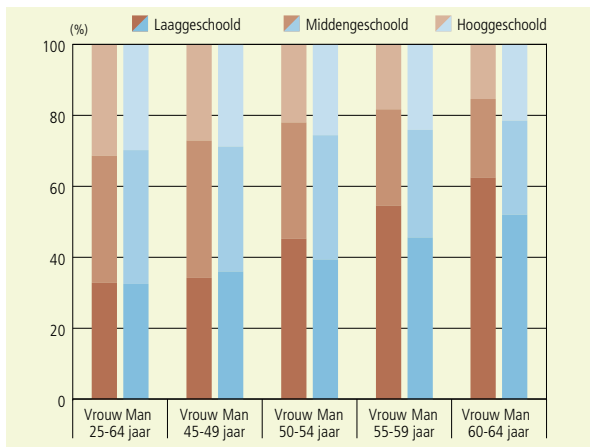
De ouderen vormen een zeer stabiele groep, zo blijkt. Zo'n 93% van de Belgische vijftigplussers die in 2004 een betaalde baan hadden, is ook in 2005 aan het werk. Van hen die in 2004 niet werkten, is bijna 99% in 2005 evenmin aan de slag. We zien dus dat de overgrote meerderheid van de vijftigplussers zich in 2005 in dezelfde arbeidsmarktpositie bevindt als het jaar voordien. Zij zijn niet mobiel. Zo'n 7% van de ouderen had in 2004 wel een betrekking maar is in 2005 gestopt met werken. De overgang van niet-werkend naar werkend komt bij vijftigplussers amper voor. Het aandeel ouderen dat in 2004 niet werkte en in 2005 opnieuw een betaalde baan heeft, bedraagt nog geen 2%.

De verschillen tussen vrouwen en mannen in deze tabel zijn beperkt. Werkende mannen tussen 50 en 64 jaar blijven iets vaker actief dan werkende vrouwen uit die leeftijdsgroep. Bijgevolg maakt de groep vrouwen iets vaker de overgang van het werkende naar het niet-werkende statuut als de groep mannen. Dit zegt echter niets over de gemiddelde leeftijd waarop vrouwen en mannen stoppen met

werken. Om hierover een uitspraak te kunnen doen, is een meer gedetailleerde analyse nodig <Zie hiervoor gemiddelde uittredeleeftijd en pensioenleeftijd p. 131> (Opnieuw) beginnen te werken na de leeftijd van vijftig jaar kan geen van beide seksen bekoren. Slechts 1% van de vrouwen en 1,7% van de mannen die in 2004 niet aan het werk waren, hebben een jaar later een betaalde baan. Wie de kaap van de vijftig gepasseerd is en niet aan het werk is, heeft de wereld van de arbeid meestal definitief vaarwel gezegd.

Onderwijsniveau

Vlaams Gewest, 2005



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Anno 2005 is het onderwijsniveau van vrouwen en mannen op arbeidsleeftijd (eerste balkjes) nagenoeg gelijk. Er zijn iets meer hooggeschoolde en laaggeschoolde vrouwen dan mannen, zodat we bij de mannen wat meer middengespoolden tellen (zie kader). Bij de oudere leeftijdsgroepen ligt het onderwijsniveau van vrouwen beduidend lager dan dat van mannen. De 45-49-jarigen sluiten op dit vlak nog vrij dicht aan bij de totale bevolking. Vanaf de leeftijd van 50-54 jaar zien we echter opvallend meer laaggeschoolde en minder hooggeschoolde vrouwen dan mannen. Dit patroon versterkt nog naarmate we oudere cohorten vrouwen en mannen met elkaar vergelijken. 62,5% van de 60-64-jarige vrouwen is laaggeschoold, tegenover de helft van de mannen (52%). Slechts 15,4% van de vrouwen uit deze leeftijdsgroep is hooggeschoold. Bij de mannen gaat het om 21,5%. Oudere vrouwen kampen dus nog met een aanzienlijke onderwijsachterstand ten opzichte van oudere mannen.

De jongste decennia is het gemiddelde onderwijsniveau van de bevolking in het Vlaams Gewest aan een gestage opwaartse beweging bezig. Jonge vrouwen studeren af met een gemiddeld hoger

diploma dan jonge mannen en zijn hiermee de voornaamste trekkers van de algemene stijging van het onderwijsniveau. In de oudste leeftijdsgroepen is deze toename nog het minst doorgedrongen. Naarmate de jonge cohorten vrouwen en mannen van vandaag ouder worden, zal de onderwijsvoorsprong van vrouwen ook in de oudere leeftijdsgroepen een feit zijn.

Onderwijsniveau

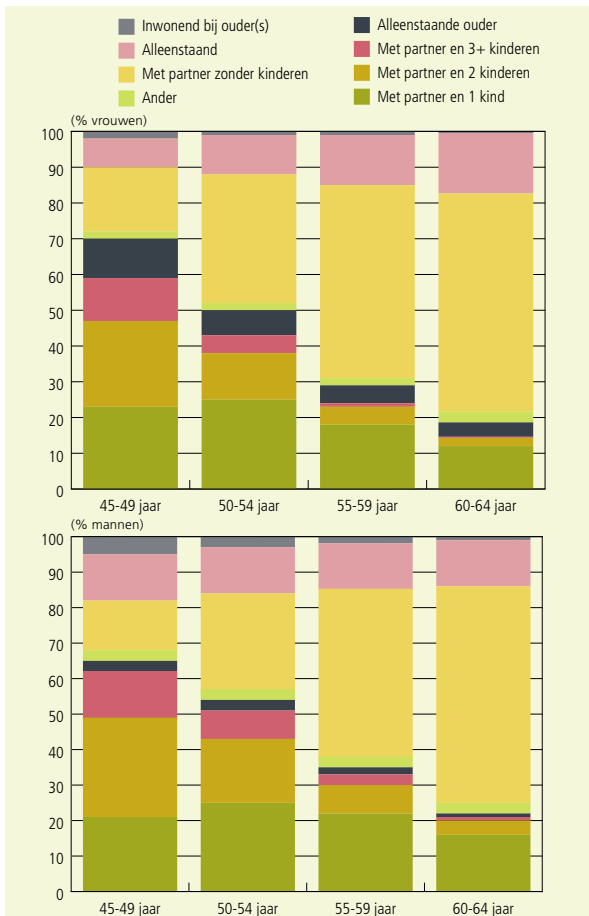
Laaggeschoold: met maximaal een diploma lager secundair onderwijs

Middengeschoold: met een diploma hoger secundair onderwijs

Hooggeschoold: met een diploma hoger niet-universitair of universitair onderwijs

Ouderen en hun gezinssituatie

Vlaams Gewest, 2004



Bron: Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (Bewerking Steunpunt WAV)

Tussen de leeftijd van pakweg 50 en 64 jaar vinden er enkele belangrijke veranderingen plaats in het leven van de gemiddelde Vlaming. Heel wat werkenden bereiden zich dan voor op de uittrede uit het beroepsleven. Anderen zijn reeds uitgetreden of hebben zich nooit aangeboden op de arbeidsmarkt.

Niet alleen op beroepsmatig vlak gooien velen het roer om, ook in het gezinsleven waait vaak een andere wind. Van de late veertigers wonen nog meer dan twee derden samen met een partner en een of meer kinderen, bij de 50-54-jarigen is dit nog de helft. Naarmate de cohorten ouder zijn, boeten de gezinsposities met inwonende kinderen steeds meer aan belang in: de kinderen verlaten het ouderlijke huis en het samenleven met partner zonder kinderen komt in de plaats. Van de 60-64-jarigen heeft nog slechts een op de vijf thuiswonende kinderen; het samenwonen met een partner zonder kinderen komt in die leeftijdsgroep het meest voor (61%).

De vrouwelijke levensloop sluit op dit vlak nauw aan bij die van mannen. Vrouwen staan wel vaker aan het hoofd van een eenoudergezin, een verschil dat zich ook op latere leeftijd nog laat voelen (3,7% van de 60-64-jarige vrouwen, tegenover 1,3% van de mannen). Verder neemt het aandeel vrouwen dat alleen woont toe met de leeftijd, terwijl dit bij mannen constant blijft. Bij de zestigplussers zijn er al duidelijk méér vrouwen dan mannen alleenstaand (17,4% tegenover 12,9%). Hier speelt de hogere levensverwachting van vrouwen ongetwijfeld een rol. Een aantal van de alleenwonende oudere vrouwen op arbeidsleeftijd is reeds weduwe. Tot slot valt nog op dat oudere mannen in elke leeftijdsgroep iets vaker dan vrouwen inwonen bij de ouders.

The background of the entire page is a repeating pattern of simple, stylized line drawings of human faces. These faces vary in age, gender, and ethnicity, representing a diverse group of people. The drawings are light green and are arranged in a grid-like fashion across the page.

II Werkende ouderen

Inleiding

In dit deel belichten we de werkende oudere vrouwen. We vatten dit deel aan met een overzicht van de beleidsmaatregelen om ouderen aan het werk te houden en de initiatieven hieromtrent binnen bedrijven en in de interimsector.

Vlaamse vijftigplussers zijn weinig werkzaam, zeker wanneer we Vlaanderen in een Europese context plaatsen. Vooral vanaf 55 jaar daalt het aandeel werkenden in de bevolking. Vrouwen zijn beduidend minder vaak aan het werk dan mannen, ongeacht de leeftijd. We zien wel dat de seksekloof toeneemt met de leeftijd. Het kostwinnersmodel biedt hier een verklaring. Het minst rooskleurig is de situatie bij de laaggeschoolde oudere vrouwen.

Werkende vrouwen ouder dan vijftig jaar zijn voornamelijk als loontrekkende aan de slag. Ongeveer evenveel loontrekkende vrouwen werken deeltijds als voltijds, waarmee vrouwen sterk afwijken van de mannelijke loontrekkenden. Loontrekkende vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de industrie en oververtegenwoordigd in de publieke diensten: wat we hier zien is horizontale segregatie. Daarnaast bestaat er ook verticale segregatie: vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de hogere leidinggevende functies en dit geldt bij uitstek voor oudere vrouwen.

Niet alleen ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen lager dan die van mannen bij de vijftigplussers, als vrouwen een job hebben, werken ze gemiddeld ook minder uren per week. Dat komt vooral door het hoge aandeel deeltijdarbeid bij oudere vrouwen. Voor vele vrouwen is parttime werk een manier om professionele arbeid beter met zorgtaken te combineren. Ook wordt deeltijdarbeid gebruikt om de arbeidsmarkt geleidelijk te verlaten, eveneens door mannen. Dat zien we aan de populariteit bij vrouwelijke én mannelijke vijftigplussers van het tijdscrediet, dat vaak wordt opgenomen in de vorm van een vermindering van de werktijd.

Vrouwen verdienen minder dan mannen en dat geldt nog meer uitgesproken bij de vijftigplussers. Er zijn daarvoor verschillende redenen. Een belangrijk deel van de verklaring voor de loonkloof vinden we in de ongelijke verdeling van vrouwen en mannen over de sectoren. Vaak is het zo dat vrouwen aan de slag zijn in de minder goed betalende sectoren.

Vrouwen doen op alle leeftijden vaker aan mantelzorg dan mannen, hoewel het verschil bij de ouderen beperkt is. Bij de ouderen zijn het

vooral laag- en middengeschoolden die mantelzorg op zich nemen. Bovendien gaat het vaak om personen die niet-beroepsactief zijn. Van de werkende vrouwen die mantelzorg verrichten is de meerderheid deeltijds aan de slag. We zien in het al dan niet verrichten van mantelzorg een duidelijke weerspiegeling van de traditionele rolpatronen.

2.1 Werkzaamheid

Beleidsmaatregelen om de tewerkstelling van ouderen te bevorderen

Om tegemoet te komen aan de Europese werkgelegenheidsdoelstellingen levert de overheid sinds geruime tijd inspanningen om ouderen langer aan de slag te houden, om de vroege uittrede uit de arbeidsmarkt te ontmoedigen en om oudere werklozen opnieuw een volwaardige plaats te geven in het arbeidscircuit. Het Generatiepact heeft een centrale plaats in het geheel van deze beleidsmaatregelen. Met dit recente wetgevende initiatief heeft de federale overheid, in overleg met de sociale partners, een eerste globaal antwoord willen bieden op de uitdagingen die de bevolkingsveroudering stelt aan het financiële evenwicht van onze sociale zekerheid. De initiatieven die de overheid tot nu toe genomen heeft om de werkzaamheid van ouderen op te krikken, situeren zich op een drietal terreinen: het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid van oudere werknemers, het bieden van financiële stimuli zowel aan de werknemer als aan de werkgever en het bewustmaken van werknemers en werkgevers van de onhoudbaarheid van een massale vroege uittrede, al dan niet met behulp van dwingende maatregelen. We geven een overzicht van de belangrijkste initiatieven, zowel van de Vlaamse overheid als federaal.

Kwaliteit van de arbeid

Met een eerste set van maatregelen wil de overheid werken aan de kwaliteit van de arbeid van oudere werknemers. Door te sleutelen aan de secundaire arbeidsvoorwaarden (arbeidstijden, werkorganisatie, vakantiedagen...) moeten de arbeidsomstandigheden beter tegemoet komen aan de veranderende noden en behoeften van oudere werknemers.

Naast de algemene bepalingen inzake **tijdskrediet en loopbaanvermindering** die gelden voor alle werknemers in de privésector <Zie ook [tijdskrediet en thematische verlopen p. 67](#)> bestaat er voor werknemers ouder dan vijftig die actief zijn in de privésector een bijzonder recht op loopbaanvermindering. Dit recht geeft aan plus-50-jarigen de kans om hun loopbaan te verminderen tot een viervijfdebaan of tot een halftijdse betrekking, mét een financiële compensatie voor het loonverlies. Er is geen beperking qua duurtijd en dus geeft dit stelsel aan de oudere werknemer de mogelijkheid om het wat kalmer aan te doen tot aan het pensioen of brugpensioen. Werknemers die op deze manier halftijds gaan werken in het kader van het

tijdskrediet, kunnen tijdens de tijd die vrijkomt tegen betaling activiteiten inzake vorming, begeleiding of mentorschap uitoefenen ten voordele van nieuw aangeworven werknemers.

Daarnaast bestaat voor oudere werknemers in de privésector de mogelijkheid om **halftijds met brugpensioen** te gaan. <Zie ook **brugpensioen p. 111**> Ze ontvangen dan een inkomen dat het midden houdt tussen wat ze zouden ontvangen bij overstap naar voltijds brugpensioen en het loon dat ze zouden krijgen bij het voortzetten van een voltijdse activiteit. Het moet evenwel gezegd dat deze regeling aanzienlijk minder populair is dan het tijdskrediet voor vijftigplussers, en daardoor momenteel eerder het muurbloempje onder de einde-loopbaanregelingen is. Met de verstrenging van een aantal maatregelen rond het loopbaaneinde onder invloed van het Generatiepact, heeft het halftijds brugpensioen misschien nieuwe levenskansen.

Vijftigplussers die na een periode van werkloosheid het werk terug hervatten als loontrekkende in de privésector, krijgen door het Generatiepact vanaf 2007 recht op vier weken per jaar **seniorvakantie** in hun nieuwe job. Deze maatregel is er gekomen om te vermijden dat ouderen die opnieuw aan het werk gaan nadat ze werkloos zijn geweest, geen of maar weinig vakantie kunnen opnemen tijdens de eerste werkjaren in hun nieuwe betrekking. Deze seniorvakantie is dus de tegenhanger van de regeling inzake jongerenvakantie voor schoolverlaters die reeds langer bestaat. Het Generatiepact bepaalt eveneens dat werknemers tussen 50 en 55 jaar er binnenkort voor zullen kunnen kiezen om hun eindejaarspremie om te zetten in **bijkomende vakantiedagen**. Een volledige eindejaarspremie zou op die manier twintig extra verlofdagen kunnen opleveren.

Oudere werknemers met een zwaar beroep zullen door het Generatiepact in de toekomst principieel de mogelijkheid krijgen om in de onderneming waar ze werken, over te stappen naar **lichter werk**. Voor eventueel inkomensverlies is een (tijdelijke) compensatie voorzien. De oudere werknemer die reeds gedurende langere tijd nachtarbeid heeft verricht, kan op basis van een reeds bestaande cao vanaf vijftig jaar vragen om over te schakelen naar een minder belastend regime. Hiermee samenhangend bestaat het **Ervaringsfonds** dat jaarlijks financiële middelen voorziet ten gunste van bedrijven die actie ondernemen om de arbeidsomstandigheden van hun 45-plussers te verbeteren, zodat deze werknemers langer aan de slag kunnen en willen blijven.

Financiële stimuli

Een tweede, uitgebreide set van maatregelen, richt zich op de portemonnee van zowel de werknemer als de werkgever. Vooral de wortel – en af en toe ook de stok – worden gehanteerd om ouderen langer aan het werk te houden of opnieuw aan de slag te krijgen.

We vangen aan met de maatregelen die er specifiek op gericht zijn om werkende ouderen langer aan de slag te houden. Het Generatiepact voorziet vooreerst in een **pensioenbonus** voor oudere werknemers in de privésector die blijven doorwerken na hun 61ste levensjaar of nadat ze reeds een loopbaan van 44 jaar achter de rug hebben. Zij zullen hiervoor beloofd worden met een maandelijks extraatje bovenop hun pensioen. Ambtenaren die na hun zestigste willen blijven werken, kunnen los van het Generatiepact al een pensioenbonus krijgen. Aan de andere kant bestaat er voor zelfstandigen nu reeds een **pensioenmalus**. Per jaar dat zij vroeger dan de leeftijd van 65 jaar met pensioen gaan, verliezen zij een percentage van hun pensioen. <Zie ook [vervroegd rustpensioen voor zelfstandigen p. 114](#)>

Een andere financiële opsteker voor ouderen die langer aan het werk blijven, heeft te maken met de **berekening van het pensioen**. Het conventioneel rustpensioen in de privésector wordt berekend op basis van de gemiddelde verdiensten tijdens de loopbaan. Omdat de verdiensten in de latere jaren van de loopbaan meestal hoger liggen dan in het begin, wegen deze jaren sterker door voor het uiteindelijke pensioenbedrag. Werknemers die meer jaren gewerkt hebben dan vereist voor een volledig pensioen (45 jaar voor mannen en vanaf 2009 ook voor vrouwen), krijgen het voordeel dat hun pensioen berekend wordt op de 45 jaren met het hoogste loon, zodat hun extra jaren arbeid voordelig uitdraaien voor hun pensioen. Omdat vrouwen gemiddeld een kortere loopbaan opbouwen dan mannen, zullen in de praktijk vooral mannen kunnen genieten van deze maatregel.

Een volgende stimulus uit het Generatiepact om langer aan het werk te blijven vinden we in de **belasting op pensioenkapitalen** opgebouwd op basis van een groepsverzekering (de tweede pensioenpijler). Wie dit spaarpotje pas opent op 65 jaar én wil blijven werken tot 65 jaar krijgt een belastingvermindering bij opname van dit pensioenkapitaal.

Tot slot kunnen ouderen die reeds een conventioneel rustpensioen ontvangen, een betaalde betrekking blijven uitoefenen na de wettelijke pensioenleeftijd, mits de inkomsten die dit oplevert voor

de gepensioneerde bepaalde grenzen niet overschrijden. <Zie ook [beroepsactiviteiten na pensionering p. 44](#)> Het Generatiepact heeft deze inkomensgrenzen opgetrokken vanaf 2006, maar er blijven wel beperkingen bestaan.

Andere initiatieven richten zich niet zozeer op ouderen die reeds aan het werk zijn, maar proberen om niet-werkende ouderen (opnieuw) te activeren. Om oudere werklozen (50+) aan te moedigen om weer in het werkende leven te stappen, krijgen ze onder bepaalde voorwaarden een **werkhervattingstoeslag**. Deze werkhervattingstoeslag wordt uitgekeerd door de RVA als een toeslag op het loon gedurende maximaal twee jaar. Zowel het hervatten van een beroepsactiviteit als loontrekkende, zelfstandige of ambtenaar komt in aanmerking. Deze maatregel komt uit het Generatiepact en vormt een uitbreiding van de voordien reeds bestaande formule van een anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen die het werk hervatten.

Oudere werknemers in de privésector die zonder werk vallen maar ander werk aanvaarden tegen een lager loon, kunnen ook hun **sociale-zekerheidsrechten behouden**. Dit betekent dat hun pensioen en hun (eventuele) werkloosheidsvergoeding in de toekomst berekend zullen worden op basis van de eerdere job met het hogere loon.

Voor bruggepensioneerden of andere oudere werklozen met een aanvulling vanwege de vroegere werkgever op de werkloosheidsuitkering (pseudo-brugpensioen of canada dry) voorziet het Generatiepact dat zij hun **aanvulling op de werkloosheidsuitkering** kunnen behouden wanneer ze het werk hervatten (als werknemers of als zelfstandige). Op deze uitkering zullen in dat geval ook geen RSZ-bijdragen meer verschuldigd zijn, door de werknemer noch door de vroegere werkgever.

Deze vermelde maatregelen richten zich specifiek op de oudere werkende zelf. Daarnaast bestaan er diverse initiatieven die de werkgever financieel belonen bij het in dienst nemen of houden van een oudere werknemer.

In het kader van het Vlaamse Meerbanenplan bestaat er vanaf 2006 een **tewerkstellingspremie** waarmee de Vlaamse overheid de kosten voor aanwerving van een vijftigplusser wil drukken. Werkgevers in de privésector die een niet-werkende werkzoekende vijftigplusser, ingeschreven bij de VDAB, in dienst nemen via een contract van onbepaalde duur, ontvangen gedurende twaalf maanden een financiële tegemoetkoming in de loonkost. Ook deeltijdwerk, dat aan

belang wint bij oudere werknemers, komt in aanmerking. <Zie ook deeltijdarbeid p. 64>

Verder kunnen werkgevers in de privésector aanspraak maken op een aantal bijdrageverminderingen voor de sociale zekerheid wanneer ze een oudere werknemer aanwerven. De bedoeling van deze bijdrageverlagingen is het compenseren van de hogere kost van oudere werknemers. Het **ACTIVA-plan 45+** voorziet in een dergelijke vermindering van de werkgeversbijdragen bij aanwerving van een plus-45-jarige. Het arbeidsregime (voltijds of deeltijds) en het type arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur) speelt hierbij geen rol.

Daarnaast kan de werkgever genieten van een belastingvermindering voor elke werknemer van **57 jaar of ouder** die zij/hij in dienst neemt of in dienst houdt. Een deeltijdse tewerkstelling kan eveneens in aanmerking komen voor een verhoudingsgewijze korting op de RSZ-bijdragen.

Vanaf 2007 komt er bovendien onder invloed van het Generatiepact een nieuwe bijdrageverlaging op de loonkosten voor werknemers vanaf vijftig jaar **met een laag loon**. Deze belastingvermindering zou bovendien progressief in omvang toenemen met de stijgende leeftijd van de oudere medewerker.

Het Generatiepact heeft nog in een ander, onrechtstreeks financieel voordeel voorzien voor werkgevers die een oudere medewerker in dienst nemen. Voor de werkgever is het vooruitzicht op het moeten betalen van een **aanvullende vergoeding in het kader van het brugpensioen** immers vaak een drempel om ouderen in dienst te nemen. Door van de betaling van het brugpensioensupplement niet meer de individuele plicht van de werkgever te maken, maar deze kost over te dragen naar een **gemeenschappelijk fonds**, bekomt de overheid dat alle werkgevers in evenredige mate meebetalen aan deze uitkeringen, ongeacht hoeveel ouderen er in hun bedrijf met brugpensioen zullen gaan.

Bewustmakingsproces

Tot slot voert de overheid heel actief campagne over de onhoudbaarheid van het te vroeg stoppen met werken. Naast vrijblijvende maatregelen zoals sensibiliseringscampagnes werd er ook ingegrepen in de socialezekerheidswetgeving en in de gangbare begeleidingsmethodes voor werkzoekenden.

Allereerst is de bestaande **vrijstelling voor oudere werklozen** vanaf 50 jaar om zich beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt teruggeschoefd. Voortaan dienen zij tot 58 jaar beschikbaar te blijven voor een gepaste job. <Zie ook **evolutie van de werkloosheid p. 100**>

Ook de **sluitende aanpak** van de VDAB, die momenteel nog vooral de jongere leeftijdsgroepen actief begeleidt en controleert in hun zoektocht naar werk, wordt stelselmatig uitgebreid naar de oudere leeftijdsgroepen. In het kader van het Vlaamse Meerbanenplan is beslist om oudere werkzoekenden die drie maanden werkloos zijn verplicht op te roepen voor een informatiesessie en een aanbod met aangepaste begeleiding te doen in de 50-plusclub. Bovendien bundelen de werkgeversorganisaties Voka, Unizo en VCSPPO hun krachten om dankzij het initiatief **Jobkanaal** vacatures te laten invullen door mensen uit de kansengroepen. De vacatures die erin worden opgenomen staan de eerste drie weken alleen open voor vijftigplussers, allochtonen en mensen met een arbeidshandicap.

Het Generatiepact streeft ook naar een ommezwaai in de geesten. Een aantal maatregelen overstijgt het vrijblijvende. 45-plussers die hun baan verliezen, krijgen een principieel recht op **outplacement**, betaald door de werkgever (gespecialiseerde hulp bij het zoeken naar een andere baan). Dit recht is eveneens een plicht voor zowel werknemer als werkgever: geen outplacement aanvaarden of aanbieden, leidt tot een financiële sanctie. Voor werknemers betrokken in een collectief ontslag geldt een bijzondere regeling.

Een van de beleidsdoelstellingen voorafgaand aan het Generatiepact was het beperken van de **toegang tot het brugpensioen**. De loopbaanvoorwaarden voor toegang tot het brugpensioen zullen geleidelijk strenger worden <Zie ook **tabel p. 110**> en wie met brugpensioen gaat, zal voortaan principieel beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt. Voor ondernemingen in moeilijkheden of bij herstructurering gelden speciale voorwaarden. Ook de **pseudo-brugpensioenen of canada dry** zullen in de toekomst aan veel strengere beperkingen onderhevig zijn. Een canada dry-regeling is een informele vorm van brugpensioen waarbij de werkgever een oudere werknemer ontslaat en haar/hem vervolgens een bijkomende uitkering betaalt bovenop de werkloosheidsvergoeding.

Deze tekst is gebaseerd op:

- Rijksdienst voor Pensioenen, website
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, website
- Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, website
- Algemeen Christelijk Vakverbond (2006a)
- Algemeen Christelijk Vakverbond (2006b)
- Vandenbroucke, F. (2006)

Initiatieven voor ouderen op de werkvloer

In discussies over ouderen op de werkvloer is de term leeftijdsbewust personeelsbeleid nooit ver weg. Uit de vele studies en overzichten die over het thema beschikbaar zijn, blijkt alvast dat zo'n leeftijdsbewust personeelsbeleid het best wordt afgestemd op de eigenheid van het bedrijf en bijgevolg in geen twee ondernemingen hetzelfde is. Vaak is er ook een verschil tussen kleine en grote ondernemingen. Kleinere ondernemingen voeren hun leeftijdsbewust personeelsbeleid eerder ad hoc: wanneer zich een probleem met een of meerdere oudere werknemers aandient, wordt gezocht naar een oplossing. De grotere bedrijven daarentegen hebben in hun personeelsbeleid meestal een structurele aandacht voor ouderen. Een opvallende vaststelling is wel dat bedrijven die het economisch moeilijk hebben minder geneigd zijn om extra tijd en aandacht aan een speciaal beleid voor oudere werknemers te besteden.

Heel wat bedrijven leveren inspanningen om hun oudere werknemers langer aan de slag te kunnen houden. De vakkennis, goede arbeidsethos en loyaliteit ten aanzien van het bedrijf zijn vaak voldoende om de eventuele verminderde draagkracht van de werknemer te compenseren. Hieronder een greep uit het zeer brede scala aan mogelijke maatregelen.

Een herschikking van de **arbeidsorganisatie** kan al heel wat moeilijkheden oplossen. Het opstellen van een jaarplanning leidt ertoe dat de taken zoveel mogelijk gespreid worden over het jaar en dat extra taken worden ingeroosterd in de minder drukke periodes. Zo'n planning leidt ook tot meer zekerheid, wat de werkdruk verlaagt. Door de (oudere) werknemers keuzemogelijkheden en inspraak te bieden in de planning van de werkzaamheden blijft de arbeidsmotivatie ook hoog. Een andere organisatorische maatregel is het koppelen van jongere en oudere werknemers op de werkvloer. Dit creëert een win-winsituatie: de jongeren maken de ouderen gewijs in de nieuwste ontwikkelingen (bijvoorbeeld computerkennis) en de ouderen dragen hun ervaring over op de jongere werknemers. Op die manier wordt oude en nieuwe kennis uitgewisseld.

Hierbij aansluitend is ook het verlagen van de **werkdruk** een hulpmiddel om ouderen langer aan het werk te houden. Dit kan op diverse manieren. Een doorgedreven planning werd hierboven al aangehaald. Het minder belasten van de werknemers, zowel fysiek als door functies aan te bieden met minder verantwoordelijkheid of rustiger arbeidsregimes en -patronen draagt ook bij tot minder

stress. Bekend zijn de peterschapsfuncties, waarbij de oudere werknemer de rol van instructeur en mentor voor de jonge collega's op zich neemt. Ook **demotie** is een mogelijkheid. Dan doet de werknemer een stapje terug en gaat zij of hij aan de slag in een afgezwakte versie van de functie of eventueel in een lagere functie. In bepaalde bedrijven kan dit zelfs met behoud van loon.

Met de **arbeidstijden** wordt eveneens gegooid. Meest voor de hand liggend is de arbeidsduurvermindering, al dan niet via systemen als deeltijds tijdskrediet. Vaak krijgen werknemers extra verlofdagen naarmate ze ouder worden. Systemen waarbij de arbeidsuren over langere periodes worden gespreid, bijvoorbeeld op jaarbasis, bieden de werknemer meer flexibiliteit en dus minder druk. Verder zijn er bedrijven waar oudere werknemers worden vrijgesteld van ploegen- of nachtarbeid.

Het **competentiebeheer** verdient een speciale vermelding. Wanneer de werknemer tijdens de loopbaan de kans kreeg om haar of zijn kennis en ervaring actueel te houden, zullen de vruchten hiervan geplukt worden tot op het eind van de carrière. Levenslang leren leidt tot een grotere inzetbaarheid en houdt de competenties op peil. Maar competentiebeheer gaat over meer dan levenslang leren en omvat ook een voortdurende afstemming van de functies op de vaardigheden van de werknemers en de mogelijkheid om werknemers te laten evolueren op het domein waarin ze goed zijn. Jaarlijkse functioneringsgesprekken kunnen de kennis, vaardigheden en attitudes van de werknemer in kaart brengen en signalen dat een functie te veel vereist snel opvangen. In samenspraak met de werknemer kan men dan de jobinhoud aanpassen of op zoek gaan naar een beter aangepaste functie in het bedrijf. Er zijn ook bedrijven die de multi-inzetbaarheid van hun kaderleden bevorderen door hen om de vijf tot zeven jaar van functie te doen veranderen. Als personeelsleden tijdens hun ganse loopbaan regelmatig van job roteren, hebben ze het ook op oudere leeftijd minder moeilijk om zich aan te passen aan een veranderde jobinhoud.

Het zoeken naar een andere functie kan een oudere werknemer zelfs buiten de eigen onderneming doen belanden. Via **skill pooling** kan een werkgever de werknemer, meestal deeltijds, uitbesteden aan een andere onderneming. De werknemer blijft op de loonlijst en onder het toezicht van het moederbedrijf, dat dus het voordeel heeft de ervaring en expertise nog niet volledig te verliezen. De klant-onderneming vangt een deel van de loonkost op maar heeft

het voordeel een zeer ervaren arbeidskracht binnen te halen. Ook de werknemer is bij de regeling gebaat: zij of hij wordt niet opzijgeschoven maar blijft aan de slag in een functie die haar/hem op het lijf geschreven is.

Aansluitend bij het competentiebeheer is er nog de **loopbaanbegeleiding**. Aan oudere werknemers die problemen ondervinden met hun job, kan een doorlichting van de taken en een daaruit voortvloeiend loopbaanadvies geboden worden. Periodieke en preventieve gezondheidscontrole en -advies kan dan weer gezondheidsproblemen voorkomen of tijdig opsporen, wat een gunstige weerslag heeft op het aantal ziektedagen.

Interimarbeid: ook voor ouderen

Ondertussen heeft ook de uitzendsector zich op het segment van de oudere werknemer gericht. De meeste grote interimbedrijven hebben speciale **uitzendkantoren voor kandidaat-uitzendingkrachten van 45 jaar en meer**. Deze kantoren proberen de nood aan nieuwe arbeidskrachten te koppelen aan de moeilijkheden die werkzoekende 45-plussers ondervinden. Door een apart kantoor te voorzien voor 45-plussers en door de keuze voor ervaren en dus oudere consulenten wordt de drempelvrees voor de doelgroep sterk verlaagd. Vooral oudere werkzoekenden, (her)intreders en personen die het wat rustiger aan willen doen in hun loopbaan, komen zich melden in een uitzendkantoor voor 45-plussers.

De Vlaamse overheid is in het kader van het Vlaamse Meerbanenplan mee op deze interimkar gesprongen. Het initiatief **IBO-interim** richt zich naast andere kansengroepen ook tot werkzoekende vijftig-plussers en voorziet in een samenwerking tussen de werkzoekende, de VDAB, een uitzendkantoor en een bedrijf. Na een interimcontract volgt er een werkplekopleiding in het betrokken bedrijf onder begeleiding van het uitzendkantoor. Dit moet resulteren in een contract voor onbepaalde duur in het bedrijf voor de oudere werknemer.

Deze tekst is gebaseerd op:

- Regioplan Beleidsonderzoek (2005)
- Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (2001)
- Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (2004a)

Werkzaamheidsgraad naar leeftijd

Vlaams Gewest, België en Europese Unie, 2005

(%)	15-24 jaar		25-49 jaar		50-64 jaar		55-64 jaar	
	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man
Vlaams Gewest	29,7	33,8	79,4	91,6	34,1	57,6	20,1	41,2
België	25,0	29,6	73,0	87,2	35,2	56,6	22,2	41,8
Europese Unie (EU-25)	33,3	39,1	69,9	86,1	44,6	62,6	33,8	51,6

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

De werkzaamheidsgraad meet het aantal werkenden per honderd inwoners. In vergelijking met de jongere leeftijdsgroepen zijn de Vlaamse plus-50-jarigen weinig werkzaam. De min-25-jarigen zijn nóg minder vaak aan de slag, maar enkel omdat deze groep nog veel jongeren telt die zich via de studie aan het voorbereiden zijn op hun beroepsloopbaan. De 25-49-jarigen bereiken een zodanig hoog werkzaamheidspeil dat de vijftigplussers er schril tegen afsteken: van de vrouwelijke vijftigplussers in het Vlaams Gewest werkt 34,1%. Bij de middengroep is dat meer dan het dubbel (79,4%). Ook bij de mannen is het verschil tussen beide groepen erg groot: minder dan zes op de tien oudere mannen is aan het werk (57,6%), tegenover meer dan negen op de tien 25-49-jarigen (91,6%).

De beduidend lagere werkzaamheid van vrouwen in vergelijking met mannen is een constante ongeacht leeftijd en regio. Wel valt op dat de seksekloof groter wordt naarmate de leeftijd stijgt. Bij vijftigplussers staat het vrouwelijke werkzaamheidspeil veel verder af van het mannelijke dan in de jongere leeftijdsgroepen. Slechts 34,1% van de vrouwelijke vijftigplussers in Vlaanderen is aan het werk, tegenover 57,6% bij de mannen. Verantwoordelijk hiervoor is in de eerste plaats het kostwinnersmodel, dat bij de oudere leeftijdsgroepen nog veel sterker in de geesten en in de feiten aanwezig is dan bij de jongere generaties. Bij vijftigplussers tellen we nog heel wat huisvrouwen die nooit uit werken zijn gegaan ofwel hun betaalde baan hebben opgezegd om voor de kinderen te zorgen. Bovendien zijn vrouwen in de oudere leeftijdsgroepen nog beduidend lager geschoold dan mannen, wat voor deze generatie vrouwen een extra nadeel betekent op de arbeidsmarkt. <Zie ook [onderwijsniveau p. 21](#)>

Vlaanderen in Europees perspectief plaatsen, nuanceert het plaatje nog verder. Vlaamse vijftigplussers tellen een bijzonder laag aandeel werkenden in hun rangen in vergelijking met de Europese Unie.

Vooral bij vrouwen is het verschil erg groot: een derde van de Vlaamse vrouwen ouder dan vijftig is aan het werk (34,1%) tegenover 44,6% gemiddeld in de Europese Unie. Dit komt onder meer doordat de feminisering van de arbeidsmarkt – het proces waarbij elke jongere generatie vrouwen actiever aan het arbeidsleven deelneemt dan de voorgaande generatie – in Vlaanderen later op gang is gekomen dan gemiddeld in de Europese Unie. De huidige generatie vijftigplussers in Vlaanderen telt daardoor nog heel wat meer huisvrouwen die in de loop van hun leven nooit of slechts in beperkte mate actief geweest zijn op de arbeidsmarkt.

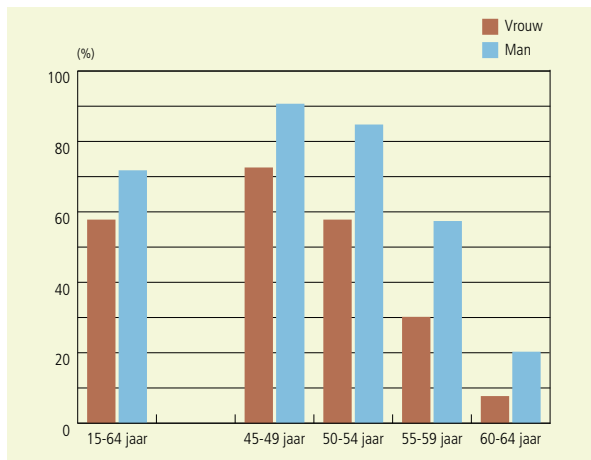
Daarnaast zijn echter ook de mannelijke vijftigplussers in Vlaanderen opvallend minder aan de slag dan in Europa (57,6% tegenover 62,6%). Het is een oud Vlaams zeer dat veel ouderen de arbeidsmarkt verlaten via diverse uitredestelsels. Het fenomeen van de samengedrukte loopbaan wordt hiervoor vaak met de vinger gewezen. Vlamingen zijn massaal beroepsactief tijdens een relatief beperkte periode van hun leven. Vlaamse jongeren (15-24 jaar) hebben om te beginnen minder vaak een baan dan gemiddeld in Europa. Vervolgens komt de drukke leeftijd (25-49 jaar) waarin velen een gezin stichten, maar tegelijk ook zo snel en steil mogelijk carrière proberen te maken: niet alleen steekt het aandeel werkenden bij de 25-49-jarigen in het Vlaams Gewest met kop en schouders uit boven het Europees gemiddelde, deze leeftijdsgroep staat bovendien bekend om het feit dat zij meestal voltijds werkt en soms veel overuren presteert (Van Gils & Booghmans, 2004). De hoge activiteit tussen 25 en 49 jaar zou er mee voor verantwoordelijk zijn dat Vlamingen het minder lang volhouden op het einde van de loopbaan en op relatief jonge leeftijd massaal uit het beroepsleven stappen (Loyen, 2005).

De vroege uitrede uit het arbeidsproces heeft daarnaast ook haar wortels in het verleden. In de jaren zeventig en tachtig bereikte de jeugdwerkloosheid grote hoogtes. Het antwoord ging men zoeken in een proces van arbeidsherverdeling, waarbij ouderen vervroegd plaats moesten ruimen voor jongeren. Gaandeweg zijn de maatschappelijke opvattingen over de gepaste leeftijd om uit te treden mee verschoven. Het resultaat is nog steeds zichtbaar in de werkzaamheidsgraad van vijftigplussers anno 2005. Zorgen voor een verandering in het denken van alle betrokkenen, is de uitdaging waarvoor het beleid zich vandaag geplaatst ziet (Tielens, 2002b; Goyvaerts & Desein, 2004).

De Europese Unie heeft streefdoelen voor de werkzaamheid van ouderen waarop de lidstaten hun werkgelegenheidsbeleid moeten enten. De werkgelegenheidsrichtsnoeren van de Europese Unie kijken naar de 55-64-jarigen om de werkzaamheid van ouderen in de lidstaten te beoordelen. Om de Vlaamse situatie te kunnen toetsen aan de Europese richtlijn geven we in de tabel ook de werkzaamheidsgraad weer voor de 55-64-jarigen. De Europese Unie wil tegen 2010 de helft van alle 55-plussers aan het werk zien. De toestand in het Vlaams Gewest staat vooralsnog ver af van dit streefdoel: slechts 20,1% van de vrouwen en 41,2% van de mannen in deze leeftijdsgroep oefenen een beroep uit. Hiermee scoort het Vlaams Gewest nog lager dan de reeds teleurstellende Belgische cijfers. Hoopgevend is dat de werkzaamheid van de Vlaamse 55-plussers sinds enkele jaren aan een duidelijke opmars bezig is. Naarmate meer jongere vrouwen – die veel actiever zijn op de arbeidsmarkt dan de huidige 55-plus-vrouwen ooit geweest zijn – de kaap van de 55 zullen passeren, zullen vooral de dames de globale ouderenwerkzaamheid in de toekomst mee omhoog trekken.

Werkzaamheidsgraad naar leeftijd

Vlaams Gewest, 2005



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

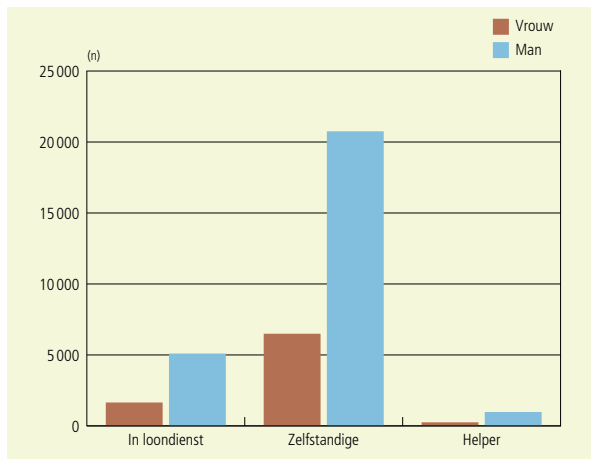
In deze figuur zien we de werkzaamheidsgraad van oudere vrouwen en mannen uitgesplitst naar vijfjarige leeftijdsklassen. Bij de 15-64-jarigen zijn 57,8% vrouwen en 71,8% mannen aan het werk. De late veertigers overtroeven de totale bevolking qua werkzaamheid: bij hen zijn meer dan zeven op de tien vrouwen (72,6%) en meer dan negen op de tien mannen (90,7%) aan de slag. Ook de 50-54-jarigen moeten niet onderdoen voor de totale bevolking: deze vrouwen zijn in gelijke mate werkzaam (57,8%), de mannen met 84,8% zelfs nog beduidend meer dan in de totale populatie.

Bij de late vijftigers zien we reeds opvallend minder werkenden dan in de totale bevolking. 30,2% van de 55-59-jarige vrouwen is aan het werk; de totale vrouwelijke bevolking haalt met 57,8% bijna het dubbel. Ook bij de mannen van deze leeftijd zijn er duidelijk minder werkenden (57,4%) dan in de totale bevolking (71,8%). In deze leeftijdsgroep hebben heel wat mensen definitief de arbeidsmarkt verlaten via diverse uittredekanalen. <Zie ook niet-beroepsactieve ouderen p. 107 e.v.>

In de oudste leeftijdsgroep, de 60-64-jarigen, zoekt het aandeel werkenden pas echt diepe dalen op. Nog slechts een op de vijf mannen (20,3%) en maar 7,7% van de vrouwen zijn op deze leeftijd nog aan het werk. De extreem lage werkzaamheid van 60-64-jarige vrouwen valt onder meer te verklaren doordat deze generatie nog veel huisvrouwen telt die in de loop van hun leven de arbeidsmarkt niet of maar gedurende een korte periode betreden hebben. Verder stond de leeftijdsgrens waarop vrouwen met rustpensioen konden gaan in 2005 op 63 jaar, tegenover 65 voor mannen. <Zie ook rustpensioen p. 112> Op basis van deze elementen is de verwachting dat het aandeel werkende 60-64-jarige vrouwen in de toekomst zal toenemen.

Beroepsactiviteiten na pensionering

65-79 jaar – Vlaams Gewest, 2002



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Anno 2002 oefenden in het Vlaams Gewest zo'n 35 200 personen tussen 65 en 79 jaar nog een beroepsactiviteit uit. Heel wat minder vrouwen (8 400) dan mannen (26 800) zijn nog aan het werk na de officiële pensioenleeftijd. Hiermee bedraagt de werkzaamheidsgraad bij de 65-79-jarigen 1,4% voor vrouwen en 2,4% voor mannen (niet in figuur). Een betaalde baan na de leeftijd van 65 jaar is dus eerder een uitzondering en dit geldt in nog sterkere mate voor vrouwen dan voor mannen.

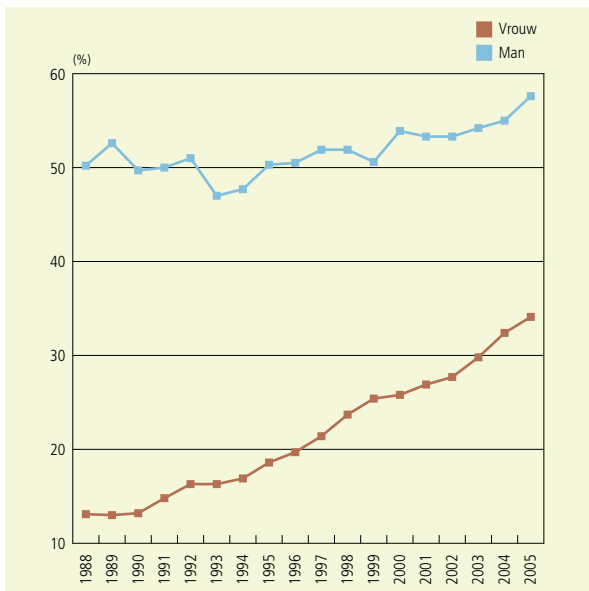
Dat het aandeel werkenden na 65 jaar zeer laag ligt, heeft uiteraard in de eerste plaats te maken met de pensionering. Op 65-jarige leeftijd kan iedereen met een voldoende loopbaan een pensioeninkomen verwerven, ongeacht sekse of statuut. Personen (in de praktijk vooral vrouwen) met een onvoldoende lange loopbaan in eigen naam kunnen bovendien een beroep doen op afgeleide pensioenrechten op basis van de arbeidsprestaties van hun echtgeno(o)t(e). <Zie ook pensioenreglementering p. 108 e.v.>

Een tweede reden kan liggen in de beperkingen waaraan bijverdiene na pensionering is onderworpen: de maximaal toegelaten verdiensten zijn onder meer afhankelijk van de aard van de beroepsactiviteit, de aard van het pensioen, de leeftijd van de gepensioneerde en de gezinssituatie. Te veel extra inkomsten uit arbeid bovenop het pensioen kunnen een procentuele vermindering of stopzetting van de uitbetaling van het pensioen tot gevolg hebben (RVP, z.d.). In het debat over actief ouder worden, gaan er stemmen op om gepensioneerden onbeperkt te laten bijverdienen, mits inhouding van de wettelijke bijdragen op de gepresteerde arbeid om de sociale zekerheid extra te ondersteunen.

Als we de groep werkenden na de leeftijd van 65 wat nader in detail bekijken, valt meteen het grote aandeel zelfstandigen op. Meer dan drie vierde van de werkende 65-plussers is als zelfstandige actief (6 500 vrouwen en 20 800 mannen). Dat voornamelijk zelfstandigen nog verder hun beroepsactiviteit blijven uitoefenen na de pensioenleeftijd heeft allicht te maken met het bedrag van het wettelijk pensioen dat voor zelfstandigen doorgaans lager ligt dan voor de andere beroepsstatuten. Ook een sterke betrokkenheid bij de eigen zaak kan sommige zelfstandigen ertoe bewegen om na de leeftijd van 65 jaar nog aan de slag te blijven. <Zie ook uittredkanaal naar statuut p. 132> Daarnaast oefenen 1 700 vrouwen en 5 100 mannen een job in loondienst uit. Tot slot zijn er 250 vrouwen en 1 000 mannen actief als helper na de leeftijd van 65 jaar. Opvallend is dat vrouwen en mannen zeer gelijk verdeeld zijn over de verschillende statuten: zo'n 20% werkt in loondienst, 77% is zelfstandig en ongeveer 3% heeft het statuut van helper.

Evolutie van de werkzaamheidsgraad bij ouderen

50-64 jaar – Vlaams Gewest



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De werkzaamheidsgraad van 50-64-jarige vrouwen en mannen heeft niet steeds op het huidige peil gestaan. Vooral de werkzaamheid van oudere vrouwen is de jongste decennia sterk toegenomen, niet gehinderd door enige terugval in economisch moeilijke tijden. In 1988 waren er voor elke honderd vrouwen in die leeftijdsgroep slechts dertien aan het werk. Ondertussen is dit aandeel opgeklommen tot 34,1%.

We spreken van feminisering van de arbeidsmarkt. Elke jongere generatie vrouwen participeert tegenwoordig actiever aan het beroepsleven dan de voorgaande, een trend die in Vlaanderen vooral in de jaren zeventig op gang kwam. Dezelfde redenering kunnen we maken voor de plus-vijftigjarigen: de huidige generatie 50-64-jarige vrouwen is in de loop van haar leven steeds actiever geweest op de arbeidsmarkt dan de voorgaande generaties oudere vrouwen, nog voornamelijk huisvrouwen. De oudere vrouwen van vandaag zijn dus niet die van gisteren. De 50-plus-dames van morgen zullen echter nóg een ander werkzaamheidspatroon laten zien dan die van vandaag. De feminisering van de arbeidsmarkt is immers nog niet voltooid. In de oudere leeftijdsgroepen van vandaag zijn er in verhouding nog meer huisvrouwen dan bij de jongere generatie. <Zie ook niet-beroepsactieve bevolking naar leeftijd en activiteit p. 118> De vervrouwelijking van de arbeidsmarkt zal dus de komende jaren nog zorgen voor een bonus op het vlak van de werkzaamheid bij vijftigplussers.

Maar ook bij de oudere mannen is het aandeel werkenden over de beschouwde periode traag maar gestaag toegenomen. In 1988 was de helft van de 50-64-jarige mannen aan de slag. In 1993 zien we een dieptepunt met nog slechts 47% werkenden en ook eind jaren negentig volgt er nog een terugval. De evolutie van de werkzaamheidsgraad bij oudere mannen verloopt dus onregelmatiger dan bij vrouwen. De grotere gevoeligheid van de mannelijke werkzaamheid voor conjunctuurschommelingen is hier debet aan. Mannen werken vaker in industriële sectoren die de voorbije decennia sterk getroffen werden door bedrijfssluitingen en herstructureringen. De oudere werknemers zagen hun jobs hierbij vaak eerst sneuvelen. Het brugpensioen was op die preciaire momenten vaak een welgekomen sociaal en financieel vangnet voor vijftigplussers om zogenaamde naakte ontslagen zoveel mogelijk te vermijden.

Momenteel tellen we bijna 58 werkenden per 100 oudere mannen. De Vlaamse en federale overheid getroosten zich de jongste jaren heel wat inspanningen om meer ouderen langer actief te houden op de arbeidsmarkt. <Zie p. 29 e.v.> Dit lijkt de ouderenwerkzaamheid de jongste jaren traag maar zeker in de juiste Europese richting te duwen.

Werkzaamheidsgraad naar onderwijsniveau

50-64 jaar, 2005

(%)	Laaggeschoold		Middengespoold		Hooggeschoold	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Vlaams Gewest	22,3	45,7	43,4	62,9	53,6	73,2
België	22,7	43,9	43,7	61,7	54,5	73,5
Europese Unie (EU-25)	32,2	53,0	51,2	63,4	70,6	76,7

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

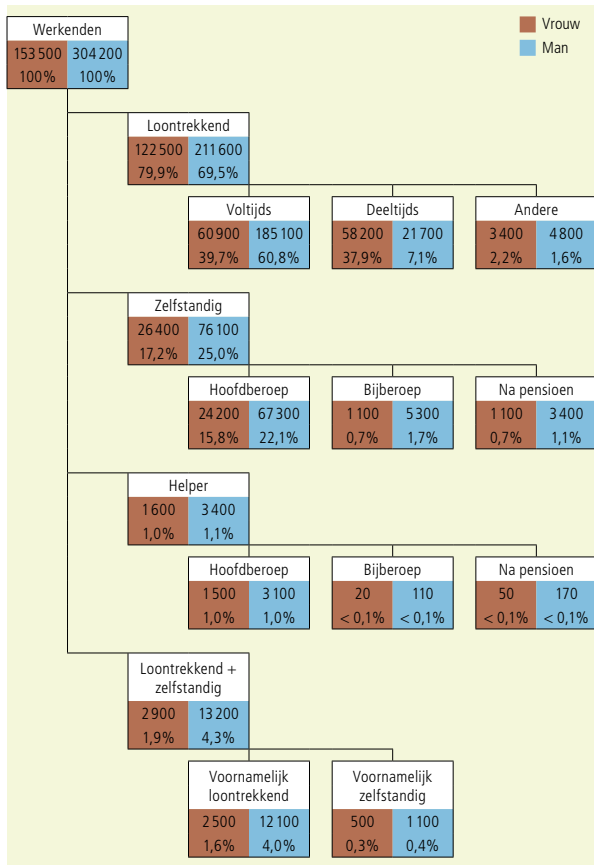
Het laagste cijfer uit bovenstaande tabel – en daarom meteen een teken aan de wand – is de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolde oudere vrouwen in het Vlaams Gewest (22,3%). <Voor een verklaring van de onderwijsniveaus, zie kader p. 23> Zij zijn nog niet half zo vaak aan het werk als laaggeschoolde Vlaamse mannen tussen 50 en 64 jaar (45,7%). Er blijft echter ook tot op het hoogste onderwijsniveau een aanzienlijk verschil in werkzaamheid bestaan tussen vrouwelijke (53,6%) en mannelijke (73,2%) vijftigplussers in Vlaanderen. Het kostwinnersmodel, dat vandaag nog vooral stand houdt bij ouderen en laaggeschoolden, is hier in de eerste plaats voor verantwoordelijk. Als de combinatie werk-zorg om een (tijdelijke) terugtrede van een van beide partners uit de arbeidsmarkt vraagt, zijn het bovendien voornamelijk vrouwen die aan deze roep beantwoorden. Tot slot hebben zowel vrouwen, ouderen als laaggeschoolden het doorgaans niet gemakkelijk op de arbeidsmarkt. Oudere vrouwen die onvoldoende onderwijs hebben genoten, cumuleren deze risicofactoren, met een bijzonder precare positie op de arbeidsmarkt tot gevolg.

Het meest extreem is de situatie bij allochtone oudere vrouwen, waarvan de meerderheid laaggeschoold is. Op basis van de gebruikte bron is het onmogelijk om voor deze groep een werkzaamheidsgraad te berekenen, maar administratieve cijfers geven aan dat er nauwelijks allochtone oudere vrouwen aan het werk zijn.

2.2 Beroepsstatuut en sector

Werkende 50-plussers naar statuut

50-64 jaar – Vlaams Gewest, 2002



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Voor deze cijfers van de werkende vijftigplussers naar statuut doen we een beroep op een andere bron dan de cijfers in de globale beschrijving. <Zie p. 15> Hierdoor wijken de cijfers enigszins af. We verkiezen hier een andere bron te gebruiken om dieper te kunnen ingaan op de verschillende groepen werkenden. De boomstructuur geeft een beeld van de werkende vijftigplussers in het Vlaams Gewest anno 2002 en deelt ze in volgens hun statuut op de arbeidsmarkt. In 2002 telt het Vlaams Gewest 153 500 werkende oudere vrouwen en bijna dubbel zoveel mannen (304 200).

Wanneer we de werkende oudere vrouwen verder opdelen naar statuut, stellen we vast dat de grote meerderheid van hen aan de slag is als loontrekkende (79,9%). Voorts is 17,2% zelfstandige, slechts 1% is helper en 1,9% werkt zowel als loontrekkende en als zelfstandige. Bij de mannen zien we een iets andere verdeling. Ook bij de mannelijke vijftigplussers is de grote meerderheid aan de slag als loontrekkende (69,5%). We zien echter meer mannen met een statuut als zelfstandige (25%) en ook het aandeel mannen met een dubbel statuut (4,3%) ligt aanzienlijk hoger dan bij de vrouwen. Het aandeel mannen dat als helper werkt (1,1%), is daarentegen vergelijkbaar met dat van de vrouwen.

Bekijken we de loontrekkende vijftigplussers wat gedetailleerder, dan valt op dat bijna evenveel vrouwen deeltijds werken (37,9%) als voltijds (39,7%). Dit aandeel deeltijds werkende vrouwen ligt behoorlijk hoger dan bij de mannen. Van de werkende mannen is immers slechts 7,1% tewerkgesteld in een deeltijds regime; 60,8% daarentegen werkt voltijds.

Bij de zelfstandigen stellen we vast dat de meesten hun zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen. Bij de vrouwen bedraagt het aandeel zelfstandigen in hoofdberoep 15,8%; bij de mannen is dit 22,1%. Het aandeel vrouwen en mannen dat haar/zijn zelfstandige activiteit uitoefent in bijberoep of na pensioen is zeer klein: bij de vrouwen bedragen beide aandelen 0,7% en bij de mannen respectievelijk 1,7% en 1,1%. <Zie ook beroepsactieven na pensionering p. 44>

Het aantal helpers is zowel bij de vrouwen als bij de mannen beperkt. Vrijwel alle helpers (vrouwen en mannen) oefenen hun beroep bovendien uit in hoofdberoep.

Tot slot is er een beperkt aantal personen dat als loontrekkende én als zelfstandige aan de slag is. Bij de 50-64-jarige vrouwen gaat het om 2 900 personen, ofwel 1,9% van alle werkende oudere vrouwen.

Het gaat voornamelijk om vrouwen die in hoofdzaak loontrekkende arbeid verrichten (1,6%); slechts een klein aandeel oefent hoofdzakelijk een zelfstandige activiteit uit (0,3%). Het aandeel mannen met een dubbel statuut is veel groter (4,3%) dan bij de vrouwen. We zien een zelfde verdeling bij de mannen als bij vrouwen: het grootste aandeel van de mannen met een dubbel statuut oefent eveneens in hoofdzaak een loontrekkende activiteit uit (4%). Het aandeel oudere mannen dat hoofdzakelijk een zelfstandige activiteit uitoefent is, net zoals bij de vrouwen, eerder beperkt (0,4%).

Man-vrouwverdeling bij de loontrekkende 50-plussers* naar sector

≥ 50 jaar – Vlaams Gewest, 2005

(%)	Aandeel vrouwen	Aandeel mannen
Landbouw en visserij	37	63
Voedingsindustrie	29	71
Textiel en kleding	44	56
Metaalnijverheid	11	89
Bouw	4	96
Chemie	17	83
Overige secundaire sectoren	16	84
Totaal secundaire sector	16	84
Groothandel en handelsbemiddeling	26	74
Kleinhandel	64	36
Horeca	9	91
Vervoerssector	66	34
Post en telecommunicatie	21	79
Financiële diensten	39	61
Informatica	22	78
Advies en bijstand aan ondernemingen en personen	40	60
Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	38	62
Industriële reiniging en overige diensten aan personen	72	28
Overige tertiaire sectoren	27	73
Totaal tertiaire sector	35	65
Openbaar bestuur	37	63
Justitie, defensie en openbare veiligheid	24	76
Onderwijs	59	41
Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	77	23
Maatschappelijke dienstverlening	71	29
Recreatie, cultuur en sport	39	61
Overige quartaire sector	47	53
Totaal quartaire sector	56	44
Totaal	37	63

* Exclusief de werknemers van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (RSZ-PPO)
Bron: RSZ DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

Oudere vrouwen en mannen zijn niet evenredig verdeeld over de verschillende hoofdsectoren en subsectoren van de economie. In bepaalde sectoren treffen we amper vrouwen aan en in andere sectoren zijn ze in de meerderheid. Deze onevenredige verdeling van vrouwen en mannen over de verschillende sectoren wordt horizontale segregatie genoemd en vormt de basis voor een blijvende ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Zo liggen bijvoorbeeld de lonen erg laag in bepaalde sectoren waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn, en omgekeerd treffen we relatief weinig vrouwen aan in sectoren met hoge lonen. <Zie [loonkloof per sector p. 74](#)>

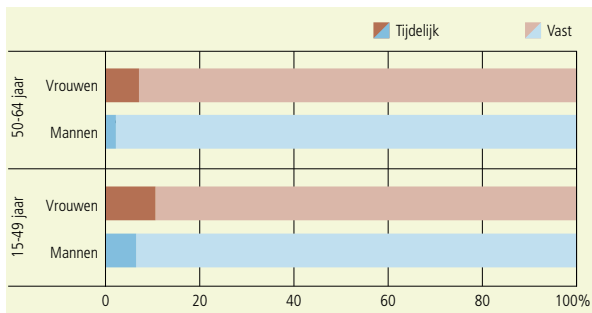
De tabel geeft de man-vrouwverdeling van de loontrekkende vijftigplussers over de verschillende sectoren weer. In totaal is 37% van de loontrekkende vijftigplussers een vrouw. Globaal genomen zijn vrouwen enkel ondervertegenwoordigd in de industrie (secundaire sector; 16%), terwijl ze behoorlijk tot sterk vertegenwoordigd zijn in de commerciële diensten (tertiaire sector; 35%) en de publieke diensten (de quataire sector; 56%). In de primaire sector (de landbouw en de visserij) zijn de vrouwen gemiddeld vertegenwoordigd met een aandeel van 37%.

Kijken we gedetailleerder naar de sectorverdeling dan zien we dat vrouwen in de industrie overal ondervertegenwoordigd zijn, behalve in textiel en kleding (44%). In de tertiaire sector zijn er verschillende subsectoren waarin we veel vrouwen terugvinden. De sterkste vrouwelijke vertegenwoordiging vinden we in sectoren die worden gekenmerkt door lage lonen en laaggeschoolde arbeid, zoals de industriële reiniging (72%), de vervoerssector (66%) en de kleinhandel (64%). Ook in de subsectoren advies en bijstand aan ondernemingen en personen (40%), de financiële diensten (39%) en de selectie en terbeschikkingstelling van personeel (38%), waaronder de uitzendkrachten, zijn de oudere vrouwen behoorlijk vertegenwoordigd. In de horeca daarentegen zijn vrouwelijke vijftigplussers maar beperkt vertegenwoordigd (9%). De quataire sector kent tot slot een overwegend vrouwelijk personeelsbestand. De subsectoren ziekenhuizen en overige gezondheidszorg (77%) en de maatschappelijke dienstverlening (71%) zijn in hoofdzaak vrouwelijke sectoren. Ook het onderwijzend personeel bestaat overwegend uit vrouwen (59%). Enkel in de subsector justitie, defensie en openbare veiligheid ligt het aandeel vrouwen zeer laag: slechts een kwart van de loontrekkende vijftigplussers is vrouw.

Wanneer we de vrouwelijke vijftigplussers vergelijken met de vrouwen in de totale groep loontrekkenden, stellen we een aantal verschillen vast (niet in tabel). In de vervoerssector zien we een zeer sterke vertegenwoordiging van oudere vrouwen (66%). In de totale groep loontrekkenden daarentegen zijn de vrouwen in deze sector sterk ondervertegenwoordigd (22%). Ook in de horeca zien we een groot verschil. Bij de oudere loontrekkenden in de horeca is slechts 9% een vrouw. In de totale groep loontrekkenden daarentegen is maar liefst 57% van de loontrekkenden in de horeca een vrouw. Blijkbaar hebben de vrouwelijke loontrekkenden in de vervoerssector een relatief oudere leeftijdsstructuur, terwijl de horecasector gekenmerkt wordt door een jonge leeftijdsstructuur bij de vrouwelijke loontrekkenden.

Tijdelijke arbeid

Aandeel loontrekkenden dat vast of tijdelijk werk heeft naar leeftijd – Vlaams Gewest, 2005



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De arbeidsmarkt wordt de jongste decennia gekenmerkt door een flexibiliseringstendens. Flexibilisering duidt op een toename van de mate waarin een organisatie in staat is de inzet van mensen en middelen voortdurend aan te passen aan steeds veranderende eisen van de omgeving en van de verschillende werkprocessen (Vander Steene e.a., 2002). Werkgevers hebben met andere woorden een groeiende behoefte aan een variabele inzet van personeel. Flexibiliteit komt in verschillende vormen voor. Tijdelijke arbeid, de vorm die hier aan bod komt, kan worden ondergebracht bij de **contractuele flexibiliteit**. In het geval van contractuele flexibiliteit wordt het arbeidsvolume van de organisatie naar behoefte aangepast door het aanbieden of verbreken van diverse contractvormen. Grotendeels gaat het om het aantrekken van werknemers van buiten de organisatie op tijdelijke basis of het inkopen van extra capaciteit bij andere organisaties. Maar onder contractuele capaciteit valt ook het inhuren van specialisten van buiten de onderneming om op tijdelijke basis en vaak projectmatig hun knowhow ten dienste te stellen van de onderneming (Vander Steene; 2002). Kenmerkend voor tijdelijke contracten is de geringere graad van zekerheid voor de werknemer.

Het aandeel oudere loontrekkenden dat met een tijdelijk contract aan de slag is, is zeer beperkt. Zoals uit de figuur blijkt, bevinden oudere vrouwen zich vaker in een tijdelijk statuut dan mannen (7% tegenover 2%). Vijftigplussers werken minder vaak met een tijdelijk contract dan jongere loontrekkenden. Ook bij de 15-49-jarigen zijn er procentueel meer vrouwen dan mannen die tijdelijke arbeid verrichten.

Loontrekkenden naar functieniveau

Vlaams Gewest, 2005

		Totaal (n)	Vrouw (%)	Man (%)
50-64 jaar	Hoger kader en bedrijfsleiders	35 700	18,9	81,1
	Tussenkader en bedienden	239 600	45,7	54,3
	Lagere functies	114 900	26,2	73,8
	Totaal	390 200	37,5	62,5
15-49 jaar	Hoger kader en bedrijfsleiders	134 200	34,7	65,3
	Tussenkader en bedienden	1 107 700	59,2	40,8
	Lagere functies	541 000	26,2	73,8
	Totaal	1 782 900	47,3	52,7
Totaal 15-64 jaar		4 346 300	45,6	54,4

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

We toonden reeds aan dat vrouwen en mannen niet gelijk gespreid zijn over de verschillende economische sectoren (horizontale segregatie). Hier gaan we in op de functieniveaus waarin loontrekkende vijftigplussers actief zijn. We volgen hierbij de indeling van de internationale beroepenclassificatie ISCO. We onderscheiden drie functieniveaus. In de hogere functies gaat het om bedrijfsleiders en personen die behoren tot het hoger kader van zowel grote als kleine bedrijven. Het tussenkader omvat personen die deel uitmaken van de krijgsmacht, het wetenschappelijk personeel, de administratieve bedienden en tot slot de diensten en verkopers. In de lagere functies ten slotte vinden we de ambachtstui en vaklui terug, de bedienden van installaties en machines en assemblage en tot slot de niet-gekwalificeerde arbeiders en bedienden.

In hogere, leidinggevende functies zijn vrouwelijke vijftigplussers veel minder vertegenwoordigd dan de mannen. Slechts 18,9% van het hoger kader en de bedrijfsleiders is een vrouw. Ook bij de 15-49-jarigen vinden we minder vrouwen (34,7%) dan mannen (65,3%) in de hogere functies terug, maar de verdeling is minder scheef dan bij de vijftigplussers.

Voor deze verticale segregatie zijn er verschillende verklaringen. Een eerste aanwijsbare reden is de gemiddeld jongere leeftijdsstructuur van werkende vrouwen in vergelijking met mannen. Vlaamse vrouwen zijn pas in de jaren zeventig massaal de arbeidsmarkt beginnen

te betreden. Bij de vijftigplussers van vandaag vinden we bijgevolg nog veel minder werkende vrouwen (37,5%) dan mannen (62,5%) terug. Aangezien een managementfunctie meestal samengaat met veel ervaring en dus een hogere leeftijd, is het logisch dat we bij vijftigplussers in hogere functies minder vrouwen terugvinden. Toch kan de leeftijdsstructuur maar een deel van het sekseverschil verklaren: ook bij de 15-49-jarigen blijven vrouwen ondervetegenwoordigd in hogere functies in verhouding tot hun aandeel in de werkende bevolking.

Daarnaast groeien vrouwen ook moeilijker door naar hogere functies dan mannen. Dit komt onder andere omdat ze vaker deeltijds werken, minder overuren maken en hun loopbaan vaker onderbreken, meestal in functie van de combinatie werk en gezin. <Zie ook tijdskrediet p. 67 en deeltijdarbeid p. 64> Dit vermindert hun kansen op een vlotte carrière. Vrouwen en mannen zouden bovendien verschillende loopbaanstrategieën volgen. Mannen zouden zich eerder focussen op het omhoog klimmen op de hiërarchische ladder terwijl voor vrouwen de functie-inhoud belangrijker is (Theunissen & Sels, 2006).

Vrouwen met ambitie stoten in organisaties bovendien vaak op een glazen plafond (Draulans & Smet, 2005). Deze term duidt op de onzichtbare barrière die vrouwen verhindert om even vlot als mannen door te stromen naar hogere, leidinggevende functies. Het onzichtbare van deze barrière staat in tegenstelling tot aanwijsbare formele hindernissen in de loopbaan. Het glazen plafond is het cumulatieve gevolg van allerhande organisatiestructuren en gedragspatronen die – vaak onbedoeld en onbewust – discriminerend zijn voor vrouwen.

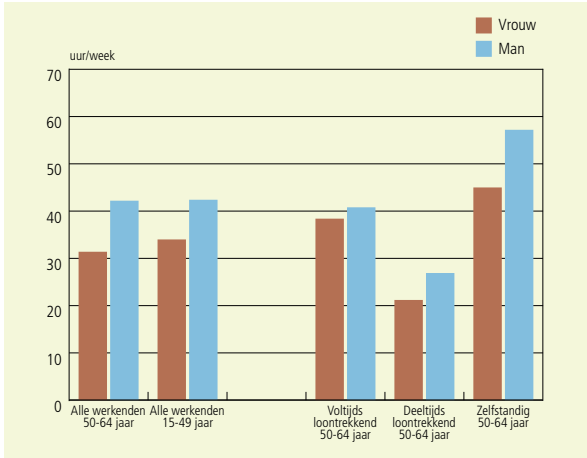
In het tussenkader zijn vrouwen in vergelijking met mannen het sterkst vertegenwoordigd: 45,7% van de loontrekkende vijftigplussers op dit niveau is een vrouw. De relatief sterke vertegenwoordiging van vrouwen in dit functieniveau heeft onder andere te maken met de typische vrouwenberoepen die hier terug te vinden zijn. In dit functieniveau gaat het onder meer om administratieve bedienden en om dienstverlenend en verkoops personeel. Net in deze beroepen vinden we overwegend vrouwen terug. Ook bij de 15- tot 49-jarigen stellen we vast dat de vrouwen op dit functieniveau zeer sterk vertegenwoordigd zijn.

In de lagere functies tot slot werken in totaal – en dit geldt zowel voor de oudere als de jongere loontrekkenden – 26,2% vrouwen en 73,8% mannen. Leeftijd lijkt dus geen invloed te hebben op de man-vrouwverdeling van de loontrekkenden in de lagere functies.

2.3 Arbeidsduur en onderbreking van de loopbaan

Aantal werkuren per week

Aantal uur dat de werkende gemiddeld in een week presteert –
Vlaams Gewest, 2005



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Niet alleen ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen lager dan die van mannen bij de vijftigplussers <Zie ook [werkzaamheid p. 42](#)>, als vrouwen een job hebben, werken ze gemiddeld ook minder uren per week. De werkende Vlaamse vrouw die vijftig jaar of ouder is, presteert gemiddeld 31 uur per week, de man werkt 11 uur langer. Vergeleken met de vrouwen jonger dan vijftig jaar werken de vijftigplussers bijna 3 uur minder per week. Bij de mannen is er nauwelijks een verschil tussen beide leeftijdsgroepen.

Verantwoordelijk voor de lagere gemiddelde arbeidsduur van vrouwen zijn in de eerste plaats degenen die deeltijds werken. Bijna zes op de tien vrouwen van vijftig jaar of ouder (58%) werkt deeltijds <Zie ook [deeltijdarbeid p. 64](#)>. Gemiddeld werken zij 21 uur per week. Deze deeltijds werkenden trekken de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen sterk omlaag. Bij de mannelijke vijftigplussers werkt slechts

15% deeltijds en zij werken gemiddeld meer uren, namelijk 27 uur per week. Vrouwelijke deeltijds werkende vijftigplussers werken 4 uur minder dan hun jongere collega's (niet in figuur), terwijl er bij de mannen geen verschil is tussen beide leeftijdsgroepen.

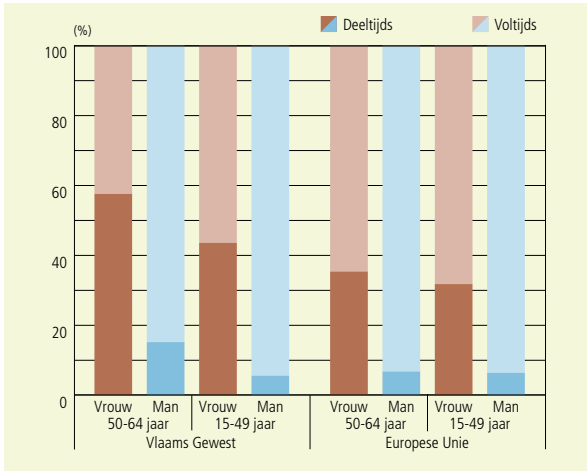
Ook bij de voltijds werkende vijftigplussers vinden we een verschil in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen, al is het verschil beperkter. Vrouwen met een voltijdse baan werken gemiddeld 38 uur per week, mannen bijna 41 uur. Dat komt omdat mannen meer overuren presteren dan vrouwen. Bij de voltijds werkenden is er geen verschil tussen de min-50-jarigen en de plus-50-jarigen, bij de vrouwen noch bij de mannen (niet in figuur).

Van zelfstandigen is bekend dat zij veel meer uren aan hun werk besteden dan loontrekkenden, ook bij de vijftigplussers. Precies in dit statuut vinden we veel minder vrouwen terug: slechts 17,2% van de werkende vrouwen ouder dan vijftig jaar is als zelfstandige actief tegenover 25% van de mannen. <Zie werkende vijftigplussers naar beroepsstatuut p. 50> Als vrouwelijke vijftigplussers al een zelfstandige activiteit uitoefenen, werken ze bovendien minder uren dan mannen (gemiddeld 45 uur tegenover 57 uur per week). Een van de verklaringen hiervoor is dat vrouwelijke zelfstandigen vaak kiezen voor een activiteit die hen toelaat om werk en gezin te combineren. <Zie ook Genderzakboekje 2004> Bij de zelfstandigen is het verschil tussen de twee leeftijdsgroepen het grootst. De vrouwelijke vijftigplussers werken gemiddeld 45 uur per week, tegenover 51 uur bij min-50-jarige vrouwen. Bij de mannen is het verschil iets kleiner: vijftigplussers werken ongeveer 57 uur per week en de min-50-jarigen 61 uur.

Het is geweten dat de uren die vrouwen minder doorbrengen op het werk ruimschoots gecompenseerd worden door de tijd die ze besteden aan huishoudelijk werk en zorgtaken. <Zie ook reden voor deeltijdarbeid p. 66 en Genderzakboekje 2005 p. 148>

Deeltijdarbeid

Aandeel deeltijds en voltijds werkenden bij de loontrekkenden – Vlaams Gewest, 2005



Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

Deeltijdarbeid blijft voorsnog een typisch vrouwelijk fenomeen, ongeacht de leeftijd. Van de vrouwelijke vijftigplussers in het Vlaams Gewest die een loontrekkende job hebben, werkt bijna zes op de tien deeltijds (58%), bij mannen is dat ongeveer 15%. Bovendien valt op dat vijftigplussers vaker deeltijds werken dan de min-50-jarigen; deeltijdarbeid neemt dus toe met de leeftijd en wordt door ouderen vaak gezien als een manier om geleidelijk uit het beroepsleven te stappen.

In de loop van het voorbije decennium kende deeltijdarbeid in het Vlaams Gewest een opmerkelijke stijging, ook bij de vijftigplussers. In 1994 had 30% van de vrouwen ouder dan vijftig jaar een deeltijdse job, zowat tien jaar later is dat het dubbele. Bij de oudere mannen werkte in 1994 nauwelijks 3% deeltijds, in 2005 is dat 15%. Deeltijdarbeid vond ingang als middel om de arbeidsprestaties op het einde van de loopbaan te verminderen. Daar heeft de overheid zeker een rol in gespeeld door het stelsel van de loopbaanonder-

breking te verruimen. <Zie ook tijdskrediet en thematische verlopen p. 67 en beleidsmaatregelen om ouderen aan het werk te houden p. 29 e.v.>

Het grote verschil in deeltijds werken tussen vrouwen en mannen heeft belangrijke gevolgen voor de opbouw van het pensioen. In de regel staat het pensioen waarop men recht heeft natuurlijk in verhouding tot de gepresteerde arbeid. Dat betekent dat deeltijds werkende vrouwen minder pensioen opbouwen dan mannen, die meestal voltijds aan de slag zijn. Wel is het zo dat bepaalde periodes van voltijdse of deeltijdse loopbaanonderbreking, bijvoorbeeld in het kader van tijdskrediet, en vormen van onvrijwillige deeltijdarbeid, gelijk worden gesteld met een periode van voltijdse arbeid en op die manier toch meetellen voor de pensioenopbouw (FOD WASO, 2006).

Het aandeel deeltijds loontrekkenden bij de vijftigplussers ligt in het Vlaams Gewest heel wat hoger dan gemiddeld in de Europese Unie en de verschillen tussen beide leeftijdsgroepen zijn er groter. Bij de vrouwelijke loontrekkenden ouder dan vijftig werkt in de Europese Unie (EU-25) zowat 35% deeltijds (tegenover bijna 60% in het Vlaams Gewest) en bij de mannen bedraagt dat nog geen 7% (tegenover 15% in het Vlaams Gewest).

Reden voor deeltijdarbeid bij 50-plussers

50-64 jaar – Vlaams Gewest, 2005

(%)	Vrouwen	Mannen
Vindt geen voltijds werk	8,3	nb
Wenst geen voltijds werk	16,5	12,8
Combinatie arbeid en gezin/privé	50,8	36,7
Andere	24,4	45,7

nb = niet betrouwbaar

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Vrouwen werken dus beduidend vaker deeltijds dan mannen. Voor vele vrouwen is parttime werk een manier om professionele arbeid beter met het gezinsleven te combineren. Ook wanneer de kinderen op eigen benen staan, blijven veel vrouwen deeltijds werken. Verschillende persoonlijke en familiale redenen, zoals de zorg voor het huishouden of het opnemen van zorg voor anderen, zijn daarvoor verantwoordelijk. <Zie ook [combinatie werk en zorg p. 86 e.v.](#)> Van de vrouwelijke vijftigplussers die deeltijds werken, doet zowat de helft dat om persoonlijke, familiale of zorgredenen. Ongeveer 8% werkt deeltijds omdat men geen voltijds werk vindt. Ongeveer 17% geeft aan geen voltijdse job te willen, wat hoger is dan bij mannen (13%). Bij oudere mannen ligt ook het aandeel deeltijdarbeid omwille van persoonlijke en familiale redenen beduidend lager (37%).

Tijdskrediet en thematische verloven

In 1985 voerde de Belgische overheid het stelsel van loopbaanonderbreking in zodat werknemers hun arbeidsprestaties gedurende een bepaalde periode kunnen verminderen of onderbreken en een overheidspremie ontvangen die het loonverlies gedeeltelijk compenseert. Aanvankelijk beoogde de maatregel een effect van arbeidsherverdeling maar in de loop van de jaren negentig evolueerde het naar een instrument om werk, gezin en vrije tijd beter te combineren. Het stelsel van loopbaanonderbreking werd in 2002 sterk hervormd en in de privésector vervangen door het tijdskrediet. Voor werkenden in de openbare sector blijft het vroegere stelsel van loopbaanonderbreking bestaan. Voor zelfstandigen is er geen dergelijke regeling.

Er bestaan vijf types van tijdskrediet, waarvan de twee laatste specifiek voor vijftigplussers. De **volledige onderbreking** (1) en de **vermindering tot een halftijdse betrekking** (2) kunnen voor een periode van drie maanden tot één jaar. Eventueel kan dit via een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) worden uitgebreid tot vijf jaar. De **vermindering van de arbeidsprestatie met een vijfde van de (voltijdse) werktijd** (3) kan voor een periode van zes maanden tot vijf jaar. De **vermindering tot een halftijdse betrekking voor vijftigplussers** (4) en de **vermindering met een vijfde van de (voltijdse) werktijd voor vijftigplussers** (5) – de zogenaamde landingsbaan – kunnen minimaal voor drie maanden en maximaal tot aan het begin van het pensioen, indien de beroepsloopbaan als loontrekkende minstens twintig jaar bedraagt (RVA, z.d.).

In de tweede helft van de jaren negentig voerde de federale overheid drie thematische verloven in. Die laten personen toe hun zorgtaken op te nemen zonder dat ze hun band met de arbeidsmarkt verliezen. De uitkeringen liggen hoger dan in de gewone stelsels van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Het **ouderschapsverlof** is een recht op drie maanden voltijdse onderbreking per kind ofwel het equivalent in halftijdse of 1/5de-vermindering van de werktijd. In 2005 gold het recht voor elke ouder vanaf de geboorte van een kind tot de leeftijd van zes jaar. Het spreekt voor zich dat ouderschapsverlof bij vijftigplussers nauwelijks voorkomt. **Verlof voor medische bijstand** laat de begunstigde toe de arbeid voor maximaal een jaar geheel of gedeeltelijk te onderbreken om bijstand te verlenen aan een gezinslid of familielid dat lijdt aan een zware ziekte. Ten slotte is er het **palliatief verlof** om bijstand te verlenen aan personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en zich in een terminale fase bevinden. De duur is beperkt tot twee maanden per patiënt (RVA, z.d.).

Tijdskrediet en loopbaanonderbreking

Aantal begunstigden van tijdskrediet/loopbaanonderbreking en aandeel begunstigden bij de loontrekkenden – Vlaams Gewest, 2005

	Aantal begunstigden		Aandeel begunstigden	
	Vrouwen (n)	Mannen (n)	Vrouwen (%)	Mannen (%)
≥ 50 jaar				
Vermindering werktijd	28 321	26 642	19,0	10,6
Volledige onderbreking	1 990	2 243	1,3	0,9
< 50 jaar				
Vermindering werktijd	37 993	6 478	4,4	0,7
Volledige onderbreking	8 327	1 822	1,0	0,2
Totaal	76 631	37 185	7,6	3,1

Bron: RVA, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Bovenstaande tabel geeft ten eerste aan hoeveel personen zich in 2005 gemiddeld in een stelsel bevinden van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Zij worden de begunstigden genoemd. Ten tweede toont de tabel wat het aandeel van deze begunstigden is in de groep van loontrekkenden. We maken een onderscheid naar leeftijd (jonger of ouder dan vijftig jaar) aangezien sinds 2002 een aparte regeling geldt voor vijftigplussers, met soepelere voorwaarden en hogere premies. Daarnaast maken we een onderscheid tussen degenen die hun loopbaan volledig onderbreken en zij die hun wekelijkse arbeidstijd met een vijfde tot de helft verminderen.

Vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan en passen hun werktijd vaker aan dan mannen. Bovendien nemen ouderen vaker tijdskrediet of loopbaanonderbreking dan loontrekkenden jonger dan vijftig jaar. Van de loontrekkende vrouwelijke vijftigplussers vermindert zowat 20% de werktijd met de helft of tot een vijfde, dat is bijna het dubbele van de mannen (11%). Concreet gaat het om 28 000 vrouwen en 27 000 mannen. Het aantal vijftigplussers dat een volledige onderbreking neemt, is erg beperkt, maar ook hier zien we een iets hoger aandeel bij vrouwen dan bij mannen (1,3% tegenover 0,9%).

Sinds de invoering van het tijdskrediet in 2002 en de gunstigere financiële voorwaarden van werktijdvermindering voor vijftigplussers is de populariteit van deze landingsbanen zowel bij vrouwen als bij mannen sterk gestegen: in 1996 verminderde slechts 9% van de vrouwelijke loontrekkenden en 1% van de mannen hun werktijd. Voor vijftigplussers staat er geen beperking op het aantal jaren dat ze hun werktijd kunnen verminderen binnen het stelsel van tijdskrediet: ze kunnen er onbeperkt van genieten tot aan hun pensioen. De meesten gebruiken de landingsbaan dan ook om geleidelijk de overgang van werk naar pensioen te maken. <Zie ook deel 1, p. 67-68>

Het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot het onderbreken van de loopbaan heeft ook gevolgen voor de opbouw van het pensioen. Uit onderzoek in Nederland (Román & Schippers, 2005) blijkt dat periodes van niet-beroepsactiviteit een negatief effect hebben op het latere loon en de beroepsstatus. Op die manier kan het onderbreken van de loopbaan indirect ook gevolgen hebben voor de pensioenopbouw.

Op initiatief van de federaal minister van Pensioenen Bruno Tobbacq bestaat er sinds 2006 het initiatief **Vrouw & Pensioen** dat via een website www.vrouwenpensioen.be en conferenties de jongere generatie vrouwen tracht te informeren over de invloed van loopbaankeuzes op de latere pensioenvorming.

Thematische verloven

Aantal begunstigden van een thematisch verlof – Vlaams Gewest, 2005

(n)	Ouderschapsverlof		Medische bijstand		Palliatief verlof	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
≥ 50 jaar						
Vermindering werktijd	0	20	504	413	3	2
Volledige onderbreking	0	2	142	37	16	5
< 50 jaar						
Vermindering werktijd	11 789	3 393	1 220	343	20	7
Volledige onderbreking	4 178	303	509	80	69	16
Totaal	15 967	3 718	2 375	873	108	30

Bron: RVA (Bewerking Steunpunt WAV)

Van de drie thematische verloven is ouderschapsverlof veruit het meest in trek: op een willekeurig moment in 2005 waren er gemiddeld 16 000 vrouwen en 3 700 mannen met ouderschapsverlof, doorgaans in de vorm van een vermindering van de werktijd. Gezien de beperking inzake de leeftijd van de kinderen spreekt het voor zich dat dit nagenoeg allemaal personen zijn jonger dan vijftig jaar. Bij vijftigplussers is het ouderschapsverlof een curiosum.

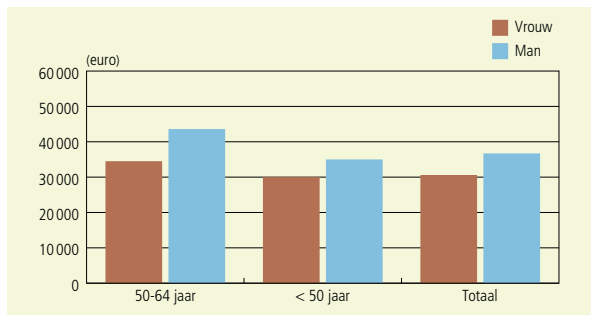
Het verlof voor medische bijstand wordt wel door vijftigplussers opgenomen, al geldt ook hier dat het merendeel van de gebruikers jonger is dan vijftig jaar. Gemiddeld 650 vrouwen en 450 mannen ouder dan vijftig verleenden in 2005 medische bijstand, waarvan de grote meerderheid in de vorm van een werktijdvermindering. Het palliatief verlof kent slechts een zeer beperkt gebruik en het gaat voornamelijk om vrouwen jonger dan vijftig jaar.

Voor alle drie de thematische verloven valt op dat er veel meer vrouwen zijn dan mannen bij de begunstigden. Dit duidt op een nog steeds sterk verankerd rolverdelingspatroon dat inhoudt dat vrouwen vaker dan mannen de zorgtaken op zich nemen, hetzij voor de kinderen, hetzij voor andere zorgbehoevenden.

2.4 Kwaliteit van de arbeid

Loonkloof

Gemiddeld brutojaarloon van werknemers in een voltijdsequivalente job
– Vlaams Gewest, 2004



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

In 2004 verdient een vrouwelijke werknemer in het Vlaams Gewest gemiddeld 30600 euro bruto per jaar. Haar mannelijke collega vindt jaarlijks gemiddeld 36700 euro in het loonzakje. Telkens gaat het over het loon voor een voltijdsequivalente job. Jobs die niet voltijds zijn uitgeoefend, worden in deze berekening slechts opgenomen volgens hun relatieve grootte. Een halftijdse job bijvoorbeeld telt mee als de helft van een job.

Uit de figuur kunnen we ook afleiden dat het loonverschil tussen vrouwen en mannen groter is bij vijftigplussers. Bij werknemers jonger dan vijftig jaar ligt het gemiddelde jaarloon voor vrouwen 5000 euro lager dan voor mannen. Bij werknemers ouder dan vijftig jaar loopt het verschil al op tot 9100 euro. Veel van de factoren die het loonverschil tussen vrouwen en mannen kunnen verklaren, beginnen te spelen aan het begin van een carrière en worden cumulatief opgebouwd naarmate de loopbaan verder vordert. Het resultaat is dus bij uitstek te zien aan het einde van de rit, bij vijftigplussers.

Er zijn tal van factoren ter verklaring van het loonverschil tussen vrouwen en mannen. We zetten de voornaamste op een rijtje.

Enkele decennia geleden was het nog niet zo vanzelfsprekend dat vrouwen massaal deelnamen aan de arbeidsmarkt. De feminisatie van

de arbeidsmarkt is ingezet tijdens de jaren zeventig. Sindsdien gaan steeds meer vrouwen buitenshuis aan de slag en blijven ze ook werken na de geboorte van de kinderen. Deze trend werd met iedere nieuwe generatie meer uitgesproken, maar is nog niet volledig doorgedrongen tot in de oudste leeftijdsklassen. Hierdoor zijn werkende vrouwen gemiddeld jonger dan werkende mannen. Een gemiddeld lagere leeftijd brengt een gemiddeld lagere anciënniteit en dus een gemiddeld lager loon met zich mee.

Vrouwen werken vaker deeltijds en onderbreken vaker hun loopbaan dan mannen. Beide loopbaanmerken hebben een ongunstige invloed op het gemiddelde loon. Vaak wordt een deeltijdse job verhoudingsgewijs minder goed betaald dan een voltijdse job. Een loopbaan met veel onderbrekingen en periodes van niet-beroepsactiviteit, bijvoorbeeld voor kinderopvang, leidt er dan weer toe dat er minder anciënniteit wordt opgebouwd, wat resulteert in een vlakker loonprofiel. Bovendien verhinderen deze (al dan niet deeltijdse) onderbrekingen vrouwen om even vlot als mannen op te klimmen op de hiërarchische ladder.

Ook de functie waarin een werknemer haar of zijn job uitoefent, heeft een grote invloed op het loon. Vooreerst is de plaats in de hiërarchie van belang. Naast objectieveerbare elementen als leeftijd of anciënniteit, zijn er ook aanwijzingen voor het bestaan van een glazen plafond, een onzichtbare barrière die vrouwen verhindert om in dezelfde mate door te stromen naar hogere, leidinggevende functies als mannen. De ongelijke spreiding van vrouwen en mannen over de verschillende functieniveaus is gekend onder de naam verticale segregatie. De hoogste, bestverdienende functies zijn vaker ingevuld door een man. Omgekeerd tellen we relatief meer vrouwen in administratieve functies en bij het dienstverlenend of uitvoerend personeel <Zie ook man-vrouwverdeling bij de loontrekkende 50-plussers naar sector p. 54 en loontrekkende 50-plussers naar functieniveau p. 60>.

Naast verticale segregatie speelt ook horizontale segregatie een rol in de ongelijke verloning van vrouwen en mannen. Gelijkwaardige beroepen worden niet steeds gelijk gewaardeerd. Een handarbeider in de kledingindustrie kan bijvoorbeeld een lager loon ontvangen dan een handarbeider die gelijkwaardig werk uitoefent in de chemiesector. Vaak vinden we vrouwen net in lager gewaardeerde en lager betaalde beroepen en sectoren terug. Meer nog, typisch vrouwelijke beroepen worden vaak lager gewaardeerd dan typisch mannelijke (Vermandere, 2003).

Loonkloof per sector

Gemiddeld brutojaarloon van oudere werknemers in een voltijdsequivalente job naar sector – 50-64 jaar, Vlaams Gewest, 2004

	Vrouwen (€)	Mannen (€)	Loonkloof mannen/vrouwen	Aandeel vrouwen bij de loontrekkenden 50+ (2005) (%)
Landbouw en visserij	13300	20500	1,55	37
Voedingsindustrie	30300	40400	1,33	29
Textiel en kleding	23500	34200	1,45	44
Metaalnijverheid	35500	43700	1,23	11
Bouwnijverheid	32600	32900	1,01	4
Chemie	46400	65300	1,41	17
Overige secundaire sectoren	33700	43400	1,29	16
Totaal secundaire sector	33300	43100	1,30	16
Groothandel	36100	49300	1,37	26
Kleinhandel	26700	35400	1,32	64
Horeca	20600	25100	1,22	9
Vervoerssector	35200	36400	0,97	66
Post en telecommunicatie	29400	31100	1,06	21
Financiële diensten	44300	64600	1,46	39
Informatica	41700	65700	1,58	22
Advies en bijstand	36200	57300	1,58	40
Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	25500	39100	1,53	38
Industriële reiniging e.d.	21600	29000	1,34	72
Overige tertiaire sectoren	26000	37800	1,45	27
Totaal tertiaire sector	32000	43400	1,35	35
Openbaar bestuur	34700	45000	1,30	37
Justitie, defensie en openbare veiligheid	32200	38100	1,18	24
Onderwijs	38100	45800	1,20	59
Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	38400	52000	1,36	77
Maatschappelijke dienstverlening	29500	32800	1,11	71
Recreatie, cultuur en sport	32700	42400	1,30	39
Overige quartaire sectoren	36300	52400	1,44	47
Totaal quartaire sector	36300	44800	1,24	56
Totaal	34500	43600	1,26	37

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Steunpunt WAV)

De loonkloof tussen vrouwen en mannen bekomen we door het gemiddelde loon voor mannen te delen door het gemiddelde loon voor vrouwen. In 2004 bedraagt deze kloof bij de vijftigplussers 1,26. Dat betekent dat mannen van vijftig jaar en meer gemiddeld 26% meer verdienen dan hun vrouwelijke leeftijdsgenoten.

De kloof verschilt sterk van sector tot sector. In de **vervoerssector** bijvoorbeeld is de loonkloof tussen oudere vrouwen en mannen haast onbestaand. Mannen verdienen er zelfs iets minder dan vrouwen. De sectoren **informatica** en **advies en bijstand** spannen de kroon op het vlak van de loonkloof, daar verdient een mannelijke vijftigplusser gemiddeld 58% meer dan een vrouw.

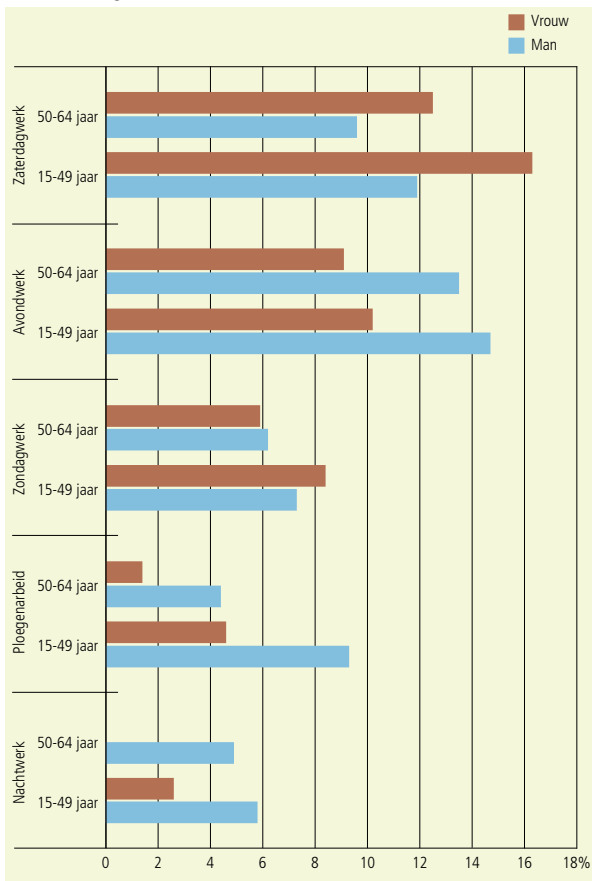
Een belangrijk deel van de verklaring voor de loonkloof vinden we in de ongelijke verdeling van vrouwen en mannen over de sectoren. Vaak is het zo dat vrouwen aan de slag zijn in de minder goed betalende sectoren. Mannen vinden we verhoudingsgewijs vaker terug in de sectoren met hogere lonen. Daarom toont de laatste kolom van de tabel welk aandeel van de oudere werknemers in de sector een vrouw is.

Als we onze blik eerst richten op de best betalende sectoren, komen we bij de **chemie**, de **financiële diensten** en de **informatica**. In twee (chemie en informatica) van deze drie sectoren vinden we slechts 20% vrouwen bij de vijftigplussers. Toch zijn er ook goedbetalende sectoren met veel vrouwen bij de oudere werknemers: in het **onderwijs** liggen de lonen relatief hoog en is meer dan de helft van de vijftigplussers een vrouw. Ook in de **financiële diensten** wordt het werk goed betaald en zijn oudere vrouwen wat sterker vertegenwoordigd dan in de doorsneesector.

Aan de andere kant van het scala vinden we de **kleinhandel**, de **horeca** en de **textiel- en kledingsindustrie**. Dit zijn de drie minst goed betalende sectoren. De horeca valt op door het zeer lage aandeel vrouwen bij de oudere werknemers, maar in de kleinhandel en de textiel en kleding zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd.

Atypische arbeid

Aandeel loontrekkenden dat 's avonds, 's nachts, 's zaterdags en/of 's zondags werkt – Vlaams Gewest, 2005



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Onder atypische arbeid vatten we die arbeidsvormen die kwantitatief gezien minder vaak van toepassing zijn op de arbeidsmarkt. Dit neemt niet weg dat ook deze arbeidsvormen sterk ingeburgerd zijn in ons arbeidsbestel. In de figuur onderscheiden we vijf vormen van atypische arbeid: zaterdagwerk, avondwerk, zondagwerk, ploegenarbeid en nachtwerk. Over het algemeen blijkt dat de meeste vormen van atypische arbeid minder voorkomen bij de vijftigplussers.

De zaterdagwerkers zijn die loontrekkenden die per maand twee zaterdagen of meer aan de slag zijn. Bij de loontrekkende vrouwen ouder dan vijftig werkt 12,5% regelmatig op zaterdag. Hiermee is **zaterdagwerk** de meest gebruikte vorm van atypische arbeid voor oudere vrouwen. Toch verrichten vrouwen tussen 15 en 49 jaar nog vaker zaterdagwerk dan vijftigplussers: 16,3% werkt regelmatig op zaterdag. Vrouwen werken ook beduidend meer op zaterdagen dan mannen. Bij mannen gaat het om 9,6% bij de 50- tot 64-jarigen en 11,9% bij de 15- tot 49-jarigen. Sectoren waar systematisch op zaterdag gewerkt wordt, zoals de kleinhandel en de gezondheidszorg, zijn dan ook sectoren waar heel wat vrouwen aan het werk zijn. <Zie ook [man-vrouwverdeling bij de loontrekkenden naar sector p. 54](#)>

Loontrekkenden die minstens de helft van de werkdagen 's avonds tussen 19 en 23 uur arbeid verrichten, worden als avondwerkers geteld. Bij de vrouwen ouder dan vijftig werkt 9,1% regelmatig tijdens de avonduren. Dit is iets minder dan de vrouwen tussen 15 en 49 jaar (10,2%). Mannen zijn vaker dan vrouwen 's avonds aan de slag, zowel bij de vijftigplussers als bij de min-vijftigers. Voor de mannen is **avondwerk** zelfs de meest gebruikte vorm van atypische arbeid.

De zondagwerkers zijn die loontrekkenden die per maand twee zondagen of meer aan de slag zijn. Uit de figuur blijkt dat **zondagwerk** aanzienlijk minder toegepast wordt dan zaterdagwerk. Het werken op zondag is dan ook aan strakke regels gebonden en enkel per uitzondering toegelaten. Bij vijftigplussers is 5,9% van de vrouwen regelmatig op zondag aan het werk, dit is ongeveer even veel als bij oudere mannen (6,2%). Vrouwen en mannen van 15 tot 49 jaar verrichten vaker zondagwerk dan vijftigplussers, al is het verschil vooral zichtbaar bij vrouwen. De vrouwelijke loontrekkenden jonger dan vijftig zijn dan ook het vaakst op zondag aan het werk (8,4%).

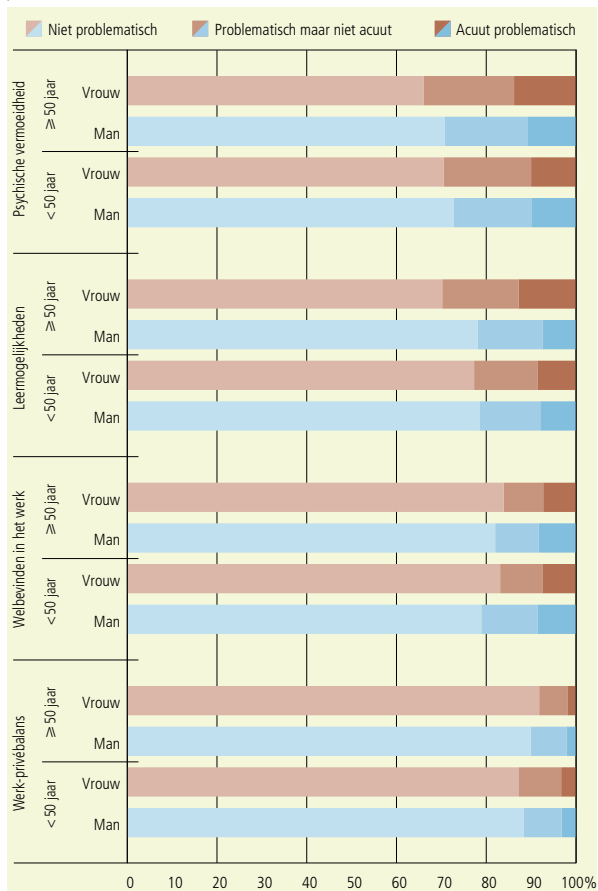
De vijftigplussers zijn over het algemeen minder vaak aan de slag in ploegenstelsels. Bij oudere vrouwen is ploegenarbeid eerder een randfenomeen (1,4%) en bij mannelijke loontrekkenden van vijftig jaar en ouder verricht maar net 4,4% ploegenarbeid. Vrouwen en

mannen van 15 tot 49 jaar werken vaker in ploegverband dan vijftigplussers. Toch is **ploegenarbeid** ook bij hen in de eerste plaats een mannenzaak. Bij loontrekkende mannen jonger dan vijftig jaar werkt iets minder dan een op tien (9,3%) in ploegverband. Bij vrouwen jonger dan vijftig ligt het aandeel ploegwerkers de helft lager (4,6%). Het zijn dan ook vaak industriële sectoren (zoals de chemische nijverheid en de transportmiddelenindustrie), waar vooral mannen de dienst uitmaken, die gebruik maken van ploegenarbeid.

Voor **nachtarbeid** worden de loontrekkenden meegeteld die minstens de helft van de werkdagen tussen 23 uur 's avonds en 5 uur 's morgens werken. Hoewel nachtarbeid in principe verboden is, kunnen hierop wel uitzonderingen gemaakt worden, onder meer indien de aard van het werk dit rechtvaardigt (zoals verpleging) of bij ploegenarbeid. Vrouwen blijken relatief weinig nachtarbeid te verrichten. Bij de vijftigplussers is het aandeel vrouwelijke nachtwerkers zelfs onvoldoende groot om er betrouwbare uitspraken over te kunnen doen. Bij de vrouwelijke loontrekkenden jonger dan vijftig werkt iets minder dan 3% regelmatig 's nachts. Ook voor mannen is nachtwerk een relatief weinig toegepaste vorm van atypische arbeid. Met 5% nachtwerkers bij de vijftigplussers en bijna 6% bij de minvijftigers komt nachtwerk wel vaker voor bij mannen dan bij vrouwen.

Werkbaar werk

Aandeel loontrekkenden dat vier werkbaarheidsindicatoren al dan niet als problematisch ervaart – Vlaams Gewest, 2004



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (Bewerking Steunpunt WAV)

Werkbaar werk of werkbaarheid verwijst naar aspecten van kwaliteit van het werk of welzijn in het werk (SERV, 2004b). De werkbaarheid wordt hier meetbaar gemaakt aan de hand van vier indicatoren: psychische vermoeidheid, leermogelijkheden, welbevinden in het werk en werk-privébalans. In de figuur geven we het aandeel werknemers weer dat zich al dan niet in een (acuut) problematische situatie bevindt met betrekking tot de vier aspecten van werkbaarheid.

Het eerste werkbaarheidsaspect, **psychische vermoeidheid**, is problematisch voor werknemers die abnormaal lang moeten recupereren van hun arbeidsprestaties en daardoor een verhoogd risico lopen op gezondheidsproblemen. De situatie is acuut problematisch indien de werknemers ook effectief geconfronteerd worden met functioneringsbeperkingen. Psychische vermoeidheid blijkt voor relatief veel werknemers (acuut) problematisch. Toch loopt vooral het aandeel oudere vrouwen met psychische vermoeidheidsproblemen relatief hoog op. Een derde van de vrouwen ouder dan vijftig kampt met psychische vermoeidheidsproblemen: voor 20,1% is de situatie niet acuut maar wel problematisch (verhoogd gezondheidsrisico) en voor liefst 13,8% is de situatie acuut problematisch (functioneringsbeperkingen). Psychische vermoeidheid blijkt problematischer voor vijftigplussers dan voor min-vijftigers en over het algemeen worden vrouwen er vaker dan mannen mee geconfronteerd. Voor alle groepen is psychische vermoeidheid het meest problematische aspect van de werkbaarheid.

Het tweede werkbaarheidsaspect, **leermogelijkheden**, is problematisch voor werknemers die onvoldoende mogelijkheden tot competentie-ontwikkeling hebben in hun job waardoor hun inzetbaarheid op langere termijn gehypothekeerd wordt. De situatie is acuut problematisch indien de (formele en intrinsieke) leermogelijkheden quasi volledig ontbreken. De figuur geeft meteen aan dat er één groep uitspringt: oudere vrouwen ondervinden opvallend vaak problemen met leermogelijkheden. Voor 17% van de vrouwen ouder dan vijftig is de situatie niet-acuut maar wel problematisch, wat wil zeggen dat hun leermogelijkheden beperkt zijn. Voor liefst 12,8% van de oudere vrouwen ontbreekt zelfs elke mogelijkheid tot bijleren, waardoor de situatie voor hen acuut problematisch is. De andere groepen – jongere vrouwen, jongere mannen en oudere mannen – situeren zich daarentegen op een gelijkaardig niveau: zo'n 14% kent niet-acute problemen met leermogelijkheden en zo'n 8% bevindt zich in een acuut problematische leeromgeving.

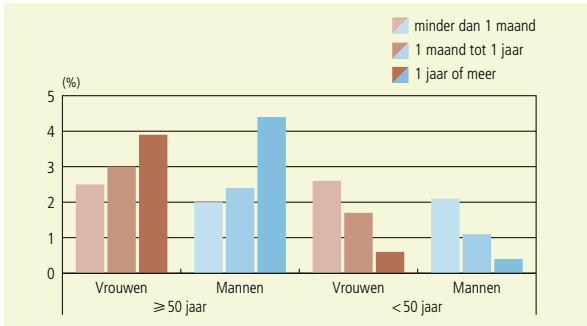
Het derde werkbaarheidsaspect, **welbevinden in het werk**, is problematisch voor werknemers die hun job niet (langer) als boeiend ervaren en nauwelijks intrinsiek gemotiveerd zijn bij de normale taakuitvoering. De situatie is acuut problematisch indien de werknemers sterk gedemotiveerd zijn en daardoor niet meer naar behoren functioneren in hun job. Een eerste opvallende vaststelling is dat het welbevinden in het werk minder problematisch blijkt voor ouderen dan voor jongeren. Deze vaststelling heeft wellicht te maken met het "healthy worker effect" (Bourdeaud'hui e.a., 2004), dat suggereert dat vooral de meest gezonde en gemotiveerde ouderen nog aan de slag zijn. Dit wil eveneens zeggen dat reeds heel wat ouderen met motivatieproblemen de arbeidsmarkt verlaten hebben. Een tweede vaststelling luidt dat op vlak van welbevinden in het werk vrouwen het beter stellen dan mannen. Er zijn met andere woorden minder vrouwen dan mannen die motivatieproblemen ondervinden bij de uitoefening van de job, zowel acuut als niet-acuut. Mannen jonger dan vijftig worden het meest geconfronteerd met problemen van welbevinden in het werk: liefst 12,6% onder hen bevindt zich in een niet-acute, maar wel problematische situatie; bij de vrouwen gaat het om iets minder dan 10%.

Het vierde werkbaarheidsaspect, de **werk-privébalans**, is problematisch voor werknemers waarbij de jobeisen systematisch combinatiemoeilijkheden stellen voor het gezin en het sociaal leven. De situatie is acuut problematisch indien de jobeisen zelfs tot een quasi permanent conflict tussen werk- en privésfeer leiden. Uit de figuur blijkt dat de werk-privébalans het minst problematische aspect is van de werkbaarheid. Dit wil zeggen dat relatief weinig werknemers geconfronteerd worden met combinatieproblemen. Bij oudere werknemers is de werk-privébalans het meest in evenwicht: zij ondervinden iets minder dan hun jongere collega's systematische combinatiemoeilijkheden. Het verschil tussen de generaties speelt wel voornamelijk bij de vrouwen. Bij vrouwen ouder dan vijftig heeft zo'n 8% (acute) problemen met de werk-privébalans, bij vrouwen jonger dan vijftig gaat het om 12,7%. Wellicht is dit verschil te verklaren doordat oudere vrouwen de zorg voor de kinderen vaak al achter de rug hebben. Bovendien kennen vrouwelijke vijftigplussers minder vaak dan mannelijke vijftigplussers problemen met de werk-privébalans. Bij de werknemers jonger dan vijftig zijn het wel de vrouwen die vaker met combinatieproblemen te maken hebben, al is het man-vrouw verschil eerder beperkt.

Hoewel het nog steeds vooral vrouwen zijn die naast hun betaalde arbeid ook de zorg voor de kinderen en het huishouden op zich nemen, blijken zij toch niet opvallend meer met combinatieproblemen te kampen dan mannen. Het feit dat vrouwen veel meer dan mannen in deeltijdse jobs werken, kan hiervoor een verklaring zijn. Uit onderzoek blijkt immers dat werknemers die deeltijds werken minder risico lopen om problemen te ondervinden bij het combineren van werk en privéleven dan voltijders (Bourdeaud'hui e.a., 2004).

Ziekteverzuim

Aandeel verzuimde dagen wegens ziekte naar leeftijd en duur van het verzuim
– Vlaams Gewest, 2005



Bron: SD Worx (Bewerking Steunpunt WAV)

Met de ziekteverzuimpercentages krijgen we een beeld van het aantal verzuimde dagen wegens ziekte in verhouding tot het totaal aantal arbeidsdagen per jaar. In de figuur maken we een onderscheid op basis van de duur van de ziekteperiode.

Tussen de generaties zijn er belangrijke verschillen vast te stellen. Bij vijftigplussers zijn de langdurige ziekteperiodes het meest frequent: het ziekteverzuim van een jaar of meer bedraagt 3,9% bij oudere vrouwen en 4,4% bij oudere mannen. De kans dat oudere werknemers na een langdurige afwezigheid terugkeren naar de arbeidsmarkt is bovendien relatief klein (Tielens & Herremans, 2004). Dit betekent dat een langdurige ziekte of invaliditeit vaak een aanzet kan zijn om de arbeidsmarkt definitief te verlaten <Zie ook [niet-beroepsactieve 50-plussers naar leeftijd en activiteit p. 118](#) en [uitredkanaal naar statuut p. 132](#)>. Werknemers jonger dan vijftig jaar kennen vooral kortstondige ziekteperiodes van minder dan een maand. De ziekteperiodes van een jaar of meer komen bij hen slechts sporadisch voor.

De verzuimpercentages voor vrouwen en mannen liggen vrij dicht bij elkaar. Toch zijn het over het algemeen vrouwen die net iets vaker verzuimen wegens ziekte dan mannen. De enige uitzondering hierop vinden we bij 50-plussers die langdurig afwezig zijn.

2.5 Combinatie werk en zorg

De laatste decennia is er in Vlaanderen en in de meeste Europese landen een toenemende beleidsaandacht voor mantelzorg. Mantelzorg wordt beleidsmatig gedefinieerd als zorg aan een hulpbehoevend persoon die niet in het kader van een beroep of van het georganiseerd vrijwilligerswerk wordt gegeven, maar door een of meerdere leden uit de directe omgeving. De mantelzorger is dan een meerderjarige natuurlijke persoon die niet-beroepsmatig, niet-medische hulp- en dienstverlening verstrekt (Decreet van 30 maart 1999). De Vlaamse zorgverzekering, opgestart in 2001, is een belangrijk initiatief om hulpbehoevende personen financieel te ondersteunen. Via de Vlaamse zorgverzekering kunnen personen met een langdurig en ernstig verminderd zelfzorgvermogen die thuis worden verzorgd, niet-medische kosten gedeeltelijk terugbetaald krijgen. Bij de start van de zorgverzekering kwam de mantelzorger uitdrukkelijk in beeld. De mantelzorger moest zich registreren, minstens drie dagen per week hulp bieden en kon voor verschillende personen tegelijk zorgen. De zorgbehoevende kon meerdere mantelzorgers hebben en kreeg maandelijks een bedrag om de mantelzorg te betalen.

De eerste versie van de zorgverzekering betekende dus een stap vooruit in de erkenning van de mantelzorger. Op 1 januari 2003 werd een aantal aanpassingen doorgevoerd. Zo moet de mantelzorger zich niet meer registreren en krijgt de zorgbehoevende een forfaitair bedrag van negentig euro per maand dat hij of zij vrij kan besteden aan mantelzorg en/of professionele thuiszorg. Naast ondersteuning van overheidswege via de zorgverzekering bestaan er ook op provinciaal en gemeentelijk vlak financiële tegemoetkomingen voor patiënten en mantelzorgers, maar de aard en de voorwaarden variëren sterk.

Toen het kostwinnersmodel nog de norm was in onze maatschappij, waren huisvrouwen de mantelzorgers bij uitstek terwijl de mannen uit gingen werken om in het gezinsinkomen te voorzien. Door de feminisering van de arbeidsmarkt heeft het tweeverdienschap het kostwinnersmodel naar de zijlijn verdreven. Vooral bij de jongere generaties zijn er vandaag maar weinig huisvrouwen meer te bespeuren. Dit betekent dat het verlenen van mantelzorg door de huidige generatie beroepsactieven kan leiden tot spanningen aangezien men de arbeid buitenshuis in bepaalde gevallen moet verminderen of stopzetten om mantelzorg te kunnen geven. Dit kan inkomensverlies met zich meebrengen. In die zin wordt het verlenen

van zorg net als het nood hebben aan zorg een nieuw sociaal risico. Ondersteunende maatregelen zullen in de toekomst alleen maar belangrijker worden om het zorgpotentieel in de bevolking te behouden en de draagkracht van de mantelzorger te versterken. Om dergelijk langetermijndenken te stimuleren, startte de Vlaamse regering in 2001 met het project Kleurrijk Vlaanderen. Verschillende visiegroepen werkten doelstellingen uit. Zo spitste de visiegroep Zorgzaam Vlaanderen zich toe op alles wat te maken heeft met (mantel)zorg in Vlaanderen en stelde twee streefdoelen voorop. Het eerste zegt dat Vlaanderen tegen 2010 een toereikend, efficiënt, effectief en voor iedereen toegankelijk en kwaliteitsvol zorgaanbod moet waarborgen. Het tweede betreft de mogelijkheid om een volwaardige loopbaan uit te bouwen én de zorg op zich te nemen voor gezin en eigen leefomgeving (Jacobs & Lodewijckx, 2004).

Aandeel mantelzorgers in de bevolking naar leeftijd

België, 2005

(%)	Vrouwen	Mannen	Totaal
< 45 jaar	6,5	5,0	5,8
15-24 jaar	5,3	3,1	4,2
25-29 jaar	5,6	3,6	4,6
30-34 jaar	6,5	6,3	6,4
35-39 jaar	6,2	6,5	6,3
40-44 jaar	9,4	6,7	8,0
≥ 45 jaar	16,8	10,8	13,8
45-49 jaar	12,0	8,9	10,4
50-54 jaar	16,0	10,0	13,0
55-59 jaar	20,1	10,7	15,5
60-64 jaar	20,8	15,0	18,0
Totaal	10,5	7,2	8,9

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

In 2005 doen bijna 602.000 Belgen van 15 tot 64 jaar aan mantelzorg. Dit komt neer op 8,9% van de totale bevolking. Mantelzorg betekent hier de zorg voor andere dan de eigen kinderen jonger dan vijftien jaar en/of de zorg voor familieleden of vrienden van vijftien jaar en ouder. Het aandeel mantelzorgers in de bevolking stijgt met de leeftijd. Van de jongeren van 15 tot 24 jaar is 4,2% een mantelzorger. Dit aandeel loopt op tot 18% bij de 60-plussers. Globaal genomen zijn 45-plussers aanzienlijk vaker betrokken bij mantelzorg: 13,8% van hen is een mantelzorger tegenover 5,8% bij de 15- tot 44-jarigen. Een reden hiervoor kan liggen in het feit dat oudere personen vaker een zorgbehoevende persoon kennen dan jongeren, waarmee ze vaak ook een persoonlijke relatie hebben (Jacobs & Lodewijckx, 2004).

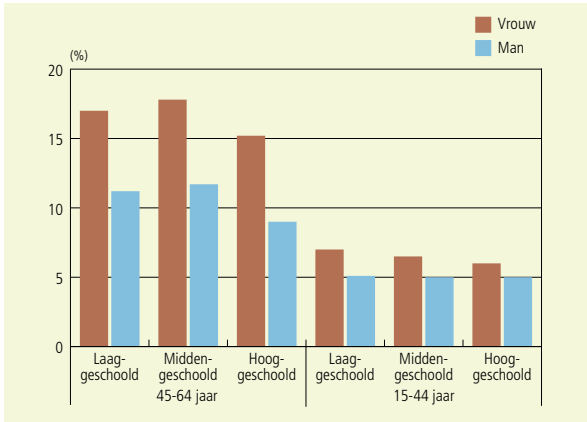
Vrouwen verrichten op elke leeftijd vaker mantelzorg dan mannen. De man-vrouwverschillen zijn eerder beperkt bij de personen jonger dan 45 jaar. Van de 15- tot 44-jarigen doet 6,5% van de vrouwen aan mantelzorg terwijl het bij de mannen om 5% gaat. Bij de 45-plussers is de kloof tussen beide seksen meer uitgesproken: een op de zes vrouwelijke 45-plussers doet aan mantelzorg tegenover een op de tien van hun mannelijke leeftijdsgenoten. Zowel praktische omstandigheden als sociale verwachtingen kunnen aan de basis liggen van de vastgestelde man-vrouwverschillen. Vrouwen hebben

minder vaak dan mannen een betaalde job. Het kostwinnersmodel waarbij de man buitenshuis werkt en de vrouw het huishouden en de opvoeding van de kinderen op zich neemt, weegt vooral nog door in de oudere leeftijdsklassen. Omdat (oudere) vrouwen vaker niet-beroepsactief zijn, kunnen zij in hun tijdsbesteding makkelijker mantelzorg op zich nemen. Het is ook mogelijk dat sommige vrouwen hun betaalde baan verlaten om mantelzorg te kunnen opnemen. Wat de sociale verwachtingen betreft, is het zo dat het voor vrouwen veel moeilijker is om "niet kunnen zorgen" te claimen dan mannen: van vrouwen neemt men aan dat ze kunnen zorgen terwijl mannen het moeten bewijzen. Zorg wordt immers geassocieerd met aan vrouwen toegeschreven eigenschappen zoals intimiteit en lichamelijke en dus met zorgtaken zoals wassen, aankleden, enzovoort. Ze hebben in deze visie een betere en meer betrouwbare zorgreputatie. Aan hen wordt bovendien eerder dan aan mannen geleerd te zorgen (Jacobs & Lodewijckx, 2004).

Wanneer we de 45-plussers meer in detail bekijken, blijkt dat het aandeel mantelzorgers bij de vrouwen sterk stijgt tot de leeftijd van 55 jaar en dan stabiliseert rond de 20%. Bij de mannen blijft het aandeel mantelzorgers tot de leeftijd van zestig jaar schommelen rond 10% om vervolgens in de oudste leeftijdsklasse een sprong te maken naar 15%. De zorgtaken bij mannen nemen blijkbaar op latere leeftijd toe in vergelijking met de vrouwen. Een verklaring hiervoor kan zijn dat vrouwen "zorgen voor" als hun normale taak zien – en de samenleving bevestigt dit vaak – terwijl mannen eerder zorg verlenen wanneer ze daartoe verplicht worden en/of het alternatief drastischer is. Dat is bijvoorbeeld het geval als ze hun partner zouden moeten plaatsen in een residentiële voorziening en ze zelf thuis achterblijven. De kans daartoe wordt groter naarmate de leeftijd van het paar stijgt. Een tweede mogelijke verklaring is inherent aan de huwelijks- of partnerrelatie zelf. Essentieel daarin is dat de partners zorgen voor elkaar. Men verwacht van de partner dat die zorg verleent aan de zorgbehoevende. In deze optiek is het dan ook niet verwonderlijk dat er vooral in de oudere leeftijdscategorieën, wanneer de kans stijgt dat de partner hulpbehoevend wordt, meer mannen terug te vinden zijn (Jacobs & Lodewijckx, 2004).

Aandeel mantelzorgers in de bevolking naar onderwijsniveau en leeftijd

België, 2005



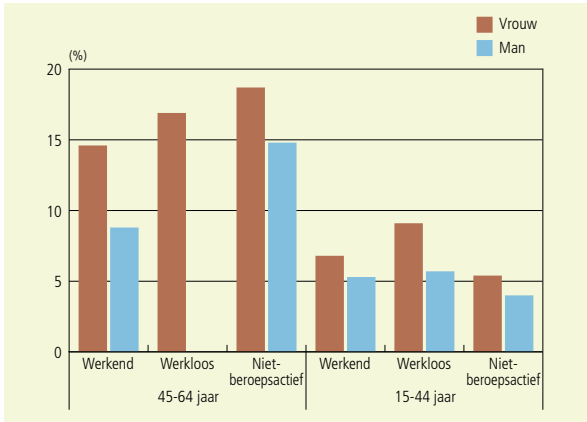
Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Het aandeel mantelzorgers varieert naargelang het onderwijsniveau. Bij de 15- tot 44-jarigen is deze variatie geringer dan bij de ouderen en schommelt het aandeel mantelzorgers rond 6%. Bij de 45-plussers zijn vooral de laag- en middengeschoolden actief als mantelzorger. <Voor een verklaring van de onderwijsniveaus zie p. 23> Respectievelijk 14,3% en 14,6% van hen verrichten mantelzorg; bij de hooggeschoolde 45-plussers zakt dit aandeel naar 12% (niet in figuur). Een verklaring voor het hogere aandeel mantelzorgers bij laag- en middengeschoolden kan enerzijds hierin liggen dat ze minder vaak een job hebben en dus vaker werkloos of niet-beroepsactief zijn waardoor mantelzorg makkelijker opgenomen kan worden in hun tijdsbesteding. Anderzijds blijkt ook dat als ze een job hebben het vaak om een minder goed betaalde baan gaat. De winst van een baan weegt daardoor minder op tegen de baten van het zorgen voor een zorgbehoevende persoon, met andere woorden de opportuniteitskost van het verlenen van mantelzorg is voor hen lager dan voor hoger-opgeleiden met beter betaald werk (Jacobs & Lodewijckx, 2004).

Vrouwen zijn ongeacht hun onderwijsniveau vaker mantelzorger dan mannen. Wel varieert het man-vrouwverschil binnen elk onderwijsniveau sterker bij 45-plussers dan bij 15- tot 44-jarigen. Bij 45-plussers is 17% van alle laaggeschoolde vrouwen een mantelzorger. Bij mannen in deze categorie gaat het om 11,2%. Bij middengeschoolde 45-plussers doen zowel vrouwen als mannen er nog een klein schepje bij: 17,8% van de vrouwen en 11,7% van de mannen doen hier aan mantelzorg. Het aandeel mantelzorg daalt vervolgens duidelijk bij 45- tot 64-jarige hooggeschoolden en dit zowel bij vrouwen (15,2%) als bij mannen (9%).

Aandeel mantelzorgers in de bevolking naar arbeidsmarktpositie en leeftijd

België, 2005



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Bij de 15- tot 44-jarigen zijn werklozen vaker betrokken bij mantelzorg dan werkenden die op hun beurt vaker mantelzorg verrichten dan niet-beroepsactieven. Dit patroon is zowel bij vrouwen als bij mannen zichtbaar. Van alle werkloze vrouwen van 15 tot 44 jaar is 9,1% een mantelzorger. Bij mannen gaat het hier om 5,7%. Wanneer vrouwen uit deze leeftijdsklasse een job hebben, is 6,8% betrokken bij mantelzorg. Werkende mannen jonger dan 45 jaar zijn in 5,3% van de gevallen een mantelzorger. De niet-beroepsactieve 15- tot 44-jarigen verrichten het minst mantelzorg, 5,4% van de vrouwen tegenover 4% van de mannen.

Het grootste verschil met de 15-44-jarigen is dat niet de werklozen maar de niet-beroepsactieve 45-plussers het vaakst met mantelzorg bezig zijn. Bijna een op de vijf (18,7%) van alle niet-beroepsactieve vrouwen ouder dan 45 jaar is een mantelzorger. Bij de mannen gaat het hier om ruim een op de zeven. Voorts verleent bijna 17% van de werkloze vrouwen van 45 tot 64 jaar mantelzorg. Bij mannen ouder dan 45 jaar is het aantal werkloze mantelzorgers te klein en dus onbetrouwbaar. Deze groep wordt dan ook niet opgenomen in de

figuur. Tot slot blijkt dat 14,6% van de oudere vrouwen en 8,8% van de mannen die werken daarnaast ook mantelzorg verrichten. Het is opvallend dat bij 45-plussers, de voornaamste mantelzorgers in onze maatschappij, de werkenden het minst vaak mantelzorg verlenen.

Werkende 45-plussers die al dan niet mantelzorg verlenen naar arbeidsregime

45-64 jaar – België, 2005

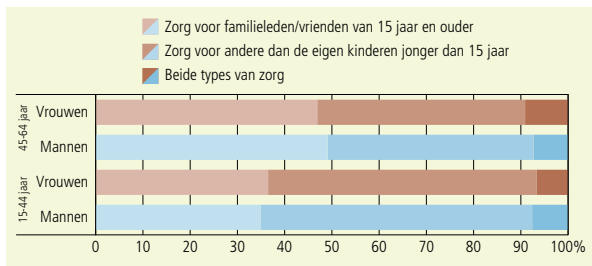
(%)		Deeltijds	Voltijds	Totaal
Vrouwen	Mantelzorger	53,6	46,4	100
	Geen mantelzorger	43,6	56,4	100
	Totaal	45,0	55,0	100
Mannen	Mantelzorger	9,1	90,9	100
	Geen mantelzorger	8,3	91,7	100
	Totaal	8,4	91,6	100

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Het verschil in mantelzorg tussen werkende vrouwen en mannen kan onder meer verklaard worden door de ongelijke arbeidsdeelname van vrouwen en mannen. Minder vrouwen dan mannen werken buitenshuis en bovendien zijn vrouwen, als ze een job hebben, vaker dan mannen deeltijds tewerkgesteld. <Zie ook [werkzaamheidsgraad p. 42](#) en [deeltijdarbeid p. 64](#)> Van alle werkende 45-plussers doet 45% van de vrouwen en slechts 8,4% van de mannen dit in een deeltijds regime. Bij vrouwen die hun job combineren met mantelzorg bedraagt het aandeel deeltijds werkenden 53,6%. Wanneer ze dit niet doen, ligt het aandeel deeltijders aanzienlijk lager (43,6%). Dit kan er enerzijds op wijzen dat vrouwen vaker deeltijds beginnen te werken zodat ze mantelzorg kunnen verlenen. Anderzijds kan het zijn dat vrouwen die reeds deeltijds werken vaker mantelzorg opnemen. De verschillen in arbeidsdeelname en het verlenen van mantelzorg wegen zwaar door in de oudere leeftijdsklassen waar het kostwinnersmodel nog sterk aanwezig is (Jacobs & Lodewijckx, 2004). Bij oudere mannen blijkt dat het verlenen van mantelzorg minder samenhangt met het al dan niet deeltijds werken. Van alle werkende mannen van 45 tot 64 jaar die mantelzorg verrichten, werkt 9,1% deeltijds. Bij hen die geen mantelzorg verrichten gaat het om 8,3%. Kortom, de overgrote meerderheid van de mannelijke 45-plussers werkt voltijds ongeacht of ze daarnaast ook mantelzorger zijn of niet.

Type mantelzorg naar leeftijd

België, 2005



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De zorg voor familieleden en vrienden die ouder zijn dan vijftien jaar, is in België anno 2005 zowel bij vrouwen als bij mannen van 45 tot 64 jaar de meest voorkomende vorm van mantelzorg. Van alle vrouwelijke 45-plussers die mantelzorg verrichten, is 45,5% betrokken bij dit type. Bij de mannelijke mantelzorgers van die leeftijd gaat het zelfs om 49,1%. De zorg voor andere dan de eigen kinderen jonger dan 15 jaar houdt 44,3% van de vrouwelijke en 43,6% van de mannelijke mantelzorgers bezig. De combinatie van beide types van mantelzorg komt minder voor, zij het wel vaker bij de vrouwen (10,3%) dan bij de mannen (7,3%).

Naarmate men ouder wordt, verandert het type mantelzorg dat men verricht. De 15- tot 44-jarige mantelzorgers nemen in tegenstelling tot de 45-plussers vooral de zorg voor andere dan de eigen kinderen op en minder die voor familieleden en vrienden ouder dan 15 jaar. Zo zorgt telkens ongeveer 57% van de vrouwelijke en mannelijke mantelzorgers jonger dan 45 jaar voor andere dan de eigen kinderen. De zorg voor vrienden en familieleden houdt 36,5% van de vrouwelijke en 34,9% van de mannelijke mantelzorgers van die leeftijd bezig. Opvallend is ook dat de vrouwelijke mantelzorgers jonger dan 45 jaar minder dan 45-plussers beide types van zorg combineren.

The background of the entire page is a repeating pattern of stylized, sketch-like human faces in various colors and orientations. The faces are drawn with simple lines and flat colors, representing a wide range of ethnicities and ages. A solid green rectangular box is positioned on the left side of the page, containing the title text.

III

Werkloosheid bij ouderen

Inleiding

In dit deel gaan we dieper in op de werkloosheid bij de vijftigplussers. Centraal staat de vergelijking tussen vrouwen en mannen, maar waar nodig wordt de situatie van ouderen vergeleken met die van de min-vijftigjarigen.

Vrouwen zijn minder vaak beroepsactief dan mannen; ze bieden zich minder aan op de arbeidsmarkt. Dat geldt bij uitstek voor de vrouwelijke vijftigplussers. Vrouwen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt lopen bovendien een groter risico om in de werkloosheid terecht te komen, zo blijkt uit de analyse van de werkloosheidsgraden, en ze zijn net iets vaker langdurig werkloos. De vrouwelijke werkloosheid is meer structureel van aard.

Cijfers over de evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden geven aan dat het aantal vrouwelijke werkzoekende vijftigplussers begin jaren '90 veel lager lag dan dat van de mannen. Sinds kort zijn de vrouwen echter in de meerderheid. We verklaren deze omwenteling vanuit een historisch perspectief en vanuit recente wijzigingen in de werkloosheidsreglementering.

Tot slot gaan we kort in op het stelsel van de dienstencheques. Strikt genomen gaat het hier niet om werkloosheid. Maar het stelsel heeft haar wortels in het PWA-systeem, dat in de tijd werd opgezet onder meer om de werkloosheid bij vooral laaggeschoolde vrouwen te verminderen.

Werkloosheidsgraad

Werkloosheidsgraad naar leeftijd – Vlaams Gewest, 2005

(%)	Vrouwen	Mannen
50-64 jaar	5,8	3,5
15-49 jaar	6,4	5,2

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Vrouwen bieden zich beduidend minder aan op de arbeidsmarkt dan mannen, hetzij als werkende, hetzij als werkzoekende. Dat geldt a fortiori voor de vijftigplussers, die zich sowieso minder aanbieden dan de jongere generatie. In het Vlaams Gewest zijn er ongeveer 200 000 vrouwen ouder dan vijftig jaar die op de arbeidsmarkt actief zijn.

Vrouwen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt hebben in het algemeen meer risico om in de werkloosheid terecht te komen dan mannen. Dat is sinds jaar en dag het geval. De vrouwelijke werkloosheid is dus meer structureel van aard. <Zie ook deel 1, p. 17>

De werkloosheidsgraad geeft aan hoeveel procent van de personen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, geen werk vindt. We volgen de definitie van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) om werklozen af te bakenen. <Zie verklarende woordenlijst op binnenkant achterflap> De totale werkloosheidsgraad van vijftigplussers bedraagt in Vlaanderen 4,3% (niet in tabel). Eerder zagen we dat de werkloosheidsgraad in Vlaanderen bij vijftigplussers lager ligt dan gemiddeld in Europa. <Zie belangrijkste arbeidsmarktindicatoren p. 17>

Dat het risico om in de werkloosheid terecht te komen groter is voor vrouwen dan voor mannen leiden we af uit de hogere werkloosheidsgraad. Ongeacht de leeftijd overstijgt het aandeel werkloze vrouwen dat van de mannen. Van de vrouwelijke vijftigplussers die zich aanbieden op de arbeidsmarkt vindt 5,8% geen job, terwijl dat bij de mannen slechts 3,5% is. Deze seksekloof is in Vlaanderen bovendien heel wat groter dan in de Europese Unie. <Zie belangrijkste arbeidsmarktindicatoren p. 17> Bij de min-50-jarigen ligt de werkloosheidsgraad hoger, maar is het verschil tussen mannen en vrouwen iets kleiner.

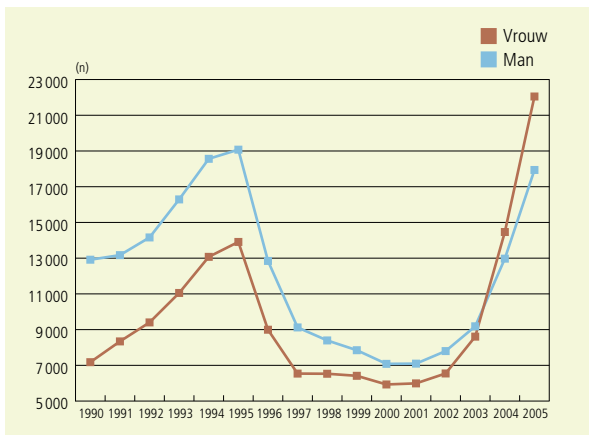
Uit de lagere werkloosheidsgraad van ouderen ten opzichte van de min-50-jarigen mogen we echter niet zomaar afleiden dat ouderen vaker aan het werk zijn. We zagen reeds dat bij vijftigplussers ook

het aandeel werkenden erg laag ligt. Dat komt omdat in Vlaanderen heel wat ouderen niet (meer) beroepsactief zijn, bijvoorbeeld omdat ze met brugpensioen zijn of vrijgesteld zijn als werkzoekende. <Zie ook niet-beroepsactieve ouderen p. 106 e.v.>

Via een doelgroepenbeleid tracht de Vlaamse Regering de arbeidsmarktsituatie van ouderen en van vrouwen te verbeteren. Het doelgroepenbeleid gericht op ouderen probeert om meer ouderen langer aan het werk te houden en het beleid gericht op vrouwen focust op maatregelen om gezin en arbeid beter te combineren. <Zie ook beleidsmaatregelen om ouderen aan het werk te houden p. 29>

Evolutie van de werkloosheid

Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekende 50-plussers – Vlaams Gewest



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

Waar we een beroep doen op de ILO-definitie van werkloosheid om internationaal te kunnen vergelijken, gebruiken we de tellingen door de VDAB van het aantal niet-werkende werkzoekenden om de werkloosheid in Vlaanderen meer in detail te bekijken. Niet-werkende werkzoekenden zijn personen die niet werken en ingeschreven zijn bij de VDAB als werkzoekend. De VDAB is minder streng in haar definitie van werkloosheid dan de ILO. Daarom zijn er meer niet-werkende werkzoekenden dan ILO-werkzoekenden.

Hoewel de evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden bij vrouwen en mannen grosso modo een gelijkaardig patroon volgt, is er een opvallend verschil. Begin jaren '90 lag het aantal vrouwelijke werkzoekenden veel lager dan dat van de mannelijke vijftigplussers. Maar door de jaren heen verkleint dat verschil en in 2004 springen de vrouwen haasje-over, zodat er voor het eerst meer vrouwelijke werkzoekenden zijn dan mannelijke. Deze inhaalbeweging van vrouwelijke vijftigplussers heeft deels een historische grondslag. Vrouwen zijn zich pas in de jaren '70 in grotere getale gaan aanbieden op de

arbeidsmarkt. <Zie ook werkzaamheid p. 46> Die generatie komt nu terecht in de categorie van de plus-50-jarigen (een cohorte-effect), waardoor er ook meer vrouwelijke werkzoekenden zijn. Sinds kort zijn de vrouwen bij de vijftigplussers net zoals bij de min-50-jarigen in de meerderheid.

Historisch gezien lag het aantal niet-werkende werkzoekenden ouder dan vijftig jaar in 2005 op haar hoogtepunt. Nooit eerder in de voorbije vijftien jaar waren er meer vijftigplussers bij de VDAB ingeschreven als werkzoekende; zelfs tijdens de economische recessie in het midden van de jaren '90 telde de VDAB minder werkzoekende vijftigplussers. Om de sterke stijging van het aantal oudere niet-werkende werkzoekenden van de laatste jaren te verklaren, moeten we teruggrijpen naar een aantal wijzigingen in de werkloosheidsreglementering.

Tot voor 2002 had de meerderheid van alle langdurig werklozen vanaf vijftig jaar recht op een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende, waardoor zij niet meer voorkwamen in de officiële werkloosheidsstatistieken. Sinds 1 juli 2002 moeten alle nieuwe langdurig werkzoekenden tussen 50 en 57 jaar (behalve indien een beroepsverleden van 38 jaar of meer als loontrekkende kan worden voorgelegd) echter ingeschreven en beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Op voorwaarde dat de vijftigers meer dan een jaar werkloos zijn, kunnen ze wel nog een mini-vrijstelling aanvragen, wat impliceert dat ze wel nog beschikbaar moeten zijn maar niet meer moeten deelnemen aan de stempelcontroles. Hoewel deze werklozen met een mini-vrijstelling toch nog beschikbaar moeten zijn, werden zij bij de VDAB aanvankelijk uitgeschreven uit de werkloosheidsstatistieken. Het is pas in augustus 2004 dat de VDAB-databank werd aangepast aan de gewijzigde situatie. Op dat moment werden alle oudere werklozen die sinds juli 2002 een mini-vrijstelling hadden aangevraagd in één beweging opgenomen in het werklozenbestand, wat een fors opwaartse impact had op de statistieken. Toch had de nieuwe regelgeving van juli 2002 in beperktere mate ook een onmiddellijke impact op de werkloosheidscijfers. De langdurig werklozen tussen 50 en 57 jaar die zich niet inschreven voor de mini-vrijstelling werden niet uitgeschreven uit de werkloosheidsstatistieken (Herremans, 2005). <Zie ook niet-beroepsactiviteit p. 125>

Daarenboven werden in oktober 2004 ook de werknemers in het kader van de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) opgenomen in de werkloosheidscijfers. PWA-werknemers die vrij-

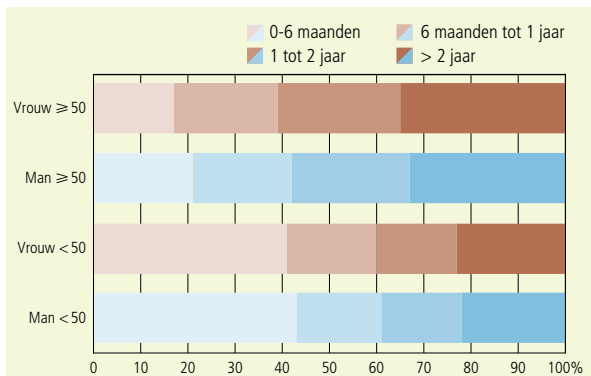
gesteld waren van inschrijving als werkzoekende, moesten zich in het kader van de geleidelijke overgang van het PWA-systeem naar het stelsel van de dienstencheques opnieuw beschikbaar stellen voor de arbeidsmarkt (Herremans, 2005). Dat effect zet zich ook nog deels in 2005 voort. De beschikbaarheid van PWA-werknemers heeft vooral een invloed op de werkloosheidsstatistieken van vrouwen, gezien zij bijna 85% van het totaal aantal PWA'ers uitmaken. Vandaar de sterkere stijging in 2004 en 2005 van de vrouwelijke werkloosheid bij 50-plussers.

Om de sterke toename van oudere werkzoekenden deels te counteren werd in de beheersovereenkomst 2005-2009 tussen de Vlaamse regering en de VDAB als doelstelling opgenomen om het aandeel vijftigplussers in de opleidings- en begeleidingsmodules van de trajectwerking te verhogen. De trajectwerking van de VDAB past in de strategie van de sluitende aanpak, die veronderstelt dat elke werkzoekende een passend aanbod moet krijgen binnen een gestelde termijn. Dit wordt gerealiseerd enerzijds via een getrapt begeleidingsmodel voor nieuwe werkzoekenden (preventief luik) en anderzijds via een nieuwe aanpak voor langdurig werkzoekenden (curatief luik) (VDAB, 2005).

In 2005 zijn ouderen sterk ondervertegenwoordigd in de trajectwerking: ze vormen iets meer dan 3% van de door de trajectwerking bereikte werkzoekenden, terwijl ze 11% van de niet-werkende werkzoekenden vertegenwoordigen. Dit kan enerzijds verklaard worden doordat sinds 2004 de oudere werkzoekenden niet langer verplicht worden opgeroepen in het kader van de preventieve werking, maar een vrijwillig aanbod krijgen voor een informatiesessie. Anderzijds zijn vijftigplussers geen doelgroep van de verplichte curatieve werking. In het kader van het Vlaamse Meerbanenplan is beslist om de oudere werkzoekenden die drie maanden werkloos zijn, verplicht op te roepen voor een herwerkte informatiesessie en een aanbod met aangepaste begeleiding te doen in de 50-plusclub. Die invoering is voorzien in het najaar van 2006 en moet in 2007 leiden naar een groter bereik van oudere werkzoekenden (VDAB, 2005).

Werkloosheidsduur

Duur van de werkloosheid bij niet-werkende werkzoekenden – Vlaams Gewest, 2005



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

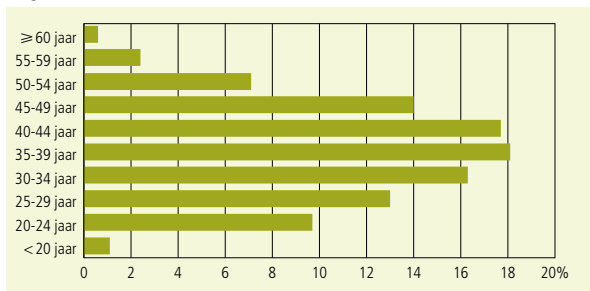
Ondanks de meer evenwichtige vertegenwoordiging van beide sekse in de werkloosheidscijfers van de jongste jaren, zijn vrouwen nog steeds vaker werkloos dan mannen. We zagen dat voor vijftigplussers het verschil in werkloosheidsgraad erg groot is. Bovendien blijven vrouwen ook langer werkloos, al is het verschil beperkt. Van de vrouwelijke werkzoekenden ouder dan vijftig is 35% langer dan twee jaar werkloos, bij de mannen gaat het om 33%. We vinden vrouwen minder terug in de kortdurende werkloosheid (0 tot 6 maanden), onder meer omdat vrouwen in stabielere sectoren werken en dus minder gevoelig zijn voor een economische terugval.

De grootste verschillen zijn er dus niet tussen vrouwen en mannen, maar tussen de leeftijdsgroepen. Vijftigplussers zijn beduidend vaker langdurig werkloos dan de jongere werkzoekenden. Dat komt omdat ouderen zeer moeilijk uitstromen uit de werkloosheid waardoor ze in de langdurige en structurele werkloosheid terechtkomen. Vermoedelijk zal die trend zich in de nabije toekomst nog doorzetten gezien de recente grote instroom van ouderen in de werkloosheidsstatistiek als gevolg van de wijziging in de reglementering van de vrijstelling voor ouderen en de PWA-werknemers.

Om de doorstroming naar de langdurige werkloosheid te verminderen, heeft de Vlaamse Regering vanaf juli 2005 de weerwerkpremie in het leven geroepen. Dit is een financiële tegemoetkoming (tot 150 euro per maand, gedurende maximaal een jaar) voor vijftigplussers die na ontslag bij een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering een duurzame job vinden bij een nieuwe werkgever. Naast de weerwerkpremie bestaat in Vlaanderen al sinds 2000 het herplaatsingsfonds dat de herplaatsing van door faillissement of herstructurering getroffen werknemers subsidieert. In 2005 werd het toepassingsgebied van het herplaatsingsfonds verruimd (Appeltans e.a., 2005).

Dienstencheques

Werknemers actief in het stelsel van de dienstencheques naar leeftijd – België, 2005



Bron: IDEEA Consult

De dienstencheque is een initiatief van de federale regering ter bevordering van de buurtdiensten en -banen. Met het stelsel heeft de overheid verschillende doelstellingen voor ogen: het creëren van nieuwe werkgelegenheid, in het bijzonder voor laaggeschoolde personen, het omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid, de mogelijkheid voor PWA-werknemers om over te stappen naar een volwaardig werknemersstatuut en tot slot het vergemakkelijken van de combinatie arbeid en gezin voor de gebruiker (Peeters e.a., 2006).

De werknemers die actief zijn in het stelsel van de dienstencheques, bijna 27000 personen eind 2005, waarvan 20000 in het Vlaams Gewest, zijn bijna uitsluitend vrouwen (99%). Dit wijst op een sterk verankerd rolpatroon waarin huishoudelijke taken, zowel in het eigen gezin als in loondienst, voornamelijk een vrouwenzaak zijn.

Bekijken we de leeftijdsverdeling dan zien we dat de vijftigplussers slechts 10% van het totaal uitmaken; 14% van deze werknemers is tussen 45 en 49 jaar.

The background of the slide is a light green color with a repeating pattern of faint, stylized human faces in various colors and orientations. The faces are simple line drawings with different hair styles, colors, and expressions, representing a diverse group of people.

IV Niet-beroeps- actieve ouderen

Inleiding

Dit deel zoomt in op de niet-beroepsactieve vijftigplussers. De meerderheid van de vijftigplussers is niet (meer) actief op de arbeidsmarkt. Dat geldt bij uitstek voor vrouwen. Een uitgebreide bespreking van de niet-beroepsactieve ouderen is verantwoord in dit genderzakboekje over ouderen en eindeloopbaan.

We beginnen met een gestructureerd overzicht van de verschillende pensioenstelsels in België. Dat moet toelaten de gebruikte cijfers beter te begrijpen. Achtereenvolgens komen het brugpensioen, het rustpensioen, het overlevingspensioen, het pensioen voor de uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e) en de inkomensgarantie voor ouderen aan bod, met waar nodig een onderscheid tussen de reglementering voor werknemers, statutaire ambtenaren en zelfstandigen.

Na de reglementering nemen we er de cijfers bij. We beginnen met een foto van de niet-beroepsactieve ouderen. Daarbij delen we de groep ouderen op in verschillende leeftijdscategorieën en gaan we na in welke situatie ze zich bevinden: wie is op (brug)pensioen, wie staat in voor het huishouden, wie is werkloos of arbeidsongeschikt? Zo ontstaat het beeld dat het aandeel niet-beroepsactieven hoger ligt in de oudere leeftijdsgroepen, dat vrouwen vaker niet-beroepsactief zijn dan mannen, dat de niet-beroepsactiviteit hoger ligt bij laaggeschoolden en dat de zorg voor het huishouden en het (brug)pensioen sterk in aandeel toenemen in de hoogste leeftijdsgroepen. We gaan eveneens op zoek naar verklaringen hiervoor.

Vervolgens zoomen we in op drie belangrijke statuten bij niet-beroepsactieve vijftigplussers: het brugpensioen, de vrijstelling voor ouderen als werkzoekende en de niet-werkende werkzoekenden. We zien dat de drie statuten nauw met elkaar verbonden zijn: neemt het aantal ouderen in het ene af dan komen ze er bij het andere bij. We spreken ook wel over communicerende vaten.

Ook de manier waarop ouderen in de niet-beroepsactiviteit terechtkomen, krijgt ruime aandacht. We kijken naar de leeftijd waarop ouderen de arbeidsmarkt verlaten en naar de manier waarop dat gebeurt. We zien dat de uittredeleeftijd en het uittredekanaal sterk afhankelijk zijn van het beroepsstatuut, wat samenhangt met de verschillende pensioenreglementeringen voor arbeiders, bedienden, ambtenaren en zelfstandigen. Maar ook financiële factoren spelen een belangrijke rol, zeker bij mannen, terwijl voor vrouwen vooral de gezinssituatie erg bepalend is.

We beginnen met het overzicht van de verschillende pensioenstelsels. Voor ouderen die de arbeidsmarkt verlaten, zijn de meest gangbare kanalen het rustpensioen en het brugpensioen. Vooral de voorwaarden om met brugpensioen te kunnen gaan, werden strenger onder invloed van het Generatiepact dat de federale regering eind 2005 met de vakbonden heeft afgesloten. We sommen de voornaamste wijzigingen kort op. In dit overzicht besteden we eveneens aandacht aan het overlevingspensioen, het pensioen voor de uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e) en de inkomensgarantie voor ouderen omdat ze van groot belang zijn voor de financiële positie van de huidige generatie oudere alleenstaande vrouwen.

De informatie over het brugpensioen is afkomstig van de website van de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling (www.rva.be). Meer uitgebreide informatie over de pensioenen voor de werknemers uit de privésector is terug te vinden op de website van de Rijksdienst voor Pensioenen (<http://www.rvponp.fgov.be>). Voor informatie over de pensioenen voor zelfstandigen kan u terecht op de website van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (<http://www.rsvz-inasti.fgov.be>). Informatie over de pensioenen voor de statutaire ambtenaren is tot slot te raadplegen op de website van de Pensioendienst voor de Overheidssector (<http://www.ap.fgov.be>).

Uitredkanalen: modaliteiten anno 2006

Uitredkanaal	Instapleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Duur
Conventioneel bruggensioen	<ul style="list-style-type: none"> – Basis (CAO): 58 jaar – Bedrijf in herstructurering: 50 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> – Basis (CAO): 25 jaar 	Tot officiële pensioenleeftijd
Vervroegd rustpensioen	<ul style="list-style-type: none"> – Basis: 60 jaar – Bepaalde werkenden: < 60 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> – Privé: 35 jaar – Publiek: 5 jaar 	Tot officiële pensioenleeftijd
Officieel rustpensioen	<ul style="list-style-type: none"> – Privéssector mannen: 65 jaar – Privéssector vrouwen: 64 jaar – Publieke sector: 65 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> I.f.v. gewaarborgd minimumpensioen – Privéssector mannen: 30 jaar – Privéssector vrouwen: 29 jaar – Publieke sector: 20 jaar 	Onbepaald
Uitredkanaal	Inkomen	Doelgroep	
Conventioneel bruggensioen	<ul style="list-style-type: none"> – Werkloosheidsuitkering – Supplement werkgever 	Werknemers privésector	
Vervroegd rustpensioen	<ul style="list-style-type: none"> – Pensioen (afhankelijk van de loopbaan) – Zelfstandigen: -5% per jaar vervroeging (bij onvolledige loopbaan) 	<ul style="list-style-type: none"> – Werknemers privésector – Statutaire ambtenaren – Zelfstandigen 	
Officieel rustpensioen	<ul style="list-style-type: none"> – Pensioen (afhankelijk van de loopbaan) 	<ul style="list-style-type: none"> – Werknemers privésector – Statutaire ambtenaren – Zelfstandigen 	

Veranderingen onder invloed van het Generatiepact

Leeftijd	Uittredekanaal
55+	brugpensioen na 38 jaar loopbaan (tot en met 2010)
56+	brugpensioen na 33 jaar loopbaan
58+	brugpensioen na: <ul style="list-style-type: none">– 25 jaar loopbaan (tot en met 2007)– 30 jaar loopbaan (vrouwen) of 35 jaar (mannen) (vanaf 2008)– 35 jaar loopbaan en zwaar beroep (vanaf 2008)– 33 jaar loopbaan (vrouwen) of 37 jaar (mannen) (vanaf 2010)– 35 jaar loopbaan (vrouwen) of 38 jaar (mannen) (vanaf 2012)– 38 jaar loopbaan (mannen en vrouwen) (vanaf 2014)
60+	brugpensioen na: <ul style="list-style-type: none">– 20 jaar loopbaan (tot en met 2007)– 26 jaar loopbaan (vrouwen) of 30 jaar (mannen) (vanaf 2008)– 28 jaar loopbaan (vrouwen) of 35 jaar (vanaf 2012)

Het brugpensioen

Conventioneel voltijds brugpensioen

Het conventioneel brugpensioen is een regeling die sommige oudere werknemers in geval van ontslag het voordeel biedt om, naast de gewone werkloosheidsuitkering, een aanvullende vergoeding te genieten ten laste van de werkgever. Het conventioneel brugpensioen is geen vervroegd pensioen, maar een werkloosheidsuitkering. Deze regeling heeft enkel betrekking op **werknemers in de privé-sector**.

Om in aanmerking te komen voor het **brugpensioen**, moet een aantal voorwaarden vervuld zijn. Ten eerste moet de werkgever de oudere werknemer ontslaan. Werknemers kunnen dus geen aanspraak maken op het brugpensioen indien zij zelf ontslag nemen of indien een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt wegens het verstrijken van de termijn. Ten tweede moet de oudere werknemer ook recht hebben op een werkloosheidsuitkering en voldoende beroepsanciënniteit kunnen bewijzen. Het vereiste aantal jaren beroepsverleden hangt af van de leeftijd waarop men met brugpensioen gaat en van de cao die van toepassing is. Er wordt rekening gehouden met alle dagen van arbeid in loondienst en daarmee gelijkgestelde dagen. Tot slot moet de oudere werknemer recht hebben op een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering op basis van een cao.

Het conventioneel brugpensioen zoals hierboven beschreven, zal onder invloed van het Generatiepact 2005 enkele veranderingen ondergaan. Meer bepaald wil de regering brugpensionering bemoeilijken. Vanaf 2008 zal de loopbaanvoorwaarde strenger worden: het vereiste aantal gewerkte jaren om toegang te krijgen tot het brugpensioen zal worden opgetrokken. <Zie schema p. 110>

Halftijds brugpensioen

Het brugpensioen kan ook halftijds worden opgenomen. Het halftijds brugpensioen biedt aan oudere werknemers in de privésector, die minimum 12 maanden voltijds in dezelfde onderneming werken, de mogelijkheid om halftijds te werken mits schriftelijk akkoord van de werkgever. De werknemer krijgt naast de werkloosheidsuitkeringen als halftijds bruggepensioneerde nog een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever. In tegenstelling tot het conventioneel brugpensioen moet de werkgever niet eerst de werknemer ontslaan. Het halftijds brugpensioen mag niet verward worden met

een halvering van de arbeidsprestaties in het kader van het tijdskrediet (voor vijftigplussers). <Zie tijdskrediet p. 67>

Tot eind 2006 is halftijds brugpensioen mogelijk vanaf 58 jaar. Op deze voorwaarde bestaan enkele uitzonderingen om vroeger (ten vroegste op 55 jaar) op halftijds brugpensioen te gaan. Ook moet de werknemer een beroepsverleden van 25 jaar kunnen bewijzen. Als deze voorwaarden vervuld zijn, is de halftijds bruggepensioneerde vrijgesteld van de inschrijving als werkzoekende en moet zij/hij niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Wel moeten we opmerken dat het halftijds brugpensioen tot nu toe het muurbloempje was van de eindeloopbaanregelingen, zeker sinds de aantrekkelijke regeling van het tijdskrediet voor vijftigplussers er is (ACV, 2006). <Zie tijdskrediet p. 67> Door het strenger worden van een aantal maatregelen rond het loopbaaneinde onder invloed van het Generatiepact, heeft het halftijds brugpensioen misschien nieuwe levenskansen.

Het rustpensioen

België kent globaal drie wettelijke rustpensioenstelsels: het stelsel voor werknemers, voor zelfstandigen en voor statutaire ambtenaren.

De werknemers

Elke werknemer kan in aanmerking komen voor een werknemerspensioen. Vanzelfsprekend moeten voor die tewerkstelling de wettelijke bijdragen zijn ingehouden. Een tewerkstelling als werknemer kan uitgeoefend worden als arbeider, bediende, mijnwerker, zeevarende, beroepsjournalist en als lid van het vliegende personeel van de burgerluchtvaart. Hierna spitsen we ons toe op de arbeiders en bedienden.

De **wettelijke pensioenleeftijd** bedraagt in principe 65 jaar. Sinds 1997 wordt de wettelijke pensioenleeftijd ook voor vrouwen geleidelijk op 65 jaar gebracht. Voordien konden vrouwen op 60 jaar op rustpensioen. Door deze overgangsmaatregel bedraagt de wettelijke pensioenleeftijd 64 jaar voor vrouwen die tussen 1 januari 2006 en 1 december 2008 met pensioen gaan en 65 jaar vanaf 1 januari 2009. Vanaf dan zal de wettelijke pensioenleeftijd dezelfde zijn voor vrouwen en mannen. Deze gelijkschakeling kwam er onder invloed van Europese wetgeving inzake gelijkheid voor vrouwen en mannen.

Het **bedrag** van het pensioen hangt af van de beroepsloopbaan, het verdiende loon en de gezinstoestand. De beroepsloopbaan wordt niet alleen gevormd door de perioden waarin men effectief als werknemer werkte, maar ook door de perioden van gelijkstelling met een tewerkstelling zoals bijvoorbeeld bevallingsrust, arbeidsongeschiktheid en loopbaanonderbreking. Een volledige loopbaan telt 45 jaar, zowel voor vrouwen als voor mannen. Deze gelijkstelling wordt echter slechts geleidelijk tot stand gebracht: ze zal in 2009 volledig verwezenlijkt zijn. Voor mannen blijft de volledige loopbaan dus 45 jaar. Voor vrouwen neemt ze geleidelijk toe van 41 tot 45 jaar. Heeft men in zijn loopbaan eveneens als zelfstandige en/of als (statutair) ambtenaar gewerkt, dan is het op bepaalde voorwaarden mogelijk de pensioenen van verschillende stelsels te cumuleren.

Onder bepaalde voorwaarden is het mogelijk om **vervroegd met pensioen** te gaan. Alleen werknemers die een voldoende lange loopbaan hebben, kunnen vervroegd met pensioen. Voor de vereiste loopbaan jaren houdt men niet alleen rekening met de perioden van tewerkstelling als werknemer, maar ook als zelfstandige of als ambtenaar. Internationale overeenkomsten kunnen ook een tewerkstelling in het buitenland gelijkstellen voor de pensioenopbouw in België.

Sinds 1 januari 2005 moet men 35 jaar gewerkt hebben om vervroegd met pensioen te kunnen gaan. Bovendien moet de tewerkstelling gedurende elk kalenderjaar minstens een derde van een voltijdse baan bedragen. Deze vereiste heeft tot gevolg dat vrouwen minder vaak van een vervroegd pensioen kunnen genieten. Omwille van deeltijdse arbeid en mogelijke loopbaanonderbrekingen hebben weinig vrouwen immers een loopbaan van 35 jaar. Bij de huidige generatie vijftigplussers is het kostwinnersmodel immers nog duidelijk aanwezig. Om aan deze specifieke problematiek tegemoet te komen, heeft de minister van Pensioenen Bruno Tobbacq het voorstel neergelegd voor een minimumrecht per loopbaanjaar voor de pensioenopbouw. Dit garandeert personen die atypische loopbaan jaren met geringe inkomsten hebben, een minimumrendement van de gepresteerde tijd, door het minimumloon in de plaats te stellen van het werkelijke loon. De maatregel richt zich vooral op vrouwen en beoogt hun pensioensituatie te verbeteren.

Wie recht heeft op een voltijds conventioneel brugpensioen kan niet met vervroegd pensioen: voor hen is de pensioenleeftijd 65 jaar, of de leeftijd voor de overgangsregeling voor vrouwen.

De zelfstandigen

De **pensioenleeftijd** voor zelfstandigen bedraagt, net als voor de werknemers uit de privésector, 65 jaar. Net zoals bij de werknemers wordt bij zelfstandigen de pensioenleeftijd van vrouwen geleidelijk opgetrokken tot 65 jaar: vanaf januari 2009 zal de pensioenleeftijd voor vrouwen en voor mannen gelijk zijn; tot dan geldt dezelfde overgangsregeling als bij de werknemers.

Voor de berekening van het **pensioenbedrag** wordt rekening gehouden met de lengte van de beroepsloopbaan en het beroepsinkomen. Wat de loopbaan van de zelfstandige betreft, geldt dezelfde overgangsregeling als bij de werknemers.

Een zelfstandige kan vanaf 60 jaar een **vervroegd rustpensioen** krijgen. In principe verliest de zelfstandige die met pensioen gaat vóór de wettelijke leeftijd per jaar vervroeging een bepaald percentage op haar/zijn pensioen. Dit percentage hangt af van de datum waarop het pensioen ingaat, namelijk 5% per jaar vervroeging indien het pensioen ingaat voor 1 januari 2007. Dit verlies is definitief en wordt niet opnieuw bijgepast wanneer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt wordt. Vanaf januari 2007 zal de regeling van het in te leveren percentage licht wijzigen. De minimumloopbaanduur om als zelfstandige vervroegd met pensioen te kunnen gaan is 35 jaar.

De statutaire ambtenaren

Alleen vastbenoemde en daarmee gelijkgestelde ambtenaren hebben recht op een rustpensioen van de openbare sector. Contractuele ambtenaren (met een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur) krijgen een pensioen als werknemer volgens de regeling van de privésector.

De **leeftijdsgrens** voor ambtenaren, dit wil zeggen de leeftijd waarop ze niet langer in dienst kunnen blijven en dus op rust gesteld worden, is 65 jaar. De ambtenaar mag echter haar/zijn opruststelling vragen vanaf de leeftijd van 60 jaar onder bepaalde voorwaarden. Zo moet zij/hij ten minste vijf dienstjaren gepresteerd hebben. Voor sommige categorieën ligt de leeftijdsgrens hoger (magistraten) of lager (militairen, politie).

Het overlevingspensioen

Over het overlevingspensioen bieden we geen cijfers aan, maar omwille van het belang voor vrouwen die geen of een onvoldoende lange loopbaan hebben opgebouwd, willen we kort het bestaan

ervan duiden. Net zoals het rustpensioen, is ook het overlevingspensioen apart geregeld voor werknemers in de privésector, zelfstandigen en statutaire ambtenaren.

Het overlevingspensioen is voornamelijk een belangrijke maatregel voor vrouwen. Zoals eerder al aangehaald werd, is het kostwinnersmodel nog sterk aanwezig bij de huidige generatie vijftigplussers. Veel vrouwen uit deze generatie hebben geen of slechts een beperkte loopbaan opgebouwd: velen bleven thuis en namen de zorg voor de kinderen op zich of onderbraken hiervoor hun loopbaan. Het gevolg voor deze vrouwen is dat zij vaak niet aan de loopbaanvereiste voldoen voor een volledig rustpensioen.

De werknemers

De overlevende echtgeno(o)t(e) kan onder bepaalde voorwaarden een overlevingspensioen krijgen op basis van de beroepsactiviteit van de overleden echtgeno(o)t(e). Deze voorwaarden slaan op de leeftijd (ten minste 45 jaar oud zijn) en de duur van het huwelijk (minstens een jaar). Op deze voorwaarden bestaan enkele uitzonderingen.

Het **bedrag** van het overlevingspensioen stemt overeen met het rustpensioen waarop de overleden echtgeno(o)t(e) recht had of zou gehad hebben. Het is immers niet vereist dat de overledene reeds met pensioen was om aanspraak te kunnen maken op een overlevingspensioen. Het overlevingspensioen wordt niet langer betaald wanneer de overlevende echtgeno(o)t(e) hertrouwt of wanneer de andere voorwaarden niet langer vervuld zijn.

De zelfstandigen

Een weduwe of weduwnaar van een zelfstandige of helper kan eveneens aanspraak maken op een overlevingspensioen. De regeling hiervoor is grotendeels dezelfde als voor werknemers uit de privésector.

De statutaire ambtenaren

Een overlevingspensioen voor statutaire ambtenaren is een pensioen dat na het overlijden van een ambtenaar aan bepaalde nabestaanden wordt uitbetaald. Dit kunnen de weduwe of weduwnaar zijn, de uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e) of wezen. Voor ieder van hen gelden bepaalde voorwaarden en een bijhorende berekeningswijze. In gevallen waar er meerdere nabestaanden zijn, moet er soms een bepaalde verdeling van het totale overlevingspensioen gebeuren. Indien de langstlevende echtgeno(o)t(e) hertrouwt, wordt de uitbetaling van het overlevingspensioen stopgezet.

Het pensioen voor de uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e)

Voor zelfstandigen en werknemers uit de privésector bestaat er een pensioen voor uit de echt gescheiden echtgenoten. Net zoals het overlevingspensioen is ook dit pensioenstelsel vooral gunstig voor vrouwen. De huidige generatie oudere vrouwen telt nog heel wat huisvrouwen die nooit een betaalde baan hadden of die hun baan hebben opgezegd voor de kinderopvang. Jongere generaties beroepsactieve vrouwen hebben veel meer dan mannen een onderbroken of onvolledige loopbaan omdat het nog steeds vooral vrouwen zijn die instaan voor gezinszorg en mantelzorg. Na een echtscheiding komen vrouwen dan ook vaker in een zwakkere inkomenspositie terecht, temeer daar ze vaker alleen staan met de zorg voor de kinderen.

De voorwaarden voor dit pensioen zijn voor werknemers en zelfstandigen grotendeels gelijk. De statutaire ambtenaren kunnen, zoals hierboven reeds beschreven werd, onder bepaalde voorwaarden als uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e) genieten van een overlevingspensioen.

De uit de echt gescheiden persoon heeft recht op een pensioen op basis van de loopbaan als werknemer of zelfstandige van de ex-echtgeno(o)t(e). Dit pensioen kan de uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e) onder bepaalde voorwaarden samen met het rustpensioen voor de eigen beroepsloopbaan krijgen. Voor dit pensioen moet de uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e) 64 of 65 jaar zijn, niet hertrouwd zijn, niet uit de ouderlijke macht ontzet zijn en niet veroordeeld zijn wegens het naar het leven staan van de ex-echtgeno(o)t(e).

Als feitelijk gescheiden echtgeno(o)t(e) kan men eveneens aanspraak maken op een pensioengedeelte van de echtgeno(o)t(e). Met feitelijke scheiding wordt bedoeld dat de echtgenoten volgens het bevolkingsregister niet langer op hetzelfde adres verblijven. Deze regeling geldt eveneens in het geval van scheiding van tafel en bed of wanneer een van de echtgenoten in de gevangenis is opgesloten of is geïnterneerd. Hiervoor is geen minimumleeftijd vereist.

De inkomensgarantie voor ouderen

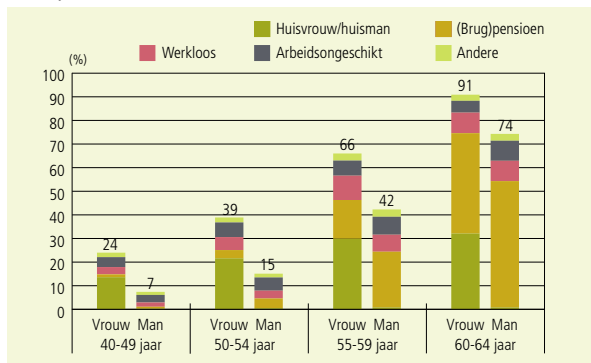
Tot slot vestigen we kort de aandacht op het bestaan van de inkomensgarantie voor ouderen (IGO). Deze uitkering mag niet worden verward met het minimumpensioen. De inkomensgarantie is een uitkering die tot doel heeft financiële hulp te bieden aan bejaarde

personen die over onvoldoende bestaansmiddelen beschikken. De inkomensgarantie is met andere woorden een soort leefloon voor ouderen die door omstandigheden geen of onvoldoende loopbaan hebben kunnen opbouwen.

4.1 Niet-beroepsactiviteit

Niet-beroepsactieve bevolking naar leeftijd en activiteit

40-64 jaar – Vlaams Gewest, 2005



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

In 2005 telt het Vlaams Gewest ongeveer 1 215 000 niet-beroepsactieven tussen 40 en 64 jaar. Het aandeel niet-beroepsactieven in de totale bevolking stijgt naarmate de leeftijd toeneemt.

Het Belgische socialezekerheidssysteem is zo opgebouwd dat de werkenden het grootste deel van de lasten van de niet-beroepsactieve bevolking dragen. De sociale bijdragen op het loon van de werknemers worden voornamelijk aangewend voor de financiering van werkloosheidsuitkeringen, kinderbijslag, pensioenen en ziekte- en invaliditeitsuitkeringen. Door de vergrijzing en ontgroening van de bevolking neemt de druk van de niet-beroepsactieve op de actieve bevolking voortdurend toe. Dit leidt in het huidige systeem tot hoge sociale bijdragen die zwaar wegen op de lonen van de werkende bevolking. Om deze financiële druk te verminderen, zijn er verschillende oplossingen mogelijk. Het huidige beleid, zowel op Europees als op Belgisch vlak, legt de nadruk op een stijging van het aantal werkenden. Vooral bij de vrouwen – en vanaf de leeftijd van 55 jaar ook bij mannen – is het aandeel niet-beroepsactieven hoog.

We stelden al vast dat het aandeel niet-beroepsactieven stijgt met de leeftijd, en dit zowel bij vrouwen als bij mannen. In elke leeftijds-

categorie zijn er meer vrouwen dan mannen niet-beroepsactief. In de leeftijdsgroep van 40 tot 49 jaar is een kwart van de vrouwen niet-beroepsactief; bij de mannen van deze leeftijdsgroep is slechts 7% niet-beroepsactief. Bij vroege vijftigers zien we al meer niet-beroepsactieven, met nog steeds een groot verschil tussen vrouwen (39%) en mannen (15%). Bij de 55- tot 59-jarigen is reeds de meerderheid van de vrouwen (66%) niet-beroepsactief; bij de mannen maakt nog net meer dan de helft deel uit van de beroepsbevolking en is 42% niet-beroepsactief. In de oudste leeftijdsgroep tot slot is zowel bij vrouwen (91%) als mannen (74%) de grote meerderheid van de bevolking niet-beroepsactief. We bekijken vervolgens de groep van de niet-beroepsactieven in detail.

Het aandeel huisvrouwen in de bevolking neemt toe in de hogere leeftijdsklassen. Hiermee wordt het eerder aangehaalde kostwinnersmodel nogmaals geïllustreerd. Bij de huidige generatie vijftigplussers vinden we nog een groot aandeel vrouwen terug dat nooit de arbeidsmarkt betreden heeft, maar thuisblijft om voor het gezin en het huishouden te zorgen. Vergelijken we het aandeel huisvrouwen bij de ouderen met dit van de 40- tot 49-jarigen, dan zien we slechts een aandeel van 10% huisvrouwen in de jongere leeftijdsgroep; bij de vroege vijftigers is 22% van de vrouwen huisvrouw; bij de 55- tot 59-jarigen bedraagt dit aandeel 30% en bij de oudste leeftijdsgroep 32%. We kunnen hieruit niet concluderen dat vrouwelijke vijftigplussers de arbeidsmarkt verlaten om de zorg voor de kinderen en/of het huishouden op te nemen. Wel kunnen we hier spreken van een generatie-effect. Dit houdt in dat vrouwen uit de oudere leeftijdsklassen tot generaties behoren die van jongsaf een hoger aandeel niet-beroepsactieven hebben geteld dan de jongere generaties. Binnen dezelfde generatie blijft het aandeel niet-beroepsactieven daarentegen gelijk tussen de leeftijd van 30 en 50 jaar. Indien deze trend zich voortzet, zal het aandeel niet-beroepsactieve vrouwen in de leeftijdsklassen tot ongeveer 55 jaar de komende decennia een stuk lager liggen dan vandaag en zal met andere woorden de feminisatie van de arbeidsmarkt zich ook in de oudere leeftijdsklassen doorzetten.

De feminisatie van de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande daling van het aandeel niet-beroepsactieve vrouwen zijn een positieve evolutie voor de financiële draagkracht van de sociale zekerheid. Toch zal de sterke vertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt op termijn onvoldoende zijn om de groeiende sociale lasten te dragen; samen met de feminisatie van de arbeidsmarkt vergrijst en ontgroent onze bevolking immers verder. Het gunstige

effect van de feminisatie van de arbeidsmarkt is met andere woorden slechts van tijdelijke aard. Een meer fundamentele reden waarom de daling van het aandeel niet-beroepsactieve vrouwen gunstig is, is het perspectief van gelijke kansen. Het hebben van werk en de daarmee gepaard gaande economische onafhankelijkheid versterkt de onderhandelingspositie van vrouwen binnen het gezin en vermindert het risico op armoede als ze alleen staan. Het risico op armoede is groot voor niet-beroepsactieve vrouwen na een echtscheiding: het gebrek aan (recente) werkervaring bemoeilijkt het verwerven van een positie op de arbeidsmarkt. Ook in het kader van het pensioen kunnen vrouwen in financiële problemen komen wanneer ze door een onderbroken of korte beroepsloopbaan geen redelijk pensioen hebben kunnen opbouwen.

Naarmate de leeftijd vordert, zien we vervolgens ook dat andere vormen van niet-beroepsactiviteit aan belang winnen. Dit zien we voornamelijk bij de (brug)gepensioneerden, zowel bij vrouwen als bij mannen. In de leeftijdsgroep van 50 tot 54 jaar is het aandeel vrouwen (3%) en mannen (4%) met (brug)pensioen nog zeer beperkt, maar in de oudere leeftijdsklassen liggen deze aandelen al een pak hoger. In de leeftijdsgroep van 60 tot 64 jaar is zelfs 43% van de vrouwen en zelfs meer dan de helft van de mannen (54%) met (brug)pensioen. In elke leeftijdsgroep is het aandeel vrouwen dat met brugpensioen of met vervroegd pensioen is, kleiner dan bij de mannen. De verklaring hiervoor hangt nauw samen met de regelgeving rond het brugpensioen. In de volgende tabel wordt dit meer uitgebreid besproken. We zien dus dat mannen de uittredekanalen van het brugpensioen en het vervroegd pensioen in grote mate toepassen; de leeftijdsvoorwaarde voor het rustpensioen ligt immers voor mannen op 65 jaar. <Zie uittredekanalen p. 109>

Voorts zien we in elke leeftijdsgroep een beperkt aandeel werklozen. We moeten hierbij opmerken dat het om mensen gaat die zelf verklaren werkloos te zijn. Zij vallen niet onder de werklozen zoals gedefinieerd door de Internationale Arbeidsorganisatie. <Zie kader-tekst p. 121>

Ook de arbeidsongeschikten zijn een beperkte groep bij de niet-beroepsactieven. We zien ongeveer gelijke aandelen bij vrouwen en mannen van 40 tot 54 jaar. Naarmate de leeftijd vordert, zijn minder vrouwen arbeidsongeschikt dan mannen: bij vrouwen tussen 60 en 64 jaar is 5% arbeidsongeschikt; bij de mannen in deze leeftijdscategorie bedraagt het aandeel arbeidsongeschikten 9%.

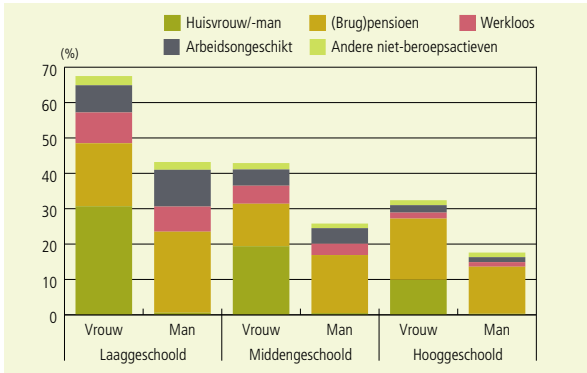
Niet-beroepsactieven

Niet-beroepsactieven zijn personen die niet werken, noch werkzoekend zijn. Zij bieden zich dus niet aan op de arbeidsmarkt. <Zie ook verklarende woordenlijst op binnenkant achterflap>

- Wie werkt, en dus volgens de definitie van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) in een bepaalde referentieweek minstens één uur betaalde arbeid heeft verricht, wordt niet bij de niet-beroepsactieven geteld, ook al gaat het om niet-reguliere arbeid zoals bijvoorbeeld zwartwerk of een studentenjob.
- Daarentegen wordt een aantal personen met een werkloosheidsuitkering wél bij de niet-beroepsactieven geteld, namelijk degenen die niet beantwoorden aan de strenge definitie van werkloosheid (actief naar werk zoeken en binnen twee weken kunnen beginnen te werken). Nogal wat oudere werklozen die niet meer verplicht zijn naar werk te zoeken, bevinden zich in deze situatie. Ook bij vrouwen tussen 20 en 50 jaar komt deze situatie regelmatig voor: het gaat vooral om werkloze vrouwen die zich wel aanbieden op de arbeidsmarkt maar ten gevolge van hun verantwoordelijkheden in het gezin niet actief naar werk zoeken of niet binnen twee weken kunnen beginnen werken.

Niet-beroepsactieve 50-plussers naar onderwijsniveau

50-64 jaar – Vlaams Gewest, 2005



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Laaggeschoolde vijftigplussers zijn minder vaak beroepsactief dan hooggeschoolden. Met het stijgende onderwijsniveau daalt het aandeel niet-beroepsactieven in sterke mate. Vooral het hoge aandeel niet-beroepsactieven bij de laaggeschoolde vrouwen valt op. Bijna 70% van deze vrouwen biedt zich niet aan op de arbeidsmarkt. Een derde van de laaggeschoolde vrouwelijke vijftigplussers is huisvrouw. Het aandeel huisvrouwen neemt af met het stijgende onderwijsniveau: bij de hooggeschoolde vrouwelijke vijftigplussers noemt nog slechts 10% zichzelf huisvrouw. Deze vaststelling geeft aan dat het kostwinnersmodel veel sterker aanwezig is bij laaggeschoolden dan bij midden- en hooggeschoolden.

Met uitzondering van de huisvrouwen zijn er weinig sekseverschillen vast te stellen. De verschillen hebben eerder betrekking op het onderwijsniveau zelf dan op het sekseverschil. Een belangrijke groep bij niet-beroepsactieve vijftigplussers zijn de (brug)gepensioneerden. Hoewel deze groep in alle onderwijsniveaus een aanzienlijk aandeel inneemt, zien we het grootste aandeel (brug)gepensioneerden bij laaggeschoolden. Een mogelijke verklaring ligt in de sectoren waar het brugpensioen veel wordt gebruikt: voornamelijk in de industrie. Het is ook in deze sectoren dat laaggeschoolden sterker aanwezig zijn.

We treffen ook meer arbeidsongeschikten aan bij de laaggeschoolden. De verklaring hiervoor ligt onder meer in het feit dat laaggeschoolden vaker in beroepen terechtkomen die fysiek (zwaar) belastend zijn dan hogergeschoolden.

Niet-werkende 50-plussers naar statuut

Bevolking 50-64 jaar – Vlaams Gewest, 2005

	Vrouwen (n)	Mannen (n)	Vrouwen (%)	Mannen (%)
2003				
Niet-werkend, waarvan onder andere	373 000	245 000	100	100
– vrijgestelde werkloze	42 000	42 000	11,3	17,1
– voltijds brugpensioen	9 000	63 000	2,4	25,7
– niet-werkende werkzoekenden	9 000	9 000	2,4	3,7
2005				
Niet-werkend, waarvan onder andere	364 000	237 000	100	100
– vrijgestelde werkloze	36 000	35 000	9,9	14,8
– voltijds brugpensioen	11 000	62 000	3,0	26,2
– niet-werkende werkzoekenden	22 000	18 000	6,0	7,6

Bron: VDAB, RVA, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

In deze tabel richten we onze aandacht op drie belangrijke uittredekanalen voor werknemers, met name het voltijds brugpensioen, de werkloosheid en de vrijstelling voor oudere werkzoekenden. In 2005 bedraagt het totaal aantal niet-werkende vijftigplussers 601 000: het gaat om 364 000 vrouwen en 237 000 mannen. Ten opzichte van 2003 is dit een daling van het aantal niet-werkende ouderen met 2,8% (of 17 000 personen). Zowel het aantal niet-werkende vrouwen als mannen daalde de voorbije twee jaar.

Een van de mogelijke kanalen om de arbeidsmarkt te verlaten is het voltijds brugpensioen. Het brugpensioen is vooral een veel gebruikt uittredekanaal bij mannen: meer dan een kwart (26,2%) van de niet-werkende mannen is op brugpensioen. Dit heeft alles te maken met de toepassing van het brugpensioen naar sector. Het brugpensioen is een uitstapregeling die zeer veel wordt gebruikt in de zware industriële sectoren waar traditioneel vooral mannen werken. <Zie man-vrouwverdeling naar sector p. 54> Hoewel het aantal mannen dat via het stelsel van het brugpensioen de arbeidsmarkt verlaat de voorbije twee jaar is gedaald, steeg hun aandeel tot 26,2%. Dit betekent dat het brugpensioen aan belang wint ten opzichte van de andere uittredekanalen. Bij de vrouwen stellen we daarentegen een stijging in aantal en aandeel vast van het brugpensioen. Toch is het brugpensioen van klein belang bij de vrouwen (3%).

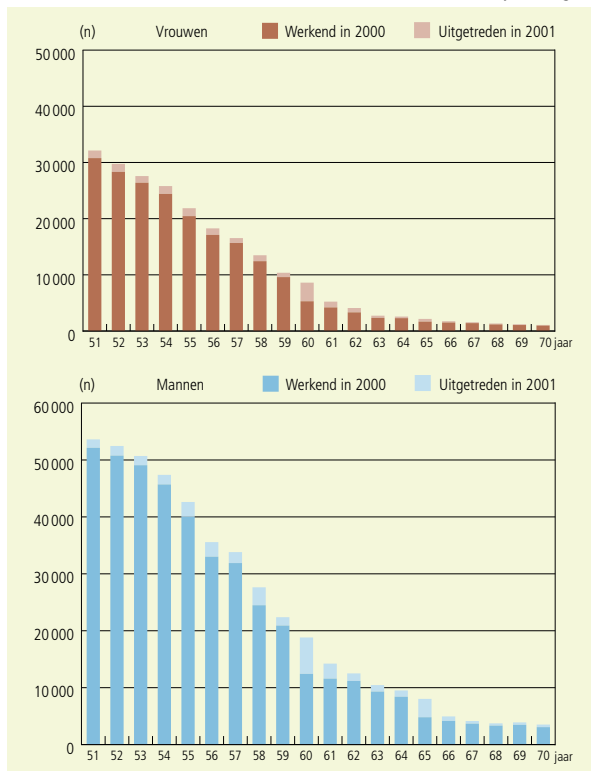
Het aantal ouderen dat in de werkloosheid verzeild geraakt als niet-werkende werkzoekende, is de laatste twee jaar sterk toegenomen. Bij de vrouwen gaat het om meer dan een verdubbeling (het aandeel niet-werkende werkzoekenden steeg van 2,4% tot 6%). Ook de mannelijke niet-werkende werkzoekenden verdubbelden in aantal de afgelopen twee jaar; procentueel steeg het aandeel mannelijke niet-werkende werkzoekenden van 3,7% in 2003 tot 7,6% in 2005. <Zie ook werkloosheid p. 97 e.v.>

Beide beschreven evoluties, stijging van het aandeel bruggepensioneerden en van de niet-werkende werkzoekenden tussen 2003 en 2005, hangen nauw samen met de daling van het aantal vrijgestelde werklozen bij de ouderen. De vrijgestelde werklozen zijn oudere werklozen die een vrijstelling hebben verkregen om zich als werkzoekende in te schrijven: zij moeten zich na een jaar werkloosheid niet meer beschikbaar stellen voor de arbeidsmarkt. De leeftijdsgrens om van deze maatregel te kunnen genieten werd in 1995 nog verlaagd van 55 jaar naar 50 jaar. Daardoor steeg het aantal oudere vrijgestelde werklozen op het eind van de jaren negentig sterk. Vanaf juli 2002 werd de leeftijdsgrens opnieuw stelselmatig opgetrokken tot 58 jaar in juli 2004 (of 50 jaar met minstens 38 jaar anciënniteit). Vandaar dat we tegenover 2003 een daling vaststellen van het aantal vrijgestelde werklozen bij de vijftigplussers. We zien hier een mechanisme van communicerende vaten (Tielens & Herremans, 2004). Hiermee bedoelen we een verschuiving in het aantal personen tussen de verschillende uittredekanalen als er gesleuteld wordt aan bepaalde uittredekanalen terwijl andere kanalen ongemoeid worden gelaten. Zo hangt de verstrengde toegang tot het stelsel van de vrijgestelde werklozen samen met de stijging van het aandeel in het stelsel van het voltijds brugpensioen en bij de niet-werkende werkzoekenden. Het lijkt er met andere woorden op dat de ouderen die voor 2004 in het stelsel van de vrijgestelde werklozen terechtkwamen, nu langer in een ander werkloosheidsstelsel blijven zitten.

4.2 Intrede in de niet-beroepsactiviteit

Omvang van de uittrede

Aantal werkenden in 2000 en aantal uitgetreden in 2001 naar leeftijd – België



Bron: PMBA (Bewerking Steunpunt WAV)

De figuren geven het aantal werkenden weer naar leeftijd in 2001. We beperken ons tot de personen die in 2001 tussen 51 en 70 jaar oud zijn. De lichtgekleurde blokjes geven aan welk aandeel van die werkenden is uitgetreden. Een uittreder wordt hier gedefinieerd als een persoon die op 30 juni 2000 aan het werk is, maar op 30 juni 2001 én op 30 juni 2002 geen job heeft. Voor deze ouderen gaan we ervan uit dat zij definitief de arbeidsmarkt verlaten hebben.

Uit de figuren leren we twee dingen. In de eerste plaats zien we dat naarmate de cohorte ouder is, er minder werkenden zijn. Bij vrouwelijke vijftigplussers zijn er minder werkenden en begint het aantal werkenden te dalen vanaf de cohorte van vijftig jaar. Bij de mannen komt de daling iets later op gang, ongeveer vanaf 54 jaar. Ten tweede, en nu kijken we naar de lichte blokjes, valt op dat er op specifieke leeftijden een groter aandeel uittreders valt te noteren. Cruciale leeftijden waarop de arbeidsmarkt wordt verlaten, zijn voor de vrouwen 60 jaar, 61 jaar, 62 jaar en 65 jaar. Bij de mannen gaat het om 58 jaar, 60 jaar en 65 jaar.

Kijken we enkel naar de uittreders, dan kunnen we een gemiddelde uittredeleeftijd berekenen voor vrouwen en mannen. De gemiddelde uittredeleeftijd is gelijk aan de gemiddelde leeftijd van alle ouderen die in 2001 de arbeidsmarkt verlaten hebben. Het gaat om ouderen die bij het verlaten van de arbeidsmarkt tussen 51 en 70 jaar oud zijn. Voor het totaal van de ouderen die in 2001 zijn uitgetreden, bedroeg de gemiddelde uittredeleeftijd 57,5 jaar voor de vrouwen en 59 jaar voor de mannen. Vrouwen verlaten dus op jongere leeftijd definitief de arbeidsmarkt.

Leeftijd van de uittreeders naar statuut

51-70 jaar – België, 2001

(%)		Gemiddelde uittredeleeftijd	Leeftijd van de uittreeders			Totaal
			< 60 jaar	60 jaar	> 60 jaar	
Totaal	Vrouwen	57,5	59,9	18,8	21,4	100
	Mannen	59,0	49,7	17,5	32,8	100
Arbeiders	Vrouwen	56,3	76,8	7,7	15,5	100
	Mannen	56,9	78,6	6,1	15,3	100
Bedienden	Vrouwen	56,9	70,4	12,7	16,8	100
	Mannen	58,5	55,9	17,9	26,2	100
Ambtenaren	Vrouwen	58,3	40,4	41,2	18,5	100
	Mannen	59,4	29,8	38,8	31,4	100
Zelfstandigen	Vrouwen	59,1	50,9	7,7	41,4	100
	Mannen	62,5	21,7	8,1	70,1	100

Bron: PMBA (Bewerking Steunpunt WAV)

De gemiddelde uittredeleeftijd zegt natuurlijk niet alles en verbergt toch belangrijke verschillen in de leeftijdsstructuur van de uittreeders. In de tabel verdelen we de uittreeders naargelang ze voor hun zestigste, op hun zestigste of na hun zestigste verjaardag zijn uitgetreden. We zien dat bij de vrouwen die zijn uitgetreden in 2001 zes op de tien jonger waren dan zestig jaar. Twee op de tien waren zestig toen ze uittraden en nog eens twee op de tien waren ouder dan zestig jaar. Bij de mannen waren slechts vijf op de tien jonger dan zestig jaar, twee op de tien waren zestig en drie op de tien waren ouder dan zestig jaar op het moment van uittrede.

De uittredeleeftijd hangt sterk samen met het statuut (arbeider, bediende, ambtenaar of zelfstandige), wat op zijn beurt weer invloed heeft op het kanaal waarlangs men de arbeidsmarkt verlaat (bruggpensioen, vervroegd pensioen, werkloosheid, enzovoort).

We zagen dat globaal genomen vrouwen op jongere leeftijd uittraden dan mannen. Deze tabel geeft aan dat dit patroon in alle statuten aanwezig is. De cijfers zijn gebaseerd op het statuut van de voornaamste job. De seksekloof is het kleinst bij de arbeiders waar vrouwen de arbeidsmarkt gemiddeld op 56,3 jaar verlaten tegenover 56,9 jaar bij de mannen. Het grootste verschil stellen we vast bij de zelfstandigen waar vrouwen gemiddeld 3,4 jaar jonger de arbeidsmarkt verlaten (59,1 jaar tegenover 62,5 bij de mannen).

Andersom zien we dat, ongeacht het geslacht, arbeiders gemiddeld het jongst uittreden, gevolgd door de bedienden, vervolgens de ambtenaren en ten slotte de zelfstandigen. Wel is het zo dat de verschillen tussen de statuten bij vrouwen veel kleiner zijn dan bij mannen. Vrouwelijke arbeiders treden gemiddeld op 56,3 jaar uit en zelfstandigen op 59,1 jaar. Bij mannen is het verschil veel groter: arbeiders treden gemiddeld uit op 56,9 jaar en zelfstandigen op 62,5 jaar.

De gemiddelde uittredeleeftijd verbergt belangrijke verschillen in de leeftijdsstructuur van de uittredeers. Zo zien we bij vrouwen dat het verschil in uittredeleeftijd tussen bedienden en ambtenaren niet bijzonder groot is (56,9 jaar tegenover 58,3 jaar), maar toch is er een belangrijke nuance. Van de bedienden die uittreden is 70% jonger dan zestig jaar en 13% is zestig jaar, terwijl van de ambtenaren slechts 40% jonger is dan zestig en 41% zestig is op het moment van uittrede. Van de vrouwelijke zelfstandigen is 51% jonger dan zestig en maar liefst 41% is ouder dan zestig op het moment van uittrede. Dus achter het beperkte verschil in de gemiddelde uittredeleeftijd schuilt toch een aanzienlijk andere leeftijdsstructuur van de uittredeers.

Ook bij mannen is de leeftijdsstructuur van de uittredeers sterk verschillend tussen de statuten. Van de arbeiders verlaat maar liefst 79% de arbeidsmarkt op een leeftijd jonger dan zestig jaar, bij de bedienden is dat nog 56% en het daalt verder bij de ambtenaren (30%) en de zelfstandigen (22%). Van de bedienden verlaat 26% de arbeidsmarkt op een leeftijd ouder dan zestig jaar en bij de zelfstandigen loopt dat op tot 70%. Bij de ambtenaren stopt 39% op zestigjarige leeftijd met werken.

De leeftijdsstructuur van de uittredeers hangt sterk af van het statuut. Dat komt doordat bepaalde uittredekanalen wel of niet toegankelijk zijn voor bepaalde statuten. We onderscheiden zes uittredekanalen: vervroegd rustpensioen, voltijds conventioneel brugpensioen, officieel rustpensioen, werkloosheid, voltijdse loopbaanonderbreking en andere kanalen (het gaat hier onder meer om die uittredeers die zorgen voor het huishouden of die een vergoeding wegens arbeidsomgeschiktheid ontvangen).

Was het nu vervroegd, conventioneel of officieel?

Bij vervroegd rustpensioen situeren we ouderen die een uitkering ontvangen in een wettelijk pensioenstelsel, maar de officiële pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben. Pas bij het bereiken van de officiële pensioenleeftijd beschouwen we de betrokkenen als officieel gepensioneerd. Een vervroegd rustpensioen is mogelijk vanaf 60 jaar. <Zie ook reglementering p. 108 e.v.>

Bij conventioneel brugpensioen ontvangen de ouderen een uitkering tot ze de officiële pensioenleeftijd bereiken; op dat ogenblik treden zij toe tot het stelsel van het officieel rustpensioen. Brugpensioen kan vanaf 58 jaar, hoewel uitzonderingen mogelijk zijn in het kader van een bedrijfsherstructurering.

Bij het officieel rustpensioen situeren we ouderen die een uitkering ontvangen in een wettelijk pensioenstelsel én de officiële pensioenleeftijd hebben bereikt. We kunnen het officieel rustpensioen beschouwen als een eindpunt. In 2001 (het jaar van de analyse) was de officiële pensioenleeftijd voor vrouwen in de privésector 62 jaar en de loopbaanvoorwaarde om een gewaarborgd minimumpensioen te kunnen krijgen 28 jaar.

Gemiddelde uittredeleeftijd en pensioenleeftijd

51-70 jaar – België, 2001

	Vrouwen	Mannen
Gemiddelde uittredeleeftijd	57,5	59,0
Gemiddelde pensioenleeftijd	59,8	61,2

Bron: PMBA, Pensioenkadasterdata 2001 geïntegreerd in het Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Vooraleer we dieper ingaan op de verschillende uittredekanalen willen we eerst nog even wijzen op het verschil tussen de leeftijd waarop iemand uittreedt en de leeftijd waarop iemand voor het eerst een wettelijk rustpensioen ontvangt. De dag waarop iemand stopt met werken, valt doorgaans vroeger dan het moment waarop zij/hij voor het eerst een pensioenuitkering krijgt. In de tabel vergelijken we beide leeftijden.

Gemiddeld verlaten vrouwen en mannen de arbeidsmarkt iets meer dan twee jaar voor ze met officieel rustpensioen gaan. De kloof tussen de uittredeleeftijd en de pensioenleeftijd maakt duidelijk dat heel wat werkenden reeds vóór de dag van hun officiële pensioenering in de niet-beroepsactiviteit terechtkomen. In de volgende tabellen gaan we na welke uittredekanalen er naast het rustpensioen bestaan.

Uittredekanal naar statuut

51-70 jaar – België, 2001

(%)	Totaal		Arbeiders		Bedienden	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Uittredekanal	100	100	100	100	100	100
Vervroegd rustpensioen	29,9	32,7	11,0	8,0	13,6	23,4
Conventioneel brugpensioen	9,6	20,2	12,0	42,4	23,3	27,1
Officieel rustpensioen	12,4	14,2	9,5	6,2	10,2	8,8
Werkloosheid	16,2	9,6	31,8	18,9	21,2	10,8
Loopbaanonderbreking	2,2	0,9	0,7	0,1	3,2	2,8
Andere kanalen	29,7	22,4	35,0	24,4	28,4	27,1

(%)	Ambtenaren		Zelfstandigen	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Uittredekanal			100	100
Vervroegd rustpensioen			74,7	83,5
Conventioneel brugpensioen			0,0	0,5
Officieel rustpensioen			10,1	10,3
Werkloosheid			4,9	1,5
Loopbaanonderbreking			4,0	0,6
Andere kanalen			6,3	3,6

Bron: PMBA (Bewerking Steunpunt WAV)

Globaal beschouwd treedt de grootste groep uit via een vervroegd rustpensioen. Zowel bij vrouwen als bij mannen gaat het om drie op de tien uittreeders. Bij de vrouwen verlaat een even grote groep de arbeidsmarkt via andere kanalen. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om vrouwen die stoppen met werken en zich toeleggen op huishoudelijke arbeid. Bij de mannen is de groep die via andere kanalen uittreedt kleiner. Het conventioneel brugpensioen daarentegen is bij mannen veel belangrijker dan bij vrouwen. Twee op de tien mannelijke uittreeders tegenover een op tien vrouwelijke uittreeders verlaten de arbeidsmarkt via het brugpensioen. Dit stelsel is dan ook typisch voor de zwaardere industriële sectoren waar veel mannen werken. Vrouwen treden dan weer vaker uit via het stelsel van de werkloosheid (16%) en ook iets vaker via loopbaanonderbreking (2%), hoewel dat stelsel erg beperkt wordt gebruikt als uittredekanaal. <Zie ook tijdskrediet p. 67>

Richten we onze blik op **de arbeiders**. Vier op de tien mannelijke uittreeders verlaten de arbeidsmarkt via het stelsel van het conventioneel brugpensioen. Bij vrouwen is dat slechts 12%. Het brugpensioen is een typisch fenomeen van de zware industriële takken, bijvoorbeeld de automobielenijverheid, waar voornamelijk mannen aan het werk zijn. Het zijn bedrijven die in de jaren negentig vaak hun deuren moesten sluiten of herstructureren om te overleven. Regelmatig werd een beroep gedaan op het stelsel van het brugpensioen om werknemers te laten afvloeien.

Vrouwelijke arbeiders verlaten de arbeidsmarkt vaker via de werkloosheid. In 2001 konden alle vijftigplussers die langer dan een jaar werkloos waren, vrijgesteld worden van inschrijving als werkzoekende. Deze ouderen moesten zich met andere woorden niet meer beschikbaar stellen voor de arbeidsmarkt zodat hun uittrede definitief werd. Sinds 2002 werden de voorwaarden hiertoe wel strenger. <Zie ook werkloosheid bij ouderen p. 101> Verder zijn er ook meer arbeidsters die uitreden via 'andere' kanalen.

Bij **de bedienden** is er meer diversiteit in de uittredekanalen. Bij de mannen is nog steeds het brugpensioen het meest gebruikte kanaal, maar ook het vervroegd pensioen is belangrijk. Ook bij de vrouwen komt nu het brugpensioen naar voor als een veel gebruikt uittredekanaal. Net zoals bij de arbeidsters blijft de werkloosheid voor vrouwelijke bedienden een belangrijke manier om de arbeidsmarkt te verlaten. Uittrede via een voltijdse loopbaanonderbreking komt meer voor bij bedienden dan bij de andere statuten, maar het blijft weinig van toepassing als uittredekanaal.

Bij **de ambtenaren** is er zowel bij vrouwen als bij mannen een duidelijk overwicht van het vervroegd rustpensioen als uittredekanal, al is het overwicht bij mannen groter. 84% van de mannelijke uittrede-renders en 75% van de vrouwelijke uittrede-renders maakten nog voor het bereiken van de officiële pensioenleeftijd de overstap naar een wettelijk pensioenstelsel. Voor de andere ambtenaren die anno 2001 de arbeidsmarkt verlieten, was vooral het officieel rustpensioen een belangrijk kanaal (10%). Het gaat om ambtenaren die de officiële pensioenleeftijd afwachten voor ze een rechtstreekse overgang maken van werk naar een wettelijk rustpensioen. Het conventioneel brugpensioen en de werkloosheid zijn stelsels die verwaarloosbaar zijn als uittredekanalen voor de ambtenaren. Statutaire ambtenaren hebben er in principe dan ook geen toegang toe, enkel de contractuele ambtenaren kunnen hierin terechtkomen. We zien dat de werkloosheid, de loopbaanonderbreking en de andere kanalen bij vrouwen vaker gebruikt worden dan bij mannen.

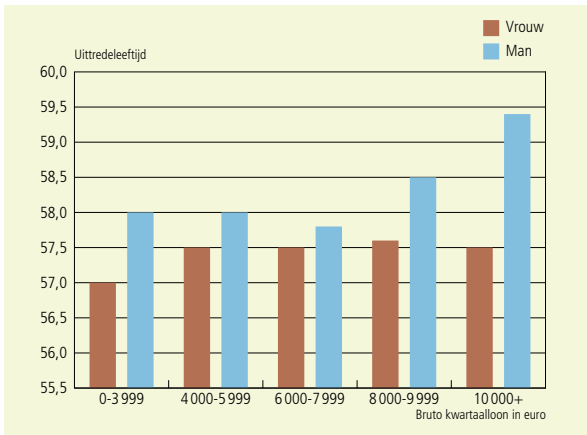
We moeten wel rekening houden met een onderschatting van de omvang van de groep uittredende ambtenaren die voor de leeftijd van zestig jaar de arbeidsmarkt verlaat. Bij de ambtenaren zijn er twee groepen die niet meer aan het werk zijn, maar die in de gehanteerde dataset toch als loontrekkend worden beschouwd, met name de ambtenaren die overstappen naar een ziekteverlof op basis van dienstanciënniteit en de leerkrachten die overstappen naar een systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen (TBS 55+/58+).

De zelfstandigen ten slotte verlaten de arbeidsmarkt op een hogere leeftijd dan de andere groepen. Dat komt omdat heel wat zelfstandigen doorwerken tot aan de pensioenleeftijd. Bij de andere statuten werkt nauwelijks een op tien door tot aan het wettelijk rustpensioen, maar bij de mannelijke zelfstandigen verlaat 38% de arbeidsmarkt pas bij het bereiken van de officiële pensioenleeftijd, bij de vrouwen is dat 23%. Van de vrouwelijke zelfstandigen verlaat echter een meerderheid van 62% de arbeidsmarkt via andere kanalen, en ook bij de mannen is dat nog een aanzienlijk deel (37%). Allicht hangt dit samen met de beperkte toegankelijkheid voor zelfstandigen tot het brugpensioen en de werkloosheid. Bovendien is de loopbaan van vrouwen doorgaans korter dan die van mannen zodat zij minder vaak voldoende loopbaan jaren (35 jaren) hebben om met vervroegd rustpensioen te kunnen gaan. We zien dat ook bij de bedienden.

Dat zelfstandigen vaker doorwerken tot aan de officiële pensioenleeftijd of later heeft wellicht ook te maken met een sterke betrokkenheid bij de eigen zaak en met de vermindering van het pensioeninkomen bij het opnemen van een vervroegd wettelijk rustpensioen na een onvolledige loopbaan. Per jaar dat de zelfstandige vroeger dan de officiële pensioenleeftijd uittreedt, verliest zij/hij 5% van het pensioen, een regel die niet voor loontrekkenden geldt. Dat het wettelijke pensioeninkomen voor zelfstandigen over het algemeen lager ligt dan voor de andere beroepsstatuten, zal allicht ook meespelen in de beslissing om langer aan het werk te blijven.

Uittredeleeftijd naar loonklasse

51-70 jaar – België, 2001



Bron: PMBA (Bewerking Steunpunt WAV)

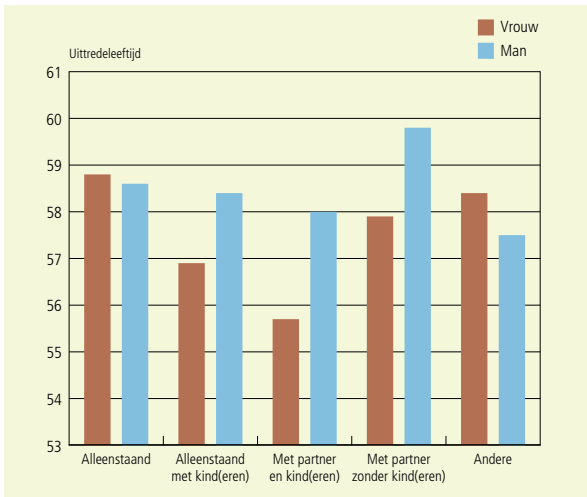
Bovenstaande figuur laat toe de invloed van het loon op de uittredeleeftijd na te gaan. Als loonmaat wordt gebruik gemaakt van het brutoloon op kwartaalbasis, dus het kwartaalloon gecumuleerd voor alle loontrekkende jobs, zowel deeltijdse als voltijdse jobs (exclusief premies, vakantiegeld en dergelijke extra's). We zien bij vrouwen slechts zeer beperkte verschillen in uittredeleeftijd naargelang de loonklasse. Enkel vrouwen in de laagste loonklasse treden gemiddeld iets vroeger uit. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het inkomen van vrouwen doorgaans lager ligt en vaak als tweede inkomen wordt beschouwd, dat kan wegvallen als het niet meer nodig is. De kans is groter dat dit sneller gebeurt met lage inkomens en dus met het inkomen van vrouwen (Elchardus & Cohen, 2003). De data geven aan dat de hoogte van het loon voor vrouwen een weinig bepalende factor is voor het uitredegedrag. Daarentegen spelen andere factoren, bijvoorbeeld de gezinssituatie, wel een bepalende rol bij de uitrede uit de arbeidsmarkt. <Zie uitrede naar gezinspositie p. 138>

Bij mannen zijn er grotere verschillen waarneembaar. Vooral mannen in de hoogste loonklassen treden beduidend later uit. Vermoedelijk geldt dat de kost om te stoppen met werken groter wordt naarmate men een hoger loon verdient. Niet alleen is het gederfde loon groter voor de hogere loonklassen indien men stopt met werken, ook de invloed op de hoogte van het pensioen is groter voor veelverdieners. Vaak hebben zij een extra pensioeninkomen via de tweede pijler (bijvoorbeeld een groepsverzekering) dat groter wordt naarmate ze langer werken. Wie een aanzienlijke achteruitgang van zijn inkomen vreest, zal minder snel uitstappen (Elchardus & Cohen, 2003). Daarnaast is het mogelijk dat deze jobs met hoge lonen ook inhoudelijk de werknemer sterker binden aan de job en/of onderneming, bijvoorbeeld kaderfuncties of managementfuncties.

Dat we bij vrouwen het samengaan van hoge lonen met een latere uittrede niet zien, kan mogelijk verklaard worden doordat vrouwen minder vaak dan mannen de belangrijkste kostwinner zijn, zodat hun kosten om te stoppen met werken minder vaak zwaar doorwegen op het gezinsinkomen. Toch moeten we deze vaststelling een beetje nuanceren. In de eerste plaats is het belangrijk voor ogen te houden dat het aantal vrouwen in de twee hoogste loonklassen beperkt is. Vrouwen verdienen doorgaans minder dan mannen. <Zie ook loonkloof p. 72> Daarnaast wijst ander onderzoek uit dat ook vrouwen langer blijven werken naarmate ze meer verdienen (Elchardus & Cohen, 2003).

Uittredeleeftijd naar gezinspositie

51-70 jaar – België, 2001



Bron: PMBA (Bewerking Steunpunt WAV)

Ook de gezinssamenstelling heeft een invloed op het uitredegedrag. Onderzoek wijst uit dat de beslissing om uit te treden niet enkel afhangt van de kenmerken en ervaringen van het betrokken individu, maar ook van die van de levenspartner en het gezin. Uittrede is daarom vaak eerder een gezinsbeslissing dan een persoonlijke keuze (Elchardus & Cohen, 2003). De figuur geeft aan dat de invloed van de gezinssamenstelling groter is bij vrouwen dan bij mannen. Er zijn bij mannen weinig verschillen naargelang de gezinspositie. Enkel de mannen met een partner en zonder (inwonende) kinderen treden later uit de arbeidsmarkt.

Bij vrouwen zien we dat degenen met inwonende kinderen gemiddeld vroeger de arbeidsmarkt verlaten, bij uitstek de vrouwen met partner en een of meerdere kinderen. Een oude economische wijsheid stelt dat kinderen tijd en geld vragen. Het is nog steeds in de eerste plaats de moeder die tijd investeert in haar gezin, terwijl vader de eindverantwoordelijkheid draagt voor het gezinsinkomen. Voor

de vrouwen met partner is het bovendien (financieel) makkelijker om vroeger te stoppen dan voor eenoudergezinnen met kind(eren), gezien de aanwezigheid van een partner met een inkomen.

De grootste verschillen tussen vrouwen en mannen nemen we waar in de gezinsposities met een partner. Ongeacht of er kinderen zijn of niet, stoppen vrouwen met een partner beduidend vroeger met werken dan mannen. Vrouwen nemen vaker dan hun partner de zorg voor het gezin of andere zorgbehoevenden voor hun rekening. <Zie mantelzorg p. 86 e.v.> Dat vrouwen met een partner veel vroeger uittreden dan mannen met een partner heeft ook te maken met de financiële bijdrage van de vrouwen. Vaak wordt het inkomen van vrouwen als een tweede inkomen beschouwd, dat makkelijker kan wegvallen als het niet meer nodig is. Bovendien kan het zijn dat partners mekaar uittrede bespoedigen (Elchardus & Cohen, 2003). Vrouwen kunnen geneigd zijn om hun partner te volgen als die met pensioen gaat. En gezien vrouwen gemiddeld twee jaar jonger zijn dan hun partners treden zij in dat geval vroeger uit.

Dat het hebben van een partner en/of kinderen een grote invloed heeft, valt ook af te leiden uit de situatie bij alleenstaanden. Bij de alleenstaanden is er geen verschil tussen vrouwen en mannen. Dat komt vooral omdat alleenstaande vrouwen vaak veel later uittreden dan andere vrouwen, waardoor het verschil met alleenstaande mannen wegvalt. Dat alleenstaande vrouwen langer blijven werken kan in grote mate worden toegeschreven aan de financiële situatie, ze hebben gemiddeld een lager gezinsinkomen dan andere vrouwen. Ook is het werk voor hen in vergelijking met samenwonenden een relatief belangrijke bron van sociale contacten, die ze niet makkelijk opgeven (Elchardus & Cohen, 2003).

Andere factoren die de uittredeleeftijd beïnvloeden

De uittrede uit de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door verschillende factoren. We zagen dat in de eerste plaats leeftijd en geslacht belangrijke verschillen aan het licht brengen. Ook het statuut bepaalt sterk de uittredeleeftijd en het uittredkanaal. Daarnaast wegen financiële factoren door op de uittredebeslissing, alsook de gezinsituatie. Toch zijn er naast deze factoren nog andere elementen die een belangrijke rol spelen, zo blijkt uit ander onderzoek (Elchardus & Cohen, 2003). We willen ze hier nog even overlopen.

In de eerste plaats zijn druk en verplichting vanwege de werkgever mee verantwoordelijk voor een vroege uittrede. Het onderzoek geeft aan dat 40% van alle vrouwen en 45% van alle mannen die tussen 45 en 65 jaar zijn gestopt met werken, verplicht werden. Zij stopten gemiddeld 2,6 jaar vroeger dan personen die de keuze hadden.

Ook het onderbreken van de loopbaan, hetzij door werkloosheid, hetzij om andere redenen, heeft een invloed op de uittrede. Het effect van werkloosheid is beperkt, maar personen die een andere vorm van loopbaanonderbreking hebben gehad, treden later uit. Dit geldt sterker voor mannen dan voor vrouwen. Net zoals loopbaanonderbreking vertraagt ook deeltijds werken aan het eind van de loopbaan de uittrede, wat meer uitgesproken is bij vrouwen. Een geleidelijke exit van de arbeidsmarkt stelt dus de definitieve uittrede uit.

Het positieve effect van een loopbaanonderbreking en deeltijdarbeid op het einde van de loopbaan laat uitschijnen dat een loopbaanbeleid, gericht op het evenrediger spreiden van de werkdruk over de hele loopbaan, een goede zaak is voor het vermijden van een vroege uittrede en het stimuleren van actief ouder worden. Het stelsel van het tijdscrediet, waarin men de loopbaan voltijds of deeltijds kan onderbreken, met haar specifieke accenten voor vijftigplussers, is in die zin een stap vooruit.

Een invloed gaat ook uit van het belang dat men hecht aan de vrije tijd tijdens het pensioen. Wie veel belang hecht aan vrije tijd om zich ten dienste te stellen van de maatschappij, te sporten, hobby's uit te oefenen, te studeren, te reizen of aan culturele activiteiten in het algemeen stopt vroeger met werken.

Tot slot is er nog een kleine invloed van de gezondheidstoestand. Personen die hun gezondheid als slecht omschrijven, treden beduidend vroeger uit. Daarentegen is de invloed van de kwaliteit van het werk (de mate van taak- en tijdsbeheersing en het werken op afwijkende tijden) van weinig belang.

In het onderzoek wordt ook een verband vastgesteld tussen het onderwijsniveau en de uittredeleeftijd: laaggeschoolden stoppen veel vroeger met werken. Maar dit verband wordt volledig verklaard door andere factoren. Laaggeschoolden verdienen minder, voelen zich minder gezond, bekleden meer onzekere statuten en doen werk dat men sneller achter zich laat.

Lijst van afkortingen

ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst
DMFA	Déclaration Multifonctionelle – Multifunctionele Aangifte (een databank van de RSZ – sinds 2003)
EAK	Enquête naar de Arbeidskrachten
Eurostat	Statistical Office of the European Communities
EU	Europese Unie
EU-15	(gemiddelde van) de 15 landen die tot 2003 de Europese Unie vormden
EU-25	(gemiddelde van) de 25 landen van de Europese Unie
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
ILO	International Labour Organisation (Internationale Arbeidsorganisatie)
ISCO	International Standard Classification of Occupations
KSZ	Kruispuntbank Sociale Zekerheid
LFS	Labour Force Survey (Europese overkoepelende enquête op basis van de nationale EAK's)
NIS	Nationaal Instituut voor de Statistiek
PMBA	Panel Mobiliteit Bevolking op Arbeidsleeftijd
PWA	Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RSZ-PPO	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
RVP	Rijksdienst voor Pensioenen
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

Unizo	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VCSPPO	Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen
WAV	(Steunpunt) Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming

Literatuurlijst

- Algemeen Christelijk Vakverbond (2006a). *Wegwijzer sociale wetgeving*, nr. 640, Brussel.
- Algemeen Christelijk Vakverbond (2006b). *Uw loopbaaneinde volgens het Generatiepact*. Speciale uitgave Vakbeweging, nr. 638.
- Appeltans, Wouter, Matheus, Nick & Van Wichelen, Lieven (2005). Vlaamse beleidskeuzes voor werk in 2006. In Steunpunt WAV-SSA, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2005*. Leuven.
- Bourdeaud' hui, Ria, Vanderhaeghe, Stephan & Janssens, Frank (2004). Werkbaar werk: op zoek naar verschillen op de Vlaamse arbeidsmarkt. In Steunpunt WAV-SSA, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2004*. Leuven.
- Draulans, Veerle & Smet, Mieke (2005). Pleidooi voor genderdiversiteit én gelijke kansen. In: *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, nr. 2-3, jg. 15, pp. 129-137.
- Elchardus, Mark & Cohen, Joachim (2003). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 3: de determinanten van de vroege uittrede*. TOR-rapport 2003/11. VUB. Brussel.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2006). *Wegwijs in... de deeltijdse arbeid*. Brochure.
- Goyvaerts, Karin & Desein, Barbara (2004). Vlucht SN 50-plus naar Benidorm, klaar voor vertrek. In: *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, nr. 3, jg. 14, pp. 9-18.
- Herremans, Wim (2005). Iedereen gelijk voor de werkloosheid?, In Steunpunt WAV-SSA, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2005*. Leuven.
- Het Generatiepact, 2005, via <http://premier.fgov.be>
- Jacobs, Thérèse & Lodewijckx, Edith (2004). *Zicht op zorg. Studie van mantelzorg in Vlaanderen in 2003*. CBGS-Werkdocument, 11, Brussel.
- Loyen, Reginald (2005). Vlaanderen: werkzaam en flexibel. In Steunpunt WAV-SSA, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2005*. Leuven.
- Peeters, Anneleen, Gevers, An & Sanders, Debbie (2006). *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2005*. Eindrapport, IDEA Consult, Brussel.
- Regioplan Beleidsonderzoek (2005). *Vergrijzing tegen wil en dank. Voorbeelden van oplossingen in de praktijk*. Eindrapport. Amsterdam.

- Román, Amelia & Schippers, Joop (2005). De gevolgen van vrijwillige en onvrijwillige nonparticipatie voor loopbanen. In: *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, nr. 4, jg. 15, pp. 131-135.
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (2001). *Oud maar niet out! Handleiding voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid*. Brussel.
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (2004a). *De tewerkstelling van oudere werknemers. Ervaringen van Vlaamse HR-managers*. Informatiedossier. Brussel.
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (2004b). *Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. Informatiedossier.
- Theunissen, Gert & Sels, Luc (2006). *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen): een kritisch essay over de sekseloonkloof*. Acco: Leuven.
- Tielens, Maarten & Herremans, Wim (2004). Een oud zeer. In Steunpunt WAV-SSA, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2004*. Leuven.
- Tielens, Maarten (2002a). 50-plussers op en langs de arbeidsmarkt. In Steunpunt WAV-SSA, Jaarreeks 2002, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*. Leuven.
- Tielens, Maarten (2002b). *De zilvervloot, klaar voor het ruime sop? Over het uittredepatroon in Vlaanderen*. WAV-rapport. Steunpunt WAV. Leuven.
- Tielens, Maarten (2003). Mobiliteit tussen werk en niet-werk. In Steunpunt WAV-SSA, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek editie 2003*. Leuven.
- Van Gils, Seppe & Booghmans, Mieke (2004). Over uren. In Steunpunt WAV-SSA, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2004*. Leuven.
- Vandenbroucke, Frank (2006). *Samen voor meer banen: een Vlaams meerbanenplan*. Persbericht maandag 16 januari 2006.
- Vandenbroucke, Geert & Van Mechelen, Natacha (2001). Oud, out? In Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreeks 2001, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*. Leuven.
- Vander Steene, Tom, Sels, Luc, Van Hootegem, Geert, Forrier, Anneleen & De Witte, Hans (2002). *Feiten en cijfers van flexibiliteit. Definities van flexibiliteit en een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht*. WAV-dossier. Steunpunt WAV. Leuven.
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (2005). *Jaarverslag 2005*. Brussel.
- Vermandere, Caroline (2003). Loonspreiding over de sectoren. In Steunpunt WAV-SSA, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek editie 2003*. Leuven.

Colofon

ESF-Agentschap
Departement Werk en Sociale Economie

Gasthuisstraat 31 (9e verdieping), 1000 Brussel
Tel.: +32 (0)2 546 22 34 – Fax: +32 (0)2 546 22 40
www.esf-agentschap.be

ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen en door het investeren in menselijke hulpbronnen.

Samenstelling en Redactie

Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming

Auteurs: Annick Van Woensel, Maarten Tielens, Hann Thoné,
Eef Stevens, Wim Herremans, Caroline Vermandere

E. Van Evenstraat 2C, 3000 Leuven
Tel.: +32 (0)16 32 32 39 – Fax: +32 (0)16 32 32 40
steunpunt@wav.kuleuven.be

Informatie over het Steunpunt WAV:
www.steunpuntwav.be

Contactpersoon:
Annick Van Woensel
Tel.: +32 (0)16 32 32 82
annick.vanwoensel@wav.kuleuven.be

Vormgeving: Magelaan cvba – James & Co
Verantwoordelijke uitgever: ESF-Agentschap
D/2006/10.326/3

Verklarende woordenlijst

Arbeidsmarktpositie: de bevolking wordt ingedeeld in werkenden, werkzoekenden en niet-beroepsactieven. We volgen hierbij de definities van de International Labour Organisation (ILO).

Werkenden (ILO-definitie): personen die in de referentieweek minstens 1 uur betaalde arbeid verricht hebben

Werkzoekenden (ILO-definitie): niet-werkenden die actief naar werk hebben gezocht in een referentieperiode van 4 weken en die binnen de 2 weken een nieuwe job kunnen beginnen, en niet-werkenden die een job hebben gevonden die binnen de 3 maanden begint.

Beroepsactieven (beroepsbevolking): werkenden + werkzoekenden

Niet-beroepsactieven (ILO-definitie): personen die niet tot de werkenden of werkzoekenden behoren

Niet-werkende werkzoekenden: in het deel over de werkloosheid gebruiken we regelmatig de VDAB-definitie van werkzoekenden, namelijk: niet-werkende werkzoekenden die ingeschreven zijn bij de VDAB

Onderwijsniveau – laaggeschoold, middengeschoold, hooggeschoold: het hoogste (in België officieel erkende) diploma dat de persoon heeft behaald. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen laaggeschoold (met maximaal een diploma lager secundair onderwijs), middengeschoold (met een diploma hoger secundair onderwijs) en hooggeschoold (met een diploma hoger of universitair onderwijs).

Sectoren: de primaire sector bestaat uit landbouw en visserij, de secundaire sector uit ontginning, industrie, nutssector en bouw, de tertiaire sector uit de commerciële diensten (zoals handel, horeca, vervoer en bedrijfsdiensten) en de quartaire sector uit niet-commerciële diensten (zoals overheid, onderwijs en gezondheidszorg).

Indicatoren: Werkzaamheidsgraad = $\frac{\text{werkenden}}{\text{bevolking}}$

Werkloosheidsgraad = $\frac{\text{werkzoekenden}}{\text{werkenden} + \text{werkzoekenden}}$

Activiteitsgraad = $\frac{\text{werkenden} + \text{werkzoekenden}}{\text{bevolking}}$