



Steunpunt WAV
Draaischijf voor arbeidsmarktinformatie

De zilvervloot, klaar voor het ruime sop?

Over het uittredepatroon in Vlaanderen

Maarten Tielens

December 2002

WAV-Rapport

Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming
Interuniversitair samenwerkingsverband
E. Van Evenstraat 2 blok C – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpunt@wav.kuleuven.be
www.steunpuntwav.be



Het werkgelegenheidsbeleid volgt sinds enkele jaren het proces van Luxemburg, dat op (middel)lange termijn voor de Europese lidstaten een cijfermatig traject voor de arbeidsmarkt (evoluties) uittekent. De belangrijkste horizontale Europese doelstelling is het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie. Die 'doelstelling van Lissabon' houdt in dat 70% van de Europeanen tussen 15 en 64 jaar aan de slag moet zijn in 2010. Tegelijkertijd moet 60% van de vrouwen en 50% van de 55-plussers aan het werk zijn (Vandenbrande, 2001).¹

Het realiseren van deze laatste doelstelling, 50% van de 55- tot 64-jarigen aan het werk krijgen, lijkt voor Vlaanderen (en bij uitbreiding België) onhaalbaar. Momenteel is van deze groep in Vlaanderen een kwart aan het werk (24,5%), een aandeel dat de jongste jaren slechts licht is gestegen. Deze lage werkzaamheid bij ouderen is een kenmerk van de typische Vlaamse 'samengedrukte loopbaan'. In deze bijdrage beantwoorden we de vraag hoe deze lage werkzaamheid bij Vlaamse ouderen te verklaren is en vragen we ons af of en hoe we ze kunnen 'opkrikken' tot de gevraagde 50%.

1. De zilvervloot: wie zijn de matrozen?

In totaal telt Vlaanderen iets meer dan één miljoen inwoners tussen 50 en 64 jaar. Daarvan verricht zowat 40% betaalde arbeid. De overigen zijn niet (meer) beroepsactief, op een kleine groep werkzoekenden na.

Tabel 1. Werkzaamheidsgraad bij 50- tot 64-jarigen naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau (Vlaams Gewest, België, EU-3, EU-15; 2000-2001)

(%)	2000 Vlaams Gewest	2001			
		Vlaams Gewest	België	EU-3	EU-15
Totaal	39,9	40,1	40,4	50,3	50,6
Man	53,9	53,3	52,7	58,6	61,5
Vrouw	25,8	26,9	28,4	42,1	40,0
50-54 jaar	63,4	65,3	63,6	74,9	71,2
55-59 jaar	40,1	38,2	38,4	54,9	52,8
60-64 jaar	11,2	10,6	11,5	17,6	23,4
Laaggeschoold	29,6	28,6	28,4	39,5	40,2
Middengeschoold	49,3	49,1	49,0	51,3	56,6
Hooggeschoold	62,7	63,9	64,6	69,1	72,7

EU-3: Nederland, Frankrijk en Duitsland

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

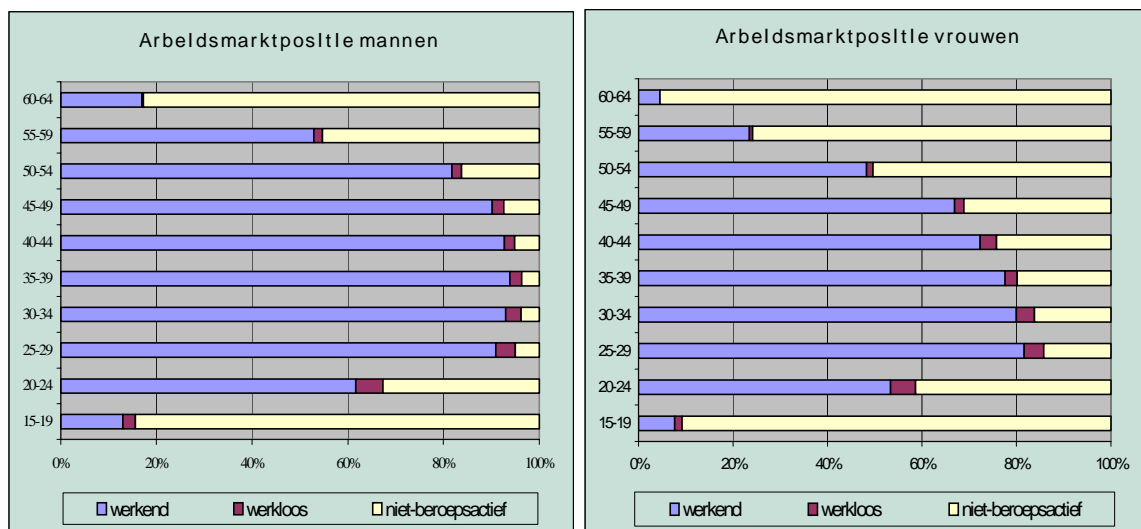
Met een werkzaamheidsgraad (het aandeel van de werkende personen in de bevolking) van 40,1% binnen de leeftijdsgroep 50-64 jaar heeft Vlaanderen een van de laagste werkzaamheidsgraden onder ouderen binnen de Europese Unie. Deze werkzaamheidsgraden variëren zeer sterk: het Europees gemiddelde bedraagt 50,6%, Zweden kent de hoogste werkzaamheidsgraad van meer dan 70%, Nederland 53,9% en voor België bedraagt de werkzaamheid 40,4%. Alleen Italië scoort met 39,2% nog lager (Vandenbroucke & Van Mechelen, 2001).

¹ Het onderzoeksmateriaal voor deze bijdrage werd verzameld in het kader van de werkzaamheden voor VIONA rond arbeidsmarktmonitoring en in het kader van het DWTC-project van de federale overheid, programma sociale cohesie, onderzoeksproject: arbeidsmarkt mobiliteit: meetinstrument.

1.1 Vlaanderen

De gemiddelde werkzaamheidsgraad van 40,1% bij de senioren in Vlaanderen verbergt aanzienlijke verschillen tussen mannen en vrouwen (tabel 1). Ook tussen de leeftijdsgroepen zijn de verschillen groot: van de 50- tot 54-jarigen werkt 65,3%, van de 55- tot 59-jarigen 38,2% en bij de 60- tot 64-jarigen is slechts 10,6% werkzaam. Bekijken we de groep 55- tot 64-jarigen waar Lissabon zich op focust dan wordt duidelijk welke weg Vlaanderen nog heeft af te leggen: in 2001 was slechts 24,5% van die groep werkzaam. Van de mannen werkt 35,3%, van de vrouwen 14,0%. Deze verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen de leeftijdsgroepen wijzen duidelijk op verschillende loopbaanpatronen.

Figuur 1. Arbeidsmarktpositie naar geslacht en leeftijd (Vlaams Gewest; 2001)



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Bij de *mannen* begint het uittredepatroon in de categorie van 50-54 jaar (82% werkenden), maar wordt vooral duidelijk in de categorieën 55-59 jaar, waarvan nog 53% werkt, en 60-64 jaar waarvan nog slechts 17% werkt. Bij de *vrouwen* begint de terugval van het aandeel werkenden vroeger en verloopt ze sneller. De 25- tot 29-jarigen hebben met 82% de hoogste werkzaamheidsgraad. Daarna gaat het aandeel vrouwen met een job alleen maar achteruit. In de leeftijdsgroep van 40-44 jaar is de werkzaamheid al gedaald tot 72%, en in de volgende leeftijdsgroepen versnelt de terugval van de werkzaamheid nog: tot 24% werkenden tussen 55 en 59 jaar en tot minder dan 5% werkenden bij de 60- tot 65-jarigen (Vandenbroucke & Van Mechelen, 2001).

De werkzaamheid van de 50- tot 64-jarigen wordt dus vooral gekelderd door de lage werkzaamheid bij de 60-plussers waarvan slechts één op tien werkzaam is. Deze lage werkzaamheid is echter niet zo verwonderlijk. Ten eerste zitten in de leeftijdscategorie van de 60-plussers veel personen die *op rustpensioen* zijn. Veel vrouwen ouder dan 60 jaar hebben de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.² Dat heeft een groot effect op de globale werkzaamheidsgraad van ouderen. Beschouwen we bij wijze van oefening andere arbeidsleeftijdsgrenzen, 50-64 jaar voor mannen en 50-60 jaar voor vrouwen, dan stijgt het aandeel werkenden van 40% naar 47%, wat al heel wat dichterbij het Europees gemiddelde ligt (Malfait, 2002). Ten tweede kan men na een loopbaan

² De wettelijke rustpensioenleeftijd voor vrouwen heeft lange tijd op 60 jaar gestaan. Momenteel bedraagt die 62 jaar, en ze wordt geleidelijk opgetrokken tot 65 jaar voor pensioenen die beginnen vanaf 2009.

van 45 jaar voor mannen en 42 jaar voor vrouwen volwaardig op rustpensioen. Aan die voorwaarde wordt door heel wat 60-plussers voldaan, gezien velen onder hen vroeg op de arbeidsmarkt zijn ingetreden. Bepaalde werknemers kunnen op volwaardig rustpensioen na een kortere loopbaan (bv. mijnwerkers, leerkrachten, militairen,...).

In de tweede plaats is er een *historische achtergrond*: het mannelijke kostwinnersmodel, waarbij de man betaalde arbeid verricht en de vrouw onbetaalde zorg voor haar rekening neemt, heeft in Vlaanderen redelijk lang stand gehouden (Van Wichelen, 2000). Bij de 50-plussers zitten dus (huis)vrouwen die zich nooit of slechts zeer beperkt op de arbeidsmarkt hebben begeven. Vanaf de jaren '70 begint de arbeidsparticipatie bij vrouwen sterk toe te nemen. Die cohorte komt sinds enkele jaren in de leeftijdsgroep van de 50-plussers waardoor de laatste jaren de participatie bij vrouwelijke 50-plussers is toegenomen.

Ten derde zijn er mensen die *vervroegd* de arbeidsmarkt verlaten, vrijwillig of onvrijwillig. Dat kan bijvoorbeeld via het stelsel van brugpensioen voor ontslagen werknemers en via de vrijstelling van inschrijving als werkzoekende voor oudere werklozen. Daarnaast kunnen mannen en vrouwen vanaf 60 jaar op vervroegd pensioen na een loopbaan van 35 jaar.

Bovendien valt voor vele ouderen een *financiële druk* weg wanneer de kinderen het huis verlaten, wat de drempel om te stoppen met werken gevoelig verlaagt. Een opmerkelijke vaststelling is dat we het lage werkzaamheidspeil van de Vlaamse 50-plussers enkel aantreffen bij ouderen zonder inwonende kinderen (tabel 2): zowel alleenstaanden als koppels zonder inwonende kinderen tellen een aandeel werkenden dat tot de laagste in Europa behoort. Bij ouderen die nog inwonende kinderen hebben, vinden we deze beperkte arbeidsdeelname geenszins terug: oudere Vlaamse vrouwen met kinderen behalen in Europees perspectief een behoorlijk werkzaamheidspeil en bij de oudere Vlaamse mannen met kinderen ligt het aandeel werkenden zelfs hoger dan gemiddeld in Europa (Geurts, 2003: 139-156).

Tabel 2. Werkzaamheidsgraad van ouderen naar geslacht en gezinspositie (Vlaams Gewest en EU-11; 2000)

(%)	Alleenstaand		Met partner		Met partner en kinderen		Eenoudergezin
	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Vlaams Gewest	29,0	38,1	18,3	39,9	43,3	83,7	59,7
EU-11	38,9	49,3	34,9	52,9	37,5	70,1	43,9

EU-11: EU-15 exclusief Luxemburg, Zweden, Finland en Denemarken

Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

Tot slot staan we nog even stil bij de invloed van het onderwijsniveau op de werkzaamheid. Het is vooral de bijzonder lage werkzaamheidsgraad onder de laaggeschoolde 50-plussers die de globale werkzaamheid onder de ouderen op arbeidsleeftijd 'drukt': slechts 29% van hen is werkzaam tegenover 64% bij de hooggeschoolde 50-plussers. En vooralsnog zijn de laaggeschoolden in de meerderheid (57%) onder de bevolking tussen 50 en 64 jaar; een minderheid (18%) is hooggeschoold.

1.2 Vlaanderen in Europa

We zien dat de werkzaamheidsgraad bij ouderen in Vlaanderen ver onder het Europees gemiddelde ligt (tabel 1). Uit een studie van de Europese Commissie blijkt dat de gemiddelde leeftijd van uittrede varieert (afhankelijk van de gebruikte methode) voor Europa tussen 57,7 jaar en 60,9 jaar. Het valt op dat België telkens bijna drie jaar onder dat Europees gemiddelde zit: de uittredeleeftijd in België varieert van 54,3 tot 58,4 jaar (European Commission, 2002). Een vroege uittrede is dus

geen typisch 'Belgisch' fenomeen: ook elders in Europa daalt de werkzaamheid naarmate de leeftijd stijgt, maar in België/Vlaanderen stelt deze problematiek zich extra scherp.

In vergelijking met Europa wordt Vlaanderen echter niet alleen gekenmerkt door een vroege uitrede, maar ook door een late intrede op de arbeidsmarkt. Ook in de jongste leeftijdsklassen ligt het aandeel werkenden in de bevolking heel wat onder het Europees gemiddelde. Vlaamse jongeren kiezen ervoor om eerst de hele schoolloopbaan te doorlopen en vervolgens pas de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Het combineren van school en werk komt zeer weinig voor. De middelste leeftijdscategorie behoort daarentegen tot de koplopers van het Europese peloton. Indien de werkzaamheidsgraad niet enkel bepaald wordt door het aandeel werkenden, maar ook door het gemiddeld aantal uren dat die werkenden per week presteren (dit is de werkzaamheidsgraad in voltijds equivalenten), is het mogelijk enkele belangrijke accenten te leggen.

Tabel 3. Werkzaamheidsgraad in personen en in voltijds equivalenten van de 15- tot 64-jarigen naar leeftijd (Vlaams Gewest, België, Nederland, EU-3, EU-15; 2001)

	Vlaams Gewest	België	Nederland	EU-3	EU-15
Totaal Personen	63,4	59,9	74,1	65,5	63,8
VTE	66,1	61,7	63,5	64,3	65,1
Leeftijd (Personen)					
15-24	34,5	29,7	70,4	42,0	40,3
25-49	84,0	79,0	84,5	80,7	78,1
50-64	40,1	40,4	53,9	50,3	50,6
Leeftijd (VTE)					
15-24	34,1	28,7	43,6	37,5	37,6
25-49	88,0	81,7	77,1	79,8	80,7
50-64	42,3	42,2	47,5	50,0	52,1

EU-3: Nederland, Frankrijk en Duitsland

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

Met 66,1% heeft Vlaanderen een hogere werkzaamheidsgraad in voltijdse jobs (voltijds equivalenten of VTE) dan de drie buurlanden en het Europees gemiddelde (Van Gils, 2002a). Vooral het verschil met Nederland valt op. Gemeten in personen ligt het aandeel werkenden in Nederland ongeveer tien procentpunten hoger dan in Vlaanderen, maar in voltijds equivalenten haalt Vlaanderen de hoogste score. Verder blijkt uit deze tabel dat er in Vlaanderen vooralsnog weinig sprake is van een 'ontspannen arbeidsbestel'. De 'samengedrukte loopbaan' blijkt daarentegen nog sterk ingeburgerd. In de jongste en oudste leeftijdscategorieën ligt de werkzaamheidsgraad in voltijdse jobs in Vlaanderen relatief laag. Maar bij de middelste groep ligt die heel wat boven het Europees gemiddelde. De reden hiervoor ligt niet enkel in het groot aandeel werkenden in deze leeftijdscategorie. De Vlaamse 25- tot 49-jarigen presteren gemiddeld ook meer uren per week (Van Gils, 2002a).

2. Op weg naar de veilige haven

De klassieke welvaartsstaat creëerde de mogelijkheid voor 50-plussers om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten (vrijwillig of onvrijwillig), de actieve welvaartsstaat wil meer 50-plussers aan het werk. Een van de belangrijkste oorzaken van deze beleidsomzwaai is de noodzaak om een gezonde economische structuur voor de welvaartsstaat te behouden (Van den Langenbergh, 2000). In wat volgt belichten we twee stelsels waarlangs 50-plussers de arbeidsmarkt kunnen verlaten en kijken we hoe het gebruik hiervan evolueert.

2.1 Het conventioneel brugpensioen

Halverwege de jaren zeventig, op het moment dat er belangrijke herstructureringen in de industrie-sector werden doorgevoerd, sloten de sociale partners een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een 'brugpensioenstelsel'³ voor de werknemers werd vastgesteld. Oorspronkelijk profileert dit stelsel zich als een vorm van sociale aanpak van de werkloosheid. Men gaat er immers van uit dat, wanneer het ondernemingen in herstructurering of moeilijkheden betreft, het verkieselijk is het vertrek van de oudere werknemers onder behoorlijke voorwaarden te bevorderen om 'jongere werknemers aan het werk te kunnen houden' (Federaal Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid, 2000: 185-190). Dit is een vergelijkbare overweging als die welke indertijd in Nederland gold bij de introductie van regelingen voor vervroegde uittreding (VUT). Vandaag is het brugpensioenstelsel veeleer een sociale begeleidingsmaatregel van de ontslagen werknemers (vaak in het raam van een vreedzame invoering van nieuwe productiemethodes), en een vervroegde pensionering waarop de werknemer aanspraak maakt (Federaal Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid, 2000: 102-105). Vakorganisaties waren geneigd om - met de goedkeuring van de werkgevers - brugpensioenen als een individueel recht voor werknemers door te drukken bij de onderhandelingen (Federaal Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid, 2000: 185-190), o.a. als middel om het hoofd te bieden of om te ontsnappen aan de steeds toenemende druk en stress op het werk. Voor werkgevers (zowel bedrijven als de overheid) is het vaak een financieel interessante en een sociaal aanvaarde manier om afvloeiingen te doen in het kader van herstructureringen of herorganisaties (denk aan bekende 'cases' als Belgacom, de federale en Vlaamse administraties en recent Sabena, De Post en Ford).

De cijfers over het aantal conventioneel bruggepensioneerden tonen een stijging tot begin jaren negentig, vervolgens zien we een stabilisatie en vanaf '96-'97 neemt het aantal gestadig af. Op het toppunt in 1996 waren er ongeveer 89 000 bruggepensioneerden in Vlaanderen, in 2001 nog bijna 72 000 (tabel 4). Absolute aantallen zeggen niet alles, evoluties in de bevolking kunnen er immers invloed op hebben. Daarom is het interessant om te kijken naar het aandeel van de bevolking van 50 tot 64 jaar dat op conventioneel brugpensioen is. In 1996 was 9% van de Vlaamse ouderen op brugpensioen. Dat aandeel daalt tot 6,9% in 2001. Het stelsel boet dus duidelijk aan populariteit in (omdat de toekenningsvoorwaarden werden verstrengd). In de tweede helft van 2002 is het aantal bruggepensioneerden voor het eerst sinds lang terug gestegen ten gevolge van de vele herstructureringen en de daarmee gepaard gaande afvloeiingen van ouderen. In tijden van laagconjunctuur herleeft het gebruik van het brugpensioenstelsel.

Tabel 4. Aantal conventioneel bruggepensioneerden en aandeel in de totale bevolking tussen 50 en 64 jaar (Vlaams Gewest; 1999-2001)

	1999	2000	2001			
	(%)	(%)	Totaal (%)	Man (%)	Vrouw (%)	
50-54 jaar	1,2	1,1	0,9	3 600	1,5	0,3
55-59 jaar	8,6	7,6	7,3	23 530	11,8	2,7
60-64 jaar	14,2	14,3	14,0	44 490	26,3	2,2
50-64 jaar	7,6	7,2	6,9	71 620	12,1	1,6

De verdeling naar geslacht is een raming op basis van de verdeling naar geslacht op het niveau van België. Deze verdeling komt sterk overeen met de verdeling in het Vlaams Gewest, gezien 66% van de bruggepensioneerden in 2001 inwoner van het Vlaams Gewest was.

Bron: RVA, NIS Bevolkingsstatistieken (Bewerking Steunpunt WAV)

³ Het stelsel van brugpensioen is niet hetzelfde als 'vervroegd pensioen'. In alle pensioenstelsels kan men vanaf 60 jaar vervroegd met pensioen gaan. In dat geval gaat het om vervroegde pensionering en de rechthebbenden ontvangen een 'pensioen', dat evenwel kleiner is dan dat waarop de werknemer aanspraak zou maken indien hij zijn loopbaan tot zijn 65ste had voortgezet. (Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2000)

Het aandeel bruggepensioneerden stijgt met de leeftijd: bij de 50- tot 54-jarigen is nog geen 1% op brugpensioenen, bij de 60- tot 64-jarigen loopt dat op tot 14%. Ook in absolute cijfers neemt deze oudste groep de grootste brok voor haar rekening: 62% van de bruggepensioneerden is ouder dan 60 jaar. Dat is logisch gezien de normale minimumleeftijd om op brugpensioenen te kunnen gaan 60 jaar is. Vele sectorale en bedrijfs-CAO's hebben de brugpensioenleeftijd bovendien vastgelegd op 58 jaar. Bedrijven in moeilijkheden of herstructurering kunnen een verdere verlaging van de gerechtigde leeftijd bekomen.

Deze aandelen verbergen echter grote verschillen tussen mannen en vrouwen. De mannen nemen bijna 90% van de brugpensioenen voor hun rekening. Dit overwicht van mannen is historisch gegroeid: aanvankelijk was het stelsel van brugpensioenen op de leest geschoeid van de (mannelijke) industriële sectoren, waar zware arbeid werd verricht. Bij de globale groep oudere mannen is 12% op brugpensioenen. In de leeftijdsgroep van de 50- tot 54-jarigen is dat maar 1,5% (het gaat om ongeveer 3 000 personen), van de 60- tot 64-jarige mannen is een op vier op brugpensioenen (ongeveer 40 000 personen). Brugpensioenen is dus vooral een zaak van de mannelijke 60-plussers.

Vaak wordt met een beschuldigende vinger gewezen naar het brugpensioenstelsel als grote oorzaak van de lage werkzaamheid bij ouderen. Voorgaande cijfers moeten deze beschuldiging echter enigzins nuanceren. Het brugpensioen heeft inderdaad een neerdrukkende invloed op de werkzaamheid, vooral bij mannelijke 60-plussers. In de theoretische veronderstelling dat al de mannelijke bruggepensioneerden nog zouden werken indien het stelsel niet bestond dan halen de mannelijke 50-plussers een werkzaamheidsgraad van 65,4%, iets boven het Europees gemiddelde. Maar zoals we eerder zagen is de lage werkzaamheid bij ouderen in het algemeen grotendeels een gevolg van de lage werkzaamheid bij vrouwen ouder dan 55 jaar. En daar is de invloed van het brugpensioen zeer beperkt.

2.2 Vrijstelling voor oudere werklozen

De werklozen van 50 jaar en ouder die sedert een jaar zonder baan zitten, konden tot 1 juli 2002 een aanvraag indienen om het statuut van 'oudere werkloze' te bekomen. Zij worden dan vrijgesteld van de verplichting om zich als werkzoekende in te schrijven (Federaal Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid, 2000: 109-112). Deze oudere werklozen moeten zich, net zoals bruggepensioneerden, niet meer aanbieden op de arbeidsmarkt. De recente verstrenging van de voorwaarden (vanaf juli 2002)⁴ om dit statuut te verwerven zal vermoedelijk geen groot positief effect op de werkzaamheidsgraad ressorteren maar zal deze groep werkloze ouderen terug zichtbaar maken in de werkloosheidsstatistieken (omdat ze in de officiële werkloosheidsstatistieken blijven zitten).

Het aantal vrijgestelde oudere werklozen is na een voortdurende stijging tot in 1989 gestabiliseerd rond 40 000 in Vlaanderen. Vanaf 1995 zorgde een verlaging van de leeftijdsgrens van 55 jaar naar 50 jaar voor een sterke stijging. In 2001 zijn er 86 000 vrijgestelde oudere werklozen (tabel 5). De laatste jaren is de stijging wel afgenomen en in de toekomst zal de instroom in dit stelsel vermoedelijk nog verder afnemen gezien de verstrenging van de voorwaarden.

⁴ Een vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kan enkel nog bekomen worden door personen die minstens 58 jaar zijn (de leeftijd wordt stelselmatig opgetrokken tot 58 jaar op 1 juli 2004), of door personen die minstens 50 jaar zijn, een jaar werkloos zijn én kunnen terugkijken op een beroepsverleden van 38 jaar (het beroepsverleden wordt stelselmatig opgetrokken tot 38 jaar op 1 juli 2004).

Tabel 5. Aantal vrijgestelde oudere werklozen en aandeel in de totale bevolking tussen 50 en 64 jaar (Vlaams Gewest; 1995-2001)

	1999 (%)	2000 (%)	2001 (%)	2001 (n)
Man	8,6	8,6	8,6	44 840
Vrouw	6,9	7,4	7,9	41 160
Totaal	7,7	8,0	8,3	86 000

Bron: RVA, NIS Bevolkingsstatistieken (Bewerking Steunpunt WAV)

Het aandeel vrijgestelden is op zes jaar tijd verdubbeld: in 1995 was 4,2% van de ouderen in Vlaanderen een vrijgestelde oudere werkloze; in 2001 is dat 8,3%. Het aandeel vrijgestelde ouderen ligt momenteel dus hoger dan het aandeel bruggepensioneerden in de bevolking. Opmerkelijk is dat vooral de vrouwen de laatste jaren sterk stijgen (van 6,9% tot 7,9%), terwijl de mannen sinds 1999 constant blijven. In 2001 ligt het aandeel vrijgestelden bij de mannen niet meer veel hoger dan bij de vrouwen. Tegelijkertijd met de daling van het aantal bruggepensioneerden zien we dus een toename van het aantal vrijgestelde werklozen, zodat het aandeel 50- tot 64-jarigen dat de arbeidsmarkt verlaat via een van deze twee stelsels al enkele jaren contant blijft rond 15%.⁵

3. Aan wal blijven of kiezen voor de zee?

De globale doelstelling van Lissabon luidt dat “de lidstaten de kansen op werk moeten vergroten en passende prikkels geven *aan iedereen die bereid is betaald werk te verrichten*, teneinde de doelstelling van volledige werkgelegenheid te verwezenlijken; (...) Daartoe dienen de lidstaten nationale doelstellingen vast te stellen om de arbeidsparticipatie te verhogen teneinde bij te dragen tot de algemene Europese doelstellingen: (...) tegen 2010 een algemene arbeidsparticipatie bereiken van 70% (...) tegen 2010 een arbeidsparticipatie voor ouderen (55-64 jaar) van 50% bereiken”.

Binnen Vlaanderen bestaat een zekere contradictie in deze onderrichting. Enerzijds is er de ambitie om iedereen die *wil* werken een job te geven. Wanneer het de bevolking tussen 55 en 64 jaar gevraagd wordt, komt dit neer op maximaal 27,4% (bron: NIS Enquête naar Arbeidskrachten). Anderzijds geeft men aan dat het de ambitie van de lidstaten moet zijn om een werkzaamheidsgraad van 50% te realiseren bij de groep van 55- tot 64-jarigen (Vandenbrande, 2001). Dit betekent in concreto dat er heel wat ouderen ‘tegen hun wil’ zullen moeten werken

Twee opmerkingen moeten hieromtrent gemaakt worden. Ten eerste ontbreekt in de Enquête naar de Arbeidskrachten informatie over de arbeidswens van (brug)gepensioneerden (24,9% van de oudere bevolking). Er wordt verondersteld dat de arbeidswens bij deze groep afwezig is. Ten tweede gaat het hier enkel om personen die in de *huidige* omstandigheden nog aangeven aan het werk te willen. Er zijn natuurlijk ook nog personen die tot de arbeidsmarkt aangetrokken kunnen worden mits een *grondige verandering* van de arbeidsmarktcontext, hetgeen een proces van jaren is. Met verandering van de arbeidsmarktcontext bedoelen we niet een verbetering van het economisch klimaat. Een verandering van arbeidsmarktcontext kan bijvoorbeeld een uitbreiding van de mogelijkheden voor kinderopvang zijn, of het financieel aantrekkelijker maken van woon-werkverplaatsing, ed.

⁵ In het verleden gebeurde het dat het stelsel van vrijgestelde oudere werklozen door ondernemingen werd gebruikt als een alternatief brugpensioenstelsel. Dit mechanisme staat bekend als ‘Canada Dry’: aan de ontslagen werknemer wordt, buiten het wettelijk kader, een aanvulling aangeboden op de werkloosheidsuitkering, die in het stelsel van vrijgestelde ouderen sowieso al hoger ligt dan de gebruikelijke werkloosheidsuitkering (Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2001: 188).

De doelstelling is niet enkel contradictorisch, ze is ook onrealistisch. Prognoses wijzen uit dat, bij ongewijzigd beleid, het aandeel werkende 55-plussers tegen 2010 iets meer dan 30% zal bedragen (Van Gils, 2002b). Om de norm te halen zouden er jaarlijks zo'n 25 800 werkenden tussen 55 en 64 jaar moeten bijkomen. In principe zijn twee beleidssporen denkbaar om dit te bereiken. De eerste is het (terug) aan het werk krijgen van oudere niet-beroepsactieven. Een tweede is de huidige generatie werkenden, vooral de huidige 50- tot 55-jarigen, langer aan het werk te houden.

Met betrekking tot het eerste spoor constateren we dat van de ruim 320 000 niet-beroepsactieve 50-plussers die niet op (brug)pensioen zijn nog geen 15 000 personen (of 2%) verklaren dat zij willen werken (Vandenbrande, 2001). De arbeidsmarktreserve in de oudere leeftijdscategorie lijkt dus zeer beperkt. Dat hoeft ook niet te verwonderen: de feitelijke situatie van deze mensen laat vaak niet toe de stap naar de arbeidsmarkt (opnieuw) te zetten. Het gaat hier immers voornamelijk personen die instaan voor hun huishouden en zich vaak beperkt op de arbeidsmarkt hebben begeven (17,7% van de ouderen) en om personen die medisch niet meer geschikt zijn om te werken (6,7% van de oudere bevolking).

Met betrekking tot het tweede spoor hebben we reeds aangetoond dat Vlaanderen gekenmerkt wordt door een samengedrukte loopbaan waarin tussen het 25ste en 49ste levensjaar een hoger dan gemiddeld aantal uren wordt gepresteerd, hetgeen de arbeidswens op latere leeftijd kan beperken. Dit tweede spoor betekent in feite dat het loopbaanpatroon moet worden gewijzigd. We zien wel dat het aandeel werkenden onder de ouderen de laatste jaren traag maar zeker toeneemt, maar op dergelijk korte termijn, tegen 2010, is het wijzigen van het verankerde loopbaanpatroon onhaalbaar.

Toch moet het mogelijk zijn om de werkzaamheid bij ouderen te verhogen. Maar dat is eerder een langetermijnperspectief. Met de aankomende cohorten hooggeschoolde mannen en vrouwen, die beide een zeer hoge werkzaamheidsgraad hebben en waarvan het gewicht in aantal binnen de populatie 50-plussers zal toenemen, kunnen we verwachten dat de werkzaamheidsgraad bij de 50-plussers de komende jaren sowieso zal toenemen (Malfait, 2002).

4. De uittrede uitstellen, door af en toe een bunkerstop?

In het licht van de demografische ontwikkelingen en de snelheid waarmee de economie, de technologie en de kennisbehoeften voor de arbeidsmarkt veranderen en internationaliseren, is het inzicht gegroeid dat een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid gericht op maximale arbeidsmarkt-participatie slechts kans van slagen heeft wanneer het de participatie van mensen kan afstemmen op hun persoonlijke levensloop. Dit impliceert dat mensen vaker gedurende bepaalde fasen van de loopbaan overschakelen op deeltijdarbeid, of zelfs de arbeid tijdelijk verlaten om zich bij te scholen of meer tijd te spenderen aan het gezinsleven of aan activiteiten in de private sfeer. Voor Vlaanderen impliceert dit dat de typische 'samengedrukte loopbaan' wordt uitgerokken. Tot nog toe is er echter geen wetenschappelijke ondersteuning voor de stelling dat het loopbaaneinde wordt uitgesteld door de participatie van mensen af te stemmen op de levensloop.

Deze visie op het arbeidsbestel kadert in het concept van de 'transitionele arbeidsmarkt' van G. Schmid die stelt dat het traditionele beleid te sterk de nadruk heeft gelegd op de groei en het vergroten van het aantal werkende personen. Deze strategie moet plaatsmaken voor een kwalitatieve groeistrategie, waarbij wordt voorgesteld om arrangementen uit te bouwen die de overgangen tussen werk, werkloosheid, onderwijs en niet-beroepsactiviteit versoepelen (Muffels, 2001). In wat volgt belichten we twee dergelijke arrangementen: de loopbaanonderbreking/tijdskrediet en de deeltijdarbeid en we bekijken of het gebruik van beide stelsels inderdaad toeneemt.

4.1 Loopbaanonderbreking

Deze maatregel laat toe dat werknemers om gelijk welke reden hun beroepsactiviteit kunnen schorsen of hun arbeidsprestaties verminderen, met toekenning van een uitkering en behoud van de socialezekerheidsrechten (Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2000: 113-121). Bij de 50-plussers kan dit stelsel gezien worden als een mogelijkheid om de loopbaan geleidelijk af te bouwen. Het bestaat reeds sinds de jaren tachtig. Maar het is pas sinds enkele jaren dat de populariteit ervan stijgt.

In 1995 telde Vlaanderen ongeveer 32 300 loopbaanonderbrekers, in 2001 is dat opgelopen tot 77 500 (tabel 6). Slechts drie op tien loopbaanonderbrekers zijn ouder dan 50 jaar. Van de werkende bevolking tussen 15 en 64 jaar is in 2001 3,1% in loopbaanonderbreking; in 1995 was dat nog maar 1,4%. Bij de 50-plussers ligt dat aandeel op 6,0%, bij de 25- tot 49-jarigen op 2,5%. Hoewel het op basis van de absolute aantallen lijkt dat loopbaanonderbreking vooral een zaak is voor de middelste leeftijdsgroep, zien we dat de ouderen er proportioneel meer gebruik van maken.

Tabel 6. Aantal loopbaanonderbrekers en aandeel in de werkende bevolking (Vlaams Gewest; 2001)

		(n)	(%)
Vrouwen	15-64 jaar	63 420	6,0
	15-49 jaar	46 420	5,1
	50-64 jaar	17 000	12,2
Mannen	15-64 jaar	14 050	1,0
	15-49 jaar	5 840	0,5
	50-64 jaar	8 210	3,0
Totaal	15-64 jaar	77 470	3,1
	15-49 jaar	52 260	2,5
	50-64 jaar	25 210	6,0

Bron: RVA, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Daarbovenop komt ook nog een sterk verschil tussen mannen en vrouwen. Loopbaanonderbreking is in hoofdzaak een vrouwelijke aangelegenheid: negen op tien loopbaanonderbrekingen bij de 52- tot 49-jarigen worden ingevuld door een vrouw. Bij de 50-plussers zijn zeven op tien loopbaanonderbrekers vrouwen, en is het aandeel mannen dus duidelijk groter dan bij de middengroep. Vertalen we dat naar het aandeel loopbaanonderbrekers ten opzichte van de werkende bevolking, dan valt vooral het hoge aandeel bij de oudere vrouwen op: 12,2%. Dat ligt vier keer zo hoog als het aandeel bij de mannelijke 50-plussers. Ook bij de middengroep scoren de vrouwen opmerkelijk hoger dan de mannen. Het stelsel van loopbaanonderbreking is dus duidelijk het populairst bij 50-plussers en bij vrouwen, a fortiori bij oudere vrouwen.

We zien dat *bij de ouderen* vooral de stelsels voor vermindering van prestaties in trek zijn: 71% van de loopbaanonderbrekingen is een vermindering van 1/2 van de prestaties, 15% kiest voor een vermindering van 1/5 van de prestaties en slechts 10% kiest voor een volledige onderbreking van de (voltijdse of deeltijdse) prestatie. Er zijn echter belangrijke verschillen tussen mannen en vrouwen waar te nemen (tabel 7). Bij de vrouwen is de voorkeur voor een halftijdse onderbreking meer uitgesproken; mannen kiezen vaker dan vrouwen voor een vermindering van 1/5 van de prestaties. De 25- tot 49-jarigen kiezen vaker voor een volledige onderbreking, vooral de mannen. De vrouwen onderbreken hun prestaties vaker halftijds dan hun mannelijke collega's.

Tabel 7. Aandelen van de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking (Vlaams Gewest; 2001)

(%)		Volledige onderbreking		Vermindering van prestaties			
		Voltijds	Deeltijds	1/5de	1/4de en 1/3de	1/2de	
Vrouwen	<50 jaar	18,8	13,5	20,0	8,3	38,6	100
	>50 jaar	5,4	4,7	9,5	3,4	76,9	100
Mannen	<50 jaar	41,6	4,2	27,5	4,6	22,1	100
	>50 jaar	10,0	0,4	27,1	3,4	59,1	100

Bron: RVA (Bewerking Steunpunt WAV)

Er zijn verschuivingen zichtbaar in de rangorde van populariteit. Algemeen stellen we vast dat het *aandeel volledige onderbrekingen en verminderingen tot een halftijdse prestatie daalt*. Het stelsel dat het meest aan populariteit wint is de *vermindering van 1/5 van de prestaties*. Door de uitkeringen blijft het loonverlies vaak redelijk beperkt. Zeker voor 50-plussers waarvoor de uitkering dubbel zo hoog is als voor anderen. Bijgevolg wordt de drempel verlaagd om van dit stelsel gebruik te maken en zo het einde van de loopbaan te verlichten of tijdens de loopbaan af en toe even uit te blazen.

Sinds 2002 is het stelsel van loopbaanonderbreking hervormd tot het tijdskrediet. De eerste cijfers over het tijdskrediet wijzen ook op de populariteit van de 1/5de vermindering. Binnen het stelsel van het tijdskrediet bestaat er specifiek voor 50-plussers de mogelijkheid om de loopbaan met 1/5de of tot halftijds te verminderen tot aan de pensioenleeftijd (net zoals dat het geval was in het stelsel van de loopbaanonderbreking). In december 2002 zijn er ongeveer 11 000 personen in de privé-sector in het Vlaams Gewest die daar gebruik van maken; 7 000 daarvan kiezen voor de 1/5de vermindering van de loopbaan. Bovendien zien we dat de 50-plussers in deze specifieke stelsels 38% uitmaken van het totaal aantal personen tussen 15 en 64 jaar die gebruik maken van het tijdskrediet. In 2001 vormden de 1/5de en halftijdse vermindering door 50-plussers nog maar 30% van het totaal aantal loopbaanonderbrekers. Tijdskrediet lijkt meer dan loopbaanonderbreking een zaak van 50-plussers te worden. De populariteit van flexibele tijdsarrangementen wint dus veld zowel bij de 25- tot 49-jarigen als de 50-plussers. Volledigheidshalve moeten we aanstippen dat een analyse naar onderwijsniveau niet is gebeurd. Het is denkbaar dat deze 'tijdsarrangementen' vooral op maat van de midden- en hoger opgeleiden zijn geschreven en dat voor lager opgeleiden (en bijgevolg kleinere verdieners) full-time werken een economische noodzaak blijft. Een studie van IDEA Consult wees uit dat wie loopbaanonderbreking neemt gemiddeld gezien hooggeschoold is (Devisscher en Peeters, 2001).

4.2 Deeltijdarbeid

We zien dat deeltijdarbeid de laatste jaren gestadig toeneemt. We doen geen uitspraak over het vrijwillige dan wel onvrijwillige karakter van de deeltijdarbeid. Van de 50-plussers werkte in 1995 ongeveer één op tien deeltijds, in 2001 is dat ongeveer twee op tien. Ook de 25- tot 49-jarigen werken meer deeltijds: van anderhalf op tien in 1995 tot twee op tien in 2001.

Tabel 8. Aandeel deeltijdarbeid onder de loontrekkenden (Vlaams Gewest; 2001)

(%)	25-49 jaar	50-64 jaar
Vrouwen	41,2	52,3
Mannen	3,1	7,7
Totaal	20,4	22,6

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Net zoals bij de loopbaanonderbrekingen is deeltijdarbeid voornamelijk een vrouwenzaak: ongeveer vijf op tien Vlaamse vrouwen ouder dan 50 jaar werken deeltijds, tegenover minder dan één op tien bij de mannen (tabel 8). Dit verschil tussen de seksen manifesteert zich ook in de middelste leeftijdsgroep: vier op tien vrouwen werken deeltijds, bij de mannen wordt nauwelijks deeltijds gewerkt (ongeveer 3%). De Vlaamse vrouwen werken meer deeltijds dan gemiddeld in Europa. In Nederland wordt nog meer deeltijds gewerkt: van de Nederlandse oudere vrouwen werkt acht op tien deeltijds, bij de 25- tot 49-jarigen is dat zeven op tien. Ook de Vlaamse mannen werken minder deeltijds dan de Nederlanders: twee op tien oudere Nederlandse mannen werkt deeltijds, bij de middengroep is dat één op tien.

De sterkste stijging de voorbije jaren wordt dan ook door de vrouwen gerealiseerd, vooral de groep 50- tot 54-jarigen, maar ook de 40- tot 49-jarigen. Toch zien we dat ook de oudere mannen een sterke stijging vertonen. Deeltijdarbeid aan het einde van de loopbaan neemt dus toe, zowel bij vrouwen als bij mannen.

4.3 Collectieve transitie op de arbeidsmarkt

Een transitionele arbeidsmarkt gaat er vanuit dat individuen op een arbeidsmarkt een sterke dynamiek zullen ontplooiën. Schoolverlaters of mensen die een opleiding achter de rug hebben komen de arbeidsmarkt op, pensioengerechtigden verlaten deze, sommige loontrekkenden trekken zich (tijdelijk) terug, anderen verliezen tegen hun zin hun job en worden werkloos, nog anderen veranderen vrijwillig van werk. Al deze stromen vatten we samen onder de brede noemer 'mobiliteit' (Steunpunt WAV, 1999: 151). Dit dynamisch gedrag kunnen we niet alleen onderzoeken door de populariteit van specifieke tijdsarrangementen te analyseren, maar ook door de collectieve 'transities' op de arbeidsmarkt tussen de verschillende segmenten te bestuderen.

De Eurostat Labour Force Survey (LFS) of de NIS Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) is een van de bronnen waarmee mobiliteit kan worden in kaart gebracht, zij het met beperkingen. In de enquête antwoorden de respondenten op twee vragen: 'wat is de arbeidsmarktpositie op dit ogenblik?' en 'wat was de positie één jaar geleden?'. De combinatie van deze twee antwoorden biedt een beeld op de mobiliteit op de arbeidsmarkt. In wat volgt bekijken we op basis van deze bron hoe mobiel de Belgen zijn op de arbeidsmarkt en we vergelijken de verschillende leeftijdsgroepen. We doen dit voor België, en niet voor Vlaanderen, om de analysecellen groot genoeg te houden en zo de betrouwbaarheid te vrijwaren.

De belangrijkste vaststelling is dat mobiliteit *op jaarbasis* een eerder beperkt fenomeen is. Bij de middenste leeftijdsgroep (25-49 jaar) veranderde 7,1% van segment; bij de ouderen slechts 5,1% (tabel 9). Hierbij moet worden opgemerkt dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt onderschat wordt om verschillende redenen.⁶ Ook uit analyses voor voorgaande jaren blijkt dat de mobiliteit beperkt is. Er is geen wezenlijke toename van de mobiliteit waarneembaar. In 1993 was 6,6% van de middengroep mobiel en 6,5% van de ouderen. In 1998 was dat niet echt anders: 6,8% van de middengroep en 6,0% van de ouderen. Tussen 1999 en 2001 daalde de mobiliteit zelfs: van 7,9% tot 7,1% voor de middengroep en van 6,4% tot 5,1% voor de ouderen (tussen 1998 en 1999 is er een methodologische breuk waardoor de percentages van voor en na 1998 niet vergelijkbaar zijn).

⁶ De belangrijkste reden is dat er in de EAK retrospectief wordt gevraagd ('wat was uw arbeidsmarktpositie één jaar geleden?'), hetgeen een vertekening geeft door geheugeneffecten. Die vertekening werkt overwegend een kant op, namelijk in de richting van een onderschatting van stromen. (Allaart en van Ours, 2001: 23) Bovendien wordt gevraagd naar de belangrijkste positie van respondenten: combinaties van activiteiten worden zo niet gemeten en bijgevolg dus ook niet de gedeeltelijke transitie.

Tabel 9. Mobiliteit op de arbeidsmarkt (België; 2000-2001)

25-49 jaar Situatie in 2000 (nx1000)	Situatie in 2001				Totaal
	Werkend	Werkzoekend	Niet-beroepsactief	Student	
Werkend	2841	79	47	6	2973
Werkzoekend	49	188	12	(.)	250
Niet-beroepsactief	34	12	427	(.)	475
Student	15	5	(.)	24	48
Totaal	2939	284	489	34	3746
50-64 jaar					
Werkend	676	9	53	(.)	739
Werkzoekend	(.)	127	7	(.)	138
Niet-beroepsactief	8	(.)	847	(.)	860
Student	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)
Totaal	688	141	909	(.)	1739

(.) = <5000 eenheden

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Het werkende segment is een zeer stabiel segment: bijna 95% van de werkenden (tussen 25 en 64 jaar) is een jaar na datum nog steeds aan het werk. De middengroep is stabielier dan de ouderen (2 841 000 van de 2 973 000 25- tot 49-jarigen, 96%, zijn positioneel stabiel en 676 000 van de 739 000 ouderen, 91%).

Belichten we de uitstroom uit het werkend segment dan komen belangrijke verschillen naar voren tussen beide leeftijdsgroepen. Van de 25- tot 49-jarigen stroomt zes op tien van de uitstromers richting het werkzoekend segment (zij blijven dus op de arbeidsmarkt), iets minder dan vier op tien naar het niet-beroepsactieve segment en een klein groepje gaat studeren of een opleiding volgen. Bij de ouderen daarentegen wordt bijna negen op tien niet-beroepsactief; zij verdwijnen dus van de arbeidsmarkt.

Kijken we naar dat niet-beroepsactieve segment dan valt op dat dit een uitermate stabiel segment is, a priori voor de ouderen. 98% van de oudere niet-beroepsactieven is een jaar later nog steeds beroepsactief. Maar ook bij de middengroep is 90% van de niet-beroepsactieven dat na een jaar nog steeds. De kleine uitstroom van middengroep uit dit segment gaat voornamelijk (75%) richting het werkend segment.

Het werkzoekend segment kent het grootste verloop. Maar het zijn vooral de jongeren (-25 jaar) waar werkloosheid vaak maar een tussenhalte is: de helft van de jongere werkzoekenden is dat een jaar later niet meer (niet in tabel). Bij de middengroep is één op vier werkzoekenden een jaar later uitgestroomd; de ouderen stromen nagenoeg niet uit (minder dan 10%). Werkloze 25- tot 49-jarigen en vooral oudere werklozen lopen een hoog risico om werkloos te blijven. De uitstroom die er toch is loopt voor de 25- tot 49-jarigen in acht op tien gevallen richting werk; bij de ouderen stromen zes van de tien mobiele richting niet-beroepsactiviteit. En we zagen reeds dat zij daar in 98% van de gevallen blijven.

Afsluitend kunnen we concluderen dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt al bij al beperkt is en niet toeneemt doorheen de jaren. Bovendien neemt de mobiliteit af met de leeftijd. De ouderen vormen een zeer stabiele groep. Vooral de groep oudere niet-beroepsactieven is bijzonder stabiel, wat niet verwonderlijk is gezien het hier huisvrouwen, gepensioneerden en arbeidsongeschikten betreft. Bovendien zien we dat de ouderen die toch mobiel zijn vooral van het werkende naar het niet-beroepsactieve segment doorstromen. Maar ook bij de middengroep is de mobiliteit eerder beperkt. De mobiliteit van deze 25- tot 49-jarigen concentreert zich meer rond het werkende en werkzoekende segment. Nochtans zouden we in een actieve welvaartstaat, die de participatie van mensen wil afstemmen op hun levensloop, groeiende stromen tussen vooral het werkende, het studerende en het niet-beroepsactieve segment, en vice versa mogen verwachten. Tot nog toe zijn

die dus erg beperkt en ze lijken niet groter te worden. Ook in Nederland wordt vastgesteld dat de arbeidsmarkt nog altijd een belangrijke mate van continuïteit kent en blijft kennen (Vlasblom, Griff en Schippers, 2002).

Op basis van deze analyse van de transitie tussen de verschillende segmenten zou men kunnen concluderen dat de transitionele arbeidsmarkt, als resultante van een activerend arbeidsmarktbeleid in een actieve welvaartstaat, nog ver weg is. Toch laten andere cijfers over loopbaanonderbreking en deeltijdarbeid zien dat meer en meer werkende mensen hun prestaties verminderen, bv. om betaalde arbeid meer te kunnen combineren met activiteiten in de privé-sfeer. Het arbeidsbestel lijkt haar eerste stappen in de richting van een transitionele arbeidsmarkt te zetten door het toenemende gebruik van flexibele tijdsarrangementen tijdens de loopbaan. Of dat in de toekomst echter zal leiden tot uitgestrektere en vlakke loopbanen, en dus tot een hogere werkzaamheid van ouderen, valt moeilijk te voorspellen.

5. Conclusie: wachten op Piet Hein

We begonnen ons betoog met de vaststelling dat in Vlaanderen amper vier op tien van de 50-plussers betaalde arbeid verricht. Bij de 55- tot 64-jarigen valt dat terug tot één op vier. Om in 2010 de doelstelling te realiseren om 50% van de 55- tot 64-jarigen aan het werk te hebben, zal Vlaanderen een tijdje moeten 'boete doen' in de Basiliek van Compostella alvorens de voettocht naar Lissabon verder te zetten.

Voor de werkzaamheid bij 60-plussers is erg laag. Maar we zagen dat dit niet hoeft te verwonderen. Veel 60-plussers zijn reeds op wettelijk rustpensioen. Daarnaast speelt ook een historische verklaring: het kostwinnersmodel heeft in Vlaanderen lang stand gehouden waardoor veel vrouwen slechts zeer beperkt of nooit de arbeidsmarkt hebben betreden. Tot slot gaat een aantal ouderen vervroegd op pensioen, bijvoorbeeld via het stelsel van brugpensioen. Die vroege uittrede gaat gepaard met een late intrede zodat Vlaamse loopbanen samengedrukte loopbanen zijn: een late intrede, een erg drukke carrière tussen 25 en 49 jaar en een vroege uittrede.

Die samengedrukte loopbaan is een mogelijke verklaring voor het feit dat slechts een kwart van de 55-plussers nog *wil* werken. In die zin is de Lissabondoelstelling contradictorisch: de doelstelling luidt dat de lidstaten de kans op werk moeten vergroten en passende prikkels geven aan iedereen die *bereid* is betaald werk te verwezenlijken. Bovendien is de doelstelling ook onrealistisch: het loopbaanpatroon wijzigen tegen 2010 is een moeilijk haalbare kaart. Prognoses wijzen uit dat Vlaanderen in 2010 zal stranden op iets meer dan 30% werkenden ouder dan 55 jaar.

Een belangrijke vraag die we kunnen stellen is die van de inhoudelijke relevantie van deze Europese doelstelling. Ten eerste wil men, voor Vlaanderen althans, meer mensen aan het werk dan de groep die momenteel bereid is te werken. Hoewel men de doelstelling als een sociale doelstelling formuleert, lijkt een economische rationaliteit de dominante gedachte. Het lijkt erop dat een verhoging van het financiële draagvlak voor de sociale zekerheid meer meespeelt bij het bepalen van de normen dan de verhoging van het aandeel werkenden tot een niveau waarop iedere inwoner die wenst te werken een baan krijgt (Vandenbrande, 2001). In de tweede plaats dringt zich, gezien het onhaalbare karakter van de norm, de vraag op of het stellen van één enkele resultaatsindicator voor alle landen wel een goede motivator is. Het lijkt logischer om per land te bekijken wat een realistisch haalbare norm is ofwel om een vooruitgangindicator voorop te stellen.

Bovendien kunnen we ons afvragen of men zich in het debat over de uittrede niet te zeer focust op de leeftijd waarop wordt uitgetreden. Het lijkt logischer meer aandacht te hebben voor de duur van de gepresteerde loopbaan of zelfs voor het gepresteerde arbeidsvolume tijdens de loopbaan.

Gezien de samengedrukte loopbaan in Vlaanderen is de hele heisa rond de lage werkzaamheid bij ouderen misschien niet volledig terecht: men zou kunnen argumenteren dat mensen met een voldoende lange of intensieve loopbaan moeten kunnen uittreden, ongeacht de leeftijd. Zij hebben immers voldoende bijgedragen aan het financiële draagvlak van de sociale zekerheid.

Wel moet het mogelijk zijn de werkzaamheid te verhogen op langere termijn. Een denkbaar spoor is de ontwikkeling van een transitionele arbeidsmarkt. De idee is een betere spreiding van werkzaamheden over de levensloop en de mogelijkheid om werken, leren en niet-beroepsactiviteit tijdens de loopbaan regelmatig af te wisselen, om zo een vroeg uittreden te vermijden.

Uit de analyse van collectieve stromen op de arbeidsmarkt zagen we dat deze transitionele arbeidsmarkt nog maar in de kinderschoenen staat: de mobiliteit is erg beperkt, zeker bij de ouderen, maar ook bij de 25- tot 49-jarigen. Van de nodige dynamiek op de arbeidsmarkt is vooralsnog weinig zichtbaar en ze lijkt door de jaren heen niet toe te nemen. Op basis van andere gegevens kunnen we wel concluderen dat alvast één element van de transitionele arbeidsmarktgedachte stilaan enige aanhang krijgt: meer en meer mensen maken gebruik van flexibele tijdsarrangementen zoals loopbaanonderbreking (vanaf 2002 'tijdskrediet'). Vooral de mogelijkheid om de prestaties met 1/5e te verminderen, en zo betaalde arbeid te kunnen combineren met activiteiten in de privé-sfeer, winnen aan populariteit. Ook het aandeel mensen dat deeltijds werkt stijgt. De vraag blijft natuurlijk of dit in de toekomst zal leiden tot langere loopbanen en dus een hogere werkzaamheid van de zilvervloot. Dé oplossing ligt nog niet voor het rapen.

Waar blijft Piet Hein? Zijn naam was wel klein, doch zijn daden waren groot, hij heeft overwonnen die zilvervloot.

Bibliografie

Allaart, P.C., van Ours J.C. (2001), *Stromen op de Nederlandse arbeidsmarkt*, OSA.

Devisscher, S., Peeters, A. (2001), Premies voor loopbaanonderbreking geëvalueerd, In: *Over.Werk*, 11(1-2), pp. 123-126.

European Commission (2002), Measurement of the age of withdrawal/exit from the labour force, doc. ISG/2002/sept./04 EN Agenda item 4.

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2000), *Het federaal werkgelegenheidsbeleid. Evaluatierapport 2000*, Brussel.

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2001), *Het federaal werkgelegenheidsbeleid. Evaluatierapport 2001*, Brussel.

Geurts, K. (2003), *Minder gezin, meer arbeid? De arbeidsdeelname van de bevolking naar gezinspositie. Een situering van Vlaanderen in Europa*, Steunpunt WAV-SSA, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarreks 2002, Deel 2.

Malfait, D. (2002) Besluit:Schipper, mag ik overvaren? In: Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*, Leuven, pp.11-27

Muffels, R.J. (2001), De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid, In: van den Heuvel, N., Holderbeke, F., en Wielers, R. (red.), *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*, Den Haag: SISWO/Steunpunt WAV, pp. 11-52.

Steunpunt WAV-SSA (1999), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 1999*, Leuven.

Vandenbrande, T. (2001), Besluit: Kwalitatieve vragen bij kwantitatieve Europese doelstellingen, In: Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreks 2001, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*, Leuven, pp. 11-21.

Vandenbroucke, G. & Van Mechelen, N. (2001), Oud, out?, In: Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreks 2001, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*, Leuven, pp. 97-107.

Van den Langenberg, A. (2000), Het einde van de eindeloopbaan?, *Nieuwsbrief van het Steunpunt WAV*, 10(1-2), pp. 20-22.

Van Gils, S. (2002a), Vlaanderen op het Europese scorebord, In: Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*, Leuven, pp. 51-59.

Van Gils, S. (2002b), Werkzaam Vlaanderen in de toekomst, In: Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*, Leuven, pp. 39-49.

Van Wichelen, L. (2000), Ouderen terug aan het werk?, *Nieuwsbrief van het Steunpunt WAV*, 10(1-2), pp. 9-19.

Vlasblom, J.D., Grift, Y. & J.J. Schippers (2002), Stromen en transitie. In: J.J. Schippers (red.), *Levensloop en Arbeidsmarkt: wensen, knelpunten en verwachtingen*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Werkdocumenten, 255, pp. 44-81.