

## Vrijheid, blijheid

### **Arbeid en pensionering: de visie van 55- tot 64-jarigen**

In deze bijdrage worden enkele relevante gegevens uit het leefsituatieonderzoek bij Vlaamse ouderen (LOVO\_1) gepresenteerd. Meer specifiek wordt ingegaan op de houding en aspiraties van jongere ouderen ten aanzien van werken en met pensioen gaan. Waarom verlaten sommige mensen de arbeidsmarkt vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd en waarom blijven anderen doorwerken? Hoe belangrijk is werken in vergelijking met andere levensdomeinen?

Voor meer achtergrondinformatie over het onderzoek en de globale resultaten wordt verwezen naar Jacobs, Vanderleyden en Vanden Boer.

#### **1. Inleiding**

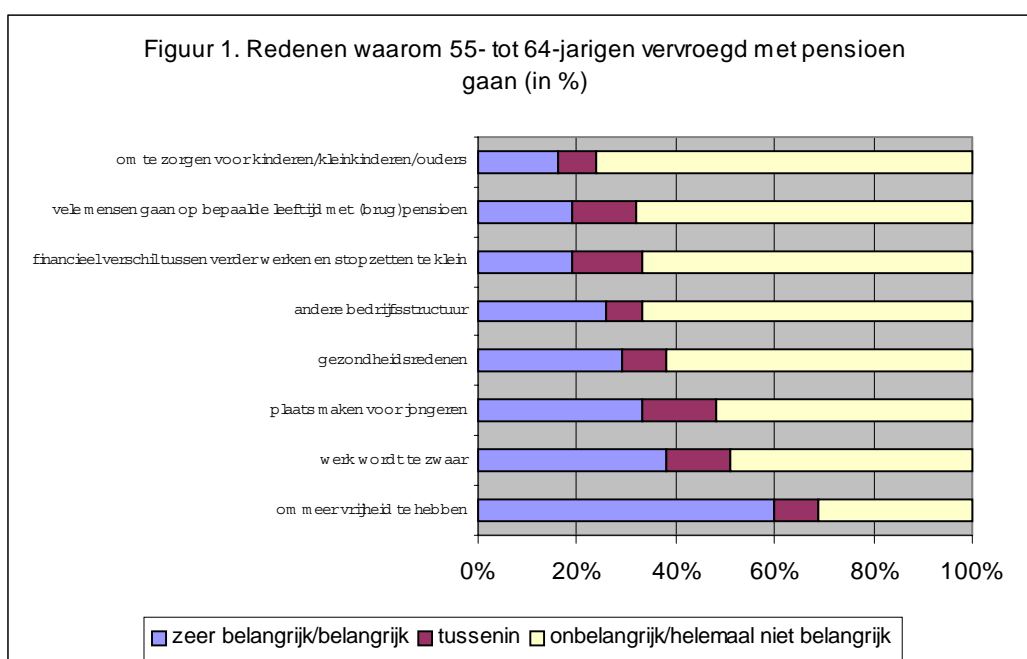
België is, naast Luxemburg, Italië en Oostenrijk, één van de lidstaten waar de werkzaamheidsgraad in de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar beneden de 30% ligt. (European Commission, 2002). Ingevolge de top van Lissabon (maart 2000) waar de vijftien lidstaten een aantal economische doelstellingen voorop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

Systemen van vervroegde pensionering dateren hoofdzakelijk uit de jaren zeventig toen als gevolg van een wereldwijde economische recessie de werkloosheid dramatische proporties aannam en vooral jongeren niet aan de bak kwamen. De keuze was: ofwel jongeren geen vooruitzichten bieden, ofwel ouderen op een aantrekkelijke wijze de arbeidsmarkt laten uitstromen (voor een overzicht van de verschillende uitstapmogelijkheden: zie Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2002).

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

## 2. Redenen voor een vervroegde uitstap

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



Onder de redenen waarom mensen vervroegd met pensioen gaan of de intentie hebben dat te doen, staat het vrijheidsmotief voorop (figuur 1). Vrij zijn en de dingen doen die men graag doet, wordt door zes op de tien respondenten als zeer belangrijk of belangrijk aangegeven; 30% positioneert zich aan het andere uiteinde van de schaal en één op tien situeert zich tussenin. Deze bevinding sluit aan bij de resultaten van een postenquête bij ongeveer 5.500 Belgen, 45 tot 65 jaar oud, over de eindloopbaanproblematiek ([www.vub.ac.be/TOR](http://www.vub.ac.be/TOR)). Op de vraag wat werkende Belgen nog willen realiseren, antwoordt een kleine minderheid iets wat met de job te maken heeft (bijvoorbeeld meer prestige, meer erkenning, meer verdienen). De meerderheid wil vooral meer tijd: om gezonder te leven, meer tijd voor familie en vrienden, voor

hobby's, voor (klein)kinderen en wenst een rustiger leven. De enige manier om aan die vraag tegemoet te komen, is een vervroegde uitstap.

Als tweede belangrijke reden voor een vervroegde uitstap wijzen de LOVO\_1 resultaten op de zwaarte van het werk of de vrees hiervoor. Ook gezondheidsredenen (lichamelijk en/of psychisch) bewegen mensen er toe vroeger uit het arbeidscircuit te stappen.

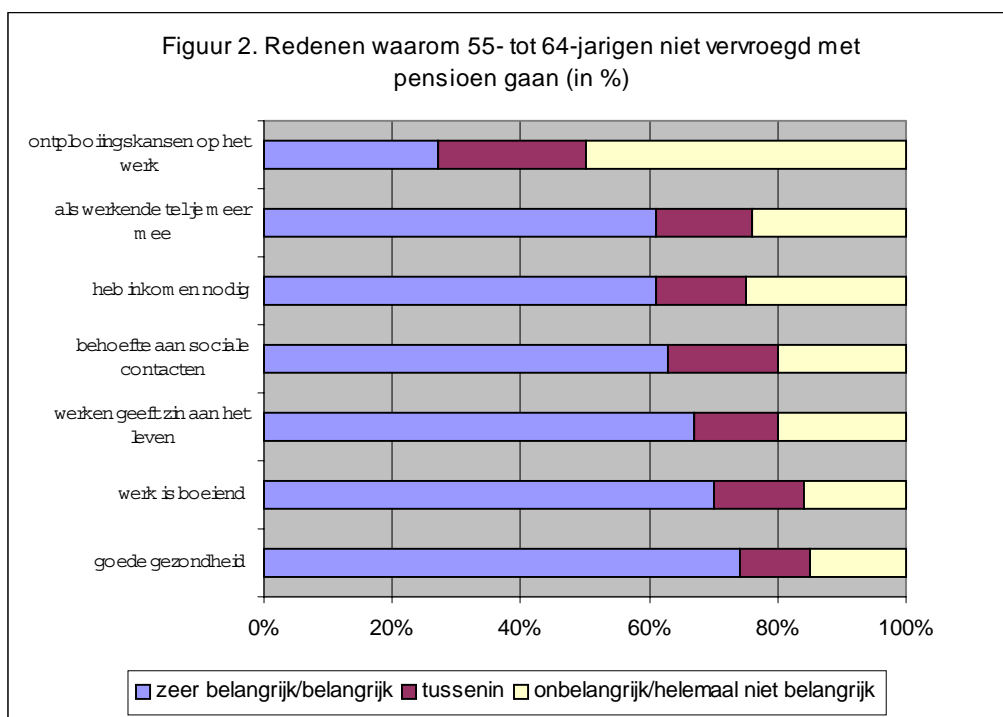
Plaats maken voor jongeren (in de jaren zeventig één van de belangrijkste overwegingen van de overheid om verschillende systemen van vervroegde pensionering in te voeren) als persoonlijk motief om vervroegd uit te treden, is voor de helft van de ondervraagden onbelangrijk of helemaal niet belangrijk. In het onderzoek van Simoens en Denys (1997) bij een beperkte steekproef van werknemers van 40 jaar en ouder is het creëren van kansen voor jongeren de belangrijkste reden voor een vervroegd uittreden. Alhoewel dit argument ook in LOVO\_1 vooraan komt, primeert het in geen geval. Het altruïsme treedt hier minder op de voorgrond. Het verantwoorden van de keuze 'vanuit een geïdealiseerde sociale bewogenheid', zoals door Kimpe (1982) wordt gesteld, vervaagt.

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

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

### **3. Redenen om niet vervroegd te stoppen**

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



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

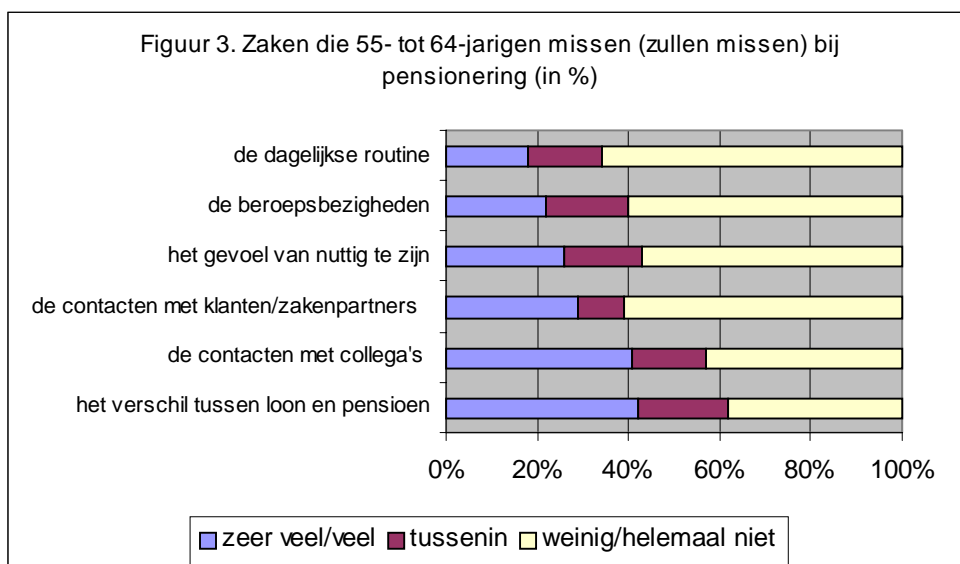
Minst belangrijk als motief om verder te werken zijn de ontplooiingskansen op het werk. De helft vindt dit argument onbelangrijk of helemaal niet belangrijk. Deze vaststelling kan indiceren dat er in de huidige maatschappij zoveel mogelijkheden en kansen aanwezig zijn dat niet (alleen) betaalde arbeid tot ontplooiing en verrijking van de persoon aanleiding geeft. Een andere verklaring kan zijn dat oudere werknemers geen of onvoldoende ontplooiingskansen krijgen op het werk zodat de motivatie om verder te werken niet zo groot is waardoor het item, zoals het werd voorgelegd, niet terzake doet.

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

stellen de vrouwen zich neutraler op. Ook het gezondheidsmotief wordt vaker door mannen dan door vrouwen aangestipt (26% tegenover 14% zeer belangrijk).

#### 4. De perceptie van de pensionering

Hoe kijken 55- tot 64-jarigen aan tegen hun pensionering. Wat missen ze of denken ze te zullen missen en hoe groot is dit gemis? Het gaat om de beroepsbezigheden, de dagelijkse routine, het verschil tussen het nettoloon en het pensioenbedrag, het gevoel van nuttig te zijn, de contacten met de collega's, de contacten met klanten en zakenpartners. De items werden voorgelegd aan degenen die vervroegd zijn uitgestapt of de intentie hebben, evenals aan degenen die niet vervroegd zijn uitgestapt of niet de intentie hebben (n=495) (zie fig 3).



De 55- tot 64-jarigen oordelen dat het verschil tussen het nettoloon en het pensioenbedrag een groot tot zeer groot minpunt is: vier op de tien respondenten zijn die mening toegedaan en dat geldt voor meer mannen dan vrouwen. De contacten met de collega's worden eveneens in niet onbelangrijke mate gemist. Het item komt op de tweede plaats.

Alle andere items scoren lager. De dagelijkse routine, de beroepsbezigheden, de contacten met klanten/zakenpartners, het gevoel van nuttig te zijn, worden door meer dan de helft van de ondervraagden weinig of helemaal niet als een verlies ervaren.

## 5. Hoe belangrijk is ‘werk’?

LOVO\_1 peilde naar het belang van een aantal levensdomeinen zoals gezin, vrienden/kennissen, familie, vrije tijd, gezondheid, godsdienst, politiek, seksualiteit, intimiteit, en ook werk. Bij de waarde van werken in onze samenleving refereren we aan het ‘arbeidsethos’, dit is het geheel van waarden en normen die in onze samenleving gelden met betrekking tot arbeid en waarbij in de eerste plaats wordt verwezen naar de centrale plaats van betaalde arbeid in onze cultuur (De Witte, 2000).

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

Om het concept ‘centraliteit van werken’ te meten, wordt gebruik gemaakt van een vergelijkende benadering waarbij het belang van het werk wordt geplaatst naast dit van andere levensdomeinen (zie: European Values Study, Dobbelaere et al., 2000). De analyse beperkt zich tot de zes levensdomeinen die in de European Values Study werden voorgelegd en die ook in LOVO\_1 werden bevraagd.

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

Tabel 1 Het belang van verschillende levensdomeinen volgens LOVO\_1 en volgens de European Values Study (EVS) (% zeer belangrijk en belangrijk)

Levensdomeinen	LOVO_1-Vlaanderen		EVS-Vlaanderen	
	% zeer belangrijk en belangrijk <sup>1 2</sup>		% zeer belangrijk en tamelijk belangrijk <sup>1 3</sup>	
	Leeftijdsgroep 55-64 jaar		Leeftijdsgroep 55-69 jaar	
	%	n(100%)=	%	n(100%)=
Gezin	99	925	96	169
Vrije tijd	92	935	87	169
Vrienden/kennissen	89	946	91	170
Werk	73	792	82	164
Godsdienst	44	938	66	168
Politiek	28	938	33	169

<sup>1</sup> Berekende percentages onder weglating van ‘niet van toepassing’, ‘weet niet’ en ‘geen antwoord’

<sup>2</sup> Antwoorden op een vijfpuntenschaal: zeer belangrijk, belangrijk, noch belangrijk/noch onbelangrijk, onbelangrijk, helemaal niet belangrijk

<sup>3</sup> Antwoorden op een vierpuntenschaal: zeer belangrijk, tamelijk belangrijk, niet erg belangrijk, helemaal niet belangrijk

De rangorde inzake het belang van verschillende levensdomeinen in LOVO\_1 stemt overeen met die op basis van de European Values Study met dien verstande dat werk in de EVS dichter aanleunt bij het domein 'vrije tijd' en het domein 'vrienden/kennissen'. Verder blijken vrienden/kennissen er hoger gewaardeerd te worden dan vrije tijd.

De bevindingen uit LOVO\_1 indiceren dat werken voor de 55- tot 64-jarigen niet een topprioriteit is en dat vrij zijn om te doen wat men graag doet een hogere waarde heeft. Vrije tijd en vrienden/kennissen worden beduidend hoger gewaardeerd dan werken.

Dat er een verschil zou bestaan tussen mannen en vrouwen inzake de waarde van werken (mannen zouden een hogere centraliteit vertonen, zie onder meer Claes, 1995) wordt hier niet teruggevonden, evenmin in de European Values Study.

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

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

## **6. Samenvatting**

Deze bijdrage focust op de 55- tot 64-jarigen en analyseert hun situatie vanuit de invalshoek van arbeid. Verschillende gegevensbronnen wijzen uit dat in België/Vlaanderen nog maar weinigen in de leeftijd van 55 tot 64 jaar aan het werk zijn.

Op de vraag naar het waarom van een vervroegde uitstroom blijken zowel pull- als push-factoren een rol te spelen. Het vrijheidsmotief staat vooraan: drie op de vijf respondenten worden aangetrokken door het vrij zijn om te doen wat een mens graag doet. Ook fysieke belemmeringen (werk te zwaar) en gezondheidsproblemen komen vooraan te staan, al behalen ze een beduidend lagere score. Het zorgen voor kinderen/kleinkinderen/ouders als motief om vervroegd te stoppen, komt helemaal achteraan.

Bij degenen die blijven doorwerken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd of daartoe de intentie hebben, spelen meerdere overwegingen een (zeer) belangrijke rol. Het boeiend karakter van het werk, een goede

gezondheid en het feit dat werken zin geeft aan het leven behoren tot de topdrie. Deze motieven worden door zeven op de tien ondervraagden onderschreven als (zeer) belangrijk. Het argument van ontplooiingskansen op het werk als reden om door te gaan, is voor de helft van de ondervraagden niet van belang.

Bij het percipiëren van de pensionering is het geldelijk aspect de grootste bekommernis. Het financieel verschil tussen het loon en het pensioen wordt, naast de contacten met de collega's, als het grootste gemis ervaren. De meerderheid zegt de beroepsbezigheden, de dagelijkse routine, het nuttigheidsgevoel, weinig of helemaal niet te (zullen) missen.

Heeft het arbeidsethos aan belang ingeboet? In vergelijking met andere levensdomeinen zoals gezin, vrije tijd, vrienden/kennissen, hechten de 55- tot 64-jarigen minder waarde aan het werk. Er is duidelijk sprake van een sterkere gerichtheid op de sfeer van de vrije tijd dan op de arbeidssfeer.

Gegeven de resultaten, liggen maatregelen om mensen langer aan het werk te houden niet zo maar voor de hand. Oplossingen dienen wellicht gezocht te worden in het perspectief van de levensloopbaan waarbij het aanbod van wisselende uitstapmogelijkheden hand in hand kan gaan met het vrijheidsideaal en positief kan inwerken op de gezondheid en het subjectief welbevinden.

## Literatuur

Claes, R. (1995), *Betekenis en waarde van werken*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.

De Witte, H. (2000), Houdingen tegenover arbeid in België op de drempel van de eenentwintigste eeuw. In: K. Dobbelaere, M. Elchardus, J. Kerkhofs, L. Voyé & B. Bawin-Legros, *Verloren zekerheid. De Belgen en hun waarden, overtuigingen en houdingen*. Tiel: Uitgeverij Lannoo, pp. 77-116.

Dobbelaere, K., M. Elchardus, J. Kerkhofs, L. Voyé & B. Bawin-Legros (2000), *Verloren zekerheid. De Belgen en hun waarden, overtuigingen en houdingen*. Tiel: Uitgeverij Lannoo.

European Commission (2002), *Employment in Europe 2002. Recent trends and prospects*. Directorate-General for Employment and Social Affairs, Unit EMPL/A.1, Luxembourg: Office for Publications of the European Communities.

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2002), *Verslag 2002*. Brussel: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

Jacobs, Th., L. Vanderleyden & L. Vanden Boer, *De leefsituatie van Vlaamse ouderen in perspectief*. CBGS-Monografie 1, te verschijnen.

Kimpe, M. (1982), *Werkethos bij genietters van brugpensioenen*. Licentiaatsverhandeling o.l.v. L. Lagrou, KULeuven.

Simoens, P. & J. Denys (1997), *Wie werkt nog na vijftig?* Leuven: Davidsfonds.

Taylor, Ph. (2002), *European Union policy for older workers*. Deliverable D14, NIEPS workshop 'Ageing, intergenerational solidarity and age-specific vulnerabilities', Den Haag, september 2002, pp. 41-63.

van der Hallen, P. (2001), *Bye, Bye Benidorm*, Paper in het kader van de post-academische vorming: 'Een toekomst voor ouderen. Ouderenrechten in de 21<sup>ste</sup> eeuw', KULeuven.

**Auteur** : Lieve Vanderleyden, CBGS.

*Bronvermelding voor vermelding naar de website CBGS :*

Lieve Vanderleyden, **Vrijheid, blijheid. Arbeid en pensionering: de visie van 55- tot 64-jarigen**, <http://www.cbgs.be>, bijdragen uit het onderzoek – Leefsituatieonderzoek, 7 mei 2004.

*Dit artikel werd eerder gepubliceerd in "Over.Werk" (nr. 4 / 2003), tijdschrift van het Steunpunt WAV te Leuven.*