

TOR2003/31

**GEDRAG EN VERWACHTINGEN IN VERBAND
MET HET EINDE VAN DE LOOPBAAN**

DEELRAPPORT 5: NAAR EEN EINDELOOPBAANBELEID

**Mark Elchardus
Joachim Cohen
Leen Van Thielen**

Vakgroep Sociologie
Onderzoeksgroep TOR
Vrije Universiteit Brussel

Inhoud

1	<i>Inleiding</i>	187
2	<i>Activering van oudere werknemers</i>	189
2.1	<i>Inleiding</i>	189
2.2	<i>Wat kan mensen langer aan het werk houden?</i>	189
2.3	<i>Een beleid dat inspeelt op de financiële parameters</i>	191
2.3.1	<i>Flexibele pensionering</i>	191
2.3.2	<i>Groter verschil rustpensioenuitkering indien vroeger stoppen</i>	195
2.4	<i>Een beleid dat inspeelt op de arbeidsomstandigheden</i>	196
2.4.1	<i>De accenten van het beleid: financieel of arbeidsomstandigheden</i>	197
2.5	<i>Welke groepen blijven buiten het bereik van het beleid?</i>	198
3	<i>Reactivering. De gepensioneerde terug op de arbeidsmarkt krijgen als reguliere werknemer</i>	201
3.1	<i>Financiële maatregelen</i>	202
3.1.1	<i>Basis van berekening pensioen</i>	203
3.1.2	<i>Hoger loon</i>	205
3.2	<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	206
3.2.1	<i>Deeltijdse arbeid</i>	206
3.2.2	<i>Afspraken met de werkgever</i>	207
3.3	<i>Bij wie hebben reactiveringmaatregelen geen effect?</i>	208
4	<i>Bijklussen</i>	211
4.1	<i>Bijklussen bij 45 tot 65 jarigen</i>	213
4.2	<i>Bijklussen na het wettelijk pensioen (op 65 jaar)</i>	215
4.3	<i>Wie zijn de mensen die gebruik zullen maken van het recht op onbeperkt bijverdienen?</i>	216
5	<i>Algemeen eindbesluit</i>	221
6	<i>Bibliografie deelrapport 5</i>	231
7	<i>Bijlage deelrapport 5</i>	233

1 Inleiding

In onderhavig deelrapport onderzoeken we of werkenden en niet werkenden, tussen 45 en 65 jaar oud, de pensioneringsintenties en het pensioneringsgedrag willen bijstellen onder verschillende hypothetische condities. Een beleid gericht op activering is vooral geïnteresseerd in het waarschijnlijke effect van mogelijke beleidsmaatregelen. Aan die kennis probeert dit onderzoek op drie verschillende manieren bij te dragen. Ten eerste door na te gaan wat de beslissing om de arbeidsmarkt definitief te verlaten uiteindelijk bepaalt (deelrapport 3 en deelrapport 3bis). Ten tweede, door ook de determinanten van de wens tot (vroeg) uittrede in kaart te brengen (deelrapport 4). Ten derde, door na te gaan hoe de mensen reageren op voorstellen om de activiteitsgraad te verhogen. Die taak wordt opgenomen in onderhavig deelrapport, door na te gaan onder welke omstandigheden en wijzigingen de mensen, volgens eigen zeggen, hun arbeidsmarktparticipatie zouden willen verlengen of heraanvatten. Uiteraard kunnen de reacties op hypothetische situaties – bijvoorbeeld: zou u terug gaan werken indien uw rustpensioenuitkering 15% lager zou zijn dan nu – niet worden beschouwd als een perfecte voorafbeelding van het werkelijke gedrag. Men kan in zo'n vraagstellingen immers geen rekening houden met alle parameters die in de veel complexere realiteit een invloed kunnen hebben op het gedrag. Toch geven de antwoorden op zo'n vragen een indicatie van de mogelijke impact van maatregelen. Als dusdanig vormen zij, samen met de conclusies uit de vorige deelrapporten, de basis waarop een aantal (voorzichtige) beleidsconclusies kunnen worden gesteund.

De hypothetische maatregelen die aan de respondenten werden voorgelegd zijn geïnspireerd door nationale beleidsdiscussies, buitenlandse voorbeelden en de vakliteratuur.

Voorliggend deelrapport bestaat uit drie delen. In een eerste deel beschrijven we onder welke omstandigheden werkenden, 45 en 65 jaar oud, langer zouden willen werken. De omstandigheden die we onderzoeken betreffen wijzigingen in de financiële parameters, in de arbeidsomstandigheden en in de arbeidsduur. In het tweede deel gaat de aandacht naar de mensen die niet langer actief zijn. Om op relatief korte termijn de activiteitsgraad van ouderen te verhogen wordt immers gedacht aan het *reactiveren* van bruggepensioneerden en oudere werklozen. We exploreren daarom onder welke omstandigheden mensen die reeds zijn uitgetreden zelf aangeven dat ze terug aan het werk zouden willen gaan. Ook hier gaat de aandacht naar wijzigingen in de financiële parameters, betere arbeidsomstandigheden, deeltijdse arbeid,...

De activiteitsgraad kan ook worden verhoogd door gepensioneerden te laten bijverdienen. Vanuit de politiek komen bovendien signalen die erop wijzen dat de wetgeving op het bijklussen aan hervorming toe is. Een wetsvoorstel in die aard komt onder meer van Fientje Moerman (VLD). Zij acht het wenselijk dat men wettelijk gepensioneerden (bovenop hun uitkering)

onbeperkt laat bijverdienen. De meeste meerderheidspartijen sloten zich aan bij dit voorstel. Het idee is voorlopig nog niet integraal opgenomen in het regeerakkoord. Door gepensioneerden meer of ongelimiteerd te laten bijklussen kan de activiteitsgraad in strikte zin worden verhoogd en kan men bovendien bijkomende bijdragen vinden voor de pensioenen. In een derde deel gaan we daarom in op het thema van het bijklussen. We doen dat uiteraard binnen de eigen onderzoeksbevolking van 45- tot 65jarigen.

Een aantal vroeggepensioneerde mensen is zeer sterk gesteld op hun pensioen. Zij willen voor geen geld van de wereld (en evenmin voor betere arbeidsomstandigheden, betere uren, of wat dan ook) langer werken of terug aan de slag gaan. De denkbare concrete beleidsingrepen hebben op hen geen effect. Als een verdere toets op onze bevindingen zullen we telkens toelichten hoe die groep zich van de rest van onderzoeksbevolking onderscheidt.

In een algemeen besluitend hoofdstuk overlopen we de bevindingen uit dit deelrapport, gekoppeld aan de vaststellingen uit de vorige deelrapporten.

2 Activering van oudere werknemers.

2.1 Inleiding

In de vorige deelrapporten werden een aantal kenmerken geïdentificeerd die mensen langer aan het werk houden of die de intenties van mensen om langer aan het werk te blijven beïnvloeden. In dit deelrapport onderzoeken we hoe een aantal concrete hervormingen mensen langer aan het werk zou kunnen houden. We doen dit door mensen te confronteren met hypothetische situaties.

2.2 Wat kan mensen langer aan het werk houden?

We vroegen aan de respondenten, 45 tot 65 jaar oud, die op het moment van de bevraging nog effectief aan het werk waren¹, of een aantal omstandigheden hen er eventueel zouden toe kunnen brengen hun geplande pensionering uit te stellen en zodoende langer te werken. In tabel 1 vindt men een overzicht van hun antwoorden.

TABEL 1: WAT KAN MENSEN ERTOE BRENGEN EVENTUEEL LANGER TE WERKEN?

	Heel zeker niet	Waarschijnlijk niet	Waarschijnlijk wel	Heel zeker wel	Aantal
Een hoger loon voor hetzelfde werk	25,9%	22,8%	26,3%	25,0%	2421
Minder uren werken per week	32,1%	22,9%	27,5%	17,5%	2403
Zelf meer uw werkuren kunnen bepalen	38,7%	29,8%	21,2%	10,3%	2386
Bepaalde taken niet meer moeten uitvoeren	47,8%	25,9%	17,8%	8,5%	2405
Minder lichamelijke inspanning	49,8%	26,3%	15,7%	8,2%	2405
Minder zware verantwoordelijkheden	48,0%	33,5%	14,1%	4,4%	2400
Zwaardere verantwoordelijkheden	54,6%	30,7%	11,2%	3,5%	2399

Er lijkt vrij weinig mogelijke invloed te zijn van zwaardere of juist minder zware verantwoordelijkheden. Slechts 14,7% zegt dat ze waarschijnlijk wel of heel zeker langer zullen werken als ze zwaardere verantwoordelijkheden krijgen. Als de verantwoordelijkheden minder zwaar worden gemaakt, wil 4,4% heel zeker en 14,1% waarschijnlijk wel langer werken. Een aantal auteurs (o.a. Simoens en Denys 1998) veronderstellen dat vormen van loopbaanombuiging, waarbij arbeidsomstandigheden worden gecreëerd die op maat van de oudere werknemers zijn gesneden, kunnen leiden tot een langere arbeidsmarktaanwezigheid. Zoals de oudere werknemers zelf aangeven zou het geen groot effect hebben in te spelen op de

¹ Het betreft hier dus niet de werklozen die nog op zoek zijn naar werk. Zij vulden de vragenlijst voor de niet werkenden in.

verantwoordelijkheden die de job inhoudt. Daarenboven zouden voor sommigen de verantwoordelijkheden moeten verzwaard, voor anderen verlicht worden.

Mogelijk moet men eerder op andere specifieke arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden inspelen, om mensen langer aan het werk te houden. Een aantal auteurs (Thunnissen 2000; Simoens en Denys 1997) wijzen op het belang van de mogelijkheid om ploegendienst, overwerk of onregelmatige dienst te vermijden. Om de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers te verbeteren kan volgens hen ook gedacht worden aan een aantal ergonomische maatregelen, waarbij de werkomgeving wordt aangepast aan de eisen van het functioneren van het (wat ouder wordende) menselijk lichaam. Dergelijke maatregelen lijken, zoals tabel 1 suggereert, een zekere, zij het toch beperkte kans tot succes te hebben. Ongeveer 24% van de oudere werknemers geeft aan waarschijnlijk wel of heel zeker langer te zullen werken als ze minder lichamelijke inspanningen moeten leveren in hun job. Het werk voor oudere werknemers minder fysiek belastend maken, en dus een leeftijdsspecifieke arbeidsbelasting creëren, kan dus wel tot enige aanpassing van de duur van de arbeidsmarktparticipatie leiden. Dat blijkt ook uit het percentage dat waarschijnlijk tot heel zeker langer zal werken als ze bepaalde taken niet meer hoeven uit te voeren. Sommige jobs omvatten immers niet zozeer fysiek belastende opdrachten, maar bijvoorbeeld wel andere monotone, routineuze en eventueel enerverende opdrachten. Als men die taken niet meer hoeft uit te voeren, zegt 17,8% dat ze waarschijnlijk wel en 8,5% dat ze heel zeker langer zullen werken.

Van alle arbeidskenmerken die eventueel een rol spelen, wijzen de oudere werknemers het grootste belang toe aan de tijdssoevereiniteit. Als men zelf de werkuren mee kan bepalen wil 31,5% waarschijnlijk wel tot heel zeker langer werken. In menig opzicht lijkt het er dus op dat leeftijdsspecifieke arbeidsomstandigheden oudere werknemers langer aan het werk kunnen houden, maar zelfs in een hypothetische en dus enigszins vrijblijvende vraagstelling beweert toch maar een kwart tot een derde van de mensen dat ze ten gevolge van op maat gesneden en aan hun wensen aangepaste arbeidsomstandigheden langer zouden blijven werken. De verwachtingen met betrekking tot de doeltreffendheid van een dergelijk beleid mogen dus niet al te hoog gespannen worden.

Het verminderen van de werkuren blijkt al een veel effectievere maatregel om oudere werknemers aan het werk te houden. In het kader van arbeidskenmerken op maat van oudere werknemers achten verschillende auteurs (Roorda en Mulder 2002; Simoens en Denys 1997) het overigens wenselijk om leeftijdsspecifieke werktijden en leeftijdsspecifieke verlofregelingen uit te bouwen. Dit wordt beaamd door de oudere werknemers zelf. Als men de werkuren mag verminderen geeft 17,5% aan dat ze heel zeker langer zullen werken. Nog eens 27,5% geeft aan dat ze waarschijnlijk wel langer willen werken. Dit wil zeggen dat ongeveer 45% van de oudere werknemers waarschijnlijk wel of heel zeker langer wil

werken als men ze bijvoorbeeld de mogelijkheid geeft om deeltijds te werken, of eventueel om meer verlofdagen te nemen. Deze vaststelling is consistent met het feit dat deeltijdswerkenden ook effectief later de arbeidsmarkt verlaten (deelrapport 3).

Veruit de belangrijkste motivatie blijkt echter van financiële aard te zijn. Ook dit bevestigt eerdere waarnemingen. Meer dan de helft van de oudere werknemers geeft aan dat ze wel langer willen werken als ze een hoger loon zouden krijgen voor hetzelfde werk. 26,3% zegt dat ze onder die voorwaarde waarschijnlijk wel langer zullen werken en maar liefst 25,0% zegt dat ze heel zeker langer zullen werken. De belangrijkste motivatie om langer te willen werken blijft dus van financiële aard.

Bovenstaande resultaten suggereren, zoals eerdere analyses, dat de meest doeltreffende maatregelen waarschijnlijk van financiële aard zijn en/of betrekking hebben op het verminderen van de werktijd (deeltijd werk en geleidelijke pensionering). Een deel van de oudere werknemers wil ook langer werken onder andere arbeidskenmerken. Een beleid kan dus misschien ook worden gevoerd in het zoeken naar leeftijdsspecifieke arbeidsomstandigheden en vormen van loopbaanombuiging. We zien echter dat enkel het vooruitzicht van een hoger loon een kwart van de werkenden zeker zou aanzetten tot latere pensionering.

2.3 Een beleid dat inspeelt op de financiële parameters.

Precies omdat financiële incentives de meest doeltreffende lijken, werd er dieper op ingegaan, via het peilen naar de reacties op een aantal hypothetische hervormingen van het pensioenstelsel. We vroegen mensen op welke leeftijd ze definitief zouden willen stoppen als een specifiek systeem van flexibele pensionering van toepassing zou zijn en tot op welke leeftijd ze zouden werken als het rustpensioen nog lager zou zijn dan ze nu denken. De gewenste leeftijd van stoppen onder die omstandigheden kunnen we dan vergelijken met de leeftijd waarop men (onder de huidige omstandigheden) aangeeft te willen stoppen. Beide hypothetische financiële ingrepen leiden tot een hogere gewenste leeftijd van stoppen dan deze onder de huidige omstandigheden

2.3.1 Flexibele pensionering

Het stelsel van flexibele pensionering werd recent ingevoerd in een aantal landen, waaronder Nederland. Het wordt ook voor België voorgesteld (o.a. Vandenbroucke 1999). Met zo'n stelsel hoopt men een eerlijker en vooral meer betaalbare manier van rustpensioenuitkering te realiseren. Het rustpensioen hangt in zo'n stelsel immers af van de bijdragen die men zelf overheen de carrière heeft geleverd. De filosofie achter dit systeem van flexibele pensionering is dat er een grote vrijheid bestaat wat betreft het moment dat men wil stoppen met werken, maar voor een vroege uittrede moet een prijs worden betaald. De minimumleeftijd van pensioneren is

vastgelegd, bijvoorbeeld op 55 jaar. De hoogte van de uitkering hangt sterk af van de leeftijd waarop men effectief op pensioen gaat. Indien men doorwerkt tot de normleeftijd, namelijk 65 jaar, ontvangt men een hoog percentage van het laatste loon als pensioenuitkering. Gaat men vroeger op pensioen (ten vroegste vanaf 55 jaar), dan is de pensioenuitkering een kleinere proportie van het laatste loon. De idee achter flexibele pensionering is dat de pensioenuitkering hoger wordt naarmate men langer doorwerkt. In sommige varianten van het stelsel kan daarenboven een bonus worden gegeven aan wie langer doorwerkt dan een bepaalde leeftijd, bijvoorbeeld 65. In de Verenigde Staten ontvangt de oudere werknemer bijvoorbeeld reeds een extra bonus voor elk jaar dat hij zijn pensioen uitstelt na de leeftijd van 65 jaar (Belsky 1999). In België is een flexibel pensioneringsstelsel (weliswaar zonder de bonus na 65) reeds in voege voor zelfstandigen. Voor werknemers in de privésector geldt in beperkte mate een flexibele pensionering. Zij kunnen vanaf 60 jaar op pensioen en hun pensioen wordt berekend over een loopbaan van 45 jaar. Zij kunnen weliswaar relatief gemakkelijk gebruik maken van stelsels van brugpensioen, waardoor de periode van brugpensioen wordt gelijkgesteld met arbeid en de uitkering niet wordt verlaagd. Voor ambtenaren is er eveneens een zekere vorm van flexibele pensionering. Ambtenaren moeten in de regel tot 65 werken (al zijn er vervroegde uittredingsmogelijkheden voor bepaalde beroepscategorieën) en hun uitkering wordt berekend op basis van de laatste 5 gewerkte jaren. Ze kunnen, op verzoek echter ook al vanaf 60 op pensioen. Als ze dan een volledige loopbaan (45 jaar) hebben gekend, wordt het pensioen niet verminderd. Hebben ze bijvoorbeeld een loopbaan van 40 jaar dan krijgen ze een pensioen van 40/60 in plaats van 45/60 van de laatste 5 gewerkte jaren. Voor ambtenaren is er dus een dubbele incentive om verder te werken tot de toegelaten leeftijd van 65: enerzijds loont het om een volledige loopbaan te hebben, anderzijds loont het om verder te werken omdat men in de 5 laatste jaren meer verdient. We stelden eerder, in deelrapport 2, al vast dat dit statuut effectief aanzet tot langer werken en vooral de vrouwen, die anders vroeger uitstappen, langer aan het werk houdt.

De flexibele pensionering vergroot de individuele verantwoordelijkheid. Dat is een overbodige maatregel in een samenleving waarin de gemiddelde pensioenleeftijd lager, gelijk of nauwelijks hoger ligt dan de levensverwachting. In een samenleving waar de levensverwachting de gemiddelde pensioenleeftijd ver overtreft, met een stelsel dat steunt op repartitie en een economie waarin de loopbaanduur grote ongelijkheden vertoont, houdt de flexibele pensionering een grote mate van sociale rechtvaardigheid in. De pensioenuitkeringen hangen dan tot op zekere hoogte, af van de over de levensloop geleverde inspanning.

De vraag is natuurlijk in welke mate deze pensioenregeling de vervroegde uittreding minder aantrekkelijk maakt. In Nederland werd recent een systeem van flexibele pensionering ingevoerd. Het is nog te vroeg om het succes van die hervorming te evalueren. Gegevens van Henkens (2000) en

Henkens en Van Dalen (2002) over Nederland, demonstreren dat, indien men zelf kan kiezen, de meeste mensen op 60 met pensioen willen. Als aan de vervroegde pensionering financiële consequenties verbonden zijn, is men bereid later op pensioen te gaan. Henkens vindt dat wie aanvankelijk met 56 op pensioen wil, onder de financiële omstandigheden van flexibele pensionering pas gemiddeld op 61,5 jaar op pensioen wil en dat wie aangeeft op 60 te willen stoppen, zijn pensioen onder dergelijke omstandigheden gemiddeld 2,2 jaar zou uitstellen. Op basis van die waarnemingen, die steunen op een confrontatie met een hypothetische situatie, heeft zo'n stelsel een sterk activeringseffect. Uit ander onderzoek (Henkens & Van Dalen 2002) blijkt dat werknemers onder de flexibele pensioenregeling de uittreding gemiddeld zelfs met 3,5 jaar willen uitstellen.

Wij hebben gelijkaardige vragen voorgelegd aan onze Belgische respondenten. We vroegen hen op welke leeftijd ze definitief zouden stoppen onder een systeem van flexibele pensionering. We hebben in die vraag de pensioenuitkering sterk laten variëren, van 35% van hun gemiddeld loon (als ze stoppen op 55) tot 85% van het gemiddeld loon (als ze werken tot 65). Per jaar dat men vroeger stopt wordt de uitkering met 5% verminderd. Het betreft een berekening van het pensioen die sterk gelijk op degene die momenteel gehanteerd wordt voor zelfstandigen. De zelfstandigen moesten deze vraag dan ook niet beantwoorden.

TABEL 2: TOT OP WELKE LEEFTIJD ZOU MEN WERKEN ONDER HET STELSEL VAN FLEXIBELE PENSIONERING?

	percent	Aantal
Op 55 jaar met 35% van gemiddeld loon	8,9%	184
Op 56 jaar met 40% van gemiddeld loon	1,8%	37
Op 57 jaar met 45% van gemiddeld loon	1,6%	33
Op 58 jaar met 50% van gemiddeld loon	11,4%	236
Op 59 jaar met 55% van gemiddeld loon	1,1%	23
Op 60 jaar met 60% van gemiddeld loon	32,2%	669
Op 61 jaar met 65% van gemiddeld loon	1,4%	28
Op 62 jaar met 70% van gemiddeld loon	7,5%	155
Op 63 jaar met 75% van gemiddeld loon	7,8%	163
Op 64 jaar met 80% van gemiddeld loon	1,6%	32
Op 65 jaar met 85% van gemiddeld loon	24,9%	517

Onder het stelsel van flexibele pensionering wil men gemiddeld werken tot 60,9. Het is duidelijk dat men ook onder het stelsel van flexibele pensionering 60 jaar blijft beschouwen als een ideale leeftijd van pensioneren. Maar liefst 32% geeft aan op de leeftijd van 60 jaar, met een uitkering van 60% van het gemiddelde loon te willen stoppen.

Door de leeftijd waarop men onder het stelsel van flexibele pensionering wil stoppen per respondent te vergelijken met de leeftijd waarop men onder de huidige omstandigheden wil stoppen, kunnen we aflezen dat men gemiddeld 2,0 jaar langer wil werken. Wie onder de huidige omstandigheden tot 50 jaar wil werken, geeft aan in een stelsel van flexibele pensionering gemiddeld niet minder dan 7,2 jaar langer te willen/zullen werken. Wie aanvankelijk

op 55 wilde stoppen, stopt in een flexibel pensioenstelsel gemiddeld op 58,6 jaar. Wie op 60 jaar wil stoppen onder de huidige omstandigheden zal zijn arbeidsmarktparticipatie gemiddeld met 1,2 jaar verlengen onder het flexibel pensioenstelsel. Het is duidelijk dat een flexibel pensioenstelsel vooral de heel vroege uitrede voorkomt en vergeleken met de stelsels van brugpensioen potentieel een heel belangrijk activeringseffect zou kunnen hebben. We zagen overigens, aan de hand van de bevinding dat ambtenaren langer werken, in de vorige delen reeds dat maatregelen in de vorm van flexibele pensioneringsstelsel blijken te werken. Bovendien werden recent extra maatregelen genomen om ambtenaren tot de leeftijd van 65 aan het werk te houden. Vanaf januari 2001 wordt het ruspensioen verhoogd met een complement wegens leeftijd. Via dit complement kan men het pensioen met 9% verhogen als men op 65 in plaats van op 60 stopt.

Toch zou 45% van de ondervraagden hun pensioneringsintenties (de gewenste leeftijd van stoppen) onder een systeem van flexibele pensionering niet bijstellen. Ongeveer 5,3% geeft zelfs aan vroeger te zullen stoppen onder dit stelsel dan ze oorspronkelijk van plan waren. Het betreft vooral mensen die onder de huidige omstandigheden vrij laat willen stoppen. Dit heeft verschillende oorzaken. Voor een aantal respondenten is de flexibele regeling waarschijnlijk gunstiger dan het huidige stelsel, of geloven een aantal respondenten dat dit het geval is. Uit de enquête is verschillende keren gebleken dat grote delen van de bevolking bitter slecht hun pensioenstelsel kennen. Een klein aantal respondenten was ook misnoegd over deze vraagstelling en noteerde op de vragenlijst dat zij het stelsel van flexibele pensionering "crimineel" vinden. Enkelens noteerden zelfs in de marge dat zij, uit protest, in zo'n stelsel "nog vroeger zouden stoppen".

We kunnen besluiten dat het stelsel van flexibele pensionering potentieel succesrijk kan zijn als activeringsmaatregel. Iets meer dan de helft van de oudere werknemers verklaart dat zij in zo'n stelsel langer zouden doorwerken. Het vermindert vooral de proportie zeer vroege uitreders (ook al omdat het financiële verlies in het voorgelegde stelsel voor hen heel groot zou zijn).

Volgens van Dalen en Henkens (2000) zijn er in de praktijk een drietal redenen om te twifelen aan de remmende werking van de flexibele pensioenregeling op de leeftijd van uittreding. Ten eerste zal de ernstige versoering van de officiële vervroegde uittredingsvoorwaarden de druk op de alternatieve uittredingsroutes doen stijgen. Mensen zullen vluchten naar andere stelsels (bijvoorbeeld werkonbekwaamheid) om uit te treden en van daaruit pensioneren. Ten tweede zal de lange overgangperiode die het beleid zal moeten inbouwen, toelaten dat nog heel wat werknemers voordeel kunnen halen uit de oude regeling. Tenslotte wordt de minimumuittredingsleeftijd verlaagd tot 55 jaar en dat terwijl men beoogt de arbeidsdeelname van de 55-plussers te verdubbelen tegen 2030. Voor wie financieel geen problemen heeft op die leeftijd, houdt niets hem tegen ook op 55 uit te treden (Henkens en van Dalen 2000).

2.3.2 Groter verschil rustpensioenuitkering indien vroeger stoppen.

De mogelijke doeltreffendheid van de flexibele pensionering bevestigt een algemene tendens: het vroege pensioen financieel minder aantrekkelijk maken, stelt de pensioenplannen van mensen bij en houdt hen langer aan het werk. Deze algemene regelmaat wordt ook gevalideerd door een andere bevinding: als de rustpensioenuitkering nog lager is dan men denkt, werkt men langer door.

Maar liefst 71,2% van de werkende 45 tot 65jarigen denkt dat de rustpensioenuitkering lager ligt als men voor de wettelijke pensioenleeftijd stopt. Dit is een opmerkelijk hoog percentage, omdat de respondenten die op brugpensioen gaan geen lagere uitkering krijgen². Vervroegde uittrede via andere stelsels impliceert uiteraard wel een lagere uitkering. Het is ook een opmerkelijke vaststelling omdat meer dan 40% van de mensen tussen 46 en 65 geen financiële achteruitgang verwachten of ervaren, als ze stoppen met werken. Van de mensen die verwachten dat hun uitkering lager zal zijn als ze vroeger stoppen, weet 74,8% niet hoeveel het rustpensioen dan wel lager zal liggen. Ongeveer 25,2% van degenen die denken dat het rustpensioen wel lager zal liggen, specificeert met welk percentage ze denken dat het lager zal zijn. Gemiddeld, gegeven de leeftijd van stoppen die elk voor ogen heeft, is dit 25%.

In het vorige deelrapport (nr. 4) zagen we reeds dat de mensen die geloven dat de rustpensioenuitkering lager zal zijn als ze voor de wettelijke pensioenleeftijd stoppen, de intentie hebben langer te blijven werken. We wilden weten of mensen nog langer zouden willen werken als het verschil nog groter zou zijn dan zij verwachten (en de rustpensioenuitkering dus nog lager). Gesteld dat dit het geval zou zijn, wil 44% langer blijven werken. Voor een gelijk percentage van de respondenten zou een lager rustpensioen dan verwacht, geen invloed hebben op de gewenste pensioenleeftijd.

TABEL 3: TOT OP WELKE LEEFTIJD WIL MEN WERKEN ALS DE UITKERING LAGER IS DAN MEN DENKT?

	Percentage	Aantal
Tussen 50 en 54	1,9%	9
Tussen 55 en 59	21,8%	100
Tussen 60 en 64	39,9%	183
Op 65 jaar of ouder	36,4%	167
Total	100,0%	459

Het is duidelijk dat men mensen langer aan het werk kan houden als men het pensioen financieel een stuk minder aantrekkelijk maakt. Als de

² De pensioenwet van 1991 schaft de vermindering van het rustpensioen met 5% per jaar dat men vroeger pensioneert af. De periode van brugpensioen wordt gelijkgesteld met een periode van voltijdse arbeid voor de berekening van de pensioenrechten

rustpensioenuitkering lager zou zijn dan men denkt, is men meer geneigd om door te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd. Gemiddeld willen werkende 45 tot 65jarigen 2,0 jaar langer werken als het rustpensioen door vervroegde uittrede nog lager is dan men denkt dat nu het geval is³. Dit herbevestigt de tendens: het pensioen financieel minder aantrekkelijk maken houdt mensen langer aan het werk. Uit de vaststelling dat dergelijke financiële maatregelen doeltreffend zouden zijn, kan natuurlijk niet meteen worden besloten dat zij ook wenselijk zijn. Een aantal pensioenen is al heel laag. De waarschijnlijke doeltreffendheid van een maatregel is uiteraard maar één gegeven in het geheel van de overwegingen die bepalen hoe wenselijk een maatregel is. Ook op de hypothetische mogelijkheid dat de pensioenuitkering zou worden verlaagd als men vroeger stopt met werken, kwam van een aantal respondenten trouwens scherp protest. Zij vonden het ongepast om ook maar aan zo'n mogelijkheid te denken.

2.4 Een beleid dat inspeelt op de arbeidsomstandigheden

Niettegenstaande financiële hervormingen het meeste kans hebben om mensen langer aan het werk te houden, kunnen ook de arbeidsvoorwaarden een invloed uitoefenen op de arbeidsmarktparticipatie. Om mensen langer aan het werk te houden kan een beleid dus ook inspelen op arbeidsomstandigheden. Vooral het verminderen van de uren (en deeltijds werk) lijkt hierin een rol te kunnen spelen. We stelden in onze enquête geen vraag naar een eventuele langere arbeidsmarktparticipatie als deeltijds zou worden gewerkt. We peilden wel naar de mogelijke invloed van compensatiedagen op de gewenste leeftijd van stoppen.

In het kader van het eindeloopbaanbeleid sloot federaal Minister van Sociale Zaken en Pensioenen Frank Vandenbroucke (op 1 maart 2001) een akkoord af met de sociale partners van de gezondheidssectoren over de toepassing van een maatregel van arbeidsduurvermindering. Het voltijds werkend verplegend en verzorgend personeel (dat effectief verplegende en verzorgende taken uitoefent), evenals het verplegend en verzorgend personeel dat hen omkadert, krijgt de mogelijkheid om hetzij rechten op compensatiedagen, hetzij rechten op extra premies op te bouwen. Eens de betrokkenen de leeftijd van 45 jaar bereiken, hebben ze, als ze aan het werk blijven, recht op 12 bijkomende betaalde compensatiedagen of op een premie, gelijk aan 5,26% berekend op het voltijds loon. Wie na 50 jaar nog aan het werk is, heeft recht op 24 bijkomende betaalde compensatiedagen of

³ Hierbij moeten we wel nuanceren dat deze gegevens slechts betrekking hebben op 320 respondenten, omdat niet iedereen een leeftijd van stoppen heeft opgegeven, lang niet iedereen denkt dat het rustpensioen lager is als men stopt voor de wettelijke pensioenleeftijd, en veel respondenten bovendien niet weten hoeveel het rustpensioen dan wel lager zou liggen

op een premie, gelijk aan 10,52% berekend op zijn voltijds loon. Voor diegenen die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt voorziet de maatregel 36 bijkomende compensatiedagen of een premie van 15,78% als ze aan het werk blijven. Het deeltijds werkend (minstens halftijds) verplegend en verzorgend personeel, heeft op dezelfde tijdstippen recht op een bijkomend aantal compensatiedagen of een equivalente premie. Het aantal compensatiedagen houdt uiteraard rekening met de reeds verminderde arbeidsduur van deeltijdswerkenden. Een halftijdse werkende verpleegkundige of verzorgende van 45 jaar heeft bijvoorbeeld recht op 3 bijkomende compensatiedagen (of het equivalent aan premie), vanaf 50 jaar op 6 bijkomende compensatiedagen, vanaf 55 jaar op 9 bijkomende compensatiedagen.

Dit voorstel beoogt uiteraard het creëren van arbeidsomstandigheden die rekening houden met de leeftijd van oudere werknemers, om ze op die manier te motiveren langer aan het werk te blijven. De zorgsector is een sector bij uitstek, waarin oudere werknemers klagen over de belasting van het werk, en waarin om die reden de werknemers relatief vroeg uittreden. Door het aantal compensatiedagen te verhogen naarmate men ouder wordt, hoopt men oudere werknemers te stimuleren om de uittrede uit te stellen. Ons is geen evaluatie van de impact van de maatregel gekend en misschien is het ook nog te vroeg voor een dergelijke evaluatie.

We dienen in verband met deze maatregel nog op te merken dat een deel van de vastbenoemde leden van het verplegend en verzorgend personeel van de openbare sector misschien reden heeft te kiezen voor de premie in plaats van voor de compensatiedagen, omdat hij meetelt in de berekening van het pensioen. Als men de premie geniet gedurende de laatste 5 jaar van de loopbaan, ligt het pensioen hoger.

We zijn de mogelijke invloed van een veralgemening van deze hervorming nagegaan. We maakten de veronderstelling dat het systeem van compensatiedagen voor iedereen (buiten de zelfstandigen⁴) zou gelden.

2.4.1 De accenten van het beleid: financieel of arbeidsomstandigheden

Een vraag die werd gesteld aan de nog werkende respondenten, 45 tot 65 jaar oud, is of zij in een dergelijk stelsel eerder voor de compensatiedagen zouden kiezen dan wel voor de gelijkwaardige premie. De gegevens in tabel 4 leren ons dat men over het algemeen meer voor de compensatiedagen opteert. Ongeveer 37% van de oudere werknemers beweert dat ze altijd voor de compensatiedagen zullen gaan. Nog eens 12% zegt meestal voor compensatiedagen te zullen kiezen. Hiertegenover staat 17% die altijd en 15% die meestal voor de premie kiezen. 20% kiest een gulden middenweg en zou zowat evenveel de premie als de compensatiedagen opnemen. Als men mensen de keuze laat tussen een financiële premie en compensatiedagen,

⁴ De zelfstandigen moesten deze vraag niet beantwoorden.

wordt iets meer voor het laatste geopteerd, al is het verschil niet groot. De behoefte aan vrijetijd lijkt toch iets sterker dan die aan meer inkomen. Dat bleek ook in deelrapport 4 uit de aspiraties van de respondenten. Toch lijkt het een aantrekkelijke formule om beide opties open te laten.

TABEL 4: COMPENSATIEDAGEN OF EEN GELIJKWAARDIGE PREMIE?

	Percentage	Aantal
altijd voor compensatiedagen	37,2%	791
meestal voor compensatiedagen	11,9%	252
evenveel voor compensatiedagen als voor premie	19,6%	417
meestal voor premie, maar nu en dan ook voor compensatiedagen	14,7%	312
altijd voor premie	16,7%	356

Het toestaan van rechten op compensatiedagen (zonder de keuze voor de premie) zou waarschijnlijk een populaire maatregel zijn die het werk aangenamer maakt, maar uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat hij waarschijnlijk weinig doeltreffend zou zijn in het kader van een activeringsbeleid. Het bestaan van zo'n regeling zou er mensen niet toe aanzetten gemiddeld langer te werken. Het gevoel dat we meenden op te vangen bij een aantal respondenten was zelfs "als zij dat kunnen toestaan, kunnen ze ons evengoed vroeger laten stoppen met werken". Deze, nogal intrigerende vaststelling, maakt een evaluatie-onderzoek van de effecten van de maatregel in de zorgsector des te dringender. Het is immers mogelijk dat onze vraagstelling, die de ingewikkelde maatregel desondanks eenvoudig probeert te schetsen, te complex was en niet juist werd begrepen.

2.5 Welke groepen blijven buiten het bereik van het beleid?

Een aantal mensen wil op een bepaalde leeftijd op pensioen en er is weinig of niets dat hen daarvan kan afbrengen. Zelfs financiële ontmoediging heeft bij hen geen effect, evenmin als een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de werktijd. Zwaardere of minder zware verantwoordelijkheden, fysiek minder belastend werk, werkuren die ze zelf kunnen bepalen, deeltijds werk... niets van dat alles kan hen langer aan het werk houden. Zij willen weg op een bepaalde leeftijd, basta. Ongeveer 31% van de oudere werknemers is in dat geval. Zij willen onder geen van al de voorwaarden die zijn opgesomd in tabel 1 langer doorwerken; zijn zelfs niet bereid te zeggen dat zij onder die voorwaarden "waarschijnlijk" wel wat langer zouden willen werken. Het gaat om nagenoeg een derde van de bevolking dat radicaal aan de plannen tot vroege uittrede houdt. Die groep is proportioneel veel sterker aanwezig in Vlaanderen dan in het franstalige landsgedeelte. 22% van de franstaligen, maar niet minder dan 36% van de Vlamingen valt in die categorie. Ook hier vinden we, ondanks de heel verschillende benaderingswijze en vraagstelling, een bevestiging van

waarnemingen in de andere deelrapporten: de Vlamingen willen vroeger op pensioen dan de Walen en zijn moeilijker van die plannen af te brengen.

Een nadere analyse van de groep die onder geen beding langer wil werken, brengt aan het licht dat hij zich vooral door een achttal kenmerken van de anderen onderscheidt (zie tabel 5). Deze 8 kenmerken bieden meteen een soort robotfoto van die groep. Het gaat frequenter om nederlands- dan om franstaligen en om mensen die:

- in mindere mate dan de anderen een financiële achteruitgang verwachten na het pensioen;
- in grotere mate van oordeel zijn dat zij al voldoende hebben gespaard;
- die op jongere leeftijd zijn beginnen werken;
- die minder dan de andere verzuchten naar vrije tijd voor zichzelf en de familie;
- met hooggespannen verwachtingen uitkijken naar het pensioen;
- en die minder werk- en carrièreregerelateerde ambities hebben.

We zien hier weer een aantal van de inmiddels vertrouwde factoren opduiken. Het gaat om mensen die het werken financieel niet meer echt nodig hebben en van oordeel zijn dat zij voldoende hebben gespaard, die zwak betrokken zijn bij hun werk en met zeer hooggespannen verwachtingen uitkijken naar het pensioen. Nieuw zijn twee factoren: het verschil tussen de gemeenschappen – nederlandstaligen zijn veel moeilijker te overtuigen wat langer te werken dan franstaligen - alsook de vaststelling dat mensen die vroeger zijn beginnen werken ook veel moeilijker te overhalen zijn om langer te werken. Dat laatste lijkt nogal vanzelfsprekend. Minder vanzelfsprekend is de vaststelling dat precies de mensen die wat minder verzuchten naar vrijetijd voor zich zelf en de familie, toch per se vroeger willen stoppen met werken. We hebben niet meteen een verklaring voor de vaststelling. Men dient er wel rekening mee te houden dat het gaat om mensen die op veel andere vlakken zeer hoge verwachtingen koesteren met betrekking tot het pensioen. Opvallend is ook dat de wil of onwil om onder gewijzigde omstandigheden langer te werken, helemaal niet wordt beïnvloed door de gezondheidstoestand.

TABEL 5: LOGISTISCHE REGRESSIE OP DE GROEP DIE ONDER GEEN OMSTANDIGHEDEN LANGER WIL WERKEN

		B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Financiële verwachting van het pensioen	Geen achteruiging	0,00			1,00
	achteruitgang	-0,28	0,10	0,01	0,76
Leeftijd van het eerste werk	(continu)	-0,06	0,01	0,00	0,95
Verzuchting naar vrije tijd voor zelf en omgeving	(continu)	-0,16	0,05	0,00	0,85
Carrièregerelateerde toekomstaspiraties	(continu)	-0,59	0,06	0,00	0,56
Taal	Nederlands	0,00			1,00
	Frans	-0,47	0,11	0,00	0,63
Verwachting dat men het werk (en zijn positieve aspecten) zal missen	(continu)	-0,32	0,06	0,00	0,73
Houding ten aanzien van pensioen	Negatief	0,00			1,00
	Neutraal	0,49	0,21	0,02	1,63
	Positief	0,57	0,21	0,01	1,76
Genoeg gespaard	Niet genoeg	0,00			1,00
	Bijna genoeg	0,11	0,14	0,41	1,12
	Genoeg	0,47	0,18	0,01	1,60
Constant		-0,06	0,33	0,85	0,94

R^2 (nagelkerke)= 0,20

Op de 31% respondenten die zich alzo onderscheiden, zal het beleid waarschijnlijk bitter weinig invloed hebben. Zij zullen zeer moeilijk te activeren zijn. De overige 70% van de werkenden wil “waarschijnlijk wel” of “heel zeker wel” langer werken onder de voorwaarden opgesomd in tabel 1. We moeten zeer voorzichtig omspringen met dat getal. Men kan er zeker niet uit besluiten dat 70% van de werkende bevolking gemakkelijk tot een langere activiteit kan worden bewogen. Slechts een goede 39% van de werkenden tussen 45 en 65 jaar oud beweert dat ze “heel zeker” langer zullen werken als ze een hoger loon krijgen, zwaardere of minder zware verantwoordelijkheden krijgen, minder lichamelijke inspanningen moeten leveren, bepaalde taken niet meer moeten uitvoeren, zelf de werkuren kunnen bepalen of minder uren per week moeten werken.

3 Reactivering. De gepensioneerde terug op de arbeidsmarkt krijgen als reguliere werknemer

In het streven naar de Lissabon- en Stockholmnormen betreffende de werkgelegenheidsgraad, richt het beleid zich niet enkel tot het langer actief houden van de oudere werknemers. Een drastische verhoging van de werkzaamheid in een betrekkelijk korte tijd lijkt slechts haalbaar als mensen die reeds zijn uitgetreden terug naar de arbeidsmarkt gaan. In deze sectie gaan we na hoe men personen die niet meer werken (en aangeven niet meer op zoek te zijn naar werk) terug aan de slag zou kunnen krijgen.

We beperken onze analyses hier tot een specifieke groep van de niet werkenden. De personen die nooit gewerkt hebben en de personen die momenteel nog op zoek zijn naar werk werden uiteraard niet weerhouden. Deze laatste groep is in strikte zin nog actief (waardoor reactivering niet van toepassing is). Om hen terug op de arbeidsmarkt te krijgen volstaat het in principe een job aan te bieden. Een beleid dat mensen wil reactiveren richt zich evenmin tot de groep werkonbekwamen. Zij werden daarom evenmin weerhouden. Een laatste groep die wordt uitgesloten van de analyses omvat de personen die gestopt zijn met werken voor de leeftijd van 45 jaar. De groep die voor 45 stopt heeft een zeer onvolledige loopbaan. Veelal, zo is reeds in voorgaande analyses gebleken, betreft het vrouwen die (in het klassieke rolmodel) op vroege leeftijd de rol van huisvrouw op zich nemen. Een reactiveringsbeleid of een beleid om oudere werknemers langer actief te houden richt zich niet tot deze groep, doch eerder tot de vroegtijdig gepensioneerden of oudere werklozen. De leeftijdsgrens van 45 is uiteraard arbitrair. We hadden de grens ook op, bijvoorbeeld, 40 kunnen leggen. In de keuze hebben we ons laten leiden door de afbakening die ook in de rapporten van de OESO werd gehanteerd. De meeste vragen over specifieke maatregelen ter reactivering hadden bovendien geen betrekking op de personen die als zelfstandige op pensioen zijn gegaan, waardoor deze groep, zonder dat we hem uitsluiten, toch grotendeels buiten beeld blijft. Ten gevolge van al die selecties, doorgevoerd om de analyse pertinentier te maken, heeft deze betrekking op 632 mannen en 425 vrouwen.

We willen in deze analyse dus onderzoeken en beschrijven welke maatregelen van belang zijn om brug- en wettelijk gepensioneerden, oudere (niet werkzoekende) werklozen, en uitgetreden huisvrouwen- en mannen (met een vrij volledige loopbaan) opnieuw te laten participeren op de arbeidsmarkt.

Dat werknemers soms baat hebben bij een herintrede in de arbeidsmarkt wordt aangetoond in studies in de VSA. Uit de Cornell Retirement and Well-Being Study bijvoorbeeld, blijkt dat 44% van de gepensioneerden na hun pensionering ooit weer betaald werk heeft verricht (Moen, Erickson et al. 2000). 82% van de werkende gepensioneerden vindt die hertewerkstelling ideaal. Van de gepensioneerden die niet werkten na het pensioen beschouwt 75% niet werken als de meest ideale situatie. Blijkbaar is elke groep sterk

tevreden met de gekozen weg. Over de redenen voor tewerkstelling na het pensioen bestaat bij de ondervraagden grote overeenstemming. 89% werkte om actief te blijven, 73% vermeldde het teveel aan vrije tijd, 68% werkte om sociale contacten te onderhouden, 63% zag zichzelf verplicht te werken omwille van de nood aan bijkomende inkomsten.

De gegevens uit de Cornell Retirement and Well-Being Study over Amerikaanse gepensioneerden suggereren dus dat er zeker een marge is om gepensioneerden terug aan het werk te krijgen. Een aantal gepensioneerden is snel bereid terug aan het werk te gaan, omdat ze zich vervelen, het werk missen of zich onnuttig voelen. De bevindingen van de Cornell Retirement and Well-Being Study kunnen natuurlijk niet meteen op België worden toegepast. In de VS is niet alleen werken na het pensioen, maar ook het vervullen van “kleinere” baantjes en jobs veel meer ingeburgerd dan in België (en wellicht ook veel meer een noodzaak). Gepensioneerden grijpen dikwijls naar precies die jobs om na het pensioen nog actief te kunnen blijven en de levensstandaard te verhogen.

Om na te gaan onder welke omstandigheden Belgische 45 tot 65-jarige vroeg gepensioneerden terug willen werken keken we eerst naar het mogelijke effect van financiële maatregelen. Men kan er bijvoorbeeld aan denken enerzijds de uitkeringen te verlagen of anderzijds de lonen uit arbeid te verhogen om mensen terug richting arbeidsmarkt te drijven. In tweede instantie gaan we na of reeds uitgetreden 45 tot 65-jarigen terug willen intreden als ze onder specifieke arbeidsomstandigheden mogen werken. We gaan hier concreet na of men terug deeltijds aan het werk wil en/of men terug wil werken als men bepaalde afspraken kan maken met de werkgever omtrent de invulling van de job.

3.1 Financiële maatregelen

In deelrapport 3, waar de factoren werden besproken die leiden tot vervroegde uittreding, werd duidelijk dat het financiële luik een belangrijke rol speelt in de vroege uittrede. Het is dan ook niet onwaarschijnlijk dat door hierop in te spelen personen kunnen beslissen om terug te starten met werken. In de bevraging van de niet werkenden werden drie soorten financiële maatregelen opgenomen die eventueel een invloed kunnen hebben op het pensioneringsgedrag. We gaan eerst op tweeërlei wijze na wat de invloed zou zijn van lagere pensioensuitkeringen. Eerst door te kijken naar wie van de bruggepensioneerden of oudere werklozen terug aan het werk zou gaan als de uitkering niet op basis van hun laatst verdiende loon zou gebeuren, maar op basis van de uitkeringen die ze krijgen tijdens hun periode van brugpensioen. Daarna door te kijken naar wie van de 45- tot 65-jarige niet werkenden terug aan het werk zou gaan als er gesnoeid zou worden in hun huidige uitkering. We gaan niet alleen na hoe men mensen terug aan het werk krijgt door ze te straffen, maar ook door ze te belonen als

ze langer werken. We kijken of 45- tot 65-jarige uittreeders terug willen werken als ze een hoger loon zouden krijgen.

3.1.1 Basis van berekening pensioen

De berekening van het rustpensioen van bruggepensioneerden en oudere werklozen gebeurt op basis van het laatste loon en niet op basis van de laatste uitkering. Aangezien (conventionele voltijdse) bruggepensioneerden tot de normale pensioenleeftijd in hun stelsel moeten blijven is er geen sprake van 5% vermindering. Het doel van deze brugpensioenregeling was vooral het indijken van de jeugdwerkloosheid, door het geven van aantrekkelijke prepensioneringsvoorwaarden en het scheppen van aantrekkelijke voorwaarden voor werkgevers om jonger personeel aan te werven (en oudere werknemers op een sociaal aanvaardbare manier te laten afvloeien). De maatregel is symptomatisch voor het beleid gevoerd vanaf het einde van de jaren '70 en kan nog steeds rekenen op veel steun omdat hij kan worden gehanteerd bij herstructureringen.

Slechts twee derde van de (brug)gepensioneerden en oudere werklozen blijkt te weten dat de jaren van brugpensioen worden gelijkgesteld met gewerkte jaren en dat hun rustpensioen dus niet wordt berekend op basis van de uitkeringen in de periode van brugpensioen, maar op basis van hun laatst verdiende loon. Van de groep die weet hoe de rustpensioenuitkering wordt berekend, stelt bijna 60% dat de berekeningswijze geen belang heeft gehad in de beslissing om te stoppen. Voor ongeveer 20% speelde de manier van pensioenberekening een kleine rol. De resterende 20% beweert dat de wijze van berekening een belangrijke of zelfs een determinerende rol heeft gespeeld in de uiteindelijke beslissing om te stoppen. Eigenlijk zijn er slechts 13% van de bruggepensioneerden die de berekeningswijze kennen en stellen dat deze een belangrijke of doorslaggevende rol heeft gespeeld in hun beslissing.

TABEL 6: BELANG BEREKENINGSWIJZE PENSIOEN BIJ BESLISSING OM TE STOPPEN

	percentage	aantal
Neen, helemaal niet	57,1%	75
Ja, een kleine rol	21,7%	29
Ja, een belangrijke rol	14,8%	19
Ja, een doorslaggevende rol	6,4%	8

We vroegen aan de personen die kennis hadden van de huidige manier van pensioenberekening of men terug aan het werk zou gaan indien het rustpensioen toch zou worden berekend op basis van de werkloosheids- of brugpensioenuitkering en niet op basis van het laatst verdiende loon? Als dat het geval is zou 40% van de respondenten waarschijnlijk terug aan het werk gaan, 14% heel zeker. 60% van de respondenten blijft ook in dat geval thuis.

TABEL 7: INDIEN RUSTPENSIOEN BEREKEND ZOU WORDEN OP BASIS VAN UITKERING I.P.V. LOON, GAAT U DAN TERUG AAN HET WERK?

	Percentage	aantal
Heel zeker niet	39,1%	42
Waarschijnlijk niet	20,7%	22
Waarschijnlijk wel	26,0%	28
Heel zeker wel	14,1%	15

Deze bevindingen suggereren een aantal implicaties voor een pensioenbeleid. De meeste 45 tot 65-jarigen in een stelsel van brugpensioen of een stelsel voor oudere werklozen weten dat de periode dat ze in zo'n stelsel zitten gelijkgesteld wordt (d.w.z. dat de periode van brugpensioen wordt gelijkgesteld met een periode van voltijdse arbeid voor de berekening van de pensioenrechten) Toch is ongeveer een derde hiervan niet op de hoogte, wat verbazend veel is en nogmaals onderstreept hoe slecht de mensen de pensioenstelsels kennen waarmee ze leven. Slechts 13% van de bruggepensioneerden beweert de berekeningswijze te kennen en stelt dat dit een belangrijke of doorslaggevende rol heeft gespeeld in hun beslissing. Waarschijnlijk betekent dit dat niet de berekeningswijze, maar wel de in het vooruitzicht gestelde som belangrijk is. De groep die beweert eventueel wel terug te gaan werken moest hun pensioen nu plots veel lager zijn, is groter. Ongeveer 40% van degenen die op de hoogte zijn van de berekeningswijze geven aan dat ze wellicht terug aan het werk zouden gaan als de periodes van brugpensioen niet zouden worden gelijkgesteld met betaalde arbeid. De rustpensioenuitkering zou dan een stuk lager liggen.

Het pensioen kan ook op andere manieren minder aantrekkelijk worden gemaakt. Zoals we hierboven al toelichtten heeft onder meer Nederland een prepensioenregeling waarbij gebruik wordt gemaakt van financiële incentives om mensen langer aan de slag te houden. In deze regeling is er een grote vrijheid wat betreft het moment dat men wil stoppen met werken (vanaf 55 jaar kan het), maar er moet een prijs worden betaald voor vroege uittrede: de uitkeringshoogte hangt sterk af van de pensioneringsleeftijd. We zagen dat de werkenden, zowel in Nederland als in België, opvallend langer willen werken onder zo'n regeling.

We gingen voor onze onderzoeksgroep ook na hoeveel respondenten terug zouden gaan werken indien de uitkering lager ligt dan nu het geval is. We merken dat een verlaging van ongeveer 5% waarschijnlijk bitter weinig effect zou hebben. Slechts 6% verklaart in dat geval zeker terug aan het werk gaan, 70,5% echter "heel zeker niet". Bij een verlaging van 10% vergroot de groep twijfelaars, de groep die zeer zeker wel terug aan het werk zou gaan stijgt amper met 2% terwijl er een afname is van 10% bij de personen die categoriek weigeren om terug aan slag te gaan. Pas vanaf een vermindering met 20% wordt het hertewerkstellingseffect relatief groot, 17% zou in dat geval zeker terug aan het werk gaan. Dit cijfer verdubbeld (33%) als de uitkering 40% lager ligt dan de huidige uitkering, in dit geval zijn er nog steeds 38% van de mensen die zeker niet terug aan de slag gaan. Ook indien

we de uitkering halveren is het moeilijk om deze groep te overtuigen, het aantal personen dat zeker niet terug aan het werk gaat stabiliseert. Bij een halvering van de uitkering zou 41,5% van de respondenten zeker terug aan het werk gaan en 13,3% waarschijnlijk wel.

TABEL 8: ZOU U OPNIEUW GAAN WERKEN INDIEN UW UITKERING ...% LAGER LIGT?

	5% lager		10% lager		20% lager		40% lager		50% lager	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Heel zeker niet	70,5%	377	59,9%	304	42,4%	216	38,1%	187	37,5%	187
Waarschijnlijk niet	18,3%	98	21,5%	109	19,6%	100	8,3%	41	7,7%	39
Waarschijnlijk wel	5,3%	28	11,3%	57	20,8%	106	20,2	99	13,3%	66
Heel zeker wel	5,9%	32	7,4%	37	17,2%	88	33,3	163	41,5%	207

Het is duidelijk dat, door in te spelen op de hoogte van de uitkering en op die manier de financiële aantrekkelijkheid van het pensioen te verkleinen, men een relatief grote groep kan reactiveren. Er dient echter vastgesteld dat bij kleine en realistische ingrepen, het effect toch beperkt blijft. Bij 5% of 10% vermindering van de uitkering doet men het liever met minder dan dat men het pensioen onderbreekt (of uitstelt). Pas bij extreme financiële ingrepen is er een echt grote reactie. Het is echter duidelijk dat zo'n ingrepen sociaal onverantwoord zijn en bijzonder onrealistisch. Het is overigens opvallend dat zelfs bij een halvering van de pensioenuitkering nog maar 41% van de 45 tot 65-jarige gepensioneerden verklaart dat ze "heel zeker" terug aan de slag zouden gaan. Zowat de helft of meer van de jonge gepensioneerden is zelfs onder die extreme omstandigheden niet te bewegen om terug te gaan werken. Inderdaad, een relatief grote groep wil onder geen enkele voorwaarde terug aan de slag. We komen daar verder nog op terug. Het kan al meteen worden vastgesteld dat het reactiveren van de Belgische gepensioneerden en bruggepensioneerden een uitermate moeilijke opdracht wordt.

3.1.2 Hoger loon

Reactivering kan niet alleen via bestraffing, maar ook via beloning worden nagestreefd (hoewel het verschil tussen beide in de praktijk ten dele een kwestie van voorstelling is). In principe kan men enerzijds het pensioen minder aantrekkelijk maken, anderzijds het verder werken lonender. In de enquête werd gevraagd hoe groot de kans is dat de respondenten terug aan het werk gaan indien ze respectievelijk 10%, 10 à 20% en 20 à 50% meer zouden verdienen dan hun huidige uitkering. Ook hier constateren we dat een financiële stimulus effectief kan zijn, maar dat hij bijzonder groot moet zijn om veel kans op slagen te hebben. Een vermeerdering van 10% tegenover de huidige uitkering heeft weinig succes, iets meer dan 5% van de respondenten zou in dat geval waarschijnlijk of zeker terug gaan werken.

Indien het verschil tussen de 10 à 20% bedraagt dan overweegt bijna 15% om terug te keren op de arbeidsmarkt, hoewel slechts 4% zegt dat zeker te zullen doen. Tenslotte bij een verhoging van 20 à 50% zou 17,8% heel zeker terug aan slag gaan en 23,2% waarschijnlijk wel.

TABEL 9: TERUG AAN HET WERK INDIEN% MEER VERDIENEN DAN HUIDIGE UITKERING

	10% meer		10% à 20%		20% à 50%	
	%	n	%	n	%	n
Heel zeker niet	78,3%	412	66,9%	342	46,0%	260
Waarschijnlijk niet	16,1%	85	18,7%	95	13,0%	73
Waarschijnlijk wel	2,9%	15	10,4%	53	23,2%	131
Heel zeker wel	2,7%	14	4,0%	20	17,8%	100

Als men het straffen en belonen vergelijkt, blijkt straffen meer indruk te maken. Volgens de respondenten zou het hun gedrag sterker beïnvloeden. Wellicht speelt hier dat men in het statuut van post-actieve genoeg financiële reserve heeft. Nog meer geld bijverdienen is dan geen motivatie om de vrije tijd op te offeren. Gaat men echter knagen aan de beschikbare financiële mogelijkheden, dan is de motivatie veel groter om vrije tijd op te offeren om het welvaartsniveau te handhaven.

3.2 Arbeidsvoorwaarden

Eén van de mogelijkheden om niet-werkenden terug te activeren is het creëren van specifieke arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Dit kan op verschillende manieren: door vrijstelling van ploegendienst, overwerk of onregelmatige dienst, via leeftijdsspecifieke werktijden en leeftijdsspecifieke verlofregelingen, door de werkomgeving aan te passen aan de capaciteiten van de oudere werknemers... (Thunnissen 2000; Simoens & Denys 1997).

In onze vragenlijst zijn twee items opgenomen die verwijzen naar de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Allereerst werd gepeild of de respondenten overwegen terug te gaan werken indien ze deeltijds kunnen gaan werken. Ten tweede vroegen we of men terug aan het werk zou gaan als bepaalde afspraken kunnen worden gemaakt met de werkgever omtrent de invulling van de job.

3.2.1 Deeltijdse arbeid

Uit tabel 10 blijkt dat slechts een minderheid van de respondenten terug aan het werk zouden gaan als zij dat deeltijds zouden kunnen doen. Slechts 4% wil zeker terug gaan werken als hen een deeltijdse baan wordt aangeboden, een bijkomende 15% zou onder die voorwaarde "waarschijnlijk" terug gaan werken

TABEL 10: ZOU MEN TERUG AAN HET WERK GAAN INDIEN MEN DEELTIJDS KAN WERKEN?

	percentage	aantal
Heel zeker niet	63,5%	448
Waarschijnlijk niet	17,6%	124
Waarschijnlijk wel	14,6%	102
Heel zeker wel	4,4%	31

In tabel 1, waarin de omstandigheden worden weergegeven waaronder oudere werknemers eventueel langer aan het werk willen blijven, kwam het belang van deeltijds werken naar voren. Uit de analyses in vorige deelrapporten bleek bovendien dat deeltijds werken mensen langer op de arbeidsmarkt houdt. Deeltijds werken lijkt effectiever als een manier om mensen langer aan het werk te houden, dan als een middel om jonge gepensioneerden terug aan de slag te krijgen. In het algemeen lijkt het trouwens gemakkelijk de werkenden te overhalen langer te werken, dan de gepensioneerden te reactiveren. Wellicht wil men het pensioen, eenmaal opgenomen, niet licht onderbreken of weer opgeven. Ongeveer 45% van de oudere werknemers wil waarschijnlijk wel of heel zeker langer werken als ze minder uren per week moeten presteren. Ongeveer 19% van de vroeg gepensioneerden wil daarentegen waarschijnlijk wel of heel zeker terug aan het werk als ze deeltijds kunnen werken. Dit is een betrekkelijk lager aantal, maar toch niet verwaarloosbaar. Het is desalniettemin duidelijk dat een financiële hervorming van het pensioenstelsel minstens even effectief of effectiever kan zijn in het reactiveren dan het reduceren van de arbeidsuren.

3.2.2 Afspraken met de werkgever

Een andere vraag omtrent de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden is of de werknemer terug aan het werk zou gaan indien hij/zij met de werkgever afspraken zou kunnen maken over de invulling van de werkzaamheden. Er kan bijvoorbeeld worden gedacht aan afspraken omtrent het niet meer uitvoeren van bepaalde taken, een grotere flexibiliteit, minder verantwoordelijkheden,... De verdeling is hier ongeveer gelijk met de vraag naar deeltijds werk. Dus ook indien men afspraken zou kunnen maken en zo de job meer op maat van een oudere werknemer afstemmen, blijft de overgrote meerderheid (81,7%) bij zijn beslissing om definitief te stoppen met werken. Ongeveer 18,4% wil, mits afspraken met de werkgever over de arbeidsvoorwaarden en job, waarschijnlijk wel of heel zeker terug aan het werk

TABEL 11: WIL MEN TERUG AAN HET WERK ALS MEN AFSPRAKEN KAN MAKEN MET DE WERKGEVER?

	percentage	aantal
Heel zeker niet	64,5%	455
Waarschijnlijk niet	17,2%	121
Waarschijnlijk wel	15,2%	107
Heel zeker wel	3,2%	22

Het scheppen van specifieke arbeidsomstandigheden om postactieven terug op de arbeidsmarkt te krijgen kan dus slechts in bescheiden mate lonend zijn. Onder betere arbeidsomstandigheden, zoals minder uren (deeltijds) of afspraken met de werkgever, wil telkens bij de 15% waarschijnlijk en 3 à 4% heel zeker terug gaan werken. De vastgestelde effecten zijn vrij bescheiden. Zij suggereren dat het discours rond demotie en loopbaanombuiging (cf. Denys en Simoens 1998) als middel om de arbeidsmarktparticipatie bij ouderen te verhogen, sterk moet worden gerelativeerd.

3.3 Bij wie hebben reactiveringmaatregelen geen effect?

We zagen weer dat er een groep respondenten is die hardnekkig blijft vasthouden aan hun postactief statuut. Zij willen onder geen beding terug aan het werk. In deze paragraaf gaan we na wat de kenmerken zijn van die personen. We doen dit aan de hand van een logistische regressie. We gaan na welke kenmerken de personen die wel gereactiveerd willen worden onderscheiden van de personen die niet gereactiveerd willen worden.

De personen die zelfs niet gereactiveerd willen worden onder extreme voorwaarden zijn diegene die waarschijnlijk of heel zeker niet terug zullen gaan werken indien hun uitkering 50% zou verlagen of indien ze 20 à 50% meer zouden verdienen dan hun uitkering. Ze willen ook niet terugkeren naar de arbeidsmarkt indien ze afspraken zouden kunnen maken over de invulling van hun job of als ze deeltijds kunnen gaan werken.

Op deze manier gedefinieerd kunnen we 29% onderbrengen in de groep die onder geen beding zijn pensioen wil opgeven. Ongeveer 70% wil wel terug aan het werk, een aantal weliswaar slechts onder zeer extreme condities. Een aantal van de omstandigheden die we voorlegden zijn inderdaad zeer extreem en verre van realistisch. Van de 70% die onder één van de geschetste omstandigheden wel terug aan het werk wil, is een deel relatief moeilijk terug aan het werk te krijgen en een deel relatief gemakkelijk. Ongeveer 32% van alle niet werkende respondenten tussen 45 en 65 jaar oud is relatief gemakkelijk terug aan het werk te krijgen. Zij willen waarschijnlijk wel of heel zeker terug aan het werk onder iet of wat realistische ingrepen: als hun uitkering 10% minder zou zijn, hun loon 10% meer, als ze deeltijds mogen werken of als ze afspraken kunnen maken met de werkgever over de taken die ze moeten uitvoeren. 38% wil dus wel terug aan het werk, maar onder voorwaarden die eerder onrealistisch zijn. In het algemeen blijkt het aan het werk houden van oudere werknemers iets gemakkelijker dan het reactiveren van jonge gepensioneerden.

TABEL 12: LOGISTISCHE REGRESSIE OP DE GROEP DIE ONDER GEEN OMSTANDIGHEDEN TERUG AAN HET WERK WIL.

		B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Eigenaar woonst (zonder leningsschulden)	Geen eigenaar of nog niet afbetaald	0,00			1,00
	Eigenaar en afbetaald	0,58	0,24	0,02	1,78
Belang van vrije tijd voor zichzelf en sociale omgeving (factorschaal)	(continu)	-0,24	0,11	0,03	0,79
Lid van verenigingen	(continu)	0,21	0,08	0,01	1,23
Media (princals schaal)	(continu)	0,96	0,21	0,00	2,62
Geslacht	Man	0,00			1,00
	Vrouw	0,22	0,08	0,00	1,24
Ervaring omtrent het pensioen	negatief	0,00			1,00
	Noch positief, noch negatief, onverschillig	-0,22	0,37	0,56	0,80
	positief	0,61	0,28	0,03	1,84
Constante		-2,27	0,33	0,00	0,10

R^2 (nagelkerke)=0,14

De mensen die onder geen beding terug aan het werk willen, onderscheiden zich van de mensen die onder bepaalde voorwaarden wel gereactiveerd willen worden door zeven kenmerken. De mensen die zich buiten het bereik van een gebeurlijk reactiveringsbeleid plaatsen zijn:

- frequenter vrouw dan man,
- frequenter eigenaar van een reeds afbetaalde woning,
- frequenter actief lid van een vereniging
- minder frequent mensen die belang hechten aan een actieve vrijetijdsbesteding (vrijwilligerswerk, sporten, studeren, hobby, reizen...),
- frequenter mensen die een voorkeur hebben voor commerciële televisiezenders en kranten,
- frequenter mensen die een positieve ervaring hebben met het pensioen (die met andere woorden positief terugblikken op hun periode van pensionering).

Dat vrouwen moeilijker vatbaar zijn voor reactivering dan mannen is waarschijnlijk een gevolg van het overleven van de traditionele vrouwenrol. Vrouwen stoppen ook veel vroeger met werken dan mannen. De rol van het huiseigendom wijst weer op het belang van de financiële omstandigheden.

De andere factoren zijn, op het eerste gezicht, minder evident. De actieve leden van verenigingen vinden precies in hun participatie waarschijnlijk een vervanging of substituut van verschillende functies van het werk, zoals sociaal contact, een gevoel van nuttigheid en een tijdsstructuur. Daarom zijn ze moeilijker te reactiveren. Het verlaten van de arbeidsmarkt hoeft niet

per definitie gepaard te gaan met het gevoel van diskwalificatie en afgeschreven zijn, nutteloosheid, eenzaamheid,... Ook Kim en Moen (2001) wijzen erop dat vrijwilligerwerk op middelbare leeftijd het sociaal kapitaal, dat men verloor door te stoppen met werken, helpt te vervangen.

Toch blijkt vrijwilligerswerk de arbeid ook niet helemaal te kunnen vervangen. Dat kan ons inziens worden besloten uit de vaststelling dat precies personen met een grotere voorkeur voor actieve vrijetijdsbesteding gemakkelijker te overhalen zijn om terug te gaan werken. Wie actief is, ook in de vrijetijdsbesteding, wordt blijkbaar gemakkelijker overgehaald om terug aan de slag te gaan. Activiteit lijkt een levenshouding die zich verbindt met zowel engagement in het werk als een actievere opstelling in de vrije tijd. Het is natuurlijk ook mogelijk en waarschijnlijk dat een actieve vrijetijdsbesteding de behoefte aan extra financiële middelen schept.

Een opvallende bevinding is dat wie populaire media verkiest minder vatbaar is voor reactivering. In een vorig deelrapport werd vastgesteld dat mensen met een voorkeur voor populaire media ook vroeger op pensioen willen. Daar werd gesuggereerd dat dergelijke media veel meer inspelen op vrijetijdsvertogen en vooral willen amuseren. Zij tonen een wereld waarin voldoening in de vrijetijd, niet in het werk wordt gevonden. Op die manier wordt het belang van vrije tijd aangewakkerd ten koste van het belang van werk.

We kunnen dezelfde analyse ook herhalen door na te gaan wat de 32% die relatief gemakkelijk terug aan het werk wil onderscheidt van de 30% die onder geen enkel beding terug aan het werk wil. De robotfoto van de kenmerken die deze twee groepen onderscheiden is min of meer dezelfde als in de analyse gepresenteerd in tabel 12. De groep die onder geen beding terug aan het werk wil, onderscheidt zich van de groep die relatief gemakkelijk terug aan het werk is te zetten in het feit dat ze vaker reeds eigenaar zijn van een woning en de lening hebben afbetaald. Het betreft ook frequenter vrouwen. Ze hebben bovendien een merkkelijk positievere ervaring van hun pensioen en ze schijnen hun werk veel minder te missen. De kenmerken die een belangrijke rol spelen situeren zich dus vooral in de houding ten aanzien van werk en vrije tijd en in de financiële lasten die men nog meedraagt (in de vorm van leningen).

4 Bijklussen

In het debat over de eindeloopbaanproblematiek wordt nu veel aandacht besteed aan het bijklussen. In principe is het (in de huidige wetgeving) niet de bedoeling dat men het pensioen combineert met een beroepsactiviteit. Pensioen is pensioen. Dat betekent echter niet dat een gepensioneerde geen enkele activiteit mag uitvoeren. Hij is daarbij echter gebonden aan een financiële grens, die niet mag overschreden worden. Bovendien moet de uitoefening van de beroepsactiviteit voorafgaandelijk worden aangegeven. Dezelfde verplichtingen gelden indien de beroepsbezigdheden worden uitgeoefend door de echtgenoot of echtgenote van de gepensioneerde die een gezinspensioen geniet. Wie de grenzen overschrijdt met meer dan 15%, wordt zwaar gestraft. Het gehele pensioen wordt dan geschorst. Wie ze met minder dan 15% overschrijdt, krijgt een pensioen waarop de overschrijding proportioneel in vermindering wordt gebracht.

De maximumgrens voor de inkomsten uit het bijklussen is afhankelijk van het statuut, de gezinssituatie (kinderen ten laste of niet), de leeftijd en de aard van het toegekende pensioen van de betrokkene (zie tabel 13).

TABEL 13: GRENSBEDRAGEN VOOR BEROEPSACTIVITEITEN VAN GEPENSIONEERDEN IN 2002 (OP JAARBASIS IN EURO)

Statuut	Op rustpensioen en/of op overlevingspensioen (voor wettelijke pensioenleeftijd)		Op rustpensioen en/of op overlevingspensioen		Uitsluitend op overlevingspensioen en minder dan 65 jaar	
	Zonder kinderlast	Met kinderlast	Zonder kinderlast	Met kinderlast	Zonder kinderlast	Met kinderlast
Werknemer (bruto-inkomen)	7.421,57	10.845,34	10.845,34	14.556,14	14.843,13	18.553,93
Zelfstandige (netto-inkomen)	5.937,26	8.905,89	8.676,27	11.644,90	11874,50	14.843,13

De betrokken bedragen worden ieder jaar door de bevoegde minister aangepast. De bedragen gepresenteerd in tabel 13, zijn de bedragen die golden op het moment van onze bevraging⁵.

We vermelden ook dat men het pensioen als werknemer of zelfstandige niet mag cumuleren met andere sociale vergoedingen (in toepassing van een Belgische of buitenlandse wetgeving inzake sociale zekerheid). Men mag het pensioen bijvoorbeeld niet cumuleren met de werkloosheidsvergoeding, het brugpensioen, de vergoeding wegens ziekte of invaliditeit, de vergoeding wegens loopbaanonderbreking of wegens het verminderen van de arbeidsprestaties. Het pensioen zal niet uitbetaald worden voor de periode tijdens de welke de andere sociale vergoeding werd genoten. De echtgenoot of echtgenote ten laste van wie een gezinsrustpensioen krijgt, mag ook geen dergelijke sociale vergoedingen genieten, anders wordt het

⁵ In 2003 gelden dezelfde bedragen.

gezinsrustpensioen herleid tot een rustpensioen voor alleenstaanden voor de betrokken maanden.

Momenteel wordt een politiek debat over het bijklussen gevoerd. De regelgeving omtrent de beperking van het bijverdienen van gepensioneerden staat onder zware druk. Een wetsvoorstel, ingediend door volksvertegenwoordiger Fientje Moerman (VLD), stelt voor dat gepensioneerden onbeperkt zouden mogen bijverdienen. In de Verenigde Staten kan men bijvoorbeeld reeds (vanaf 70 jaar) onbeperkt bijverdienen, zonder de pensioenrechten te verliezen of beperkt te zien [Belsky, 1999]. Deze maatregel gaat volgens Moerman gepaard met talrijke voordelen. Ze gaat ervan uit dat een pensioen een recht is dat men gedurende de hele actieve loopbaan opbouwt. Mensen moeten van dit recht kunnen genieten, ongeacht de keuze of men al dan niet actief wil blijven na de pensioenleeftijd. Door de maatregel die onbeperkt bijverdienen toelaat zou er een groter aanbod komen op de arbeidsmarkt (en specifiek in jobs waar gepensioneerden zich traditioneel voor aanbieden). De gepensioneerden betalen op hun verdiensten gewoon belasting en sociale bijdragen en wat na de pensioenleeftijd wordt verdiend telt niet mee voor de berekening van het pensioen. Zo ontstaat er een terugverdieneffect voor de overheid. Het voorstel wordt ook verdedigd als een herstel van de rechten van arbeid. Kapitaalkrachtige mensen kunnen immers rente innen zonder hun pensioenrechten in het gedrang te brengen.

Minister van arbeid en pensioenen Frank Vandenbroucke, en met hem de SP-a, deelt de mening van Moerman. (De Morgen 21/8/2001). Ook de Franstalige meerderheidspartijen lijken de wetgeving over het bijklussen te willen veranderen. De MR toont zich in haar verkiezingsprogramma van 2003 voorstander van het volledig afschaffen van de plafonds bij de voortzetting van activiteit door senioren. De PS wil die plafonds wel verhogen, maar niet meteen afschaffen. Op de website van de PS leest men dat het afschaffen van de plafonds gelijk zou staan met het afschaffen van het huidige pensioensysteem en met de geleidelijke installatie van een systeem van een minimumpensioen aangevuld met een job en met aanvullende pensioenen. Volgens de PS zal het onbeperkt laten bijverdienen op termijn leiden tot een relatieve devaluatie van de rustpensioenen. Doordat de welvaart van de gepensioneerden die bovenop hun uitkering nog eens een hoog loon krijgen toeneemt, zullen de gepensioneerden die niet meer willen, of kunnen werken relatief worden achteruitgesteld (en minder koopkrachtig worden). Volgens sommigen is het recht op onbeperkte arbeid voor gepensioneerden dan ook niets meer dan een alibi voor een verdere afbraak van de sociale zekerheid (Delabie 2001). De PS zegt niet te accepteren dat de personen die hun hele leven hebben gewerkt, nog verder moeten werken na de wettelijke pensioenleeftijd om in hun behoeften te kunnen voorzien.

In het debat over het onbeperkt bijklussen staan twee opvattingen over het pensioen tegenover elkaar, die beide vervat zitten in ons stelsel: enerzijds

het pensioen als een individueel door arbeid verworven recht, anderzijds het pensioen als een solidair antwoord op een behoefte. In het regeerakkoord is vooralsnog maar een bescheiden voornemen opgenomen om de wetgeving over het bijklussen van gepensioneerden te hervormen: een periodieke verhoging van de inkomensplafonds. Het lijkt er dan ook op dat de regeling op de inkomensplafonds bij het bijklussen de komende legislatuur zal worden hervormd, maar nog niet afgeschaft.

Gegeven het belang dat in het politieke debat wordt gehecht aan het bijklussen van gepensioneerden, namen we ook enkele vragen over bijklussen tijdens het pensioen op. We delen de analyse over de thematiek van het bijklussen op in drie delen. Eerst beschrijven we in welke mate de personen die niet meer werken, tussen 45 en 65 jaar oud, (onder de huidige wetgeving) al bijklussen en hoeveel ze bijverdienen. Het debat en de regelgeving rond het bijklussen viseren echter specifiek de wettelijk gepensioneerden. Bij de niet werkenden die op dit moment bijklussen zitten ook huisvrouwen, werklozen, bruggepensioneerden,... We beschrijven daarom dezelfde informatie over de personen tussen 45 en 65 die aangeven op wettelijk pensioen te zijn. We peilen daarna bij alle personen, tussen 45 en 65 jaar oud, die op het moment van de bevraging niet werken of ze van plan zijn tijdens hun wettelijke pensioen bij te klussen als het geen invloed zou hebben op hun inkomen. Die laatste vraag werd ook voorgelegd aan de personen, tussen 45 en 65, die nog aan het werk waren. Het is in dit geval een eerder hypothetische bevraging. We peilen of ze van plan zijn bij te klussen eens ze op pensioen zijn en of ze meer zouden bijklussen als het hun ruspensioen niet zou beïnvloeden.

4.1 Bijklussen bij 45 tot 65 jarigen

Een aantal van de personen, tussen 45 en 65 jaar, die niet meer werken, verdienen bovenop hun uitkering reeds wat bij door bij te klussen. De wetgeving op het bijklussen en de beoogde hervormingen hebben in principe enkel betrekking op de wettelijk gepensioneerden. Het gedrag van de niet-werkende personen, 45 tot 65, kan ons echter wat informatie geven betreffende de mate waarin niet-werkenden en gepensioneerden in België bijklussen.

In regel mogen werklozen (en ook oudere werklozen en bruggepensioneerden, die wettelijk gezien onder het werklozenstatuut vallen) niet bijklussen (tenzij PWA-opdrachten). Daarom maken we hier een onderscheid tussen alle niet werkenden, tussen 45 en 65 jaar oud, en de personen tussen 45 en 65 die aangeven op wettelijk pensioen (of overlevingspensioen) te zijn. We stelden aan de niet werkende respondenten dat het soms moeilijk is om financieel rond te komen met een uitkering, en vroegen aan de respondenten of ze erin slagen wat bij te klussen (inclusief PWA-opdrachten) om dit inkomen aan te vullen. Ongeveer 8,5% blijkt wel eens bij te klussen. Bij degenen die wettelijk gepensioneerd zijn is dat

ongeveer 7% (zie tabel 14). De meerderheid heeft dus geen extra verdiensten (zie tabel 15). Van degenen die wel iets bijverdienen, verdient de meerderheid (78,8%) minder dan 250 euro per maand. 17,6% verdient tussen 250 en 750 euro per maand. Slechts een heel kleine minderheid (3,6%) verdient meer dan 750 euro per maand aan bijklussen. Zoals we al aangaven betreft het niet enkel wettelijk gepensioneerden, maar mensen in prépensioen, (oudere) werklozen, huisvrouwen,.... De wettelijk gepensioneerden, tussen 45 en 65 jaar oud, die iets bijverdienen door bij te klussen verdienen in 59,0% van de gevallen minder dan 250 euro per maand bij, in 33,3% van de gevallen tussen 250 en 750 euro en in 7,7% van de gevallen meer dan 750 euro. Als we dat koppelen aan de inkomensplafonds in tabel 13, wil dat dus zeggen dat de proportie die meer verdient dan de toegelaten bedragen zeer miniem is.

TABEL 14: KLUST MEN BIJ?

	Selectie (wettelijk gepensioneerden)		Alle niet werkenden	
	percentage	aantal	Percentage	aantal
Neen	92,9%	619	91,4%	2051
Ja	7,1%	48	8,6%	193
Totaal	100,0%	666	100,0%	2244

TABEL 15: HOEVEEL VERDIENT MEN, PER MAAND, AAN BIJKLUSSEN

	Selectie (wettelijk gepensioneerden)		Alle niet werkenden	
	percentage	aantal	percentage	aantal
Niets	94,1%	619	91,3%	2051
minder dan 249,99 Euro	3,5%	23	6,8%	152
tussen 250 en 749,99 Euro	2,0%	13	1,5%	34
tussen 750 en 1499,99 Euro	0,2%	1	0,2%	4
meer dan 1500 Euro	0,3%	2	0,1%	3
Totaal	100,0%	658	100,0%	2244

We vroegen aan de personen, tussen 45 en 65 jaar oud, die niet werkten op het moment van de bevraging ook of ze meer betaald werk zouden verrichten, eens ze op wettelijk pensioen zijn, indien dat niet zou leiden tot een afname van de pensioenuitkering. Ongeveer 30% van de niet werkenden weet niet of ze meer betaalde arbeid zouden verrichten onder die omstandigheden. Ongeveer 18% denkt dat, indien de regelgeving verandert, zij meer zouden bijklussen. Een meerderheid van de respondenten zal dus niet meer betaald werk verrichten, ook al verandert men de wetgeving.

TABEL 16: WIL MEN MEER BETAALD WERK VERRICHTEN ALS DAT NIET TOT EEN DALING VAN HET RUSPENSIOEN LEIDT? (NIET WERKENDEN)

	Niet werkenden	
	percentage	Aantal
Nee	52,1%	1064
Ja	17,5%	358
Weet niet	30,4%	621

4.2 Bijklussen na het wettelijk pensioen (op 65 jaar)

Aan de personen tussen 45 en 65 jaar oud, die nog effectief aan het werk zijn, werd eveneens gevraagd of ze van plan zijn om na hun rustpensioen nog betaald werk te verrichten, en in welke mate. Zowat 45% van de respondenten is van plan volledig te stoppen met werken, 30% denkt dat hij/zij nog een beetje zal werken. Slechts 66 personen (2,5%) zijn van plan om na hun rustpensioen nog hard te werken. Een groot deel van de werkenden (23%) weet nog niet wat ze concreet gaan doen na hun rustpensioen. Plannen om na het rustpensioen nog een andere baan op te nemen of toch zeer actief te zijn, leven dus slechts bij een heel kleine proportie van de bevolking

TABEL 17: WIE WIL NA HET PENSIOEN NOG BETAALD WERK VERRICHTEN? (WERKENDEN)

	percentage	aantal
Helemaal stoppen met werken	45,4%	1180
Nog een beetje werken	29,2%	760
Nog veel werken	2,5%	66
Weet niet	22,9%	594

We vroegen al die personen vervolgens of zij die plannen zouden bijstellen, mocht dat werk de pensioenuitkering niet in het gedrang brengen. 19% antwoordt bevestigend op die vraag. Zij beweren dat zij onder die omstandigheden meer zouden werken na het pensioen. Meer dan de helft, 55%, stelt dat zo'n maatregel hun gedrag niet zou beïnvloeden. Zij zouden niet actiever worden na het pensioen. Iets meer dan een vierde (26%) kan de impact van zo'n maatregel op hun gedrag niet inschatten of weet eigenlijk nog niet goed of ze na het pensioen wel gaan werken of bijklussen. Kortom, zowat één op vijf van de ondervraagden meent wel dat hij na het pensioen actiever zou zijn, indien onbeperkt bijklussen mogelijk wordt.

TABEL 18: WIL MEN MEER BETAALD WERK VERRICHTEN ALS DAT NIET TOT EEN DALING VAN HET RUSPENSIOEN LEIDT? (WERKENDEN)

	Werkenden	
	Percentage	Aantal
Nee	54,9%	1424
Ja	19,3%	501
Weet niet	25,8%	669

De groep van de 45 tot 65-jarige inactieven, die momenteel reeds bijklust, blijkt dus relatief klein. Ongeveer 8,5% van alle niet-actieven en 7% van de (brug)gepensioneerden klust bij om de uitkering aan te vullen. Het aantal personen dat flink verdient aan dit bijklussen blijkt, in tegenstelling tot wat nogal eens wordt beweerd, heel beperkt. Activiteit na de pensionering lijkt in België, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Verenigde Staten, niet echt ingeburgerd. Zelfs het aantal mensen dat meent dat zij meer zouden gaan klussen, mocht het onbeperkt bijklussen mogelijk worden, is vrij beperkt. Van de nu nog werkenden meent één op vijf dat de door Moerman voorgestelde maatregel hun gedrag zou beïnvloeden.

4.3 Wie zijn de mensen die gebruik zullen maken van het recht op onbeperkt bijverdienen?

Sommigen vrezen dat de mogelijkheid tot onbeperkt bijklussen zal leiden tot een dualisering in de oudere bevolking en op die manier ook het wettelijke rustpensioen zou trivialisieren (Delabie 2001). De gepensioneerden die wel willen bijklussen zouden hun welvaart zien toenemen en de rustpensioenen van de anderen devalueren. Uit de reeds gerapporteerde cijfers blijkt dat er niet veel grond is voor die vrees. De proportie niet-werkenden die bijklust is beperkt (ongeveer 8%), de proportie van de werkenden die onder de nieuwe maatregelen later zou gaan bijklussen is eveneens vrij beperkt (20%), de proportie van de niet-actieven die meer zouden gaan bijklussen als zo'n maatregel er komt ligt bij de 18% en aan het bijklussen, zoals dat nu gebeurt door 45 tot 65-jarige inactieven, verdient slechts een half procent meer dan 750 Euro per maand op. Het risico van een dualisering en trivialisering van de wettelijke pensioenen, lijkt dus voorlopig zeer klein tot onbestaande.

De vrees leeft echter ook dat de groep die zal/wil bijklussen een specifieke socio-economische groep is bestaande uit mensen met meer gewaardeerde vaardigheden en een grotere werkbetrokkenheid, kortom mensen die waarschijnlijk ook een betere sociaal-economische positie bekleden. Als dat het geval is zou het recht op onbeperkt bijverdienen reeds bestaande ongelijkheden nog verder aanscherpen. Om de gegrondheid van die vrees te onderzoeken, gingen we, bij de 45 tot 65-jarigen die nog aan het werk zijn, na waarin degenen die onder de voorgestelde maatregel willen of zullen bijklussen, verschillen van degenen die dat niet willen doen. We onderscheiden een groep die wel meer wil bijklussen als het hun

pensioenuitkering niet beïnvloedt van een groep die dat niet wil (zie tabel 18). De personen die aangeven het nog niet te weten worden buiten beschouwing gelaten. De twee groepen verschillen in termen van 8 kenmerken (zie tabel 19).

TABEL 19: LOGISTISCHE REGRESSIE OP DE GROEP DIE WIL BIJKLUSSEN ONDER ABSOLUUT PENSIOENRECHT (WERKENDEN)

	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Stress en werkdruk (factorschaal)	-0,20	0,07	0,00	0,82
Verwachting dat men het werk in al zijn aspecten zal missen (factorschaal)	0,40	0,06	0,00	1,49
Carrièregerelateerde toekomstaspiraties (factorschaal)	0,70	0,06	0,00	2,02
Mediagebruik (princals)	0,13	0,05	0,01	1,14
Tijdsovereiniteit (princals)	0,31	0,06	0,00	1,36
Beroepsprestige	0,01	0,00	0,00	1,01
Hinder van gezondheid (factorschaal)	-0,14	0,07	0,04	0,87
Huiseigenaar				
Nee	0,00			1,00
Ja	-0,58	0,16	0,00	0,56
Financiële verwachting	0,00			1,00
Achteruitgang				
Geen achteruitgang	0,57	0,14	0,00	1,76
Loon	0,13	0,07	0,08	1,14
Constant	-1,90	0,25	0,00	0,15

R^2 (Nagelkerke)= 0,28

In het algemeen blijkt dat veeleer psychologische en attitudinale verschillen, dan sociaal-economische ongelijkheden de twee groepen onderscheiden. De mensen die, als ze dat kunnen zonder hun pensioenuitkering in het gedrang te bengen, meer willen bijklussen zijn, bijvoorbeeld, niet de mensen met significant hogere lonen, zij zijn evenmin hoger opgeleid dan de anderen. Eén socio-economische factor speelt wel, een eerder bescheiden rol. De mensen die na het pensioen meer willen bijklussen (onder de voorgestelde wetgeving) hebben een iets hoger beroepsprestige. Dat laatste duidt erop dat de groep die -onder de veronderstelling dat dat mag- meer wil bijklussen iets "betere" (prestigieuzere) jobs heeft. Dat wordt bevestigd door het feit dat degenen die willen bijklussen meer soevereiniteit hebben om hun werktijd en hun werktaken te bepalen en in te delen. Het gaat dus om mensen in posities met meer aanzien, waarin met een grotere mate van autonomie kan worden gewerkt.

Bijklussen lijkt ook gedeeltelijk ingegeven door financiële motivaties. Mensen die meer willen bijklussen als ze hun pensioenrechten behouden, verwachten vaker dat hun financiële toestand zal achteruitgaan met het pensioen, en zijn minder frequent al eigenaar van een huis, zonder leningsschulden. Dit wijst erop dat het niet gaat om sociaal-economisch

geprivilegieerden die hun privileges willen vergroten, maar om mensen die nog grote financiële behoeften hebben (afbetaling huis) of vrezen financieel te veel verliezen bij het pensioen.

Andere factoren spelen een belangrijker rol. Mensen in goede gezondheid willen meer bijklussen. Heel belangrijk is de beleving van en de houding ten opzichte van het werk. Mensen die hun werk aankunnen zonder gevoelens van overdreven stress willen meer bijklussen; mensen waarvan de toekomst aspiraties sterk in de lijn liggen van carrière maken, zoals een job vinden met meer prestige, meer loon, of een job waarin men zichzelf kan ontplooiën, willen ook na het pensioen meer bijklussen. In het vorige deelrapport zagen we dat het beroepsleven nog slechts voor een kleine minderheid (van 8% tot 18%) het doelwit is van aspiraties, plannen en verzuchtingen. De minderheid die tot deze groep behoort, heeft een significant hogere kans om meer te zullen bijklussen na het wettelijk pensioen als ze onbeperkt mogen bijklussen. Wie meer wil bijklussen heeft ook vaker de verwachting dat men het werk (in al haar aspecten) zal missen na het pensioen. Vorig deelrapport wees uit dat relatief kleine proporties van de werkenden vrezen dat ze hun werk en de daardoor opgelegde regelmaat en routine zullen missen. De minderheid die dat wel vreest, heeft significant meer kans om meer bij te klussen na het wettelijk pensioen. Samenvattend zou men kunnen stellen dat mensen die van het werk en van de carrière houden ook meer geneigd zijn om meer bij te klussen na het pensioen, als ze dat mogen. Het is dus niet zozeer sociaal-economisch privilege, maar betrokkenheid bij het werk dat mensen aanzet om na het pensioen te blijven werken. Wie nog in goede gezondheid verkeert, het werk aankan zonder storende stress, verbonden is met het werk en het gevoel heeft dat te zullen missen, wie ambitieus is met betrekking tot het werk, daarin iets wil verwezenlijken... wil na het pensioen graag nog wat werken zonder de pensioenuitkering in het gedrang te brengen.

Een bevinding die staft dat de wens om bij te klussen veeleer te maken heeft met attitudes dan met sociaal-economische condities, is de invloed van het mediagebruik. Wie een voorkeur heeft voor openbare zenders en als krant eerder een van de "betere" verkiest, heeft meer kans om na het pensioen te willen bijklussen. De netto-invloed van de mediavorkeur laat vermoeden dat het eindeloopbaangedrag ook te maken heeft met een algemene houding ten opzichte van werk en dat de commerciële zenders en populaire media veeleer een negatieve dan een positieve houding ten opzichte van werk verspreiden. Waarschijnlijk is het beeld van het goede leven dat zij ophangen veel meer verbonden met amusement en dus met vrijetijd dan met de uitdagingen, verwezenlijkingen en bevredigingen die kunnen verbonden zijn met goed verricht werk.

Een gelijkaardige analyse bij de personen, tussen 45 en 65 jaar oud, die niet meer werken, leidt tot ongeveer dezelfde conclusies. Hiervoor onderscheiden we enerzijds een groep die aangeeft meer te willen bijklussen als het geen invloed heeft op hun pensioenuitkering en anderzijds een groep die dat niet

wil (zie tabel 16). De groep die niet weet of ze willen bijklussen wordt weer buiten beschouwing gelaten. De groep die wil bijklussen als het geen invloed heeft op de pensioenuitkering bevat ook een deel wettelijke gepensioneerden die momenteel reeds bijklussen.

Socio-economische factoren onderscheiden de twee groepen niet echt. Wie aangeeft meer te zullen bijklussen is niet eerder beginnen werken, is niet hoger opgeleid en had zelfs geen hoger beroepsprestige dan wie niet meer zal bijklussen. De mate van taak en tijdssoevereiniteit die men had in de laatste job speelt een heel bescheiden rol.

Financiële motivaties en de attitude ten opzichte van het werk spelen daarentegen een belangrijke rol. Wie meer zal bijklussen als de wet dat toestaat, verdiende veel meer op het moment dat hij gestopt is. Men wil dus duidelijk via het bijklussen het voormalige welvaartspeil in stand houden. Dat wordt bevestigd door de vaststelling dat wie een financiële achteruitgang heeft ervaren, meer wil bijklussen. Bijklussen wordt duidelijk gezien als een middel om de uitkering aan te vullen en het welvaartsniveau en de levensstandaard die men gewoon was tijdens de loopbaan min of meer te handhaven.

TABEL 20: LOGISTISCHE REGRESSIE OP DE GROEP DIE WIL BIJKLUSSEN ONDER ABSOLUUT PENSIOENRECHT (NIET WERKENDE)

	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Taak- en tijdssoevereiniteit (princals)	0,19	0,09	0,04	1,21
Missen van het werk (factorschaal)	0,80	0,11	0,00	2,22
Eigenaar huis (zonder leningsschuld)	0,00			1,00
Nee				
Ja	0,61	0,21	0,00	1,84
Laatst verdiende loon	0,76	0,15	0,00	2,13
Financiële verwachting				
Geen achteruitgang	0,00			1,00
Achteruitgang	0,59	0,20	0,00	1,81
Constant	-2,64	0,29	0,00	0,07

R^2 (Nagelkerke)= 0,27

De attitude ten opzichte van het werk bepaalt ook of mensen willen bijklussen. Mensen die het werk in al zijn aspecten missen zijn sneller geneigd bij te klussen. Zij zijn meer verbonden met het werk, en koppelen in sterkere mate positieve gevoelens (zoals een gevoel van nuttigheid) aan werk. Wie zin vindt in het werk, werkt meer, werkt langer en wil na het pensioen ook meer werken.

Samenvattend kunnen we stellen dat er niet echt grote socio-economische verschillen zijn tussen de mensen die, onder een absoluut pensioenrecht, meer willen of zullen bijklussen na hun wettelijk pensioen en de mensen die dat niet willen (ook al beïnvloedt het hun rustpensioenuitkering niet). Financiële motivaties spelen wel een rol. Mensen willen meer bijklussen als

ze een bepaalde levensstandaard willen bestendigen. Het meest opvallende verschil tussen de groep die niet meer wil bijklussen en de groep die het wel wil, is dat deze laatste meer van werken houdt: ze missen het werk meer, of vrezen dat ze het werk zullen missen en hun toekomst aspiraties liggen nog in de arbeid.

5 Algemeen eindbesluit

In een repartitiesysteem, waar de pensioenen worden bekostigd door degenen die op hetzelfde moment aan het werk zijn, is de betaalbaarheid van de pensioenen afhankelijk van drie parameters: mensen, tijd en bijdragen (De Deken, 2002). Er ontstaan onevenwichten en problemen als het niveau van de bijdragen lager wordt dan het niveau van de uitkeringen, als het aantal personen dat een uitkering krijgt te zeer toeneemt ten opzichte van het aantal personen dat de bijdragen genereert of nog als de tijd waarin mensen bijdragen aan de sociale zekerheid afneemt ten opzichte van de tijd waarin mensen een uitkering krijgen. Om onevenwichten in het pensioenstelsel aan te pakken dient men via die drie parameters te werken: de verhouding tussen bijdragen en uitkeringen, de verhouding tussen actieven en niet-actieven, de verhouding tussen de actieve leeftijd en de inactieve leeftijd. In dit onderzoek ging onze aandacht in de eerste plaats naar die laatste verhouding. De andere verhoudingen, tussen bijdragen en uitkeringen, tussen actieven en inactieven, komen slechts in beeld in de mate dat zij beïnvloed worden door veranderingen in de levensloop of zo'n veranderingen kunnen beïnvloeden. De opdeling van de levensloop, meer bepaald de verhouding tussen de actieve en de post-actieve levensfase, is immers de kern van de eindeloopbaanproblematiek. Die problematiek houdt ons niet alleen bezig ter wille van zijn economische gevolgen, maar ook omdat hij op andere manieren de kans op welzijn beïnvloedt. Over de laatste 50 jaar is de levensloop grondig veranderd (zie deelrapport 2), maar we benaderen hem nog steeds via oude opvattingen en instellingen. Er is een zeer lange post-actieve fase gegroeid, waarvan we de gevolgen en implicaties nog niet overzien. We drukken de werktijd nu samen in een levensfase die proportioneel nog slechts de helft of minder van het leven beslaat. Dat draagt niet alleen bij tot een zeer ongunstige verhouding tussen actieven en niet-actieven, het drukt en perst de activiteiten ook samen op een manier die naar een drukke leeftijd of een spitsuur van het leven leidt. Onze samenleving is dringend toe aan een hervorming van haar levensloop.

Een viertal ontwikkelingen hebben, over de laatste halve eeuw, de levensloop grondig veranderd. Ten eerste de verlenging van de levensduur. Ten tweede de herverdeling van het werk tussen mannen en vrouwen. Het traditionele model van buitenshuis werkende man en huisvrouw werd afgebouwd en vervangen door een regime waarin beide in gelijkere mate aan de arbeidsmarkt participeren. Die ontwikkeling ging, ten derde, zeker voor de mannen, gepaard met een verkorting van de actieve levensfase. Die verkorting kwam, ten vierde, trouwens niet alleen tot stand door de vervroegde pensionering, maar ook door de verlengde studieduur. Een opvallend kenmerk van die ontwikkelingen is dat de spectaculaire verlenging van de levensduur gepaard ging, niet met een verhoging van de pensioenleeftijd, wat logisch zou zijn geweest, maar met een verlaging ervan, wat paradoxaal is. Daardoor is de gemiddelde duur van de post-actieve

levensfase spectaculair gestegen, voor mannen met ongeveer 19 jaar over de laatste 50 jaar of met, pakweg, 4,5 maand per jaar. Vijftig jaar geleden waren mannen arbeidsmarktactief gedurende ongeveer drie kwart van hun leven. Vandaag beslaat de actieve fase nog ongeveer de helft van het leven van de man, amper een derde van het leven van de vrouw. Daardoor is de verhouding tussen de fase waarin bijdragen worden betaald en de fase waarin van die bijdragen wordt geleefd, zeer onevenwichtig geworden. Daardoor is ook de verhouding tussen de actieven en de niet-actieven zeer ongunstig geëvolueerd. Een herschikking van de levensloop waarbij de actieve fase wordt verlengd ten koste van de post-actieve fase, verschijnt nu als een aantrekkelijke mogelijkheid om de onevenwichten op te lossen en de druk op het pensioenstelsel te verlichten. Het alternatief is een verdere deterioratie van de situatie met uiteindelijk de keuze tussen een drastische verhoging van de bijdrage en/of een drastische verlaging van de pensioenbedragen. Het inkorten van post-actieve fase en verlengen van de actieve levensfase lijkt overigens niet alleen economisch, maar ook sociologisch een goede keuze. De duur van de actieve fase zou op termijn toch min of meer op de levensverwachting moeten worden afgesteld.

Bij het nemen van beslissingen met betrekking tot hun levensloop hebben mensen uiteraard niet de hoger vermelde verhoudingen voor ogen. Het blijkt zelfs dat zij niet zozeer denken aan het aantal jaren dat zij al hebben gewerkt, maar vooral een bepaalde leeftijd van stoppen voor ogen hebben (deelrapporten 2 en 4). Vele sociologen schrijven uitgebreid over de "destandaardisering" van de levensloop, alsof duidelijke normen verdwenen of volkomen vervaagd zijn. Daarvan hebben we alleszins in dit onderzoek bitter weinig gemerkt. Als uitermate relevant verschijnt daarentegen de groei van nieuwe, dwingende normen en verwachtingen met betrekking tot de pensioenleeftijd. Als we rekening houden met de leeftijd waarop de inactieve mensen tussen 45 en 65 effectief zijn gestopt met werken, alsook met de leeftijd waarop de nog actieven willen stoppen, dan lijkt de nieuwe norm voor de eindeloopbaan zich te situeren tussen de 56 en de 57 jaar. Bij die schatting houdt men ook rekening met de feitelijke leeftijd van stoppen van mensen die daartoe verplicht werden. Kijkt men enkel naar degenen die nog werken en vraagt men naar de gewenste leeftijd van stoppen, dan ligt die tussen de 59 en de 60 jaar. Waarschijnlijk is dat een zuiverder schatting van de norm. Maar hoe dan ook, hij situeert zich tussen 56 en 60. Opvallend is ook hoeveel mensen de ronde leeftijd van 60 aanstippen als een ideale pensioenleeftijd. Werken na 60 is, zelfs voor mannen, in elk geval een zeldzaamheid geworden. Iets dat weinig mensen nog willen doen, iets dat wordt gedaan door een kleine selecte schare van, overigens vrij gelukkige workaholics.

Het zijn vooral de kwaliteit, maar ook de beleving van het werk die bepalen hoe lang mensen aan de slag willen blijven. Wie tot op zekere hoogte zijn eigen baas is, zijn werk naar eigen inzicht kan inrichten, niet gebonden is aan strakke en opgelegde tijden, maar tot op zekere hoogte soeverein over de

inrichting van de werktijd kan beslissen, wie het gevoel heeft zijn werk aan te kunnen en daarom niet lijdt aan storende stress, wie op het werk geen last heeft van lawaai, geurhinder en gevaar, wil langer blijven werken. Mensen met een dergelijk werk hebben ook het gevoel dat zij, eens op pensioen, hun werk zullen missen, meer bepaald dan het respect dat eraan verbonden is, het gevoel nuttig te zijn en de sociale contacten die ermee gepaard gaan. Wie vreest zijn werk en die aspecten of gevolgen ervan te missen, wil langer blijven werken.

In onze samenleving vormen de mensen die aan die beschrijving beantwoorden echter een kleine minderheid. Het gaat om 10 à 15% van de mensen die tussen 45 en 65 nog werken. Onder hen bevindt zich een nog kleinere groep, 11% van de werkenden tussen 45 en 65, die liever niet op 65 met pensioen wil gaan. Zij zouden ook na 65 nog blijven werken; houden vast aan hun job. De verplichte pensioenleeftijd hangt hen als een veroordeling boven het hoofd. Wat die mensen van de anderen onderscheidt is dat zij meer betrokken zijn bij hun werk, ambitieus zijn in de uitoefening van hun werk, vrezen dat zij hun werk zullen missen, daarom ook minder positieve verwachtingen hebben ten opzichte van het pensioen en ook van veel meer vrijetijd niet zoveel goeds verwachten. Zij zijn de uitzondering die de algemene regel bevestigt.

Als we peilen naar de aspiraties van de werkende 45- tot 65-jarigen, stellen we trouwens vast dat deze in nog maar heel geringe, bijna verwaarloosbare mate betrekking hebben op het werk. Ook materiële doelstellingen zijn voor nog maar weinig mensen van die leeftijdsgroep belangrijk. Voor de overgrote meerderheid hebben de belangrijke verzuchtingen, dromen en plannen betrekking op vrije tijd: meer tijd voor de partner, voor de kinderen, voor de familie en de vrienden, voor het huis en de tuin en de hobby, meer tijd om rustiger te leven, meer tijd voor het lichaam, voor reizen, verre reizen, voor naar de cinema en het theater te gaan, om boeken te lezen, om iets bij te studeren ... Deze vrijetijdsverzuchtingen plaatsen de hedendaagse mens in feite onder een loodzware tijdsdruk. Arbeid kan daar echt niet meer bij. De belangrijke ambities en dromen van de overgrote meerderheid van de mensen van 45 tot 65 kunnen zich niet meer in het werk verwezenlijken. Hun biotoop is het pensioen.

Dat zijn de factoren met de grootste invloed op de gewenste pensioenleeftijd. Daarnaast spelen een aantal andere elementen nog een bescheiden, bijkomende rol. Mensen die financieel moeilijk kunnen rondkomen, willen langer werken; mensen die weten of geloven dat vroeger vertrekken een lagere pensioenuitkering impliceert, willen eveneens langer blijven werken; mensen met afhankelijke kinderen willen vroeger weg om tijd door te brengen met die kinderen. Deze invloeden wijzigen echter niet de grondtoon van het verhaal. De cruciale ingrediënten daarvan zijn het gebrek aan zin van het werk en de verwachting dat veel tijd met de familie, in de tuin, klussend in het huis, zelfs het lezen van boeken...zaligmakend is.

We zijn een samenleving waar we weldra gemiddeld 80 worden of ouder, maar waarin het werk vanaf 45 voor een grote tot overgrote meerderheid nog bitter weinig uitdagingen of zin inhoudt. Een samenleving ook die het slachtoffer is van haar succes. Nog weinig mensen blijken zich na 45 materiële zorgen te hoeven maken. Nog slechts een kleine groep koestert na die leeftijd grote materiële ambities. Ook daarmee valt een belangrijke zingever van het werk weg. De dominante plannen, verzuchtingen en ambities verwijzen dan haast uitsluitend naar het pensioen als de periode, voor de overgrote meerderheid vrij van materiële zorgen, waarin men eindelijk voldoende tijd zal hebben voor alles wat men wil doen. Om die ambitie waar te maken drukt onze samenleving de actieve leeftijd sterk samen. Er moet steeds meer gedaan worden, harder en productiever gewerkt, eigendom verworven, huizen in orde gezet, kinderen gebaard en opgevoed, binnen een loopbaan en een tijdsspanne die krimpen. Daardoor wordt het werk denkkelijk onaangenamer, verhoogt het de kans op het gevoel van tijdschaarste, zet het aan tot voorsorteren voor het vroege pensioen en onderhoudt het een cyclus die in onze samenleving is op gang gekomen en, indien niet gebroken, naar een onhoudbaar onevenwicht tussen actieven en niet-actieven zal leiden. Een eindloopbaanbeleid is eigenlijk een middel om die cyclus te doorbreken op een menselijke manier en niet te wachten tot de pensioenen onbetaalbaar worden en miserie het evenwicht tussen de actieve en post-actieve fase hardhandig herstelt.

De beschreven kringloop produceert bij een groot aantal mensen op een systematische manier de motivatie om het werk zo snel mogelijk achter zich te laten en zo jong mogelijk op pensioen te gaan. Die motivatie is er als een maatschappelijk gegeven waarmee beleidsmatig en bedrijfseconomisch kan en moet worden gewerkt.

Als we kijken naar de feitelijke leeftijd van pensionering of arbeidsmarktexit, stellen we vast dat de determinanten daarvan slechts in zeer geringe mate overeenstemmen met die van de gewenste pensioenleeftijd. Het optreden van werkgevers, de wetgeving en de financiële condities zijn beslissend voor de feitelijke pensioenleeftijd. De motivaties van de werkenden spelen daarin een secundaire, ja onbelangrijke rol. Van de vroeggepensioneerden en bruggepensioneerden verklaart niet minder dan 40% dat zij verplicht werden op pensioen te gaan. Op verschillende punten in de analyse is trouwens gebleken dat mensen vanaf 50 à 55 bloot staan aan druk. Het wordt duidelijk gemaakt dat zij maar beter kunnen ophoepelen, "plaats maken voor jongeren" zoals dat heet. Vanaf 55 staat zowat 15% van de werkenden bloot aan dergelijke druk en dat loopt bij de 60-jarigen op tot bij de 25%. Terwijl die druk niet meteen leidt tot een verlagen van de gewenste pensioenleeftijd, kan men wel aannemen dat hij bijdraagt tot ontmoediging en de arbeidsbetrokkenheid verder verlaagt.

We dienden ook vast te stellen dat de mensen de pensioenstelsels betrekkelijk slecht kennen, zodat het initiatief in feite dikwijls volkomen in handen is van de werkgever. Voor een groot deel van de mensen die vroeg de

arbeidsmarkt verlaten, tellen de eigen motivaties in feite niet mee. Het gaat niet om een beslissing die zij nemen. De beslissing wordt voor hen genomen.

De belangrijkste determinanten van de vroege uitstap (buiten de leeftijd en het geslacht) zijn verder van financiële aard. Het beschikbare individuele inkomen, de verwachtingen met betrekking tot de financiële situatie na de pensionering, het aanvullend pensioen en de groepsverzekering en het huiseigendom, spelen allemaal een belangrijke tot zeer belangrijke rol. Meer dan 40% van de mensen tussen de 45 en de 65 verkeert overigens in een situatie waarin zij verwachten dat het definitief verlaten van de arbeidsmarkt geen noemenswaardige achteruitgang, voor een klein aantal zelfs een vooruitgang van hun financiële situatie impliceert. Het gaat daarenboven om een verwachting die meer dan bevestigd wordt door de ervaring van degenen die al zijn uitgetreden. Voor grote delen van de bevolking wordt de uittrede dus geenszins financieel ontmoedigd. Waarom werken als dat werk zinloos lijkt en niet werken geen financiële achteruitgang impliceert?

Heel opvallend is dat de gezondheid, die door de vroeg gepensioneerden heel frequent wordt genoemd als de belangrijkste reden om het werken op te geven, eigenlijk nauwelijks een rol speelt bij de wens tot uittrede van de werkenden en slechts een bescheiden rol speelt bij de daadwerkelijke beslissing om uit te treden. Bij de vroeggepensioneerden zitten dus heel wat gezonde mensen, bij de oudere werknemers een groot aantal waarvan de gezondheid minder goed is dan die van de gepensioneerden.

Het zeer grote verschil tussen de factoren die de motivatie om vroeg uit te treden beïnvloeden enerzijds, de factoren die de feitelijke kans op vroeg uittreden bepalen anderzijds, maken het waarschijnlijk dat de eindeloopbaanbeslissingen in onze samenleving frequent aanleiding geven tot frustratie. Frustratie, enerzijds van degenen die vroeg weg willen maar daartoe de kans niet krijgen of het financieel niet aankunnen, frustratie anderzijds van de mensen die vroeger wegmoeten dan zij willen.

In wat volgt beperken we ons zeer strikt tot de vraag hoe de eindeloopbaanbeslissingen kunnen worden beïnvloed. Daarbij gaat het er ons niet om de wenselijkheid van de mogelijke maatregelen af te wegen. Een oordeel over de wenselijkheid van een maatregel is het resultaat van een groot aantal overwegingen. In voorliggend deelrapport ging de aandacht slechts naar een heel beperkt aantal aspecten van het gedrag. We willen daarom, in het licht van onze bevindingen, enkel iets zeggen over de waarschijnlijke doeltreffendheid van verschillende mogelijke maatregelen.

Van de Belgische mannen 55 tot 59 jaar oud die niet werken, verklaart 38% in een stelsel van brugpensioen te zitten. Daarbij dient aangestipt dat mensen niet goed weten in welk stelsel ze zitten, hoe hun pensioen wordt berekend, welke invloed hun gedrag nu precies heeft op dat pensioen. Dat op zich is natuurlijk een belangrijke vaststelling. Toch is het duidelijk dat de stelsels van brugpensionering een zeer belangrijke rol spelen in de vroege

uittrede en ook frequent tegen de wil van de werknemer in wordt gebruikt. Gegeven de bijzonder hoge proportie – 4 op de 10 – van de bruggepensioneerden die verklaren dat zij verplicht opstapten en op pensioen gingen, lijkt het terugdringen van het gebruik van het brugpensioen en de zogeheten Canada Dry-regelingen, een onvermijdelijke maatregelen, wil men iets doen aan de vroege en vooral aan de zeer vroege uittrede.

Een aantal mensen begint al heel vroeg voor te sorteren voor het pensioen. Zij nemen als het ware mentaal afscheid van hun werk: zetten zich minder in, zijn minder betrokken bij hun werk, beginnen frequenter afwezig en te laat te zijn, vetrekken 's avonds zo vroeg mogelijk, schuiven desnoods aan bij de prikklok. Daardoor wordt dat werk voor hen nog vervelender. Het wordt een ondraaglijke sleur en slenter, die maakt dat zij nog vroeger op pensioen willen. Een aantal onderzoekers suggereren dat precies het vooruitzicht op de mogelijkheid van vroege pensionering zonder noemenswaardige financiële offers, doet snakken naar het pensioen, daardoor het werk minder draaglijk maakt, het voorsorteren bevordert en op die manier de motivatie om te werken ondergraaft.

Met die vaststellingen komen trouwens niet enkel de stelsels van brugpensioen in het vizier, maar ook de manifeste vooroordelen tegen oudere werknemers en het *ageïsm*, denkkelijk de meest verspreide en aanvaarde vorm van racisme in dit land. Een gelijke kansenbeleid, die naam waardig, zou zich dringend om die vorm van discriminatie moeten bekommeren. Het is voor werkgevers nu al te gemakkelijk wat oudere werknemers te laten afvloeien, in de plaats van inspanningen te doen om hen beter te motiveren voor werk en inzet om de kwaliteit van het werk te verhogen.

Misschien moet ook gedacht worden aan een andere loopbaanopbouw of aan een andere verdeling van de sociale lasten over de levensloop. Werkgevers voeren dikwijls aan dat het loon van oudere werknemers sterker stijgt dan hun productiviteit. De oudere werknemers zouden daarom zorgen voor een storende en overbodige stijging van de arbeidskosten (Henkens en Van Dalen 2002). De plannen van de huidige regering om een selectieve loonlastenverlaging door te voeren, ten voordele van de oudere werknemers, kan hier soelaas brengen. Op langere termijn dient te worden overwogen of de sociale lasten niet systematisch op een andere manier over de levensloop kunnen worden gespreid.

Een mogelijk, systematisch alternatief voor de brugpensioenen, is het stelsel van flexibele pensionering. Dit systeem laat vroege pensionering toe, maar responsabiliseert tevens de mensen die zeer vroeg uitstappen. Uit onderzoek in Nederland, alsook uit deelrapport 5 van dit onderzoek, blijkt dat zo'n stelsel een bijdrage zou kunnen leveren aan de activering. De invoering van het stelsel in Nederland dient daarom ook zorgvuldig te worden gevolgd. Onder een flexibel pensioenstelsel zouden de werkende 45 tot 65-jarigen

hun uittrede gemiddeld 2 jaar uitstellen. Bovendien willen vooral de mensen die een betrekkelijk vroege uittrede beogen, in zo'n stelsel merklijk langer werken. In een maatschappij waarin de gemiddelde levensverwachting de gemiddelde pensioenleeftijd ver overtreft en waarin er grote ongelijkheid is in het aantal actieve jaren, kan een solidair pensioenstelsel waarschijnlijk enkel worden gered door de hoogte van de pensioenuitkering te harmoniseren met de lengte van de loopbaan. Wie langer werkt en langer bijdragen levert, dient daarvoor ook als gepensioneerde te worden beloond.

Als we kijken naar de factoren die van doorslaggevend belang zijn bij de vroege uittrede, dient het beleid twee algemene doelen na te streven. Ten eerste, dient men het voor werkgevers veel moeilijker te maken mensen vervroegd te laten afvloeien. Ten tweede dient men langer werken financieel extra voordelig te maken, vroegtijdig stoppen minder interessant. Vroeg uitstappen dient gepenaliseerd, langer werken beloond. Uit alle fasen van het onderzoek is gebleken dat de financiële parameters van de beslissingscontext van groot tot doorslaggevend belang zijn. Men kan er niet omheen: het eindeloopbaanbeleid dient in de eerste plaats in de geldbeugel te worden gevoerd.

Bij de vorming van de plannen om te stoppen met werken spelen financiële overwegingen geen doorslaggevende, maar een belangrijke rol. Bij de beslissing om effectief te stoppen zijn ze van doorslaggevend belang. Als we de mogelijke impact van maatregelen nagaan door te peilen naar de reacties van de mensen op hypothetische situaties, stellen we eveneens vast dat financiële maatregelen waarschijnlijk het sterkste effect zullen hebben. Om zo'n maatregelen bevattelijk voor te stellen werden de respondenten gevraagd te reageren op lagere bijdragen, hogere lonen en grotere verschillen tussen het loon en de rustpensioenuitkering. Voor een daadwerkelijk beleid zijn dat natuurlijk niet de aangewezen pistes. Waar het om gaat is langer werken levenslang lonender te maken, vroeger uitstappen levenslang minder lonend te maken. Er moet, ook binnen een repartitiesysteem een grotere overeenstemming komen tussen de duur van de periode waarover bijdragen werden geleverd en de hoogte van de pensioenuitkering.

Men kan het langer werken van gepensioneerden ook aanmoedigen door het scheppen van een kader dat het onbeperkt bijverdienen mogelijk maakt. Op die manier verhoogt men ook de bijdragen, terwijl het bijverdienen van gepensioneerden geen verdere pensioenrechten meer opbouwt. Volgens onze gegevens zijn er niet zoveel 45 tot 65-jarige inactieven die bijklussen, daarenboven wordt via dat bijklussen niet veel bijverdiend. De vrees dat het scheppen van de mogelijkheid tot onbeperkt bijklussen het wettelijke pensioenstelsel zou ondergraven of zou leiden tot een dualisering van de oudere bevolking, lijken ons ongegrond. Het zijn overigens vooral mensen met financiële behoeften en mensen die hun werk graag doen of vrezen hun werk te zullen missen, die willen bijklussen. Het scheppen van die mogelijkheid lijkt dan ook sterk aangewezen. Vraag is of zo'n maatregel de activiteitsgraad sterk zal verhogen. Zo'n 2,5% van de werkende 45 tot

65jarigen verklaart na het pensioen nog veel te willen werken; een andere 29% wil na het pensioen waarschijnlijk nog een beetje werken. Als het bijklussen de uitkering niet zou beïnvloeden, groeit de groep die waarschijnlijk wel wat zou werken aan met 19%. Spectaculair zal het effect waarschijnlijk niet zijn, maar er is kans op een redelijk effect. Bijklussen en werken na het pensioen is in ons land merkelijk minder ingeburgerd dan in de V.S. Dat verschil is waarschijnlijk niet alleen een kwestie van mentaliteit, maar ook een gevolg van de structuur van de arbeidsmarkt. Het bijklussen en het opnemen van “kleinere jobs” na het pensioen veronderstelt een meer geflexibiliseerde arbeidsmarkt. De toekomst van het bijklussen van gepensioneerden zal daarom waarschijnlijk in grote mate afhangen van de mate waarin de arbeidsmarkt geflexibiliseerd wordt. Hierbij moet worden aangestipt dat een geflexibiliseerde arbeidsmarkt, zoals die in de V.S., vaak ook gepaard gaat met grotere onzekerheid. Het bijklussen van gepensioneerden is er dan ook vaak eerder noodzaak dan wens.

Naast de financiële maatregelen, die onvermijdelijk lijken wil men een doeltreffend activeringsbeleid voeren, tekenen zich toch ook andere, “zachtere” mogelijkheden af. Deeltijdwerk bijvoorbeeld, vergroot de kans dat men langer blijft werken. Bij vrouwen speelt dit een vrij belangrijke rol. Bij mannen een kleinere. Deeltijds werk wordt nog altijd niet beschouwd “als iets voor mannen”. Toch blijkt duidelijk dat de promotie van deeltijdwerk voor werkneemsters boven de 50 en werknemers boven de 55, de vroege uitstap zou kunnen indijken. Mensen blijken aan het einde van de loopbaan sterk te verzuchten naar meer vrije tijd. Daardoor koesteren ze ook positieve verwachtingen met betrekking tot het pensioen, dat ze gelijk stellen met vrije tijd. Een eindloopbaanbeleid kan daarom inspelen op de nood aan meer vrije tijd tijdens de loopbaan door mensen meer kans te geven hun verzuchtingen te realiseren tijdens de loopbaan en hen in staat te stellen werktijd, gezintijd en vrije tijd beter te combineren.

Deeltijds werk aan het einde van de loopbaan- zo bleek herhaaldelijk uit onze onderzoeksresultaten- houdt mensen dan ook langer aan het werk. Het schept arbeids- en vrijetijdsvoorwaarden die het aantrekkelijk maken langer te blijven werken. Ook uit het vijfde en laatste deelrapport blijkt dat mensen vaak langer willen werken als ze minder uren zouden mogen werken. Ongeveer 45% van de werkende 45 tot 65jarigen geeft aan dat ze eventueel langer willen werken als ze minder uren hoeven te werken.

Deeltijds werk blijkt wel veel doeltreffender in het langer aan het werk houden van mensen die nog werken, dan in het reactiveren van degenen die al gestopt zijn. Zo'n 19% van de 45 tot 65jarigen die al zijn gestopt met werken, willen eventueel terug aan het werk als ze deeltijds kunnen werken. In het algemeen lijkt het actief houden van actieven trouwens gemakkelijker dan het reactiveren van mensen die al zijn uitgetreden. Om dat laatste doel te bereiken lijkt de mogelijkheid van onbeperkt bijklussen één van de weinige beloftevolle pistes.

Het is opvallend dat het geven van compensatiedagen, zoals in de zorgsector, mensen niet motiveert om langer actief te blijven. Het is mogelijk dat deze wat paradoxale bevinding een artefact is van een te moeilijke of complexe vraagstelling. Het lijkt in elk geval aangewezen de resultaten van die maatregel in de zorgsector nauwkeurig te evalueren om met kennis van zaken over de wenselijkheid van een veralgemening ervan te kunnen oordelen.

Loopbaanonderbreking(en), ongeacht de reden, verkleinen de kans op een vroege uitstap. Dat betekent dat de logica van het tijdskrediet bruikbaar is in het streven naar een herschikking van de levensloop. Ook via de stelsels van tijdskrediet maakt men het pensioen minder exclusief synoniem van vrije tijd en de loopbaan minder exclusief synoniem van drukke tijd. De bestaande stelsels van tijdskrediet zouden expliciet de vorm kunnen aannemen van een ruil tussen een jaar pensioenrechten en een jaar loopbaanonderbreking. Zowel het tijdskrediet als de geleidelijke uitstap verschijnen als maatregelen die aansluiten bij bestaande tendensen en gedragspatronen en daarom een kans hebben doeltreffend te zijn

In deelrapport 4 werd vastgesteld dat de arbeidsomstandigheden en de houding ten opzichte van de arbeid een heel belangrijke rol spelen in de pensioneringsintenties. Daarom kan het beleid, niet alleen dat van de overheid, maar ook dat van de bedrijfsleiders, zich ook richten op de arbeidsomstandigheden. Uit het onderzoek bleek dat mensen die stress en werkdruk kunnen vermijden en minder fysiek belastend werk moeten verrichten gemiddeld langer willen doorwerken. Bij de feitelijke pensionering bleken arbeidsomstandigheden echter geen grote rol te spelen. In het voorliggend (vijfde) deelrapport bleek daarenboven dat aanpassingen aan de arbeidsomstandigheden ook volgens de respondenten zelf maar in beperkte mate zouden leiden tot een langere arbeidsmarktparticipatie. Desalniettemin hebben ze bij een aantal mensen toch een effect. Als zij bepaalde taken niet meer hoeven uit te voeren wil 26% van de werkende 45 tot 65-jarigen waarschijnlijk of zeker langer werken en ongeveer 24% zou langer werken als ze minder lichamelijke inspanningen zouden moeten leveren op het einde van de carrière. Minder zware verantwoordelijkheden zouden voor 19% eventueel leiden tot een langere arbeidsmarktaanwezigheid. Het aanpassen van de arbeidsomstandigheden resulteert dus duidelijk minder frequent in langere arbeidsmarktparticipatie dan financiële stimuli en maatregelen van tijdskrediet. Toch wil 15% tot 26% eventueel langer werken mits een aantal wijzigingen in de arbeidsomstandigheden. Van jobs op maat kan derhalve niet heel veel, maar toch iets worden verwacht. Onze bevindingen suggereren dat er inderdaad een weg open ligt voor een beleid dat de arbeidsomstandigheden aanpast, maar relativeert tegelijkertijd toch ook de hoge verwachtingen die in het leven worden geroepen door de pleidooien voor loopbaanombuiging (Simoens & Denys 1998; Leurs 1998) en functieherontwerp (Thunnissen 2000).

Een eindeloopbaanbeleid gericht op het herschikken van de levensloop en het activeren van mensen boven de 55, hoeft zich trouwens niet tot de ene of andere soort maatregel te beperken, maar wordt beter nagestreefd via een waaier van maatregelen. Daarbij mogen ook de minder gemakkelijk grijpbare factoren niet worden vergeten. Er schort iets aan de mentaliteit van onze samenleving.

Vanaf 55 jaar heeft één op de vijf werknemers de indruk dat van hem of haar wordt verwacht dat “plaats wordt geruimd voor jongeren”. In de exploratieve gesprekken ter voorbereiding van dit onderzoek dook die frase “plaats ruimen voor jongeren” frequent op. Zelfs mensen van vijftig gebruikten die gekke uitdrukking alsof zij vanzelfsprekendheid was. Uit het onderzoek is inmiddels gebleken dat 14% van de 50 tot 55-jarigen op het werk de stellige indruk krijgt dat ze “plaats moeten ruimen voor jongeren”, bijna 20% wordt duidelijk gemaakt dat ze in elk geval voor hun 65^{ste} zullen mogen ophoepelen. “De vijftigers: de plaatsruimende generatie” werd nog even in overweging genomen als titel voor dit project. Vooral de symmetrie met het bewustzijnsverruimende van diezelfde generatie, 35 jaar terug, leek aantrekkelijk, maar werd uiteindelijk al te cynisch bevonden.

Vijftig jaar is momenteel zowat 60% van de gemiddelde levensduur. Die leeftijd beschouwen als oud en *out* wijst op een aberratie van het hedendaagse denken. Dat denken is echter effectief. Het verwezenlijkt zich. Dat blijkt niet alleen uit de mensen aan wie men op het werk laat voelen dat ze beter “plaats ruimen voor jongeren”, maar ook en meer nog uit de 40% inactieven, 45 tot 65 jaar oud, die verklaren dat ze verplicht werden om met het werk te stoppen. Oudere werknemers zijn in onze samenleving massaal het slachtoffer van uitsluiting, waarschijnlijk meer dan welke groep ook. Dankzij de stelsels van brugpensioen gaat het in vele gevallen om een “zachte” vorm van uitsluiting. Men glijdt geolied weg.

Daarom wordt de uitsluiting dikwijls omhelsd. Tenslotte heeft 60% van de mensen die jong de arbeidsmarkt verliet, dat vrijwillig gedaan. Maatregelen gericht op het indijken van de vroege uitstap en het vroege pensioen, stuiten in alle landen op hevig protest. Vanaf de leeftijd van 45 blijken de meeste mensen volkomen uitgekeken op hun werk. Voor nog weinigen onder hen is het uitdagend. Hun ambities hebben niet langer betrekking op dat werk, zelfs niet op het inkomen dat zij eruit kunnen halen. Al hun emotionele energie is op de vrije tijd gericht en het pensioen lijkt de mogelijkheid om al de ambities en dromen te realiseren.

Veranderen van mentaliteiten is een moeilijk en traag proces, ternauwernood iets dat een overheidsbeleid kan ambiëren. Maar men kan het bevorderen. Het denken en voelen van de mensen een handje toesteken. Bijvoorbeeld door de werkgevers de middelen te ontnemen waarmee ze oudere werknemers al te gemakkelijk de laan kunnen uitsturen. Misschien kan ook iets worden gedaan aan de plaats van arbeid in de verwachtingen en de ambities van de mensen. Bijvoorbeeld door meer aandacht voor de

kwaliteit van het werk, door de loopbaan minder samengedrukt, minder druk en minder stressvol te maken, door de drukte beter over de levensloop te verdelen, zodat de vrijetijd niet zo exclusief een eigenschap van het pensioen blijft. Men kan langer werken ook financieel aantrekkelijker maken; het verbinden met een beter leven.

Hoe dan ook, onze maatschappij heeft een paar hardnekkige opvattingen ontwikkeld – dat men oud en *out* is op vijftig, dat werken vervelend en pensioneren vanaf 55 uitermate plezierig is – die waarschijnlijk fout, maar alleszins onbetaalbaar zijn.

6 Bibliografie deelrapport 5

- Arlt, H.-J. (2001). 'Work is not just about a pay cheque': http://www.policy-network.org/print...phtml?art_id=3&art_date=2001-02-04.
- Belsky, J. (1999). The Psychology of Aging. Theory, Research and Interventions. Tennessee: Middel Tennessee State University.
- Burtless, G. and Quinn, J.F. (2002). 'Is Working Longer the Answer for an Aging Workforce?' Boston: Center for Retirement Research at Boston College.
- de Beer, P. and Wildeboer Schut, J.M. (2001). 'Arbeidsmarktpositie'. In: de Klerk, M.M.Y. (ed.) Rapportage ouderen 2001. Veranderingen in de leefsituatie. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Deken, J.J. (2002). 'Pensions and the reduction of non-wage labour costs. Modelling a decade of reforms in Germany.' Journal of European Social Policy 12: 277-291.
- Delabie, Tino (2001). 'Langer werken en lager pensioen...'. <http://www.ptb.be/scripts/article.phtml?section=A2AAAABPBC&obid=5792>. Geconsulteerd op: 30-7-2003.
- Denys Jan; Peter Simoens (1998) 'De oudere werknemer: feiten, problemen en oplossingen'. Kader, nr 98, januari-juni 1998.
- Elchardus, M; L. Huyse en M. Hooghe. (2001) Het maatschappelijk middenveld in Vlaanderen. Een onderzoek naar de sociale constructie van democratisch burgerschap. VUBPress, Brussel.
- Farr, J. L., P. E. Tesluk, et al. (1998). Organizational Structure of the Workplace and the Older Worker. In: K. W. Schaie and C. Schooler. The Impact of Work on Older Adults. Broadway, Springer Publishing Company: 143-185.
- Henkens, K. 2000. 'Hoe ver reikt de intergenerationele solidariteit? En onderzoek naar opinies over arbeid, ouderen en de AOW'. Geron 2: 60-68.
- Henkens, K. 2001. 'Met pensioen en toch een baan? Werken 65-plussers steeds meer geaccepteerd.' Demos 17.
- Henkens, K. and Solinge, H.v. (2002). 'Spousal Influences on the Decision to Retire'. International Journal of Sociology 32: 55-74.
- Henkens, K. and Van Dalen, H.P. (2002). 'Early-retirement reform: can it and will it work?' Aging & Society 22: 209-231.
- Henkens, K. and H. v. Solinge (2003). Het eindspel.. Werknemers, hun partners en leidinggevendenden over uittreden uit het arbeidsproces. Koninklijke Van Gorcum/Stichting Management Studies, Den Haag.

- Hutsebaut, M. (1997). 'Pension system facing up to change'. Brussel: European Trade Union Institute.
- Kim, J., E. and Moen, P. (2001). 'Moving into Retirement: Preparation and Transitions in Late Midlife' In: Lachman, M.E. (ed.) Handbook of Midlife Development. New York e.a.: John Wiley & Sons, Inc.
- Leurs André (1998) 'Het recht van de werkgever om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen'. Kader, nr 98, januari-juni 1998.
- Moen, P., Erickson, W.A., Agarwal, M., Fields, V. and Todd, L. (2000). The Cornell Retirement and Well-Being Study: Final Report. Ithaca, New York: Bronfenbrenner Life Course Center, Cornell University.
- Offe, C. and De Deken, J.J. (2001). 'Travail, temps et participation sociale'. In Pouchet, A. (ed.) Sociologies du travail: quarante ans après. Parijs: Elsevier SAS.
- Roorda, W. and Mulder, I. (2002). 'Een individuele verloffregeling' Paper gepresenteerd op het Derde Vlaams-Nederlandse arbeidsmarktcongres. Rotterdam: Siswo.
- Simoens, P. and Denys, J. (1997). Wie werkt nog na vijftig? Leuven.
- Simoens, P. and Denys, J. (1998) 'De oudere werknemer: feiten, problemen en oplossingen'. Kader, 98: 7-12.
- Thunnissen, M. (2000). Leeftijdsbewust personeelsbeleid: over conjuncturele faciliteiten en duurzame veranderingen. Tilburg: IVA Tilburg, sectie Beleid Organisatie en Personeel.
- van Dalen, H.P. and Henkens, K. (2000). 'Hoe prikkelbaar is de oudere werknemer?' ESB 24/03/2000: 243-245.
- Vandenbroucke Frank (1999). 'Beleidsnota van de minister van Pensioenen. Een hoog niveau van sociale bescherming voor volledig in de samenleving geïntegreerde ouderen'. Brussel, kabinet van de minister, 24 november 1999

7 Bijlage deelrapport 5

gebruikte schalen:

WERKENDEN

TABEL 21: PRINCALSSCHAAL VAN TAAKBEHEERSING EN TIJDSSOEVEREINITEIT EN PRINCALSSCHAAL VAN TIJDSAFHANKELIJKHEID (WERKENDEN)

	Tijdssoevereiniteit en taakbeheersing
Welke van de volgende uitspraken geeft het best de situatie op uw huidig werk weer (mate van autonomie of taakbeheersing)	-0,673
Hoe nauwkeurig kan u bij aanvang van uw dagtaak doorgaans voorspellen wanneer zij gedaan zal zijn?	-0,662
Welk van de volgende uitspraken beschrijft het best de situatie op uw huidig werk (mate van tijdssoevereiniteit)	-0,860
Is uw uurrooster altijd hetzelfde	-0,870

Eigenwaarde tijdssoevereiniteit en taakbeheersing: 0,577

TABEL 22: FACTORSCHAAL STRESS EN WERDRUK VAN DE JOB

	Componentlading
Er wordt te veel van mij verwacht	0,780
Ik raak nooit bijgewerkt	0,789
Ik moet meer doen dan ik wil	0,863
Ik heb geen tijd om de dingen te doen die ik moet doen	0,800
Er wordt meer van mij verwacht dan ik aankan	0,814

EIGENWAARDE: 3,28

VARIANTIE: 65,6%

TABEL 23: MEDIAGEBRUIK (PRINCALSSCHAAL)

COMPONENT LADINGEN

	Nederlandstalige media	Franstalige media
Welke krant leest u regelmatig/het meest?	0,865	0,798
Welke tv-zender is uw voorkeurzender?	0,887	0,892

Eigenwaarde (Vlaamse media): 0,768

Eigenwaarde (Franstalige media): 0,814

Categorie kwantificaties (van populair tot elitair: zie deelrapport 3)

TABEL 24: FACTORSCHAAL VERWACHTING MISSEN VAN HET WERK IN AL ZIJN ASPECTEN (WERKENDEN)

	Componentlading
Kunt u mij zeggen in welke mate u verwacht dat u deze zaken zal missen eens u gestopt bent met werken?	
Het werk zelf	0,767
Het respect van anderen	0,763
De sociale contacten op het werk	0,751
De structuur in mijn dag, de dagelijkse routine	0,777
Het gevoel nuttig te zijn	0,825

EIGENWAARDE: 3,02

VARIANTIE: 60,4%

TABEL 25: FACTORSCHAAL VERZUCHTING NAAR VRIJE TIJD VOOR ZICHZELF EN DE SOCIALE OMGEVING (WERKENDEN)

Welke van de volgende zaken zou u in de toekomst willen realiseren	Componentladingen
Meer aandacht besteden aan mijn lichaam	0,580
Gezonder gaan leven: meer sporten, gezonder eten, ...	0,647
Rustiger gaan leven, minder stress en tijdsdruk	0,660
Mijn huishouden beter verzorgen: meer tijd om te koken, te poetsen, te wassen,...	0,638
Meer in de tuin werken, meer klussen en doe-het-zelven in het huis	0,625
Meer tijd vrijmaken voor mijn partner – een nieuwe relatie beginnen	0,686
Meer tijd spenderen aan mijn (klein)kinderen – een gelukkig gezin uitbouwen	0,720
De zorg voor zieke, oude of gehandicapte familieleden of vrienden op mij nemen of meer tijd spenderen aan die zorg	0,645
De zorg voor mijn kleinkinderen op mij nemen of meer tijd spenderen aan die zorg	0,597
Meer tijd spenderen aan familie en vrienden	0,695
Meer tijd spenderen aan hobby's of een nieuwe hobby aanleren	0,518

EIGENWAARDE: 4,50

VARIANTIE: 40,5%

TABEL 26: FACTORSCHAAL CARRIÈRE GERELATEERDE ASPIRATIE (WERKENDEN)

Welke van de volgende zaken zou u in de toekomst willen realiseren	Componentladingen
Een andere job vinden, waarin ik mijzelf kan ontplooiën	0,840
Een job vinden met een hoger loon of meer status en prestige	0,879
Meer erkenning krijgen in mijn werk	0,702

EIGENWAARDE: 1,97

VARIANTIE: 65,7%

TABEL 27: FACTORSCHOOL GEZONDHEID (WERKENDEN).

	Componentladingen
In welke mate bent u in uw dagelijks leven gehinderd door uw gezondheidstoestand?	0,928
In welke mate bent u in uw werk gehinderd door uw gezondheidstoestand?	0,917
Hoe zou u uw gezondheidstoestand beschrijven wanneer u hem vergelijkt met die van uw leeftijdsgenoten?	-0,802

EIGENWAARDE: 2,34

Variantie: 78,2%

NIET WERKENDEN

TABEL 28: PRINCALSSCHAAL VOOR TIJDSSOEVEREINITEIT (NIET WERKENDEN)

	Componentlading
Autonomie op het werk	0,521
Voorspelbaarheid dagtaak	0,653
Flexibiliteit werkuren	0,855
Variabiliteit uurrooster	0,852

Eigenwaarde: 0,5384

TABEL 29: SCHAAL ACTIEVE VRIJE TIJD (NIET WERKENDEN)

Actieve vrije tijd	Componentlading
Ten dienste stellen voor gemeenschap	0,588
Tijd om te sporten	0,676
Tijd voor hobby's	0,737
Tijd om te reizen	0,648
Tijd om bij te studeren	0,724
Tijd voor culturele activiteiten	0,761
Eigenwaarde	2,869

TABEL 30: SCHAAL MISSEN VAN HET WERK IN AL ZIJN ASPECTEN (NIET WERKENDEN)

Kunt u mij zeggen in welke mate u verwacht dat u deze zaken zal missen eens u gestopt bent met werken?	Componentlading
Het werk zelf	0,805
Het respect van anderen	0,799
De sociale contacten op het werk	0,781
De structuur in mijn dag, de dagelijkse routine	0,797
Het gevoel nuttig te zijn	0,845
EIGENWAARDE: 3,25	

VARIANTIE: 64,9%