

De arbeidsmarktproblematiek voor vrouwen boven de 50

Davina D'Hollander

Masterproef ingediend
tot het behalen van de graad van
Master in de handelswetenschappen.

Academiejaar 2007 - 2008

Promotor : Prof. De Hainaut

CAMPUS VLEKHO - Departement Handelswetenschappen van de
Hogeschool voor Wetenschap & Kunst

Inhoudstafel

Woord vooraf	5
Lijst van figuren, tabellen en grafieken	6
Inleiding	7
Probleemstelling.....	8
Deel 1: Literatuurstudie.....	9
Hoofdstuk 1 : Globaal beeld van de vrouwelijke vijftigplussers op de arbeidsmarkt	9
1.1 Vergrijzing en ontgroening.....	9
1.1.1 Definiëring van de problematiek.....	9
1.1.2 De leeftijdspiramides.....	10
1.1.3 Historische evolutie van de bevolkingspiramide.....	12
1.1.4 De economische gevolgen van de vergrijzing	13
1.2 Overzicht van de arbeidsmarkt inzake vrouwelijke vijftigplussers	16
1.2.1 De werkzaamheidsgraad bij vijftigplussers	17
1.2.2 De werkloosheidsgraad bij vijftigplussers	18
1.2.3. De activiteitsgraad bij vijftigplussers.....	21
Hoofdstuk 2 : Oorzaken en gevolgen van de lage werkzaamheidsgraad bij vrouwelijke vijftigplussers	23
2.1 Oorzaken van de lage werkzaamheidsgraad bij vrouwelijke vijftigplussers	23
2.1.1 De historische emancipatorische achterstand.....	23
2.1.2 Het tweeverdienersmodel.....	24
2.1.3 Typisch Belgische loopbaankenmerken	24
2.1.4 Overheidsbeleid ter aanmoediging van vervroegde arbeidsmarktuittrede	26
2.1.5 Stereotypering en vooroordelen.....	28
2.1.6 Kwaliteit van de arbeid.....	31
2.1.7 Push en Pull factoren.....	33
2.2 Gevolgen van de lage werkzaamheidsgraad bij vrouwelijke vijftigplussers	35
2.2.1 Gevolgen op macroniveau.....	35
2.2.2 Gevolgen op microniveau.....	36
Hoofdstuk 3 : Maatregelen ter bevordering van de participatie van vrouwen boven de vijftig op de arbeidsmarkt	39

3.1 Maatregelen van de Europese Unie : de Lissabon-strategie.....	39
3.1.1 De essentie van de Lissabon-strategie	39
3.1.2 Het Lissabon Nationaal Hervormingsprogramma (NHP).....	41
3.2 Maatregelen van de Vlaamse Regering.....	43
3.2.1 Het Pact van Vilvoorde	43
3.2.2 Het Meerbanenplan	46
3.3 Maatregelen van de Belgische overheid : Het Generatiepact	47
3.3.1 De essentie van Het Generatiepact.....	47
3.3.2 Actief ouder worden	48
3.3.2.1 Nieuwe houding en praktijk.....	48
3.3.2.2 Vorming en opleiding.....	50
3.3.2.3 Herstructurerings anders aanpakken.....	51
3.3.2.4 Langer werken aanmoedigen.....	52
3.3.2.5 Vervroegd stoppen ontmoedigen.....	54
3.3.2.6 Een nieuwe kans voor oudere inactieven.....	55
Deel 2: Empirisch onderzoek	57
Hoofdstuk 4 : Beschrijving van het onderzoek	57
4.1 Methodologie	57
4.2 Respondenten	58
4.3 Onderzoeksvragen.....	61
Hoofdstuk 5: Bevindingen	63
5.1 Een grens op vijftig jaar	63
5.2 Vrouwen boven vijftig zijn apart	65
5.2.1 Vrouwen boven vijftig versus jongeren.....	65
5.2.2 Vrouwen boven vijftig versus mannen boven vijftig.....	68
5.3 Werkgevers en de instroom van vrouwelijke vijftigplussers.....	70
5.3.1 Een mentaliteitswijziging?	70
5.3.2 Jonge rekruteerders als drempel	72
5.3.4 Kleine en middelgrote ondernemingen versus grote ondernemingen.....	73
5.4 Evaluatie van bestaande maatregelen in de praktijk.....	75

5.4.1 Transparantie en vereenvoudiging	75
5.4.2 Aanpassingen aan Het Generatiepact.....	76
5.4.3 Nieuwe instroombevorderende oplossingen.....	78
5.5 Voorwaarden voor een blijvende inzetbaarheid.....	80
5.6 Kansen en bedreigingen voor vrouwen boven vijftig.....	82
5.6.1 Mogelijke kansen.....	82
5.6.2 Mogelijke bedreigingen.....	85
Hoofdstuk 6: Besluiten en aanbevelingen	87
Lijst van geraadpleegde werken	91
Bijlage 1	97

Woord vooraf

Graag wil ik de personen bedanken die bijgedragen hebben tot de realisatie van deze masterproef.

In de eerste plaats wil ik alle respondenten danken die tijd vrij maakten voor een interview. Zonder hen zou het onderzoek nooit gelukt zijn. Daarnaast wil ik mijn promotor prof. De Hainaut danken voor de begeleiding.

Ook mijn vrienden en klasgenoten wil ik bedanken. Ze zorgden ervoor dat er naast de inspanning ook ontspanning was. Het gevoel er niet alleen voor te staan, gaf goeie moed om verder te werken.

Mijn ouders en grootouders verdienen eveneens een bedankje om steeds in mij te geloven en steun te verlenen wanneer dat nodig is.

Bedankt aan allen voor de medewerking en steun!

Lijst van figuren, tabellen en grafieken

Figuren

Figuur A: Visuele voorstelling van de probleemstelling.....	8
Figuur B: Push- en pullfactoren van de geringe werkzaamheid van vijftigplussers.....	33

Tabellen

Tabel I: Belangrijkste arbeidsmarktindicatoren : 50-64 jarigen, 2005 en 2006.....	16
Tabel II: Niet-werkende vijftigplussers naar statuut, 50-64 jarigen, Vlaams Gewest 2005.....	19
Tabel III: Gemiddelde geplande uitstapleeftijd, gemiddelde effectieve pensioenleeftijd en totale duur van de loopbaan - tweede kwartaal 2006.....	27
Tabel IV: Overzicht stereotypes oudere werknemers.....	30
Tabel V: Welke deelaspecten van de arbeidstevredenheid beïnvloeden de tevredenheid met het werk in zijn geheel? Resultaten opgesplitst naar geslacht en leeftijd.....	32
Tabel VI: Overzicht Lissabon doelstellingen inzake werkzaamheid, jaargemiddelde 2005.....	40
Tabel VII: Vergelijking van het Vlaams Hervormingsprogramma met het Nationaal Hervormingsprogramma.....	42
Tabel VIII: Schematisch overzicht van de voornaamste besluiten en bijhorende aanbevelingen.....	89

Grafieken

Grafiek 1: leeftijdspiramide van de Vlaamse bevolking op 31/12/2003 per leeftijdsgroep van vijf jaar en per 10000 inwoners.	11
Grafiek 2: Leeftijdspiramide van de bevolking op 31/12/2020 per leeftijdsgroep van vijf jaar en per 10000 inwoners.....	12
Grafiek 3: Uitstroom potentiële beroepsbevolking (55 tot 64 jaar), per regio.....	14
Grafiek 4: Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekende vijftigplussers – Vlaams Gewest	18
Grafiek 5: Aandeel verzuimde dagen wegens ziekte naar leeftijd en duur van het verzuim - Vlaams gewest 2005.....	20
Grafiek 6: Onderwijsniveau van de bevolking, Vlaams Gewest 2006.....	21
Grafiek 8: Evolutie van het aantal personen in loopbaanonderbreking/tijdskrediet – Vlaams Gewest.....	53

Inleiding

De vergrijzing komt eraan, dat weten we al langer. De gevolgen ervan zullen niet lang meer op zich laten wachten. Onze overheden op Europees, Belgisch en Vlaams niveau zoeken naar oplossingen. Hun boodschap is er een van langer werken. De vijftigplussers van vandaag moeten nu reeds langer actief blijven. Een verandering die ingaat tegen de Belgische traditie van brugpensioenen en de vervroegde uittreden.

De vijftigplussers in ons land schijnen achterstand te hebben op onze Europese collega's op gebied van werkzaamheid. De doelstellingen worden bij ons niet zo makkelijk gehaald. Zou het ermee te maken kunnen hebben dat vijftigplussers niet zo een homogene groep vormen dan men denkt? Enkel hun leeftijd hebben deze mannen en vrouwen gemeen, verder hebben ze andere opleidingen, opvoedingen en achtergronden.

In deze masterproef worden de vijftigplussers als een heterogene groep beschouwd. De vrouwen boven vijftig krijgen speciale aandacht. Er wordt nagegaan wat hen anders maakt dan mannen boven vijftig. Oudere werkzoekenden zouden sowieso minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Vrouwen boven vijftig zijn daarenboven vaker werkloos, minder actief en minder werkzaam dan mannen. Een teken aan de wand dat de problematiek voor hen anders ligt?

De literatuurstudie overziet de huidige situatie van vrouwen boven vijftig op onze arbeidsmarkt. Daarnaast worden de mogelijke oorzaken en gevolgen van de lage participatiegraad van deze groep weergegeven. Ook de inspanningen van de overheden en de genomen maatregelen worden besproken.

Het empirisch onderzoek tracht dan na te gaan waarom vrouwen boven vijftig zo anders zijn dan mannen maar ook dan andere werknemers of werkzoekenden. Er wordt nagegaan waar de moeilijkheden liggen op de arbeidsmarkt voor deze vrouwen. Ook mogelijke oplossingen om deze drempels te verwijderen worden weergegeven.

Deze masterproef bestudeert dus een groep op onze arbeidsmarkt die vaak over het hoofd gezien wordt. In deze dagen van vergrijzing kan het nochtans nuttig zijn hun eigenschappen te kennen om geschikte en doelgerichte acties te kunnen ondernemen en hen langer en meer aan het werk te krijgen.

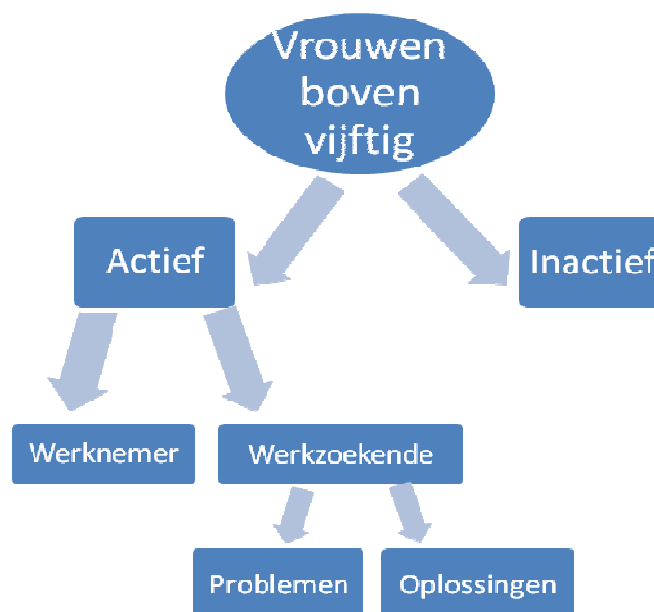
Probleemstelling

De onderzoekseenheden van deze masterproef zijn de vrouwelijke vijftigplussers. Het doel van de studie is na te gaan waar op de arbeidsmarkt deze groep problemen ondervindt. De centrale onderzoeksvraag luidt “Waaruit bestaat de arbeidsmarktproblematiek voor vrouwen boven de 50?”.

Vrouwen boven vijftig zijn ofwel actief ofwel inactief (bijvoorbeeld de huisvrouwen) op onze arbeidsmarkt. Inactieve vrouwen worden in deze masterproef niet bestudeerd. Er wordt vanuit gegaan dat zij bewust kozen voor deze inactiviteit en deze ook niet wensen te wijzigen. Deze masterproef legt zich dus toe op de actieve vrouwelijke vijftigplussers. Onder hen zijn er werkende en werkzoekende vrouwen. In de literatuurstudie worden beiden bestudeerd.

Het empirisch onderzoek spitst zich dan vooral toe op de werkzoekende vrouwen. Hier wordt nagegaan welke kansen en bedreigingen er voor hen bestaan op de arbeidsmarkt. Soms wordt eveneens naar de werkende vrouwen gekeken omdat bepaalde problemen bij hen ontstaan en een weerslag hebben op de kansen van de werkzoekenden. In het onderzoek worden dus de problemen van de werkzoekende vrouwelijke vijftigplussers belicht. Wanneer de problemen gekend zijn, kunnen ook mogelijke oplossingen gezocht worden. Onderstaand schema biedt een visueel overzicht van deze probleemstelling.

Figuur A: Visuele voorstelling van de probleemstelling



Deel 1: Literatuurstudie

In dit eerste deel van deze masterproef wordt de relevante literatuur over het onderwerp besproken. Hoofdstuk 1 biedt een korte uitleg over de vergrijzing en ontgroening aan de hand van de leeftijdspiramides. Daarna wordt de huidige situatie op de arbeidsmarkt voor vrouwelijke vijftigplussers geschetst. Hoofdstuk 2 geeft dan de belangrijkste oorzaken en gevolgen weer van de lage participatie van vrouwen boven vijftig. Hoofdstuk 3 vormt het laatste hoofdstuk van de literatuurstudie en tracht een overzicht te bieden van de relevante maatregelen genomen ter bevordering van de participatie van vrouwen boven vijftig aan de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 1 : Globaal beeld van de vrouwelijke vijftigplussers op de arbeidsmarkt

In dit eerste hoofdstuk van de literatuurstudie wordt gestart met een korte uitleg over de vergrijzing en ontgroening. Deze begrippen zijn van belang vermits vrouwen boven vijftig deel uitmaken van de vergrijzende populatie. Nadien wordt in dit hoofdstuk een overzicht geboden van de situatie waarin vrouwen boven vijftig zich momenteel bevinden op onze arbeidsmarkt. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de drie belangrijkste indicatoren namelijk de werkzaamheidsgraad, de werkloosheidsgraad en de activiteitsgraad.

1.1 Vergrijzing en ontgroening

Over de begrippen vergrijzing en ontgroening werden vele studies gepubliceerd, de problematiek is dan ook zeer uitgebreid. In dit gedeelte van de masterproef is het vooral de bedoeling deze verschijnselen kort toe te lichten. Dit gebeurt door de begrippen te definiëren maar ook de zichtbaarheid ervan in de leeftijdspiramides aan te geven. De voornaamste gevolgen voor onze economie worden eveneens toegelicht.

1.1.1 Definiëring van de problematiek

Het proces van vergrijzing en ontgroening is reeds decennia lang aan de gang in geheel Europa. Leeftijdsstructuren kunnen dan wel per regio en per land verschillen, veroudering is een gemeenschappelijk kenmerk van alle lidstaten. De komende vijftig jaar verwacht men dat het proces nog zal doorzetten, pas daarna zou er een einde komen aan de vergrijzing en zou er sprake zijn van een lichte vergroening.

Een studie van Géry Coomans (1999) toont aan dat er eigenlijk drie krachten werkzaam zijn die zorgen voor het verouderingsproces van de bevolking. Ten eerste is er de toename van de levensverwachting, dit wil zeggen dat mensen gemiddeld ouder worden. Daarnaast is er het fenomeen van het 'ouder verouderen'. Dit betekent dat het aandeel van de 80-plussers in onze samenleving de komende jaren sterk zal toenemen door de gestegen levensverwachting en het grote aantal geboortes na Wereldoorlog I. Ten derde is er het aantal geboortes dat dalende is waardoor het aandeel van de jongeren in de bevolking afneemt, ook wel de ontgroening genoemd (Coomans 1999). Deze ontwikkelingen worden in de literatuur eveneens omschreven als 'de demografische transities'. Vrouwen boven de vijftig maken momenteel deel uit van de grote naoorlogse generatie die veroudert. Daarom is het van belang om de problematiek rond vergrijzing en ontgroening kort toe te lichten in deze masterproef.

1.1.2 De leeftijdspiramides

De leeftijdspiramide op het einde van het jaar 2003, weergegeven in onderstaande grafiek 1, heeft het typische profiel van een bevolking die veroudert. Omwille van de vergrijzing vertoont ze een zware top en omwille van de ontgroening een smalle basis. Dit profiel is meer uitgesproken voor Vlaanderen dan voor de rest van België. Deze piramide voor Vlaanderen toont dan ook duidelijker dan die voor België de problematiek aan en werd daarom opgenomen in dit werk.

Vlaanderen is dus de meest 'vergrijsde' en tevens de meest 'ontgroende' regio van België. Concreet betekent dit dat Vlaanderen het hoogst aantal vijfenzestigplussers in de rangen telt vergeleken met Wallonië en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze laatste regio kenmerkt zich vooral door het grote aantal 25 tot 39 jarigen en jonge kinderen van 0 tot 4 jaar. De oorzaken hiervan liggen in de externe immigratie van jong actieven (Pelfrene 2004) en de talrijke aanwezigheid van allochtonen die een hoger kinderaantal hebben. Vandaar dat Brussel de enige regio is waar de vergrijzing voorlopig beperkt blijft, pas in 2010 wordt een klim verwacht van het aantal vijfenzestigplussers in de Brusselse statistieken.

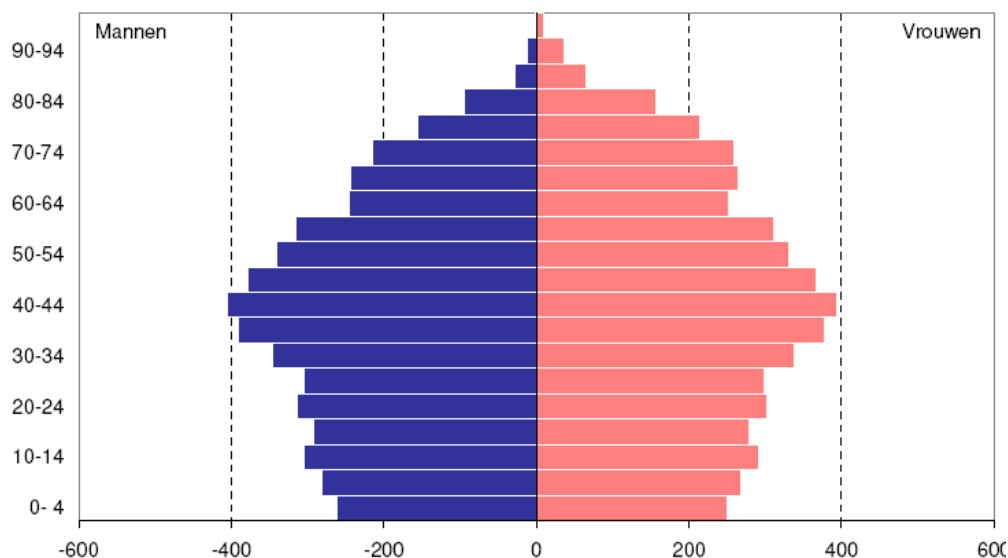
Ook naar geslacht zijn er duidelijke verschillen te merken in de piramide. Het aantal vrouwen boven de vijfenzestig ligt beduidend hoger dan het aantal mannen, respectievelijk 19,9

procent en 15,2 procent eind 2003. In de NIS bevolkingsprojecties wordt verwacht dat dit vrouwelijke overwicht constant zal blijven (Pelfrene 2005 : 16)

De verwachtingen voor 2020 worden in grafiek 2 weergegeven. Hier zal de bevolkingsgroep tussen 55 en 59 jaar het talrijkst zijn terwijl dit in 2003 nog de 40 tot 44 jarigen waren. Vlaanderen vergrijst en ontgroent dus verder. Hierdoor neemt het aantal niet-beroepsactieven steeds toe waardoor overheden op zoek moeten naar oplossingen om de financiële druk op de lonen beperkt te houden. Deze maatregelen en gevolgen zullen verderop in de masterproef behandeld worden.

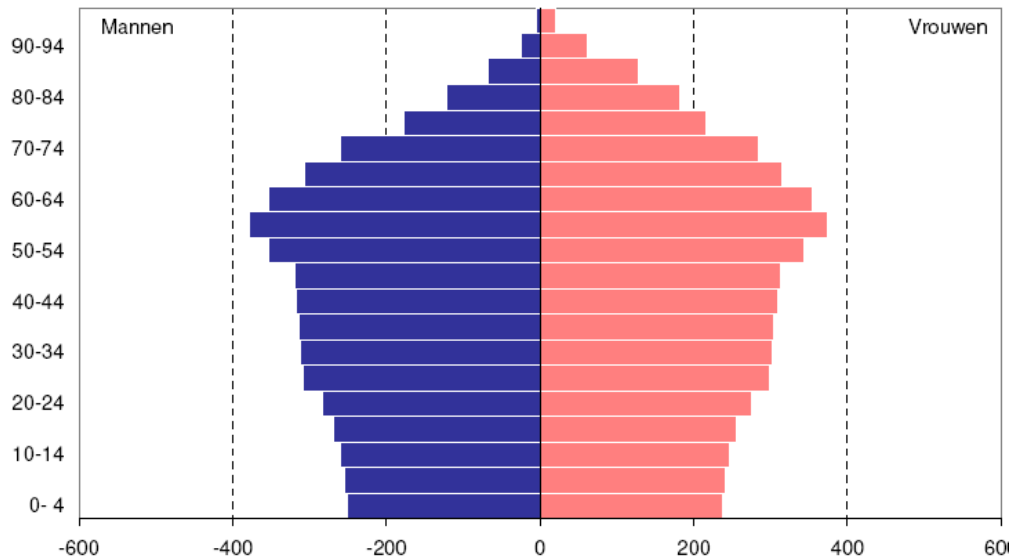
Zoals te zien is in beide grafieken blijft er van een piramidevorm niet veel over, omdat de jongere generaties kleiner zijn dan de oudere generaties. Daarom spreekt men nu eerder van een urnevormige leeftijdsopbouw (Beets 2000). Andere auteurs noemen de nieuwe vorm liever een “beanpole” of bonenstructuur omwille van de smalle basis en zware top (Pelfrene 2005 : 41).

Grafiek 1: leeftijdspiramide van de Vlaamse bevolking op 31/12/2003 per leeftijdsgroep van vijf jaar en per 10000 inwoners.



Bron : Pelfrene, E. (2005), Ontgroening en vergrijzing in Vlaanderen 1990-2050, Verkenningen op basis van de NIS-bevolkingsvooruitzichten, *Statvaria 36 van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*, oktober 2005, p. 11.

Grafiek 2: Leeftijdspiramide van de bevolking op 31/12/2020 per leeftijdsgroep van vijf jaar en per 10000 inwoners.



Bron : Pelfrene, E. (2005), Ontgroening en vergrijzing in Vlaanderen 1990-2050, Verkenningen op basis van de NIS-bevolkingsvooruitzichten, *Statvaria 36 van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*, oktober 2005, p. 11.

1.1.3 Historische evolutie van de bevolkingspiramide

De opbouw van een bevolkingspiramide van een land is het resultaat van de geschiedenis in dat land. Politieke en economische stabiliteit, epidemieën, aardbevingen en dergelijke kunnen leiden tot uit- of inschieters in de piramide. Voor België heeft vooral de Eerste en Tweede Wereldoorlog gevolgen gehad. Van belang is vooral de Tweede omdat deze momenteel voor grote implicaties zorgt in onze bevolkingsstructuur.

Tijdens de Tweede Wereldoorlog is een verhoging van het sterftcijfer en daling van de vruchtbaarheid op te merken. Kort na deze oorlog echter was er een 'babyboom' die tot midden jaren zestig duurde. Deze naoorlogse generatie, ook wel de 'baby boomers' genoemd, bevinden zich momenteel nog in hun actieve levensjaren. Vanaf 2010 echter zullen ze massaal de pensioenleeftijd bereiken. Dit terwijl er een daling is van de actieve bevolking om deze kosten op te vangen. Na de gunstige demografische periode van de babyboom, volgde immers een periode van veertig jaar met dalende vruchtbaarheidscijfers. Dit uit zich nu in een daling van de instroom van de bevolking op arbeidsleeftijd. Ook de

verlenging van de levensduur zorgt ervoor dat het relatief aandeel van oudere personen nog toeneemt onder de totale bevolking. Deze verlenging is een gevolg van de dalende kindersterfte en de dalende sterfte onder de 49 tot 60 jarigen door een betere behandeling van hart- en vaatziekten en kanker (NIS Bevolkingsstatistieken 2008).

De voorgenoemde daling van het vruchtbaarheidscijfer zorgt voor de ontgroening. In België is dit cijfer gedaald van gemiddeld 3,81 kinderen per vrouw in 1846 naar 2,34 in 1950 naar 1,51 in 1985. Deze daling, met uitzondering van de voorgenoemde naoorlogse generatie waar het cijfer even opflakkerde, zette zich door tot 2000. Vanaf dan kon men een lichte stijging opmeten naar 1,61 kinderen per vrouw. Verwacht wordt dat dit cijfer de komende decennia zal aangroeien tot 1,75 kinderen in 2050. Vanaf dan zouden we van een lichte vergroening van de bevolking kunnen spreken. In theorie zou elke vrouw, om de bevolking op lange termijn op peil te houden, 2,1 kinderen moeten baren (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2004).

Er kan geconcludeerd worden dat de fenomenen vergrijzing en ontgroening een dalend arbeidsaanbod tot gevolg hebben en dat de samenstelling van onze bevolking zal veranderen (Odenthal 2004).

1.1.4 De economische gevolgen van de vergrijzing

Ten eerste hebben de demografische transitie hun gevolgen voor de evolutie van de arbeidsbevolking. Concreet zal de bevolking op arbeidsleeftijd (of ook de potentiële beroepsbevolking genoemd) op termijn aan een krimp toe zijn in Vlaanderen. Tot 2010 zou deze bevolking stijgen ten opzichte van het basisjaar 2000, maar vanaf 2020 volgt de daling. In 2040 zou het dan komen tot 10% minder bevolking op arbeidsleeftijd dan in 2000. Het omgekeerde is echter waar voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Wallonië. Daar blijft deze bevolking steeds boven het jaar 2000 uitsteken en is de procentuele aangroei initieel sterker. Het aandeel van de Vlaamse bevolking in de totale Belgische zal dus afnemen van 57,9% in 2000 tot 55,4% in 2050 (Pelfrene 2005).

Daarnaast treedt ook de veroudering van de bevolking op arbeidsleeftijd op. Dit wordt nagegaan aan de hand van de ratio tussen de leeftijdsgroepen 40-64 jaar en 20-49 jaar. In Vlaanderen zal deze ratio tot 2010 toenemen maar vanaf 2020 zal ze licht afzwakken. Voor Wallonië verloopt dit ongeveer analoog terwijl Brussel een duidelijk jongere bevolking op

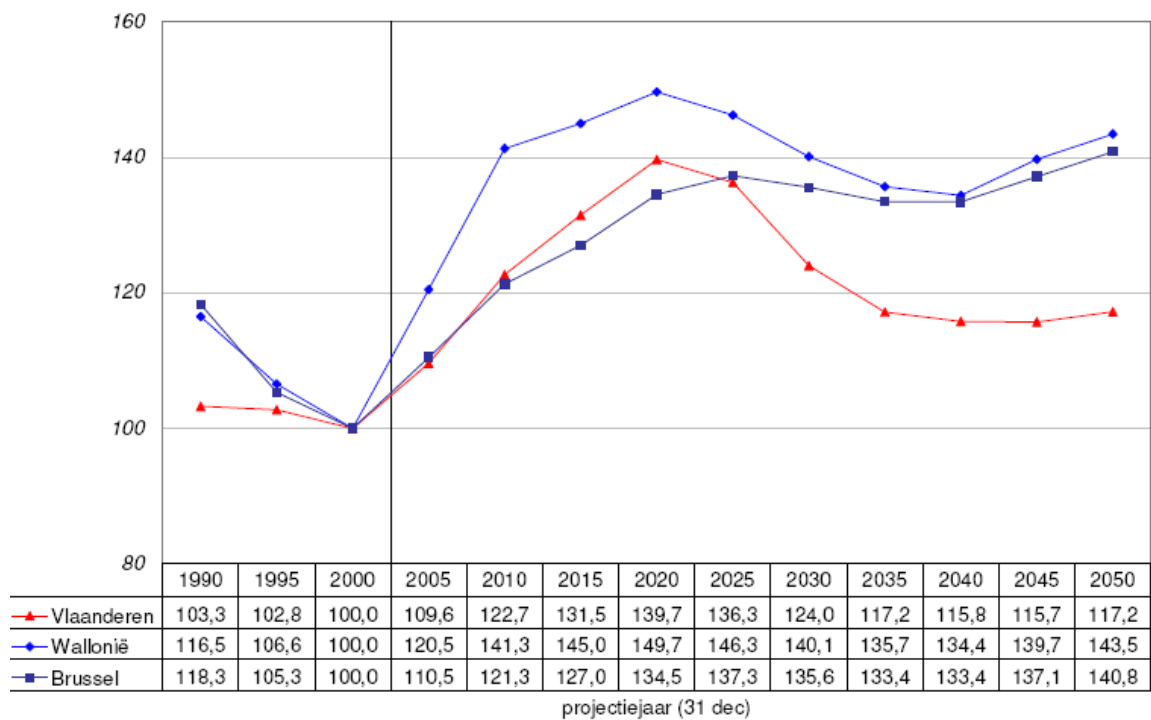
arbeidsleeftijd krijgt. In theorie zou in Vlaanderen dus een stijging van de loonmassa kunnen ontstaan, vermits anciënniteit vaak gekoppeld wordt aan hogere lonen. Daarnaast zouden ook het consumptiepeil en de fiscale inkomsten voor de staat kunnen toenemen. Dit alles onder voorwaarde van een bevolking op arbeidsleeftijd die constant blijft, wat voor Vlaanderen zoals reeds vermeld dus niet het geval zal zijn.

Wanneer de doorstroming van de potentiële beroepsbevolking wordt nagegaan, zal deze voor Vlaanderen dalende zijn tot 2020 en vanaf 2025 langzaam verhogen. Het probleem van de vervanging van arbeidskrachten kan zich dus stellen wanneer het aantal werkenden niet fors zou toenemen. Dit komt omdat steeds minder jongeren zich zullen aandienen op de arbeidsmarkt terwijl steeds meer mensen de pensioenleeftijd naderen. Een nijpend tekort op de, vooral Vlaamse, arbeidsmarkt dient zich dus aan. Vooral na 2010 zou dit het geval zijn voor deze regio omdat de potentiële uitstroom nu reeds volop aan de gang is terwijl vanaf dan ook de instroom zal slinken. Dit laatste wordt aangetoond aan de hand van volgende grafiek 3. Hierin wordt een prognose gemaakt van de uitstroom van 55 tot 64 jarigen op de arbeidsmarkt, per regio. Vanaf 2010 zou deze nu reeds stijgende uitstroom voor problemen gaan zorgen. Het beleid van onze overheden zal dus aangepast moeten worden aan deze gevolgen van de demografische transitie (Pelfrene 2005). Concreet is op grafiek 3 het jaar 2000 als projectiejaar genomen en gelijk gesteld aan 100. In 2010 wordt in Vlaanderen een uitstroom van potentiële beroepsbevolking verwacht die 22,7% hoger zal liggen dan in 2000. Deze toename zet zich verder tot 2020. Pas vanaf 2025 is te zien dat deze groei in de uitstroom opnieuw zal slinken.

Er kan ter conclusie gesteld worden dat de totale Belgische bevolking tegen 2030 zal toenemen maar die op arbeidsleeftijd, vooral in Vlaanderen, zal dalen. Het aandeel van de 55-plussers in deze bevolking op arbeidsleeftijd zal eveneens toenemen. Gesteld dat deze laatste groep even 'weinig'¹ blijft werken dan nu, zou het aandeel werkenden tegen 2010 met 30.000 en tegen 2030 met maar liefst 300.000 personen afnemen. De werkgelegenheidsgraad van deze groep moet dus op peil gehouden worden. Een belangrijke uitdaging voor onze overheden (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2004 : 18).

Grafiek 3: Uitstroom potentiële beroepsbevolking (55 tot 64 jaar), per regio.

¹ Hoeveel de vijftigplussers juist actief zijn wordt aangegeven in punt 1.2 van dit hoofdstuk.



Bron : Pelfrene, E. (2005), Ontgroening en vergrijzing in Vlaanderen 1990-2050, Verkenningen op basis van de NIS-bevolkingsvooruitzichten, *Statvaria 36 van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*, oktober 2005, p. 25.

De studiecmissie vergrijzing, opgericht in België in 2001, kreeg dan ook als opdracht een jaarlijks verslag op te stellen over de sociale en begrotingsgevolgen van de vergrijzing. Deze commissie beraamde in haar verslag van mei 2005 de begrotingskost. De berekening hiervan gebeurt door “de variatie van het geheel aan sociale uitgaven van de openbare besturen tussen 2004 en 2030” te monitoren en in te schatten (Federaal Planbureau 2006). Hieruit bleek dat de kost 3,6 procent van het BBP zou gaan bedragen. Tevens zouden de pensioensuitgaven stijgen met 3,1 procent en de gezondheidsuitgaven met 2,3 procent. Daarnaast zijn er wel een aantal uitgaven die zouden afnemen als gevolg van dezelfde demografische transitie. Deze zijn, volgens de commissie, het uit te keren kindergeld en de dalende kosten van werkloosheid. De geraamde prognoses van de studiecmissie vergrijzing zijn enerzijds gebaseerd op discussies tussen experts en anderzijds op de evaluatie van de financiële of gedragsmatige gevolgen van maatregelen en politieke oriënteringen.

Om de effecten van de vergrijzing op te vangen is het begrotingsbeleid cruciaal. Hierbij is de afbouw van de overheidsschuld het hoofddoel. Tevens wil België ook het

begrotingsoverschot uitbouwen om de afbouw van de schulden te bevorderen². Het gevolg zou een daling van de intrestlasten zijn waarmee men dan de kosten kan opvangen. Daarnaast werd ook het 'Zilverfonds' opgericht om over een bijkomende financieringsbron te beschikken wanneer er in 2010 de bijkomende uitgaven zullen zijn als gevolg van de wettelijke pensioenstelsels. De overheid maakt zich sterk dat de opgebouwde reserves in dit Fonds ongeveer 13,5 miljard euro bedroegen eind 2005 en dat deze, zonder begrotingstekort of fiscale en parafiscale heffingen en samen met een vermindering van het begrotingsoverschot, voldoende zullen zijn voor de opvang van de 'vergrijzingschok' (Federaal Planbureau 2006).

1.2 Overzicht van de arbeidsmarkt inzake vrouwelijke vijftigplussers

In het volgende gedeelte wordt de arbeidsmarkt voor vrouwelijke vijftigplussers geanalyseerd op basis van de drie belangrijkste indicatoren. Elk van de indicatoren wordt kort toegelicht en tevens wordt een vergelijking tussen Vlaanderen, België en Europa gemaakt. Ook de opvallendste verschillen tussen mannen en vrouwen zullen worden aangeduid. De volgende tabel biedt een duidelijk overzicht.

Tabel I: Belangrijkste arbeidsmarktindicatoren : 50-64 jarigen, 2005 en 2006

(%)	Vlaams Gewest		België		Europese Unie	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Werkzaamheidsgraad						
Vrouwen	34,1	58,3	35,2	54,0	44,6	57,1
Mannen	57,6	71,5	56,6	67,9	62,6	71,6
Totaal	45,9	65,0	45,8	61,0	53,4	64,3
Werkloosheidsgraad (ILO)						
Vrouwen	5,8	5,8	6,5	9,4	7,0	9,1
Mannen	3,5	4,3	4,6	7,5	6,8	7,7
Totaal	4,3	5,0	5,3	8,3	6,9	8,3
Activiteitsgraad						
Vrouwen	36,2	61,8	37,6	59,5	48,0	62,8

² Of ook de huidige regering hier blijvend werk van zal maken is voorlopig nog niet geweten.

Mannen	59,7	74,8	59,3	73,4	67,1	77,5
Totaal	48,0	68,4	48,4	66,5	57,3	70,1

Bron: FOD Economie (2008), *Enquête naar de arbeidskrachten - EAK*, <http://www.statbel.fgov.be/lfs/>, 6 maart, Online.

1.2.1 De werkzaamheidsgraad bij vijftigplussers

Aan de hand van de drie indicatoren (werkzaamheidsgraad, werkloosheidsgraad en activiteitsgraad) in bovenstaande grafiek, kunnen we de arbeidssituatie van de bevolking kernachtig in kaart brengen. Voor deze masterproef is vooral de positie van de vrouwelijke vijftigplussers van belang, vandaar dat gebruik gemaakt wordt van gegevens die vooral deze groep typeren.

De werkzaamheidsgraad meet het aandeel werkenden in de bevolking op arbeidsleeftijd³. Hierbij gaat men uit van de ILO⁴ definitie om te bepalen wie als werkende wordt beschouwd. Deze definitie stelt dat “iedereen die in een bepaalde referentieweek minstens één uur betaalde arbeid verricht heeft, als werkende telt” (Steunpunt WAV 2005 : 56).

Deze indicator geeft aan dat ons land en het Vlaams Gewest met een achterstand kampen ten opzichte van de EU wat betreft actieve vijftigplussers. Opvallend is ook dat vrouwen in deze leeftijdscategorie minder vaak een job hebben dan mannen. In 2005 was slechts één op drie vrouwen aan het werk terwijl dat bij de mannen meer dan de helft was.

In tegenstelling tot deze lage cijfers voor vrouwen boven de vijftig, neemt de werkzaamheidsgraad van Vlaamse vrouwen in het algemeen jaar na jaar toe. In 1984 waren in totaal 36 vrouwen op 100 aan het werk terwijl er dat vandaag ongeveer 58 op 100 zijn. Vrouwen nemen dus steeds meer deel aan het beroepsleven. Dit is vooral te verklaren door het generatie effect: elke nieuwe generatie vrouwen neemt steeds meer deel aan het arbeidsgebeuren dan de generatie daarvoor. De vrouwen die zich vandaag tussen de 50 en 64 jaar bevinden, behoren nog tot een generatie vrouwen die altijd minder actief geweest zijn op de arbeidsmarkt dan de jonge generatie van vandaag. Vele onder hen zijn bijvoorbeeld hun hele leven huisvrouw geweest en pas recent opnieuw actief. Verder

³ De bevolking op arbeidsleeftijd omvat alle personen tussen 15 en 64 jaar.

⁴ De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) of ILO (International Labour Organization).

stappen deze vrouwen gemiddeld vroeger uit het bedrijfsleven dan mannen volgens informatie van de Vlaamse Overheid. De gemiddelde uitstapleeftijd bij mannen bedraagt 55,5 jaar terwijl vrouwen reeds rond hun 53,4^e jaar uittreden (Steunpunt WAV 2005 : 83).

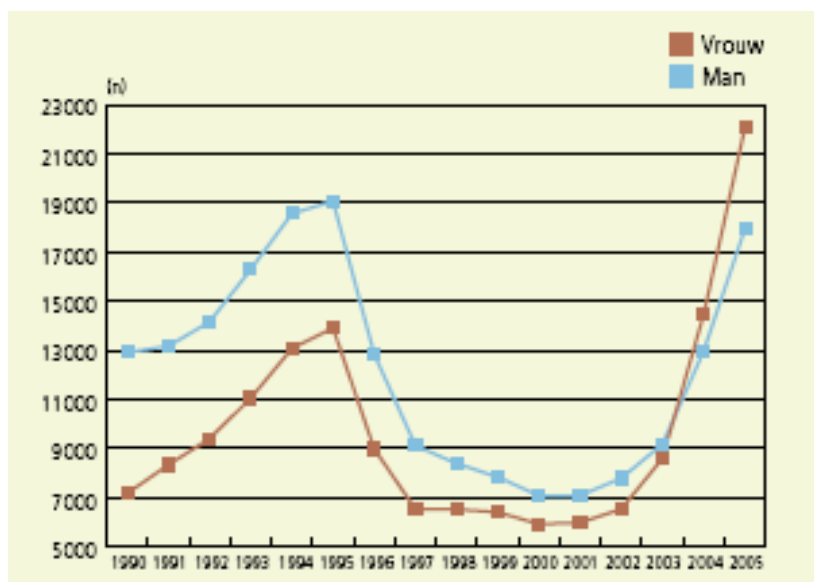
Volgens de Europese richtlijnen moeten de 55- tot 64-jarigen minstens 50% werkenden in hun rangen tellen (Goyvaerts 2004 : 10). Volgens de bovenstaande cijfergegevens wil dit dus zeggen dat dit voor België en Vlaanderen in 2005 een stijging van een kleine 5 procent zou betekenen. Gemiddeld halen de mannen deze doelstelling, het zijn de vrouwelijke plusvijftigers die het gemiddelde omlaag halen. Indien men deze doelstelling wil nastreven zullen dus inspanningen geleverd moeten worden om vooral de uittredingsleeftijd te verhogen. Hiervoor is een schets nodig van de oorzaken en gevolgen van de arbeidsmarktparticipatie van de oudere werknemers (zie hoofdstuk 2). In 2006 is op dit gebied reeds een positieve evolutie te merken. De werkzaamheidsgraad bij vrouwen gaat er sterk op vooruit met maar liefst 24%. Bij de mannen bedraagt de toename een kleinere 14%.

1.2.2 De werkloosheidsgraad bij vijftigplussers

Deze geeft aan “[...] hoeveel percent van de personen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt (de beroepsactieven), geen werk vindt” (Steunpunt WAV 2006 : 17). Voor de definiëring van het begrip “werkzoekende” wordt ook hier gebruikt gemaakt van de ILO definitie die de volgende criteria vooropstelt : “niet werken, actief naar werk hebben gezocht tijdens de voorbije vier weken en binnen twee weken kunnen beginnen werken. Ook niet-werkenden die een job vonden die binnen drie maanden begint, beschouwen we als werkzoekend” (Steunpunt WAV 2006 : 17-18).

Voor België en Vlaanderen zijn er in 2005 ongeveer 2% meer vrouwelijke dan mannelijke werklozen. In 2006 neemt de werkloosheidsgraad voor zowel mannen als vrouwen lichtjes toe. Vrouwen boven vijftig bieden zich nog steeds minder aan op de arbeidsmarkt dan mannen en hebben dan ook nog eens een grotere kans om in de werkloosheid te belanden. Vermits dit al jaren het geval is kan gesteld worden dat de werkloosheid bij vrouwen structureel is van aard (Steunpunt WAV 2005 : 72).

Grafiek 4: Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekende vijftigplussers – Vlaams Gewest



Bron: VDAB Arvastat

Grafiek 4 toont aan dat de evolutie van de niet-werkende werkzoekenden bij mannen en vrouwen ongeveer gelijk verloopt. Er is wel een grote omslag te zien op deze grafiek. Waar in de jaren '90 het aantal mannelijke werkzoekenden altijd hoger lag dan het aantal vrouwelijke werkzoekende vijftigplussers, is dit vanaf 2004 omgekeerd. Vanaf dan zijn er meer vrouwelijke werkzoekende vijftigplussers dan mannelijke (Steunpunt WAV 2006 : 100). Deze omslag heeft waarschijnlijk te maken met historische grondslagen die later in de masterproef toegelicht worden. Cijfers van VDAB tonen verder ook aan dat steeds meer werkzoekende vijftigplussers zich inschrijven bij VDAB. Waar dit in 2002 nog maar 14.300 mensen waren, zijn dit er in 2007 al 45.600 geworden. Veel is te verklaren door het feit dat de Vlaamse bevolkingspiramide vergrijsst en dus het aantal oudere werkzoekenden eveneens toeneemt in de statistieken (VDAB 2008 : 1).

Een gedetailleerder overzicht van de niet-werkende vijftigplussers wordt in volgende tabel weergegeven. Hier is te zien hoeveel van hen niet werken omdat ze bruggepensioneerd zijn, niet-werkende werkzoekende zijn of gewoon vrijgestelde werklozen zijn.

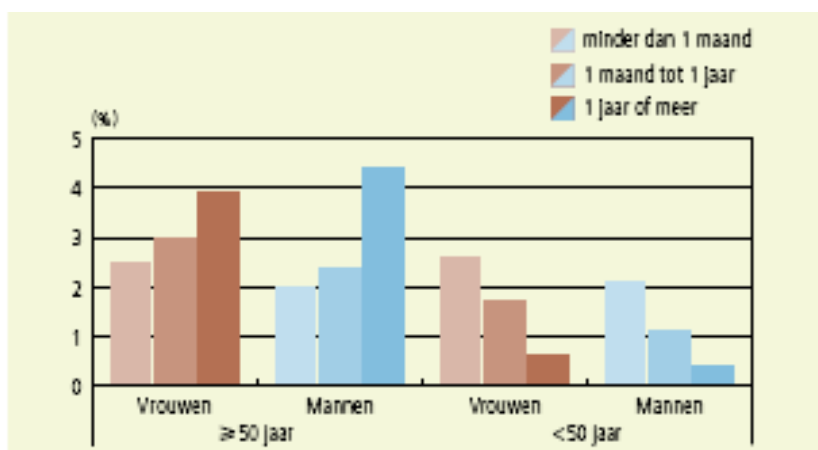
Tabel II: Niet-werkende vijftigplussers naar statuut, 50-64 jarigen, Vlaams Gewest 2005

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

Bron: VDAB Arvastat

In deze tabel gaat het om de drie belangrijkste uittrede kanalen voor werknemers. Opvallend is dat het voltijds brugpensioen veel meer door mannen dan door vrouwen wordt gebruikt. Mannen werken traditioneel in zware industriële sectoren waar deze regeling vaker gehanteerd wordt. Vandaar dit grote verschil. Vermits het aantal mannen dat de arbeidsmarkt verlaat met zulke regeling stijgt naar 26,2%, wint dit voltijds brugpensioen nog steeds aan belang, ook bij vrouwen. Verder neemt het aantal vijftigplussers als niet-werkende werkzoekenden de laatste twee jaar sterk toe bij mannen en vrouwen. Er kan bij deze tabel geconcludeerd worden dat het verstrengen van de ene maatregel, gevolgen heeft voor de andere die ongemoeid gelaten wordt. Het blijkt dat wanneer de toegang tot de ene moeilijker wordt, ouderen naar een ander werkloosheidsstelsel evolueren en dus toch via een andere weg uitstromen (Steunpunt WAV 2006 : 125).

Grafiek 5: Aandeel verzuimde dagen wegens ziekte naar leeftijd en duur van het verzuim - Vlaams gewest 2005



Bron: FOD Economie (2008), *Enquête naar de arbeidskrachten - EAK*, <http://www.statbel.fgov.be/lfs/>, 6 maart, Online.

Ook het ziekteverzuim van mannen en vrouwen boven 50 ligt anders, zo is te zien op grafiek 5. Hier wordt zowel een opsplitsing gemaakt naar geslacht als naar leeftijd als naar de duur van het verzuim. Hier blijkt dat vrouwen in alle leeftijden en duurtijden een hoger ziekteverzuimpercentage hebben dan mannen. Enkel de vijftigplussers met een verzuim langer dan een jaar blijken vaker mannen dan vrouwen te zijn. Het zijn vooral mannelijke en vrouwelijk vijftigplussers die meer dan 1 jaar ziek zijn, maar de mannen spannen hier de kroon.

Hier kan geconcludeerd worden dat wanneer vijftigplussers ziek zijn ze dit vaak voor een langere periode zijn. Er mag echter niet gedacht worden dat vrouwen boven 50 meer werkloos zouden zijn dan mannen omdat ze meer of langer ziek zijn dan mannelijke vijftigplussers. De grafiek toont immers aan dat het vooral de mannen zijn die langer ziek zijn.

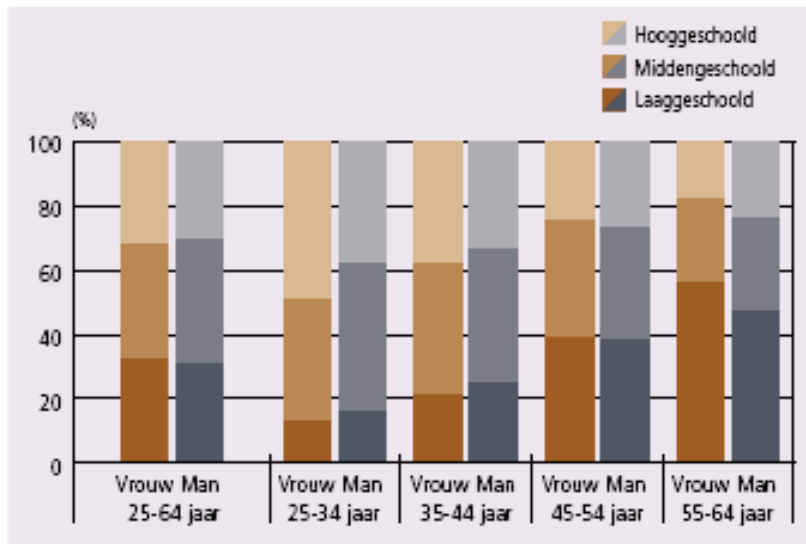
1.2.3. De activiteitsgraad bij vijftigplussers

“De activiteitsgraad ten slotte is in zekere zin de samenvatting van de werkzaamheids- en de werkloosheidsgraad: het geeft aan hoeveel procent van de bevolking beroepsactief is. De beroepsactieven zijn de werkenden én de werkzoekenden. Het gaat met andere woorden over iedereen die zich aanbiedt op de arbeidsmarkt, ongeacht of hij of zij al werk gevonden heeft” (Steunpunt WAV 2005 : 54). De mate van beroepsactiviteit in een bevolkingsgroep wordt hiermee dus gemeten.

Volgens tabel I tekent zich ook hier een duidelijk verschil af tussen mannen en vrouwen, deze keer zowel voor België en Vlaanderen als voor heel Europa. De activiteitsgraad van de vrouwelijke vijftigplussers bedraagt bij ons in 2005 slechts iets meer dan een derde. In ons land zijn dan ook maar 48% van de plus-vijftigjarigen beroepsactief, veel minder dus dan het gemiddelde van 57% in Europa.

In 2006 is er reeds veel vooruitgang geboekt en is de totale activiteitsgraad gestegen tot 68,4% in Vlaanderen. Zo komen we in de buurt van het Europese gemiddelde van 70%.

Grafiek 6: Onderwijsniveau van de bevolking, Vlaams Gewest 2006



Bron: FOD Economie (2008), *Enquête naar de arbeidskrachten - EAK*, <http://www.statbel.fgov.be/lfs/>, 6 maart, Online.

Uit volgende grafiek blijkt dat de scholingsgraad voor mannelijke en vrouwelijke vijftigplussers anders is. Dit kan een reden zijn waarom oudere vrouwen minder dan oudere mannen actief zijn of wensen te zijn op de arbeidsmarkt. In het Vlaams Gewest zijn het in 2006 vooral vrouwen vanaf 55 jaar die laaggeschoold zijn. 56% van de oudere vrouwen is laaggeschoold, tegenover 47% bij de mannen. Oudere vrouwen blijken dus een achterstand te hebben op gebied van onderwijs tegenover de oudere mannen. Dit is voor de jongere cohorte vrouwen zeker niet meer het geval. Het verschil in onderwijsniveau zal dan ook weggewerkt worden naarmate deze vrouwen ouder worden.

Hoofdstuk 2 : Oorzaken en gevolgen van de lage werkzaamheidsgraad bij vrouwelijke vijftigplussers

In dit tweede hoofdstuk wordt verder ingegaan op de lage werkzaamheidsgraad van vrouwelijke vijftigers. Eerst worden de mogelijke oorzaken weergegeven die te vinden zijn in de literatuur en daarna de gevolgen op macro- en microniveau.

2.1 Oorzaken van de lage werkzaamheidsgraad bij vrouwelijke vijftigplussers

Een aantal onderzoeken werden reeds verricht naar wat de oorzaken kunnen zijn van de lage werkzaamheidsgraad bij vijftigplussers. In deze masterproef worden vooral deze oorzaken aangehaald die betrekking hebben op vrouwelijke vijftigplussers.

2.1.1 De historische emancipatorische achterstand

Het is een feit dat de feminisatie⁵ van de arbeidsmarkt pas in de jaren zeventig op gang kwam in ons land. Dit fenomeen wordt in de literatuur ook “de historische emancipatorische achterstand” genoemd (Goyvaerts 2004 : 10). In vergelijking met de rest van de Midden-Europese landen bedraagt deze achterstand ruim een decennium.

De oorzaak hiervan is te zoeken in het feit dat België pas bij de eerste staats hervorming in 1970 werd ingedeeld in gewesten (Steunpunt WAV 2005 : 55). Deze hervorming was immers de start van de economische decentralisering (d’Haveloose 2000). Hierdoor steeg de vrouwelijke activiteitsgraad in Vlaanderen en België terwijl die van de mannen daalde.

De verklaring van deze ommekeer ligt in een aantal socio-economische veranderingen in onze geschiedenis. De voorbije dertig jaar deed zich in Vlaanderen een verschuiving voor in de richting van de tertiaire sector. Landbouw en industrie werden minder van belang, de dienstensector groeide jaar na jaar. Een grotere vraag naar, vaak deeltijdse, arbeid vanuit deze sector was dan ook een logisch gevolg. Vermits er toen een grote groep niet-beroepsactieve vrouwen bestond, werden deze aanzien als een arbeidsreserve voor de invulling van deze vraag. Mannen werken hierdoor dus traditioneel vaker in de industriële sector. Deze is gevoeliger dan de dienstensector voor conjunctuurschommelingen en dus economische crisissen. Hierdoor komt het dat de mannelijke werkzaamheidsgraad ongeveer stabiel bleef de laatste jaren en zelfs daalde, terwijl die van de vrouwen blijft toenemen.

⁵ Dit is “het proces waarbij de ondervertegenwoordiging van vrouwen stilaan wordt weggewerkt” (Steunpunt WAV 2005 : 57).

Hierdoor zien we dat vrouwen ook niet langer aanschouwd worden als een arbeidsreserve maar als een permanent deel van de beroepsbevolking (Steunpunt WAV 2005 : 55).

Omwille van deze emancipatorische achterstand is het “ [...] opkrikken van de werkzaamheidsgraad van vijftigplussers door de nieuwe generaties vrouwen in België later ingezet [...] en [dit heeft] dus nog minder impact gehad [...] op de cijfers dan in onze buurlanden” (Goyvaerts 2004 : 10).

Er is in de loop der jaren dus een tijdsgeest ontstaan die de vrouwelijke deelname aan het beroepsleven ondersteunt en zo evolueren we naar een maatschappij waarin vrouwen steeds meer gelijke posities kunnen innemen in vergelijking met mannen. Indien we echter inzoomen op vrouwen boven de vijftig, zien we dat zij, in tegenstelling tot de jongere generaties, steeds minder aan het arbeidsgebeuren deelnemen. Er kan dus gesproken worden van een omgekeerde of vertraagde beweging voor deze generatie. In deze groep bevinden zich immers nog veel niet-beroepsactieve huisvrouwen waardoor een lage werkzaamheidsgraad zich aftekent. Zij zorgen dus voor een vertraging van de feminisatie op de arbeidsmarkt.

2.1.2 Het tweeverdienersmodel

Buiten deze feminisatie zijn er nog andere factoren die maken dat de vrouwelijke deelname stijgt. Zo evolueren we van het kostwinners- naar de tweeverdienerssamenleving (Steunpunt WAV 2005 : 57). Vermits gezinnen graag een bepaalde levensstijl of welvaartsniveau willen behouden of bereiken, is het noodzakelijk dat de vrouw eveneens voor een inkomen zorgt. Er werden in de loop der jaren fiscale en sociale voorzieningen in het leven geroepen die deze tweeverdienersgezinnen ondersteunen. Omwille van de reeds besproken historische emancipatorische achterstand, heeft dit ‘model van het tweeverdienerschap’ eveneens pas later ingang gevonden in ons land. Hierdoor vertonen de huidige vrouwelijke vijftigplussers een lagere werkzaamheidsgraad dan de mannelijke. Deze vrouwen groeiden immers op met het traditionele ‘kostwinnersmodel’. In het gezin ging de man uitwerken en bleef de vrouw thuis om te werken als huisvrouw. De jongere generaties zijn dus opgegroeid met dit ‘nieuwe’ tweeverdienersmodel en onder andere hierdoor ontstaat de trend van de stijgende werkzaamheidsgraad bij vrouwen (Goyvaerts 2004).

2.1.3 Typisch Belgische loopbaankenmerken

Een derde oorzaak kan gevonden worden in onze typisch Belgische loopbaankenmerken. Eén daarvan is de 'samengedrukte loopbaan' van de werknemers. Vlamingen zijn maar gedurende een korte periode van hun leven massaal beroepsactief en dat is tussen hun 25 en 50 jaar. Boven en onder deze grens zijn ze weinig op de arbeidsmarkt aanwezig (Steunpunt WAV 2005 : 57). Deze samendrukking vinden we ook in de rest van de EU terug maar in Vlaanderen is deze het meest uitgesproken. Uit een analyse van het Steunpunt WAV in 2002 blijkt dat de Vlaming in zijn actieve loopbaangedeelte meer werkt dan gemiddeld in de EU. Wanneer we echter meer recentere cijfers van het Steunpunt bekijken wordt dit beeld in 2006 ontkracht. Wanneer de 'gemiddelde wekelijkse arbeidsduur' gehanteerd wordt, blijkt dat het Vlaams Gewest zich maar in de onderste helft van de rangschikking bevindt met een arbeidsduur van 37,5 uur per week. De Vlaming presteert dus gemiddeld een relatief korte werkweek. De wekelijkse arbeidsduur van voltijds werkenden en het aandeel deeltijdarbeid zijn hiervan de oorzaken.

Wanneer Vlamingen voltijds werken, presteren zij maar een 'gemiddeld' aantal uren vergeleken met andere voltijds werkende Europeanen. Met een gemiddelde van 41,6 uren per week, vallen we tussen de 41 en 42 uren waartussen de meerderheid van de EU landen presteren. Verder werken Vlamingen vaker deeltijds dan de rest van de EU, waardoor de cijfers van de 'gemiddelde wekelijkse arbeidsduur' sterk beïnvloed worden. Echter wanneer de Vlaming deeltijds werkt, heeft hij een grotere deeltijdse job (24,5 uur per week) dan de andere Europeanen (FOD Economie EAK).

Het hogere tempo waaraan Vlaamse werknemers zouden werken in het actieve loopbaangedeelte wordt door deze cijfers dus ontkracht. Nochtans zijn heel wat auteurs een andere mening toegedaan dan wat deze cijfers aantonen. Onder andere Bogaert (2002) toont aan dat de productiviteitsscore voor België en dan vooral Vlaanderen, hoger ligt dan die van Europa. Er heerst dus een hoge werkdruk in ons land waardoor werknemers het niet zo lang volhouden op onze arbeidsmarkt en er vroeger uitstappen zo concluderen verschillende auteurs (Elchardus & Cohen 2003a en Mampuyts 2000). Hun conclusie is van belang voor deze masterproef, deze geeft immers een mogelijke reden waarom vrouwen boven vijftig minder actief zijn op de arbeidsmarkt.

Een tweede kenmerk is het sterk geïndustrialiseerde karakter van de Belgische economie. De voorbije decennia sneuvelden in deze sector de meeste banen. Dit is mede een oorzaak van

het hoge Belgische werkloosheidsniveau bij vijftigplussers. Zij zijn vaak de eerste slachtoffers van afvloeiingen. Vaak wordt in deze sector immers in een systeem van ploegen en nachtploegen gewerkt. De werknemers in deze industriële bedrijven zijn niet geneigd een aanbod om vroeg uit dit soort werk te treden, af te slaan (Vandenbroucke et al. 2002).

2.1.4 Overheidsbeleid ter aanmoediging van vervroegde arbeidsmarktuittrede

Sinds de jaren '70 werden in België een aantal maatregelen in het leven geroepen waardoor werknemers die de vijftig overschreden hadden, makkelijk en snel de arbeidsmarkt konden verlaten. De overheid zag hierin de oplossing voor de hoge jeugdwerkloosheid in die jaren. Oudere werknemers konden zo plaatsruimen voor de jongere generaties waardoor de jeugdwerkloosheid zou afnemen. Op een zachte en aanvaardbare manier werden deze vijftigplussers dus 'weggestuurd'. Deze kanalen kunnen aangewend worden door zowel werknemer als werkgever. De meeste auteurs zijn echter van mening dat deze strategie nooit echt voor succes gezorgd heeft (Foden & Jespen 2002) en bovendien moeilijk te veranderen is (Elchardus & Cohen 2003a). "Intussen wordt ook algemeen erkend dat het vooropgezette macro-economisch voordeel van het bestaande eindeloopbaanbeleid niet is bereikt: de vervroegde uittrede van oudere werknemers is niet ten goede gekomen aan meer tewerkstellingskansen voor jongeren. De werkloosheid onder de – laaggeschoolde – jongeren blijft in België zeer hoog" (De Koster 2004 : 38).

Er ontstonden door dit beleid een aantal financieel aantrekkelijke uitstapregelingen die ons nu nog steeds parten spelen. Ondanks het feit dat men tegenwoordig vijftigplussers langer aan het werk wil houden om bijvoorbeeld de vergrijzing tegen te gaan, heeft de institutionalisering van deze uitredingskanalen ervoor gezorgd dat deze stelsels stevig in de samenleving verankerd zitten (Kippers et al. 2006 : 11). Hierdoor lijken alle partijen voorstander te blijven van het behoud van deze maatregelen.

In hoofde van de werknemers zijn deze immers de norm geworden. Uit een studie van Schokkaert et al. blijkt dat de gemiddelde gewenste uittredeleeftijd ongeveer gelijk loopt met de feitelijk gemiddelde uittredeleeftijd in België die 57 jaar bedraagt (2000 : 55-57). Een meer recente bevraging van de FOD Economie over de overgang van werk naar pensionering levert andere cijfers op. Het onderscheid tussen de geplande uitstapleeftijd en de effectieve pensioenleeftijd wordt hier op de volgende manier gemaakt: " De geplande uitstapleeftijd

geeft de leeftijd weer waarop een werkende persoon plant om volledig te stoppen met werken (een werkende persoon van 61 jaar plant bijvoorbeeld om op zijn/haar 63ste op (vervroegd) pensioen te gaan). De effectieve pensioenleeftijd geeft de leeftijd weer waarop personen die al op pensioen zijn voor het eerst een pensioen ontvingen (een gepensioneerd persoon van 68 jaar ontving bijvoorbeeld op zijn/haar 60ste voor het eerst een pensioen)” (FOD Economie 2008).

Deze geplande uitstapleeftijd van vijftigplussers zou in het tweede kwartaal van 2006 62 jaar bedragen. Deze leeftijd wordt dus aangegeven als de geplande leeftijd voor het stopzetten van alle betaalde arbeid. Dit betekent daarom niet noodzakelijk hetzelfde als ‘op pensioen gaan’. Sommigen onder de bevroegden bleven immers nog een aantal uur per week werken na de pensionering. Daarnaast bleek uit de bevroeging dat vrouwen iets vroeger plannen te stoppen met werken dan mannen.

Tabel III: Gemiddelde geplande uitstapleeftijd, gemiddelde effectieve pensioenleeftijd en totale duur van de loopbaan - tweede kwartaal 2006

	Gemiddelde geplande uitstapleeftijd	Gemiddelde effectieve pensioenleeftijd	Duur van de totale loopbaan
Algemeen gemiddelde	62,0 jaar	60,7 jaar	38,3 jaar
Geslacht			
Mannen	62,2 jaar	61,2 jaar	39,9 jaar
Vrouwen	61,6 jaar	60,0 jaar	35,6 jaar

Bron: FOD Economie (2008), *Belg wil stoppen met werken op 62 jaar- Resultaten unieke bevroeging overgang van werk naar pensionering*, <http://statbel.fgov.be/press/>, 4 februari, Online (eigen bewerking).

De bovenstaande tabel maakt duidelijk dat de gemiddelde geplande uitstapleeftijd hoger ligt dan de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd, deze ligt ook hoger bij mannen dan bij vrouwen. Vermits in 2009 vrouwen geacht worden tot hun 65 jaar werkzaam te blijven, staat dit in schril contrast met het aanvoelen van de gewenste uittredeleeftijd (definiëring volgens Elchardus & Cohen) of het aangeven van de geplande uitstapleeftijd (definiëring volgens FOD Economie). Verder wil de Belgische werknemer niet alleen vroeger stoppen met werken omdat de mogelijkheden er zijn, maar ook omdat hij meer vrije tijd wil. Dit gaat ten koste van de ambities in het beroepsleven (Elchardus & Cohen 2003).

Logischerwijs zijn ook de vakbonden voor het behoud van de stelsels. Niet alleen omdat dit strookt met de voorkeur van hun achterban, maar ook omdat de uittredingskanalen als verzachtend middel bij herstructureringen en faillissementen dienen. Vaak is het zo dat jonge gezinshoofden bespaard blijven van ontslag, terwijl de oudere werknemers het bedrijf verlaten met een financieel gunstige vertrekpremie (Goyvaerts 2004).

De werkgevers zijn van hun kant ook tevreden met de mogelijkheden. De financiële kost van de meeste uittredingskanalen kan immers deels afgewenteld worden op de overheid en diens sectorfondsen (Goyvaerts 2004). Zo kan men op een goedkope manier herstructureren, verjongen, de loonkostenstructuur verlagen en het kwalificatieniveau verhogen. Meestal kosten oudere werknemers het bedrijf meer omwille van hun anciënniteit en zijn ze minder hoog opgeleid dan hun jongere collega's (Foden & Jespen 2002).

Ten slotte heeft ook de overheid zelf bewezen graag gebruik te maken van de vervroegde uitstapregelingen in eigen personeelskringen. Ook geeft ze aan dat deze regelingen hun nut kunnen bewijzen bij herstructureringen in de private sector. Deze laatste opinie van de overheid gaf reeds stof tot menig debat. Zo vond op zeventien november 2007 een debat plaats tussen werknemers (vertegenwoordigd door de vakbonden), de overheid en een aantal werkgevers. Dit werd georganiseerd door Milo, een tijdschrift van de groep Sanoma dat zich richt op de vijftigplussers als doelgroep. Het resultaat hiervan was het overeenkomen van een charter waarin alle partijen een aantal engagementen ondertekenden waaronder het op korte termijn "[helpen creëren van] [...] voorwaarden [...] voor een hoognodige mentaliteitswijziging en een duurzame 50-plus arbeidsmarktstrategie" (Milo 2007).

Uit dit engagement blijkt onder andere dat men deze vervroegde uitstapregelingen niet langer mag gebruiken als excuus om vijftigplussers aan de deur te zetten. Ook omgekeerd zouden oudere werknemers er geen gebruik van mogen maken omdat ze hun vrije tijd boven hun ambities verkiezen.

2.1.5 Stereotypering en vooroordelen

Vaak worden vijftigplussers geconfronteerd met vooroordelen en stereotypering. Dit zowel door hun werkgever, als door de jongere collega's, als op de gehele arbeidsmarkt. Dit blijkt

uit de onderzoeken van verschillende auteurs. Vijftigplussers zouden minder goed met veranderingen omkunt, minder productief zijn en niet goed omkunt met nieuwe technologie. Fysiek zouden ze beperkt zijn, moeilijker op te leiden en weinig ambitie hebben (Vissers et al. 2003a). Soms doet zelfs de ronde dat vijftigplussers minder gezond zouden zijn en daardoor vaker afwezig (Rosen & Jerdee 1976a,b). Deze labels krijgen oudere werknemers vaak opgeplakt waardoor ook hun zelfbeeld eronder leidt. Uit een onderzoek van Elchardus et al. (2003) blijkt dat een kwart van de 55-plussers druk voelt om plaats te ruimen voor jongeren. Druk vooral vanuit de werkgever maar ook vanuit collega's.

Deze stereotypingen kunnen ervoor zorgen dat werkloze vijftigplussers minder kans hebben om een nieuwe job te vinden. Dit terwijl deze groep vaak jaren ervaring heeft en de nodige competenties kan voorleggen. Verder kunnen deze vooroordelen ook het behoud van de eerder vernoemde vervroegde uitstapregelingen in de hand werken.

Uit een onderzoek van Rosen en Jerdee (1976a) blijkt dat er drie belangrijke dimensies bestaan waarlangs de verschillende stereotypes gerangschikt kunnen worden namelijk prestatiecapaciteit, vermogen tot ontwikkeling en stabiliteit. Ouderen worden volgens datzelfde onderzoek vooral op de eerste twee dimensies negatief beoordeeld, op gebied van stabiliteit komen ze wel op een positieve manier naar voren (Rosen & Jerdee 1976 : 180-183).

Negatieve stereotypes over oudere werknemers blijken zeer dominant ondanks het feit dat sommige beelden onjuist zijn. De theorie van McCann & Giles (2002) kan hier een verklaring bieden. Hier wordt gesteld dat in elke maatschappij normatieve verwachtingen heersen omtrent het succesniveau dat een persoon op een bepaalde leeftijd bereikt zou kunnen hebben. Iemand boven de vijftig zou zich in een positie van anciënniteit en autoriteit moeten bevinden op professioneel gebied maar anderzijds ook op het keerpunt zitten wat betreft persoonlijke prestaties. Wanneer deze oudere werknemers dus geëvalueerd worden door hun oversten, zullen deze zich laten beïnvloeden door deze sociale verwachtingen en normen en aldus de prestaties negatiever beoordelen.

Een van de belangrijkste gevolgen van de leeftijdsgebaseerde stereotypering is het 'self-fulfilling prophecy'. Dit is een direct gevolg van de discriminatie die ontstaat uit beslissingen van managers. Concreet betekent het dat men zal handelen in functie van de opvatting die

men heeft over een individu. Op de werkplek zal bijvoorbeeld minder geïnvesteerd worden in opleiding en loopbaanbegeleiding van vijftigplussers omdat de manager de mening toegedaan is dat deze groep gekant is tegen leren en trager leert. Het gevormde beeld zal uiteindelijk bevestigd worden omwille van deze behandeling. Dit resulteert bijvoorbeeld in een gedaalde motivatie van oudere werknemers tijdens de laatste 10 à 15 jaar van hun loopbaan (Rosen & Jerdee 1976a).

Het is dus mogelijk dat een manager discriminerende beslissingen zal nemen ten opzichte van een werknemer wanneer hij het beeld heeft van oudere werknemers als zijnde minder gemotiveerd. Dit is natuurlijk nefast voor de carrièrekansen van oudere werknemers. Ze kunnen hierdoor eveneens een gebrek aan feedback ondervinden waardoor het dalen van de motivatie een logisch gevolg is. Er kan dan ook gesteld worden dat een verminderde motivatie eerder een gevolg is van de beelden die managers erop nahouden over hun oudere werknemers en niet zozeer een rechtstreeks gevolg is van ouderdom (Rosen 1978).

Tabel IV: Overzicht stereotypes oudere werknemers

Negatief	Positief
<p>PRESTATIE</p> <ul style="list-style-type: none"> - minder productief, trager werktempo - minder efficiënt - minder gemotiveerd - kan niet werken onder druk - minder creatief - denkt onlogisch - niet stressbestendig <p>POTENTIEEL VOOR ONTWIKKELING</p> <ul style="list-style-type: none"> - minder ambitie - gekant tegen leren en leert trager - gekant tegen verandering - onbuigzaam en streng 	<p>STABILITEIT</p> <ul style="list-style-type: none"> - minder ongevallen - betrouwbaar en geloofwaardig - eerlijk - geeft niet snel op - minder afwezig (om persoonlijke redenen)

Bron: Jonkers, M. (2006), *Stereotypering van oudere werknemers en determinanten van vervroegde uittrede: een toetsing van retoriek aan realiteit*, Leuven, Katholieke Universiteit, eindverhandeling, p. 22.

2.1.6 Kwaliteit van de arbeid

Werkzaamheid kan gekoppeld worden aan kwaliteit van de arbeid, de zogenoemde werkbaarheid. Uit enkele studies kan worden afgeleid dat een aantal factoren er voor kunnen zorgen dat werknemers hun gewenste pensioenleeftijd lager leggen dan anderen. Werknemers die bijvoorbeeld stresserend werk verrichten met een lage taken complexiteit, weinig autonomie en inferieure arbeidsomstandigheden, zullen liever vervroegd uittreden. Een volledige lijst van deze factoren is terug te vinden in het rapport van Elchardus, Cohen en Van Thielen (2003). Werknemers die omgekeerd wel een goede kwaliteit van de arbeid ondervinden, hebben meestal een beter statuut, inkomen en gezondheid. Factoren die vooral een rol spelen bij de feitelijke uittrede en dus niet zozeer bij de gewenste pensioenleeftijd. Deze resultaten zijn van belang wanneer we de ‘werkbaarheidsmonitor’⁶ van de Vlaamse Regering in 2004 bekijken. Oudere werknemers blijken, in tegenstelling tot hun jongere collega’s, meer psychisch vermoeid te zijn en minder leermogelijkheden in het werk te ervaren. Ouderen zijn volgens deze indicator dus vaker “gestresseerd” waardoor ze denken hun wettelijke pensioenleeftijd niet te kunnen halen en dus vervroegd wensen uit te stappen (Kippers 2006).

Naast deze studie van Elchardus et al., bestaan er ook andere modellen die het verband tussen de werkbaarheid en de gewenst pensioenleeftijd kunnen bevestigen. Zo maakt Herzberg (2003) in zijn studie over motivatie, een onderscheid tussen motiverende factoren en factoren die op zich geen motivator zijn maar wel voor ontevredenheid kunnen zorgen bij afwezigheid, ook omgevingsfactoren genoemd. Deze laatste komen deels overeen met de elementen uit het rapport van Elchardus et al. Werkomstandigheden, loon, status en beloning zijn er enkele van. Bij afwezigheid hiervan zullen werknemers sneller ontevreden zijn. Ouderen die volgens de voorgenoemde ‘werkbaarheidsmonitor’ dus minder leermogelijkheden aanvoelen en psychisch vermoeider zijn, ervaren mogelijk een gebrek aan

⁶ Meer uitleg over dit instrument en de maatregelen omtrent werkbaarheid wordt gegeven in hoofdstuk 3 punt 3.2 in deze masterproef.

deze omgevingsfactoren. Hierin kan een oplossing liggen om ouderen langer aan het werk te houden. Indien zij wel voldoende werkbaarheid ervaren door aanwezigheid van alle omgevingsfactoren, zullen ze minder geneigd zijn hun gewenste pensioenleeftijd te verlagen en dus het gevoel hebben hun job langer aan te kunnen (Herzberg 2003).

Een aantal onderzoekers aan de Katholieke Universiteit Leuven en de Vrije Universiteit Brussel verrichten eveneens onderzoek naar de specifieke aspecten en deelcategorieën van de kwaliteit van de arbeid. Een gedetailleerd overzicht van de deelaspecten en de resultaten opgesplitst naar leeftijd en geslacht, is terug te vinden in onderstaande tabel die het resultaat is van dit onderzoek van De Witte H. et al. (2001).

Tabel V: Welke deelaspecten van de arbeidstevredenheid beïnvloeden de tevredenheid met het werk in zijn geheel? Resultaten opgesplitst naar geslacht en leeftijd

Tevredenheid met	Mannen	Vrouwen	≤ 29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	≥50 jaar
<i>Arbeidsinhoud</i>						
- Inhoud van uw job	.26 ***	.49 ***	.38 ***	.37 ***	.32 ***	.16
- Mogelijkheden om bij te leren	.06	.01	-.05	.08	.04	.02
- Initiatief kunnen nemen	.15 ***	.22 ***	.31 ***	.17 **	.17 **	.19
<i>Arbeidsomstandigheden</i>						
- Fysieke omstandigheden	.07	.03	.05	.06	.04	.19 *
- Werkdruk	.11 *	.06	.09	-.03	.11	.19 *
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>						
- Loon	.16 ***	.21 ***	.18 **	.17 **	.20 ***	.10
- Uurregeling	.05	-.02	-.09	.16 **	-.07	.04
- Vakantieregeling	-.03	-.04	.11	-.09	-.07	.04
- Werkzekerheid	.06	-.08	-.08	-.06	.12	.11
- Kansen op promotie	.02	.04	-.04	.08	.00	.04
<i>Arbeidsverhoudingen</i>						
- Collega's	.13 **	.11 *	.05	.16 **	.20 **	-.03
- Directe chef	.11 *	-.02	.14 *	.03	.03	.16
F-waarde	31,0 ***	32,1 ***	16,8 ***	21,0 ***	16,2 ***	10,3 ***
Vrijheidsgraden	(12,368)	(12,252)	(12,142)	(12,202)	(12,165)	(12,85)
R ²	.50	.60	.59	.55	.54	.59

Coëfficiënten waarbij niets werd vermeld zijn niet significant; * .05 > p > .01; ** .01 > p > .001; *** p < .001.

Bron: De Witte, H., Hooge, J., Vandoorne, J. & Glorieux, I. (2001), *Prettig werken in een gezonde samenleving, Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen*, APS Publicatie, p. 81.

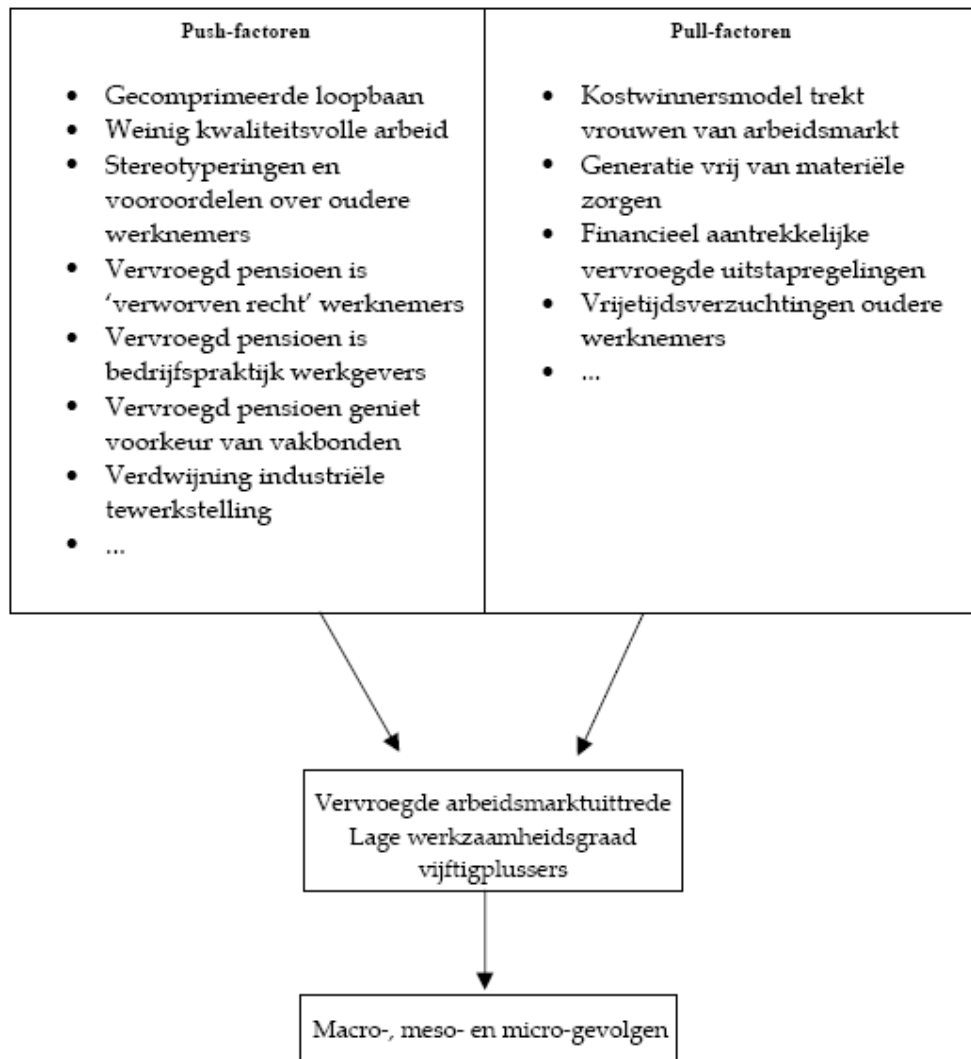
De conclusies volgens geslacht zijn dat zowel mannen als vrouwen vooral vier deelaspecten van belang vinden bij de beoordeling van de globale arbeidstevredenheid. Deze zijn de arbeidsinhoud, de mate waarin ze initiatief kunnen nemen, het loon en de collega's. Opvallend is wel dat de tevredenheid met de inhoud van de job voor vrouwen veel belangrijker is dan voor mannen. Verder vinden mannen ook de werkdruk en de relatie met de directe chef bepalend voor hun tevredenheid, in tegenstelling tot de vrouwen.

De resultaten naar leeftijd geven aan dat de elementen die de arbeidstevredenheid bepalen, verschuiven naargelang de leeftijd. Werknemers onder de vijftig jaar geven aan dat de arbeidsinhoud het meeste bepalend is voor hun arbeidstevredenheid. Vijftigplussers daarentegen vinden dit niet en duiden vooral fysieke werkomstandigheden en werkdruk aan als oorzaken van (on)tevredenheid. Dit kan geïnterpreteerd worden volgens de auteurs als een teken van fysieke en mentale vermoeidheid omdat het vooral de arbeidsomstandigheden zijn die doorwegen in het welzijn op het werk (De Witte et al. 2001).

2.1.7 Push en Pull factoren

Als samenvatting van voorgaande mogelijke oorzaken van de lage werkzaamheidsgraad bij vrouwelijke vijftigplussers, kan een schema worden opgemaakt met daarin een onderverdeling in push- en pullfactoren. Pushfactoren duiden op de kenmerken van de huidige tewerkstelling die minder aantrekkelijk zijn en werknemers in de richting van het vervroegd uittreden 'duwen'. Omgekeerd zijn er de pullfactoren die betrekking hebben op alternatieven die aantrekkelijk lijken en die mensen bewegen om hun eigen job te verlaten, dus uit hun job te 'trekken' (Shultz et al. 1998).

Figuur B: Push- en pullfactoren van de geringe werkzaamheid van vijftigplussers



Bron: Kippers E., Van den Broeck A. & Lamberts M. (2006), *KMO's: Kansen op maat van oudere werknemers?*, Onderzoek in het kader van het EQUAL-project 'Keep Excellent Experienced People (KEEP), Leuven, Hoger instituut voor de arbeid, p. 6.

Volgens een artikel van Arnout De Koster (2004), heeft het traditionele Belgische beleid inzake eindloopbaan deze push- en pullfactoren nog versterkt. Hij haalt in hetzelfde artikel bijkomende factoren aan die volgens hem typisch zijn aan het Belgisch beleid.

Onder pushfactoren verstaat hij onder andere ook het aanzienlijke loonkostverschil op basis van leeftijd. Hiermee wordt de verhouding bedoeld tussen het gemiddelde maandloon van een 55-plusser en dat van een werknemer tussen de 25 en 29 jaar oud. Verder ziet hij ook de kortere opzegtermijnen voor ouderen in brugpensioen, de lagere vormingsinvesteringen in ouderen en hun lagere vormingsneiging als bijkomende pushfactoren. Deze laatste elementen kunnen gezien worden als een uitbreiding van de algemene term 'weinig kwaliteitsvolle arbeid' in bovenstaand schema.

Bijkomende pullfactoren op bovenstaand schema ziet De Koster in het feit dat er een hoge impliciete belasting gecreëerd wordt voor voortgezette arbeid op oudere leeftijd. Deze belasting ontstaat onder andere door het hoge vervangingsinkomen bij afdanking op eindeloopbaan. Verder is ook de niet beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt als gevolg van het brugpensioen en/of oudere werkloze zijnde een pullfactor (De Koster 2004 : 36).

2.2 Gevolgen van de lage werkzaamheidsgraad bij vrouwelijke vijftigplussers

Onder dit punt worden eerst de voornaamste gevolgen op macroniveau weergegeven. Daarna wordt ingegaan op de gevolgen op microniveau.

2.2.1 Gevolgen op macroniveau

Het belangrijkste gevolg van deze vervroegde arbeidsmarktuittrede en de lage werkzaamheidsgraad van de ouderen, is de betaalbaarheid van onze sociale zekerheid. België heeft een pensioenstelsel dat op het systeem van repartitie is gebaseerd. Dit houdt in dat de werkende generatie van vandaag betaalt voor de pensioenen van de huidige gepensioneerde generatie. De gevolgen van de ontgroening en vergrijzing⁷ leggen echter een zware hypotheek op dit stelsel. De pensioenen zijn immers afhankelijk van de loonmassa van de actieve bevolking. België zal dus problemen krijgen om haar sociale zekerheid betaalbaar te houden, enkele mogelijke oplossingen worden door verschillende economen aangereikt. Zo kan de overheid gaan sparen, meer bijdragen eisen van de actieven of de uitkeringen en de duur ervan beperken. Een ander voorstel is om over te stappen op een 'kapitalisatiestelsel' voor onze pensioenen. Dit betekent dat de actieven van vandaag zelf zullen sparen voor hun pensioen van morgen. In plaats van tijdens hun loopbaan een pensioenbijdrage te storten aan de overheid, zullen ze dit bedrag storten op hun eigen (pensioen)sparrekening. Het probleem hier is echter dat het zogenaamde 'superieure rendement' van dit stelsel verloren zou gaan bij een overschakeling van repartitie- naar een kapitalisatiestelsel. De generatie gepensioneerden tijdens de overstap, zullen immers geen pensioen ontvangen, ondanks hun bijdragen tijdens hun loopbaan. Om deze generatie toch van een pensioen te voorzien zal de overheid zijn schuld moeten verhogen. De intrestlasten van deze schuld zullen dan weer op de schouders van ofwel de actieve generatie ofwel de

⁷ De termen ontgroening en vergrijzing worden in hoofdstuk 1 punt 1.1 verklaart.

gepensioneerden vallen waardoor zij geen bijkomend rendement ondervinden van dit stelsel (Borjas 2005).

Vermits de levensverwachting steeds toeneemt zullen pensioenen ook voor een langere periode moeten uitbetaald worden. Ook de kosten van de gezondheidszorg zullen toenemen door het stijgend aantal ouderen. Daarnaast zijn er de problemen als gevolg van onze gecomprimeerde loopbanen. De actieve bevolking bestaat in werkelijkheid enkel uit de groep tussen de 25 en 55 jaar. De Belgische werknemer draagt dus niet lang genoeg bij om te kunnen leven aan een hoog welvaartsniveau gedurende een lange pensioenperiode (OECD 2008).

Een ander maatschappelijk probleem zijn de spanningen die op de arbeidsmarkt kunnen ontstaan. Enerzijds is er de uitstroom van de ouderen en anderzijds de dalende instroom van de jongeren. Volgens De Koster ontstaat er hierdoor een opwaartse druk op de lonen van deze jongeren die hen dus schaars en gegeerd zal maken. Het afnemen van de werkende bevolking kan ook negatieve gevolgen hebben voor het inkomen per inwoner en de economische groei. Willen we een welvaartsdaling voor iedereen voorkomen, moeten oudere werknemers dus langer aan het werk gehouden worden (De Koster 2004 : 37).

2.2.2 Gevolgen op microniveau

De hierboven besproken opwaartse druk op de lonen, samen met de stijgende bijdragen aan de sociale zekerheid, zorgen voor hogere loonkosten voor de bedrijven. Dit als eerste gevolg op microniveau van de vroege en sterke uitstroom van oudere werknemers. Ten tweede is het zo dat wanneer bedrijven willen afdanken, ze dit meer en meer doen op basis van leeftijdsmechanismen in plaats van gebruik te maken van competentie, gedrag en performantie. Brugpensionering wordt als vanzelfsprekend gezien. Ook op deze manier ondervinden bedrijven dus negatieve gevolgen van de uitstroom van hun oudste en meest ervaren werknemers. De 'normaal verdeling' wat betreft leeftijd in een bedrijf wordt hierdoor immers ontwricht, waardoor ervaring en expertise verloren gaan. Tevens wordt de prijs om ouderen aan het werk te houden artificieel opgedreven vermits bijkomende toezeggingen nodig zijn om deze oudere werknemers te behouden. Hierbij moeten ook de vormingskosten voor jongeren in rekening gebracht worden.

Het huidige loopbaanbeleid zorgt verder wel voor sociale rust. Werknemers en werkgevers zien vooral de voordelen in van vervroegde uittrede. Indien men echter op langzame maar vastberaden manier een cultuurwijziging op dit gebied zou doorvoeren, zou ook deze sociale vrede behouden kunnen blijven. Deze wijziging is een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel overheid, werkgevers als werknemers (De Koster 2004 : 38).

Hoofdstuk 3 : Maatregelen ter bevordering van de participatie van vrouwen boven de vijftig op de arbeidsmarkt

Dit laatste hoofdstuk van de literatuurstudie tracht een overzicht te bieden van de verschillende maatregelen genomen door overheden op alle niveaus. Zowel Europa, België en Vlaanderen hebben elk een strategie uitgewerkt om tegemoet te komen aan de Europese richtlijnen maar ook de eigen specifieke problemen aan te pakken.

3.1 Maatregelen van de Europese Unie : de Lissabon-strategie

De eerste maatregel die ervoor kan zorgen dat de participatie van vrouwen boven vijftig op de arbeidsmarkt bevorderd wordt, is de Lissabon-strategie. Deze vormt de basis voor alle andere maatregelen genomen door de Belgische en Vlaamse regering.

3.1.1 De essentie van de Lissabon-strategie

In 2000 kwamen de Europese leiders tot de vaststelling dat de Europese Unie voor nieuwe uitdagingen stond omwille van de mondialisering, de nieuwe kenniseconomie en de snelheid waarop veranderingen plaatsvinden. Er werd een programma opgesteld om de Unie tegen 2010 “de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te [...] [maken] die in staat is tot duurzame economische groei en betere banen en een hechtere sociale samenhang” (Nationaal Hervormingsprogramma van België). Dit programma werd de Lissabon-strategie gedoopt en werd in latere stadia nog uitgebreid met verschillende aspecten. In maart 2005 werd een vernieuwde strategie opgesteld waar prioriteit werd gegeven aan groei en werkgelegenheid, dit in samenhang met de strategie voor duurzame ontwikkeling.

De doelstellingen van deze Top van Lissabon zijn dat in 2010 “ de werkzaamheidsgraad van de totale bevolking (15-64 jaar) [...] 70% [bedraagt], de werkzaamheidsgraad van de vrouwelijke bevolking (15-64 jaar) [...] 60% [bedraagt] en deze van de oudere beroepsbevolking (55-64 jaar) 50% [...]” (Federaal Planbureau 2006 : 50).

Volgens een studie van het Steunpunt Werk en Sociale Economie, haalt België in 2005 maar 31,8% wat betreft werkzaamheid van ouderen boven de 55 jaar. Het streefcijfer van 50% ligt dus nog veraf, dit is tevens het grootste pijnpunt voor ons land (Stevens, De Winne & Sels 2007 : 1-3). Ook de rest van de Europese landen blijkt moeite te hebben met deze 50%

norm. In 2005 bedroeg de gemiddelde Europese werkzaamheid van ouderen boven de 55 jaar slecht 42,2%, ook hier is nog werk aan de winkel. Dit is eveneens het geval voor Vlaanderen, hier bedroeg de werkzaamheid van de ouderen in 2005 maar 30,7% en het probleem wordt nog duidelijker wanneer de generatiekloof berekend wordt. Deze geeft het verschil weer in arbeidsdeelname tussen de middenleeftijd en de ouderen. Nergens in Europa is deze zo groot als in het Vlaams Gewest (Stevens & Tielens 2006 : 11).

Op gebied van de 70% doelstelling wat betreft de werkzaamheid van de actieve bevolking, kan België opnieuw geen goed rapport voorleggen. Met 61,1% in 2005 zitten we onder het Europese gemiddelde van 63,3% in hetzelfde jaar. Ook dit aandeel zit nog ver van haar doelstelling af.

Enkel de 60% norm voor de werkzaamheid van de vrouwen lijkt een haalbare kaart voor ons land. In 2005 halen we reeds 53,8% en zitten we niet zo ver verwijderd van de 55,9% die het Europese gemiddelde vormt.

Tabel VI: Overzicht Lissabon doelstellingen inzake werkzaamheid, jaargemiddelde 2005

(%)	Totale bevolking (tussen 15 en 64 jaar)	Vrouwen (tussen 15 en 64 jaar)	Ouderen (tussen 55 en 64 jaar)
Doelstelling 2010	70	60	50
Gemiddelde van EU 27	63,3	55,9	42,2
België	61,1	53,8	31,8

Stevens, E., De Winne, S. & Sels, L. (2007), *Europa regionaal, Arbeidsmarktprestaties in een comparatief perspectief*, Leuven, Steunpunt Werk en Sociale Economie, WSE Report (eigen bewerking).

Naast deze nationale scores, kan België ook opgedeeld worden in regio's die dan onderling vergeleken kunnen worden. Vlaanderen wordt hier gescheiden van Wallonië en Brussel. Er kan geconcludeerd worden dat Vlaanderen het op elk van de drie doelstellingen beter doet dan de andere twee Belgische regio's. Het Vlaams Gewest situeert zich in de Europese middenmoot en wordt vooral gekenmerkt door de minder goede resultaten inzake werkzaamheid van ouderen. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest

behoren daarentegen vaak tot de rode lantaarns van Europa (Stevens, De Winne & Sels 2007: 28-30).

Dezelfde studie van het Steunpunt Werk en Sociale Economie stelt ter conclusie dat wanneer Vlaanderen, en zeker België, deze doelstellingen wil halen een tempoversnelling noodzakelijk is.

3.1.2 Het Lissabon Nationaal Hervormingsprogramma (NHP)

Om opvolging te geven aan de Lissabon doelstellingen, wordt in België om de drie jaar een programma opgemaakt met politieke prioriteiten, ook wel het Lissabon Nationaal Hervormingsprogramma genoemd. Het eerste programma werd opgemaakt in 2005, na de hervorming van de Lissabon-strategie. Deze eerste NHP ging over de periode 2005-2008, waarbij elk jaar vooruitgangsrapporten worden gemaakt die de gerealiseerde prioriteiten in kaart brengen en nagaan hoe deze prioriteiten eventueel veranderd zijn. In 2008 wordt dan opnieuw een NHP afgesproken met nieuwe prioriteiten. Een overzicht van het “zes sporen” beleid van het eerste NHP is terug te vinden in tabel VII.

Verder maken ook alle federale en gewestelijke overheden een eigen regeerprogramma op voor een legislatuur, ook de Europese Commissie zelf maakt een rapport met economische hervormingen op EU-niveau. Het NHP staat dus niet op zichzelf en heeft tevens een specifiek kenmerk. Alle prioriteiten en maatregelen van de verschillende regeringen worden hierin immers bij elkaar gelegd en voorgesteld op een door de EU vastgestelde manier. Hierdoor kan de informatiedoorstroming tussen gewesten, overheden en de EU beter verlopen (Nationaal Hervormingsprogramma van België).

In het NHP wordt telkens een gedetailleerd actieplan uitgezet om de vooropgezette doelen zo snel mogelijk te halen en “de arbeidsmarkt om te vormen van de huidige situatie waarin werkzekerheid nog steeds de norm is op weg naar een toestand waarin vooral de loopbaanzekerheid wordt gegarandeerd” (Federaal Planbureau 2006 : 43). De uitvoering van het werkgelegenheidshoofdstuk uit het Nationaal Hervormingsprogramma verloopt volgens plan. Eén van de opvallendste terreinen waar vooruitgang geboekt werd volgens het vooruitgangsrapport 2006, is de uitvoering van het Generatiepact⁸ “om de werkgelegenheid

⁸ Meer uitleg over Het Generatiepact wordt in deze masterproef verschaft onder punt 3.3 van hoofdstuk 3.

bij de aanvang en het afsluiten van de loopbaan te verhogen, ondermeer via een nieuwe en activerende visie op herstructureringen” (Federaal Planbureau 2006 : 43). Ook de inwerkingtreding van de stelsels voor het valideren van verworven competenties boeken vooruitgang volgens hetzelfde rapport.

Beide progressies zijn van belang voor deze masterproef vermits ze een positieve invloed kunnen hebben op de werkgelegenheidsgraad van vrouwelijke vijftigplussers. Zij zullen hierdoor immers gestimuleerd worden langer aan het werk te blijven. Dankzij de mogelijkheid om een ervaringsbewijs te bekomen zullen ze misschien ook aangezet worden om hun carrière te blijven uitbouwen.

Naast de nationale actieplannen, doet ook Vlaanderen een inbreng aan het NHP door de opmaak van een eigen Vlaams Hervormingsprogramma (VHP) waarbij groei en jobs centraal staan. Eerder bestonden er reeds ‘Vlaamse Actieplannen’ voor economische rapportering, maar na de hervorming van de Lissabon-strategie werden deze vervangen door VHP’s. Deze nieuwe programma’s zijn nochtans niet echt hervormingsgericht, ze bevatten meestal beleidsmaatregelen die niet nieuw zijn. Enkele van deze prioriteiten inzake werkgelegenheid voor het VHP 2005-2008 zijn de volgende, ze worden in deze tabel vergeleken met “het zes sporen beleid” van het Nationaal Hervormingsprogramma.

Tabel VII: Vergelijking van het Vlaams Hervormingsprogramma met het Nationaal Hervormingsprogramma

	Prioriteiten van het Vlaams Hervormingsprogramma 2005-2008	Zes sporen van het Nationaal Hervormingsprogramma 2005-2008
1.	Actief ouder worden aanmoedigen en herstructureringen in goede banen leiden.	Een begroting in evenwicht.
2.	De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeteren en het levenslang leren stimuleren.	Een lastenverlaging, vooral op arbeid.
3.	Een sluitende preventieve aanpak van de	Een hervormen en herdynamiseren

	werkloosheid realiseren en langdurig werklozen kansen bieden via een versterkt curatief beleid.	van de arbeidsmarkt.
4.	De evenredige deelname van allochtonen en andere kansengroepen op de arbeidsmarkt bevorderen.	Investeren om de economie te stimuleren.
5.	Een vlotte combinatie van arbeid en zorg mogelijk maken.	Het versterken van de sociale zekerheid.
6.		Het versterken van de synergieën tussen de bescherming van het leefmilieu en de groei.

Bron: Appeltans, W., Van Wichelen, L. (2005), De Vlaamse aanpak en realisaties in het kader van de Europese Lissabon-strategie, Administratie Werkgelegenheid, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, *Over.Werk, Tijdschrift van het steunpunt WAV*, 4, pp. 61-64 (eigen bewerking).

Deze lijst van prioriteiten wordt samengesteld op basis van een sterktezwakteanalyse van de Vlaamse arbeidsmarkt.

3.2 Maatregelen van de Vlaamse Regering

Dit gedeelte geeft de twee belangrijkste overeenkomsten weer die de Vlaamse Regering afsloot. Ten eerste was er het in 2001 ondertekende Pact van Vilvoorde dat een antwoord biedt op de Lissabon-strategie. Daarna wordt het Vlaamse Meerbanenplan besproken dat in 2006 opgesteld werd in navolging van Het Generatiepact⁹.

3.2.1 Het Pact van Vilvoorde

Naast voorgenoemde prioriteiten heeft de Vlaamse Regering ook een volledig pakket maatregelen vastgelegd om een aantal arbeidsmarktproblemen op te lossen. Met “Het Pact van Vilvoorde” (2001) wil men onder andere de oververtegenwoordiging van vrouwen in de werkloosheid wegwerken door de combinatie werk en gezin te verbeteren. Dit wil men doen aan de hand van drie methoden: ten eerste de mogelijkheid van de gezinnen uitbouwen om een beroep te doen op huishoudelijke hulp (bijvoorbeeld de dienstencheques). Ten tweede

⁹ Zie punt 3.3 van dit hoofdstuk.

het aantal kinderopvangplaatsen vergroten en de naschoolse opvang verbeteren. Ten laatste wil men het werken op afstand promoten door telewerk en thuiswerk makkelijker te maken. Met dit pact wilden de ondertekenaars inspelen op de oproep van de Europese Gemeenschap (Lissabon-strategie in 2000) tot de uitbouw van een concurrentiële en dynamische kenniseconomie.

Het pact bestaat niet alleen om de werk- gezinscombinatie te verbeteren, maar behelst in totaal 21 doelstellingen. Van belang voor deze masterproef is eerst en vooral de derde doelstelling. Deze luidt dat “[i]n het Vlaanderen van 2010 [...] elke persoon op actieve leeftijd de gelegenheid [heeft] om een volwaardige job uit te oefenen. De werkzaamheidsgraad ligt tegen 2010 zo dicht mogelijk bij de 70 procent” (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap 2004 : 12). In een geactualiseerde versie werd hier in 2005 aan toegevoegd “De werkzaamheid van afgestudeerde jongeren en ouderen neemt voortdurend toe” (Serv/Vesoc 2005 : 2). Men wil dus geen streefcijfers plakken op deze laatste intentie, vooral omdat Vlaanderen en België nog veraf liggen van deze 70 procent. Deze doelstelling moet er enerzijds voor zorgen dat iedereen die op actieve leeftijd een job zoekt, aangepast werk vindt en anderzijds dat de arbeidsbalans in evenwicht is. Dit evenwicht is immers in gevaar door de reeds besproken kleinere instroom als gevolg van demografische ontwikkelingen.

De indicatoren die gehanteerd worden om doelstelling drie te bereiken zijn enerzijds de werkloosheidsgraad en anderzijds de werkzaamheidsgraad, zowel naar absoluut aantal tewerkgestelden als naar voltijdse equivalenten. Deze werkzaamheidsgraad kreeg in navolging van dezelfde Europese richtlijnen, de Lissabon-strategie, een kwantitatief streefcijfer van 60% opgeplakt voor vrouwen.

In doelstelling vier van Het Pact van Vilvoorde wordt vooropgesteld dat “[d]ankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan [...] in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk [is]. [...] In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger” (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap 2004 : 14). De Vlaamse Regering erkent dus het belang van de kwaliteit van de arbeid¹⁰. De beoogde effecten van dit vierde punt zijn enerzijds te zorgen

¹⁰ Meer informatie over de aspecten en deelcategorieën van de kwaliteit van arbeid zijn te vinden in punt 2.1.6 van hoofdstuk 2 in deze masterproef.

voor een grotere arbeidstevredenheid in zijn geheel en op verschillende deelaspecten en anderzijds de Vlamingen te motiveren langer te willen werken.

Om deze doelstelling te monitoren werd een haalbaarheidsstudie uitgevoerd over de uitbouw van een systeem om de werkbaarheidsgraad op te meten. Deze toonde aan dat er geen databases, met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid, bestaan die deze correct in kaart kunnen brengen. Daarom werd beslist om een nieuw steekproefonderzoek te verrichten met een nulmeting in 2003 en opvolgmetingen in 2006 en 2009.

De wetenschappelijke analyse en de valorisatie van de resultaten zou gebeuren door een onderzoeksteam binnen STV Innovatie en Arbeid¹¹. Deze methode wordt verder in het pact beschreven als de ‘werkbaarheidsmonitor’ en vormt dus de eerste indicator voor het meten van de werkbaarheid.

Een tweede indicator bestaat uit enquêtes die de arbeidstevredenheid van de Vlamingen bepalen. Deze worden op twee manieren bevraagd. Ten eerste geven respondenten op een 5-puntenschaal aan hoe tevreden ze zijn van hun werk in het algemeen, daarna worden een reeks afzonderlijke werkaspecten aangeboden waarbij eveneens wordt aangegeven (tevens met een 5-puntenschaal) in hoeverre men er tevreden mee is. Bij deze laatste vraagstelling worden de dimensies arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen gehanteerd (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap 2004 : 15). Deze dimensies worden ook de vier A’s van de kwaliteit van de arbeid genoemd en vaak gebruikt voor de analyse van de arbeidssituatie (Kluytmans 2005 : 26).

Tevens relevant voor deze masterproef is doelstelling vijf in het Pact van Vilvoorde die stelt dat “[i]n 2010 [...] de achterstand van vrouwen enerzijds en van kansengroepen (onder meer allochtonen, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden) anderzijds inzake deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate [is] weggewerkt. Dit blijkt onder meer uit het feit dat zij niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid” (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap 2004 : 16). Meer concreet wil men ervoor zorgen dat kansengroepen

¹¹ STV - Innovatie & Arbeid is een onderzoeksinstituut die beheerd wordt door de Vlaamse sociale partners (SERV) en gefinancierd via een jaarlijkse dotatie van de Vlaamse overheid. STV voert onderzoek uit rond innovatieve (technologische en organisatorische) ontwikkelingen in het bedrijfsleven (maar ook in de welzijnssector, het onderwijs, de overheidsadministratie e.d.) en hun impact op de inzet van de menselijke arbeid (SERV 2008).

(waaronder vrouwen) evenredig vertegenwoordigd worden op de arbeidsmarkt en beter geïntegreerd raken in de maatschappij. Enkele indicatoren die gebruikt worden om deze doelstelling tussentijds te evalueren zijn werkloosheids- en werkzaamheidsgraad naar geslacht en onderwijsniveau en de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

In 2007 is de werkloosheid bij vrouwen volgens de ILO definitie gedaald van 9,6% in 2004 naar 5,8%. Dit wordt gemeld door de Studiedienst van de Vlaamse Regering die het Pact jaarlijks opvolgt met concrete cijfers.

3.2.2 Het Meerbanenplan

De Vlaamse Regering kon in 2006 niet achterblijven en formuleerde een antwoord op het federale Generatiepact van 2005. Dit Meerbanenplan beoogt te investeren in werk en in te spelen op de veranderende omgeving. Omdat specifieke groepen het niet zo goed bleken te doen op de Vlaamse arbeidsmarkt, waaronder de ouderen, werden een aantal maatregelen uitgewerkt. Vooral deze ten gunste van de vijftigplussers worden in deze masterproef toegelicht.

De Vlaamse Regering is van mening dat “[...] het [...] bijzonder moeilijk [is] om tegelijkertijd én korte loopbanen te hebben én te voorzien in een hoog niveau van sociale bescherming voor een steeds groter wordende groep niet meer actieven. De gemiddelde loopbaan van de Vlaming zal daarom langer moeten, wat erop neerkomt dat een vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt moet worden voorkomen” (Vlaamse Regering : 2).

Een eerste maatregel die men uitwerkte om dit te bekomen, zijn de ervaringsclubs bij VDAB. Hier is het de bedoeling infosessies in te richten voor werkzoekende vijftigplussers over tewerkstellingsmaatregelen en dergelijke maar ook ervaringen uit te wisselen met anderen. Na deze sessie kan men vrijwillig doorstromen naar de 50+Club. Hier krijgt men dan sollicitatietrainingen en begeleiding op maat door een consulent. Deze maatregel stelt ook het belang vast van het vinden van werkgevers die vijftigplussers willen aanwerven. Hier moeten de instroombevorderende maatregelen bij helpen.

Een eerste instroombevorderende maatregel is de Vlaamse tewerkstellingspremie voor ouderen. Hiermee wil de overheid de kosten voor de aanwerving van een vijftigplusser verminderen voor een werkgever. Wanneer deze een niet-werkende werkzoekende

vijftigplusser ingeschreven bij VDAB in dienst neemt, onder bepaalde voorwaarden, geniet hij deze financiële tegemoetkoming in de loonkost.

Ten tweede bundelden een aantal werkgeversorganisaties de krachten om Jobkanaal op te richten. Deze bevat vacatures die in te vullen zijn door mensen uit kansengroepen, waaronder de vijftigplussers. Alle opgenomen vacatures worden de eerste drie weken enkel voorbehouden voor mensen uit de kansengroepen. VDAB en de andere Jobkanaal partners (VOCA, Unizo enzovoort) zorgen er dan voor dat sollicitanten uit kansengroepen exclusief doorverwezen worden naar deze vacatures.

Daarnaast werd ook IBO Interim gecreëerd. Dit initiatief richt zich op de kansengroepen. Hierbij sluit de werkzoekende vijftigplusser eerst een uitzendcontract af met het uitzendkantoor. Na een bepaalde periode sluit men dan een IBO-contract af met zowel de werkzoekende, de VDAB, het uitzendkantoor en het bedrijf. Na maximaal zes maanden moet dit contract dan leiden tot een contract van onbepaalde duur bij dit bedrijf. Deze maatregel moet dus de doorstroom naar vast werk garanderen.

Dankzij het Meerbanenplan werd ook het Expertisecentrum Leef tijd en Werk gecreëerd als onderdeel van het Departement Werk en Sociale Economie bij de Vlaamse overheid. Deze heeft als opdracht om “[...] de wisselwerking tussen dit centrum en ondernemingen die goede praktijken rond leeftijdsbewust personeelsbeleid ontwikkelen, te bevorderen, zodat zoveel mogelijk ondernemingen kunnen leren van de ervaringen van de anderen. Via de diversiteitsplannen zal het expertisecentrum een aanbod naar de ondernemingen doen die op hun beurt resultaten van de nieuwe beproefde methodes laten terugvloeien naar het expertisecentrum” (Vlaamse Overheid : 22).

3.3 Maatregelen van de Belgische overheid : Het Generatiepact

De volgende onderdelen verschaffen een overzicht van de inhoud van Het Generatiepact, ondertekend in 2005. Enkel de relevante onderdelen voor deze masterproef worden toegelicht.

3.3.1 De essentie van Het Generatiepact

Om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen, werd door de Belgische regering een strategie geformuleerd die uit verschillende luiken bestaat. Vooreerst is er het streven naar

begrotingsevenwichten- en overschotten, daarnaast het verhogen van de instroom op de arbeidsmarkt en ten laatste ook het optrekken van de werkzaamheidsgraad. Het Generatiepact bestaat dan ook uit drie delen: meer jongeren tewerkstellen, actief ouder worden en een nieuw sociaal contract voor een sterke en solidaire sociale zekerheid (Belgische Overheid 2005).

Vooraf de maatregelen omtrent het aanmoedigen van het actief ouder worden zijn van belang voor deze masterproef. Eén van de doelen van het Pact is immers om het gedrag van werknemers en werkgevers te wijzigen opdat vijftigplussers langer aan het werk zouden blijven. Het zorgen voor het behoud van een redelijke levensstandaard voor de ouderen, behoort eveneens tot hetzelfde doel.

3.3.2 Actief ouder worden

Dit gedeelte van het Generatiepact wordt hieronder per onderdeel toegelicht. In totaal wordt in zes onderdelen uitgelegd wat de maatregelen van Het Pact zijn om actief ouder worden te stimuleren.

3.3.2.1 Nieuwe houding en praktijk

Het eerste luik van het Pact bevat maatregelen om ouderen meer kansen te geven op de arbeidsmarkt. Dit kadert in een globaal werkgelegenheidsbeleid waarbij ook getracht wordt andere groepen, zoals vrouwen, volwaardig aan de arbeidsmarkt te laten deelnemen. De bedoeling is om in de eerste plaats in de privé sector een mentaliteitswijziging door te voeren. Zowel werknemers als werkgevers koppelen leeftijd en ouder worden al te vaak aan bepaalde verwachtingen en automatismen. Werknemers hebben een uittredeleeftijd in het hoofd die niet strookt met de wettelijke uittredeleeftijd, terwijl werkgevers de loopbaan­cyclus van werknemers te vaak relateren aan leeftijd, prestaties en productiviteit (Belgische Overheid 2005 : 5).

Om deze nieuwe houding te bewerkstelligen zal de regering in de praktijk het opzetten van diversiteitsplannen stimuleren en ondersteunen. Hierbij zal gebruik gemaakt worden van 'leeftijd- en diversiteitconsulenten', die vaak reeds samenwerken met regionale overheden. Zij zullen bedrijven en sectoren bijstaan bij hun opmaak van diversiteitsplannen, het voeren van een leeftijdsdiversiteitbeleid en ze zullen de preventieadviseurs ondersteuning bieden.

Ondernemingen zullen in hun jaarlijkse rapportering aan het Comité voor Preventie en Bescherming of aan de ondernemingsraad, aandacht moeten besteden aan de leeftijdsstructuur van het bedrijf. Ook zal men hierin moeten aangeven welke initiatieven opgezet werden om deze demografische opbouw evenwichtig te houden.

De arbeidsmarktwaarde van de oudere werknemer zal verder gepromoot worden via sensibiliseringscampagnes bedoeld voor alle actoren. Zoals eerder besproken in deze masterproef¹² hebben deze actoren vaak vooroordelen tegenover oudere werknemers. Er moet dus gewezen worden op de ervaring en expertise die deze mensen kunnen leveren aan een bedrijf. Anderzijds moeten ook deze werknemers zelf overtuigd worden dat ze van dienst kunnen zijn voor de arbeidsmarkt (Belgische Overheid 2005 : 5).

Verder wil de overheid ondernemingen aansporen een leeftijdsbewust personeelsbeleid te ontwikkelen zodat werknemers 'willen' en 'kunnen' blijven werken tot hun pensioengerechtigde leeftijd. Hier moet enerzijds aandacht besteed worden aan de kwaliteit van de arbeid, deze draagt immers bij tot de motivatie en de gezondheid van werknemers, maar anderzijds ook aan de risicofactoren voor het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt (Belgische Overheid 2005 : 6). Uit een onderzoek van De Witte et al. blijkt dat wanneer bedrijven hun werknemers ouder dan vijftig een goede kwaliteit van de arbeid willen bieden, ze vooral aandacht moeten schenken aan de fysieke arbeidsomstandigheden en de werkdruk¹³ (De Witte et al. 2001 : 81-82).

Naast deze maatregelen wil de overheid ook de barema's aanpassen waarbij de leeftijd van nieuwe intreders minder zwaar zou doorwegen. Jongeren zouden dus meer verdienen dan vandaag het geval is. Op die manier zou de loonspanning tussen jong en oud verminderen, dit kan ervoor zorgen dat werkgevers sneller ouderen in dienst zullen nemen of houden dan voorheen. Bij deze maatregel is het van belang discriminatie uit te sluiten. Zo zouden jongeren die reeds werken ook mogelijkheid krijgen toe te treden tot de nieuwe barema's en zullen ouderen hun secundaire arbeidsvoorwaarden verbeterd zien. Zij kunnen eventueel beschikken over extra vakantiedagen, vrijstelling van nacht- en onregelmatige diensten

¹² Zie punt 1.5 "Stereotypering en vooroordelen" van hoofdstuk 1 in deze masterproef.

¹³ De kwaliteit van de arbeid en verschillen in leeftijd en geslacht worden besproken in hoofdstuk 2 punt 2.1.6 van deze masterproef.

enzovoort (Belgische Overheid 2005 : 6 en Pirard 2007 : 39). Deze afbouw van de leeftijd- en anciënniteitsbarema's ten voordele van gunstiger secundaire arbeidsvoorwaarden, strookt met de bevindingen van De Witte et al. De fysieke arbeidsomstandigheden en werkdruk kunnen op deze manier verbeterd worden (ouderen moeten bijvoorbeeld op geen onregelmatige uren meer werken). Vijftigplussers blijken volgens datzelfde onderzoek ook minder belang te hechten aan het loon dan hun jongere collega's (De Witte et al. 2001 : 81-82). Het voorstel van de regering om de barema's te wijzigen zou dus volgens dit onderzoek best geapprecieerd kunnen worden door de werknemers zelf.

3.3.2.2 Vorming en opleiding

Onze overheid wil dat opleiding en vorming gedurende de ganse loopbaan van de werknemers plaatsvindt. In het Generatiepact wordt ook gestipuleerd dat bedrijven meer aandacht moeten besteden wat dat betreft aan oudere werknemers. Dit moet gebeuren aan de hand van evenredige participatie. Wanneer de sectorale opleidingsfondsen worden gerapporteerd aan de overheid moet "aandacht besteed worden aan de spreiding van de vormingsinspanningen naar categorie, leeftijd en scholingsgraad van de werknemers" (Belgische Overheid 2005 : 7).

De controle van de uitvoering zal gebeuren aan de hand van het door de Nationale Arbeidsraad ontwikkelde meetinstrument dat de globale Belgische opleidingsinspanningen opvolgt. Jaarlijks zal nagegaan worden of de opleidingsdoelstelling van 1,9%¹⁴ gehaald wordt. Europa bepaalt immers dat tegen 2010 1 op de 2 werknemers in de loop van een jaar vorming krijgen of een opleiding volgen. België vraagt daarenboven aan de ondernemingen om 0,10% voor risicogroepen te bestemmen waaronder oudere werknemers.

Ook aan de werkzoekenden wil men niet voorbijgaan. Zo wil men oudere werklozen helpen door de mogelijkheid van de individuele beroepsopleiding in de onderneming verder te onderzoeken. Daarnaast moeten werkgevers en werknemers de toekomstperspectieven van de werknemer geregeld nagaan om te vermijden dat deze laatste niet langer over de geschikte vaardigheden zouden beschikken omwille van de nieuwe ontwikkelingen in zijn bedrijf of sector.

¹⁴ Deze doelstelling betekent dat de globale vormingsinspanning 1,9% van de loonmassa moet bedragen.

Maatregelen om dit te vermijden zijn er concreet voor werknemers ouder dan 40. Zij hebben recht op een tweejaarlijks gesprek over hun loopbaanperspectieven met een intern of extern persoon. Ze kunnen daarnaast ook een beroep doen op een externe loopbaandienstverlening die zonder educatief verlof één keer in de vijf jaar kan plaatsvinden. Verder zullen ouderen hun verworven competenties kunnen laten certifiëren. Deze mogelijkheid zal verder onderzocht worden, de leeftijdsgrens of het aantal jaren loopbaan dienen nog vastgelegd te worden. Wanneer de erkenning van deze verworven competenties op punt staat, zullen de sociale partners deze mogelijkheden moeten opnemen in hun wervings- en opleidingsbeleid. De overheid zal het voorbeeld geven door rekening te houden met deze attesten bij de aanwervingen in het openbaar ambt (Belgische Overheid 2005 : 9).

3.3.2.3 Herstructurerings anders aanpakken

Het overheidsbeleid in de jaren '70 heeft er toe bijgedragen dat werknemers boven de vijftig vaak als eerste het bedrijf moeten verlaten bij herstructurerings. Deze herstructurerings moeten volgens de Belgische Overheid vooral nieuwe kansen bieden aan een bedrijf en niet dienen om oudere werknemers systematisch van de arbeidsmarkt te weren.

Om te verhinderen dat vijftigplussers afgedankt worden onder het mom van herstructurerings, wil de overheid een meetinstrument ontwikkelen voor innovatie. Voldoende investeren in innovatiekracht kan immers bijdragen tot verhoogde concurrentiekracht waardoor men herstructurerings kan vermijden. Innovatie kan dus bijdragen tot het creëren van nieuwe kansen voor vijftigplussers.

Daarnaast wil men ook de definitie van "onderneming in herstructurering" vernieuwen zodat bedrijven het percentage van het aantal ontslagen niet zomaar kunnen verhogen om beroep te doen op de brugpensioenregeling.

Ten laatste wil de overheid dat bedrijven in herstructurering of in moeilijkheden, hun veranderingen gefaseerd aanpakken vooraleer ze overgaan tot collectief ontslag. In de eerste fase zal zo'n bedrijf een begeleidingsplan moeten opmaken met daarin de gevolgen voor de werknemers. Hierin zal speciaal aandacht besteed worden aan activerende maatregelen om werknemers maximaal te herplaatsten en de groep bruggepensioneerden te beperken.

In een volgende fase dient het bedrijf gebruik te maken van een tewerkstellingscel. Deze cel dient om werknemers opnieuw aan een job te helpen en bevat per leeftijdscategorie van werknemers andere voorwaarden. Elke werknemer kan vrijwillig deelnemen aan deze cel. Personen boven de 45 jaar echter die niet meedoen zullen ook niet in aanmerking komen voor de uitbetaling van hun vroegere loon gedurende 6 maanden. Deze werknemers zullen dan wel moeten ingaan op het outplacement aanbod van de werkgever als ze geen sanctie willen oplopen.

Als laatste fase wordt vervroegde uittreding dan mogelijk voor de oudere werknemers waarvoor geen oplossing werd gevonden door middel van de eerste twee fasen. Deze vervroegde uittrede wordt dan ook 'de laatste reddingsboei' genoemd door de overheid (Belgische Overheid 2005 : 9-14).

3.3.2.4 Langer werken aanmoedigen

Zoals reeds vermeld in deze masterproef zijn fysieke omstandigheden en de werkdruk het meest bepalend voor de tevredenheid over de kwaliteit van de arbeid voor werknemers boven de vijftig jaar (De Witte et al. 2001). Werkgevers kunnen oudere werknemers dus maar beter een lichtere job aanbieden wanneer ze geïnteresseerd zijn hen in het bedrijf te houden of aan te werven. Anderzijds wordt van werknemers verwacht dat ze ook ingaan op het passend aanbod van een lichtere job door hun werkgever, wanneer ze het risico lopen hun job te verliezen omdat ze niet meer mee kunnen. De overheid wil ervoor zorgen dat werknemers gemotiveerd en gestimuleerd zijn om langer te werken, hiervoor heeft ze een 12 tal maatregelen uitgewerkt in het Generatiepact.

Zo bestaat de mogelijkheid voor een werknemer die de wettelijke pensioenleeftijd bereikt heeft, om een 'cumul' te maken door zijn pensioen te combineren met een arbeidsinkomen. Bij een vervroegd pensioen wordt deze cumulmogelijkheid afgebouwd ter ontmoediging. Concrete bedragen en grenzen van deze cumul zijn terug te vinden in Het Generatiepact (2005 : 15).

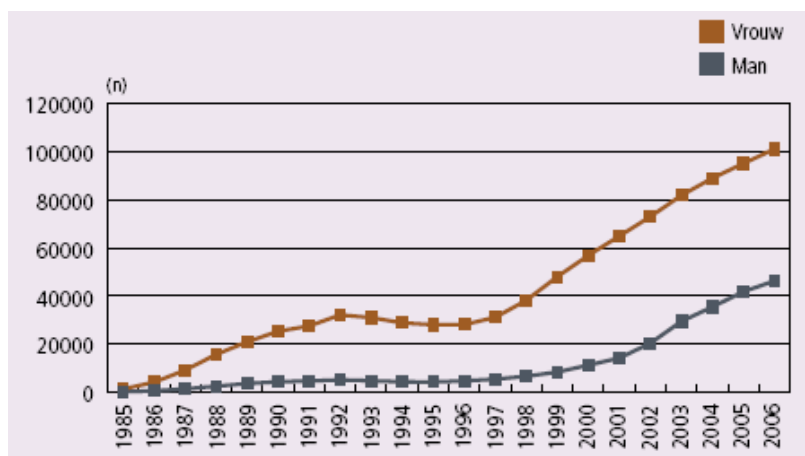
Verder werd ook een regeling uitgewerkt waarbij het risico voor de werkgevers wordt ingeperkt. Vijftigplussers gaan soms slechts na enkele maanden of jaren in dienst te zijn op brugpensioen, wat een serieuze kost voor de werkgever betekent. Indien een vijftigplusser "[...]" nadien op de normale brugpensioenregeling met brugpensioen gaat, zal ten vroegste

vanaf het moment dat de betrokken werknemer 60 jaar wordt, de kost van de aanvullende vergoeding [...] gesolidariseerd worden op interprofessioneel vlak via de bijdrage op de aanvullende vergoeding bij brugpensioen” (Belgische Overheid 2005 : 16).

Tevens kan een werknemer ouder dan vijfenvijftig sowieso gebruik kunnen maken van het 4/5^e tijdskrediet zonder rekening te moeten houden met de 5% regel¹⁵, behalve voor sleutelfuncties die paritair bepaald worden (Belgische Overheid 2005 : 14-17).

De vraag is of de werknemers hiermee niet aangezet worden om na dit krediet over te stappen in een systeem van werkloosheid of brugpensioen. Uit een onderzoek van CIMIRe in 2002 blijkt immers dat hoe langer iemand in tijdskrediet is, hoe kleiner de kans is dat men nadien opnieuw gaat werken (CIMERe 2002).

Grafiek 7: Evolutie van het aantal personen in loopbaanonderbreking/tijdskrediet – Vlaams Gewest



Bron: RVA (Bewerking steunpunt WAV 2007).

Deze grafiek toont aan dat deze tijdskrediet regeling zeer populair is in Vlaanderen. Hieruit blijkt ook dat vrouwen bijna dubbel zoveel gebruik maken van deze regeling dan mannen. Bijna 1 op 10 loontrekkende vrouwen maken er gebruik van. Voor bedrijven betekent dit vooral een stijging van de kosten. Werknemers die tijdskrediet nemen, moeten vervangen worden en op onze krappe arbeidsmarkt neemt dit veel tijd en geld in beslag. Vooral kleine en middelgrote ondernemingen ondervinden hier last van omdat ze minder makkelijk met hun personeel kunnen schuiven dan grotere bedrijven (NSZ 2008).

¹⁵ De 5% regel stelt dat slechts 5% van het personeel in een bedrijf op gelijke tijdstippen gebruik kan maken van de tijdskrediet regeling. Dit ter bescherming van de werkgever (CAO nr. 77 bis artikel 15, zie bronnenlijst).

Als laatste werden ook de plafonds verhoogd zodat bijverdienen na het pensioen interessanter wordt. De overheid doet dus niet alleen inspanningen om mensen tot hun 65 jaar actief te houden. Ook na de pensioenleeftijd wordt het steeds interessanter om nog te werken en een centje bij te verdienen. Vroeger werd dit maar in beperkte mate toegelaten omdat men ervan uitging dat bijverdienende gepensioneerden het werk afnamen van anderen. Niemand wilde onder deze regeling aan het werk blijven en dus een groot gedeelte van het pensioenbedrag afstaan. Nu heeft de overheid een ander standpunt ingenomen. Op het pensioenbedrag heeft men sowieso recht na een leven van werken. Mensen die daarnaast willen blijven werken na het pensioen mogen dit. De grens van de 'toegelaten activiteit na pensioen' werd dan ook verhoogd tot soms 50 procent. In de toekomst is het zelf mogelijk dat alle inkomstgrenzen zullen afgeschaft worden. Hierdoor worden mensen die ook na hun pensioen actief willen blijven, aangemoedigd (VDAB 2002).

Dankzij deze maatregelen tracht de Belgische Overheid het voor oudere werknemers aantrekkelijk te maken om langer te werken. Dit door hen enerzijds enkele mogelijkheden te bieden om hun werk te verlichten of het fysiek draaglijker te maken (zoals het tijdskrediet) of hen andere voordelen te bieden die werken aantrekkelijk maken (zoals de hierboven vermelde 'cumul').

3.3.2.5 Vervroegd stoppen ontmoedigen

Indien men oudere werknemers wil stimuleren om langer aan het werk te blijven, is het noodzakelijk het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt onaantrekkelijk te maken. De overheid wil stelsels, andere dan het brugpensioen, waarbij de werkloosheidsvergoeding gecombineerd wordt met een aanvulling van de werkgever, ontmoedigen. De sociale bijdragen op deze stelsels, die zowel uit werkgevers- of werknemersbijdragen kunnen bestaan, werden dan ook verhoogd zodat ze nu hoger liggen dan het brugpensioen. Wanneer de werkgever echter voorziet dat de aanvulling wordt doorbetaald wanneer de oudere werknemer elders aan de slag gaat, loopt de verhoging niet hoog op. Hierdoor wordt de werknemer financieel aangemoedigd om een nieuwe job te zoeken (Federaal Planbureau 2006 : 48-49 en Belgische Overheid 2005 : 18).

Naast deze financiële ontmoediging wil Het Generatiepact ook de leeftijd- en loopbaanvereisten voor het brugpensioen geleidelijk optrekken. Voor het Pact konden werknemers op 58 jaar op brugpensioen mits 25 jaar anciënniteit. Dit zal vanaf 2008 opgetrokken worden naar een leeftijd van 60 jaar en 30 jaar anciënniteit voor mannen versus 26 jaar voor vrouwen. Voor deze vrouwen zal de anciënniteitsvoorwaarde elke 4 jaar opgetrokken worden met 2 jaar tot ze het niveau van de mannen bereikt heeft. Bij deze regeling maakt men wel een uitzondering voor zware beroepen (Belgische Overheid 2005 : 18 – 21).

3.3.2.6 Een nieuwe kans voor oudere inactieven

Om oudere werknemers nog een kans op de arbeidsmarkt te bieden na hun ontslag, werkte de overheid een aantal maatregelen uit.

Om te beginnen kan een werkgever een werknemer ouder dan 45 jaar niet zomaar aan de deur zetten. Zo moet hij verplicht outplacement aanbieden aan deze werknemers en daarenboven een bijdrage storten aan de overheid ter financiering van zij die geen outplacementaanbod ontvingen. Wanneer een werkgever geen aanbod doet, riskeert hij een boete van €3600 per werknemer. Ook de werknemer krijgt een sanctie indien hij weigert in te gaan op het outplacementaanbod en zich tevens niet aanmeldt bij een voorgenoemde tewerkstellingscel. Deze werknemer zal dan tijdelijk zijn recht op werkloosheidsuitkering verliezen. Concreet nodigde Vlaanderen alle vijftigplussers uit voor een collectieve informatiesessie vanaf hun derde maand werkloosheid, dit om hun effectieve beschikbaarheid na te gaan (Federaal Planbureau 2006 : 48-49 en Belgische Overheid 2005 : 21).

Daarnaast wil de overheid ook het loonplafond in de pensioenberekening opsplitsen zodat een aanmoediging wordt gecreëerd om een inkomen uit effectieve tewerkstelling te verwerven. Bovendien kan een oudere werkloze die opnieuw een job vindt, genieten van een werkherlevingtoeslag mits men aan bepaalde regels voldoet. De overheid wil tevens werk maken van de erkenning van ervaring en competenties. Zo wil ze werknemers die overstappen van de privé sector naar de overheid, de kans geven hun ervaring om te zetten in anciënniteit. Als laatste maatregel zijn er de herplaatsing- of inschakelingtrajecten voor oudere werknemers. Deze trajecten laten toe dat de oudere werknemer uitzendarbeid kan

verrichten. Het loon, de vergoedingen en de voordelen mogen in geen geval lager zijn dan voor dezelfde functie in het inlenende bedrijf (Belgische Overheid 2005 : 22).

Deel 2: Empirisch onderzoek

In het tweede gedeelte van deze masterproef loopt de nummering van de hoofdstukken gewoon verder en wordt het empirisch onderzoek toegelicht. Hoofdstuk vier geeft de beschrijving van het onderzoek weer. Het vijfde hoofdstuk biedt een overzicht van alle bevindingen die dit onderzoek verschaft. Deze masterproef wordt afgesloten met het zesde hoofdstuk dat een aantal besluiten formuleert.

Hoofdstuk 4 : Beschrijving van het onderzoek

In dit eerste hoofdstuk van het empirisch onderzoek wordt toegelicht hoe het onderzoek werd uitgevoerd en hoe de resultaten bereikt werden. Eerst wordt de methodologie van het onderzoek uitgelegd. Daarna komen de respondenten aan bod die meewerkten aan de interviews. Als laatste worden de onderzoeksvragen weergegeven die de basis vormen van het onderzoek.

4.1 Methodologie

Het onderzoek richt zich op de problematiek die werkzoekende vrouwen boven 50 ondervinden op de arbeidsmarkt. De oorzaken van deze arbeidsmarktproblematiek alsook eventuele oplossingen hiervoor vormen het doel van dit onderzoek¹⁶. Om tot deze oorzaken te komen is het soms noodzakelijk de werkende vrouwen boven 50 eveneens onder de loep te nemen. De kiem van de problemen die de werkzoekenden ondervinden, ontstaat soms immers bij de werkenden. Er wordt in het onderzoek dus nagegaan welke kansen en bedreigingen er bestaan voor vrouwen ouder dan 50, zowel nu als in de nabije toekomst. Daarnaast worden ook voorstellen gedaan over wat geschikte oplossingen kunnen zijn voor de problematiek. Ook eventuele facilitators die het deze vrouwen makkelijker kunnen maken op de arbeidsmarkt worden weergegeven.

Een kwalitatief onderzoek was de meest aangewezen methode om een antwoord te formuleren op de onderzoeksvragen¹⁷. Onderzoeken naar vijftigplussers of vrouwen op de arbeidsmarkt zijn er voldoende. De combinatie 'vrouwen boven vijftig op de arbeidsmarkt' echter, blijkt een weinig onderzocht onderwerp. Daarom was het belangrijk de realiteit zo goed mogelijk te onderzoeken om er zeker van te zijn dat geen aspecten van de

¹⁶ Zie eveneens 'probleemstelling pagina 8'.

¹⁷ De onderzoeksvragen worden weergegeven in punt 4.3 van dit hoofdstuk.

problematiek overgeslagen werden. Dankzij een kwalitatief onderzoek kan men zich als onderzoeker beter inleven in de leefwereld van de respondenten. Ook bepaalde gelaatsuitdrukkingen of lichaamstaal gaan niet verloren wanneer de vragen beantwoordt worden in een persoonlijk interview.

Om de niet-gestandaardiseerde gegevens te verzamelen, werd gebruik gemaakt van semi-gestructureerde en diepte-interviews. Bij elk interview werd gebruik gemaakt van dezelfde lijst van thema's die zeker bevraagd moesten worden. Afhankelijk van de respondent, diens ervaring, project of functie, werden vragen toegevoegd of weggelaten. Er werd 'probing' toegepast om de respondent de antwoorden verder te laten toelichten. Het ging tevens om diepte-interviews omdat meestal met een algemene vraag gestart werd om daarna specifiekere vragen te stellen en dieper in te gaan op een thema (Saunders et al. 2006).

Elk interview werd persoonlijk afgenomen en op band vastgelegd. De verwerking gebeurde telkens kort na het gesprek aan de hand van deze opname. Zo was het mogelijk een nauwkeurig verslag te maken en tijdens het interview door te vragen op gegeven antwoorden.

Er werden in totaal acht interviews afgenomen van verschillende respondenten. Bij dit aantal werd gestopt omdat er geen nieuwe items meer ontdekt werden. Ook de antwoorden op de vragen vertoonden gelijkenissen waardoor er geen nieuwe informatie meer bekomen werd. Het punt van saturatie was dus bereikt na acht gesprekken.

4.2 Respondenten

Alle respondenten die meewerkten aan dit onderzoek werden eerst telefonisch gecontacteerd. Tijdens dit eerste gesprek werd het onderwerp van deze masterproef toegelicht evenals het doel en de werking van het onderzoek. Er werd ook gevraagd naar de ervaring of kennis die de contactpersoon had met het onderwerp. Indien deze toereikend en interessant leek als bijdrage voor het onderzoek, werd een afspraak gemaakt. De respondenten waren vlot bereid tot een afspraak voor een interview waardoor er weinig of geen non-respons was. Dit betekent dat het onderzoek kon gevoerd worden bij alle personen die als eerste gekozen werden om mee te werken.

De respondenten werden geselecteerd omwille van hun ervaring met of kennis van het onderwerp. Elk van de respondenten heeft persoonlijke of professionele ervaring en soms

zelfs beide. Dankzij de ervaringen van deze acht respondenten, waren verdere interviews niet aangewezen. De antwoorden op de thema's in de vragenlijsten kwamen sterk overeen, een aantal verschillende meningen buiten beschouwing gelaten. Aan de hand van stellingen van vorige respondenten werd steeds nagegaan of de nieuwe respondent akkoord was of een andere mening was toegedaan. Op die manier kon met een beperkt aantal interviews de arbeidsmarktproblematiek voor vrouwen boven 50 in kaart worden gebracht.

Aan het einde van een interview gaven de respondenten vaak gegevens door van nieuwe contactpersonen die eveneens op de hoogte waren of te maken hadden met de problematiek. Op die manier konden de respondenten gecontacteerd worden die het meest geschikt waren voor een interview.

In de volgende paragrafen worden de acht respondenten toegelicht die meewerkten aan het onderzoek. Om enige anonimiteit te garanderen worden er geen namen gegeven bij de functies en ervaringen die hier beschreven worden. De namen van alle respondenten zijn wel bij de lijst van geraadpleegde werken terug te vinden. Ze staan echter niet gerangschikt zoals ze hieronder weergegeven worden.

Drie van de geïnterviewde personen zijn werkzaam bij VDAB en voeren hier verschillende functies uit. Respondent 1 is een 50plus consulente en komt dagelijks in contact met mannen en vrouwen boven vijftig die reeds enkele maanden werkloos zijn en vrijwillig op zoek gaan naar werk. Deze respondent werd gekozen omdat ze van nabij de eventuele problemen van vrouwen boven 50 tegenkomt in haar job. Ook eventuele verschillen met andere werkzoekenden kunnen door deze persoon weergegeven worden. Daarnaast fungeert ze als tussenpersoon tussen werkzoekenden en bedrijven. De grens op 50 jaar en de reacties van bedrijven op vijftigplussers, behoren eveneens tot het ervaringsgebied van deze respondent.

Een 2^e respondent is de verantwoordelijke voor deze 50plus werking in haar regio en coördineert in totaal zeven 50+ consulentes. Ook zij komt dagelijks in aanraking met de problematiek. Ze kan daarenboven steunen op haar eigen ervaring als consulente en de ervaring van haar collega's die ze nu coördineert. Tevens heeft ze zicht op de genomen maatregelen door de overheden en het al dan niet functioneren ervan in de realiteit.

De 3^e respondent bij VDAB werkt op een ander niveau binnen het bedrijf. Deze persoon verzorgt de dagelijkse werking van het Actief 50+ project. Hij schreef eveneens de richtlijnen aan het begin van de actie die regelmatig nog aangepast worden. Deze respondent weet dus waarom de overheid de grens steeds op 50 jaar legt om oudere werknemers te onderscheiden. Daarnaast heeft hij ook zicht op alle genomen maatregelen van de overheid, met of zonder medewerking van VDAB. Hij kan dus ook eventuele tekortkomingen van deze maatregelen signaleren. Deze persoon kan vanuit een andere optiek inzicht verschaffen over de eigenheden van vijftigplus vrouwen op de arbeidsmarkt.

Respondent nummer 4 is zelf een vrouw boven vijftig en heeft persoonlijke en professionele ervaring met het onderwerp. Ze werkte jaren als rekruteerder voor een groot bedrijf en functioneerde daarna als 'senior experience consulent' bij een uitzendkantoor. Haar medewerking aan het onderzoek steunde dan ook op haar jarenlange ervaringen met vrouwen en ouderen op de arbeidsmarkt. Als ex-rekruteerder weet ze zelf waar werkgevers en rekruteerders op letten bij de selectie en waarom er soms geen vrouwen boven 50 aangenomen worden. Als begeleider van ouderen in een uitzendkantoor maakte ze van dichtbij mee dat werkzoekende vrouwen boven 50 anders zijn dan andere werkzoekenden. Nu ze zelf werkzoekende vijftigplusser is, kon ze daarenboven ook haar persoonlijke ervaringen meegeven tijdens het interview.

Als 5^e komt dan de respondent aan de beurt die een specifiek project opzette rond vrouwen boven vijfenveertig jaar op de arbeidsmarkt. Dit project spitste zich vooral toe op de instroom van deze groep, maar tevens op de doorstroom dankzij advisering en sensibilisering bij werkgevers. Deze respondent kon dus vanuit de ervaring met dit project een duidelijke kijk geven op de problematiek. Vermits ze zelf ook een vrouwelijke vijftigplusser is, kon ze de resultaten van haar project met de eigen ervaringen illustreren.

Een 6^e respondent is werkzaam als outplacement consulente voor een groot uitzendkantoor. Ze begeleidt zowel mannen als vrouwen boven vijfenveertig in individueel of collectief verband. Ook zij is dus een tussenpersoon tussen werkgevers en oudere werknemers. Ze heeft ervaring met vrouwen boven vijftig en heeft een zicht op de eventuele andere eigenschappen van deze groep. Daarnaast kan deze respondent ook inzicht verschaffen in de werking van de genomen maatregelen. Als outplacement consulente verschaft ze hierover dagelijks uitleg aan haar werkzoekenden maar ziet ze ook de tekortkomingen ervan in.

De 7^e en 8^{ste} respondenten zijn beiden werkzaam voor het expertisecentrum Leef tijd en Werk, binnen het Departement Werk en Sociale Economie bij de Vlaamse overheid. Hun functie bestaat vooral uit de problematiek van leeftijd en werk. Dit vanuit de insteek van ouderen langer aan het werk te houden en de arbeidsmarktparticipatiegraad van vijftigplussers opwaarts te stimuleren. Respondent 7 is een medewerker van dit centrum, respondent 8 is de coördinator ervan. Een interview met beide was aangewezen vermits ze elk eigen ervaringen hebben en op de hoogte zijn van cijfers en feiten inzake de problematiek. Bij deze respondenten was vooral de professionele ervaring met het onderwerp aan de orde en niet zozeer de persoonlijke.

4.3 Onderzoeksvragen

Hierna volgen de onderzoeksvragen die opgesteld werden alvorens het onderzoek te starten. Aan de hand van de literatuur en doorheen de interviews werd deze lijst lichtjes aangepast. Het onderzoek tracht een antwoord te verschaffen op deze vragen, maar beperkt er zich niet toe. Andere interessante elementen die gedurende de interviews aan het licht kwamen, worden dus niet uitgesloten bij de uiteenzetting van de bevindingen hieronder.

De algemene onderzoeksvraag luidt als volgt “Waaruit bestaat de arbeidsmarktproblematiek voor vrouwen boven de 50?”. Deze vraag werd uitgesplitst in zes deelvragen die in hoofdstuk 5 van deze masterproef worden beantwoord. Deze deelvragen trachten de problematiek weer te geven aan de hand van de kansen en bedreigingen voor vrouwen boven 50. Daarnaast worden ook facilitators en voorstellen tot oplossingen gedaan om de arbeidsmarktproblematiek te verminderen.

1. Is een grens op 50 jaar realistisch?
2. In welke opzichten zijn vrouwen boven 50 anders dan andere werknemers of werkzoekenden?
3. Hoe staan werkgevers tegenover vrouwen boven 50?
4. Welke maatregelen werken voor vrouwelijke vijftigplussers?
5. Welke voorwaarden moeten vervuld zijn om een blijvende inzetbaarheid van vrouwen boven 50 te garanderen in een bedrijf?

6. Welke kansen en bedreiging gaan vrouwelijke vijftigplussers tegemoet?

Hoofdstuk 5: Bevindingen

De resultaten van het onderzoek worden in dit gedeelte van de masterproef toegelicht. Er wordt getracht een antwoord te bieden om elk van de onderzoeksvragen. Verder worden andere interessante bevindingen, die niet altijd aansluiten bij de onderzoeksvragen, ook verder verklaard.

De bevindingen worden vaak gestaafd met citaten van respondenten. Hierbij staat telkens het nummer van de respondent weergegeven als bronverwijzing. In punt 4.2 van vorig hoofdstuk kan opgezocht worden om welke respondent het gaat en welke functie deze uitoefent. Dit om de anonimiteit in beperkte mate te beschermen en geen namen te plakken op gedane uitspraken. In het overzicht van de geraadpleegde werken kunnen de namen van de respondenten dan wel teruggevonden worden. Ze staan echter niet in volgorde van hun nummer zoals weergegeven in punt 4.2.

5.1 Een grens op vijftig jaar

In dit eerste punt van de bevindingen wordt vanuit het onderzoek nagegaan of de grens op 50 jaar, die voor deze masterproef gehanteerd wordt, wel juist is.

Het merendeel van de respondenten is het erover eens dat deze 50 wel degelijk een correcte grens is. Velen spreken over een psychologische grens zowel voor werkgevers als werknemers. Werknemers denken vanaf hun 50^{ste} vaak dat ze al hun waarde voor de arbeidsmarkt verloren zijn. Werkgevers hebben de neiging mensen vanaf 50 jaar als ouderen te zien en zijn dan minder geneigd hen aan te werven. Twee respondenten spreken ook over een breuk die op de arbeidsmarkt te zien is vanaf deze 50 jaar.

“Het criterium 50 jaar werd zo bepaald door de overheid. Ouderen worden beschouwd als 50 plus, omdat dit toch wel een kritieke grens is om echt werk te vinden. Dat blijkt toch zeker uit te praktijk. Dit is tevens een psychologische grens voor zowel de werkgevers als werkzoekenden. Tussen 45 en 50 stelt dit probleem zich minder, er is ook al een probleem maar 50 is toch een kritieke grens in verband met werk en werkloosheid” (respondent 3).

De overheid hanteert een grens vanaf 50 jaar om bepaalde maatregelen te activeren. Zo zijn er de 50+Clubs¹⁸ van VDAB die zich duidelijk toespitsen op deze groep. De vraag wordt zich door de respondenten gesteld of dit niet eerder met budgetten te maken heeft. Een maatregel als de ‘tewerkstellingspremie¹⁹’ vormt de duurste maatregel voor de Vlaamse overheid volgens respondenten 7 en 8. Ze denken dan ook dat het budget heeft meegespeeld om de drempel pas op 50 jaar te leggen. Sommige respondenten vinden dan ook dat de overheid een verkeerd signaal geeft door deze grens te hanteren.

“Naarmate natuurlijk het beleid zo’n grens hanteert, zal deze grens ook psychologisch zo ervaren worden zodat mensen er zich gaan naar gedragen” (respondent 8).

Wanneer werknemers en werkgevers dus twijfelen aan de arbeidsmarktwaarde van vijftigplussers, kan dit te wijten zijn aan het beleid van de overheid die deze leeftijd aangeeft als het begin van mogelijke problemen. Daarenboven geven alle respondenten aan dat de problemen op de arbeidsmarkt, afhankelijk van de sector, ook voor het 50^{ste} kunnen beginnen. Sommigen twijfelen dan ook of de overheid geen proactieve rol te spelen heeft en de lat lager moet leggen voor bepaalde maatregelen.

Anderzijds biedt het ook voordelen om een grens vrij hoog te bepalen. Het volgende citaat geeft de mening weer van een respondent die vindt dat de problematiek zeker begint vanaf 50 jaar en de overheid vooral daar moet ingrijpen.

“Het voordeel van de grens niet te laag te leggen is dat de acuutheid van de problematiek scherper gekregen wordt en dat is toch zeker de bedoeling geweest van Minister Van den Broecke. De knelpunten worden daardoor scherper gekregen” (respondent 8).

Het antwoord op de eerste onderzoeksvraag “Is de grens op 50 jaar realistisch?” kan dus als volgt samengevat worden. Door de grens op 50 jaar te leggen reageert de overheid niet proactief op de problematiek. Uit de praktijk blijkt echter wel dat de problemen het meest acuut zijn vanaf 50 jaar. Voor deze masterproef lijkt het dus correct om de lat op 50 te leggen en zo de kern van de problemen in kaart te brengen.

¹⁸ De betekenis en inhoud van deze maatregel is terug te vinden in bijlage 1 op het einde van deze masterproef.

¹⁹ Zie bijlage 1 voor uitleg.

5.2 Vrouwen boven vijftig zijn apart

Dit tweede punt wil een antwoord bieden op de tweede onderzoeksvraag “ In welke opzichten zijn vrouwen boven 50 anders dan andere werknemers of werkzoekenden?”. In dit deel wordt getracht verschillen tussen vrouwen boven 50 en andere werkenden of werkzoekenden aan het licht te brengen. Eerst en vooral worden verschillen met jonge werknemers of werkzoekenden uitgeklaard. Daarnaast blijken vrouwen boven 50 ook anders te zijn in bepaalde opzichten dan mannen boven vijftig.

5.2.1 Vrouwen boven vijftig versus jongeren

Een aantal respondenten die als tussenpersonen fungeren tussen werkgevers en werkzoekenden, worden vaak geconfronteerd met stereotype beelden die werkgevers hebben over ouderen en jongeren. Deze beelden kunnen ervoor zorgen dat een werkgever al dan niet opteert voor het aanwerven van een jonge werknemer of een vrouw ouder dan 50. Alle respondenten beaamden het bestaan van deze stereotypes. De voornaamste verschillen in hoofdte van de werkgevers, zoals opgemerkt door de respondenten, worden hier weergegeven. Ook de verschillen tussen ouderen en jongeren zoals ze aangevoeld worden door de respondenten zelf worden geschetst.

Als eerste wordt de veeleisendheid van vijftigplussers genoemd als één van de meest voorkomende verschillen. Ouderen zouden meer dan jongeren weten wat ze willen en niet willen in een job. Hierdoor zijn ze soms selectiever in hun zoektocht naar werk.

“De vijftigplusser is volgens mij veeleisender, ze verwachten meer en denken dat ze door minder aan te bieden toch op een bepaald niveau kunnen komen. Ze zijn ook iets minder flexibel, niet op gebied van te presteren uren maar op gebied van ‘jobdoelwit’” (respondent 1).

Het probleem van deze veeleisendheid heeft vaak te maken met het loon. Veel ouderen worden werkzoekende na een lange carrière bij één werkgever. Hun loon bevat dan een groot aandeel anciënniteit. De nieuwe werkgever betaalt hen hier natuurlijk niet voor en dus moeten ze een groot stuk loon inleveren. Dit zorgt vaak voor ongenoegen bij vrouwen boven 50 en dan vooral bij de alleenstaanden. Een respondent gaf hierbij het volgende voorbeeld:

“Stel dat je naar de kapper gaat en er is een kapster van 25 en een van 50 jaar. Ze zetten allebei identiek dezelfde kleur op je haar zonder enig verschil. Waarom zou je die van 50 jaar dan 25% meer loon betalen?” (respondent 4).

Deze veeleisendheid brengt volgens sommige respondenten echter ook voordelen met zich mee. Wanneer een vrouw boven 50 een job aangeboden krijgt die voldoet aan haar verwachtingen, is de kans groot dat ze tot aan haar pensioen voor hetzelfde bedrijf blijft werken. Het volgende citaat vat deze eerste bevinding goed samen:

“Voordelen van oudere werknemers zijn vooral dat wanneer ze een kans krijgen ze deze echt naar waarde weten te schatten. De oudere werknemers die nu op zoek zijn, willen echt wel werken en zijn bereid zich te investeren. Ze weten ook wat ze willen. Dus als ze voor een bedrijf en een functie kiezen, is dat een bewuste keuze en is dat zelden in afwachting van iets anders, wat bij jongeren soms wel het geval is” (respondent 5).

Een ander element dat vrouwen ouder dan 50 onderscheidt van jongeren, is de wens om werk in hun regio te vinden. Dit draagt er eveneens toe bij dat ouderen wel eens veeleisend genoemd worden. Enkele respondenten waren van mening dat vrouwen boven 50, met uitzondering van de hogere profielen, werk in de regio verkozen boven een hoger loon.

Een tweede hardnekkig vooroordeel tegenover alle ouderen is dat ze minder gemakkelijk iets kunnen leren dan jongeren. Dit blijkt vooral in hoefde van werkgevers ingebakken te zijn want de respondenten zelf hebben allen het gevoel dat dit niet klopt. Volgens alle respondenten kunnen ouderen ook wat jongeren kunnen, ze hebben er soms wel meer tijd voor nodig. Respondent 2 gaf hierbij het voorbeeld van een oudere werkzoekende die startte in een Individuele Beroepsopleiding (IBO²⁰). De prestaties bleken na enkele maanden onvoldoende en de werkgever twijfelde over de stopzetting van de opleiding. Men gaf de oudere echter nog een kans en deze bleek op het einde van het traject de beste geworden. Dit voorbeeld toont aan dat werkgevers vijftigplussers anders moeten benaderen dan jongere werknemers. Deze IBO's mogen dan ook niet voortijdig afgebroken worden. Op deze manier krijgen ook vrouwen boven 50 alsnog de kans om hun waarde aan te tonen.

²⁰ Voor uitleg over deze maatregel zie bijlage 1.

Wanneer hen dus iets meer tijd gegund wordt, zullen ze evengoed en zelfs beter presteren. Zo toont ook het antwoord van één van de respondenten aan:

“Een vooroordeel is dat vrouwen boven 50 maar ook mannen, minder snel leren. Dit is deels waar maar op het einde van het traject staan ze wel gelijk met jonge werknemers, alleen zijn het dieselmotoren. Eens ze gestart zijn, zijn ze aandachtiger en preciezer waardoor ze minder fouten gaan maken. Het probleem is dat ze in het begin de indruk geven trager te zijn en de eerste indruk is natuurlijk dodelijk” (respondent 5).

Uit de interviews blijkt eveneens dat voor vrouwen meer dan voor mannen het uiterlijk nog steeds een belangrijke rol speelt. Vooral bij vrouwen boven 50 is dit volgens enkele respondenten een niet te onderschatten element, meer dan voor jonge vrouwen. Enkele respondenten hebben het gevoel dat vrouwen boven 50 die werkzoekende zijn sterk twijfelen aan zichzelf en weinig zelfvertrouwen hebben, hierover later meer in deze masterproef. Dit draagt ertoe bij dat sommigen weinig aandacht besteden aan hun kleding en hun uiterlijk. Hierdoor zien ze er soms ook echt ‘oud’ uit. Volgens respondent 4 kan een modieuzer uiterlijk er voor een vrouw boven 50 toe bijdragen dat ze een kans maakt tegenover een jonge vrouw om geselecteerd te worden. Voor alleenstaande vrouwen brengt dit een extra probleem met zich mee, kleding en make-up zijn duur.

“Kleding kan vrouwen boven 50 er slanker en dynamischer doen uitzien. Het vooroordeel van het uiterlijk blijft immers bestaan. Hoewel dit iets onbewust is waar rekruteerders niet echt over nadenken. Ook voor mannen blijft dit belangrijk, maar voor vrouwen heeft het ook vaak met zelfzekerheid te maken” (respondent 4).

Een laatste verschilpunt tussen vrouwen boven 50 en jongere werknemers is de mondigheid van oudere vrouwen. Het gaat dan wel over werknemers, mensen die reeds jaren werkzaam zijn in het bedrijf. Deze mondigheid is zeker niet terug te vinden bij vrouwen boven 50 die werkzoekende zijn, hier ligt de zaak anders²¹. Een aantal respondenten geven aan dat deze vrouwen omwille van hun jarenlange aanwezigheid in een bedrijf hun mondje vaak durven roeren. Jongeren zijn vaak toegeeflijker en hierdoor soms liever gezien door de werkgevers.

²¹ Meer uitleg bij dit verschil wordt verschaft onder punt 5.3.1 van dit hoofdstuk.

“Het probleem is ook dat vijftigplussers mondiger zijn dan nieuwe jonge werknemers. Werkgever hebben het vaak moeilijk met die mondigheid. Het gaat dan zeker niet over ‘frank’ zijn. Maar vijftigplussers pikken minder makkelijk dingen dan jonge mensen” (respondent 4).

Een conclusie die de meeste respondenten trekken over de verschillen tussen jonge en oudere werknemers is dat synergie tussen beide een noodzaak is in een bedrijf. Jonge vrouwen kunnen iets van oudere leren en omgekeerd.

“De investering in de expertise bij oudere werknemers gebeurt in een bedrijf als deze kan meegegeven worden aan de jongere die hierdoor sneller zal groeien in de job. Het bedrijf moet dan ook minder in de jongere investeren. Synergie, wisselwerking tussen generaties is een heel belangrijk aspect binnen een bedrijf. Optimaal moeten in een team mensen zitten met verschillende leeftijden en ervaringen” (respondent 5).

5.2.2 Vrouwen boven vijftig versus mannen boven vijftig

Hoewel het generatiegenoten zijn, vertonen vrouwen boven 50 die werk zoeken een aantal verschillen met werkzoekende mannen boven 50. De oorzaak van deze verschillen is volgens een aantal respondenten te zoeken in de opvoeding die deze vrouwen kregen. Deze verschilde in bepaalde mate van die van de mannen. Vele vrouwen die nu ouder dan 50 jaar zijn, leefden als kind in een ‘kostwinners gezin’. Ze kregen mee dat ze vooral flexibel, toegankelijk en gediensig hoorden te zijn. Assertiviteit was weggelegd voor mannen, niet voor vrouwen. Dit draagt er nu toe bij dat werkzoekende vrouwen van die leeftijd, problemen hebben wanneer ze zich aandienen op de arbeidsmarkt. Ze hebben niet alleen een nadeel op mannen van hun ouderdom maar ook op jongere generaties vrouwen. Deze kregen steeds minder te maken met deze ‘wees een braaf meisje’ opvoeding.

“Vrouwen boven 50 durven te weinig zichzelf naar voren brengen van ‘ik kan dit en ik ben daar echt heel goed in’. Dit zullen ze nooit van zichzelf durven zeggen. Dat is dus zeker een probleem voor specifiek vrouwen boven 50. Dit kan ook te maken hebben met het feit dat deze generatie vrouwen nog opgroeide met het kostwinnersmodel. Dit is echt een generatie waar vrouwen niet genoeg assertief kunnen zijn. Ze groeiden ook op met ouders die hen zeiden ‘zorg dat ze daar content zijn van u hé’. Nu zeggen ze tegen de jonge vrouwen ‘laat u niet doen hè” (respondent 4).

Deze opvoeding zorgt er dus bij vele dames voor dat ze momenteel een gebrek aan assertiviteit aan de dag leggen wanneer ze op zoek gaan naar werk. Dit gebrek weerspiegelt zich volgens twee respondenten ook in het cv van deze vrouwen. Weinig vrouwen durven zichzelf echt naar voren schuiven en zullen dan ook weinig te melden hebben in hun cv. Mannen van dezelfde leeftijd durven volgens deze respondenten, zichzelf veel meer 'verkopten'. Deze mannen zullen ook makkelijker competenties overdrijven in hun cv dan vrouwen, dit mag natuurlijk niet veralgemeend worden. Dit is vooral een tendens die door sommige respondenten aangevoeld wordt.

Buiten de durf om zichzelf te verkopen, zijn vrouwen boven 50 zich vaak niet bewust van de competenties die ze doorheen de jaren ontwikkeld hebben dankzij hun sociaal of familiaal leven. Deze kunnen nochtans deels vertaald worden voor een nieuwe functie. Vooral herintreedsters weten niet wat ze een werkgever nog te bieden hebben na een jarenlange afwezigheid. Deze groep is daarenboven groeiende vermits veel vrouwen alleenstaande worden omwille van bijvoorbeeld een echtscheiding. Vermits ze geen tweeverdieners meer zijn krijgen ze plots financiële problemen en moeten ze wel opnieuw aan het werk. De uitdaging ligt er hier in deze vrouwen op een andere, aangepaste manier te begeleiden. Hun verborgen competenties moeten aan het licht gebracht worden en hun zelfvertrouwen opgekrikt²².

Vrouwen boven 50 wensen, meer dan mannen, graag in de sociale sector te werken volgens de respondenten. Dit is bij de meeste van die vrouwen een voorkeur maar het is niet altijd realiseerbaar. Alleenstaande vrouwen zullen hun loon nog altijd belangrijker vinden dan het sociale aspect. Andere vrouwen die altijd tweeverdieners geweest zijn, willen het vanaf hun 50^{ste} soms kalmer aan doen en kiezen dus voor een job waar ze misschien wel minder verdienen, maar die ze echt 'willen' doen. Vele vrouwen hebben altijd deeltijds gewerkt omwille van kinderen en zijn nu dan ook minder veeleisend op gebied van loon. Het is bovendien niet altijd de bedoeling van deze vrouwen om betaald te worden voor hun sociaal engagement. Vaak werken ze op vrijwillige basis en kiezen ze voor een deeltijdse job omdat ze reeds het gevoel hebben zinvol bezig te zijn. Deze deeltijdse arbeid zorgt dan ook voor een daling van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen boven 50 in de statistieken.

²² In punt 5.4.3 van dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op deze aangepaste aanpak die noodzakelijk blijkt om vrouwen boven 50 te begeleiden.

Mannen boven 50 zullen daarentegen eerder de kostwinner willen blijven en het gevoel behouden het gezin te kunnen onderhouden. Het loon zal dus vooral voor mannen en alleenstaande vrouwen ouder dan 50 van groot belang zijn in de keuze van een job. Vrouwen vanaf 50 jaar die tweeverdieners zijn, zullen liever opteren voor het sociale sector.

“Mannen zullen eerder naar beloning kijken omdat ze gezinshoofd zijn of dergelijke. Dit blijft hetzelfde naarmate werknemers ouder worden. Wanneer ze een bepaald iets gewoon zijn, blijven ze een bepaalde verwachting behouden. Aangezien de 50-plus vrouw vroeger vaak thuisbleef voor kinderen of deeltijds ging werken, zijn ze als vrouw nu ook minder eisend dan de man” (respondent 1).

Ter conclusie kan gesteld worden dat de verschillen tussen mannen en vrouwen boven 50 vooral te maken met het verleden. Het is dan ook reëel dat deze verschillen in de toekomst zullen verminderen of zelfs onbestaande worden. Jongere generaties vrouwen krijgen wel assertiviteit mee in hun opvoeding en zullen, wanneer ze zelf ouder zijn dan 50, even sterk in hun schoenen staan dan hun mannelijke collega's. Hierdoor kan het huidige verschil in werkzaamheid tussen mannen en vrouwen boven 50 eveneens verminderen in de toekomst.

5.3 Werkgevers en de instroom van vrouwelijke vijftigplussers

Het derde punt geeft een antwoord op de derde onderzoeksvraag “Hoe staan werkgevers tegenover vrouwen boven 50?”. Eerst wordt nagegaan of werkgevers oudere vrouwen graag een kans willen bieden. Daarna komen de verschillen aan bod tussen KMO's en grotere bedrijven. Dit alles natuurlijk vanuit het oogpunt van de acht respondenten en hun ervaringen met werkgevers.

5.3.1 Een mentaliteitswijziging?

De koudwatervrees bij werkgevers om mannen en vrouwen boven 50 aan te werven blijft volgens de respondenten bestaan in de praktijk. Buiten deze lage instroom, blijft ook de vervroegde uittrede van vrouwen boven 50 op onze arbeidsmarkt een realiteit. Alle respondenten zijn het erover eens dat de mentaliteitswijziging langs werkgeverszijde maar in beperkte mate doorgang gevonden heeft. Eén van de doelstellingen van het Generatiepact was nochtans om zowel bij werkgevers als werknemers de mentaliteit te veranderen om

ouderen en vrouwen volwaardig aan de arbeidsmarkt te laten deelnemen²³. Er blijven een paar hardnekkige vooroordelen bestaan die ervoor zorgen dat werkgevers niet happig zijn om werkzoekende vrouwen boven 50 een kans te geven.

Eén van de meest voorkomende redenen die de respondenten horen van werkgevers, is de kost van oudere werknemers. Werkgevers beweren dat een oudere werknemer meer kost omdat ze hem of haar meer moeten betalen dan een jongere. Deze reden werd reeds in vele enquêtes aangeduid als de belangrijkste om niet over te gaan tot het rekruteren van vijftigplussers. De respondenten wijzen er echter op dat dit vaak een drogreden is. Ondertussen werkte de overheid immers maatregelen²⁴ uit die het voor werkgevers voordeliger maken een oudere in dienst te nemen. Daarenboven hoeven ze minder te investeren in opleidingen vermits ouderen reeds een hoop kennis en ervaring te bieden hebben. Ouderen kunnen deze eveneens doorgeven aan de jongere collega's die dan op hun beurt minder trainingen nodig hebben. Vanaf 1 januari 2009 wordt beloning op basis van leeftijdsbarema's trouwens verboden in bedrijven. Bovendien werd in deze masterproef reeds gesteld dat een vrouw boven 50 die de kans krijgt op een nieuwe job, waarschijnlijk langer in dienst zal blijven dan een jongere collega²⁵. Er bestaan dus een aantal tegenargumenten die bewijzen dat deze hoge kost vooral een reden is van de werkgevers om hun angst voor de aanwerving van vijftigplussers te verbergen.

Volgens een aantal respondenten ligt de echte reden om weigerachtig te staan tegenover vrouwen boven 50 elders. De ouderen die in grote bedrijven werken, zijn daar vaak al hun hele carrière actief. Ze zijn hierdoor mondiger dan jonge werknemers en durven sneller hun mening te geven of eisen te stellen. Vermits in deze grote bedrijven de macht van vakbonden niet te onderschatten is, zullen deze ouderen er vaak in slagen hun eisen kracht bij te zetten. Vanuit deze ervaringen, vrezen werkgevers dat de aanwerving van een aantal extra vijftigplussers het hen nog moeilijker zal maken. Ze vrezen dat deze mensen even mondiger zullen zijn en dus minder makkelijk te kneden zijn dan jongere werknemers.

Deze mondigheid geldt bovendien zowel voor mannen als vrouwen boven 50. Eerder werd in deze masterproef gesteld dat het vrouwen boven 50 aan assertiviteit ontbreekt. Deze

²³ Zie punt 3.3.2.1 van hoofdstuk 3 in deze masterproef.

²⁴ Bijvoorbeeld de Vlaamse tewerkstellingpremie, zie bijlage 1.

²⁵ Zie punt 5.2.1 van dit hoofdstuk.

contradictie wordt door de meeste respondenten nochtans beaamt. Het verschil zit hem in het feit of deze vrouwen werken of werkzoekende zijn. Werkende vrouwen boven 50 met een jarenlange anciënniteit, durven zeggen wat op hun lever ligt. Werkzoekende vrouwen hebben problemen met het ontdekken van hun competenties en het verkopen van hun ervaring. Ze zijn vergeten hoe ze moeten solliciteren en hebben een gebrek aan zelfvertrouwen, bijvoorbeeld omwille van hun ontslag of herintrede. Wanneer zij aangeworven worden in een nieuw bedrijf zullen ze dus niet meer dan andere werknemers voor hun mening uitkomen. De werkgevers hebben soms echter slechte ervaringen met de ouderen in hun bedrijf. Hierdoor hebben ze angst vrouwen boven 50 aan te werven. De volgende citaten tonen aan dat vele respondenten dezelfde ervaring delen.

“Vijftigplussers ‘zien’ meer zoals bijvoorbeeld de fouten van iemand anders. Hiervan hebben de werkgevers angst hoewel ze dit niet zullen toegeven” (respondent 4).

“Als de ervaring goed is, zal men er voor open staan om andere vijftigplussers te laten instromen. Is de ervaring slecht en heeft men te maken met vijftigplussers die als eerste allerlei zaken opeisen binnen het bedrijf, zal men natuurlijk de koudwatervrees behouden om vijftigplussers aan te werven. Wat binnen het bedrijf gebeurt, hun historiek en ervaringen met de eigen vijftigplussers, is bepalend. Dit zal men vergelijken en doortrekken wat natuurlijk niet volledig juist is, het gebeurt echter wel in de praktijk” (respondent 5).

Er bestaan dus een hoop misvattingen die de werkgevers ervan weerhouden om vrouwen boven 50 een kans te bieden.

5.3.2 Jonge rekruteerders als drempel

Een tweede probleem waar werkzoekende vrouwen boven 50 mee geconfronteerd worden bij werkgevers, zijn de vaak jonge rekruteerders. Deze mensen vormen het eerste contact tussen een bedrijf en de werkzoekende. Eerder onderzoek toonde reeds aan dat dit vaak een moeilijke relatie is²⁶. Ook de respondenten in dit onderzoek geven dit element aan als een drempel voor oudere vrouwen om een nieuwe job te vinden. Ze hebben het dan niet alleen over de rekruteerders in bedrijven, ook de consultants bij uitzendkantoren vormen een

²⁶ Zie: Sels, L., Van Woensel, A. & Herremans, W. (2008), *Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaandebat, De boordtabel eindeloopbaan 2007*, Leuven, WSE Report, pp. 6.

drempel. Er zijn immers vooroordelen vanuit beide partijen. Deze respondent vat de problematiek als volgt samen:

“Vrouwen boven 50 die gaan solliciteren bij een jonge vrouw, zullen vaak denken dat deze jonge vrouw hen aanziet als ‘een oude doos’. De jonge rekruteerder zal op haar beurt denken dat de oudere vrouw denkt ‘dat kind is nog groen achter de oren en weet er niets van’. Op die manier kan er dus geen communicatie ontstaan omdat beide partijen met vooroordelen zitten. Je moet je inbeelden dat voor de jonge rekruteerders, deze vijftigplussers de leeftijd hebben van hun ouders. Je bekijkt je ouders vaak niet als jonge actieve mensen, je bekijkt hen altijd als oudere mensen. Wanneer iemand van die leeftijd komt solliciteren kan de rekruteerder dus meteen een vooroordeel hebben” (respondent 4).

Wanneer bedrijven hun jonge rekruteerders bewust maken van hun vooroordeel kan dit probleem omzeilt worden. Ook het inzetten van oudere rekruteerders kan een mogelijkheid zijn om deze drempel weg te werken.

5.3.4 Kleine en middelgrote ondernemingen versus grote ondernemingen

Onder dit punt wordt uitgegaan van de Europese definitie van kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's). Deze stelt dat een kleine onderneming minder dan vijftig werknemers telt en een jaaromzet of balanstotaal van maximaal 10 miljoen euro. Een middelgrote onderneming telt ten hoogste 250 werknemers, heeft een jaaromzet van maximum 50 miljoen euro en een jaarlijks balanstotaal van max. 43 miljoen euro (Pirard 2007). De andere ondernemingen worden hier als 'grote' beschouwt.

Alle respondenten hebben het gevoel dat KMO's meer geïnteresseerd zijn om vrouwen boven 50 aan te werven dan grote bedrijven. Ze stellen zich wel de vraag of dit ook echt met interesse te maken heeft of met andere elementen die maken dat KMO's meer vijftigplussers zouden aanwerven.

Vooreerst hebben grote bedrijven grote budgetten. Met deze centen kunnen ze grootschalige acties uitwerken en standaard instrumenten ontwikkelen om jonge mensen te vinden en te rekruteren. Ze hebben ook een HR dienst die voldoende groot is voor de verwerking hiervan. De grootschaligheid drukt hier de kosten. Een KMO heeft minder budget

en minder mensen die zich bezighouden met de selectie. Vaak is het de zaakvoeder zelf die sollicitatiegesprekken afneemt en beslist wie aangeworven wordt. Daarnaast hebben kleinere bedrijven niet de luxe om te wachten tot ze de perfecte werknemer gevonden hebben. Het gebrek aan die ene werknemer wordt soms zo sterk aanvoeld, dat men sneller vrede neemt met wie zich aandient. Het maakt hen dan niet uit of dit nu een vrouwelijke vijftigplusser is of niet, als de juiste competenties maar aanwezig zijn.

“Grote ondernemingen zijn beter gewapend in de ‘war for talent’ om jonge mensen aan te werven. KMO’s moeten het cru gezegd vaker met de overschot doen waardoor er gemiddeld meer ouderen zitten bij KMO’s. De individuele band en loyaliteit ligt daarenboven ook hoger bij KMO’s” (respondent 7).

Dit citaat geeft eveneens het tweede element van het verschil weer tussen KMO’s en grote bedrijven. Volgens de respondenten hebben KMO’s meer ervaring met ‘langer werken’. Waar in grote bedrijven collectieve systemen uitgewerkt worden voor brugpensioen, blijven werknemers in KMO’s, en dan vooral in familiale ondernemingen, langer actief. Het contact binnen kleinere onderneming is persoonlijker en dit draagt ertoe bij dat ouderen ook sneller kunnen aangeven wanneer er een probleem is. Bovendien heerst in kleine KMO’s ook een zelfstandige mentaliteit. Het werd reeds aangetoond dat de arbeidsmarktdeelnemers bij zelfstandigen hoger ligt. KMO’s hebben dus ervaring met het werken met oudere mensen. Grote bedrijven kunnen hiermee minder goede ervaringen hebben en dus niet openstaan voor het aanwerven van vrouwelijke vijftigplussers.

Een laatste reden die aangehaald wordt door de respondenten is dat rekruteerders, zowel jonge als oudere, in grote bedrijven niet tegen de stroom in durven gaan om een vijftigplusser aan te werven. Een respondent vat dit bijkomende element als volgt samen:

“Wanneer er bijvoorbeeld een team is van jonge mensen, zal men best proberen daar een oudere bij te stoppen om synergie te creëren. Er zijn dan twee mentaliteiten die van mekaar kunnen leren en de productiviteit kan hierdoor stijgen. Als het puntje bij paaltje komt, zal bij 80% van de gevallen synergie ontstaan, maar de andere 20% zal dit mislukken. Degene die dan de beslissing genomen heeft om een vijftigplusser bij het team te zetten zal dan met de vinger gewezen worden. Rekruteerders in grote bedrijven steken dus liever hun nek niet uit om die reden” (respondent 4).

Al deze oorzaken maken dat vrouwen boven 50 meer kans hebben om aangeworven te worden door een KMO dan door een grote onderneming volgens de respondenten in dit onderzoek.

5.4 Evaluatie van bestaande maatregelen in de praktijk

Dit vierde gedeelte speelt in op de vierde onderzoeksvraag die voorop gesteld werd namelijk “Welke maatregelen werken voor vrouwelijke vijftigplussers?”. Hier wordt bekeken welke van de door de overheden genomen maatregelen, in de praktijk het beste en het minste werken voor vrouwen boven 50. Tevens wordt nagegaan welke rol de overheid nog kan spelen nu er reeds zoveel maatregelen in het leven geroepen zijn. Als laatste punt komen de mogelijk nieuwe instroomoplossingen aan bod die blijken uit dit onderzoek. Deze oplossingen kunnen voor vijftigplus vrouwen een hulp zijn om aan een job te geraken.

5.4.1 Transparantie en vereenvoudiging

Alle respondenten zijn het erover eens dat er reeds voldoende maatregelen uitgewerkt werden door onze overheden om de instroom en doorstroom van vijftigplussers op de arbeidsmarkt te bevorderen. De boodschap die door de respondenten gegeven wordt is dan ook niet om er nog een aantal bij te creëren. Het aantal maatregelen dat momenteel bestaat, is zo groot dat de meeste respondenten vooral de complexiteit ervan aanklagen. De overheid zou moeten streven naar het transparanter en eenvoudiger voorstellen van al deze maatregelen. Vooral naar werkgevers toe is dit een noodzaak. Hoewel het voor hen voordeliger gemaakt is een vijftigplusser aan te werven, zijn ze vaak niet op de hoogte van alle tussenkomsten die ze kunnen genieten. Kleinere bedrijven kijken er bovendien tegenop om zich door het papierwerk te worstelen om een oudere werknemer aan te werven en van alle voordelen te genieten.

“Er bestaan reeds heel wat maatregelen, maar nog niet alle werkgevers zijn er goed van op de hoogte en kennen ze nog niet. Los van de maatregelen zouden ze nog meer moeten gesensibiliseerd en warm gemaakt worden, niet alleen van de financiële voordelen maar ook van andere voordelen die er zijn aan het aanwerven van vijftigplussers. De maatregelen zijn er nu eigenlijk wel, nog een paar andere uitwerken zou het alleen nog complexer maken” (respondent 2).

5.4.2 Aanpassingen aan Het Generatiepact

De federale overheid heeft met het opstellen van Het Generatiepact een schok teweeggebracht bij zowel werkgevers als werknemers, daar zijn de respondenten het over eens. Dankzij het Pact is de aandacht voor de vijftigplus problematiek alleen maar toegenomen in ons land. Denk bijvoorbeeld aan de marketing die zich volop op deze nieuwe 'bemiddelde' doelgroep heeft gestort. Hoewel de aandacht stijgt, gaat het tempo van de veranderingen veel te traag vergeleken met onze demografische evoluties. Een aantal ontmoedigende maatregelen in het Pact moeten dan ook aangepast worden wil men slagen in de opzet.

Een eerste maatregelen die ontmoedigend genoemd wordt, is de aangepaste outplacement wetgeving. Een werknemer is sinds het Pact verplicht om outplacement te volgen wanneer hij of zij ouder is dan 45 en ontslagen wordt. Waar de werknemer dit vroeger 'kon' vragen is men nu verplicht outplacementbegeleiding te krijgen. Dit heeft een aantal negatieve gevolgen volgens de respondenten. Enerzijds zien veel oudere werknemers, zowel mannen als vrouwen, deze begeleiding als een straf en zullen ze minder gemotiveerd zijn dan wanneer ze dit uit eigen beweging konden aanvragen.

“Dit oude systeem van outplacement werkte volgens mij veel beter. Mensen waren toen gemotiveerd om de begeleiding aan te vragen en te tonen aan hun ex-werkgever dat ze nog waarde hadden op de arbeidsmarkt. Nu ze het ‘moeten’ volgen hebben ze het gevoel dat ze naar school moeten om een cv te leren maken. Een verplichting lukt volgens mij nooit” (respondent 6).

Deze nieuwe regeling heeft ook voor de werkgever een ontmoedigend effect volgens een aantal respondenten. Men heeft nu immers bijkomende lasten opgelegd aan werkgevers, dit kan zorgen voor een extra drempel bij de aanwerving van vrouwen boven 50.

Daarnaast heeft de regering ook mogelijkheden tot ondersteuning voor diversiteitsplannen uitgewerkt in het Pact. Kunnen zulke plannen ertoe bijdragen dat bedrijven zichzelf verplichten tot het aanwerven van meer vrouwen boven 50? De meningen van de respondenten lopen hierover uiteen. Een minderheid van respondenten vindt dit een goede oplossing om meer vrouwelijke vijftigplussers een kans te bieden op de arbeidsmarkt. Dankzij deze zelfopgelegde diversiteitsplannen zijn werkgevers bewust bezig met de

problematiek en leren ze de voordelen van oudere werknemers kennen. Sommige respondenten zouden het zelfs een goed idee vinden om werkgevers quota op te leggen om een aantal vijftigplussers in het bedrijf werkzaam te hebben. Eén van de respondenten verklaard haar mening op deze manier:

“Kijk naar de politiek. Vrouwen hebben meer kansen gekregen in deze mannenwereld omdat er een verplicht aantal op de lijsten moet staan. Men moet nu rekening houden met de vrouwen. Men mag natuurlijk niet naar positieve discriminatie gaan maar nu kunnen werkgevers nog te vaak zomaar beslissen een man te nemen in plaats van een vrouw. Vanaf 45 jaar maken zeker vrouwen daardoor minder kans op de arbeidsmarkt” (respondent 4).

Andere respondenten menen dan weer dat aanwerven steeds louter op basis van competenties moet gebeuren. Het opleggen van quota en het stimuleren van diversiteitsplannen wordt dus zeker niet door iedere respondent gemaakt. Het is dus twijfelachtig of dit ook een oplossing kan bieden voor de arbeidsmarktproblemen van vrouwen boven 50.

Een derde maatregel in het Generatiepact waarmee sommige respondenten moeilijkheden hebben, is de toegankelijkheid van het tijdskrediet. Werknemers boven vijfenvijftig kunnen dankzij het Pact 4/5^e tijdskrediet bekomen zonder rekening te houden met de 5% regel²⁷. Een verkeerd signaal volgens een aantal respondenten. Wanneer deze maatregel gezien wordt in het licht van retentiebeleid, kan het wel helpen om vrouwen boven 50 langer in het bedrijf actief te houden. Een bedrijf kan dan de mensen aan het werk houden die ze willen houden en ook voor de werknemer is het een voordeel. Wanneer men het echter vanuit de instroom bekijkt, heeft de maatregelen een aantal nadelen. De toegankelijkheid van het tijdskrediet kan een bijkomende drempel vormen om vrouwen boven 50 aan te werven. Werkgevers kunnen alweer een bijkomend vooroordeel ontwikkelen en vrezen dat vrouwen boven 50 gretig gebruik zullen maken van deze maatregel wanneer ze aangeworven zijn. Vrouwen boven 50 nemen immers meer dan mannen zorgfuncties op zich (zoals mantelzorg

²⁷ Zie punt 3.3.2.4 in de literatuurstudie.

en opvang van kleinkinderen²⁸) waardoor ze misschien sneller van zulke regelingen gebruik zullen maken.

Al deze maatregelen uit het Generatiepact hebben natuurlijk voor- en tegenstanders. Toch hebben een aantal van de maatregelen een ontmoedigend effect en remmen ze de noodzakelijke veranderingen af. Het herbekijken ervan is dus noodzakelijk om Het Generatiepact als een ondersteuning te kunnen zien voor vrouwen boven 50 op de arbeidsmarkt.

5.4.3 Nieuwe instroombevorderende oplossingen

Uit het onderzoek kwamen een aantal nieuwe maatregelen naar voren die de arbeidsmarktparticipatie van vrouwelijke vijftigplussers mogelijk kunnen bevorderen. In dit deel worden deze nieuwe voorstellen weergegeven.

De eerste mogelijke oplossing om vrouwen boven 50 meer kansen te bieden, is de andere aanpak die ze verdienen wanneer ze begeleid worden in hun zoektocht naar werk. Dat vijftigplussers anders zijn is reeds door een aantal uitzendkantoren geweten²⁹. Ook de rekruteerders in bedrijven dienen hen echter op een andere manier te benaderen dan andere sollicitanten. Uit het onderzoek blijkt dat meer tijd en aandacht dient besteed te worden aan het cv van vrouwen boven 50. Om hun carrière volledig te begrijpen en bijhorende verborgen competenties te ontdekken, is tijd en creativiteit noodzakelijk. De assertiviteit ontbreekt soms bij deze vrouwen om zichzelf te verkopen. Zoals reeds vermeld weten ze vaak ook niet waar hun kwaliteiten liggen. Wanneer het zelfvertrouwen opgekrikt kan worden en de verborgen competenties ontdekt, kan een vrouw boven 50 meer dan ze zelf verwacht. Het invullen van een andere functie dan ze gewoon is, behoort dan bijvoorbeeld tot de mogelijkheden. Eén van de respondenten ziet hierin ook een reden waarom jonge rekruteerders of consultants dan ook minder geschikt zijn om vrouwen boven 50 te begeleiden:

²⁸ Voor meer uitleg hierover zie punt 5.6.2 in deze masterproef.

²⁹ Veel uitzendkantoren hebben ondertussen een aantal 50+ consultants in dienst om ouderen aan het werk te helpen.

“Men merkt dat jonge mensen die ervaring op de arbeidsmarkt missen, eerder moeilijkheden hebben met de flexibiliteit en creativiteit die nodig is om een oudere te begeleiden en diens cv te interpreteren” (respondent 5).

Ten tweede geven een aantal respondenten aan dat er soms een probleem is met de computer kennis van vrouwelijke vijftigplussers. Wanneer ze een assessment of PC test moeten doorlopen in een selectieproces, schrikt dit hen af. Op deze test scoren ze vaak minder goed. Volgens een aantal respondenten hebben deze mindere scores te maken met ‘het ontwerp’ van deze testen. Vrouwen boven 50 hebben in veel gevallen zichzelf met de PC leren werken zonder dat ze een schoolse opleiding genoten. PC testen gaan vaak uit van de schoolse kennis van de kandidaten en vragen om in tussenstappen te werken. Deze vrouwen werken echter op hun manier en kunnen gemaakt tussenstappen moeilijk weergeven. Indien deze testen zouden aangepast worden en enkel op het resultaat gericht zouden zijn, kunnen vrouwen boven 50 bewijzen dat ze wel degelijk met een PC overweg kunnen.

“De vijftigplussers die met een pc werken hebben dit zichzelf vaak aangeleerd door zelf op zoek te gaan en dingen te proberen. De methodes die ze gebruiken om dingen te doen, komen dan ook niet overeen met cursussen of methoden die in scholen aangeleerd worden. Vrouwen boven 50 kunnen het dus wel maar de testen zijn gemaakt op hoe men het in de scholen leert. Zij doen het echter op hun manier” (respondent 4).

Een derde mogelijke oplossing om vrouwen boven 50 meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt zit volgens vele respondenten in de sensibilisering van de werkgevers. Binnen bedrijven moeten ook jongere collega’s warm gemaakt worden voor de voordelen van synergie met oudere werknemers. Een tweetal respondenten stellen dan ook voor dat de overheid deze voordelen ‘tastbaar’ maakt voor de bedrijven. De overheid kan een formulier opstellen met daarop alle overwegingen die maken dat een oudere werknemer goedkoper kan zijn dan een jongere. Hier moet bijvoorbeeld ook rekening gehouden worden met aspecten als de mindere opleidingen die een oudere nodig heeft. De voordelen zijn dankzij zo een formulier niet langer woorden in de wind. Als werkgevers deze cijfers ‘zien’ zullen ze veel makkelijker geneigd zijn er geloof aan te hechten.

Een vierde element dat aan het licht kwam in de interviews is de uitbouw van de ‘Ervaringsbewijzen’³⁰. Dit is volgens de meeste respondenten het meest veelbelovende initiatief van de Vlaamse overheid omdat het een voordeel kan betekenen voor vrouwen boven 50. Momenteel is het echter voor maar een twintigtal beroepen beschikbaar. De uitbouw ervan verloopt volgens een aantal respondenten eerder traag. Deze bewijzen kunnen nochtans een hulp zijn voor vrouwen boven 50 om een job te vinden. Velen van hebben immers geen diploma die hun kennis kan bewijzen.

“Onze economie functioneert heel erg op basis van diploma. De beweging richting het erkennen van eerder verworven en niet schoolse competenties is wel aan de gang in Vlaanderen. Het zou eigenlijk veel sneller moeten gebeuren om deze certificaten uit te reiken. Dit bestaat immers nog maar voor een aantal beroepen terwijl de regeling al twee jaar bestaat” (respondent 8).

De overheid geeft op dit gebied niet echt het goede voorbeeld. Hier worden mensen meestal betaald op basis van hun diploma in plaats van ervaring of competenties. Niet zo aantrekkelijk dus als potentiële werkgever voor vrouwen boven 50 zonder diploma.

De vier elementen die in dit gedeelte toegelicht werden, kunnen een mogelijke hulp zijn om vrouwen boven 50 te ondersteunen op de arbeidsmarkt. Wanneer deze mogelijkheden verder onderzocht of gehanteerd worden, kan de arbeidsmarktproblematiek voor vrouwelijke vijftigplussers hiermee aangepakt worden.

5.5 Voorwaarden voor een blijvende inzetbaarheid

Door vrouwen boven 50 die werkzaam zijn in een bedrijf actief te houden als werkgever, zorgt men ervoor dat deze vrouwen ‘het goede voorbeeld’ kunnen zijn. Enerzijds het voorbeeld naar de werkgever toe. Ze kunnen bewijzen dat oudere vrouwen een meerwaarde kunnen zijn voor het bedrijf en niet uitgeblust geraken als ze zich gevaloriseerd voelen. Anderzijds een voorbeeld voor andere werkzoekende vrouwen boven 50 die moed krijgen om verder te zoeken naar een job. In dit deel wordt vanuit het onderzoek een antwoord geboden op de vijfde onderzoeksvraag “Welke voorwaarden moeten vervuld zijn om een blijvende inzetbaarheid van vrouwen boven 50 te garanderen in een bedrijf?”. De respondenten gaven een aantal gelijkaardige antwoorden op deze vraag. Het is volgens hen

³⁰ Voor uitleg hierover zie bijlage 1 in deze masterproef.

van belang dat oudere werknemers niet uitgeblust geraken na jaren van tewerkstelling in hetzelfde bedrijf. Wanneer dit vermeden wordt, kunnen vooroordelen van de werkgever omgebogen worden. Deze werkgever heeft in het eigen bedrijf dan goede ervaringen met de vijftigplussers en zal ook open staan om vrouwen boven 50 aan te werven.

Een eerste belangrijke voorwaarde die vervuld moet worden zijn de aanhoudende functioneringsgesprekken. Deze mogen niet stoppen vanaf een bepaalde leeftijd. De werkgever moet, met behulp van de leidinggevenden, werknemers blijvend het vertrouwen geven dat ze nog verder kunnen evolueren in hun job. Waardering en respect zijn sleutelwoorden en deze gesprekken dragen daartoe bij. Oudere werknemers moeten zeker voldoende uitdaging blijven vinden in hun job. In deze gesprekken kunnen ze aangeven wat ze nog willen bereiken of wat ze liever willen afbouwen. Het is dan ook van belang dat ze niet uitgesloten worden van opleidingen en trainingen.

Ten tweede is het belangrijk dat de kennis van vrouwelijke en mannelijke vijftigplussers in een bedrijf gevaloriseerd wordt. Oudere werknemers zijn vaak goed in coachen of leidinggeven. Het kan dan ook aangewezen zijn de fysiek of mentaal zware taken af te zwakken en hen meer in de richting van peterschap en mentorschap te doen evolueren. Dit alles natuurlijk als de werknemers zelf liever andere activiteiten wil beginnen uitvoeren.

Een bedrijf moet dus samengevat respect hebben voor de waarde van de aanwezige vrouwelijke vijftigplussers. Hun kennis en expertise kunnen doorgeven aan jongere werknemers, zal hen het gevoel geven gevaloriseerd te worden. Dit is voor de jongeren in een bedrijf tevens een belangrijk signaal. Wanneer de werkgever de oudere werknemers respecteert, zullen jongeren dat ook doen. Indien een werkgever de ouderen echter negeert en geen toekomst biedt, zullen jongeren hen een gebrek aan ambitie en motivatie verwijten. Dit terwijl deze ouderen soms gewoon niet de kans krijgen hun waarde voor het bedrijf aan te tonen. De volgende respondent vat deze problematiek als volgt samen:

“Vooral de werkgoesting moet er zijn, ook bij vrouwelijke vijftigplussers. Wat heeft men nodig om het werk graag en goed te doen? Als men daarvan vertrekt kan men met een aantal eenvoudige ingrepen toch heel wat realiseren” (respondent 7).

5.6 Kansen en bedreigingen voor vrouwen boven vijftig

Dit laatste deel van hoofdstuk 5 geeft mogelijke kansen en bedreiging weer die vrouwen boven 50 nu en in de nabije toekomst kunnen ondervinden. Er wordt een antwoord geboden op de laatste onderzoeksvraag “Welke kansen en bedreiging gaan vrouwelijke vijftigplussers tegemoet?”.

5.6.1 Mogelijke kansen

Vijftigplussers hebben momenteel maar gedeeltelijke verplichtingen als werkzoekende. Niet zoals de anderen moeten ze een verplicht begeleidingstraject volgen bij VDAB, ze mogen dit doen. Na drie maanden van werkloosheid worden ze enkel verplicht een infosessie bij te wonen in de 50+Club over hun mogelijkheden (tewerkstellingsmaatregelen, interim-arbeid enzovoort). Ze kunnen daarna specifieke begeleiding krijgen, maar dit is op vrijwillige basis. Ook vrouwen boven 50 hebben dus alle rechten als werkzoekende, ze ontvangen een werkloosheidsvergoeding, maar niet alle plichten. Een verplichting kan een kans betekenen voor alle werkzoekende vrouwelijke vijftigplussers. Degenen die reeds vrijwillig deelnamen aan de 50+ Clubs, zullen meer aanbod van werkgevers ondervinden. Werkgevers zullen de krapte op de arbeidsmarkt steeds meer voelen en vijftigplussers meer kansen moeten geven. De werkzoekende vrouwen boven 50 die niet vrijwillig deelnamen, zullen nu ook bereikt worden. Deze groep wenst soms niet deel te nemen omwille van een laag zelfvertrouwen, een mindere motivatie of mobiliteitsproblemen. Dankzij een verplichting zullen nu al deze vrouwen meer kansen op de arbeidsmarkt ondervinden.

De meeste respondenten zijn dan ook voorstander van een verplicht traject. Ze wijzen er wel op dat de aangepaste aanpak voor vrouwen boven 50 ook hier noodzakelijk blijft. Een individueel traject voor elke vijftigplusser is een enorme opdracht voor VDAB. Het zou dan een mogelijkheid zijn om de rollen te verdelen. Ook bijvoorbeeld vzw's zouden zo een gesubsidieerd traject moeten kunnen aanbieden aan vijftigplussers. Deze zouden dan beter kunnen aansluiten bij bepaalde profielen en complementair zijn aan elkaar. Eén van de respondenten geeft haar visie over een verplicht traject als volgt weer:

“Enerzijds hebben vrouwen boven 50 al heel wat expertise opgebouwd, als men hen dan allen een zelfde traject zou laten volgen, schiet men ernaast. Er zullen er immers heel wat een traject volgen omdat ze moeten en dit zal dan niet efficiënt zijn naar

resultaten toe. Als men op maat werk zal dit de kandidaten motiveren en zullen deze zich gevaloriseerd voelen omdat men rekening houdt met wat ze kunnen en niet kunnen. Men mag niemand een traject laten volgen om een traject te laten volgen” (respondent 5).

Een tweede kans waar vrouwen boven de 50 in de toekomst mee te maken kunnen hebben, is de uitbreiding van het dienstencheque systeem. Het succes van dit systeem zit volgens een aantal respondenten in de mogelijkheid tot kleine deeltijdse banen. Het normale arbeidsrecht stelt dat een deeltijdse baan minstens 1/3^e van een voltijdse moet zijn³¹. Voor deze dienstencheques werd dus een apart statuut ontworpen. De beroepen die betaalbaar zijn met een dienstencheque, zijn vooral typisch vrouwelijke jobs zoals schoonmaakster of strijkster. Indien men dit systeem nog zou uitbreiden naar een aantal andere beroepen (bijvoorbeeld kinderopvang) worden mogelijks meer kansen gecreëerd voor vrouwen boven 50. Momenteel behoort onder andere de kinderopvang nog tot de verboden beroepen om met een dienstencheque systeem te werken.

Daarenboven is geweten dat het succes van kleinere deeltijdse banen in Nederland enorm is. Zulke kleine banen zijn, buiten het dienstencheque systeem, onmogelijk in België omwille van de 1/3^e regel in ons arbeidsrecht. Indien men zou overwegen kleinere deeltijdse banen mogelijk te maken, kan een hand gereikt worden aan momenteel onaangesproken arbeidsreserves. Men gaat er in ons land van uit dat sommige inactieve groepen zoals de huisvrouwen, ooit gekozen hebben om thuis te blijven en die beslissing niet wijzigingen. Inactieve vrouwen boven 50 echter, die thuis gebleven zijn voor de kinderen, vallen in een zwart gat als die kinderen het huis uit zijn. Over de echte wensen van deze vrouwen is trouwens niet veel geweten. Het is dus best mogelijk dat deze huisvrouwen boven 50 opnieuw naar de arbeidsmarkt getrokken worden als hen een aanbod gedaan wordt van kleine deeltijdse arbeid.

“Misschien zijn er wel huisvrouwen die wel iets willen doen, betaald of onbetaald, en daarom ook geen voltijdse job, maar zich wel maatschappelijk nuttig willen maken. Indien hier een duidelijker aanbod zou zijn, denkt ik wel dat er potentieel zit in deze inactieve groep vrouwen” (respondent 8).

³¹ Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, art. 11bis.

De Belgische sociale partners ontwierpen deze 1/3^e regeling en het hele arbeidsreglement in functie van het toen heersende kostwinnersmodel. Vermits dit model ondertussen totaal voorbij gestreefd is en de tweeverdieners de bovenhand halen, moet de overheid deze regeling herzien. De creatie van kleinere deeltijdse banen beantwoordt dan aan de huidige vraag van vrouwen boven 50 die tweeverdiener zijn en willen uitbollen of zich juist nuttig willen maken op de arbeidsmarkt.

Een derde mogelijke kans die vrouwen boven 50 kan te wachten staan in de toekomst, zijn de tekorten in de zorgsector. Vermits deze als maar nijpender worden en het gaat om typisch vrouwelijke beroepen, bestaat de kans dat vrouwen boven 50 zonder diploma, sneller een kans geboden wordt in deze sector. Als het systeem van de ervaringsbewijzen daarenboven nog wordt uitgebreid naar verpleging en kinderopvang, kunnen vrouwen boven 50 de tekorten mogelijk opvangen.

“Er is een enorm job potentieel in de zorgsector. Enerzijds door de vergrijzing en anderzijds door het tweeverdienerschap, wordt zorg eigenlijk ‘gemonetariseerd’. Het gaat hier dan natuurlijk wel over de formele zorg. In de zorgsector is er toch nog een sterke rolverdeling tussen de geslachten. Veel jobs zijn dus eerder geschikt voor vrouwen. Het feit dat zorg belangrijker wordt, kan aansluiten bij de vraag van vrouwen boven 50 om hen opnieuw op de arbeidsmarkt te brengen of hen langer te laten werken. De groep die dan een tijdje heeft afgehaakt in het kostwinnersmodel heeft dan opnieuw mogelijkheden in de zorgsector” (respondent 8).

Een laatste element dat kan spelen om vrouwen boven 50 meer kansen te bieden in de toekomst is het glazen plafond. Mogelijk zal dit plafond verminderen in de toekomst en zullen vrouwen steeds beter kunnen doorgroeien naar top functies. In deze functies is het doorgaans makkelijker de eigen job te regelen. Vrouwen zullen dan evenveel als mannen hun eindloopbaan verloop kunnen regelen en hun werkbaarheid verhogen eens ze 50 jaar zijn. Ook voor werkzoekende vrouwen boven 50 kan dit een kans zijn. Ze worden dan mogelijks ook aangeworven voor hogere functies en krijgen zo meer jobaanbiedingen.

Bovenvernoemde elementen zijn natuurlijk mogelijkheden, geen zekerheden. Ze kunnen enkel aangehaald worden in deze masterproef in de hoop dat bepaalde zaken in de

aangegeven richting evolueren. Op die manier kan de arbeidsmarktproblematiek van vrouwen boven 50 in de toekomst verminderd worden.

5.6.2 Mogelijke bedreigingen

Naast mogelijke kansen, zijn er een aantal elementen aangehaald door de respondenten die mogelijks een bedreiging vormen voor werkende en werkzoekende vrouwen boven 50.

Het belangrijkste element is de informele zorg. Vrouwen boven 50 nemen traditioneel meer zorgtaken op zich dan mannen. Dit heeft een aantal gevolgen. Enerzijds is er het bekende gebrek aan formele kinderopvang. Grootmoeders van vandaag staan vaak in voor de opvang van hun kleinkinderen omdat de eigen kinderen geen formele opvang vinden. Dit is een eerste mogelijke reden waarom vrouwen boven 50 kiezen om vroeger uit te treden. Werkzoekende vrouwen boven 50 zijn momenteel niet echt verplicht werk te zoeken. Wanneer ze de kleinkinderen opvangen, kunnen ze het gevoel hebben nuttig bezig te zijn en zullen ze niet gemotiveerd zijn op zoek te gaan naar werk. Vrouwen die wel werkzaam zijn, zullen meer gebruik maken van tijdskrediet regelingen of deeltijds werken om kleinkinderen op te vangen, zo denken de respondenten.

Een tweede zaak is de mantelzorg. Dit is een onderschat element dat wel degelijk invloed heeft op de arbeidsmarkt. Naast een tekort aan kinderopvang, is er ook een tekort aan opvang voor hulpbehoevende ouderen. Vrouwen boven 50 komen zo in een situatie terecht waarbij ze gedwongen worden in te staan voor de zorg voor ouders of schoonouders omdat er gewoon geen opvang mogelijk is in de streek.

Deze tekorten aan kinderopvang en ouderen opvang, zorgen ervoor dat vrouwen boven 50 weggetrokken worden van de arbeidsmarkt. Het kan eveneens een negatief effect hebben op de vooroordelen en ervaringen van werkgevers. Indien de vrouwen boven 50 in een bedrijf massaal minder willen (of kunnen) werken, zal men negatieve ervaringen hebben met vrouwelijke vijftigplussers. Het vooroordeel kan ontstaan dat deze vrouwen, eens aangeworven zijn, tijdskrediet zullen aanvragen om zorgtaken uit te voeren. Dit leidt er dan weer toe dat werkgevers mogelijk minder openstaan voor het aanwerven van nieuwe vrouwen boven 50 in het bedrijf.

“De regering heeft veel aandacht voor de problematiek van de jongeren en de kinderopvang, wat wel terecht is. Maar men beseft nog altijd niet dat in versneld tempo, er evengoed meer en meer een impact zal komen op de arbeidsmarkt voor degenen die instaan als mantelzorger. Er wordt hier ook totaal niet gezocht naar een oplossing. Men aanziet dit als een aparte zaak en klasseert dit onder de sociale economie. Men bekijkt wel de ouderen die noodbehoevend worden maar men linkt dit totaal niet aan de arbeidsmarkt terwijl dit er zeker een impact op heeft” (respondent 5).

De overheid heeft momenteel dus weinig aandacht voor de link die er is tussen mantelzorg en de arbeidsmarkt. Deze problematiek zal door de vergrijzing enkel toenemen in de toekomst. Men moet maatregelen nemen om te vermijden dat vooral vrouwen boven 50 hierdoor minder kansen zouden krijgen op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 6: Besluiten en aanbevelingen

Dit laatste hoofdstuk biedt een overzicht van de belangrijkste resultaten van deze masterproef. Gelijkenissen en verschillen tussen de literatuurstudie en het empirisch onderzoek worden weergegeven. Daarnaast worden ook enkele aanbevelingen gedaan die de arbeidsmarktproblematiek voor vrouwen boven vijftig kunnen verminderen.

Deze masterproef heeft van in het begin de lat op vijftig jaar gelegd. In de literatuur scheen dit de meest gangbare manier om oudere van jongere werknemers te onderscheiden. Uit het onderzoek blijkt eveneens dat vijftig jaar zijn een extra drempel vormt voor vrouwen om werk te vinden. Men spreekt over een psychologische grens, zowel langs de aanbod- als vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Een tweede besluit dat kan genomen worden is dat vrouwelijke vijftigplussers wel degelijk verschillen van de mannelijke. De literatuur toont in de eerste plaats aan dat deze vrouwen meer werkloos, minder werkzaam en minder actief zijn dan de mannen. De oorzaak daarvan wordt vooral gelegd bij het vroegere kostwinnersmodel en de bijhorende latere toetreding tot de arbeidsmarkt. Het onderzoek onderschrijft dit maar geeft een aantal extra elementen weer die dit staven. De opvoeding blijkt een zeer bepalende factor te zijn die vrouwen van mannen boven vijftig onderscheidt. Deze maakt dat werkzoekende vrouwen minder assertief zouden zijn en weinig op de hoogte van hun eigen kwaliteiten. Hun verborgen competenties moeten aan het licht gebracht worden en dat vergt tijd en creativiteit. Dit vormt mogelijk een tweede probleem voor vrouwen boven vijftig die werk zoeken. Niet alle rekruteerders of consulenten die hen begeleiden naar werk, houden rekening met de andere aanpak die noodzakelijk is.

Het onderzoek geeft tevens aan dat vrouwen boven vijftig die werkzoekende zijn vaak minder kansen krijgen dan jongere werkzoekenden, zowel mannen als vrouwen. Dit heeft vooral te maken met vooroordelen die werkgevers er op na houden. Deze werkgevers blijken vooral te steunen op hun ervaringen met de vrouwen boven vijftig in het eigen bedrijf. Positieve ervaringen zorgen voor meer aanwervingkansen voor werkzoekende vrouwen boven vijftig en omgekeerd. Het onderzoek toont aan dat vrouwelijke vijftigplussers die reeds jaren in hetzelfde bedrijf actief zijn, mondiger zijn dan jongere werknemers. Dit kan werkgevers afschrikken. Ze vrezen door nog meer vrouwen boven

vijftig aan te werven, zichzelf problemen op de nek te halen. Dit klopt nochtans niet met de bevindingen van het onderzoek. Vermits deze werkzoekende vrouwen zoals reeds vermeld minder assertief zijn, zullen ze net als jongere werknemers niet zomaar eisen beginnen stellen wanneer ze aangeworven worden. Deze vooroordelen vormen dus een derde drempel voor werkzoekende vrouwelijke vijftigplussers. Ook de mentaliteitswijziging langs werkgeverszijde die noodzakelijk is om makkelijker vijftigplussers aan te werven, blijkt in de praktijk nog niet helemaal gerealiseerd. Hoewel de overheden heel wat maatregelen namen om deze te bevorderen, blijken deze onvoldoende gekend te zijn door de werkgevers. Sensibilisering van werkgevers, het minder complex en meer transparant maken van deze maatregelen, schijnen dan ook de taken te zijn waarop de overheden zich nu moeten gaan concentreren.

Een vierde mogelijke drempel voor zowel werkende als werkzoekende vrouwen boven vijftig zijn de tekorten in de zorgsector. Deze drempel kan voor één keer echter ook een kans betekenen voor de doelgroep. Vrouwen boven vijftig worden vaak van de arbeidsmarkt weggetrokken om informele zorgtaken op zich te nemen. Omwille van de tekorten in de formele kinderopvang, vangen ze kleinkinderen op. Omwille van tekorten in de opvang van hulpbehoevende ouderen, moeten ze noodgedwongen de ouders of schoonouders verzorgen. Deze factoren zorgen ervoor dat vrouwen boven vijftig niet langer willen of kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt, een vierde drempel dus.

Anderzijds kunnen deze tekorten ook een kans betekenen voor werkzoekende vrouwen boven vijftig die niet met deze problematiek geconfronteerd worden. Uit het onderzoek blijkt dat deze groep liefst werkzaam zou zijn in de sociale sector. Indien ze de mogelijkheid krijgen zich op korte termijn bij te scholen of een Ervaringsbewijs kunnen ontvangen voor deze beroepen (ouderenzorg en kinderopvang), kunnen ze de tekorten deels opvangen. Dit betekent dus mogelijk een kans op meer werk voor werkzoekende vrouwen boven vijftig.

De arbeidsmarktproblematiek voor vrouwen boven vijftig wordt vooral gevormd door bovengenoemde drempels. Naast de specifieke eigenschappen en problemen van deze groep, komen uit het onderzoek dus ook interessante oplossingen en kansen aan het licht. De overheid speelt hierbij een belangrijke rol. De aanpassing van ons arbeidsreglement, de uitbouw van de Ervaringsbewijzen en de dienstencheques kunnen de problematiek al voor een deel verminderen.

In het volgende schema wordt een overzicht geboden van de voornaamste gelijkenissen en verschillen tussen de literatuurstudie en het empirisch onderzoek. Ook bijhorende aanbevelingen worden weergegeven.

Tabel VIII: Schematisch overzicht van de voornaamste besluiten en bijhorende aanbevelingen

	Literatuurstudie	Empirisch onderzoek	Aanbeveling
Een grens op 50 jaar	Dit blijkt de meest voorkomende grens om jongere van oudere werknemers en werkzoekenden te onderscheiden.	50 jaar is vooral een psychologische grens voor zowel werknemers als werkgevers. Deze opvattingen worden gevoed door de overheid.	Voor een proactiever beleid dient de overheid de grens lager dan 50 te leggen. 50 jaar mag niet systematisch gelijk gesteld worden aan 'oud' zijn.
Vrouwelijke versus mannelijke vijftigplussers	Versillen in werkzaamheid, activiteitsgraad en werkloosheid vinden hun oorsprong in onze geschiedenis (zoals het kostwinnersmodel).	Vooraf de opvoeding verklaart het gedrag van vrouwelijke en mannelijke vijftigplussers vandaag op de arbeidsmarkt.	Een aangepaste aanpak om vrouwelijke vijftigplussers te werven of te begeleiden is noodzakelijk. Verborgene competenties aan het licht brengen vergt tijd en creativiteit.
Werkzoekende vrouwelijke vijftigplussers versus jongere	Stereotype beelden tegenover vijftigplussers bestaan bij werkgevers en vormen een drempel	Vooraf de ervaringen in het eigen bedrijf zijn bepalend voor het al dan niet aanwerven van een vrouw boven	Erkennen en wegwerken van de eigen vooroordelen is een eerste stap naar het erkennen van de

werkzoekenden	voor de aanwerving van vrouwen boven 50.	50. Mondigheid en veeleisendheid jagen de werkgevers angst aan.	voordelen van vrouwen boven 50. Niet alle vrouwen boven 50 zijn mondig en veeleisend.
Werkgevers en de instroom van vrouwen boven 50	Allerlei maatregelen door de overheden genomen, trachten de kosten te beperken voor de aanwerving van vijftigplussers en een mentaliteitswijziging op gang te brengen.	De maatregelen zijn onvoldoende gekend bij werkgevers. De complexiteit ervan vormt een drempel voor de aanwerving van vrouwen boven 50. Een mentaliteitswijziging is mede hierdoor nog niet compleet.	Het transparanter en minder complex maken van de maatregelen is noodzakelijk wanneer de overheid werkgevers wil sensibiliseren.
De zorgsector als kans en bedreiging	Alle overheidsmaatregelen ten gunste van vijftigplussers zijn in werking getreden en worden opgevolgd. De zorgsector behoort tot de sociale economie en wordt niet aan de arbeidsmarkt gelinkt.	Kinderopvang en mantelzorg trekken vrouwen boven 50 weg van de arbeidsmarkt. Vrouwen boven 50 wensen liefst in de sociale sector te werken.	De gevolgen van kinderopvang en vooral van mantelzorg moeten aan de arbeidsmarkt gelinkt worden. Vrouwen boven 50 kunnen anderzijds de krapte opvullen wanneer passende maatregelen dit toelaten (bijvoorbeeld ervaringsbewijs voor kinderopvang).

Lijst van geraadpleegde werken

Appeltans, W., Van Wichelen, L. (2005), De Vlaamse aanpak en realisaties in het kader van de Europese Lissabon-strategie, Administratie Werkgelegenheid, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, *Over.Werk, Tijdschrift van het steunpunt WAV*, 4, pp. 61-64.

Beets, G. (2000), *Rimpels in Europa, Veroudering bevolking zet nog vijftig jaar door*, <http://www.nidi.knaw.nl>, 8 februari 2008, Online.

Belgische Overheid (2005), *Het Generatiepact*, www.belgium.be, 16 oktober 2007, Online.

Bogaert, H. (2002), *Mise en perspective de l'emploi deze travailleurs âgés*, Brussel, Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Uiteenzetting in het kader van een conferentie.

Borjas, J.G. (2005), *Labor Economics*, 3e druk, New York, MacGraw-Hill.

CAO van 19 december 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, artikel 15. In *B.S.*, 16 februari 2002, 871, 609, pp. 5940-5952.

CIMERe (s.a.), <http://www.cimire.fgov.be>, 30 juli 2008, Online.

Coomans, G. (1999), Europe's changing demography, Constrains and bottlenecks, *Demographic and social trends issue paper*, 8, pp. 52.

De Koster A. (2004), Het masterplan eindloopbaan van het VBO, *Over.Werk. Tijdschrift van het steunpunt WAV*, 14, 3, pp.35-41.

De Witte, H., Hooge, J., Vandoorne, J. & Glorieux, I. (2001), *Prettig werken in een gezonde samenleving, Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen*, APS Publicatie, pp. 81-82.

d'Haveloose E. (2000), *Mijlpalen in de Belgische politieke geschiedenis en vorming van de Belgische staatsstructuur*, Brussel, RoSa, Rol en Samenleving vzw, factsheet oktober.

Elchardus, M. & Cohen, J. (2003a), *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan, Deelrapport 2: De levensloop en de pensioentransitie in België*, Brussel, VUB, onderzoeksgroep TOR.

Elchardus, M. & Cohen, J. (2003b), *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan, Deelrapport 3: De levensloop en de pensioentransitie in België*, Brussel, VUB, onderzoeksgroep TOR.

Elchardus, M., Cohen, J. & Van Thielen L. (2003), *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan, Deelrapport 4 en 5 : De determinanten van een vroege uittrede/De gewenste pensioenleeftijd/Naar een eindeloopbaanbeleid*, Brussel, VUB, onderzoeksgroep TOR.

Federaal Planbureau (2006), *Lissabon-Strategie, Nationaal Hervormingsprogramma 2005-2008, België meer groei en meer werk, Vooruitgangsrapport 2006*, <http://www.be2010.eu>, 16 oktober 2007, Online.

FOD Economie (2008), *Belg wil stoppen met werken op 62 jaar- Resultaten unieke bevraging overgang van werk naar pensionering*, <http://statbel.fgov.be/press/>, 4 februari 2008, Online

FOD Economie (2008), *Enquête naar de arbeidskrachten - EAK*, <http://www.statbel.fgov.be/lfs/>, 6 maart 2008, Online.

Foden D., Jespen M. (2002), *Active strategies for older workers*, European Trade Union Institute, Brussel, ETUI.

Goyvaerts K. (2004), Vlucht SN 50-Plus naar Benidorm, Klaar voor vertrek, *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 14, 3, pp.9-17.

Herzberg, F. (2003), One more time: How do you motivate employees?, *Harvard Business Review*, 81, 1, pp. 86.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2004), *Verslag 2004*, Brussel, Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

Jonkers, M. (2006), *Stereotypering van oudere werknemers en determinanten van vervroegde uittrede: een toetsing van retoriek aan realiteit*, Leuven, Katholieke Universiteit, eindverhandeling.

Kippers E., Van den Broeck A. & Lamberts M. (2006), *KMO's: Kansen op maat van oudere werknemers?*, *Onderzoek in het kader van het EQUAL-project 'Keep Excellent Experienced People (KEEP)*, Leuven, Hoger instituut voor de arbeid.

Kluytmans, F. (red.)(2005), *Leerboek personeelsmanagement*, vijfde druk, Groningen/Houten, Wolters-Noordhoff.

- Mampuys, J. (2000), Eindeloopbaan ter discussie, Werkdruk en stress drijven vijftigplussers uit arbeidscircuit, *Ons Recht*, 9, pp. 10-11
- McCann, R. & Giles, H. (2002), Ageism in the Workplace: A Communication Perspective, in: Nelson, T.D. (red.)(2002) *Ageism, stereotyping and prejudice against older persons*, Massachusetts, The MIT Press.
- Milo (2007), *Werkdebat op 17/10, het verslag*, <http://www.milozine.be/>, 16 november 2007, Online.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2004), *Pact van Vilvoorde in concrete cijfers, De opvolging van de 21 doelstellingen*, Uitgave april 2004, Oostende, Goekint Graphics.
- Nationaal Hervormingsprogramma van België, *Het Lissabon Nationaal Hervormingsprogramma (NHP), De essentie van de Lissabon-strategie*, <http://www.be2010.eu/>, 4 februari 2008, Online.
- Nelson, T.D.(red.) (2002), *Ageism, stereotyping and prejudice against older persons*, Massachusetts, The MIT Press.
- NSZ (2008), *Kleine bedrijven kunnen tijdskrediet moeilijk opvangen*, www.nsz.be, 30 juli 2008, Online.
- Odenthal, K. (2004), *Arbeidsmigratie: redding in nood?*, Leuven, Katholieke Universiteit Leuven, eindverhandeling.
- OECD (s.a.), <http://www.oecd.org/belgium>, 24 januari 2008, Online.
- Pelfrene, E. (2005), Ontgroening en vergrijzing in Vlaanderen 1990-2050, Verkenningen op basis van de NIS-bevolkingsvooruitzichten, *Statvaria 36 van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*, oktober 2005.
- Pelfrene, E. (2004), 'In- en uitwijking in Vlaamse steden en gemeenten, Analyse van de interne en de externe migratie naar leeftijd en ruimtelijke structuren voor de periode 1995-2002, *Statvaria 33 van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*, augustus 2004.
- Pestieau, P., Gevers, L., Ginsburgh, V., Schokkaerts, E. & Cantillon, B. (2000), *De toekomst van onze pensioenen*, Leuven, Garant.
- Pirard, F. (2007), *Oudere werknemers tewerkstellen, Sociale praktijkstudies*, Mechelen, Kluwer.
- Rosen, B., & Jerdee, T. (1976a), The nature of job-related age stereotypes on managerial decisions, *Journal of Social Psychology*, 62, pp. 180-183.

Rosen, B. & Jerdee T. (1976b), The influence of age stereotypes on managerial decisions, *Journal of applied psychology*, 61, pp. 428-432.

Rosen, B. (1978), Management Perception of older employees, *Monthly Labor Review*, 101, 5, pp. 33-35.

Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2006), *Methoden en technieken van onderzoek*, 3^{de} druk, Amsterdam, Pearson Education Benelux.

Schokkaert, E., Verhue, M. & Pepermans, G. (2000), Vlamingen over het pensioensysteem, in: Pestieau, P. et al., *De toekomst van onze pensioenen*, Leuven, Garant, pp. 55-75.

Sels, L., Van Woensel, A. & Herremans, W. (2008), *Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaandebat*, *De boordtabel eindeloopbaan 2007*, Leuven, WSE Report.

Serv/Vesoc (2005), *Pact van Vilvoorde 2001-2010, Geactualiseerde versie na mid term review 2005*, <http://www.serv.be/>, 2 december 2007, online

Shultz, K., Morton, K. & Weckerle, J. (1998), The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment, *Journal of vocational behavior*, 53, pp.45-57.

Somavia, J. (2001), *De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)*, <http://www.ilo.org>, 15 februari 2008, Online.

Steunpunt WAV (2002), *Arbeidsmarktflits 25, De samengedrukte loopbaan in Vlaanderen*, www.steunpuntwav.be, 13 december 2007, online

Steunpunt WAV (2005), *Genderzakboekje, Zij en hij op de arbeidsmarkt 2005*, Leuven, Informatie van de Vlaamse Overheid.

Steunpunt WAV (2006), *Genderjaarboek 2006, Ouderen en eindeloopbaan*, Brussel, Informatie van de Vlaamse Overheid.

Steunpunt WAV (2006), *Arbeidsmarktflits, Vlaming werkt 37,5 uur per week*, www.steunpuntwav.be, 13 december 2007, online.

Steunpunt WAV (2007), *Genderjaarboek 2007, In cijfers*, Brussel, Informatie van de Vlaamse Overheid.

Stevens, E. & Tielens, M. (2006), *Halverwege Lissabon: ook de niet-beroepsactieven?*, Leuven, Steunpunt Werk en Sociale economie, WSE Report.

Stevens, E., De Winne, S. & Sels, L. (2007), *Europa regionaal, Arbeidsmarktprestaties in een comparatief perspectief*, Leuven, Steunpunt Werk en Sociale Economie, WSE Report.

The European Labour Force Survey EU LFS (2005), *Regional employment*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>, 15 februari 2008, Online.

Van Dale (2007), *Van Dale Taalweb*, Utrecht/Antwerpen, Van Dale Lexicografie bv.

Vandenbroucke, G. & Vander Hallen, P. (2002), Active strategies for older workers in Belgium, In: Jepsen, M. (red), Foden, D. & Hutsenbaut, M. , *Active strategies for older workers*, Brussels, Etui, pp. 141-170.

Van Wichelen, L. (2000) Ouderen terug aan het werk? *Nieuwsbrief 1-2: Open Forum: Einde Loopbaan*, Steunpunt WAV, Leuven, pp. 9-18.

VDAB (2008), *Arbeidsmarkt Vraag en Aanbod Statistieken*, arvastat.vdab.be, 30 juli 2008, Online.

VDAB (2002), *Loopbaan stopt niet op 65*, <http://vdab.be>, 30 juli 2008, Online.

Visser, P., Henkens, K. & Schippers, J. (2003a), Beeldvorming en stereotypering van oudere werknemers in organisaties, *Gedrag en Organisatie*, 16, pp. 2-22.

Vlaamse Overheid (2006), *Samen voor meer banen, Een Vlaams Meerbanenplan*, <http://www.socialeconomie.be>, 15 februari 2008, Online.

WET van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, art. 11bis. In: *B.S.*, 22 augustus 1978.

Interviews

Audoor, V. (2008), *Interview*, 14 juli.

Bombaerts, G. (2008), *Interview*, 16 juli.

Christou, C. (2008), *Interview*, 15 juli.

De Lathouwer, L. (2008), *Interview*, 16 juli.

Lambert, K. (2008), *Interview*, 21 april.

Pepermans, T. (2008), *Interview*, 8 april.

Soetemans, L. (2008), *Interview*, 9 juli.

Van De Voorde, H. (2008), *Interview*, 13 mei.

Bijlage 1

Overzicht en korte uitleg van de in het onderzoek vernoemde maatregelen

1. De 50+Clubs van VDAB

Deze dienst maakt deel uit van het Actief 50+ project van VDAB. Vijftigplussers die moeilijkheden hebben om een geschikte job te vinden, kunnen beroep doen op gespecialiseerde begeleiding. In de 50+clubs krijgt men infosessies maar ook begeleiding indien men dat wenst van 50+ consulenten. In deze club kan men ook ervaringen uitwisselen met andere vijftigplussers en zich zo oriënteren op de arbeidsmarkt (vdab.be/werkinzicht).

2. De Vlaamse tewerkstellingspremie

Deze premie mag in Vlaanderen gecombineerd worden met de sociale lasten vermindering. Wanneer men een vijftigplusser aanwerft kan men een tussenkomst in de loonkost genieten van €1200 tot €3000 per kwartaal gedurende 4 kwartalen (Pirard 2007).

3. De Individuele Beroepsopleiding (IBO)

Een individuele beroepsopleiding waarbij de werkgever zijn werk- en opleidingsvloeren ter beschikking stelt met het oog op een socio-professionele inschakeling van werkzoekenden. Deze IBO duur normaal 1 tot 6 maanden en biedt voordelen voor beide partijen. Deze maatregel kan samengaan met IBO-interim. Dit betekend enerzijds uitzendarbeid bij de gebruiker en anderzijds de IBO daar onmiddellijk op volgt bij diezelfde gebruiker (Pirard 2007).

4. Het Ervaringsbewijs

Dit bewijs kan iedereen onder bepaalde voorwaarden bekomen bij de Vlaamse overheid. Het verklaart dat men bewezen heeft het beroep in de praktijk te kunnen uitoefenen. De aanvrager moet een test afleggen om dit te aan te tonen (www.ervaringsbewijs.be).