

DE VROEGE UITTREDE UIT DE ARBEIDSMARKT EXPLORATIE VAN DE FACTOREN DIE BIJDRAGEN TOT EEN VROEGE ARBEIDSMARKTEXTIT

Hoofdstuk 12

Mark Elchardus & Joachim Cohen¹
Vakgroep Sociologie, Onderzoeksgroep TOR, VUB

Vlamingen leven steeds langer, maar gaan steeds vroeger op pensioen. Gemiddeld stoppen mannen effectief met werken tussen 56 en 57 jaar en vrouwen nog zo'n 10 jaar vroeger. Het hier gerapporteerde onderzoek brengt een aantal belangrijke oorzaken van die vroege arbeidsmarktexit aan het licht. Na leeftijd en geslacht blijken druk en verplichting vanwege de werkgever in grote mate verantwoordelijk te zijn voor de vroege uittrede. Van alle personen die tussen 45 en 65 jaar zijn gestopt met werken, is 43% verplicht gestopt. De tweede belangrijkste determinant van het vroege uitstappen is van financiële aard. Het beschikbare individuele inkomen, de subjectieve evaluatie met betrekking tot de financiële situatie na de pensionering, het aanvullend pensioen en de groepsverzekering en (in iets mindere mate) het huiseigendom spelen allemaal een belangrijke tot zeer belangrijke rol.

1 De levensloop hertekend?

In België is werken na 55 jaar een minderheidsaangelegenheid geworden en werken na 60 jaar een zeldzaamheid. Volgens de recentste berekeningen van de OESO ligt de gemiddelde pensioenleeftijd in België voor mannen op 58,3 jaar, voor vrouwen op 56,9 jaar.² Vergeleken met de omringende landen en de rest van de Europese Unie is de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers in België opvallend laag. De werkzaamheidsgraad van werknemers van 50 tot 64 jaar is na Turkije, Hongarije en Italië de laagste van alle OESO-landen (Keese & Sonnet, 2002; Kilbom, 1999). Het Vlaams Gewest doet het zeker niet beter dan het volledige rijk. Tabel 12.1 geeft aan dat tussen 45 en 49 jaar nog 62% van de vrouwen werkt, tussen 50 en 54 jaar 40% en tussen 55 en 59 jaar 18%. Bij de mannen tussen 50 en 54 jaar werkt nog 78%, tussen 55 en 59 jaar werkt nog de helft en tussen 60 en 64 jaar is nog slechts 15% aan het werk (Elchardus & Cohen, 2003a)³.

1 De auteurs wensen Leen Van Thielen te bedanken voor haar medewerking aan de analyses in dit hoofdstuk.

2 Dit is de pensioneringsleeftijd in strikte zin (de leeftijd waarop iemand met pensioen gaat) en wijkt af van de effectieve uittredeleeftijd (de leeftijd waarop iemand de arbeidsmarkt verlaat). Voor de methodologische achtergrond van dit hoofdstuk, verwijzen we naar www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Methodologie.

3 Dit tweede deelrapport van de studie naar het 'Gedrag en de verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan' kan geconsulteerd worden op de website www.vub.ac.be/TOR.

De daling van het aantal werkenden met de leeftijd is vooral het gevolg van de toename van het aantal gepensioneerden en bruggepensioneerden. Van de Vlaamse mannen tussen 50 en 54 jaar is 3% op pensioen of brugpensioen, tussen 55 en 59 jaar is dat 24% en tussen 60 en 64 jaar loopt dat aandeel al op tot 66% (tabel 12.1). Ongeveer 4% van de Vlaamse vrouwen tussen 50 en 54 jaar en 16% tussen 55 en 59 jaar is op pensioen of brugpensioen. Vrouwen verlaten de arbeidsmarkt dan ook vaker via andere stelsels, zoals de zorg voor het huishouden, de werkloosheid, ... (Elchardus & Cohen, 2003a).

Tabel 12.1

Aandeel werkenden en (brug)gepensioneerden tussen 45 en 64 jaar, naar geslacht en leeftijd (Vlaams Gewest, 2002)

(%)	Vrouwen	Mannen
Aandeel werkenden		
45-49 jaar	61,6	90,6
50-54 jaar	40,5	77,8
55-59 jaar	18,5	50,1
60-64 jaar	3,9	15,1
Aandeel (brug)gepensioneerden		
45-49 jaar	1,8	0,7
50-54 jaar	4,2	3,4
55-59 jaar	15,8	24,1
60-64 jaar	53,6	65,8

Bron: Onderzoeksgroep TOR, VUB

Vlamingen leven steeds langer, maar gaan steeds vroeger op pensioen. Proportioneel besteden Vlaamse mannen en vrouwen vandaag bijna een vierde van de levensloop voordat ze de arbeidsmarkt voor het eerst betreden, zijn mannen iets minder dan de helft en vrouwen iets minder dan een derde van de levensloop (effectief) actief op de arbeidsmarkt, en beslaat de postactieve fase van mannen ongeveer 30% en die van vrouwen 45% van de levensloop. De actieve fase wordt steeds korter, maar ook meer samengedrukt, daardoor drukker en meer stresserend. De postactieve fase wordt daarentegen steeds langer. Dat genereert, via een onevenwicht tussen actieven en niet-actieven, financieringsproblemen voor het pensioenstelsel. Bovendien zijn de mogelijke sociale en psychische gevolgen van die lange postactieve fase tot op heden nog weinig gekend.

Het is duidelijk dat een levensloopbeleid, dat de levensloop beter herschikt, zich opdringt. De vraag die we ons in deze bijdrage stellen, is of er zo een beleid kan worden gevoerd en waarop het zich zou moeten toelegen. We doen dat door te onderzoeken welke factoren effectief bijdragen tot een vroege arbeidsmarktexit.

Dubbele analyse

We toetsen de factoren, waarvan in internationaal onderzoek een invloed op de uittredingsbeslissing werd vastgesteld of waarvan in de vakliteratuur een invloed wordt verondersteld,⁴ in een simultaan model. Daarbij wordt uiteraard ook rekening gehouden met het geslacht, de leeftijd en het opleidingsniveau. We doen dat op twee manieren. Eerst gaan we na wat de belangrijkste determinanten zijn van de vroege uittrede door *de uittreders en de actieven te vergelijken*. We kunnen door die rigide vergelijking enkel de gegevens gebruiken die voor beide groepen strikt vergelijkbaar zijn. Daardoor kan bij deze vergelijking niet alle informatie die specifiek betrekking heeft op de nog werkende Vlamingen tussen 45 en 65 jaar enerzijds en de niet-werkende Vlamingen tussen 45 en 65 jaar anderzijds, worden aangewend. Een belangrijke aanvulling van die analyse wordt geleverd door de tweede benaderingswijze. Daar wordt nagegaan welke factoren de uittredingsleeftijd van *de personen die reeds definitief zijn gestopt met werken* hebben beïnvloed. We richten ons in die analyse enkel tot de personen die reeds zijn uitgetreden en niet – zoals in de eerste analyse – ook tot de nog actieven. Hierdoor kunnen we ook informatie gebruiken die enkel voor de niet-werkende 45- tot 65-jarige Vlamingen beschikbaar is.

2 *Actieven versus uittreders*

Tot de niet-actieven rekenen we de personen die niet werken en aangeven definitief gestopt te zijn en niet meer naar werk zoeken. De personen die momenteel werkloos zijn, maar nog van plan zijn te gaan werken of nog op zoek zijn naar werk – die nog arbeidsmarktgericht zijn – worden dus niet als uittreders maar als actieven beschouwd. De personen die nooit gewerkt hebben laten we buiten beschouwing. De totale onderzoeksbevolking bestaat daardoor uit 3 073 personen. Zij hebben allemaal ooit gewerkt en zijn nu ofwel nog aan de slag of werkzoekend (53,8%) ofwel definitief gestopt met werken (46,2%). Door na te gaan waarin de actieven en de uittreders tussen 45 en 65 jaar van elkaar verschillen, proberen we de factoren op het spoor te komen die

⁴ Voor de methodologische achtergrond van dit hoofdstuk, verwijzen we naar www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Methodologie.

een vroege uittrede bevorderen dan wel afremmen. Uit de analyse door middel van een logistische regressie blijken 14 factoren van belang te zijn.⁵ We overlopen deze nu.

Twee van deze factoren liggen zeer voor de hand: de *leeftijd* en het *geslacht*. Voor de Vlamingen tussen 45 en 65 jaar is, niet verwonderlijk, de leeftijd de belangrijkste determinant van uittrede. De parameterwaarde van 1,37 betekent dat de kans op uittrede tussen 45 en 65 jaar, per jaar dat men ouder wordt en na controle voor de effecten van andere variabelen, toeneemt met 37%. Het effect van de leeftijd is niet hetzelfde voor mannen en vrouwen. Bij mannen neemt de kans op uittrede tussen 45 en 65 jaar gemiddeld toe met 47% per levensjaar, bij vrouwen neemt diezelfde kans gemiddeld toe met 31%. Dit verschil is in grote mate een gevolg van het feit dat een aanzienlijk aandeel van de vrouwen al voor 45 jaar is gestopt. Een andere evidente vaststelling is dat vrouwen tussen 45 en 65 jaar beduidend meer kans hebben vroeg uit te treden dan mannen. Dat dient waarschijnlijk te worden toegeschreven aan het overleven van de traditionele genderopvattingen in die generatie. Omdat leeftijd en geslacht zo'n evidente factoren zijn, interesseren ons echter vooral de andere determinanten van de vroege uittrede.

We stelden ook nog een heel sterk verband vast tussen het *onderwijsniveau* en de timing van de uittrede: laaggeschoolden stoppen veel vroeger met werken. Dat verband kon echter volkomen worden verklaard door andere variabelen. Laaggeschoolden verdienen minder, voelen zich minder gezond, bekleden meer preciaire statuten en doen werk dat men sneller achter zich laat.

2.1 ■ ■ Financiële factoren

De belangrijkste van de andere determinanten zijn van financiële aard. Na de leeftijd en het geslacht bleek het *netto persoonlijke inkomen* de belangrijkste determinant van de uittrede. Zoals ook aangetoond in verschillende onderzoeken, blijkt dat men naarmate men meer verdient langer blijft werken (Gustman & Steinmeier, 1984). Het effect van het individuele inkomen verschilt wel tussen vrouwen en mannen. Per 1 000 euro dat het netto maandelijkse inkomen van een man stijgt, daalt de kans dat hij uitreedt met 39%. Bij de vrouwen is het effect van het maandelijkse inkomen op de uittrede zelfs nog iets sterker ($EXP(B)=0,47$). Een hoog inkomen blijkt dus een zeer sterke stimulans om te blijven werken. Dat geldt in nog grotere mate voor vrouwen dan voor mannen.

⁵ Voor bijkomende achtergrondinformatie en voor het totale model van alle weerhouden kenmerken voor de eerste analyse, verwijzen we naar de methodologische bijlage.

Er blijkt ook een sterk effect uit te gaan van een aanvullend pensioen of een *groepsverzekering* (tweede peiler). De 19% Vlamingen tussen 45 en 65 jaar die daarover beschikken, blijven langer werken. Wie een groepsverzekering heeft, is blijkbaar geneigd aan het werk te blijven om de verzekering te spijzen en uiteindelijk te vertrekken met een zo hoog mogelijke premie. Bij vrouwen speelt dit een nog sterkere rol dan bij mannen, waarschijnlijk omdat de vrouwen die genieten van een groepsverzekering bij de werkgever een selecte kranse van hoge kaders vormen.

In de financiële kosten- en batenanalyse rond de uittrede speelt ook de verwachting met betrekking tot de *evolutie van het inkomen* een rol (Henkens, 1998; Weiss, 1995). Vrouwen die geen financiële achteruitgang verwachten van de uittrede, hebben meer kans vervroegd uit te treden dan vrouwen die wel een financiële achteruitgang verwachten. Bij mannen speelt deze verwachting geen rol.

Een laatste element van de financiële context dat een rol speelt bij de beslissingen rond de uittrede is het *eigenaar zijn van een huis*, zonder dat men nog een lening moet afbetalen. Ook hier is het effect sterk verschillend naargelang het geslacht. Bij de mannen is er wat betreft de uittredingskansen geen significant verschil tussen diegenen die hun woning al hebben afbetaald en de anderen. Een dergelijk verschil manifesteert zich wel bij vrouwen. De vrouw die de lening op de woonst al heeft afbetaald heeft 1,8 keer meer kans om definitief te stoppen met werken dan huurders en mensen die nog moeten afbetalen. Blijkbaar wordt het inkomen van de vrouw in een aantal gezinnen vooral aangewend om de woning af te betalen en valt de reden tot bezoldigde arbeid van de vrouw weg zodra de lening is afgelost.

Zoals ook herhaaldelijk blijkt uit de buitenlandse literatuur, verschilt het effect van economische factoren in de beslissing om vervroegd op pensioen te gaan dus sterk tussen mannen en vrouwen (Moen, Erickson, Agarwal, Fields & Todd, 2000; Chan & Huff Stevens, 1999).

2.2 ■ ■ Gezondheid

Er blijkt, net als in menig internationaal onderzoek (Gustman & Steinmeier, 1984; Hayward, Grady, Hardy & Sommers, 1989; Lund & Borg, 1999; Blau, 1994), ook een invloed te zijn van de (zelfgerapporteerde) *gezondheidstoestand* op de beslissing om uit te treden (al is ze beduidend kleiner dan die van financiële factoren). Tussen personen die hun gezondheid inschatten als 'redelijk' en degenen die ze omschrijven als 'goed' of 'zeer goed' is er wat de uittrede betreft geen verschil. De kans dat die personen zijn uitgetreden is echter betekenisvol kleiner dan voor degenen die hun gezondheid omschrijven als 'slecht' tot 'zeer slecht'.

2.3 ■■ Statuut en arbeidskenmerken

Zoals verschillende internationale onderzoeken vinden we dat een aantal kenmerken van het werk eveneens een invloed laten gelden op de timing van de uittrede (Ekerdt, Hackney, Kosloski & De Viney, 2001; Szinovacz & De Viney, 2000; Henkens & Siegers, 1992; Hayward e.a., 1989). De belangrijkste invloed gaat uit van het *statuut*. Zelfstandigen blijven het meest aan het werk tussen 45 en 65 jaar, gevolgd door ambtenaren. De overige statuten, die minder zekerheid impliceren, leiden veel sneller tot vroege uittrede. Het statuut van ambtenaar houdt vooral vrouwen langer aan de slag (ongeveer even lang als het statuut van zelfstandige). Bij mannen is er weinig verschil tussen ambtenaren en werknemers in de privé met een contract van onbepaalde duur. De verschillen tussen de statuten hebben ons inziens vooral te maken met de verschillende pensioenrechten en uittredingsmogelijkheden die eraan gekoppeld zijn.

De kwaliteit van het werk lijkt in Vlaanderen een minder belangrijke rol te spelen dan doorgaans wordt aangenomen (Bourdouxhe & Quennec, 1999; Lund & Borg, 1999; Solem & Meykletun, 1996). Het werken op afwijkende tijden heeft in Vlaanderen geen invloed op de vervroegde uittrede. De mate van *taak- en tijdsbeheersing* in de job heeft een effect, maar het effect is zeer klein. Het is bovendien enkel significant bij mannen.

2.4 ■■ Loopbaankenmerken

Vaak wordt de mate van *continuïteit of onderbreking in de carrière* ook in verband gebracht met de vroege uittrede (Szinovacz, 2001; Henkens & Siegers, 1992; Hayward e.a. 1989). Onze bevindingen valideren die stelling. Zowel de *onderbreking in de carrière door werkloosheid*, als een *loopbaanonderbreking om een andere reden*, hebben een significante invloed op de uittrede. De kans dat iemand vervroegd uittreedt, is kleiner als hij of zij ooit werkloos is geweest en ook als hij of zij een andere vorm van loopbaanonderbreking heeft gekend. Het effect van een onderbreking door werkloosheid is eerder beperkt. Het effect van de andere vormen van loopbaanonderbreking is beduidend sterker. Het vastgestelde effect is iets sterker bij mannen dan bij vrouwen.

Net zoals loopbaanonderbreking vertraagt ook *deeltijds werken* de uittrede. Dit is meer het geval bij vrouwen dan bij mannen. Vrouwen die deeltijds werken aan het einde van de loopbaan hebben 3,3 keer meer kans om op de arbeidsmarkt te blijven dan vrouwen die voltijds werken. De kans dat halftijds werkende mannen hun activiteit verder zetten is 2,6 keer groter dan bij voltijds werkende mannen. De auteurs die postuleren dat een geleidelijke exit van de arbeidsmarkt de definitieve uittrede uitstelt, lijken het dus bij het rechte eind te hebben (Simoens & Denys, 1997).

Deeltijds werken op het einde van de loopbaan lijkt personen omstandigheden te bieden die het waard maken nog even door te gaan.

2.5 ■ ■ Huishoudsituatie

De huishoudsituatie heeft een invloed via één factor. Gehuwde personen hebben meer kans om vervroegd te pensioneren dan ongehuwde personen. Dat werd ook vastgesteld door Gustman en Steinmeier (1984). Zoals onze gegevens suggereren, heeft dat wellicht niet zozeer met het huwelijk te maken, maar wel met de aanwezigheid van een levensgezel. *Alleenstaanden* blijven langer werken, wellicht omdat het werk voor hen een belangrijke bron van sociale contacten vormt en omdat ze een grotere financiële onzekerheid tegemoetgaan.

Het aantal afhankelijken in het huishouden blijkt in Vlaanderen geen rol te spelen, in tegenstelling tot bevindingen uit buitenlands onderzoek (Henkens, 1998; Gustman & Steinmeier, 1984).

2.6 ■ ■ Pensioneringsgedrag van de omgeving

Zoals onder meer Ekerdt en Kosloski (1999) suggereren, wordt de uittreedingsbeslissing niet alleen beïnvloed door het huishouden, maar ook door de bredere sociale kring. Personen met een kring van kennissen en vrienden waarvan nog niemand of slechts een minderheid is uitgetreden, hebben meer kans dan de anderen om zelf ook nog aan de slag te zijn. Naarmate er meer personen uit de omgeving zijn uitgetreden, groeit de kans op uittrede. Dit kan erop wijzen dat de *omgeving* inderdaad een rol speelt. In een samenleving waarin veel personen vervroegd uitgetreden, wordt de kans groter dat personen in hun omgeving veel gepensioneerden zien en daardoor gestimuleerd worden om ook vroeg uit te treden. Toch dient dit verband zeer voorzichtig gehanteerd en geïnterpreteerd te worden. Het lijkt immers even plausibel dat, eens uitgetreden, de vrienden- en kennissenkring verandert, de voormalige collega's uit het gezichtveld verdwijnen en andere gepensioneerden hun plaats innemen. Het effect is bovendien niet uitgesproken sterk en bij vrouwen kan men zelfs niet gewagen van een significant effect.

3 *Definitieve uittredeleeftijd*

De tweede benaderingswijze gevolgd bij het onderzoek van de determinanten van de vroege uittrede, gaat voor de groep die reeds gestopt is met werken na welke factoren de effectieve uittredingsleeftijd hebben beïnvloed. We gaan hier dus niet na waarin de actieven verschillen van de postactieven, maar richten ons enkel tot de reeds 'postactieven'.

De analyse van de factoren die de waargenomen uittredingsleeftijd beïnvloeden bevestigt, ondanks de totaal verschillende benaderingswijze, in grote mate de bevindingen van de analyse waarin actieven en uittreeders werden vergeleken.⁶ Omdat de analyse van de waargenomen uittredingsleeftijd gebruik kan maken van informatie die specifiek betrekking heeft op de reeds uitgetreden respondenten kan ze desalniettemin ook een aantal belangrijke aanvullingen op of verfijningen van de eerdere resultaten geven. Een aantal factoren kon in de eerste benaderingswijze niet worden onderzocht maar blijkt toch belangrijk tot heel belangrijk bij het verklaren van de vroege uittrede.

3.1 *Het verplicht karakter van de uittrede*

De belangrijkste factor van de vroege effectieve pensionering blijkt het *verplicht karakter* van de uittrede: 45,3% van de Vlaamse mannen en 40,4% van de Vlaamse vrouwen die minstens tot 45 jaar hebben gewerkt en definitief zijn gestopt, zegt niet vrijwillig te zijn gestopt. Wie zijn job verplicht heeft moeten opgeven, stopte gemiddeld 2,6 jaren vroeger dan personen die de keuze hadden. Verplichting blijkt veruit de belangrijkste factor van de uittredingsleeftijd. Voor een groot aandeel personen die definitief gestopt zijn met werken of (brug)gepensioneerd zijn, lag de beslissing dat te doen niet bij hen. Het gaat om een initiatief van de werkgever.

3.2 *De geslachtsrol in het huishouden*

Een tweede heel belangrijke verfijning van de eerdere resultaten blijkt uit de relatie tussen de uittredingsleeftijd en de *geslachtsrol* in het huishouden. Personen die zeggen dat zij alleen de verantwoordelijkheid dragen voor het huishouden stoppen gemiddeld 1,7 jaar vroeger met werken dan personen die zeggen dat iemand anders alleen de verantwoordelijkheid draagt. Personen die zeggen dat zij met hun partner de verantwoordelijk voor het huishouden delen, stoppen on-

6 Voor bijkomende achtergrondinformatie en voor het totale model van alle weerhouden kenmerken voor de tweede analyse verwijzen we naar de methodologische bijlage.

geveer op dezelfde leeftijd als degenen die geen verantwoordelijkheden hebben. De respondenten die alleen de verantwoordelijkheid voor het huishouden dragen, zijn doorgaans vrouwen. Maar liefst 65,2% van de vrouwen geeft aan alleen verantwoordelijk te zijn voor het huishouden tegenover 13,9% van de mannen. De gevonden relatie geldt evenwel zowel voor vrouwen als voor mannen. Zij verklaart een deel van het effect van het geslacht op de leeftijd van uittrede.⁷

3.3 ■ ■ *Vrije tijd in het pensioen*

Een niet onbelangrijke invloed gaat uit van het belang dat men hecht aan de *vrije tijd* in het pensioen, meer bepaald aan actieve vormen van vrije tijd zoals sporten, reizen, culturele activiteiten, hobby's, enzovoort. Vrije tijd is in onze hedendaagse samenleving dan ook een fel gegeerd goed. Uit een andere analyse van de onderzoeksgegevens (Elchardus e.a., 2003a) blijkt overduidelijk dat de aspiraties van de overweldigende meerderheid van de werknemers tussen 45 en 65 jaar zich niet meer binnen de arbeid situeren en evenmin nog betrekking hebben op het verwerven van materiële welstand. Hun grote verzuchting is tijd, tijd en nog eens tijd. Hun dromen en ambities hebben als het ware de werkvloer al verlaten. Zij richten zich al op een toekomst waarin er meer tijd zal zijn voor al de dingen die zij willen doen en waarvoor ze als werkende geen tijd hebben. Het lijkt evident dat die verzuchting naar tijd geprojecteerd wordt op de postactieve fase. De pensionering, de definitieve exit van de arbeidsmarkt, verschijnt dan als het middel bij uitstek om al die verzuchtingen te realiseren. Wie veel belang hecht aan de vrije tijd die de postactieve fase verschaft om zich ten dienste te stellen van de maatschappij, te sporten, hobby's uit te oefenen, bij te studeren, te reizen of voor culturele activiteiten in het algemeen, stopt significant vroeger met werken ($\beta = -0,10$). Het is waarschijnlijk dat die verzuchting naar vrije tijd al aanwezig was voor het moment van stoppen en heeft bijgedragen tot een vroege pensionering of arbeidsmarktexit.

4 *Besluit*

De tendens tot vroeg uitstappen is sterk in Vlaanderen en heel veel Vlamingen hebben een bijzonder vroege uitstap voor ogen. De Vlaamse mannen en vrouwen tussen 45 en 65 jaar die nog

7 Indien we niet controleren voor geslacht is de Bètawaarde voor huishoudelijke taken 0,210. Na het invoeren van de variabele geslacht blijft de verklaringskracht van huishoudelijke taken grotendeels behouden (Bèta = 0,132). Andersom is de Bètawaarde voor geslacht 0,241 zonder controle voor huishoudelijke taken en 0,174 na controle voor huishoudelijk werk. Geslacht en huishoudelijk werk zijn dus allebei afzonderlijk belangrijk in het verklaren van de leeftijd van stoppen.

aan het werk zijn, willen gemiddeld stoppen op respectievelijk 59 en 58,2 jaar. Gemiddeld stoppen mannen effectief met werken tussen 56 en 57 jaar en vrouwen nog zo'n 10 jaar vroeger. Wil men personen wat langer aan het werk houden, dan dient men zich bij de mannen vooral te richten tot de 50- tot 59-jarigen, bij de vrouwen vooral tot de 45- tot 54-jarigen.

Het hier gerapporteerde onderzoek brengt een aantal belangrijke oorzaken van die vroege arbeidsmarktexit aan het licht.

Druk en verplichting vanwege de werkgever zijn in grote mate verantwoordelijk voor de vroege uittrede. Ongeveer 40% van de personen tussen 45 en 65 jaar oud, die in een stelsel van brugpensioenen zitten, geeft aan de arbeidsmarkt verplicht te hebben verlaten. De werkgever heeft wellicht van het stelsel gebruikgemaakt om hen te laten afvloeien. Van alle personen die tussen 45 en 65 jaar zijn gestopt met werken is zelfs nog een hoger aandeel, namelijk 43%, verplicht gestopt. Daarin zitten ook personen die tegen hun zin werkloos zijn geworden (zonder het vangnet van een brugpensioenstelsel), tegen hun zin het huishouden op zich hebben moeten nemen, enzovoort. De personen die tegen hun zin de arbeidsmarkt definitief verlaten, blijken bovendien ongeveer 31 maanden eerder te stoppen dan de respondenten die niet van een verplichting gewagen. Als men het tij wil keren, dient in eerste instantie de tewerkstelling van oudere werknemers aantrekkelijker en het laten afvloeien van oudere werknemers moeilijker en duurder te worden gemaakt.

De tweede belangrijkste determinant van het vroege uitstappen is van financiële aard. Het beschikbare individuele inkomen, de subjectieve evaluatie met betrekking tot de financiële situatie na de pensionering, het aanvullend pensioen en de groepsverzekering en (in iets mindere mate) het huiseigendom spelen allemaal een belangrijke tot zeer belangrijke rol. Dat betekent dat een eindeloopbaanbeleid onvermijdelijk in de geldbeugel moet worden gevoerd: werken lonender maken, vroeger stoppen minder lonend maken. Nu verkeert om en bij de 40% van de personen tussen 45 en 65 jaar in een situatie waarin zij verwachten dat het definitief verlaten van de arbeidsmarkt geen noemenswaardige achteruitgang van hun financiële situatie impliceert. Het gaat daarenboven om een verwachting die meer dan bevestigd wordt door de ervaring van degenen die al zijn uitgetreden. Van de vervroegde uittreeders merkt ongeveer 50% van de vrouwen en 40% van de mannen geen financiële achteruitgang nadat ze definitief zijn gestopt met werken. Duidelijk is in elk geval dat voor bijna de helft van de bevolking de vervroegde uittrede financieel minstens een nuloperatie is. De vroege uittrede wordt voor hen dus financieel geenszins ontmoedigd.

Er tekenen zich naast financiële maatregelen echter ook duidelijk andere mogelijkheden af. Deeltijdwerk vergroot de kans dat men langer blijft werken. Bij vrouwen speelt dit een vrij belangrijke rol. Bij mannen een iets kleinere, maar duidelijk nog een statistisch significante. Deeltijds werk wordt trouwens nog altijd niet beschouwd 'als iets voor mannen'. Toch blijkt duidelijk dat de promotie van deeltijdwerk voor werkneemsters boven de 50 jaar en werknemers boven de 55 jaar de vroege uitstap zou kunnen indijken.

We zien eveneens dat loopbaanonderbreking, ongeacht de reden, de kans op een vroege uitstap beperkt. Dat betekent dat de logica van het tijdskrediet bruikbaar is in het streven naar een herschikking van de levensloop. Vandaag is men tijdens de levensloop ruwweg de helft actief en de andere helft inactief. Men zou in de allocatie van het inactieve deel over de levensloop aan het individu een mate van vrijheid kunnen geven. De bestaande stelsels van tijdskrediet zouden expliciet de vorm kunnen aannemen van een ruil tussen een jaar pensioenrechten en een jaar loopbaanonderbreking. Ook via de stelsels van tijdskrediet maakt men het pensioen minder exclusief synoniem van vrije tijd en de loopbaan minder exclusief synoniem van drukke tijd. Een einde-loopbaanbeleid kan personen meer kans geven hun verzuchtingen te realiseren tijdens de loopbaan en hen in staat te stellen werktijd, gezinstijd en vrije tijd beter te combineren. Zowel het tijdskrediet als de geleidelijke uitstap verschijnen als maatregelen die aansluiten bij bestaande tendensen en gedragspatronen en hebben daarom een kans doeltreffend te zijn.

Bibliografie

Deze bibliografie geeft een overzicht van alle bibliografische verwijzingen die in het hoofdstuk zelf én in de methodologische bijlage gebruikt werden.

- Blau, D.M. (1994). Labor Force Dynamics of Older Men. *Econometrica*, 62, pp. 117-156.
- Blöndal, S. & Scarpetta, S. (1998). *The Retirement Decision in OECD Countries*. Paris: OECD Economics Department.
- Bourdouxhe, M. & Quennec, Y. (1999). Aging and Shiftwork: The Effects of 20 Years Rotating 12-Hour Shifts Among Petroleum Refinery Operators. *Experimental Aging Research*, 25, pp. 323-329.
- Chan, S. & Huff Stevens, A. (1999). Employment and Retirement Following a Late-Career Job Loss. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 89, pp. 211-216.
- Cohen, J., Elchardus, M. & Mestdag, I. (2003). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 1. technisch verslag*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie.

- Dorfman, L.T. (2000). Still Working After Age 70: Older Professors. *Academe. Educational Gerontology*, 26, pp. 695-713.
- Dwyer, D.S. (2001). *Planning for Retirement: The Accuracy of Expected Retirement Dates and the Role of Health Shocks*. Boston: Center for Retirement Research at Boston College.
- Elchardus, M. & Cohen, J. (2003a). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 2. De levensloop en de pensioent transitie in België*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie.
- Elchardus, M. & Cohen, J. (2003b). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 3. De determinanten van de vroege uittrede*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie.
- Elchardus, M., Cohen, J. & Van Thielen, L. (2003c). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 4. De gewenste pensioenleeftijd*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie.
- Elchardus, M., Cohen, J. & Van Thielen, L. (2003d). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 5. Naar een eindloopbaanbeleid*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie.
- Ekerdt, D.J., Hackney, J., Kosloski, K. & De Viney, S. (2001). Eddies in the Stream. The Prevalence of Uncertain Plans for Retirement. *Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, pp. 162-170.
- Ekerdt, D.J. & Kosloski, K. (1999). The Normative Anticipation of Retirement by Older Workers. *Research on Aging*, 22(1), pp. 3-22.
- Gustman, A.L. & Steinmeier, T.L. (1984). Partial Retirement and the Analysis of Retirement Behavior. *Industrial and Labor Relations Review*, pp. 403-415.
- Hardy, M.A. & Hazelrigg, L. (1999). A Multilevel Model of Early Retirement Decisions Among Autoworkers in Plants With Different Futures. *Research on Aging*, 21, pp. 275-303.
- Hayward, M.D., Grady, W.R., Hardy, M.A. & Sommers, D. (1989). Occupational Influences on Retirement, Disability and Death. *Demography*, 2, pp. 393-407.
- Henkens, C.I.J.M. & Siegers, J.J. (1992). Met de VUT. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 47, pp.681-687.
- Henkens, K. (1998). *Older workers in Transition: Studies on the Early Retirement Decision in the Netherlands*. The Hague: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.
- Henkens, K. & Tazelaar, F. (1994). Early Retirement of Civil Servants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, pp. 1927-1943.
- Keese, H. & Sonnet, A. (2002). *Vieillir au travail: comment promouvoir l'emploi des plus de 50 ans en Belgique?* OESO.
- Kilbom, A. (1999). Evidence-Based Programs for the Prevention of Early Exit From Work. *Experimental Aging Research*, 25, pp. 291-299.
- LBC-NVK (1998). *Demotie: eindpunt of tweede start?* Kader.
- Lund, T. & Borg, V. (1999). Work Environment and Self-Rated Health as Predictors of Remaining in Work 5 Years Later Among Danish Employees 35-39 Years of Age. *Experimental Aging Research*, 25, pp. 429-434.
- Moen, P., Erickson, W.A., Agarwal, M., Fields, V. & Todd, L. (2000). *The Cornell Retirement and Well-Being Study: Final Report*. Ithaca, New York: Bronfenbrenner Life Course Center, Cornell University.

- Nielsen, J. (1999). Employability and Workability Among Danish Employees. *Experimental Aging Research*, 25 (4), pp. 393-397.
- Platman, K. & Tinker, A. (1998). Getting on in the BBC: a Case Study of Older Workers. *Ageing and Society*, 18, pp. 515-535.
- Robertson, A. (2000). I Saw the Handwriting on the Wall: Shades of Meaning in Reasons for Early Retirement. *Journal of Aging Studies*, 14, pp. 63-79.
- Simoens, P. & Denys, J. (1997). *Wie werkt nog na vijftig?* Leuven: Davidsfonds.
- Solem, E.P. & Meykletun, R. (1996). Work Environment and Early Exit From Work. In Kilbom, A., Westerhlom, P., Hallsten, L. & Furaker, B. (eds.) *Work after 45?* International scientific conference, Stockholm.
- Szinovacz, M.E. & De Viney, S. (2000). Marital Characteristics and Retirement Decisions. *Research on Aging*, 22, pp. 470-498.
- Szinovacz, M.E., De Viney, S. & Davey, A. (2001). Influences of Family Obligations and Relationships on Retirement: Variations by Gender, Race and Marital Status. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 56, pp. 20-27.
- van Dalen, H.P. & Henkens, K. (2000). Hoe prikkelbaar is de oudere werknemer? *ESB* 24/03/2000, pp. 243-245.
- Weiss, R.S. (1995). Processes of Retirement. In Gamst, F.C. (ed.) *Meanings of Work. Considerations for the Twenty-First Century*. New York: State University of New York Press.

Cijferbijlage: www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Cijferbijlage.

Methodologie: www.steunpuntwav.be, rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Methodologie.

