

De uittrede uit de arbeidsmarkt in België

Onderzoek naar de determinanten van het einde van de loopbaan

Elchardus M. & Cohen J. (2003), *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 2. De levensloop en de pensioentransitie in België*, Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel, 65 p.

Elchardus M. & Cohen J. (2003), *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 3. De determinanten van de vroege uittrede*, Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel, 53 p.

In menig opzicht vormt de relatief korte periode van de levensloop die aan arbeid wordt besteed, een sociologisch probleem. Naast problemen met de betaalbaarheid van de sociale zekerheid leidt de korte loopbaan ook tot een drukker 'spitsuur van het leven' en een zeer lange post-actieve fase waarvan de sociale en psychische gevolgen en de gezondheidsimplicaties nog grotendeels ongekend zijn. Een beleid rond het loopbaaneinde dringt zich daarom op. Om een weg te vinden voor dit beleid is het belangrijk de determinanten van de vroege uittrede te identificeren. Aan de hand van gegevens verzameld bij een representatieve steekproef van 5 457 Belgen geboren tussen 1937 en 1957 werd hiertoe een poging ondernomen. Zij werden allen bevraagd via een postenquête en waren in het onderzoeksjaar 2002 tussen 45 en 65 jaar oud.

De eindloopbaanproblematiek in kaart

De tendens tot vroeg uitstappen is zeer sterk in België. Gegevens berekend door medewerkers van de OESO tonen aan dat de gemiddelde pensioenleeftijd in 2000 58,3 jaar bedraagt voor mannen en 56,9 jaar voor vrouwen (Keese en Sonnet, 2002). Deze gegevens hebben daarenboven enkel betrekking

op die mensen die ooit gewerkt hebben en pas op 45 jaar of later zijn gestopt met werken. Het gaat om pensionering in strikte zin. Onze gegevens geven een meer gedetailleerd beeld. Ze stellen ons in staat te kijken naar de leeftijd waarop men effectief definitief stopt met werken. Deze is in menig opzicht sociologisch relevanter dan de pensioenleeftijd. Men kan immers ook stoppen of uittreden via werkloosheid, werkonbekwaamheid, huisvrouw- of huismanschap en vanuit zo'n statuut eventueel pensioneren. De leeftijd waarop mannen, van de geboortecohortes 1937 tot 1957, definitief stoppen met werken (en dus effectief uittreden) wordt geschat op 57. Voor vrouwen is dat 47. De leeftijd waarop men definitief stopt, is dus ver verwijderd van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar. Werken na 55 is in België een minderheidsaangelegenheid geworden en werken na 60 een grote zeldzaamheid.

In de vermelde rapporten trachten we de determinanten van de vroege uittrede in kaart te brengen.

De determinanten van de vroege uittrede in België

Om te achterhalen welke omstandigheden personen uit de arbeidsmarkt drijven en wat hen gebeurlijk aan het werk houdt, vergeleken we de personen die nog actief zijn met degenen die al definitief gestopt zijn met werken. Tot de laatste groep behoren degenen die niet werken en aangeven definitief gestopt te zijn en niet meer naar werk te zoeken. Werkzoekende werklozen worden als actieven beschouwd. De mensen die nooit gewerkt hebben laten we eveneens buiten beschouwing. De totale onderzoeksbevolking bestaat daardoor uit 5 267 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%).

Aan de hand van de internationale vakliteratuur en eerder verricht empirisch onderzoek¹ gingen we na welke factoren effectief een invloed hebben op de uittrede. We hielden daarbij ook rekening met het geslacht, de leeftijd en het opleidingsniveau. Middels een logistische regressie onderscheidde we 16 factoren.

Twee van deze factoren liggen zeer voor de hand: de leeftijd en het geslacht. Vrouwen hebben beduidend meer kans tussen 45 en 65 uit te treden dan mannen en de kans op uittrede neemt sterk toe met de leeftijd.

Omdat deze factoren zo evident zijn, interesseren ons vooral de andere determinanten van de vroege uittrede. De belangrijkste van die determinanten is de *verplichting* om op pensioen te gaan. Ongeveer 40% van de gepensioneerden en bruggepensioneerden is verplicht vervroegd moeten stoppen. Wie verplicht is moeten stoppen, blijkt daarenboven gemiddeld ook veel vroeger gestopt.

Na het verplichte karakter zijn financiële overwegingen de belangrijkste determinanten van de vroege uittrede. Na de leeftijd en het geslacht bleek het *netto persoonlijke inkomen* de belangrijkste determinant van de uittrede. Een hoog inkomen blijkt een zeer sterke stimulans om te blijven werken. Dat geldt in iets grotere mate voor vrouwen dan voor mannen. Er blijkt ook een sterk effect uit te gaan van een aanvullend pensioen of een *groepsverzekering* (tweede pijler). Zo'n 18% van de respondenten die daarover beschikt, blijft 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. In de financiële kosten- en batenanalyse rond de uittrede speelt ook de verwachting met betrekking tot de *evolutie van het inkomen* een rol. Opvallend veel personen (bij de 40%) verwachten geen financiële achteruitgang naar aanleiding van de pensionering. Vrouwen zijn vaker in dat geval dan mannen. Vrouwen die een gelijkblijvende situatie verwachten, hebben meer kans om vervroegd uit te treden dan vrouwen die een financiële achteruitgang verwachten. Bij mannen vinden we deze relatie niet terug. Een laatste element van de financiële context dat een vrij belangrijke 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 uittredingskans 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 meer kans om definitief te stoppen met werken dan huurders en mensen die nog moeten afbetalen. Waarschijnlijk 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 weg, zodra de lening is afgelost.

De (zelfgerapporteerde) *gezondheidstoestand* blijkt ook een invloed te hebben op de beslissing om uit te treden (al is ze beduidend kleiner dan die van financiële factoren). Tussen mensen 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 mensen zijn uitgetreden, is echter betekenisvol kleiner dan voor degenen die hun gezondheid omschrijven als 'slecht' tot 'zeer slecht'.

Een aantal kenmerken van het werk laat eveneens een invloed gelden op de timing van de uittrede. De belangrijkste invloed gaat uit van het *statuut*. Zelfstandigen tussen 45 en 65 jaar blijven het meest aan het werk, gevolgd door ambtenaren. Het statuut van ambtenaar houdt vooral vrouwen aan de slag. Bij mannen is er geen groot verschil tussen ambtenaren en werknemers met een contract van

onbepaalde duur. Voor de overige statuten geldt dat hoe minder zekerheid een statuut impliceert, hoe groter de kans dat men (vervroegd) uittreedt. De vastgestelde verschillen tussen de statuten vloeien in grote mate voort uit de verschillende pensioenrechten die aan de verschillende statuten zijn gekoppeld.

De kwaliteit van het werk speelt blijkbaar een minder belangrijke rol dan doorgaans wordt aangenomen. De mate van taak- en tijdsbeheersing in de job heeft geen effect op de uitrede. *Werken op afwijkende tijden* vervroegt de uitrede, maar het effect is zeer klein.

Vaak wordt de mate van *continuïteit of onderbreking in de carrière* ook in verband gebracht met de vroege uitrede. Onze bevindingen valideren die stelling. Zowel de *onderbreking in de carrière door werkloosheid*, als een *onderbreking voor een andere reden*, hebben een significante invloed op de uitrede. De kans dat iemand vervroegd uittreedt, is kleiner als hij of zij ooit werkloos is geweest. Dat geldt eveneens voor de andere vormen van loopbaanonderbrekingen. Wat deze laatste betreft, is het vastgestelde effect iets sterker bij mannen dan bij vrouwen. Net zoals loopbaanonderbreking vertraagt ook *deeltijds werken* de uitrede. Het doet dat meer voor vrouwen dan voor mannen.

De huishoudensituatie heeft een invloed via twee factoren. *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 afhankelijkken* in het huishouden blijkt enkel een rol te spelen bij vrouwen en dan nog in een zin die tegengesteld is aan wat doorgaans wordt vermoed. Hoe meer afhankelijkken het huishouden nog telt, hoe groter de kans dat een vrouw is gestopt. Dit heeft denkkelijk vooral te maken met de verzorgende rol van de vrouw.

De uittredingsbeslissing wordt niet alleen beïnvloed door het huishouden, maar ook door de bredere sociale kring. Mensen 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. Dit kan erop wijzen dat de *omgeving* inderdaad een rol speelt. In een samenleving waarin veel personen vervroegd uitreden, wordt de kans groter dat mensen in hun omgeving veel gepensio-

nerden 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 die uit het gezichtveld verdwijnen en andere gepensioneerden die hun plaats innemen.

Naar een beleid rond het eindeloopbaan...

Druk en *verplichting* vanwege de werkgever is voor een groot stuk verantwoordelijk voor de vroege uitrede. Als men het tijl wil keren dient de tewerkstelling van oudere werknemers aantrekkelijker te worden gemaakt, het laten afvloeien van oudere werknemers moeilijker en duurder.

De tweede belangrijkste determinant van het vroege uitstappen (buiten de leeftijd en het geslacht) is van *financiële aard*. Het beschikbare individuele inkomen, de verwachtingen met betrekking tot de financiële situatie na de pensionering, het aanvullend pensioen en de groepsverzekering en het huiseigendom, spelen allemaal een belangrijke tot zeer belangrijke rol. Dat betekent dat een eindeloopbaanbeleid onvermijdelijk in de geldbeugel moet worden gevoerd: werken lonender maken, vroeger stoppen minder lonender maken. Nu verkeert ongeveer 40% van de personen tussen 45 en 65 jaar in een situatie waarin zij verwacht dat het definitief verlaten van de arbeidsmarkt geen noemenswaardige achteruitgang van de financiële situatie impliceert. Het gaat daarenboven om een verwachting die meer dan bevestigd wordt door de ervaring van degenen die zijn uitgetreden. Van de vervroegde uitreders 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 de helft of meer van de bevolking de vervroegde uitrede financieel minstens een nuloperatie lijkt. De vroege uitrede 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 kleinere, maar toch nog statistisch significant. Deeltijdwerk 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. Dit effect speelt iets sterker bij mannen dan bij vrouwen. Dat betekent dat mensen spontaan de logica van het tijdskrediet volgen. Die logica vertrekt vanuit de levensloop. Vandaag is daarvan, ruwweg, de helft actief 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 aanne-

men van een ruil tussen een jaar pensioenrechten en een jaar loopbaanonderbreking.

*Mark Elchardus
Joachim Cohen
Onderzoeksgroep TOR, VUB*

Noot

1. We kunnen in dit deel evenwel niet met alle mogelijke verklaringen rekening houden. We willen de actieven en de uittreders immers rigoureus vergelijken en gebruiken daartoe enkel informatie die over beide beschikbaar is.