

Individuele kenmerken die vervroegd uittrede bepalen

Belgische pensioenen in Europees perspectief

Ook en vooral in tijden van crisis blijft de eindeloopbaanproblematiek een prioriteit voor de Europese arbeidsmarkt. Een daling van de gemiddelde uittredeleeftijd tussen de jaren '70 en '90 in bijna alle Europese landen heeft geleid tot een dalende werkzaamheidsgraad van oudere werknemers (vijftigplussers). In het streven naar een sterker economisch draagvlak moeten we de werkzaamheidsgraad in deze leeftijdsklasse verhogen. In combinatie met een veroudering van de beroepsactieve bevolking en een stijgende levensverwachting creëert dit onzekerheid over de houdbaarheid van publieke pensioenstelsels. De vervroegde uittredebeslissing van oudere werknemers wordt bepaald door een hele reeks factoren op individueel, huishoudelijk, organisationeel en institutioneel niveau. In dit artikel ligt de focus op persoonlijke karakteristieken die kunnen leiden tot de beslissing om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten. Met behulp van internationaal vergelijkbare gegevens plaatsen we België in een Europees perspectief. De data zijn afkomstig uit de ECHP, het Europees Huishoud Panel dat longitudinale data omvat van vijftien Europese landen uit de periode 1994 tot 2001.

De eindeloopbaanproblematiek waarmee men in vele Europese landen al een lange tijd kampt, zal de komende jaren nog niet uit de spotlights verdwijnen. De vroege uittredebeslissing van ouderen uit de arbeidsmarkt is een belangrijke oorzaak van de lage werkzaamheidsgraad in de groep van 55-tot 64-jarigen. In de periode van 1960 tot 1995 daalde de gemiddelde uittredeleeftijd in Europa. Daarna trad er een stagnatie op en, zoals verder

wordt beschreven, treedt er sinds 2001 een lichte stijging van de gemiddelde uittredeleeftijd op voor EU-27. België is een van de landen waar deze verschuiving heeft plaatsgevonden. Er zijn verscheidene variabelen op individueel, huishoudelijk, organisationeel en institutioneel niveau die de uittredebeslissing bepalen.

In deze bijdrage kijken we naar individuele kenmerken die een vroege uittredebeslissing bepalen. Daarmee spelen we in op de nood aan bijkomend onderzoek over de lengte van de loopbaan (Sels, Forrier & Verbruggen, 2006). De longitudinale analyses worden bovendien ook gecontroleerd voor landeffecten in de Europese Unie. We geven een eerste overzicht van de analyses en bieden een aanzet voor verklaringen van individuele uittredebeslissingen. Er worden eveneens pistes voor verder onderzoek geschetst.

Het verhaal van Lissabon

2010 moest het jaar van de waarheid worden volgens de Lissabondoelstellingen van 2000. Tegen 2010 werd er een totale arbeidsparticipatie van 70% en een arbeidsparticipatie van 60% onder vrouwen nagestreefd. Een jaar later werd de Stockholmdoelstelling toegevoegd waarin staat dat 50% van de

ouderen (55-64 jarigen) op arbeidsleeftijd in elk Europees land tegen 2010 moet participeren op de arbeidsmarkt (Eurostat, 2009b; Herremans, Sourbron & Boey, 2009).

Het fameuze jaar van de waarheid is ondertussen van start gegaan en slechts weinig Europese landen hebben de drie vooropgestelde doelen bereikt. Dit is echter geen verrassing, maar eerder een verwacht resultaat. Landen kenmerken zich hierbij door grote regionale verschillen. 26 van de 96 Europese regio's (NUTS-1) hebben de drie doelstellingen bereikt, dus ongeveer een op de vier regio's slaagt. Landen (en/of regio's) die het over het algemeen goed doen zijn: Nederland, de Scandinavische landen, het Verenigd Koninkrijk, Cyprus en Duitsland. Op dit lijstje staat noch België, noch een van onze regio's hoog genoteerd. Toch zijn we lang niet het enige land dat zwak scoort (Eurostat, 2009b; Sels & De Winne, 2009).

De behaalde percentages op de drie Lissabon-doelstellingen en de evolutie die we doorgemaakt hebben de voorbije acht jaar, maken duidelijk dat Vlaanderen het niet zo slecht doet wat betreft de algemene en vrouwelijke werkzaamheidsgraad. In 2008 behaalden we respectievelijk 66,5% en 60,8% (Steunpunt WSE). Voor de vrouwelijke werkzaamheid behalen we dus de vooropgestelde Lissabon-norm van 60%. Dramatisch echter is de zeer lage ouderenwerkzaamheid in Vlaanderen, die in 2008 34,3% bedroeg. Over het algemeen doet Wallonië het beter dan Brussel, maar met betrekking tot de ouderenwerkzaamheid scoort Brussel het beste met 39,7% ten opzichte van 33,6% in Wallonië. Als we de evolutie bekijken van 2000 tot 2008, merken we dat er in elke Belgische regio op alle doelstellingen vooruitgang is geboekt. Opnieuw is deze vooruitgang het grootst voor Vlaanderen, gevolgd door Wallonië en vervolgens Brussel (Steunpunt WSE). De regionale verschillen in de werkzaamheidsgraad van ouderen hangen gedeeltelijk samen met de werkloosheidsgraad in België. De meer gematigde werkloosheidsgraad in Vlaanderen wordt verklaard door het intensieve gebruik van het stelsel van economische of tijdelijke werkloosheid waardoor directe ontslagen vaak vermeden worden (Herremans et al., 2009).

Met de focus op eindeloopbaanproblematiek gaat onze interesse vooral uit naar de derde toegevoegde

doelstelling: de 50%-norm voor de werkzaamheid van ouderen (55-64 jarigen). Voor België ligt het probleem namelijk vooral bij deze doelstelling. Zowel Vlaanderen, Wallonië als Brussel scoren hierop ondermaats en de geboekte vooruitgang van 2000-2008 volstaat niet (+8,9 ppt in Vlaanderen, +8,3 ppt in Wallonië en +5,6 ppt in Brussel) (Steunpunt WSE). Deze toename van het aandeel werkende 55-plussers voor België sinds 2000 heeft zich opvallend sterker gemanifesteerd bij vrouwen (+9,9 ppt) dan bij mannen (+6,6 ppt). Dit is enerzijds het gevolg van de lagere wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen en anderzijds het gevolg van het cohort-effect. Dit houdt in dat de oudere generatie van vrouwen steeds minder actief is geweest op de arbeidsmarkt dan de huidige generatie jonge vrouwen. Toch stellen we vast dat de lage werkzaamheidsgraad van ouderen in België al lange tijd een probleem vormt. Hoewel er een duidelijke verbetering optreedt, blijft de situatie problematisch (Sels & De Winne, 2009).

Bedreigende contingenties

Het succesvol verhogen van de werkzaamheidsgraad onder ouderen loopt niet van een leien dakje. Dat blijkt uit het feit dat voor alle Europese landen een afgeremde vooruitgang op alle drie de Lissabondoelstellingen is vastgesteld. Het succesvol bereiken van de vooropgestelde doelstellingen krijgt dan ook heel wat tegenwind van enkele maatschappelijke, economische en demografische tendensen.

De *vergrijzing* remt de vooruitgang van het totaal percentage werkenden af (Groot & Heyma, 2004). De groep 50-64 plussers maakt een steeds groter deel uit van onze samenleving. Op Europees niveau vormen zij 18,3% van de bevolking in 2007, voor België is dit nagenoeg gelijk. Hun aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jarigen) is nog groter. Ze vormen 27% van de Europese bevolking op arbeidsleeftijd en 28% voor de Belgische bevolking op arbeidsleeftijd (Eurostat, 2009d). De verhoging van de werkzaamheidsgraad van de groep 50-plussers moet bijgevolg een topprioriteit blijven.

Daarnaast is de toenemende *levensverwachting* een goede zaak, maar versterkt het de nood aan een

hogere werkzaamheidsgraad en langere loopbanen voor de bevolking op arbeidsleeftijd, aangezien de afhankelijkheidsratio's stijgen en de gemiddelde uittredeleeftijden stagneren. Op 10 jaar tijd (1996-2006) stijgt de levensverwachting bij de geboorte voor mannen in België met ongeveer 3 jaar tot 76,6 jaar en voor vrouwen met 2 jaar en 3 maanden tot 83,2 jaar. De stijging blijft zich verder zetten, maar minder snel dan het voorbije decennium (Eurostat, 2009a). Als gevolg hiervan neemt de *jongeren afhankelijkheidsratio* af en stijgt de *ouderen afhankelijkheidsratio*. Deze ratio's representeren enerzijds het aandeel van de jongeren (0-14 jaar) en het aandeel van de ouderen (65-plussers) ten aanzien van de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) anderzijds. Die laatste is van 1990 tot 2006 gestegen van 22,1 tot 25,9 voor België en van 20,6 tot 25,2 voor Europa. Tegelijkertijd daalt de jongeren afhankelijkheidsratio in diezelfde periode van 27 naar 25,8 voor België en van 29,2 naar 23,5 voor Europa. Dit veroorzaakt een verschuiving in de sociale uitgaven naar meer gezondheidszorg en pensioenen voor ouderen. In Europa zijn deze verschuivingen sterker dan in andere delen van de wereld.

Vervolgens zijn er de relatief *lage gemiddelde uittredeleeftijden* in Europa (Steunpunt WSE; Vansteenkiste, Herremans & Sels, 2009). Het Steunpunt WSE heeft een bordtabel 'Eindeloopbaan' opgesteld waarin ze de gemiddelde uittredeleeftijden bepalen voor België en EU-27. Sinds 2000 merken we een lichte stijging van deze uittredeleeftijden voor EU-27, maar zeker niet spectaculair. Tussen 2001 en 2006 is de gemiddelde uittredeleeftijd in België gestegen met ongeveer 5 maanden tot 58,9 jaar. De ramingen voor 2007 liggen op 59,2 jaar. Dit zou betekenen dat er een versnelling van de groei plaatsvindt sinds 2005. De evolutie van de gemiddelde uittredeleeftijd is erg belangrijk en wordt beschouwd als een belangrijke beleidsindicator. We moeten echter waakzaam blijven voor overhaaste conclusies. Een stijgende uittredeleeftijd impliceert immers niet altijd een langere loopbaan. Zo vergt een langere studieloopbaan sowieso een hogere uittredeleeftijd. De zwakke stijging van de laatste jaren dient ingehaald te worden als men de werkzaamheidsgraad en loopbaanduur wil verhogen. Hier is duidelijk nog ruimte voor verbetering.

Ook de *diepe crisis* die in 2008 de wereldmarkten overspoelde heeft een diepgaande invloed op de

ontwikkeling van de Belgische en Europese arbeidsmarkt (Henkens, Van Solinge & Van Dalen, 2009). Een deel van de geboekte vooruitgang op de drie Lissabondoelen zal hierdoor verloren gaan (Herremans et al., 2009). Op de Belgische arbeidsmarkt heeft de crisis momenteel minder diepe wonden geslagen dan bij onze buurlanden, maar er wordt voorspeld dat we de gevolgen van deze crisis langer zullen voelen (Eurostat, 2009c). Ouderen vormen een van de meest kwetsbare groepen op onze arbeidsmarkt en zullen hier niet ongeschonden uitkomen. Zij worden namelijk, op de jongeren na, het hardst getroffen door deze crisis. De economische crisis leidt ertoe dat 50-64 jarigen nog meer dan voorheen via vervroegde uittreding definitief de arbeidsmarkt zullen verlaten (Eurostat, 2009c).

Het spel van duwen en trekken

Vaak beweert men dat uittrede gebaseerd is op een rationele keuze (Brougham & Walsh, 2005; Maximiliane, Szinovacz & Deviney, 2000). Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de uittredebeslissing gemotiveerd is door zelfbelang en wordt gebaseerd op een rationele berekening van de kosten en baten die gepaard gaan met het verlaten van de arbeidsmarkt. Bijgevolg zal een individu beslissen om uit te treden op het moment dat de kosten miniem en de baten maximaal zijn. Deze rationele keuze wordt echter beperkt door de bredere context waarin beslissingen worden genomen. Die context bestaat uit twee dimensies: een individuele en een sociale dimensie (Fry, 1992). Individuele en sociale belemmeringen en/of kansen beïnvloeden eveneens de uittredebeslissing. Dit resulteert in verschillende types of vormen van uittrede.

Zo kan het verlaten van de arbeidsmarkt op het einde van de loopbaan vrijwillig of juist gedwongen zijn (Beehr, 1986; Morris & Mallier, 2003; van Solinge & Henkens, 2007). Het vrijwillig verlaten van de arbeidsmarkt wordt meestal bepaald door persoonlijke keuzes, die voornamelijk gebaseerd zijn op individuele kenmerken of de individuele context. Determinanten van vrijwillig uittrede zijn pull factoren. Dit zijn attractieve alternatieven voor werk die werknemers als het ware uit hun baan 'trekken' (Shultz, Morton & Weckerle, 1998). Het rationele keuzemodel fungeert goed voor mensen in deze

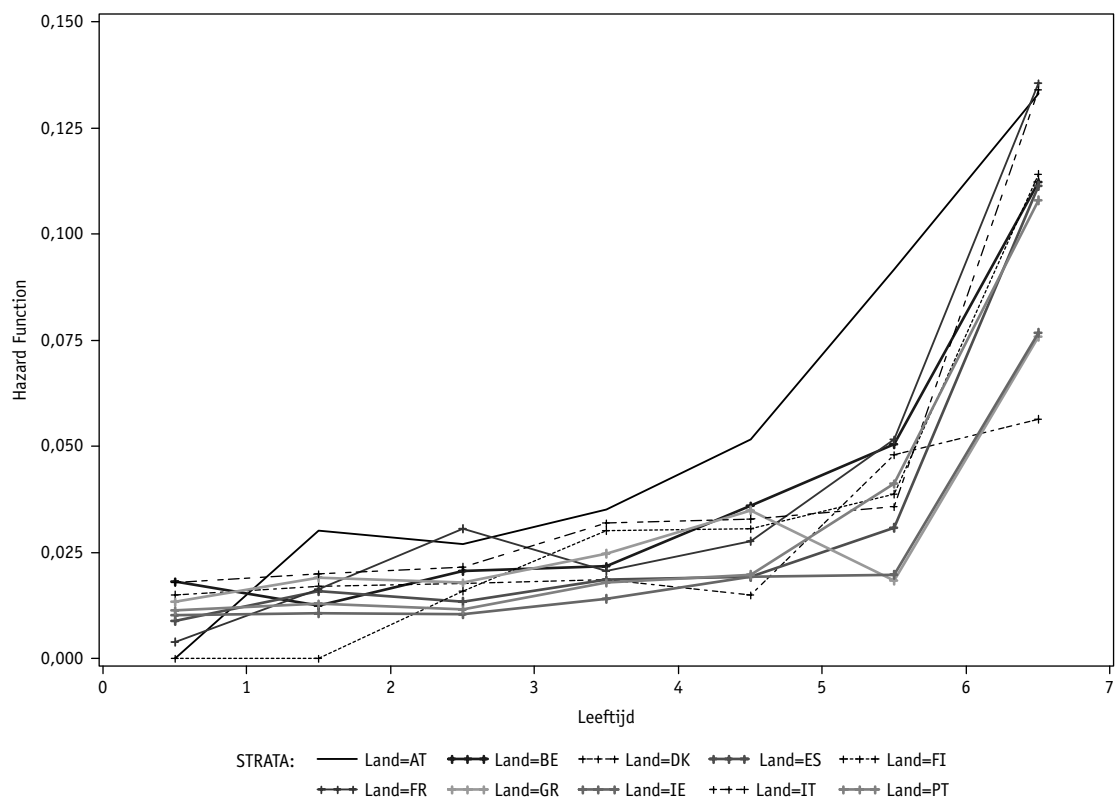
situatie. Gedwongen uittrede daarentegen zal eerder door redenen buiten de wil van het individu veroorzaakt worden zoals organisationele beslissingen (afslankingen), restrictieve omstandigheden (nationale wetten en beleid) of sociale normen (van Solinge en Henkens, 2007). Deze redenen noemt men push factoren, namelijk minder aantrekkelijke jobkenmerken die werknemers in de richting van vervroegde uittrede 'duwen' (Shultz et al., 1998). Uit recent onderzoek blijkt dat het percentage werknemers dat zijn/haar uittrede als onvrijwillig ervaart, schommelt tussen de 20 en 30 procent (Dorn & Sousa-Poza, 2005; Henkens et al., 2009; Szinovacz & Davey, 2005). In praktijk is het onderscheid tussen beide vormen van uittrede eerder vaag. Oudere mensen kunnen hun beslissing om de arbeidsmarkt achter zich te laten bijvoorbeeld *zelf* nemen, ook al zouden ze daarmee anticiperen op een toekomstig event zoals afslankingen of organisationele hervormingen.

Waar wringt het schoentje?

In wat volgt presenteren we op niet-technische wijze de resultaten van lopend onderzoek naar de vervroegde uittrede op de Europese arbeidsmarkt. De analyses zijn gebaseerd op zogenaamde Cox-regressies wat een bijzondere vorm is van discrete event history analyse.¹ In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van het Europees Huishoudpanel dat longitudinale microdata bevat voor vijftien West-Europese landen voor de periode 1994-2001. ECHP is momenteel de meest recente en bruikbare Europese paneldata die beschikbaar is. Enkel actieve mensen van 50 jaar of ouder werden in onze steekproef opgenomen. Afgaand op het individuele uittredepatroon (de zogenaamde hazardfuncties, zie verder) werd in de analyse een opdeling gemaakt naar geslacht (man of vrouw) en naar leeftijdscategorie (50-55, 56-60, 61-65 en 65-plussers).

Figuur 1.

Hazardfunctie van 'de kans op uittrede' voor tien Europese landen (1994-2001)



Bron: European Community Household Panel (ECHP)

Het is niet de bedoeling om een volledig overzicht te geven van alle resultaten uit deze modellen. We concentreren ons in de hiernavolgende bespreking op de belangrijkste factoren en benadrukken enkele pijnpunten binnen het eindeloopbaanbeleid. Waar mogelijk bekijken we de situatie van België in Europees perspectief.

Algemeen

Onderstaande grafiek (figuur 1) presenteert de hazardfunctie van tien Europese landen namelijk Oostenrijk (AT), België (BE), Denemarken (DK), Frankrijk (FR), Italië (IT), Finland (FI), Spanje (ES), Griekenland (GR), Portugal (PT) en Ierland (IE). De hazardfunctie geeft de kans op uittrede op een bepaald moment in de tijd weer voor elk land van 1994 tot 2001 (Allison, 1984, 2005). Hoe hoger de hazard op een bepaald moment in de tijd, hoe groter de kans om uit te treden op dat moment. Logischerwijs stijgt deze hazard met de jaren. Hoe ouder men wordt, hoe groter de hazard om de arbeidsmarkt te verlaten. We merken dat de hazardfuncties voor de tien Europese landen een sterk verschillende vorm en hoogte hebben. Dit wil zeggen dat op een bepaald moment in de tijd de kans tot uittrede voor elk land anders kan zijn. Institutionele kenmerken spelen dus duidelijk een belangrijke rol. We onderscheiden vier groepen van landen. Binnen iedere groep ligt de hazard ongeveer op gelijke hoogte op een bepaald moment in de tijd. Tussen de groepen verschilt deze hazard echter sterk van hoogte. De groep met de laagste hazard en de kleinste kans op uittrede bestaat enkel uit Denemarken. Dit land is een buitenbeentje en wordt gekenmerkt door een activerend loopbaanbeleid. Ierland en Griekenland vormen een tweede groep. België bevindt zich in groep drie samen met Finland, Spanje en Portugal. Deze landen kennen een veel hogere hazard op uittrede. De laatste groep wordt gevormd door Italië, Oostenrijk en Frankrijk. Op basis van de hazardfuncties stellen we dus duidelijke institutionele verschillen vast binnen de Europese landen.

Als we België nader bekijken naar regio (figuur 2) merken we dat er ook regionale verschillen zijn. Net zoals de hazardfuncties voor landen, stellen we vast dat de hazard van vorm en hoogte verschilt. De hazardfunctie van Vlaanderen en Wallonië neemt wel dezelfde vorm aan, maar in Vlaanderen stijgt

deze plots sneller dan in Wallonië. De hazard op uittrede voor Brussel kent een grillig verloop. De kans om uit te treden op een bepaald moment in de tijd is dus groter voor Brusselaars en Vlamingen dan voor Walen.

In wat volgt zullen we de belangrijkste individuele determinanten bespreken die de hazard op uittrede verklaren. Het zijn deze factoren die mee de vorm en hoogte bepalen van de hazardfunctie van elk land.

Gezondheid

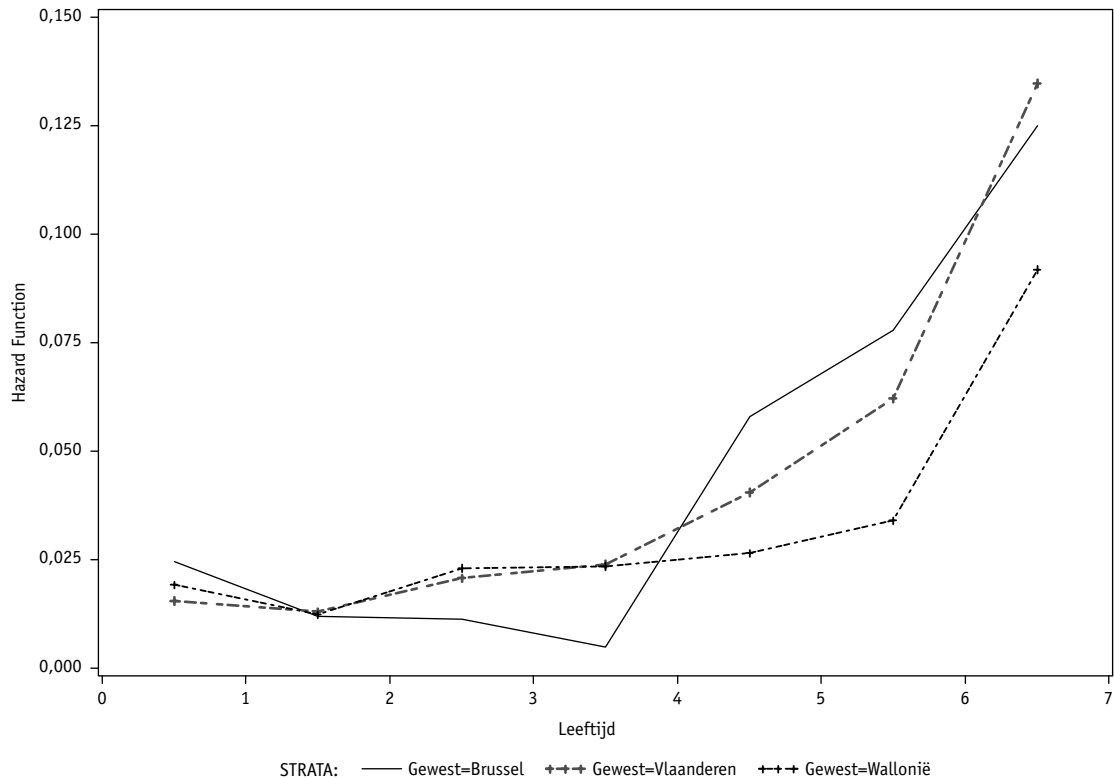
Gezondheid is een van de belangrijkste redenen die men aangeeft bij het verlaten van de arbeidsmarkt (Dwyer & Mitchell, 1999; Heyma, 2001; Kerkhofs, Lindeboom, & Theeuwes, 1999; McGarry, 2004). In de literatuur is er een belangrijk debat gaande over de manier waarop gezondheid wordt gemeten. Objectieve gezondheid enerzijds is de medisch vastgestelde toestand van een persoon. Subjectieve gezondheid anderzijds is de manier waarop een persoon zijn of haar gezondheidstoestand beschrijft (Disney, Emmerson & Wakefield, 2006). Algemeen wordt aangenomen dat een slechte subjectieve en objectieve gezondheid leidt tot het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt (Coile & Gruber, 2000; Piekkola, 2008; Schils, 2008). De ECHP data bevestigen deze bevindingen.

Subjectieve gezondheid is belangrijk bij de 'jongere' ouderen (50-55 jaar en 56-60 jaar), zowel voor mannen als voor vrouwen, maar dit belang daalt met de leeftijd. Daarnaast zien we dat objectieve gezondheid belangrijker wordt met de leeftijd. Het grootste effect stellen we vast bij de 60-plussers. We benadrukken dat objectieve gezondheid enkel werd gemeten aan de hand van het aantal dagen dat mensen werden opgenomen in het ziekenhuis als patiënt gedurende de afgelopen twaalf maanden en deze maatstaf dus beperkingen kent.

Gezondheidsklachten vergroten dus duidelijk de kans op uittrede (Henkens et al., 2009). Ziekte kan leiden tot arbeidsongeschiktheid, wat een ernstige bedreiging voor de sociale zekerheid kan betekenen. Zo werd Nederland in het begin van de jaren '90 een 'ziek land' genoemd waarna de arbeidsongeschiktheidsregeling minder aantrekkelijk werd

Figuur 2.

Hazardfunctie van 'de kans op uittrede' voor de Belgische regio's (1994-2001)



Bron: European Community Household Panel (ECHP)

gemaakt en de kans op vervroegde uittrede werd teruggedrongen (Groot & Heyma, 2004). Eveneens in Nederland werd er onderzoek gedaan naar de reden van werkloosheid bij 55-plussers. Men stelde vast dat een slechte gezondheid de belangrijkste reden vormt. Deze reden ligt ook aan de basis van heel wat werkloosheid bij ouderen in België. Investeren in de gezondheid van werknemers blijft dus een prioritaire aangelegenheid (Truyens, 2009). Het activeringsbeleid naar ouderen toe moet hierbij voldoende ondersteuning bieden voor de gezondheid. Dit betekent onder meer het creëren van banen op maat.

Jobtraining

Uit onze analyses blijkt dat het volgen van een opleiding of training doorheen het jaar een sterke invloed heeft op de uittredebeslissing. Mannen en vrouwen in alle leeftijdscategorieën vergroten hun kansen om

langer aan het werk te blijven indien ze participeren aan opleiding gedurende het jaar. Voor mannen is dit effect iets belangrijker dan voor vrouwen. Hiermee wordt gewezen op het belang van levenslang leren dat we ook zien in andere studies (Schils, 2006; Sels et al., 2006). Levenslang leren loont namelijk op lange termijn. Het wordt in onze kenniseconomie als een belangrijke schakel gezien in het streven naar inzetbaarheid van oudere werknemers en in het verhogen van de werkzaamheid en werkbaarheidsgraad (Sels, Van Woensel & Herremans, 2008). Het aanreiken van flexibele en toegankelijke leerwegen is hierbij onontbeerlijk (Truyens, 2009).

Ook in het Generatiepact (2005) wordt de nadruk gelegd op opleiding en vorming gedurende de ganse loopbaan met bijzondere aandacht voor oudere werknemers. Daarbij moet in het bijzonder de participatiegraad aan opleidingen verhogen. We stellen namelijk vast dat de werkzaamheidsgraad van

laaggeschoolde werknemers slechts 40% bedroeg in 2005, tegenover 65% voor mindergeschoolden en 80% voor hooggeschoolden. De doelstelling van de Belgische regering is bijgevolg om de werkzaamheidsgraad van deze laaggeschoolde werknemers te verhogen met nieuwe maatregelen inzake (fiscale) lastenverlaging voor de werkgevers, toegespitst op de laagste lonen. Zo wil men een werknemer op de twee in een vormings- en opleidingstraject betrekken. Heropleiding in de richting van knelpuntberoepen speelt hierbij een cruciale rol (Truyens, 2009).

Jobkenmerken

Een belangrijke rol in de uitredebepaling is weggelegd voor jobkenmerken, vooral voor mannen (Schils, 2006). Een ongunstige werksituatie en lage jobtevredenheid zullen de kans op het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt verhogen (Beehr, Glazer, Nielson & Farmer, 2000; Henkens, 1999; Kosloski, Ekerdt & DeViney, 2001; Lund & Villadsen, 2005; Mein et al., 2000; Pienta & Hayward, 2002; Raymo & Sweeney, 2006). Onze analyses tonen aan dat een hogere jobtevredenheid leidt tot een lagere kans op uitrede voor mannen (65-plussers). Voor vrouwen heeft enkel de leeftijdscategorie tussen 61 en 65 jaar een kleine, maar verhoogde kans op vervroegde uitrede. Dit effect is kleiner voor vrouwen aangezien voor hen vooral het contact met collega's belangrijk is (Smyer & Pitt-Catsoupes, 2007).

Financiële situatie

De arbeidsparticipatie en uitredebepaling worden tot slot zeer sterk beïnvloed door de financiële situatie van een persoon (Groot & Heyma, 2004; Talaga & Beehr, 1995). De impact hiervan kan in verschillende richtingen gaan. Enerzijds verwacht men dat mensen die zich financieel zeker voelen vroeger uitreden, omdat men het zich dan kan veroorloven. Anderzijds stellen we vast dat het verlaten van de arbeidsmarkt een grotere financiële opportu-niteitskost heeft voor hogere inkomens en men daardoor langer zal blijven werken (Taylor & McFarlane Shore, 1995).

De analyse maakt duidelijk dat hoe hoger het inkomen is, hoe hoger de kans op vervroegde uitrede.

Het is dus duidelijk iets dat men zich moet kunnen veroorloven (Henkens et al., 2009). Zoals we verwachtten, overschaduwde de financiële zekerheid en keuzevrijheid de opportu-niteitskosten die samengaan met het verlaten van de arbeidsmarkt. Tevredenheid met de financiële situatie heeft eveneens een belangrijk, maar negatief effect op de uitredebepaling. Hoe meer tevreden een werknemer is met zijn financiële situatie, hoe kleiner de kans dat hij of zij vroeger zal uitreden. Deze effecten worden opvallend minder belangrijk wanneer de respondent ouder wordt en de officiële pensioenleeftijd nadert.

In lijn met de bevindingen van Dano, Ejrnaes en Husted (2005) merken we op dat het ontvangen van een werkloosheidsuitkering de kans op uitrede verhoogt, vooral bij mannen. Dit is te wijten aan het feit dat werklozen de band met de arbeidsmarkt verliezen en zo sneller geneigd zijn om de arbeidsmarkt definitief te verlaten. In België is het effect van het ontvangen van een werkloosheidsuitkering op de uitredebepaling wel kleiner dan het gemiddelde Europese effect voor mannen tussen de 55 en 65 jaar. Dit is een schouderklopje voor het Belgisch arbeidsmarktbeleid, maar niettemin moet men hier toch blijvende aandacht aan besteden.

Conclusie

De situatie in België is ernstig, maar niet hopeloos. Op het eerste zicht lijkt de werkzaamheidsgraad van 50-plussers namelijk te stijgen, maar ons land blijft achterop hinken in Europees perspectief. De doelstelling voor het bereiken van een werkzaamheidsgraad van oudere werknemers (55-64 jaar) van 50% tegen 2010 werd niet behaald. Een aangepast beleid voor vijftigplussers in België dringt zich dan ook op. Hiervoor is een samenwerking vereist op verschillende niveaus. Een gezamenlijke inspanning van werknemers, werkgevers en de overheid is noodzakelijk. Zowel werknemers als werkgevers koppelen verwachtingen en automatiseren aan ouder worden die niet altijd gegrond zijn. Op sectorniveau is er nood aan een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid dat nadruk legt op de kwaliteit van de arbeid.

We zijn in deze bijdrage echter in de eerste plaats gaan kijken naar individuele kenmerken die de

uittredebeslissing beïnvloeden. Verschillen werden nagegaan op basis van het onderscheid tussen mannen en vrouwen in vier leeftijdscategorieën gaande van 50 tot 65-plussers. We stellen vast dat de gezondheid van de werknemer van groot belang is om werk tot op hoge leeftijd goed te kunnen uitvoeren. Gezondheidsklachten verhogen namelijk de kans op vervroegde uittrede. Het 'pusheffect' van gezondheid waarbij men als het ware uit de arbeidsmarkt wordt geduwd is groter in landen met minder strenge medische criteria en hogere financiële vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid. Dit is onder meer het geval in Nederland (Schils, 2006). Ook in België vormt een slechte gezondheidstoestand een belangrijke reden om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten (Elchardus & Cohen, 2003).

Tevens merken we op dat opleiding een positief effect heeft op de uittredebeslissing van mannen en vrouwen. Opleiding heeft dus eveneens een duidelijk pusheffect op de beslissing om al dan niet de arbeidsmarkt te verlaten. In onze huidige kenniseconomie blijft het dan ook zeer belangrijk om te investeren in opleiding en levenslang leren. In het verlengde van de top van Lissabon stellen we vast dat levenslang leren en investeren in menselijk kapitaal is uitgegroeid tot een van de topprioriteiten in de Europese werkgelegenheidsstrategie. In Vlaanderen komt het belang hiervan tot uiting in het Pact van Vilvoorde (2001) in navolging van de top van Lissabon. Hierin staat dat Vlaanderen tegen 2010 geëvolueerd moet zijn naar een lerende samenleving waarbij minstens 12,5% van de Vlaamse inwoners (25-64 jaar) deelneemt aan permanente vorming (Sels et al., 2006). In 2007 bedroeg dit percentage slechts 7,9% waarmee Vlaanderen lager scoort dan het EU-gemiddelde (9,5%) (Vanderbiesen & Djait, 2009). Het is duidelijk dat op dit vlak nog ruimte voor verbetering is.

In het Pact van Vilvoorde wordt eveneens gewezen op het belang van jobtevredenheid en werkbaar werk (Sels et al., 2008). De impact hiervan werd ook zichtbaar in onze modellen. Zowel kwaliteit van de arbeid als het aanbieden van banen op maat is hierbij essentieel. Op de top van Lissabon werd er zo gepleit voor meer en betere jobs. Jobtevredenheid hangt nauw samen met een sterke motivatie en betrokkenheid bij het werk. Arbeidstevredenheid is dus een zeer relevante variabele die belangrijke gevolgen heeft voor het gedrag van

de werknemer en de uittredebeslissing (De Witte, 2001). Inzetten op werkbaar werk en de kwaliteit van de job door de werkgever en de overheid verhoogt bijgevolg opmerkelijk de kansen op een langere loopbaan. Het toekomstpact voor Vlaanderen 2020 zet dan ook sterk in op deze indicatoren (VESOC, 2009).

Vervolgens wordt het effect van de financiële situatie duidelijk aangezien het voornamelijk werknemers met hogere inkomens zijn die het zich kunnen veroorloven om eerder te stoppen met werken (Schils, 2006). Het huishoudinkomen heeft dus een opvallend 'pulleffect' op de uittredebeslissing. Oudere werknemers zullen de arbeidsmarkt namelijk sneller verlaten indien langer doorwerken niet meer loont. Men zal zo de uittredebeslissing kiezen die het meest oplevert (Groot & Heyma, 2004).

Individuele determinanten zouden mee de basis moeten vormen voor een structureel lange termijn eindeloopbaanbeleid betreffende ouderentewerksstelling (Sels & De Winne, 2009). We leggen de nadruk op een structureel beleid, aangezien blijkt dat de officiële pensioenleeftijd (die we nastreven) een stuk hoger ligt dan de effectieve uittredeleeftijd. Deze discrepantie toont aan dat er achter kwantitatieve doelstellingen en wetten een goed en coherent beleid moet schuilgaan om dergelijke perverse effecten te vermijden. We stellen echter vast dat zowel België als Nederland een grote verscheidenheid aan uittredewegen kent die zeer genereus zijn in vergelijking met andere Europese landen waardoor het financieel aantrekkelijk wordt om te stoppen met werken vanaf 60 jaar en vroeger (Schils, 2005).

België maakt duidelijk geen goede beurt in het behalen van de Lissabondoelstellingen die in 2000 werden vooropgesteld. Hoewel we niet het enige Europese land zijn dat slecht scoort, is er dringend nood aan structurele oplossingen om deze perverse effecten tegen te gaan. Enerzijds is het gebrek aan vooruitgang met betrekking tot de werkzaamheidsgraad van de totale bevolking, vrouwen en oudere werknemers namelijk te wijten aan enkele maatschappelijke, economische en demografische tendensen. Anderzijds beïnvloeden individuele kenmerken, zoals een slechte gezondheid, de uittredebeslissing in de richting van vervroegde uittrede. Inzetten op een actief arbeidsmarktbeleid op lange

termijn is dus noodzakelijk. Dit beleid moet ruimte bieden voor werk op maat, levenslang leren, kwaliteit van de arbeid en dient te voorkomen dat oudere werknemers vroegtijdig de arbeidsmarkt verlaten omdat langer doorwerken niet meer lonend is. Stelsels van brugpensioenen of tijdelijke pensioenering moeten hierbij worden ontmoedigd en langer doorwerken moet worden beloond. Schijnbaar eenvoudige oplossingen zoals het optrekken van de pensioenleeftijd, waartoe her en der in Europa momenteel beslist wordt, lijken in het licht van individuele factoren van uitrede weinig structurele veranderingen teweeg te zullen brengen. Aandacht voor gezondheid en opleiding op maat daarentegen lijken belangrijker aandachtspunten om de werkzaamheidsgraad van 50% onder de groep van oudere werknemers (55-64 jaar) op langere termijn te realiseren. Het toekomstpact voor Vlaanderen 2020 lijkt alvast veelbelovend.

Annelies Borghgraef

Kim Denaeghel

Dimitri Mortelmans

Dorien Van Looy

Centrum voor Longitudinaal en Levensloop Onderzoek (CELLO)

Universiteit Antwerpen

Noot

1. We richten ons in de tekst niet op de statistische parameters van het model, maar enkel op de resultaten. Geïnteresseerde lezers kunnen bij de auteurs de achterliggende parametertabellen opvragen.

Bibliografie

- Allison, P.D. 1984. *Event History Analysis. Regression for Longitudinal Event Data*. Beverly Hills and London.
- Allison, P.D. 2005. *Survival Analysis using SAS: A practical guide*.
- Beehr, T.A., Glazer, S., Nielson, N.L. & Farmer, S.J. 2000. Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.
- Coile, C. & Gruber, J. 2000. *Social Security and Retirement*. Boston Center for Retirement Research.
- Dano, A.M., Eijnaes, M. & Husted, L. 2005. Do single women value early retirement more than single men? *Labour Economics*, 12(1), 47-71.
- De Witte, H. 2001. Arbeidstevredenheid: een zinvol concept? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 11(4), 18-21.
- Disney, R., Emmerson, C. & Wakefield, M. 2006. Ill health and retirement in Britain: A panel data-based analysis. *Journal of Health Economics*, 25(4), 621-649.
- Dorn, D. & Sousa-Poza, A. 2005. Early Retirement: Free choice or Forced Decision? *CESZifo Working Paper* (1542), 21.
- Dwyer, D.S. & Mitchell, O.S. 1999. Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous? *Journal of Health Economics*, 18, 173-193.
- Elchardus, M. & Cohen, J. 2003. *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 3: De determinanten van de vroege uitrede*. Brussel Vrije Universiteit Brussel.
- Eurostat 2009a. *Europe in figures. Eurostat yearbook 2009*.
- Eurostat 2009b. Labour market. In *Europe in figures. Eurostat yearbook 2009*. (pp. 265-291): Eurostat statistical books.
- Eurostat 2009c. LFS/EAK: Vlaanderen in Europa – indicatoren. Werkzaamheidsgraad (15-64) naar geslacht in de Europese Unie, 1996-2008 (Publication. Retrieved 19-01-2010, from FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE).
- Eurostat 2009d. Population. In *Europe in figures. Eurostat yearbook 2009*. (pp. 127-173): Eurostat statistical books.
- Groot, I. & Heyma, A. 2004. *Financiële prikkels voor werknemers bij uitreding*. Amsterdam, Den Haag Stichting voor Economisch Onderzoek.
- Henkens, K. 1999. Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. *Journals of Gerontology Series B-Psychological Sciences and Social Sciences*, 54(2), 63-73.
- Henkens, K., van Solinge, H. & Van Dalen, H. 2009. Beslissingen rond langer werken: de onzichtbare drempels voor een later pensioen. *Tijdschrift voor HRM*, 3, 15.
- Herremans, W., Sourbron, M. & Boey, R. 2009. Trendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2009. De Vlaamse arbeidsmarkt in het defensief. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 19(4), 8-28.
- Heyma, A. 2001. *Lessons from a structural dynamic analysis of retirement behavior in the Netherlands*. Paper presented at the labor seminar, October 17, 2001, University of Maryland, Washington D.C. and the Conference on Social Security and Pension research, November 16-18, 2001, Aarhus, Denmark.
- Kerkhofs, M., Lindeboom, M. & Theeuwes, J. 1999. Retirement, Financial Incentives and Health. *Labour economics*, 6(2), 203-227.
- Kosloski, K., Ekerdt, D. & DeViney, S. 2001. The role of job-related rewards in retirement planning. *Journals of Gerontology Series B-Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(3), 160-169.

- Lund, T. & Villadsen, E. 2005. Who retires early and why? Determinants of early retirement pension among Danish employees 57–62 years. *European Journal of Ageing*, 2, 275-280.
- McGary, K. 2004. Health and Retirement: Do Changes in Health Affect Retirement Expectations? *The Journal of Human Resources*, 39(3), 624-648.
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S.A., Brunner, E.J., Fuhrer, R. & Marmot, M.G. 2000. Predictors of early Retirement in British Civil Servants. *Age and Ageing*, 29, 529-536.
- Piekkola, H. 2008. *Flexible Pension Systems. Postponed Retirement and Distributional Fairness: ENEPRI*.
- Pienta, A.M. & Hayward, M.D. 2002. Who expects to continue working after age 62? The retirement plans of couples. *Journals of Gerontology Series B-Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(4), 199-208.
- Raymo, J.M. & Sweeney, M.M. 2006. Work-family conflict and retirement preferences. *Journals of Gerontology Series B-Psychological Sciences and Social Sciences*, 61(3), 161-169.
- Schils, T. 2005. *Early retirement patterns in Europe: A comparative panel study: Summary and discussion*. Universiteit van Tilburg.
- Schils, T. 2006. Vervroegd pensioen in Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22(2), 109-125.
- Schils, T. 2008. Early retirement in Germany, the Netherlands, and the United Kingdom: A longitudinal analysis of individual factors and institutional regimes. *European Sociological Review*, 24(3), 315-329.
- Sels, L. & De Winne, S. 2009. De toestand is ernstig (maar niet hopeloos). De Vlaamse arbeidsmarkt in Europees perspectief. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 19(4), 29-37.
- Sels, L., Forrier, A. & Verbruggen, M. 2006. Loopbaanperspectieven op werk: wat we (niet) weten over loopbanen in Vlaanderen. *Tijdschrift voor Economie en Management*, 51(4), 349-383.
- Sels, L., Van Woensel, A. & Herremans, W. 2008. Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid. De boordtabel eindeloopbaan 2007. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Shultz, K.S., Morton, K.R. & Weckerle, J.R. 1998. The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment. *Journal of Vocational Behaviour*, 53, 45-57.
- Smyer, M.A. & Pitt-Catsouphes, M. 2007. The Meanings of Work for Older Workers. *American Society on Aging*, 31(1), 23-30.
- Steunpunt WSE. Thematische boordtabellen: boordtabel eindeloopbaan (Publication. Retrieved 15/02/2010)
- Steunpunt WSE. Vlaanderen in Europa: indicatoren (Publication. Retrieved 15/02/2010)
- Szinovacz, M.E. & Davey, A. 2005. Retirement and Marital Decision Making: Effects on retirement satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67, 12.
- Talaga, J.A. & Beehr, T.A. 1995. Are there Gender Differences in Predicting Retirement Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 16-28.
- Taylor, M.A. & McFarlane Shore, L. 1995. Predictors of Planned Retirement Age: An Application of Beehr's Model. *Psychology and Aging*, 10(1), 76-83.
- Truyens, G. 2009. Waar Vlaanderen 'werk' van moet maken... *Over.Werk. Tijdschrift van Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 19(2), 19-23.
- Vanderbiesen, W. & Djait, F. 2009. *De meting van opleidingsinspanningen. Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Vansteenkiste, S., Herremans, W. & Sels, L. 2009. Oud en onbezonnen? Het uitredegedrag van vijftigplussers onder de loep. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 19(3), 64-79.
- VESOC. 2009. *Pact 2020: Een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen. 20 doelstellingen: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité*.