

TOR2003/11

**Gedrag en verwachtingen in verband met
het einde van de loopbaan**

**Deelrapport 3: de determinanten van de vroege
uittrede.**

MARK ELCHARDUS

JOACHIM COHEN

Vakgroep Sociologie
Onderzoeksgroep TOR
Vrije Universiteit Brussel

Inhoud

1	<i>Opzet van de analyse</i>	73
2	<i>Factoren die de uittrede bevorderen of afremmen</i>	74
2.1	De leeftijd	74
2.2	Financiële overwegingen	75
2.2.1	Het beschikbare inkomen.....	75
2.2.2	De verwachte evolutie van het inkomen bij pensionering.....	76
2.2.3	Andere materiële en financiële condities	79
2.3	Gezondheidsoverwegingen	80
2.4	De arbeidsomstandigheden	83
2.4.1	De invloed van het statuut	84
2.4.2	De kwaliteit van het werk	85
2.4.3	Effecten van de loopbaan.....	87
2.4.4	De rol van de vakbond.....	89
2.5	De invloed van het gezin	89
2.5.1	De rol van de levensgezel.....	89
2.5.2	Verantwoordelijkheid ten opzichte van afhankelijkken.....	90
2.6	De invloed van de omgeving	91
3	<i>De vroege uittrede verklaard</i>	92
3.1	Een simultane toetsing	93
3.1.1	Leeftijd en geslacht.....	94
3.1.2	Financiële overwegingen	96
3.1.3	De rol van de gezondheid	98
3.1.4	Aard en kwaliteit van het werk	99
3.1.5	De samenstelling van het gezin.....	101
3.1.6	De invloed van de omgeving	101
3.2	Verschillen tussen de gemeenschappen en de gewesten	102
4	<i>Besluit</i>	106
5	<i>Bibliografie deelrapport 3</i>	110
6	<i>Bijlage deelrapport 3</i>	113

In het vorige deelrapport zagen we dat ongeveer de helft van de Belgische mannen en vrouwen, 45 tot 65, niet werkt. Belgen treden vroeg uit de arbeidsmarkt, gaan jong op pensioen. Uit het vorige deelrapport bleek dat de stelsels van brugpensioen en vervroegd pensioen daarin een belangrijke rol spelen. Zij zijn de vorm die de vervroegde uittrede dikwijls aanneemt. In dit deelrapport gaan we nader in op de motieven om uit te treden of, juister geformuleerd, de factoren die bijdragen tot een vroege uittrede. De vragen die we proberen te beantwoorden zijn: welke omstandigheden drijven mensen uit de arbeidsmarkt, wat houdt hen gebeurlijk aan het werk? We pakken die vragen aan door een vergelijking te maken van de mensen die nog werken en degenen die al definitief gestopt zijn met werken. Daarvoor gebruiken we de gegevens verzameld bij 5457 Belgische mannen en vrouwen, 45 tot 65 jaar oud (zie deelrapport 1). Door na te gaan waarin de “verderwerkers” verschillen van de “uittreders”, proberen we de factoren op het spoor te komen die een vroege uittrede bevorderen, dan wel afremmen.

1 Opzet van de analyse

Voor deze analyse maken we het onderscheid tussen twee groepen, de “nog werkenden” ook wel “verderwerkenden” of “actieven” genoemd enerzijds, de “post-actieven” of “uittreders” anderzijds. Tot de laatste groep behoren degenen die niet werken en aangeven definitief gestopt te zijn en niet meer naar werk te 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 mensen die nooit gewerkt hebben laten we buiten beschouwing. De totale onderzoeksbevolking bestaat daardoor uit 5267 personen (zie tabel 1). Zij hebben allemaal ooit gewerkt en zijn nu, ofwel nog aan de slag ofwel definitief gestopt met werken. Tussen 45 en 65 jaar is 53,8% (N=2836) van de Belgen nog actief en is 46,2% (N=2432) al definitief gestopt met werken.

In de volgende sectie (2) van dit deelrapport overlopen we een groot aantal mogelijke factoren die mensen kunnen aanzetten om vervroegd uit te treden, dan wel verder te blijven werken. Deze factoren zijn ontleend aan internationaal onderzoek. We bekijken invloeden waarvan empirisch onderzoek de relevantie al heeft aangetoond. Toch kan in dit deel niet met alle mogelijke verklaringen rekening worden gehouden. We willen de actieven en de uittreders immers rigoureus vergelijken en gebruiken daartoe enkel informatie die over beide beschikbaar is. In het volgende deelrapport zal dieper worden ingegaan op de specifieke ervaringen en verwachtingen van elk van die groepen. De conclusies van dit deelrapport zullen daar worden aangevuld en verfijnd. Hier gaat de aandacht naar de informatie die over beide beschikbaar is. We willen nagaan onder welke omstandigheden men vroeg uittreedt, dan wel langer blijft werken. Een van de bedoelingen is na te gaan of er sociologisch ruimte en aanknopingspunten bestaan voor een beleid rond het loopbaaneinde.

We zullen de factoren die op basis van internationaal onderzoek werden geïdentificeerd in de volgende sectie overlopen en beschrijven. Uit het feit dat een factor of kenmerk (bijvoorbeeld het inkomen uit arbeid) samenhangt met de kans op uittrede, kan nog niet meteen worden besloten dat het inkomen die kans ook effectief beïnvloedt. Het is, bij wijze van voorbeeld, ook mogelijk dat mensen die veel verdienen gezonder zijn en daarom, niet omdat ze veel verdienen, langer blijven werken. Daarom zullen we, nadat we verschillende mogelijke verklaringen hebben overlopen, in sectie 3 nagaan welke ervan effectief een invloed laten gelden. Dat doen we door het effect van die verschillende factoren dan simultaan en multivariaat te toetsen. We zullen bij het bespreken van de verschillende factoren in sectie 2 uiteraard al rekening houden met de resultaten van die multivariate toetsing en meteen al aangeven welke ervan een daadwerkelijk invloed hebben op het uittredegedrag.

TABEL 1: VERDELING VAN ACTIEVEN EN UITTREDERS IN DE STEEKPROEF.

	Totaal	Totaal aantal
Is nog actief	53,8%	2836
Is al gestopt	46,2%	2432

2 Factoren die de uittrede bevorderen of afremmen

2.1 De leeftijd

In het vorige deelrapport kwamen we al één, zeer evidente invloed op de kans op uittrede op het spoor: de leeftijd (zie tabel 2). Hoe hoger de leeftijd, hoe groter de kans dat men definitief gestopt is met werken. In de leeftijdsgroep 50 tot 54 is al bijna de helft van de vrouwen definitief gestopt met werken. In de leeftijdsgroep 55-59 is bijna de helft van de mannen definitief gestopt. In de verdere analyse in sectie 3 vragen we ons in feite af of andere factoren nog iets toevoegen aan het effect van de leeftijd: bevorderen zij de kans op uittrede, rekening houdend met de leeftijd.

TABEL 2: HET AANDEEL MANNEN EN VROUWEN DAT DEFINITIEF IS GESTOPT PER LEEFTIJD SKLASSE.

Geslacht		is al gestopt	Totaal aantal
Man	45-49 jaar	5,0%	778
	50-54 jaar	14,5%	643
	55-59 jaar	44,1%	649
	60-65 jaar	82,4%	647
	TOTAAL	35,0%	2717
Vrouw	45-49 jaar	27,0%	637
	50-54 jaar	45,7%	637
	55-59 jaar	69,3%	596
	60-65 jaar	94,9%	588
	TOTAAL	58,3%	2458

Man: $\chi^2=1117,8$; $df=3$; $sig.=0,00$

Vrouw: $\chi^2= 666,9$; $df=3$; $sig.=0,00$

2.2 Financiële overwegingen

Economische denkwijzen spelen in het onderzoek naar de eindeloopbaan een belangrijke rol. Volgens dat denken is de kans om te stoppen met werken of op pensioen te gaan, in de eerste plaats het resultaat van een afwegen van hoofdzakelijk financiële kosten en baten. Kort en bondig geformuleerd komt dat hierop neer: naarmate de pensionering gepaard gaat met grotere financiële offers wordt ze uitgesteld. De validiteit van die redenering werd al door verschillende studies aangetoond (Henkens 1998; Anderson, Yaojun et al. 2000; Robertson 2000; Kim & Moen 2001). Een hoog loon vergroot de kans dat men voltijds blijft doorwerken tot de wettelijke pensioenleeftijd (Gustman & Steinmeier 1984).

2.2.1 Het beschikbare inkomen

In tabel 3 brengen we het persoonlijke maandelijkse nettoloon in verband met de kans te zijn uitgetreden. Voor degenen die nog niet zijn uitgetreden gaat het om hun huidig loon. Voor degenen die al zijn uitgetreden gaat het om het laatst verdiende loon voor de uitrede. We stellen vast dat dit blijkbaar een belangrijke rol speelt. Van degenen die netto minder dan 600 Euro verdienen is niet minder dan 81% gestopt met werken. Van degenen met een loon hoger dan 2000 Euro is minder dan een kwart uitgestapt. Tussen de hogere inkomenscategorieën (meer dan 2000 Euro beschikbaar) tekenen zich geen noemenswaardige verschillen meer af.

TABEL 3: PERCENTAGE UITTREDERS PER CATEGORIE VAN NETTO LOON

		% mannen	% vrouwen	Totaal	Totaal aantal
		gestopt	gestopt	gestopt	
(laatst verdiende) netto maandelijks loon	1 minder dan 600 Euro	54,2% (n=48)	83,1% (n=557)	80,8%	605
	2 tussen 600 en 999,99 Euro	51,7% (n=259)	57,8% (n=695)	56,2%	956
	3 tussen 1000 en 1499,99 Euro	37,0% (n=987)	40,1% (n=553)	38,1%	1541
	4 tussen 1500 en 1999,99 Euro	30,6% (n=721)	23,5% (n=238)	28,9%	959
	5 tussen 2000 en 2499,99 Euro	23,2% (n=310)	17,9% (n=56)	22,4%	366
	6 tussen 2500 en 3749,99 Euro	17,7% (n=181)	26,9% (n=26)	18,8%	207
	7 Meer dan 3750 Euro	16,4% (n=80)	46,6% (n=15)	22,1%	95

$\chi^2=644,6$; $df=8$; $sig.=0,00$

Tabel 3 suggereert dat er een verschillend effect is van het individuele inkomen op de uitrede van mannen en vrouwen. Dit zal ook blijken uit de toetsing in het multivariate model. De vrouwen met een inkomen minder dan 600 euro zijn in 83% van de gevallen al uitgetreden. Het contrast met de hogere inkomensklassen is dan ook meer uitgesproken bij de vrouwen dan bij de mannen. Het is niet meteen duidelijk waaraan dit kan worden toegeschreven. Een paar mogelijkheden dienen zich aan. Uit verschillende

bevindingen blijkt dat het inkomen van de vrouw in veel gevallen als een tweede inkomen wordt beschouwd, dat kan wegvallen als het niet meer nodig is. De kans is groter dat dit sneller gebeurt met lage inkomens. Het is ook mogelijk dat vrouwen die veel verdienen het traditionele kostwinnersmodel waarin vrouwen vroeg uitreden, op een radicaler manier achter zich hebben gelaten.

De beslissing om op pensioen te gaan of uit te treden, hangt niet enkel af van de kenmerken en ervaringen van het betrokken individu, maar ook van die van de levenspartner en het gezin (Szinovacz & De Viney 2000). Verschillende studies wijzen uit dat de uitrede veeleer een huishoudbeslissing dan een persoonlijke beslissing is (Henkens 1999; Johnson, Favreault et al. 2000; Moen, Kim et al. 2001; Szinovacz, De Viney et al. 2001; Drobnic 2002; Henkens & Solinge 2002). De pensioenbeslissing van een individu blijkt onder andere te worden beïnvloed door de pensioengerechtigdheid van de partner, het inkomen van de partner, alsook van de financiële middelen waarover het koppel gezamenlijk beschikt (Szinovacz & De Viney 2000). Daarom speelt waarschijnlijk niet alleen het persoonlijke inkomen, maar ook het gezins- of huishoudinkomen een rol. Toch zijn de resultaten van internationaal onderzoek op dit punt onderling nogal verschillend en contradictoer. Enerzijds is er onderzoek dat uitwijst dat vrouwen, maar niet mannen, sneller op pensioen gaan als de partner goed verdient (Clark et al. 1980, geciteerd in: Szinovacz & De Viney 2000); anderzijds is er onderzoek dat uitwijst dat het inkomen van de partner geen effect heeft op de beslissing om op pensioen te gaan (Henkens 1999).

In deze analyse moeten we het huishoudinkomen echter buiten beschouwing laten, omdat het te moeilijk was het betrouwbaar te meten bij de personen die al zijn uitgetreden. In dat geval zouden we het immers retrospectief moeten meten. Tussen het individuele netto-loon van de respondenten en het beschikbare inkomen van hun huishouden bestaat er overigens een zeer sterke samenhang ($r = 0,54$). Die samenhang is nog sterker voor enkel de nog actieve personen ($r = 0,61$). De samenhang tussen individueel inkomen en huishoudinkomen is zo sterk omdat koppels op elkaar gelijken wat onderwijsniveau en inkomen betreft. Terwille van hun sterke onderling samenhang, en vooral terwille van de vermelde vertekening van het huishoudensinkomen, zullen we enkel het individueel maandelijks netto-inkomen opnemen in de multivariate modellen.

2.2.2 De verwachte evolutie van het inkomen bij pensionering

In de mate dat de beslissing om op pensioen te gaan of definitief te stoppen met werken, door financiële overwegingen wordt beïnvloed, zullen mensen niet alleen hun huidig loon of gezinsinkomen in overweging nemen, maar ook de evolutie van hun inkomen ten gevolge van de uitrede of pensionering (Weiss 1995). Volgens verschillende onderzoeksbevindingen wordt de pensionering bevorderd als men denkt dat de inkomsten van het pensioen hoog genoeg zijn in vergelijking met het laatste inkomen (Henkens 1998). Bij

die afweging houden mensen ook rekening met de waarschijnlijke verdere evolutie van hun loon. Het gebrek aan uitzicht op een salarisverhoging bevordert de kans op uittreden (Henkens 1998).

We meten de afweging tussen het huidige loon en het verwachte inkomen na uittrede, door de respondenten te vragen of zij een aanzienlijke achteruitgang, een achteruitgang, ongeveer een gelijke situatie of een verbetering of aanzienlijke verbetering verwachten. Bij het beantwoorden van die vraag kan de respondent rekening houden met alle informatie waarover hij of zij op dat moment beschikt. Het gaat uiteraard om een subjectieve inschatting door de respondent, maar precies dat is belangrijk omdat die respondenten hun persoonlijke situatie vrij goed zullen kennen en daarenboven vooral zullen handelen op basis van de voorstelling die zij zich van hun financiële situatie vormen. Voor de nog werkende respondenten werd de vraag betreffende de evolutie van de inkomenssituatie gesteld met betrekking tot hun situatie op het ogenblik van het interview: wat verwachten zij nu als financiële gevolgen van de pensionering. De reeds uitgetreden respondenten werd de vraag retrospectief gesteld: welke verandering hebben zij ervaren?

Weinig mensen, 3%, ervaren of verwachten een verbetering. Dat komt meer dan dubbel zoveel voor bij vrouwen dan bij mannen. Bijna 60% ervaart of verwacht een achteruitgang of een aanzienlijke achteruitgang. Bij de 36% is van oordeel dat de uittrede hun financiële situatie niet noemenswaardig beïnvloedt. Dat laatste is wel een verbazende vaststelling. Haast 4 op de 10 van de 45- tot 65jarigen is van oordeel dat de pensionering of het uittreden hun financiële situatie niet noemenswaardig zal beïnvloeden of zelfs zal verbeteren. We gingen na of deze verbazende bevinding niet het gevolg is van de wijze van bevragen. Het zou kunnen dat de nog werkenden een zeer optimistische financiële toekomstverwachting hebben, terwijl de uittreeders inmiddels al beter weten. Dat blijkt echter niet het geval te zijn, integendeel. Er zijn wat betreft de financiële toekomstverwachtingen geen grote verschillen tussen de uittreeders en de verderwerkers. Uit de verschillen die er zijn, blijkt dat degenen die zijn uitgetreden in grotere mate verklaren dat hun situatie gelijk is gebleven of verbeterd. Van de nog werkende mannen verwacht 38% geen verschil of een verbetering. Van de al uitgetreden mannen zegt 40% dat ze geen verandering of een verbetering hebben vastgesteld. Bij de vrouwen is het verschil nog groter. Van de werkenden heeft 33% een optimistische verwachting; van de uittreeders verklaart 51% een gelijkblijvende of verbeterde situatie te hebben ervaren.

Tabel 4 maakt duidelijk dat wie een achteruitgang of een aanzienlijke achteruitgang van zijn inkomen vreest, minder snel uitstapt. Van de kleine groep die een verbetering ervaart is drie kwart al uitgestapt, van de vrouwen zelfs 88%. Het gaat hier echter om een zeer kleine groep in een uitzonderlijke situatie. Het relevante verschil in de tabel is dat tussen degenen die een verlies ervaren of anticiperen en degenen die dat niet doen. Van de eerste is 39% uitgestapt, van de tweede 46%. Opmerkelijk is wel dat

dit geen rol speelt bij de mannen, maar daarentegen een zeer groot effect heeft bij de vrouwen. Vrouwen die een achteruitgang verwachten blijven in grotere mate werken dan vrouwen die dat niet doen. Misschien is dit nog een gevolg van het traditionele kostwinnersmodel en is het inkomen van de vrouw een aanvulling die sneller kan wegvallen als de pensionering of de uittrede geen grote financiële verliezen impliceert.

TABEL 4: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG DE FINANCIËLE ACHTERUITGANG NA DE UITTREDE.

		Gestopte Mannen	Gestopte Vrouwen	Totaal	Totaal aantal
Verandering in de financiële situatie of levensstandaard na uittreding	Achteruitgang tot aanzienlijke achteruitgang	32,2% (n=1586)	46,5% (n=1212)	38,5%	2798
	Blijft gelijk	32,4% (n=901)	60,6% (n=799)	45,7%	1700
	Verbetering tot aanzienlijke verbetering	53,9% (n=76)	88,1% (n=118)	74,4%	194

$$\chi^2=133,4 \text{ df}=4 \text{ sig}=0,00$$

TABEL 5: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG HET INKOMEN EN DE FINANCIËLE VERANDERING BIJ UITTREDE

		Is al gestopt binnen inkomensklasse		
		(aanzienlijke) fin. Achteruitgang	Gelijk	(aanzienlijke) financieel vooruitgang.
(laatst verdiende) netto maandelijks loon	1 minder dan 600 Euro	74,3% (n=245)	80,7% (n=197)	98,2% (n=57)
	2 tussen 600 en 999,99 Euro	49,3% (n=525)	58,7% (n=259)	69,7% (n=33)
	3 tussen 1000 en 1499,99 Euro	33,2% (n=910)	41,2% (n=515)	60,5% (n=38)
	4 tussen 1500 en 1999,99 Euro	26,5% (n=558)	31,4% (n=347)	32,0% (n=25)
	5 tussen 2000 en 3750 Euro	18,4% (n=332)	24,9% (n=229)	40,0% (n=5)
	6 Meer dan 3750 Euro	14,0% (n=50)	30,0% (n=40)	50,0% (n=4)

Het is waarschijnlijk, zoals Henkens (1998) stelt, dat de (gepercipieerde) inkomensachteruitgang verschilt en ook verschillend wordt ingeschat naargelang de beroepscategorie en het loon dat men verdient. Tabel 5 toont echter aan dat de invloed van het beschikbare inkomen (in de tabel het persoonlijke netto-inkomen) en de gepercipieerde inkomensverandering mekaar gewoon aanvullen¹. Ongeacht de hoogte van het loon treft men relatief meer uittreeders aan bij de groep die geen achteruitgang verwacht

¹ Er is, met andere woorden, geen interactieeffect tussen het individueel maandelijks netto-inkomen en de inkomensachteruitgang.

dan bij de groep die dat wel doet. De kans op uittrede neemt ook ongeacht de financiële toekomstverwachting toe naarmate men meer verdient. De twee gegevens, het inkomen voor pensionering en de financiële verwachting met betrekking tot de pensionering, blijken in grote mate de kans op uittrede te beïnvloeden. Van de laagste inkomensgroepen, die geen financiële achteruitgang verwachten is 85% uitgetreden, van de mensen met een persoonlijk beschikbaar inkomen boven de 1500 Euro, die wel een achteruitgang verwachten, is slechts 24% uitgetreden. De invloed van deze variabelen zal later nog in een multivariaat model worden getoetst.

2.2.3 Andere materiële en financiële condities

Er zijn uiteraard nog andere factoren dan het loon en de verwachting met betrekking tot de inkomensevolutie, die de eindeloopbaanbeslissingen kunnen beïnvloeden. Twee daarvan werden bevraagd. Zo werd gepeild naar de invloed van het al dan niet beschikken over een aanvullend pensioen (groepsverzekering) bij de werknemer (zie tabel 6). Zo'n aanvullend pensioen maakt het doorgaans financieel zeer lonend verder te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd. Zowat 17,6% van de respondenten verklaart een groepsverzekering of aanvullend pensioen bij de werkgever te hebben. Zij blijken inderdaad minder geneigd vroeg uit te treden dan de anderen (tabel 6). Dat geldt voor mannen, zowel als voor vrouwen, maar de invloed van het aanvullend pensioen is groter bij de vrouwen. Bij hen hebben degenen die niet over een aanvullend pensioen of een groepsverzekering beschikken, 2,7 keer meer kans om uit te treden dan degenen die wel over die voorziening beschikken.

TABEL 6: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG MEN AL DAN NIET EEN GROEPSVERZEKERING OF AANVULLEND PENSIOEN HEEFT.

	% Gestopt Mannen	% Gestopt Vrouwen	Totaal gestopt	Totaal aantal
Geen groepsverzekering/aanvullend pensioen	38,3% (n=2031)	62,8% (n=2172)	51,0%	4203
Wel groepsverzekering/aanvullend pensioen	23,4% (n=663)	23,1% (n=234)	23,2%	897

$\chi^2=229,5$ df=1 sig=0,00

De financiële situatie wordt ook beïnvloed door het feit of men eigenaar is van een afbetaalde woning of daarentegen huurt of een lening moet afbetalen. Ongeveer de helft van de respondenten is eigenaar van een afbetaalde woning, de andere helft is nog aan het afbetalen of huurt. Wie al eigenaar is van zijn woning en dus financieel zekerder, heeft een merkelijk grotere kans te zijn uitgetreden (zie tabel 7).

TABEL 7: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG MEN AL DAN NIET DE LENING OP WONING HEEFT AFBETAALD.

	Gestopte mannen	Gestopte vrouwen	Totaal gestopt	Totaal aantal
Geen eigenaar van een woonst of de woonst is nog niet afbetaald	24,7% (n=1458)	47,6% (n=1110)	34,6%	2568
Eigenaar van een woonst en de woonst is afbetaald	46,5% (n=1273)	66,9% (n=1327)	57,0%	2600

$\chi^2=260,7$ df=1 sig=0,00

Met het wegvallen van afbetalingsverplichtingen valt een financiële last weg, die duidelijk een invloed heeft op de beslissing om te blijven werken of niet. Dat geldt voor zowel vrouwen als mannen. Later, in de multivariate analyse, zal blijken dat de relatie tussen leningvrij eigendom van de woning en timing van uittrede in feite enkel geldt voor vrouwen. Blijkbaar werken een aantal vrouwen tot het huis is afbetaald en stappen dan uit de arbeidsmarkt. Eens de lening afbetaald, is het immers gemakkelijker om één inkomen te laten vallen. Dat is dan doorgaans het inkomen van de vrouw, omdat het meestal het kleinste is, maar ook omdat bezoldigde arbeid voor de vrouw niet even “vanzelfsprekend” is als voor de man. Op verschillende punten in deze analyse stellen we vast dat hoewel de loopbanen van vrouwen en mannen naar elkaar toe zijn gegroeid, de traditionele taakverdeling nog sterk doorwerkt en de relatie van beide seksen tot de arbeidsmarkt nog gevoelig blijft verschillen. Ook uit de buitenlandse literatuur blijkt herhaaldelijk dat het effect van economische factoren in de beslissing om vervroegd op pensioen te gaan, sterk verschilt tussen mannen en vrouwen (Chan & Huff Stevens 1999; Moen, Erickson et al. 2000). We komen daar later nog op terug bij de bespreking van de multivariate analyse. In afwachting van die analyse, waarin het belang van financiële overwegingen tegenover andere factoren zal worden afgewogen, kan alvast worden vastgesteld dat financiële factoren blijkbaar een grote rol spelen. Een hoog loon en de opbouw van een groepsverzekering houden mensen aan de slag, de stap naar het pensioen wordt sneller gezet als men geen betekenisvol inkomensverlies verwacht en, althans voor vrouwen, als de woning is afbetaald.

2.3 Gezondheidsoverwegingen

In verband met de beslissing op pensioen te gaan of uit te treden, wordt soms gesproken van een beslissingscontext of opportuniteitsstructuur (Henkens, 1998). Die zware uitdrukking verwijst naar die aspecten van de situatie van de (oudere) werknemer die de beslissing om uit te treden kunnen vertragen of versnellen. Het begrip is geïnspireerd door een zeer rationalistische benadering van die beslissing en verwijst naar de kosten-batencalculus die de oudere werknemer verondersteld wordt door te voeren. In het afwegen van de voor- en nadelen van vroeg stoppen versus verder werken, spelen niet alleen financiële overwegingen een rol, maar ook de

gezondheidssituatie, de arbeidsomstandigheden, de vrijetijdsaspiraties enzovoort.

Uit onderzoek van Henkens (1998; 1994) in Nederland blijkt dat de gezondheidstoestand een significant effect heeft op de pensioensbeslissing. Naarmate de (zelfgerapporteerde) gezondheid slechter is, neemt de waarschijnlijkheid toe dat men vroeg uittreedt. Het verband tussen gezondheid en de timing van de uitrede dook ook op in onderzoek in onder meer de Verenigde Staten (Gustman & Steinmeier 1984; Hayward, Grady et al. 1989; Weiss 1995; Szinovacz & De Viney 2000) en Denemarken (Lund & Borg 1999). Een (zelf-gerapporteerde) slechte gezondheid is geassocieerd met het verlaten van de arbeidsmarkt, en ook met het wegblijven van de arbeidsmarkt (Blau 1994).

TABEL 8: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG DE (SUBJECTIEVE) GEZONDHEID.

		Is al gestopt	Totaal aantal
Eigen inschatting Gezondheid	Zeer slecht	74,3%	140
	Slecht	64,3%	496
	Redelijk	51,9%	1697
	Goed	44,4%	2365
	Zeer goed/ uitstekend	36,6%	734

$\chi^2=151,7$ DF=4 SIG=0,00

Om de gezondheidstoestand te meten, lieten we de respondenten hun gezondheidstoestand beschrijven in vergelijking met mensen van hun leeftijd. Naarmate respondenten hun eigen gezondheid omschrijven als slechter dan die van hun leeftijdsgenoten, neemt de kans dat men al is gestopt sterk toe (zie tabel 8). Belgen tussen 45 en 65 jaar die in een zeer slechte (zelfgerapporteerde) gezondheid verkeren, zijn in 74% van de gevallen al gestopt met werken. De 45- tot 65-jarige Belgen die vinden dat hun gezondheid redelijk is in vergelijking met hun leeftijdsgenoten zijn al voor de helft uitgetreden. Bij de mensen die de eigen gezondheid als zeer goed of uitstekend omschrijven, is dat 36,6%. Deze gegevens suggereren dat gezondheid een belangrijke factor is. Zij leiden tevens tot de vaststelling dat van de mensen die hun gezondheid omschrijven als zeer goed of zelfs als uitstekend, toch al ruim meer dan een derde vervroegd is gestopt, terwijl van de mensen die hun gezondheid als zeer slecht inschatten nog iets meer dan een kwart aan het werk is.

De invloed van de gezondheidstoestand op de pensioens- of uitredingsbeslissing varieert volgens de beschikbare onderzoeksliteratuur naargelang de soort van aandoening (Lund & Borg 1999), het geslacht² (Han & Moen 1999; Moen, Erickson et al. 2000) en de leeftijd³ (Williamson &

² Dat er een verschil is naargelang geslacht blijkt uit de Cornell Retirement and Well-Being Study (Moen, Erickson et al. 2000). Vrouwen blijken in deze studie meer kans te hebben dan mannen om pensionering te motiveren door gezondheidsproblemen.

³ Wat leeftijd betreft blijkt het effect van de gezondheid lager te zijn naarmate men ouder is. De gezondheid wordt immers geconcipieerd naargelang de leeftijd.

McNamara 2001). Nadere analyse van onze gegevens bracht echter geen interactie-effecten aan het licht tussen de zelfwaardering van de gezondheid enerzijds, geslacht en leeftijd anderzijds. De effecten van de gezondheid spelen hier blijkbaar op dezelfde manier voor mannen en vrouwen en de verschillende leeftijdsgroepen.

Op de specifieke aard van de gezondheidsproblemen werd in dit onderzoek niet ingegaan, evenmin op de mogelijke effecten van de gezondheid van de partner⁴. Het effect van de gezondheid op de beslissing om uit te treden werd wel nog op een tweede manier bevestigd. We gingen na of de mate waarin mensen van hun gezondheidsproblemen hinder ondervinden in het dagelijkse leven, de timing van de uittrede beïnvloedt (zie tabel 9). Als mensen aangeven dat ze sterk gehinderd zijn door hun gezondheidsproblemen, is de kans aanzienlijk groter dat ze al zijn uitgetreden (68,3%) dan wanneer mensen een beetje hinder ondervinden (48,8%) of geen hinder ondervinden (38,7%).

TABEL 9: PERCENTAGE UITTREDERS NAARMATE MEN HINDER VAN DE GEZONDHEID ONDERVINDT IN HET DAGELIJKS LEVEN.

		is al gestopt	Totaal aantal
Hinder gezondheid in dagelijks leven	ik ondervind geen hinder	38,7%	2559
	ik ondervind een beetje hinder	48,8%	2092
	ik ben sterk gehinderd	68,3%	533

$\chi^2=167,6$ df=2 sig=0,00

We stellen dus een grote invloed vast van de gezondheidstoestand op de kans te zijn uitgetreden. We veronderstellen daarbij dat een slechte gezondheidstoestand de uittrede bevordert en niet omgekeerd. In de toekomst zal moeten worden onderzocht op de vroege uittrede en de lange post-actieve fase de gezondheid positief dan wel negatief beïnvloedt.

Uit onderzoek blijkt ook dat mensen zich dikwijls op een gebrekkige gezondheid beroepen om de uittrede te verantwoorden. In een kwalitatief onderzoek bij kaders stelde Weiss (1995) vast dat de gezondheidstoestand het meest frequent als belangrijkste reden voor het uittreden wordt opgegeven. Het vroeg uittreden verschijnt aan een aantal mensen blijkbaar

Mensen vergelijken zichzelf met hun eigen leeftijdsgroep, en naarmate ze ouder worden zullen hogere niveaus van gebrekkigheid tolereren. De zelfgerapporteerde gezondheidssituatie is met andere woorden sterk bepaald door de specifieke context en is gedefinieerd ten opzichte van een referentiegroep (Williamson, J.B. & T.K. McNamara 2001)

⁴ Volgens een aantal onderzoekers heeft niet alleen de eigen gezondheidstoestand, maar ook die van de partner een invloed op de pensioenbeslissing (Smith and Moen 1998; Szinovacz and De Viney 2000; Moen, Kim et al. 2001; Szinovacz, De Viney et al. 2001). Uit ander onderzoek, soms uitgevoerd door dezelfde onderzoekers, blijkt dan weer weinig steun voor de veronderstelling dat de zorg voor een zieke echtgenoot de pensioenbeslissing beïnvloedt (Johnson and Favreault 2001; Szinovacz, De Viney et al. 2001).

nog als iets waarvoor een bijzondere verantwoording nodig is. Uit het onderzoek van Weiss bleek dat gezondheidsproblemen werden beschouwd als een afdoende verantwoording. Zij worden naar voor geschoven als een geval van overmacht, een externe conditie die als het ware tot uittreden dwingt. (Weiss 1995: 238).

Onze gegevens bevestigen die indruk uit kwalitatief onderzoek. Van de personen die vrijwillig zijn gestopt met werken (dit is 47,5% van het totaal en 60% van de bruggepensioneerden en vervroegd gepensioneerden), geeft ongeveer 38% aan dat de gezondheid een belangrijke tot zeer belangrijke rol heeft gespeeld bij hun beslissing (zie tabel 10).

TABEL 10 EELANG VAN DE GEZONDHEID IN DE BESLISSING OM UIT TE TREDEN, VOLGENS DE RESPONDENTEN DIE VRIJWILLIG ZIJN GESTOPT MET WERKEN

Belang van de gezondheid in de beslissing om te stoppen		Totaal aantal
Niet tot helemaal niet belangrijk	56,2%	528
Noch belangrijk, noch onbelangrijk	5,4%	51
Belangrijk tot heel belangrijk	38,1%	358

Door de respondenten zelf wordt de gezondheid veel frequenter genoemd dan financiële overwegingen als een motief om uit te treden. Terwijl 38% van de vrijwillig gestopten hun gezondheid als hoofdmotief vermeldt, vernoemt slechts 14% het beperkte verschil tussen inkomen en uitkering als de belangrijkste reden om te stoppen. Iets meer dan 12% stelt te zijn gestopt omdat ze genoeg hadden gespaard. Volgens de respondenten zelf wegen gezondheidsredenen in de uiteindelijke beslissing veel zwaarder door dan de financiële situatie en de financiële verwachtingen. De vraag die zich hierbij stelt is of dit een juiste zelfdiagnose van het gedrag is, of een gevolg van het feit dat gezondheidsredenen meer aanvaardbaar en sociaal wenselijk zijn als verantwoording van de uittrede. Dat zal pas blijken als we de gezondheid en de financiële omstandigheden samen afwegen in een multivariaat model. We komen daar straks op terug. Wel kan meteen worden gemeld dat in dat model financiële redenen een belangrijker rol spelen dan de gezondheid. De hinder door gezondheidsproblemen in het dagelijks leven bleek in het multivariate model zelfs geen noemenswaardige rol te spelen. De algemene gezondheidstoestand speelt een wat belangrijker rol bij mannen dan bij vrouwen, maar is voor beide minder belangrijk dan financiële motieven.

2.4 De arbeidsomstandigheden

Over het algemeen wordt aangenomen dat de kans op vervroegd uittreden toeneemt, als de werkomstandigheden ongunstig zijn (zie o.a.: Henkens & Siegers 1992; Hayward, Grady et al. 1989; Szinovacz & De Viney 2000; Ekerdt, Hackney et al. 2001). In onze analyse houden we rekening met een bredere waaier van kenmerken van de arbeidssituatie. Niet alleen met kenmerken die gelden op het moment van de uittrede, maar ook met eigenschappen van de loopbaan zoals de mate van discontinuïteit en

onderbreking, waarvan al werd vastgesteld dat zij de pensioenbeslissing kunnen beïnvloeden werd rekening gehouden (Hayward, Grady et al. 1989; Henkens & Siegers 1992). We maken het onderscheid tussen:

- het statuut waarin men werkt (zelfstandige, statutair ambtenaar, contract van onbepaalde duur en contract van bepaalde duur);
- de inhoudelijke kenmerken van het werk (taakbeheersing, tijdssouvereiniteit, het werken op onregelmatige tijden, 's nachts, op zaterdag en zondag);
- de vabondsbescherming of lidmaatschap van de vakbond;
- de (on)regelmatigheid van de loopbaan (door loopbaanonderbreking en werkloosheid) en het deeltijds werken.

2.4.1 De invloed van het statuut

Het belang van het beroepsstatuut voor het uittredingsgedrag blijkt duidelijk bij de Belgische 45- tot 65-jarigen (zie tabel 11). Onder zelfstandigen vindt men het kleinste aandeel uittreeders (35,1%). Bij de statutaire ambtenaren is dat aandeel nauwelijks groter (36,3%). Werknemers met een contract van onbepaalde duur zijn al in 46 van de 100 gevallen uitgetreden; werknemers met een contract van bepaalde duur in 58% van de gevallen.

TABEL 11: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG HET PROFESSIONEEL STATUUT

		% gestopte mannen	% gestopte vrouwen	Totaal gestopt	Totaal aantal
Professioneel statuut	Zelfstandig	20,7% (n=338)	54,6% (n=249)	35,1%	587
	Vastbenoemd werknemer in de openbare sector (ambtenaar of statutair)	34,1% (n=719)	39,4% (n=580)	36,3%	1199
	Werknemer met een contract van onbepaalde duur	34,4% (n=1475)	58,3% (n=1261)	45,6%	2730
	Werknemer met een contract van bepaalde duur	52,9% (n=120)	62,3% (n=162)	58,5%	282
	Weet niet in welk statuut men zit	69,0% (n=71)	90,0% (n=190)	84,3%	261

$\chi^2=244,2$ DF=4 SIG=0,01

De zogeheten beslissingscontext van het uitreden is blijkbaar heel verschillend voor zelfstandigen en werknemers, maar ook voor werknemers van de overheid en werknemers in de privé. Als groep treden de zelfstandigen niet vroeg uit. Toch de mannen niet. Van hen is 21% gestopt. De vrouwelijke zelfstandigen (vaak de hulp van zelfstandigen) stoppen vroeger met werken. Van hen is al 55% uitgetreden. De ambtenaren blijven ook merklijk langer aan de slag dan de werknemers van de privé.

Bij de werknemers hangt het moment van uittrede sterk samen met de vastheid van betrekking. Opvallend is dat mensen die hun statuut niet kennen, zowat 5% is in dat geval, bijzonder vroeg uittreden. Van hen is al 84% gestopt met werken. Mensen die onzeker zijn over hun statuut, werken

wellicht ook effectief in onzekere en ongunstige statuten. Nader onderzoek van die groep wijst inderdaad uit dat het om eerder marginale werknemers gaat. Het is immers de onderscheiden groep met veruit het laagste beroepsprestige en de laagste socio-economische status.

Wat de overige werknemers betreft, is er een groot verschil tussen enerzijds statutaire ambtenaren en gelijkgestelden (24% van de respondenten) en de andere werknemers. De eersten werken merkkelijk langer dan de laatsten. Waarschijnlijk speelt daarin niet alleen de vastheid van betrekking een rol. Van belang zijn ongetwijfeld ook het pensioenstelsel van de ambtenaren en het feit dat de overheid minder gebruik maakt van stelsels van vervroegde uittrede dan de werkgevers uit de privésector.

We zagen al dat bij de zelfstandigen de mannen merkkelijk minder snel uittreden dan de vrouwen. Er is een samenhang (een interactie-effect) tussen de invloed van het geslacht en van het statuut op de kans op uittrede. Doorgaans is de kans van vrouwen om al te zijn uitgetreden veel groter dan die van mannen. Dat geldt echter niet voor alle statuten. Bij de ambtenaren is er tussen de geslachten geen noemenswaardig verschil. Dat statuut slaagt erin vrouwen nagenoeg even lang te laten werken als mannen.

In de multivariate analyse in sectie 3 zal worden onderzocht of de vastgestelde invloed van het statuut ook stand houdt na controle voor de effecten van de financiële situatie. Een aantal auteurs is van oordeel dat het effect van het statuut een schijneffect is, dat in feite loopt via de arbeidsomstandigheden (Hayward et al., 1989). Ook dat zal in sectie 3 worden onderzocht nadat hier de samenhang tussen de kans op uittrede en de arbeidsomstandigheden werd beschreven.

2.4.2 De kwaliteit van het werk

De invloed van de kwaliteit van het werk op de kans op uittrede wordt in een groot aantal onderzoeken belicht. Weinig variatie op de job, hectisch en stresserend werk, vervroegen de uittrede (Lehr 1986, geciteerd in: Tokarski 1988; Solem & Meykletun 1996). Jobs met een hoge takencomplexiteit bieden werknemers een uitdaging, wat leidt tot een langere aanwezigheid op de arbeidsmarkt (Farr, Tesluk et al. 1998). Onderzoek in Denemarken toonde aan dat de kans om langer aan de slag te blijven sterk samenhangt met de ontwikkelings- en groeimogelijkheden op dat werk (Lund & Borg 1999). Nog meer dan de complexiteit blijkt over het algemeen de variatie van de taken een rol te spelen (Solem & Meykletun 1996). De mate van taakautonomie, die samenhangt met de gevarieerdheid en de groeimogelijkheden die het werk biedt, blijkt in bepaalde onderzoeken geen (Solem & Meykletun 1996) en in andere dan weer wel (Lund & Borg 1999) een significant effect te hebben op de pensioenbeslissing. Verder toont onderzoek ook aan dat mensen met weinig vat op hun werkuren en meer

nog, mensen die op afwijkende uren werken of in ploegendienst, sneller uittrede (Bourdouxhe & Quennec 1999).

We hebben geprobeerd een aantal van deze aspecten van de kwaliteit van het werk te meten. Deze blijken uiteen te vallen in twee clusters. Tot de eerste cluster behoren twee kenmerken. Het eerste daarvan meet de mate van autonomie en taakbeheersing waarmee mensen kunnen werken. Dat is de mate waarin ze, binnen algemene afspraken, zelf kunnen beslissen hoe ze iets aanpakken. Het tweede kenmerkt de mate van tijdssoevereiniteit. In welke mate kunnen zij, binnen algemene afspraken, zelf hun werk in de tijd plannen en hun werktijd schikken. Die twee kenmerken hangen onderling sterk samen. Mensen met een grote mate van taakbeheersing genieten ook bijna steeds een grote mate van tijdssoevereiniteit.

De mate van taakbeheersing en tijdssoevereiniteit hangt wel degelijk samen met het pensioneringsgedrag en in de zin die door de gekende onderzoeksbevindingen wordt vooropgesteld. Hoe meer men meester is van zijn eigen tijds- en taakindeling en hoe meer men autonoom beslissingen mag nemen, des te groter is de kans dat men blijft doorwerken. In de groep met een relatief lage taakbeheersing en tijdssoevereiniteit is immers meer dan de helft al gestopt, terwijl in de groep met een relatief hoge taakbeheersing slechts iets meer dan een derde al is gestopt (zie tabel 12). In die tabel werden de respondenten opgedeeld in het derde met de hoogste, de matige en de laagste scores voor taakbeheersing en tijdssoevereiniteit.

TABEL 12: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG DE MATE VAN TAAKBEHEERSING EN TIJDSSOEVEREINITEIT

		is al gestopt	Totaal aantal
Taakbeheersing en tijdssoevereiniteit	Laag	57,0%	1830
	Redelijk	43,9%	1618
	Hoog	37,2%	1819

$$\chi^2=148,2 \text{ df}=2 \text{ sig}=0,00$$

Als deze variabele, in sectie 3, wordt ingevoerd in een multivariaat model, zullen we echter vaststellen dat zijn effect verdwijnt. De kwaliteit van de arbeid blijkt op zich eigenlijk niet belangrijk. Mensen die werken met een hoge mate van taakbeheersing en tijdssoevereiniteit zijn doorgaans ook mensen die goed verdienen, in goede gezondheid verkeren en werken in statuten waarin langer gewerkt wordt (zelfstandige). De inkomenssituatie, de gezondheid en het statuut, blijken uiteindelijk belangrijker dan de taakbeheersing en de tijdssoevereiniteit bij de beslissing al dan niet te blijven werken.

Een tweede cluster van eigenschappen van de kwaliteit van het werk, betreft de kans op onregelmatige tijdstippen te werken, 's nachts, op zaterdag en zondag. In tegenstelling tot wat de internationale literatuur laat vermoeden is er nauwelijks een verband tussen de kans op uittrede en de mate van werk op onregelmatige of afwijkende uren (zie tabel 13). In sectie 3 zullen we echter zien dat als we controleren voor andere invloeden, het werken op afwijkende tijden wel bijdraagt tot vervroegd uittrede, zij het in bescheiden

mate. Van belang daarbij is vooral de controle op het statuut. Heel wat zelfstandigen werken 's zaterdags en 's zondags, maar dat leidt bij hen niet noodzakelijk tot vervroegd uittreden. Bij werknemers doet het dat wel.

TABEL 13: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG HET WERKEN OP AFWIJKENDE TIJDEN

		is al gestopt	Totaal aantal
Tijdsafhankelijkheid	Weinig werk op afwijkende tijden	45,6%	3086
	Veel werk op afwijkende tijden	46,9%	2182

$\chi^2 = 0,9$ df=1 sig=0,35

Globaal genomen zien we dat een slechte kwaliteit van het werk de werknemers wegdrijft van de arbeidsmarkt, maar dat een goede kwaliteit in de zin van taak- en tijdbeheersing hen er niet houdt omdat mensen die van die gunstige arbeidsomstandigheden genieten ook tal van andere, meer doorslaggevende redenen hebben om verder te werken.

2.4.3 Effecten van de loopbaan.

De uittrede wordt niet enkel beïnvloed door de kenmerken van de laatste job, maar door de ganse loopbaan (Szinovacz, 2001). Zo werd vastgesteld dat het onderbreken van de loopbaan een effect heeft op de kans op uittrede (o.a. Szinovacz & De Viney, 2002). Het effect is echter niet eenduidig. Over het algemeen blijkt een onderbroken loopbaan de uittrede uit te stellen (Szinovacz & De Viney 2000; Szinovacz 2002; Chan & Stevens 1999). Anderzijds kunnen onderbroken carrières ook een geschiedenis van werkloosheid aanduiden, die dan weer door sommige onderzoekers in verband is gebracht met vervroegde uittrede (Hayward, Grady et al. 1989; Szinovacz 2002). In Amerikaans onderzoek van Chan en Stevens (1999) leidde een periode van werkloosheid op het einde van de carrière echter tot een langere arbeidsmarktparticipatie. Ook in België blijken mensen waarvan de loopbaan werd onderbroken, door werkloosheid of voor een andere reden, minder snel uit te stappen (zie tabellen 14 en 15). Het effect van onderbreking door werkloosheid, lijkt groter dan dat van onderbrekingen voor een andere reden. Dat heeft echter te maken met de sterke samenhang die bestaat tussen het geslacht en de kans op loopbaanonderbreking. Vergeleken met mannen hebben vrouwen 7 keer meer kans de loopbaan te hebben onderbroken voor andere redenen dan werkloosheid. Als men daarmee rekening houdt ziet men dat mannen die de loopbaan ooit hebben onderbroken, merklijk langer aan de slag te blijven.

TABEL 14: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG MEN OOI WERKLOOS IS GEWEEST

		Is al gestopt	Totaal aantal
ooit werkloos geweest	Nee	47,0%	3574
	Ja	37,6%	1401

$\chi^2 = 36,0$ DF=1 SIG=0,00

TABEL 15: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG MEN OOIIT ZIJN LOOPBAAN HEEFT ONDERBROKEN.

		% gestopt mannen	% gestopt vrouwen	Totaal gestopt	Totaal aantal
Loopbaanonderbreking?	Nooit job onderbroken	36,3% (n=2329)	60,7% (n=1403)	45,5%	3732
	Ooit job onderbroken	19,4% (n=325)	49,8% (n=854)	41,3%	1179

$\chi^2=6,4$ DF=1 SIG=0,01

Globaal genomen zien we dus dat het onderbreken van de loopbaan, voor welke reden ook, de kans vergroot dat men langer blijft werken. Dit geldt in iets grotere mate voor mannen dan voor vrouwen. Het is mogelijk dat dit een gevolg is van de financiële implicaties van de onderbreking. Toch blijven de effecten van de onderbreking bestaan, ook na controle voor de financiële situatie. Het is dus niet uitgesloten dat de onderbreking al dienst doet als een soort herverdeling van de niet-actieve fase over de levensloop. In die zin zou deze vaststelling de logica van het tijdskrediet kunnen ondersteunen en wijzen op het bestaan van een sociologisch draagvlak voor stelsels die de periodes van arbeid en niet-arbeid beter over het leven proberen te spreiden. In dat kader wordt door verschillende auteurs ook gewezen op de mogelijkheid van een geleidelijke of *blurred exit*: het gebruik van deeltijds werk als een overgang van werk naar pensioen (Marshall, 2001). Zo'n overgang wordt ook beschouwd als een middel om het uitstappen te vertragen en mensen, via deeltijds werk, langer actief te houden (Szinovacz & De Viney, 2002; Simoens & Denys, 1997).

TABEL 16 : PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG DEELTIJDS OF VOLTIJDS WERK

		is al gestopt	Totaal aantal
Werkregime	Voltijds	46,7%	4108
	Deeltijds	38,1%	919

$\chi^2=22,5$ DF=1 SIG=0,00

Uit tabel 16 blijkt dat als de laatste job voltijds was, de kans reeds te zijn uitgetreden groter is. Het waargenomen verband tussen deeltijds werken en langer werken blijft bestaan, ook na controle voor andere mogelijke invloeden in het multivariate model (sectie 3). Het wordt dan zelfs nog sterker omdat het sterk samenhangt met het geslacht. Zoals reeds gesuggereerd in deelrapport 2 leidt deeltijds werk vooral bij vrouwen tot een uitstellen van de uittrede. Bij mannen speelt het een bescheiden rol.

Toch dient vastgesteld dat de geobserveerde effecten van deeltijds werk en loopbaanonderbrekingen, aantonen dat er een daadwerkelijk sociologisch draagvlak voor een tijdskrediet en een geleidelijke exit bestaat. We komen daar later op terug.

2.4.4 De rol van de vakbond

Een onderzoek van Hirsch en collega's in de V.S.A. (Hirsch, MacPherson et.al.,2000) toont aan dat arbeiders die de bescherming van een vakbond genieten, vroeger uittreden. In de Belgische context is het mogelijk dat ondernemingen en sectoren met een hoge syndicalisatiegraad vlotter stelsels van vervroegde uittrede toepassen. Het is mogelijk dat de leden van vakbonden beter over dergelijke stelsels geïnformeerd zijn (Ekerdt, 1998). Het lidmaatschap van de vakbond blijkt verband te houden met de kans te zijn uitgetreden. Van de leden is 49% al uitgestapt, van de niet leden 39% (zie tabel 17). Het gaat blijkbaar echter niet om een effect. Het verband tussen lidmaatschap van de vakbond en uitstapgedrag kan, zoals de multivariate analyse zal aantonen, volkomen op rekening van andere factoren, vooral de financiële situatie, de gezondheid en het statuut worden geschreven.

TABEL 17: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG MEN GESYNDICEERD IS

		is al gestopt	Totaal aantal
Lidmaatschap vakbond	Neen	39,2%	1994
	Ja	48,8%	2856

$\chi^2=44,5$ df=1 sig=0,00

2.5 De invloed van het gezin

We zagen al eerder dat het gezin op verschillende manieren de uittrede of de pensionering beïnvloedt. Mannen en vrouwen die een koppel vormen, gaan dikwijls min of meer gelijktijdig op pensioen (Henkens, 1999; Johnson & Favreault, 2001, Szinovacz, 2002). Daartoe kunnen er vele redenen zijn. Volgens een aantal auteurs zijn de vrijetijdsbestedingen van hedendaagse levensgezellen zo sterk op elkaar afgestemd, zo complementair en samenhangend, dat koppels geneigd zijn zo gelijktijdig mogelijk op pensioen te gaan (Johnson & Favreault, 2001; Henkens, 1999). Sommige auteurs schrijven die samenhang in de vrijetijdsbesteding toe aan het hedendaagse romantische koppel, dat steunt op *companionship* (Smith, Snyder et.al, 1998).

In onze gegevens vinden we geen noemenswaardig verband tussen de mate waarin de respondent zijn of haar vrijetijd met de levensgezel doorbrengt enerzijds, en de kans al te zijn uitgestapt of gepensioneerd anderzijds. Het heel zwakke verband dat zich aftekent verdwijnt daarenboven volkomen als met de invloed van andere kenmerken wordt rekening gehouden.

2.5.1 De rol van de levensgezel

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de burgerlijke staat wel degelijk een invloed heeft op de pensioenbeslissing. Gehuwde personen blijken over het algemeen meer kans te hebben om vervroegd te pensioneren dan niet

gehuwde personen (Gustman & Steinmeier 1984). Hoogstwaarschijnlijk heeft dat niet zozeer met het huwelijk te maken, maar wel met de aanwezigheid van een levensgezel. Men stelt ook vast dat gescheiden vrouwen langer blijven werken dan gehuwde vrouwen (Van Haegendoren 1999). In de Belgische gegevens ziet men in elk geval enkel een duidelijk verschil tussen de personen die alleen leven en degenen die met een partner leven (zie tabel 18). Ongeveer 13% van de respondenten leefde zonder partner. Van hen was slechts 24% uitgetreden. Van de personen die samen met een partner leven (waaronder de gehuwden) is al één op twee (brug)gepensioneerd of uitgetreden. Alleenstaanden hebben significant meer kans om nog aan het werk te zijn dan de anderen. Dat verschil kan in grote mate aan de financiële situatie van alleenstaanden worden toegeschreven. Zij hebben gemiddeld een lager huishoudinkomen en leven in een meer restrictievere financiële context. Dat verklaart echter niet alles. Na controle voor de invloed van de financiële situatie blijft de aanwezigheid van een levensgezel een significante rol spelen in de uittrede. Het is best mogelijk dat voor mensen die alleen wonen, het werk een relatief belangrijker bron is van sociale contacten, die men niet gemakkelijk opgeeft.

TABEL 18 PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG MEN ALLEENSTAAND IS OF NIET

		is al gestopt	Totaal aantal
Alleenstaand of niet	Heeft partner	49,9%	4565
	(momenteel) zonder partner	23,7%	645

$\chi^2=155,9$; $df=1$; $sig= 0,00$

2.5.2 *Verantwoordelijkheid ten opzichte van afhankelijken*

Uit onderzoek is al gebleken dat mensen met een financiële verantwoordelijkheid ten opzichte van kinderen of andere afhankelijken, later uittreden en op pensioen gaan (Gustman en Steinmeier, 1984). Tabel 19 laat vermoeden dat dat ook in België het geval is. Van de mensen zonder afhankelijken is 56% al gestopt, van degenen met afhankelijken 37%. De verschillen gelden zowel voor mannen als voor vrouwen. Van zodra we echter controleren voor de andere invloeden, verdwijnt het effect van de personen ten laste bij de mannen. Vooral de leeftijd is daar verantwoordelijk voor. De mannelijke respondenten die personen ten laste hebben zijn doorgaans jonger en hun jongere leeftijd verklaart volkomen het feit dat zij nog in grotere mate aan de slag zijn. Het aantal afhankelijken dat het huishouden (buiten de partner) telt, speelt, ook in het multivariate model, wel een rol voor vrouwen. Maar vrouwen die personen ten laste hebben, hebben net een iets grotere kans al te zijn uitgetreden⁵. Zij nemen in dat geval een voltijdse zorgrol in het gezin op. De aanwezigheid van afhankelijke personen op zich blijkt in elk geval de uitstap niet uit te stellen.

⁵Vooraf vrouwen met meer dan twee afhankelijken ten laste hebben een hogere kans te zijn uitgetreden.

TABEL 19: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG HET HUISHOUDEN NOG PERSONEN TEN LASTE HEEFT

		Mannen gestopt	Vrouwen gestopt	Is al gestopt	Totaal Aantal
Aantal personen ten laste	Geen	45,3% (n=1124)	66,2% (n=1105)	55,7%	2230
	Een of meerdere	28,2% (n=1527)	52,2% (n=1258)	36,60%	2785

2.6 De invloed van de omgeving

Bij het nemen van een beslissing betreffende het loopbaaneinde, laten mensen zich waarschijnlijk niet alleen leiden door een kosten-en-baten calculus. Zo een afwegen van voor- en nadelen is onvermijdelijk ingebed in een bepaalde normatieve context waarin, onder bepaalde voorwaarden, pensioneren of stoppen met werken vanaf 50 of 55 aanvaardbaar is en pensioneren voor 60 als sociaal wenselijk wordt beschouwd (Ekerdt & Kosloski 1999; Smolenaars 2000). We zagen al in deelrapport 2 dat 40% van de uittreeders niet vrijwillig is gestopt met werken. Dat wijst erop dat veel oudere werknemers vanwege de werkgever en de collega's zware druk ervaren om te stoppen. Deze druk zal in een context waar het traditionele kostwinnersmodel nog ten dele bestaat, waarschijnlijk veel vroeger beginnen bij vrouwelijke dan bij mannelijke werknemers.

De mate waarin die normatieve context een invloed laat gelden, is afhankelijk van het sociale milieu waarin iemand zich bevindt (Hayward et al., 1998). Onderzoek dat peilt naar de invloed van de omgeving doet dat dikwijls via het pensioengedrag van de vrienden- en kennissenkring. Als iemand zich bevindt in een milieu waar iedereen op 55 stopt, zal verder werken na 55 verschijnen als uitzonderlijk, als iets waarvoor als het ware een bijzondere verantwoording nodig is (Ekerdt, 1998). Het is ook mogelijk dat mensen zich, ongeacht de vigerende maatschappelijke normen, minder geremd voelen vroeg uit te stapen naarmate meer mensen uit hun omgeving dat doen (Henkens & Siegers 1992; Henkens & Tazelaar 1994; Henkens 1998).

We kunnen daarom verwachten dat de kans hoger is dat men op pensioen gaat als de echtgenoot al op pensioen is en als de vrienden al op pensioen zijn of gaan. Uit vroeger onderzoek is gebleken dat het uitredegedrag van de partner een grotere invloed heeft dan dat van vrienden en collega's (Henkens & Siegers 1992; Henkens & Tazelaar 1994).

We hebben naar het pensioengedrag van de 'relevante anderen' gepeild door te vragen of al veel mensen uit de omgeving van de respondent op pensioen zijn⁶. Tabel 20 suggereert dat het pensioengedrag van de omgeving inderdaad een invloed heeft op het feitelijke uitredegedrag. Naarmate meer

⁶De vraag die we aan de respondenten stelden was: "Heeft u vrienden, kennissen, naaste familieleden die reeds definitief gestopt zijn met werken?"

personen uit de omgeving van de respondent op pensioen zijn, wordt de kans groter dat de respondent zelf ook al is uitgetreden. Uiteraard hangt dit ten dele samen met de leeftijd. Wie ouder is heeft doorgaans ook een oudere vrienden- en kennissenkring. In de multivariate analyse blijft de relatie tussen het uittredingsgedrag van de omgeving en het eigen uittredingsgedrag evenwel behouden. Weliswaar dient hier rekening te worden gehouden met de mogelijkheid dat als mensen zijn uitgetreden zij graviteren naar een kennissen- en vriendenkring van personen die eveneens zijn uitgetreden. De kans is in elk geval groot dat zij het contact met werkende ex-collega's grotendeels verliezen. In die zin kan het vastgestelde verband oorzakelijk op verschillende manieren tot stand komen: een omgeving van gepensioneerden kan aanzetten tot uittrede, maar de uittrede kan ook de vrienden- en kennissenkring hertekenen.

TABEL 20: PERCENTAGE UITTREDERS NAARGELANG DE OMGEVING (VRIENDEN, KENNISSEN, VERWANTEN, ...) AL DEFINITIEF IS GESTOPT.

		is al gestopt	Totaal aantal
Mensen in omgeving al definitief gestopt?	Nee, niemand	28,4%	1350
	Ja, maar slechts een minderheid	39,5%	2105
	Ja, ongeveer de helft van deze personen	61,8%	738
	Ja, een meerderheid van deze personen	73,1%	689
	Ja, al deze personen	74,4%	227

$\chi^2=557,7$ df=4 sig.=0,00

3 De vroege uittrede verklaard

Zoals aangekondigd zullen we in deze sectie de verschillende vastgestelde invloeden simultaan toetsen. Bij de bespreking van die invloeden in de vorige sectie, werd al rekening gehouden met het resultaat van die toetsing. Het heeft immers weinig zin uitvoerig verbanden te bespreken waarvan achteraf blijkt dat het schijnverbanden zijn. Zo stelden we bijvoorbeeld 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 precaire statuten, doen werk dat men sneller achter zich laat. Dat verklaart het vastgestelde verband tussen het onderwijsniveau en de timing van de uittrede. Omdat we al rekening hielden met de resultaten van de simultane toetsing bij het bespreken van de determinanten van de vroege uittrede, zal deze sectie enigszins herhalend zijn. We zullen ze gebruiken om, ten eerste, de bevindingen nog eens op een rij te zetten, ten tweede na te gaan of er tussen de gewesten en de gemeenschappen verschillen zijn in de timing van uittrede, die niet volkomen in termen van de in het model geïdentificeerde invloeden kunnen worden verklaard.

3.1 Een simultane toetsing

Om na te gaan of de overlopen determinanten van de uitrede ook een netto invloed laten gelden, na controle voor de invloed van alle andere opgesomde mogelijke determinanten, maken we gebruik van logistische regressie. Dat is een analysetechniek die nagaat met welke waarschijnlijk de onderzochte gebeurtenis –uittreden versus verder werken – zich onder verschillende omstandigheden voordoet⁷. De verschillende variabelen waarvan we de mogelijke invloed hebben onderzocht, worden stapsgewijs in het model ingevoerd. Dit wil zeggen dat eerst het effect wordt nagegaan van de belangrijkste factoren, en vervolgens stap per stap het bijkomende verklaringsvermogen van andere factoren wordt onderzocht.

Tabel 21 geeft het totale model waarin we nagaan wat de kenmerken zijn van de uittreeders in België. We herhalen nogmaals dat de resultaten van de analyse betrekking hebben op de mensen die ooit hebben gewerkt. Dat geldt voor alle mannen en voor 4 op de 5 vrouwen in de steekproef. Uiteindelijk bleken 15 factoren een significante bijdrage te leveren aan het verklaren van de kans om vroeg uit te treden. Bij het schatten van het simultane model bleek dat een aantal variabelen een verschillend effect hebben bij mannen en vrouwen, daarom werd voor elke sekse een afzonderlijk model geschat.

Een belangrijke eigenschap van zo'n model is zijn verklaringskracht. Dragen de factoren waarmee in het model wordt rekening gehouden, ook effectief bij tot het verklaren van de uitrede? Laten zij toe te voorspellen wie al tussen de leeftijd van 45 en 65 zal zijn uitgetreden, wie nog aan het werk is? Dat blijkt inderdaad het geval te zijn. De kans te zijn uitgetreden wordt bij vrouwen voor 61% verklaard. Het model laat toe in 84% van de gevallen te voorspellen wie is uitgetreden en wie nog werkt. Bij de mannen wordt 64% van de kans op uitrede verklaard. In 87% van de gevallen wordt op basis van het model juist voorspeld wie is uitgetreden en wie nog werkt. De verklaringskracht van het model is dus bijzonder groot. De geïdentificeerde factoren zeggen heel veel over de drijfveren van het vroege uitreden. De verklaringskracht van het model is iets groter voor mannen dan voor vrouwen. Dat is het gevolg van het feit dat vrouwen vroeger uitreden. Een aantal van hen is al voor de leeftijd van 45 uitgetreden, waardoor de leeftijd na 45 hun uitrede in mindere mate verklaart dan bij de mannen.

Modellen steunend op logistische regressie zijn niet zo gemakkelijk te lezen. Wij zullen het model interpreteren. Voor de lezer die toch tabel 21 wil lezen, de volgende summier richtlijnen. De eenvoudigste manier om de tabel te lezen en te interpreteren is door te kijken naar de kolom met de Exp(B)-waarden. Bij alle categorische variabelen (dat zijn variabelen opgedeeld in categorieën, bv. huis al afbetaald versus huis nog niet afbetaald) is telkens

⁷ Logistische regressie is een analysetechniek die toelaat het natuurlijke logaritme te berekenen van de kans dat een bepaalde gebeurtenis zich voordoet tegenover de kans dat deze gebeurtenis zich niet voordoet.

één categorie als referentiecategorie aangeduid. De waarde van de referentiecategorie bedraagt steeds 1,00. De waarden van de overige categorieën drukken dan de kans uit ten opzichte van de referentiecategorie dat een gebeurtenis (in casu de uittrede) zich voordoet. Een categorie met een waarde van 2,50 betekent dus concreet dat de relatieve kans op uittreden in deze categorie 2,5 keer hoger ligt dan in de referentiecategorie. Voor de variabele met betrekking tot het eigendom van de woning bijvoorbeeld, werd de categorie van de huurder of eigenaar die nog moet afbetalen als referentiecategorie genomen. De parameter voor de categorie van de eigenaars die niet meer moeten afbetalen is 1,30. Dat betekent dat, rekening houdend met alle andere invloeden waarvoor in het model werd gecontroleerd, iemand die zijn huis al heeft afbetaald 1,30 keer meer kans heeft te zijn uitgetreden dan een huurder of iemand die de lening nog moet aflossen. Als er in deze laatste groep 100 personen zijn uitgetreden, zij er dat gemiddeld in de andere groep 130.

Voor de variabelen die niet categorisch, maar continu zijn (bijvoorbeeld de leeftijd of het aantal afhankelijke personen in het huisgezin), is de interpretatie enigszins anders. Een waarde van 1,31 zoals bij de leeftijd, betekent dat telkens als de leeftijd met 1 jaar toeneemt, de kans om uit te treden met 1,31 toeneemt.

In de tabel zijn vooral de laatste drie kolomen van belang. De eerste daarvan geeft de resultaten voor mannen en vrouwen samen, de volgende die voor mannen en de derde voor vrouwen. Het zijn de twee laatste waarop we onze interpretatie steunen.

3.1.1 Leeftijd en geslacht

Als we mannen en vrouwen samen bekijken, zien we dat het geslacht een heel grote invloed heeft op de kans te zijn uitgetreden. Een vrouw heeft tussen 45 en 65 jaar immers 4,4 keer meer kans om te zijn uitgetreden dan een man. De $\exp(B)$ -waarde van 4,4 wil niet zeggen dat er in de realiteit meer dan 4 keer meer vrouwen dan mannen zijn uitgetreden. De kans is echter zo hoog als we controleren voor de andere variabelen, en dus (hypothetisch) veronderstellen dat mannen en vrouwen niet verschillen voor de andere variabelen. Wat de parameter ons zegt is dat als mannen en vrouwen geplaatst zijn in identieke omstandigheden, de kans van vrouwen om te zijn uitgestapt 4,4 keer zo groot is als die van mannen. De parameter zegt ons met andere woorden dat in de beschouwde generatie, de mensen die nu 45 tot 65 zijn, het geslachtsgebonden arbeidsmarktgedrag toch nog heel verschillend is. Vrouwen hebben de neiging veel vroeger uit te stappen dan mannen. De factoren die mensen ertoe aanzetten om uit te stappen, werken echter niet op dezelfde manier voor mannen en vrouwen. Daarom hebben we de modellen ook afzonderlijk voor mannen en vrouwen geschat en zullen we, telkens als er zich verschillen naar geslacht voordoen, de afzonderlijke modellen interpreteren.

TABEL 21: LOGISTISCHE REGRESSIE VOOR UITTREDDING UIT DE ARBEIDSMARKT

		B (totaal model)	Stand ardfout (totaal model)	Significa ntie (Wald) (totaal model)	Exp(B) Totaal model	Exp(B) Mannen	Exp(B) Vrouwen
	Constant	-15,41	0,67	0,00	0,00	0,00	0,00
Leeftijd	(continu)	0,28	0,01	0,00	1,33	1,40	1,29
Geslacht	Man	0,00			1,00	/	/
	Vrouw	1,47	0,12	0,00	4,37	/	/
Netto maandelijks inkomen (per 1000 euro)	(continu)	-0,59	0,09	0,00	0,56	0,77	0,34
Groepsverzekeri ng/aanvullend pensioen	Geen	0,00			1,00	1,00	1,00
	Wel	-0,96	0,14	0,00	0,38	0,49	0,24
Eigenaar woonst (zonder schuldaflossing)	Geen eigenaar, of de lening is nog niet afbetaald	0,00			1,00	1,00	1,00
	Eigenaar (lening afbetaald)	0,26	0,10	0,01	1,30	**	1,68
(gepercipieerde) achteruitgang van de financiële toestand bij uittrede	Achteruitgang tot aanzienlijke achteruitgang	0,00			1,00	1,00	1,00
	Financiële toestand blijft gelijk	0,36	0,10	0,00	1,43	0,91**	2,08
	Verbetering tot aanzienlijke verbetering	1,85	0,31	0,00	6,38	3,33	10,01
SRH (subjectieve gezondheid)	Slecht tot zeer slecht	0,00			1,00	1,00	1,00
	Redelijk	-1,26	0,17	0,00	0,28	0,24	0,30
	Goed tot zeer goed	-1,44	0,17	0,00	0,24	0,18	0,28
Professioneel statuut	Zelfstandig	0,00			1,00	1,00	1,00
	Ambtenaar of statutair	0,97	0,20	0,00	2,63	5,67	0,00
	Werknemer met contract onbepaalde duur	1,66	0,19	0,00	5,24	7,36	3,24
	Werknemer met contract bepaalde duur	2,28	0,27	0,00	9,81	23,36	4,07
	Onzeker	3,20	0,37	0,00	24,65	38,26	10,14
Onderbreking door werkloosheid	Nooit	0,00			1,00	1,00	1,00
	Ooit (een periode) werkloos geweest	-0,35	0,11	0,00	0,65	0,66	0,65

		Stand Bardfout (totaal model)	Stand ardfout (totaal model)	Significa ntie (Wald) (totaal model)	Exp(B) Totaal model	Exp(B) Mannen	Exp(B) Vrouwen
Loopbaanonderbreking (niet door werkloosheid)	Nooit loopbaan onderbroken	0,00			1,00	1,00	1,00
	Ooit (een periode) loopbaan onderbroken	-0,68	0,12	0,00	0,51	0,36	0,56
Deeltijdse of voltijdse job aan het einde van de loopbaan	Voltijds	0,00			1,00	1,00	1,00
	Deeltijds	-1,20	0,13	0,00	0,30	0,51	0,26
Tijdsafhankelijkheid / Onregelmatige uren	(continu)	0,13	0,04	0,03	1,14	/	/
Alleenstaand of niet	Niet alleenstaand	0,00			1,00	1,00	1,00
	Alleenstaand	-1,81	0,18	0,00	0,16	0,14	0,19
Aantal afhankelijken in het huishouden	(continu)	0,00	0,00	0,00	0,00	**	1,19
Uittredingsgedrag van de omgeving	Niemand gestopt	0,00			1,00	1,00	1,00
	Minderheid gestopt	0,20	0,12	0,10	1,22**	1,16**	1,27**
	Helft gestopt	0,70	0,16	0,00	2,02	2,28	1,96
	Meerderheid tot iedereen gestopt	0,61	0,16	0,00	1,85	1,76	2,20

** : niet significant ($p > 0,05$)

Voor de Belgen tussen 45 en 65 is, niet verwonderlijk, de leeftijd de belangrijkste determinant van uittrede. De parameterwaarde van 1,33 betekent dat de kans op uittrede tussen 45 en 65 jaar per jaar dat men ouder wordt, toeneemt met 33%. Dat betekent dat als op 45 1% is uitgetreden er 10 jaar later al ongeveer 25% zouden zijn, mocht enkel de leeftijd spelen. De andere factoren die ook een invloed hebben, kunnen natuurlijk de uittrede, gegeven de leeftijd, verder bevorderen of afremmen. We zien dat er los van die andere factoren een zeer sterke, leeftijdsgebonden tendens tot vroeg uittreden bestaat. Mochten andere factoren de uittrede niet afremmen dan zou de kans op uittrede elk jaar met 33% toenemen.

Het effect van de leeftijd is echter niet helemaal hetzelfde voor mannen en vrouwen. Bij mannen neemt de kans op uittrede tussen 45 en 65 jaar gemiddeld met 40% toe per levensjaar, bij vrouwen neemt diezelfde kans gemiddeld toe met 29%. Dit verschil is in grote mate een gevolg van het feit dat een aanzienlijk aandeel van de vrouwen voor 45 jaar al is gestopt.

3.1.2 Financiële overwegingen

Na de leeftijd en het geslacht is het netto persoonlijke inkomen de belangrijkste determinant van de uittrede. In feite geldt dit niet alleen voor

het persoonlijke inkomen van de respondent.

Het effect van het individuele inkomen verschilt wel tussen vrouwen en mannen. Per 1000 euro dat het netto maandelijkse inkomen van een man stijgt, daalt de kans dat hij uittreedt met 23%. Per 100 mannelijke uittreeders met een inkomen van bijvoorbeeld 1000 euro zijn er dus maar 77 uitgetreden mannen met een inkomen van 2000 euro en nog maar 59 uitgetreden mannen met een netto maandinkomen van 3000 euro. Bij de vrouwen is het effect van het maandelijkse inkomen op de uittrede iets sterker ($EXP(B) = 0,34$). Vrouwen met een bepaald inkomen hebben dus ten opzichte van de vrouwen met een inkomen dat 1000 euro lager ligt, ongeveer 34% kans om uit te treden. Een hoog inkomen blijkt dus een zeer sterke stimulans om te blijven werken. Dat geldt voor mannen en vrouwen, maar in nog iets grotere mate voor vrouwen dan voor mannen.

Het inkomen is niet de enige belangrijke determinant van financiële aard. Het eindmodel, waarin de netto-effecten zijn opgenomen, toont duidelijk dat financiële overwegingen uitermate belangrijk zijn bij de beslissing om vervroegd uit te treden. Dat blijkt ook uit het effect van een aanvullend pensioen of een groepsverzekering. De 18% respondenten die daarover beschikken, blijven langer werken. Wie een groepsverzekering heeft, blijft zichtbaar aan het werk om de verzekering te spijzen en uiteindelijk te vertrekken met een zo hoog mogelijke premie. Controlerend voor de andere determinanten van de uittrede heeft iemand zonder groepsverzekering 2,6 keer meer kans te zijn uitgetreden dan iemand met een groepsverzekering.

Die laatste formulering is echter een beetje misleidend omdat het effect van een groepsverzekering of aanvullend pensioen nogal sterk verschilt naargelang het geslacht. De kans dat een man met een groepsverzekering uittreedt, bedraagt 49% van de kans dat een man zonder groepsverzekering uittreedt. Per 100 uittredende mannen zonder groepsverzekering treden er dus maar 49 mannen mét een groepsverzekering uit. Bij vrouwen is de kans dat men uittreedt als men een groepsverzekering of aanvullend pensioen heeft ten opzichte van de kans dat men uittreedt zonder dat men hierover beschikt, nog kleiner: 24%. Een groepsverzekering houdt vrouwen dus veel langer aan het werk. De vrouwen die van een groepsverzekering genieten vormen een klein kransje, nog geen 4% van alle vrouwelijke respondenten. Het zijn vrouwen die topposities bekleden en misschien zijn de groepsverzekeringen waarvan zij genieten daardoor zeer aantrekkelijk en een doorslaggevend argument om, zeker in vergelijking met de andere vrouwen, langer aan de slag te blijven.

In de financiële kosten- en batenanalyse rond de uittrede speelt ook de verwachting met betrekking tot de evolutie van het inkomen een rol. Het kleine aantal mensen (4%) dat van de uittrede een verbetering van de financiële situatie verwacht, is in grote mate uitgetreden. Meer dan 7 op de 10 personen die van de pensionering een verbetering van hun financiële situatie verwachten zijn vrouwen. De kans dat die vrouwen zijn uitgetreden

is ongeveer 10 keer groter dan die van de vrouwen die een deterioratie van hun financiële situatie verwachten. De kans dat mannen die een verbetering van hun situatie verwachten zijn uitgetreden is 3,3 keer groter dan bij degenen die een achteruitgang verwachten.

Gegeven het zeer kleine aantal personen dat van de pensionering financieel beterschap verwacht, is het zinvoller de aandacht toe te spitsen op het verschil tussen degenen die een achteruitgang verwachten en degenen die geloven dat hun financiële situatie ongeveer gelijk zal blijven. Zowat 60% van de respondenten is in het eerste geval, 36% in het tweede. We onderstreepten al dat opvallend veel personen geen financiële achteruitgang of zelfs een vooruitgang verwachten naar aanleiding van de pensionering. Vrouwen zijn vaker in dat geval dan mannen. Iets meer dan de helft van de vrouwen verwacht dat de uittrede geen of een positieve invloed zal hebben op financiële situatie. Blijkbaar spelen een aantal omstandigheden die erop neerkomen dat er voor het vroeg uittreden van vrouwen het equivalent van een heus *incentives plan* bestaat.

We zien trouwens dat de verwachting met betrekking tot de inkomensevolutie (verslechteren versus gelijk blijven) bij de mannen geen effect heeft op de uittrede. Vrouwen die een gelijkblijvende situatie verwachten hebben 2,1 keer meer kans om vervroegd uit te treden dan vrouwen die een financiële achteruitgang verwachten. Globaal genomen hebben het inkomen en de groepsverzekering een belangrijker effect dan de verwachting van de inkomensevolutie.

Een laatste element van de financiële context dat een vrij belangrijke rol speelt bij de beslissingen rond de uittrede is het leningvrij bezitten van een woning. Ook hier is dit 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 andere. Een dergelijk verschil manifesteert zich wel bij vrouwen. De vrouw die de lening op de woonst al heeft afbetaald heeft een kans om definitief te stoppen met werken die 68% groter is dan die van huurders om 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.

3.1.3 De rol van de gezondheid

We zagen al dat de respondenten hun gezondheidstoestand dikwijls vermelden als een belangrijke reden om uit te treden. We hebben zowel de persoonlijke inschatting van de gezondheid als de mate waarin men hinder ondervindt van een gebrekkige gezondheid, gemeten. Dat laatste bleek, na controle voor het effect van de persoonlijke inschatting van de gezondheid, geen invloed uit te oefenen op de timing van de uittrede. De inschatting van de eigen gezondheid heeft wel een effect en dit is nagenoeg hetzelfde voor mannen en vrouwen. 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”. Bij die laatste is de kans te zijn uitgetreden ongeveer 4 keer groter dan bij de eerste.

Terwijl de gezondheidstoestand (subjectief gemeten) een duidelijke rol speelt, blijkt deze toch kleiner dan wat de respondenten zelf beweren. Als men hen vraagt naar de motieven van uittrede, wordt in de eerste plaats de gezondheidstoestand vermeld. Kijkt men naar de beweegredenen zoals zij uit de multivariate analyse naar komen, dan blijken financiële overwegingen belangrijker. Het is mogelijk dat gezondheidsredenen gemakkelijker als motief worden naar voor geschoven omdat zij zeer aanvaardbaar zijn, het uittreden verantwoorden en het als het ware voorstellen als een geval van overmacht (Weiss, 1995). Het is ook mogelijk dat gezondheidsproblemen in de eerste plaats aanzetten om te gaan nadenken over de mogelijkheid van uittreden, maar dat dan de financiële overwegingen de doorslag geven bij de uiteindelijke beslissing.

3.1.4 Aard en kwaliteit van het werk

Het onderwijsniveau speelt ogenschijnlijk een belangrijke rol, maar de invloed ervan verdwijnt (wordt statistisch onbetekenend) van zodra voor de invloed van de andere factoren, in het bijzonder de financiële situatie en de aard van het werk, wordt gecontroleerd. Laaggeschoolden gaan vroeger op pensioen dan hooggeschoolden, maar dat verschil heeft niet rechtstreeks met het onderwijsniveau te maken. Het is, bijvoorbeeld, geen gevolg van het feit dat de laaggeschoolden al jonger op de arbeidsmarkt zijn gekomen.

Verschillende kenmerken van het werk, laten wel een invloed gelden op de timing van de uittrede. De belangrijkste invloed gaat uit van het statuut. Deze invloed is duidelijk verschillend voor mannen en vrouwen. Hij is veel zwakker voor de vrouwen dan voor de mannen. Bij de vrouwen blijven de zelfstandigen en de statutaire ambtenaren het langst aan de slag. Die twee groepen hebben ook nagenoeg evenveel kans om vervroegd uit te treden. Vergeleken met hen hebben vrouwen met een contract van onbepaalde duur of van bepaalde duur ongeveer 3 tot 4 keer meer kans vervroegd uit te treden. Het relatief kleine aantal vrouwen die onzeker zijn over het statuut – het gaat overwegend om personen in zwakke statuten en jobs- hebben zelfs ongeveer 10 keer meer kans.

Bij de mannen tekent zich een vergelijkbaar patroon af, maar met grotere verschillen. Bij mannen blijven de zelfstandigen het langst aan de slag. Ambtenaren hebben 5,7 keer meer kans en werknemers met een contract van onbepaalde duur hebben 7,4 keer meer kans dan zelfstandigen om al te zijn uitgetreden. Werknemers met een contract van bepaalde duur hebben, in vergelijking met de zelfstandigen, 23 keer meer kans te zijn uitgetreden.

We zien met andere woorden voor de beide geslachten een duidelijk effect van het statuut op de uittreding. Zelfstandigen blijven het meest aan het

werk tussen 45 en 65, 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.

Sommige auteurs beweren dat de vastgestelde verschillen naar statuut eigenlijk een gevolg zijn van verschillen in de kwaliteit van het werk (Hayward et al., 1989). Dat blijkt in België niet het geval te zijn, toch niet voor de indicatoren van kwaliteit van het werk die we hebben gehanteerd: de taak- en tijdbeheersing en het werken op onregelmatige, afwijkende tijden. We stellen inderdaad vast dat er een samenhang is tussen het statuut en de kwaliteit van het werk, maar controleren voor hun invloed laat het effect van het statuut onveranderd. Blijkbaar speelt de kwaliteit van het werk een minder belangrijke rol dan doorgaans wordt aangenomen. De taak- en tijdsbeheersing heeft geen effect. Werken op afwijkende tijden heeft een heel klein, nagenoeg verwaarloosbaar effect, met een twijfelachtige significantie voor het geheel van de bevolking. Dat effect verdwijnt volkomen als het model afzonderlijk voor mannen en vrouwen wordt geschat. Het is natuurlijk mogelijk dat we geen rekening hebben gehouden met de juiste indicatoren van de kwaliteit van het werk. De taak- en de tijdbeheersing zijn echter wel eigenschappen die sterk samenhangen met verschillende indicatoren van kwaliteit. Het feit dat ze het uittredegedrag niet beïnvloeden, nadat rekening werd gehouden met de financiële omstandigheden en het statuut, sterkt ons in de overtuiging dat niet zozeer de aard van het werk de mensen aan de slag houdt of daarentegen uit de arbeidsmarkt drijft, maar dat financiële overwegingen dat doen, alsook factoren die specifiek met het statuut verband houden zoals de houding van zelfstandigen en het optreden van de overheid als werkgever.

Volgens Hayward et al. heeft het statuut ook een indirecte invloed op de uittreding via de mate van *continuïteit of onderbreking in de carrière*. In ons model hebben we variabelen ingevoerd die deze invloed nagaan. Zowel de onderbreking in de carrière door werkloosheid, als een onderbreking onder een andere vorm, hebben een significante invloed op de uittrede. 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 dit betreft is er echter weer een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen.

Net zoals loopbaanonderbreking vertraagt ook deeltijds werken de uittrede. Het doet dat meer voor vrouwen dan voor mannen. De proportie deeltijds werkende vrouwen die uit de arbeidsmarkt treedt bedraagt maar 26% ten opzichte van de voltijds werkende vrouwen. De kans dat halftijds werkende mannen uittraden bedraagt 51% van de kans dat voltijds werkende mannen uittraden.

Wie de loopbaan heeft onderbroken of deeltijds werkt, blijft langer werken.

We komen in het besluit nog op deze vaststelling terug.

3.1.5 De samenstelling van het gezin

Van de verschillende variabelen die betrekking hebben op het gezin, zijn er maar twee die in het simultane model een invloed laten gelden. Alleenstaanden, mensen die leven zonder partner (12,4% van de respondenten), blijven langer werken. De kans dat zij zijn uitgetreden is meer dan 6 keer kleiner dan voor mensen die met een levensgezel leven. Dit kan erop wijzen dat de beslissingen in verband met uittrede en pensioen in gezinsverband worden genomen, zodat de partners mekaars uittrede kunnen bespoedigen. Het lijkt ons echter meer plausibel dat alleenstaanden langer blijven werken omdat het werk voor hen waarschijnlijk een belangrijker sociale context vormt.

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. Per afhankelijke dat het huishouden meer telt, neemt de kans dat een vrouw is uitgetreden toe met 19%. Dit heeft wellicht vooral te maken met de verzorgende rol van vrouw.

3.1.6 De invloed van de omgeving

De uittredingsbeslissing wordt blijkbaar niet alleen door het huishouden, maar ook door de bredere sociale kring beïnvloed. Hoe meer mensen uit de omgeving al definitief gestopt zijn met werken, hoe groter de kans op uittrede. 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. Een persoon van wie de helft van de vrienden en kennissen al definitief gestopt is met werken, heeft 2 keer zoveel kans om te zijn uitgetreden dan de personen waarvan niemand of slechts een minderheid uit de omgeving is uitgetreden. Dit effect blijft bestaan, ook na controle op de leeftijd en de andere invloeden. Het kan erop wijzen dat de omgeving inderdaad een rol speelt. Het vervroegd uittreden zou op die manier door een soort sociaal *multiplier* effect kunnen worden aangezwengeld. In een samenleving waarin veel mensen vervroegd uittreden wordt de kans groter dat mensen 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 ook plausibel dat, eens uitgetreden, de vrienden- en kennissenkring verandert, de voormalige collega's uit het gezichtveld verdwijnen en andere gepensioneerden hun plaats innemen.

3.2 Verschillen tussen de gemeenschappen en de gewesten

Reeds in het vorige deelrapport (deelrapport 2) is gebleken dat de verschillen tussen de gewesten doorgaans zeer gering zijn. Zij loonden dikwijls niet de moeite te worden gerapporteerd. Op basis van het model in tabel 22 hebben we de mogelijk invloed van verschillen naar gewesten en gemeenschappen nog eens extra getoetst. Gegeven het relatief lage aantal Brusselse respondenten, en het kleine aantal Nederlandstalige Brusselaars, deden we dat voor zowel gewest als taalgemeenschap. In geen van beide gevallen bleken deze iets aan het model te kunnen toevoegen. Dat betekent dat eventuele verschillen tussen de gemeenschappen volledig toe te schrijven zijn aan de factoren die al in het model zijn opgenomen. Er zijn dus, in termen van dat model, geen onverklaarde verschillen tussen de gewesten en de gemeenschappen.

Als een verdere toets op de geldigheid van dat besluit, gingen we ook na of de in het model opgenomen factoren hun invloed in Vlaanderen en Wallonië op dezelfde manier laten gelden. Het is immers niet uitgesloten dat Vlamingen of Franstaligen niet systematisch vroeger uitstappen dan de andere gemeenschap, maar bijvoorbeeld wel verschillend reageren op de financiële aspecten van hun beslissingscontext.

Omdat het aantal respondenten uit het Brusselse gewest toch relatief beperkt is (553) hebben we deze analyse voor de twee taalgemeenschappen gedaan. Vijf factoren hebben een ander effect in de Vlaamse dan in de Franse gemeenschap⁸: de leeftijd, het geslacht, het leningvrij bezit van een woning, de financiële verandering die verwacht (of ervaren) wordt bij de uittrede en de zelfevaluatie van de gezondheid. De andere verschillen die zichtbaar zijn in tabel 22 zijn niet statistisch significant. Soms lijken die verschillen groot, maar dan hebben ze betrekking op weinig gevallen. Niet al de statistisch significante verschillen zijn echt belangrijk. Sommige zijn zo klein dat ze haast verwaarloosbaar zijn. We overlopen ze nu.

De leeftijd speelt iets sterker bij de Vlamingen dan bij de Franstaligen. Met elk bijkomend jaar vergroot de kans op uittrede bij de Franstaligen met 33%, bij de Vlamingen met 36%. Dat wijst erop dat Vlamingen, onder dezelfde omstandigheden, geneigd zijn iets vroeger uit te treden dan de Franstaligen. Het verschil is echter heel klein en hoewel statistisch significant verdient het niet al te veel aandacht.

De invloed van de sekse op de kans op uittrede verschilt heel sterk tussen de gemeenschappen. Bij de Franstaligen hebben vrouwen, onder dezelfde omstandigheden, 2,3 keer meer kans om uit te treden dan de mannen. Bij de Vlamingen is dat maar liefst 5,7 keer meer. In vergelijking met de mannen treden vrouwen veel sneller uit in de Vlaamse dan in de Franse gemeenschap. Waarschijnlijk draagt Vlaanderen nog duidelijker de sporen

⁸ Voor vijf van de onafhankelijke variabelen is er een statistisch significant interactie-effect met de gemeenschap wat de invloed op de kans op uittrede betreft.

van het traditionele kostwinnersmodel mee. De arbeidsbetrokkenheid van vrouwen verschilt er duidelijk meer van die van de mannen, dan in de Franse gemeenschap. Brussel speelt daarin een rol. In het hoofdstedelijke gewest lijken de loopbanen van mannen en vrouwen meer op elkaar dan in de rest van het land.

TABEL 22: HET MODEL PER TAALGEMEENSCHAP.

		Vlaams (EXP-B)	Frans (EXP-B)
Constant		0,00	0,00
Leeftijd	(continu)	1,36	1,33
Geslacht	Man	1,00	1,00
	Vrouw	5,78	2,29
Netto maandelijks inkomen van het huishouden (per 1000 euro)	(continu)	0,52	0,46
Groepsverzekering/aanvul lend pensioen (bij de werkgever)	Geen	1,00	1,00
	Wel	0,3	0,56
Huiseigenaar (zonder schuldaflossing)	Geen eigenaar, of de lening is nog niet afbetaald	1,00	1,00
	Eigenaar van een huis (lening afbetaald)	1,27**	1,57
(gepercipieerde) achteruitgang van de financiële toestand bij uittreding	Achteruitgang tot aanzienlijke achteruitgang	1,00	1,00
	Financiële toestand blijft gelijk	1,45	1,81
	Verbetering tot aanzienlijke verbetering	5,49	8,34
SRH (subjectieve gezondheid)	Slecht tot zeer slecht	1,00	1,00
	Redelijk	0,48	0,18
	Goed tot zeer goed	0,46	0,13
Professioneel statuut	Zelfstandig	1,00	1,00
	Ambtenaar of statutair	2,59	2,97
	Werknemer met contract van onbepaalde duur	6,17	6,11
	Werknemer met contract van onbepaalde duur	12,28	10,04
	Onzeker	18,23	67,77
Onderbreking door werkloosheid	Nooit werkloos geweest	1,00	1,000
	Ooit (een periode) werkloos geweest	0,74	0,66
Loopbaanonderbreking (niet door werkloosheid)	Nooit loopbaan onderbroken	1,00	1,00
	Ooit (een periode) loopbaan onderbroken	0,41	0,59
Deeltijdse of voltijdse job aan het einde van de loopbaan	Voltijds	1,00	1,00
	Deeltijds	0,32	0,29
Tijdsafhankelijkheid/ onregelmatige uren	(continu)	1,12	1,21
Alleenstaand of niet	Niet alleenstaand	1,00	1,00
	Alleenstaand	0,18	0,1
Uittredingsgedrag van de omgeving	Niemand is gestopt	1,00	1,00
	Minderheid is gestopt	1,56	0,86**
	Helft is gestopt	2,28	1,81
	Meerderheid tot iedereen is gestopt	2,13	1,78

** : niet significant ($p > 0,05$)

De financiële incentives voor en remmen op het vroege uitreden, spelen bijna altijd sterker in de Franse dan in de Vlaamse gemeenschap. In twee gevallen zijn die verschillen statistisch significant. Het huiseigendom bevordert de uitrede meer in de Franse dan in de Vlaamse gemeenschap. Als een financiële achteruitgang wordt verwacht ten gevolge van de uitrede, wordt ze gemakkelijker uitgesteld in de Franse dan in de Vlaamse gemeenschap. De Franstaligen blijken gevoeliger voor financiële condities dan de Vlamingen. Als deze minder gunstig zijn blijven ze gemakkelijker aan de slag.

Het effect van de gezondheidstoestand verschilt eveneens tussen de twee gemeenschappen. In een slechte of zeer slechte gezondheid verkeren (zoals zelf geëvalueerd) vergroot de kans op uitstappen veel meer in de Franse dan in de Vlaamse gemeenschap. Vergeleken met de mensen die verklaren in goede of zeer goede gezondheid te verkeren, hebben degenen die hun gezondheid als slecht of zeer slecht omschrijven, in Vlaanderen iets meer dan 2 keer meer kans te zijn uitgestapt. In de Franse gemeenschap hebben ze meer dan 7 keer zoveel kans. Samen met het verschil in het effect van het geslacht is dit het belangrijkste verschil tussen de gemeenschappen. Franstaligen, en met name Walen blijken over het algemeen een slechtere subjectieve gezondheid te hebben dan Vlamingen. In het totaal heeft 8,3% van de Vlamingen een slechte tot zeer slechte subjectieve gezondheid en 17,8% van de Franstaligen. Dit verklaart op zich niet waarom gezondheidsredenen sterker spelen in de uittredingsbeslissing van Franstaligen dan van Vlamingen. Wat opvalt, en wat misschien wel een verklaring biedt, is dat de Franstaligen (en met name de Walen) met een slechte tot zeer slechte gezondheid sneller wettelijk gepensioneerd of bruggepensioneerd zijn. Bij Franstaligen is dit hoger dan bij de Vlamingen (27,6% tegenover 16,3%), maar ook hoger dan bij de Franstaligen in een redelijke gezondheid (23,3%), of een goede tot zeer goede gezondheid (20,8%). Bij Nederlandstaligen geldt precies het omgekeerde: mensen die een slechte tot zeer slechte subjectieve gezondheid hebben, zijn minder frequent wettelijk gepensioneerd of bruggepensioneerd dan de anderen. De Walen in een slechte tot zeer slechte subjectieve gezondheid verlaten de arbeidsmarkt dus vooral sneller via brugpensioenen en conventioneel pensioen.

In het algemeen zijn er geringe verschillen tussen de gemeenschappen. Onder gelijke omstandigheden lijken de Vlamingen sneller geneigd vroeg uit te stappen dan de Franstaligen. Het voortbestaan van een wat traditioneler opvatting over de vrouwenrol in Vlaanderen, speelt daarin een rol. De Franstaligen lijken ook iets gevoeliger voor financiële condities dan de Vlamingen. Als deze niet gunstig zijn, vormen ze voor hen een krachtiger rem dan voor de Vlamingen. Wie zijn gezondheid als slecht of zeer slecht inschat, stapt dan weer sneller uit in de Franse dan in de Vlaamse gemeenschap. De verschillen tussen de gemeenschappen zijn in elk geval gering.

4 Besluit

Vanaf de leeftijd van 45 jaar neemt de kans om uit te stappen zeer snel toe met de leeftijd. Die kans is altijd groter voor vrouwen dan voor mannen, vooral in Vlaanderen. De analyse was erop gericht na te gaan welke factoren die kans bevorderen en welke factoren ze afremmen.

Voor het totale model staan de factoren naar orde van belangrijkheid gerangschikt in tabel 23⁹.

TABEL 23: DE KENMERKEN VAN DE UITTREDING EN DE BETEKENIS VAN HUN EFFECT

	Betekenis
1. Leeftijd	Hou ouder, hoe groter de kans op uittreding
2. inkomen	Wie een hoger inkomen heeft, blijft langer actief.
3. Alleenstaand	Alleenstaanden blijven langer actief
4. Professioneel statuut	Zelfstandigen en statutaire ambtenaren werken langer dan andere statuten.
5. Geslacht	mannen zijn langer actief dan vrouwen
6. Deeltijds werkregime	Wie deeltijds werkt (op het einde van de loopbaan), verlaat de arbeidsmarkt minder snel.
7. Subjectieve gezondheid	Wie vindt dat hij een slechte of zeer slechte gezondheid heeft in vergelijking met leeftijdsgenoten, verlaat de arbeidsmarkt sneller.
8. Financiële verandering bij uittreding	Wie meer moet inleveren bij de uittreding, blijft langer actief.
9. Groepsverzekering/aanvullend statuut	Wie een groepsverzekering of aanvullend pensioen heeft, blijft langer actief.
10. Loopbaanonderbreking	Wie de loopbaan ooit onderbrak (voor een andere reden dan werkloosheid), treedt minder snel uit.
11. Aantal uitgetreden in omgeving	Wie veel vrienden en kennissen heeft die al definitief zijn gestopt, zal sneller uittreden.
12. Werkloos geweest	Wie ooit werkloos is geweest, verlaat de arbeidsmarkt minder snel.
13. tijdsafhankelijkheid	op onregelmatige uren werken bevordert de uittrede
14. Leningvrij eigenaar woonst	Wie geen leningsschulden meer heeft op een woonst, treedt sneller uit de arbeidsmarkt.

Verklaarde variantie: 62,8% (Nagelkerke)

Juist geklasseerd: 83,7% (87,7% van de werkenden, 77,8% van de uittreders)

In deelrapport 2 werd duidelijk dat een levensloopbeleid zich opdringt. Het werk (in brede zin, met bezoldigde arbeid, uitbouwen van een loopbaan, vorming van een gezin, opvoeding van de kinderen...) is nu al te onevenwichtig over de levensloop verdeeld en geconcentreerd in de drukke leeftijd. De hedendaagse levensloop wordt gekenmerkt door een zeer lange post-actieve fase, waarvan we de gevolgen nog niet kennen. Arbeid bekleedt in de lange, hedendaagse levens nog maar een heel kleine plaats wat resulteert in een ongunstige, volgens sommigen onhoudbare relatie tussen

⁹Het statistisch computerprogramma SPSS voert in de stapsgewijze logistische regressie eerst de sterkste factoren in en dan de minder sterke. Per stap wordt 1 factor ingevoerd. De zwakste wordt al laatste ingevoerd. Aan de hand hiervan kunnen we de orde van belangrijkheid schatten.

actieven en inactieven. De herschikking van de levensloop kan op verschillende manieren worden aangepakt. We kunnen proberen het werk wat evenwichtiger over de levensloop te verdelen, zodat de drukke leeftijd minder druk, de post-actieve fase minder lang wordt. Misschien moeten we systematisch sequentiële loopbanen uitbouwen, waarbij mensen die een bepaald soort werk niet meer aankunnen, rond de leeftijd van 45 aan een tweede loopbaan kunnen beginnen. De overgang van werk naar pensioen kan geleidelijker worden gemaakt. De grens tussen de actieve fase en het pensioen poreuzer. De tendens tot vervroegde uittrede kan worden gekeerd. Een poging kan worden ondernomen om de reële pensioenleeftijd weer wat dichterbij de wettelijke pensioenleeftijd te brengen. Die laatste kan versoepeld worden enzovoort.

Een analyse van de determinanten van het uittreedgedrag laat niet toe overal die mogelijkheden iets te zeggen. Op een aantal van die zorgen zal ook in deelrapporten 4 en 5 worden ingegaan. Er zijn een aantal invloeden op het uittreden (zie tabel 23) waarop het beleid weinig of geen vat heeft en die nauwelijks een aanknopingspunt voor een beleid bieden (bv. het effect van de gezinssamenstelling of de invloed van de vrienden- en kennissenkring). Uit onze bevindingen kunnen een drietal beleidsaanwijzingen worden gedistilleerd, die betrekking hebben op de timing van de uittrede of pensionering.

De tendens tot vroeg uitstappen is sterk in België en heel veel Belgen hebben een bijzonder vroege uitstap voor ogen. Wil men mensen wat langer aan het werk houden, dan dient men zich bij de mannen te richten tot de 50 tot 59-jarigen, bij de vrouwen tot de 45 tot 54-jarigen. Het kan er uiteraard niet om gaan de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen. Die idee verschijnt eigenlijk als volkomen absurd en zal wel door niemand worden gekoesterd. Het zou de bedoeling kunnen zijn de feitelijke pensioenleeftijd, die nu 7 à 8 jaar onder de wettelijke ligt, weer iets dichterbij die laatste te brengen.

De 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 wordt gevoerd: werken lonender maken, vroeger stoppen minder lonend maken. Nu verkeert bij de 40% van de mensen tussen de 45 en de 65 in een situatie waarin zij verwachten dat het definitief verlaten van de arbeidsmarkt geen noemenswaardige achteruitgang, voor een klein aantal zelfs een vooruitgang van hun financiële situatie impliceert (zie tabel 24). Het gaat daarenboven om een verwachting die meer dan bevestigd wordt door de ervaring van degenen die zijn uitgetreden. Van de vervroegde uittreders merkt ongeveer 50% van de vrouwen en 60% van de mannen een financiële achteruitgang nadat ze definitief zijn gestopt met werken. Uit dat gegeven blijkt niet meteen hoe mensen tot dat besluit komen en welke vergelijkingen ze precies maken.

Duidelijk is in elk geval dat voor grote delen van de bevolking de vervroegde uittrede financieel minstens een nuloperatie lijkt. Die uittrede wordt voor hen financieel geenszins ontmoedigd.

TABEL 24: (VERWACHTE) FINANCIËLE EVOLUTIE VAN DE UITTREDERS VERGELEKEN MET DE NOG ACTIEVEN

		achteruitgang tot aanzienlijke achteruitgang	gelijk	Verbetering tot aanzienlijke verbetering	<i>Totaal aantal</i>
man	nog actieven	62,4%	35,5%	2,0%	1714
	uittreders	60,5%	34,6%	4,9%	843
	<i>Totaal aantal</i>	1580	901	76	2557
vrouw	nog actieven	66,3%	32,3%	1,4%	976
	uittreders	49,0%	42,0%	9,0%	1152
	<i>Totaal aantal</i>	1211	799	118	2128

Tabel 25 toont aan dat binnen die context financiële incentives nochtans een zeer sterke invloed hebben op de uittrede. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen blijkt in elke leeftijdscategorie dat wie een hoog inkomen heeft (meer dan 1500 euro), minder kans heeft om te zijn uitgetreden dan wie een laag inkomen heeft (minder dan 1500 euro). Eveneens blijkt duidelijk dat wie niet financieel moet inleveren bij de uittrede (toestand blijft gelijk, verbetering of aanzienlijke verbetering) doorgaans meer kans heeft te zijn uitgetreden dan wie financieel achteruit gaat bij de uittrede. Dit gegeven blijkt vooral bij de vrouwen relevant.

TABEL 25 PERCENTAGE AL GESTOPT, NAARGELANG DE LEEFTIJDSKLASSE, INKOMEN EN FINANCIËLE EVOLUTIE BIJ UITTREDE

		Weinig verdienen (inkomen minder dan 1500 euro)		Veel verdienen (inkomen meer dan 1500 euro)	
		Niet inleveren	Inleveren	Niet inleveren	Inleveren
Man nen	45-49 jaar	1,9% (n=106)	8,7% (n=231)	1,8% (n=170)	2,7% (n=226)
	50-54 jaar	15,1% (n=86)	26,2% (n=183)	2,7% (n=113)	7,0% (n=201)
	55-59 jaar	51,8% (n=110)	45,6% (n=171)	37,8% (n=119)	40,4% (n=178)
	60-65 jaar	90,3% (n=103)	78,7% (n=155)	78,8% (n=116)	69,5% (n=128)
Vro uwe n	45-49 jaar	35,6% (n=177)	23,1% (n=273)	8,9% (n=45)	3,0% (n=66)
	50-54 jaar	58,6% (n=174)	39,0% (n=251)	10,3% (n=29)	6,3% (n=64)
	55-59 jaar	80,5% (n=159)	62,6% (n=198)	53,3% (n=30)	30,0% (n=50)
	60-65 jaar	95,8% (n=166)	93,0% (n=185)	90,5% (n=21)	76,5% (n=17)

Bij mannen tussen 50 en 54 jaar die weinig verdienen (minder dan 1500 euro netto per maand) en niet moeten inleveren bij hun uittrede (financiële toestand blijft gelijk of verbetert) is 15% uitgetreden tegenover 7% van degenen die veel verdienen en moeten inleveren bij uittrede. In de leeftijdsklasse tussen 55 en 59 jaar is die verhouding 51,8% tegenover 40,4% en in de leeftijdsklasse tussen 60 en 65 jaar is dat 90,3% tegenover 69,5%. Bij de vrouwen is het contrast tussen de groep met de laagste uittredingskans (degenen die veel verdienen en moeten inleveren) en de

hoogste uittredingskans (degenen die weinig verdienen en niet moeten inleveren bij uittrede) nog groter. Tussen 45 en 49 jaar is 3,0% van de eerste groep uitgetreden en 35,6% van de tweede. Tussen 50 en 54 jaar is 58,6% van de vrouwen met een laag inkomen die niet moeten inleveren bij uittrede gestopt tegenover 6,3% van de vrouwen met een hoog gezinsinkomen die bovendien moeten inleveren als ze stoppen.

Het is duidelijk dat het veranderen van de financiële parameters van de beslissingscontext een belangrijke rol kan spelen bij het indijken van de vroege uittrede. Toch tekenen zich naast financiële maatregelen ook 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 significante. Deeltijds werk wordt nog altijd niet beschouwd “als iets voor mannen”. Toch blijkt duidelijk dat de promotie van deeltijdwerk voor werkneemsters boven de 50 en werknemers boven de 55, de vroege uitstap zou kunnen indijken.

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 aannemen van een ruil tussen een jaar pensioenrechten en een jaar loopbaanonderbreking. Zowel het tijdskrediet als de geleidelijke uitstap verschijnen als maatregelen die aansluiten bij bestaande tendensen en gedragspatronen en daarom een kans hebben doeltreffend te zijn

Als het de bedoeling is de vroege uittrede in te dijken, dan kan dat best gebeuren via een mix van financiële prikkels, de promotie van de geleidelijke exit via deeltijds werk en de uitbreiding van stelsels van tijdskrediet.

5 Bibliografie deelrapport 3

- Anderson, M., L. Yaojun, et al. (2000). "Sooner rather than later? Younger and middle-aged adults preparing for retirement." Ageing and Society 20: 445-466.
- Blau, D. M. (1994). "Labor Force dynamics of Older Men." Econometrica 62(1): 117-156.
- Bourdouxhe, M. and Y. Quennec (1999). "Aging and Shiftwork: The Effects of 20 Years Rotating 12-Hour Shifts Among Petroleum Refinery Operators." Experimental Aging Research 25(4): 323-329.
- Chan, S. and A. Huff Stevens (1999). "Employment and Retirement Following a Late-Career Job Loss." American Economic Review Papers and Proceedings 89(2): 211-216.
- Disney, R. and S. Tanner (1999). What can we learn from Retirement Expectations Data? Institute For Fiscal Studies (Working Papers Series W99/17).
- Dorfman, L. T. (2000). "Still Working After Age 70: Older Professors In Academe." Educational Gerontology 26: 695-713.
- Drobnic, S. (2002). "Guest Editor's Introduction." International Journal of Sociology 32(2): 3-11.
- Ekerdt, D. J. (1998). "Workplace Norms for the Timing of Retirement". In: The Impact of Work on Older Adults. K. W. Schaie and C. Schooler. Broadway, Springer Publishing Company: 101-123.
- Ekerdt, D. J., J. Hackney, et al. (2001). "Eddies in the Stream. The Prevalence of Uncertain Plans for Retirement." Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences.(56): S162_S170.
- Ekerdt, D. J. and K. Kosloski (1999). "The Normative Anticipation of Retirement by Older Workers." Research on Aging 22(1): 3-22.
- Elchardus, M. and M. Huysseune (2000). Drukke, werk en liefde. Loopbaan en gezin in het leven van universitair gediplomeerde veertigers. Brussel, VUBPress.
- Farr, J. L., P. E. Tesluk, et al. (1998). "Organizational Structure of the Workplace and the Older Worker". In: The Impact of Work on Older Adults. K. W. Schaie and C. Schooler. Broadway, Springer Publishing Company: 143-185.
- Gustman, A. L. and T. L. Steinmeier (1984). "Partial Retirement and the analysis of retirement behavior." Industrial and Labor Relations Review(37): 403-415.
- Han, S.-K. and P. Moen (1999). "Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement." American Journal of Sociology 105(1): 191-236.
- Hardy, M. A. and L. Hazelrigg (1999). "A Multilevel Model of Early retirement Decisions Among Autoworkers in Plants With Different Futures." Research on Aging 21(2): 275-303.
- Hayward, M. D. (1998). "Commentary: The Usefulness of Age Norms in Retirement Research". In: The Impact of Work on Older Adults. K. W. Schaie and C. Schooler. Broadway, Springe Publisching Company: 124-130.
- Hayward, M. D., W. R. Grady, et al. (1989). "Occupational Influences on Retirement, Disability, and Death." Demography 26(3): 393-407.
- Henkens, C. I. J. M. and J. J. Siegers (1992). "Met de VUT." Sociaal Maandblad Arbeid 47(11): 681-687.

- Henkens, K. (1998). Older workers in transition: Studies on the early retirement decision in the Netherlands. The Hague, Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute: 149.
- Henkens, K. (1999). "Retirement Intentions and Spousal Support: a Multi-Actor approach." Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 54(2): S63-S73.
- Henkens, K. and J. Siegers (1994). "Early Retirement: The Case of The Netherlands." LABOUR, Review of Labour Economics and Industrial Relations 8(1): 143-154.
- Henkens, K. and H. v. Solinge (2002). "Spousal Influences on the Decision to Retire." International Journal of Sociology 32(2): 55-74.
- Henkens, K. and F. Tazelaar (1994). "Early Retirement of Civil Servants in the Netherlands." Journal of Applied Social Psychology 24(21): 1927-1943.
- Hirsch, B. T., D. A. MacPherson, et al. (2000). "Occupational Age Structure and Access for Older Workers." Industrial & Labor Relations Review 53(3): 401-418.
- Jackson, P. R. and P. E. Taylor (1994). "Factors associated with employment status in later working life." Work, employment and society 8(4): 553-567.
- Johnson, R. W. and M. M. Favreault (2001). Retiring together or working alone: the impact of spousal employment and disability on retirement decisions. Boston, Center for Retirement Research at Boston College: 34.
- Johnson, R. W., M. M. Favreault, et al. (2000). The Interrelationships Among Spousal Work Status, Spousal Health, and Retirement in the HRS. Second Annual Joint Conference for the Retirement Research Consortium 'The Outlook for Retirement Income', Washington, D.C.
- Kim, J., E. and P. Moen (2001). Moving into Retirement: Preparation and Transitions in Late Midlife. Handbook of Midlife Development. M. E. Lachman. New York e.a., John Wiley & Sons, Inc.: 487-527.
- Lund, T. and V. Borg (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(4): 429-434.
- Marshall, V. W. (2001). Older workers and Socio-economic Transformation. Into the Millenium of the Older Adult: Releasing Potentials and Erasing Prejudices, Singapore.
- Moen, P., W. A. Erickson, et al. (2000). The Cornell Retirement and Well-Being Study: Final Report. Ithaca, New York, Bronfenbrenner Life Course Center, Cornell University: 36.
- Moen, P., J. E. Kim, et al. (2001). "Couples' Work/Retirement Transitions, Gender, and Marital Quality." Social Psychology Quarterly 64(1): 55-71.
- O'Rand, A. M. and J. I. Farkas (2002). "Couples' Retirement Timing in the United States in the 1990s. The Impact of Market and Family Role Demands on Joint Work Exits." International Journal of Sociology 32(2): 11-29.
- Robertson, A. (2000). "I saw the handwriting on the wall': Shade sof Meaning in Reasons for Early Retirement." Journal of Aging Studies 14(1): 63-79.
- Settersen, R. A. and K. U. Mayer (1997). "The Measurement of Age, Age Structuring, and the Life Course." Annual reviews Sociology 23: 233-261.
- Smith, D. B. and P. Moen (1998). "Spousal Influence on Retirement: His, Her, and Their Perceptions." Journal of Marriage and the Family 60: 734-744.
- Smith, G. T., D. Snyder, K., et al. (1988). "Predicting relationship satisfaction from couples' use of leisure time." The American Journal of Family Therapy 16(1): 3-13.

- Smolenaars, E. (2000). "Levensloop en pensioengerechtigde leeftijd." Geron 2(1): 46-56.
- Solem, E. P. and R. Meykletun (1996). Work environment and early exit from work. International scientific conference 'Work after 45?' Stockholm.
- Szinovacz, M. E. (2002). "Couple Retirement Patterns and Retirement Age. A Comparison of Austria and the United States." International Journal of Sociology 32(2): 30-54.
- Szinovacz, M. E. and S. De Viney (2000). "Marital Characteristics and Retirement Decisions." Research on Aging 22(5): pp.470-498.
- Szinovacz, M. E., S. De Viney, et al. (2001). "Influences of Family Obligations and relationships on Retirement: Variations by Gender, Race and Marital Status." Journal of Gerontology: Social Sciences. 56B(1): S20-S27.
- Tokarski, W. (1988). "Early Retirement: Trends and Results". In: Early Retirement. Approaches and Variations: An International Perspective. S. Bergman, G. Naegele and W. Tokarski. Brookdale, Brookdale Institute of gerontology and Adult Human Development: 3-9.
- Van Haegendoren, M. (1999). "Werken oudere vrouwen nog en hoe? Analyse van enkel cijfergegevens". In: Oudere vrouwen. M. Van Haegendoren, G. De Clerck, A. Rowie and B. Nielandt. Nederlandstalige Vrouwenraad, Steunpunt Women's Studies en Centrum voor Gezinswetenschappen: 144-156.
- Warr, P. (1998). Age, Work, and Mental Health. Impact of Work on Older Adults. K. W. Schaie and C. Schooler. Broadway, Springer Publishing Company: 252-296.
- Weiss, R. S. (1995). Processes of Retirement. Meanings of Work. Considerations for the Twenty-First Century. F. C. Gamst. New York, State University of New York Press: 233-250.
- Williamson, J. B. and T. K. McNamara (2001). Why some workers remain in the labor market force beyond the typical age of retirement. Boston, Center for Retirement Research at Boston College: 34.

6 Bijlage deelrapport 3

Operationalisering variabelen:

- geslacht* : dummy, mannen=0, vrouwen=1
- Leeftijd* : continue variabele
- Onderwijsniveau* : d.i. het hoogst behaalde diploma van de respondent. Ingedeeld in 4 categorieën.
- Inkomen* : huidig nettomaandinkomen van de werkende en het laatst verdiende netto maandinkomen van de niet werkende respondent (categorisch).
- Huishoudinkomen* : netto maandelijks inkomen van het huishouden.
- Financiële verandering na uittreding* : d.i. de verwachting van de werkende respondent met betrekking tot zijn financiële achteruitgang na de uittreding, en de effectieve financiële verandering van de niet werkende sinds zijn uittreding. Likert rating van 1 (aanzienlijke achteruitgang) tot 5 (aanzienlijke verbetering)
- Groepsverzekering/aanvullend pensioen* : dummie, geen groepsverzekering of aanvullend pensioen bij de werkgever = 0 ; wel een groepsverzekering of aanvullend pensioen bij de werkgever = 1.
- Lening op woonst* : dummy, geen woonst of nog niet afbetaald= 0 ; lening op woning al afbetaald=1.
- Subjectieve gezondheid (SRH)* : beschrijving van de eigen gezondheidstoestand in vergelijking met leeftijdsgenoten. rating (van 1 tot 5), waarbij 1=zeer slecht en 5=zeer goed.
- Hinder door gezondheid* : de mate waarin men in het dagelijks leven gehinderd is door de gezondheid. Categorisch : 1=geen hinder, 2= een beetje hinder, 3=sterke hinder.
- Professioneel Satuut* : opgedeeld in 5 categoriën
- Taakbeheersing en tijdssoevereiniteit* : princals gebaseerd op een aantal items die peilen naar de voorspelbaarheid van de uren, de mate van autonomie, flexibiliteit voor de werknemer,... (zie bespreking schalen)
- Taakafhankelijkheid* : Princals gebaseerd op 3 items : frequentie waarop men nachtwerk moet uitoefenen, aantal zaterdagen dat men werkt per jaar en het aantal zondagen dat men werkt per jaar. (zie bespreking schalen)
- Vakbond* : dummie ; 0=geen lid van een vakbond, 1=wel lid van een vakbond. (Voor de niet werkenden gaat het uiteraard over de toestand op het moment dat ze nog actief/tewerkgesteld waren).

- Deeltijds werk* : dummie ; 0=werkt(e) niet deeltijds 1= werkt momenteel deeltijds of werkte deeltijds voor het beëindigen van de loopbaan.
- Werkloosheid* : dummie ; 0=nooit werkloos geweest, 1=ooit werkloos geweest
- Loopbaanonderbreking* : dummie ; 0= nooit loopbaan onderbroken om een anderen reden dan werkloosheid, 1=ooit loopbaan onderbroken om een anderen reden dan werkloosheid
- Voorkeur om de vrije tijd met de partner door te brengen* : we vroegen de respondenten « Met wie brengt u het liefst uw vrije tijd door ». Gecodeerd als dummie : 0=alleen, met vrienden, met **andere** leden van het gezin ; 1=met partner, met kinderen en partner.
- Alleenstaand* : dummie : 0=heeft momenteel een partner, 1=heeft momenteel geen partner.
- Normatieve context* : zijn vrienden, kennissen en verwante familieleden al definitief gestopt met werken ? bevraagd in 5 categorieën : 1=nee, 2=ja, maar een minderheid van deze personen ; 3=ja, ongeveer de helft van deze personen ; 4=ja, de meerderheid van deze personen ; 5=ja al deze personen.

Schalen:

PRINCALS SCHALEN: “taakbeheersing en tijdssoevereiniteit” en “tijdsafhankelijkheid”.

Tabel A: component ladingen “taakbeheersing en tijdssoevereiniteit” (dimensie 1) en ‘tijdsafhankelijkheid (dimensie B)

	Dimensie 1	Dimensie 2
Vastheid uurrooster : « Is uw uurrooster altijd hetzelfde ? »	0,77	0,10
Autonomie (« welk van onderstaande omschrijvingen beschrijft het best uw job »)	0,58	0,28
Voorspelbaarheid uren (« Met welke precisie kan u aan het begin van de werkdag het tijdstip voorspellen waarop ze eindigt ? »)	0,68	0,30
Vastheid uren (« Welk van de volgende omschrijvingen, beschrijft het best uw job ? »)	0,72	0,43
Nachtwerk (« Met welke frequentie werkt u 's nachts »)	0,31	-0,56
Zaterdagwerk (« hoeveel keren per jaar werkt u gemiddeld per jaar op zaterdag in het kader van uw hoofdberoep »)	0,40	-0,68
Zondagwerk (« hoeveel keren per jaar werkt u gemiddeld per jaar op zondag in het kader van uw hoofdberoep »)	0,42	-0,72

Tabel B: coördinanten schaal taakbeheersing en tijdssoevereiniteit

Item	Categorie coördinaten
1 geen autonomie («de personen die mijn werk overzien beslissen over wat ik moet doen en op welke manier »)	-1,13
2 op 5 minuten tot een half uur nauwkeurig einde van de werkdag voorspellen	-0,69
3 (week)uurrooster is altijd hetzelfde	-0,64
4 klein beetje autonomie (« men zegt mij wat te doen, maar ik kan zelf beslissen op welke manier »)	-0,58
5 vaste uren («mijn uurrooster kan niet variëren, of heel moeilijk»)	-0,48
6 redelijke autonomie (« ik heb een zekere vrijheid in de keuze van wat ik doe en op welke manier »)	-0,04
7 geen vaste uren (beschrijving werksituatie)	0,11
8 veel autonomie (« Binnen het kader van verantwoordelijkheden en algemene akkoorden beslis ik wat ik doe en op welke manier » of « Ik ben niet gecontroleerd, ik sta zelf in voor de controle op mijn werk »)	0,50
9 men kan uren variëren (« als ik verwittigt, kan ik mijn begin- en einduren variëren, zolang ik maar een aantal uur aanwezig ben op de werkplaats » of ik kan mijn begin- en einduren ongeveer ongelimiteerd variëren, maar ik moet de akkoorden respecteren »)	0,69
10 tussen half uur en twee uur nauwkeurig einde werkdag voorspellen.	0,71
11 geen vast uurrooster	0,90

Tabel C: coördinaten schaal tijdsafkankelijkheid (werken op onregelmatige uren)

Item	Categorie coördinaten
1 aantal zaterdag (continu): vb. 1 zaterdag werken per jaar	-0,92
2 aantal zaterdag (continu): vb. 1 zondag werken per jaar	-0,82
3 zelden of nooit 's nachts werken	-0,22
4 aantal zaterdag (continu): vb. 14 zaterdag werken per jaar	-0,21
5 aantal zondag (continu): vb. 9 zondag werken per jaar	-0,20
6 regelmatig tot altijd 's nachts werken	1,61
7 aantal zaterdag (continu) : vb. 52 zaterdag werken per jaar	1,86
8 aantal zondag (continu) : vb. 52 zondag werken per jaar	3,14

