

## Programma « Samenleving en Toekomst »

### Eindverslag – deel « Synthese van het onderzoek»

ONDERZOEKCONTRACT: [TA/00/32 A & B \(2 FASEN\)](#)

ACRONIEM VAN HET PROJECT: **CARLE**

TITEL: " **De impact van individuen, organisaties en instituties op de lengte van de loopbaan**"

ONDERZOEKSPLOEG (met vermelding van onderzoeksinstellingen en eenheden):

COÖRDINATOR (indien van toepassing): Anneleen FORRIER (Lessius Hogeschool)

PROMOTOR(EN): Luc SELS (Katholieke Universiteit Leuven);

Dimitri MORTELMANS (Universiteit Antwerpen);

Ans DE VOS (Vlerick Leuven Gent Management School)

ONDERZOEKER(S): An DE COEN (Lessius Hogeschool);

Caroline GILBERT, Geert THEUNISSEN, Dave STYNEN, Stijn BRAES & Jasmijn NUYTS (KU Leuven);

Vicky LYSENS-DANNEBOOM, Kim DENAEGHEL, Annelies BORGHGRAEF & Koen PONNET (UA);

Jonathan REMUE & Kristien VAN BRUYSTEGEM (Vlerick)

DATUM: 29/05/2012

*Deze synthese heeft tot doel de resultaten van het onderzoek op Internet weer te geven.*

## Synthese

De vergrijzing van de bevolking stelt veel Europese landen voor een uitdaging. Een belangrijke bekommernis hierbij is de toenemende afhankelijkheidsratio, waarbij we te maken krijgen met een groter aandeel gepensioneerden ten opzichte van het aantal actieven op de arbeidsmarkt. Een verhoging van de werkzaamheidsgraad kan helpen om deze ratio weer meer in evenwicht te brengen.

Momenteel is in België 67,6% van de 20-64 jarigen aan het werk. Het huidige Europese gemiddelde ligt iets hoger, nl. op 68,6%. Europa stelt tegen 2020 een algemene werkzaamheidsgraad van 75% als doel. De Belgische Federale Overheid streeft naar 73,2% tegen die datum ([Theunissen, Herremans, & Sels, 2011](#)). We moeten dus nog een grote sprong maken willen we de vooropgestelde doelen halen. Deze toename in de werkzaamheid moet voor een groot stuk worden gerealiseerd door een stijging van de werkzaamheid van 55-plussers ([Sels, Herremans, & Vanderbiesen, 2011](#)). Het streefdoel van Europa en België hier is 50% tegen 2020. De Studiecommissie voor de Vergrijzing legt de lat nog hoger en mikt op een werkzaamheidsgraad bij 55-plussers van meer dan 60% tegen 2030 om de vergrijzing betaalbaar te houden. Dat is heel wat hoger dan de huidige 37,3%. Het Europese gemiddelde ligt momenteel op 46,7%. We staan dus voor een grote uitdaging.

Het duurzaam verhogen van de werkzaamheid van vijfenvijftig- en vijftigplussers is dan ook een essentiële doelstelling van het beleid. De werkzaamheid van 50-plussers naar een hoger niveau tillen kan op twee manieren. Ten eerste is het belangrijk dat werkloze 50-plussers terug aan het werk gaan. Ten tweede is het belangrijk dat mensen langer op de arbeidsmarkt blijven en op latere leeftijd uittreden. Voorliggende studie sluit hierbij aan en heeft tot doel om, op basis van onderzoeksresultaten, aanbevelingen te formuleren voor het Belgische beleid, zowel over hertewerkstelling van 50-plussers als over de lengte van de loopbaan. Een verhoging van de hertewerkstellingskansen van 50-plussers en een verlenging van de loopbaan kunnen maar worden gerealiseerd als alle partijen op de arbeidsmarkt daartoe bereid zijn. Zowel individuen, werkgevers als het beleid hebben een impact op de mate waarin deze doelstellingen worden bereikt. Veel onderzoek focust slechts op één betrokken partij. In deze studie hebben we aandacht voor de drie partijen en verenigen we resultaten van een diagnose op individueel, organisatie- en institutioneel niveau. Bovendien zijn onze bevindingen de resultante van een multidisciplinaire samenwerking tussen economen, psychologen en sociologen. In het finale onderzoeksrapport wordt de thematiek dus bekeken vanuit erg verschillende invalshoeken

waardoor diverse accenten worden gelegd en dit onderzoek een breed spectrum aan conclusies omvat. Het rapport omvat zeven hoofdstukken waarin we vervolgens inzoomen op het arbeidsmarktgedrag van individuen (hoofdstuk 1 en 2), de implicaties van de vergrijzing voor organisaties en het eindeloopbaanbeleid (hoofdstuk 3, 4 en 5), en de impact van de institutionele context op de hertewerkstellingskansen van 50-plussers enerzijds (hoofdstuk 6) en de uitrede uit de arbeidsmarkt anderzijds (hoofdstuk 7). In wat volgt, vatten we elk van deze hoofdstukken bondig samen en lichten de kernideeën uit de epiloog beknopt toe.

### **Hoofdstuk 1: Het zoekgedrag van werkzoekenden: verschillen naar leeftijd**

In dit hoofdstuk bestuderen we in welke mate het zoekgedrag van werkzoekenden verschilt naar leeftijd. We kijken hierbij naar twee indicatoren, nl. de zoekintensiteit en de loonflexibiliteit. We gaan na in welke mate beide indicatoren worden beïnvloed door de inschatting van de kansen op de arbeidsmarkt (i.e. gepercipieerde inzetbaarheid) en door het belang dat werkzoekenden hechten aan werk (om intrinsieke en extrinsieke redenen, i.e. werkbetrokkenheid en financiële noodzaak). We onderzoeken in welke mate deze relaties verschillen voor werkzoekenden van verschillende leeftijden. Het model werd getest via padanalyse op een steekproef van 240 Belgische werkzoekenden die in 2011 aan de start van een outplacementprogramma stonden. De studie komt tot een aantal verrassende resultaten. De resultaten tonen dat oudere werkzoekenden een hogere zoekintensiteit en loonflexibiliteit hebben als ze hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt hoger inschatten. Voor jongere werkzoekenden vinden we de omgekeerde relatie. Jongeren die hun kansen hoger inschatten, zullen minder intens zoeken en minder flexibel zijn op het vlak van loon. Leeftijd speelt geen rol in de andere relaties: ongeacht hun leeftijd zullen werkzoekenden die werk belangrijk vinden intensiever zoeken, en zullen werkzoekenden die in een hogere financiële nood verkeren, minder flexibel zijn op het vlak van loon. De resultaten doorprikken de stereotype idee dat oudere werklozen passief wachten tot aan hun pensioen en erg hoge looneisen stellen. Hun inschatting van hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt is bepalend voor hun zoekgedrag.

### **Hoofdstuk 2: Invloed van individuele determinanten en partnerkenmerken op de uitredebepaling van vijftigplussers in Europa**

Veroudering van de beroepsactieve bevolking in combinatie met een stijgende levensverwachting creëert onzekerheid over de houdbaarheid van publieke pensioenprogramma's in Europa. De (vroegtijdige) pensioenbeslissing van vijftigplussers

wordt bepaald door een hele reeks factoren op individueel, huishoudelijk, organisatie en institutioneel niveau. In dit hoofdstuk ligt de focus op persoonlijke determinanten en partnerkenmerken die kunnen leiden tot de beslissing om de arbeidsmarkt (vroegtijdig) te verlaten. De data die gebruikt worden zijn afkomstig uit de ECHP, het Europees Huishoud Panel dat longitudinale data omvat van 1994 tot 2001 uit 15 Europese landen.

De resultaten tonen aan dat partnerkenmerken een invloed hebben op de beslissing om al dan niet op pensioen te gaan. Bovendien wijzen de resultaten uit dat traditionele rolpatronen daarbij een belangrijke rol spelen. De resultaten ondersteunen daarbij de patriarchale dominantie hypothese (Henkens, [1999](#)). Over het algemeen kunnen we stellen dat vrouwen meer beïnvloed worden dan mannen door de leeftijds kloof tussen de partners, het opleidingsniveau van de man, de objectieve gezondheid van de mannelijke partner en andere partnerkenmerken. Aangezien enkel respondenten van 50 jaar en ouder worden geselecteerd en de dataset beperkt is tot de periode van 1994 tot 2001, leeft een groot deel van onze mannelijke partners binnen een kostwinnersmodel waarbij de pensioenbeslissing van de man invloedrijker is dan die van de vrouwelijke partner in de timing van pensionering van koppels. Onze resultaten sluiten eveneens aan bij de levenslooptheorie omdat de levens van mannen en vrouwen aan elkaar gelinkt zijn en partnerkenmerken een duidelijke invloed hebben op de individuele pensioenbeslissing. Bovendien zijn het genderperspectief en het zorgperspectief duidelijk aanwezig bij de groep van vrouwelijke tweeverdieners die vroeger zullen pensioneren indien hun partner aangeeft in een slechte objectieve gezondheid te verkeren. Binnen deze groep van koppels zullen vrouwen vroeger met pensioen gaan omwille van zorgtaken. Onze resultaten bevestigen eveneens de traditionele rolpatronen die gebaseerd zijn op de kostwinner- en zorgverstrekker relatie, waar de meeste macht wordt toebedeeld aan de partner met het hoogste inkomen en de hoogste status (meestal de man) en waar de voldoening van het pensioen voor de andere partner (meestal de vrouw) sterk afneemt ([Tichenor, 1999](#)). Vrouwen zullen bijgevolg vroeger pensioneren onder druk van hun partner, terwijl mannen minder worden beïnvloed door de pensioenbeslissing van hun vrouw.

### **Hoofdstuk 3: De rol van de organisatie en het gevoerde personeelsbeleid als een cruciale schakel in de (her)tewerkstelling van vijftigplussers**

Ook de organisatiecontext heeft een invloed op de eindeloopbaanbeslissing. In dit hoofdstuk brengen we in kaart waarom en hoe organisaties vorm geven aan een 'leeftijdsbewust personeelsbeleid'. Om hier een beter zicht op te krijgen, voerden we een casestudie onderzoek uit binnen tien organisaties die als voortrekkers kunnen worden beschouwd op

het vlak van leeftijdsbewust personeelsbeleid. We belichten deze initiatieven niet alleen vanuit werkgeversperspectief maar gaan ook na hoe bestaande initiatieven beleefd worden door werknemers zelf. De resultaten tonen aan dat de basismotivatie voor een organisatiebeleid gericht op vijftigplussers vandaag nog zeer sterk van curatieve aard is. Wie geconfronteerd wordt met een leeftijdspiramide met sterke concentratie in de hogere leeftijdscategorieën, doet aan leeftijdsbewust HRM uit pure noodzaak. Veel bestaande maatregelen richten zich uitsluitend tot de groep oudere werknemers, via opleidingen enerzijds en het aanpassen van arbeidsomstandigheden anderzijds. Meer aandacht kan gaan naar instroom, het bieden van loopbaanperspectieven, en het bewaren van een goed evenwicht tussen werk- en privéleven. Men is er zich binnen de cases van bewust dat een leeftijdsbewust HRM beleid veel vormen kan en zou moeten krijgen; een duurzaam beleid dat zich zowel richt op jong als oud, dat niet alleen reactief of curatief gedreven is, maar ook proactief ingezet wordt. Dit met als focus de inzetbaarheid van alle medewerkers behouden en vergroten en als doel het verlengen van de loopbaan. Uitdaging daarbij is met andere woorden om los te komen van specifiek toegepaste maatregelen die focussen op één aspect van een leeftijdsbewust HRM en meer vertrekken vanuit een holistische HR-strategie ten aanzien van werknemers, daarbij vertrekkende vanuit een loopbaanperspectief. Hoewel individuele, op maat gemaakte HR-initiatieven makkelijker en sneller een antwoord kunnen bieden aan specifieke bezorgdheden en organisatorische problemen, zullen hun impact, resultaat en succes vaak beperkt blijven tot het oplossen van een probleem waarvoor de maatregel in het leven werd geroepen, zonder op langere termijn preventief de oorzaken ervan aan te pakken. Volgend hoofdstuk gaat dieper in op deze impact en de relatie tussen HR-praktijken en de eindeloopbaanbeslissing.

#### **Hoofdstuk 4: De invloed van het HR-beleid op de eindeloopbaanintenties: De mediërende rol van engagement en inzetbaarheid**

In dit hoofdstuk gaan we na in welke mate er een verband is tussen de beleving van werknemers van dit leeftijdsbewust personeelsbeleid en hun gepercipieerde inzetbaarheid, engagement en eindeloopbaanbeslissing. De resultaten tonen aan dat inzetten op een leeftijdsbewust personeelsbeleid werkt. Eerst en vooral blijkt dat de perceptie van een HR-beleid dat investeert in alle medewerkers (een zogenaamd “high performance work system” of HPWS) de gepercipieerde inzetbaarheid en het engagement van oudere werknemers verhoogt en dat deze factoren op hun beurt de behoefte aan vervroegde uittreding verminderen. Zo werpen deze resultaten nieuw licht op hoe organisaties de eindeloopbaanbeslissing van hun werknemers kunnen beïnvloeden via een inclusief personeelsbeleid dat leeftijd houdt met leeftijdsverschillen maar verder gaat dan een

beperkte focus op meer traditionele, individuele HR-initiatieven (de zogenaamde 'ontzietmaatregelen'). De bevindingen hebben een aantal implicaties voor organisaties die een eindeloopbaanbeleid voor hun werknemers willen uitbouwen. Zo geven ze een meer gedetailleerd inzicht in de belangrijke rol die het hele personeelsbeleid kan spelen in het eindeloopbaanverhaal. Organisaties die actief investeren in de ontwikkeling en implementatie van een beleid dat rekening houdt met leeftijd maar zich niet beperkt tot curatieve maatregelen kunnen de gepercipieerde inzetbaarheid en het engagement van hun werknemers alsook de intentie om langer door te werken verhogen

## **Hoofdstuk 5: Leeftijd en arbeidsproductiviteit: een analyse op organisatieniveau in diverse sectoren**

In dit hoofdstuk onderzoeken we de relatie tussen de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand en de arbeidsproductiviteit op organisatieniveau. We baseren ons hiervoor op een longitudinale steekproef van 1190 Belgische bedrijven, afkomstig van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (Kruispuntbank Sociale Zekerheid - KSZ), aangevuld met gegevens over de financiële bedrijfsprestaties uit Belfirst. De resultaten wijzen in de richting van een omgekeerd U-vormig verband, met een optimale gemiddelde leeftijd van 38 jaar. Dit concaaf verband wordt bevestigd in alle sectoranalyses. De optimale gemiddelde leeftijd varieert echter wel: van 32 jaar in de IT-sector tot 41 jaar in de textiel, machinebouw en transportsector. Voor de relatie tussen de diversiteit in leeftijdsstructuur en de arbeidsproductiviteit vinden we geen empirisch bewijs op populatieniveau. Op sectorniveau zijn er wel enkele significante verbanden: een negatieve relatie in de transportsector, een positieve relatie in de diensten aan vervoer en een omgekeerd U-vormig verband in de diensten aan bedrijven. De bevindingen wijzen op de grote uitdagingen waar organisaties voor staan. Al naargelang de sector zullen verschillende accenten in het beleid nodig zijn. De vergrijzing is een feit en het personeelsbestand in organisaties zal geleidelijk ouder worden. Dit hoeft niet problematisch te zijn. Van belang is dat organisaties proberen om de negatieve effecten van een verouderd personeelsbestand af te zwakken of zelfs helemaal te vermijden. Dit kan door aandacht te besteden aan de arbeidsorganisatie, personeelsplanning en/of leeftijdsbewust personeelsbeleid. De accenten die daarbij gelegd moeten worden, hangen af van sector tot sector. Het niveau van onze analyses is te geaggregeerd om een kant-en-klare oplossing voor organisaties naar voren te schuiven. Hoewel er nieuwe inzichten en belangrijke tendensen uit de analyses naar voren komen, wordt elke sector gekenmerkt door een grote heterogeniteit aan organisaties, en wordt elke organisatie op haar beurt gekenmerkt door een grote heterogeniteit in functies en taken. Gezien deze laatste factoren belangrijke moderatoren blijken te zijn in het verhaal, is

er geen mirakeloplossing en moet maatwerk geleverd worden.

In de laatste twee hoofdstukken van het rapport bestuderen we de impact van de institutionele context op de hertewerkstellingskansen van 50-plussers enerzijds (hoofdstuk 6) en de uittrede uit de arbeidsmarkt anderzijds (hoofdstuk 7). We leunen aan bij moderne levenslopanalyse die een systematisch verband tussen institutionele condities op het nationale niveau en specifieke levenslopen op het individuele niveau veronderstelt ([Hofäcker, 2010](#)). Aan de hand van multilevel analyses, gaan we na in welke mate bepaalde instituties de individuele hertewerkstellingskansen en uittredeleeftijd beïnvloeden.

## **Hoofdstuk 6: Hertewerkstellingskansen van 50-plussers: Een institutionele vergelijking**

Dit hoofdstuk bestudeert de impact van de generositeit van uitkeringen, arbeidsbescherming, activerend arbeidsmarktbeleid en de loonkloof naar leeftijd op individuele hertewerkstellingskansen van 50-plussers en andere leeftijdsgroepen. We doen dit aan de hand van multilevel analyses op individuele data van de Labour Force Survey (LFS) aangevuld met institutionele data van de OESO en Eurostat. De resultaten van de multilevel analyses tonen aan dat de hertewerkstellingskansen van 50-plussers lager liggen in regimes met een hoge arbeidsbescherming en een hoge loonkloof. Vijftigplussers die in dergelijke regimes geen insider meer zijn, botsen tegen hoge drempels om weer aan de slag te gaan. Sterk beschermde insiders kunnen zo moeilijk te integreren outsiders worden. Verder zien we dat activerend arbeidsmarktbeleid werkt. Althans, zeker als het gaat om tewerkstellingsstimuli en publieke bemiddeling. Voor 50-plussers kunnen deze vormen van activering drempels wegnemen. Ze kunnen 50-plussers goedkoper maken (tewerkstellingsstimuli) en hen ondersteunen om zich op een efficiënte en competente manier op de arbeidsmarkt te begeven (publieke bemiddeling). De resultaten in verband met training en opleiding zijn minder hoopgevend. Vijftigplussers in regimes die meer uitgeven aan training en opleiding als onderdeel van hun activerend arbeidsmarktbeleid, hebben een lagere hertewerkstellingskans dan vijftigplussers in landen waar weinig investeringen worden gedaan op dat vlak. De resultaten met betrekking tot de generositeit van uitkeringen zijn minder uitgesproken en eenduidig dan verwacht. In regimes met hoge werkloosheidsuitkeringen, liggen de kansen op werk van werkloze 50-plussers lager. De kansen op werk van de andere leeftijdsgroepen zijn echter hoger bij hogere uitkeringen. De resultaten in verband met de generositeit van uitkeringen tonen aan dat een hogere impliciete taks op verder werken de kans op werk van 35-49 jarigen verhoogt. Wellicht is dit omdat aantrekkelijke systemen van vervroegde uittrede mensen kunnen stimuleren om aan het werk te gaan zodat ze later van het genereuze systeem kunnen profiteren. Waarom

deze impliciete taks op verder werken ook een positief effect heeft om de hertewerkstellingskansen van 50-plussers is minder duidelijk en verdient verder onderzoek. Hoewel de generositeit van uitkeringsstelsels vaak als de belangrijkste verklaringsgrond voor de lage arbeidsmarktparticipatie van 50-plussers naar voor wordt geschoven ([Hofäcker, 2010](#)), tonen onze resultaten aan dat knippen in de uitkeringen niet de enige en meest geschikte weg is om 50-plussers aan het werk te helpen. De kansen op werk van 50-plussers kunnen worden verhoogd door de combinatie van een stevig activerend arbeidsmarktbeleid met maatregelen die inwerken op enkele drempels, zoals de hoge loonkloof en kloof tussen insider-outsiders. Ook de resultaten van de clusteranalyse wijzen in die richting. Het aandeel vijftigplussers dat terug aan de slag gaat is het hoogst in de sociaaldemocratische cluster. Deze cluster kent een *public-based maintenance regime* waarin hoge werkloosheidsuitkeringen gepaard gaan met stevige investeringen in activerend arbeidsmarktbeleid. Dit regime remt de uittrede af, en stimuleert tegelijkertijd de herintrede. Een tweede regime dat hoog scoort op het vlak van hertewerkstelling van 50-plussers is het liberale regime. Hierin blijven 50-plussers inzetbaar door de lage loonkloof en de geringe bescherming van insiders. Door de beperkte sociale zekerheid, bestaat het risico in dergelijk regime wel dat mensen uit noodzaak terecht komen in slecht betaalde en weinig kwaliteitsvolle banen, de zogenaamde *working poor*.

## **Hoofdstuk 7: De invloed van individuele en institutionele push- en pullfactoren op de timing van pensionering**

Binnen Europa bestaan er grote verschillen tussen uittrederatio's en de gemiddelde pensioenleeftijd. Dit doet vermoeden dat naast individuele kenmerken ook institutionele kenmerken invloed hebben op de timing van pensionering. In dit hoofdstuk ligt de focus op persoonlijke determinanten en institutionele factoren die de timing van pensionering bepalen en aan de ene kant vijftigplussers uit de arbeidsmarkt duwen en aan de andere kant pensionering aantrekkelijk maken. Hiervoor worden data gebruikt afkomstig van SHARE, de Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe die longitudinale data omvat van 2004/05 tot 2006/07 uit 11 Europese landen. De resultaten tonen dat financiële zekerheid en tijd willen spenderen met familie vijftigplussers aanzet tot pensionering, terwijl een slechte mentale gezondheid hen uit de arbeidsmarkt duwt. Bovendien maakt de institutionele context pensionering eerder aantrekkelijk door hoge uitgaven aan pensioen en de verwachte pensioenswelvaart. Het doel van dit hoofdstuk was te bepalen of (a) push- of pullfactoren een meer dominante invloed hebben op de pensioensbeslissing van vijftigplussers in Europa en of (b) deze dominantie verschilt tussen het individuele en institutionele niveau.



De analyses tonen aan, in overeenstemming met het individuele niveau, dat de institutionele context vijftigplussers niet uit de arbeidsmarkt duwt maar dat het pensionering eerder aantrekkelijk maakt door financiële stimuli zoals hoge uitgaven aan pensioenen en de generositeit van pensioenwelvaart. Verder toont ook deze studie aan dat de familiale context een belangrijke invloed heeft op de uittredebeslissing. Terugkoppelend aan onze onderzoeksvraag kunnen we besluiten dat zowel op het individuele als op het institutionele niveau pullfactoren domineren.

### **Epiloog: Werken aan duurzame inzetbaarheid van 50-plussers. Een economische noodzaak, geen 'goed doel'**

In de *Epiloog* voegen we de bevindingen van de verschillende studies samen en formuleren we enkele duidelijke krachtlijnen voor het Belgische beleid.

Tegen 2020 wil de federale regering 50% van de 55-plussers aan het werk hebben. Momenteel bedraagt dit aandeel slechts 37,3%. Het risico is echter reëel dat de 50%-kaap in 2020 niet wordt gehaald. Het nieuwe regeerakkoord brengt wel een wijziging in beleid. Hoe de nieuwe politieke wil de finale uitkomst zal beïnvloeden, is nog onduidelijk. Dat de nieuwe beleidsmaatregelen hoognodig zijn, is wél duidelijk. Zo becijferde de Studiecommissie voor de Vergrijzing dat, als we de budgettaire meerkost van de vergrijzing binnen aanvaardbare (betaalbare) grenzen willen houden, we in 2030 een werkzaamheidsgraad van 62% bij de 55-plussers moeten realiseren. Om dit hoge niveau te kunnen realiseren, zijn grotere wortels en af en toe hardere stokken nodig. En een regering die ze durft te hanteren.

We moeten de volgend jaren de fundamentele omslag maken van een *early exit* naar een *delayed exit* of *active ageing* cultuur. Deze omslag kan maar gerealiseerd worden met maximale inzet van alle betrokken actoren: overheid, werkgevers, werknemers, werkzoekenden, actieven en (nog-)niet-actieven. In dit project zijn de meeste van deze actoren in de diagnose betrokken. In de epiloog worden beleidsimplicaties geformuleerd en maatregelen gesuggereerd ten aanzien van elk van deze actoren.

Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. [Article]. *Journals of Gerontology Series B-Psychological Sciences and Social Sciences*, 54(2), S63-S73.

Hofäcker, D. (2010). *Older workers in a globalizing world. An international comparison of*

*retirement and late-career patterns in Western industrialized countries.* Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Sels, L., Herremans, W., & Vanderbiesen, W. (2011). De demografische wissel. Impact op de Belgische arbeidsmarkt. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 4, 81-90.

Theunissen, G., Herremans, W., & Sels, L. (2011). De blik op 2020: Vlaamse en Belgische werkzaamheidsdoelstellingen gewikt en gewogen. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 4, 61-72.

Tichenor, V. J. (1999). Status and Income as Gendered Resources: The Case of Marital Power. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 638-650.

\*

\* \*