

Programme « Société et Avenir »

Rapport final – partie « Synthèse de l'étude »

CONTRAT DE RECHERCHE : [TA/00/32 A & B \(2 PHASES\)](#)

ACRONYME DU PROJET : **CARLE**

TITRE : "**L'incidence des individus, des organisations et des institutions sur la longueur de la carrière**"

EQUIPE (avec indication de l'Institution et de l'unité de recherche) :

COORDINATEUR (si d'application) : Anneleen FORRIER (Lessius Hogeschool)

PROMOTEUR(S) : Luc SELS (Katholieke Universiteit Leuven);
Dimitri MORTELMANS (Universiteit Antwerpen);
Ans DE VOS (Vlerick Leuven Gent Management School)

CHERCHEUR(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)

DATE : 29/05/2012

Synthèse

Le vieillissement de la population est un défi auquel font face de nombreux pays européens. Une préoccupation sérieuse à ce sujet est le ratio de dépendance croissant que nous rencontrons avec une part de retraités plus importante par rapport au nombre de personnes actives sur le marché du travail. Une augmentation du taux d'emploi peut aider à rééquilibrer ce ratio.

Actuellement, en Belgique, 67,6 % des 20-64 ans sont actifs. La moyenne européenne actuelle est légèrement supérieure, à savoir 68,6 %. D'ici 2020, l'Europe vise un taux d'emploi général de 75 %. Le gouvernement fédéral belge aspire à 73,2 % pour cette date ([Theunissen, Herremans, & Sels, 2011](#)). Nous devons donc faire un sérieux bon en avant, si nous voulons atteindre les objectifs fixés. Cette hausse de l'emploi doit être réalisée en grande partie par une augmentation de l'emploi chez les personnes âgées de 55 ans ou plus ([Sels, Herremans, & Vanderbiesen, 2011](#)). L'objectif de l'Europe et de la Belgique est, dans ce cas, de 50 % d'ici 2020. Le Comité d'Étude sur le Vieillissement met la barre encore plus haut et vise un taux d'emploi des 55 ans et plus dépassant les 60 % d'ici 2030 afin de financer le vieillissement. On est bien loin des 37,3 % actuels. La moyenne européenne se situe actuellement à 46,7 %. Un grand défi se profile donc à l'horizon.

La hausse durable du taux d'emploi des cinquante-cinq ans et plus ainsi que des cinquante ans et plus est donc un objectif essentiel de la politique. Amener le taux d'emploi des 50 ans et plus à un niveau supérieur peut se faire de deux manières. D'abord, il est important de remettre au travail les chômeurs de 50 ans et plus. Ensuite, il est important que les personnes restent sur le marché du travail plus longtemps et se retirent à un âge plus avancé. La présente étude se rallie à cette idée et a pour objectif, sur base des résultats d'enquête, de formuler des recommandations pour la politique belge, tant en ce qui concerne la remise sur le marché du travail des 50 ans et plus qu'en ce qui concerne la durée de la carrière. Une augmentation des chances de réembauche des 50 ans et plus ainsi qu'une prolongation de la durée des carrières ne seront possibles que si toutes les parties actives sur le marché du travail y sont disposées. Tant les individus et les employeurs que la politique ont un impact sur la mesure dans laquelle les objectifs seront atteints. De nombreuses études se concentrent uniquement sur une des parties concernées. Dans cette étude, nous accordons de l'attention aux trois parties et associons les résultats d'un diagnostic au niveau de l'individu, de l'entreprise et de l'institution. De plus, nos découvertes sont le résultat d'une collaboration pluridisciplinaire entre des économistes, des psychologues et des sociologues. Dans le rapport d'enquête final, la thématique est donc abordée selon des perspectives très différentes mettant divers accents. Cette étude

comprend un large spectre de conclusions. Le rapport comprend sept chapitres dans lesquels nous insistons ensuite sur le comportement des individus sur le marché du travail (chapitres 1 et 2), les implications du vieillissement pour les entreprises et la politique de fin de carrière (chapitres 3, 4 et 5), ainsi que l'impact du contexte institutionnel sur les chances de réembauche des 50 ans et plus, d'une part (chapitre 6), et le retrait du marché du travail, d'autre part (chapitre 7). Dans ce qui suit, nous résumons chacun de ces chapitres de manière concise et expliquons également sommairement les idées clés de l'épilogue.

Chapitre 1 : le comportement de recherche des demandeurs d'emploi : divergences selon l'âge

Dans ce chapitre, nous étudions dans quelle mesure le comportement de recherche des demandeurs d'emploi diffère en fonction de l'âge. Pour ce faire, nous examinons deux indicateurs, à savoir l'intensité de la recherche et la flexibilité salariale. Nous examinons dans quelle mesure les deux indicateurs sont influencés par l'évaluation des chances sur le marché du travail (i.e. employabilité perçue) et par l'intérêt que les demandeurs d'emploi accordent au travail (pour des raisons intrinsèques et extrinsèques, i.e. implication professionnelle et nécessité financière). Nous examinons dans quelle mesure il existe des différences en fonction de l'âge des demandeurs d'emploi. Le modèle est testé à l'aide d'une analyse de chemin sur un échantillon de 240 demandeurs d'emploi belges qui, en 2011, ont entamé un programme d'outplacement. L'étude a mené à un certain nombre de résultats surprenants. Les résultats indiquent que les demandeurs d'emploi plus âgés présentent une intensité de recherche et une flexibilité salariale plus élevées s'ils estiment leur aptitude à l'emploi plus élevée. Pour les demandeurs d'emploi plus jeunes, nous trouvons la relation inverse. Les jeunes qui jugent leurs chances plus élevées chercheront un emploi moins intensivement et seront moins flexibles en termes de salaire. L'âge ne joue aucun rôle au niveau des autres relations : indépendamment de leur âge, les demandeurs d'emploi estimant qu'il est important de travailler mèneront des recherches plus intenses et ceux qui rencontrent des difficultés financières seront moins flexibles au niveau du salaire. Les résultats percent à jour le stéréotype selon lequel les chômeurs plus âgés attendent passivement la pension et posent des exigences salariales élevées. L'évaluation de leur aptitude à l'emploi est déterminante pour leur comportement de recherche.

Chapitre 2 : influence des éléments déterminants individuels et des caractéristiques du partenaire sur la décision de retrait du marché du travail des personnes âgées de cinquante ans et plus en Europe

Le vieillissement de la population professionnelle active combinée à une espérance de vie prolongée crée une incertitude au niveau de la durabilité des programmes publics de retraite en Europe. La décision de partir en retraite (anticipée) des personnes âgées de cinquante ans et plus est influencée par une série de facteurs au niveau de l'individu, du ménage, de l'entreprise et de l'institution. Dans ce chapitre, l'accent est mis sur les éléments déterminants personnels et les caractéristiques du partenaire pouvant mener à la décision de se retirer du marché du travail (de manière anticipée). Les données utilisées proviennent de l'ECHP, le Panel européen des ménages, qui reprend des données longitudinales de 1994 à 2001 dans 15 pays européens.

Les résultats indiquent que les caractéristiques du partenaire ont une influence sur la décision de prendre ou non sa retraite. De plus, les résultats indiquent que le schéma de comportement traditionnel dicté par le rôle social a beaucoup d'influence dans ce domaine. Les résultats soutiennent ainsi l'hypothèse de la domination patriarcale (Henkens, ([1999](#))). En général, nous pouvons affirmer que les femmes sont davantage influencées que les hommes par la différence d'âge entre les partenaires, le niveau de formation de l'homme, la santé objective du partenaire masculin et d'autres caractéristiques du partenaire. Étant donné que seuls des répondants âgés de 50 ans et plus ont été sélectionnés et que la base de données est limitée à la période allant de 1994 à 2001, la majorité de nos partenaires masculins vivent dans un modèle selon lequel le droit au travail est lié au ménage, la décision de retraite de l'homme étant plus influente que celle du partenaire féminin dans le calendrier de retraite du couple. Nos résultats correspondent également à la théorie de l'existence, car les vies des hommes et des femmes sont liées entre elles et les caractéristiques des partenaires ont une influence claire sur la décision de retraite individuelle. De plus, la perspective de genre et la perspective de soin sont clairement présentes dans le groupe féminin des ménages à double revenu qui partira à la retraite plus tôt si le partenaire a objectivement une mauvaise santé. Au sein de ce groupe de couples, les femmes partiront à la retraite plus tôt pour s'occuper des soins. Nos résultats confirment également le schéma traditionnel qui se base sur la relation entre le droit au travail lié au ménage et la prestation des soins, dans lequel la majorité des pouvoirs sont attribués au partenaire qui a le plus haut revenu et le plus haut statut (souvent l'homme) et dans lequel le paiement de la retraite pour l'autre partenaire (souvent la femme) diminue fortement ([Tichenor, 1999](#)). Les femmes partiront donc à la retraite plus tôt sous la pression de leur partenaire, alors que les hommes sont moins influencés par la décision de retraite de leur

épouse.

Chapitre 3 : le rôle de l'entreprise et la politique du personnel en tant qu'élément crucial dans l'(la) (ré)embauche des personnes âgées de 50 ans et plus

Le contexte de l'entreprise a également une influence sur la décision de mettre fin à sa carrière. Dans ce chapitre, nous établissons comment et pourquoi les entreprises donnent naissance à « une politique de personnel qui tient compte de l'âge ». Pour avoir un meilleur aperçu de la question, nous avons mené une étude de cas au sein de dix entreprises qui peuvent être considérées comme des précurseurs dans le domaine de la « politique de personnel qui tient compte de l'âge ». Nous exposons ces initiatives non seulement du point de vue de l'employeur, mais nous examinons aussi comment les initiatives existantes sont vécues par les travailleurs eux-mêmes. Les résultats indiquent que la motivation de base pour une politique d'entreprise orientée sur les personnes âgées de 50 ans et plus est encore essentiellement de nature curative. Celui qui est confronté à une pyramide des âges avec une forte concentration dans les catégories d'âge les plus élevées appliquera une gestion RH qui tient compte de l'âge par pure nécessité. De nombreuses mesures existantes se concentrent exclusivement sur les groupes de travailleurs plus âgés, via des formations, d'une part, et l'adaptation des conditions de travail, d'autre part. Une plus grande attention peut être accordée à l'afflux, l'offre de perspectives de carrière et le maintien d'un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Dans ces cas, on est conscient qu'une politique de gestion RH tenant compte de l'âge peut et devrait adopter de nombreuses formes différentes ; une politique durable orientée tant sur les jeunes que sur les personnes plus âgées, qui n'est pas uniquement réactive ou curative, mais qui est aussi proactive. Le tout dans le but de maintenir et d'accroître l'aptitude à l'emploi de tous les travailleurs ainsi que de prolonger la durée des carrières. Le défi est, en d'autres termes, de se détacher des mesures spécifiques appliquées qui se concentrent sur un seul aspect d'une gestion RH tenant compte de l'âge et d'adopter davantage une stratégie RH holistique à l'égard des travailleurs, partant ainsi d'une perspective de carrière. Bien que les initiatives RH individuelles sur mesure offrent une réponse plus facile et plus rapide aux préoccupations spécifiques et aux problèmes des entreprises, leur impact, leur résultat et leur succès resteront souvent limités à la résolution du problème ayant donné vie à la mesure, sans aborder les causes de manière préventive sur le plus long terme. Le chapitre suivant aborde plus en détail cet impact et la relation entre les pratiques RH et la décision de mettre fin à sa carrière.

Chapitre 4 : l'influence de la politique RH sur les intentions de mettre fin à sa carrière : le rôle médiateur de l'engagement et de l'aptitude à l'emploi

Dans ce chapitre, nous examinons dans quelle mesure il existe un lien entre l'expérience des travailleurs face à cette politique tenant compte de l'âge et leur employabilité perçue, leur engagement ainsi que leur décision de mettre fin à leur carrière. Les résultats indiquent que miser sur une politique tenant compte de l'âge fonctionne. D'abord et avant tout, il apparaît que la perception d'une politique RH qui investit dans tous les travailleurs (ce que l'on appelle un « high performance work system » ou HPWS) accroît l'employabilité perçue et l'engagement des travailleurs âgés et que ces facteurs réduisent à leur tour la nécessité de départs anticipés. Ainsi, ces résultats mettent en lumière la manière dont les entreprises peuvent influencer la décision de retraite de leurs travailleurs via une politique du personnel inclusive qui tient compte des différences d'âge, mais va au-delà d'une approche limitée aux initiatives RH plus traditionnelles et individuelles (ce que l'on appelle les « mesures de ménagement »). Ces découvertes ont un certain nombre d'implications pour les entreprises qui souhaitent créer une politique de fin de carrière pour leurs travailleurs. Ainsi, il donne un aperçu plus détaillé du rôle important que la politique du personnel peut jouer au niveau des fins de carrière. Les entreprises qui investissent activement dans le développement et la mise en œuvre d'une politique tenant compte de l'âge, mais ne se limitant pas aux mesures curatives peuvent accroître l'employabilité perçue et l'engagement de leurs travailleurs ainsi que l'intention de poursuivre son activité professionnelle.

Chapitre 5 : âge et productivité professionnelle : une analyse au niveau de l'entreprise dans divers secteurs

Dans ce chapitre, nous examinons la relation entre l'âge moyen du personnel et la productivité professionnelle au niveau de l'entreprise. À cet effet, nous nous basons sur un échantillon longitudinal de 1190 entreprises belges, issues du Datawarehouse marché du travail et protection sociale (Banque Carrefour de la Sécurité Sociale - BCSS), ainsi que sur des données relatives aux prestations financières des entreprises issues de Belfirst. Les résultats vont dans le sens d'un rapport sous forme de U inversé, avec un âge moyen optimal de 38 ans. Ce rapport concave est confirmé dans toutes les analyses de secteur. L'âge moyen optimal varie toutefois : de 32 ans dans le secteur IT à 41 ans dans le secteur du textile, de la construction de machines et du transport. Pour ce qui est de la relation entre la diversité de la structure d'âge et la productivité professionnelle, nous ne trouvons aucune preuve empirique au niveau de la population. Au niveau du secteur, il existe bien quelques liens significatifs : une relation négative dans les secteurs des transports, une relation positive dans les services liés au transport et un rapport en forme de U inversé dans les

services aux entreprises. Ces découvertes indiquent les grands défis auxquels les entreprises seront confrontées. En fonction du secteur, divers accents seront nécessaires au niveau de la politique. Le vieillissement est un fait et le personnel des entreprises vieillira progressivement. Cela ne doit pas représenter un problème. L'important est que les entreprises tentent de réduire, voire d'éviter dans leur ensemble, les effets négatifs d'un personnel vieillissant. Cela est possible en étant attentif à l'organisation du travail, la planification du personnel et/ou la politique du personnel tenant compte de l'âge. Les accents qui doivent être mis dépendent du secteur. Le niveau de nos analyses est trop agrégé pour fournir une solution toute prête aux entreprises. Bien que de nouvelles perspectives et d'importantes tendances ressortent des analyses, chaque secteur se caractérise par une grande hétérogénéité des entreprises, et chaque entreprise se caractérise à son tour par une grande hétérogénéité des fonctions et des tâches. Étant donné que ces derniers facteurs semblent être des modérateurs importants, il n'existe pas de solution miracle et un travail sur mesure doit être fourni.

Dans les deux derniers chapitres du rapport, nous étudions l'impact du contexte institutionnel sur les chances de réembauche des personnes âgées de 50 ans et plus, d'une part (chapitre 6) et le retrait du marché du travail, d'autre part (chapitre 7). Nous nous appuyons sur l'analyse du cours de la vie moderne qui suppose un lien systématique entre les conditions institutionnelles au niveau national et le cours de la vie spécifique au niveau individuel ([Hofäcker, 2010](#)). À l'aide d'analyses multi-niveaux, nous examinons dans quelle mesure certaines institutions influencent les chances de réembauche individuelles et l'âge de la retraite.

Chapitre 6 : chances de réembauche des personnes âgées de 50 ans et plus : une comparaison institutionnelle

Ce chapitre examine l'impact de la générosité des allocations, de la protection du travail, des mesures actives sur le marché du travail et de l'écart salarial selon l'âge sur les chances individuelles de réembauche des personnes âgées de 50 ans et plus ainsi que d'autres groupes d'âge. Nous avons réalisé cela à l'aide d'analyses multi-niveaux sur des données individuelles du Labour Force Survey (LFS) ainsi que des données institutionnelles de l'OCDE et d'Eurostat. Les résultats des analyses multi-niveaux indiquent que les chances de réembauche des personnes âgées de 50 ans et plus sont inférieures dans les régimes avec une haute protection du travail et un écart salarial élevé. Les personnes âgées de 50 ans et plus qui ne sont plus insiders dans ces régimes se heurtent à des seuils élevés pour retrouver un emploi. Les insiders très protégés peuvent être tellement difficiles à intégrer qu'ils deviennent des outsiders. De plus, nous constatons que les mesures d'activation sur le marché du travail fonctionnent. C'est le cas actuellement pour les stimuli d'embauche et

l'intervention publique. Pour les personnes âgées de 50 ans et plus, ces formes de seuil d'activation peuvent disparaître. Ils peuvent rendre les personnes âgées de 50 ans et plus meilleur marché (stimuli à l'embauche) et les soutenir pour se présenter de manière compétente et efficace sur le marché du travail (intervention publique). Les résultats en termes de formations sont moins prometteurs. Dans les régimes qui concentrent leurs mesures d'activation du travail sur la formation, les personnes âgées de 50 ans et plus ont moins de chances d'être réembauchées que les personnes âgées de 50 ans et plus dans les pays où peu d'investissements sont consentis dans ce domaine. Les résultats relatifs à la générosité des allocations sont moins prononcés et univoques qu'attendu. Dans les régimes avec des allocations de chômage élevées, les chances de voir les personnes âgées de 50 ans et plus au travail sont moindres. Les chances de voir au travail les autres groupes d'âge sont toutefois plus élevées en cas d'allocations plus élevées. Les résultats liés à la générosité des allocations indiquent qu'une taxe implicite supérieure sur la poursuite du travail augmente les chances d'activité chez les personnes âgées de 35 à 49 ans. La raison est peut-être que les systèmes attractifs de départ anticipé peuvent stimuler les gens à travailler de manière à pouvoir profiter plus tard de systèmes généreux. La raison pour laquelle cette taxe implicite sur la poursuite du travail a un effet positif sur les chances de réembauche des personnes âgées de 50 ans et plus reste peu claire et mérite une étude plus poussée. Bien que la générosité des systèmes d'allocation soit souvent avancée comme principale explication de la faible participation des personnes âgées de 50 ans et plus sur le marché du travail ([Hofäcker, 2010](#)), nos résultats indiquent qu'une réduction au niveau des allocations n'est pas le moyen le plus adéquat pour remettre les personnes âgées de 50 ans et plus sur le marché du travail. Les chances d'embauche des personnes âgées de 50 ans et plus peuvent être accrues par la combinaison de solides mesures d'activation sur le marché du travail et de mesures qui agissent sur certains seuils, comme l'important écart salarial et l'écart entre insiders et outsiders. De plus, les résultats de l'analyse de groupe vont dans ce sens. La portion des personnes âgées de 50 ans et plus qui reviennent sur le marché du travail est la plus élevée dans le groupe socio-démocrate. Ce groupe connaît un *public-based maintenance regime* dans lequel d'importantes allocations de chômage vont de pair avec des investissements importants dans les mesures d'activation du marché du travail. Ce régime freine les départs anticipés et encourage parallèlement le retour au travail. Un second régime qui obtient de bons résultats au niveau de la réembauche des personnes âgées de 50 ans et plus est le régime libéral. Dans ce cas, les personnes âgées de 50 ans et plus restent aptes à l'emploi suite au faible écart salarial et à la faible protection des insiders. Vu la sécurité sociale limitée, le risque demeure, dans de tels régimes, que les personnes reviennent, par nécessité, à des emplois de mauvaise qualité et mal payé, ce que l'on appelle les *working poor* (travailleurs pauvres).

Chapitre 7 : L'influence des facteurs individuels et institutionnels d'impulsion et d'attraction sur le calendrier des retraites

En Europe, il existe de grandes différences entre les ratios de départ anticipé à la retraite et l'âge moyen de la retraite. Cela laisse supposer qu'outre des caractéristiques individuelles, des caractéristiques institutionnelles exercent également une influence sur le calendrier des retraites. Ce chapitre met l'accent sur les facteurs institutionnels et individuels qui déterminent le moment du départ à la retraite. D'un côté, ils poussent les personnes de 50 ans et plus hors du marché du travail et, de l'autre, ils rendent le départ à la retraite attrayant. Pour ce faire, les résultats de l'enquête SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe), qui comprend des données longitudinales collectées de 2004/05 à 2006/07 dans 11 pays européens, ont été utilisés. Ces résultats montrent que la sécurité financière et l'envie de passer du temps avec sa famille incitent les personnes âgées de 50 ans et plus à prendre leur retraite, tandis qu'une santé mentale déficiente les pousse en dehors du marché du travail. En outre, le contexte institutionnel rend le départ à la retraite attrayant en raison des dépenses élevées pour les retraites et de la prospérité attendue. L'objectif de ce chapitre était de déterminer (a) si certains facteurs d'impulsion ou d'attraction ont une plus grande influence sur la décision de partir à la retraite des personnes de 50 ans et plus en Europe et (b) si cette dominance est différente entre le niveau individuel et institutionnel.

Les analyses montrent que, tout comme au niveau individuel, le contexte institutionnel ne pousse pas les personnes de 50 ans et plus en dehors du marché du travail, mais rend le départ à la retraite plutôt attrayant par le biais d'incitants financiers tels que des dépenses élevées pour les retraites et la prospérité annoncée. Cette étude indique également que le contexte familial joue un rôle important dans la décision des personnes. Pour en revenir à notre question, nous pouvons conclure que, tant au niveau individuel qu'institutionnel, les facteurs d'attraction dominent.

Épilogue : travailler à une employabilité durable des personnes âgées de 50 ans et plus. Une nécessité économique, pas un « bon objectif »

Dans l'*Épilogue*, nous rassemblons les découvertes des différentes études et nous formulons quelques lignes directrices claires pour la politique belge.

D'ici 2020, le gouvernement fédéral veut que 50 % des personnes âgées de 55 ans et plus soient actives. Actuellement, ce pourcentage s'élève à 37,3 %. Le risque est toutefois réel que le cap des 50 % ne soit pas atteint en 2020. Le nouvel accord gouvernemental prévoit un changement de politique. Comment la nouvelle politique influencera-t-elle le

résultat final ? Difficile à dire. Il est clair que de nouvelles mesures politiques sont nécessaires. Ainsi, selon le Comité d'Étude sur le Vieillissement, si nous parvenons à maintenir le surplus budgétaire du vieillissement de la population dans des limites acceptables (payables), nous obtiendrons, en 2030, un taux d'emploi de 62 % chez les personnes âgées de 55 ans et plus. Afin de pouvoir atteindre ce haut niveau, nous aurons besoin de racines plus profondes et, parfois, de tiges plus solides. Il faudra également un gouvernement qui osera les manipuler.

Dans les années à venir, nous devons réaliser la transition fondamentale entre *early exit* et *delayed exit* ou la culture de l'*active ageing*. Cette transition ne sera possible qu'avec l'implication maximale de toutes les parties concernées : gouvernement, employeurs, travailleurs, demandeurs d'emploi, actifs et non (encore) actifs. Dans ce projet, la plupart de ces acteurs sont impliqués dans le diagnostic. Dans l'épilogue, les implications politiques sont formulées et des mesures sont suggérées pour chacun de ces acteurs.

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.

*

* *