

---

# Arbeidsduurvermindering en pensioneringsintenties van vijftigplussers op de Vlaamse arbeidsmarkt

---

***Het aantal 50-plussers dat minder uren gaat werken in aanloop naar het pensioen is de laatste jaren gestaag toegenomen. Dit is te verklaren door een arbeidsmarktbeleid dat inzet op flexibele werktijdmogelijkheden om op die manier werk, gezin en vrije tijd beter te combineren. Dit met als ultieme doel de arbeidsmarktaandeelname over de loopbaan te maximaliseren en pensionering uit te stellen. De cruciale vraag is of dergelijke systemen werkelijk slagen in hun opzet en vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt verminderen. In dit artikel analyseren we recente gegevens over arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan en pensioneringsintenties. Tevens bespreken we de betekenis van onze resultaten in het licht van recente hervormingen in het pensioenstelsel en het stelsel van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.<sup>1</sup>***

Meer mensen moeten aan het werk. De druk op de bestaande pensioen- en sociale zekerheidsstelsels in Europa zal verder toenemen doordat het aantal mensen dat werkt afneemt. De Europese Werkgelegenheidsstrategie stelt voorop om tegen 2020 75% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar) aan het werk te hebben (European Commission, 2011). Zeker bij ouderen ligt de huidige werkzaamheidsgraad in Vlaanderen te laag in vergelijking met de vooropgestelde Europese normen (Eurostat, 2011). Concreet was in 2010 in Vlaanderen 46,4% van de mannen en 29,9% van de vrouwen tussen 55 en 64 jaar tewerkgesteld (Eurostat, 2011).

Eén strategie om de werkzaamheidsgraad bij 50-plussers te verhogen bestaat uit de mogelijkheid om minder uren te gaan werken in aanloop naar het pensioen (Schmid, 1998). In dit artikel ligt de focus op de deeltijdse variant van arbeidsduurvermindering. Uit recente cijfers blijkt een enorme stijging in het gebruik van het systeem. In 2002 telde Vlaanderen 6 729 deeltijdse 50-plus tijds-kredietnemers. In 2011 zijn dat er maar liefst 62 717 (RVA, 2012a). Het aantal deeltijdse 50-plus loopbaanonderbrekers steeg van 23 546 in 2002 naar 29 074 in 2011. De centrale vraag in dit artikel luidt of ar-

beidsduurvermindering in aanloop tot het pensioen vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt afremt of niet? Tevens wordt nagegaan waarom dit mogelijk wél of niet het geval is.

In wat volgt kaderen we de probleemstelling binnen theorie, beleid en realiteit en bespreken we bestaand onderzoek. Vervolgens lichten we recent doorgevoerde of aangekondigde hervormingen in het stelsel van tijdskrediet en pensioen toe. Na het bespreken van de resultaten van de analyses, zetten we tot slot de belangrijkste conclusies op een rijtje.

## Beleid, theorie en realiteit: een wereld van verschil?

---

Vanuit theoretisch en beleidsperspectief is arbeidsduurvermindering een middel om de combinatie tussen werk, gezin en vrije tijd te bevorderen en de levenskwaliteit te verbeteren (Schmid, 1998). De maatregel komt er als een reactie op het toegenomen belang van verschillende rollen (opvoeder, broodwinner, enzovoort) onder invloed van modernisering, individualisering en globalisering (Geldof, 2001; Moens, 2004). Hierdoor ontstaan er conflicten tussen de tijd en energie die nodig zijn om aan werk-, familiale en vrije tijdsnoden te voldoen (Greenhaus & Beutell, 1985). De levenslooptheorie stelt daarom voor om de mogelijkheid te creëren om tijdens verschillende levensfasen de werktijd te variëren in functie van de noden van andere levensdomeinen (Naegele et al., 2003; Schmid, 1998). Hierdoor moet de bereidheid en de mogelijkheid om langer aan het werk te blijven aangewakkerd worden. Dat een verminderde werkduur inderdaad vruchten afwerpt in termen van een betere werk-leven balans is al uit tal van studies gebleken (Albertsen et al., 2008).

Volgens critici van het systeem van arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan, is de realiteit wat betreft het effect op de uittredetiming echter minder fraai dan wat de theorie voorspelt. In plaats van pensionering uit te stellen, zou arbeidsduurvermindering vooral gebruikt worden als een opstapje naar vervroegd pensioen door diegenen die reeds vroeger wensen te pensioneren. Een verbetering in werk-leven balans en levenskwaliteit wordt dan als het ware overschaduwed door de wil om zo snel mogelijk definitief de arbeidsmarkt te verlaten. Reeds geruime tijd woedt hierover in België een hevig maatschappelijk debat tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. Daar waar werkgeversorganisaties ijveren om het recht op arbeidsduurvermindering te koppelen aan de plicht om langer aan het werk te blijven (Van Eetvelt, 2010), heerst bij vakbonden de overtuiging dat elk individu het recht heeft om uit te rusten na een lange werkcarrière (De Swert, 2011). Gegeven het voortdurende debat is het belangrijk om de samenhang van *arbeidsduurvermindering* en *uittredetiming* uit te klaren en nieuwe vragen op te werpen die het eindeloopbaan debat kunnen verder helpen.

## Bestaand onderzoek in België en Vlaanderen

---

### Effecten op uittredetiming en werkzaamheidsgraad

De literatuur is niet eenduidig over effecten van arbeidsduurvermindering aan het einde van loopbaan op de uittredetiming. Enerzijds zijn er studies die concluderen dat vermindering van de werkduur op het einde van de loopbaan uittrede uit de arbeidsmarkt uitstelt. Zo blijkt uit een Belgische studie dat oudere werknemers die voordien opteerden om de arbeidsmarkt volledig te verlaten, meer en meer de voorkeur hebben om nog een tijdje aan de slag te blijven tegen een verminderde werkduur (Román et al., 2006). Dit suggereert een verlenging van de loopbaan. Ook onderzoek dat peilt naar intenties van oudere werknemers om langer aan de slag te blijven onder bepaalde condities, leert dat minder uren werken een belangrijke motivator is om de loopbaan te verlengen (Elchardus & Cohen, 2003). Dit vraagt echter om een effectieve meting van het uittrede-uitstellende effect om tot duidelijke conclusies te komen.

Een heel ander beeld van de effectiviteit van het stelsel komt naar voren uit de studie van Devisscher en Van Pelt die in 2006 een uitgebreide evaluatie van het systeem van tijdskrediet en loopbaanonderbreking deden (Devisscher & Van Pelt, 2006). Op basis van gegevens van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Belgische Kruispuntbank Sociale Zekerheid analyseerden ze de loopbaanpaden van 75 031 personen in België die op 30 juni 1999 in loopbaanonderbreking of tijdskrediet waren. 73,8% van hen onderbrak de loopbaan deeltijds en 31,2% van het totale aantal loopbaanonderbrekers was 50 jaar of ouder. Concreet reconstrueerden ze de loopbanen van de loopbaanonderbrekers over een periode van vijf jaar (1998-2002). De algemene conclusie luidt dat loopbaanonderbreking bij 50-plussers leidt tot een verhoogde kans op vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt. Die kans is het grootst voor 50-plussers die reeds in 1998 in loopbaanonderbreking waren en van wie de loopbaanonderbreking afgelopen was tijdens de opvolgperiode. Maar liefst 63% in deze groep is vijf jaar later (in 2002) permanent inactief (voltijds brugpensioen of inactief). Bij de groep jonger dan 50 jaar bedraagt dit slechts 18%. Wat opvalt bij 50-plussers is dat vooral

bij mannen het vervroegde uittrede-effect van loopbaanonderbreking op het einde van de werkcarrière speelt.

Interessant aan het onderzoek van Devisscher en Van Pelt (2006) is tevens dat ze de analyse van individuele loopbaanpaden koppelen aan een berekening van het effect van loopbaanonderbreking op de totale werkzaamheidsgraad. Om te kunnen bepalen of het systeem vanuit overheidsstandpunt kosteneffectief is, moet immers een onderscheid gemaakt worden tussen het micro- en het macroniveau. Als het individu (microniveau) langer aan de slag blijft door de loopbaanonderbreking dan houdt dit nog niet noodzakelijk een verhoogde totale arbeidsmarktparticipatie op macroniveau in. Of ook de arbeidsmarktparticipatie op macroniveau toeneemt, hangt af van een samenspel van *push- en pull-effecten*. Enerzijds zijn er push-effecten die mensen uit de arbeidsmarkt duwen. Zo blijkt dat individuen die de arbeidsduur verminderen een verhoogde kans hebben op vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt. Anderzijds zijn er pull-effecten die mensen aantrekken tot de arbeidsmarkt. Zo zou een betere balans tussen werk en privé uittrede uit de arbeidsmarkt uitstellen. Bovendien bevordert de mogelijkheid om minder uren te werken het toetreden van specifieke groepen (vooral vrouwen) tot de arbeidsmarkt en stimuleert het ondernemerschap. Devisscher en Van Pelt (2006) concluderen in hun studie dat bij 50-plussers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet vooral push-effecten dominant zijn. Concreet betekent dit dat hoewel ook pull-effecten kunnen spelen, op het einde van de loopbaan de balans toch overhelt naar meer mensen die de arbeidsmarkt verlaten dan dat er op de arbeidsmarkt blijven of de arbeidsmarkt betreden door systemen van loopbaanonderbreking en tijdskrediet. Ze concluderen met andere woorden dat het stelsel van arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan niet (altijd) gebruikt wordt voor de doelen die het vooropstelt, maar in de plaats daarvan gebruikt wordt als een vervroegd uittredekanaal. Een gelijkaardige conclusie blijkt ook uit een studie van Huiskamp en Vos (2011) die stelsels van arbeidsduurvermindering vergelijken in België, Duitsland en Nederland. Op basis van RVA-gegevens stellen zij vast dat het systeem van tijdskrediet en loopbaanonderbreking in België vooral aangewend wordt als opstapje naar vervroegd pensioen, en dit voornamelijk door mannen. Loopbaanonderbreking of

tijdskrediet met het oog op training, opleiding of een sabbatperiode is duidelijk minder populair.

## Arbeidsoriëntaties en arbeidsduurvermindering

De vraag rijst in welke mate 50-plussers die de werkduur (plannen te) verminderen een negatievere houding hebben ten aanzien van betaalde arbeid. Mogelijk kan dit het uittredestimulerende effect van arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan verklaren. Om deze vraag (deels) te beantwoorden, beroepen we ons op de studie van Vandeweyer (2010) over arbeidsoriëntaties van loopbaanonderbrekers. Hoewel de steekproef enkel betrekking heeft op jonge loopbaanonderbrekers tussen 20 en 49 jaar, bevat deze studie toch een aantal mogelijk belangrijke lessen voor ons onderzoek. Vandeweyer stelt een negatievere houding vast ten aanzien van betaalde arbeid bij loopbaanonderbrekers. Concreet zijn ze onder andere minder tevreden met hun baan, zien ze werk minder als een plicht en vinden ze het minder belangrijk om zich nuttig te maken ten aanzien van de samenleving. Bovendien blijkt dat mannelijke deeltijdse loopbaanonderbrekers vooral aan het werk blijven omwille van financiële redenen, terwijl bij vrouwen vooral het sociale contact een belangrijke rol speelt (Vandeweyer, 2010).

Naast het feit dat ouderen die de werktijd verminderen mogelijk een specifieke houding hebben ten aanzien van betaalde arbeid, worden nog andere verklaringen gegeven voor het uittredestimulerende effect van arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan (Frans & Mortelmans, 2008). Zo zou een afruil in de tijd, waarbij meer vrije tijd tijdens drukke loopbaanperiodes ingeruild wordt voor langer werken op het einde van de loopbaan, niet mogelijk zijn door een gebrek aan een duidelijke visie op het verdere verloop van de loopbaan (Theeuwes, 2004). Bovendien is het ook in jobs met een verminderde werkduur belangrijk om te zorgen dat mensen kunnen en willen blijven werken door onder andere werkgevers financieel te ondersteunen en werkbaar werk te garanderen (Blekesaune & Solem, 2005; Frans & Mortelmans, 2008). Het normatieve idee waarbij het einde van de loopbaan aanzien wordt als vrijetijdsfase en deeltijds werk als een middel om zo snel mogelijk de arbeidsmarkt te verlaten, steekt wellicht ook stokken in de wielen (Elchardus & Cohen, 2003; Vandeweyer, 2010).

Dit artikel vult het bestaande onderzoek aan op twee manieren. Enerzijds bekijken we de relatie tussen *arbeidsduurvermindering* en *pensioneringsintenties* in Vlaanderen op basis van de Labour Force Survey data. Doordat bestaand onderzoek vooral loopbaanpatronen in kaart heeft gebracht gedurende vijf jaar na de arbeidsduurvermindering is het niet duidelijk wat de mogelijke gevolgen zijn voor de uittredeleeftijd. Anderzijds bestuderen we specifiek bij 50-plussers de arbeidsoriëntaties van diegenen die de werktijd verminderen of deeltijds werken. Met *arbeidsoriëntaties* bedoelen we de houding ten aanzien van betaald werk (belang en beleving van de job). We doen dit op basis van de loopbaansurvey data van het Steunpunt Werk en Sociale Economie.

### **Beleidscontext: wat verandert er?**

Recent werden een aantal hervormingen doorgevoerd of aangekondigd in het stelsel van tijdskrediet en pensioen (RVA, 2012b; RVP, 2012). Aangezien ons onderzoek gebaseerd is op gegevens van vóór de hervormingen, lijsten we de belangrijkste wijzigingen kort op zodat we de resultaten in het licht hiervan kunnen interpreteren. Concreet geldt sinds 1 januari 2012 dat werknemers in de privésector pas vanaf 55 jaar, en niet meer vanaf 50 jaar, het recht op een uitkering in het kader van tijdskrediet kunnen openen. De pensioenhervormingen zullen pas ten vroegste vanaf 1 januari 2013 worden doorgevoerd. Concreet houden ze onder andere in dat werknemers in de privésector en contractuelen in

de overheidssector periodes van vrijwillige loopbaanonderbreking of tijdskrediet vóór de leeftijd van 60 jaar niet meer volledig zullen kunnen gelijkstellen in hun pensioenberekening. Maximum één jaar van vrijwillige loopbaanonderbreking of tijdskrediet voor de leeftijd van 60 jaar zal vanaf dan nog meegeteld worden. De thematische verlopen vallen niet onder deze regeling.

### **Arbeidsduurvermindering en geplande pensioenleeftijd: een analyse op Labour Force Survey data**

We bekijken eerst de effecten van arbeidsduurvermindering op de geplande uitredetiming. We analyseren hiervoor gegevens van de ad hoc module 2006 van de Labour Force Survey data verzameld door Eurostat. Concreet beschikken we over gegevens van 594 Vlaamse werknemers in loondienst die op het moment van de bevraging 52 of 57 jaar zijn. De zelfstandigen werden niet in de analyse opgenomen. 57,7% (N = 343) van de onderzoekspopulatie is man en 42,3% (N = 251) vrouw. Bij de mannen is 61,2% 52 jaar en 38,8% 57 jaar. Bij vrouwen is dit respectievelijk 65,3 en 34,7%. We kunnen geen onderscheid maken naar statuut van de werknemer (privésector, contractueel of vastbenoemd in de overheidssector).

We maken in onze analyses een onderscheid tussen *effectieve* en *geplande* arbeidsduurvermindering (zie tabel 1). Tevens bekijken we de effecten van arbeidsduurvermindering in samenhang met

**Tabel 1.**

Arbeidsduurvermindering en werkduur per week naar geslacht in Vlaanderen (%)

	Mannen (N = 343)	Vrouwen (N = 251)
<b>Arbeidsduurvermindering</b>		
Ja, ik heb de werkduur verminderd in aanloop tot het pensioen	14,6% (N = 50)	29,5% (N = 74)
Nee, maar ben van plan de werkduur te verminderen in de volgende 5 jaar	26,5% (N = 91)	24,3% (N = 61)
Nee, en ik ben niet van plan om de werkduur te verminderen in de volgende 5 jaar	58,9% (N = 202)	46,2% (N = 116)
<b>Voltijds versus Deeltijds (OESO definitie)</b>		
≥ 30 uur (voltijds)	92,7% (N = 318)	48,6% (N = 122)
< 30 uur (deeltijds)	7,3% (N = 25)	51,4% (N = 129)

**Bron:** Labour Force Survey

**Tabel 2.**

Arbeidsduurvermindering in aanloop tot het pensioen versus voltijdse of deeltijdse tewerkstelling naar geslacht in Vlaanderen (rijpercentages)

Arbeidsduurvermindering in aanloop tot pensioen	Mannen (N = 343)		Vrouwen (N = 251)	
	Voltijds	Deeltijds	Voltijds	Deeltijds
Ja	80% (N = 40)	20% (N = 10)	33,8% (N = 25)	66,2% (N = 49)
Plan	96,7% (N = 88)	3,3% (N = 3)	59% (N = 36)	41% (N = 25)
Nee	94,1% (N = 190)	5,9% (N = 12)	52,6% (N = 61)	47,4% (N = 55)

**Bron:** Labour Force Survey

de werkduur. Om de variabele deeltijds versus voltijds werk te creëren, baseren we ons op de OESO-definitie (Lemaitre, Marianna & Van Basterlaer, 1997). Deze stelt dat iedereen die wekelijks minder dan dertig uur werkt, deeltijds tewerkgesteld is. We creëren de variabele voltijds versus deeltijds werk op basis van het totaal aantal werkuren, inclusief overuren. Uit tabel 1 blijkt dat zowel deeltijds werk als effectieve en geplande arbeidsduurvermindering meer een vrouwen- dan een mannenzaak is. Dat wil niet zeggen dat mannen afwezig zijn. Ondanks het vrouwelijke overwicht, zien we toch een duidelijke intentie bij mannen om de werkduur te verminderen in aanloop naar het pensioen.

Grote verschillen zijn er in het aantal uren dat nog gewerkt wordt na de arbeidsduurvermindering (tabel 2). Mannen die een arbeidsduurvermindering achter de rug hebben, werken doorgaans nog meer uren dan vrouwen. Concreet blijkt dat 80% van de mannen die de werktijd verminderd heeft, nog steeds voltijds werkt (volgens de OESO-definitie). Bij vrouwen bedraagt dit slechts 33,8%. Bovendien zien we dat 41% van de vrouwen die plannen om de werkduur te verminderen al deeltijds werkt.

Alvorens het effect op uitredetiming te bekijken, zoomen we eerst kort in op het profiel van personen die de werkduur verminderd hebben of van plan zijn dit te doen (tabel 3). Bij mannen speelt naast leeftijd ook beroep mogelijk enige rol. We zien dat in de geschoolde, complexere beroepen mannen een kleinere kans hebben op effectieve of geplande arbeidsduurvermindering. Bij vrouwen speelt voornamelijk opleidingsniveau een belangrijke rol, met een opvallend hogere kans voor laagopgeleide vrouwen om de werkduur verminderd te hebben

en voor hoogopgeleide vrouwen om het te plannen. Hoe langer de loopbaan, des te groter de kans op effectieve arbeidsduurvermindering.

We bekijken het effect van *effectieve* en *geplande* arbeidsduurvermindering op de kans om vroeg te willen pensioneren. Concreet doen we een proportional odds logistische regressie, waarin we de assumptie stellen dat de effecten van de verklarende variabelen op de kans om voor 60 jaar versus na 60 jaar, en voor 65 jaar versus na 65 jaar te willen pensioneren gelijk zijn (Mortelmans, 2010). De geplande pensioenleeftijd is een categorische variabele met drie categorieën: (1) vóór 60, (2) 60-64, (3) 65 of later. Bij mannen wil 35,9% vóór 60 jaar pensioneren, 44,9% tussen 60 en 64 jaar en 19,2% op 65 jaar of later. Bij vrouwen bedragen deze percentages 30,3%, 55% en 14,7%. Controlevariabelen in het model zijn werkduur, leeftijd, burgerlijke staat, opleidingsniveau, beroep, sector en de lengte van de loopbaan. Tabel 4 stelt de resultaten van de analyses voor. Een odds ratio groter dan 1 weerspiegelt hoeveel meer kans iemand in een bepaalde categorie heeft om vroeger te plannen om te pensioneren. Een odds ratio kleiner dan 1 wijst op een kleinere kans om vroeg te willen pensioneren.

Op basis van tabel 4 trekken we twee belangrijke conclusies. Ten eerste stellen we vast dat het verminderen van de werkduur in aanloop tot het pensioen bij mannen leidt tot een vervroegde uitredetekans uit de arbeidsmarkt. Bij vrouwen wordt geen gelijkaardig effect gevonden.

Ten tweede merken we een zekere intentie om vervroegd te pensioneren bij 50-plussers die de werkduur verminderen. Bij zowel mannen als vrouwen

**Tabel 3.**

Effectieve en geplande arbeidsduurvermindering naar achtergrondkenmerken en geslacht in Vlaanderen (rijpercentages en chi<sup>2</sup>-test)

	Mannen (N = 343)				Vrouwen (N = 251)			
	Ja	Plan	Nee	Sign	Ja	Plan	Nee	Sign
<b>Leeftijd</b>								
52 jaar	16,2% (N = 34)	17,1% (N = 36)	66,7% (N = 140)	***	27,5% (N = 45)	21,3% (N = 35)	51,2% (N = 84)	°
57 jaar	12% (N = 16)	41,4% (N = 55)	46,6% (N = 62)		33,3% (N = 29)	29,9% (N = 26)	36,8% (N = 32)	
<b>Burgerlijke staat</b>								
Alleenstaand	13,% (N = 6)	26,1% (N = 12)	60,9% (N = 28)		32,1% (N = 18)	23,2% (N = 13)	44,7% (N = 25)	
Verweduwd of gescheiden	25% (N = 4)	25% (N = 4)	50% (N = 8)		29,4% (N = 5)	17,6% (N = 3)	53% (N = 9)	
Getrouwd	14,2% (N = 40)	26,7% (N = 75)	59,1% (N = 166)		28,6% (N = 51)	25,3% (N = 45)	46,1% (N = 82)	
<b>Opleidingsniveau</b>								
Laag opgeleid	17,1% (N = 24)	29,3% (N = 41)	53,6% (N = 75)		39% (N = 39)	22% (N = 22)	39% (N = 39)	**
Gemiddeld opgeleid	16,1% (N = 20)	25% (N = 31)	58,9% (N = 73)		30,3% (N = 23)	17,1% (N = 13)	52,6% (N = 40)	
Hoog opgeleid	7,6% (N = 6)	24,1% (N = 19)	68,3% (N = 54)		16% (N = 12)	34,7% (N = 26)	49,3% (N = 37)	
<b>Beroep</b>								
Managers en professionals	6,3% (N = 5)	27,9% (N = 22)	65,8% (N = 52)	°	25,7% (N = 18)	31,4% (N = 22)	42,9% (N = 30)	
Geschoold uitvoerend	9,1% (N = 4)	20,5% (N = 9)	70,4% (N = 31)		40% (N = 10)	12% (N = 3)	48% (N = 12)	
Administratief uitvoerend	19,6% (N = 11)	32,2% (N = 18)	48,2% (N = 27)		22,8% (N = 13)	22,8% (N = 13)	54,4% (N = 31)	
Handarbeider	18,3% (N = 30)	25,6% (N = 42)	56,1% (N = 92)		33,3% (N = 33)	23,2% (N = 23)	43,5% (N = 43)	
<b>Sector</b>								
Industrie	15,9% (N = 24)	22,5% (N = 34)	61,6% (N = 93)		34,4% (N = 11)	31,2% (N = 10)	34,4% (N = 11)	
Diensten	13,5% (N = 26)	29,7% (N = 57)	56,8% (N = 109)		28,8% (N = 63)	23,3% (N = 51)	47,9% (N = 105)	
<b>Lengte van de loopbaan</b>								
≤ 20	20% (N = 1)	40% (N = 2)	40% (N = 2)		6,3% (N = 1)	25% (N = 4)	68,7% (N = 11)	**
21-30	9,4% (N = 5)	22,6% (N = 12)	68% (N = 36)		21,3% (N = 13)	27,9% (N = 17)	50,8% (N = 31)	
31-40	16,2% (N = 40)	25% (N = 64)	57,8% (N = 143)		31,2% (N = 49)	23,6% (N = 37)	45,2% (N = 71)	
> 40	10,5% (N = 4)	34,2% (N = 13)	55,3% (N = 21)		64,7% (N = 11)	17,6% (N = 3)	17,6% (N = 3)	

**Noten:** Chi<sup>2</sup>-test: \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001; ° p > 0,05 en < 0,07

**Bron:** Labour Force Survey

**Tabel 4.**

Logistische regressie op geplande pensioenleeftijd naar geslacht in Vlaanderen

	Mannen (N = 343)			Vrouwen (N = 251)		
	Odds ratio	$\beta$	Sign.	Odds ratio	$\beta$	Sign.
<b>Arbeidsduurvermindering (ref = nee)</b>						
Ja	1,476	0,389	°	0,914	-0,0902	
Plan	1,441	0,3654	*	1,661	0,5073	**
<b>Controlevariabelen</b>						
Werkduur (ref = voltijds)	1,063	0,0607		1,144	0,1345	
Leeftijd (ref = 52)	0,617	-0,4832	***	0,693	-0,3665	**
Burgerlijke staat (ref = gehuwd)						
Verweduwd en gescheiden	0,74	-0,3005		1,489	0,3982	
Alleenstaand	1,106	0,1008		0,582	-0,5416	
Opleidingsniveau (ref = hoog opgeleid)						
Laag opgeleid	1,362	0,3087		1,127	0,1196	
Gemiddeld opgeleid	1,04	0,0388		1,208	0,1894	
Beroep (ref = manager of professional)						
Geschoold uitvoerend	0,893	-0,1135		0,342	-1,0736	***
Administratief uitvoerend	0,894	-0,1126		0,919	-0,084	
Handarbeider	0,822	-0,1963		0,84	-0,1748	
Sector (ref = industrie)	0,763	-0,2704	*	0,426	-0,8528	***
Lengte van de loopbaan	1,024	0,0238		1,037	0,0367	°
<b>Modeltoetsen</b>						
- 2 Log Likelihood						
Enkel intercept	716,47			488,376		
Intercept en covariaten	668,382			436,58		
Max-rescaled R <sup>2</sup>	0,1493			0,2175		

**Noten:** a. Afhankelijke variabele geplande pensioenleeftijd heeft drie categorieën: (1) vóór 60, (2) 60-64, (3) 65 of later  
b. Wald-test: \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001; ° p > 0,05 en < 0,07  
c. Ref = referentiecategorie

**Bron:** Labour Force Survey

die plannen om de werktijd te verminderen binnen de eerstvolgende vijf jaar, vinden we immers een opvallend grotere kans om vervroegd te willen stoppen met werken.<sup>2</sup>

Uit onze analyses bleek tevens dat er een belangrijk interactie-effect is tussen arbeidsduurvermindering en werkduur bij vrouwen (niet in tabel). We stelden namelijk vast dat vrouwen die nog steeds voltijds werken na de arbeidsduurvermindering een grotere kans hebben om vervroegd uit te treden,

vergeleken met vrouwen die deeltijds werken na de arbeidsduurvermindering.

### Arbeidsduurvermindering en arbeidsoriëntaties: een analyse op WSE data

In deze sectie bekijken we (louter beschrijvend) de arbeidsoriëntaties, het werk-familie en familie-werk conflict in relatie tot deeltijds werk en

**Tabel 5.**

Effectieve en geplande arbeidsduurvermindering en werkduur (kolompercentages)

	Mannen	Vrouwen
<b>Werkduur verminderd laatste tien jaar</b>		
Nee	82,5% (N = 113)	61,7% (N = 82)
Ja	17,5% (N = 24)	38,3% (N = 51)
<b>Plan om werkduur te verminderen</b>		
Ja	76,2% (N = 93)	66% (N = 31)
Nee	23,8% (N = 29)	34% (N = 16)
<b>Voltijds versus deeltijds (OESO definitie)</b>		
≥ 30uur (voltijds)	93,9% (N = 155)	56,9% (N = 86)
< 30 uur deeltijds	6,1% (N = 10)	43,1% (N = 65)

**Bron:** Loopbaansurvey WSE

arbeidsduurvermindering bij 50-plussers. Hiervoor gebruiken we gegevens van de survey 'Loopbanen in Vlaanderen'. De data werden in 2011 verzameld door het Steunpunt Werk en Sociale Economie en peilt bij een representatieve steekproef van Vlamingen naar tal van aspecten over de arbeidsloopbaan. We hebben gegevens over 318 werkenden in loondienst met een leeftijd tussen 50 en 65 jaar. 51,9% (N = 165) is man en 48,1% (N = 151) is vrouw.

In tegenstelling tot de LFS-analyses, peilt de WSE survey niet direct naar het feit of de werkduur verminderd is, specifiek op het einde van de loopbaan. Om toch zoveel mogelijk naar analogie met

LFS-analyses te werken, vergelijken we het aantal werkuren in 2001 en 2011. Werkduurverminderaars zijn in deze studie dus gedefinieerd als die personen die in 2011 minder uren werkten dan in 2001.<sup>3</sup> Een beperktere set van respondenten beantwoordde ook de vraag of hij of zij van plan is om de werkduur te verminderen. Dezelfde tendensen zijn zichtbaar bij LFS, namelijk dat arbeidsduurvermindering en deeltijds werk vooral een vrouwenzaak is (tabel 5).

Tabel 6 presenteert een aantal kerneigenschappen van deeltijds werkende 50-plussers die de werktijd verminderd hebben of plannen dit te doen.

**Tabel 6.**

Arbeidsoriëntaties, arbeidsduurvermindering en werkduur naar geslacht in Vlaanderen (Pearson correlaties en t-toets)

	Mannen			Vrouwen		
	Werkduur verminderd	Plan om werkduur te verminderen	Deeltijds versus voltijds	Werkduur verminderd	Plan om werkduur te verminderen	Deeltijds versus voltijds
<b>Jobbeleving</b>						
Belang van de job	-0,17*	0,06	-0,23**	-0,06	0,23	-0,13
Plezier in het werk	-0,22**	0,08	-0,1	-0,06	0,04	-0,04
Jobtevredenheid	-0,04	0,05	-0,02	-0,05	0,28	0,12
<b>Vooruitziendheid</b>	0,05	-0,07	0,11	0,1	-0,17	0,16*
<b>Werk-familie conflict</b>	-0,14°	0,02	-0,1	-0,05	-0,19	-0,32***
<b>Familie-werk conflict</b>	-0,01	0,11	-0,19**	-0,04	-0,27*	-0,14°

**Noten:** T-toets: \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001; ° p > 0,05 en < 0,07**Bron:** Loopbaansurvey WSE



Bij mannen zien we dat arbeidsduurvermindering sterk gerelateerd is aan ongenoegen met de job. Mannen die de werkduur verminderd hebben, hechten minder belang aan hun job (-0,17) en beleven minder plezier in hun werk (-0,22). Dit kan verklaren waarom mannen die de werkduur verminderen ook zo snel mogelijk definitief de arbeidsmarkt willen verlaten.

Vrouwen die de arbeidsduur verminderd hebben geen groter ongenoegen met hun job. Dit blijkt uit het feit dat er zo goed als geen verband is tussen arbeidsduurvermindering en de aangehaalde dimensies van jobbeleving. Wel zien we dat deeltijds werkende vrouwen opvallend meer vooruitziend zijn dan hun voltijdse tegenhangers. Dit betekent dat ze meer met hun pensioen bezig zijn, erover nadenken of erover spreken met naasten uit hun omgeving. Daarnaast zien we dat deeltijds werk vooral bij vrouwen helpt om werk- en familiale noden en verplichtingen met elkaar te verzoenen, wat kan verklaren waarom vrouwen die deeltijds werken na de arbeidsduurvermindering langer aan de slag kunnen en willen blijven, vergeleken met hun voltijdse tegenhangers.

Volgens onze data bestaat er geen relatie tussen de aangehaalde kenmerken en het plan om de werkduur te verminderen. Wellicht omdat het aantal respondenten dat deze vraag beantwoord heeft klein is.

## **Conclusie**

---

De belangrijkste vaststelling uit dit artikel is dat vooral mannen arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan als opstapje gebruiken naar vervroegd pensioen. Mannen hebben een kleinere kans om de werktijd af te bouwen op het einde van de loopbaan, maar als ze het doen resulteert dit bij hen sterker in het vervroegd (wensen te) verlaten van de arbeidsmarkt. Dit kan verklaard worden doordat arbeidsduurvermindering bij mannen sterk gerelateerd is aan ongenoegen met de job. Een andere verklaring is dat mannen na de arbeidsduurvermindering doorgaans nog meer uren werken dan vrouwen in een gelijkwaardige situatie. Bij vrouwen gaat deeltijds werk op het einde van de loopbaan tevens vooral gepaard met een lager werk-familie conflict, wat kan verklaren waarom arbeidsduurvermindering bij

vrouwen niet leidt tot een vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt.

Vanuit beleidsoogpunt wordt het moeilijk om de juiste stimulansen te bieden om vervroegde uittrede af te remmen wanneer oudere werknemers met een duidelijke wil om vervroegd te pensioneren het stelsel van arbeidsduurvermindering gebruiken. Op basis van deze studie hebben we zowel bij mannen als bij vrouwen sterke vermoedens dat de werktijd (deels) verminderd wordt met het oog op vervroegd pensioneren. Dit blijkt uit het feit dat zij die van plan zijn om de werkduur te verminderen ook een duidelijke voorkeur hebben om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten. Om tot definitieve conclusies te komen rijst natuurlijk de vraag in welke mate 50-plussers hun intenties ook effectief omzetten in gedrag. Bij vrouwen leiden de huidige conclusies alleszins tot een dubbel verhaal, aangezien zij die hun werktijd reeds verminderd hebben, niet opvallend vroeger wens te stoppen met werken. Een mogelijke verklaring kan zijn dat deeltijds werk bij vrouwen gepaard gaat met een betere balans tussen werk en privéleven, waardoor zij gestimuleerd worden om uittrede uit de arbeidsmarkt opnieuw uit te stellen. Ook voor vrouwen blijft het verder afremmen van vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt echter van prioritair belang gezien hun lagere gemiddelde pensioenleeftijd.

Om lessen voor het beleid te trekken, is het belangrijk om deze conclusies te bekijken tegen de achtergrond van recent doorgevoerde of aangekondigde hervormingen in het stelsel van tijdskrediet en pensioen. Wellicht zal de verschuiving in uitkeringsgerechtigde leeftijd in combinatie met een vermindering van gelijkgestelde periodes in de pensioenberekening leiden tot een terugval in het aantal 50-plussers dat de werkduur vermindert. De vraag is echter wat in de toekomst met 50-plussers op de arbeidsmarkt zal gebeuren als ook andere vervroegde uittredekanalen afgebouwd worden en de pensioenleeftijd opgetrokken wordt. Zullen jobs met een verminderde werkduur evolueren naar 'crashbanen' in plaats van de vooropgestelde 'landingsbanen'? De hervormingen doen immers vermoeden dat ouderen die de werktijd nog verminderen op latere leeftijd zullen instromen en voor een kortere periode in het stelsel zullen blijven, om daarna mogelijk te 'crashen' in de gezondheidszorg of de werkloosheid. Dit werpt tal van nieuwe vragen op waarheen we willen evolueren en hoe we

dan concreet werk werkbaar zullen kunnen houden in een context waarin we wellicht dan toch langer voltijds aan de slag zullen moeten blijven. Tevens moet aan de houding ten opzichte van betaalde arbeid gewerkt worden bij 50-plussers die de arbeidsduur verminderen zodanig dat arbeidsduurvermindering een 'doorstart' kan betekenen naar opnieuw méér zin in werken. Tot slot moet er zeker ook verder concreet nagedacht worden over financiële ondersteuning van werkgevers zodat arbeidsplaatsen voor 50-plussers ook effectief behouden en gecreëerd kunnen worden.

Dorien Van Looy

Hanne De Preter

Dimitri Mortelmans

Centrum voor Longitudinaal en Levensloop Onderzoek (CELLO)

Universiteit Antwerpen

## Noten

1. Dit artikel is het resultaat van het onderzoeksproject "De impact van individuen, organisaties en instituties op de lengte van de loopbaan" (Carle) dat gefinancierd werd door Federaal Wetenschapsbeleid in het kader van het programma "Samenleving en Toekomst".
2. Het grotere effect voor vrouwen kan verklaard worden doordat het aandeel 52-jarigen dat de werkdur plant te verminderen groter is bij vrouwen (57,4%) dan bij mannen (39,6%). Bij effectieve arbeidsvermindering en personen die de arbeidsduur niet plannen te verminderen stellen we geen opvallende verschillen vast in leeftijdsverdeling.
3. We bekijken hier enkel diegenen die zowel in 2001 als in 2011 werkten. Daardoor is het aantal observaties (137 mannen en 133 vrouwen) in deze beschrijvende analyse kleiner vergeleken met de analyses over deeltijds versus voltijds werkenden.

## Bibliografie

Albertsen, K., Grimsmo, A., Tómasosn, K. & Kauppinen, K. 2008. Work hours and work life balance. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 5, 14-21.

Blekesaune, M. & Solem, P. E. 2005. Working conditions and retirement. *Research on Aging*, 27, 3-30.

De Swert, G. 2011. Kijk uit voor de 67'ers en de 45'ers. *De Morgen*.

Devisscher S. & Van Pelt A. 2006. *Impactanalyse van het systeem loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België*. Brussel: IDEA CONSULT – Directie van de Socio-

Economische Studiën FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Elchardus, M. & Cohen, J. 2003. *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan*. Brussel: TOR – VUB.

European Commission 2011. European Employment Strategy: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

Eurostat 2011. Statistics Database:[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)

Frans, D. & Mortelmans, D. 2008. *Tijdsregelingen in de loopbaan. Terugblik, stilstand en toekomstperspectieven*. Leuven: Steunpunt WSE: KU Leuven/Universiteit Antwerpen (Centrum voor Longitudinaal en Levensloop onderzoek).

Geldof, D. 2001. *Ontbaasting. Op zoek naar tijd in een risicomaatschappij*. Uitgeverij Houtekiet.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Huiskamp, R. & Vos, K. 2011. Life-course schemes and employability – The Netherlands, Germany and Belgium compared. *European Review of Labour and Research*, 17, 533-546.

Lemaitre, G., Marianna, P. & Van Basterlaer, A. 1997. *International comparisons of part-time work*. OECD Economic Studies.

Moens, M. 2004. Handelen onder druk: Tijd en tijdsdruk in Vlaanderen. *Tijdschrift voor Sociologie*, 25, 4, 383-416.

Mortelmans, D. 2010. *Logistische Regressie*. Leuven: Acco

Naegele, G., Barkholdt, B., De Vroom, B., Andersen, J. G. & Krämer, K. 2003. *A new organisation of time over the working life*. Dublin European foundation for the improvement of living and working conditions.

Román, A., Heylen, L. & Schippers, J. 2006. *Career breaks in Belgium: how they affect labor participation and individual careers*. Tilburg Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

RVA 2012a. Interactieve statistieken.Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening: [www.rva.be](http://www.rva.be)

RVA 2012b. *Wetgeving inzake tijdskrediet, loopbaanonderbreking, deeltijds werk en halftijds brugpensioen*. Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

RVP 2012. *Overzicht aanpassingen pensioenstelsel voor werknemers*. Rijksdienst voor Pensioenen.

Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A New European Employment Strategy*. Berlin Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Theeuwes, J. 2004. *Tegen de storm in*. Utrecht.

Van Eetvelt, K. 2010. Tijdskrediet afschaffen? [http://www.unizo.be/blog\\_organisatie/2010/06/22/tijdskrediet\\_afschaffen/](http://www.unizo.be/blog_organisatie/2010/06/22/tijdskrediet_afschaffen/).

Vandeweyer, J. 2010. *Werkt loopbaanonderbreking? Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen*. Brussel: Vrije universiteit Brussel.