

Vlaamse aanmoedigingspremie onder de loep

Het is vaak niet eenvoudig om een goed evenwicht te vinden tussen werk en privéleven. Daarom voorziet de Vlaamse overheid diverse mogelijkheden voor een soepele loopbaanplanning met aanmoedigingspremies voor wie zijn of haar werk tijdelijk onderbreekt of vermindert. Naargelang de sector waar je tewerkgesteld bent, verschilt de regeling. De Vlaamse aanmoedigingspremie kent een specifieke regeling voor de openbare sector, de privésector en de socialprofitsector. In dit artikel geven we een schets van het systeem en gaan we dieper in op de verschillende sectorale regelingen. Vervolgens bespreken we een aantal effecten van loopbaanonderbreking. We gaan de impact na op het inkomen, arbeidsparticipatie en levenslang leren.

Het systeem in historisch perspectief

In 1985 introduceerde de federale overheid het systeem van loopbaanonderbreking. Sindsdien is het systeem onderhevig geweest aan verschillende veranderingen. De initiële opzet van het systeem was dat iedere werknemer voor een bepaalde periode voltijds of deeltijds kan stoppen met werken. De bedoeling was om in een periode van hoge werkloosheid, een grotere capaciteit aan arbeidsplaatsen te creëren door de verplichte vervanging van de loopbaanonderbrekers (deze verplichting werd afgeschaft in 2002) en om de balans tussen werk en privé te optimaliseren. Nieuwe vormen van loopbaanonderbreking ('thematische verloven') kwamen vervolgens tot stand als gevolg van Europese regelgeving (onder andere recht op ouderschapsverlof, zorgverlof en palliatief verlof). In 1994 besliste de Vlaamse overheid om een aanvullende premie, de aanmoedigingspremie, bovenop

de federale uitkering te geven. Het VIA¹-akkoord tussen de Vlaamse overheid en de sociale partners voor de periode 2000-2005 introduceerde een specifieke regeling voor de aanmoedigingspremies in de Vlaamse socialprofitsector. Om de aantrekkelijkheid van deze sector te vergroten en in de hoop burn-outs en vervroegde pensionering te voorkomen, werd het systeem van landingsbanen ingevoerd en werden de premies voor zorgkrediet aanzienlijk verhoogd ten opzichte van de privésector.

Deze historische ontwikkeling verklaart de huidige situatie in Vlaanderen, met een specifieke regeling voor de aanmoedigingspremies in de openbare sector, de privésector en de socialprofitsector. De toegang, alsook de hoogte en duurtijd van deze premies verschilt relatief sterk tussen de drie verschillende sectoren.

Aanmoedigingspremies in de openbare sector

Het stelsel van Vlaamse aanmoedigingspremies voor de openbare sector is geldig voor de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en het Nederlandstalig onderwijs. In tegenstelling tot het stelsel voor de socialprofit en de privésector hoeft een werknemer geen motief op te geven (uitgezonderd bij het volgen van een opleiding). De maandelijkse brutopremie per persoon schommelt tussen

49,58 euro en 123,95 euro (prijzen 2013), afhankelijk van het type onderbreking. Voor het volgen van een opleiding kan het premiebedrag verdubbeld worden. De maximumperiode voor een aanmoedigingspremie is twee jaar. In 2012 werden er voor de openbare sector 28 691 nieuwe dossiers goedgekeurd. In ruim zes op tien gevallen betreft het een thematisch verlof op federaal vlak.

Op federaal niveau werd in 2012 de toegang tot het eindloopbaanstelsel verstrengd. De leeftijd waarop personeelsleden in de openbare sector op het einde van hun loopbaan toegang krijgen tot gedeeltelijke loopbaanonderbrekingen (tot aan het pensioen) is sinds 1 september 2012 55 jaar (in plaats van 50 jaar voorheen). Hierop zijn een aantal uitzonderingen voorzien². Daarnaast werd het federale ouderschapsverlof opgetrokken van drie naar vier maanden. Voor kinderen geboren voor 8 maart 2012 kan voor deze extra maand geen RVA-uitkering verkregen worden. Met het oog op een betere afstemming op deze gewijzigde federale regelgeving worden momenteel een aantal aanpassingen aan de Vlaamse regelgeving doorgevoerd. De federale bijsturingen hebben daarnaast ook een budgettaire impact voor Vlaanderen.

Momenteel lopen er op federaal vlak besprekingen voor nog grondigere bijsturingen in het systeem van loopbaanonderbreking (voorstel: opdeling in een recht op 12 maanden zonder motief en 48 maanden thematisch). Over deze bijsturingen is tot op heden nog geen akkoord bereikt.

Aanmoedigingspremies in de privésector

Dit stelsel is geldig voor alle werknemers in privé-bedrijven. Er zijn drie verschillende motieven:

- *Zorgkrediet*. Dit is de zorg voor kinderen of hulpbehoevende familieleden (ouderschapsverlof, verlof medische bijstand of verlof palliatieve zorgen). Een werknemer kan tijdens zijn beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar een zorgkrediet ontvangen. De maandelijks brutopremie per persoon varieert tussen 63,42 euro en 190,25 euro (prijzen 2013), afhankelijk van het type onderbreking.
- *Opleidingskrediet*. Voor het volgen van een erkende opleiding kan beroep gedaan worden

op een opleidingskrediet. Deze premie is qua bedrag identiek aan het zorgkrediet maar kan gedurende twee jaar opgenomen worden. Voor knelpuntopleidingen en tweedekansonderwijs is de maximumperiode gelijk aan de duurtijd van de opleiding.

- *Steun voor werknemers*. Werknemers van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kunnen maximum twee jaar genieten van een aanmoedigingspremie tijdens hun tijdelijke arbeidsduurvermindering.

In 2012 werden 29 451 nieuwe dossiers goedgekeurd voor de privésector. In 98,6% van de gevallen ging het om zorgkrediet.

Aanmoedigingspremies in de socialprofit

Naar aanleiding van het VIA-akkoord werd in 2001 in het Vlaams Gewest een apart stelsel van aanmoedigingspremies opgestart om de tewerkstelling in de socialprofitsector aantrekkelijker te maken. De Vlaamse socialprofitsector omvat volgende deelsectoren: de diensten voor gezins- en bejaardenhulp, de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, de beschutte en sociale werkplaatsen, de socio-culturele sector en de welzijns- en gezondheidssector.

Het stelsel omvat volgende motieven:

- het zorgkrediet voor de werknemer die een thematisch verlof opneemt (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of verlof voor palliatieve zorgen)
- het loopbaankrediet voor de werknemer die meer dan vijf jaar in de sector werkt en volledige loopbaanonderbreking neemt
- de landingsbanen voor 50-plussers die tot de pensioenleeftijd hun arbeidsduur verminderen (80% of 50% werken)
- het opleidingskrediet voor wie tijdskrediet neemt om een erkende opleiding te volgen
- steun voor werknemers uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Het loopbaankrediet en systeem van landingsbanen bestaat in Vlaanderen enkel voor werknemers uit de socialprofit. Daarnaast werd in het VIA-akkoord afgesproken om de premies voor zorgkrediet sterk op te trekken. Hierdoor liggen de premiebedragen

voor zorgkrediet voor werknemers uit de social-profit drie tot vier keer hoger dan in de openbare sector en ruim dubbel zo hoog als in de privésector (zie tabel 1).

Tabel 1.

Aanmoedigingspremies voor zorgkrediet (bruto-maandbedragen in euro; prijzen 2013)

	Openbare sector	Privésector	Socialprofit
Volledige onderbreking	123,95	190,25	533,95
Halftijdse onderbreking	74,37	126,83	282,83
1/5 onderbreking	49,58	63,42	158,54

Voor de socialprofitsector werden in 2012 5 647 nieuwe dossiers goedgekeurd. In 80% van de gevallen gaat het om zorgkrediet. Het jaarlijks aantal aanvragen voor loopbaankrediet en opleidingskrediet is erg beperkt.

In 2012 werd bijna 26 miljoen euro uitbetaald aan nieuwe en lopende dossiers uit de socialprofit. Hiervan ging 4,4 miljoen euro naar zorg- en loopbaankrediet en 21,5 miljoen euro naar landingsbanen (in 2012 genoten 6 263 personen van een premie landingsbaan). Vooral door de landingsbanen dreigt het stelsel budgettair te ontsporen. Op heel korte termijn is het budget onder controle als gevolg van een aantal federale beslissingen.

Sinds 1 september 2012 heeft de federale regering de instroom in het eindeloopbaansysteem verstrengd: tussen 50 en 55 jaar is een eindeloopbaanregeling tijdskrediet enkel nog mogelijk in uitzonderlijke situaties. Voor halftijds tijdskrediet zijn afwijkingen enkel mogelijk in geval van een zwaar beroep en knelpuntberoep,³ of voor werknemers in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering. Voor 1/5 tijdskrediet zijn afwijkingen mogelijk in geval van een zwaar beroep of 28 jaar anciënniteit (mits sectorakkoord). Deze wijziging werd verankerd via een nieuw KB en een nieuwe CAO (CAO 103). Voor de lopende dossiers blijft CAO 77bis behouden. Door deze federale bijsturing kan de Vlaamse overheid geen landingsbanen toekennen die federaal niet overeenstemmen met een federale RVA-uitkering 'eindeloopbaan'. Ook

de beperking van de gelijkgestelde periodes voor de pensioenberekening zal een afremmend effect hebben op het aantal nieuwe landingsbanen.

Een tegengesteld effect gaat uit van de federale beslissing om de pensioenleeftijd geleidelijk te verhogen (62 jaar vanaf begin 2016) en de langere loopbaanvereiste als voorwaarde tot brugpensioen. Dit kan leiden tot latere uitstroom en dus tot een langere uitkeringsduur voor premies landingsbanen.

Tot slot werd het federale ouderschapsverlof opgetrokken van drie naar vier maanden. Voor kinderen geboren voor 8 maart 2012 is de vierde maand echter onbetaald.

Deze federale bijsturingen hebben recent geleid tot een aanpassing van de Vlaamse regelgeving voor de socialprofit.

Omvang van het Vlaamse stelsel

Het totale budget voor de Vlaamse aanmoedigingspremies bedroeg in 2012 ongeveer 58 miljoen euro. Net zoals het RVA-budget voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet, is het budget voor aanmoedigingspremies in Vlaanderen sterk toegenomen op tien jaar tijd (in 2002 bedroeg het totale budget 31 miljoen euro).

Waar de ontwikkeling van de uitgaven voor de aanmoedigingspremies in de privé en de openbare sector een vrij vlak verloop kent, is er voor de socialprofit jaarlijks een sterke stijging merkbaar (van 5 miljoen euro in 2002 naar 26 miljoen euro in 2012). Dit heeft vooral te maken met het feit dat de premie landingsbanen in de socialprofit een veel langere looptijd heeft dan de andere premies en dus de uitgaven gedurende meerdere jaren belast. De Vlaamse regelgeving voor de socialprofit werd recent aangepast (beslissing op 5 juli 2013), met het oog op een betere afstemming met de diverse federale bijsturingen. Op korte termijn lijkt het stelsel van de landingsbanen budgettair gestabiliseerd. Naar de toekomst dienen we echter waakzaam te blijven ten aanzien van de budgettaire effecten. Binnen enkele jaren verwachten we immers meer instroom in de landingsbanen. Het gaat om de groep die nu niet kan instromen tussen 50 en 55 jaar, alsook een uitbreiding van de doelgroep ten gevolge van afgesloten sociale akkoorden

(bijvoorbeeld uitbreiding in kader van VIA⁴, sociale maribel). Samen met het feit dat men langer in de landingsbanen kan blijven door het optrekken van de pensioenleeftijd, is het mogelijk dat de budgetten van de landingsbanen in de toekomst opnieuw een sterke stijging gaan kennen.

De budgetverdeling naar sector wijst op een sterke ondervetegenwoordiging van de privésector: van het totale budget wordt minder dan 30% besteed aan werknemers uit de privésector, terwijl deze sector goed is voor ruim twee derde van de totale werkgelegenheid. De werknemers uit de social-profit en de openbare sector zijn momenteel sterk oververtegenwoordigd in het Vlaamse premiestelsel. Ze vertegenwoordigen samen meer dan 70% van het totale budget, voor slechts één derde van de totale werkgelegenheid.

Effecten van loopbaanonderbreking

Impact op het inkomen

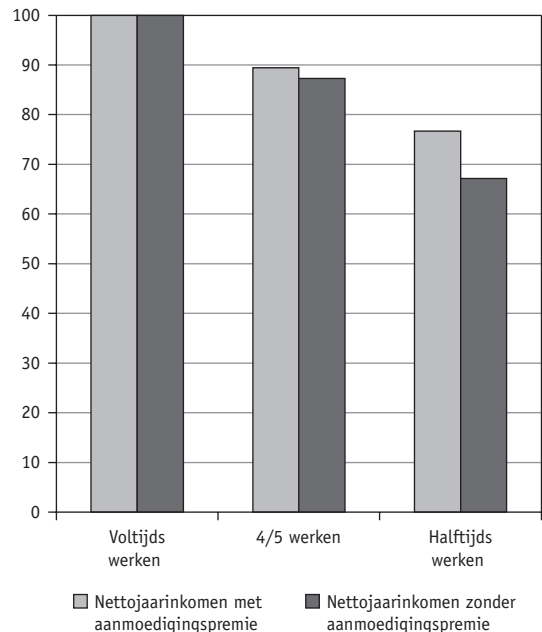
Uit recent onderzoek (Frans, Mortelmans & Masquillier, 2011) blijkt dat er na een loopbaanonderbreking significante loonverschillen bestaan tussen personen met een loopbaanonderbreking en personen die hun loopbaan niet onderbreken, ten nadele van deze eerste groep. Er kan ook vastgesteld worden dat de duur van de loopbaanonderbreking en de sector waar men is tewerkgesteld mee de verschillen in loon en loongroei na de onderbreking bepalen. Er zijn ook verschillen tussen mannen en vrouwen voor zowel het loonverschil na de onderbreking als de loonevolutie. Mogelijke verklaringen zijn verschillen in het stigmatiserende effect van de loopbaanonderbreking voor mannen jonger dan vijftig en selectie-effecten. Het is mogelijk dat specifieke groepen van werknemers meer geneigd zijn om voor een loopbaanonderbreking te kiezen (bijvoorbeeld zij die minder ambitie hebben om promotie te maken).

Via eigen onderzoek gingen we na wat de relatieve achteruitgang is in nettojaarinkomen wanneer iemand deeltijds werkt en hiervoor een RVA-uitkering én Vlaamse aanmoedigingspremie ontvangt. De micros simulaties werden uitgevoerd op basis van loonbarema's voor diverse functies uit de socialprofitsector, rekening houdend met de van toepassing zijnde fiscale en parafiscale regelingen.

Onderstaande figuren geven de verhouding tussen het nettojaarinkomen⁴ bij 80% werken en 50% werken, ten opzichte van het nettojaarinkomen bij voltijds werken voor begeleidend en verzorgend personeel van klasse 2a (barema B2a van paritair comité 319). Figuur 1 geeft de resultaten voor een samenwonende met 25 jaar anciënniteit en geen kinderen ten laste in een landingsbaan. Door de cumul van de federale en Vlaamse premie ontvangt deze persoon 89% van het voltijds inkomen bij 80% werken en 77% van het voltijds inkomen bij halftijds werken. Zonder Vlaamse aanmoedigingspremie ligt deze verhouding vooral bij het 50% werken een stuk lager (67%). Figuur 2 geeft voor dezelfde functie de impact op het inkomen bij het opnemen van zorgkrediet (bij een alleenstaande ouder jonger dan 50 jaar, met twee kinderen en tien jaar anciënniteit). De federale en Vlaamse premies maken dat 80% werken resulteert in het behoud van 96% van het nettojaarinkomen. Bij halftijds werken houdt men op jaarbasis netto nog 88% over ten opzichte van voltijds werken. Het wegvallen van de Vlaamse premie is ook hier het sterkst voelbaar bij een halftijdse onderbreking.

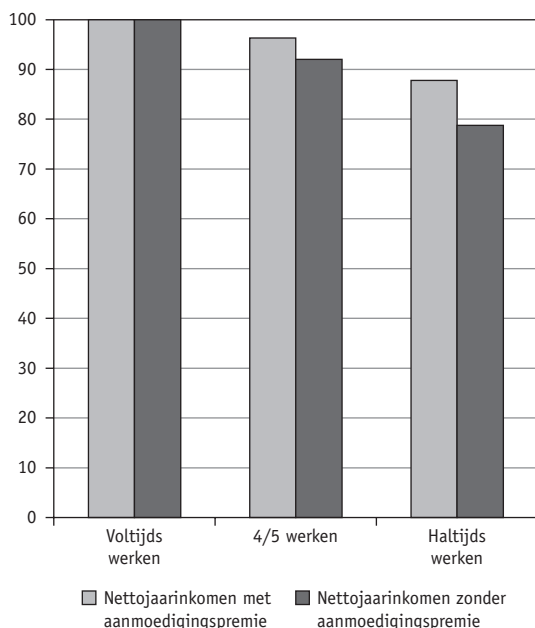
Figuur 1.

Verhouding nettojaarinkomen deeltijds werken ten opzichte van voltijds werken bij landingsbaan (barema B2a)



Figuur 2.

Verhouding nettojaarincome deeltijds werken t.o.v. voltijds werken bij zorgkrediet (barema B2a)



Simulaties met andere loonbarema's uit de socialprofit en gezinstypes resulteerden in gelijkaardige verhoudingen. Omwille van de relatief hoge Vlaamse premies voor de socialprofit kan de cumul van de federale en Vlaamse premie relatief hoog oplopen in dit stelsel (voor diverse types resulteert 80% werken in 90 tot 95% van het inkomen bij voltijds werken, 50% werken resulteert in behoud van 80 tot 90% van het voltijds inkomen). Deze resultaten kunnen niet doorgetrokken worden naar de andere sectoren, aangezien de Vlaamse premies daar een stuk lager liggen.

Impact op arbeidsparticipatie en levenslang leren

Zoals eerder aangetoond blijft loopbaanonderbreking in opmars, steeds meer werknemers maken er gebruik van. De vraag is echter: wat is de impact op de werkzaamheidsgraad, het arbeidsvolume en het carrièreverloop? En is het ook een instrument ter stimulering van levenslang leren?

Het instrument van loopbaanonderbreking heeft voor de overheid als belangrijkste doelstellingen

het bevorderen van de combinatie arbeid-privéleven en het verhogen van het arbeidsaanbod in combinatie met het stimuleren van actief ouder worden. Tot op heden is het onderzoek naar deze relatie beperkt.

Onderzoek in opdracht van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Devisscher & Van Pelt, 2005) gaf aan dat loopbaanonderbreking of tijdskrediet in grote mate bijdraagt tot het bevorderen van de combinatie arbeid en privéleven. Hoewel het systeem vooral gebruikt wordt om zorgtaken op te nemen, laat het ook toe om de loopbaan te onderbreken voor andere motieven (bijvoorbeeld een opleiding volgen of zelfstandige zaak opstarten). Verder wordt er opgemerkt dat veel loopbaanonderbrekers een dynamischer loopbaanpad kennen. Zij komen na een tijdelijke onderbreking in een heel brede waaier van arbeidsmarktsituaties terecht (bijvoorbeeld voltijds werken, deeltijds werken, overstap naar zelfstandige). Ten derde is loopbaanonderbreking een gezinsvriendelijk systeem voor jonge en relatief grote gezinnen, dat bijdraagt tot gelijke arbeidsmarktchansen voor vrouwen.

Wat betreft de tweede doelstelling "het verhogen van het arbeidsaanbod en actief ouder worden", is er tot op heden onenigheid. De belangrijkste vraag is of de overstap naar deeltijdse prestaties een hefboom is voor langer werken dan wel een katalysator van vervroegde uittrede (Sels, Van Moensel & Herremans, 2007). Elchardus en Cohen (2003) stellen vast dat loopbaanonderbrekers en deeltijdse werknemers langer aan de slag blijven. Devisscher & Van Pelt (2005) concluderen dat het systeem eerder een aanzet geeft tot vervroegde uittrede. Deze onderzoekers geven ook aan dat de impact op de werkzaamheidsgraad grondig verschilt naargelang de leeftijd. De jongste groep (onder de 50 jaar) bestaat vooral uit mensen die zorgkrediet opnemen. Zij gaan meestal na verloop van tijd terug aan het werk. Op langere termijn blijkt dat er voor deze groep toch ook een desactiverend effect optreedt (zeker bij langere en/of voltijdse onderbreking). Het blijkt dat de uitstroom uit de arbeidsmarkt van loopbaanonderbrekers jonger dan 50 jaar groter is dan werknemers die hun loopbaan niet onderbreken. Volgens de onderzoekers domineren bij de groep 50-plussers de negatieve effecten op de werkzaamheidsgraad. Een mogelijke verklaring is

dat 50-plussers hun arbeidstijd verminderen als voorbereiding op hun pensioen.

In september 2013 start er een VIONA-onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk en de Vlaamse minister van Welzijn naar de versterking van het arbeidsvolume in de Vlaamse social-profitsector. Dit onderzoek kadert in een afspraak uit het in 2011 afgesloten VIA4-akkoord. De capaciteitsproblemen die de aanleiding voor het onderzoek vormen, zijn het gevolg van vele verschillende factoren, waaronder de vergrijzing van het personeelsbestand, al dan niet vervroegde uitstroom, problematische instroom gezien het knelpuntkarakter van veel beroepen in de sector, het aantal medewerkers met leeftijdsgebonden verlofrechten, enzovoorts. De kernvraag in het onderzoek betreft de wijze waarop het huidig en het potentieel arbeidsvolume in de socialprofit kan worden verhoogd zodat de capaciteitsproblemen (voldoende personeel vinden op een krappe arbeidsmarkt met knelpuntberoepen in sommige sectoren) zodanig kunnen worden opgevangen dat het huidig kwalitatief dienstverleningspeil gegarandeerd blijft. De resultaten worden verwacht in 2014 en zullen meegenomen worden in de onderhandelingen van een volgende VIA-akkoord.

Het Vlaamse systeem van aanmoedigingspremies kent ook specifieke premies voor het volgen van erkende opleidingen. Administratieve gegevens tonen dat het aandeel personen dat een aanmoedigingspremie aanvraagt voor het volgen van opleiding erg laag is. De participatie schommelt momenteel tussen de 1 en 3%, naargelang de werknemer behoort tot de privésector, de overheid of de socialprofit. Een recent VIONA-onderzoek (De Coen, Valsamis & De Vos, 2013) onderzocht het profiel van deze gebruikers, hun gemaakte opleidingskeuzes, hun verwachtingen en de drempels die ze ondervinden. De resultaten van dit onderzoek vindt u elders in dit Over.Werk-nummer. Met betrekking tot de initiële doelstellingen is het echter onduidelijk of de premie er vooral op gericht is om levenslang leren te promoten of heroriëntering op de arbeidsmarkt te faciliteren. Met betrekking tot levenslang leren lijkt de aanmoedigingspremie in haar opzet geslaagd: werknemers zeggen dankzij het volgen van de opleiding zowel op persoonlijk vlak als in de huidige job beter te functioneren. Hoewel verschillende respondenten hun loopbaan

een andere wending gaven dankzij de opleiding, is de impact op het vlak van heroriëntering beperkter. Als daar de voornaamste doelstelling ligt, is het systeem van de aanmoedigingspremie voor verbetering vatbaar.

Conclusies

Er zijn zowel positieve als negatieve effecten aan het systeem van de Vlaamse aanmoedigingspremie. Voor de werknemer biedt loopbaanonderbreking enerzijds meer combinatiemogelijkheden tussen werken en privéleven. Anderzijds leidt dit op korte termijn – en voor velen ook op lange termijn – tot inkomensverlies. Voor de werkgever brengt loopbaanonderbreking hogere organisatiekosten met zich mee. Tegelijk kan het systeem echter wel een middel zijn om het retentiebeleid en het bedrijfsimago te versterken. Tot slot zijn er ook voor de overheid kosten en baten aan verbonden. Door de complexiteit van de regulering en het toenemend aantal deelnemers zijn zowel de administratieve kosten als de rechtstreekse uitgaven vrij hoog. Daartegenover staan de mogelijke baten. De overheid wil met dit stelsel twee doelstellingen bereiken: de combinatie arbeid-gezin vergemakkelijken en de arbeidsparticipatie verhogen. Vooral via thematische verlopen voor zorg en opleiding kan de overheid hiertoe een stimulans geven. Het blijft hierbij een uitdaging een evenwicht te vinden tussen professionele zorg en zorg vanuit het gezin.

*Koen Algoed
Anneleen Peeters
Sofie Croenen
Kabinet Vlaams Minister Philippe Muyters*

Noten

1. Vlaams Intersectoraal Akkoord
2. Deze toegangsleeftijd blijft echter 50 jaar voor de personeelsleden die een vermindering van prestaties met 1/5 vragen en die (1) hetzij gedurende minstens 5 jaar in de loop van de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de loop van de voorafgaande 15 jaar een zwaar beroep hebben uitgeoefend; (2) hetzij een beroepsloopbaan als loontrekkende hebben van minstens 28 jaar (in het stelsel van de private en de publieke sector).

3. De federale toepassing van zwaar beroep en knelpuntberoep is op dit ogenblik beperkt tot verpleegkundigen en verzorgend personeel in ziekenhuizen, rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen.
4. Het nettojaarinkomen werd berekend voor de inkomsten van het jaar 2013 (aanslagjaar 2014).

Bibliografie

- De Coen A., Valsamis D., & De Vos A. 2013. *Opleiding tijdens het onderbreken van de loopbaan. De rol van de Vlaamse aanmoedigingspremie*. VIONA-onderzoek. Brussel: IDEA Consult.
- Devisscher, S. 2004. *Discussion Paper: the Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government*. Brussel: IDEA Consult.
- Devisscher S. & Van Pelt, A. 2005. *Impactanalyse van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België*. Brussel: IDEA Consult.
- Elchardus M. & Cohen J. 2003. *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 3. De determinanten van de vroege uittrede*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.
- Frans, D., Mortelmans, D. & Masquillier, C. 2011. *Financial consequences of career breaks: a latent growth model on register data*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Sels, L., Van Woensel, A., & Herremans, W. 2007. *Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid. De boordtabel eindeloopbaan 2007*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.