

Moeten oudere werknemers hun werkuren verminderen?

Thuy, Y. (2016). *Age, woman, and employment: an evaluation* (doctoraat). Gent: Universiteit Gent.

Een samenleving met bevolking die enerzijds verouderd, en anderzijds vervroegd de arbeidsmarkt verlaat, is op lange termijn niet houdbaar. Een vermindering van het aantal gewerkte uren kan voor een aantal werknemers een oplossing bieden om de eigenlijke pensioenleeftijd dichter bij de wettelijke pensioenleeftijd te krijgen. In deze bijdrage wordt nagegaan of een verminderd aantal gewerkte uren op oudere leeftijd tot positieve effecten leidt op individueel welzijn en werkgelegenheid. De focus ligt op de mogelijkheden in België, maar de resultaten worden ook gelinkt aan andere Europese landen met gelijkaardige stelsels. Dit wil zeggen dat we kijken naar stelsels waarbij de werknemer zijn of haar werkuren vermindert bij dezelfde werkgever en eventueel een (gedeeltelijke) tegemoetkoming voor het inkomensverlies krijgt. Verschillende studies tonen aan dat mits de juiste stimulans, verminderingen in het aantal gewerkte uren kunnen leiden tot positieve werkgelegenheidseffecten en een verbeterd welzijn.

Via een vermindering van het aantal werkuren hopen beleidsmakers verschillende effecten te bereiken. Werknemers kunnen minder abrupt overgaan van werk naar inactiviteit, wat hun welzijn en gezondheid kan verhogen. Dit zorgt onder meer voor stressreductie en een betere balans tussen werk en privéleven. Werkgevers kunnen de opgebouwde knowhow langer bijhouden en een deel van de loonkost verminderen. Tot slot kunnen werknemers gezonder en meer gemotiveerd blijven, waardoor ze langer aan het werk blijven.

Of dit beleid ook effectief succesvol is, hangt sterk af van hoe de verminderde werkuren gelinkt worden aan reeds aanwezige institutionele factoren (zoals vervroegd pensioen en de opbouw van pensioenrechten). Eigen onderzoek suggereert bijvoorbeeld dat de volledige gelijkstelling van de periode in tijdskrediet met voltijds werk vervroegde uittrede bevordert (Albanese, Cockx, & Thuy, 2015). Voor stelsels in andere landen is dit niet noodzakelijk het geval. Daarnaast speelt de manier waarop de vermindering in aantal gewerkte uren georganiseerd wordt een rol. Dit kan onder andere via een gesubsidieerd stelsel genre tijdskrediet of op ad hoc basis. De manier waarop de stelsels georganiseerd worden heeft met name een belangrijke impact op wie kan

intreden. Niet alle werknemers zijn vragende partij om hun werkuren te verminderen. Ze zouden hun werk bijvoorbeeld liever anders organiseren of gewoon voltijds blijven werken. Dit komt ook tot uiting bij een aantal studies die concluderen dat een gevoel van controle over het verloop van de eigen carrière cruciaal is, ongeacht het gevolgde pad. Tot slot zien sommige bedrijven de werkduurvermindering als een alternatief systeem om werknemers voortijdig te ontslaan of zijn ze onvoldoende aangepast. Het beleid kan hierdoor niet haar bedoelde rol spelen, wat tot onbedoelde neveneffecten kan leiden.

Wie heeft toegang tot een werkuurvermindering?

Niet alle oudere werknemers hebben toegang tot verminderde werkuren, of op dezelfde manier. Werknemers die vlot toegang hebben tot de verminderde uren hebben meer mogelijkheden bij het plannen van hun carrière. Werknemers zonder deze mogelijkheden zijn beperkt in hun keuzes. Ofwel werken zij voltijds verder, ofwel verlaten zij de arbeidsmarkt.

Verminderde werkuren kunnen op verschillende manieren vorm krijgen. In België, Duitsland, Zweden en Oostenrijk bestaan er gesubsidieerde stelsels voor oudere werknemers. Werknemers verlagen hun gewerkte aantal uren en ontvangen een gedeeltelijke compensatie voor hun inkomensverlies. Dit soort stelsels lijkt een eenvoudige toegang tot verminderde werkuren te creëren. Door het bestaan van toetredingsvoorwaarden kunnen echter vooral werknemers met een zwakkere arbeidsmarktstatus of verleden niet toetreden. Gielen (2009) toont bijvoorbeeld dat vrouwen gemiddeld genomen minder toegang hebben dan mannen. Dit wil echter niet zeggen dat mannen hun uren ook effectief vaker verminderen. In andere, voornamelijk Angelsaksische, landen wordt het initiatief eerder aan het individu of het bedrijf overgelaten. De opname hangt af van de onderhandelingsmacht van de werknemer en de bereidheid van het bedrijf om de werkdurvermindering toe te staan.

Ongeacht het type stelsel kan ook de bedrijfscultuur leiden tot een verminderde toegang tot deeltijds werk. Bijvoorbeeld, indien de taken en werkomgeving niet worden aangepast aan de verminderde werkuren (Mooney, Statham, & Simon, 2002), indien het bedrijf weinig ervaring heeft met deeltijds werk in het algemeen en de organisatie hier niet op kan of wil afstemmen (Bloemen, Hochguertel, & Zweerink, 2016; Hutchens & Grace-Martin, 2006), of indien deeltijds werk enkel wordt aangeboden aan een selecte groep werknemers. Dit zijn vaak de sterkere en beter presterende werknemers (Hutchens, 2010).

Verder kan ook de institutionele omgeving rond de werkuurvermindering prikkels geven om (langer) gebruik te maken van het deeltijds werk. Sommige

werknemers worden impliciet belet om toe te treden. Anderen treden toe terwijl ze anders voltijds zouden blijven werken. Dit komt bijvoorbeeld doordat binnen de sociale zekerheid de niet gewerkte uren niet worden gelijkgesteld met voltijds werk. Een andere mogelijkheid is dat deelnemende werknemers impliciet worden aangezet om tot een vervroegd pensioenstelsel toe te treden.

Tot slot spelen financiële overwegingen een rol. Inkomensverlies als gevolg van minder gewerkte uren heeft gevolgen voor de samenstelling van deelnemende werknemers. Chen en Scott (2006), Salonen en Takala (2011) en de Eurobarometer (2012) vinden in hun surveyonderzoek dat mensen met een verminderd aantal gewerkte uren gemiddeld een hoger inkomen en meer vermogen hebben dan andere werknemers. Een deel van dit probleem wordt evenwel uit de weg gegaan door de gedeeltelijke compensatie in sommige stelsels, zoals ook in het Belgische tijdskrediet, of door de niet gewerkte uren gelijk te stellen aan voltijds werk in de sociale zekerheid. Dit komt relatief gezien meer ten goede aan mensen met een lager inkomen.

(Waarom) willen oudere werknemers hun werkuren verminderen?

Een belangrijk deel van de werknemers wil de optie hebben om deeltijds te kunnen werken. Deze optie ook effectief mogelijk maken is belangrijk, aangezien De Vaus, Wells, Kendig en Quine (2007) en Calvo, Haverstick en Sass (2009) tonen dat het voor werknemers cruciaal is om een gevoel van controle te hebben over je eigen carrière en gewerkte uren. Oudere werknemers geven zowel individuele noden als externe factoren aan als motief om deeltijds te werken. De cijfers van Eurostats Labour Force Survey (2012) geven aan dat de belangrijkste redenen om deeltijds te werken gelinkt zijn aan zorgtaken, persoonlijke gezondheid, langer kunnen werken of het niet vinden van een voltijdse job. Merk op dat de cijfers hierover betrekking hebben op mensen die reeds deeltijds werken en niet noodzakelijk enkel over mensen die voltijds werken en op latere leeftijd overwegen om hun aantal gewerkte uren te verminderen. Desondanks verschaffen ze een goed beeld van welke werknemers effectief deeltijds (willen) werken op oudere leeftijd. Om de juiste groep werknemers aan te kunnen zetten om

toe te treden is het voor beleidsmakers van belang om deze motieven te kennen.

Voor een belangrijk deel van de ondervraagde werknemers (38% van de mannen en 44% van de vrouwen) is het opnemen van familiale (zorg)taken de belangrijkste reden om deeltijds te (blijven) werken. Het deeltijds werken wordt dus opgenomen om de balans werk-privé te verbeteren. Zonder deze mogelijkheid zouden sommige werknemers zich gedwongen zien de arbeidsmarkt te verlaten. Daarnaast geeft 8% van de werknemers aan dat lagere werkcapaciteit door gezondheidsproblemen hen niet toelaat om voltijds te (blijven) werken. Door minder uren te werken blijven deze mensen toch actief, terwijl een verminderde werkdruk ook een positief gezondheidseffect kan hebben (Gannon & Roberts, 2011; Kim & DeVaney, 2005; Moon ey et al., 2002).

Een kleine groep werknemers, 4,4% in België, geeft daarnaast aan dat ze deeltijds werken bij gebrek aan een voltijdse job. Dit kan bijvoorbeeld doordat sommige werkgevers hun oudere werknemers aanzetten om deeltijds te werken om hun arbeidskosten te doen dalen en ontslagvergoedingen te vermijden (Ghent, Allen, & Clark, 2001). Om te kunnen blijven werken accepteert de werknemer deze regeling, wat een deel van de controle over de eigen carrière ontnemt.

Naast deze factoren is er nog een grote restcategorie, waaronder bijna 46% van de respondenten in België vallen.¹ Een mogelijk motief voor mensen binnen deze categorie is dat de mogelijkheid om deeltijds te werken doorslaggevend is om (langer) aan de slag te blijven (Hermansen, 2015; Vendramin & Valenduc, 2014). Een andere reden is een verandering in de voorkeur voor vrije tijd ten opzichte van inkomen wanneer men ouder wordt, zoals blijkt uit onder meer Drago, Wooden en Black (2009), Gielen (2009), en Machado en Portela (2014).

Een niet onbelangrijk deel van de werknemers gaat effectief in op de optie tot deeltijds werk. Vandenbrande et al. (2013) vinden op basis van de European Working Conditions Survey voor België (2010) dat 26% van de werknemers ouder dan vijftig dit zou verkiezen. De LEVO-dataset² (2015) geeft voor Vlaanderen aan dat 20,1% van de werknemers

ouder dan vijftig zo'n overgang zou verkiezen, waarbij ze het aantal gewerkte uren gemiddeld met een kwart zouden laten dalen. De Labour Force Survey van Eurostat schat dit aantal op 13,5% van alle voltijds werkende werknemers van 50 tot 59 jaar en zelfs 47,6% voor de werknemers van 60 tot 69 jaar. Opvallend is dat het vooral vrouwen zijn binnen de groep 50- tot 59-jarigen en mannen bij de 60- tot 69-jarigen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het aantal mannen dat nog voltijds werkt na zestig jaar relatief hoger ligt dan het aantal vrouwen. De cijfers voor de EU-15 tonen een kwalitatief gelijkaardig beeld, maar op een lager niveau.

Effecten op arbeidsmarktindicatoren

De literatuur naar de causale effecten van werkuurverminderingen op arbeidsmarkttuitkomsten is nog relatief beperkt. De gemeten effecten verschillen daarnaast ook van stelsel tot stelsel en van land tot land. Een mogelijke verklaring is dat elk stelsel ingepast is in een ander institutioneel kader en mensen in verschillende landen andere voorkeuren hebben. Deze factoren hebben een grote impact op welk type werknemer kiest voor een vermindering van het aantal werkuren: mensen die het gebruiken om hun werkschema aan te passen om aan het werk te kunnen blijven of mensen die het gebruiken als een soort van vervroegd pensioenstelsel. Om een overzicht te geven van het effect van een vermindering in het aantal gewerkte uren op arbeidsmarkttuitkomsten kijken we zowel naar een evaluatie van het Belgisch gesubsidieerd stelsel, als naar buitenlandse studies.

Lengte van de carrière

Voor de gesubsidieerde stelsels wordt er in de literatuur geen of een eerder negatief effect van de werkuurvermindering op de lengte van de carrière gevonden. Eigen onderzoek voor België, waarbij we het tijdskrediet eindeloopbaan over de periode 2002-2011 onderzochten, en resultaten van onderzoek uit Oostenrijk over een soortgelijk systeem (Graf, Hofer, & Winter-Ebmer, 2011) vinden allebei een negatief effect op de lengte van de carrière. We tonen dit effect in figuur 1, gebaseerd op eigen onderzoek. Hoewel deelnemers aan het stelsel initieel meer tewerkgesteld blijven dan niet-participanten,

slaat dit om na enkele jaren. De effecten zijn in beide studies iets meer uitgesproken voor vrouwen dan voor mannen.

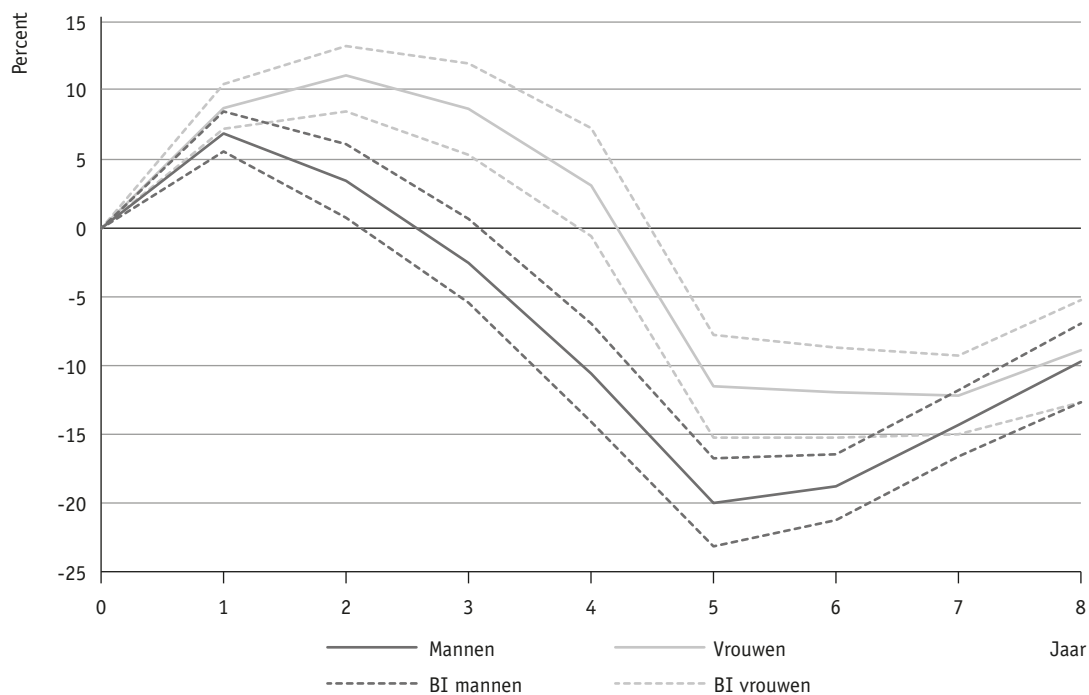
Een mogelijke verklaring hiervoor is de institutionele context van de stelsels. Merk wat het initieel positieve effect betreft op dat de meeste onderzochte participanten de vervroegde pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben wanneer ze intreden. Gegeven dat niet gewerkte uren gelijkgesteld worden aan voltijds werk bij de pensioenberekening worden deze werknemers in tegenstelling tot niet-participanten gestimuleerd om te blijven werken, maar dan wel deeltijds. Dat er daarna toch een omslag volgt kan te wijten zijn aan verschillende factoren. Enerzijds verkleint de stap richting pensioen doordat men verandert van een deeltijds inkomen naar een volledig pensioen (door gelijkgestelde rechten), in plaats van vanuit een voltijds inkomen. Het minder negatieve resultaat voor vrouwen kan dan waarschijnlijk verklaard worden doordat

zij gemiddeld genomen minder toegang hebben tot vervroegd pensioen. Anderzijds zou men door deeltijds te beginnen werken ook kunnen signaleren aan de werkgever dat men liever vroeg op pensioen gaat, of dat men minder voeling behoudt met de arbeidsmarkt (Machado & Portela, 2014). Eens men de vervroegde pensioenleeftijd bereikt, treedt men dan sneller uit dan niet-participanten. Dit effect wordt niet noodzakelijk veroorzaakt door initiële voorkeuren, maar kan het gevolg zijn van veranderende stimulansen of voorkeuren door de tijd.

Andere studies, zoals Berg, Hamman, Piszczek en Ruhm (2015) en Huber, Lechner en Wunsch (2016) voor Duitsland komen tot meer positieve resultaten op de lengte van de carrière. Het stelsel in Duitsland kent echter een andere opbouw, met het bestaan van een blokmodel. Dit blokstelsel laat deelnemers toe om eerst voltijds te blijven werken en dan volledig te stoppen, in plaats van de hele

Figuur 1.

Verskil in tewerkstelling tussen behandelde groep (met tijdskrediet) en controlegroep (zonder tijdskrediet) in percent over de tijd, België, per geslacht



Bron: Gebaseerd op figuur 1 in Albanese et al. (2015).

periode deeltijds te werken. Deze methode is dus niet echt een werkuurvermindering, maar eerder vervroegde pensionering. Niettemin, in de periode waarin dit blokmodel minder werd gebruikt zijn de resultaten uit de literatuur eerder positief.

Voor gewone werkuurverminderingen zijn de resultaten meer eenduidig positief. Voor elk van de landen onderzocht door Gielen (2009), Drago et al. (2009) en Been en van Vliet (2014) blijven mensen met een werkuurvermindering langer aan het werk. Merk hierbij wel op dat aangezien deeltijds werk zonder een gesubsidieerd stelsel gemiddeld moeilijker te nemen is en niet de voordelige (pensioen) voorwaarden kent eventueel andere werknemers aangetrokken worden. Niettemin sluit dit resultaat aan bij de bevinding dat algemene werkuurverminderingen vooral werken als ze vrijwillig tot stand komen (De Vaus et al., 2007; Chen & Scott, 2006).

Aantal uren werk

Voor zover bekend kijken maar enkele van de hierboven besproken studies voor de gesubsidieerde stelsels naar een causaal effect van een werkuurvermindering op het totale aantal gewerkte uren. De resultaten complementeren grotendeels de effecten langs de extensieve marge (werken of niet). Voor stelsels met een negatief effect zoals dat in België en Oostenrijk is dit een logische uitkomst. Voor de andere stelsels is dit niet noodzakelijk zo. Bij een positief effect langs de extensieve marge moet de carrière lang genoeg verlengd worden om ook een positief effect op het totale aantal gewerkte uren te bekomen. Voor Duitsland vinden Berg et al. (2015) bijvoorbeeld dat deelnemende mannen hun totale aantal gewerkte uren toch verhogen, doordat de extra duur van hun carrière de niet gewerkte uren meer dan compenseert.

Andere uitkomsten

Empirisch bewijs voor effecten op andere maatstaven, zoals inkomen, werkloosheid of het overheidsbudget is beperkt tot landen met subsidieerde stelsels. Voor Oostenrijk en Duitsland vinden de hierboven aangegeven studies positieve effecten op werkloosheid. Dit is niet geheel onlogisch, enerzijds werken deelnemers langer en zijn ze dus

niet werkloos, anderzijds gaat een deel van de niet-gewerkte uren naar andere (voorheen werkloze) mensen. In sommige stelsels, zoals in Duitsland, is dit zelfs verplicht. Voor Duitsland worden er daarnaast positieve effecten op inkomen gevonden. De effecten op het overheidsbudget volgen de lijn van de effecten op de intensieve en extensieve marge. Stelsels die zorgen voor langere carrières en/of een hoger totale aantal gewerkte uren zorgen voor meer belastinginkomsten en minder uitgaven voor pensioenen en andere uitkeringen. Het omgekeerde is het geval voor stelsels met een negatief effect op deze indicatoren. Merk daarnaast op dat in het geval van de gesubsidieerde stelsels er ook rekening gehouden moet worden met de kosten van de subsidie zelf.

Effecten op individueel welzijn

Naast de hierboven beschreven effecten op arbeidsmarktuitskomsten kan er ook een impact zijn op het individueel welzijn. Dit bijvoorbeeld in het ervaren van minder stress, gelukkiger zijn of een betere gezondheid hebben. De oorzaak kan zowel liggen in de verlichte werklust, de toegenomen hoeveelheid vrije tijd, als het ervaren van controle over het verloop van de eigen carrière.

Wat betreft de werkuurvermindering op zich is de literatuur relatief eensgezind. Ons eigen onderzoek voor België toont een licht positief effect op gezondheid. In onze studie maakten mensen die gebruik maakten van het tijdskrediet eindeloopbaan minder gebruik van een ziekte-uitkering dan vergelijkbare mensen die niet in het stelsel waren ingetreden. Een andere studie, van Ahn (2015) voor Zuid-Korea, vindt een positief causaal effect van werkuurverminderingen op gezondheidsgerelateerd gedrag zoals minder roken en meer bewegen. Alcoholgebruik blijft echter stabiel. De studie van Nikolova en Graham (2014) kijkt tot slot naar de relatie tussen welzijn en arbeidsmarktstatus, voor een selectie van Europese landen en de VS. Ze vinden een positief effect van deeltijds werk op geluk, stress, boosheid en jobtevredenheid. Daarnaast vinden ze ook dat werken in een type job waarvoor men vrijwillig heeft gekozen deze positieve effecten tweevoudig brengt, vooral bij deeltijds werk.

Daarnaast kijkt een aantal studies naar werkuurverminderingen als graduele pensionering (Calvo et al., 2009; De Vaus et al., 2007). De rol van controle over de carrière komt ook hier prominent naar voor: zolang men zelf kan kiezen over de transitie van werken naar pensionering, al dan niet via een werkuurvermindering, bestaat er een positief effect op individueel welzijn. Het type pensionering speelt dus geen primaire rol. Dit is in lijn met de beschrijvende kenmerken die hierboven werden beschreven. Niet alle werknemers zijn gebaat bij een vermindering van het aantal gewerkte uren of hebben hier interesse in. Zelf kunnen kiezen om hier al dan niet gebruik van te maken, en wanneer, lijken dus bepalender te zijn voor het welzijn.

Conclusie

Werkuurverminderingen aan het einde van de carrière kunnen een deel van de problemen gelinkt aan een ouder wordende beroepsbevolking en vroege arbeidsmarktuittrede tegengaan. Een significant deel van de werkende bevolking wil zijn gewerkte uren gradueel kunnen verminderen, wat potentieel een positief effect op de uittredeleeftijd en het individueel welzijn betekent. Niet elke werknemer is hier echter bij gebaat of heeft hier interesse in. Het is dus aan de beleidsmakers om ook alternatieve oplossingen voor de vroege arbeidsmarktuittrede van veel werknemers te zoeken, rekening houdend met het gegeven dat controle een sleutelbegrip is voor werknemers.

Volgende aanbevelingen kunnen zorgen voor positieve effecten op individueel welzijn en op arbeidsmarktindicatoren zoals uittredeleeftijd en het totale aantal gewerkte uren. Ten eerste heeft elke werknemer nood aan het gevoel van controle over de eigen carrière. Dit via een beperkt aantal realistische opties bij het plannen van het einde van de carrière. Voor sommige werknemers behoort een werkuurvermindering tot deze set. Om te zorgen dat werknemers effectief toegang hebben tot verminderde werkuren moet niet alleen rekening gehouden worden met het type werkuurvermindering en de toetredingsvoorwaarden. Ook de bereidheid van werkgevers om zich hiervoor open te stellen en de financiële draagkracht van de werknemers zelf zijn van belang. Ten tweede is het cruciaal om de werkuurverminderingen te implementeren zonder de wijdere institutionele context uit het oog te

verliezen. Dit kan er niet alleen voor zorgen dat enkel de werknemers die zonder deze aanpassing niet meer zouden werken aangetrokken worden, maar ook dat ze effectief langer aan het werk blijven. Eigen onderzoek van tijdskrediet eindeloopbaan en onderzoek van vergelijkbare stelsels in Duitsland en Oostenrijk tonen dat er wel degelijk potentieel is voor de werkuurverminderingen om mensen langer te doen werken. In België is er bijvoorbeeld in de eerste jaren na intrede in het tijdskrediet eindeloopbaan een positief effect op tewerkstelling. Doordat er vanuit sommige vervroegde pensioneringsstelsels (impliciet) financiële druk wordt uitgeoefend om de arbeidsmarkt te verlaten, zetten deze effecten zich echter niet altijd door.

Tot slot zijn er aan deze studie enkele beperkingen en mogelijkheden voor verder onderzoek verbonden. Het aantal studies dat een uitspraak kan doen over het causale effect van werkuurvermindering op arbeidsmarktindicatoren is, zeker voor België, relatief beperkt. Deze studies zijn belangrijk, aangezien het bij dit soort beleid cruciaal is om te weten of het vooral gebruikt wordt door mensen die zonder deelname ook langer zouden werken dan niet-deelnemers, of om te controleren voor socio-economische indicatoren zoals arbeidsmarktstatus en gezondheid. Ten tweede zijn de resultaten voor de verschillende stelsels niet steeds eenvoudig te vergelijken, aangezien de modaliteiten sterk kunnen verschillen. Tot slot zijn de resultaten die we hier bespreken slechts een beperkte set van mogelijke indicatoren. Verder onderzoek naar effecten op macroniveau of op de productiviteit zal zorgen voor meer inzicht.

*Yannick Thuy
SHERPPA, Universiteit Gent (de auteur is momenteel actief bij het Federaal Planbureau)*

Noten

1. Opleiding wordt tot slot door amper 0,5% van de respondenten aangeduid als reden om deeltijds te werken.
2. De LEVO-dataset is gebaseerd op jaarlijkse surveys in Vlaanderen en focust op subjectief welzijn en de determinanten hiervan. De data worden via weging representatief gemaakt voor de Vlaamse bevolking.

Bibliografie

- Ahn, T. (2015). Reduction of working time, does it lead to a healthy lifestyle? *Health Economics*, 25(8), 969-983.
- Albanese, A., Cockx, B., & Thuy, Y. (2015). *Working Time Reductions at the End of the Career: Do They Prolong the Time Spent in Employment?* (Discussion Paper 9619). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Been, J., & van Vliet, O. (2014). *Early Retirement Across Europe. Does Non-Standard Employment Increase Participation of Older Workers?* (Discussion Paper 10/2014-044). Network for Studies on Pension, Aging and Retirement (Netspar).
- Berg, P., Hamman, M., Piszczek, M., & Ruhm, C. (2015). *Can Policy Facilitate Partial Retirement? Evidence from Germany* (Working Paper 21478). National Bureau of Economic Research (NBER).
- Bloemen, H., Hochguertel, S., & Zweerink, J. (2016). Gradual Retirement in the Netherlands. An Analysis Using Administrative Data. *Research on aging*, 38(2), 202-233.
- Calvo, E., Haverstick, K., & Sass, S. A. (2009). Gradual retirement, sense of control, and retirees' happiness. *Research on Aging*, 31(1), 112-135.
- Chen, Y. P., & Scott, J. C. (2006). Phased retirement: Who opts for it and toward what end. *European Papers on the New Welfare*, 6, 16-28.
- De Vaus, D., Wells, Y., Kendig, H., & Quine, S. (2007). Does gradual retirement have better outcomes than abrupt retirement? Results from an Australian panel study. *Ageing and Society*, 27(5), 667-682.
- Drago, R., Wooden, M., & Black, D. (2009). Who wants and gets flexibility? Changing work hours preferences and life events. *Industrial & Labor Relations Review*, 62(3), 394-414.
- Eurobarometer (2012). *Active Ageing Report* (Special report 378). European Commission.
- Gannon, B., & Roberts, J. (2011). Part-time work and health among older workers in Ireland and Britain. *Applied Economics*, 43(30), 4749-4757.
- Ghent, L. S., Allen, S. G., & Clark, R. L. (2001). The impact of a new phased retirement option on faculty retirement decisions. *Research on Aging*, 23(6), 671-693.
- Gielen, A. C. (2009). Working hours flexibility and older workers labor supply. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 240-274.
- Graf, N., Hofer, H., & Winter-Ebmer, R. (2011). Labor supply effects of a subsidized old-age part-time scheme in Austria. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 44(3), 217-229.
- Hermansen, Å. (2015). Retaining older workers: the effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*, 6, 44-67.
- Huber, M., Lechner, M., & Wunsch, C. (2016). The Effect of Firms Phased Retirement Policies on the Labor Market Outcomes of Their Employees. *ILR Review*, 69(5), 1216-1248.
- Hutchens, R. (2010). Worker characteristics, job characteristics, and opportunities for phased retirement. *Labour Economics*, 17(6), 1010-1021.
- Hutchens, R., & Grace-Martin, K. (2006). Employer willingness to permit phased retirement: why are some more willing than others? *Industrial & Labor Relations Review*, 59(4), 525-546.
- Kim, H., & DeVaney, S. A. (2005). The selection of partial or full retirement by older workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 371-394.
- Machado, C. S., & Portela, M. (2014). Hours of work and retirement behaviour. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(1), 1-22.
- Mooney, A., Statham, J., & Simon, A. (2002). *The pivot generation: Informal care and work after fifty*. Bristol: Policy Press.
- Nikolova, M., & Graham, C. (2014). Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(1), 1-30.
- Salonen, J., & Takala, M. (2011). *Working career and income of part-time pensioners in Finland* (Working Paper 2011:2). Finnish Centre for Pensions.
- Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegeem, G., Hansez, I., Vanroelen, C., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K., & De Witte, H. (2013). *Quality of work and employment in Belgium* (Tech. Rep). KU Leuven, Research Institute for Work and Society.
- Vendramin, P., & Valenduc, G. (2014). *A gender perspective on older workers' employment and working conditions* (Working Paper 2014.03). ETUI – European Trade Union Institute.