

---

# De loopbaan deeltijds onderbreken, later pensioneren?

Een beschrijvende longitudinale analyse over de relatie tussen deeltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet bij 50-plussers en pensioneringstiming in België

---

*Meer mensen moeten aan het werk. De Europese Werkgelegenheidsstrategie stelt voorop om tegen 2020 75% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar) aan het werk te hebben. Vanuit theoretisch en beleidsperspectief groeide het idee dat een betere combinatie van werk en leven op het einde van de loopbaan vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt zou afremmen (Schmid, 1998). Eén strategie die daarom ontwikkeld werd met het oog op het verhogen van de arbeidsmarktaandeelname van 50-plussers bestaat uit de mogelijkheid om deeltijds te gaan werken op het einde van de loopbaan (European Commission, 2011). Deze maatregel is de laatste jaren enorm in populariteit toegenomen (RVA, 2013a). Sinds de ingang van de maatregel is er echter een omstreden maatschappelijk debat ontstaan over de effectiviteit van het stelsel van tijdskrediet/loopbaanonderbreking bij 50-plussers in het verminderen van vervroegde uittrede.*

## Inleiding

---

Arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan definiëren we in dit artikel als het verminderen van de contractuele werkduur in een voltijdse job via het algemeen stelsel van deeltijdse loopbaanonderbreking/tijdskrediet vanaf de leeftijd van 50 jaar.<sup>1</sup> Dat arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan via deze stelsels populair

is, blijkt uit de stijging van het aantal oudere werknemers dat in deze stelsels instroomt. Daar waar België in 2002 8 707 deeltijdse 50-plussers tijdskredietnemers telde, zijn dat er in 2012 maar liefst 91 366 (RVA, 2013a). Het aantal 50-plussers in deeltijdse loopbaanonderbreking steeg van 34 292 in 2002 naar 45 622 in 2012. Ook de tewerkstellingsgraad van 50- tot 64-jarigen is de laatste jaren toegenomen in België van 41% in 2002 naar 51,6% in 2011 (Eurostat, 2013). In deze studie zijn we geïnteresseerd in de relatie tussen arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan en de uittredetiming uit de arbeidsmarkt in België. Vanuit werkgevershoek luidt immers de kritiek dat de

subsidieerde stelsels van arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan de vervroegde uittrededekans niet verlagen, maar in tegendeel een opstapje zijn naar vervroegd pensioen.

Bestaand onderzoek betreffende dit thema komt tot tegenstrijdige conclusies. Enerzijds blijkt uit studies die peilen naar de intentie bij 50-plussers om de loopbaan te verlengen wanneer zij gebruik maken van arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan, dat een behoorlijk aandeel de intentie heeft om langer dan gemiddeld te werken (Elchardus & Cohen, 2003; Masquillier, Van

Looy, & Mortelmans, 2011). Anderzijds blijkt uit ander onderzoek dat de korte termijn uitredkens (na vijf jaar) en de intentie om vervroegd te pensioneren hoog is bij 50-plussers die de arbeidsduur verminderd hebben (Devisscher & Van Pelt, 2006; Van Looy, De Preter, & Mortelmans, 2012). Dit onderzoek vult bestaande literatuur aan door de relatie tussen arbeidsduurvermindering en effectieve pensioneringstiming longitudinaal te bekijken. In de beschrijvende analyses op basis van administratieve data van de Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bekijken we in eerste instantie de kenmerken van deeltijdse loopbaanonderbreking en de profielkenmerken van deeltijdse loopbaanonderbrekers. Vervolgens bekijken we via welke uitredkanalen deeltijdse loopbaanonderbrekers de arbeidsmarkt verlaten en vergelijken we pensioneringstiming tussen voltijds werkenden en deeltijdse loopbaanonderbrekers. Gezien de recente wijzigingen in het

wettelijk kader lichten we eerst de belangrijkste wijzigingen toe.

## Wetgevend kader

Recent werden een aantal hervormingen doorgevoerd in het stelsel van tijdkrediet, loopbaanonderbreking en pensioen (PDOS, 2013; RVA, 2013b; RVP, 2013). Aangezien onze data betrekking hebben op de situatie voor de hervormingen, lijsten we de belangrijkste wijzigingen kort op.<sup>2</sup> In het tijdkredietstelsel (private sector) geldt sinds 1 januari 2012 dat werknemers in de privésector pas vanaf 55 jaar, en niet meer vanaf 50 jaar, kunnen instromen in het eindloopbaanstelsel van tijdkrediet (RVA, 2013b). De loopbaanvoorwaarde is bovendien ook verschoven van 20 naar 25 jaar. Sedert 1 september 2012 is ook in het stelsel van loopbaanonderbreking (publieke sector) de minimum

**Tabel 1.**

Percentage deeltijdse loopbaanonderbrekers naar geslacht (percentages, N-waarden)

	Nee	Ja	Totaal
<b>Totaal</b>	86,6% (N = 10 510)	13,4% (N = 1 624)	N = 12 134 (100%)
<b>Mannen</b>	90,1% (N = 7 996)	9,9% (N = 878)	N = 8 874 (73,1%)
<b>Vrouwen</b>	77,1% (N = 2 514)	22,9% (N = 746)	N = 3 260 (26,9%)

**Noot:** De percentages tussen haakjes zijn kolompercentages, de percentages niet tussen haakjes zijn rijpercentages

**Bron:** Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (1998-2009)

**Tabel 2.**

Kenmerken van deeltijdse loopbaanonderbreking (rijpercentages, N-waarden, gemiddelden en standaardafwijkingen, minimum, maximum)

Percentage tewerkstelling tijdens deeltijdse LOB	<50%	50 – 80%	> = 80%	Totaal	
<b>Totaal</b>	3,3% (N = 54)	29,9% (N = 486)	66,8% (N = 1 084)	N = 1 624 (100%)	
<b>Mannen</b>	3,4% (N = 30)	31,8% (N = 279)	64,8% (N = 569)	N = 878 (54,1%)	
<b>Vrouwen</b>	3,2% (N = 24)	27,8% (N = 207)	69% (N = 515)	N = 746 (45,9%)	
Gemiddelde leeftijd instroom	Gemiddelde	Standaardafwijking	Min	Max	N
<b>Totaal</b>	54,68	2,93	50	64	1622
<b>Mannen</b>	55,47	2,67	50	64	876
<b>Vrouwen</b>	53,76	2,94	50	63	746

**Noot:** De percentages tussen haakjes zijn kolompercentages, de percentages niet tussen haakjes zijn rijpercentages

**Bron:** Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (1998-2009)

instroomleeftijd verhoogd van 50 naar 55 jaar. Ook in het pensioenstelsel zijn sinds 1 januari 2013 hervormingen doorgevoerd. Concreet betekent dit dat daar waar voorheen onbeperkte gelijkstelling van perioden van tijdskrediet/loopbaanonderbreking gebeurde in de pensioenberekening, die gelijkstelling sterk ingeperkt werd.<sup>3</sup> In het vervolg van het artikel spreken we voor de eenvoud telkens over 'loopbaanonderbreking', maar bedoelen we hier ook tijdskrediet mee.

## Beschrijvende analyses

### Data

We voeren de beschrijvende analyses uit op basis van administratieve data van de Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming van de Belgische Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Onze totale steekproef is representatief voor de Belgische beroepsbevolking in 2008 en bevat 50 000 mannen en 50 000 vrouwen die op 1 januari 2008 tussen 49 en 65 jaar oud waren (ongeacht hun statuut op de arbeidsmarkt). Op basis van de definitie van arbeidsduurvermindering in deze studie stellen we dat de 49-jarigen die voltijds werken *at risk* zijn op arbeidsduurvermindering. Daarom selecteren we diegenen die in 1998 49 tot 54 jaar waren en voltijds werkten. Enkel werknemers in de private en publieke sector worden betrokken in de analyse. We houden 12 134 steekproefpersonen over. We hebben longitudinale gegevens voor deze groep voor de periode 1998-2009. Voltijds werken operationaliseren we als het percentage tewerkstelling ten opzichte van de voltijdse referentiemedewerker. De voltijdse referentiemedewerker is de persoon die voltijds tewerkgesteld is in dezelfde onderneming (of bij gebrek daaraan in dezelfde bedrijfstak) en in een gelijkaardige functie als de werknemer.

### Deeltijdse loopbaanonderbreking, hoe vaak komt het voor en wie doet het?

#### *Kenmerken van deeltijdse loopbaanonderbreking*

Uit tabel 1 blijkt dat 13,4% (N = 1 624) van de 12 134 voltijds werkenden in 1998 deeltijdse loopbaanonderbreking opneemt tijdens de observatieperiode. Dat deeltijdse loopbaanonderbreking voornamelijk

een vrouwenzaak is, blijkt uit het relatief hoge percentage instroom in deeltijdse loopbaanonderbreking bij vrouwen. Daar waar slechts 9,9% van de mannen deeltijdse loopbaanonderbreking opneemt na 50, bedraagt dit bij vrouwen 22,9%.

Uit tabel 2 blijkt dat de meerderheid (66,8%) van de deeltijdse loopbaanonderbrekers minstens vier vijfde tewerkgesteld is tijdens de deeltijdse loopbaanonderbreking. Tevens blijkt dat als vrouwen de loopbaan deeltijds onderbreken ze dit gemiddeld op vroegere leeftijd doen dan mannen.

#### *Profielkenmerken van deeltijdse loopbaanonderbrekers*

Tot op heden heeft de bestaande literatuur zich vooral geconcentreerd op profielkenmerken van loopbaanonderbrekers in het algemeen (ongeacht de leeftijd) (Devisscher & Van Pelt, 2006) en op profielkenmerken van deeltijds loopbaanonderbrekers in de leeftijdsgroep 25 tot 49 jaar (Vandeweyer, 2010). In deze stap focussen we ons daarom specifiek op profielkenmerken van 50-plussers die aan deeltijdse loopbaanonderbreking doen. Concreet bekijken we of dat een aantal job-, gezins- en financiële kenmerken samenhangen met de kans op deeltijdse loopbaanonderbreking op het einde van de loopbaan (de kenmerken zijn telkens opgemeten in 1998). In tabel 3 presenteren we kruistabellen en berekenen we telkens de chi-kwadraat toets om te bekijken of er significante verschillen zijn in de kans op deeltijdse loopbaanonderbreking tussen de verschillende categorieën.

Wat blijkt is dat sector voornamelijk een rol speelt bij mannen in het bepalen van de kans op deeltijdse loopbaanonderbreking. Vooral mannen tewerkgesteld in de tertiaire sector hebben een opvallend hogere kans (14,1%) om de loopbaan deeltijds te onderbreken. Bij vrouwen spelen vooral gezinskenmerken een rol. Ten eerste blijkt de rol van de vrouw in het gezin een belangrijke indicator te zijn voor de kans op deeltijdse loopbaanonderbreking. Zo hebben vrouwen die echtgenoot zijn in het huishouden 25,1% kans om de loopbaan deeltijds te onderbreken. Bij vrouwen die het gezinshoofd zijn bedraagt die kans slechts 18,1%. Als we kijken naar het type huishouden dan zien we dat vrouwen met een partner (al dan niet gehuwd) en zonder kinderen een hogere kans hebben op

Tabel 3.

Profielkenmerken van deeltijdse loopbaanonderbrekers (percentages, N-waarden, chi<sup>2</sup>-toets)

Sector	Mannen***			Vrouwen		
	Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal
Secundaire sector	90,8% (N = 3 039)	9,2% (N = 309)	N = 3 348 (37,7%)	75,4% (N = 327)	24,7% (N = 107)	N = 434 (13,3%)
Tertiaire sector	85,9% (N = 2 359)	14,1% (N = 386)	N = 2 745 (30,9%)	76,6% (N = 542)	23,5% (N = 166)	N = 708 (21,7%)
Quartaire sector	93,4% (N = 2 577)	6,6% (N = 183)	N = 2 760 (31,1%)	77,6% (N = 1 640)	22,4% (N = 473)	N = 2 113 (64,8%)
Rol van de loopbaanonderbreker	Mannen			Vrouwen***		
	Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal
Gezinshoofd	90,2% (N = 7 631)	9,8% (N = 832)	N = 8 463 (95,4%)	81,9% (N = 795)	18,1% (N = 176)	N = 971 (29,8%)
Echtgenoot/te	91,7% (N = 33)	8,3% (N = 3)	N = 36 (0,4%)	74,9% (N = 1571)	25,1% (N = 527)	N = 2 098 (64,4%)
Type huishouden	Mannen			Vrouwen***		
	Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal
Gehuwd met kinderen	89,5% (N = 4 169)	10,5% (N = 488)	N = 4 657 (52,5%)	77,7% (N = 916)	22,3% (N = 263)	N = 1 179 (36,2%)
Gehuwd zonder kinderen	91% (N = 2 348)	9% (N = 231)	N = 2 579 (29,1%)	72,3% (N = 701)	27,7% (N = 268)	N = 969 (29,7%)
Ongehuwd met kinderen	93,5% (N = 158)	6,5% (N = 11)	N = 169 (1,9%)	88,5% (N = 46)	11,5% (N = 6)	N = 52 (1,6%)
Ongehuwd zonder kinderen	87,7% (N = 200)	12,3% (N = 28)	N = 228 (2,6%)	71,7% (N = 71)	28,3% (N = 28)	N = 99 (3%)
Eenoudergezin	88,2% (N = 277)	11,8% (N = 37)	N = 314 (3,5%)	80,9% (N = 296)	19,1% (N = 70)	N = 366 (11,3%)
Eenpersoons-huishouden	91,3% (N = 753)	8,7% (N = 72)	N = 825 (9,3%)	81,1% (N = 441)	18,9% (N = 103)	N = 544 (16,7%)
Overige huishoudens/onbekend	89,2% (N = 91)	10,8% (N = 11)	N = 102 (1,2%)	84,3% (N = 43)	15,7% (N = 8)	N = 51 (1,6%)
Aantal huishoudleden	Mannen			Vrouwen**		
	Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal
1 huishoudlid	91,1% (N = 859)	8,9% (N = 84)	N = 943 (10,6%)	81,6% (N = 497)	18,4% (N = 112)	N = 609 (18,7%)
2 huishoudleden	90,6% (N = 2 946)	9,4% (N = 307)	N = 3 253 (36,7%)	74,7% (N = 976)	25,3% (N = 330)	N = 1 306 (40,1%)
3 huishoudleden	90,4% (N = 2 435)	9,6% (N = 259)	N = 2 694 (30,4%)	77% (N = 662)	23% (N = 198)	N = 860 (26,4%)
4 huishoudleden	87,9% (N = 1 346)	12,1% (N = 185)	N = 1 531 (17,3%)	76,7% (N = 287)	23,3% (N = 87)	N = 374 (11,5%)
5 huishoudleden	90,6% (N = 346)	9,4% (N = 36)	N = 382 (4,3%)	82,1% (N = 78)	18% (N = 17)	N = 95 (2,9%)
6 of meer huishoudleden	90,1% (N = 64)	9,9% (N = 7)	N = 71 (0,8%)	87,5% (N = 14)	12,5% (N = 2)	N = 16 (0,5%)

Sector	Mannen***			Vrouwen		
	Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal
Individueel brutoloon	Mannen*			Vrouwen***		
	Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal
Deciel 1	90,5% (N = 684)	9,5% (N = 72)	N = 756 (8,5%)	68,3% (N = 315)	31,7% (N = 146)	N = 461 (14,2%)
Deciel 5	90,6% (N = 883)	9,4% (N = 92)	N = 975 (11%)	76,4% (N = 194)	23,6% (N = 60)	N = 254 (7,8%)
Deciel 7	91,7% (N = 630)	8,3% (N = 57)	N = 687 (7,7%)	84,5% (N = 447)	15,5% (N = 82)	N = 529 (16,2%)
Deciel 10	93,1% (N = 1 031)	6,9% (N = 76)	N = 1107 (12,5%)	95,2% (N = 100)	4,8% (N = 5)	N = 105 (3,2%)

**Noten:** a. De percentages tussen haakjes zijn kolompercentages, de percentages niet tussen haakjes zijn rijpercentages  
b. \*\*\* significante chi<sup>2</sup>-toets tot op 0,001; \*\* significante chi<sup>2</sup>-toets tot op 0,01; \*significante chi<sup>2</sup>-toets tot op 0,05

**Bron:** Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (1998-2009)

deeltijdse loopbaanonderbreking. Enerzijds creëert de aanwezigheid van een partner voor vrouwen wellicht de financiële mogelijkheid om de werktijd af te bouwen, anderzijds kan het hebben van een partner de kans op werktijdvermindering voor vrouwen vergroten omdat ze meer tijd met die partner willen doorbrengen (Carstensen, Fung & Charles, 2003). Opvallend is dat het hebben van kinderen over het algemeen samenhangt met een lagere kans om in deeltijdse loopbaanonderbreking terecht te komen. Een verklaring hiervoor zou enerzijds kunnen zijn dat de financiële last die gepaard gaat met het hebben van kinderen, maakt dat vrouwen op latere leeftijd langer voltijds moet blijven doorwerken. Tevens zien we dat vrouwen in een gezin met twee, drie of vier huishoudleden een grotere kans hebben op werktijdvermindering dan vrouwen die alleen zijn in het huishouden. Dit kan mogelijk verklaard worden door het feit dat volgens de traditionele rolpatronen vrouwen de zorgtaken (bijvoorbeeld wassen, strijken, koken) voor het huishouden op zich nemen (Pienta, 2003).

Op het vlak van financiële kenmerken kijken we naar het individuele maandelijkse brutoloon (opgedeeld in decielen). Voor zowel mannen als vrouwen stellen we vast dat des te hoger het brutoloon, des te lager de kans op deeltijdse loopbaanonderbreking op het einde van de werkcarrière. Mogelijk wordt dit verklaard door het feit dat een hoger persoonlijk inkomen de stap naar werktijdvermindering groter maakt omwille van de hogere opportuniteitskost

verbonden aan deeltijds werken. Het persoonlijk inkomen is anderzijds tevens ook een afspiegeling van opleidingsniveau en daarmee verbonden met waarde-opvattingen over werk (Koelet, 2005; Van Hoof, 2006). Een lager persoonlijk inkomen hangt vaak samen met een lager scholingsniveau en een meer instrumenteel arbeidsethos, daar waar een hoger opleidingsniveau vaak samenhangt met hogere intrinsieke arbeidsmotivatie.

#### Uittredekanalen uit de arbeidsmarkt van deeltijdse loopbaanonderbrekers

Houdt de kritiek van werkgeversorganisaties, namelijk dat arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan vooral een opstapje is naar vroegged uittreden, steek? Uit tabel 4 blijkt dat oudere werknemers in de praktijk inderdaad vaak de arbeidsmarkt verlaten via andere kanalen dan het wettelijke pensioenstelsel. Concreet hebben we in tabel 4 voor zij die voltijds uitgetreden zijn het eerste stelsel berekend waarin ze terecht kwamen meteen na het verlaten van de arbeidsmarkt. Wat we vaststellen is dat bij mannen 42,6% en bij vrouwen 30,1% van de deeltijdse loopbaanonderbrekers de arbeidsmarkt verlaat via het stelsel van werkloosheid, brugpensioen, arbeidsongeschiktheid, voltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Vooral het brugpensioen is met 30% bij mannen en 19,4% bij vrouwen een veelgebruikt uittredekanaal bij deeltijdse loopbaanonderbrekers zo blijkt. Vanuit

beleidsoogpunt is deze bevinding problematisch, aangezien uitreden via deze stelsels gemiddeld op een jongere leeftijd gebeurt (tabel 4).

### Wat met de pensioneringstiming van deeltijdse loopbaanonderbrekers?

Hoewel iets meer dan een derde van de deeltijdse loopbaanonderbrekers de arbeidsmarkt verlaat via een uitredkanaal anders dan het pensioen, bestaat de finaliteit van een beleid rond gesubsidieerde arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan er toch in om oudere werknemers tot aan hun pensioen op de arbeidsmarkt actief te houden. Vanuit deze doelstelling belichten we in deze paragraaf het verband tussen deeltijdse loopbaanonderbreking en pensioneringstiming. We vergelijken de pensioneringstiming van de groep deeltijdse loopbaanonderbrekers met de groep voltijds werkenden tot aan het pensioen. Om een zo zuiver mogelijke vergelijking te krijgen tussen de pensioneringstiming van wel en niet deeltijdse loopbaanonderbrekers selecteren we in beide groepen enkel diegenen die naast deeltijdse loopbaanonderbreking of pensioen (exclusief brugpensioen) niet onder een ander stelsel vielen tijdens de observatieperiode. Concreet betekent dit dat ze niet onder de stelsels van werkloosheid, voltijdse loopbaanonderbreking/tijdskrediet, brugpensioen of arbeidsongeschiktheid/invaliditeit mochten vallen en dat ze niet deeltijds mochten werken in een ander stelsel dan tijdskrediet of loopbaanonderbreking.

Na deze selectie houden we 5 636 observaties over. 16,5% (N = 969) neemt deeltijdse loopbaanonderbreking op. 80,1% (N = 4 513) van de risk set gaat op pensioen en 19,9% (N = 1 212) is nog steeds werkend op het einde van de observatieperiode.

In figuur 1 bekijken we de pensioneringskans met behulp van *hazard rates*. Hazard rates geven de kans weer dat iemand pensioneert in een bepaald kwartaal gegeven dat die persoon nog niet eerder gepensioneerd is (Allison, 1995). Om de pensioneringskansen te kunnen vergelijken is het belangrijk dat we rekening houden met het feit dat steekproefpersonen een verschillende leeftijd kunnen hebben in 1998. Daarom splitsen we de steekproef op in drie leeftijdsgroepen op basis van de leeftijd in 1998. Concreet creëren we de volgende drie groepen: (1) de 49- tot 50-jarigen, (2) de 51- tot 52-jarigen en (3) de 53- tot 54-jarigen. Op de horizontale as staat telkens tijd afgebeeld (in kwartalen). De kaders duiden telkens aan wanneer de steekproefpersonen de pensioenleeftijd van 60 en/of 65 jaar bereiken. De verticale as geeft de *hazards* op pensioneren weer (in %). De deeltijdse loopbaanonderbrekers worden in figuur 1 afgebeeld in de lichtste lijn. Diegenen die voltijds blijven werken tot aan het pensioen zijn afgebeeld in de donkerste lijn. Voor elke leeftijdsgroep blijft de kans op pensioneren in de eerste kwartalen na 1998 laag. Dit is normaal aangezien op dat moment de wettelijke pensioenleeftijd nog niet bereikt is. De kans op pensioneren piekt telkens rond de vervroegde uitredleeftijd (namelijk 60 jaar). Voor de leeftijdsgroep van de

**Tabel 4.**

Percentage deeltijdse loopbaanonderbrekers en gemiddelde uitredleeftijd naar uitredkanaal en geslacht (percentages, N-waarden, gemiddelden)

	%		Gemiddelde uitredleeftijd	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<b>Werkloosheid</b>	6,6% (N = 58)	6,6% (N = 49)	55,58	54,63
<b>Brugpensioen</b>	30,6% (N = 268)	19,4% (N = 145)	56,35	56,89
<b>Arbidsongeschiktheid</b>	1,8% (N = 16)	1,1% (N = 8)	56,53	56,31
<b>Voltijdse loopbaanonderbreking</b>	3,5% (N = 31)	3,6% (N = 27)	59,53	58,7
<b>Pensioen</b>	42,9% (N = 377)	55,6% (N = 415)	59,49	59,23

**Noot:** Bij mannen is 14,5% (N = 127) en bij vrouwen 13,7% (N = 102) van de deeltijdse loopbaanonderbrekers nog niet uitgetreden.

**Bron:** Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (1998-2009)

53- tot 54-jarigen zien we ook nog de tweede piek rond de leeftijd van 65 jaar verschijnen helemaal rechts in figuur 1. De belangrijkste conclusie is dat deeltijdse loopbaanonderbrekers een grotere kans hebben om te pensioneren vergeleken met voltijds werkenden op het moment dat de vervroegde pensioenleeftijd zich aandient. Bij de 53- tot 54-jarigen stellen we vast dat de kans om op 60 jaar te pensioneren niet hoger is voor deeltijdse loopbaanonderbrekers dan voor hun voltijdse tegenhangers. Wel zien we dat deeltijdse loopbaanonderbrekers een grotere kans hebben dan voltijds werkenden om te stoppen met werken tussen de vervroegde en de officiële pensioenleeftijd. Als we de analyses apart bekijken voor mannen en vrouwen (niet afgebeeld in figuur), dan zien dat bij mannen en bij vrouwen dezelfde tendensen terug komen.

## Conclusie

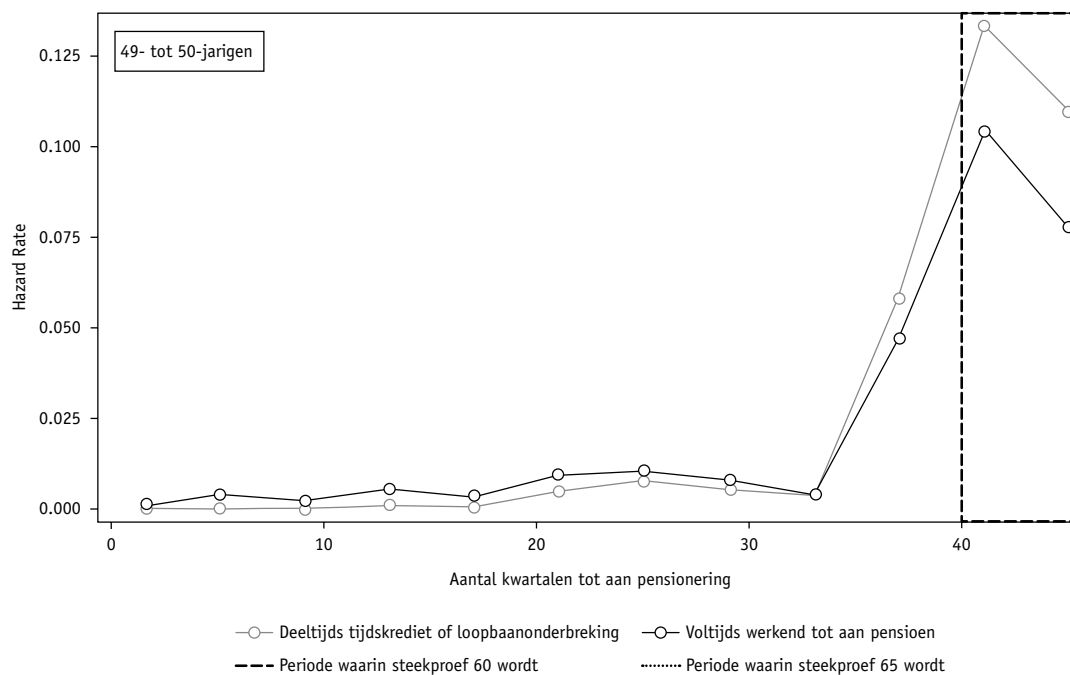
Hoewel toekomstige multivariate analyses zullen uitwijzen of de gevonden verbanden blijven bestaan indien we controleren voor verschillende

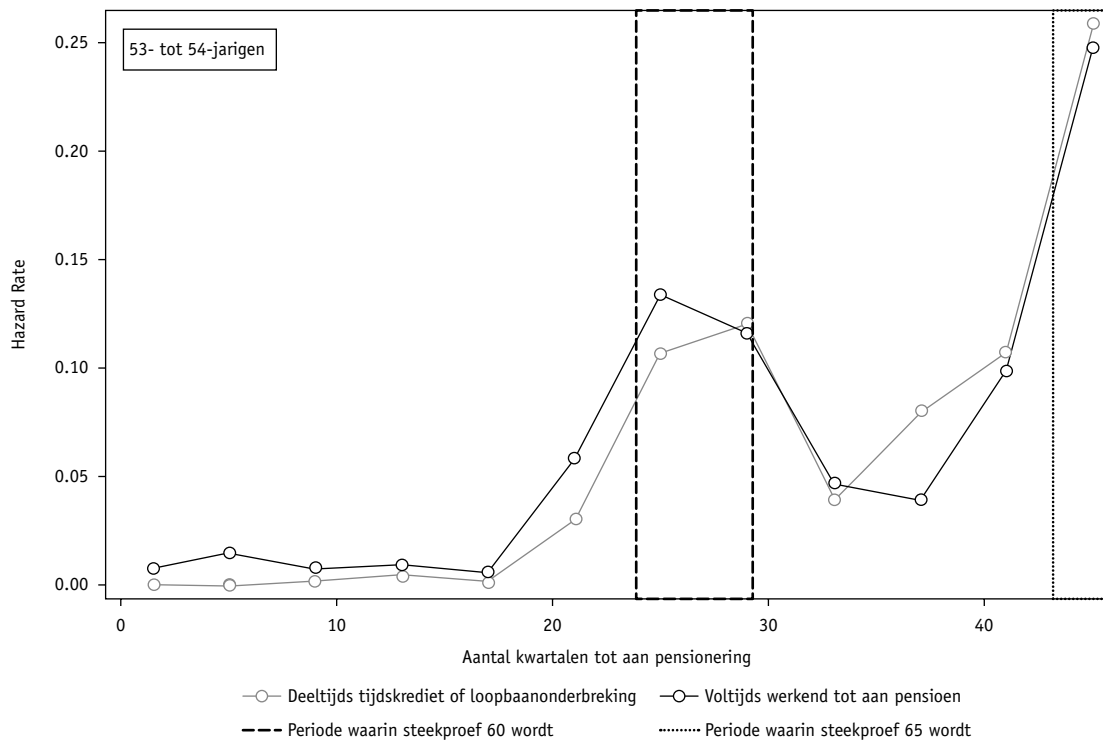
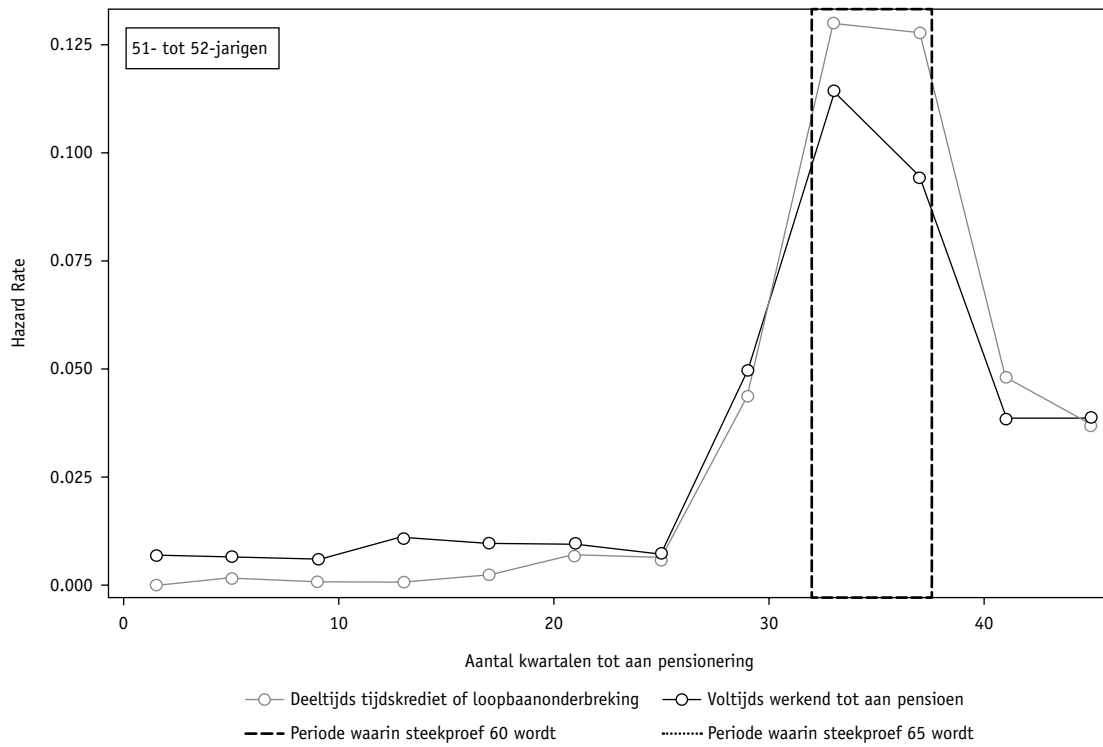
achtergrondkenmerken (sector, gezinskenmerken, enzovoort) kunnen we op basis van deze beschrijvende resultaten concluderen dat we de kritiek die luidt vanuit werkgevershoek, moeten bijtreden. Onze resultaten wijzen er immers op dat deeltijdse loopbaanonderbreking op het einde van de loopbaan een opstapje is naar vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt. Dit enerzijds omdat we vaststellen dat een groot aandeel van de deeltijdse loopbaanonderbrekers de arbeidsmarkt op gemiddeld jongere leeftijd verlaat via de werkloosheid, brugpensioen, arbeidsongeschiktheid, voltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Anderzijds blijkt uit onze analyses dat deeltijdse loopbaanonderbrekers een hogere kans hebben om uit te treden op de vervroegde pensioenleeftijd vergeleken met hun voltijdse tegenhangers.

Omwille van de recente doorgevoerde wijzigingen in de wetgeving, moeten onze resultaten geïnterpreteerd worden in het licht van dit nieuwe wetgevende kader. Dat er oplossingen gevonden moeten worden voor de budgettaire problemen die zich stellen bij het financieren van toekomstige pensioenen, staat buiten kijf. Volgens ons zijn de

**Figuur 1.**

De hazard op pensioneren voor deeltijdse loopbaanonderbrekers versus voltijds werkenden (hazard rates)





**Bron:** Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (1998-2009)



recent genomen maatregelen die de gemiddelde uittredeleeftijd willen optrekken echter slechts een deel van de oplossing. Door het optrekken van de instroomleeftijden van tijdskrediet en brug- en vervroegd pensioen en het beperken van de gelijkstelling van periodes van deeltijdse loopbaanonderbreking in de pensioenberekening lijkt het huidige beleid immers eerder de focus te leggen op ‘werken’ op het einde van de loopbaan. Terwijl het vanuit theoretisch oogpunt efficiënter zou zijn om het flexibele arbeidsmarktidee, dat een evenwichtige combinatie van ‘werk-vrije’ tijd nastreeft op het einde van de werkcarrière, te blijven ondersteunen (Carstensen, 1992). Op basis van huidig en eerder onderzoek concluderen we dat het belangrijk is om gelijktijdig met het optrekken van minimumuittredeleeftijden de mechanismen aan te pakken die ertoe leiden dat deeltijdse loopbaanonderbrekers vaak een duidelijke intentie hebben of ontwikkelen om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten (Van Looy et al., 2012). Deze mechanismen bestaan voornamelijk uit het niet meer *willen* (bijvoorbeeld omwille van lage jobkwaliteit, nood aan meer tijd met familie), *kunnen* (bijvoorbeeld fysieke en cognitieve beperkingen, geen arbeidsmarktkansen meer omwille van het kostenplaatje) of *moeten* (bijvoorbeeld om financiële redenen, normatieve context) werken (Elchardus & Cohen, 2003; Van Looy et al., 2012). Willen we dus voorkomen dat oudere werknemers in de toekomst massaal hun toevlucht zoeken in de werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, dan moeten we de initiatieven verder uitbouwen die het ‘willen’, ‘kunnen’ en ‘moeten’ blijven werken bevorderen. Dit in combinatie met het verder uitbouwen van een financieel interessant deeltijds uittredestelsel.

Dorien Van Looy  
Dimitri Mortelmans  
Hanne De Preter  
CELLO – Universiteit Antwerpen

## Noten

1. De thematische verlopen worden niet betrokken in de analyse.
2. Voor de volledige wetgeving omtrent tijdskrediet en loopbaanonderbreking verwijzen we graag naar de website van RVA ([www.rva.be](http://www.rva.be)). Voor meer details betreffende

wijzigingen in de pensioenwetgeving kunt u terecht op de website van de Rijksdienst voor Pensioenen ([www.onprp.fgov.be](http://www.onprp.fgov.be)) en de Pensioendienst van de overheidssector ([www.pdos.be](http://www.pdos.be)).

3. 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 (RVP, 2013). Maximum één jaar van vrijwillige loopbaanonderbreking of tijdskrediet voor de leeftijd van 60 jaar zal vanaf dan nog meegeteld worden. Voor statutairen is de regelgeving complexer, maar ook voor hen geldt dat de gelijkstelling ingeperkt wordt (PDOS, 2013).

## Bibliografie

- Allison, P. D. 1995. *Survival Analysis Using SAS: A practical guide*. SAS Publishing.
- Carstensen, L. L. 1992. Social and emotional patterns in adulthood: support for socioemotional selectivity theory. *Psychology and aging*, 7, 331-338.
- Carstensen, L. L., Fung, H. H., & Charles, S. T. 2003. Socioemotional Selectivity Theory and the Regulation of Emotion in the Second Half of Life. *Motivation and Emotion*, 27 (2), 103-123.
- 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*, from <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>
- Eurostat. 2013. *Statistics Database*, from [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)
- Koelet, S. 2005. *Standvastige verschillen. Een analyse van theoretische benaderingen over de verdeling van het huishoudelijk werk tussen vrouwen en mannen op basis van tijdsbudgetonderzoek*. Brussel: Vakgroep Sociologie – TOR.
- Masquillier, C., Van Looy, D., & Mortelmans, D. 2011. Arbeidsomstandigheden en pensioneringsintenties bij mannen en vrouwen op het einde van de loopbaan. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21 (3), 45-56. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- PDOS. 2013. *Overzicht aanpassingen pensioenstelsel voor de overheidssector*, from [www.pdos.be](http://www.pdos.be)
- Pienta, A. M. 2003. Partners in marriage: an analysis of husbands' and wives' retirement behaviour. *Journal of Applied Gerontology*, 22 (3), 340 – 58.

- RVA. 2013a. *Interactieve statistieken*, from Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening [www.rva.be](http://www.rva.be)
- RVA. 2013b. *Wetgeving inzake tijdskrediet en loopbaanonderbreking*, from Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening [www.rva.be](http://www.rva.be).
- RVP. 2013. *Overzicht aanpassingen pensioenstelsel voor werknemers from Rijksdienst voor Pensioenen* <http://www.onprvp.fgov.be/Pages/Landingpage.aspx>.
- Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: a new European employment strategy*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Van Hoof, J. 2006. Arbeidsethos in verandering. In Van Ruyseveldt, J. & Van Hoof, J. (Eds.), *Arbeid in verandering*: 257-280. Kluwer.
- Van Looy, D., De Preter, H., & Mortelmans, D. 2012. Arbeidsduurvermindering en pensioneringsintenties van vijftigplussers op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22 (2), 37-46. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Vandeweyer, J. 2010. *Werkt loopbaanonderbreking? Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen*. Brussel: Vrije universiteit Brussel Brussel.