

# Tijdsregelingen in de loopbaan

Terugblik, stilstand en toekomstperspectieven

Deelrapport VIONA-onderzoek 'Loopbaanperspectieven op werk'

Dorien Frans  
Dimitri Mortelmans

Centrum voor Longitudinaal en Levenslooponderzoek (Cello)

12-2008

WSE Report

Steunpunt Werk en Sociale Economie  
Parkstraat 45 bus 5303 – 3000 Leuven  
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40  
[steunpuntwse@econ.kuleuven.be](mailto:steunpuntwse@econ.kuleuven.be)  
[www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)





# Tijdsregelingen in de loopbaan

## Terugblik, stilstand en toekomstperspectieven

Dorien Frans  
Dimitri Mortelmans

Deelrapport VIONA-onderzoek 'Loopbaanperspectieven op werk'

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

<p>Deze publicatie kwam tot stand met steun van het <b>Europees Sociaal Fonds</b>. Het ESF stelt middelen ter beschikking voor initiatieven die bijdragen tot meer en betere jobs voor meer mensen.</p> <p>Ontdek de werking in Vlaanderen via <a href="http://www.esf-agentschap.be">www.esf-agentschap.be</a>.</p>	<p><b>Kernthema's ESF 2007-2013</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li> Talenten activeren</li><li> Arbeidskansen geven</li><li> Ondernemen met mensen</li></ul>
	<p><b>ESF investeert in jouw toekomst.</b></p> 

Frans, Dorien & Mortelmans, Dimitri

Tijdsregelingen in de loopbaan. Terugblik, stilstand en toekomstperspectieven

Dorien Frans & Dimitri Mortelmans – Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie / Antwerpen: Universiteit Antwerpen. Centrum voor Longitudinaal en Levenslooponderzoek (Cello), 2008, 53p.

ISBN-97 890-8873-026-9

Copyright (2008)

Steunpunt Werk en Sociale Economie  
Parkstraat 45 bus 5303 – B-3000 Leuven  
T:32(0)16 32 32 39 - F:32(0)16 32 32 40

[steunpuntwse@econ.kuleuven.be](mailto:steunpuntwse@econ.kuleuven.be)

[www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)

Universiteit Antwerpen  
Centrum voor Longitudinaal en Levenslooponderzoek (Cello)  
Stadscampus - Sint Jacobstraat 2 - 2000 Antwerpen

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this report may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

## Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave .....</b>	<b>III</b>
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Loopbaanonderbrekingen .....</b>	<b>2</b>
2.1 Korte situering.....	2
2.2 Onderliggende assumpties.....	4
<b>3. Loopbaanonderbreking: genderbepaald.....</b>	<b>5</b>
3.1 Een vrouwenzaak? .....	6
3.2 Geen mannenzaak? .....	8
<b>4. Gevolgen van een loopbaanonderbreking.....</b>	<b>9</b>
4.1 Theoretische perspectieven.....	9
4.2 Negatieve gevolgen van loopbaanonderbreking? .....	10
4.2.1 Effecten van loopbaanonderbrekingen .....	11
4.2.2 Type loopbaanonderbrekingen .....	11
4.2.3 Duur en timing van de onderbreking.....	12
4.2.4 Gender .....	12
4.2.5 Beleid .....	15
4.2.6 Zelfselectie .....	16
4.2.7 Samenvattend.....	17
4.3 Verlengen loopbaanonderbrekingen de loopbaan?.....	21
4.3.1 Inleiding: de eindeloopbaanproblematiek .....	21
4.3.2 Gevolgen van loopbaanonderbrekingen op het einde van de loopbaan? .....	22
4.3.3 Loopbaanonderbrekingen bij oudere werknemers? .....	24
4.3.4 Overige invloeden op het loopbaaneinde .....	25
4.3.5 Samenvattend.....	25
<b>5. Levenslopperspectief en Werk-Leven Balans .....</b>	<b>26</b>
5.1 Gebrek aan een effectief en efficiënt beleid? .....	27
5.1.1 Tijdsdruk.....	27
5.1.2 Genderongelijkheid .....	29
5.1.3 Klassenongelijkheid .....	29
5.2 De combinatie van verschillende levensdomeinen.....	30
5.2.1 De Werk-leven Balans .....	30
5.2.2 Het levenslopperspectief.....	32
5.3 Mogelijke oplossingen voor een betere WLB doorheen de levensloop.....	33
5.4 Langer werken aanmoedigen als antwoord.....	37
5.5 Bedenkingen .....	38
<b>6. Besluit .....</b>	<b>39</b>
<b>7. Bibliografie .....</b>	<b>41</b>

## 1. Inleiding

Dit rapport kadert in een ruim onderzoeksproject van VIONA over 'loopbaanperspectieven op werk'. Met het project wordt getracht inzichten te verschaffen in de loopbaanpatronen van werknemers en in hoeverre beleidsmaatregelen er een invloed op uitoefenen. Om te achterhalen of deze maatregelen de beoogde resultaten bereiken, worden de onderliggende assumpties ervan onderzocht. Tot vandaag ontbreekt namelijk empirische ondersteuning voor heel wat van die assumpties, hoewel het beleid er nog steeds op steunt voor het maken van beslissingen over loopbanen. Dit deel tracht hieraan bij te dragen door dieper in te gaan op loopbaanonderbrekingen en de gevolgen ervan op de verdere loopbanen vanuit een sociologisch perspectief. Hiervoor worden de bestaande Vlaamse en internationale studies onderzocht en samengevat, alsook worden mogelijke denkpijlers aangereikt voor verder onderzoek.

In de jaren tachtig werden er in België een aantal flexibele regelingen gecreëerd om de hoge werkloosheid aan te pakken. Eén van de maatregelen om de tewerkstelling aan te moedigen, was de mogelijkheid tot het opnemen van loopbaanonderbrekingen. Dit laat toe om de carrière gedeeltelijk of volledig te onderbreken gedurende een bepaalde periode én tegelijk de band met de werkgever te behouden. Diegene die zijn of haar carrière onderbreekt, moest dan vervangen worden door een werkloze. Deze arbeidsherverdelende maatregel groeide doorheen de jaren meer en meer uit tot een stelsel waar kwaliteit van het leven voorop stond. In 2002 onderging ze uiteindelijk een naamsverandering naar tijdskrediet om duidelijk aan te geven dat men in de eerste plaats een betere combinatie van werk en leven beoogde. Met het groeiende aantal vrouwen op de arbeidsmarkt, staat de uitdaging om werk en leven beter met elkaar te verzoenen tevens steeds hoger op de agenda van de hele Europese Unie. En deze flexibele regelingen blijken overal succes te hebben: steeds meer mensen stappen in het stelsel van loopbaanonderbrekingen.

Het stelsel voor loopbaanonderbrekingen kadert in een "werk-leven balans (WLB)"-beleid. Bij het opstellen van dergelijke strategie rond WLB steunen beleidsmakers op onderliggende assumpties over arbeidsmarktposities en transitie die niet steeds even uitvoerig empirisch onderzocht werden. Wij zullen nog diverse lacunes vaststellen in voorgaand onderzoek naar de impact van loopbaanonderbrekingen voor de werknemer doorheen de carrière in een lange termijnperspectief. Om een WLB beleid te voeren, is het noodzakelijk inzicht te hebben in de manier waarop individuen een evenwicht zoeken tussen de verschillende domeinen van het leven, zoals werk, gezin en vrije tijd en met de problemen waarmee zij geconfronteerd worden bij het zoeken naar een balans. Gezien het feit dat dit evenwicht echter varieert naargelang de levensloop en/of levensfase, en er specifieke en voortdurend veranderende problemen kunnen optreden bij het afstemmen van de verschillende levenssferen tijdens de levensloop, is een levensloopbenadering onontbeerlijk (Naegel e.a., 2003a). Toch beperkten de meeste studies zich bij het bestuderen van de impact van loopbaanonderbrekingen tot bepaalde levensfasen of gebeurtenissen. Enige voorzichtigheid bij het interpreteren van de bestaande literatuur is aldus geboden. Om een goed socio-economisch beleid te voeren, moet men eerst en vooral een completer beeld hebben van de interrelatie tussen werk en leven door een onderzoek van de lange termijngevolgen in een breed perspectief (i.e. zowel voor werknemers, werkgevers en de hele samenleving).

Vooreerst wordt het stelsel van loopbaanonderbrekingen kort gesitueerd, alsook de verschillende te onderzoeken assumpties. Na een analyse van het gebruik van loopbaanonderbrekingen, wordt er dieper ingegaan op de mogelijke gevolgen ervan die in empirisch materiaal teruggevonden worden. Daar veel gevolgen beperkt onderzocht werden, zal ook een breder kader geschetst worden waarin men loopbaanonderbrekingen kan plaatsen in een ruimere context. We zullen zien dat de discussie over de mogelijke impact van loopbaanonderbrekingen veelal uitdraaien op een economische kosten-batenanalyse, waarbij het welzijn van het individu en van de samenleving uit het oog verloren raakt. Daarboven gaat het beleid er vaak van uit dat werk en leven twee aparte en

dus conflicterende domeinen zijn. Een loopbaan is echter een deel van het leven, zij zijn interdependent en lopen over in elkaar (Barnett, 1999). Beslissingen op de arbeidsmarkt hebben immers een impact op beslissingen in andere levenssferen, en vice versa. Na deze bevindingen wordt er in de conclusie ingegaan op mogelijke onderzoeksrichtingen voor de toekomst.

## 2. Loopbaanonderbrekingen

### 2.1 Korte situering

Om een verhoging van de werkzaamheid te realiseren in België, creëerde de overheid in de jaren tachtig de mogelijkheid tot het opnemen van loopbaanonderbrekingen. Dit laat werknemers toe om hun carrière gedeeltelijk of volledig te onderbreken gedurende een bepaalde periode tegen een vergoeding van de overheid. De werknemer behoudt hierbij de band met de arbeidsmarkt, wat een terugkeer vergemakkelijkt. Het idee hierachter is dat wie een onderbreking neemt, vervangen zal moeten worden door een uitkeringsgerechtigde werkzoekende. De FOD (2005) de federale overheidsdienst van werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg, stelt dat een loopbaanonderbreking de werkzaamheid of de activiteitsgraad van mensen kan verhogen. Zo kunnen werknemers hun arbeidsvolume verhogen of de loopbaan verlengen als gevolg van een onderbreking. In de loop der jaren kwamen er thematische verloven bij: ouderschapverlof, onderbreking voor palliatieve zorgen, en voor medische bijstand. Hierdoor beoogt men naast het verhogen van de arbeidsparticipatie, een meer ontspannen en dus aantrekkelijker arbeidsbestel of m.a.w. meer werkbare banen (FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg, 2005).

In 2002 werd het oude stelsel vervangen door een systeem van tijdskrediet. Een belangrijke wijziging hierbij was de afschaffing van de verplichting van de werkgever om de persoon die een loopbaanonderbreking opnam te vervangen door een werkzoekende. Het stelsel laat tevens een betere combinatie toe van gezin en arbeid, wat een positief effect zou hebben op de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Een andere belangrijke doelstelling was de mogelijkheid bieden aan oudere werknemers om hun arbeidsparticipatie langzaam terug te schroeven in plaats van te stoppen. Uit deze verschuiving in het beleid en zijn doelstellingen blijkt dat de optie voor een loopbaanonderbreking die aanvankelijk vooral arbeidsherverdelend moest werken, meer en meer verschoof naar een maatregel waar de kwaliteit van het leven het hoofdmotief werd (FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg, 2005; Glorieux e.a., 2007; Vanderweyden, 2002).

In het onderzoek van Vanderweyden (2002) wordt deze verschuiving in het beleidsdiscours mooi in kaart gebracht aan de hand van de wetgeving:

*“Het tijdskrediet werd ingevoerd door de ‘wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven’ van 15-09-2001. Deze wet bevat verschillende hoofdstukken die uiteenlopende maatregelen bevatten, zoals de algemene invoering van de 38-urenweek, de uitbreiding van het vaderschapsverlof en het adoptieverlof tot 10 dagen en aansporingen tot collectieve arbeidsduurvermindering in bedrijven (tot de 37- 36- 35-urenweek of minder). In de memorie van toelichting (Stuk Kamer: Doc. 50 1291-200/2001: nr. 001) staat dat het wetsontwerp “meerdere maatregelen bevat bestemd om de kwaliteit van het werk te verbeteren en meer in het bijzonder om de werknemers toe te laten over meer tijd te beschikken om hun familiale en sociale verplichtingen na te komen”.*

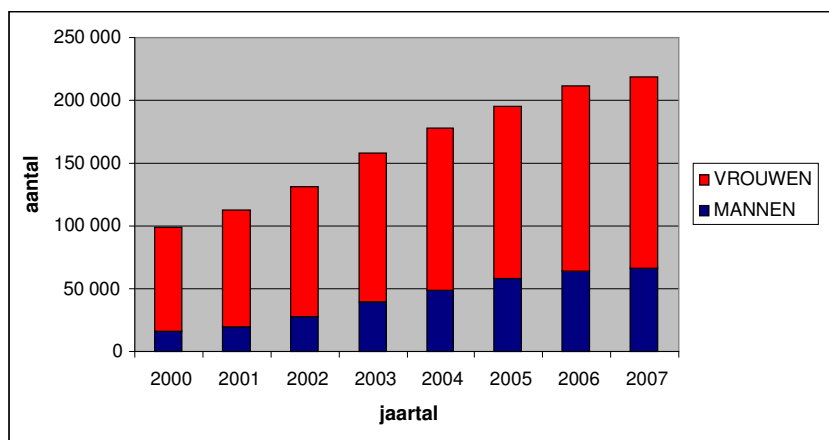
Als we hierbij meer specifiek kijken naar de betekenis van het stelsel van tijdskrediet en vermindering van de arbeidsprestaties tot deeltijds werk (hoofdstuk IV in de wet), wordt er gesproken over:

*“...een betere combinatie tussen arbeid en privé-leven door een pragmatische aanpak en met vrijwaring van de rechten van de werknemers en de functioneringsbehoeften van de bedrijven, in het bijzonder de KMO's”. De Raad van State formuleert de strekking van het wetsontwerp als: “een aantal maatregelen om de tijd besteed aan de arbeid beter in overeenstemming te brengen met de tijd besteed aan het gezin, de vrije tijd, de permanente vorming en de sociale contacten” (doc. 1291/001).”(Vanderweyden, 2002).*

De Vlaamse overheid van haar kant stimuleert en promoot loopbaanonderbrekingen verder door, bovenop de premie van de federale overheid voor thematische verloven en tijdskrediet, aanmoedigingspremies te verlenen (FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg, 2005). Het Belgische beleid is conform met de Europese richtsnoeren, waar het werkgelegenheidsbeleid in elke lidstaat de werkgelegenheid; kwaliteit en productiviteit van de arbeid; en sociale samenhang en integratie moet bevorderen. Om deze drie doelstellingen te bewerkstelligen worden gelijke kansen en gendergelijkheid als cruciaal beschouwd. Vanuit de EU wordt er eveneens veel belang gehecht aan het verzoenen van werk en gezinsleven. Als antwoord hierop werden er ook in de meeste andere Europese landen een aantal maatregelen genomen om betaald werk en zorgactiviteiten gemakkelijker te combineren. Dit beleid zou de totale arbeidsparticipatie moeten opkrikken tot een Europees gemiddelde van 67% in 2005 en 70% in 2010; in het bijzonder tracht men daarvoor het arbeidsvolume van vrouwen en ouderen te verhogen door deze meer en langer aan het werk te houden (FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg, 2005).

De populariteit van flexibele maatregelen zoals loopbaanonderbrekingen, stijgt nog steeds (zie Figuur 1). In België, en vooral in Vlaanderen, ziet men een gestage groei in het aantal mensen dat in het stelsel van loopbaanonderbrekingen of tijdskrediet stapt. In 1995 waren er ongeveer 50 000 loopbaanonderbrekers. Dit aantal liep op tot 110 000 in 2001, 176 000 in 2004 en 219 000 in 2007 (RVA, 2007).

**Figuur 1.** Evolutie van het aantal loopbaanonderbrekers



Bron: RVA: werknemers die met steun van de RVA hun arbeidstijd verminderen in fysieke eenheden in België 2000-2007

Het ouderschapsverlof, een apart stelsel binnen het stelsel van tijdskrediet/loopbaanonderbreking, blijft wel de populairste reden om verlof voor lange termijn te nemen. Nochtans stijgen ook andere motieven voor korte onderbrekingen van de werkplaats, zoals tweedekansonderwijs, zorg voor familieleden en andere persoonlijke redenen. Zowel bij mannen als vrouwen stijgt het aantal loopbaanonderbrekers (Figuur 1). Hoewel de mogelijkheid om loopbaanonderbreking op te nemen in

se genderneutraal is, wordt ze toch voornamelijk door vrouwen opgenomen; over het algemeen ligt het aandeel van vrouwen in Vlaanderen steeds rond de 85% (Eurofound, 2006; FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg, 2005; WAV, 2006).

Verder is er een verschuiving merkbaar van voltijdse naar deeltijdse onderbrekingen, vooral onder de oudere onderbrekers. Loopbaanonderbrekingen, in de vorm van vermindering van de prestaties, en deeltijds werk stijgen in populariteit bij 50-plussers. Er is dus een toename in deeltijds werk zichtbaar op het einde van de loopbaan. Uit onderzoek blijkt overigens dat loopbaanonderbrekers gemiddeld gezien hooggeschoold zijn. Laagopgeleiden blijven vaak voltijds werken uit economische noodzaak. De meeste werknemers die hun loopbaan onderbreken, zijn tweeverdieners (Eurofound, 2006; FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg, 2005; WAV, 2006).

Samen met veranderingen in het beleidsdiscours, is er ook sprake van een mogelijke mentaliteitswijziging bij werknemers (Nagels, 2002). Meer en meer wordt het recht op een goede job gerelateerd aan het recht op vrije tijd en gezinstijd. De stijgende populariteit van loopbaanonderbrekingen is waarschijnlijk voor een groot deel toe te schrijven aan de toenemende aanvaarding ervan. Aanvankelijk stonden werkgevers er wantrouwig tegenover, waardoor werkgevers niet zomaar een loopbaanonderbreking durfden aanvragen. Meer en meer zagen werknemers echter een voordeel in het nieuwe systeem. Mensen hadden namelijk nood aan het verminderen van hun werklast en tijdsdruk, waardoor deze inspeelde op een maatschappelijke behoefte (Nagels, 2002).

Het stelsel van loopbaanonderbrekingen of tijdskrediet en het deeltijdwerk winnen meer en meer terrein. De werkzaamheidsgraad van vrouwen en ouderen blijken daarbij inderdaad gestegen te zijn in België (WAV, 2006), wat gezien kan worden als een succes van flexibele regelingen. Maar wat zijn de gevolgen ervan voor de verdere loopbaan en voor de individuele werknemer? Zullen de recente veranderingen in het stelsel van loopbaanonderbrekingen kunnen bijdragen tot de doelstelling om werk en leven beter op elkaar af te stemmen? Zal men een prijs moeten betalen voor het nemen van een onderbreking op lange termijn? Als men er inderdaad in slaagt een beter evenwicht te vinden, zijn er dan kosten aan verbonden voor de verdere carrièrekansen? Om beleidsmaatregelen zoals de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking, te evalueren of op te stellen, dient men de gevolgen van loopbaanonderbrekingen op alle domeinen tijdens de levensloop op lange termijn te bestuderen en te begrijpen. Beleidsmakers moeten inzichten hebben in de beslissingen van mensen, om eventuele negatieve, onbedoelde gevolgen te vermijden of verminderen. Hiervoor zullen in het volgende deel een aantal assumpties over loopbanen in de wetenschappelijke literatuur en het arbeidsmarktbeleid onder de loep genomen worden.

## 2.2 Onderliggende assumpties

De algemene probleemstelling van dit artikel luidt: wat zijn de lange termijn gevolgen van het opnemen van een loopbaanonderbreking? En draagt deze laatste bij tot een succesvollere combinatie van werk en leven? Hierbij trachten we ons niet enkel te beperken tot de gevolgen ervan op de verdere loopbaan. Ook de gevolgen ervan op andere domeinen (gezin, welzijn, kwaliteit,...) van het leven van het individu zullen bekeken worden. In dit artikel worden daarvoor in het specifiek een aantal assumpties onderzocht. Er zal nagegaan worden in welke mate deze gestaafd kunnen worden en wat er al over bestaat in de literatuur om zo mogelijke lacunes op te sporen. Deze veronderstellingen zullen in het verdere verloop van het artikel dan ook vanuit een zo breed mogelijk kader geschetst worden. De assumpties luiden als volgt:



### 1. *Loopbaanonderbreking heeft een negatieve impact op de verdere loopbaankansen*

De eerste assumptie veronderstelt dat loopbaanonderbrekingen negatieve gevolgen zullen hebben voor de verdere loopbaankansen. Een aantal onderzoekers (o.a. Spivey, 2005; Versantvoort, 2007) stellen dat een tijdelijke onderbreking de continuïteit van de loopbaan zal bemoeilijken. Zo zou een werknemer die een loopbaanonderbreking neemt, geconfronteerd worden met een lager loon, vertraagde loopbaanevolutie of minder promotiekansen in vergelijking met hun continu werkende collega's.

### 2. *Loopbaanonderbreking treft vrouwen harder dan mannen*

De tweede assumptie plaatst de eerste in een meer specifiek kader omdat de vrees bestaat dat loopbaanonderbrekingen vooral negatievere gevolgen zullen hebben voor vrouwen dan voor mannen. Volgens de SER (SER, 2001) treft een loopbaanonderbreking vooral vrouwen, want het zijn zij die er het meeste gebruik van maken. Omdat zij de grootste verantwoordelijkheid in het huishouden hebben, gaan ze methodes moeten zoeken om dit te kunnen combineren met betaald werk. Doordat een voltijdse onderbreking van de loopbaan gepaard gaat met een afbouw van kennis en vaardigheden, wordt het carrièreperspectief van vrouwen vaak beknot. Vrouwen zullen aldus geconfronteerd worden met negatieve gevolgen zoals een slechtere arbeidsmarktpositie en een structurele inkomensachterstand bij herintrede. Ook vrouwen die deeltijds gaan werken, zouden beperkingen ervaren op lange termijn wat betreft de carrièrevooruitzichten (SER, 2001). Daarbij komt nog dat vooral vrouwen die hun loopbaan onderbreken moeilijker de weg terugvinden naar de arbeidsmarkt (FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg, 2005)

### 3. *Transities van, op en naar de arbeidsmarkt verlengen de loopbaan*

De derde belangrijke veronderstelling over loopbanen in het beleid stelt dat werknemers langer aan de slag zullen blijven als er een mogelijkheid wordt geboden om de loopbaan te onderbreken (Het generatiepact, 2005). De gedachte overheerst dat aantrekkelijk werk mensen langer aan het werk zou houden (Naegele e.a., 2003a). Werknemers zouden hun 'batterijen' terug kunnen opladen als zij dit wensen door middel van een loopbaanonderbreking om vervolgens weer fris aan de slag te kunnen. In het rapport van de SER (2001) stelt men dat:

*“...een grotere keuzevrijheid op de langere termijn kan leiden tot terugdringing van inactiviteit door arbeidsongeschiktheid (minder stress en burn-out door een grotere variëteit in arbeidspatronen) alsook een geringere arbeidsuitval door verouderde kennis en vaardigheden.”*

## 3. Loopbaanonderbreking: genderbepaald

Zoals blijkt uit Figuur 1 stijgt het aantal dat een loopbaanonderbreking opneemt zowel bij vrouwen als bij mannen. Vrouwen blijven wel het grootste deel uitmaken van de groep onderbrekers. De opkomst van mannelijke onderbrekers situeert zich vooral bij de 50-plussers (Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, 2005). Dit verschil tussen de seksen omtrent het gebruik van loopbaanonderbrekingen, blijkt kenmerkend voor alle Europese verlofregelingen (Kremer, 2000).

Naast een sekseongelijkheid is er ook een ongelijkheid tussen socio-economische groepen. De optie voor een loopbaanonderbreking is in feite enkel gericht op tweeverdieners, waarvan het inkomen daarenboven voldoende hoog is (Kremer, 2000). De vergoeding die men krijgt van de

overheid houdt immers geen rekening met het inkomen van mensen. Mensen met een laag inkomen, zullen minder waarschijnlijk een beroep doen op dit recht om de loopbaan te onderbreken, omdat ze het zich niet kunnen veroorloven. Alleenstaande gezinnen worden hierbij het meest beperkt bij het opnemen ervan, omdat zij naast een vermindering van het eigen inkomen ook niet op het inkomen van een partner kunnen terugvallen. Het hebben van een partner zou dan ook een belangrijke rol spelen in deze beslissing (Geurts, 2006).

Dit klassenverschil blijkt uit recente studies (cfr. het tijdsbestedingonderzoek van Glorieux (2007); en een studie van Román (2006)) waar vastgesteld wordt dat loopbaanonderbrekers in Vlaanderen meestal samenwonen met een partner en kinderen. Moeders met lagere gezinsinkomens, en zeker alleenstaande moeders, maken veel minder gebruik van loopbaanonderbrekingen. Volledige loopbaanonderbrekingen komt bij hen dan ook nauwelijks voor (Glorieux e.a., 2007; Román, 2006). Met tweeverdienergezinnen als norm in Europa (Eurofound, 2000) worden blijkbaar enkel diegenen met 'normaal' werk bevoorrecht.

We gaan in het volgend deel dieper in op het genderverschil. Eerst zal het verschil in opname van loopbaanonderbrekingen uitvoeriger besproken worden vooraleer overgegaan wordt op de gevolgen ervan. Het verschil in gebruik, kan immers belangrijk zijn voor de gevolgen.

### 3.1 Een vrouwenzaak?

Loopbaanonderbrekingen blijken voornamelijk door vrouwen opgenomen te worden (cfr. Figuur 1). Daar komt bij dat in bijna heel Europa vooral vrouwen gebruik maken van loopbaanonderbrekingen in de vorm van ouderschapsverlof (Ruhm, 1998). Zij gebruiken hierbij zowel onderbrekingen in de vorm van een vermindering van het aantal uren als een feitelijke terugtrede uit de arbeidsmarkt. De meerderheid van de vrouwen motiveren hun onderbreking bijna uitsluitend om de zorg voor de kinderen op te nemen. Over het algemeen zijn Vlaamse loopbaanonderbrekers hoger opgeleid in vergelijking met de Vlaamse beroepsbevolking. Dit blijkt in sterkere mate voor vrouwelijke dan voor mannelijke loopbaanonderbrekers (Glorieux e.a., 2007). We kunnen ons hierbij de vraag stellen waarom vooral vrouwen er gebruik van maken en niet zozeer mannen?

De laatste decennia zijn steeds meer vrouwen actief geworden op de arbeidsmarkt in Europa (Vlasbom, Schippers, 2004). De opmerkelijkste stijging vond plaats bij vrouwen met kinderen (Gornick, 1999). Men zou verwachten dat als gevolg van deze groei van het aantal economisch actieve vrouwen, mannen meer tijd zouden spenderen aan het huishouden. Een grotere gelijkheid op de arbeidsmarkt zou dan gepaard gaan met een grotere gelijkheid in het huishouden. Maar niets is minder waar. Een studie van Craig (2006) toont aan dat het feit dat vrouwen meer zijn gaan werken op de arbeidsmarkt, mannen er niet toe heeft aangezet om meer huishoudelijke arbeid te leveren. Vrouwen hebben daarbij hun huishoudelijk arbeid ook niet drastisch verminderd, daar zij zichzelf nog altijd zien als hoofdverantwoordelijke. Het krijgen van een kind zal deze ongelijke interne taakverdeling zelfs nog traditioneler maken. Het merendeel van de vrouwen gaat immers vaker deeltijds werken na de komst van een kind, om meer tijd over te hebben voor het huishouden en de kinderen (Cantillon, e.a., 2001; Glorieux, Minnen, 2004).

Men ziet aldus dat er sprake is van een moeilijkheid bij het combineren van werk en gezin voor vrouwen, want zij worden dubbel belast: zij blijven naast de werkerrol ook nog eens de grootste last dragen van het huishouden. De moeilijkste periode vormt wellicht de gezinsfase voor vrouwen, daar zij vaker opteren voor deeltijds werk na de komst van een kind teneinde werk en gezin beter op elkaar te kunnen afstemmen. In de praktijk blijkt inderdaad dat het doorgaans de moeders zijn die inbinden op betaald werk om zich meer op de kinderen te kunnen concentreren (Van Bavel, 2004). Hoewel er vele opmerkelijke veranderingen doorgevoerd werden in Europa op economisch

en sociaal vlak in de richting van meer gendergelijkheid, waren er desondanks weinig veranderingen op vlak van relaties binnen het huishouden. Dit betreft dan ook privé-onderhandelingen tussen man en vrouw (Hobcraft, Kiernan, 1995). Dit geeft aan dat de traditionele genderrolverdeling nog stevig verankerd zit in onze samenleving.

Het is dan ook niet ondenkbaar dat hoe individuen werk en gezin balanceren, verschillend blijkt te zijn voor mannen en vrouwen. Bielby & Bielby (1989) verklaren dit door middel van het identificatievormingsproces. De mate waarin men verbonden is met het gezin en het werk, leidt tot de identificatie met de gezins- en werkrollen. Vrouwen nemen de verantwoordelijkheid op in het huishouden en voor de kinderen en zullen zich dan ook sterker identificeren met de gezinsrol. Voor mannen die een lange geschiedenis van enige kostwinner doormaakten, ligt de verantwoordelijkheid voornamelijk in de job, waardoor zij zich vooral identificeren met de werkidentiteit. Aangezien de beroeps-segregatie op de arbeidsmarkt en de ongelijke taakverdeling in het huishouden, sekseverschillen genereren in verbondenheid aan werk en gezinsrollen, zou een verhoogde gelijkheid moeten leiden tot een hogere werkidentiteit voor vrouwen en een hogere gezinsidentiteit voor mannen (Bielby, Bielby, 1989).

Hier kan aansluiting gevonden worden bij de preferentietheorie van Hakim (2000; 2002; 2006). Deze tracht eveneens de keuzes van mannen en vrouwen op vlak van arbeid en gezin te verklaren. Zij schrijft het verschil tussen mannen en vrouwen (in bvb verbondenheid) toe aan het feit dat beide andere preferenties en levensdoelen hebben. Vrouwen en mannen kunnen volgens haar ingedeeld worden in drie groepen, die in overeenstemming zijn met de preferenties: werkgerichte, gezinsgerichte en combinatiegerichte mensen. Omdat de meerderheid van de vrouwen gezin en werk willen combineren, zullen zij geconfronteerd worden met een trade-off tussen beide. De grootste groep mannen is daarentegen voornamelijk gericht op werk en ervaren aldus minder conflict tussen werk en gezin. In het licht van deze theorie zullen loopbaanonderbrekingen bijgevolg verschillende gevolgen en betekenissen hebben voor mannen en vrouwen. Mannen zullen dientengevolge minder geneigd zijn dan vrouwen om voorzieningen zoals loopbaanonderbrekingen op te nemen.

Er zijn echter bedenkingen bij de theorie van Hakim, daar ze te veel de nadruk zou leggen op de preferenties van mensen bij hun arbeidsmarktparticipatie. Ook structurele beperkingen of mogelijkheden op de arbeidsmarkt, in de omgeving, en in het huishouden kunnen namelijk een belangrijke invloed uitoefenen op de arbeidsmarktbeslissingen van vrouwen (Drobnic e.a., 1999; Yerkes, 2006). Er zijn bijvoorbeeld structurele barrières voor moeders om hun ambities op vlak van arbeid na te streven (Crompton, Lyonette, 2005). Het feit dat een hoge opleidingsgraad gepaard gaat met een hogere arbeidsparticipatie bij vrouwen, kan hiervoor een aanwijzing betekenen (Yerkes, 2006).

Ook Lucassen & Pool (2005) wijzen op de structurele beperkingen bij de keuzes van ouders over de taakverdeling. Deze worden namelijk mede gestuurd door de mogelijkheden die zij hebben om arbeid en gezin te combineren. Zij stellen hierbij enkele knelpunten vast die een gelijke verdeling belemmeren. Ten eerste zijn er te weinig mogelijkheden voorhanden, zoals kinderopvang, flexibel werk, enz. Hoewel dit een Nederlandse studie betrof, vinden we soortgelijke problemen in Vlaanderen. Ook hier vormen de lange wachtlijsten en het gebrek aan opvangvoorzieningen de voornaamste knelpunten. Bij alternatieve gezinsvormen, zoals bij werkloze moeders, stelt eveneens de kostprijs van opvang een hoge drempel. Bovendien werken zij vaak op onzekere en onregelmatige tijdstippen waar de 'klassieke' opvang geen antwoord op kan bieden (Vanpée e.a., 2000). Ten tweede stellen Lucassen & Pool (2005) dat de bedrijfscultuur nogal sterk gericht is op het traditionele gezin, met een werkende vader en een zorgende moeder. Vele mannen hebben daardoor het gevoel dat ze niet minder uren kunnen werken of verlof opnemen zonder negatieve gevolgen. Dit belemmert uiteraard een gelijke taakverdeling tussen moeders en vaders, want vaak opteert men er dan voor dat de moeder minder uren gaat werken.

Niet alleen bedrijven, maar eveneens beleidsmakers vertrekken volgens Barnett (1999) nog steeds vanuit een traditioneel model waar werk en gezin als gescheiden sferen behandeld worden. En volgens het identificatievormingsproces worden enkel vrouwen geconfronteerd met een trade-off tussen de eisende rollen, en niet mannen (Bielby, Bielby, 1989). De eenzijdige opname door vrouwen kan dus mogelijk ook te wijten zijn aan het uitgangspunt van het beleid. Deze richten zich al dan niet bewust op vrouwen bij het opstellen van dit type maatregelen. Het beleid en zijn regelingen zouden aldus onaangepast zijn aan de realiteit volgens Barnett (1999) want in het huidige systeem zou er zelfs geen sprake zijn van gescheiden levensdomeinen, maar eerder van een geïntegreerd geheel van verschillende levensdomeinen. Op dit punt gaan we later nog dieper in.

Hierbij zijn er ook enkele financiële redenen die in acht genomen moeten worden. De zuiver economische theorieën (menselijk kapitaal) beweren dat diegene die het meeste inkomen geniet, zich zal specialiseren in het werk, terwijl de partner zich zal specialiseren in het huishouden. Omdat het inkomen van mannen meestal hoger ligt dan dat van vrouwen, zullen vrouwen een loopbaanonderbreking nemen, omdat dit het kleinste inkomensverlies met zich meebrengt (Becker, 1964; Van Aerscht, 2004). Ook deze financiële reden en stimulus kunnen een verklaring bieden aan de vraag waarom voornamelijk vrouwen loopbaanonderbrekingen opnemen om werk en gezin te combineren en niet mannen. Hoe dan ook is het zichtbare sekseverschil in opname om aan gezinsvereisten tegemoet te komen, consistent met de traditionele rollen die verankerd liggen in onze maatschappij.

### 3.2 Geen mannenzaak?

De proportie loopbaanonderbrekers is veel lager onder mannen dan onder vrouwen (Figuur 1). Ondanks een evolutie naar meer gendergelijkheid verloopt de taakverdeling in het huishouden nog steeds traditioneel (Craig, 2006). In een levensfase of bij een gebeurtenis waar het gezin meer tijd vereist, zullen nog steeds vrouwen en niet mannen inbinden op de arbeidsmarkt (Glorieux, Minnen, 2004). Het wordt daarbij ook vaak niet verwacht van mannen. Men verklaart de ondervertegenwoordiging van mannelijke onderbrekers ook wel eens door de lage betaling van verlof (Kremer, 2000) waarmee we opnieuw bij het financiële argument uit de vorige paragraaf uitkomen. Uit Nederlands onderzoek blijkt immers dat wanneer er meer geld beschikbaar zou zijn, mannen meer bereid zouden zijn om ouderschapsverlof op te nemen. Slechts 5% van de mannen nam een loopbaanonderbreking als dit niet betaald werd, tegenover 35% als dit wel betaald werd (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1997). In België wordt dit verlof echter wel betaald zonder spectaculaire resultaten naar het opnemen ervan door mannen. De verklaring kan dus niet louter en alleen van financiële aard zijn.

Mannen en vrouwen verschillen ook in motivatie om een loopbaanonderbreking op te nemen. We hebben reeds gezien dat vrouwen vooral hun loopbaan onderbreken om voor het gezin te zorgen. Een recente analyse van mannelijke onderbrekers door Glorieux & Vandeweyer (Glorieux, vandeweyer, 2006) leert ons dat de motivatie bij mannen tussen 20 en 49 jaar verschilt naargelang men kiest voor een deeltijdse of een voltijdse onderbreking. Kenmerkend voor een voltijdse onderbreking bij mannen is een loopbaanonderbreking nemen om een ander beroep te starten of om op reis te gaan. Deze groep verschilt duidelijk van de andere loopbaanonderbrekers, daar een onderbreking bij hen vooral in het teken staat van werk, terwijl bij de anderen het gezin de voornaamste beweegreden is. Zij verschillen daarbij nauwelijks in socio-economische achtergrondkenmerken van voltijds werkende mannen. Dit betekent ook dat zij vaker alleen wonen of bij de ouders, of samen met een partner zonder kinderen in vergelijking met andere types loopbaanonderbrekers.

Deeltijds onderbrekende mannen daarentegen gebruiken deze vrije tijd wél om gezin en werk beter met elkaar te verzoenen. Deze onderzoeksresultaten suggereren dat wanneer mannen de kans

zouden krijgen om hun betaalde arbeid te verminderen, deze ook effectief meer gezinstaken op zich zouden nemen. Opvallend hierbij is ook dat mannelijke loopbaanonderbrekers disproportioneel in vrouwelijke sectoren lijken te werken (Glorieux, vandeweyer, 2006). Mogelijk is het in deze sectoren meer aanvaard voor mannen om loopbaanonderbreking op te nemen of is de algemene aanvaarding van het principe groter waardoor de drempels voor mannen ook lager worden. Toch maken het aantal mannelijke onderbrekers nog steeds een kleine groep uit, waardoor er toch nog een drempel blijkt te bestaan voor mannen onder de 50 jaar. Niettemin is er sinds de invoering van het tijdskrediet een inhaalbeweging merkbaar van het aantal mannelijke onderbrekers, maar dan grotendeels na de leeftijd van 50 jaar. Deze gebruiken loopbaanonderbrekingen vooral op het einde van de loopbaan, als eerste stap naar een definitieve uittrede (Glorieux e.a., 2007). Op dit punt komen we later uitgebreid terug.

## 4. Gevolgen van een loopbaanonderbreking

Gezien het feit dat er massaal gebruik wordt gemaakt van loopbaanonderbrekingen, moeten de gevolgen ervan nauwkeurig bestudeerd worden. Er zijn positieve resultaten terug te vinden voor de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en ouderen, die mogelijk te wijten kunnen zijn aan de mogelijkheid die geboden wordt om werk en gezin beter op elkaar af te stemmen door middel van tijdskrediet (FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg, 2005; Herremans, 2007). Om dit doel te bereiken, namelijk meer arbeidsmarktparticipatie, wordt er daarbij ook een ontspannen en dus aantrekkelijkere arbeidsmarkt beoogd. De overheid komt daarbij ook tegemoet aan de persoonlijke aspiraties van individuen die er voor een bepaalde tijd tussenuit willen of hun arbeidsparticipatie tijdelijk wensen terug te schroeven (Vanderweyden, 2002).

Maar toch waarschuwen sommige auteurs (Spivey, 2005; Versantvoort, 2007) voor de negatieve keerzijde van het opnemen van loopbaanonderbrekingen (cfr. assumpties 1 en 2). Bovendien zou deze maatregel de loopbaan niet noodzakelijk verlengen (cfr. assumptie 3). In wat volgt, bespreken we eerst een aantal theoretische invalshoeken van waaruit de mogelijke gevolgen bekeken kunnen worden. Vervolgens bekijken we wat er empirisch onderzocht werd over de mogelijke gevolgen van een loopbaanonderbreking. Daaruit kunnen we dan concluderen of de vooropgestelde assumpties bevestigd dan wel verworpen moeten worden.

### 4.1 Theoretische perspectieven

Er bestaan heel wat theoretische argumenten in de literatuur voor de mogelijke gevolgen van een loopbaanonderbreking op de verdere loopbaankansen. De eerste benadering, gebaseerd op een economisch perspectief is de menselijke kapitaaltheorie (Becker, 1964). Deze theorie stelt dat de productiviteit van werknemers stijgt naarmate men meer scholing geniet en ervaring opdoet op de arbeidsmarkt. De productiviteit van een werknemer zou weerspiegeld worden in lonen en jobkansen. Tijdens een periode van werkloosheid, of indien werknemers hun loopbaan onderbreken, zal het opgebouwde menselijk kapitaal in de vorm van kennis en vaardigheden echter depreciëren of verouderen. Omdat er meestal ook geen jobspecifieke ervaring meer bijkomt, kunnen de productiviteit en baankansen dalen, waardoor werknemers geconfronteerd kunnen worden met een lager loon bij de terugkeer op de arbeidsmarkt (Mincer & Ofek, 1982; Mincer & Polachek, 1978).

Ook de 'New Home Economics' theorie van Becker (1985; 1991) bekijkt de productiviteit van een werknemer. Via deze benadering kan er eerder een positief effect verwacht worden van loopbaanonderbrekingen. Ze verklaart de loonkloof tussen vrouwen met en zonder kinderen door het feit dat verplichtingen in de privé sfeer ervoor zorgen dat er minder energie naar betaalde arbeid kan gaan. Becker (1985; 1991) stelt dat vrouwen met kinderen meer vermoeid en dus minder productief zijn

dan hun kinderloze collega's. Deze laatste zouden immers meer vrije tijd en ontspanning hebben en minder huishoudelijke taken, waardoor zij meer energie kunnen steken in hun werk. Dit heeft dan consequenties voor de loopbaankansen en inkomens. In deze zin, merkt Versantvoort (2007) op, kan een loopbaanonderbreking het negatief kindimpact verminderen. Moeders kunnen namelijk hun carrière onderbreken om zo energie op te bouwen en weer fris op de arbeidsmarkt te stappen. De productiviteit van loopbaanonderbrekers met kinderen zou dan groter kunnen zijn dan die van werknemers met kinderen die geen onderbreking opnemen.

Vanuit sociologisch perspectief stelt de statistische discriminatietheorie (Arrow in: Román, Schippers, 2005) dat loopbaanonderbrekingen werkgevers ertoe kunnen aanzetten om bepaalde groepen uit te sluiten. De werkgever zou al dan niet bewust afwegingen maken op basis van enkele voorgaande ervaringen met eerdere leden van een bepaalde groep. Vaak worden dan eigenschappen van een individu toegeschreven aan de hele groep. Wanneer de werkgever verwacht dat vrouwen hun carrière zullen onderbreken of verlof opnemen voor kindzorg, dan zou dat op voorhand ingeschat worden. Vrouwen worden dan gedacht minder productief te zullen zijn op termijn met als gevolg lagere loon- en baankansen dan mannen waarbij men zo 'n onderbreking niet verwacht (Román, 2006; Spivey, 2005). Het stereotiep van de 'goede' manager met een traditioneel continu carrièrepatroon leidt dan tot vooroordelen tegen mensen met discontinue werkverledens (Hall in: Schneer, Reitman, 1990).

De signaaltheorie stelt dat als werknemers een onderbreking nemen, dit een signaal kan zenden naar de werkgever minder verbonden of toegewijd te zijn aan zijn/haar werk en dat de prioriteit bij het gezinsleven ligt (Albrecht e.a., 1999; Stafford, Sundström, 1996). Hierdoor zouden loopbaanonderbrekers negatievere baanvooruitzichten op vlak van loon en promoties ervaren dan hun continu werkende collega's (Spivey, 2005). Deze theorie kan een aanvulling betekenen op de statistische discriminatietheorie. Omdat vooral vrouwen gebruik maken van loopbaanonderbreking, zal dat van hen veelal verwacht worden. Ook al zenden vrouwen geen signaal uit van minder verbondenheid, zullen onderbrekingen sowieso een negatieve invloed uitoefenen op alle vrouwen ongeacht ze een onderbreking opnemen of niet.

Ook de 'tournament' theorie bekijkt de carrièreontwikkeling na een onderbreking (Rosenbaum, 1979). Werknemers concurreren met elkaar voor hogere posities en succes. Deze theorie stelt hierbij dat werknemers die door een onderbreking niet aanwezig zijn, een 'concurrentieronde' voor promotie, bonussen en andere beloningen zullen mislopen. Individuen met langere periodes weg van de arbeidsmarkt zouden zodoende verschillende 'rondes' missen en dus een negatiever effect ervaren op carrièrecontinuïteit en opwaartse mobiliteit. Hier bovenop veronderstelt deze theorie dat een onderbreking vroeg in de carrière negatievere gevolgen heeft voor het verdere carrièreverloop dan een onderbreking in een latere fase van de carrière aangezien de competitie in de vroege fase van een carrière het meest bepalend zijn voor de opwaartse mobiliteit. Men kan aldus verwachten dat de timing van de onderbreking verschillende gevolgen zullen hebben (Román, Schippers, 2005).

## 4.2 Negatieve gevolgen van loopbaanonderbreking?

In dit deel zullen er twee assumpties aan bod komen. Met name assumptie 1 over de negatieve gevolgen van een loopbaanonderbreking voor de verdere loopbaan en assumptie 2 over de negatieve gevolgen voor vrouwen dan voor mannen. De verschillende theoretische invalshoeken die in de literatuur vaak naar boven kwamen, worden hierbij empirisch gekaderd.

#### 4.2.1 Effecten van loopbaanonderbrekingen

Volgens een aantal studies blijken loopbaanonderbrekingen negatieve carrièrevooruitzichten met zich mee te brengen. Empirisch onderzoek had hierbij vooral aandacht voor de negatieve impact van een onderbreking op het daaropvolgende loon van werknemers (Albrecht e.a., 1999; Anderson e.a., 2003; Baum, 2002; Gupta, Smith, 2002; Ketsche, 2003; Light, Ureta, 1995; Lundberg, Rose, 2000; Mincer, Ofek, 1982; Mincer, Polachek, 1978; Omori, Smith, 2006; Román, 2006; Ruhm, 1998; Schneer, Reitman, 1990; Spivey, 2005; Stafford, Sundström, 1996; Stratton, 1995; Theunissen e.a., 2007; Waldfogel, 1998). Als werknemers hun carrière onderbraken, verdienden ze bij de terugkeer vaak minder dan voor de onderbreking. In de gevallen waar er geen lager loon was bij de terugkeer, werd er toch een lager loon teruggevonden in vergelijking met hun continu werkende collega's.

Resultaten tonen eveneens aan dat korte verloven van afwezigheid voor welke reden dan ook, gepaard gingen met minder opeenvolgende promoties en kleinere loonsverhogingen (Judiesh, Lyness, 1999). Deze negatieve carrière-effecten worden in deze studies voornamelijk verklaard door de menselijke kapitaaltheorie, waar gesteld wordt dat een onderbreking gepaard gaat met een zeker verlies aan menselijk kapitaal. Hierdoor kunnen werknemers negatieve gevolgen ervaren van een onderbreking van de carrière. Zelfs na controle voor werkervaring, bleken werknemers met een onderbreking minder menselijk kapitaal te hebben. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat men vaak een onderbreking neemt aan het begin van de carrière, wanneer het menselijk kapitaal snel groeit (Light, Ureta, 1995).

Ook Román & Schippers (2005) concluderen in hun studie dat loopbaanonderbrekingen niet zonder kosten zijn voor mannen en vrouwen in Nederland. Zowel de participatiekans, de socio-economische status als de beloning zouden dalen als gevolg van een onderbreking. In een latere studie komen ze echter tot tegengestelde resultaten (Román e.a., 2006). Hier werden positieve gevolgen teruggevonden van het Belgische systeem van loopbaanonderbrekingen op de beloning en loongroei voor mannen en vrouwen. Werknemers die de loopbaan hebben onderbroken voor een bepaalde tijd doen het dus beter in termen van beloning dan hun continu werkende collega's. Dit kan toe te schrijven zijn aan het feit dat er een verschillend systeem is in Nederland en België, waar loopbaanonderbrekingen in België wel geïnstitutionaliseerd zijn. Ook Waldfogel (1998) vond indicaties dat moeders die terugkeerden na een verlof naar dezelfde werknemer meer zouden verdienen dan moeders zonder verlof. Ouderschapsverlof zou aldus ook een positief effect kunnen hebben op het loon. Hier biedt de menselijke kapitaaltheorie echter geen houvast, en leunt de vaststelling eerder aan bij New Home Economics.

#### 4.2.2 Type loopbaanonderbrekingen

Hoewel er momenteel verschillende regimes bestaan van loopbaanonderbreking, werd er in onderzoek nauwelijks onderscheid gemaakt in de mogelijk verschillende gevolgen naargelang type onderbreking. Veelal werden de gevolgen bekeken van de loopbaanonderbreking in se (Mincer, Ofek, 1982; Mincer, Polachek, 1974; Spivey, 2005) of van de thematische verloven enkel het ouderschapsverlof (Anderson e.a., 2003; Joshi e.a., 1999; Lundberg, Rose, 2000; Malo, Muñoz-Bullón, 2004; Pylkkänen, Smith, 2002; Waldfogel, 1998). Dit zou te wijten kunnen zijn aan het feit dat er van deze twee types van onderbreking ook het meeste gebruik gemaakt wordt (Román, 2006).

Enkele studies die wel een onderscheid maakten in verschillende typen van onderbreking vonden ook een verschil in de gevolgen ervan. Theunissen et al. (2007) vond verschillende looneffecten in België naargelang het type onderbreking. Waar er significante loonsverliezen verbonden waren aan onderbrekingen voor gezinsredenen en werkloosheidsperiodes, was dit niet het geval voor onderbrekingen voor onderwijsredenen. Hier kan gesteund worden op de menselijke kapitaaltheo-

rie. Er is namelijk een verlies aan menselijk kapitaal verbonden aan de eerste twee onderbrekingen, waardoor een lager loon gevonden werd, terwijl onderwijs een verhoging van menselijk kapitaal inhoudt, wat een mogelijke verklaring kan bieden voor het niet-significante effect (Theunissen e.a., 2007). In Zweden vonden Albrecht et al. (1999) eveneens verschillen naargelang de reden van onderbreking voor mannen. Onderbrekingen voor 'vrouwelijke' redenen oftewel 'parental leave' zouden harder bestraft worden dan onderbrekingen voor 'mannelijke' redenen oftewel 'military services'. Deze vaststellingen suggereren dat de redenen voor een onderbreking belangrijk kunnen zijn voor de gevolgen ervan.

#### 4.2.3 Duur en timing van de onderbreking

De duur van de onderbreking speelde in alle studies die rekening hielden met deze variatie een belangrijke rol (Anderson e.a., 2003; Joshi e.a., 1999; Lundberg, Rose, 2000; Mincer, Ofek, 1982; Román e.a., 2006; Ruhm, 1998). De onderzoeksresultaten kwamen allen tot dezelfde conclusie: hoe langer men zijn carrière onderbreekt, hoe groter het loonsverlies zal zijn dat men kan verwachten. Ook in de studie van Román, Heylen & Schippers (2006) waar een onderbreking resulteerde in een positieve balans, daalden deze positieve loongevolgen naargelang de duur verhoogde, en werden zelfs negatief als deze duur de termijn van één jaar overtrad. Daarbovenop stelt de FOD (2005) vast dat de lengte van de loopbaanonderbreking negatieve gevolgen heeft voor de kans op herintrede op de arbeidsmarkt (FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg, 2005). De 'tournament' theorie lijkt hier door alle studies bevestigd te worden: hoe langer de werknemer afwezig is om deel te nemen aan de interne promotiecompetitie, hoe minder waarschijnlijk deze een voordelige positie zal bereiken en dus hoe minder vooruitgang deze zal boeken in de carrière.

Er zijn studies die wijzen op het belang van de timing van een loopbaanonderbreking. Logischerwijze zal een loopbaanonderbreking in de groeifase van de carrière (vroege fase) negatievere gevolgen hebben dan die op latere fases in de carrière zoals ook gesteld wordt door de 'tournament' theorie. Corcorran et al. (1983) stelt inderdaad vast dat er enkel een negatieve impact is van een onderbreking op het loon wanneer deze in het begin van de carrière opgenomen worden. Bij Román, Heylen & Schippers (2006) zou het positieve effect van een onderbreking in sterkere mate optreden op latere dan op vroege leeftijd. Het merendeel van de studies concentreerden zich dus enkel op het ouderschapsverlof, i.e. een onderbreking na de komst van een kind wat in een bepaalde levensfase valt.

#### 4.2.4 Gender

De tweede assumptie uit deze studie stelt dat vrouwen harder getroffen zouden worden dan mannen bij een onderbreking van de carrière. Men kan dit op twee manieren bekijken. Vrouwen kunnen negatieve gevolgen ondervinden omdat vooral zij er gebruik van maken. Als er dus negatieve gevolgen verbonden zijn aan het nemen van loopbaanonderbrekingen, zullen vooral vrouwen er de dupe van zijn. In een studie van Judiesh & Lyness (1999) werden er bijvoorbeeld geen genderverschillen gevonden in beloningspenalty's voor onderbrekingen bij managers, maar 89% van de managers die een onderbreking namen, waren wel vrouwen.

Vrouwen worden daarbovenop sowieso benadeeld in hun carrièrevoortgang in vergelijking met mannen, ongeacht het feit dat ze al dan niet een loopbaanonderbreking opnemen (Ketsche, 2003). Vrouwen verdienen immers nog steeds minder dan mannen. De statistische discriminatietheorie verklaart dit door het feit dat vrouwen verwacht worden hun loopbaan te onderbreken, waardoor alle vrouwen negatieve gevolgen zullen ondervinden. Vrouwen worden dan bij aanvang al minder betaald omdat er verwacht wordt dat ze minder verbonden zullen zijn voor een lange termijn dan



mannen. Als zij dan een onderbreking nemen, zullen de verliezen kleiner zijn omdat hun salaris deze mogelijkheid al weerspiegelde. De grootste discriminatie is aldus tegen vrouwen die geen onderbreking nemen. Dit wordt bevestigd door de studie van Schneer & Reitman (1990), waarbij vrouwelijke managers zonder onderbroken loopbanen, zes jaar langer moesten werken om hetzelfde loon te verdienen als mannen.

Vele auteurs gaan ervan uit dat de genderkloof voor een deel verklaard kan worden door het grilliger loopbaanpatroon van vrouwen, waar loopbaanonderbrekingen veel meer voorkomen, in tegenstelling tot het continue werkpatroon van mannen (o.a. (Joshi e.a., 1999; Omori, Smith, 2006; Ruhm, 1998). Over de impact van een loopbaanonderbreking voor vrouwen en meer specifiek op de gevolgen van het moederschapverlof op de beloning van vrouwen wijzen de meeste studies in dezelfde richting (Anderson e.a., 2003; Baum, 2002; Joshi e.a., 1999; Malo, Muñoz-Bullón, 2004; Mincer, Ofek, 1982; Omori, Smith, 2006; Ruhm, 1998; Waldfogel, 1998). Zij concludeerden allen dat de loonkloof tussen moeders en niet-moeders voor een groot deel verklaard kan worden door een loopbaanonderbreking. Moeders die hun loopbaan onderbraken voor de zorg van een kind, hadden een lager loon bij een terugkeer dan hun kinderloze collega's. Moeders die continu bleven werken daarentegen verdienden evenveel als hun kinderloze collega's.

De studie van Gupta & Smith (2002) nuanceerde dit negatieve loonseffect echter. Vrouwen in Denemarken zouden eveneens een negatief loonseffect ervaren na een loopbaanonderbreking, maar enkel op korte termijn. Er zou sprake zijn van een loonherstel, dankzij de grotere loongroei na een onderbreking, waardoor er geen negatieve gevolgen zichtbaar zijn van een onderbreking op lange termijn (Gupta, Smith, 2002). Ook Rosholm & Smith (1996) en Albrecht et al. (1999) vonden nauwelijks negatieve effecten van loopbaanonderbrekingen voor vrouwen in respectievelijk Denemarken en Zweden. Gupta & Smith (2002) verklaren dit door de statistische discriminatietheorie waar vrouwen al lagere niveaus, minder promoties en kleinere loonsverhogingen kenden door de anticipatie op een onderbreking. Wanneer dan een feitelijke onderbreking genomen wordt, zouden er geen of nauwelijks directe verliezen merkbaar zijn. Een andere studie vond zelfs positieve effecten van een loopbaanonderbreking voor Belgische vrouwen op de beloning (Román e.a., 2006). Deze bevinding wekt daarbij de suggestie dat vrouwen met een loopbaanonderbreking werk en gezin beter kunnen combineren dan vrouwen die continu blijven werken.

Maar de assumptie dat vrouwen harder getroffen worden door een onderbreking, kan ook bekeken worden vanuit een ander standpunt. We kunnen naar het verschil kijken tussen mannelijke en vrouwelijke loopbaanonderbrekers. De impact van een loopbaanonderbreking kan voor mannen en vrouwen namelijk verschillend zijn. Recent werden de gevolgen van een loopbaanonderbreking ook voor mannen onderzocht. Gezien het feit dat vaders recht hebben op een weliswaar kort vaderschapsverlof in vele landen, blijven de niveaus van opname voor mannen toch zeer laag (Eurofound, 2005; 2006). Een studie van Eurofound (2005) verwachtte hierdoor dat de impact van het vaderschapsverlof beperkt zou zijn op het verdere loon, toekomstige job en zorgrol op korte en lange termijn. Judiesh & Lyness (1999) vonden congruent hiermee geen verschil tussen mannen en vrouwen in de Verenigde Staten. Beide seksen ondervonden namelijk een even negatief loonsverlies na een onderbreking.

Een aantal studies kwamen echter tot de vaststelling dat mannen negatievere gevolgen zouden ervaren van een onderbreking dan vrouwen (Albrecht e.a., 1999; Schneer, Reitman, 1990; Spivey, 2005; Stafford, Sundström, 1996; Theunissen e.a., 2007). In Zweden bijvoorbeeld zouden mannen met een groter loonsverlies geconfronteerd worden na een onderbreking dan vrouwen. Albrecht et al. (1999) verklaren dit door het genereuze verlofsysteem in Zweden, waardoor bijna alle vrouwen daadwerkelijk een loopbaanonderbreking opnemen. Het is hier een gewoonte of een deel van de cultuur dat vrouwen ouderschapsverlof opnemen. Er is bijgevolg minder variatie in lengte en periode van de arbeidsmarkt en dit zal dan ook geen/nauwelijks een signaal uitzenden van een

‘vrouwelijk’ type dat minder verbonden of toegewijd is. De groep mannelijke onderbrekers blijft daarentegen beperkt ondanks vele incentives vanwege de overheid. Terwijl het opnemen van ouderschapsverlof voor vrouwen in deze landen een gewoonte is, is dit voor mannen nog marginaal. In tegenstelling tot vrouwen wordt het opnemen van een loopbaanonderbreking bij mannen nog niet maatschappelijk aanvaard en wordt door sommige werkgevers gezien als een teken van minder verbondenheid of toewijding voor zijn beroep.

De studie van Schmeer & Reitman (1990) sluit hierbij aan en stelde eveneens vast dat de impact van een onderbreking groter was voor mannen dan voor vrouwen. Zij spreken hierbij van een discriminatie ten opzichte van mannen die het traditionele pad niet bewandelen. Er blijkt geen sociaal aanvaardbare reden te zijn voor mannen om hun loopbaan te onderbreken. De samenleving verwacht dit daarentegen wel voor vrouwen omdat zij een zorgende of huishoudelijke rol te vervullen hebben. Gezien dit stereotiep denken, zijn werkgevers geneigd aanzienlijk lagere lonen en posities te geven aan mannen met onderbrekingen in hun loopbaanpatroon (Schmeer, Reitman, 1990). De vaststelling dat vaders negatievere gevolgen zouden ervaren van een loopbaanonderbreking dan vrouwen, is niet ondenkbaar. Mannen die niet of deeltijds werken, worden al snel gestigmatiseerd. Dit stigmatiserend effect kan in sommige gevallen zelfs negatiever zijn dan het loonsverlies (Román, Schippers, 2005).

Het stigma-effect komt duidelijk naar boven in een studie van Butler (2004) in de Verenigde Staten, waar mannen en vrouwen beoordeeld werden naar prestatie en beloningsaanbevelingen. Mannen die geconfronteerd werden met een conflict tussen werk en gezin werden over het algemeen negatiever beoordeeld. Zij kregen lagere prestatiequoteringen en lagere beloningsaanbevelingen dan mannen die geen conflict ervaren. Mannen die stereotiep handelden naar de genderrolverdeling werden aldus beloond, terwijl mannen die dit niet deden werden gestraft. Dit was niet het geval bij vrouwen. Zij werden niet negatiever beoordeeld als zij met een gezinsconflict geconfronteerd waren. De sociale verwachtingen bleken consistent te zijn met de gedachte dat de werk-leven balans een vrouwenzaak is. Hier vond men bewijzen van negatieve gevolgen voor mannen met een onderbreking wegens gezinsverantwoordelijkheden, hoe kort deze ook is. Gezien de sociale context van werk en gezinsrollen, kan het zijn dat mannen ontmoedigd worden om een grotere gezinsverbondenheid te hebben (Butler, Skattebo, 2004).

De negatieve implicaties kunnen de reden zijn voor mannen waarom deze maatregelen niet veelvuldig opgenomen worden om werk en leven systematisch over de ganse loopbaan op elkaar af te stemmen:

*“Simply offering a one-year paternity leave or six months to care for an ailing parent achieves little when most employees do not trust that their jobs will be secure, career mobility stable, or that they will not be informally sanctioned if they actually took advantage of the plan.” (Hochschild, 1997).*

Loopbaanonderbrekingen hebben ook een invloed op de psychische toestand van werknemers. Zij gaan op lange termijn namelijk gepaard met minder jobtevredenheid, althans voor mannen (Schmeer, Reitman, 1990). Deze bevinding is gebaseerd op een analyse van vrouwelijke en mannelijke werknemers met een MBA diploma. Dit negatieve verband kan verklaard worden door de signaaltheorie. Werkgevers evalueren loopbaanonderbrekingen vooral negatief bij de groep werknemers van wie loopbaanonderbrekingen het minst wordt verwacht, namelijk bij mannen in managementfuncties. Dergelijke negatieve evaluaties worden ervaren en overgenomen, waardoor zij die een loopbaanonderbreking nemen zich ook minder succesvol voelen ten opzichte van hun niet-onderbrekende collega's. Voor vrouwen werd er daarentegen geen negatief verband vastgesteld. Mogelijk kan dit toegeschreven worden aan verschillen in rollen of verwachtingen tussen beide seksen, waar onderbrekingen voor vrouwen wel verwacht worden (Schmeer, Reitman, 1990).

#### 4.2.5 Beleid

Het beleid kan een enorme invloed uitoefenen op de beslissingen van mensen. Het uitbreiden van gesubsidieerde kinderopvangvoorzieningen of loopbaanonderbrekingen, kan vrouwen ertoe aanzetten om meer te gaan werken en zo werk en gezin beter op elkaar af te stemmen en mannen om meer huishoudelijke taken op zich te nemen. Zulke institutionele regelingen (i.e. maatregelen die voortvloeien uit een beleid) kunnen daarbovenop in interactie treden met economische en culturele ontwikkelingen en deze mee vormgeven (Liefbroer, Puy, 2005). Als mannen meer mogelijkheden krijgen om gezin en arbeid beter te combineren, kan de perceptie of de norm van mannelijke kostwinner mogelijk mee verschuiven. Er is namelijk een vraag van mannen om werk en gezin beter op elkaar af te stemmen en deeltijds onderbrekende mannen zouden ook effectief meer verantwoordelijkheid in het huishouden opnemen (Glorieux e.a., 2007). Als deze optie meer en meer ingeburgerd raakt, kan dit ook een deel van de cultuur worden, waardoor het stigma-effect voor mannen kan verdwijnen.

In sommige landen legt de staat weinig normatieve richtlijnen op over de tijdrekening. Mensen zullen hier zelf de limieten en gevolgen van flexibiliteit moeten ontdekken. In de onderhandelingen over de tijdsindeling tussen vaders en moeders met hun werkgever op individuele basis, kan de werkgever een belangrijke druk uitoefenen. De loopbaan deeltijds onderbreken kan geïnterpreteerd worden als een signaal dat de carrière niet zo belangrijk is. Als er daarentegen maatregelen genomen worden vanuit de overheid dan kan de overheid zelf optreden als normatieve derde partij in onderhandelingen van ouders met de werkgever (Brandth, Kvande, 2001).

In landen waar het beleid veel publieke voorzieningen verstrekt voor gezinnen, zouden vrouwen weinig negatieve gevolgen ondervinden van een loopbaanonderbreking. In Denemarken en in Zweden vond men nauwelijks negatieve gevolgen van loopbaanonderbreking op het loon van de moeder op lange termijn (Albrecht e.a., 1999; Gupta, Smith, 2002). Mogelijk creëert de sociale omgeving in deze landen, omwille van zijn genereuze verlofregelingen, een context waarin onderbrekingen als normaal en geaccepteerd worden gezien. Dit komt volgens Roman (2006) voort uit het feit dat loopbaanonderbrekingen een deel uitmaken van een geïnstitutionaliseerd systeem. De kans dat bepaalde mensen gestigmatiseerd zouden worden, zou hierdoor minimaal of onbestaande moeten zijn.

Doch ook hier kunnen vrouwen benadeeld worden bij het nemen van loopbaanonderbrekingen. Werkgevers zouden, volgens Mandel & Semeyonov (Mandel, Semyonov, 2006), ontmoedigd worden om vrouwen aan te nemen in hoge functies en de verbondenheid van vrouwen aan 'vrouwelijke' beroepen zou bestendig worden. Hierdoor worden vrouwen in vele landen beknot in hun opwaartse beroepsmobiliteit en worden de toekomstige carrièreperspectieven vaak belemmerd als gevolg van een loopbaanonderbreking. Dit kan uiteraard voortkomen uit discriminatie, maar ook door preferenties van vrouwen. Ze zouden onderling samenhangen en samen negatieve gevolgen hebben voor het beroepsbereik van vrouwen.

In landen waar het beleid nauwelijks tussenkomt en de activiteiten van vrouwen noch beperkt noch ondersteund worden, vindt men geen speciale werkregelingen voor moeders. Net als mannen, worden vrouwen hier verwacht om continu en voltijds te werken met als gevolg dat vrouwen minder participeren op de arbeidsmarkt. Zo wordt er vaak niet tegemoet getreden aan de preferenties van vele vrouwen voor gezinsvriendelijke regelingen. Maar economisch actieve vrouwen zijn er wel in een betere positie om te concurreren met mannen voor hoge status jobs dan in andere landen waar het beleid wel tussenkomt (Mandel, Semyonov, 2006). Zo dient het beleid een institutionele maatregel te zoeken die enerzijds vrouwen kan helpen actief te blijven op de arbeidsmarkt en die anderzijds economisch actieve vrouwen ook succesvol laat concurreren met mannen.

Hieruit blijkt dat het effect van loopbaanonderbrekingen, en meer bepaald het ouderschapsverlof, afhankelijk is van land tot land en bijgevolg van het soort beleid. Dit wijst op het belang van de welvaartsconfiguratie. Ondanks zijn vele kritieken, blijkt volgens een aantal studies (Bovenberg, 2005; Eurofound, 2005) ook hier de gebruikelijke welvaartstypologie van Esping-Andersen een bruikbaar instrument te zijn om verschillen in effecten van loopbaanonderbrekingen en de trade-off, aan te duiden (Esping-Andersen, 1990). Er zouden aldus verschillende werkplaatsculturen bestaan in verschillende welvaartstypes. Als men een maatregel wil overnemen of evalueren uit andere landen, dient men de economische en sociale structuur dus ook in het oog te houden. Dezelfde maatregelen kunnen namelijk heel verschillende gevolgen hebben in verschillende landen. Het is daarbij tevens noodzakelijk om de onbedoelde en vaak negatieve gevolgen ervan te onderkennen.

Bij een vergelijking van Duitsland en de Verenigde Staten zien we bvb. dat de ene strategie positief kan zijn in het ene, maar niet in het andere land. In Duitsland steunde het beleid het traditionele gezinsmodel. Er werd aldus weinig steun voorzien voor werkende moeders. Deze laatste stapten na een ouderschapsverlof vaak in deeltijdse jobs om werk en gezin te kunnen combineren. Hoewel dit een goede strategie leek te zijn voor moeders in Duitsland, was dit zeker niet het geval voor moeders in de VS. In Duitsland waren deeltijdse jobs doorgaans relatief goede jobs, waar werkers niet gemarginaliseerd werden. In de VS kwamen deeltijdse jobs echter vaak voor op de secundaire markt, waar deze steeds geassocieerd werden met lagere lonen, slechtere kwaliteit en werkomstandigheden en weinig carrièreperspectieven (Drobnic e.a., 1999).

#### 4.2.6 Zelfselectie

Dat er in sommige landen nauwelijks negatieve gevolgen gevonden worden voor de beloning van vrouwen, kan te maken hebben met het feit dat vrouwen zichzelf selecteren in publieke 'gezinsvriendelijke' sectoren (Omori, Smith, 2006). Hier zijn de loonsverliezen als gevolg van een loopbaanonderbreking namelijk veel kleiner dan in privé sectoren, die overigens gedomineerd worden door mannen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in gezinsvriendelijke sectoren. Maar deze jobs worden over het algemeen wel geassocieerd met een lagere beloning en slechtere werkomstandigheden dan in de privé sector. Gezinsvriendelijke sectoren en werkpraktijken veronderstellen namelijk dat vrouwen de primaire gezinsverantwoordelijken zijn (Jones, Oppenheim, 2002; Mandel, Semyonov, 2006).

Een mooi voorbeeld hiervan komt van een Britse studie over het bibliotheekwezen. Hier blijkt er sprake te zijn van zelfselectie van vrouwen in bepaalde gezinsvriendelijke 'vrouwelijke' sectoren, waardoor zij niet kunnen wedijveren met mannen voor hogere functies en hogere lonen. Het bibliotheekwezen is namelijk in hoofdzaak een vrouwelijke sector, waar de top echter voornamelijk bestaat uit mannen. Vrouwen werden hier dus om één of andere reden geconfronteerd met beperkingen wat betreft promotiekansen. Dit bleek niet te wijten te zijn aan een gebrek aan kwalificaties, maar door hun huishoudelijke verantwoordelijkheden en dan vooral de keuze van vrouwen om loopbaanonderbrekingen op te nemen. Vele oudere vrouwen uit deze sector bleken hierdoor een keuze te moeten maken tussen ofwel de carrière ofwel de kinderen (Jones, Oppenheim, 2002).

Waarom vrouwen in gezinsvriendelijke jobs stappen, kan ook hier verklaard worden door het menselijk kapitaal. Ze verwachten een lage kost bij vertrek en herintrede bij deze beroepen. Dit wordt dan gezien als een keuze op lange termijn omdat vrouwen hun beloning doorheen de levensloop trachten te maximaliseren, gegeven dat ze een onderbreking anticiperen. Maar deze gezinsvriendelijke jobs zijn ook vaak verbonden met lage materiële, culturele en economische beloningen in vergelijking met andere jobs (Hong Li e.a., 1998).

Deze seksesegregatie op de arbeidsmarkt stelt een belangrijke structurele beperking voor de beroepsmobiliteit van vrouwen aangezien deze de genderrollen bestendigt. Zo toont een studie

aan dat er een grote beroepsimmobiliteit is in Zwitserland. De meerderheid van de Zwitserse vrouwen die in gezinsvriendelijke sectoren tewerkgesteld zijn, blijven ook in dat beroep. Dit is te wijten aan het hooggedifferentieerde en beroepsgeoriënteerde onderwijssysteem, de arbeidsmarkt, en het conservatief cultureel klimaat in Zwitserland die de seksesegregatie in de beroepen bestendigt, waardoor vrouwelijke werknemers beperkt worden om uit de vrouwelijke jobs te geraken (Hong Li e.a., 1998).

#### 4.2.7 Samenvattend

Vele studies vonden in overeenstemming met de eerste assumptie negatieve gevolgen bij het onderbreken van de loopbaan. Hierbij lag de klemtoon veelal op de negatieve beloningseffecten voor vrouwen. Bij de komst van een kind zijn het dan ook hoofdzakelijk vrouwen die inbinden op arbeidsuren om werk en gezin te combineren. Hierdoor ondervinden ze minder promotiekansen in vergelijking met hun kinderloze collega's en moeilijkheden om te concurreren met mannen voor de begeerlijke, hogere posities op de arbeidsmarkt. Deze maatregel blijkt aldus in zekere mate rolbestendigend te werken. Mannen zouden hierbij nog sterker benadeeld worden als zij gebruik maken van een loopbaanonderbreking dan vrouwelijke onderbrekers. Voor hen is het in feite *not done* om de carrière te onderbreken. Mogelijk is de anticipatie op deze negatieve(re) gevolgen een reden waarom zo weinig mannen loopbaanonderbrekingen opnemen.

De onderzoeksresultaten zijn echter niet eenduidig en spreken elkaar soms zelfs tegen. Enkele studies komen immers tot heel andere resultaten, waar er geen of zelfs positieve gevolgen teruggevonden werden van loopbaanonderbrekingen op de beloning voor mannen en vrouwen. Er kunnen aldus geen eenduidige conclusies uitgetrokken worden betreffende de onderliggende assumpties. De bestaande literatuur bleef vaak ook te beperkt tot de gevolgen van ouderschapsverlof voor vrouwen op economisch vlak. Het beperkte onderzoeksgebied kan tevens de oorzaak zijn van de verschillende uitkomsten en het ontbreken van een breder kader om afdoende verklaringen aan te reiken. Er werd niets expliciet gevonden in de literatuur over de impact van het nemen van loopbaanonderbrekingen op de verschillende levensdomeinen (i.e. op de verdere loopbaan, op het gezin, op vrije tijdsbesteding, op werk-levenbalans, ...) van werknemers. Er zijn dus zeker nog een aantal lacunes op het gebied van onderzoek naar de gevolgen van loopbaanonderbrekingen.

In Tabel 1 worden de bevindingen over de loonverliezen na loopbaanonderbreking uit diverse studies gepresenteerd. We zien hierbij dat de gevolgen ervan vooral voor vrouwen werden onderzocht. Dit is waarschijnlijk te wijten aan het feit dat zij vaker een onderbreking nemen van de arbeidsmarkt ten gevolge van de komst van een kind dan mannen. Vaak werd er in de literatuur gesproken over het percentage loonsverlies, maar soms ook niet. In dat laatste geval worden ofwel gewoonweg de gevonden loonseffecten weergegeven ofwel worden de regressiecoëfficiënten getoond (cfr. Albrecht e.a., 1999) in Tabel 1. Deze coëfficiënten geven namelijk eveneens een heleboel informatie over het effect van een onderbreking. De onderstaande tabel geeft een aantal conclusies duidelijk weer. Gemiddeld gaat een onderbreking gepaard met een loonsverlies van 2 tot 3% voor vrouwen. Mannen daarentegen ondervonden over het algemeen steeds een groter loonsverlies als gevolg van een onderbreking. Zij ervoeren bij een terugkomst naar de arbeidsmarkt een verlies in loon van gemiddeld 4,5%. Ook opvallend is het feit dat sommige auteurs een kleiner loonsverschil opmerken op langere termijn. Zij komen tot de conclusie dat het loonsverschil tussen loopbaanonderbrekers en hun continu werkende collega's het grootst is bij de terugkomst, maar dat deze vermindert naargelang de duur verstrijkt.

Een aantal auteurs onderzocht hierbij de loonseffecten van verschillende types van onderbrekingen. Deze resultaten worden weergegeven in Tabel 2. Uit deze tabel blijkt dat er wel degelijk sprake is van verschillende gevolgen bij verschillende types onderbrekingen. Een werkloosheids-

periode wordt het meest bestraft, daar zij het grootste loonsverlies inhoudt. Hoewel dit geldt voor mannen en vrouwen, ervaren de eersten een groter loonsverlies bij een terugkeer naar de arbeidsmarkt. Voor vrouwen is het loonsverlies als gevolg van een gezinsonderbreking relatief beperkt in België en in Zweden. Cross-sectioneel blijken deze loonseffecten zelfs niet significant te zijn voor vrouwen in Zweden. Mannen daarentegen ondervinden significante loonsverliezen ten gevolge van 'vrouwelijke' (gezinsonderbrekingen of parental leave) onderbrekingen. 'Mannelijk' onderbrekingen zouden daarentegen leiden tot loonsverhogingen voor mannen. Onderbrekingen voor onderwijsredenen gingen evenwel niet gepaard met enige loonsverliezen (niet significant effect) noch voor mannen, noch voor vrouwen. Onderwijs gaat namelijk gepaard met een opbouw van het menselijk kapitaal, terwijl de andere onderbrekingen een verlies of depreciatie inhouden.

**Tabel 1.** Loonseffecten na onderbreking van de loopbaan

<b>Auteurs</b>	<b>Land</b>	<b>Periode</b>	<b>Totaal(n)</b>	<b>Effect Vrouwen</b>	<b>Effect Mannen</b>
Albrecht et al. (1999) <sup>a</sup>	Zweden	1992-1993	4 984	-0,0013	-0,0041
Anderson et al. (2003)	VS	1968-1988	4 246	-1 à -3%	NO
Baum (2002)	VS	1979-1994	3 343	- 2 à -3%	NO
Corcoran (1979)	VS	1967-1979	1 150	-1,2% op KT → -0,6% op LT	NO
Gupta & Smith (2002)	Denemarken	1980-1995	4 983	-7%	NO
Juddiesh & Lyness (1999)	VS	1990-1995	11 815	negatief	negatief
Light & Ureta (1995)	VS	1966-1995	5 308	-10% op KT → herstel na 4 jaar	-25% op KT → -15% na 4 jaar
Lundberg & Rose (2000)	VS	1980-1992	4 122	negatief	negatiever
Mincer & Ofek (1982)	VS	1966-1974	1 485	-6 à -9% op KT → -1,5 à -1,8% op LT	NO
Mincer & Polachek (1974)	VS	1967	2 948	-1,5%	NO
Nielsen (2004)	Denemarken	1997	29 430	-1,4 à -2,4%	NO
Omori & Smith (2006)	VS	1985-1997	1 129	negatief	NO
Román & Schippers (2005)	Nederland	1990-2001	13 000	negatiever	negatief
Román et al. (2006)	België	1992-2002	609 971	positief (bij voltijds)	positief (bij deeltijds)
Ruhm (1998)	West-Europa	1969-1993	/	gemiddeld -2 à -3%	NO
Schneer & Reitman (1990)	VS	1987	713	-9%	-21%
Spivey (2005)	VS	1979-2000	6 111	-2,9%	-4,8%
Stafford & Sundström (1996)	Zweden	1983-1988	/	-1,7%	-5,2%
Stratton (1995)	VS	1968-1982	2 612	-1,5 à -4%	NO
Theunissen et al. (2007)	België	2006	44 379	-1%	-4,5%
Waldfoegel (1998)	VS-GB	1979-1991	4 400	positief	NO

\* NO= Niet Onderzocht

<sup>a</sup> regressiecoëfficiënten: effect op ln(loon)

**Tabel 2.** Loonseffecten naar type onderbreking

<b>Auteurs</b>	<b>Land</b>	<b>Periode</b>	<b>Totaal(n)</b>	<b>Effect Vrouwen</b>	<b>Effect Mannen</b>
Theunissen et al. (2007)	België	2006	44 379		
werkloosheidsperiode				-4%	-7%
gezinsonderbrekingen				-1%	-4,5%
onderwijsverlof				ns	ns
Albrecht et al. (1999) <sup>a</sup>	Zweden	1992-1993	4 984		
> crosssectioneel:					
"parental leave"				-0,0001 ns	-0,0084
"household time"				-0,0005	-0,0083
"unemployment"				-0,0020	-0,0028
"military service"				/	0,0026
> panel:					
"parental leave"				-0,0015	-0,0057
"household time"				-0,0013	-0,0067
"unemployment"				-0,0037	-0,0137
"military service"				/	0,0046

\* ns= niet significant

<sup>a</sup> regressiecoëfficiënten:effect op ln(loon)



## 4.3 Verlengen loopbaanonderbrekingen de loopbaan?

### 4.3.1 Inleiding: de eindloopbaanproblematiek

In het licht van de toenemende vergrijzing in Europa en de Verenigde Staten, wijzen steeds meer onderzoekers en beleidsmakers op het belang van langer werken (Dychtwald e.a., 2004; Smets, De Mulder, 2004; Tielens, Vermandere, 2007). De laatste decennia neigen oudere werknemers, hoewel ze langer leven, hun loopbaan nochtans steeds meer in te korten. Dit is enerzijds het gevolg van een steeds latere intrede op de arbeidsmarkt en anderzijds ook door het gemiddeld vroegere vertrek (Liefbroer, Puy, 2005). Deze beweging stelt het repartitiesysteem voor pensioenen op de proef, daar het aantal actieven het steeds moeilijker hebben om te voorzien in het nodige geld voor de niet-actieven. Door dit groeiend onevenwicht moeten er efficiënte maatregelen getroffen worden teneinde het hele pensioenstelsel betaalbaar te houden.

De gevolgen van de langere levensduur en de kortere loopbaan, zijn niet alleen van economische aard, maar beïnvloeden ook het welzijn. Het feit dat er meer aspiraties nagestreefd worden op verschillende levensdomeinen op een evenwel kortere tijd, brengt extra tijdsdruk mee en maakt het werk onaangener (Elchardus e.a., 2002). Dit druist in tegen één van de doelstellingen van tijdskrediet die streeft naar een meer ontspannen, aangename en dus langere loopbaan (FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg, 2005). Deze groep langer op de arbeidsmarkt houden, blijkt aldus een aantrekkelijke optie om pensioen betaalbaar te houden.

Maar mensen langer aan de slag houden, staat haaks tegenover eerder gevoerd beleid, waarin het vervroegd uittreden en een lang pensioen werden gestimuleerd (Theeuwes, 2004). Een OESO-rapport uit 1995 duidt op het belang van de overheid bij het loopbaaneinde:

*“In many countries, early withdrawal from employment has been financed either directly or indirectly by the state: through the right to early old-age pensions, through relaxing eligibility requirements for invalidity pensions, through extending the period for which older unemployed people can claim unemployment compensation, or, less directly, by according tax privileges to employers’ and private pension schemes.” (gecteerd in: Marshall, Mueller, 2002)*

Deze beleidspraktijken gingen geleidelijk ook een deel uitmaken van de hele cultuur. Elchardus & Cohen (2002) vonden bewijzen in België van nieuwe dwingende normen en verwachtingen over de pensioenleeftijd. Mensen hebben namelijk al een bepaalde pensioenleeftijd voor ogen, die zich ergens situeert tussen de 56 en de 60 jaar. Oudere werknemers worden daarbij ook al vanaf hun 50<sup>e</sup> jaar duidelijk gemaakt dat zij overbodig zijn geworden en plaats moeten maken voor vernieuwende jonge werknemers. Deze denkwijze op de werkvloer sijpelt vervolgens door in onze waarden, waardoor oudere werknemers zich niet alleen nutteloos en onwelkom voelen op de werkplaats, maar ook daarbuiten.

Er zijn maar weinig werkgevers die baat zien bij een hogere arbeidsdeelname van oudere werknemers. Zij associëren een veroudering van het personeel immers met toenemende kosten en afnemende productiviteitsontwikkeling (Van Dalen e.a., 2007). Veel werkgevers zien oudere werknemers als minder productief, meer ziek en minder vernieuwend dan jongere werknemers. Werknemers en werkgevers verschillen tevens sterk van mening over hoe het werk dient ingevuld te worden. Oudere werknemers benadrukken andere kenmerken (zoals loyaliteit, betrouwbaarheid) dan werkgevers die kwaliteiten zoals flexibiliteit, vernieuwing e.d. belangrijk achten. Deze laatste kenmerken worden dan eerder aan jongere werknemers toegeschreven volgens werkgevers. Dit

zien we eveneens in sommige Human Resource praktijken. In advertenties bijvoorbeeld richten ze zich vooral op jongere werknemers door woorden te gebruiken als fris, vernieuwend, snel; ouderen daarentegen zou men eerder aantrekken door ervaring, expertise en kennis. Het aanwerven van oudere werknemers of stimuleren van langer werken geniet dan ook weinig prioriteit bij werkgevers. De meeste werkgevers vinden het zelfs onwenselijk dat hun personeel nog na hun 65<sup>e</sup> zou doorwerken. Hierdoor blijft het potentieel van de groeiende groep ouderen onbenut (Van Dalen e.a., 2007).

Zweden wordt vaak aangehaald als model voor langer werken in Europa. De activiteitsgraad van oudere mensen is hier immers het grootst. Het feit dat zij hier langer werken, heeft echter te maken met de verschillende context in Zweden. In tegenstelling tot de rest van Europa, zijn de vroege uit-tredingsschema's er een uitzondering en werd het zo lang mogelijk werken altijd al aangemoedigd. Het beleid werd er dus niet geconfronteerd met de eindeloopbaanproblematiek waar de rest van Europa mee te kampen heeft (Mandin, 2004).

In Europa zal het beleid dus een hele mentaliteitsomwisseling moeten teweegbrengen om mensen aan te zetten om langer te willen werken. Daarom werden in de jaren 90 bepaalde maatregelen, zoals brugpensioenen die vervroegde uittrede vergemakkelijkten, afgebouwd. Dit heeft volgens Theeuwes (2004) zeker bijgedragen tot langer werken, maar is niet voldoende; langer werken zou ook gestimuleerd moeten worden door bijkomende regelingen. In het generatiepact (2005) poogt men dit alleszins door enkele maatregelen te treffen. Deze betreffen o.a. het verbeteren van de kwaliteit van het werk van oudere werknemers, het geven van financiële incentives voor bedrijven die erin slagen om ouderen langer actief te houden of te activeren.

In dit artikel zal deze eindeloopbaanproblematiek bestudeerd worden door specifiek in te gaan op een van de onderliggende assumpties van het beleid over langer werken, nl. de stelling dat de mogelijkheid tot loopbaanonderbrekingen tijdens de loopbaan de bereidheid zou verhogen van werknemers om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt. Sommige beleidsmakers en onderzoekers verwachten namelijk dat een loopbaanonderbreking een mogelijke burn-out of vermoeidheid kan voorkomen, waardoor werknemers op het einde van de loopbaan zin hebben om langer te werken (SER, 2001).

#### **4.3.2 Gevolgen van loopbaanonderbrekingen op het einde van de loopbaan?**

Zullen werknemers werkelijk langer werken als zij hun carrière kunnen onderbreken bij een loerende burnout of oververmoeidheid? Het doel van loopbaanonderbrekingen is het onthaasten van het 'spitsuur' van de loopbaan om het uiteindelijk langer vol te houden op het einde. De gedachte dat minder stress en aangename werkomstandigheden met veel vrije tijd de loopbaan verlengen, klinkt logisch. Deze assumptie rust ook eerder op een intuïtief aanvoelen, want in de literatuur werden er geen empirische studies teruggevonden over de mogelijke impact van loopbaanonderbrekingen op het loopbaaneinde. Wel zijn er een aantal aanwijzingen terug te vinden, die belangrijk kunnen zijn voor verder onderzoek.

Een aantal auteurs (Elchardus e.a., 2002; Foster, 2004; Hayward, Grady, 1990; Szinovacz, Deviney, 2000) stellen vast dat de beslissing om al dan niet vervroegd uit te treden, beïnvloed wordt door het verloop van de loopbaan. Het loopbaaneinde is dus niet alleen verbonden met de directe omstandigheden of omgeving, maar met de bredere context van de carrière. De loopbaan kan als druk en dus onaangenaam gezien worden met als gevolg dat een vervroegde uittrede een begerenswaardige gedachte wordt. Er moet tegenwoordig immers zoveel gerealiseerd worden (huis bouwen, kinderen krijgen, reizen, cultureel participeren,...) in zo een korte tijd dat mensen

vaak moeilijkheden ondervinden om hun schaarse tijd te verdelen over de verschillende domeinen. Loopbaanonderbrekingen zouden er dan wel in kunnen slagen om mensen langer aan de slag te houden. Zij kunnen helpen bij het streven naar een herschikking van de levensloop om de stress en de drukte van de actieve fase te verminderen én werknemers zouden bovendien over meer tijdssoevereiniteit beschikken tijdens de loopbaan.

Ook in andere studies zijn er aanwijzingen dat werknemers die hun loopbaan onderbroken hebben, een uitrede van de arbeidsmarkt uitstellen (Hank, 2004; Szinovacz, Deviney, 2000). In het licht van deze studies zijn er mogelijke aanwijzingen dat de redenering achter het tijdskrediet opgaat. Werknemers blijken hier niet-actieve fases tijdens de levensloop spontaan in te ruilen voor een langere actieve fase op het einde van de loopbaan.

Er zijn echter auteurs die tot andere bevindingen komen. Het onderzoek van Hayward et al. (1990) brengt een discontinue carrière eerder in verband met een vervroegde uitrede. Onderbroken loopbanen zouden bij mannen gepaard gaan met een geschiedenis van werkloosheidsperiodes waardoor het risico verhoogd wordt om de arbeidsmarkt vroeger te verlaten. Bij vrouwen zijn onderbrekingen bijna altijd verbonden met de komst van kinderen. Vrouwen die op de arbeidsmarkt blijven tijdens de kinderjaren zouden sterk verbonden zijn met hun job waardoor ze dit patroon verder neigen te zetten in de latere jaren door het pensioen uit te stellen.

Theeuwes (2004) ziet eveneens geen heil in een afruil van de drukte in de spits van het leven voor langer werk. Het zou eerst en vooral niet overeenkomen met de voorkeuren van werknemers en zou daarbij een breuk veronderstellen in het menselijk kapitaal (en dus negatieve gevolgen meebrengen). Individuen zouden niet ruilen in de tijd, en zouden dus ook niet op de verwachte manier reageren op prikkels voor een afruil in een levensloopbeleid (Theeuwes, 2004). Dit ligt in de lijn van enkele auteurs die erop wijzen dat loopbaanonderbrekingen met zicht op langer werken, effectief een vooruitziedigheid van werknemers veronderstelt die er niet altijd is. Er wordt een zekere zelfstandigheid verwacht van werknemers bij het uitbouwen van hun loopbaan (Voß, 1998). Werknemers zouden dan bij het nemen van beslissingen in het begin van de carrière een duidelijke visie hebben op het einde van de loopbaan. Daar komt nog eens bij dat werknemers een balans moeten vinden tussen de verschillende levensdomeinen die nauw aansluiten bij maatschappelijke veranderingen waar de werknemer geen vat op hebben (Hildebrandt, 2005).

Deze verwachte zelfstandigheid bij het al dan niet maken van bepaalde transitieën en het balanceren van verschillende levensdomeinen kan tevens een oorzaak zijn van een heleboel stress in het dagelijks leven (Naegele e.a., 2003a). Dit druist in tegen de doelstelling van loopbaanonderbrekingen die de loopbaan wil onthaasten door de tijdsdruk en de stress te verminderen. Uit onderzoek blijkt dat mensen die weinig stress kennen, werkdruk kunnen vermijden en minder fysiek belastend werk moeten verrichten, gemiddeld langer werken (Elchardus e.a., 2002). Als werknemers dus meer stress hebben, kunnen ze eerder geneigd zijn om de loopbaan in te korten in plaats van te verlengen.

Moeders blijken in Duitsland echter wel hun loopbaan te verlengen in vergelijking met hun kindloze tegenpartij (Hank, 2004). Dit zou eerder een onverwacht resultaat zijn van een verkeerd inschatten van een transitie uit het privé-leven dan uit pensioengerelateerde overwegingen voortkomen. Een teveel aan loopbaanonderbrekingen zou ertoe leiden dat vrouwen een inhaalbeweging moeten maken op het einde van de loopbaan om hun pensioen te verbeteren of om toch genoeg gewerkt te hebben om pensioengerechtigd te zijn. Mogelijkheden voor vrouwen om werk en gezin te combineren, worden immers structureel beperkt, waardoor moeders geconfronteerd worden met lagere uiteindelijke loonniveaus als ze al in aanmerking komen voor pensioen.

Mensen hechten ook waarde aan bepaalde levensfasen. Zo wordt de loopbaanfase gezien als een drukke periode, en het pensioen als een vrije tijdsfase (Elchardus e.a., 2002). Als werknemers langer zouden moeten werken, zullen er tevens een aantal maatregelen getroffen moeten worden die het huidige beeld over oudere werknemers danig veranderen. De overheid kan alleszins een grote invloed uitoefenen op de individuele beslissingen van werknemers, om hun competenties te behouden of verder te ontwikkelen om op de arbeidsmarkt te functioneren. Deze kunnen de combinatie van zorg en arbeid ondersteunen tijdens alle fasen van het leven, waardoor het risico mogelijk vermindert dat mensen tussen de vijftig en de zestig opgebrand zijn of de arbeidsmarkt vroegtijdig zullen verlaten om 'leuke' dingen te doen (Remery, Schippers, 2001). Maar of loopbaanonderbrekingen dé oplossing zijn of voldoende als maatregel blijft nog maar de vraag.

### 4.3.3 Loopbaanonderbrekingen bij oudere werknemers?

Als men mensen wil aanzetten om langer te werken, is het volgens Gielen (2008) belangrijk om te kijken naar de oudere werknemers. Flexibiliteit op de arbeidsmarkt zou hierbij een belangrijk instrument zijn. In het bijzonder zouden oudere vrouwelijke werknemers gewoonweg stoppen met werken, omdat er geen mogelijkheden geboden worden om de arbeidsuren te verminderen (Gielen, 2008). Loopbaanonderbrekingen in de vorm van vermindering van prestaties zouden hier dus een oplossing kunnen bieden.

Andere studies komen tot dezelfde bevindingen. Oudere werknemers die aanvankelijk permanent uittraden, opteren meer en meer voor loopbaanonderbrekingen in de vorm van een vermindering van de prestaties (Román, 2006). Deze vaststelling suggereert dat zij hun loopbaan zouden verlengen door middel van een loopbaanonderbreking. Deeltijds werk aan het einde van de loopbaan zou mensen ook effectief langer aan het werk houden. Door meer vrije tijd zou langer werken aantrekkelijker zijn. Oudere werknemers rapporteren daarenboven zelf dat ze ook bereid zouden zijn om langer te werken, als ze minder uren mogen werken (Elchardus e.a., 2002). Loopbaanonderbrekingen zouden de kans op vroege uittrede aldus verkleinen. De FOD (2005) stelt echter vast dat vele oudere werknemers eerder beginnen met hun pensioen door loopbaanonderbrekingen op te nemen onder de vorm van een vermindering van de prestaties als eerste stap naar het pensioen. Dit leidt tot de conclusie dat het stelsel gebruikt wordt om de arbeidsmarkt juist vervroegd te verlaten. Hierdoor wordt de loopbaan eerder ingekort dan verlengd.

Mensen moeten langer werken vanwege de toenemende vergrijzing, maar dan moet er rekening gehouden worden met de wensen en preferenties van oudere werknemers. Zij moeten vooral langer willen werken. Het wijzigen van de verantwoordelijkheid in het werk zou volgens oudere werknemers zelf, niet aanzetten tot langer werken. Oudere werknemers vinden daarentegen de tijdsovereïntiteit wel heel belangrijk in de beslissing om al dan niet op pensioen te gaan. Zij zouden liever zelf hun werkuren bepalen en in het bijzonder zouden zij minder uren willen werken (Elchardus e.a., 2002). Dit is consistent met de vaststelling dat veel werknemers in het stelsel van loopbaanonderbreking stappen of deeltijds werken op het einde van de loopbaan als eerste stap naar pensioen. Ook spelen financiële motieven een belangrijke rol, daar oudere werknemers aangeven langer te willen werken, in ruil voor een hoger loon. De overheid kan op deze zelfgerapporteerde wensen inspelen, om oudere werknemers aan te sporen langer door te werken. Zulke maatregelen zullen getroffen moeten worden op de visie van oudere werkenden meer acceptabel te maken.

Het laatste deel van de loopbaan zal aantrekkelijk moeten zijn voor werkgever en werknemer. Werkgevers moeten bewust gemaakt worden van het feit dat de arbeidsmarkt binnenkort verouderd zal zijn. De overgrote meerderheid van de werkgevers vinden wel dat oudere werknemers

evengoed functioneren als jonge werknemers, maar zijn van mening dat de productiviteit lager is in vergelijking met de loonkosten. De overheid kan de optie om ouderen langer aan het werk te houden aantrekkelijker maken, door financiële steun of loonlastenverlaging (Bekker e.a., 2002). Maar momenteel stoten we volgens Josten (2005) op een paradox op de huidige arbeidsmarkt. We willen dat mensen langer doorwerken en daarvoor zijn er enkele maatregelen genomen, zoals vroegtijdige uittrede bemoeilijken, maar er zijn er geen om de werkplaats van ouderen aangenamer te maken, zodat ze ook langer willen werken. Het ouderenbeleid van werkgevers is immers nog steeds niet innoverend, noch stimulerend. Hoewel dit vooral de verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer, kan de overheid hier bepaalde aanzetten geven.

#### 4.3.4 Overige invloeden op het loopbaaneinde

Hoe lang mensen willen werken, zou voor een groot deel bepaald worden door de kwaliteit van het werk. Slechtere werkomstandigheden verhogen namelijk de kans op vervroegd uittreden (Hayward e.a., 1989; Szinovacz, Deviney, 2000). De associatie die gevonden wordt tussen slechte psychosociale kwaliteit van werk en het vervroegd uittreden van de arbeidsmarkt in Europa, suggereert tevens het belang van investeringen in kwaliteit van werk (Siegrist, 1996). Maar ook de beleving van het werk blijkt een belangrijke rol te spelen. Werknemers die soeverein hun eigen werktijden kunnen inrichten, weinig stress hebben en onder goede condities werken, willen over het algemeen langer werken. Deze groep maakt echter slechts een klein deel uit van de arbeidsmarkt. Daarbij blijken een aantal factoren een belangrijke rol te spelen in de bereidheid om langer te werken: zijn eigen baas zijn, zijn uren zelf kunnen kiezen, niet teveel stress hebben en het gevoel hebben zijn werk aan te kunnen (Elchardus e.a., 2002).

Pensioensplannen van het individu worden uiteraard niet geïsoleerd gemaakt. Zij worden voor een groot deel beïnvloed door de keuzes van de partner. Mannen en vrouwen zouden rekening houden met elkaar bij het maken van een eigen keuze omtrent het einde van de loopbaan (Marshall, Mueller, 2002). Dit geeft aan dat de levenslopen en beslissingen van mensen in de omgeving verbonden zijn aan elkaar en elkaar wederzijds beïnvloeden.

#### 4.3.5 Samenvattend

Kunnen beslissingen die men maakt in vroegere fases van het leven een invloed hebben op het loopbaaneinde? Op deze vraag vonden we vooralsnog geen eenduidig antwoord in de literatuur. De verwachtingen in de literatuur zijn speculatief en vaak ook tegenstrijdig. Werknemers zouden aan de ene kant niet ruilen in de tijd, en bijgevolg geen levensloopbeslissingen maken. De stress gepaard met het zelf organiseren van de loopbaan zou de loopbaan eerder inkorten. Aan de andere kant vinden andere studies echter indicaties dat loopbaanonderbrekingen zouden kunnen leiden tot een verlenging van de loopbaan. Bij een verhoopte verlenging van de loopbaan, moet men ook rekening houden met de preferenties van oudere werknemers. Onder bepaalde stimuli zoals financiële prikkels of meer tijdsovereiniteit zouden zij bereid zijn langer te werken. Dit kunnen dan ook mogelijke maatregelen zijn in de toekomst om een mentaliteitswijziging teweeg te brengen waar werknemers die tot 60<sup>e</sup> doorwerken als een normale zaak gezien wordt. Er zijn dus nog geen bewijzen dat loopbaanonderbrekingen een herverdeling van de niet-actieve fase inhoudt.

Voor dergelijk onderzoek is een longitudinale data en analyse van de levensloop en de loopbaan noodzakelijk (zie: Foster, 2004). Er moet namelijk nagegaan worden of beslissingen in het verleden een impact hebben op het einde van de loopbaan. Hier stuiten we echter op een lacune in onderzoek, namelijk dat deze longitudinale data en bijgevolg analyses onbestaande zijn, ook op Europees vlak (Eurofound, 2005; Naegele e.a., 2003a). Gezien deze lacune op gebied van data en

analyse, is het toch verrassend dat het beleid overgaat tot zulke maatregelen zonder een totaal beeld van de feiten te hebben en zonder een weldoordachte visie over een mogelijke aanpak van de problemen omtrent het loopbaaneinde en de werk-levenbalans doorheen de hele levensloop

Mensen maken niet alleen een kosten-batenanalyse bij hun beslissingen tijdens de levensloop. De beslissingen die ze maken, gebeuren in een normatieve omgeving. Werknemers zullen eens de 50 gepasseerd onder druk gezet worden om op te hoepelen en ruimte te maken voor de vernieuwende jongere werknemers. Daarbij komt dat alle levensdomeinen aan elkaar hangen. Beslissingen in het ene levensdomein kunnen niet geïsoleerd onderzocht worden van beslissingen in andere levensdomeinen. Kwaliteit en de beleving van het werk zouden belangrijke factoren zijn in de beslissing om vervroegd uit te treden, alsook de preferenties van de werknemer zelf en van diens partner. Het verband en het dynamische karakter tussen de verschillende levensdomeinen moet verder geanalyseerd worden. Het type beleid blijkt een belangrijke rol te kunnen spelen in de beslissingen van individuen. Het sociale zekerheidsstelsel en het pensioenstelsel kunnen immers de lengte van de loopbaan en de impact van de transitie daarop sterk beïnvloeden. Verder onderzoek is zeker geboden en er zullen inschattingen gemaakt moeten worden over hoe bepaalde maatregelen de beslissingen kunnen beïnvloeden op een manier die gunstig is voor iedereen.

Zowel voor werkgever als voor werknemer moet het interessant zijn dat er langer gewerkt wordt. Maar er moet met meer rekening gehouden worden dan alleen de loopbaan, ook de privé ambities spelen een belangrijke rol. Bij het opstellen van effectieve maatregelen om mensen langer te laten werken moet er hiermee dan ook rekening gehouden worden. Preferenties, waarden, normen en het al dan niet hebben van een partner kunnen hierbij een zeer belangrijke rol spelen. Een levensloopbenadering is bijgevolg onontbeerlijk om te kijken hoe individuen de verschillende levenssferen in evenwicht brengen. Op dit perspectief gaan we in het laatste deel van dit rapport dieper in.

## 5. Levenslooperspectief en Werk-Leven Balans

De vooropgestelde assumpties aangaande de impact van loopbaanonderbrekingen kunnen bevestigd, noch ontkracht worden. De onderzoeksbevindingen over de assumpties waren immers vaak tegenstrijdig. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat de gevolgen van loopbaanonderbrekingen te beperkt onderzocht werden, i.e. hoofdzakelijk de gevolgen van het moederschapverlof voor het daaropvolgend loon. Vaak ontbreekt daarbij een breder kader waarin we gevolgen kunnen schetsen en begrijpen. De gevolgen van zulke beleidsmaatregelen beperken zich daarbij ook niet tot het economische. Werk is een deel van het leven en samen maken zij deel uit van een ruimer interactief sociaal systeem of samenleving, waar individuen werk en leven trachten te balanceren in overeenstemming met anderen rondom hen. De verschillende levensdomeinen, zoals werk, gezin, vrije tijd, ... zijn interdependent en sterk verbonden met elkaar. De loopbaan kan bijgevolg niet apart onderzocht worden, want dan zullen een aantal verbanden onduidelijk blijven.

Het gebrek aan de nodige longitudinale data en wetenschappelijk omkaderende studies, betekent dat beleidsmakers niet in staat zijn de mogelijke onbedoelde, negatieve en lange termijn gevolgen van hun beleid, noch van de micro- of macro effecten in te schatten (Román, 2006). Het beleid werkt maatregelen rond loopbaanonderbrekingen uit maar ontbeert een algemene visie waarin de maatregel moet kaderen. Men schuift de keuze en de verantwoordelijkheid op die manier zeer vaak af op de werknemer, die in staat wordt geacht hier op een gepaste manier mee om te kunnen gaan. Een veronderstelling die niet altijd en zeker niet voor iedereen opgaat.

Inzichten hebben in de keuzes van werknemers en de lange termijn gevolgen ervan is echter onontbeerlijk. Zoniet kunnen er maatregelen getroffen worden die negatieve gevolgen hebben en bepaalde groepen mogelijk uitsluiten van het gebruik ervan (Román, 2006). Dit blijkt het geval te zijn bij loopbaanonderbrekingen, waar het idee erachter meer gebaseerd lijkt te zijn op intuïtie dan op wetenschappelijke studies en waar een duidelijke toekomstvisie ontbreekt. In dit deel worden er aanzetten gegeven naar de redenen waarom loopbaanonderbrekingen niet (altijd) de beoogde doelen bereiken. Vervolgens wordt het belang van een levensloopperspectief voor dergelijk levensloopbeleid aangetoond. Er zal een breder kader geschetst worden, waarna uiteindelijk een aantal mogelijke toekomstperspectieven en oplossingen aangedragen worden. Hierbij noteren we enkele bedenkingen vooraleer overgegaan wordt naar het algemene besluit.

## 5.1 Gebrek aan een effectief en efficiënt beleid?

Het stelsel van loopbaanonderbrekingen of tijdscrediet streeft over het algemeen naar een betere WLB over de levensloop. Dit zou de werkzaamheidsgraad van vrouwen verhogen, gendergelijkheid bevorderen, de levenskwaliteit verbeteren en ten slotte werknemers ertoe aanzetten om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt. Maar zoals we reeds gezien hebben, heeft het onderzoek enkel de rechtstreekse relatie van loopbaanonderbrekingen op de verdere carrièrekansen in kaart gebracht, waar inderdaad vaak directe en onbedoelde negatieve looneffecten gevonden werden. Een werk-leven balans betreft echter een veel groter domein, dan enkel het economische. Mensen zoeken namelijk een balans tussen verschillende eisen op verschillende domeinen, zoals werkplaats, huishouden, vrije tijd.... Er spelen aldus verschillende invloeden mee in het vinden van de geschikte WLB, die overigens verschilt van persoon tot persoon. Het beleid kan een grote invloed uitoefenen bij het sturen van beslissingen van individuen voor een beter evenwichtig leven, maar dan moet het groter geheel gekend zijn.

Dan stelt zich de vraag in hoeverre het stelsel van loopbaanonderbrekingen er in slaagt om de werktijden systematisch te herstructureren zodat verschillende levensdomeinen beter op elkaar afgestemd kunnen worden? Hieronder zullen daarom een aantal algemene probleemgebieden geschetst worden, waaruit zal blijken dat WLB meer inhoudt dan enkel arbeid, en waaruit zal blijken dat loopbaanonderbrekingen tekortschieten voor een betere WLB.

### 5.1.1 Tijdsdruk

Verschillende studies tonen aan dat de tijdsdruk steeds toeneemt voor vrouwen én mannen (Moens, 2004; Naegele e.a., 2003b; Van der Lippe e.a., 2003). Dit is niet ondenkbaar gezien de loopbaan een steeds kortere tijdspanne betreft, waarin ook nog eens kinderen opgevoed moeten worden (Bovenberg, 2005). Hoewel deze tijdsdruk geldt voor beide geslachten, is er toch een verschil in de reden waarom. Bij mannen leidt het overwerk door de week tot meer combinatiedruk, bij vrouwen is dit het overwerk in het weekend. De mate van tijdsdruk blijkt voor mannen daarbij ook afhankelijk te zijn van een partner die veel uren werkt, maar niet voor vrouwen. Deze laatste ervaren meer druk door de aanwezigheid van kleine kinderen (Van der Lippe e.a., 2003). De werkervaringen van werknemers blijken aldus verbonden te zijn met de gezinsomstandigheden en -verantwoordelijkheden. Een aspect wat in het verleden niet altijd onderzocht werd (Taylor, 2003).

De grotere tijdsdruk vandaag de dag wordt ook door mensen als zodanig aangevoeld. Zij ervaren tijdsschaarste om verschillende domeinen met elkaar te kunnen combineren. Een belangrijke verklaring voor die tijdsdruk, blijkt de hogere werklast te zijn. Werkplaatsen zijn tegenwoordig ook meer stressvol en intensiever dan een decennium geleden (Crompton, Lyonette, 2005; Taylor,

2003). De werkplaatspraktijken en –culturen zijn in vele landen daarbovenop nog steeds georiënteerd naar de voltijdse kostwinner die al zijn tijd en energie kan steken in zijn carrière (Bovenberg, 2005). Het zijn dan ook vooral tweeverdieners en de drukke leeftijdsgroepen die de grootste tijdsdruk ervaren (Moens, 2004). Maar ook de hogere vrijetijdsdruk speelt een belangrijke rol bij de ervaren tijdsdruk. Mensen willen namelijk meer dan alleen maar werken in hun leven. Hierdoor wordt de rol van arbeid steeds kleiner en minder belangrijk in het leven van mensen en is er de preferentie voor kortere werkdagen (Glorieux, 2002).

Loopbaanonderbrekingen zouden een positief effect kunnen hebben om de tijdsdruk te temperen, omdat mensen zo op een flexibele manier overgangen kunnen maken van het ene domein naar het andere mét jobzekerheid. Maar blijkbaar werkt dit zo niet in de praktijk, toch niet in die mate dat de toenemende tijdsdruk wordt ontlast. De WLB lijkt zelfs steeds meer in het gedrang te komen, er is sprake van een groeiende verstoring in de balans tussen werk en leven. Zulke nieuwe tijdsregelingen zouden volgens Naegele (2003a) ook niet kunnen bijdragen tot een betere levenskwaliteit, noch tot een betere WLB. Zij zijn immers over het algemeen vaak alleen toepasbaar in een bepaalde levensfase of bij een bepaalde kritische gebeurtenis en zijn in de praktijk vaak gendergeoriënteerd. Het blijven uitzonderingen die de loopbaan tijdelijk onderbreken om te onthaasten, te reizen, of bij te studeren (Glorieux, 2002). De bestaande opties maken geen deel uit van een geïntegreerde aanpak, daar zij de tijd- en inkomensopties niet op een gebalanceerde manier combineren. De financiële en sociale compensatie die gepaard gaan met deze opties zijn onvoldoende om de werktijden systematisch te herstructureren doorheen de levensloop (Naegele e.a., 2003a).

Toch blijkt er een nood te zijn aan meer combinatiemogelijkheden en een herdenking van de huidige werktijden. Er is immers een grote mate van ontevredenheid met de huidige situatie om een goede WLB te bereiken. Als we kijken naar de preferenties, zien we dat maar liefst 22% van de werkende mensen in Europa rapporteren dat hun werkuren niet of slecht gecombineerd kunnen worden met de vereisten uit andere levenssferen, zoals de gezinvereisten (Eurofound, 2004). Er is dan ook een grote vraag van de werknemer om de werkuren aan te passen over de levensloop. Voor een groot deel van de Europese werknemers stemmen de huidige werktijden niet overeen met de gewenste werkweek. De gewenste werktijd ligt in bijna elk land in de zone tussen deeltijds en voltijds werk. Men wil geen te lange of te korte werkdagen. Opmerkelijk is dat de voorkeuren tussen mannen en vrouwen hier lijken te convergeren (Eurofound, 2001).

Uit een survey over Europese werkomstandigheden blijkt daarbovenop dat deze ontevredenheid zich niet hoofdzakelijk manifesteert bij vrouwen. Het zijn zelfs vooral de (werkende) mannen die het hoogste niveau van ontevredenheid uitdrukken over de mogelijkheden die ze hebben om werk en leven te verzoenen (Eurofound, 2006). Dit is verrassend gezien het feit dat onderzoek en het beleid ervan uitgaan dat vooral vrouwen worstelen met een combinatiestrategie en zich bij het bestuderen van WLB dus vooral richten op vrouwen, terwijl hier blijkt dat ook mannen de wens hebben om verschillende rollen te combineren.

Er moet grondig nagedacht worden over het herstellen van het evenwicht tussen werk en leven, want dit kan een significante impact hebben op zowel micro-, meso- als macroniveau. Problemen aangaande het laagste niveau, kunnen namelijk nefaste gevolgen meebrengen voor hogere niveaus. Een verstoorde balans kan op individueel vlak leiden tot burnout, spanning en ontevredenheid. En een ontevredenheid met de WLB beïnvloedt het algemene welzijn van een individu dus op een negatieve manier. Zo'n verstoring kan ook repercussies hebben voor de organisatie, want zij ligt aan de basis van een groter verloop, ziekteverzuim, en slechtere prestaties (Todd, 2004; Van Aerschot, 2004). Maar ook de overheid heeft belang bij een goede afstemming van werk en leven. Een onaangename en vaak kortere loopbaan brengt vele kosten met zich mee, zeker in



het licht van de pensioengerechtigde babyboomgeneratie, en plaatst druk op de sociale zekerheid (Naegele e.a., 2003a). De oplossing lijkt hier te liggen in het creëren van een langere en meer ontspannen loopbaan.

### 5.1.2 Genderongelijkheid

De verhoogde werkintensiteit bestendigt daarbij ook de ongelijkheid in taakverdeling in het huishouden tussen mannen en vrouwen. Door het feit dat mannen een carrière willen uitbouwen, moeten ze daar veel tijd in steken in een relatief korte loopbaanperiode. Hierdoor schiet er minder tijd over voor huishoudelijke taken of zorgtaken, ongeacht 'liberale' genderrolattitudes van mannen (Crompton, Lyonette, 2005). Dit terwijl ook mannen rollen zouden willen combineren en tegemoet willen komen aan niet-werk gerelateerde verplichtingen (Barnett, 1999). Mannen geven de werkplaats ook vaak op als reden van de mindere betrokkenheid bij het gezin (Bovenberg, 2005). Een beleid dat een vervroegde uittrede van de arbeidsmarkt toelaat, zal dus volgens Bovenberg (2005) werkplaatsculturen ontwikkelen met genderongelijkheid als gevolg. Deze bevindingen kunnen tevens een verklaring bieden in waarom landen met lage pensioenleeftijden, ook lage vruchtbaarheid en vrouwenparticipatie hebben.

Loopbaanonderbrekingen slagen er ook hier niet in om de genderongelijkheid te verminderen, maar lijkt ze zelfs te bestendigen. Doordat vooral vrouwen er gebruik van maken om werk en zorg te combineren, ervaren zij slechtere loon- en carrièreperspectieven, waardoor zij in een zwakkere positie blijven in vergelijking met mannen. Sommige auteurs schrijven de gebrekkige aanpak en inefficiënte maatregelen toe aan het feit dat de huidige assumpties, beleidsregelingen, en praktijken verouderd zijn en dus onaangepast aan de veranderende realiteit (Barnett, 1999; Bovenberg, 2005; Han, Moen, 1999). Ondanks significante verschuivingen de laatste decennia op de arbeidsmarkt, in gezinspatronen, in sekserollen en verwachtingen, zijn de praktijken op de werkplaats nauwelijks veranderd. Er wordt nog steeds vanuit gegaan dat er een conflict is tussen werk en leven. Het traditionele kostwinnersmodel, waar werk en leven in se gescheiden en conflicterend was, is echter niet meer van toepassing. Han & Moen (1999) spreken in dit verband van de mythe van gescheiden sferen. Dit zien we aan het feit dat loopbaanonderbrekingen veronderstellen dat tijdsbesteding voor gezin of vrije tijd steeds ten koste moet gaan van tijd voor het werk. Werknemers (lees: vrouwen) worden immers verwacht hun werk tijdelijk te onderbreken om andere (zorg-) activiteiten uit te kunnen oefenen.

In de toekomst moet er gestreefd worden naar een gelijke verdeling van de taken op de arbeidsmarkt alsook in het huishouden tussen mannen en vrouwen. Hierbij moet ook de beeldvorming van mannelijke kostwinner danig veranderen door bijvoorbeeld het beeld van de zorgende vader te promoten. En waar een langere en meer ontspannen loopbaan belangrijk kan zijn om verschillende levensdomeinen op elkaar te stemmen.

### 5.1.3 Klassenongelijkheid

Loopbaanonderbrekingen zijn daarbovenop vooral gericht op tweeverdieners met een voldoende hoog inkomen. Hierdoor worden sommige groepen ervan uitgesloten wegens financiële redenen, terwijl zij juist de meeste nood hebben aan middelen om werk en gezin beter op elkaar af te kunnen stemmen. Als we kijken naar de arbeidsmarkt en WLB, bevinden alleenstaande gezinnen zich in de meest precare situatie. Het uitoefenen van een voltijdse baan in combinatie met gezinsverantwoordelijkheden is voor deze groep onmogelijk. Het uitbesteden van huishoudelijke taken of kinderopvang is financieel een onhaalbare kaart. Bovendien zijn alleenstaanden gemiddeld lager geschoold in Vlaanderen, waardoor zij sowieso al in een onzekerder arbeidssituatie zitten. Het

sociale netwerk waarop eenoudergezinnen een beroep kunnen doen, is meestal ook veel kleiner, dan in het geval van tweoudergezinnen. Gezien het feit dat voltijds werk geen haalbare kaart is en het deeltijds werk financieel niet genoeg opbrengt om een gezin te onderhouden, belanden veel alleenstaande oudergezinnen in de werkloosheid.

Ook spelen traditionele waarden hier een rol, in die zin dat vrouwen verwacht worden voor het gezin te zorgen en de vader voor het inkomen. Ook bij eenoudergezinnen zijn deze rolverwachtingen niet anders, waardoor alleenstaande moeders die de zorgtaken op zich willen nemen, een andere manier moeten vinden voor een inkomen (uitkering, OCMW,...). Zij maken dan ook weinig gebruik van loopbaanonderbrekingen, hoewel beleidsmakers de drempel voor hen trachtte te verkleinen bij de invoering van het tijdskrediet. In het nieuwe systeem hebben alleenstaanden namelijk recht op een uitkering die een kwart hoger is bij een loopbaanonderbreking in de vorm van prestatievermindering met een vijfde (Geurts, 2006).

Er wordt nauwelijks rekening gehouden met deze groep, hoewel ze, door het stijgend aantal echtscheidingen, een steeds groter deel vormen in de samenleving. In België maken eenoudergezinnen met kinderen circa 12% uit van de huishoudens (Cantillon e.a., 2003). Zij ervaren de meeste moeilijkheden op allerlei domeinen in het dagelijkse leven. Dit terwijl er nauwelijks specifieke beleidsmaatregelen bestaan voor eenoudergezinnen. Er zouden maatregelen voorhanden moeten zijn om deze eenoudergezinnen, vaak vrouwen in een slechte financiële situatie, op te vangen.

## 5.2 De combinatie van verschillende levensdomeinen

### 5.2.1 De Werk-leven Balans

Een groot probleem ligt bij het uitgangspunt van beleidsmakers bij loopbaanonderbrekingen, namelijk dat werk en leven onverenigbaar zijn. Dit conflictperspectief is afgeleid van de schaarsheidshypothese. Deze gaat ervan uit dat er een vast aandeel tijd en menselijke energie is, waar mensen die veelvuldige rollen bezetten onvermijdelijk een conflict en stress zouden ervaren en dus minder levenskwaliteit (Greenhaus, Powell, 2006). Maar in feite is er geen sprake van een zuiver conflict tussen werk en leven, maar van een streven naar een balans tussen beide. In plaats van *of* het ene *of* het andere, moet er eerder gedacht worden in termen van een evenwicht, van *én* het ene *én* het andere.

Inderdaad, meer en meer onderzoekers wijzen op de voordelen van participatie in meerdere rollen (cfr. uitbreidingstheorie). Er zijn namelijk positieve effecten verbonden aan een combinatie van beide rollen. De positieve interdependentie tussen beiden, waar ervaringen in het ene positieve ervaringen en uitkomsten kunnen opleveren in het andere. Werk- en gezinsrollen kunnen een additief effect hebben op het welzijn (Greenhaus, Powell, 2006). Resultaten tonen aan dat werkverbondenheid een positieve bijdrage leverde voor gezinstevredenheid. Individuen die aldus in beide rollen actief zijn, zijn meer waarschijnlijk tevreden in deze rollen (Perrone, 2006). Uit onderzoek (Hochschild, 1997) bleek tevens dat werkende vrouwen zich minder depressief voelden, meer zelfwaardering hadden, en over het algemeen meer tevreden waren dan huisvrouwen. Greenhaus & Powell (2006) concluderen hieruit dat werk- en gezinsrollen eerder bondgenoten zijn dan vijanden.

Werk, gezin en leven kaderen daarenboven in een veel groter sociaal systeem (Barnett, 1999). De werknemer streeft een heleboel verschillende aspiraties na op diverse levensdomeinen: op vlak van gezin, beroep, psychologisch welzijn, ontspanning, sociaal netwerk, culturele activiteiten, enzovoort. Hiervoor dienen mensen een balans te vinden tussen alle domeinen teneinde verschil-

lende rollen te combineren. Deze levensdomeinen hangen ook allemaal samen en zijn m.a.w. interdependent. Dit wil zeggen dat wat er in het ene domein gebeurt, een invloed uitoefent op andere domeinen en vice versa. Onderzoek kan zich dan ook niet enkel richten op het economische domein, want dan zullen vele verbanden onduidelijk blijven:

*“... Employees are involved in manifold private relations and social networks that often interlink with their working lives. Policies that target only the vocational aspects of employees’ lives may fail to affect the real determinants of their choices on how they participate in the labour market during different life phases. These choices are determined by the specific circumstances of specific groups both during specific life phases and during transitions between life phases...” (Naegele e.a., 2003a).*

Beslissingen betreffende de balans tussen verschillende levensdomeinen worden dus ook niet genomen in een sociaal vacuüm. Het zoeken naar een balans beperkt zich niet enkel tot het individu. Deze laatste is namelijk een deel van een omgeving en van een gezin, waar ook rekening mee gehouden moet worden. De WLB blijkt in grote mate afhankelijk te zijn van een overeenstemming tussen partners. Uit een Europese studie blijkt namelijk dat de individuele beslissingen over het al dan niet nemen van een baan en de omvang van de werkweek zowel een invloed hebben op als beïnvloed worden door de partner (Eurofound, 2000). Zij moeten immers onderhandelen de taakverdeling in het huishouden en daarbuiten. Een harmonieuze relatie tussen beide partners zou beide helpen om een betere afstemming van werk en leven te bereiken (Van der Lippe e.a., 2003). Het is dan noodzakelijk om in verder onderzoek ook de werkomstandigheden en preferenties van de partner te betrekken. Ook de overheid (via zijn wetgeving) en de sociale context (via waarden, normen en geschiedenis) geven direct en indirect vorm aan de loopbaanpatronen van mannen en vrouwen (Marshall, Mueller, 2002):

*“Not only are lives regulated and structured by institutions and the state with its policies, but so are the interdependencies between lives, which themselves must be studied in their embeddedness in the structural and institutional context.” (Drobnic e.a., 1999).*

In de huidige samenleving is er inderdaad een grote diversiteit aan levensdomeinen. Dit feit, samen met de veelvuldige overgangen tussen deze domeinen, bevorderen echter de tijdsdruk. Vooral bij hoogopgeleiden en tweeverdieners in de drukke leeftijd maken de combinatie en coördinatie van gezins- en beroepsleven deel uit van het drukke tijdsbestedingspatroon in Vlaanderen (Moens, 2004).

Het feit dat alles ineenvast is en elkaar beïnvloedt, wordt bijvoorbeeld aangetoond door het onderzoek van Warren (2004). Zij toont aan dat het werk-leven systeem multi- en niet louter bidimensioneel is. Hiervoor werden de financiële situatie en het ontspanningsleven van deeltijds werkende vrouwen op lagere werkniveaus onderzocht. Dit onthult een minder positief beeld van hun ‘gebalanceerd leven’ dan meestal tot uiting komt in de literatuur. Deeltijds werk wordt immers vaak geprezen als facilitator voor de combinatie van betaalde arbeid met andere levensdomeinen (McRay, 1993). Deze groep vrouwen zijn echter de minst financieel zekere werknemers en het minst tevreden met hun sociaal leven (Warren, 2004).

Een ander voorbeeld vinden we in de studie van Miller et al. (1979), waar indicaties gevonden worden dat de werkomstandigheden van vrouwen een invloed hebben op hun psychologische toestand. De intellectuele en persoonlijke ontwikkeling van werkende vrouwen worden direct beïnvloed door hun huidige werkervaringen. De beroepsomstandigheden die de zelfstandigheid van moeders kunnen stimuleren, zijn gerelateerd aan een intellectueel functioneren en een open, flexibele omgang naar anderen. De beroepen die deze opportuniteit voor zelfdirectie eerder beperken

zijn gerelateerd aan een slecht intellectueel functioneren en een rigide sociale oriëntatie. Alle domeinen van het leven zijn aldus gerelateerd aan elkaar en als het beleid een betere WLB-strategie wil uitwerken om de kwaliteit van het leven te verbeteren, moeten de voor- en nadelen op voorhand ingeschat worden. Men moet ook voor ogen houden dat het arbeidsmarkt- en sociaal beleid dat men voert op andere terreinen van de samenleving elkaar in grote mate beïnvloeden.

### 5.2.2 Het levenslopperspectief

Beleidsmakers en onderzoek richtten zich meestal op één levensfase, vlak na de geboorte van een kind. Waarschijnlijk omdat deze fase ook de drukste periode is waar individuen de meeste problemen kennen. Maar om oplossingen aan te dragen voor dergelijke problemen als vervroegde uitrede, toenemende tijdsdruk, tijdsschaarste en genderongelijkheid, moet er verder gekeken worden dan één fase. Door de hele levensloop in beschouwing te nemen, kunnen er maatregelen genomen worden om deze helemaal te reorganiseren. Maar vooraleer de levensloop nader te bekijken om problemen aan te pakken, is het eerst en vooral belangrijk een goed begrip van de verschillende concepten te handhaven. Een levensloop kan als volgt worden gedefinieerd:

*“De levensloop wordt opgevat als een opeenvolging van posities die een individu in de loop van de tijd bekleedt. Een belangrijk onderscheid is dat tussen gebeurtenissen en posities. Gebeurtenissen markeren de overgang tussen twee posities en een positie wordt ingesloten door twee gebeurtenissen.” (Liefbroer, Puy, 2005).*

Een dynamisch beeld d.m.v. een levensloopbenadering geeft een beter beeld van het leven en van de processen die zich daarin afspelen. Mensen veranderen namelijk doorheen de levensloop en de vraag is hoe en wanneer mensen zich op een bepaald moment gedragen (Kalmijn, 2002). Het zwaartepunt van de geprefereerde WLB zal waarschijnlijk ook verschuiven doorheen de levensloop. Het beleid zal maatregelen moeten treffen met oog op en inzichten in de ganse levensloop, om werk en leven beter verzoenbaar te maken. Want zoals Bovenberg (2005) terecht concludeert: *“...reconciliation of work and family goes beyond childcare facilities and parental leave during the family phase, involves the entire life course.”*

Het belang van de levensloop voor een doeltreffend beleid, wordt eveneens door Naegele (2003a) aangehaald op de volgende manier:

*“... it is important for policy-makers to be aware of the specific and constantly changing problems people face during their life-course as far as the interrelation between the worlds of work and private life is concerned...”*

*“... to address these multi-faceted and constantly changing needs, there is an urgent need to develop more integrated and comprehensive policies that take explicit account of both the life-course and the interrelationship between specific life phases...”*

Door een levenslopperspectief zouden er maatregelen getroffen kunnen worden om drukke periodes te verlichten, door bepaalde taken over te hevelen naar andere periodes of levensfasen. Het kan dan morgelijk zijn om bepaalde periodes minder hard te werken, terwijl in andere levensfasen harder gewerkt wordt als mensen dit zouden willen. Zo stelt Bailyn (2004) voor dat het beleid een realistische en lange termijnstructuur zou moeten creëren voor de carrière-eisen, waarin de druk afneemt in het begin van de carrière en werk en leven beter gebalanceerd kunnen worden. Een grotere afwisseling tussen verschillende levenssferen, laat tevens meer combinatiemogelijkheden toe die aansluiten bij de preferenties. Dit kan er dan ook toe leiden dat mensen langer actief

blijven op de arbeidsmarkt. De huidige aangereikte maatregelen zijn echter voorbijgestreefd en creëren een genderbias, oftewel een moedercarrière (Bailyn, 2004).

De levensloop is sociaal gestructureerd. Dit wil zeggen dat de levensloop beïnvloed wordt door de sociale context en door de (begrensde) levenskeuzes in situaties. Doorheen het leven maken mensen een transitie van de ene positie naar de andere, zoals van student naar werkende, in een context die gedefinieerd wordt door sociale normen, institutionele regelingen, en wetten gebaseerd op leeftijd of levensfase (Mayer, 2000). De levensloop van een individu zou bepaald worden door verschillende effecten op drie niveaus (Elder, 1999): sociale instituties (beleid, arbeidsmarktvoorschriften); persoonlijke levensloop (eigen keuzes en beperkingen); en ontwikkelings- of ouderdomstraject (de invloed van tijd). Levenslopen verschillen dan ook van elkaar in het al dan niet plaatsvinden van gebeurtenissen, transities en posities die men bekleedt (Van Aerschoot, 2004).

Bij het streven naar een goede WLB, is een levensloopperspectief onontbeerlijk, want naargelang de levensfase komt de nadruk te liggen op bepaalde combinaties van activiteiten en transities (Van Aerschoot, 2004). In de moderne levensloop brengen individuen een aanzienlijke tijd door in gezinnen zonder kinderen. In 'de lenteperiode' experimenteren zij vooral met relaties en jobs vooraleer overgegaan wordt naar de drukste levensfase 'de zomerperiode', waar de verantwoordelijkheid van kinderen erbij opgenomen wordt. Als de kinderen volwassen zijn, verkeren ze in een goede gezondheid in de volgende rustigere periode 'de herfstperiode'. In de daaropvolgende 'winterperiode' komen ze in de laatste fase waar ze geconfronteerd worden met gezondheidsproblemen en veel zorg vereisen. In de zomerperiode kennen mensen de meeste druk, want zij moeten dan investeren in een carrière én in kinderen. De levenskost en tijdschaarste zijn uiteraard het hoogst voor alleenstaande ouders (Bovenberg, 2005). Met deze kennis in het achterhoofd kunnen we nadenken over hoe de drukte verspreid kan worden over andere levensfasen teneinde een betere WLB te bereiken.

### 5.3 Mogelijke oplossingen voor een betere WLB doorheen de levensloop

Om die drukte tijdens de zomerperiode te verminderen of om te vermijden dat verschillende levensdomeinen elkaar negatief beïnvloeden, kunnen individuen de tijd nodig voor de verschillende domeinen inperken. Zo kunnen individuen zelf de gezinsuitbreiding inperken (minder kinderen), vrije tijd inperken, werktijden verkorten. Maar vaak is er geen sprake van een vrije keuze en vaak hebben keuzes in het ene domein gevolgen voor andere levensdomeinen.

*“Het combineren van deze levenssferen dwingt mensen tot het maken van keuzes, hetzij in hun arbeid, in hun gezin, hun vrijetijdsbesteding, of in meerdere levenssferen tegelijk. Voor het maken van deze keuzes zijn ze afhankelijk van wat de organisaties waarin ze werken en de maatschappij waarin ze leven hen aanbiedt.” (Van Aerschoot, 2004).*

De organisatie en het beleid kunnen hier een grote invloed uitoefenen op de beslissingen van mensen en zij kunnen mogelijkheden creëren of structurele beperkingen verminderen om het leven van mensen gemakkelijker te maken. Elk land heeft weliswaar zijn eigen geschiedenis, instituties, industriële sector, beleidspreferenties, en werknemerspreferenties. Verschillende landen zullen dan ook opteren voor verschillende oplossingen. Toch ervaren de meeste landen gelijkaardige uitdagingen, zoals de eindeloopbaanproblematiek, en kunnen er wel gemeenschappelijke beleidsconclusies naar voor geschoven worden voor Europa in zijn geheel (Bovenberg, 2005).

Uit onderzoek (Crompton, Lyonette, 2006) blijken een aantal factoren een goede WLB in de weg te staan. Zo ondervonden individuen in landen waar men lange uren werkten, zoals in Groot-

Britannië, meer moeilijkheden om werk en leven te balanceren. Werknemers blijken daarbij over het algemeen ook een preferentie te hebben voor kortere werkdagen (Eurofound, 2001). Mogelijk zou een collectieve arbeidsduurvermindering dan een oplossing kunnen bieden voor het inperken van de tijdsdruk alsook voor het tegemoet komen aan de preferenties. Het beleid kan er dan voor opteren om de arbeidsduur te verkorten om werk en leven beter op elkaar af te stemmen.

Om de gevolgen hiervan in te schatten, kunnen we kijken naar Frankrijk, waar een recente wet de werkweek verkortte tot 35 uren. Het doel hiervan was om werkgelegenheid te creëren, een betere WLB, een grotere gendergelijkheid en een reorganisatie van de werktijden om ook te voldoen aan de noden van de organisatie voor meer flexibiliteit. Deze maatregel brengt zeker enkele voordelen met zich mee voor het merendeel van de mensen, doch is ook hier nood aan bijkomende maatregelen voor de uitgesloten groepen. Zes van de tien respondenten rapporteerden een positieve impact van de reductie van de werkuren om werk en gezin te balanceren. Gezien de heterogeniteit van gezinsomstandigheden en organisaties is een vermindering van de arbeidsuren echter onvoldoende om effectief te zijn. Diegene in gezinsvriendelijke sectoren, diegene met gestandaardiseerde, voorspelbare en hanteerbare uren, ervaren over het algemeen een positieve impact van de extra vrije tijd voor de werk-leven balans. Mensen in andere sectoren daarentegen konden geen voordeel halen uit deze wetgeving. Andere omstandigheden zoals de organisatie van werktijden die overeenstemt met de gezinsverplichtingen en kinderopvangregelingen zijn ook noodzakelijke voorwaarden.

Een traditionele arbeidsverdeling zou de WLB eveneens bemoeilijken. In Frankrijk bijvoorbeeld zijn de genderrolattitudes relatief liberaal en wordt er veel steun geboden aan tweeverdieners. De taakverdeling verloopt er echter redelijk traditioneel, wat een goede WLB in de weg staat. Het beleid in Scandinavische landen, zoals Finland en Noorwegen, biedt eveneens veel steun voor tweeverdieners, en dus voor een betere WLB, maar tracht hierbij, in tegenstelling tot het beleid in Frankrijk, ook gendergelijkheid aan te pakken door mannen te stimuleren om meer huishoudelijke taken op zich te nemen. In deze landen verloopt de taakverdeling minder traditioneel, en kan bijgevolg werk en leven beter gebalanceerd worden (Crompton, Lyonette, 2006).

Mannen zouden dus gestimuleerd moeten worden om een meer gelijke taakverdeling te bewerkstelligen tussen mannen en vrouwen op zowel de arbeidsmarkt als in het huishouden. Van Dongen (2004) streeft in dit opzicht ook naar een volledig combinatiemodel, waar alles gelijk verdeeld wordt tussen mannen en vrouwen. Zij moeten hierbij in staat zijn om in diverse levensfasen voldoende tijd te kunnen besteden aan diverse activiteiten. In dit model bedraagt het gemiddelde normale arbeidsbetrekking ongeveer 32u/week. Er zijn ook mogelijkheden om tijdens bepaalde levensfasen de tijdsverdeling aan te passen aan de persoonlijke noden/behoefes door bvb het aantal arbeidsuren tijdelijk te verminderen. Zorg binnen het gezin wordt dan ook gecombineerd met externe zorgverlening. De vraag is dan hoe het beleid kan bijdragen tot de realisatie van dergelijk model. Het beleid kan opgesteld worden in een aantal beleidsfasen. Hierbij moet er een samenhangend beleidsplan ontwikkeld worden op de relevante maatschappelijke domeinen. Na elke fase kunnen de effecten onderzocht worden om vervolgens het beleid waar nodig bij te sturen.

Bij het opstellen van maatregelen voor mannen, moet het beleid de mogelijke negatieve effecten ook kunnen opvangen. Onder andere het risico om gestigmatiseerd te worden of een signaal uit te zenden van minder beroepsverbondenheid zoals het geval bleek te zijn bij loopbaanonderbrekingen. In Noorwegen heeft het beleid bijvoorbeeld een soort quota opgelegd voor mannen om ouderschapsverlof op te leggen (Brandth, Kvande, 2001). Hierdoor wordt de maatregel collectief opgenomen door mannen en valt het stigma-effect zeker weg:

*“...if leave is collectively granted and collectively taken, the risks associated with taking it, are perceived to disappear and fathers are able to act on their wish to be more involved with their children. This is in accordance with several studies concerning ‘family friendly’ employment policies in companies which have shown that the different policies are not used to any great extent by parents. As long as taking up family friendly policies is an individual option, the employee risks becoming a ‘timedeviant’ and thus marginalised. In many countries state imposed solutions are increasingly looked upon with scepticism and individual solutions are favoured. Our findings indicate that the state imposed compulsory parts of the leave system represent a better solution to the problems that might arise from the new working life.” (Brandth, Kvande, 2001).*

Beleid en werkpraktijken kunnen de situatie helpen omdraaien waarin verlof opnemen een signaal uitzend van gebrek aan werkverbondenheid naar een waar verlofgedrag geen informatie verschaft over verbondenheid aan de job. Hoewel overheid alleen kan de werkplaatscultuur niet transformeren (Bovenberg, 2005).

Een maatregel in de richting van een WLB beleid, kan bijvoorbeeld ook gericht zijn op het aanbod in bedrijven. Bedrijven spelen namelijk een belangrijke rol, zeker inzake de beeldvorming. Zij moeten eerst en vooral op de hoogte zijn van het feit dat er naast het werk ook een leven is voor werknemers. Deze laatste worden verondersteld voortdurend beschikbaar te zijn, door bedrijfsgsm's, laptops, deadlines,..., waardoor werknemers hun werk vaak meenemen naar huis. Wat bedrijven vaak uit het ook verliezen is dat werknemers ook hun privé meenemen naar het werk, want deze twee zijn ineenvastrechtigd. Bedrijven kunnen een grote rol spelen bij het zoeken van de werknemer naar een betere werk-leven balans door een aantal diensten aan te bieden. Zo kunnen zij i.p.v. een bedrijfsauto, huishoudelijke service aanbieden om de huishoudelijke taken te verlichten. Dit zal tevens een invloed op de partner. Zij kunnen kinderopvang aanbieden in bedrijven, waardoor werknemers, en niet alleen vrouwen, hun werk beter kunnen afstemmen op kinderopvangfaciliteiten (zie: Barnett, 1999).

Er zou tevens meer flexibiliteit moeten zijn tijdens de levensloop volgens sommige auteurs (Bailyn, 2004; Barnett, 1999; Bovenberg, 2005; Naegele e.a., 2003a). De werktijdenregeling zou helemaal herzien moeten worden in het licht van de levensloop volgens Bailyn (2004). Zij oppert voor een herdenking van zowel tijd in een carrière als de carrière in de tijd. Een carrière varieert naargelang de levensfase. En de huidige traditionele notie van de carrière legt te veel nadruk op de beginfase van de carrière, waar tevens kinderen groot gebracht moeten worden. Dit geeft aanleiding tot grotere druk en genderongelijkheid. De carrière is m.a.w. gestructureerd voor een maximaal werk-leven conflict. We zouden er echter vanuit moeten gaan dat de toewijding aan het werk niet altijd maximaal moet zijn en kan variëren naargelang de levensfase. Ze stelt dan een trage carrièrestart voor, wat de druk aanzienlijk kan doen verminderen en de negatieve gevolgen van dien. Maar ook de tijd in een carrière is nog te strikt gericht op aanwezigheidsvereisten van 9 tot 5. Dit plaatst te veel druk op gezinnen en vooral op vrouwen. Flexibele regelingen zouden volgens haar dan ook voordeliger zijn dan de huidige strakke werktijdenregeling. Mensen zijn niet de hele dag productief en zouden meer arbeid verricht krijgen als zij zelf meer controle zouden krijgen over hun tijd (Bailyn, 2004).

Het beleid dient hiervoor meer controle te geven aan de werknemer over verschillende aspecten van het leven om zijn welzijn te verhogen, stress en de kans op burnout te verminderen. Zij zouden meer soevereiniteit moeten krijgen over hoe zij de verschillende levenssferen afwisselen en welke gewichten zij daaraan zouden willen geven. Beslissingen zijn daarbij niet een overweging van de behoeften van één persoon, maar worden eerder gemaakt om het welzijn van een heel systeem te

optimaliseren. Hoe beter de kwaliteit is van het werk bijvoorbeeld, hoe beter zijn sociaal netwerk, hoe beter de gezondheid en hoe beter de gezinsomstandigheden verlopen (Barnett, 1999).

Sommigen ervaren echter meer problemen dan anderen in het zoeken naar een WLB wegens het feit dat niet iedereen gelijke kansen heeft in het leven (Van Aerschot, 2004). Eenoudergezinnen bijvoorbeeld zitten in een zwakke positie. Zij hebben moeilijkheden om werk en gezin te combineren, en kinderopvang is voor hen te duur. Hiervoor zou gesubsidieerde kinderopvang al een goede aanzet zijn. Maar hoewel gratis kinderopvang zeker van belang is, moet er ook aandacht zijn voor buitenschoolse opvang en is een investering in de onderwijskansen van vrouwen nodig (Bovenberg, 2005; Yerkes, 2006). Gesubsidieerde kinderopvang voor huishoudens met lagere verdiensten helpen vrouwen tevens om te ontsnappen aan armoede en verlaagt de drukte en beperkingen tijdens drukke periodes (Bovenberg, 2005).

Het beleid mag ook niet te ver gaan in het bieden van bepaalde opties. Zoals aangetoond werd in dit rapport, kunnen voltijdse ouderschapsverloven het menselijk kapitaal van ouders enorm aantasten, zelfs in landen met relatief flexibele werkpraktijken. Tijdelijke onderbrekingen zullen negatieve gevolgen hebben naargelang de duur stijgt. Gefinancierde verloven zouden aldus gelimiteerd moeten worden in duur of op deeltijdse basis. Schooltijden zouden ook beter afgestemd moeten worden op werkende ouders met betaalbare naschoolse kinderopvang (Bovenberg, 2005).

Tijdsparen wordt ook vaak aangewend als oplossing om gezin en werk beter op elkaar af te stemmen. Hierbij kan de werknemer tijd sparen door middel van niet opgebruikte vakantiedagen en gepresteerde overuren. De opgespaarde tijd zou dan opgenomen kunnen worden tijdens de loopbaan. Dit is een alternatieve redenering, waar vrije tijd verdiend wordt door overuren. Drukke periodes kunnen dan afgeruild worden tegen periodes met meer vrije tijd. Maar dergelijke maatregel kan ook zijn doel voorbij gaan. Zo kan het zijn dat mensen meer vrije tijd willen aan het begin van de carrière (bij komst van een kind, bij het bouwen van een huis), maar zijn er te weinig of geen uren gespaard om dit te realiseren. Werknemers gaan hierdoor misschien ook meer werken om weer vervroegd op pensioen te gaan. Ook moeten werknemers kunnen sparen. Zo worden werknemers met weinig vrije tijd (vaak alleenstaanden), of met een laag inkomen sterk benadeeld. De gendergelijkheid zal hierdoor tevens niet verdwijnen, want doordat vrouwen vaak minder verdienen dan mannen en meet huishoudelijke taken op zich moeten nemen, kunnen zij minder tijd opsparen (Matheus, 2003).

Gelijkaardig aan het tijdsparen, stelt Bovenberg (2005) een soort levensloopspaarrekening voor om het werk beter te verdelen over de levensloop. Er zouden volgens hem namelijk meer fiscale mogelijkheden moeten zijn om de middelen waar senioren van genieten, over te dragen naar bvb het spitsuur van het leven. Dergelijke individuele spaarpot zou dan verschillende levensdomeinen beter op elkaar laten afstemmen.

Bij het nadenken over mogelijke oplossingen en effectieve maatregelen, moet er zeker ook rekening gehouden worden met de preferenties van mensen. Het beleid moet tegemoetkomen aan de preferenties van mensen voor een sterke gezinsband alsook een goede voldoening gevende carrière (Bovenberg, 2005). Maar zij moeten ook rekening houden met preferenties omdat bepaalde maatregelen zoals meer kinderopvang, bijvoorbeeld ineffectief kunnen zijn om een grotere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen te bereiken, wanneer blijkt dat vrouwen liever thuis blijven dan te gaan werken. Als blijkt dat vrouwen over het algemeen minder ambitieus zijn in hun werkleven dan mannen, is dit volgens Hakim (2000) omdat zij andere levensdoelen en preferenties hebben. Het beleid en de sociale instituties kunnen vrouwen aanmoedigen in bepaalde keuzes en hoe zij zich moeten gedragen. Toch kunnen bepaalde maatregelen niet garanderen dat vrouwen



zich er ook naar zullen gedragen. Volgens Hakim (2000) begeven vrouwen zich vanaf begin af aan al in één van de drie categorieën (te weten gezinsgerichte, werkgerichte en combinatiegerichte). Zij stelt dan ook dat moeders die willen werken, ook wel zullen gaan werken. Het beleid richt zich volgens haar dan ook te vaak op de kleine groep werkende moeders, terwijl de andere groepen genegeerd worden.

#### 5.4 Langer werken aanmoedigen als antwoord

Om de drukte te verspreiden over de ganze loopbaan, zou deze ook verlengd moeten worden. Bovendien stijgt de levensverwachting van mensen en bereikt de babyboomgeneratie bijna de pensioensgerechtigde leeftijd, waardoor de kosten voor overheid en zorgstelsel onhoudbaar worden. Loopbaanonderbrekingen werden idealiter verwacht de loopbaan te verlengen over de levensloop omdat werknemers meer onderbrekingen konden nemen tijdens de loopbaan. De rust bij het pensioen zou dan uitgestreken worden over de ganze loopbaan. Maar ook dit blijkt in de praktijk problematisch. Mensen nemen het zelfs vaak op om vervroegd op pensioen te gaan. De tendens is namelijk dat mensen hun loopbaan steeds korter en dus ook drukker maken in plaats van langer en meer ontspannen (Glorieux, 2002). Een praktijk van vervroegd uittreden is tevens de oorzaak van de negatieve beeldvorming over oudere werknemers en zorgt voor een slechte aansluiting tussen werk en preferenties (Aarendonk, 2003).

In de EU staat deze problematiek van vroege pensioensleeftijd dan ook hoog op de agenda, onder de vorm van een activeringsbeleid van werknemers tot latere leeftijden oftewel 'active ageing'. Zij trachten deze leeftijd omhoog te trekken via een herverdeling van het leven door scholing, leven en werk beter combineerbaar te maken tot op latere leeftijden. Flexibele maatregelen zoals deeltijds werk, telewerk, levenslang leren,... behoren volgens het beleid tot belangrijke instrumenten voor het behoud van oudere werknemers (Aarendonk, 2003). Maar oplossingen bedenken om ouderen langer aan de slag te houden, is niet eenvoudig, gezien de heterogeniteit:

‘...the elderly are a highly diverse group in terms of experience and needs. Such a characterization is consistent with a life-course perspective suggesting that older people’s characteristics and behavior are products of a lifetime of achievement or the lack thereof. Accumulated lifetime advantages and disadvantages are thus displayed in the form of highly varied retirement experiences.’ (Hayward, Grady, 1990).

Een aantal studies wijzen vanuit een levensloopperspectief op het belang van vroege ervaringen en de interdependentie tussen verschillende levensdomeinen (o.a. Elder, 1999)). De keuzes op een bepaald moment in het leven, kunnen een invloed hebben op de keuzes op een latere leeftijd. Een levensloopstudie kan deze padafhankelijkheid detecteren. Het beleid dient dan in te grijpen waar nodig, want zij moeten immers trachten het aantal padafhankelijken te verminderen. De opties kunnen namelijk beperkt worden als gevolg van eerder gemaakte beslissingen. Als individuen bijvoorbeeld op een latere leeftijd andere keuzes willen maken, zullen zij merken dat een herintrede op de arbeidsmarkt, niet dezelfde loopbaankansen biedt als een ononderbroken loopbaan (Van Aerschot, 2004). De beslissing om al dan niet vervroeg uit te treden, wordt aldus beïnvloed door het verloop van de loopbaan. Om aan de behoeften van werknemers te voldoen én ze langer aan het werk te houden, moeten er dus verschillende maatregelen opgesteld worden, want er is geen 'one-size fits all' oplossing.

Als we kijken naar Zweden, waar de pensioensleeftijden het hoogst zijn, zien we dat hun arbeidsmarktbeleid al lange tijd gericht is op werk- en trainingsprincipe. Als er geen werk beschikbaar is,

moeten er geschikte scholingfaciliteiten geboden worden met oog op het verkrijgen van werk. De overheid heeft hiervoor een bedrijf opgericht met als doel werknemers geschikt en aantrekkelijk te maken voor de arbeidsmarkt. Specifiek voor ouderen trachten zij training te stimuleren. Ook hun pensioensysteem is er op aangepast; er is een betere beloning voor werknemers die langer blijven werken en zij krijgen ook het recht om te werken tot 67 jaar (Aarendonk, 2003).

Mogelijk kan ons beleid hier een voorbeeld aan nemen, weliswaar rekening houdende met andere cultuur- en leefomstandigheden. Eerst en vooral zullen zeker de verschillende schema's die vroeger uitreide vergemakkelijken, afgebouwd moeten worden (Bovenberg, 2005). Verder zouden beleidsmakers langer werken zeker financieel moeten stimuleren. Zowel werkgever als werknemer moeten voordelen zien in het langer werken. Hierbij moet het belang van het levenslang leren meer benadrukt worden. Net zoals het Zweedse volwassenonderwijs zou de overheid een uitgebreid aanbod moeten aanbieden dat afgestemd is op de individuele wensen. Bedrijven en sociale partners moeten aangemoedigd worden om meer te investeren in oudere werknemers door o.a. training of scholing aan te bieden (Bovenberg, 2005). Zo kunnen werknemers employable/inzetbaar blijven doorheen de ganse levensloop, ook wanneer zij ouder zijn. Het pensioenstelsel zal ook danig moeten veranderen om langer werken aantrekkelijk te maken. Zij zijn vaak nog berekend op het laatst verkregen loon, waardoor er geen flexibiliteit mogelijk is. Mogelijk kan men deze hervormen, zodat deze eerder op het gemiddeld loon doorheen de levensloop wordt berekend (Aarendonk, 2003).

Een langere loopbaan laat tevens meer flexibiliteit toe in de loopbaanpatronen van mannen en vrouwen. De verbondenheid tussen leeftijd en carrièreontwikkeling zal namelijk losser zijn. De carrièredruk tijdens de drukste periode kan dan verminderd worden en dit kan meer gendergelijkheid met zich meebrengen. Een grotere flexibiliteit om werktijden zelf te kiezen kan ook stress voorkomen. Het kan vrouwen die de meeste gezinstaken op zich neemt, helpen om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Maar het kan ook mannen aanzetten om meer gezinsverantwoordelijkheden op zich te nemen. Een meer gelijke sekseverdeling zal in de toekomst een belangrijke rol spelen voor een harmonieuzere afstemming van de verschillende levensdomeinen. Om de opportuniteitskost van ouderschap dus te verminderen in termen van carrièreperspectieven, zouden de arbeidsmarktinstuties en werkplaatsculturen meer flexibele carrières toe moeten laten door de lengte van het werkleven te verhogen (Bovenberg, 2005).

## 5.5 Bedenkingen

Maar in hoeverre zijn deze 'oplossingen' mogelijk en wenselijk? Flexibele werkuren creëren om levenslopen systematisch te herstructureren, halen sommigen aan als antwoord voor een betere levenskwaliteit en WLB (Bailyn, 2004; Naegele e.a., 2003a). Er blijkt ook een preferentie te zijn van Europese werknemers voor meer flexibiliteit op de werkvloer. Dergelijke maatregelen of gedachtegangen lijken dan ook logisch, maar kunnen niettemin een heleboel gevolgen of processen in gang zetten, waaronder ook negatieve. Flexibele maatregelen brengen in de praktijk negatieve gevolgen met zich mee. Ze vereisen immers meer individuele verantwoordelijkheid om de levensloop vorm te geven en om periodes van verlof te financieren. Meer flexibiliteit kan dan resulteren in meer eerder dan minder werkuren over de levensloop en dit allemaal in een relatief korte periode (Bovenberg, 2005).

Flexibele werkuren kunnen dus de tijdsdruk aanzienlijk verhogen, met dientengevolge bijkomende stress om werkuren en privé af te stemmen op de privébehoefte en -eisen, en dus nieuwe gezondheidsrisico's op de werkvloer (Naegele e.a., 2003a). Maar samen met een mogelijk ver-

nieuwd arbeidstelsel voor ogen, komt ook een nieuw ‘type’ werknemer, namelijk de ‘werkonderne-mer’. Deze laatste moet zijn levensloop in feite al bij aanvang kunnen plannen om zijn pad van preferentie af te leggen en moet daarbij voortdurend op zoek gaan naar manieren om flexibel om te gaan met werk en deze af te stemmen op andere aspiraties op andere levensdomeinen. Dit zadelt de werknemer op met hoegenaamd veel stress. Zoals we al aangehaald hebben, is zulke zelfstandigheid niet altijd aanwezig bij werkers en soms zelfs onwenselijk.

Zo hebben hogeschoolden vaak meer mogelijkheden om werk en leven te combineren doordat zij over meer tijdssoevereiniteit beschikken in hun arbeidssituatie. Dit leidt er dan toe dat mensen werk en gezin beter op elkaar kunnen afstemmen. Maar deze grotere vrijheid gaat gepaard met een grotere verantwoordelijkheid én een vervaging van de grenzen tussen werk en leven. Werkdagen blijken aldus nooit te stoppen en dit brengt enorm veel stress, druk en tijdsschaarste mee. Dan zijn mensen zonder misschien beter af dan mensen met tijdssoevereiniteit (Moens, 2004).

Om de gendergelijkheid te promoten, zou het beleid mannen moeten stimuleren om meer huishoudelijke taken op zich te nemen. Maar in welke mate kan het bedrijf dergelijk gedrag opleggen of voorschrijven? In Noorwegen heeft het beleid ervoor gekozen mannen lichtjes te ‘dwingen’ om ouderschapsverlof op te nemen door middel van een quota op te leggen. Maar in hoeverre zou het beleid dwingende maatregelen moeten/kunnen opleggen? Want niet iedereen wil verlof opnemen of wil gedwongen worden door het beleid om bepaalde dingen te doen. Natuurlijk blijkt aan de andere kant een optioneel beleid minder effectief te zijn als men wil dat vaders meer verantwoordelijkheid opnemen in het huishouden:

*“Options freely to chose your own model of leave, becomes an option not to choose it. Fathers obviously need help from the welfare state in order to set the limits in relation to greedy work organisations.” (Brandth, Kvande, 2001).*

Hoe dan ook is een overheidsinterventie soms noodzakelijk om de juiste incentives en bescherming te geven om mensen te helpen in hun zoektocht naar een betere combinatie:

*“Hence, Norwegian equality policy, where working life is to be adapted to family life, contrasts quite distinctly with what we see of new trends in working life whereby the workplace is becoming more and more seductive and greedy. In this situation it might seem that both men and women need the legitimisation that state legislation collectively gives in order to be able to reduce their working hours.” (Brandth, Kvande, 2001).*

Tegelijkertijd moeten we ons realiseren dat sommige vrouwen er altijd voor zullen kiezen om zelf voor hun kinderen te zorgen, al dan niet in combinatie met een deeltijdbaan. Daarom moeten de verschillen in de arbeidspatronen van vrouwen ook erkend worden (Yerkes, 2006).

## 6. Besluit

Het beleid trachtte in de jaren 80 de werkloosheid aan te pakken door het invoeren van het stelsel van loopbaanonderbrekingen. In het licht van de veranderende maatschappelijke trends, veranderde het doel van loopbaanonderbreking echter. In plaats van arbeidsherverdelend, moesten loopbaanonderbrekingen nu bijdragen tot een betere kwaliteit van het leven van werknemers. Door het feit dat werknemers tijdelijke onderbrekingen zouden kunnen nemen tijdens de loopbaan, zou werk en gezin beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Bijgevolg zou de loopbaan verlengd worden.

In theorie klinkt dit allemaal logisch, maar in de praktijk blijken loopbaanonderbrekingen negatieve gevolgen met zich mee te brengen. Met behulp van een literatuurstudie werden er in dit rapport drie assumpties betreffende loopbaanonderbrekingen onderzocht. De eerste stelling betreft de negatieve gevolgen van loopbaanonderbrekingen. De tweede gaat ervan uit dat vrouwen hierbij harder getroffen zullen worden dan mannen. De laatste veronderstelt dat loopbaanonderbrekingen ertoe zullen leiden dat werknemers hun loopbaan zullen verlengen. Geen van bovenstaande assumpties kunnen eenduidig beantwoord worden. In de literatuur zijn er dan ook vaak tegengestelde beweringen terug te vinden. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat de onderzochte literatuur vaak enkel de economische gevolgen van een onderbreking onderzocht. Hierdoor mist men een breder perspectief waarin deze gevolgen van loopbaanonderbrekingen gekaderd kunnen worden.

Om te kijken of loopbaanonderbrekingen bijdragen tot een betere afstemming van privé en werk, zijn we gaan kijken naar een aantal probleemgebieden die een goede WLB in de weg staan. Uit de literatuur blijkt dat loopbaanonderbrekingen de toenemende tijdsdruk waar mensen mee geconfronteerd worden, niet kunnen verlichten. Vooral vrouwen nemen het namelijk op na de geboorte van een kind. Het zijn uitzonderingen die er tijdens de loopbaan gebruik van maken voor meer vrije tijd. Door het feit dat vooral vrouwen er gebruik van maken, zal de genderongelijkheid ook niet weggewerkt worden, maar eerder nog versterkt worden. Bovendien is ze enkel gericht op tweeverdieners, waardoor alle andere groepen uit de boot vallen voor meer vrije tijd.

Het mag ondertussen duidelijk zijn dat het beleid met het stelsel van tijdskrediet of loopbaanonderbreking niet altijd even effectief is. Dit kan toe te schrijven zijn aan het feit dat beleidsmakers nog te vaak van een traditioneel model vertrekken, waar werk en leven gescheiden sferen zijn, terwijl deze in feite interdependent zijn en een deel uitmaken van een groter sociaal systeem waar verschillende domeinen op elkaar afgestemd dienen te worden. Hierdoor richten zij zich vooral op vrouwen, of zullen vooral vrouwen er gebruik van maken om werk te onderbreken voor de zorg van een kind. En zal ze vooral dienen als een verlenging van het ouderschapsverlof, wat nefaste effecten met zich meebrengt voor het menselijk kapitaal en het verdere carrièreverloop.

Als men oplossingen wil vinden voor een betere WLB en langer werken wil stimuleren, zullen er inzichten in de levensloop verkregen moeten worden. Dit kan via het verzamelen van longitudinale data, waarop gepaste analyses uitgevoerd kunnen worden. In een dergelijke bevraging is een ruime kijk op arbeid en levenssferen noodzakelijk om ervoor te zorgen dat gevolgen van onderbrekingen bijvoorbeeld ruimer bekeken kunnen worden dan louter economische (loon)gevolgen. Om de WLB te verbeteren, zal zeker van de traditionele concepten en pensioenregelingen afgestapt moeten worden en meer flexibiliteit tijdens de levensloop geboden zijn. Maar hiervoor moeten wel de mogelijke negatieve en onbedoelde effecten opgevangen of geëlimineerd worden. Eveneens zullen maatregelen opgesteld moeten worden die tegemoet komen aan de preferenties van diverse groepen in de samenleving. De heterogeniteit in de samenleving moet m.a.w. weerspiegeld worden in de beleidsvoorstellen. Er is nood aan een meer geïntegreerd en uitvoerig beleid dat expliciet zowel de levensloop als de interrelatie tussen specifieke levensfasen in rekening brengt, alsook de preferenties van mensen in beschouwing neemt.

Dit betekent niet dat loopbaanonderbrekingen meteen afgeschaft dienen te worden, maar het systeem zal zeker herdacht moeten worden om meer effectief te zijn. Het beleid kan de keuze namelijk niet volledig in handen laten van de werknemer zelf. Dit kan ertoe leiden dat het niet opgenomen wordt of enkel door bepaalde groepen. Maar het impliceert ook teveel vooruitziendheid

van de werknemer zelf in zoverre we überhaupt al kunnen veronderstellen dat de grilligheid van een levensloop voorzienbaar zou zijn. Het zelf plannen van de levensloop brengt daarbij ook teveel stress met zich mee. Het beleid kan wel mensen financieel stimuleren om langer door te werken, mannen meer mogelijkheden bieden om meer betrokken te zijn bij hun gezin en meer flexibiliteit creëren om verschillende levensdomeinen te combineren. Natuurlijk is een oplossing vinden niet evident, zeker gezien het feit dat alles gekoppeld is aan elkaar, waardoor men zeker voorzichtig moet zijn bij het opstellen van maatregelen. Toch moet er dringend nagedacht worden over oplossingen voor een betere WLB, ook in Vlaanderen. We werken immers teveel op een steeds kortere tijd, wat op termijn niet meer haalbaar en houdbaar is voor geen enkele betrokken partij. Zowel werknemer, werkgever als de overheid en de samenleving worden geconfronteerd met (tijds)druk, flexibele eisen, en hogere kosten terwijl tegelijk de eis van een langere loopbaan in het kader van de vergrijzing zich in sterke mate stelt.

## 7. Bibliografie

Aarendonk, S. 2003. 'Oudere werknemers: Een overzicht van maatregelen om oudere werknemers langer voor het arbeidsproces te behouden: Literatuuronderzoek', pp. 136, in, *doctoraalscriptie in Arbeids- en Organisationspsychologie: richting: Arbeid en Gezondheid*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Albrecht, J.W., e.a. 1999. 'Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data', *The Journal of Human Resources*, 34(2): 294-311.

Anderson, D.J., e.a. 2003. 'The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work-Schedule Flexibility', *Industrial and Labor Relations Review*, 56(2): 273-294.

Bailyn, L. 2004. 'Time in careers – careers in time', *Human Relations*, 57(12): 1507-1521.

Barnett, R.C. 1999. 'A New Work-Life Model for the Twenty-First Century', *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562: 143-158.

Baum, C.L. 2002. 'The Effect of Work Interruptions on Women's Wages', *Labour* 16(1): 1-37.

Becker, G. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.

Becker, G. 1985. 'Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor', *Journal of Labor Economics*, 3(1): S33-58.

Becker, G. 1991. *A treatise of the family*. Cambridge: Harvard University Press.

Bekker, S., e.a. 2002. Trendrapport vraag naar arbeid. Tilburg: OSA.

Bielby, W.T. & Bielby, D.D. 1989. 'Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households', *American Sociological Review*, 54(5): 776-789.

- Bovenberg, A.L. 2005. 'Balancing work and family life during the life course', *De Economist*, 153(4): 399–423.
- Brandth, B. & Kvande, E. 2001. 'Flexible Work and Flexible Fathers', *Work, Employment & Society*, 15(2): 251-267.
- Butler, A.B. & Skattebo, A. 2004. 'What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77: 553–564.
- Cantillon, B., e.a. 2001. 'maakt het verschil: emancipatie in twee snelheden in 13 OESO-landen', *Bevolking en Gezin*, 30(1): 31-52.
- Cantillon, B., e.a. 2003. 'Sociaal-economische levensomstandigheden van eenoudergezinnen in België', *Over-Werk: Tijdschrift van het steunpunt WAV. Onderzoeksrapport, Centrum voor Sociaal Beleid*: 139-143.
- Corcoran, M. & Duncan, G.J. 1979. 'Work history, labor force attachment, and earnings differences between the races and sexes', *The Journal of Human Relations*, 14: 3-20.
- Corcoran, M., e.a. 1983. 'A longitudinal analysis of white women's wages.' *The Journal of Human Resources*, 18(4): 497-520.
- Craig, L. 2006. 'Does father care mean fathers share? A Comparison of How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time with Children', *gender & society*, 20(2): 259-281.
- Crompton, R. & Lyonette, C. 2005. 'The new gender essentialism-domestic and family 'choices' and their relation to attitudes', *The British Journal of Sociology*, 56(4): 601-617.
- Crompton, R. & Lyonette, C. 2006. 'Work–Life 'Balance' in Europe', *Acta Sociologica*, 49(4): 379–393.
- Drobnic, S., e.a. 1999. 'Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany', *Journal of Marriage and the Family*, 61(1): 133-146.
- Dychtwald, K., e.a. 2004. 'It's time to retire. Retirement.' *Harvard Business Review*, 82(3): 48-57.
- Elchardus, M., e.a. 2002. Eindeloopbaanproblematiek. Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan: deelrapport1: Technisch verslag (pp. 284). Brussel.
- Elder, G.H. 1999. The Life Course and Aging: Some Reflections, *Prepared for Distinguished Scholar Lecture Section on Aging American Sociological Association* (pp. 26).
- Esping-Andersen, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

- Eurofound. 2000. 'Het combineren van gezin en werk: de werkverdeling tussen vrouwen en mannen', *Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden*: 8.
- Eurofound. 2001. 'Geslacht, Werkgelegenheid en Voorkeuren voor Werktijden in Europa', *Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden*: 8.
- Eurofound. 2004. 'Living to work – working to live: Tomorrow's work-life balance in Europe', *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*: 8.
- Eurofound. 2005. First European Quality of Life Survey: Life satisfaction, happiness and sense of belonging (pp. 112). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurofound. 2006. Working time and work–life balance: a policy dilemma? (pp. 24): European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg. 2005. Europese werkgelegenheidsstrategie: Evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid 2003-2005 (pp. 116).
- Foster, L. 2004. 'Gender, Pensions and The Life Course'.
- Geurts, K. 2006. 'De arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders: Nieuwe bevindingen uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming', *Steunpunt WAV*: 46.
- Gielen, A. 2008. *Age-specific labor market dynamics*. Niet gepubliceerde eindverhandeling, Universiteit van Tilburg.
- Glorieux, I. 2002. 'De vrouwen be(t)palen de balans', *Over.Werk: Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 4: 42-45.
- Glorieux, I., e.a. 2007. Wie zijn de loopbaanonderbrekers? Socio-demografische kenmerken, motivaties en arbeidshouding van loopbaanonderbrekers (pp. 96). Brussel: VUB.
- Glorieux, I. & Minnen, J. 2004. 'Kinderen maken het verschil. Over de invloed van kinderen op het tijdsbestedingspatroon van ouders', pp. 2-10, in: Tijdschrift van de gezinsbond - studiedienst (Ed.), *Kinderen en een job*.
- Glorieux, I. & Vandeweyer, J. 2006. Werken of Loopbaanonderbreking: een wereld van verschil? Veranderingen in het tijdsgebruik van mannelijke onderbrekers. *Dag van de Sociologie* (pp. 1-20). Tilburg: TOR.
- Gornick, J. 1999. 'Gender Equality in the Labour Market: Women's Employment and Earnings', pp. 210-242, in: Sainsbury, D.e. (Ed.), *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford University Press.
- Greenhaus, J. & Powell, G. 2006. 'When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment', *Academy of Management Review*, 31(1): 72-92.

- Gupta, N. & Smith, N. 2002. 'Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark', *Economica*, 69: 609-629.
- Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: preference theory*. New York: Oxford university press.
- Hakim, C. 2002. 'Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers', *Work and occupations*, 29 (4 ): 428-459.
- Hakim, C. 2006 'Women, Careers, and work-life preferences', *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3): 279-294.
- Han, S.-K. & Moen, P. 1999. 'Work and family over time: a life course approach', *The annals of the American Academy of Political and Social Science*(562): 98 - 110.
- Hank, K. 2004. 'Effects of Early life Family Events on Women's Late Life Labour Market Behaviour.' *European Sociological Review*, 20(3): 189-198.
- Hayward, M.D. & Grady, W.R. 1990. 'Work and Retirement Among a Cohort of Older Men in the United States, 1966-1983', *Demography*, 27(3): 337-356.
- Hayward, M.D., e.a. 1989. 'Occupational Influences on Retirement, Disability, and Death', *Demography*, 26(3): 393-409.
- Herremans, W. 2007. Trendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2007 (pp. 1-27). Leuven WSE-report.
- Het generatiepact. 2005. Ministerraad 11 oktober 2005. [http://premier.fgov.be/nl/051011\\_generatiepact.pdf](http://premier.fgov.be/nl/051011_generatiepact.pdf).
- Hildebrandt, E. 2005. Balance von Arbeit und Leben: Neue Zumutungen oder Chance für Mehr Lebensqualität? (pp. 2-18). Berlin: WissenschaftZentrum.
- Hobcraft, J.N. & Kiernan, K.E. 1995. Becoming a parent in Europe. In Plenary Sessions European Population Conference (Ed.), *European Association for Population Studies/International Union for the Scientific Study of Population. Evolution or Revolution in European Population*. Milan, Italy: Franco Angeli
- Hochschild, A.R. 1997. *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. New York.
- Hong Li, J., e.a. 1998. 'Patterns of Mobility for Women in Female-Dominated Occupations: An Event-History Analysis of Two Birth Cohorts of Swiss Women', *European Sociological Revi*, 14(1): 49-67.
- Jones, E. & Oppenheim, C. 2002. 'Glass ceiling issues in the UK library profession', *Journal of Librarianship and Information Science*, 34(103): 2-14.



Joshi, H., e.a. 1999. 'The wages of motherhood: better or worse?' *Cambridge Journal of Economics*, 23: 543 – 564.

Josten, E. & Ester, P. 2005. *Quality of work life and work transitions, the Netherlands in European perspective*. OSA-publicatie.

Judiesh, M.K. & Lyness, K.S. 1999. 'Left Behind? The impact of leaves of absence on managers' career succes.' *Academie of Management Journal*, 42(6): 641-651

Kalmijn, M. 2002. 'Sociologische analyses van levensloopeffecten: een overzicht van economische, sociale en culturele gevolgen', *Bevolking en Gezin*, 31(3): 1-44.

Ketsche, P.G. 2003. 'The Long-Term Costs of Career Interruptions', *Journal of Healthcare Management* 48(1): 30-44.

Kremer, M. 2000. *Geven en claimen: burgerschap en informele zorg in Europees perspectief*. Utrecht: NIZW uitgeverij.

Liefbroer, A.C. & Puy, J. 2005. *De transitie naar volwassenheid en de rol van het overheidsbeleid: een vergelijking van institutionele arrangementen in Nederland, Zweden, Groot-Brittannië en Spanje*. Den Haag.

Light, A. & Ureta, M. 1995. 'Early Career Work Experience and Gender Wage Differentials.' *Journal of Labor Economics*, 13(1): 121-154.

Lucassen, N. & Pool, M. 2005. 'De Glazen Tussenwand. Taakverdeling tussen ouders', *Demos*, 21(10): 79-81.

Lundberg, S. & Rose, E. 2000. 'Parenthood and the earnings of married men and women', *Labour Economics*, 7: 689–710.

Malo, M.A. & Muñoz-Bullón, F. 2004. 'Career breaks of women due to family reasons: A long-term perspective using retrospective data'.

Mandel, H. & Semyonov, M. 2006. 'A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries', *American Journal of Sociology*, 111(6): 1910-49.

Mandin, L. 2004. *Active Ageing in Europe* (pp. 23-24). Berlijn: WAV, paper prepared for the WRAMSOC workshop in Berlin.

Marshall, V. & Mueller, M. 2002. 'Rethinking Social Policy for an Aging Workforce and Society: Insights from the Life Course Perspective', *Canadian Policy Research Networks discussion paper*, 18: 56.

Matheus, N. 2003. *Tijdsparen in Vlaanderen: een verkennend onderzoek op basis van voorbeelden in Nederland en Duitsland* (pp. 112). Leuven: VIONA.

- Mayer, K.U. 2000. Life courses in the process of transformation to post-communism: The case of East Germany, *American Sociological Association meetings* (pp. 36). Madrid: working paper gepresenteerd in the Center for Advanced Study in the Social Science,.
- McRay, S. 1993. 'Returning to work after childbirth: opportunities and inequalities', *European Sociological Review*, 9(2): 125-138.
- Miller, J., e.a. 1979. 'Women and work: The Psychological Effects of Occupational Conditions', *The American Journal of Sociology*, 85(1): 66-94.
- Mincer, J. & Ofek, H. 1982. 'Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital.' *The Journal of Human Resources*, 17(1): 3-24.
- Mincer, J. & Polachek, S. 1974. 'Family Investments in Human Capital: Earnings of Women', *The Journal of Political Economy*, 82(2): 76-108.
- Mincer, J. & Polachek, S. 1978. 'An Exchange: The Theory of Human Capital and the Earnings of Women: Women's Earnings Reexamined', *The Journal of Human Resources*, 13(1): 118-134
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1997. Kansen op combineren. Arbeid, zorg en economische zelfstandigheid. (pp. 1-9). Den Haag: SOZAWE.
- Moens, M. 2004. 'Handelen onder druk: Tijd en tijdsdruk in Vlaanderen', *Tijdschrift voor sociologie*, 25(4): 383-416.
- Naegele, G., e.a. 2003a. A new organisation of time over working life (pp. 1-159). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Naegele, G., e.a. 2003b. *A new organisation of time over working life*. European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Nagels, J. 2002. *Van loopbaanonderbreking naar tijdskrediet: Een schot in of naast de roos? Het sociaal overleg versus de gezinnen*. Niet gepubliceerde eindverhandeling, Katholieke Universiteit Leuven.
- Nielsen, H., e.a. 2004. 'Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap?' *Scandinavian Journal of Economics*, 106(4): 721-744.
- Omori, M. & Smith, S. 2006. 'Women's Occupational Mobility After Work Interruption', *Spring: Sociation Today*, 4(1).
- Perrone, K. 2006. 'Work-Family Interface: Commitment, Conflict, Coping, and Satisfaction', *Journal of Career Development*, 32(3): 286-300.
- Pylkkänen, E. & Smith, N. 2002. 'Career Interruptions due to Parental Leave – A Comparative Study of Denmark and Sweden'.

- Remery, C. & Schippers, J. 2001. 'Omgaan met veroudering en een krappe arbeidsmarkt: de visie van de Nederlandse werkgever', *M&O, Tijdschrift voor Management en Organisatie*, 55(6): 23-39.
- Román, A. 2006. *Deviating from the standard: effects on labor continuity and career patterns*. Amsterdam, Nederland: Dutch University Press.
- Román, A., e.a. 2006. 'Career breaks in Belgium: how they affect labor participation and individual careers': 1-107.
- Román, A. & Schippers, J. 2005. 'De gevolgen van vrijwillige en onvrijwillige nonparticipatie voor loopbanen', *OVER-WERK Tijdschrift van het steunpunt WAV*, 4: 131-135.
- Rosenbaum, J.E. 1979. 'Tournament Mobility: Career patterns in a corporation', *Administrative science quarterly*, 24(2): 220-241.
- Rosholm, M. & Smith, N. 1996. 'The Danish Gender Wage Gap in the 1980s: A Panel Data Study', *Oxford Economic Papers*, 48: 254-279.
- Ruhm, C.J. 1998. 'The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe.' *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1): 285-317.
- RVA. 2007. Statistieken en Studies: interactieve statistieken. [http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Language=NL&Path=D\\_stat/&Items=1](http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Language=NL&Path=D_stat/&Items=1).
- Schneer, J.A. & Reitman, F. 1990. 'Effects of Employment Gaps on the Careers of M.B.A.'s: More Damaging for Men than for Women?' *The Academy of Management Journal*, 33(2): 391-406.
- SER 2001. Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen (pp. 142). Den Haag: Rapport van de Commissie Sociaal-Economische Deskundigen.
- Siegrist, J. 1996. 'Adverse health effects of high effort/low reward conditions', *Journal of Occupational Health Psychology*, 1: 27-41.
- Smets, J. & De Mulder, J. 2004. 'De eindeloopbaanproblematiek', *OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt WAV*(4): 108-111.
- Spivey, C. 2005. 'Time off at what price? The effects of career interruptions on earnings.' *Industrial and Labor Relations Review*, 59(1): 119-140.
- Stafford, F.P. & Sundström, M. 1996. 'Time Out for Childcare: Signalling and Earnings Rebound Effects for Men and Women', *Labour*, 10(3): 609-629.
- Stratton, L. 1995. 'The effect interruptions in work experience have on wages', *Southern Economic*, 61: 955-970.
- Szinovacz, M.E. & Deviney, S. 2000. 'Marital Characteristics and Retirement Decisions', *Research on Aging* 22(5): 470-498.

- Taylor, R. 2003. 'The Future of Work-Life Balance', *Economic and Social Research Council*: 23.
- Theeuwes, J. 2004. Tegen de storm in (pp. 1-3). Utrecht: ESB Dossier LEVENSLOOPBELEID.
- Theunissen, G., e.a. 2007. Career sidestep, wage stepback? The impact of different types of career breaks on wages (pp. 22). Leuven: Research Centre for Organisation Studies, Faculteit ETEW, K.U.Leuven.
- Tielens, M. & Vermandere, C. 2007. *Cijferen met jongeren: Een doorlichting van de arbeidsmarktsituatie van jongeren in Vlaanderen en Europa*. Leuven.
- Todd, S. 2004. Improving Work-Life Balance – What Are Other Countries Doing? (pp. 1-56). Canada: Labour program: Human Resources and Skills Development Canada.
- Van Aerschot, M. 2004. *De combinatie van levenssferen doorheen de levensloop: Literatuurstudie*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- Van Bavel, J. 2004. 'Beroepsarbeid van vrouwen en de daling van de vruchtbaarheid in het Westen, 1850-2000. Is er een oorzakelijk verband?' *Bevolking en Gezin*, 33(1): 61-90.
- Van Dalen, H., e.a. 2007. Oudere werknemers door de lens van de werkgever (pp. 1-128). Den Haag: NIDI.
- Van der Lippe, T., e.a. 2003. 'In balans tussen werk en privé? De invloed van de arbeidssituatie en de thuissituatie op combinatiedruk van mannen en vrouwen', *Bevolking en Gezin*, 32(3): 3-24.
- Van Dongen, W. 2004. *Werken aan het combinatiemodel: Beschikbare faciliteiten van het combinatiebeleid in Vlaamse organisaties*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid / Departement TEW / Departement Sociologie.
- Vanderweyden, K. 2002. 'Van loopbaanonderbreking naar tijdscrediet: Een verhaal van een wijzigend maatschappelijk discours', *PSW-paper*: 32.
- Vanpée, K., e.a. 2000. *Kinderopvang in Vlaanderen. Gebruik, keuze van de opvangvorm en evaluatie door de ouders*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Versantvoort, M. 2007. Ouderschapsverlof; carrièrestop of -stap? Een schets van de sociaal-economische effecten van verlof en de beleidsmatige dilemma's die daaruit volgen. (pp. 1-17): Research Memorandum Hervorming Sociale Zekerheid, Universiteit Leiden.
- Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. 2005. *Aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking en tijdscrediet: Jaarrapport 2005*.
- Vlasbom, J.D. & Schippers, J.J. 2004. 'Increases in Female Labour Force Participation in Europe: Similarities and Differences', *European Journal of Population*, 20: 375-392.
- Voß, G. 1998. 'Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit', *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31(3): 473-487.

Waldfogel, J. 1998. 'The family gap for young women in the United States and Britain: Can maternity leave make a difference?' *Journal of Labor Economics*, 16: 505-545.

Warren, T. 2004. 'Working part-time: achieving a successful 'work-life' balance?' *The British Journal of Sociology*, 55(1): 99-122.

WAV. 2006. 'website Steunpunt WAV: [www.steunpuntWAV.be](http://www.steunpuntWAV.be)'.

Yerkes, M.A. 2006. *What women want: individual preferences, heterogeneous patterns? Women's labour market participation patterns in comparative welfare state perspective*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.