



Leefbaar werken, een loopbaan lang

Een levensloopperspectief op loopbanen

Deelrapport VIONA-onderzoek 'Loopbaanperspectieven op werk'

Peter Paul Vermeiren
Dimitri Mortelmans
Centrum voor Longitudinaal en Levensloop Onderzoek (Cello)

8-2009

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
www.steunpuntwse.be



Leefbaar werken, een loopbaan lang

Een levensloopperspectief op loopbanen

Peter Paul Vermeiren
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 Europees Sociaal Fonds. 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 www.esf-agentschap.be.</p>	<p>Kernthema's ESF 2007-2013</p> <ul style="list-style-type: none"> Talenten activeren Arbeidskansen geven Ondernemen met mensen
	<p>ESF investeert in jouw toekomst.</p>  

Vermeiren, Peter Paul & Mortelmans, Dimitri

Leefbaar werken, een loopbaan lang. Een levensloopperspectief op loopbanen

Vermeiren, Peter Paul & Dimitri Mortelmans – Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie / Antwerpen: Universiteit Antwerpen. Centrum voor Longitudinaal en Levensloop Onderzoek (Cello), 2008, 31 p.

ISBN-97 890-8873-036-8

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
www.steunpuntwse.be

Universiteit Antwerpen
Centrum voor Longitudinaal en Levensloop Onderzoek (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

Inhoudsopgave	III
1. Inleiding	1
1.1 De bereidheid om langer 'werkbaar te werken'	1
1.2 Kroniek van een aangekondigd pensioen	2
1.3 Een langere loopbaan en het probleem van de 'oudere'	3
2. Van een conflict tussen naar een integratie van levenssferen en loopbanen	3
2.1 Eerste stadium: Het model van gescheiden sferen	4
2.2 Tweede stadium: een Werk-Leven model van overlappende sferen	5
2.3 Derde stadium: een Werk-Leven integratiemodel	6
2.4 Vierde stadium: een 'Werk-Leven systemen' kader	7
3. Naar een levenslopperspectief	9
4. Tijdsregelingen en loopbaanpatronen	12
4.1 Naar een typologie van tijdsregelingen	13
4.2 Tijdsregelingen en het sociale systeem in een levenslooppdimensie	13
4.3 Verklaringen van tijdsregelingen	18
4.4 Sociale verandering, individuele en collectieve voorkeuren	19
4.5 Tijdsregelingen vanuit een levenslopperspectief	19
5. Toepassing op leefbaarheid en tewerkstelbaarheid	21
5.1 De onzekerheid van en door tijdelijk en deeltijds werk in Europees perspectief	22
5.2 Europese case studies als uitdieping	22
6. Besluit: een levenslopperspectief in loopbaanonderzoek	27
7. Bibliografie	28

1. Inleiding

Wat we in dit rapport willen betrachten, is het ontwerpen van een ruim onderzoekskader dat moet toelaten om op een zo volledig mogelijke manier loopbanen en werk te benaderen doorheen de ganse levensloop. Het is niet alleen belangrijk om te weten hoe mensen werken en leven in een bepaalde levensloopfase in evenwicht trachten te houden, maar ook hoe dat evenwicht evolueert, of stabiliseert, doorheen de opeenvolgende levensloopfasen. De vraag van waaruit we vertrekken luidt dan: hoe kunnen we de loopbaan vatten in een multidimensionaal levensloopperspectief om zowel werkbaar werk, de bereidheid tot langer werk en een evenwicht tussen werken en leven te kunnen begrijpen?

Mensen maken bepaalde keuzes die hun levensloop een bepaalde richting uitsturen. Bij het maken van die keuzes trachten ze een evenwicht te bereiken tussen de noden en verwachtingen in verschillende levenssferen. Deze levensloop, noch de bereikte evenwichten, hebben een definitieve vorm. Doorheen de levensloop en de loopbaan kan dit wijzigen al naargelang zich nieuwe ontwikkelingen voordoen en er nieuwe regelingen moeten worden getroffen om het evenwicht te behouden (o.a. Dupuy, 2006). Het is dus van belang om deze verschillende evoluties in een holistisch kader te kunnen vatten zodat een beeld van die veranderingen of het behoud van het evenwicht doorheen de tijd kan worden verkregen.

Het belangrijkste deel van de initiële opdracht in dit project bestond erin een synthese van de literatuur te brengen die een antwoord zou trachten te formuleren op een aantal vooropgestelde assumpties. Naarmate de zoektocht vorderde ontstond echter vooral de noodzaak om een ruimer kader uit te tekenen dat deze materie op een zinvolle manier zou kunnen plaatsen in de ruime context van de levensloop waardoor de ruime sociologische verbanden die tussen de assumpties bestaan duidelijker worden. Het strakkere patroon van de assumpties werd verlaten omdat we overtuigd zijn dat het voor een degelijke sociologische benadering nodig is een onderzoekskader uit te tekenen waarbinnen zowel de doorgenomen literatuur als het toekomstig onderzoek zo ruim mogelijk kunnen worden geplaatst. We brengen dus niet zozeer een nieuwe kijk, maar integreren de in de uitgebreide literatuur reeds aangereikte bouwstenen in een ruimer, holistisch kader dat een zo volledig mogelijke kijk kan bieden op de verhoudingen tussen de werk- en andere levenssferen.

1.1 De bereidheid om langer ‘werkbaar te werken’

Het tegengaan van het vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt en het verlengen van de loopbaan staan al enkele jaren op de beleidsagenda. De zich verder doorzettende vergrijzing heeft de problematiek van het vervroegde pensioen meer acuut gemaakt en benadrukt de noodzaak om, vanuit de betaalbaarheid van het ganse pensioen- en sociale zekerheidsstelsel, de loopbaan te verlengen. Dit roept onmiddellijk de vraag op over hoe de bereidheid om langer te werken beïnvloed wordt. De veronderstelling dat ‘werkbaar werk’ de bereidheid om langer te werken zou verhogen, vinden we als idee regelmatig terug in diverse studies en beleidsanalyses. Vaak is deze assumptie meer op intuïtie en indirecte conclusies berust dan op uitgebreid, fundamenteel wetenschappelijk onderzoek, eenvoudigweg omdat de (longitudinale) gegevens om deze assumptie te testen (nog) niet voorhanden zijn. Tot nu toe vonden we geen studies die deze causaliteit onomstotelijk aantonen.

Toch wordt deze veronderstelling vaak gehanteerd. In het Pact van Vilvoorde en bij het tot stand komen van de Werkbaarheidsmonitor (WBM) werd de nadruk gelegd op de kwaliteitsdimensie van arbeid (Serv, 2004). Het wordt niet alleen belangrijk geacht dat iedereen werk heeft, maar dat werk

moet ook waardig en kwaliteitsvol zijn. Ook de noodzaak van werkbaar werk om de mensen langer te kunnen laten werken, wordt hier benadrukt:

“Etymologisch’ verwijst het concept van de werkbaarheidsgraad naar de discussie over de verhoging van de werkzaamheidsgraad. De Europese doelstelling van de Top van Lissabon (door de Belgische én Vlaamse beleidsmakers onderschreven) om 70% van de actieve bevolking effectief aan het werk te zetten en vooral 50-plussers langer aan het werk te houden, snijdt maar hout als dit voor de betrokkenen ook haalbaar is vanuit het oogpunt van werkstress, welbevinden, leermogelijkheden en de combinatie van arbeid en gezin. Werk met hoge welzijnsrisico’s brengt immers de blijvende deelname van (groepen) werknemers aan het arbeidsproces in gevaar. Een beleid gericht op de bevordering van de arbeidsmarktparticipatie kan dan ook niet om een goed onderbouwd beleid t.a.v. de kwaliteit van de arbeid heen...”. (Serv 2004, pag. 6).

De achterliggende idee is dat werkdruk en stress voor een burn-out kunnen zorgen en als remedie wordt dan een of andere vorm van loopbaanonderbreking voorgesteld. We vinden evenwel geen studies die duidelijk aantonen dat het weldoende effect van die onderbrekingen zich ook op lange termijn nog manifesteert. Een loopbaanonderbreking voor iemand van bijvoorbeeld 40 jaar oud kan misschien op dat moment heel zinvol zijn om ‘de batterijen weer op te laden’, maar we weten niet of die persoon daarom bereid zal zijn om langer te werken op het einde van zijn loopbaan, onder ander omdat we geen duidelijk idee hebben van hoe zijn verdere loopbaan eruit ziet. Het is daarom beter van ‘werkbaar werk’ per levenslooppfase te bekijken en de evolutie en impact daarvan op de volgende fases. Logischerwijze is daarvoor een levensloopperspectief onontbeerlijk. De assumptie dat werkbaar werk, inclusief de balans werk/gezin, de bereidheid om (langer) te werken verhoogt en zo ook de werkzaamheid verhoogt, overkoepelt vanuit een levensloopperspectief de andere assumpties in een ruimere sociologische benadering.

1.2 Kroniek van een aangekondigd pensioen

In de ganse loopbaanproblematiek wordt van werknemers verwacht dat ze behoorlijk ver vooruitdenken. De keuze voor een bepaalde studierichting staat al in het licht van een verdere loopbaan en het loopbaaneinde maakt integraal deel uit van het afbakenen van deze loopbaan. Het tijdstip van dat loopbaaneinde is dan ook van groot belang voor diverse beslissingen over de levensloop en de daarin gemaakte transitie. Het wijzigen van deze tijdshorizon kan dan ook niet te licht worden opgevat. Langer werken is duidelijk heel wat meer dan ‘er een paar jaartjes bijdoen’. Het is bijgevolg nuttig om even kort na te gaan hoe we tot loopbanen zijn gekomen die vroeger worden beëindigd dan volgens de initiële pensioenidee werd vooropgesteld.

Mirabile (2004) onderscheidt drie fases in het ‘sociale fenomeen’ van oudere werknemers. Het begin ervan is te situeren in de crisissen en transformaties van en in het productiesysteem tijdens de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw. De algemene reactie in zowat heel Europa was er een van massaal, en onecht, gebruik van pensioenmechanismen om de ergste gevolgen van ontslagen op te vangen. In deze fase ontstond er een veelheid aan uitredemechanismen, die niet noodzakelijk gelijk waren aan eigenlijke pensionering. Het is pas in de jaren negentig dat de tweede fase ingang vond: de individualisering van het probleem waardoor het mogelijk werd het probleem te conceptualiseren als een sociaal thema over oudere werknemers en niet als een begrip over zij die ‘te oud zijn om te werken’ (Guillemard in Mirabile, 2004). De derde fase kan gezien worden als de ‘rijping’ van het probleem. De crisis over de duurzaamheid van de Europese sociale systemen leidde tot een beperking van de ‘passieve’ sociale bescherming en een poging tot reactivering van de mogelijkheden van de oudere werkers.

Deze reactivering en het aan het werk houden van oudere werknemers botst frontaal met de leeftijds cultuur die in vele landen aanwezig is en versterkt wordt door het veelvuldige gebruik van vervroegde uitrederegelingen. Dat laatste leidde tot het scheppen van bepaalde verwachtingen en een beeldvorming over het loopbaaneinde in lijn met een leeftijds cultuur die tendeerde naar het uitsluiten van oudere werknemers. Een beeld dat bevestigd werd door de houding van werkgevers die oudere werknemers als niet-inzetbaar beschouwden. “Maak plaats voor de jongeren” was jarenlang het adagio, in tegenstelling tot de Scandinavische landen waar de kwaliteit van arbeid een criterium was tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Het keren van deze evolutie is dan ook verre van evident (De Vroom, 2004). Een dergelijke ommekeer vereist een grote betrokkenheid van publieke overheden en sociale partners, begeleid door coherente maatregelen die het welvaartsparadigma veranderen alsook door de implementatie van nieuw beleid op de arbeidsmarkt en in human resources, waaronder de re-integratie van ‘oudere’ werknemers.

1.3 Een langere loopbaan en het probleem van de ‘oudere’

De visie “maak plaats voor de jongeren”, die ertoe leidde dat een werknemer snel ‘oud’ werd genoemd, heeft een lang nawerkend effect (Merla, 2004). Tot in het generatiepact toe wordt over een 40-jarige werknemer gesproken als over een ‘oudere’ (o.a. in het generatiepact p.8-9). Dit werkt een negatieve beeldvorming in de hand (zie ook Jacobs, 2005). Als het de bedoeling is dat de loopbaan alleszins tot de leeftijd van 65 jaar moet lopen, dan is de ‘oudere’ werknemer van 45 jaar amper aan de helft van zijn of haar loopbaan. Een dergelijk woordgebruik kan contraproductief werken en is in zekere zin stigmatiserend. Zo merken we dat een begrip als ‘vernieuwing’ stevast wordt gekoppeld aan ‘verjonging’. Gaan we ervan uit dat vernieuwing enkel door jongeren kan worden aangebracht? Een verfrissend idee kan net zo goed van een nieuw aangeworven ‘oudere’ werknemer komen.

Het sociale thema van de oudere werknemer en de bereidheid om langer te werken kan dus alleen succesvol aangepakt worden in een welvaartssysteem dat in staat is om verregaand te veranderen en dat tegelijkertijd de gehanteerde concepten aanpast. Acties moeten gericht zijn op herbekijken van de individuele prioriteiten en noden die gewijzigd werden door de veranderingen in de productiesystemen en die zodoende ook de levensloop wijzigden. Het is dan ook van het grootste belang om deze individuele prioriteiten en noden, die sterk verweven zijn met andere levenssferen, te integreren in het loopbaanperspectief. Of anders gezegd, het loopbaanperspectief te kaderen binnen die ruimere leefwereld van de werknemers.

2. Van een conflict *tussen* naar een integratie *van* levenssferen en loopbanen

Het mag duidelijk zijn dat mensen een evenwicht moeten zoeken tussen arbeid en hun andere levenssferen. De vraag is echter vanuit welke invalshoek de verhouding tussen deze levenssferen wordt bekeken aangezien dit in grote mate ook de invalshoek van het beleid zal bepalen. De perceptie van dit Werk-Leven Model is bovendien in de loop der jaren geëvolueerd. Een interessante en beleidsgerichte kijk hierop wordt aangereikt door Barnett (1999). Het is erg nuttig en leerrijk om wat langer stil te staan bij haar benadering. Ze reikt namelijk een stevig denkkader aan dat toelaat om vroegere maatregelen beter te plaatsen. De theorie is immers bruikbaar voor het ontwerpen van nieuw loopbaanonderzoek, zowel fundamenteel als beleidsgericht.

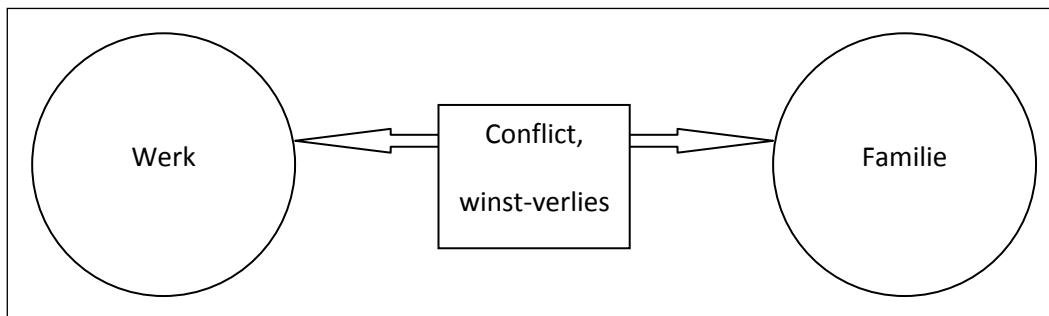
Barnett argumenteert dat er weliswaar veel nieuwe concepten opduiken, maar dat het beleid op zich niet zoveel van inhoud verandert doordat goed verankerde, maar verouderde assumpties over

mannen, vrouwen, werk en familie blijvend gehanteerd worden. Nieuwe inzichten sijpelen eerder traag door naar het beleid. Daardoor zijn de antwoorden van het beleid en de werkplekorganisatie nog opvallend gelijkend met de programma's en het beleid van pakweg vijftig jaar geleden en blijven ze vaak achter bij de snelle veranderingen in demografie, genderrollen, of loopbaanverwachtingen. Dit wordt duidelijk in de evolutie van Werk-Leven modellen. Hoewel vele modellen gedateerd zijn omkaderen en bepalen ze nog steeds de praktijken en het beleid op de werkplek. Daarbij wordt eerst en vooral het 'gescheiden-sferen' model geïdentificeerd, dat vorm werd gegeven door de intrede op de werkplek van vraagstukken rond werk en familie. We kunnen drie modellen, of beter drie 'stadia' onderscheiden in de evolutie van het denken in Werk-Levenmodellen.

2.1 Eerste stadium: Het model van gescheiden sferen

De sterke opkomst van werk-familie issues kan gesitueerd worden in de jaren tachtig van vorige eeuw. Het betreft in feite een antagonistisch model, waar werk en familie eerder als conflictueel tegenover elkaar worden gepositioneerd. Meer bepaald gaat het hier vooral om een rolconflict voor de vrouw.

Figuur 2.1 Werk-Level model van gescheiden sferen (Barnett, 1999)



Het ontstaan van het conflict wordt gezien als een gevolg van demografische verschuivingen, met als belangrijkste de stijging van de arbeidsdeelname van getrouwde vrouwen. Vervolgens werden deze thema's geoperationaliseerd als *vrouwelijke* thema's in plaats van werknemersthema's en de antwoorden werden dan ook op deze, door gender bepaalde wijze geformuleerd.

Dit model creëerde een ontkoppeling tussen de expliciete discussie over de thema's en de manier waarop ze impliciet werden aangepakt. Eerst en vooral is er een blijvend onderscheid in het werk-familie domein tussen retoriek en praktijk: het praten over een gelijke verdeling resulteerde niet in een feitelijk gelijke (of faire) verdeling. Daarnaast zijn de heersende houdingen rond gender-rollen nog steeds traditioneel. Vanuit dit standpunt worden de thema's gezien als een rolconflict: de onvermijdelijke uitkomst voor werkende, getrouwde moeders wordt gezien als het gevolg van een individuele keuze eerder dan van een specifieke set van assumpties over vrouwen en de concretisering daarvan in bedrijfsbeleid en -praktijken. Tot slot worden de twee sferen van werk en familie geconceptualiseerd als volledig gescheiden en in competitie met elkaar. Tussen de twee sferen zijn er duidelijke grenzen getrokken en elke sfeer heeft eigen, dwingende eisen die met elkaar wedijveren. Het 'beheren' van deze eisen wordt gezien als een vrouwelijke verantwoordelijkheid.

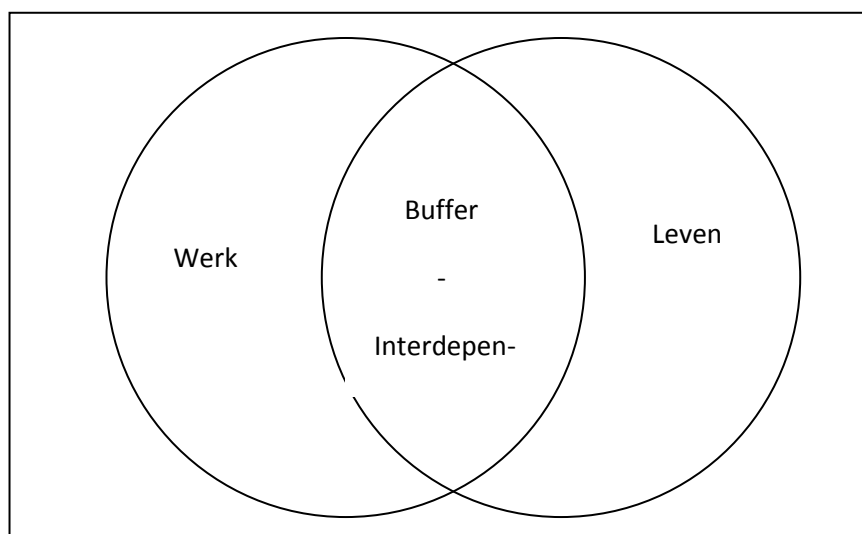
Dit alles wordt gekoppeld aan een schaarstemodel: de menselijke energie-input op de arbeidsmarkt wordt als vast en beperkt gezien. Hoe meer rollen iemand opneemt in de verschillende sferen, hoe minder energie die persoon per rol overhoudt. Dit is consistent met een

dominante managementopvatting die de fysieke, zichtbare aanwezigheid op de werkvloer (*face time*) als een weerspiegeling ziet van de toewijding en de productiviteit van de werknemer. Resultaten zijn volgens Barnett echter belangrijker dan het arbeidsproces op zich. Veel werkpraktijken zijn namelijk een erfenis van gedateerde industriële modellen waarbij de fysieke aanwezigheid van werknemers tijdens de 'normale' uren noodzakelijk was. Dit is voor veel vormen van werk geen vereiste meer. Dit 'productiviteitsdenken' leidt tot een beleid dat er vooral op gericht is vrouwelijke werknemers te helpen bij het *in stand houden* van de grens tussen werk en familie in de veronderstelling dat ze productiever zouden zijn. Bovendien wordt het gebruikmaken van deze voordelen in een negatief daglicht geplaatst, namelijk als minder toewijding aan het werk. In die zin is de informele bedrijfscultuur kritischer bij het vormgeven van werknemersgedrag dan het formele beleid doet uitschijnen. Het hanteren van dit model kan misschien wel enige stress verlichten, maar de fundamentele problemen worden niet aangepakt omdat de onderliggende veronderstellingen fout zijn: het gaat namelijk niet uitsluitend om vrouwelijke issues en de sferen zijn niet gescheiden. Dit besef deed het model verschuiven naar een concept van deels overlappende sferen.

2.2 Tweede stadium: een Werk-Leven model van overlappende sferen

Ook aan dit model liggen verschillende demografische verschuivingen ten grondslag: meer tweeverdienergezinnen, een stijging van het aantal werkende vrouwen met jonge kinderen, meer vergelijkbare werkpatronen tussen mannen en vrouwen, nieuwe familievormen... Er treedt ook een semantische verschuiving op, namelijk van een werk-familie model naar een werk-leven model. Hiermee hangt een meer egalitaire visie op de gender-rollen en een daar bijhorend gedrag samen, alsook 'nieuwe' overtuigingen, bijvoorbeeld dat mannen en vrouwen een gelijke verantwoordelijkheid hebben in het huishouden en voor de inkomsten, de moeder-kind band is niet specialer dan vader-kind band... We willen hier wel de kanttekening plaatsen dat deze overtuigingen niet altijd worden bevestigd. Zo blijkt bijvoorbeeld uit studies van Eurofound (2005) en Mortelmans (2003) dat er ook in de gezinnen een kloof terug te vinden is tussen retoriek en praktijk.

Figuur 2.2 Werk-Level model van overlappende sferen (Barnett, 1999)



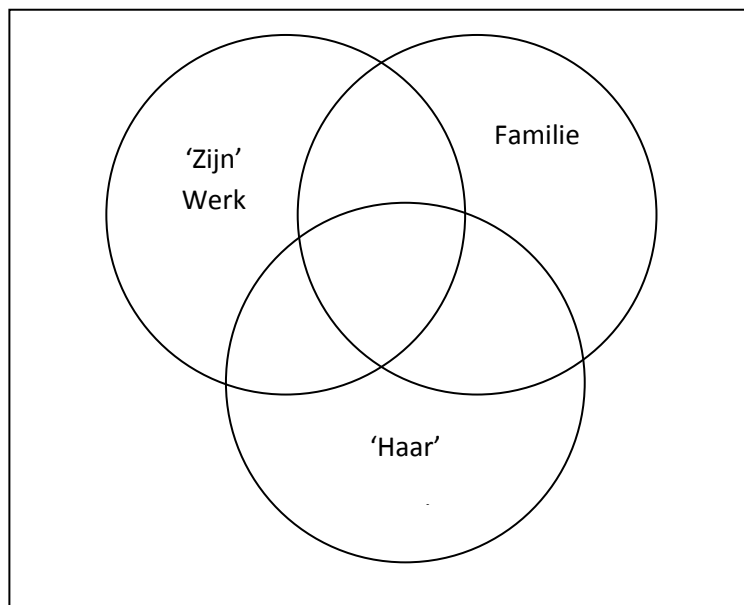
De overlappende sferen in het model wijzen op de afhankelijkheid tussen werken en gezinsleven, op de positieve invloed van het in beide sferen actief te zijn en daardoor ook op vagere grenzen tussen de sferen. De assumpties zijn eveneens sterk veranderd. De twee sferen overlappen nu

behoorlijk: wat in één sfeer gebeurt, heeft duidelijk effect in de andere sfeer. Er is géén impliciet conflict meer tussen de eisen van beide sferen en positieve resultaten zijn mogelijk door gelijktijdig in beide sferen te functioneren. Zowel mannen als vrouwen moeten deze twee werelden integreren zodat ook de hoofdzakelijk op vrouwen gerichte benadering wegvalt. Wat echter niet veranderde, is de beleidsrespons. In dit model zou de werkgever bij wijze van spreken beide partners moeten aantrekken om er een te houden. Het bedrijfsbeleid heeft echter niet ingespeeld op deze noodzaak: het blijft namelijk de 'oude', vooral op vrouwen gerichte antwoorden uit het eerste stadium hanteren (ouderschapsverlof, kinderopvang...). Daarnaast blijft eveneens de negatieve perceptie vanuit het productiviteitsdenken overeind, ondanks de duidelijkheid van het daaruit resulterende conflict tussen werk en het persoonlijk en familiaal leven.

2.3 Derde stadium: een Werk-Leven integratiemodel

Het derde stadium van het model vloeit nog steeds voort uit voortdurende demografische en sociale verschuivingen zoals minder kinderen in het gezin en meer aandacht voor activiteiten buiten het werk. Mannen en vrouwen klagen over een gebrek aan tijd, willen minder uren werken en de bijdrage van werkende vrouwen aan het gezinsinkomen is cruciaal. Voor het vrijmaken van die tijd is er bereidheid om daarvoor aan bepaalde lonen en promoties te verzaken. Daarnaast is er ook meer aandacht voor de steeds langer wordende periode na de uittrede uit de arbeidsmarkt dankzij een betere gezondheidszorg.

Figuur 2.3 Werk-Level model: integratiemodel (Barnett, 1999)



Er zijn nu drie overlappende sferen: de familie en de werksferen van de partners. Dit model doet veronderstellen dat elk tweeverdienergezin de familie-eisen in harmonie moet zien te brengen met minstens twee werkplekken die elk hun eigen vereisten hebben. Het model gaat uit van de assumptie dat een goede baan zowel in het voordeel van de werknemer als van zijn of haar partner is en een slechte baan in beider nadeel. Door de koppeling van de banen van beide partners kan elke werknemer voordeel halen uit een doeltreffend werk-leven beleid van *alle* werkgevers. In dit model dient bovendien de schaarstehypothese vervangen te worden door de *expansiehypothese*: hoe meer en betere rollen iemand vervult, hoe meer kansen dit oplevert voor belangrijke psychologische stimuli.

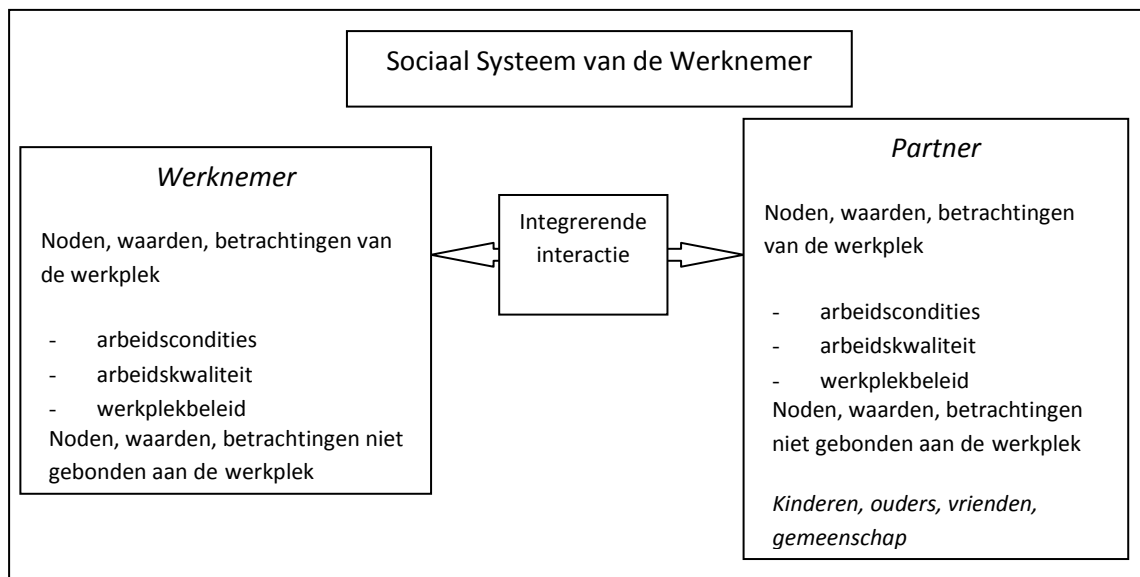
De respons van het (werkplek)beleid volgt volgens Barnett ook deze evoluties niet. Het *beseft* is er wel dat deze veranderingen hebben plaatsgevonden, maar er is geen daaraan aangepast beleid. De grote veranderingen in de aard van het werknemersbestand, de genderrollen en de onderliggende veronderstellingen worden *niet* weerspiegeld in beleid. Daardoor ontstaat er een nieuwe kloof tussen retoriek en praktijk. Ook de negatieve perceptie op loopbaanonderbrekingen en het opnemen van zorgtaken blijft nog steeds een struikelblok.

Barnett (1999) stelt dat de assumpties van de vorige modellen en het beleid dat daaruit ontwikkeld werd, niet langer adequaat zijn. Uit het voorgaande blijkt dat de kloof tussen de noden van het personeelsbestand en het gevoerde werkplekbeleid steeds groter wordt. De auteur stelt dan ook een nieuw referentiekader voor dat afstand neemt van het gescheiden of overlappende sferenmodel zoals het tot nu toe werd gehanteerd. In het nieuwe model wordt de werknemer met zijn/haar persoonlijke noden deel van een interactief systeem.

2.4 Vierde stadium: een 'Werk-Leven systemen' kader

Het laatste model vertrekt vanuit een aantal nieuwe assumpties. Eerst en vooral is de *operatieve unit* een volledig geïntegreerd *sociaal systeem* van de werknemer, niet meer de individuele werknemer. Beslissingen worden genomen om het hele systeem te optimaliseren en niet om noden van personen met elkaar te laten wedijveren. Vervolgens maakt het model ook duidelijk dat hoe hoger de kwaliteit van de relaties buiten het werk is, hoe beter de gezondheid en de veerkracht van de werknemer en van zijn sociaal systeem. Wat er gebeurt in het leven van de anderen die zich *binnen* dat systeem bevinden, bijvoorbeeld een wijziging in de arbeidsomstandigheden van de partner, beïnvloedt iemands rust of onrust en zijn werkomgeving.

Figuur 2.4 Werk-Level model: een Werk-Leven systemenkader (Barnett, 1999)



Merk op dat de verschillende sferen in dit model verdwenen zijn en vervangen door noden, waarden en betrachtingen. De set van factoren die de beslissingsneming van werknemers en hun partners beïnvloeden bij het ontwikkelen van strategieën om verschillende noden op elkaar af te stemmen, vergroot. Zoiets vergt onmiddellijk ook een nieuw uitgangspunt voor het beleid: het werkplekbeleid is in dit model geen externe realiteit meer, maar slechts één van de condities die samen met andere het al dan niet realiseren een goede Werk-Leven balans (WLB) kunnen

vergemakkelijken of belemmeren. Dit vereist het verwijderen van de negatieve productiviteitsvisie op oplossingen bij het zoeken naar een goede Werk-Leven balans (zie ook Bailyn, 2004; Friedman, 1998). Op die manier verwerven werknemers meer controle over de kritieke aspecten van hun leven, wat het welzijn kan verhogen.

De vraag die hierbij kan gesteld worden is welke werkplekrespons precies bij dit model past. Barnett doet hier enkele aanbevelingen, die wel een paradigmaverschuiving vergen (zie verder ook Friedman, 1998). Ze pleit voor het gebruik van *Work-Life Impact Assessment* instrumenten voor bedrijfsbeleid en aandacht voor het belang van hoe het werk *op zich* gedaan wordt, in plaats van te blijven focussen op de randvoorwaarden.

Work-Life Impact Assessments trachten de kosten en de impact van bedrijfsbeslissingen op het werk-leven systeem van de werknemers te analyseren alvorens die beslissingen te implementeren. Bedrijven moeten overwegingen maken en inschatten hoe de beslissingen de bekwaamheid van werknemers en hun families al dan niet beïnvloeden in het bereiken van een goede balans in het sociaal systeem. Dit nieuwe denkproces over bedrijfsbeslissingen kan de 'kosten' voor het systeem verlagen en toch de nodige bedrijfsdoeleinden bewerkstelligen.

Daarnaast dienen de veranderingen gericht te zijn op hoe werk *op zich* uitgevoerd wordt in plaats van op de grenzen tussen de sferen, de werk-leven interface. Die laatste zijn wel eenvoudiger te wijzigen voor bedrijven dan de reorganisatie van het werk zelf, toch moet meer aandacht gaan naar de aard van het werk en hoe het een invloed heeft op de mogelijkheden van werknemers om de verschillende aspecten van hun leven daarmee te integreren. Dit zou een eerste stap kunnen zijn naar een algemeen toegepast innoverend werkplekbeleid en programma's die de kloof tussen retoriek en praktijk kunnen dichten op een manier die voor het hele systeem een meerwaarde biedt.

Een concrete aanzet voor dit laatste integratiemodel werd al geboden door Friedman et.al (1998). Net als Barnett ziet Friedman de output-benadering als sleutelconcept. Het conflict tussen de eisen van werk en persoonlijk leven worden vaak gezien vanuit een zero-sum optiek: wat ten voordele van het ene domein gaat, is ten koste van het andere. Friedman gaat er evenwel vanuit dat werk en persoonlijk leven geen concurrerende, maar complementaire prioriteiten kennen waarbij wordt uitgegaan van een drietal principes. Eerst en vooral moeten de werknemers duidelijk geïnformeerd worden over de bedrijfsprioriteiten en aangemoedigd worden om even duidelijk te zijn over hun persoonlijke prioriteiten. Daarnaast dienen de werknemers erkend en gesteund te worden als een 'persoonlijke eenheid' door hun rollen buiten het bedrijf niet alleen te kennen maar ze ook toe te juichen. Tot slot moet er aandacht zijn voor het voortdurend experimenteren met de manier waarop het werk verricht wordt, waarbij gekeken wordt naar benaderingen die de resultaten van het bedrijf verbeteren én de werknemers toelaten om persoonlijke doelen na te streven. Dit vereist de her- en erkenning en steun van het *hele* gamma van levensrollen van individuen. Capaciteiten uit al die rollen en niet enkel die op het terrein van werk dragen bij tot de 'employability'. Het model van Barnett mag bovendien ook niet als een statisch model bekeken worden. Mensen veranderen en levens veranderen. Andere, nieuwe fases in een loopbaan veranderen ook de prioriteiten van mensen en hun perspectieven.

3. Naar een levenslopperspectief

Het feit dat de situaties van mensen doorheen hun levensloop veranderingen ondergaan die hun perspectieven op arbeid en gezin kunnen wijzigen, maakt het noodzakelijk om de problematiek vanuit dat levenslopperspectief te bekijken. Een erg interessant arbeidspsychologisch onderzoek van Dupuy (2006) bij werkzoekende loontrekkenden in Frankrijk over onzekerheden in het carrièreverloop en de constructie van tijdelijke perspectieven illustreert dit treffend.

Werkzoekenden, zo stelt Dupuy (2006) vast, passen hun perspectieven aan tijdens periodes van onzekerheid, maar niet enkel in functie van het zich 'employable' maken. Hun projecten blijken namelijk niet enkel het resultaat te zijn van een rationeel beheer van informatie met betrekking tot de verwachte professionele omgeving. Deze projecten brengen eerder een proces op gang van waardenconfrontaties en vergelijkingen met anderen in een veelheid van levenssferen van individuen. De resultaten van de studie wijzen erop dat een complex geheel van processen in overweging wordt genomen bij het uitwerken van carrièreprojecten. Dit kan niet worden herleid tot eenvoudige 'marketingstrategieën' die enkel gericht zijn op de vereiste competenties voor werk en de arbeidsmarktdynamiek. Het betreft daarentegen betekenisgevende oriëntatieprocessen in een pluraliteit van actuele, verleden en toekomstige existentiële engagementen. Bij een analyse moeten daarom drie dimensies van het oriëntatieproces verkend worden: de tijdelijke, de relationele en de axiologische. In de tijdelijke dimensie dienen twijfels, pauzes en zelfs een terugval op momenten van transitie niet gezien te worden als indicatoren van een disfunctie in het oriëntatieproces. Ze vertalen eerder het noodzakelijke proces van het in perspectief plaatsen van de verschillende objectieven van het individu. Het is maar mogelijk om de processen van het uitwerken van oriëntatieprojecten goed te begrijpen als ze belicht worden niet alleen vanuit de karakteristieken van de huidige situatie van het individu, maar ook vanuit de situatie in het verleden. In de relationele dimensie bekijken we het sociale vergelijkingsproces dat een invloed uitoefent op de definitie van de projecten van de werkzoekende. Daarenboven impliceert het geheel van de axiologische processen die in de uitwerking van tijdelijke perspectieven interveniëren, reële of symbolische interacties met de verschillende leden van de aangrenzende sociale entourages (familiaal, vriendschappelijk en professioneel). In de axiologische dimensie ten slotte impliceert het oriëntatieproces noodzakelijkerwijze een *hiërarchisering* van de waarden die het individu aan de verschillende levensdoelen toekent. Dit verklaart de verscheidenheid in de oriëntatieprocessen die tussen de individuen in de studie werd vastgesteld. Dit gebeurt in elk levensdomein en tussen elk van de individuen. Het zijn deze processen van waardetoekenning, polarisatie en indexatie die het individu toelaten van om tussen het geheel van zijn existentiële engagementen (vroegere, huidige of toekomstige) die oriëntatie te kiezen die het beste past bij zijn levensmodel.

De complexiteit van overwegingen die in Dupuy studie naar voor komt, illustreert het belang van een holistische visie waarbij het volledige sociale systeem van de werknemer in beschouwing wordt genomen. Bovendien wijst ze uitdrukkelijk naar de invloed van wijzigende omstandigheden die in verschillende loopbaanfasen kunnen optreden én naar de sterke mate waarin de verschillende delen van het sociale systeem verweven zijn. Het toont aan dat 'werkbaar werk' maar één factor is die een invloed kan hebben op de bereidheid tot langer werken. Om de continue evolutie en veranderingen in het sociale systeem te vatten, is het noodzakelijk om dit te plaatsen in de ganse levensloop en te komen tot een levenslopperspectief op loopbanen.

Mayer (1990) omschrijft de levensloop als volgt:

“Gebeurtenissen, fases, transities en levensfazen kunnen niet geïsoleerd van elkaar bestudeerd worden, maar enkel vanuit de gegeven situatie. De levensloop is ook een endogeen verband van causaliteiten. Latere resultaten, doelen en verwachtingen kunnen enkel begrepen en uitgelegd worden vanuit beslissingen, bronnen en ervaringen uit een vorige levensfase. Paden in een enkel levensdomein (werk, familie, opvoeding) kunnen niet begrepen en uitgelegd worden geïsoleerd van andere paden in andere levensdomeinen.”

En ook nog (Mayer, 2000):

“levensloopstudies kunnen verplichtingen en beperkingen aanduiden die voortspruiten uit eerdere biografische fases van actoren, maar ze kunnen ook de variabiliteit van reacties tonen onder dezelfde omstandigheden.”

Dit laatste vinden we eveneens terug in de studie van Dupuy (2006): in eenzelfde loopbaanfase kunnen de individuen erg verschillend reageren al naargelang de verschillen in hun sociale systemen. Daarnaast verschillen de antecedenten en gevolgen van levenstransities en gebeurtenissen naargelang hun timing in het leven van een persoon. Het is precies dat wat het moeilijk maakt om toekomstige gevolgen van beleidsmaatregelen aangaande loopbanen in te schatten. Analyses dienen dan ook zo uitgevoerd te worden dat ze een zo volledig mogelijk beeld geven van alle aspecten van een sociaal systeem en niet louter de werk-leven interface belichten.

De menselijke instelling is in dit alles uiteindelijk cruciaal. Individuen construeren hun eigen levensloop door hun keuzes en acties binnen een kader van mogelijkheden en beperkingen van historische en sociale omstandigheden. Dit gaat in tegen het strakke determinisme dat in utilitaire modellen wordt teruggevonden. Mensen kunnen trachten om rationeel te handelen, maar missen daarvoor eigenlijk de volledige informatie of de capaciteit om complexe berekeningen te maken van de kosten en baten van de verschillende levenspaden waaruit ze kunnen kiezen. Dat geeft soms wel de indruk dat mensen ‘dingen doen’ die ‘rationeel genoeg’ lijken wanneer ze barrières overwinnen of gebruik maken van de gelegenheden die zich voordoen (Marshall en Mueller, 2002).

Tegenover deze persoonlijke benadering kan wel een meer institutionele worden geplaatst. Doorgaans verbindt het levensloopperspectief het individuele gedrag systematisch met de relevante institutionele invloed. Deze institutionele levensloopbenadering richt zich voornamelijk op de invloed die instituties uitoefenen op het individuele gedrag zoals het tot uiting komt in biografische structuren. Op die manier is de levensloop het kader dat de individuele draagwijdte bepaalt van beslissingen en keuzes.

Volgens Kohli (2003) is de levensloop de sociale blauwdruk voor de organisatie van het leven van een individu. De levensloop van elk individu is sociaal geconstrueerd, een sociale institutie waarin de chronologische leeftijd het referentiepunt is voor de vorming van een standaardbiografie. De institutionalisering van de levensloop is onder andere georganiseerd rond het arbeidsleven en wordt vorm gegeven door de opvoeding/opleiding en de sociale zekerheidssystemen. Daarbij dient opgemerkt te worden dat ook de sociale invloeden en de levenskeuzes die een individu maakt in beperkende omstandigheden, de levensloop evenzeer structureren.

Op die manier kan het levensloopperspectief, als een analytisch en politiek perspectief de complexiteit en het relatieve karakter van keuzes en beperkingen weerspiegelen doorheen de hele levensloop. Het is een krachtig onderzoeksinstrument voor het bestuderen van de kaders en

condities voor individuele of groepspecifieke patronen van werkuren doorheen de levensloop en de vereisten voor een reorganisatie van de (werk)tijd (Eurofound, 2005).

Het oorspronkelijke idee van de levensloop concentreert zich sterk rond arbeid met als gevolg een bijna exclusieve aandacht voor de mannelijke levensloop. Deze had aanvankelijk een eenvoudige, driedelige structuur: na de opleiding werd er een transitie gemaakt naar een lange periode van continue voltijdse tewerkstelling die eindigde met de pensioenfase. De vrouwelijke levensloop werd echter steeds vaker gekarakteriseerd door veelvuldige transities en alternerende fases. Na de opleiding en een eerste fase van tewerkstelling, introduceerde het huwelijk of de komst van kinderen de 'huishoudelijke' fase, eventueel gecombineerd met deeltijds werk. Na een tijd vergen kinderen minder zorg en kan een herintrede op de arbeidsmarkt overwogen worden met een tweede fase van voltijds werk. Later in het leven kunnen ouder wordende ouders meer zorg vereisen, wat een nieuwe, mogelijk gedeeltelijke, transitie meebrengt naar een zorgfase. Uiteindelijk kan deze overgaan in de pensioenfase (Naegele et.al, 2003).

Het beschikbaar komen van meer flexibele tijdsregelingen stimuleerde de intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt steeds meer, maar hun hogere participatie gaf ook aanleiding tot een grotere vraag naar institutionele veranderingen (OECD, 2002). Verschillende sociale trends beïnvloedden deze evolutie nog meer. De vermenigvuldiging van leefstijlen, stijgende vraag naar flexibiliteit, individualisatie en groeiende persoonlijke autonomie veroorzaakten een erosie van de modale levensloop en het kader waarin die zich vormde werd steeds volatieler. Dit is duidelijk waarneembaar in de fase van intrede op de arbeidsmarkt, maar ook in de transitie van betaalde tewerkstelling naar pensioen (Marshall & Mueller, 2002; Soens et.al, 2005, Buyens, D. et.al, 2006). Dat leidde tot een nieuwe structuur van de levensloop: opleiding wordt gevolgd door de keuze voor een of meer pre-loopbaan of oriënterende jobs alvorens over te stappen in een fase van voltijdse tewerkstelling. Deze kan echter onderbroken worden door een nieuwe fase van opleiding, deeltijds werk of loopbaanonderbreking waarna de loopbaan weer wordt opgenomen. Enkel de pensioenfase op het einde blijft bewaard, al krijgt die ook meer en meer een andere vorm en invulling. Aan de hand van de modellen van Barnett hebben we reeds gezien dat arbeid duidelijk niet de enige richtinggevende factor is voor de levensloop, waardoor de hiervoor geschetste levensloopmodellen vatbaar zijn voor een herschikking of herwerking.

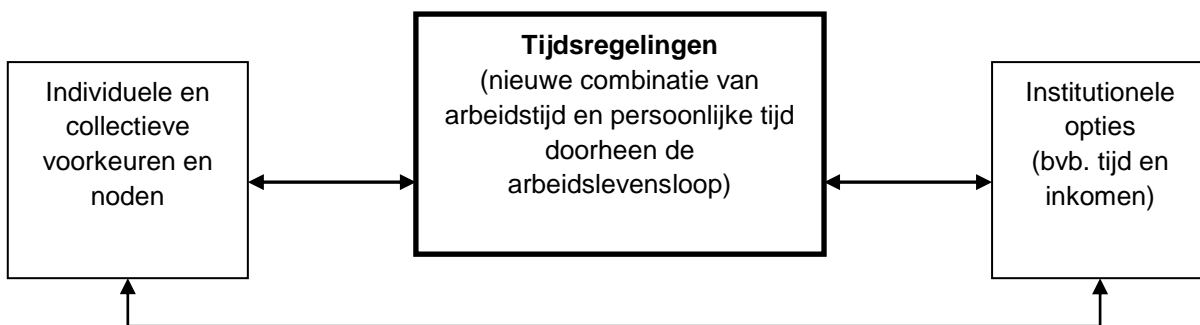
Deze conceptualisering van de levensloop kan gezien worden vanuit een tweevoudig perspectief: horizontaal en verticaal. In het horizontale perspectief worden levenslopen als een geheel gezien doorheen de tijd en wordt het belang van *alle* levenssferen benadrukt in termen van levenskwaliteit, en niet enkel werk. Al die activiteiten lopen namelijk parallel met werk. Het verticale perspectief laat ons toe van enkelvoudige levensfasen te analyseren, op een bepaald moment in de tijd, in de context van voorafgaande en erop volgende levensfasen. Op die manier kunnen de gevolgen voor latere levensfasen in beeld worden gebracht van keuzes die worden gemaakt om in een bepaalde fase een evenwicht in het sociale systeem te betrachten. Het verticale perspectief kan zowel retrospectief als prospectief gebruikt worden.

Veel van de kritische levensgebeurtenissen zijn gebonden door de levensloop. Ze worden bepaald door wat we de opleidings- en tewerkstellingslevensloop kunnen noemen, of door de familielevensloop, maar ook andere types kunnen gemakkelijk onderscheiden worden, zoals de inkomenslevensloop of de consumentenlevensloop. Het op elkaar afstemmen en in evenwicht brengen van de diverse levenslopen in het sociale systeem heeft voor gevolg dat er bepaalde keuzes moeten worden gemaakt over de indeling van het tijdsgebruik in welbepaalde levensfasen. Deze tijdsregelingen of tijdsarrangementen zijn het resultaat van individuele en collectieve noden, waarden en betrachtingen en institutionele opties, bijvoorbeeld de wettelijke mogelijkheid om voltijds of deeltijds te werken, of het nemen van loopbaanonderbrekingen.

4. Tijdsregelingen en loopbaanpatronen

Tijdsregelingen kunnen gedefinieerd worden als specifieke combinaties van elementen die gerelateerd zijn met (betaalde) arbeid en niet-werken of persoonlijke tijd in relevante stadia van de arbeidslevensloop en/of doorheen de hele arbeidslevensloop. Deze combinaties zijn het resultaat van individuele of collectieve voorkeuren en noden enerzijds, en van institutionele opties of beperkingen (zoals verschillende tijd- en inkomensopties) anderzijds. Schematisch voorgesteld in een vereenvoudigd model:

Figuur 4.1 Vereenvoudigde voorstelling van tijdsregelingen als resultaat van individuele en collectieve voorkeuren en noden en van institutionele opties (Naegele, et.al, 2003)



Tijdsregelingen zijn *gestructureerde actiepatronen* en zijn in die zin geïnstitutionaliseerd. Opties zoals deeltijdse arbeid of ouderschapsverlof zijn daarentegen de formele en informele regels die de actiepatronen mogelijk maken of beperken. In die zin zijn tijdsregelingen de essentiële bouwblokken voor tijdsregelingen waarin verschillende activiteiten doelmatig gecombineerd kunnen worden.

Tengevolge van het proces van standaardisatie van de levensloop en de daarbij horende transitie is het moeilijk geworden om een algemene afbakening van het arbeidsleven empirisch vast te leggen. De eigenlijke afbakening van wat een 'arbeidsleven' kan worden genoemd, is zodoende een empirische kwestie geworden. Dat leven kan namelijk verschillen van persoon tot persoon. In die zin zou het 'arbeidsleven' gedefinieerd kunnen worden als die fase in de algemene levensloop waarin individuen als het ware de formele optie hebben om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

De term tijdsregelingen werd gekozen omdat er gefocust wordt op de organisatie van tijd door gebruik te maken van verschillende tijdsregelingen die beschikbaar zijn en die in bepaalde regelingen kunnen gecombineerd worden. Tijd is een cruciale en kritische voorwaarde bij het organiseren en reorganiseren van de arbeidslevensloop. Deze voorwaarde wordt zelfs nog belangrijker wanneer individuen verschillende activiteiten 'tegelijkertijd' willen combineren. De combinatiebiografie veronderstelt daarom een hoge graad van competentie van de individuen om deze combinaties effectief te kunnen regelen (Voss, 1998).

Het concept van tijdsregelingen is perfect te integreren in het sociale systeem van Barnett. De term 'tijdsregeling' benadrukt het belang van sociale interacties en sociale constructies die achter de verschillende combinaties of transitie in het sociale systeem liggen. Tijdsregelingen zijn het resultaat van uitwisselingen, onderhandelingen of trade-offs tussen verschillende actoren met eigen voorkeuren en interesses. Dit vindt plaats in een institutionele omgeving die verschillende opties biedt die barrières kunnen opheffen of opwerpen voor deze regelingen. Deze regelingen

kunnen vervolgens zelf geïstitutionaliseerd worden. Tijdsregelingen zijn dan ook iets anders dan tijdsgebruik. Dat laatste ligt namelijk aan de basis van tijdsregelingen.

Tijdsregelingen kunnen op individueel vlak geanalyseerd worden, of als sociale patronen. Op het eerste niveau is er een eindeloze reeks van combinaties mogelijk. Om relevant te zijn voor onze onderzoeksdoeleinden dienen regelingen door relevante subgroepen in de maatschappij aangenomen te worden. Dit zowel in kwantitatieve (een relevant aantal individuen) als in kwalitatieve (verschillende groepen) zin. De regeling moet ook meer zijn dan een toevallig kortetermijn fenomeen. Op die manier kunnen nieuwe combinaties gevonden worden die verschillen van de standaardlevensloop, die gebaseerd is op tijdsregelingen die 'ooit' werden overeengekomen en als 'aanvaarde' regelingen werden beschouwd. Dergelijk onderzoek stelt ons in staat een typologie van tijdsregelingen op te stellen en dit in de diverse fases van de levensloop.

4.1 Naar een typologie van tijdsregelingen

De typologie wordt gebaseerd op twee sleuteldimensies: tijdsgebruik en levensloop. Tijdsgebruik kan opgesplitst worden in drie subcategorieën: eerst en vooral zijn er de variaties in het tijdsgebruik. Daarbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen werktijdactiviteiten en activiteiten in de 'persoonlijke tijd' binnen de grenzen van het arbeidsleven en de eigenlijke grenzen van full-time arbeid. Vervolgens zijn er de variaties in werktijd. Deze kan namelijk voltijds of deeltijds zijn. Tot slot zijn er ook de variaties naar arbeidsmarktstatus: deelname aan de arbeidsmarkt wil namelijk niet noodzakelijk zeggen dat de individuen ook aan het werk zijn. Werkloosheid is ook een vorm van tijdsgebruik in het arbeidsleven

Figuur 4.2 Subdimensies van tijdsgebruik (Naegele, et.al, 2003)

Arbeidstijd	Loonarbeid			Zelfstandig		
	Voltijds	Deeltijds	Werkloos	Voltijds	Deeltijds	Werkloos
Persoonlijke tijd				Zorg- en huishoudactiviteiten binnen gezin		
				Sociale 'burgeractiviteiten' (vrijwilliger...)		
				Politieke 'burgeractiviteiten'		
	Opvoedkundige activiteiten					
	Vrije tijdsactiviteiten					

4.2 Tijdsregelingen en het sociale systeem in een levenslooppdimensie

De levenslooppdimensie wordt gebruikt om verschillende vormen van tijdsgebruik te klasseren over de levensloop. Ons vertrekpunt is de afbakening van de arbeidslevensloop. Daarna dient te worden nagegaan hoe het persoonlijke tijdsgebruik met arbeidstijd wordt gecombineerd in een levensloopperspectief. Een andere vraag is hoe bepaalde patronen geconcentreerd zijn in bepaalde fases van de levensloop. Sommige worden over een gans arbeidsleven uitgespreid,

andere juist geconcentreerd in één fase. De destandaardisatie verstoort deze patronen meer en meer. De combinatie van deze twee dimensies – tijdsgebruik en levensloop – geeft daardoor aanleiding tot een waaier van tijdsregelingen, die we schematisch als volgt kunnen weergeven:

Figuur 4.3 Theoretische combinaties van tijdsgebruik in een levensloopperspectief, met focus op arbeidslevensloop (Naegele, et.al, 2003)

Tijdsgebruik		Levensloop							
		< 15	Mogelijke fases in het arbeidsleven						>65
			A	B	C	D	E	F	
Arbeids- tijd	voltijds								
	deeltijds								
	werkloos								
Persoonl tijd	Opleidingstijd								
	Sociale tijd								
	Opvoedingstijd								
	Vrije tijd								

Dit schema mag niet star geïnterpreteerd worden. Het is niet de bedoeling van de levensloop statisch in ‘hokjes’ te stoppen. De fases A tot F zijn enkel indicatief. De fases in de persoonlijke en arbeidstijd kunnen bovendien verschillen in lengte en elkaar overlappen waardoor ook duidelijk wordt dat ze elkaar verschillend kunnen beïnvloeden. Vanuit deze theoretische combinaties kunnen vervolgens een aantal ideaaltypes worden afgeleid. In de empirische realiteit worden bovendien nog steeds groepsspecifieke tijdsregelingen waargenomen (bijvoorbeeld mannelijke en vrouwelijke arbeidsregelingen). Hun exacte aard hangt af van institutionele, culturele en socio-economische omstandigheden en groepsspecifieke noden en wensen.

Groepsverschillen kunnen ook uitgelegd worden tegen de achtergrond van generationele veranderingen. Cohorten kunnen hun ervaringen met bepaalde tijdsregelingen ‘meedragen’ tijdens hun levensloop. Deze actorgerichte benadering reflecteert het feit dat tijdsregelingen die vroeg in het leven worden gekozen een ‘model’ kunnen worden voor de keuze van andere regelingen later in de levensloop. Dit moet toelaten om structurele sociale veranderingen te onderzoeken die voortkomen uit bestaande dominante patronen. Daarnaast kunnen de tijdsregelingen op individueel vlak gezien worden als een deel van een individuele copingstrategie binnen het eigen sociaal systeem. Het uiteindelijke doel zou een verbinding moeten zijn tussen verschillende tijdsregelingen met voorkeuren en noden enerzijds en institutionele tijds- en inkomensopties anderzijds.

Naegele (2003) paste dit schema toe op data verzameld door de Inner Research Group en het Expert Network onder leiding van de Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden en dit in het kader van een onderzoek waarbij de arbeidslevensloop van werknemers van de Europese Unie werd onderzocht. Uiteindelijk werden, op basis van

literatuurstudies en empirische vaststellingen, een tiental ideaaltypes van tijdsregelingen over de levensloop opgesteld, via de hierboven beschreven dimensies. Deze variëren tussen traditioneel gestandaardiseerd voltijds werk en moderne combinatiebiografieën. In het schema worden ze chronologisch voorgesteld, te beginnen met de traditionele en eindigend met de (mogelijke) toekomstige combinatiescenario's. Voor die laatste wordt verondersteld dat de genderverschillen verdwenen zijn.

Eigen longitudinaal onderzoek naar loopbaanpatronen in België sluit hier erg goed bij aan en bevestigt zelfs in grote mate deze typologie (Vermeiren, et.al, 2006 & Vermeiren, et.al 2007). De gevonden patronen verschillen weliswaar in de benaming van de typologie, maar de analogie is overduidelijk aanwezig. Het longitudinale aspect liet ook in het eigen onderzoek toe om de verschuivingen in de patronen vast te stellen. Deze gaan dezelfde richting uit als in het onderzoek van Naegele. De eigen studie laat wel duidelijker de grote verschillen in loopbaanpatronen zien tussen mannen en vrouwen (zie ook: Vermeiren, et.al, 2007).

Tabel 4.1 Loopbaantype naar geslacht (PSBH, 1992-2002)

Loopbaantype*	Man %	Vrouw %
A. Korte voltijdse loopbanen		
2. Stabiele intreders	11,35	10,76
3. Minder stabiele intreders	10,79	10,44
4. Jobhoppers	3,60	8,0
B. Loopbaan van tewerkstelling		
5. Stabiele voltijdse loopbaan	34,77	19,33
6. Transitionele voltijdse loopbaan	23,84	9,35
7. Stabiele deeltijdse loopbaan	0,22	5,06
8. Labiele deeltijdse loopbaan	0,07	5,07
C. Werkonderbrekers		
9. Stabiele loopbaan van onbetaalde activiteit	0,19	10,46
10. Labiele loopbaan van onbetaalde activiteit	0,08	2,52
11. Werklozen	1,43	1,89
12. Loopbaan gedomineerd door ziekte / handicap	1,67	1,67
D. Atypische loopbaan		
13. Atypische loopbaan	2,80	9,35
14. Onzekere loopbaan (werkloosheid)	2,48	3,0
E. Voltioide loopbanen		
15. Traditionele loopbaan - pensioen	4,06	2,45
16. Transitionele voltijdse loopbaan – pensioen	2,66	0,67

* Type 1, de studenten, en type 17, een zeer kleine restcategorie, werden niet opgenomen.

De verschuiving van eenvoudige tijdsregelingen naar meer complexe combinaties toont aan dat de arbeidslevensloop een steeds grilliger patroon krijgt. Dat laat keuzemogelijkheden voor de werknemers toe, maar tegelijk legt het ook meer gewicht op hun schouders omdat ze in toenemende mate zelf verantwoordelijkheid moeten nemen voor de mogelijke carrièrewendingen. De arbeidsondernemer dient daarom voldoende competenties te ontwikkelen om een eigen loopbaan te kunnen uitbouwen die in overeenstemming is met zijn gewenste levensloop. Dé vraag die zich daarbij opdringt, is of iedereen in gelijke mate de capaciteiten heeft of meekrijgt om die competenties te ontwikkelen (Voss, 1998).

4.3 Verklaringen van tijdsregelingen

Er worden vaak twee tegengestelde verklaringen gegeven voor de manier waarop tijdsregelingen gestructureerd worden. Deze regelingen zijn ofwel het resultaat van individuele keuzes ofwel van uniforme sociale normen en geïstitutionaliseerde regels. De begrippen 'keuzebiografie' en 'standaardbiografie' reflecteren deze verklaringen. Een andere mogelijke verklaring voor een bepaald levensloopmodel is de zogenaamde padafhankelijkheid van geïstitutionaliseerde welvaartsstaten: ook al is het gewenst, het is zeker op korte termijn heel moeilijk om de fundamentele structuren van deze staten te veranderen.

Een verkennende analyse van de antwoorden uit de module over bejaarden in golf 10 van de PSBH-data tonen aan dat het decennialang hanteren van vervroegde pensionering een welbepaald verwachtingspatroon heeft geschapen. De vragen in de bejaardenmodule van golf 10 die gaan over de pensioenleeftijd leveren een aantal erg interessante antwoorden op die niet onbelangrijk zijn in het licht van de discussie rond het verlengen van de loopbaan/pensioenleeftijd.

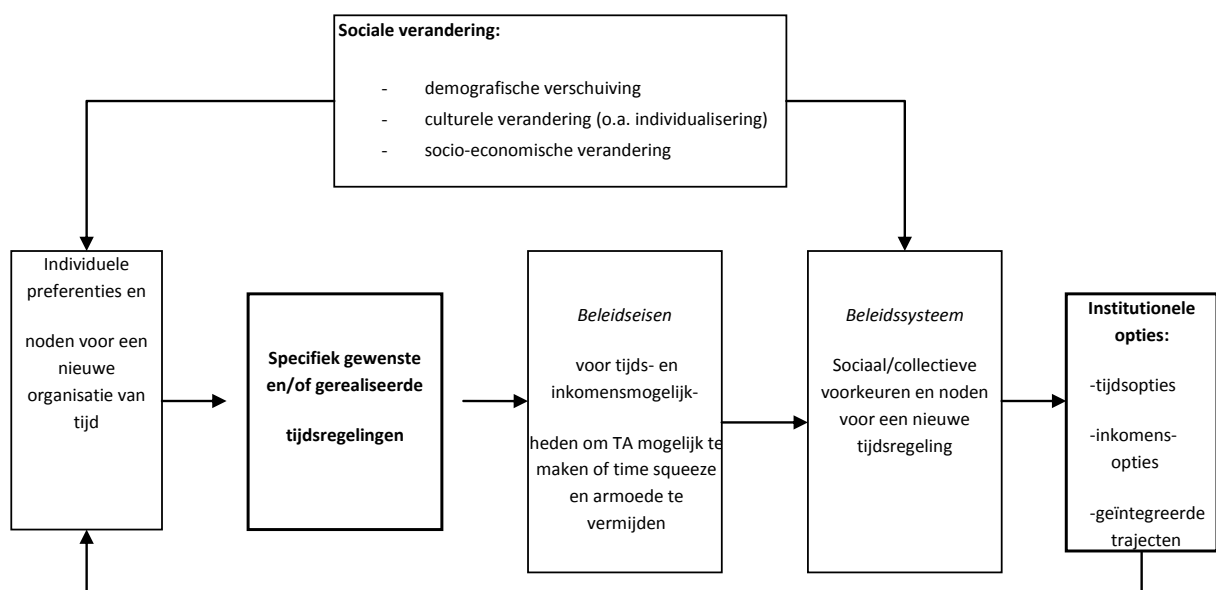
Gevraagd naar de geschikt geachte pensioenleeftijd vindt iets meer dan 12% van alle respondenten dat 50 jaar reeds een geschikte pensioenleeftijd is, liefst 30,6% vindt 55 jaar geschikt en 37,4% vindt 60 jaar geschikt. Slechts een kleine 10% vindt 65 jaar nog een geschikte leeftijd om op pensioen te gaan. Anders uitgedrukt, om en bij de 88% van de respondenten vindt dat de geschikte pensioenleeftijd ten laatste op 60 jaar ligt. Indien we de antwoorden van mannen en vrouwen apart bekijken, zijn er in deze cijfers nog kleine verschillen te noteren: bijna 14,5% van de vrouwen vindt 50 jaar reeds geschikt, tegenover 9,8% mannen. Maar liefst 33% van de vrouwen vindt dat het 55 jaar mag zijn, tegenover bijna 28% van de mannen. 60 jaar draagt de goedkeuring weg van 38,7% van de mannen en 36,2% van de vrouwen. De wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar kan maar bij 11,5% van de mannen en 8,4% van de vrouwen de goedkeuring wegdragen. Anders gesteld: 85,7% van de mannen en bijna 90% van de vrouwen vindt dat de geschikte pensioenleeftijd ten laatste op 60 jaar mag liggen. Gevraagd naar de gelijkheid in pensioenleeftijd tussen mannen en vrouwen, vindt bijna 80% van de mannen dat die leeftijd gelijk moet zijn voor beide geslachten, tegenover bijna 70% bij de vrouwen. Wanneer aan diegenen die een verschillende leeftijd voorstaan wordt gevraagd wat ze voor mannen en vrouwen de geschikte leeftijd vinden, vindt 21,5% van de mannen 55 jaar geschikt voor mannen tegenover 18,3% van de vrouwen. Bijna 49% van de vrouwen vinden 60 jaar een geschikte leeftijd voor mannen, terwijl 39,3% van de mannen dat vinden.

In het kader van het verlengen van de loopbaan is het vooral belangrijk om te weten wat de visie is van de nog actieve respondenten. 21,3% van deze respondenten wenst al op 50 jaar op pensioen te gaan, 36% wenst op 55 jaar op pensioen te gaan en een pensioenleeftijd van 60 jaar is voor nog eens 22% van de respondenten de gewenste pensioenleeftijd. De wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar is slechts voor 5,6% ook de gewenste pensioenleeftijd. Anders uitgedrukt, zou, cumulatief gezien, op de leeftijd van 60 jaar reeds 92% van de actieve respondenten op pensioen willen zijn. Het verlengen van de loopbaan botst hier dus sterk met preferenties. Preferenties die door de welvaartsstaten zelf in het leven zijn geroepen en als een ideaalbeeld werden uitgedragen (zie ook hoger in de historische schets over het ontstaan van vervroegde uittrede). Rekening houdend met deze gegevens is het zeer de vraag of de loopbaanonderbrekingen voldoende zijn om dit te verhelpen en mensen langer aan het werk te houden.

4.4 Sociale verandering, individuele en collectieve voorkeuren

De ontwikkeling van nieuwe tijdsregelingen is op zich al een teken van sociale verandering. Maar het is geen geïsoleerd proces. Verschillende algemene of meer fundamentele sociale veranderingen kunnen als aanzet fungeren op de achtergrond: de toenemende individualisering, demografische veranderingen, veranderingen in familiestructuren en samenstelling van de huishoudens en socio-economische veranderingen. Er wordt verondersteld dat deze een effect zullen hebben op twee niveaus in de maatschappij: op de individuele noden en wensen maar ook op de collectieve of sociale noden en wensen. Deze laatste zijn niet de som van de individuele noden, maar er vaak aan tegengesteld, bijvoorbeeld het brugpensioen dat gewild is door individuen, maar maatschappelijk niet als wenselijk wordt gezien. Het onderscheid tussen individuele en collectieve voorkeuren en noden bij het organiseren van levenslopen is zeer relevant voor de evaluatie van de tijdsregelingen. Vanuit het perspectief van het individu is de centrale vraag of de nieuwe regelingen bijdragen tot de 'levenskwiteit'. Vanuit het sociale perspectief en dat van het arbeidsmarktbeleid, is de centrale vraag of de nieuwe regelingen een bijdrage leveren tot de eigenlijke welvaartsstaat en de arbeidsmarktproblemen. Onderstaande figuur schets de invloed van individuele voorkeuren en institutionele opties op de tijdsregelingen.

Figuur 4.5 Tijdsregelingen als resultaat van individuele voorkeuren en institutionele opties (Naegele, et.al, 2003)

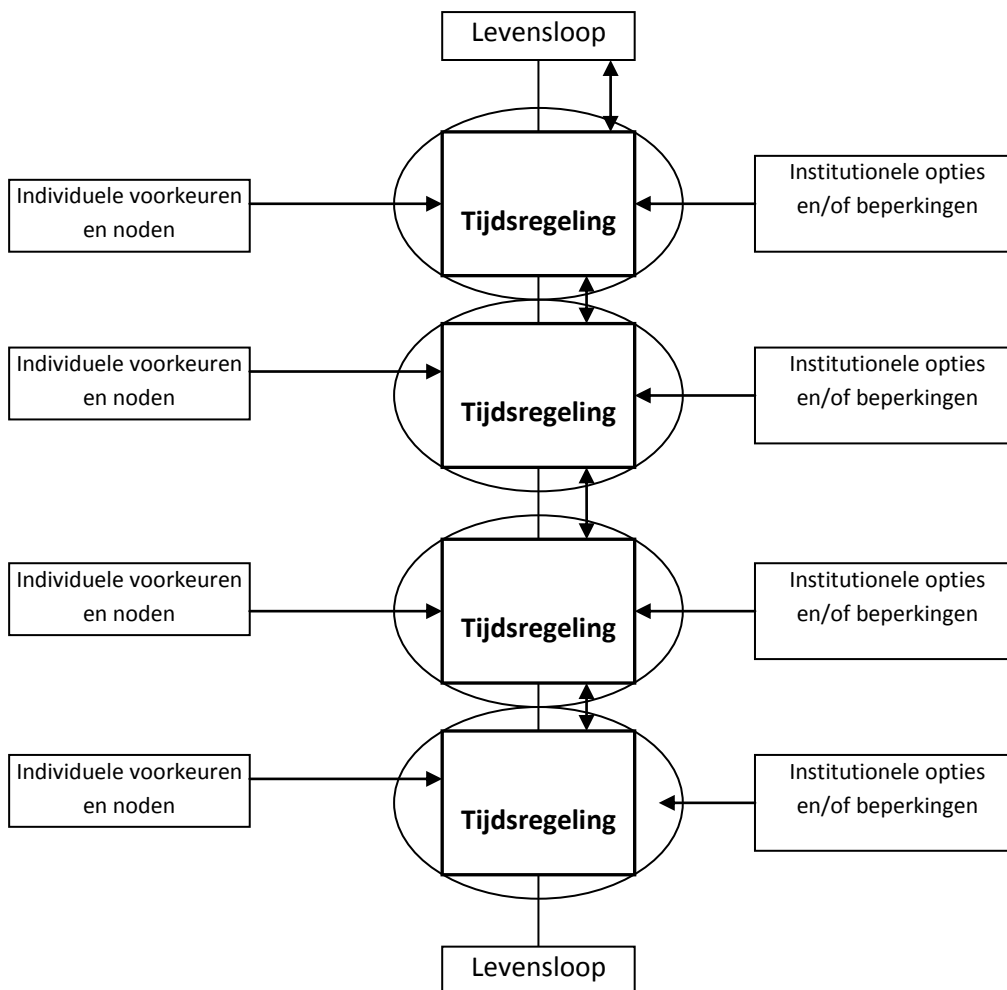


4.5 Tijdsregelingen vanuit een levenslopperspectief

Er zijn twee, met elkaar verbonden argumenten voor het gebruik van het levenslopperspectief voor de bestudering van tijdsregelingen. Eerst en vooral zijn verschillende levensfasen met elkaar verbonden. Zo kan er een vorm van padafhankelijkheid ontstaan. Toekomstige effecten van particuliere tijdsregelingen zijn maar één zijde van de medaille. De andere is dat de regelingen een retrospectief effect kunnen hebben, zoals het effect dat de latere mogelijkheid van brugpensioen heeft op de beslissingen in de eerste fasen van de loopbaan. Het tweede argument bouwt hierop verder, alsook op het feit dat er nieuwe sociale risico's met de nieuwe regelingen verbonden zijn: door de padafhankelijkheid bestaat het risico dat de sociale zekerheidssystemen niet meer aangepast zijn aan de optredende veranderingen. De gekende, dominante arbeidsmarkt en het

sociale beleid van de welvaartsstaten gebruiken geen expliciet levensloopperspectief. Dat anachronisme kan voor barrières zorgen en tot ongewenste gevolgen leiden. Zo stuurden de welvaartsstaten door de impliciete binding met voltijdse arbeid aan op die dominante tijdsregeling. De huidige sociale veranderingen vergen een nieuw perspectief. Dat nieuwe levensloopperspectief kan schematisch als volgt worden voorgesteld:

Figuur 4.6 Tijdsregelingen in een levenslooppfase als een resultaat van individuele preferenties en institutionele opties in een levensloopperspectief (Naegele 2003).



Op de verticale as – de levensloop – moeten de individuen keuzes maken om hun tijd te regelen in een bepaalde levenslooppfase (cirkel). Deze keuzes zijn tegelijkertijd wel ingebed in de opties of beperkingen die behoorlijk kunnen verschillen al naargelang de specifieke levensfase in de levensloop en/of de persoonlijke voorkeuren van het individu. Het schema illustreert ook hoe de regeling in een bepaalde fase een effect kan hebben in een andere fase (padafhankelijkheid).

Het zoeken en uitwerken van tijdsarrangementen is uiteraard geen waarborg voor het bereiken van een goede WLB en dus een optimale levenskwaliteit. Zoals gezegd zijn tijdsarrangementen ook het resultaat van institutionele opties die niet noodzakelijk in de lijn liggen van het gewenste tijdsarrangement. Het moge duidelijk zijn dat er nog veel knelpunten zijn in het uitstippelen van een loopbaanpatroon. Niet in het minst bij de confrontatie van de vereisten van het werk en de andere

levenssferen, wat ons bij het vraagstuk van de leefbaarheid brengt en de verhouding tot tewerkstelbaarheid.

5. Toepassing op leefbaarheid en tewerkstelbaarheid

In de laatste paragraaf van dit rapport wordt het theoretische kader van de integratie van arbeid en leven in de levensloop toegespitst op de vraag naar de werkbaarheid, of beter de leefbaarheid van werk. We spitsen de levensloopbenadering daarbij expliciet toe op de problematiek van tijdelijk en deeltijds werk in de levensloop.

Bailyn (2004) knoopt bij het voorgaande aan en kijkt naar de contraproductieve koppeling van carrière-eisen met bepaalde leeftijden en levensfasen. Een omkering van engagement en vooral timing kan waardevol zijn. Het vertrekpunt is de veronderstelling dat toewijding aan werk in wezen altijd hoog kan zijn, maar in de verschillende levensfasen kan variëren in de manier waarop die tot uiting komt. Bailyn stelt zich vragen over de huidige carrièrecondities: geven ze de mensen de mogelijkheid om een *'leefbaar' leven* te leiden? Ze plaatst duidelijk *'livability'* naast *'employability'*. Kunnen mensen met andere woorden productief zijn in de publiek-professionele sfeer en tegelijk in de privé-wereld van familie en gemeenschap? In feite geeft de auteur hiermee een treffende illustratie van datgene wat Tönnies in de negentiende eeuw al treffend naar voor bracht, namelijk de contrasten tussen *Gemeinschaft* en *Gesellschaft*, waarbij hij de familie als type-voorbeeld van *Gemeinschaft* ziet en een bedrijf een voorbeeld is van *Gesellschaft* (in het Duits letterlijk terug te vinden in de afkortingen *AktienGesellschaft* (NV) en *Gesellschaft mit beschränkter Haftung* (bvba)) (Tönnies, 1887).

Daarnaast benadrukt Bailyn de verschillen in de subjectieve ervaring van tijd naargelang het werk betreft in de professionele dan wel in de private sfeer. Deze laatste kent eerder een *'natuurlijk'* of *'sociaal'* verloop en is niet strikt tijdsgebonden, maar wordt eerder door gebeurtenissen bepaald. Het is een *'event-based sense of time'*. Bailyn hanteert twee concepten: tijd in carrières en carrières in de tijd. Tijd in carrières gaat over de tijdelijke patronen en processen in dagelijkse activiteiten die allen bij elkaar een carrière samenstellen. Carrières in de tijd bekijken de carrière over een heel leven, het ontwikkelingspatroon zoals het zich over de jaren aftekent. Om de problemen rond tijd in carrières te ondervangen, pleit ze net als Barnett en Friedman (zie verder) voor een outputgerichte visie op werk, ofte een performantie-discours in plaats van het meestal gehanteerde controle discours van de vaste werkuren.

Voor het bekijken van carrières in de tijd hanteert ook Bailyn het levensloopperspectief. Bij de huidige, traditionele carrières ligt een te sterke nadruk op de eerste carrièrejaren. Samen met Moen (2003) benadrukt ze de kloof tussen de huidige loopbaanacyclus die institutioneel wordt gecreëerd en de familiecyclus van werkende koppels. De al snel verticaal startende professionele loopbaan is als het ware gestructureerd om in een maximaal conflict met de familielevensloop te resulteren. De loopbanen dienen daarom beter afgestemd te worden op de persoonlijke levenslopen. De huidige *'oplossingen'* zijn voorbijgestreefd (zie ook Barnett, 1999) en creëren een *'ouder-loopbaan'*. Bailyn pleit voor een tragere carrièrestart die toelaat om werk en gezin te combineren en die de motivaties en ambities intact houdt. Daardoor wordt ook de bereidheid tot langer werken behouden omdat leefbaarheid en tewerkstelbaarheid uit hun conflictsituatie treden. Bailyn's concept impliceert, net als dat van Barnett of Naegele, lange termijnvisies en –concepten in het tewerkstellingsbeleid en roept vragen op over de duurzaamheid van de tot nu toe geboden institutionele oplossingen. Deze twijfels worden in belangrijke mate bevestigd door studies over tijdelijk en deeltijdse arbeid.

5.1 De onzekerheid van en door tijdelijk en deeltijds werk in Europees¹ perspectief

D'Addio en Rosholm (2005) maakten een studie op basis van het *European Community Household Panel* over de transities vanuit verschillende vormen van tijdelijk werk. Deze niet-standaard tewerkstellingsvormen zoals deeltijds werk, interim-arbeid, tijdelijke contracten of andere vormen van flexibele regelingen, worden vaak als een mogelijkheid gezien om een gedeelte van de werknemers aan de slag te laten gaan of om een uittrede uit de arbeidsmarkt in te leiden. Tegelijkertijd worden ze ook geassocieerd met minder goede werkvoorwaarden en een lagere kwaliteit van het werk. Personen die op deze manier tewerkgesteld worden, lopen dus het risico op een kwetsbaarder loopbaanpatroon. Deze vorm van flexibiliteit kan een goede keuze zijn vanuit het standpunt van de werkgever en zijn economische motieven, maar hij loopt vaak gelijk met kwetsbaarheid en instabiliteit aan werknemerszijde. De auteurs stellen dan ook dat het lang niet duidelijk is of tijdelijke arbeid voor 'opstapjes' zorgt naar betere jobs, dan wel voor doodlopende straatjes. Andere studies die we hier bespreken, wijzen trouwens in dezelfde richting.

De analyse van D'Addio en Rosholm levert enkele opmerkelijke resultaten. Ook al beïnvloeden sommige factoren op een verschillende manier de transities van mannen en vrouwen naar vast werk of inactiviteit, andere factoren werken voor beiden in dezelfde richting door de werkstabiliteit te verminderen zoals de ervaring van niet-werken alvorens in tijdelijk werk te stappen, de arbeidsmarktcondities (waaronder de werkloosheidsgraad), het tewerkgesteld zijn in eenvoudige taken of tijdelijk werk hebben in de publieke sector. Daarnaast lopen ouderen, minder ervaren werknemers, mensen met een erg laag inkomen en vrouwen met jonge kinderen een hoger risico op uitsluiting en spelen ook niet waarneembare factoren een belangrijke rol, vooral voor vrouwen. Bij mannen worden contracten van erg korte duur vooral geassocieerd met hogere risico's op arbeidsmarktuitsluiting. Het gebruik maken van flexibele regelingen leidt duidelijk tot verschillende ervaringen voor mannen en vrouwen. Vrouwen met tijdelijke contracten van langere duur hebben meer kans op een permanente job, terwijl er zich voor mannen na verloop van drie jaar eerder een negatieve tendens aftekent.

Tijdelijke arbeid is vaak ook verbonden met lage inkomens. Voor individuen die tijdelijk werk aanvaarden na een periode van inactiviteit lijken deze jobs niet onmiddellijk een opstap naar een verdere succesvolle loopbaan. Hetzelfde geldt voor oudere mannen en gedeeltelijk ook voor lager opgeleiden. Bovendien lijkt het er sterk op dat ondernemingen deze arrangementen vooral gebruiken om strakke regelgevingen te omzeilen. Deze tewerkstelling neemt ook toe wanneer de arbeidsmarktcondities slecht zijn. De auteurs zijn dan ook geneigd om te stellen dat deze jobs worden aangenomen door kwetsbare personen die over het algemeen geassocieerd worden met instabiliteit en mogelijke uitsluiting. Uiteindelijk lopen vrouwen met jonge kinderen en oudere werknemers een groter risico op werkloosheid na de ervaring van een tijdelijke job.

5.2 Europese case studies als uitdieping

Deze meer algemene studie wordt bevestigd door enkele landenstudies. Zo gaf een studie van Booth, Francesconi en Frank (2002) over de situatie in Engeland hiervan al een voorafspiegeling. We vinden bij hen de bevestiging van de perceptie dat tijdelijk werk over het algemeen niet erg gegeerd is in vergelijking met permanent werk. Werknemers met tijdelijk werk kennen een lager

¹ We benaderen de problematiek hier enkel in een Europees perspectief. Over de Vlaamse situatie werd ook uitgebreid onderzoek gedaan in het Viona onderzoek "Arbeidsloopbanen in kaart". We verwijzen de geïnteresseerde lezer naar dat eindrapport voor meer informatie (zie Forrier, et.al, 2004).

niveau van tevredenheid, ze krijgen minder werkgerelateerde opleiding en zijn minder betaald. Ook in een grotendeels niet-gereguleerde arbeidsmarkt zoals de Britse weerspiegelen tijdelijke jobs een lagere investering in human capital. De creatie van tijdelijk werk als een substituuat voor permanent werk, ter verhoging van arbeidsmarktflexibiliteit, heeft zeker een kostprijs. Deze kostprijs kan echter van tijdelijke aard zijn en er is een indicatie dat tijdelijk werk een opstap kan zijn naar vast werk, althans in de niet-gereguleerde arbeidsmarkten.

Dat laatste doet vermoeden dat de effecten van onderbrekingen of tijdelijke contracten afhankelijk zijn van de mate van institutionalisering. Institutionalisering en regulering vormen een belangrijke achtergrond bij zowat alle assumpties rond loopbanen en levensloop. O'Reilly en Bothfeld (2002) onderzochten dit voor Duitsland en het Verenigd Koninkrijk, twee landen met belangrijke verschillen op institutioneel vlak en kunnen zo een illustratie geven van de mogelijke invloed van institutionalisering. In beide landen gebruikte een klein gedeelte van de vrouwen deeltijds werk als een brug naar voltijdse tewerkstelling, maar een belangrijk deel viel weg uit de arbeidsmarkt. De auteurs wijzen erop dat verschillende benaderingen te sterk gericht zijn op factoren van de aanbodzijde en vooral de gelijkenissen benadrukken tussen landen, zoals het gebruik van deeltijds werk door vrouwen met jonge kinderen. Dit onderschat de rol van de institutionele effecten en de kwantitatieve en kwalitatieve verschillen die er tussen landen bestaan in het aanvaarden van deeltijds werk alsook de mate waarin dit de integratie van vrouwen in betaald werk al dan niet vergemakkelijkt. Duitsland heeft, in vergelijking met het meer gereguleerde Engeland, een meer corporatistische en gereguleerde arbeidsmarkt. Dit heeft belangrijke gevolgen voor arbeidsmarktstructuren en hoe ze bepaalde categorieën van werknemers in- of uitsluiten.

De instituties die het succesvolle Duitse productiemodel in de jaren tachtig van vorige eeuw tot stand brachten, versterkten tegelijkertijd het mannelijk kostwinnermodel en maakten de economie meer resistent voor structurele veranderingen en nieuwe vormen van tewerkstelling (Streeck in O'Reilly en Bothfeld, 2002). De gereguleerde Britse variant ziet sociale orde eerder als een netwerk van vrijwillige uitwisselingen tussen autonome individuen. Het resultaat van beide benaderingen zien we aan de ene kant in de meer flexibele, maar ook meer kwetsbare Britse arbeidsmarkt met verschillen in de mate van tewerkstellingsbescherming. Aan de andere kant reflecteert de Duitse arbeidsmarkt en –regelgeving een voorkeur voor de vaste kern van, meestal mannelijke, werknemers tegenover de 'outsiders'. Dat geeft vrouwen een 'gelijke' kans in betaald werk, maar het behoudt de traditionele, huishoudelijke arbeidsverdeling. Het is in deze laatste context dat Schmid (1995) zijn bekend Transitionele ArbeidsMarkt-model (TAM) lanceerde, waarin flexibele werktijd en kortere arbeidsduur voor een opslorping van openlijke werkloosheid moet zorgen. Schmid (2006 en in O'Reilly en Bothfeld, 2002) stelt eveneens dat de TAM's niet echt nieuw zijn en in verschillende vormen van beleid reeds een gedeeltelijke uitwerking kregen. De uitwerking en de effecten van dat beleid verschillen echter tussen de landen. We dienen er eveneens rekening mee te houden dat de barrières tussen de in- en outsiders verschillen van land tot land en dat ze nauw verbonden zijn met specifieke beleidsvormen en institutionele arrangementen in een bepaalde maatschappij. Het bewijs dat deeltijdse arbeid kan leiden tot een transitie naar voltijdse arbeid is niet altijd even overtuigend. Vooral Duitse vrouwen, in vergelijking met Engelse, blijken niet veel kans te maken op die transitie. Bovendien is het zo dat vrouwen die na een deeltijdse baan succesvol de stap naar voltijds werk zetten, meestal vroeger ook al voltijds werkten. Deeltijdse arbeid als tijdelijk alternatief voor voltijds lijkt eveneens minder gangbaar. Transitie via deeltijdse arbeid lijken eerder te voorzien in tijdelijke onderbrekingen tussen langere periodes van inactiviteit (niet-werken). Dit is vooral in Duitsland het geval.

De theoretische implicaties van de bevindingen in deze studie vereisen een andere kijk op de algemeen gangbare theorieën. Eerst en vooral geeft de Human Capital theorie alleen onvoldoende verklaring voor het lage niveau van integrerende transitieën. De beter gekwalificeerde Duitse arbeiders in vergelijking met de Britse maken bijvoorbeeld minder positieve transitieën. Daarnaast

werken de gesegmenteerde compartimenten van laaggeschoolde, gendergesegregeerde arbeid als barrières voor de ontwikkeling van TAM's omdat vloeiende transitie op de arbeidsmarkt hier niet of zere moeilijk realiseerbaar zijn. Bovendien worden de opsplitsingen op de werkvloer doorgetrokken in de huishoudens. Om te begrijpen op welke arbeidskrachten de werkgevers beroep kunnen doen, is het daarom noodzakelijk te begrijpen waarom gezinsleden al dan niet een vorm van secundaire tewerkstelling opnemen of waarom ze uit de arbeidsmarkt stappen. Het type arbeidscontract dat werkgevers aanbieden gaat niet alleen over de plaats van de werknemer in de organisatie, maar ook bij hem/haar thuis. Op deze manier houden bepaalde beleidsopties een specifiek gendercontract in. Deeltijds werk groeit misschien wel het snelst in huishoudens met een lager of gemiddeld inkomen, waar de kracht van het mannelijk kostwinnersmodel mogelijk het sterkst geërodeerd is (O'Reilly en Spee in O'Reilly en Bothfeld, 2002). Een beter begrip van de arbeidsmarktmechanismen vereist ook hier een verdere verkenning van de andere levenssferen en de conclusies van O'Reilly en Bothfeld over de invloed van de arbeidsmarkt op de verhoudingen thuis tonen de sterke interacties aan zoals die plaatsvinden in Barnett's sociale systeem.

Een land waar tijdelijke contracten erg veel gebruikt worden, is Spanje. Een studie van Dolado et.al (2002) levert belangrijke inzichten op over wat het gevolg kan zijn van een doorgedreven gebruik van tijdelijke contracten. De auteurs bekijken de aparte situatie van Spanje, waar 33% van de contracten van tijdelijke duur zijn. De studie heeft vooral aandacht voor contracten van bepaalde duur die een lage verbrekingsvergoeding kennen. Deze contracten werden in 1984 ingevoerd om hoge werkloosheidscijfers op te vangen met een liberalisering van tijdelijke contracten. Deze liberalisering breidde het gebruik van de contracten uit om ook werknemers aan te kunnen nemen die courante activiteiten verrichtten en daarnaast kwam er een veel lagere ontslagvergoeding in vergelijking met de vaste contracten.

Dolado kwam tot een aantal interessante bevindingen in verband met de Spaanse ervaringen met een dergelijke uitbreiding van deze tewerkstellingsvorm: de tijdelijke contracten en lage ontslagkosten verhogen de volatiliteit van tewerkstelling door zowel een hogere ontslag- als aannemingsgraad. Daarnaast kan de langetermijn werkloosheid gedaald zijn in de mate dat het gebruik van tijdelijke contracten een verhoging van de aanwervingsgraad met zich meebrengt. Het bewijs daarvan is echter onduidelijk. Verder heeft het wijdverspreide gebruik van deze tijdelijke contracten een ambigue effect op de gemiddelde werkloosheidsgraad en is het afhankelijk van welke periode bekeken wordt. Tevens vermindert een stijging van de 'turn over rate' de kans op investeringen in specifiek Human Capital of het krijgen van een specifieke opleiding in de bedrijven. Dit kan de arbeidsproductiviteit doen dalen. De omzettingsgraad van tijdelijke naar vaste contracten daalde bovendien van 18% in 1987 tot 5% in 1996. Het hoeft ook niet te verwonderen dat investeringen in on-the-job opleiding negatief beïnvloed worden door het tijdelijke karakter van de contracten. Een gestegen dualisme op de arbeidsmarkt kan eveneens een hogere loondruk met zich mee brengen als de vakbonden vooral de belangen van de werknemers met permanente contracten verdedigen bij de loononderhandelingen. De kans bestaat is reëel dat werkgevers de tijdelijke contracten minder honoreren om de kosten van de vaste contracten te compenseren. Dit kan voor hetzelfde type van werk de loonkloof tussen de contracttypes vergroten. Tot slot leidt een hogere 'turnover' tot meer onzekerheid waardoor tijdelijke contracten de arbeidsmobiliteit hinderen en zelfs de gezinsplanning blijken te beïnvloeden door de gecreëerde onzekerheid.

De arbeidsmarkteffecten van tijdelijke contracten in Spanje lijken een aantal theoretische assumpties te ondersteunen: er is eerst en vooral een grote toename van het verloop van werknemers. Daarnaast is er een vermindering van de langetermijn werkloosheid als de relatieve striktheid van de reglementering afneemt. Er wordt een daling in specifieke Human Capital investeringen en een daling in arbeidsproductiviteit vastgesteld. Verder kan een daling van de regionale migratie en vruchtbaarheidsgraad worden vastgesteld en een vergroting van de loonkloof voor hoger opgeleide werknemers. Tot slot is er een neutraal of licht positief effect op

werkloosheid. De recente beleidswijzigingen in Spanje ten voordele van de vaste contracten blijken dus niet het gewenste effect te hebben gehad wat doet veronderstellen dat het moeilijk is om de invloed van bepaalde maatregelen te verminderen eens ze 'geinstitutionaliseerd' of verankerd zijn. Het Spaanse verhaal wijst erop dat deze strategie van flexibilisering geen zekerheid geeft voor een verbetering van de arbeidsmarkt.

Guëll en Petrongolo (2005) voegen hier nog aan toe dat de omzetting van tijdelijke contracten in vaste contracten een sleutelaspect is van de arbeidsmarktsegregatie voor werknemers en voor de algemene prestaties van de Spaanse arbeidsmarkt. Werknemers met een alternatief, zoals uitzicht op ander werk, kunnen meer druk uitoefenen om een vast contract te krijgen in vergelijking met hun collega's die dit alternatief niet hebben. Voor wat betreft de genderverschillen spelen niet-arbeidsmarktfactoren een belangrijke rol voor vrouwen bij een mogelijke transitie van tijdelijk naar vast. Er is een duidelijk verschil in jobverbondenheid tussen mannen en vrouwen.

Gagliarducci (2004) voerde een longitudinale studie uit op basis van de ILFI-data² voor Italië om de overgang van tijdelijk naar vast werk te onderzoeken. Kort samengevat komen zijn bevindingen erop neer dat de weg naar vast werk vaak via een reeks van tijdelijke jobs verloopt. Een reeks die soms onderbroken wordt door periodes van inactiviteit. De kans op een transitie naar vast werk wanneer men tijdelijk werk heeft, verhoogt met de duur van het contract, maar neemt af met de duur van de werkonderbrekingen. De duur van de overeenkomst is niet lineair: een goede 'match' wordt omgezet in een vast contract van af het moment dat de waarde van die 'match' duidelijk is, terwijl voor werknemers bij wie het tijdelijk contract verlengd wordt, de kans op omzetting van het contract eerst stijgt en dan daalt op lange termijn. Tot slot hebben personen die meer dan één tijdelijk contract hadden een kleinere kans op het vinden van vast werk, vooral als er periodes van werkloosheid tussen de contracten lagen.

Het is dus niet noodzakelijk tijdelijk werk op zich dat de werkgelegenheidsvooruitzichten doet verslechteren, maar vooral de werkonderbrekingen ertussen. Beleidsinterventies dienen daarom niet gericht te zijn om het beperken van tijdelijk werk, maar op het promoten van een efficiënte omzetting van tijdelijke in vaste contracten en vooral op het beperken van de onderbrekingen daartussen, onder andere door het steunen van on-the-job opleiding voor tijdelijke werknemers.

Nannicini (2006) en Ichino et.al (2003) peilden naar de eerste resultaten van de regulering van interim-arbeid in Italië. Deze vorm van arbeid werd pas door de wet van 1998 vrijgemaakt. Er blijkt een positieve en significante correlatie te zijn tussen het gebruik van interim-arbeid en de volatiliteit van de productie. De sectoren die het meeste gebruik hebben gemaakt van deze vorm van arbeid, hebben het aantal vaste contracten stelselmatig verlaagd sinds 1998. Dit lijkt de indruk te bevestigen dat de boom van interim-arbeid vooral gestuurd werd door factoren aan de vraagzijde (Nannicini, 2006). Deze vorm van arbeid vult dus niet zozeer een vraag in van werknemers. Wel wijzen de cijfers er enigszins op dat interim-arbeid ook de weg naar vast werk kan vergemakkelijken. Diezelfde werknemer zou echter een even grote stijging van zijn kansen kennen als hij een andere vorm van atypisch tijdelijk werk zou aannemen. Interim kan dus een springplank zijn naar vast werk, maar niet meer dan andere vormen van werkervaring (Ichino, 2003).

Al deze bevindingen lijken erop te wijzen dat vormen van tijdelijke en flexibele tewerkstelling een bijdrage *kunnen* leveren om de werkzaamheidsgraad te verhogen, maar dat er zeker begeleidende maatregelen nodig zijn om deze werknemers te beschermen tegen de risico's die het volatiele karakter van deze tewerkstelling met zich meebrengen. Zoniet bestaat het risico dat dit type van werk vooral de onzekerheid in loopbaanpatronen doet toenemen. Het lijkt er ook op dat het vooral

2 Indagine Longitudinale sulle Famiglie Italiane

de jongeren zijn die van deze tewerkstellingsvormen gebruik maken. Dat kan in hun voordeel werken voor wat betreft de werkervaring en de oriëntatie op de arbeidsmarkt, maar tegelijkertijd zorgt het ook voor een minder stabiele start van de loopbaan waardoor ook belangrijke beslissingen in de andere levenssferen sterk beïnvloed kunnen worden, zoals gezinsvorming of huisvesting. Deze impact mag zeker niet onderschat worden en kan op langere termijn een grote invloed hebben op de bereidheid om al dan niet langer te werken.

In dit kader kan of mag een kijk op het Nederlandse model van deeltijdse arbeid niet ontbreken. Het wordt overvloedig aangehaald als voorbeeld en diverse landen halen er hun inspiratie. We halen hier de belangrijkste punten aan van Visser's evaluatie van het Nederlandse model (2002). Zijn artikel wil aantonen dat het Nederlandse 'een-en-een-halve' kostwinnersmodel niet het resultaat was van een weloverwogen beleidsplanning van de overheden, vakbonden of werkgevers, maar eerder het gevolg van 'bottom up' druk en het aanpassen aan beleidsveranderingen. In die zin kan het perfect gesitueerd worden in het tijdsregelingenschema van Figuur 4.1.

Nederland kende het voordeel van de 'laatkomer'. Het heeft namelijk lang aan het mannelijke kostwinnersmodel vastgehouden waardoor bepaalde faciliteiten zoals kinderopvang niet als prioritair gezien werden. Deeltijds werk werd daardoor de dominante coping-strategie om werk en moederschap te combineren. Deze keuze was een vooruitgang in vergelijking met het alternatief van uittreden uit de arbeidsmarkt om zorgtaken op te nemen. De kwantiteit veranderde ook de kwaliteit. De snelle verspreiding van deze 'strategie' vestigde de aandacht op het combineren van werk en zorg waardoor de bedrijven, vakbonden en overheid hun beleid opportunistisch hebben aangepast aan het veranderende aanbod van vrouwelijke arbeidskrachten. Daarnaast spelen preferenties, identiteiten en diversiteit een belangrijke rol. De keuzes van de actoren variëren niet alleen met de situatie, maar ook met hun waarden, normen en positie in een sociale structuur. Dit sluit aan bij het idee van Barnett over het belang van het sociale systeem. Visser citeert in deze context eveneens Hakim (2002): er zijn verschillende groepen van vrouwen die verschillende preferenties hebben in verband met werk en daar bepaalde doelen aan verbinden. Er is echter een middengroep die geen definitieve keuze maakt tussen die doelen. Deze groep is gevoelig voor regelingen als onderbrekingen of deeltijdse arbeid en centraal in het begrip van die groep staat de kennis van hun preferenties. Empirisch onderzoek daarover is dus erg belangrijk en verdient veel aandacht. Dit kan ook verschillen in resultaten tussen landen verklaren voor dezelfde maatregelen.

Leidde dit model evenwel tot een meer welvaartsvriendelijke arbeidsmarkt? De meeste deeltijdse arbeid in Nederland is 'gewild'. Zij die part time werken willen dat ook zo. Dit wil echter niet zeggen dat de keuze ervoor ongedwongen is en een sociaal optimum zou inhouden. De keuze van moeders bijvoorbeeld is geconditioneerd door de schaarsheid aan kinderopvang. De genderverschillen in de Nederlandse huishoudens zijn dan wel afgenomen, maar belangrijke ongelijkheden blijven bestaan. Tot slot vraagt Visser zich af of het Nederlandse voorbeeld na te volgen is? Vooral in Zuid-Europese landen zou een betere regelgeving voor deeltijdse arbeid veel baat kunnen bijbrengen voor een hoger vrouwelijke participatiegraad. Het artikel tracht ook aan te tonen dat het tijdig herkennen van marktveranderingen die de kracht van vakbonden en politici te boven gaan, hen wel kan helpen om het sociaal beleid bij te sturen en resultaten kan opleveren die markten op zichzelf niet zouden genereren.

6. Besluit: een levenslopperspectief in loopbaanonderzoek

Het oorspronkelijke uitgangspunt van deze studie was na te gaan of de assumptie dat werkbaar werk de bereidheid tot langer werken verhoogt in het loopbaanonderzoek ondersteund en bevestigd wordt. Deze assumptie omvat vele aspecten van werkbaar werk omdat zowel stress op het werk, als arbeidsomstandigheden, als functie-inhoud betrokken kunnen worden in dit verhaal. Wij kozen er voor om de invloed van de combinatie tussen arbeid en gezin centraal te plaatsen in de studie. Bij de uitwerking van deze assumptie, werd snel duidelijk dat de bereidheid om langer te werken in een levenslopperspectief geplaatst moet worden. Een levenslopperspectief wil daarbij niet uitgaan van een levensbreed vooruitdenken van de werknemer. Plannen in de loopbaan op jonge leeftijd kunnen een invloed hebben op de bereidheid langer te werken maar gaan te snel uit van een standaardtraject waarin niets fout of afwijkends verloopt. Het levenslopperspectief wil hier juist tegen ingaan. Door de loopbaan en de verschillende levenssferen in een levenslang tijdsperspectief te plaatsen wordt duidelijk dat een rationeel 'plan' van loopbaan, noch van gezinsleven ooit mogelijk is. Individuen gaan door levensfasen die gemarkeerd worden door vrijwillige en onvrijwillige transities. Bovendien zijn deze levensfasen verweven met die van huishoudgenoten of ex-huishoudgenoten. De verwevenheid van tijdsarrangementen in de modellen van Barnett tonen aan dat transities in eender welke levenssfeer ingrijpende gevolgen kunnen hebben op andere levenssferen en op levenssferen van verschillende mensen (in en buiten eenzelfde huishouden).

Onderzoeks- en beleidsmodellen gaan momenteel uit van een zeker antagonisme tussen werk en leven: men kiest of om te onderbreken, of om te werken. De integratie van levenssferen wordt soms aangeraakt maar zelden geïntegreerd. Mogelijk is de realiteit ook antagonistischer als de theoretische modellen van Barnett voorstellen, maar het is net zo goed mogelijk dat bestaande antwoorden en de daaruit voortvloeiende beleidsinitiatieven onvoldoende werken net omdat ze uitgaan van een antagonistisch model en verzuimen om een meer geïntegreerd model te hanteren.

Met het huidige empirisch materiaal is deze tegenstelling in elk geval moeilijk overbrugbaar. Ook voor het loopbaanonderzoek vereist deze brede kijk immers een andere manier van gegevensverzameling. In onderzoeken naar de combinatie werk-leven wordt vaak het antagonisme van werk-in-leven of leven-in-werk problemen centraal geplaatst. In longitudinaal onderzoek wordt vooral gekeken naar transities en de outcomes die hieruit naar voor komen. Als werk werkbaar moet zijn, dan moet het ook leefbaar zijn doorheen de levensloop van werknemers. Dat vereist een lang-termijnperspectief op banen en loopbanen, op levens en levenslopen. Belangrijk hierin staat naar ons gevoel het onplanbare karakter van de loopbaan. Welke competenties een werknemer ook bezit, de levensloop en per definitie dus ook de loopbaan, is niet (volledig) planbaar. Levenstransities in elk levensdomein komen op elk moment boven en wijzigen vooraf aangelegde paden soms drastisch. Maar niet alleen gebeurtenissen, ook een wijzigende context, een veranderd denkpatroon of een verschuiving van waarden kan zeer ingrijpend eerder gemaakte plannen doorkruisen. Voor het onderzoek en het beleid zet deze onzekerheid enkele belangrijk hinderpalen uit.

Onderzoek over de levensloop heen vereist investeringen een levensloop lang. Dergelijke langlopende (panel)onderzoeken zijn in het buitenland reeds sinds de jaren zestig gaande. Vlaanderen heeft hierin slechts een beperkte en doorgaans ontgoochelende ervaring. Alternatieven zoals retrospectieve studies of cohortstudies zijn mogelijk maar botsen op meetproblemen omwille van het temporeel karakter van de problematiek. Bovendien vereist een integratie van levenssferen ook een ruim opzet binnen het onderzoek waar verschillende levensdomeinen en hun relatieve gewicht aan bod komen en waar preferenties en beslissingen bevraagd worden naast

competenties en zelfsturingsprocessen. Het in kaart brengen van al die aspecten loopt het gevaar een monster van een onderzoek te creëren waarin de respondenten murw geslagen worden met vragen. Het lijkt duidelijk dat het levensloopperspectief inhoudelijk een verdieping kan betekenen voor het begrijpen van transitie op de arbeidsmarkt maar tegelijk stelt het torenhoge uitdagingen.

Beleidsinitiatieven aan de andere kant vragen steeds verdergaande competenties van de werknemers, zonder dat we er zeker van zijn of ze die bezitten en zonder ons een beeld te kunnen vormen van de mogelijk toenemende stress die het mogelijk ontbreken van die competenties kan veroorzaken. In wezen kan de toenemende responsabilisering juist voor toenemende twijfels en onzekerheid zorgen. De resultaten van het onderzoek naar flexibilisering via tijdelijke en deeltijdse contracten suggereren dit. Misschien wel omdat die responsabilisering te veel gericht is op de vraagzijde van de arbeidsmarkt en te weinig rekening houdt met de sterke interacties in het sociale systeem van de werknemers waardoor de aanbodzijde te weinig wordt betrokken bij het aanreiken van *duurzame* oplossingen in het bereiken van een gezonde balans tussen werk en andere levenssferen. Vanuit die gezonde balans kan dan een bereidheid groeien om (opnieuw?) langer te werken. Een van de sleutelbegrippen daarbij is zonder twijfel zekerheid. Het onzekere dat op dit ogenblik wordt veroorzaakt door de te sterke gerichtheid op korte termijn oplossingen van flexibilisering dient ondervangen te worden door de creatie van meer zekerheid in de keuze voor flexibilisering. Het concept van flexicurity komt daar al voor een stuk aan tegemoet. Het is zonder twijfel een uitdaging om te zien wat de resultaten kunnen zijn bij het bedenken van nieuwe beleidsinitiatieven die vertrekken vanuit een geïntegreerd sociaal systeem waarbij rekening wordt gehouden met het geïntegreerd levensloopperspectief en niet enkel met één levensfase.

7. Bibliografie

- Bailyn, L. 2004. *Time in Careers, Careers in Time*, Human Relations, 57(12), 1507-1521.
- Barnett, R. 1999. *A New Work-Life Model for the Twenty-first Century*, The Annals of the American Academy, 562, March 1999, 143-158.
- Booth, A., Francesconi, M. & Franck, J. 2002. *Temporary Jobs: Stepping stones or dead ends?*, The Economic Journal, 112, 189-213.
- Buyens, D., De Vos, A., Heylen, L., Mortelmans, D. & Soens, N. 2006. *Vast, voltijds en levenslang. Het onwrikbare eenbaanskarakter van de loopbaan*. Tijdschrift voor HRM, 2, 6-27.
- D'Addio, A. & Rosholm, M. 2005. *Exits from temporary jobs in Europe: a competing risks analysis*, Labour Economics, 12, 449-468.
- De Vroom, B. 2004. *Age-arrangements, age-culture and social citizenship: a conceptual framework for an institutional and social analysis*, in *Ageing and the transition into retirement; a comparative analysis of European welfare states*, Maltby et.al (edit), 6-17.
- Dolado, J., Garcia-Serrano C., & Jimeno, J. 2002. *Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain*, The Economic Journal, 112, 270-295.
- Dupuy, R., Le Blanc, A. & Mégemont, J-L. 2006. *Incertitudes au cours de la carrière et construction des perspectives temporelles*, Psychologie du travail et des organisations, 12, 167-183.
- Eurofound. 2005. *First European Quality of Life Survey: Families, Work and Social Networks*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 118.

- Forrier, A., Heylen, V., Vandenbrande, T., Bollens, J. & Sels, L. 2004. *Arbeidsloopbanen in kaart. Onderzoek op de PSBH-databank*. KULeuven, Viona onderzoek, 242.
- Friedman, S.D., Christensen, P., & DeGroot, J. 1998. *Work and Life: The End of the Zero-Sum Game*, Harvard Business Review, 76(6), 119-129.
- Gagliarducci, S. 2004. *What is really bad in temporary employment?*, online paper for the European Commission http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/docs/, 30.
- Guëll, M. & Petrongolo, B. 2007. *How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain.*, Labour Economics, 14, 153-183.
- Hakim, C. 2002. *Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers*, Work and Occupation, 29 (4), 428-459.
- Het Generatiepact. 2005. Ministerraad van 11oktober 2005, online <http://premier.fgov.be/nl/politics/generationpact.html>
- Ichino, A. et.al. 2003. *Il lavoro interinale in Italia :Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, Report for the convention between the Ministry of Labour and the European University Institute., 103.
- Jacobs, T. 2005. *Being old, feeling old. Between autonomy and dependency in the area of 'active ageing'*. Paper presented at the 7th ESA-conference in Torun
- Kohli, M. 2003. *Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn*, in *Entstaatlichung und soziale Sicherheit*, in: Jutta Allmendinger (edit.), Leske & Budrich, Opladen, 526-545
- Maltby, T (edit.), 2004. *Ageing and the transition into retirement; a comparative analysis of European welfare states*, Ashgate, Aldershot, 295.
- 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 W/18, 50. online, <http://www.cprn.org>
- Mayer, K.U. 1990. *'Lebensverläufe und sozialer Wandel. Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm'* in *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, K.U. Mayer (Edit.), Sonderheft 31, Opladen, 1990.
- Mayer, K.U. 2000. *Life course in the process of transformation to post-communism. The case of East Germany*, Working paper gepresenteerd in the Center for Advanced Study in the Social Sciences, Madrid, op 8 maart 2000, 36.
- Merla, L. 2004. *Belgium: from early to progressive retirement?* In *Ageing and the transition into retirement; a comparative analysis of European welfare states*, Maltby, T (edit.), Ashgate, Aldershot, 154 – 163.
- Mirabile, M.L. 2004. *Conclusions*, in Maltby, T (edit.) *Ageing and the transition into retirement; a comparative analysis of European welfare states*, Ashgate, Aldershot, 282 – 290.
- Moen, P. 2003. *Linked Lives: dual careers, gender and the contingent Life Course*, p. 237-258, in: *Social Dynamics of the Life Course*, Heinz, W. en Marshall, V., Aldine De Gruyter, New York, 306.

- Mortelmans, D., Ottoy, W. & Verstreken, M. 2003. *Een longitudinale kijk op de gender-verdeling van huishoudelijke taken*. Tijdschrift voor Sociologie, (24)2-3: 237-260.
- Naegele, G., et.al. 2003. *A new organisation of time over working life*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 160
- Nannicini, T. 2006. *Il decollo del lavoro interinale in Italia*, *Economia&Lavoro*, XL, 3, 193-211.
- OESO. 2002. *Women at Work: who are they and how are they faring*, Employment Outlook, Paris.
- O'Reilly, J. & Bothfeld, S. 2002. *What happens after working part time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and Western Germany*, *Cambridge Journal of Economics*, 26, 409-439.
- Savickas, M. 2002. *Reinvigorating the Study of Careers*, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.
- Schmid, G. 1995. *Is Full-employment still possible – transitional labor-markets as a new strategy of labor-market policy*, *Economic and Industrial Democracy*, 16 (3), 429-456.
- Schmid, G. 2006. *Active Ageing in Europe: innovating the management of transitions from work to retirement*, keynote to the conference *Innovating Labour Market Policies: Traditional Labour Markets and Flexicurity*, Amsterdam 30 th November – 1st December 2006, 23.
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. 2004. *Informatiedossier."Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004"*, Brussel, 230.
- Soens, N., Buyens, D., De Vos, A., Heylen, L., Kuppens, A., Mortelmans, D. & Van Puyvelde, I. 2005. *Belgische Loopbanen in Kaart: Traditioneel of Transitioneel?*, Academia Press, Gent, 323.
- Tönnies, F. 1972 (1887). *Gemeinschaft und Gesellschaft : Grundbegriffe der reinen Soziologie*, Darmstadt, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 292 p.
- Van Den Troost, A., & Vleminckx, K. (edit.), 2007. *Een pensioen op maat van Vrouwen?*, Garant, Antwerpen, 266.
- Van Dongen, W. 2004. *Werken aan het combinatiemodel, beschikbare faciliteiten van het combinatiebeleid in Vlaamse organisatie*, Panel Survey of Organisations in Flanders (Paso), Editie 2004, Leuven, 140.
- Vermeiren, P., Mortelmans, D., Heylen, L. & Boogmans, M. 2006. *De onderbroken loopbaan ontrafeld*, in *Over.Werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 4/2006.
- Vermeiren, P., Heylen, L., Mortelmans, D. & Ponnet, K. 2007. *De diversiteit van vrouwelijke loopbanen*, in *Een pensioen op maat van Vrouwen?* Van Den Troost, A., & Vleminckx, K. (edit.), Garant, Antwerpen, 49-76.
- Visser, J. 2002. *The first part-time economy in the world: a model to be followed?*, *Journal of European Policy*, vol. 12 (1), 23-42.

Voss, G. 1998. *Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit*, in Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31(3), 473-487.