

# Loonwijzer-rapport

## Loopbaanonderbreking

Fernando Pauwels en Tom Vandenbrande



Hoger Instituut voor  
de Arbeid



Katholieke Universiteit  
Leuven

### In dit Loonwijzer-rapport

- 1 Inleiding
- 2 Waarom de loopbaan onderbreken?
- 3 Hoe lang en hoe vaak...
- 4 Een 'loonstraf' voor loopbaanonderbrekers?
- 5 Conclusie
- 6 Info

### Inleiding

In een vorige bijdrage hebben we gekeken naar de start van de loopbaan. In deze bijdrage kijken we op basis van de Loonwijzer-data (ontlading 6 - ongewogen data) naar het profiel van werknemers die de loopbaan onderbreken en de gevolgen hiervan voor het loonzakje. In sommige landen zou het onderbreken van de loopbaan onder meer financieel afgerekend worden met een 'loonstraf'.

Het gevolg van een voltijdse loopbaanonderbreking gedurende vijf jaar zou achteraf een jaarlijks 'loonverlies' oplopen van 1,5 tot 2 procentpunten. Deze straf zou tot 0,5% beperkt blijven voor een deeltijdse onderbreking.<sup>1</sup> Met behulp van de Loonwijzer-data pogen we deze mogelijke loonstraf te berekenen voor Belgische werknemers.

### Loopbaanonderbreking Een Loonwijzer-onderzoek

Loopbaanonderbreking kost meer dan de onderbreker denkt. In heel wat loonwijzerstukken en onderzoeken schrijven we dat loopbaanonderbrekers meer geld verliezen dan de berekening die ze meestal maken alvorens in onderbreking te gaan.

Diegenen die volledig onderbreken en niet meer terugkeren op de arbeidsmarkt zijn zich min of meer bewust van de prijs die ze betalen. Maar de herintreders schrikken wel als ze een tijdje terug bezig zijn. Het verlies aan anciënniteit, premies en andere voordelen weegt zwaarder en draag je in de meeste gevallen mee tot het einde van de carrière. Daarbij moet je nog tellen dat dit verlies ook zijn invloed heeft op sociale uitkeringen, pensioenen en andere met loonverbonden uitkeringen.

Vrouwenloonwijzer.be (en de loonwijzer.be) hebben de afgelopen maanden heel wat gepubliceerd rond de loonkloof (oorzaken, aanleidingen, vaststellingen ...) Vandaag maken we het resultaat bekend van het Hiva-onderzoek (in samenwerking en opdracht van vrouwenloonwijzer - equalproject) over de afrekening van de onderbreking van de loopbaan op het loonbriefje. Hou alvast een handdoek gereed voor de koude douche.

franci Larondelle -  
Coördinator Loonwijzer -  
vrouwenloonwijzer  
22-05-06

### Waarom de loopbaan onderbreken?

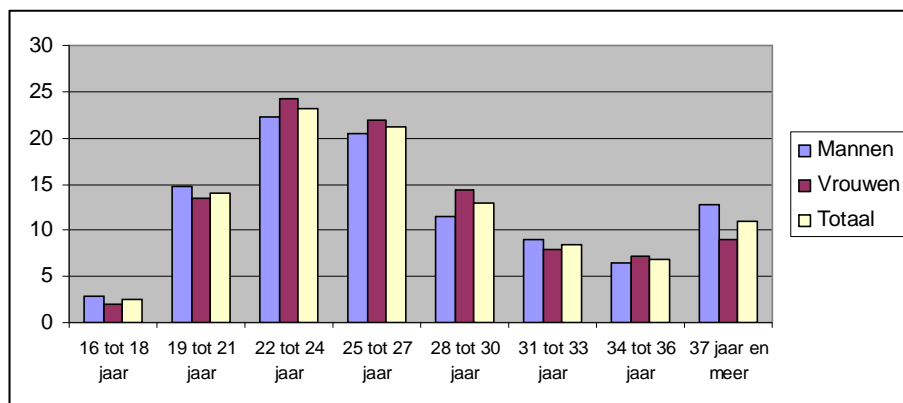
Op basis van de Loonwijzer-bevraging beschikken we ondertussen over informatie over 15 645 werknemers. Hiervan hebben 6 319 werknemers geantwoord op de vraag of ze al dan niet de loopbaan op een gegeven moment hebben onderbroken voor minstens drie maanden. Hiervan heeft 30% (n=1 889) geantwoord dat ze op een gegeven moment hun loopbaan hebben onderbroken voor een periode van minstens drie maanden. Het onderbreken van de loopbaan komt frequenter voor bij vrouwen dan bij mannen: 38% (905/2 399) van de vrouwen onderbrak de loopbaan tegenover 25% (983/3 918) bij de mannen.

De mediane leeftijd waarop de respondenten voor de eerste maal hun loopbaan onderbreken, is 26 jaar.<sup>2</sup> Ongeveer één vierde van de respondenten (23%) die de arbeidsmarkt verlaten voor een periode van minstens drie maanden, doet dat tussen de leeftijd van 22 en 24 jaar. Een bijna even grote groep (21%) heeft tussen 25 en 27 jaar voor het eerst een niet-actieve periode. Zoals verwacht, vinden we een significant verschil tussen mannen en vrouwen. Vrouwen zijn iets jonger bij hun eerste loopbaanonderbreking.

- 1 Schmid G. (2006), Sharing risks: on social risk management and the governance of labour market transitions, Hugo Sinzheimer Instituut, Amsterdam.
- 2 We werken met de mediaan als maat voor centrale tendentie, omdat de distributie van de data scheef verdeeld is.



Figuur 1. Leeftijd bij uittrede arbeidsmarkt naar geslacht



\* Chi<sup>2</sup>=14,5; df=7; p=0,04

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

Wat zijn de belangrijkste redenen om de arbeidsmarkt te verlaten? Verschillen deze redenen voor mannen en vrouwen?

Tabel 1. Mogelijke redenen om de arbeidsmarkt te verlaten

	Man		Vrouw		Totaal		Chi <sup>2</sup> sign. op p=0,05	% verschil M/V
	%	N	%	N	%	N		
Ziekte of arbeidsongeschiktheid	5,1	49	6,4	57	5,7	106		
Werkloosheid of geen geschikte baan vinden	69,3	672	52,7	468	61,4	1 140	*	16,6
Eigen bedrijf niet verder kunnen zetten	4,1	40	1,7	15	3,0	55	**	2,4
Opleiding of cursus	8,4	81	6,5	58	7,5	139		
Zwangerschap, bevalling of zorg voor een kind, jonger dan één jaar	0,4	4	20,6	183	10,1	187	*	20,2
Zorg voor kind(eren) van één jaar of ouder	0,7	7	10,7	95	5,5	102	*	10,0
Zorg voor gezinsleden	0,1	1	1,9	17	1,0	18	**	1,8
Huishouden	0,2	2	3,5	31	1,8	33	**	3,3
Zorg voor personen buiten het gezin	0,1	1	0,1	1	0,1	2		
Militaire dienst	7,9	77	0,0	0	4,1	77	*	7,9
Andere redenen	18,6	180	17,7	157	18,1	337		

\* Significant verschil; \*\* Let wel: kleine aantallen.

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

In deze tabel geven we de antwoorden weer van de respondenten die bevestigend geantwoord hebben op de verschillende items. Het feit dat de respondenten ja of neen kunnen antwoorden per item en bevestigend kunnen antwoorden op meer dan één vraag, verklaart waarom de totaalpercentages groter zijn dan 100.

De belangrijkste reden - die tevens de meest voor de hand liggende reden is - waarom mensen de arbeidsmarkt verlaten, is omdat ze werkloos worden of geen geschikte baan vinden. Voor 60% van de respondenten die de

arbeidsmarkt verlaten, is dit de belangrijkste reden. Ook al is het een voor de hand liggende reden, toch is het een belangrijke vaststelling. Want het gaat hier om een onvrijwillige arbeidsmarktverlating.

Opvallend is dat het percentage mannen dat de arbeidsmarkt verlaat omwille van werkloosheid significant hoger is dan bij vrouwen. Het verschil bedraagt maar liefst 17%. Ook voor een andere 'economische' reden, de faling van het eigen bedrijf, scoren mannen hoger dan vrouwen. Ook hier betreft het een onvrijwillige uittrede uit de arbeidsmarkt.

Vrouwen scoren veel sterker bij 'familiale' redenen. Zwangerschap, bevalling of zorg voor kinderen, jonger dan 1 jaar, is een belangrijke reden voor vrouwen om de arbeidsmarkt te verlaten. Voor mannen speelt deze reden niet of nauwelijks. Slechts een bijzonder klein percentage mannen stopt met werken om zorgtaken voor kleine kinderen op te nemen. Het verschil tussen mannen en vrouwen die stoppen met werken omwille van kleine kinderen (ouder dan 1 jaar), blijft bijzonder groot (10%). Ook trekken procentueel gezien nog steeds meer vrouwen zich terug uit de arbeidsmarkt omwille van huishoudelijke redenen (verschil van 3%). De zorgtaken binnen het gezin opnemen is ondanks alles nog steeds een vrouwelijke aangelegenheid.

Militaire dienst blijkt een typisch mannelijke reden te zijn voor de mannen om niet actief te zijn op de arbeidsmarkt. In 1993 is de verplichte legerdienst in België afgeschaft door de toenmalige minister van Defensie Delcroix. Deze reden zal, naarmate de tijd vordert, dan ook steeds minder belangrijk worden.



## Hoe lang en hoe vaak de loopbaan onderbreken?

Naast het uitstapmoment en de uitstapreden, zijn we ook geïnteresseerd in de tijd die er zit tussen het moment van uittrede en herintrede op de arbeidsmarkt. Deze tijdsspanne kunnen we berekenen voor 1 854 respondenten.

Tabel 2.  
Tijdspanne tussen verlaten en herintrede op de arbeidsmarkt

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	%	N	%	N	%	N
Minder dan 1 jaar	37,3	358	24,6	220	31,2	578
1 tot 2 jaar	43,6	419	41,2	368	42,4	787
2 tot 3 jaar	10,5	101	12,8	114	11,6	215
3 tot 6 jaar	5,9	57	10,9	97	8,3	154
6 jaar of meer	2,6	25	10,6	95	6,5	120
Totaal	100,0	960	100,0	894	100,0	1 854

\*  $\chi^2=86,0$ ;  $df=4$ ;  $p=0,001$ .

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

Uit de tabel blijkt dat mannen sneller opnieuw de arbeidsmarkt betreden dan vrouwen. Ongeveer 37% van de mannen betreedt opnieuw de arbeidsmarkt binnen het jaar. Bij de vrouwen ligt dit percentage een stuk lager.

Iets minder dan 60% van de respondenten die ooit een werkonderbreking heeft gehad, duidt aan dat ze slechts één maal in hun carrière langere tijd dan drie maanden niet gewerkt hebben. Ongeveer 20% van deze groep heeft twee maal de arbeidsmarkt verlaten om daarna terug te gaan werken. De rest heeft meer dan twee maal hun carrière op een laag pitje gezet.

## Een 'loonstraf' voor loopbaanonderbrekers?

Wat heeft dit nu voor impact op het gemiddelde bruto-uurloon? Vinden we, zoals hoger gesuggereerd, een verschil terug tussen het loon van vrouwen die de loopbaan ooit hebben onderbroken en vrouwen die nooit de arbeidsmarkt verlaten hebben?

Tabel 3.  
Gemiddeld bruto-uurloon voor vrouwen naargelang ze de arbeidsmarkt verlaten hebben of niet

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Ooit loopbaan onderbroken	€17,1 (n=4 021)	€18,2 (n=2 664)	€14,8 (n=1 356)
Nooit loopbaan onderbroken	€15,0 (n=1 675)	€16,4 (n=875)	€13,5 (n=799)
Statistisch significant verschil?	F=72,2; p<0,001	F=30,6; p<0,001	F=16,0; p<0,001

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 6

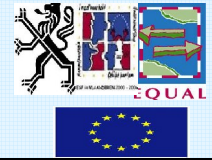
We hebben het gemiddelde bruto-uurloon van beide groepen vergeleken. Vrouwen die ooit om een of andere reden afwezig zijn geweest op de arbeidsmarkt verdienen gemiddeld €1,3 minder als vrouwen die de arbeidsmarkt niet verlaten. Dit verschil blijkt significant te zijn. En ook voor mannen geldt dat een ononderbroken loopbaan gemiddeld genomen gehonoreerd wordt met een bruto-uurloon dat €1,8 hoger ligt dan dat van mannen die ooit een periode niet-actief zijn geweest.

## Conclusie

De mediane leeftijd van de eerste onderbreking van de loopbaan is voor zowel mannen als vrouwen 26 jaar. De redenen om de arbeidsmarkt verlaten verschillen voor mannen en vrouwen. Mannen onderbreken de loopbaan omwille van dwangmatige, economische redenen. Ze verliezen hun baan of hun bedrijf. Voor vrouwen is het opnemen van zorgtaken in de brede zin van het woord nog steeds een belangrijke reden om tijdelijk te stoppen met werken.

De herintrede op de arbeidsmarkt vindt sneller plaats voor mannen als voor vrouwen. Zoals verwacht vinden we een statistisch significant verschil terug tussen het gemiddeld bruto-uurloon van werknemers die ooit een periode op de arbeidsmarkt afwezig zijn geweest en werknemers die nooit de arbeidsmarkt hebben verlaten.

Met de steun van  
ESF Vlaanderen,  
Europa, en Equal



Alles over lonen, loonloof,  
tijdsbesteding,  
arbeidsvoorwaarden op:  
[www.loonwijzer.be](http://www.loonwijzer.be)  
[www.vrouwenloonwijzer.be](http://www.vrouwenloonwijzer.be)

powered by:



