
Premies voor loopbaanonderbreking geëvalueerd

In België bestaat sinds 1985 een systeem voor betaalde loopbaanonderbreking. De Vlaamse overheid geeft sinds 1994 een extra premie aan de werknemers uit het Vlaamse Gewest bovenop de federale onderbrekingsuitkering. Eind 1999 besliste de Vlaamse overheid om de Vlaamse aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking te evalueren. Hierbij stelde de Vlaamse overheid zich volgende vraag: "Wat is het effect van de Vlaamse aanmoedigingspremie op de beslissing van werknemers om in loopbaanonderbreking te gaan?". Op deze en andere effectiviteitsvragen krijgt u in dit artikel een antwoord. Het artikel is gebaseerd op een evaluatieonderzoek uitgevoerd door IDEA Consult. In wat volgt verduidelijken we eerst het stelsel van loopbaanonderbreking, daarna leggen we kort uit hoe de evaluatie van de Vlaamse premies voor loopbaanonderbreking werd aangepakt en tenslotte tot welke resultaten het onderzoek leidde.

De combinatie van arbeid en gezin is een actueel beleidsonderwerp. Bij een krappe arbeidsmarkt is het voor de overheid immers belangrijk om naast het activeren van de potentiële werknemers ook te zorgen dat de huidige werknemers aan de slag blijven. Loopbaanonderbreking is hiervoor in principe een aantrekkelijk instrument: de werknemer kan zijn persoonlijke behoeften op vlak van opleiding, thuiszorg enzovoort combineren met zijn loopbaan. De overheid keert een premie uit aan de werknemer om het loonverlies tengevolge van de loopbaanonderbreking te compenseren.

Vlaamse aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking

Belgische werknemers kunnen sinds 1985 loopbaanonderbreking nemen. Ze krijgen hiervoor een federale premie tussen 2 462 en 20 400 Belgische frank¹ per maand. We verwijzen in dit artikel naar de 'federale premie' omdat de federale overheid dit systeem beheert. Het bedrag van de premie varieert onder meer volgens de soort loopbaanonderbreking (voltijds of deeltijds) en de reden (ouderschapsverlof, palliatief verlof, gewone onderbreking). Maar er is meer. Werknemers uit Vlaanderen kunnen sinds 1994 bovenop hun federale premie een Vlaamse premie voor loopbaanonderbreking ontvangen. De Vlaamse premie

bedraagt minimaal 2 000 frank tot maximaal 10 000 frank per maand.²

Wie neemt loopbaanonderbreking? Waarom?

Het aantal werknemers dat de loopbaan onderbreekt is sinds de start van het systeem in 1985 sterk gestegen. Figuur 1 toont deze evolutie.³ In Vlaanderen steeg het aantal personen met loopbaanonderbreking van 5 120 in 1986 naar 56 056 in 1999. Van deze 56 056 personen kregen 14 265 Vlamingen een Vlaamse premie bovenop hun federale onderbrekingsuitkering voor loopbaanonderbreking.

derbreking. Dus ontving ongeveer één vierde van de Vlaamse loopbaanonderbrekers in 1999 een Vlaamse én een federale premie.

Zo'n 85% van de Vlaamse werknemers met loopbaanonderbreking⁴ zijn vrouwen. Ongeveer de helft van de loopbaanonderbrekers werkt in de openbare sector. 31% van de Vlaamse loopbaanonderbrekers neemt voltijdse loopbaanonderbreking, bijna 43% neemt deeltijdse loopbaanonderbreking én is jonger dan 50. Tenslotte is bijna één vierde een werknemer met deeltijdse loopbaanonderbreking ouder dan 50. Bij de vrouwen is de meerderheid, namelijk 44%, tussen 30 en 39 jaar oud. Ter vergelijking: bij de mannen is dat 24%. Ongeveer de helft van de mannen is 50 jaar of ouder, bij de vrouwen is dat maar één op vier.⁵

Deze bevindingen stemmen overeen met eerdere onderzoeken naar het profiel van loopbaanonderbrekers.⁶ Hetzelfde geldt voor de resultaten op andere vlakken zoals opleiding en motief voor loopbaanonderbreking. Wie loopbaanonderbreking neemt, is gemiddeld gezien hoog geschoold:

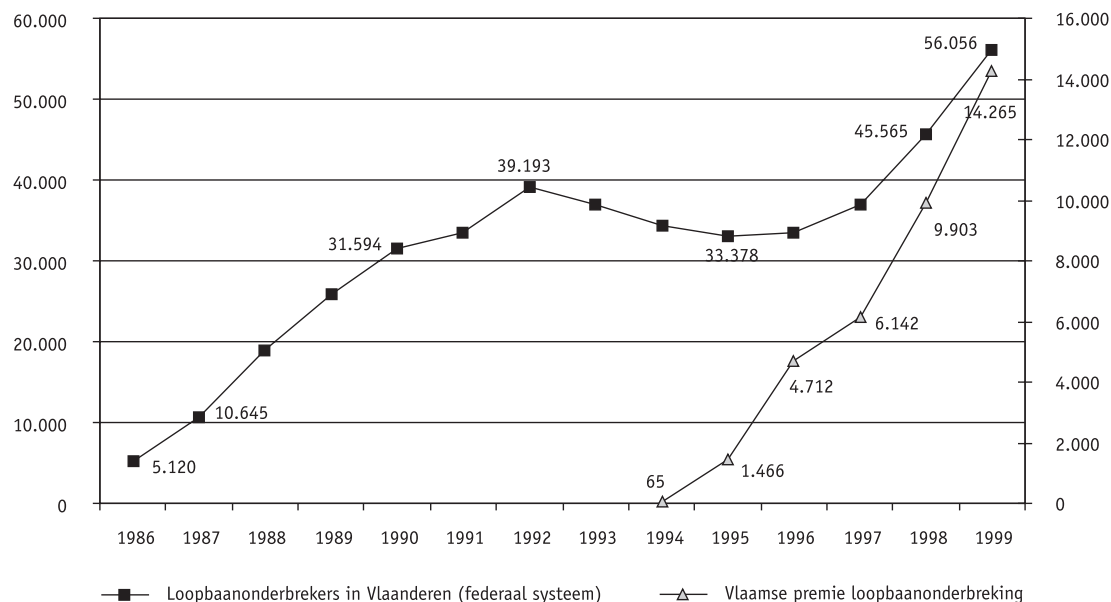
50% heeft minstens een diploma hoger onderwijs. Het belangrijkste motief voor loopbaanonderbreking is de zorg voor kinderen. Het valt op dat bij vrouwen de kinderopvang veruit op de eerste plaats komt, op afstand gevolgd door vrije tijd en het volgen van een opleiding. De motieven bij de mannen zijn minder uitgesproken: mannen nemen in ongeveer gelijke mate loopbaanonderbreking om meer vrije tijd te hebben, om voor de kinderen te zorgen en ook bij het einde van hun loopbaan.⁷

Loopbaanonderbreking in Vlaanderen: wat zijn de effecten?

De meeste aandacht van het onderzoek ging naar de effectenmeting. Hiervoor werd een enquête uitgevoerd bij 625 Vlamingen die loopbaanonderbreking namen tussen 1995 en 1999. 556 onder hen ontving een Vlaamse premie bovenop hun federale onderbrekingsuitkering. Deze studie onderscheidt drie soorten effecten: de mate waarin de Vlaamse premie bijdraagt tot de beslissing om loopbaanonderbreking te nemen, het effect van de loopbaan-

Figuur 1.

Evolutie van het aantal loopbaanonderbrekers in Vlaanderen (federaal systeem) en van het aantal begunstigden van de Vlaamse premie

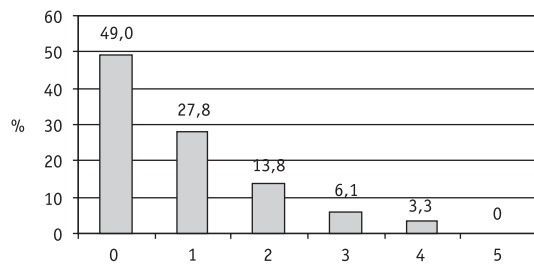


Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid en RVA (Bewerking IDEA-Consult)

onderbreking op de werk- en thuissituatie van de loopbaanonderbreker, en het langetermijneffect van de loopbaanonderbreking.

Het eerste luik van de effectiviteitsmeting richt zich dus op *de Vlaamse premies voor loopbaanonderbreking*. Aan de hand van de antwoorden op een aantal effectiviteitsvragen in de enquête werd een effectiviteitsindicator ontwikkeld. Hiermee gaan we na in welke mate de Vlaamse premie de beslissing van werknemers beïnvloedde om loopbaanonderbreking te nemen. Figuur 2 stelt de effectiviteitsindicator voor.

Figuur 2.
Effectiviteitsindicator voor de Vlaamse premie voor loopbaanonderbreking



Bron: IDEA Consult

De indicator is op de volgende manier samengesteld: naargelang de antwoorden op de effectiviteitsvragen, krijgt elke respondent een score voor de effectiviteitsindicator. De score varieert tussen 0 en 5 waarbij 0 of 1 betekent dat de Vlaamse premie geen of weinig invloed heeft op de beslissing om loopbaanonderbreking te nemen. Een score van 2 of 3 duidt op een beperkte invloed, een score van 4 of 5 wijst op een sterke invloed.

Op basis van deze indicator besluiten we dat bij één vierde van de loopbaanonderbrekers de Vlaamse aanmoedigingspremie een sterke of een beperkte bijdrage leverde tot de beslissing om loopbaanonderbreking te nemen. Verder blijkt dat de premie bij de helft van de loopbaanonderbrekers geen invloed uitoefende op hun beslissing om in loopbaanonderbreking te gaan.

Deze globale resultaten vragen om een aantal kanttekeningen met het oog op de interpretatie van de

effecten. De bevroegde loopbaanonderbrekers ontvangen naast de Vlaamse premie een federale onderbrekingsuitkering van de RVA. Zoals hoger werd aangegeven, is de federale premie aanzienlijk groter dan de Vlaamse premie. We peilen dus naar het effect van een bijkomende premie, en niet naar het effect van de totale premie voor loopbaanonderbreking die de respondenten ontvangen. De invloed van de federale premie is zonder twijfel belangrijker bij de beslissing om loopbaanonderbreking te nemen. We illustreren dit met de resultaten voor de evaluatie van de Vlaamse premie voor deeltijds werken, die niet is gekoppeld aan een federale premie. De globale effectiviteit blijkt hier groter: één op drie respondenten geeft aan dat er een beperkt of sterk effect is tegenover één op vier bij loopbaanonderbreking. De Vlaamse premie heeft geen effect bij 37% van de deeltijds werknemers tegenover 50% van de loopbaanonderbrekers.

Verder onderzochten we of bepaalde profielkenmerken een invloed hadden op de effectiviteit van de Vlaamse premie. Volgende kenmerken kwamen aan bod: geslacht, opleiding van de loopbaanonderbreker, netto-gezinsinkomen en nettoloonverlies als gevolg van de loopbaanonderbreking. Enkel het nettoloonverlies per maand ten gevolge van de loopbaanonderbreking blijkt een rol te spelen. De Vlaamse premie heeft minder effect bij de ondervraagden die aangeven een loonverlies te lijden van 10 000 frank of meer – in vergelijking met de groep die een loonverlies lijdt van minder dan 10 000 frank.

Vervolgens schetsen we de *effecten van de loopbaanonderbreking op de werk- en thuissituatie* van de werknemer. Dit effect is heel positief te noemen. De antwoorden op de enquête geven onder andere aan dat bijna alle ondervraagden tevreden zijn met de beslissing om loopbaanonderbreking te nemen. De effecten op de thuissituatie werden het meest positief ingeschat: ongeveer 90% van de loopbaanonderbrekers heeft meer tijd voor familie en vrienden en voor persoonlijke ontwikkeling. Bijna 74% geeft aan dat de financiële achteruitgang ten gevolge van de loopbaanonderbreking geen probleem vormt. 72% gaat niet akkoord met het feit dat de loopbaanonderbreking de loopbaan in de toekomst negatief zou kunnen beïnvloeden, 17% is wel akkoord.

Tenslotte wijzen de enquêteresultaten op *een invloed van de loopbaanonderbreking op langere termijn*. Hiermee bedoelen we wat er gebeurt na afloop van de loopbaanonderbreking. Loopbaanonderbreking blijkt voor velen een tussenstap naar een vorm van deeltijds werken. 80% van de loopbaanonderbrekers werkt vóór hun onderbreking voltijds. Bij de ondervraagden die op het moment van de bevraging niet meer in loopbaanonderbreking zijn, blijkt 40% deeltijds te zijn gaan werken na afloop van de loopbaanonderbreking.⁸ De helft werkt terug voltijds en 5% is gestopt met werken. Van diegenen die op het moment van enquêtering nog in loopbaanonderbreking zijn,⁹ wenst bijna één op drie nadien deeltijds te gaan werken. Slechts één op vijf wenst terug voltijds te gaan werken. Bijna één op vijf wil de onderbreking verlengen en 16% wenst te stoppen met werken. Enkel een voorbeeld van het verschil tussen droom en werkelijkheid? Of een bijkomende aanwijzing dat deeltijds werken nog altijd in de lift zit?

Slotbemerking: wat is de relevantie van deze resultaten?

Deze evaluatiestudie werd uitgevoerd begin 2000. We evalueerden de wettelijke regeling van eind 1999. Ondertussen werkt zowel de federale als de Vlaamse overheid in samenwerking met de sociale partners aan een bijsturing van het systeem. We denken bijvoorbeeld aan de invoering van het tijdskrediet. Er zijn ook plannen om de omvang van de premies aan te passen. Vermoedelijk worden deze wijzigingen van kracht begin 2002. Aangezien deze evaluatie informatie geeft over de invloed van de premies op de beslissing om loopbaanonderbreking te nemen en de rol van de profielkenmer-

ken van de werknemer hierbij, betekenen de resultaten een meerwaarde bij de ondersteuning van de beleidsvoering inzake de combinatie arbeid-gezin.

*Stephanie Devisscher
Anneleen Peeters
IDEA Consult*

Noten

1. Deze bedragen dateren van eind 1999 op het moment dat de evaluatiestudie werd uitgevoerd.
2. Deze bedragen dateren van eind 1999. De Vlaamse premie wordt netto op de rekening gestort. De werknemer ontvangt dus 1 780 frank bij een premie van 2 000 frank. De federale premies worden bruto gestort en later bij het belastbaar inkomen gerekend.
3. Bron: Beschikbare statistieken en bestanden bij het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid. Statistieken en studies bij de RVA.
4. De profielbeschrijving gebeurt voor alle loopbaanonderbrekers in Vlaanderen, dus op basis van de federale gegevens inzake loopbaanonderbreking. Bron: RVA.
5. De cijfers voor geslacht en leeftijd hebben betrekking op 1998, de cijfers voor sector en type loopbaanonderbreking op het jaar 1999. Bron: RVA.
6. Zie onder andere Denis B. et al., 'Het effect van arbeidsherverdeling op de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Een analyse aan de hand van loopbaanonderbreking', november 1995, Research Instituut voor Arbeid en Tewerkstelling, Antwerpen.
7. Bron: enquête februari 2000 door IDEA Consult.
8. Het gaat om 216 personen.
9. In totaal waren 407 personen nog in loopbaanonderbreking op het moment van de enquête.