

# Gepubliceerd

## *Arbeidsmarktbeleid*

---

# Loopbaanonderbreking geëvalueerd

Devisscher S. & Van Pelt A. (2005). *Impactanalyse van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België*. Brussel: IDEA Consult.<sup>1</sup>

***Loopbaanonderbreking/tijdskrediet blijft in opmars: steeds meer werknemers maken er gebruik van. Dat is een van de redenen voor de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om deze maatregel te laten evalueren met betrekking tot zijn bijdrage tot de Europese werkgelegenheidsstrategie. IDEA Consult bestudeerde de impact van loopbaanonderbreking op de werkzaamheidsgraad, het arbeidsvolume en het carrièreverloop van de betrokken personen. Hieruit blijkt dat de maatregel zowel positieve als negatieve effecten heeft. Loopbaanonderbreking bevordert de combinatie van arbeid en privéleven. Bekeken op een termijn van drie tot vijf jaar valt de impact van loopbaanonderbreking op de werkzaamheidsgraad echter negatief uit, vooral bij personen van vijftig jaar en ouder.***

Het stelsel van tijdskrediet houdt in dat een werknemer zijn loopbaan (tijdelijk) volledig of gedeeltelijk kan onderbreken. Zo heeft elke werknemer het recht om gedurende zijn ganse loopbaan één jaar<sup>3</sup> volledig of halftijds uit de arbeidsmarkt te stappen. Anderzijds kan elke voltijdse werknemer ook aanvragen om gedurende zijn ganse loopbaan vijf jaar zijn arbeidsprestaties met een vijfde te verminderen. Tenslotte kunnen werknemers van vijftig jaar en ouder die minstens twintig jaar gewerkt hebben, hun arbeidsprestaties tot aan hun pensionering met de helft of met een vijfde verminderen (het zogenaamde eindeloopbaan-tijdskrediet).

### **Korte beschrijving van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet<sup>2</sup>**

---

Op 1 januari 2002 kwamen de sociale partners overeen het bestaande systeem van loopbaanonderbreking in de *privésector* te vervangen door het systeem van tijdskrediet. Een belangrijke wijziging was de afschaffing van de verplichting voor de werkgever om de loopbaanonderbreker te vervangen door een werkloze.

Om het stelsel van tijdskrediet haalbaar te maken voor de werkgever, kunnen in een onderneming ten hoogste vijf procent van de werknemers tegelijk gebruik maken van het systeem.<sup>4</sup> In zeer kleine ondernemingen (minder dan tien werknemers) kan de werkgever in principe altijd weigeren om tijdskrediet toe te staan.

Tijdens de periode van onderbreking ontvangt de werknemer een vervangingsuitkering van de fede-

rale overheid. Aanvullend hierbij kennen de regionale overheden extra premies toe.

In de *publieke sector* werd het vroegere systeem van loopbaanonderbreking behouden. Dit stelsel geeft in vergelijking met tijdskrediet *grosso modo* dezelfde rechten aan werknemers om hun loopbaan te onderbreken, maar de duurtijd van de onderbreking is langer, namelijk zes jaar.<sup>5</sup>

Naast het systeem van tijdskrediet/loopbaanonderbreking blijven de *thematische verloven* bestaan, zowel in de private sector als in de publieke sector. Deze thematische verloven zijn ouderschapsverlof, palliatieve zorgen en medische bijstand voor een ernstig ziek familielid.

## Doel en methodologie van de studie

Het doel van de studie is het analyseren van de impact van het systeem van loopbaanonderbreking op de werkzaamheidsgraad, het arbeidsvolume en het carrièreverloop van de betrokkenen. Recent werd tevens een vervolgonderzoek beëindigd dat deze impactmeting verder verfijnde door te werken met een controlegroep van personen die *geen* loopbaanonderbreking opnamen.

De studie maakt gebruik van een dataset afkomstig van het Datawarehouse Arbeidsmarkt van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid (KSZ). Deze overkoepelende databank met individuele gegevens met betrekking tot de sociale zekerheid maakt opvolging van Belgische individuen in de tijd mogelijk. Voor dit onderzoek volgen we de *personen die op de laatste dag van het tweede kwartaal van 1999 in loopbaanonderbreking waren*. Voor deze personen beschikken we over een aantal gegevens voor de periode 1998-2002 (onder meer gezinsgegevens, persoonskenmerken, gegevens over hun arbeidssituatie). De controlegroep uit het vervolgonderzoek bestaat uit een randomsteekproef getrokken door de KSZ uit de totale Belgische loontrekkende bevolking in 1999 die echter op de laatste dag van het tweede kwartaal van 1999 *niet* in loopbaanonderbreking was.

Ondanks het feit dat dit onderzoek loopbaanonderbreking analyseert tussen 1999 en 2002, en dus de resultaten van de thematische verloven en van

de invoering van het tijdskrediet niet of niet ten volle kan meenemen, werd er waar mogelijk in de besluiten toch rekening gehouden met deze recente trends. Een andere beperking van de studie is de korte termijn van de impactmeting (drie tot vijf jaar), een gevolg van de beperking van de dataset qua duur.

## Resultaten van het onderzoek

De bijdrage van loopbaanonderbreking tot de doelstellingen van de Europese Werkgelegenheidsstrategie werd ingeschat door te peilen naar de effectiviteit van de maatregel in drie betekenissen:

### Welke doelgroep bereikt het systeem van loopbaanonderbreking?

Uit het onderzoek kwam het volgende profiel van de loopbaanonderbrekers naar voren:

- Het aandeel 50-plus-loopbaanonderbrekers stijgt en loopt op tot 42,6% in 2004.
- De meeste loopbaanonderbrekers zijn vrouwen, maar het aandeel mannen stijgt. Mannen zijn bovendien beter vertegenwoordigd bij de groep van vijftigplussers.
- Loopbaanonderbrekers komen meestal uit tweeverdienergezinnen. Ze behoren zelf tot de hogere loongroepen en leven veelal samen met een partner met een hoog loon.
- Loopbaanonderbreking wordt opgenomen door personen uit relatief grote gezinnen. Bij de gezinnen met kinderen gaat het meestal om jonge kinderen (jonger dan vier jaar). Er is dus een grote potentiële groep die in aanmerking komt voor het ouderschapsverlof.
- Het systeem van loopbaanonderbreking wordt voornamelijk in de tertiaire en quartaire sector gebruikt, vooral in grote bedrijven en overheidsinstellingen.

Dit profiel van de loopbaanonderbreker verschilt grondig van het profiel van de gemiddelde Belgische werknemer, wat betekent dat niet elke werknemer evenveel kansen krijgt om loopbaanonderbreking op te nemen.<sup>6</sup>

## In welke mate beantwoorden de effecten van loopbaanonderbreking op de loopbaanpaden van loopbaanonderbrekers aan de beleidsdoelstellingen van het systeem?

Het onderzoek focust op de twee belangrijkste doelstellingen van de maatregel, namelijk het bevorderen van de combinatie arbeid en privéleven en het verhogen van het arbeidsaanbod in combinatie met het stimuleren van actief ouder worden.

Loopbaanonderbreking beantwoordt in grote mate aan de doelstelling van *combinatie arbeid en privéleven via flexibele arbeid*. Dit blijkt uit de volgende drie kenmerken van het systeem:

- De aard van het systeem: loopbaanonderbreking is een vorm van arbeidsflexibiliteit en draagt bij tot het verhogen van de aanpasbaarheid en mobiliteit van werknemers. Loopbaanonderbreking verhoogt het pakket van flexibiliteitsvormen waarvan Belgische werknemers gebruik kunnen maken om hun arbeid en privéleven op mekaar af te stemmen. Hoewel het systeem vaak gebruikt wordt om zorgtaken op te nemen, laat het ook toe om de loopbaan te onderbreken voor een 'sabbatical', een wereldreis, ...
- De variatie in de loopbaanpaden van loopbaanonderbrekers: hun vertreksituatie in 1999 is vol-

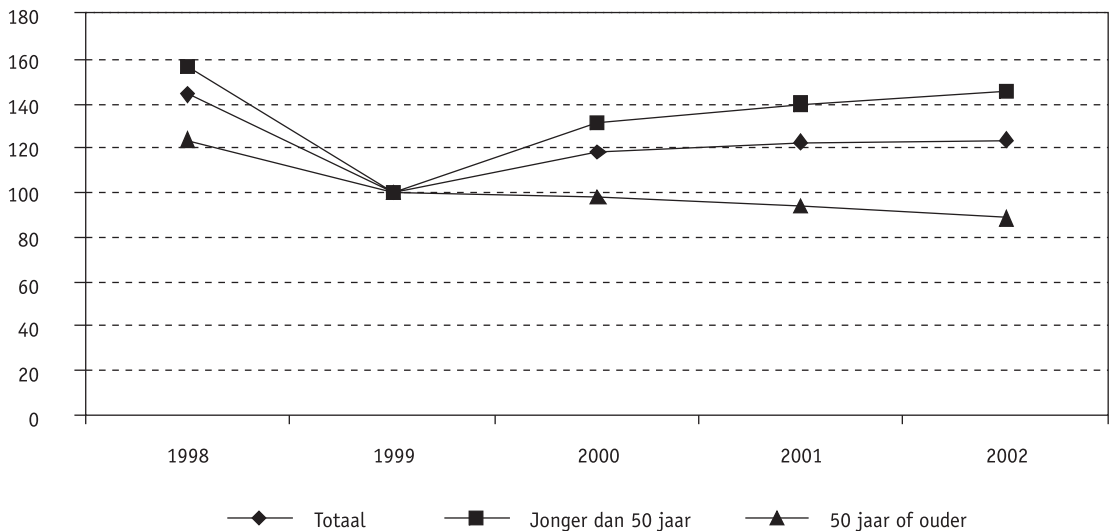
tijdse of deeltijdse loopbaanonderbreking, terwijl ze in 2002 in een brede waaier van arbeidsmarktsituaties terechtkomen (bijvoorbeeld voltijds werken, deeltijds werken, zelfstandige, in deeltijdse loopbaanonderbreking). Loopbaanonderbrekers maken typisch ook meer arbeidsmarkttransities door en kennen dus een 'dynamischer' loopbaanpad.

- De bereikte doelgroep: loopbaanonderbreking is een gezinsvriendelijk systeem gebruikt door jonge en relatief grote gezinnen. Het aandeel van de mannen stijgt continu (tot 27% in 2004). Hoewel vrij beperkt, kan dit deels verklaard worden door het feit dat mannen meer en meer de combinatie arbeid en gezin helpen realiseren. Zo ondersteunt loopbaanonderbreking indirect ook de gelijke arbeidskansen voor vrouwen.

Bij de beoordeling van de tweede doelstelling, het *verhogen van het arbeidsaanbod en actief ouder worden*, maken we een onderscheid tussen de jongere loopbaanonderbrekers (jonger dan vijftig jaar) en deze van vijftig jaar en ouder. De impact van loopbaanonderbreking op de werkzaamheidsgraad van de betrokkenen verschilt immers grondig naargelang de leeftijd. Dit wordt geïllustreerd in figuur 1 die het verloop van de *index van het aantal werkenden in voltijdsequivalenten (VTE)*

**Figuur 1.**

Index van het aantal werkenden in VTE (België, 1998-2002)



**Bron:** IDEA Consult op basis van Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ

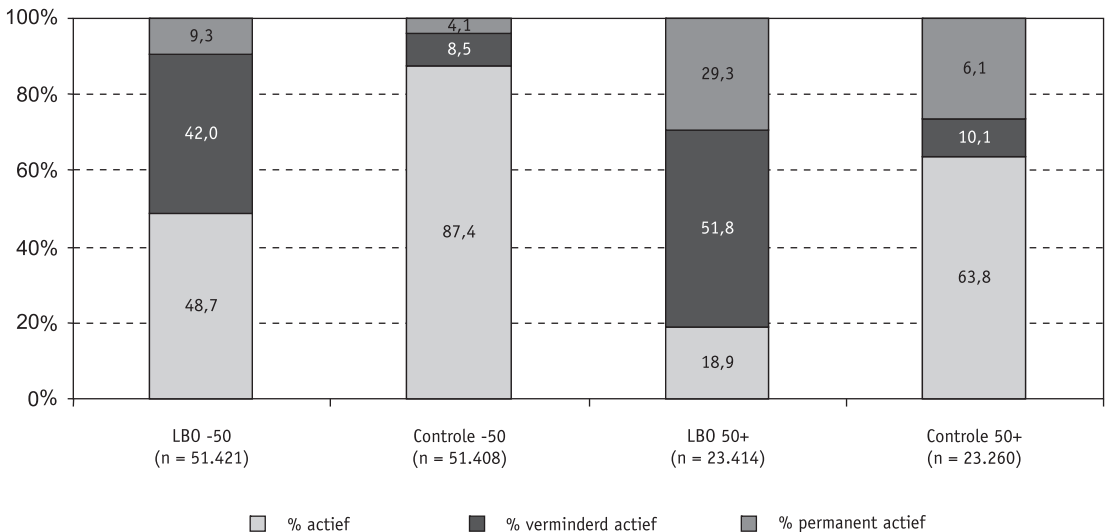
weergeeft over de periode 1998-2002. Deze index bedraagt 100 in 1999, het jaar waarin alle personen in loopbaanonderbreking zijn. Zowel voor de totale groep als voor de loopbaanonderbrekers jonger dan vijftig jaar neemt de index na 1999 opnieuw toe. Voor de groep vanaf vijftig jaar daalt de index van het aantal werkenden in VTE lineair in de tijd vanaf 1998.

Meer in detail blijkt uit de studie dat de *jongste groep loopbaanonderbrekers* vooral bestaat uit mannen en vrouwen die een zorgtaak hebben in het gezin. Hoewel er op korte termijn een negatief effect op de werkzaamheidsgraad is, gaan de meeste jonge loopbaanonderbrekers na verloop van tijd terug aan het werk. Op middellange termijn is er dus een neutraal tot positief effect op de arbeidsparticipatie. Doordat het een tijdelijke onderbreking is waarbij de band met de werkgever behouden blijft, is in principe een vlotte terugkeer naar arbeid mogelijk. Toch kan er zeker bij langere en/of voltijdse loopbaanonderbreking op langere termijn een desactiverend effect optreden. Dit wordt bevestigd door de vergelijking met een controlegroep van werknemers met gelijkaardige profielkenmerken die *niet* in loopbaanonderbreking zijn in 1999. Figuur 2 vergelijkt de arbeidsmarktsituatie in 2002 van loopbaanonderbrekers (LBO)

met deze van de controlegroep. Hieruit blijkt dat de uitstroom uit de arbeidsmarkt (gemeten als het aandeel permanent inactieve personen<sup>7</sup>) van loopbaanonderbrekers jonger dan vijftig jaar groter is dan de uitstroom bij de controlegroep

Bij de groep *vijftigplussers* halen de negatieve effecten op de werkzaamheidsgraad de bovenhand. Hierdoor leidt loopbaanonderbreking vaak tot een vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt en heeft zo een duidelijk negatief effect op de werkzaamheidsgraad van de vijftigplussers in België. In theorie kan het overstappen naar een deeltijdse job een volledige vervroegde uittrede (bijvoorbeeld via invaliditeit) helpen voorkomen, maar in de praktijk wordt de mogelijkheid om deeltijds te werken vóór het pensioen niet altijd met deze bedoeling gebruikt. We vonden aanwijzingen dat de speciale eindloopbaanregeling ook gebruikt wordt om gedeeltelijk vervroegd uit te treden. Zo kunnen personen vóór ze op voltijds brugpensioen gaan een aantal jaren gedeeltelijke loopbaanonderbreking opnemen. De gemiddelde uittredeleeftijd van oudere werknemers kan op deze manier niet stijgen. Het systeem van loopbaanonderbreking draagt dan ook niet of maar in zeer beperkte mate bij tot de beleidsdoelstelling van actief ouder worden voor oudere werknemers.

**Figuur 2.** Arbeidsmarktsituatie in 2002 (LBO en controlegroep naar leeftijd) (België)



**Bron:** IDEA Consult op basis van Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ

De analyses met de controlegroep (zie figuur 2) geven aan dat globaal gezien de uitstroom van vijftig-plus-loopbaanonderbrekers hoger ligt dan de uitstroom bij de controlegroep van vijftigplussers, zij het in beperkte mate. Het aandeel actieve personen ligt wel veel hoger bij de controlegroep.

## Hoe kan het systeem bijgestuurd worden om de effectiviteit te verhogen?

We besluiten met enkele aanbevelingen ter verhoging van de effectiviteit van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdscrediet.

Om de doelstellingen van de maatregel nog beter te realiseren, dient de samenhang met andere beleidsinstrumenten op federaal en gewestelijk niveau opgevolgd te worden. Inzake de combinatie arbeid en gezin denken we onder meer aan flexibele werksystemen, kinderopvang en dienstencheques. Inzake loopbaanbeleid zijn er initiatieven om loopbaanbegeleiding te steunen, om het levenslang leren te promoten en wordt ook het tijdsparen overwogen.

Een vlotte terugkeer naar de werkgever is een sterk punt van het systeem en dient het uitgangspunt te blijven. Korte, doelgerichte pauzes in de loopbaan en periodes van deeltijdse onderbreking zijn te verkiezen boven jarenlange voltijdse loopbaanonderbrekingen. Loopbaanonderbreking mag ook geen alternatief uittredekanal zijn voor oudere werknemers. We raden daarom aan om de bijzondere voorwaarden voor vijftigplussers te herzien en de combinatie met vervroegde pensionering te ontraden. Het Generatiepact kondigt reeds maatregelen in deze zin aan.

Ten slotte dient het profiel van de gebruiker bewaakt te worden zodat het systeem geen voorrecht is voor bepaalde groepen werknemers: uit een bepaalde sector (quartaire sector), uit een bepaalde

sociale groep (bijvoorbeeld tweeverdieners met een hogere opleiding), uit grotere bedrijven of van een bepaald geslacht (vrouwen in de ouderschapsverlofregeling).

An Van Pelt  
Stephanie Devisscher  
IDEA Consult

## Noten

1. Onderzoeksrapport in opdracht van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
2. Voor een uitgebreidere beschrijving van het systeem, zie Devisscher e.a. (2004). *The career break (time credit) scheme in Belgium and the incentive premiums by the Flemish government*. Brussels. Discussion Paper, Mutual Learning Programme of the European Employment Strategy [www.rva.be].
3. Deze periode kan uitgebreid worden via een CAO op sector- of ondernemingsniveau. In de meeste sectoren beslisten de sociale partners om dit recht uit te breiden tot ten hoogste vijf jaar.
4. Deze drempel van vijf procent kan aangepast (verhoogd of verlaagd) worden door de sectorale sociale partners.
5. Werknemers uit de publieke sector kunnen hun arbeidsprestaties geheel of gedeeltelijk onderbreken gedurende zes jaar. In de publieke sector is er ook geen beperking op het aantal werknemers dat tegelijk loopbaanonderbreking mag opnemen.
6. Dit profiel is gebaseerd op de kenmerken van loopbaanonderbrekers in 1999. Er dient rekening mee gehouden dat het profiel van de huidige loopbaanonderbrekers reeds gewijzigd kan zijn.
7. Permanent inactieve personen zijn voltijds bruggepensioneerd of inactief (bijvoorbeeld pensioen, invaliditeit, huisarbeid). De arbeidsmarktsituatie 'actief' betreft personen die voltijds/deeltijds werken of als zelfstandige. Verminderd actieve personen kunnen werkloos zijn, in halftijds brugpensioen of in voltijdse/deeltijdse loopbaanonderbreking.