

De onderbroken loopbaan ontrafeld

Sinds enkele decennia merken we een stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen, wat zich vertaalt naar meer specifieke loopbanen. Van vrouwen wordt immers vaak verwacht dat ze hun loopbaan combineren met de zorgtaken voor het gezin, waardoor de combinatie met een traditionele loopbaan niet vanzelfsprekend is. Een meer flexibele arbeidsorganisatie kon worden bereikt door, al dan niet regelmatig of zelfs definitief, te kiezen voor loopbaanonderbrekingen. Deze onderbrekingen oefenen echter een invloed uit op de ontwikkeling van de vrouwelijke loopbaan. De vraag die we ons in dit artikel stellen, is hoe die loopbaanbreuken de loopbaanpatronen en de verdere carrières beïnvloeden.

Inleiding

Loopbaanbreuken kunnen verschillende vormen aannemen al naargelang de omstandigheden waarin ze zich voordoen. Ze zijn bovendien niet altijd gewenst. Denken we maar aan gedwongen ontslag. Toch gaat het vaak om een bewuste keuze die wordt ingegeven door overwegingen en/of beslissingen in andere levenssferen. Beynon en Blackburn wijzen in dit verband al in 1972 uitdrukkelijk op het belang van arbeidsoriëntaties. Vrouwen zowel als mannen worden in hun houding ten opzichte van hun werk beïnvloed door hun werkervaringen, maar ook door hun levenssituatie, door anderen en door de beperkingen die de situatie hen oplegt. Door leef- en werksituatie met elkaar te verbinden, blijkt dat ze verschillende percepties hebben van hun werksituatie al naargelang de kenmerken van de leefsituatie en daar ook naar handelen (Mok, 1990; Eurofound, 2002).

Doorheen de tijd zijn er belangrijke sociale, economische en demografische verschuivingen opgetreden die tot gevolg hebben dat de geïnstitutionaliseerde loopbaanpatronen van het mannelijke kost-

winnermodel structureel niet meer aansluiten op de realiteit, zeker niet wat de loopbanen van vrouwen betreft (Blossfeld en Drobnic, 2001). Moen (2003) benadrukt zowel de theoretische als pragmatische noodzaak om deze wijzigingen in kaart te brengen en aangepaste loopbaanpatronen uit te werken die de grotere flexibiliteit doorheen de levensloop weerspiegelen. In deze bijdrage kijken we eerst naar de evolutie en de variatie in de loopbaanpatronen van vrouwen in vergelijking met die van mannen aan de hand van het

PSBH¹-bestand. Vervolgens analyseren we de loopbaanbreuken die zich voordoen in de vrouwelijke loopbanen waardoor deze afwijkende patronen aannemen van de klassieke mannelijke loopbaanpatronen.

De analyse van de loopbaanbreuken gebeurt aan de hand van twee verschillende databestanden met elk een eigen uitgangspunt. Een eerste analyse baseert zich op data van het PSBH. Deze werden bekomen via een jaarlijkse, persoonlijke bevraging van huishoudens. Een tweede analyse baseert zich op het administratieve PMBA²-databestand. De dubbele benadering, surveygegevens en administratieve gegevens, levert een meer volledig beeld op van het profiel van de loopbaanonderbrekers, maar kan ook de lacunes blootleggen in het hantieren van dergelijke gegevens.

Loopbaanpatronen

In de inleiding werden de verschuivingen in de levensloop benadrukt en het belang van het in kaart

brengen van loopbaanpatronen. Het uitgangspunt voor een typologie van loopbaanpatronen was het boek 'Belgische loopbanen in kaart' (Soens e.a., 2005). Een deel van de typologie werd echter aangepast aan de nieuwe gegevens die uit de analyse van de data van de loopbaanmodule van het PSBH-bestand naar voor kwamen. De gebruikte typologie is voor een stuk gebaseerd op de institutionele realiteit, maar voorzichtigheid blijft geboden aangezien de inhoud vaak sneller wijzigt dan de institutionele omschrijving.

Data en methode

Voor de analyse werd gebruik gemaakt van de PSBH-data. De laatste golf (2002) bevatte een spe-

cifieke module die de loopbaan van alle volwassen respondenten retrospectief bevraagd heeft en die teruggaat tot 1931. Meer bepaald werd de respondenten gevraagd om per jaar hun hoofdactiviteit, socialezekerheidscategorie, werkregime, contracttype en hun voornaamste niet-professionele activiteit weer te geven. Beginnend van het moment dat hun initiële opleiding voltooid was (of afgebroken) tot en met hun pensioen. Omwille van de specifieke aard van deze data, werd gezocht naar een analysemethode die rekening houdt met het longitudinale en diverse karakter ervan. Uiteindelijk werd geopteerd voor sequentieanalyse en meer specifiek de techniek van Optimal Matching Analysis (OMA). De uitkomst resulteerde in een loopbaan-typologie die de veelheid van mogelijke loopbanen die individuen ondernemen, in kaart brengt. On-

Tabel 1.

Loopbaantype naar gender

Loopbaantype*	Man %	Vrouw %
Korte voltijdse loopbanen		
2. stabiele intreders	11,35	10,76
3. minder stabiele intreders	10,79	10,44
4. jobhoppers	3,6	8,0
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
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
Atypische loopbaan		
13. atypische loopbaan	2,8	9,35
14. onzekere loopbaan (werkloosheid)	2,48	3,0
Afgeronde loopbanen		
15. traditionele loopbaan – pensioen	4,06	2,45
16. transitionele voltijdse loopbaan – pensioen	2,66	0,67
	100	100

* Type 1, de studenten, en type 17, een zeer kleine restcategorie, werden niet opgenomen in deze tabel. Ze zijn niet relevant voor het onderzoek

Bron: PSBH-bestand. Eigen bewerking.

derstaande analyse schetst een beeld van de groepen die binnen de loopbaantypologie worden onderscheiden. Elk van deze groepen bevat subtypes die we, in dit korte bestek, enkel summier bespreken. Voor een analyse ten gronde verwijzen we naar Vermeiren & Heylen (te verschijnen).

De loopbaantypologie

De OMA-analyse resulteerde in de loopbaantypes die in tabel 1 worden weergegeven. Enkel respondenten jonger dan 65 jaar werden in de analyse opgenomen. Aangezien huisvrouwen ouder dan 65 jaar nog steeds in type 9, een stabiele loopbaan van onbetaalde activiteit, kunnen thuishoren, zou dit een vertekening opleveren in vergelijking met gepensioneerde mannen die op die leeftijd in type 15 of 16, pensioen na een afgeronde loopbaan, thuishoren.

Korte voltijdse loopbanen (intreders)

Type 1: Studenten (niet opgenomen)
Deze groep is nog niet actief op de arbeidsmarkt. Ze wordt verder niet meer besproken omdat ze voor dit onderzoek niet relevant is.

Type 2: Stabiele intreders

Deze groep was nog maar een zeer beperkte periode actief op de arbeidsmarkt en hun intrede verliep veelal vlot. Een groot deel vond onmiddellijk een voltijdse job, anderen gingen deeltijds aan de slag. Het aantal transitieperiodes beperkte zich tot maximum één, waarbij het vaak ging om een jobwissel.

Type 3: Minder stabiele intreders (korte, beperkt transitionele loopbaan)

Deze intreders waren al net iets langer actief op de arbeidsmarkt en voltijdse tewerkstelling stond bij hen centraal. Velen wisselden al een enkele keer van job, anderen wisselden de periode van voltijdse tewerkstelling af met een periode van werkloosheid of deeltijdse arbeid.

Type 4: Jobhoppers

Deze respondenten veranderden regelmatig van statuut. 'Jobhoppen' staat hier centraal: men "springt" van de ene, veelal voltijdse job naar de

andere. Deze personen kennen een labiel loopbaanpatroon.

Loopbanen van tewerkstelling

Type 5: Stabiele voltijdse loopbaan

Deze groep beantwoordt aan het "traditionele" loopbaanbeeld waarin voltijdse tewerkstelling centraal staat. Gedurende een lange periode werd dezelfde voltijdse job uitgeoefend. Sommige respondenten wisselden wel een enkele keer van job en enkele onder hen maakten een transitie naar een ander statuut.

Type 6: Transitionele voltijdse loopbaan

Net als bij het voorgaande type staat ook hier voltijdse tewerkstelling centraal, maar met het verschil dat deze respondenten een minder stabiel loopbaanverloop kenden omdat er vaker van baan werd gewisseld. Bovendien werd het voltijdse loopbaanverloop bij enkelen onderbroken door korte periodes van werkloosheid, onbetaalde activiteit, ziekte of deeltijdse arbeid.

Type 7: Stabiele deeltijdse loopbaan

Deze groep respondenten kenmerkt zich door een in hoofdzaak deeltijdse loopbaan. Deze verliep tot nu toe stabiel, met eventueel een enkele transitie.

Type 8: Transitionele deeltijdse loopbaan

Deeltijdse arbeid staat ook hier centraal, maar deze werd vaker afgewisseld met al dan niet korte periodes van voltijdse tewerkstelling, werkloosheid of onbetaalde activiteit.

Werkonderbrekers

Type 9: Stabiele loopbaan van onbetaalde activiteit
De loopbaan van deze groep werd overheerst door onbetaalde activiteit, die een stabiel verloop vertoonde.

Type 10: Labiele loopbaan van onbetaalde activiteit

Ook bij deze groep nam onbetaalde activiteit een centrale plaats in. Hun loopbaanverloop was echter minder stabiel. Periodes van onbetaalde activiteit werden afgewisseld met andere statuten zoals tewerkstelling of werkloosheid.

Type 11: Werklozen

Deze groep respondenten was het grootste deel van hun al dan niet lange loopbaan werkloos.

Type 12: Ziekte / invaliditeit

De loopbaan van deze groep werd hoofdzakelijk gekenmerkt door lange periodes van ziekte en/of invaliditeit, al hoefden die niet noodzakelijk een stabiel patroon te kennen.

Atypische loopbanen

Type 13: Atypische loopbaan (in vergelijking met de traditionele loopbaan)

Dit loopbaantype wordt gekenmerkt door een meer atypisch verloop. Periodes van tewerkstelling werden afgewisseld met periodes van werkloosheid, onbetaalde activiteit, opleiding of ziekte. Omwille van het divers karakter zijn deze periodes moeilijk onder één noemer te brengen.

Type 14: Onzekere loopbaan

Deze groep kende een erg onzekere loopbaanverloop. De tewerkstellingsperiode werd vaak onderbroken voor korte of lange periodes van werkloosheid en/of onbetaalde activiteit.

Voltooide loopbanen

Type 15: Traditionele loopbaan – pensioen

Deze respondenten beantwoordden aan het traditionele loopbaanverloop. Voor hen volgde na een stabiele, voltijdse loopbaan het pensioen.

Type 16: Transitionele voltijdse loopbaan – pensioen

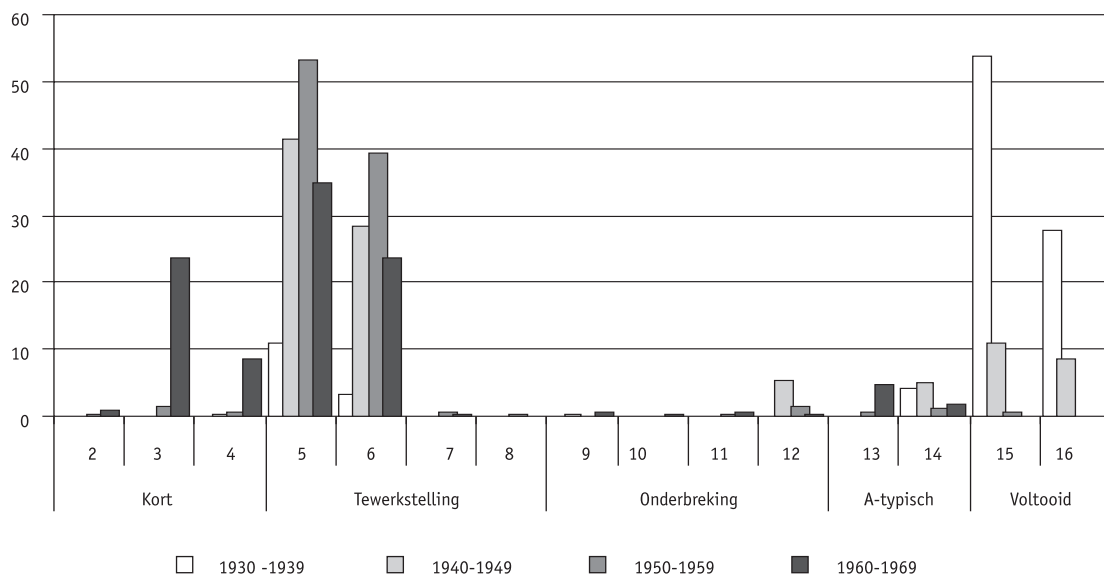
Ook deze respondenten werkten bijna hun ganse loopbaan voltijds en gingen vervolgens op pensioen. In tegenstelling echter tot voorgaande type kenden ze een meer transitionele carrière waarin enkele keren van job gewisseld werd of waarin men een periode van onbetaalde activiteit, ziekte/invaliditeit of werkloosheid kende.

Type 17: Atypische loopbaan – pensioen (niet opgenomen in tabel of grafiek)

Deze groep respondenten heeft een minder traditionele loopbaan achter de rug. Voltijdse tewerkstelling staat hier niet noodzakelijk centraal, ook andere statuten komen voor. Het betreft een restcategorie (0,9%) die verder niet relevant is voor onze analyse en dan ook niet verder wordt besproken.

Figuur 1.

Mannen: loopbaantypes naar cohorte (%)



Bron: PSBH-bestand. Eigen bewerking

Loopbaantypes naar gender en cohorte

De loopbaanpatronen leveren al belangrijke inzichten op, maar de opsplitsing ervan naar gender en cohorte laat ons toe om niet alleen meer duidelijkheid in de verschillen tussen de loopbaanpatronen van mannen en vrouwen te brengen. Het toont ook enkele zeer opvallende ontwikkelingen doorheen de tijd. Het zijn vooral de kenmerken van en de verschuivingen in de vrouwelijke loopbaanpatronen die de aandacht trekken.

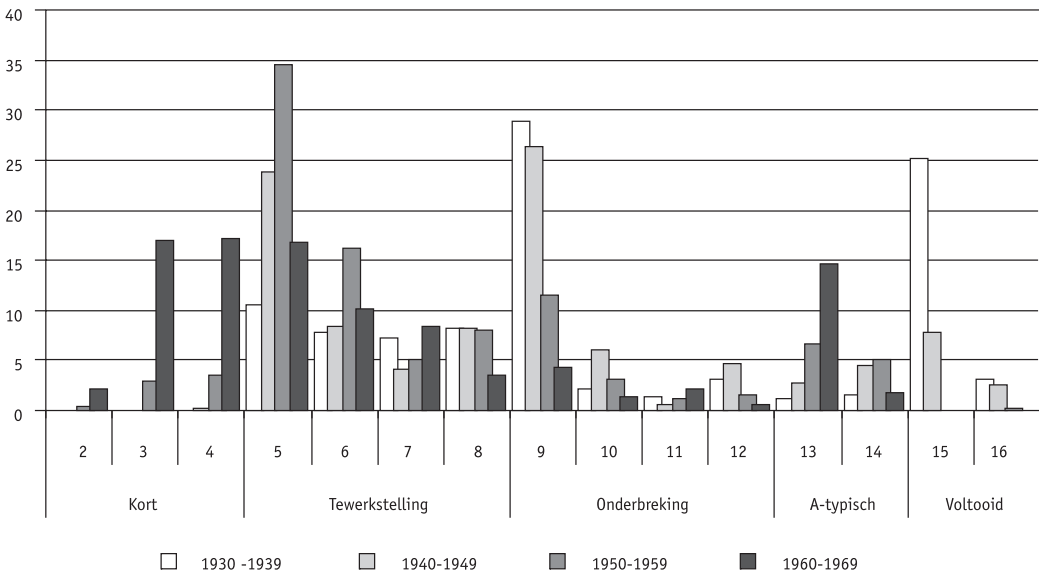
De analyse van de loopbaanpatronen bij mannen is eigenlijk eenvoudig: er is weinig diversiteit in de types en ze kennen weinig evolutie over de cohorten. De 'klassieke' mannelijke loopbaan handhaaft zich doorheen de tijd: een stabiele of transitionele, voltijdse loopbaan die overgaat in het traditionele loopbaaneinde, het pensioen. De andere loopbaantypes zijn zo goed als verwaarloosbaar. Enkel type 12, 13 en 14 trekken nog enigszins de aandacht. Zo valt het aandeel van type 12, loopbanen gekenmerkt door ziekte en handicap, op voor de cohorte '40-'49. Deze cohorte was nog werkzaam in de (laatste) steenkoolmijnen en een (vervuilende) industrie met veel handenarbeid, wat aanleiding gaf tot meer beroepsziektes. Dit kan verder

onderzocht worden, maar het is niet relevant in dit kader. Het aandeel van type 14, gekenmerkt door werkloosheid, bij oudere cohorten kan waarschijnlijk verklaard worden door de zwakke conjunctuur in de jaren zeventig en tachtig en de desindustrialisatie in diezelfde periode. De dominantie van het traditionele loopbaanpatroon komt ook tot uiting in het overwicht van type 15, het pensioen na een voltijdse loopbaan, bij de oudste cohorten.

De analyse van de verdeling van de loopbaanpatronen over de cohorten levert bij vrouwen een totaal ander plaatje op.

De loopbaanpatronen van vrouwen spreiden zich breed uit over de verschillende types, al is ook hier de voltijdse loopbaan het meest voorkomende type. Ze is weliswaar maar half zo belangrijk als bij de mannen, maar wint nog aan belang naarmate de cohorten jonger worden. De deeltijdse loopbaan wint eveneens aan belang, maar blijft duidelijk achter op de voltijdse. Qua aandeel blijft de deeltijdse loopbaan zelfs eerder stabiel doorheen de opeenvolgende cohorten (over de jongste cohorten kan nog geen uitspraak gedaan worden, aangezien hun loopbaan nog te kort is). Dit stabiele aandeel verbergt evenwel het stijgend aantal deeltijds werken

Figuur 2.
Vrouwen: loopbaantypes naar cohorte (%)



Bron: PSBH-bestand. Eigen bewerking

den onder de vrouwelijke beroepsbevolking sinds de zeventiger jaren. Bij de oudere cohorten kwam de deeltijdse arbeid daardoor later in de loopbaan op de voorgrond, voor de daaropvolgende cohorten steeds vroeger. Het zou kunnen dat de cohorte '60-'69 in de toekomst nog een stijging van deeltijdse arbeid laat zien doordat een aantal personen op latere leeftijd ook voor deeltijdse arbeid kiezen (Vermeiren & Heylen, te verschijnen). Toch lijkt de toenemende vrouwelijke arbeidsparticipatie zich vooral te vertalen in voltijdse arbeid.

Deeltijdse arbeid verliest zelfs terrein ten opzichte van type 13, de atypische loopbaan, die zich voor steeds meer vrouwen aftekent. Dit eerder 'grillige' loopbaantype wordt een bijna uitsluitend vrouwelijke aangelegenheid. Verdere analyses moeten duidelijk maken of dit type echt gewenst is of eerder door de omstandigheden wordt 'opgedrongen'. Dit is zeker niet onbelangrijk, gezien de mogelijke impact op, onder andere, het loopbaaneinde. Het onzekere loopbaantype 14 kende een stijging voor de twee middelste cohorten. De zwakke conjunctuur van de jaren zeventig en tachtig speelde voor hen zonder twijfel een belangrijke rol.

De loopbanen gekenmerkt door onbetaalde activiteit, types 9 en 10, verliezen daarentegen met rasse schreden terrein bij de jongere cohorten. Een loopbaan als huisvrouw lijkt steeds minder aantrekkelijk, wat weerspiegeld wordt door de stijgende vrouwelijke participatiegraad op de arbeidsmarkt en die zich vooral vertaalt in voltijdse arbeid.

Voor de intrede-types 3 en 4 merken we een lichte toename van het eerder labiele instappatroon en een 'labiele' eerste fase op de arbeidsmarkt (de jongste cohorte lijkt dit te bevestigen). Dit hoeft niet noodzakelijk een negatieve connotatie te hebben. Het kan wijzen op het gebruik van 'jobhoppen' als een oriëntatiefase bij het begin van de loopbaan.

Het aandeel van types 15 en 16 voor de oudste cohorte duidt ook daar op het gewicht van de voltijdse loopbaan. Over de daaropvolgende cohorte kan geen uitspraak worden gedaan aangezien ze nog niet allemaal met pensioen zijn.

De bovenstaande analyse heeft duidelijk de verschillen aangetoond tussen de loopbaanpatronen van mannen en vrouwen. Het eerder grillige en a-

typische karakter van een aantal vrouwelijke loopbaanpatronen is vaak te wijten aan de verschillende vormen van onderbrekingen die vrouwen al dan niet noodgedwongen inlassen in hun loopbaan. In wat volgt, zullen we aan de hand van determinanten van die onderbrekingen een profiel schetsen van de vrouwelijke loopbaanonderbrekers.

Determinanten van een carrièreonderbreking en de eventuele herintrede

Vrouwen kunnen op verschillende manieren hun loopbaan onderbreken. De meest gebruikte opdeling is deze tussen een volledige onderbreking en een deeltijdse tewerkstelling. Een volledige onderbreking betreft de overstap naar een onbetaalde activiteit of een wettelijk geregelde loopbaanonderbreking. Werkloosheid wordt in deze analyse niet als een loopbaanonderbreking opgenomen. Bij de tweede optie, deeltijdse tewerkstelling, kunnen we ons de vraag stellen in welke mate van een onderbreking gesproken kan worden of hoe 'vlak' de carrière in dat geval wordt. Uiteindelijk bevindt de vrouw in kwestie zich nog wel op de arbeidsmarkt waardoor er geen daadwerkelijke uitstap is. Om die reden valt te verwachten dat de terugkeer naar een voltijdse job eenvoudiger zal verlopen. We spreken in dit geval over een gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

In dit artikel opteren we voor een (vereenvoudigd) levenslopperspectief bij het analyseren van loopbaanonderbrekingen. De longitudinale gegevens die de loopbaanmodule van het PSBH opleverden (zie Mortelmans, e.a. 2004), zijn hier uitermate voor geschikt. Ze maken het mogelijk om volledige carrières en de invloed op lange termijn van loopbaanonderbrekingen te analyseren en dit voor verschillende cohorten. De module maakt het mogelijk om het gevolgde 'traject' in een levensdomein, in casu werk, doorheen de tijd te volgen en te testen in welke mate deze beïnvloed wordt door beslissingen in andere levensdomeinen bijvoorbeeld opleiding, demografisch gedrag, andere levensloopebeurtenissen.

De factoren die betrokken worden, zijn belangrijk voor de hele levensloop en niet enkel voor de

loopbaan. Beslissingen worden op een bepaald moment in het leven genomen en hebben een effect op de rest van de levensloop en dus ook op de loopbaan. Als vrouwen de beslissing nemen om kinderen te hebben dan zullen vroegere beslissingen zoals de gekozen opleiding, in combinatie met het hebben van kinderen een bepaalde impact hebben op de keuze van het nemen van een loopbaanonderbreking en ook op de beslissing om terug naar de arbeidsmarkt te gaan. Het is precies die impact die we in dit artikel willen nagaan.

Het aantal factoren dat invloed uitoefent, is groot en niet van alle determinanten is informatie aanwezig in de panelstudie. Om die reden moeten we ons noodzakelijk beperken tot de in de dataset aanwezige kenmerken. Een eerste belangrijk kenmerk waarvan verwacht wordt dat de invloed op de vrouwelijke loopbaan doorslaggevend is, is het hebben van *kinderen* en het *aantal* kinderen. Vaak gaat dit hand in hand met een carrièreonderbreking, waarbij verwacht wordt dat het effect van het eerste kind op de loopbaan het grootst is (Nakamura & Nakamura, 1994; Vlasblom & Schippers, 2004). Verder wijst voorgaand onderzoek uit dat de keuze voor een parttime job, een tijdelijke onderbreking of blijven werken veeleer eigen blijkt te zijn aan de jongere *leeftijdscohorten* (Blossfeld & Drobnic, 2001). Voor de oudere cohorten binnen het klassieke kostwinnersmodel betekende het huwelijk en kinderen vaak een zo goed als definitieve uittrede uit de arbeidsmarkt voor de betrokken vrouwen (Beynon & Blackburn, 1972; Glorieux, 1995). De aanwezigheid van een partner (de *burgerlijke staat*) zou dan weer de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen negatief beïnvloeden, vooral door de impact op het gezinsinkomen (Nakamura & Nakamura, 1994). Deze aanwezigheid maakt het mogelijk om voor een bepaalde tijd een zekere loonderving ten gevolge van een onderbreking te kunnen dragen, zonder daarom in (acute) financiële nood te verkeren. Het *opleidingsniveau* van de vrouw is een andere, vaak gebruikte determinant voor arbeidsmarktaandeelname en loopbanen (Dankmeyer, 1996; Vlasblom & Schippers, 2004). Zo zijn hoger opgeleide vrouwen significant actiever op de arbeidsmarkt dan lager opgeleide vrouwen, al treden ze over het algemeen later toe tot de arbeidsmarkt (Steunpunt WAV, 2003). Bovendien geven hogere opleidingen vaak toegang tot beter betaalde banen. Hoger opgeleide vrouwen zouden omwille van een grotere loonderving in ge-

val van uittrede vaker verkiezen om aan de slag te blijven of voor deeltijdse arbeid opteren (Blossfeld & Drobnic, 2001).

Resultaten

Voor de analyse werd gebruik gemaakt van event history technieken, meer bepaald de Cox regressie (Allison, 2002) toegepast op de reeds aangehaalde PSBH-data. De analysemethode berekent de kans op uittrede en herintrede en neemt het tijdsaspect mee in beschouwing. In een eerste model wordt de kans op uittrede berekend. Aangezien onze interesse ook uitgaat naar de impact van een kind op het loopbaanverloop van vrouwen, worden enkel de eerste 25 jaar in beschouwing genomen. We gaan ervan uit dat deze periode voor vrouwelijke respondenten in belangrijke mate de ganse zorgperiode voor kinderen en de effecten ervan overspant. In het tweede model wordt de kans op herintrede berekend. Dat model heeft dus enkel betrekking op diegenen die hun loopbaan onderbroken hebben. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen parttime dan wel fulltime carrièreonderbrekers. De resultaten worden voorgesteld in tabellen waarin voor elke onafhankelijke variabele de "risk-ratio"³ wordt berekend. Dit is de geschatte kans op al dan niet uittreden of al dan niet herintreden.

De uittrede

Wat de uittrede betreft, blijkt allereerst dat wanneer vrouwen een eerste kind krijgen/hebben, ze significant vaker hun loopbaan onderbreken (tabel 2). Dit geldt nog meer voor de gedeeltelijke carrièreonderbreking dan voor de volledige. Zoals te verwachten was, zijn kinderen een belangrijke, determinerende factor in de carrière van vrouwen wanneer het op uittreden aankomt. Echter, die groep vrouwen die niet uittreedt bij een eerste kind zal bij een tweede kind net *minder* vaak een stapje terug zetten van de arbeidsmarkt, althans wat de volledige carrièreonderbreking betreft.

Daarnaast is een volledige carrièreonderbreking duidelijk een zaak van de oudere (en vooral oudste) geboortecohorten, dit in tegenstelling tot de gedeeltelijke carrièreonderbreking waar vooral de jongste cohorten steeds vaker gebruik van maken. We zien

hier de bevestiging van de verwachting dat de volledige uittrede cohortegebonden is en sterk afneemt naarmate oudere cohorten niet meer actief op de arbeidsmarkt aanwezig zijn. Het mannelijke kostwinnersmodel met een werkende partner liet hen vaak geen andere keuze. Samen met dat model is ook de keuze voor een volledige uitstap uit de loopbaan tanend.

De aanwezigheid van een partner waarop men (financieel) kan steunen, bevordert duidelijk de mate waarin vrouwen hun loopbaan onderbreken. Alleenstaande vrouwen en vooral gescheiden vrouwen ma-

ken veel minder kans om hun loopbaan te onderbreken (zowel volledig als gedeeltelijk) dan wanneer ze gehuwd zijn.

Bekijken we de invloed van het opleidingsniveau, dan valt het grote verschil op bij de keuze voor het type uittrede. Naarmate de respondenten hoger opgeleid zijn, neemt hun kans op een volledige loopbaanonderbreking in vergelijking met de laagst geschoolden sterk af. Ze kiezen echter vaker voor een gedeeltelijke carrièreonderbreking. Hierin zit ook een cohorte-effect verscholen: de jongere cohorten hebben stelselmatig meer onderwijs genoten dan de

Tabel 2.

Risk-ratio's voor de kans op uittrede (N = 2 349)

	Volledige carrièreonderbreking	Gedeeltelijke carrièreonderbreking
<i>Aantal kinderen</i>		
Eén kind (ref. geen kinderen)		
Twee kinderen		0,960
Drie kinderen	0,900	0,853
Vier kinderen of meer	1,065	1,104
<i>Geboortecohort</i>		
Geboren voor 1930 (ref. 1970 of later)		
Geboren 1930-1939		
Geboren 1940-1949		
Geboren 1950-1959	0,895	
Geboren 1960-1969	0,949	0,863
<i>Burgerlijke staat</i>		
Samenwonend (ref. gehuwd)	1,035	0,739
Gescheiden		
Verweduwd	1,299	0,818
Alleenstaand		0,969
<i>Opleidingsniveau</i>		
Lager secundair (ref. geen/lager onderwijs)	1,146	1,173
Hoger secundair	0,806	1,265
Hoger onderwijs korte type		
Hoger onderwijs lange type		1,247
Universitair onderwijs		
<i>N</i>	651	288
	2 349	2 349
<i>Adjusted R²</i>	0,16	0,08

* p < 0,05; ** p < 0,01

Bron: PSBH-bestand. Eigen bewerking.

oudere. Ook hieruit blijkt dat de jongere en hogerege-
 schoolde cohorten minder overgaan tot een volledige
 onderbreking van de loopbaan. Toch wijst het er
 waarschijnlijk ook op dat voor de lageropgeleiden
 het mannelijke kostwinnersmodel nog sterk aanwe-
 zig is in de leefsituatie van koppels (Eurofound,
 2005).

Herintrede

Het tweede model behandelt de herintrede. Hierbij
 wordt gekeken naar de mate waarin vrouwen die

hun loopbaan deeltijds of voltijds onderbroken
 hebben, terugkeren naar de arbeidsmarkt in de
 vorm van een voltijdse loopbaan. Belangrijk bij het
 lezen van deze resultaten is in het achterhoofd te
 houden dat het hier om de specifieke groepen van
 uittrekders uit het eerste model gaat met elk hun
 specifieke kenmerken (zie tabel 2).

Uit Model 2 (tabel 3) blijkt dat enkel het eerste kind
 een significante rol speelt bij diegenen die na een
 volledige carrièreonderbreking hun loopbaan te-
 rug aanvatten: ze zullen vaker herintreden dan de
 carrièreonderbrekers zonder kinderen. Wanneer

Tabel 3.

Risk-ratio's voor de kans op herintrede (N = 2 349)

	Herintrede na volledige carrièreonderbreking	Herintrede na gedeeltelijke carrièreonderbreking
<i>Aantal kinderen</i>		
Eén kind (ref. geen kinderen)		
Twee kinderen	0,920	1,450
Drie kinderen	1,172	1,226
Vier kinderen of meer	0,430	0,454
<i>Geboortecohort</i>		
Geboren voor 1930 (ref. 1970 of later)		0,692
Geboren 1930-1939		0,864
Geboren 1940-1949		1,388
Geboren 1950-1959		0,933
Geboren 1960-1969	0,776	1,892
<i>Burgerlijke staat</i>		
Samenwonend (ref. gehuwd)		2,166
Gescheiden		
Verweduwd	0,312	
Alleenstaand		1,436
<i>Leeftijd einde opleiding</i>		
<i>Opleidingsniveau</i>		
Lager secundair (ref. geen/lager onderwijs)	1,459	5,538
Hoger secundair	1,529	
Hoger onderwijs korte type		
Hoger onderwijs lange type		
Universitair onderwijs		
<i>Events (= aantal herintredes)</i>	191	73
<i>N</i>	690	291
<i>Adjusted R²</i>	0,17	0,17

* p < 0,05, ** p < 0,01

Bron: PSBH-bestand. Eigen bewerking.

het gaat om de herintrede na een gedeeltelijke onderbreking dan heeft het eerste kind een omgekeerd effect: deze vrouwen zullen significant minder vaak opnieuw overstappen van deeltijdse tewerkstelling naar voltijdse.

De resultaten bevestigen voorts de stelling dat een volledige uittrede voor de oudere cohorten vaak ook een definitieve uittrede betekende, aangezien de kans dat zij herintreden significant lager ligt dan die van de jongere cohorten. Voor de jongere cohorten is de volledige onderbreking veeleer een tijdelijke strategie in het combineren van zorg en arbeid. Bij de gedeeltelijke onderbreking speelt de geboortecohorte geen significante rol. Uit de analyse van het eerste model blijkt wel dat het hier vooral de jongere cohorten zijn die van deze regeling gebruik maken.

De impact van de aanwezigheid van een partner op het al dan niet herintreden is bijzonder groot. Samenwonende en gescheiden vrouwen zullen, in vergelijking met gehuwde vrouwen, aanzienlijk vaker en sneller opnieuw in een voltijdse loopbaan stappen na een volledige onderbreking. Voor de eerste groep kan de wens naar financiële onafhankelijkheid een rol spelen aangezien zij een hoger risico op een relatiebreuk hebben in vergelijking met gehuwden. Daarnaast is ook hun waardepatroon meer op onafhankelijkheid gericht (Bumpass, Sweet e.a., 1991; Mills, 2000). Gescheiden vrouwen zullen eerder uit financiële noodzaak terug dienen in te treden om het inkomen van de vroegere partner te compenseren. Alleenstaanden daarentegen treden minder vaak opnieuw in na een volledige carrièreonderbreking. Kijken we naar de herintrede na een periode van gedeeltelijke onderbreking, dan merken we dat gescheiden vrouwen en weduwen véél meer opnieuw een keuze (moeten) maken voor voltijdse tewerkstelling in vergelijking met gehuwde vrouwen. Gescheiden vrouwen maken de keuze omwille van de hierboven aangehaalde compensatie, deeltijds werkende weduwen omdat ze onvoldoende recht hebben op een weduwenpensioen (doordat ze werken) en bijgevolg terug voltijds moeten gaan werken om het inkomensverlies te compenseren.

Naarmate men een hoger onderwijsniveau heeft, treden de respondenten opmerkelijk meer terug in dan de laaggeschoolden (tot vijf keer meer voor de

hoogstopgeleiden). Dit verschil is nog veel meer uitgesproken voor een herintrede na deeltijdse onderbreking. Ook hier speelt waarschijnlijk de geboortecohorte een rol. Het is voornamelijk bij de oudere cohorten dat we de laagstgeschoolden aantreffen. Voor hen is de uittrede vaak definitief. Mogelijk speelt ook de aard en de kwaliteit van de job hierbij een rol. Lagergeschoolden hebben vaak een minder aangename en niet goed betaalde baan, waardoor de motivatie om terug aan de slag te gaan niet zo groot is.

In wat voorafging, bekeken we de longitudinale evolutie van de loopbaanbreuken over verschillende decennia. Door de aard van de data konden enkel onderbrekingen van één jaar of langer worden geanalyseerd. In de volgende paragraaf worden de onderbrekingen nader bekeken aan de hand van de administratieve gegevens uit het PMBA-bestand.

Profiel van de onderbroken loopbaan

In deze paragraaf schetsen we een profiel van de werkenden die hun loopbaan onderbreken op basis van administratieve gegevens. We beperken ons hier niet tot het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet⁴, maar beschouwen ook werkloosheid⁵ en andere inactieve statuten⁶ als een vorm van onderbreking van de loopbaan. De enige voorwaarde die gesteld wordt, is dat het om een voltijdse onderbreking moet gaan. Personen die hun arbeidstijd verkorten en bijvoorbeeld deeltijds loopbaanonderbreking/tijdskrediet opnemen of deeltijds gaan werken, worden niet als onderbreker beschouwd. We baseren ons op de data uit het Panel Mobiliteit van de Bevolking op Arbeidsleeftijd (PMBA).

Data en methodologie

Het PMBA-bestand is een administratief loopbaanpanel dat steunt op een gestratificeerde toevalssteekproef getrokken uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (Datawarehouse AM&SB) bij de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.⁷ Het loopbaanpanel bevat 609 971 individuen en volgt deze personen op vanaf het tweede kwartaal van 1998 tot en met het vierde kwartaal van 2002. In het beginkwartaal behoorden deze individuen allen tot de beroepsbevolking.

Om het profiel van de onderbrekers te schetsen, maken we gebruik van de *onderbrekingsgraad*. De onderbrekingsgraad is de verhouding tussen de onderbrekers en werkenden. Onderbrekers zijn diegenen die een overgang maken van een werkend naar een niet-werkend statuut. Voor de onderbreking zijn ze minstens één jaar aan het werk. De werkenden zijn diegenen die hun loopbaan volgens deze definitie *kunnen* onderbreken. De verhouding wordt schematisch weergegeven als:

$$\frac{\text{Werkend in kwartaal X1 tot en met kwartaal X4} + \text{en onderbreking in kwartaal X5}}{\text{Werkend in kwartaal X1 tot en met kwartaal X4}}$$

De onderbrekingsgraad wordt berekend per kwartaal. Men kan de loopbaan op vier momenten in een jaar onderbreken. De jaarlijkse onderbrekingsgraad is het gemiddelde van de vier onderbrekingsgraden op kwartaalbasis. Deze jaarlijkse graad geeft het aandeel werkenden weer die in een bepaald jaar de loopbaan onderbreken. In wat volgt, bespreken we de onderbrekingsgraad van 2002.

Profiel van de onderbreker

Mannen en vrouwen

In 2002 onderbrak 6,4% van de werkenden hun loopbaan (tabel 4). Vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan dan mannen. In 2002 onderbrak 8,1% van de werkende vrouwen tussen 25 en 49 jaar de loopbaan met minstens één kwartaal, bij de werkende mannen ging het om 5,1%. Meer dan de helft (57,9%) van alle onderbrekers tussen 25 en 49 jaar onderbrak de loopbaan in 2002 met een inactieve periode zonder een link te behouden met de arbeidsmarkt. Voor een klein derde van de onder-

brekers tussen 25 en 49 jaar betekende de onderbreking een periode van werkloosheid. Het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet nam met een tiende het kleinste aandeel van de onderbrekers in.

We zien verschillen als we het type onderbreking apart bekijken voor mannen en vrouwen. Bij mannen nemen de onderbrekingen omwille van een andere inactiviteit een hoger aandeel in dan gemiddeld, namelijk 61,2%. Dit kan deels verklaard worden doordat mannen vaker een arbeidsongeval hebben dan vrouwen. Ook het gewicht van de onderbrekingen door werkloosheid ligt hoger dan gemiddeld op 35,7%. Dit allemaal ten koste van het gewicht van de loopbaanonderbreking/tijdskrediet. Mannen die onderbreken maken zeer weinig gebruik van dit systeem. Bij onderbrekende vrouwen heeft net het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet een hoger aandeel (17%) en komen de periodes van werkloosheid en andere inactiviteit minder voor dan gemiddeld.

Gezinspositie

Mannen en vrouwen *zonder* partner (met of zonder kinderen) onderbreken vaker hun loopbaan dan mannen en vrouwen *met* partner (tabel 5). Ook de aanwezigheid van kinderen maakt een verschil in de onderbrekingsgraad. Zowel alleenstaande mannen (8,7%) als mannen met een partner zonder kinderen (4,8%) hebben een hogere onderbrekingsgraad dan mannen met kinderen (respectievelijk 7,2% en 3,8%). Bij vrouwen echter geldt het omgekeerde principe. Vrouwen in een eenoudergezin hebben een hogere onderbrekingsgraad (9,7%) dan alleenstaande vrouwen zonder kinde-

Tabel 4.

Onderbrekingsgraad en verdeling naar type onderbreking bij de 25-49-jarigen naar geslacht (België; 2002)

(%)	Onderbrekingsgraad	Type onderbreking			Totaal
		Loopbaanonderbreking	Werkloosheid	Andere inactiviteit	
Mannen	5,1	3,1	35,7	61,2	100,0
Vrouwen	8,1	17,0	27,9	55,1	100,0

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

ren (8,6%). En vrouwen met een partner hebben vaker een onderbreking als ze kinderen hebben (7,9% ten opzichte van 7,2% bij vrouwen zonder kinderen).

Uit tabel 5 komt het rolpatroon van de man als kostwinner en de vrouw als zorgdrager voor het gezin toch nog duidelijk naar voor. Dit doet denken aan het klassieke kostwinnersmodel, maar met een andere invulling. Deze vrouwen zijn namelijk wel aan het werk, maar ze onderbreken de loopbaan vaker om de zorgtaken voor het gezin op zich te nemen.

Vrouwen in een eenoudergezin hadden met 9,7% de hoogste onderbrekingsgraad. Maar liefst 41,4% van deze onderbrekende vrouwen komt in het statuut van werkloosheid terecht, terwijl gemiddeld slechts ruim een kwart van de onderbrekende vrouwen een werkloze onderbreking kent. Vrouwen in een eenoudergezin maken zeer weinig gebruik van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet. Slechts 4,6% van de vrouwen in deze gezinspositie die een onderbreking hadden in 2002 nam loopbaanonderbreking op, terwijl ge-

middeld 17% van de onderbrekende vrouwen van dit systeem gebruik maakte. Enkel de onderbrekende vrouwen met partner en kinderen zijn oververtegenwoordigd in het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet: 25,1% van de onderbrekende vrouwen met partner en kinderen maakt gebruik van dit systeem. Deze vrouwen komen minder dan gemiddeld in de werkloosheid terecht. Loopbaanonderbreking blijkt dus een systeem te zijn waar voornamelijk vrouwen met een partner en kinderen gebruik van maken.

De alleenstaande mannen zonder kinderen die onderbreken blijken meer dan gemiddeld een periode van werkloosheid door te maken. Voor 41,8% van de alleenstaande mannen betekent de onderbreking werkloosheid. Het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet wordt door deze mannen zeer zelden gebruikt.

Leeftijd jongste kind

De leeftijd van het jongste kind is sterk gerelateerd met de onderbrekingsgraad bij vrouwen (tabel 6).

Tabel 5.

Onderbrekingsgraad en verdeling naar type onderbreking bij de 25-49-jarigen naar geslacht en gezinspositie (België; 2002)

(%)		Onderbrekingsgraad	Type onderbreking			Totaal
			Loopbaanonderbreking	Werkloosheid	Andere inactiviteit	
Mannen	Alleenstaand	8,7	1,8	41,8	56,4	100,0
	Eenoudergezin	7,2	3,8	36,5	59,7	100,0
	Met partner zonder kinderen	4,8	2,8	33,3	63,9	100,0
	Met partner en kinderen	3,8	3,9	33,4	62,7	100,0
	Restgroep*	7,5	2,6	35,3	62,1	100,0
Vrouwen	Alleenstaand	8,6	4,1	40,8	55,1	100,0
	Eenoudergezin	9,7	4,6	41,4	54,1	100,0
	Met partner zonder kinderen	7,2	6,3	32,8	60,9	100,0
	Met partner en kinderen	7,9	25,1	21,1	53,8	100,0
	Restgroep*	8,7	9,2	33,4	57,4	100,0

* deze restgroep bevat de categorieën 'inwonend bij ouders', 'andere inwonenden' en 'overige'

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Vrouwen met een kind jonger dan 1 jaar hadden in 2002 een onderbrekingsgraad van maar liefst 32,2%. We merken hierbij op dat vrouwen met zwangerschapsverlof niet in deze cijfers zijn opgenomen. Door de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid (RSZ) worden zij immers als 'werkend' beschouwd zodat ze ook in onze cijfers bij de werkenden worden geteld en niet bij de onderbrekers. Dat betekent dat los van het zwangerschapsverlof een derde van de vrouwen met een kind jonger dan één jaar een bijkomende voltijdse onderbreking van de loopbaan heeft. Een belangrijke kanttekening is dat we in dit rapport enkel de voltijdse onderbrekingen als onderbreking beschouwen. Vrouwen die hun arbeidstijd verminderen, gebruik makend van een deeltijdse onderbreking, worden dus niet opgenomen in de analyse.

Kijken we naar de soort van onderbreking, dan blijkt dat vrouwen met een kind jonger dan één jaar in iets minder dan de helft van de onderbrekingen gebruik maken van voltijdse loopbaanonderbreking/tijdskrediet, terwijl dit systeem gemiddeld

15,1% van de onderbrekingen inneemt bij de onderbrekende vrouwen met kinderen.

Gemiddeld dagloon⁸

Personen met een laag loon onderbreken vaker hun loopbaan in vergelijking met personen met een hoog loon (tabel 7). Dit patroon zien we bij vrouwen, maar nog meer uitgesproken bij mannen. De onderbrekingsgraad voor mannen met een laag loon ligt op 14,5% terwijl gemiddeld slechts 5,2% van de loontrekkende mannen de loopbaan onderbreekt. Vrouwen met een laag loon hebben een onderbrekingsgraad van 12,7%, terwijl gemiddeld slechts 7,4% van de loontrekkende vrouwen de loopbaan onderbreekt. Personen met een hoger loon onderbreken minder vaak (3,1% van de mannen en 4,9% van de vrouwen), maar als ze onderbreken maken ze vaker gebruik van loopbaanonderbreking/tijdskrediet. Wanneer lage loonklassen hun loopbaan onderbreken, gaat het veel vaker om werkloosheid.

Tabel 6.

Onderbrekingsgraad en verdeling naar type onderbreking bij de 25-49-jarigen naar geslacht en leeftijd jongste kind (België; 2002)

(%)		Onderbrekingsgraad	Type onderbreking			Totaal
			Loopbaanonderbreking	Werkloosheid	Andere inactiviteit	
Mannen	< 1 jaar	6,3	9,0	38,9	52,1	100,0
	1-2 jaar	5,1	5,4	38,7	55,9	100,0
	3-5 jaar	4,4	4,2	34,2	61,6	100,0
	6-11 jaar	3,4	2,2	30,5	67,3	100,0
	12-17 jaar	3,1	1,2	32,3	66,5	100,0
	> 18 jaar	5,3	3,0	34,9	62,1	100,0
Vrouwen	< 1 jaar	32,2	53,6	7,1	39,3	100,0
	1-2 jaar	9,8	18,5	25,0	56,5	100,0
	3-5 jaar	7,5	10,8	33,3	55,9	100,0
	6-11 jaar	5,9	5,6	34,9	59,5	100,0
	12-17 jaar	5,0	4,7	32,8	62,5	100,0
	> 18 jaar	5,9	7,6	32,1	60,3	100,0

* enkel met kinderen in kerngezin

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

De laagste loonklassen kennen de hoogste onderbrekingsgraad en het blijkt, zowel bij mannen als bij vrouwen, veel vaker dan gemiddeld om een onderbreking door werkloosheid te gaan. Als personen in de laagste loonklassen onderbreken, is het niet vaak via het systeem loopbaanonderbreking/tijdskrediet. De hoge loonklassen vormen een perfect spiegelbeeld. Als ze de loopbaan onderbreken gaat het meer dan gemiddeld om een onderbreking via het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet. Het aandeel onderbrekingen waar het om werkloosheid gaat, is sterk onderverteenwoordigd.

Conclusies en discussie

Het mannelijke kostwinnersmodel is dan misschien wel sterk op de terugweg, onze analyses bevestigen dat huishouden en kindzorg 'vrouwenwerk' blijven. Dit ondanks de veranderingen in werkpatoon en -houdingen die tot uiting komen in de verschillende loopbaanpatronen. Ook maken onze analyses duidelijk dat de centraliteit van arbeid niet evident is. Dat de verschillende loopbaantypes hoofdzakelijk terug te vinden zijn bij vrouwen, wijst op een belangrijke evolutie: de vrouwelijke loopbaan en levensloop kent een verschuiving van een sequentieel naar een synchroon verloop. Waar

de vrouw na haar opleiding vroeger (even) aan het werk ging en bij de geboorte van een kind uit de arbeidsmarkt stapte om zich volledig aan huishoud- en zorgtaken te wijden, is ze deze taken steeds meer tegelijkertijd met een betaalde baan gaan uitoefenen. Dit gebeurde echter niet volgens een stereotiep patroon, waardoor een grote verscheidenheid aan loopbaantypes ontstond.

De loopbaantypologie toont duidelijk de verschillen aan tussen de loopbaanpatronen van mannen en vrouwen. De voltijdse loopbaan is voor beiden weliswaar het meest gevolgde patroon, maar daar waar het bij mannen uitgesproken overheerst, merken we dat er daarnaast voor vrouwen vaak een eerder grillig en atypisch loopbaanpatroon ontstaat. Dit is vaak te wijten aan de verschillende vormen van onderbrekingen die vrouwen al dan niet noodgedwongen inlassen in hun loopbaan. Bovendien wint dit loopbaanpatroon veld in vergelijking met deeltijdse arbeid. Die grilligheid leidt ertoe dat de atypische loopbaan veel meer door onzekerheden gekenmerkt wordt, niet in het minst door de mogelijke impact op het loopbaaneinde en vooral het pensioen. Dat laatste is nog steeds in grote mate gebaseerd op een klassieke, voltijdse loopbaan. De realiteit die door de loopbaantypologie wordt geopenbaard, toont de noodzaak van het hanteren van een meer geactualiseerd loopbaan-

Tabel 7.

Onderbrekingsgraad en verdeling naar type onderbreking bij de 25-49-jarigen naar geslacht en gemiddeld dagloon (België; 2002)

(%)		Onderbrekingsgraad	Type onderbreking			Totaal
			Loopbaanonderbreking	Werkloosheid	Andere inactiviteit	
Mannen	< 70 euro/dag	14,5	0,8	48,4	50,8	100,0
	70-100 euro/dag	6,4	2,7	44,2	53,1	100,0
	> 100 euro/dag	3,1	6,6	23,1	70,3	100,0
Vrouwen	< 70 euro/dag	12,7	8,9	42,7	48,4	100,0
	70-100 euro/dag	7,5	15,5	31,7	52,8	100,0
	> 100 euro/dag	4,9	25,0	12,9	62,1	100,0

* enkel voor loontrekkenden van wie het gemiddeld dagloon bekend is.

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

concept bij het bestuderen van carrières van vrouwen.

Uit de analyses over loopbaanbreuken op basis van de longitudinale surveygegevens blijkt dat vrouwen opvallend vaker een loopbaanonderbreking kennen en dat de kans op een loopbaanbreuk door de aanwezigheid van kinderen beduidend groter is. Vrouwen zonder partner hebben een kleinere kans op loopbaanonderbrekingen, zeker als ze kinderen hebben, ten gevolge van hun zwakkere financiële positie in vergelijking met hun gehuwde collega's. Verder hebben de lageropgeleide vrouwen een grotere kans op een volledige onderbreking. Opleidingsniveau bepaalt in sterke mate een precair loopbaanverloop voor vrouwen, los van cohorte en het al dan niet hebben van kinderen. Hogeropgeleiden blijven voltijds werken of opteren voor deeltijds werk. Wanneer een uittrede gemaakt wordt, zijn het diezelfde hogeropgeleiden die vaker en sneller terugkeren naar de arbeidsmarkt. Zelfs als we rekening houden met de cohorteneffecten, blijken de laagopgeleiden nog voor een deel in het oudere mannelijke kostwinnersmodel te passen.

De analyse van onderbrekingen aan de hand van administratieve gegevens, bevestigen grotendeels de eerdere bevindingen: vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan dan mannen en kinderen hebben een grote impact op die onderbrekingen, vooral de leeftijd van het jongste kind. Hoe jonger dat kind, hoe groter de kans op een onderbreking die bovenop de zwangerschapsonderbreking komt. Daarnaast blijkt dat alleenstaanden en eenoudergezinnen op lange termijn minder lang onderbreken en sneller herintreden, maar op korte termijn juist vaker een onderbreking kennen, echter hoofdzakelijk in de vorm van werkloosheid. Dit bevestigt hun reeds vastgestelde zwakkere positie en kan verklaren waarom ze sneller zullen herintreden, zoals blijkt uit het longitudinale model. Alleenstaande moeders nemen op korte termijn zelfs veel minder wettelijke loopbaanonderbrekingen op dan hun gehuwde of samenwonende collega's. De door dit systeem geboden wettelijke bescherming is waarschijnlijk voor hen onvoldoende. Tot slot blijkt uit de analyse van de administratieve gegevens nog dat vrouwen met een laag loon vaker een onderbreking kennen, maar dat dit hoofdzakelijk te wijten is aan een hogere werkloosheid. Kij-

ken we naar de wettelijke loopbaanonderbrekingen, dan zijn het vooral de hogere looncategorieën die van deze regeling gebruikmaken. Ook hier merken we dat de wettelijke regelingen blijkbaar onvoldoende zekerheid bieden voor de meest kwetsbare groepen.

De hier voorgestelde analyses zijn slechts een eerste stap in het onderzoeken van determinanten uit andere levenssferen die een invloed uitoefenen op de carrières van vrouwen. Keuzes die vroeger werden gemaakt of die gelijklopen met de carrière, zoals het hebben van kinderen, bepalen in belangrijke mate de beslissing om al dan niet te opteren voor een carrièreonderbreking en een eventuele terugkeer naar voltijds werk. Dit pleit ervoor om meer aandacht te hebben voor die andere levenssferen wanneer we loopbanen bestuderen en beleidsmaatregelen overwegen. Het mag duidelijk zijn dat grondige analyses van de arbeidsoriëntaties meer zijn dan enkel het bestuderen van arbeidsomstandigheden, loon, on-the-job motivering, training, enzovoort. De flexibiliteit die in vrouwelijke loopbanen verweven zit, is duidelijk ingegeven door zowel een noodzaak als een voorkeur voor een bepaalde levensloop, maar de analyses zeggen nog onvoldoende over de manier waarop beslissingen worden genomen. De gebruikte combinatie van survey- en administratieve gegevens leverde belangrijke inzichten op, maar enkele belangrijke aspecten blijven desondanks onderbelicht. Zo blijft de vraag bestaan in welke mate de loopbaanonderbreking vrijwillig of onvrijwillig is als de vrouw vaak enkel een 'of/of' keuze heeft: of voor de kinderen zorgen en een deel van het inkomen derven of aan de slag blijven en de huishoudelijke taken verwaarlozen. Uit onze analyses blijkt namelijk duidelijk dat 'de nieuwe man' deze taken niet op zich neemt.

*Paul Peter Vermeiren
Dimitri Mortelmans
Leen Heylen
Universiteit Antwerpen*

*Mieke Booghmans
Steunpunt WAV*

Noten

1. Panel Studie van Belgische Huishoudens.
2. Panel Mobiliteit Bevolking op Arbeidsleeftijd.
3. Wanneer deze significant kleiner is dan 1, dan is de kans ten opzichte van de referentiecategorie significant kleiner om een uitrede dan wel herintrede te maken. Wanneer deze significant groter is dan 1, geldt het omgekeerde.
4. Het gaat hier over het wettelijke systeem van loopbaanonderbreking dat sinds 1 januari 2002 vervangen werd door het tijdskrediet. Tijdens deze onderbreking ontvangt men een onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).
5. Zowel uitkeringsgerechtigd volledig werklozen als werklozen met een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende.
6. Dit zijn personen die hun loopbaan onderbreken om opnieuw te gaan studeren (maar dan niet via officiële stelsels van tijdskrediet), personen die huisvrouw/man worden, personen die een invaliditeitsuitkering krijgen (al dan niet omwille van een arbeidsongeval of een beroepsziekte) en personen die een leefloon ontvangen.
7. De steekproef werd getrokken in het kader van een project van de FOD Wetenschapsbeleid. Het steekproefdesign werd opgesteld door het Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (TEF), met medewerking van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV). De Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) heeft de effectieve trekking uitgevoerd. Het Steunpunt WAV kreeg de toestemming om dit PMBA-bestand te analyseren in het kader van verschillende onderzoeksprojecten waaronder de jaarrapportering (zie Data aanvraag Art5/02/002 bij de KSZ, goedkeuring van 19 juli 2005, goedkeuring voor gebruik bij de Commissie van de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer nr. VT4003404).
8. Het dagloon is een afgeleid gegeven, berekend op de basis van de normale bruto bezoldiging, die als basis dient voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. In deze berekening houdt men enkel rekening met de bezoldigingen die rechtstreeks verband houden met de arbeidsprestaties uitgedrukt in bezoldigde dagen en/of bezoldigde uren. Er wordt geen rekening gehouden met het dubbel vakantiegeld, noch met premies, winstdeelnames, dertiende maand, gratificaties of gelijkaardige voordelen, noch met onslagvergoedingen (RSZ, 2000).

Bibliografie

Allison, P. (2002). *Survival Analysis using the SAS system, A practical guide*. Cary, North Carolina: SAS publishing.

- Beynon, H. & Blackburn, R. (1972). *Perceptions of Work*. Cambridge Papers in Sociology. Cambridge: Cambridge University Press.
- Blossfeld, H.P. & Drobnic, S. (ed.) (2001). *Careers of Couples in Contemporary Societies, from Male Breadwinner to Dual Earner Families*. Oxford: Oxford University Press.
- Bumpass, L.L., Martin, T.C. & Sweet, J.A. (1991). The impact of family background and early marital factors on marital disruption. *Journal of Family Issues*, 12(1), pp. 22-42.
- Dankmeyer, B. (1996). Long-Run Opportunity Costs of Children according to education of the mother in the Netherlands. *Journal of Population Economics*, 9(3), pp. 349-361.
- Eurofound (2002). *Working Time Preferences in Sixteen European Countries*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Eurofound (2005). *First European Quality of Life Survey: Families, Work and Social Networks*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Glorieux, I. (1995). *Arbeid als zingevoer: een onderzoek naar de betekenis van arbeid in het leven van mannen en vrouwen*. Brussel: VUBPress.
- Mills, M. (2000). *The transformation of partnerships. Canada, the Netherlands and the Russian Federation in the age of modernity*. Thela Thesis Population Studies, Amsterdam.
- Moen, P. (2003). Linked Lives: dual careers, gender and the contingent Life Course. *Social Dynamics of the Life Course*, New York, pp. 237-258.
- Mok, A. (1990). *In het zweet uws aanschijns. Inleiding in de arbeidssociologie*. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese.
- Mortelmans, D., Casman, M. & Doutrelepon, R. (ed.) (2004). *Elf jaar uit het leven in België, Socio-economische analyses op het gezinsdemografisch Panel PSBH*, Gent: Academia Press.
- Nakamura, A. & Nakamura, M. (1994). Predicting Female Labour Supply, Effects of children and recent work experience. *The Journal of Human Resources*, 29(2), University of Wisconsin Press, pp. 304-327.
- Soens, N. e.a. (2005). *Belgische Loopbanen in Kaart: Traditioneel of Transitioneel?* Gent: Academia Press.
- Steunpunt WAV & ESF-Agentschap Vlaanderen (2003). *Genderzakboekje 2003. Zij en hij op de arbeidsmarkt*. Brussel
- Vermeiren, P., Heylen, L., Ponnet, K. & Mortelmans, D. (te verschijnen). Loopbaanpatronen in Levensloop-perspectief (werktitel). *Vrouw en Pensioen*, FOD Sociale Zekerheid, Brussel.
- Vlasblom, J.D. & Schippers, J. (2004). Increases in Female Labour Force Participation in Europe: Similarities and Differences. *European Journal of Population*, 20, pp. 375-392.