

De prijs van een onderbroken loopbaan

Vanuit het Vlaamse beleid wordt het tijdelijk (volledig of gedeeltelijk) onderbreken van de loopbaan, conform de Europese richtsnoeren, gestimuleerd via het stelsel van aanmoedigingspremies bovenop de federale tegemoetkomingen voor thematische verlopen en tijdskrediet. Deze aanmoedigingspremies vormen een concrete manier om de combinatie tussen arbeid en gezin meer haalbaar te maken en zo de werkbaarheid te verhogen. Bovendien wordt aangenomen dat werknemers na een loopbaanonderbreking hun arbeidsvolume zullen verhogen en langer aan de slag zullen blijven. In dat kader wordt deeltijdse loopbaanonderbreking bijvoorbeeld aangemoedigd voor oudere werknemers. Met dit aanmoedigingsbeleid zit de overheid op het optimistische spoor, zo eigen aan het beeld van een transitionele arbeidsmarkt. Daarbij wordt vertrokken van de assumptie dat transitie tussen arbeidsmarktposities de inzetbaarheid kunnen verhogen en de loopbaan kunnen verlengen.

Maar worden de positieve effecten niet overschat? Men kan een redenering die start van het model van de transitionele arbeidsmarkt 'optimistisch' noemen. Men kan ze echter ook als 'naïef' bestempelen. Het is zeer de vraag of enige impact op de lengte van loopbanen kan gerealiseerd worden zolang stimulering tot onderbreking niet gepaard gaat met een nog veel sterkere stimulering tot langer werken. Ook de aan het transitionele arbeidsmarktmodel eigen redenering dat loopbaanonderbreking een vloeiende transitie tussen betaalde arbeid en zorgarbeid toelaat, belicht enkel de positieve effecten. Loopbaanonderbreking kan immers tevens de verdere continuering van de loopbaan bemoeilijken, vooral dan de opwaartse mobiliteit. Een werknemer die er via (volledige of gedeeltelijke) loopbaanonderbreking in slaagt een betere combinatie tussen werk- en privé-leven te realise-

ren, zou dit bijgevolg kunnen bekopen met een vertraagde loopbaanevolutie of minder promotiekansen in vergelijking met voltijds werkende collega's. In deze bijdrage kijken we naar twee effecten van onderbreking, namelijk (1) dat op de loopbaantevredenheid na de onderbreking (subjectief loopbaansucces) en (2) dat op het na de onderbreking verdiende loon (objectief loopbaansucces).

Theoretische perspectieven

In onderzoek naar de effecten van loopbaanonderbreking wordt vooral gesteund op signaaltheorieën en benaderingen in verband met menselijk en sociaal kapitaal.

Het tijdelijk onderbreken van de loopbaan kan bij de werkgever het vermoeden wekken dat de personen in kwestie prioriteit geven aan het privé-leven en derhalve hun engagementen op het werk op de tweede plaats stellen. Dit maakt hen daarom geen minder goede werknemers in hun huidige job. Maar het *signaal* kan wel doorspelen bij beslissingen over promoties waarbij een hoger engagement wordt verwacht. De eis en cultuur van lange werktijden voor leidinggevende functies maakt dat de keuze voor loopbaanonderbreking ook een 'keuze' impliceert om de opwaartse loopbaanambities (tijdelijk) in de koelkast op te bergen.

Human capital-benaderingen daarentegen zoeken de verklaring van mogelijk negatieve effecten op de verdere loon- en loopbaanevolutie in *kwalificatieveroudering* (Spivey, 2005). Immers, niet enkel

de loopbaan, maar ook het leren op de werkplek wordt onderbroken. Sociaal kapitaal-benaderingen wijzen er dan weer op dat niet alleen de loopbaan, maar ook het sociaal netwerk tijdelijk 'onderbroken' wordt. Indien het contact met anderen die een invloed kunnen hebben op de loopbaanevolucie tijdelijk onderbroken wordt, kan dit de progressie na de onderbreking vertragen. Kiezen voor (gedeeltelijke) loopbaanonderbreking mag dan een bewuste keuze zijn die een werknemer op een gegeven moment maakt, de gevolgen ervan zijn vaak onvrijwillig en kunnen ertoe leiden dat de betrokkenen na afloop nog moeilijk de draad van hun voltijdse loopbaan kunnen opnemen en gelijke tred kunnen houden met diegenen die wel voltijds zijn blijven werken.

Wat de empirie ons leert

Onderzoek wijst uit dat zo'n 50% van de Belgische werknemers die in 1999 hun loopbaan onderbraken, drie jaar later opnieuw aan het werk was. Van diegenen die voor de onderbreking voltijds werkten, werkte minder dan 50% opnieuw voltijds. Dit suggereert dat voor wie uit een voltijdse baan komt, loopbaanonderbreking achteraf op korte termijn een negatief effect heeft op het aantal arbeidsuren. Het zijn vooral de vrouwen die eerder naar deeltijds werk doorstromen. Werknemers die voor hun loopbaanonderbreking deeltijds werkten, stromen doorgaans ook terug door naar deeltijdse jobs. Ook de duur van de loopbaanonderbreking lijkt de kans op een voltijdse job te verkleinen.

Onderzoek via focusgroepen bij werknemers die kiezen voor gedeeltelijke loopbaanonderbreking geeft aan dat werknemers in een tijdelijk deeltijds regime wel degelijk ervaren dat zij minder kansen krijgen, zowel wat betreft verticale als horizontale (deelname aan interessante projecten, jobrotaties) doorstroom in de organisatie (Soens et al., 2005). Twijfel over de negatieve impact van een tijdelijke 'afbouw' op latere promotiekansen is overigens een factor die medewerkers ervan kan weerhouden de loopbaan te onderbreken (Buyens & Wouters, 2001). Uit een studie bij Belgische jongvolwassenen tussen 18 en 36 jaar over tijdscrediet blijkt dat, naast een te lage vergoeding, de negatieve invloed op carrièrekansen de meest aangehaalde reden is om geen gebruik te maken van de mogelijk-

heid tot tijdscrediet (Elchardus & Smits, 2005). Bovendien blijken vooral diegenen met minder ambitie en lagere werkbetrokkenheid erop gebrand hun tijdscrediet te kunnen opnemen, terwijl die respondenten die gaan voor een stabiele, opwaartse loopbaan vinden dat dit niet samengaat met tijdscrediet. Een recent onderzoek bij vrouwelijke bedienden in KMO's geeft dan weer aan dat vrouwen die deeltijds werken veel minder wensen door te stromen dan vrouwen die niet deeltijds werken; ze schatten ook hun kansen om te kunnen doorstromen in de nabije toekomst lager in (Deklerck et al., 2005).

Het effect op loopbaantevredenheid

Om de impact van loopbaanonderbreking op de verdere loopbaan te meten, is het aangewezen een onderscheid te maken tussen objectief en subjectief loopbaansucces. Objectief loopbaansucces is observeerbaar en kan gemeten worden aan de hand van objectieve criteria zoals loon, status, positie, enzovoort (Judge et al., 1999; Seibert & Kraimer, 2001). Derden beoordelen iemands loopbaan veelal op basis van deze objectieve en zichtbare criteria (Judge et al., 1995). Loopbaansucces wordt echter ook beoordeeld door de persoon in kwestie en dit gebeurt vaak aan de hand van andere criteria. Dit subjectieve loopbaansucces is iemands houding ten opzichte van zijn of haar loopbaan. Meestal wordt dit gemeten als loopbaantevredenheid (Judge et al., 1995; Seibert & Kraimer, 2001). Objectief en subjectief loopbaansucces hoeven niet noodzakelijk hand in hand te gaan.

Alvorens we het effect van loopbaanonderbreking op een indicator van het objectief loopbaansucces, namelijk het loon, meer uitgebreid onder de loep nemen, bestuderen we de impact van loopbaanonderbreking op de loopbaantevredenheid. Hiervoor maken we gebruik van data die werden verzameld in het kader van het Viona-project "Draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding" (Verbruggen et al., 2005). Het databestand bevat een rijke waaier aan gegevens van 957 Vlaamse werknemers met minstens één jaar werkervaring. Het gaat om mensen die op het moment van de bevraging (voorjaar 2004) via een arbeidscontract verbonden waren aan een organisatie. De steekproef was proportioneel gestratificeerd zodat de proporties naar leeftijd en opleidingsniveau in de steekproef aansluiten bij

de werkelijke proporties op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het uiteindelijke bestand telt ongeveer evenveel mannen (n = 480) als vrouwen (n = 477).

We peilden bij de respondenten of ze de afgelopen vijf jaar (1) zelfstandig waren geweest, (2) werkloos waren geweest, (3) de loopbaan hadden onderbroken om opleiding te volgen en (4) de loopbaan hadden onderbroken om persoonlijke redenen (dit is om een andere reden dan opleiding). Tabel 1 geeft aan dat 4% van de respondenten de afgelopen vijf jaar zelfstandig is geweest, 14% werkloos is geweest, 5% de loopbaan heeft onderbroken om een opleiding te volgen en 6% de loopbaan heeft onderbroken omwille van persoonlijke redenen. Een groter aandeel van de vrouwen is werkloos geweest. Ze hebben bovendien vaker de loopbaan onderbroken om persoonlijke redenen.

We peilden verder naar de aantrekkelijkheid van bepaalde loopbaanstappen voor de komende vijf jaar. 17,3% zou in de komende vijf jaar graag zelfstandig worden. Dit is eerder het geval bij mannen (19,4%) dan bij vrouwen (15,1%). Voorts zou 7,7% graag stoppen met werken en van een uitkering leven. Het aandeel mannen (9,4%) is hier iets hoger dan het aandeel vrouwen (6,1%). Drie op de tien respondenten vinden het een aantrekkelijk vooruitzicht om tijdskrediet op te nemen of de loopbaan te onderbreken. Dit aandeel is significant hoger bij de vrouwen (35,3%) dan bij de mannen (27,2%).

Het is echter niet omdat een loopbaanstap aantrekkelijk is, dat ze ook realistisch is. We onderzochten daarom in welke mate mensen kampen met 'loopbaandiscrepanties'. Het gaat om loopbaanveranderingen die men in de komende vijf jaar (niet) graag zou zien gebeuren, maar waarvan men denkt dat ze niet (wel) zullen plaatsvinden. De discrepanties die te maken hebben met loopbaanonderbreking zijn in omvang de belangrijkste. Van alle respondenten wenst 21,7% de loopbaan te onderbreken voor het volgen van opleiding, maar denkt dit de komende vijf jaar niet te (kunnen) doen. Mannen (19,2%) scoren hier lager dan vrouwen (24,3%). Nog eens 14,6% van de respondenten vindt het perspectief op een loopbaanonderbreking om persoonlijke redenen erg aantrekkelijk, maar schat de kans erg laag dat daar de nodige ruimte voor zal komen. Deze discrepantie wordt relatief meer ervaren door vrouwen (16,8% ten opzichte van 12,5% bij mannen). Loopbaanonderbreking blijkt dus een vrij gegeerde loopbaanstap (zowel bij mannen als bij vrouwen) maar vaak worden drempels ervaren om effectief een onderbreking te nemen. Hoe belangrijk de eventuele nadelige gevolgen voor loopbaan, loon of inkomen bij deze inschatting meespelen, is met de data niet te achterhalen.

Onze centrale vraag in dit eerste luik is in welke mate loopbaanonderbreking inwerkt op de loopbaantevredenheid. We onderzochten daartoe de impact van enkele factoren op de loopbaantevredenheid via gewone multivariate regressies. Loop-

Tabel 1.

Loopbaanstappen in de afgelopen vijf jaar (algemeen en naar geslacht)

(%)	Algemeen	Geslacht	
		Man	Vrouw
Als zelfstandige gewerkt (n=956)	4,1	4,6	3,6
Werkloos geweest (n=957)	14,0	11,3	16,8
Loopbaan onderbroken om opleiding te volgen (n=957)	4,6	3,5	5,7
Loopbaan onderbroken om persoonlijke redenen (n=957)	6,4	1,5	11,3

***: p < 0,001, **: p < 0,01, *: p < 0,05, (*) p < 0,10; /: verschil is niet significant (p > 0,10)

baantevredenheid werd berekend door het gemiddelde te nemen van drie items die peilen naar verschillende aspecten van loopbaantevredenheid ('over het algemeen ben ik tevreden met mijn loopbaan'; 'ik ben tevreden met de vooruitgang die ik tot nu toe heb gemaakt in mijn loopbaan'; 'over het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige job') en dit gemiddelde om te zetten naar een punt op 10. De factor neemt dan ook waarden aan tussen 0 en 10. We voeren de analyses afzonderlijk uit voor mannen en vrouwen. Naast de afgelegde loopbaan nemen we ook de leeftijd, het opleidingsniveau, de

gezinssituatie en de arbeidsmarktpositie op omdat deze factoren ook kunnen inwerken op de loopbaantevredenheid.

We vinden enkele opmerkelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Ervaring met werkloosheid verlaagt de loopbaantevredenheid van mannen. Bij vrouwen vinden we geen statistisch significant effect van werkloosheid op loopbaantevredenheid. Opvallend is verder dat loopbaanonderbreking negatief inwerkt op de loopbaantevredenheid bij mannen. Dit effect is echter niet significant. Bij

Tabel 2.

Invoeden op loopbaantevredenheid (multivariate regressies)

	Man	Vrouw
Constante	8,140***	8,221***
Leeftijd⁽¹⁾		
35-44 jaar	-0,301	0,127
45-64 jaar	-0,180	-0,037
Opleidingsniveau⁽²⁾		
Laag	-0,315	-0,881**
Midden	-0,295	-0,132
Partner⁽³⁾		
Geen partner	-0,076	-0,441(*)
Niet-werkende partner	0,033	-0,548
Kinderen⁽⁴⁾		
Eén of twee kinderen	-0,332	-0,480(*)
Drie kinderen of meer	-0,076	-0,318
Arbeidsmarktpositie		
Tijdelijk contract ⁽⁵⁾	-0,642(*)	-0,908**
Deeltijds werken ⁽⁶⁾	-0,109	-0,133
Orgg < 100 wnrs ⁽⁷⁾	-0,131	0,000
Orgg 100-499 wnrs ⁽⁷⁾	0,201	-0,291
Afgelegde loopbaan⁽⁸⁾		
Veranderd job	-0,037	-0,566(*)
Veranderd werkgever	-0,133	0,445
Zelfstandige geweest	-0,071	-0,483
Werkloos geweest	-0,943*	-0,349
Loopbaan onderbroken	-0,396	0,569*
R ²	0,044	0,089***

***p < 0,001, ** p < 0,01, *p < 0,05, (*) p < 0,10

Referentiecategorie: ⁽¹⁾ 20-34 jaar; ⁽²⁾ hooggeschoold; ⁽³⁾ werkende partner; ⁽⁴⁾ geen kinderen; ⁽⁵⁾ contract onbepaalde duur; ⁽⁶⁾ voltijds; ⁽⁷⁾ orgg > 500 wnrs; ⁽⁸⁾ de loopbaanstap niet ondernomen

vrouwen stellen we een positief effect van loopbaanonderbreking op het gevoel van loopbaantevredenheid vast.

Andere studies over de impact van onderbrekingen op de loopbaantevredenheid constateerden eveneens belangrijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Een Britse studie naar de herintrede van vrouwen na een zorgonderbreking noteerde eveneens een positief effect op het subjectieve loopbaansucces (Shaw et al., 1999). Van de ondervraagde vrouwen ervaaarde 58% loopbaansucces na de herintrede, ook al weerspiegelde het promotiepatroon dit succes veelal niet. De auteurs argumenteren dat deze succeservaring niet strookt met klassieke criteria van succes zoals opwaarste mobiliteit of loon. In lijn met Gallos (1989) en Burke & McKeen (1994) redeneren ze dat er een fundamenteel verschil is in de manier waarop mannen en vrouwen werk ervaren.

Schneer & Reitman (1990) en Reitman & Schneer (2005) onderzochten de impact van loopbaanonderbrekingen op de loopbaantevredenheid van mannelijke en vrouwelijke managers. Ze stelden vast dat loopbaanonderbrekingen enkel bij mannen negatief inwerkten op de loopbaantevredenheid. Voor vrouwelijke managers vonden ze geen significant effect. Ze concludeerden dat mannen meer worden afgestraft als ze afwijken van het traditionele loopbaanpad. Onderzoek naar loopbaantevredenheid geeft aan dat mensen bij wie de loopbaanoriëntatie verenigbaar is met de werksituatie meer tevreden zijn met hun loopbaan. De loopbaanoriëntatie van vrouwen is meer gericht op een goede balans tussen werk en gezin dan die van mannen (Igbaria, 1991). Martins et al. (2002) stelden vast dat de balans werk-privé een belangrijke invloed heeft op de loopbaantevredenheid van vrouwen. Bij mannen is dat enkel het geval aan het einde van hun loopbaan. Er kunnen echter ook *selectie-effecten* spelen. Misschien zijn het vooral vrouwen met minder ambitie en een sterkere focus op de afstemming werk-gezin die de loopbaan onderbreken. Dit zou in lijn liggen van de bevindingen van Deklerck et al. (2005) dat vrouwelijke bedienden in KMO's die deeltijds werken veel minder wensen door te stromen dan vrouwen die niet deeltijds werken.

Het verschil in loopbaanverwachtingen tussen mannen en vrouwen die hun loopbaan onderbra-

ken uit zich ook op een andere manier. Uit de Vienna-data blijkt dat mannen die hun loopbaan hebben onderbroken graag meer uren per week zouden werken in de toekomst. Ze streven naar het traditionele loopbaanpatroon. Vrouwen die hun loopbaan in de afgelopen vijf jaar onderbroken hebben, zouden dan weer graag minder uren per week werken. Mogelijk hebben ze door de loopbaanonderbreking de smaak te pakken van meer vrije tijd of meer gezinstijd.

Het effect op loon

Internationaal onderzoek over loopbaanonderbrekingen focust in hoofdzaak op de impact ervan op het loon van werknemers. Uit Amerikaanse data (National Longitudinal Survey of Youth, periode 1979-2000) blijkt dat loopbaanonderbreking een negatieve impact heeft op het later verdiende loon (Spivey, 2005). Overigens is niet alleen de recente loopbaanonderbreking van belang. Ook de interrupties die zich al eerder in het loopbaanverleden voordeden, spelen een rol. Bovendien betalen vrouwen voor een onderbroken loopbaan een kleinere prijs dan mannen. Ook andere internationale studies (o.a. Mincer & Polachek, 1974; Mincer & Ofec, 1982) lijken aan te geven dat het loon negatief beïnvloed wordt door loopbaanonderbreking. Uit Nederlands onderzoek dat zich op diverse vormen van deeltijdarbeid toelegde (Román et al., 2004), blijkt dat er ook drie jaar na herintrede in een voltijd baan nog steeds een negatief effect is van deeltijdarbeid. Daarbovenop komt nog dat deeltijders minder loonprogressie maken dan voltijders.

Maar ook al lijkt het evident dat onderbreking van de loopbaan een negatieve invloed heeft op het verdere loopbaanverloop en de loonevolutie, het is het niet. Zo kan het effect variëren afhankelijk van het moment waarop de onderbreking voorkomt of de termijn waarop de loonevolutie wordt bekeken. Zo stelde Corcoran (1977) enkel een negatieve impact op het loon vast voor werknemers die aan het begin van hun loopbaan een onderbreking nemen. De loondepreciatie blijkt daarentegen erg gering als de onderbreking later in de loopbaan plaats vindt. Corcoran et al. (1983) vonden dan weer dat het lagere loon na de onderbreking gecompenseerd werd door een snellere loonstijging.

Belgisch onderzoek op basis van PSBH- en Data-warehousedata suggereert zelfs dat zowel voltijdse als deeltijdse loopbaanonderbreking een positief effect hebben op het loon (Román et al., 2006). De onderzoekers concluderen dat werknemers die loopbaanonderbreking hebben genomen (veelal vrouwen) het signaal geven aan hun werkgever dat

ze klaar zijn om opnieuw aan de slag te gaan. Hun risico op loopbaanonderbreking is kleiner dan dat van mensen die nog geen onderbreking hebben opgenomen.

Verder weten we uit de hierboven vermelde onderzoeken niet wat de oorzaak is van de loon- en

Tabel 3.

Procentuele afwijking van het laatste brutomaandloon van werknemers die hun loopbaan onderbroken hebben ten aanzien van het brutomaandloon van werknemers die hun loopbaan nooit onderbroken hebben

	Mannen (1)	Vrouwen (2)	Totaal (3)
Werkloosheid			
minstens 1 maand	-3,02%	-3,24%	-3,15%
minstens 6 maand	-5,44%	-4,66%	-5,29%
minstens 12 maand	-11,05%	-7,32%	-9,83%
minstens 36 maand	-15,42%	-12,08%	-14,33%
Familiale redenen			
minstens 1 maand	(0,09%)	2,10%	(0,50%)
minstens 6 maand	(-0,31%)	(1,77%)	(0,21%)
minstens 12 maand	-11,69%	(-0,92%)	-2,88%
minstens 36 maand	-13,84%	-2,13%	-3,18%
Studies			
minstens 1 maand	(-0,89%)	-3,25%	-1,97%
minstens 6 maand	-1,91%	(-0,38%)	(-0,89%)
minstens 12 maand	3,04%	(0,55%)	2,17%
minstens 36 maand	-0,81%	-3,26%	-2,17%
Zelfstandige activiteit			
minstens 1 maand	(0,21%)	3,51%	1,01%
minstens 6 maand	(-0,80%)	-3,90%	-1,91%
minstens 12 maand	-2,17%	1,96%	-1,07%
minstens 36 maand	2,19%	2,90%	2,07%
Andere redenen			
minstens 1 maand	(0,82%)	(-0,07%)	(0,21%)
minstens 6 maand	(0,08%)	3,83%	1,17%
minstens 12 maand	-2,16%	3,04%	(-0,78%)
minstens 36 maand	-8,37%	-2,25%	-5,11%

De te verklaren variabele is het logaritme van het brutomaandloon. Als verklarende variabelen werden opgenomen: geslacht (in het totaalmodel), diplomaniveau, aantal jaren werkervaring (lineair en gekwadraterd), de aard van het dienstverband (tijdelijk versus vast), het hiërarchisch niveau van de functie, het functioneel domein waarin de werknemer actief is, de omvang van de beheerde budgetten, het aantal werknemers aan wie leiding gegeven wordt, de sector waarin de werknemer actief is en de grootte van de organisatie. De aangepaste (adjusted) R^2 van dit model bedraagt .64.

Niet significante verschillen zijn tussen haakjes gezet.

Bron: Vacature Salarisenquête 2006

loopbaanevolutie bij onderbrekers. Bij loopbaanonderbreking kunnen namelijk *selectie-effecten* spelen. Zo is het mogelijk dat net die werknemers gebruik maken van loopbaanonderbreking die ook zonder deze onderbreking minder opwaartse bewegingen zouden maken: omdat ze hiertoe niet de ambitie hebben, hun gevoel van 'psychologisch succes' eerder ontlenen aan een meer afwisselende job dan aan een job van een hoger niveau, ze reeds minder interesse vertonen in het volgen van opleidingen of het uitbouwen van sociale netwerken, enzovoort. Iemand die koste wat het kost wil doorstoten naar een topfunctie zal wellicht voltiids werken, overuren kloppen en de loopbaan niet uit eigen beweging onderbreken. Een collega voor wie het gezin op de eerste (en tweede) plaats komt, zal indien mogelijk liever deeltiids werken, minder bereid zijn tot overwerk, makkelijker thuis blijven om voor een ziek kind te zorgen en ook eerder geneigd zijn de opties in het kader van tijdscrediet te benutten.

Het effect gemeten

Voor de meting van het effect van loopbaanonderbreking op het loon, baseren we ons in deze bijdrage op de gegevens uit de Salarisenquête die we in mei 2006 organiseerden. De Salarisenquête 2006 verstrekt gegevens over de lonen, loopbaan- en jobkenmerken van zo'n 62 000 arbeiders, bedienden en ambtenaren. De Salarisenquête 2006 bevat unieke informatie over de onderbreking van de loopbaan. Zo werd in een afzonderlijke vraag gevraagd naar het aantal maanden dat de loopbaan volledig onderbroken werd (a) ten gevolge van werkloosheid, (b) met het oog op studie, (c) om familiale redenen (zorgarbeid), (d) om een activiteit als zelfstandige op te starten en (e) om andere redenen (bijvoorbeeld vrije tijd, wereldreis). Door de duurtijd van loopbaanonderbreking op te nemen in een uitgebreid regressiemodel (met het logaritme van het brutomaandloon als afhankelijke variabele) kunnen we de kost of opbrengst van bijvoorbeeld één maand onderbreking berekenen. Door deze regressie afzonderlijk uit te voeren voor mannen en voor vrouwen, kunnen we bovendien nagaan of de kost of opbrengst van loopbaanonderbreking verschilt naar geslacht. We vatten de resultaten van beide analyses samen in tabel 3.

Om misverstanden te vermijden, willen we beklemtonen dat we niet het totale loonverlies van een onderbreking weergeven. Zo blijft het inkomensverlies *tijdens* de onderbreking volledig buiten beschouwing. Wat we meten, zijn de eventuele uitgestelde effecten van loopbaanonderbreking op de loonopbouw, dus op het loon verdiend *na* de onderbreking. We vergelijken daartoe het laatst verdiende brutomaandloon van werknemers die hun loopbaan nooit onderbroken hebben met het loon van werknemers die hun loopbaan minstens 1 maand, minstens 6 maanden, minstens 12 maanden en minstens 36 maanden onderbroken hebben. Gezien ook deze resultaten op een uitgebreid regressiemodel steunen, gaat het om een vergelijking tussen werknemers met een voor het overige vergelijkbaar profiel.

Kijken we eerst even naar de globale impactcijfers (kolom 3). We kunnen hier drie globale conclusies trekken. Ten eerste merken we dat werkloosheidsperiodes een veel grotere negatieve impact hebben op het huidige loon dan andere vormen van onderbreking. Zo zien we dat werknemers die 36 maanden of meer werkloos geweest zijn gemiddeld 14,3% minder verdienen dan werknemers met een gelijkaardig profiel die geen onderbreking van de loopbaan gekend hebben. Werknemers die hun loopbaan 36 maanden of langer onderbroken hebben om familiale redenen 'bekopen' dit daarentegen met een maandloon dat gemiddeld slechts 3,18% lager ligt dan het loon van werknemers die hun loopbaan nooit onderbroken hebben.

Ten tweede valt op dat langere onderbrekingen doorgaans een grotere impact hebben. Omgekeerd geformuleerd kunnen we concluderen dat korte onderbrekingsperiodes nauwelijks enige impact die naam waard hebben. Het negatieve effect van langere onderbrekingen kan te wijten zijn aan vertragingen in de anciënniteitsopbouw, aan signaaleffecten (bijvoorbeeld onderbreking wordt gepercipieerd als een teken van geringe betrokkenheid en bemoeilijkt zo de toegang tot functies met een grote loonprogressie) en aan selectie-effecten (bijvoorbeeld werknemers die hun loopbaan onderbreken zijn tevens werknemers die minder op snelle loopbaan- en loonprogressie uit zijn).

Ten derde valt op dat onderbreking met het oog op studie zich niet eenduidig vertaalt in een gemid-

deld hoger loonniveau. Men zou dit, uitgaande van een investeringsdenken rond menselijk kapitaal, wel kunnen verwachten. Al moeten we er ons steeds van bewust blijven dat 'werken' vermoedelijk meer bijdraagt aan menselijk kapitaal dan 'opleiding'. We kunnen uit de cijfers wel afleiden dat 'werkgerichte' onderbrekingen een lagere 'loon-sanctie' kennen dan onderbrekingen voor persoonlijke of familiale redenen.

Interessant zijn de resultaten van de analyses afzonderlijk voor mannen en voor vrouwen (kolom 1 en 2). Uit de vergelijking leren we dat (behalve bij onderbreking wegens studie of zelfstandige arbeid) loopbaanonderbrekingen een beduidend sterker negatief effect hebben op het loon van mannen dan op het loon van vrouwen. Mannen worden met andere woorden sterker negatief 'gesanctioneerd' voor onderbrekingen. Vooral bij onderbrekingen wegens familiale omstandigheden en onderbrekingen om andere redenen zoals vrije tijd, reizen, enzovoort zijn de verschillen erg groot en lijkt het uitgestelde looneffect bij mannen veel sterker.

Ook hier kunnen meerdere verklaringen aangehaald worden. Ten eerste kunnen onderbrekingen andere signaaleffecten hebben bij mannen dan bij vrouwen. Van een werkneemster vinden we het vandaag zo goed als 'normaal' dat ze de loopbaan wel eens onderbreekt om voor de kinderen te zorgen. We zien die tijdelijke terugschakeling niet als een keuze 'tegen' werk, loopbaan en bedrijf, wel als een keuze 'voor' kinderen of ouders. Als een mannelijke werknemer een onderbreking plant, floept daarentegen een soort alarmlampje aan. We associëren zijn tijdelijke terugstap met een keuze tegen werk, loopbaan en bedrijf; we percipiëren de keuze als een signaal van tanende betrokkenheid, gebrek aan ambitie, een verstorende midlife crisis. Deze verschillen in perceptie kunnen zich vertalen in verschillen bij selectiebeslissingen later in de loopbaan. Ten tweede kunnen ook hier selectie-effecten spelen, met name als de eerder vermelde percepties een grond van waarheid hebben. Het is mogelijk dat mannen die hun loopbaan onderbreken ook met wat minder vuur tegen de loopbaan aangaan. En het is mogelijk dat dit verschil in ambitie zich bij vrouwen veel minder stelt.

Het effect gemeten? Enkele kritische noten

We onderzochten de impact van loopbaanonderbreking op het subjectieve en objectieve loopbaansucces. Veel studies beperken zich tot één van beide dimensies. Onze analyses geven aan dat mannen zowel wat betreft hun objectieve als hun subjectieve loopbaansucces een hogere 'prijs' betalen dan vrouwen. We zijn echter niet in staat om de relatie tussen het subjectieve en het objectieve loopbaansucces te onderzoeken bij dezelfde individuen, aangezien we werkten met twee verschillende databestanden. Toekomstig onderzoek moet aan de hand van één databestand de relatie tussen beide criteria van loopbaansucces bestuderen.

Deze analyses suggereren dat het effect van loopbaanonderbreking op het later verdiende loon gering is bij kortere onderbrekingen (minder dan een jaar) en maar echt belangrijk wordt bij onderbrekingen van drie jaar of meer. Ze geven ook aan dat de negatieve impact van een zelf gekozen loopbaanonderbreking in niets te vergelijken is met de veel grotere impact van in duurtijd vergelijkbare werkloosheidsperiodes. En dat mannen een hogere 'prijs' betalen dan vrouwen. Een sterk punt is dat de effecten van verschillende types van onderbrekingen vergeleken worden (familiale redenen, zorg, werkloosheid, enzovoort). Dit gebeurt zelden in dit type onderzoek (voor een uitzondering, zie Albrecht et al., 1999). Andere sterke punten zijn: het gedetailleerd verrekenen van de duurtijd van de onderbreking, de omvang van het bestand, de erg uitgebreide reeks van loondeterminanten en de accuraatheid van de loondata.

De resultaten moeten echter met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Ten eerste doen we enkel uitspraken over voltijdse loopbaanonderbreking, niet over deeltijdse onderbreking. De regressieresultaten hebben overigens enkel betrekking op loopbaanonderbrekers die ook na de onderbreking voltijds werken. We kunnen met andere woorden geen uitspraak doen over de grote groep die na de onderbreking de loopbaan in deeltijds dienstverband continueert.

Ten tweede weten we niet wanneer in de loopbaan de onderbrekingen hebben plaatsgevonden. Voor sommige werknemers kan de onderbreking pas

achter de rug zijn, voor anderen kan ze vroeger in de loopbaan plaatsgevonden hebben. Deze duurtijd sedert de onderbreking kan de loonimpact mee beïnvloeden, en dit zowel positief (initiële negatieve loonimpact, maar gecorrigeerd door een sterkere loonprogressie) als negatief (herhaalde signaal-effecten bij selectie- en loonbeslissingen die leiden tot een cumulatie van negatieve loonimplicaties).

Een derde probleem is dat we niet controleren voor allerlei selectie-effecten. Mogelijk zijn werknemers die hun loopbaan voor een langere periode onderbreken tevens minder op loon- en loopbaanprogressie gericht en was hun salaris ook voorafgaand aan de loopbaanonderbreking gemiddeld lager. Meer complexe modellen met 'pre' en 'post' metingen, zijn met de data uit de Salarisenquête enkel mogelijk voor respondenten met een werkervaring van maximum 6 jaar (een oefening die nog in de steigers staat). Tijdens de volgende maanden zal (onder andere met behulp van logistische regressie) het profiel van loopbaanonderbrekers in kaart gebracht worden. Dit om na te gaan in welke mate een negatief looneffect aan (mogelijk genderspecifieke) selectie-effecten toe te schrijven is (bijvoorbeeld lager aspiratieniveau).

Een vierde beperking is dat we met deze analyse enkel het zuivere looneffect schatten. Er zijn echter meerdere implicaties van loopbaanonderbreking: inkomensverlies tijdens de onderbreking, andere financiële voordelen die men door de wijziging in inkomensniveau kwijtspeelt (bijvoorbeeld verlies aftrekmogelijkheid hypotheek), vertraging in loonprogressie na de onderbreking, promoties die men hypothetisch zou gemaakt hebben in de loop van de onderbreking, promoties die men na de onderbreking miste ten gevolge van negatieve signaaleffecten, kwalificatieveroudering (indien de onderbreking niet gepaard gaat met extra investering) of -verbreding (bij een onderbreking met het oog op studies), geringere identificatie als werknemer, enzovoort. Het zuivere looneffect is dus maar één en mogelijk zelfs niet de beste parameter om de implicaties van loopbaanonderbreking te schatten. Belangrijk is vooral dat we ons hebben gebaseerd op een vergelijking van onderbrekers en niet-onderbrekers met een voor het overige identiek profiel, ook wat hiërarchisch niveau betreft. We riskeren op deze manier een onderschatting van het effect

van eventuele misgelopen carrièresprongen. Ook aan deze beperking proberen we in toekomstige analyses tegemoet te komen.

Ten vijfde hebben we in deze eenvoudige oefening de duurtijd van de onderbreking met zogenaamde 'cumulatieve dummies' weergegeven. Op deze manier is het niet mogelijk om mogelijk 'concave' evoluties in kaart te brengen (bijvoorbeeld een uitvlakking van de negatieve loonimpact vanaf een bepaalde duurtijd). Om hieraan tegemoet te komen, zal de periode van onderbreking in toekomstige analyses als een continue variabele (plus het kwadraat ervan) weergegeven worden (voor een vergelijking van werkwijzen, zie Arun et al., 2004; Baum, 2002 versus Gupta & Smith, 2002; Spivey, 2005; Stratton, 1995).

En dan resten nog de beperkingen eigen aan de gebruikte data. Tegenover de grote rijkdom aan empirisch materiaal staat dat de Salarisenquête niet steunt op een toevalssteekproef maar op zelfselectie. De oververtegenwoordiging van jongeren en hogeropgeleiden, typisch voor online-onderzoek en het publiek van job-advertentiebladen, zijn gedeeltelijk opgevangen door middel van weging. We proberen er met name voor te zorgen dat onze data de populatiestructuur van de werkende bevolking naar leeftijd en opleidingsniveau weerspiegelt. De effecten van zelfselectie beperken zich echter niet tot leeftijd en diplomniveau. Zo is het waarschijnlijk dat werknemers die zichzelf als succesvol percipiëren eerder geneigd zijn vragen over hun loon en loopbaan te beantwoorden.

We willen de lezer verder ook wijzen op de wijze waarop we werkervaring in kaart gebracht hebben. In bovenstaande analyses is de effectieve werkervaring (dit is de periode van loopbaanonderbreking niet meegeteld) gemeten. Dit is de meest gangbare werkwijze. Ze ligt in lijn van human capital-benaderingen die het aantal jaren werkervaring zien als een indicator van menselijk kapitaal en productiviteit. De lezer moet zich er echter van bewust zijn dat de negatieve looneffecten vanzelfsprekend veel groter worden als niet de effectieve werkervaring, maar wel het aantal jaren sedert toetreding op de arbeidsmarkt (dit is de periode van loopbaanonderbreking wél meegeteld) als indicator wordt gehanteerd. De maanden of jaren van onderbreking leiden immers sowieso tot een zekere

loonderving (bijvoorbeeld minder anciënniteit, gemiste promoties).

Het is in elk geval nodig om in toekomstig onderzoek naar onderbreking meer aandacht te besteden aan de impact van de timing, de duur van de loopbaanonderbreking en de vorm ervan, en om bij gedeeltelijke onderbreking ook een onderscheid te maken tussen een deeltijds regime van 20% versus 50% onderbreking. Tevens moeten we meer oog hebben voor de impact van mogelijke moderatoren op individueel niveau zoals opleidingsniveau, het hiërarchisch niveau, het aantal jaren van voltijdse tewerkstelling voor de loopbaanonderbreking en de loopbaanhistoriek in het algemeen. Daarnaast is het nodig de redenen voor het kiezen voor een bepaalde sector of type organisatie te bevragen. Onderzoek suggereert immers dat ook hier selectie-effecten kunnen meespelen. Zo zouden vrouwen die hun loopbaan wensen te onderbreken bewust kiezen voor sectoren waarin dit makkelijker is, ook al weten ze dat hierdoor hun loopbaankansen verkleinen (Nielsen et al., 2004).

Luc Sels

Gert Theunissen

Marijke Verbruggen

Faculteit ETEW, K.U.Leuven

Anneleen Forrier

Faculteit ETEW, K.U.Leuven

Lessius Hogeschool, Antwerpen

Bibliografie

- Albrecht, J.W., Edin, P.-A., Sundström, M. & Vroman, S.B. (1999). Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish Data. *Journal of Human Resources*, 34, pp. 294-311.
- Arun, S.V., Arun, T.G. & Boorah, V.K. (2004). The effects of career breaks on the working lives of women. *Feminist Economics*, 10, pp. 65-84.
- Baum, C.L. (2002). The effect of work interruptions on women's wages. *Labour*, 16, pp. 1-36.
- Burke, R. & McKeen, C. (1994). Career development among managerial and professional women. In Davidson, M. & Burke, R. (eds.), *Women in management. Current research issues*, London: Paul Chapman Publishing, pp. 65-79.
- Buyens, D. & Wouters, K. (2001). Kosten en baten van een arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid: Een verkennend onderzoek in Vlaanderen. *Eindrapport in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma 2001*, Vlerick Leuven Gent Management School.
- Corcoran, M. (1977). Work experience, labor force withdrawals and women's wages: Empirical results using the 1976 Panel Study of Income Dynamics. In: C. B. Lloyd, E. S. Andrews, and C. L. Gilroy (Eds.), *Women in the labor market*. New York: Columbia Press, pp. 216-245.
- Corcoran, M., Duncan, G. & Ponza, M. (1983). A Longitudinal Analysis of White Women's Wages. *Journal of Human Resources*, 18, pp. 497-520.
- Deklerck, S., Gobyn, T., & Trauwaeen, L. (2005). Co-ëfficiënt, de kracht van een sterke m/v balans. Managementrapport: Hoe vrouwelijke bedienden in KMO's in Oost-Vlaanderen de doorstroommogelijkheden ervaren. *Managementrapport in opdracht van Voka – Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen*.
- Elchardus, M. & Smits, W. (2005). De levensloop van jongvolwassenen 18-36 jaar. Jongvolwassenen over hun loopbaan, arbeidsethiek, levenslang leren en tijds krediet. *Rapport Vakgroep Sociologie, onderzoeksgroep TOR*, Vrije Universiteit Brussel, Brussel.
- Gallos, J. (1989). Exploring women's development: implications for career theory, practice and research. In Arthur, M., Hall, D. & Lawrence, B. (eds). *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press, pp. 110-132.
- Gupta, N.D. & Smith, N. (2002). Children and career interruptions: the family gap in Denmark. *Economica*, 69, pp. 609-629.
- Igbaria, M. (1991). Career orientations of MIS employees: an empirical investigation. *MIS Quarterly*, 15, pp. 151-169.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. & Bretz, R.D. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success Across the Life Span, *Personnel Psychology*, 48, pp. 485-519.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. & Barrick, M.R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span, *Personnel Psychology*, 52, pp. 621-652.
- Martins, L., Eddleston, K. & Veiga, J. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45, pp. 399-409.
- Mincer, J. & Ofek, H. (1982). Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital. *Journal of Human Resources*, 17, pp. 3-24.
- Mincer, J. & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82, pp. S76-S110.
- Reitman, F. & Schneer, R. (2005). The Long-Term Negative Impacts of Managerial Career Interruptions: a longitudinal study of men and women M.B.A.'s. *Group & Organization Management*, 30, pp. 243-262.

- Román, A., Fouarge, D. & Luijkx, R. (2004). *Career consequences of part-time work: results from Dutch panel data 1990-2001*, OSA, Tilburg.
- Román, A., Heylen, L., Schippers, J., Booghmans, M. & Mortelmans, D. (2006). *Career breaks in Belgium: how they affect labor participation and individual careers*. Niet gepubliceerd onderzoeksrapport.
- Schneer, J. & Reitman, F. (1990). Effects of employment gaps on careers of M.B.A.'s: more damaging for men than for women. *Academy of Management Journal*, 33, pp. 391-417.
- Seibert, S.E. & Kraimer, M.L. (2001). The five-factor model of personality and career success, *Journal of Vocational Behavior*, 58, pp. 1-21.
- Shaw, S., Taylor, M. & Harris, I. (1999). Jobs for the girls. A study of the careers of professional women returners following participation in a European funded updating programme. *International Journal of Manpower* 20, 179-188.
- 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.
- Spivey, C. (2005) Time off at what price? The effects of career interruptions on earnings. *Industrial & Labor Relations Review*, 59, pp.119-140.
- Stratton, L.S. (1995). The effect interruptions in work experience have on wages. *Southern Economic Journal*, 61, pp. 955-971.
- Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L. & Vandenbrande, T. (2005). *Draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding*. CTEO, Leuven.