

Loopbaanbreuken: effect op loon en positie in het bedrijf

Vandenbrande, T. & Pauwels, F. (2006). *Wat is het gevolg van een loopbaanbreuk of de keuze deeltijds te gaan werken voor de arbeidsmarktpositie? Resultaten van analyses op Loonwijzerdata (ontlading 7)*. Studie in opdracht van de Vlaamse Minister van Gelijke Kansen Kathleen Van Brempt.

In dit artikel onderzoeken we aan de hand van de Loonwijzerdata de effecten van een onderbreking van de loopbaan en de beslissing over te schakelen van een voltijdse naar een deeltijdse baan. We gaan na in welke mate deze loopbaanbreuken gevolgen hebben voor het loon en de positie in het bedrijf.¹

De Loonwijzerdatabank

De 'Loonwijzer' is een permanente online bevraging naar de lonen en de arbeidsvoorwaarden van de werkende inwoners van België (en een aantal andere landen). Deze bevraging werd opgestart in het kader van WOLIWEB, een onderzoeksproject ondersteund door de Europese Commissie. Coördinator is de Universiteit van Amsterdam (AIAS), in België werd de Loonwijzer gelanceerd op initiatief van HIVA met medewerking van de vakbonden. De bevraging werd gestart in december 2004. Op geregelde tijdstippen worden gegevens ontladen en worden door HIVA afgeleide onderzoeksresultaten gerapporteerd op de projectwebsites.²

Bij deze analyses werd gebruik gemaakt van 'ontlading 7'. Hierin zijn de ongeveer 18 000 Belgische respondenten opgenomen die tussen december 2004 en juni 2006 de vragenlijst hebben ingevuld. We beschikken voor deze groep over informatie over hun beroep, werkplaats, arbeidsverleden, werktijden, loon en biografische kenmerken.

Er zijn een aantal vragen in de enquête opgenomen rond het arbeidsverleden, die voor de bovenstaand-

de onderzoeksvraag cruciaal zijn. Zo hebben we op retrospectieve wijze gepolst naar de start van de loopbaan, de vorige werkgevers, eventuele onderbrekingen van de loopbaan en het overschakelen van voltijdse naar deeltijdse arbeid.

Deze loopbaanmodule werd tijdens de eerste drie kwartalen van 2005 niet aan de respondenten voorgelegd. Hierdoor weerhouden we voor deze analyses iets minder dan 10 000 respondenten.

Profiel van de doelgroep

Een breuk in de loopbaan

Aan alle respondenten wordt gevraagd hoe vaak ze langer dan drie maanden geen betaald werk hadden nadat ze zijn gaan werken. Ongeveer een kwart van alle werknemers antwoordt dat hun loopbaan minstens één keer langer dan drie maand werd onderbroken. Vrouwen doorlopen vaker een onderbroken loopbaan dan mannen: respectievelijk 29% van de vrouwelijke werknemers en 19% van de mannelijke werknemers laten weten niet-werkende periodes te hebben doorgemaakt.

Zowel bij mannen als bij vrouwen is een aan de arbeidsmarkt verbonden reden de belangrijkste reden voor een breuk in de loopbaan. Meestal betreft het een periode van werkloosheid, maar dergelijke breuk kan evengoed refereren naar de afhandeling

van de stopzetting van een eigen zaak. Bij mannen is dergelijke oorzaak nagenoeg de enige reden voor een loopbaanbreuk.

Bij vrouwen is het onderbreken van de loopbaan voor het zorgen van kinderen of familieleden een bijkomende oorzaak voor loopbaanonderbrekingen. Bij vrouwen met een onderbroken loopbaan heeft 30% ooit de arbeidsmarkt omwille van zorgredenen verlaten. Bij mannen is dit (nog steeds) een marginaal fenomeen.

Andere redenen – legerdienst, opleiding, gezondheidsredenen – leiden zelden tot een onderbreking van de loopbaan.

Beslissen om over te schakelen op deeltijdarbeid

Om de arbeidsinzet beter af te stemmen op andere levenssferen, is een voltijdse loopbaanonderbreking niet steeds noodzakelijk. Een aangewezen loopbaankeuze bestaat er vaak in om over te schakelen op deeltijdarbeid.

Zoals gekend werken veel meer vrouwen in deeltijdarbeid dan mannen: in de Loonwijzerpopulatie werkt 30% van de vrouwelijke werknemers en 4% van de mannelijke werknemers deeltijds. Het blijkt dat de overgrote meerderheid van deze groep niet gedurende de volledige loopbaan deeltijds heeft gewerkt. Zij hebben nagenoeg allemaal op een bepaald moment beslist om over te schakelen van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling. Onder de deeltijds werkende vrouwen hebben er vier op de vijf ooit voltijds gewerkt en een op de vijf gedurende de gehele loopbaan deeltijds gewerkt.

De reden om deeltijds te werken verschilt sterk tussen mannen en vrouwen. Bij mannen is het in twee op de drie gevallen om 'meer tijd voor zichzelf' te hebben. Drie andere oorzaken voor de mannen hebben elk een aandeel van ongeveer een kwart. Zorgredenen (24%) refereren naar de zorg voor kinderen of andere personen. Arbeidsmarktredenen om over te schakelen op deeltijdarbeid (24%) kunnen bestaan uit het feit dat iemand een tweede baan heeft, uit het overschakelen op deeltijds (brug)pensioen of omdat geen voltijdse baan gevonden wordt. Gezondheidsredenen (27%) volgen

uit het feit dat de werknemer geen voltijds werk aankan of omdat de baan te zwaar is om voltijds te gaan werken.

Bij vrouwen zijn zorgredenen veruit de belangrijkste reden om over te schakelen van voltijds naar deeltijds werk. Bij vijf op de zes vrouwen verklaart dit de reden voor de overschakeling. De andere redenen – arbeidsmarktredenen, tijd voor zichzelf, gezondheid – volgen op aanzienlijke afstand.

Het volgen van een opleiding blijkt zelden een reden om de arbeidsinzet te verminderen.

Gevolgen voor het brutourloon?

In eerste instantie gaan we na in welke mate dergelijke loopbaankeuzes een gevolg hebben voor het loon dat werknemers ontvangen. We onderzoeken of werknemers die de loopbaan ooit onderbroken hebben of de arbeidsinzet verminderd hebben, een lager loon ontvangen dan wie dit niet doet. Tevens gaan we na in welke mate dergelijke beslissingen gevolgen hebben voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Om dit na te gaan, brengen we verschillende factoren in een regressieanalyse met het brutourloon als afhankelijke variabele. We brengen in verschillende stappen een aantal belangrijke variabelen in het model. In een eerste fase modelleren we enkel de hoger geschetste loopbaanbreuken, in een tweede model voegen we het geslacht toe, in een derde model andere biografische kenmerken zoals leeftijd en het al dan niet hebben van kinderen. In een laatste model nemen we ten slotte nog een deel jobkenmerken op. De resultaten van deze vier analyses zijn in tabel 1 en 2 opgenomen.³

Verschiedende soorten *loopbaanbreuken* leiden tot een 'loonstraf': zowel zorgredenen, arbeidsmarktredenen als 'andere redenen' blijken na herintrede te resulteren in een lager brutourloon. Wanneer we controleren voor kenmerken van de persoon en van de functie, dan blijven deze verschillen bestaan.

Het resultaat dat overblijft, is ontmoedigend. Wie de loopbaan ooit onderbrak om voor kinderen of familieleden te zorgen, loopt een loonstraf op van maar liefst 13,5%. Werknemers met een gelijkaardig-

ge achtergrond en in een gelijkaardige functie, maar met een ononderbroken loopbaan, hebben met andere woorden een brutourloon dat 13,5% hoger ligt.

Ook werkloosheidsperiodes worden na terugkeer op de arbeidsmarkt afgerekend. Het loon van

werknemers met een breuk omwille van arbeidsmarktredenen ligt 5,5% lager dan dat van werknemers met een ononderbroken loopbaan.

Ten slotte blijkt ook een onderbreking omwille van 'andere redenen' niet gunstig te zijn voor de hoogte van het brutourloon.

Tabel 1.

Resultaten van een regressieanalyse met 'het logaritme van het brutourloon' als afhankelijke variabele

(Constant)	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	
	Log coëff	Log coëff	Log coëff	Log coëff	% verschil
Geen loopbaanbreuk (ref.)					
Breuk: Zorgreden	-0,178***	-0,113***	-0,156***	-0,145***	-13,5***
Breuk: Arbeidsmarktredenen	-0,058***	-0,054***	-0,064***	-0,056***	-5,5***
Breuk: Opleiding	-0,026	-0,025	0,005	0,053	5,4
Breuk: Legerdienst	0,003	-0,051	-0,063	-0,063	-6,1
Breuk: Gezondheidsredenen	-0,088	-0,076	-0,062	-0,048	-4,7
Breuk: Andere redenen	-0,122***	-0,114***	-0,118***	-0,065**	-6,3**
Breuk: Reden niet gekend	-0,079	-0,097	0,072	-0,024	-2,4
Geen info over breuken	0,041	0,009	-0,056	-0,002	-0,2
Nooit overgeschakeld (ref.)					
Deeltijd: Zorgreden	-0,143***	-0,062**	-0,103***	0,043	+4,3
Deeltijd: Arbeidsmarkt	-0,239***	-0,188***	-0,125***	-0,046	-4,5
Deeltijd: Onderwijs	-0,258**	-0,228**	-0,169*	-0,072	-6,9
Deeltijd: Tijd voor Zichzelf	0,027	0,035	-0,042	0,036	+3,6
Deeltijd: Gezondheid	-0,167***	-0,144***	-0,171***	-0,043	-4,2
Deeltijd: Reden niet gekend	-0,057	-0,068	-0,109	-0,054	-5,2
Geslacht: man ref.		-0,158***	-0,124***	-0,089***	-8,5***
Leeftijd			0,033***	0,030***	+3,1***
Leeftijd ²			0,000***	0,000***	-0,0***
Kinderen			0,040***	0,021***	+2,1***
Onderwijsniveau (4 cat.)			x	x	x
Hiërarchisch niveau				x	x
Statuut				x	x
Autonomie in de job				x	x
Omggaan met stress				x	x
Complexiteit functie				x	x
Uren in contract				x	x
Beroep				x	x
Bedrijfsafdeling				x	x
R ²	0,027	0,066	0,262	0,419	

*: p < 0,05; **: p < 0,01; ***: p < 0,001

Bron: Loonwijzer Ontlading 7

De beslissing om deeltijds te gaan werken, blijkt op dit vlak een verstandiger keuze. Deeltijds werken wordt op termijn nauwelijks afgestraft op de loonfiche, toch niet wanneer iemand kan garanderen dat zijn of haar positie binnen het bedrijf niet gehypothekerd wordt. Na controle voor verschillende kenmerken gelieerd aan de persoon en de functie blijkt

deeltijdarbeid in geen enkel geval te resulteren in een lager brutoloon. Wie overschakelt op deeltijdarbeid omwille van zorgredenen, onderwijsredenen of gezondheidsredenen, om meer tijd voor zichzelf te hebben of om een opleiding te volgen, krijgt een gelijkwaardig loon in vergelijking met de voltijds werkenden.

Tabel 2.

Resultaten van een regressieanalyse bij mannelijke en vrouwelijke werknemers met 'het logaritme van het brutoloon' als afhankelijke variabele

(Constant)	Model 5 Mannen		Model 6 Vrouwen	
	Coëff	% verschil	Coëff	% verschil
Geen loopbaanbreuk (ref.)				
Breuk: Zorgreden	-0,144	-13,4	-0,126***	-11,9***
Breuk: Arbeidsmarktredenen	-0,079***	-7,6***	-0,020	-1,9
Breuk: Opleiding	0,098*	+10,3*	-0,003	-0,3
Breuk: Legerdienst	-0,061	-5,9	0,000	0,0
Breuk: Gezondheidsredenen	-0,038	-3,7	-0,053	-5,1
Breuk: Andere redenen	-0,060*	-5,9*	-0,070*	-6,7*
Breuk: Reden niet gekend	0,057	+5,9	-0,127	-11,9
Nooit overgeschakeld (ref.)				
Geen info over breuken	0,037	+3,8	-0,310	-26,7
Deeltijd: Zorgreden	0,076	+7,9	0,028	+2,8
Deeltijd: Arbeidsmarkt	0,005	+0,5	-0,073	-7,0
Deeltijd: Onderwijs	-0,161	-14,9	-0,073	-7,0
Deeltijd: Tijd voor Zichzelf	0,006	+0,6	0,039	3,9
Deeltijd: Gezondheid	-0,054	-5,2	-0,042	-4,2
Deeltijd: Reden niet gekend	-0,236	-21,1	-0,017	-1,7
Leeftijd	0,026***	+2,6***	0,039***	4,0***
Leeftijd ²	0,000***	-0,0***	0,000***	0,0***
Kinderen	0,045***	+4,6***	-0,025***	-2,5***
Onderwijsniveau (4 cat.)	x	x	x	x
Hiërarchisch niveau	x	x	x	x
Statuut	x	x	x	x
Autonomie in de job	x	x	x	x
Omgaan met stress	x	x	x	x
Complexiteit functie	x	x	x	x
Uren in contract	x	x	x	x
Beroep	x	x	x	x
Bedrijfsafdeling	x	x	x	x
R ²	0,376		0,330	

*: p < 0,05; **: p < 0,01; ***: p < 0,001

Bron: Loonwijzer Ontlading 7

Wel is het zo dat verschillende redenen om deeltijds te gaan werken ieder op zich tot een loonstraf leiden wanneer er niet gecontroleerd wordt voor functiekenmerken. Het duidt erop dat vooral personen in lager betaalde functies deeltijds gaan werken of dat deeltijdwerkers er niet in slagen op te klimmen naar beter betaalde functies. De vraag naar de positie in het bedrijf van personen die dergelijke loopbaankeuzes maken, staat centraal in het vervolg van deze paper.

Wanneer we de regressieanalyses apart uitvoeren voor mannen en vrouwen, dan worden deze bevindingen volgens interessante genderpatronen opgesplitst. Een loopbaanonderbreking wordt op het loonbriefje afgestraft. Het loonverlies is voor mannen en vrouwen evenwel toe te schrijven aan andere factoren. Mannen zien hun loonpositie met maar liefst 8% verzwakken bij voorafgaande werkloze periodes. De loopbaan onderbreken omwille van een opleiding levert mannen dan weer 10% loonsurplus op. Voor vrouwen legt een niet-actieve periode ten gevolge van arbeidsmarktgerelateerde redenen geen hypotheek op het loon na herintrede. Vrouwen die ooit de loopbaan hebben onderbroken omwille van een opleiding krijgen ook geen loonsurplus. Vrouwen derven daarentegen wel loon na een loopbaanonderbreking omwille van zorgredenen. Het loonverlies voor vrouwen bedraagt 11%. De (weliswaar bijzonder kleine groep) mannen die omwille van zorgredenen de loopbaan heeft onderbroken loopt geen loonverlies op.

Deeltijds gaan werken komt bij mannen weinig voor en wordt bij deze kleine groep ook niet financieel afgestraft. Vrouwen beslissen wel vaker om over te schakelen op een deeltijdse baan, maar ook zij lijken hier financieel niet de dupe van te worden. Vrouwen en mannen die beslissen over te schakelen op een deeltijdbaan, verdienen evenveel dan wie voltijds blijft werken (in een gelijkaardige job).

Gevolgen voor de positie in het bedrijf?

In deze paragraaf bekijken we wat de gevolgen van de verschillende loopbaankeuzes zijn voor de positie in het bedrijf. Vaak wordt aangestipt dat vrouwen in hun carrière minder kansen op promotie

krijgen omdat ze verwacht worden de gezinslast te dragen. Wie voor gezinsleden zorgt, moet de voor het bedrijf beschikbare arbeidstijd al dan niet tijdelijk verminderen en hierdoor ontloopt de werknemer, al dan niet expliciet, promotiekansen. Ofwel zijn ze niet op de werkplaats wanneer dergelijke promotiekansen zich voordoen, ofwel is een niet-voltijdse arbeidsinzet een voldoende reden voor managers om de poort naar staffuncties dicht te doen. Wie beslist om al dan niet tijdelijk minder te werken, blijft dan ook op langere termijn werken in 'lagere' functies.

Een eerste indicatie van deze circulaire redenering vinden we bij de verdeling van het al dan niet voorkomen van loopbaanbreuken bij werknemers in een verschillend statuut. Het minst aantal breuken stellen we vast bij de kaderleden, die de hoogste functie in het bedrijfsleven innemen. Arbeiders, bedienden en het personeel in overheidsdiensten hebben duidelijk meer loopbaanbreuken gekend.

We moeten er op wijzen dat er uit deze cross-sectionele data over loopbaangebeurtenissen geen causale verbanden kunnen worden getrokken. Het kan zijn dat kaderleden minder dan andere groepen beslissen om de loopbaan te onderbreken, maar het kan even goed zijn dat een loopbaanbreuk uit het verleden de kansen op het doorgroeien naar een kaderfunctie hypothekeert.

Een gelijkaardige redenering kan worden gemaakt voor de beslissing om van een voltijdse baan over te schakelen op een deeltijdse baan. Ook hier zijn kaderleden duidelijk in de minderheid. Van kaderleden wordt doorgaans een grotere betrokkenheid bij het bedrijf verondersteld dan van andere werknemersgroepen en wordt vermoedelijk minder getolereerd dat ze de arbeidstijd reduceren.

We benaderen een hiërarchisch hogere positie door het al dan niet leidinggeven aan collega's. Door middel van een logistische regressie gaan we na in welke mate de verschillende eerder geciteerde loopbaanbreuken de kans op een dergelijke positie binnen het bedrijf hypothekeert. De output van deze analyse is in tabel 3 opgenomen. De resultaten van dergelijke analyse worden doorgaans weergegeven in moeilijk te interpreteren coëfficiënten en 'odds ratio's'. Om de interpretatie van de

onderzoeksresultaten beter tastbaar te maken, hebben we voor de verschillende werknemersgroepen in de laatste kolom het aandeel leidinggevend in de totale groep opgenomen.

We geven eerst kort aan in welke richting de controlekenmerken een rol spelen bij het al dan niet leidinggeven. Uit de cijfers blijkt dat mannen, hogergeschoolden, oudere werknemers, ouders, werknemers met een vast contract en personen die in specifieke bedrijfsafdelingen werken een grotere kans hebben op een leidinggevende rol.

Los hiervan blijken loopbaanbreuken relatief weinig belang te hebben. Enkel wie omwille van 'arbeidsmarktredenen' ooit de loopbaan moest on-

derbreken, heeft minder kans op een leidinggevende positie (35%) dan wie nooit een loopbaanbreuk liet optekenen (45%). De gevolgen van werkloosheid zijn blijkbaar nog niet verdwenen eenmaal men een baan heeft gevonden. Wie omwille van zorgredenen de loopbaan onderbrak heeft daarentegen niet minder kansen op een leidinggevende positie. Het aandeel van deze groep in een leidinggevende functie ligt (met 25%) dan wel een stuk lager dan gemiddeld, maar dat wordt verklaard door het grote aandeel vrouwen binnen deze groep⁵ en de algemeen lage vertegenwoordiging van vrouwen in hiërarchisch hogere posities. Vrouwen met een loopbaanbreuk omwille van zorgredenen hebben niet minder kansen op een leidinggevende positie dan andere vrouwen.

Tabel 3.

Resultaten van een logistische regressieanalyse met 'het al dan niet leidinggeven' als afhankelijke variabele (model 7)

	B	Wald χ^2	Sig.	Odds Ratio	Aandeel leidinggevend
Ref. nooit een breuk in loopbaan					44,7
Breuk: Zorgredenen	-0,235	2,331	0,127	0,8	32,6
Breuk: Arbeidsmarktredenen	-0,397	29,060	0,000***	0,7	34,6
Breuk: Opleiding	-0,289	1,864	0,172	0,7	29,7
Breuk: Legerdienst	0,051	0,045	0,831	1,1	46,7
Breuk: Gezondheidsredenen	-0,156	0,454	0,501	0,9	33,3
Breuk: Andere redenen	-0,100	0,650	0,420	0,9	39,7
Breuk: Reden niet gekend	1,181	8,420	0,004**	3,3	53,1
Geen info over breuken	0,230	0,182	0,670	1,3	53,3
Ref. niet op deeltijd overgeschakeld					44,1
Deeltijd: Zorgredenen	-0,346	9,753	0,002**	0,7	31,8
Deeltijd: Arbeidsmarkt	-0,226	1,556	0,212	0,8	28,3
Deeltijd: Onderwijs	-0,111	0,059	0,808	0,9	29,6
Deeltijd: Tijd voor Zichzelf	-0,266	3,922	0,048*	0,8	33,7
Deeltijd: Gezondheid	-0,322	3,437	0,064	0,7	29,7
Deeltijd: Reden niet gekend	-0,748	1,692	0,193	0,5	33,3
Gender: vrouw	- ⁴				
Leeftijd	+				
Kinderen	+				
Onderwijsniveau (4 cat.)	+				
Vast contract	+				
Bedrijfsafdeling	+/-				

*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; ***: $p < 0,001$

Bron: Loonwijzer Ontlading 7

Dit neemt niet weg dat vrouwen als groep wel nog altijd minder kansen hebben op een leidinggevende positie dan mannen. Dit is een belangwekkende bevinding: vrouwen worden in de bedrijfshiërarchie niet gediscrimineerd omwille van het feit dat ze omwille van zorgredenen de loopbaan hebben onderbroken; ze krijgen gewoon als globale groep minder kansen op een leidinggevende positie.

De arbeidstijd reduceren tot een deeltijdse inzet om de zorg op te nemen voor gezinsleden hangt wel sterk samen met de kans om een leidinggevende rol te spelen op het werk. De groep die deze beslissing ooit heeft genomen, is (met een aandeel van 33% in leidinggevende posities) significant minder sterk vertegenwoordigd in de bedrijfshiërarchie

dan wie nooit de arbeidstijd aanpaste (waarvan 44% leiding geeft aan collega's). Ook de groep die overstapte op deeltijdarbeid om 'meer tijd voor zichzelf te hebben' is vaker in niet-leidinggevende functies actief.

Net als bij de looneffecten van loopbaanbeslissingen, zijn de gevolgen voor de hiërarchische positie opvallend gendergerelateerd. Om dit uit te klaren, hebben we opnieuw de regressieanalyses apart uitgevoerd voor de groep mannelijke en vrouwelijke werknemers. In tabel 4 zijn de voor de bespreking meest interessante gegevens opgenomen: de coëfficiënten, de respectievelijke significantieniveaus en het aandeel leidinggevenden binnen een specifieke categorie.

Tabel 4.

Resultaten van een logistische regressieanalyse met 'het al dan niet leidinggeven' als afhankelijke variabele. Aparte modellen voor mannen en vrouwen.

	Model 8: Mannen		Model 9: Vrouwen	
	B	Aandeel leiding- gevend	B	Aandeel leiding- gevend
Ref. nooit een breuk in loopbaan		48,2		37,3
Breuk: Zorgredenen	-0,439	36,4	-0,238	32,4
Breuk: Arbeidsmarktredenen	-0,429***	37,4	-0,373**	30,1
Breuk: Opleiding	-0,315	33,3	-0,315	25,5
Breuk: Legerdienst	0,065	46,7	-	-
Breuk: Gezondheidsredenen	-0,265	33,3	-0,048	33,3
Breuk: Andere redenen	-0,217	39,9	0,027	39,5
Breuk: Reden niet gekend	0,126	40,0	2,112***	62,5
Geen info over breuken	0,608	61,5	-4,179	0,0
Ref. niet op deeltijd overgeschakeld		46,6		38,0
Deeltijd: Zorgredenen	0,851*	61,9	-0,406**	29,3
Deeltijd: Arbeidsmarkt	-0,465	31,7	-0,239	27,3
Deeltijd: Onderwijs	0,178	42,9	-0,193	21,0
Deeltijd: Tijd voor Zichzelf	-0,473*	42,1	-0,253	29,4
Deeltijd: Gezondheid	-0,341	37,2	-0,352	26,9
Deeltijd: Reden niet gekend	-0,702	33,3	-0,812	33,3
Leeftijd	+		+	
Kinderen	+		+	
Onderwijsniveau (4 cat.)	+		+	
Vast contract	+		+	
Bedrijfsafdeling	+/-		+/-	

*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; ***: $p < 0,001$

Bron: Loonwijzer Ontlading 7

Loopbaanbreuken spelen voor mannen en vrouwen in dezelfde richting. Wie omwille van 'arbeidsmarktredenen' – lees: een werkloosheidsperiode – de loopbaan eerder moest onderbreken heeft minder kans op een leidinggevende positie. Dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen.

Deeltijdarbeid blijkt voor de hiërarchische positie binnen het bedrijf wel verschillende gevolgen te hebben voor mannen en vrouwen. Zoals verwacht hangt de overstap naar een deeltijdse baan met het oog op het zorgen voor gezinsleden voor vrouwen samen met een beperktere kans op een leidinggevende rol. Van de vrouwen die beslisten deze carriërestap te zetten werkt 29% in een leidinggevende rol, van de vrouwen die niet overstapten op deeltijdarbeid 38%. Voor (de beperkte groep) mannen in deze situatie heeft deze beslissing merkwaardig genoeg een tegenovergesteld effect op het al dan niet uitoefenen van een leidinggevende rol in het bedrijf. Van de mannen die omwille van zorgredenen overschakelden op deeltijdarbeid – nogmaals het gaat over slechts 42 respondenten – werkt 62% in een leidinggevende functie. Dit is significant meer dan mannen die nooit de arbeidstijd aanpasten. Van deze mannen werkt 47% in een leidinggevende functie. Mannen die beslisten om deeltijds te gaan werken 'om meer tijd voor zichzelf te hebben', wat binnen deze groep het belangrijkste motief is, werken daarentegen iets minder vaak in een leidinggevende functie dan mannen die niet van regime veranderen.

Conclusie

Loopbaanbeslissingen zijn vaak gendergerelateerd. Zo blijken het nog steeds vooral vrouwen te zijn die omwille van zorgredenen beslissen de loopbaan te onderbreken of de arbeidstijd te vermindern. Een onderbreking in de loopbaan van langer dan drie maanden is bij vrouwen in 30% van de gevallen gerelateerd met zorgredenen, bij mannen is dit slechts 1%. Bij de overstap op deeltijdarbeid geeft 80% van de vrouwen aan dat deze loopbaanbeslissing is ingegeven door zorgtaken. De beperkte groep mannen die overstapt op deeltijdarbeid geeft eerder 'tijd voor mezelf' (62%) op als reden dan 'zorg voor gezinsleden' (24%). Een belangrijke gendergerelateerde onderzoeksvraag is dan ook of

dergelijke loopbaanbeslissingen gevolgen hebben voor de positie op de arbeidsmarkt.

De gegevens van de Loonwijzer bevestigen het bestaan van een loonstraf voor werknemers die kampen met de vraag hoe de zorg voor kinderen te verzoenen met de uitbouw van een professionele loopbaan. Wie arbeidstijd vrijmaakt voor zorgbehoeften in de privésfeer wordt op een of andere manier 'afgerekend' op het werk. Wie de loopbaan ooit heeft onderbroken om gedurende minstens drie maand voor gezinsleden te zorgen, loopt een vrij belangrijke loonstraf van 13,5% op. Vrouwen die een alternatieve strategie kiezen en omwille van zorgredenen overstappen op een deeltijdse baan lopen deze loonstraf op een indirecte manier op. Zij zien de kansen op een leidinggevende functie in het bedrijf door deze beslissing gehypothecerd. Wie deze stap zet, kiest dus inderdaad voor een loopbaanpad waarin een promotie naar een verder tijdstip in de loopbaan wordt verschoven. Dit leidt op termijn tot een lager loon. Uiteraard leidt het presteren van minder uren ook tot een belangrijke loonderving.

*Tom Vandenbrande
Fernando Pauwels
HIVA*

Noten

1. Dit artikel is gebaseerd op een studie in opdracht van de Vlaamse Minister van Gelijke Kansen Kathleen Van Brempt. In de studie worden de gevolgen van loopbaanbreuken voor het loon, de positie in het bedrijf, de kwaliteit van de arbeid en de tevredenheid van werknemers onderzocht. Dit artikel behandelt de eerste twee luiken van het onderzoek. De volledige tekst kan worden geraadpleegd via www.vrouwenloonwijzer.be.
2. Een belangrijk afgeleid project is gefinancierd via EQUAL en wil met behulp van deze bron instrumenten ontwikkelen die via de sociale dialoog de genderloonkloof kunnen aanpakken. De resultaten van dit project worden via www.vrouwenloonwijzer.be gecommuniceerd. Andere websites waar deze enquête kan worden ingevuld zijn www.loonwijzer.be, www.votresalaire.be, www.mijnloon.be en www.monsalaire.be.

3. Van een aantal van de controlerende variabelen werden niet de coëfficiënten van de verschillende categorieën opgenomen, maar werd enkel aangegeven welk kenmerk in de analyse werd opgenomen. Deze kenmerken bestaan uit heel wat variabelen (onderwijsniveau heeft vier categorieën, de jobcomplexiteit vijf categorieën, de bedrijfsafdeling veertien categorieën, enzovoort). De effecten van deze kenmerken op het brutouurloon staan in deze analyse niet centraal. Om het overzicht te bewaren werden ze dan ook niet opgenomen in de overzichtstabel.
4. Daar enkel de loopbaanbeslissingen in deze paper centraal staan, worden de coëfficiënten van alle andere (controle)effecten minder accuraat weergegeven in de tabellen. Met een '+' of '-' wordt de richting van de significante controle-effecten geïllustreerd.
5. Het effect van de loopbaanonderbreking omwille van zorgredenen op de kans om in een leidinggevende functie te werken is wel significant wanneer we 'gender' uit het regressie-model weglaten.