

Loopbaanonderbreking en eindeloopbaan

Zin of onzin van onderbrekingen

In dit artikel bespreken we het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België. We gaan specifiek in op de vraag of dit systeem een effectief instrument vormt om ouderen langer aan het werk te houden.

zes jaar voltijdse onderbreking opnemen en over het algemeen gelden minder voorwaarden om hieraan te voldoen dan in de private sector.

Inleiding

Loopbaanonderbreking is een instrument dat kadert binnen de zogenaamde *levensloopbenadering*. Deze benadering wint de laatste jaren erg aan belangstelling en stelt dat wensen en behoeften van mensen op het gebied van werk, zorg, scholing en ontspanning verschillen naargelang de levensfase waarin zij zich bevinden. Vanuit dergelijk analysekader kunnen een aantal maatschappelijke vraagstukken in hun onderlinge samenhang worden bekeken. Bovendien vormt het een leidraad voor het beleid rond de arbeidsmarkt, sociale zekerheid, emancipatie en dergelijke meer. Op de arbeidsmarkt beoogt een levensloopbeleid *een hogere en langere arbeidsparticipatie via een betere spreiding van de arbeidstijd over de ganse loopbaan*. Voorbeelden van maatregelen die kaderen in dergelijk beleid zijn het 'tijdskrediet' en de 'loopbaanonderbreking' in België en de 'levensloopregeling' in Nederland.

In België kan elke werknemer in de private sector tijdskrediet opvragen voor maximum één jaar voor voltijdse of halftijdse onderbreking en maximum vijf jaar voor een vijfde reductie (indien men voorheen voltijds werkte). Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) in een sector of onderneming kan de termijn nog tot maximum vijf voltijdse jaren aanvullen. In de publieke sector geldt het stelsel van loopbaanonderbreking. Men kan er tot maximum

Tijdskrediet en loopbaanonderbreking (verder hanteren we enkel de term loopbaanonderbreking) bieden de mogelijkheid om voor welke reden ook de arbeidsparticipatie tijdelijk te verminderen of zelfs te onderbreken. Tijdens deze onderbreking ontvangt de werknemer maandelijks een uitkering en wordt hij beschermd tegen ontslag. Zijn pensioenrechten worden niet aangetast. Het inkomensverlies wordt gecompenseerd door een forfaitair bedrag en bedraagt 21% van het gemiddelde loon in België.¹ Voor oudere werknemers geldt bovendien een specifiek regime. Naast een hogere uitkering² kunnen vijftigplussers genieten van een gedeeltelijke onderbreking tot aan hun pensioen. De loopbaanonderbreking van vijftigplussers is dus niet beperkt in duurtijd.

Een ander voorbeeld van levensloopbeleid vormt de 'levensloopregeling' in Nederland. In de levensloopregeling kan elke werknemer tot 12% van zijn bruto-inkomen per jaar sparen met een maximum van 210% in totaal. Wanneer dit maximum is bereikt, kan de werknemer drie jaar voltijdse onderbreking nemen en krijgt hij het gespaarde bedrag onder de vorm van een maandelijks inkomen van 70% van zijn loon. Op die manier kunnen werknemers tot drie jaar vervroegd pensioen opsparen. De werknemer geniet een grotere flexibiliteit inzake het opnemen van het verlof dan in het Belgische systeem.

Beide systemen hebben als voordeel dat de werknemer zelf verantwoordelijk is voor de hoeveelheid werk binnen de verschillende levensfasen. Een belangrijk verschil met het Belgische systeem is de wijze van financiering van het Nederlandse systeem: het gaat om een vorm van sparen die fiscaal gestimuleerd wordt. De private financiële sector is betrokken bij de uitvoering van het systeem (Devisscher & Van Pelt, 2006).

Loopbaanonderbreking en 'active ageing'

De vraag die we ons hier stellen is of het systeem van loopbaanonderbreking in België effectief tot een langere arbeidsmarktparticipatie leidt. Om deze relatie bloot te leggen, evalueren we zowel het bereik als de effecten van het stelsel.

Bereik

In 2006 nam 5,9% van het totaal aantal werknemers in België een loopbaanonderbreking. Vooral de een vijfde reductie blijkt een erg populaire vorm

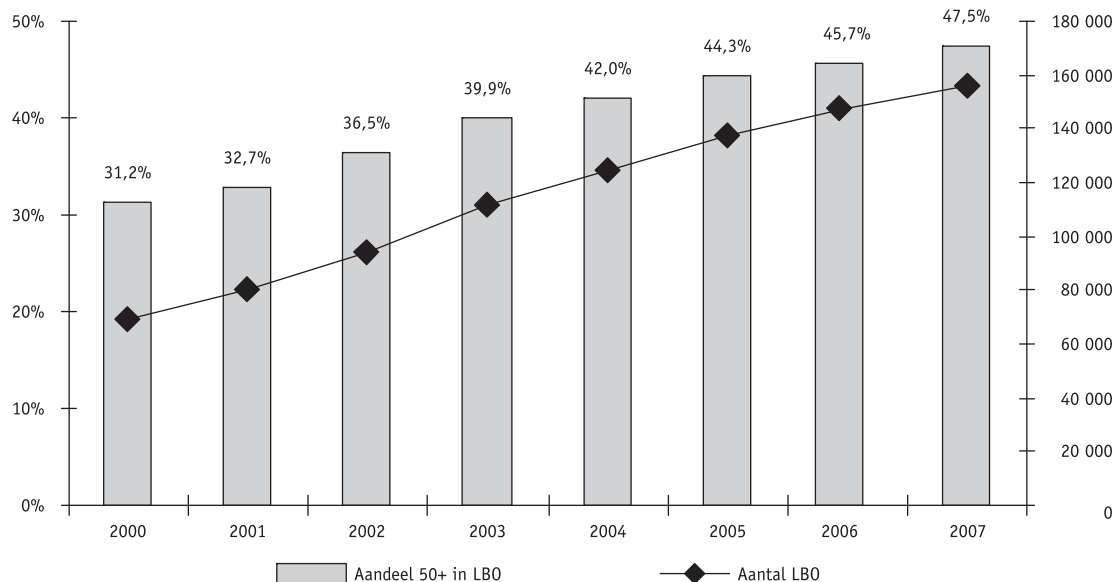
te zijn. Figuur 1 toont de opname van het aantal loopbaanonderbrekingen voor het Vlaams Gewest. Sinds 2000 is het aantal loopbaanonderbrekingen sterk toegenomen. Dit komt vooral door de sterke toename van vijftigplussers met deeltijdse loopbaanonderbreking. Deze toename kan deels te wijten zijn aan het feit dat loopbaanonderbrekers ouder dan vijftig lange tijd in het stelsel kunnen blijven, terwijl jongere loopbaanonderbrekers na kortere periodes van loopbaanonderbreking weer uit het stelsel stromen. In 2007 was 47,5% van het totale aantal deelnemers vijftigplusser.

Verder onderzoek toont aan dat werknemers die een loopbaanonderbreking opnemen een specifiek profiel hebben (IDEA Consult, 2006):

- een groot aantal van hen komt uit een tweeverdienersgezin met een relatief hoog inkomen (gegevens 1998; Devisscher & Van Pelt, 2006)
- bij de jongere groep is het vooral de vrouw die loopbaanonderbreking opneemt, maar bij de vijftigplussers vertegenwoordigen de mannen 47% van de groep (2006)
- loopbaanonderbreking wordt voornamelijk in dienstensectoren en grote bedrijven opgenomen

Figuur 1.

Opname van loopbaanonderbrekingen in Vlaanderen



Bron: RVA

Potentiële effecten

Om de *potentiële* effecten van dergelijke systeem te evalueren, is het van belang dat we uitgaan van de verschillende interventieniveaus. We onderscheiden effecten voor werkgever, werknemer en overheid. Voor de *werknemer* biedt loopbaanonderbreking enerzijds meer combinatiemogelijkheden en werkzekerheid. Anderzijds leidt dit zowel op korte als op lange termijn tot inkomensverlies. Diverse studies toonden aan dat loopbaanonderbrekingen negatief kunnen zijn voor de loonontwikkeling na de loopbaanonderbreking (bijvoorbeeld Albrecht et al, 1999; Beblo & Wolf, 2000; 2002). Voor de *werkgever* brengt loopbaanonderbreking hogere organisatiekosten met zich mee. Tegelijk kan het systeem echter wel een middel zijn om het retentiebeleid en zijn imago te versterken. Tot slot zijn er ook voor de *overheid* kosten en baten aan verbonden. Door de complexiteit van de regulering en het toenemend aantal deelnemers zijn zowel de administratieve kosten als de rechtstreekse uitgaven (uitkeringen) vrij hoog. Daartegenover staan de mogelijke baten. De overheid wil met dit stelsel twee positieve effecten bereiken: de combinatie arbeid/gezin vergemakkelijken en de arbeidsparticipatie verhogen. Met de eerste doelstelling wil ze 'jonge' werknemers in staat stellen om het beroeps- en gezinsleven op elkaar af te stemmen en zo meer mensen aan te trekken tot de arbeidsmarkt. Maar ze wil ook de 'oudere' werknemer (50+) de kans bieden om minder te werken en zo vervroegde uittrede te vermijden (Vandenbroucke, 2004).

In theorie draagt het systeem van loopbaanonderbreking zowel direct als indirect bij tot *active ageing* of de tewerkstelling van ouderen. Loopbaanonderbreking zou *direct* een aanmoediging vormen voor vijftigplussers om langer deeltijds te werken in plaats van vroegtijdig de arbeidsmarkt te verlaten. Tevens kan loopbaanonderbreking *indirect*, door een vermindering van de werklast tijdens de loopbaan, zorgen voor een betere 'work-life'-balans wat op zijn beurt vervroegde uittrede kan verhinderen.

Vastgestelde effecten

Onderzoek naar de *werkelijk vastgestelde* effecten toont aan dat het systeem van loopbaanonderbreking in België in de praktijk zowel een reeks van positieve

als negatieve gevolgen heeft voor de arbeidsmarkt-participatie en dit voor alle betrokken partijen (werknemer, werkgever, overheid).

Uit de analyses leiden we af dat vooral het indirecte effect een positieve rol speelt, met name dat de mogelijkheid om loopbaanonderbreking te nemen tijdens de loopbaan de deelname aan de arbeidsmarkt, ook op latere leeftijd, positief beïnvloedt. Het directe effect kon echter niet vastgesteld worden: de activiteitsgraad van vijftigplussers die een loopbaanonderbreking nemen lag niet hoger dan bij personen die geen loopbaanonderbreking nemen. Een mogelijke verklaring is dat vijftigplussers hun arbeidstijd verminderen als voorbereiding op hun pensioen en niet zozeer als substitutie voor een vroeger pensioen. Over het algemeen is het ook een probleem dat veel werknemers die loopbaanonderbreking opnemen, niet terugkeren naar de arbeidsmarkt. Dit probleem lijkt ook groter bij de vijftigplussers dan bij de jongere beroepsbevolking (Devisscher & Sanders, 2007).

Tot slot

Tijdskrediet en loopbaanonderbreking bieden de kans aan werknemers om voor verscheidene redenen de arbeidsloopbaan te onderbreken of de intensiteit van het werk te verminderen. Onderzoek wijst uit dat systemen voor flexibele pensionering erg zinvol kunnen zijn in het kader van actief ouder worden en vervroegde uittrede kunnen vermijden (onder andere Schmidt, 2006). In België blijkt de loopbaanonderbreking voor vijftigplussers de gewenste effecten op de pensioenleeftijd (nog) niet te genereren. Men kan zich dan ook afvragen of de voordelen hier wel opwegen tegen de kosten en of de middelen die nu ingezet worden voor de loopbaanonderbreking van vijftigplussers niet nuttiger besteed kunnen worden, bijvoorbeeld voor een betere vergoeding van de thematische verloven (bijvoorbeeld ouderschapsverlof).

*Stephanie Devisscher
Barbara Vandeweghe
IDEA Consult*

Noten

1. Bruto-uitkering bedraagt 570 euro per maand voor een volledige onderbreking in het kader van tijdskrediet (werknemer met 5 jaar anciënniteit of meer) en een gemiddeld maandloon van 2 743 euro (bron: Eurostat, uitgedrukt in voltijdse equivalenten). Het bedrag in de publieke sector ligt lager (357 euro per maand, verhoogd indien 2 of 3 kinderen).
2. Bruto-uitkering bedraagt 425 euro per maand voor halftijdse onderbreking 50+ in plaats van 284,7 euro per maand voor een gewone halftijdse onderbreking (werknemer met 5 jaar of meer anciënniteit).

Bibliografie

- Devisscher, S. & Sanders, D. 2007. *Ageing and life course issues: the case of the career break scheme (Belgium) and the life course regulation (Netherlands)*. IDEA Consult, Session on ageing and life course issues OECD, Conference in Paris.
- De Koning, J. 2005. *Incentives to take up work and to remain at work longer*. Thematic Paper.
- OECD 2005. *Ageing and Employment Policies Netherlands*. Paris.
- Devisscher, S. & Van Pelt, A. 2005/2006. *Impact evaluation of the career break/time credit system in Belgium*. Brussels: Federal Public Service Labour, Employment and social dialogue.
- Vandenbroucke, F. 2004. *Beleidsnota Werk 2004-2009*.