

## De toverformule 'tijdskrediet'

Een kritische literatuurstudie naar de gevolgen van onderbrekingen in de arbeidsloopbaan

Frans, D., & Mortelmans, D. 2008. *Tijdsregelingen in de loopbaan. Terugblik, stilstand en toekomstperspectieven*. WSE Report 2008. Antwerpen/Leuven: Steunpunt WSE.

**Het stelsel van tijdskrediet stelt werknemers in staat hun loopbaan tijdelijk te onderbreken voor welke reden dan ook. Het beleid had hierbij twee doelen voor ogen: een hogere arbeidsmarktparticipatie en een betere combinatie van werk- en privéleven. Er wordt meer ruimte gecreëerd op de arbeidsmarkt en mensen kunnen zelf hun loopbaanverloop uitstippelen in functie van behoeften en verantwoordelijkheden. Dit klinkt heel aantrekkelijk, maar in de praktijk blijkt het niet zo vanzelfsprekend. Sommige studies waarschuwen namelijk voor de kosten verbonden aan het nemen van een loopbaanonderbreking. Het hier besproken WSE-report bekijkt een aantal veel gehoorde assumpties over loopbaanonderbrekingen. Aan de hand van een literatuurstudie gaan we daarbij na welke assumpties ondersteund worden door de empirie en waar bijkomend onderzoek nodig is.**

### Situatieschets

In de jaren tachtig zocht het beleid in België zijn heil in flexibele regelingen zoals het stelsel van loopbaanonderbrekingen om de hoge werkloosheid het hoofd te bieden. Werknemers konden voortaan hun loopbaan gedeeltelijk of volledig onderbreken gedurende een bepaalde periode tegen een beperkte vergoeding van de overheid. Dit zou meer ruimte

creëren op de arbeidsmarkt, daar bovendien in de vervanging van de onderbreker voorzien moest worden. Een belangrijke voorwaarde bij het stelsel was en is nog steeds de bescherming tegen ontslag bij de huidige betrekking waarbij de werknemer zich ook verzekerd ziet van dezelfde werkuitvoering zoals voorheen en bepaalde sociale zekerheidsrechten. In de loop van de jaren verschoof de focus in het beleidsdiscours van een hogere arbeidsmarktparticipatie naar een betere levenskwaliteit. De vervangingsplicht viel weg en de mogelijkheid om de loopbaan tijdelijk te onderbreken werd een recht. Er kwamen thematische verloven bij (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en voor palliatieve zorgen) en de notie 'meer (vrije) tijd' voor het individu kwam meer

en meer naar de voorgrond als oplossing voor een betere combinatie van werk- en privéleven. Met de naamsverandering in 2002 naar *tijdskrediet* kreeg het 'werk-leven balans (WLB)'-beleid meer vorm.

Flexibele maatregelen zoals loopbaanonderbrekingen/tijdskrediet blijken ook aan te sluiten bij de behoeften van werknemers. In België, en vooral in

Vlaanderen, is er een stijgende populariteit zichtbaar: van 50 000 individuen in 1995 en 100 000 in 2001 tot maar liefst 200 000 individuen in 2007 die in het stelsel stapten (RVA, 2007). Over het algemeen blijft ouderschapsverlof de populairste reden om een onderbreking te nemen. De moeilijkheid om werk en gezin te combineren is tevens een vaak voorkomend onderwerp in de literatuur. Een duidelijk gegeven hierin is het feit dat vooral vrouwen geconfronteerd worden met de dubbele dagtaak van huismoeder en werknemer. Het is dan ook niet verrassend dat loopbaanonderbrekers vooral vrouwen zijn (in Vlaanderen maken vrouwen steeds rond de 85% uit van de groep loopbaanonderbrekers). Het aandeel mannen is beduidend lager, maar ook binnen deze groep is er een stijging merkbaar, vooral bij vijftigplussers. Er zijn aanwijzingen dat ook mannen meer en meer betrokken willen zijn in het huishouden en bij de opvoeding van de kinderen.

### **Probleemstelling: assumpties ten aanzien van onderbrekingen**

Wat de eigenlijke gevolgen zijn van het opnemen van loopbaanonderbrekingen, is niet geheel duidelijk. Dit onderzoeksrapport geeft daarom een overzicht van de literatuur over de impact van loopbaanonderbrekingen. We kunnen daarbij drie steeds terugkerende assumpties onderscheiden die als een rode draad doorheen de literatuur lopen:

1. loopbaanonderbrekingen hebben een negatieve impact op de verdere loopbaankansen;
2. loopbaanonderbrekingen treffen vrouwen harder dan mannen;
3. loopbaanonderbrekingen verlengen de loopbaan.

In deze bijdrage geven we kort een overzicht van de empirische inzichten die deze assumpties ondersteunen dan wel ondergraven.

### **Assumptie 1: loopbaanonderbreking tegen welke kost?**

In de literatuur worden loopbaanonderbrekingen vaak in verband gebracht met negatieve carrièrevooruitzichten (onder andere Mincer & Ofek, 1982; Albrecht et al., 1998; Spivey, 2005). Empirisch onderzoek richtte zich daarbij voornamelijk op het

loonsverlies als gevolg van een onderbreking van de loopbaan. Werknemers zouden bij een terugkeer ofwel minder verdienen dan voor de onderbreking ofwel geconfronteerd worden met een lager loon in vergelijking met hun continu werkende collega's. Op langere termijn zouden loopbaanonderbrekingen resulteren in lagere promotiekansen en kleinere loonsverhogingen voor onderbrekers ten opzichte van niet-onderbrekers. Deze negatieve effecten worden over het algemeen verklaard door de menselijke kapitaaltheorie. Er wordt namelijk geen bijkomende werkervaring opgedaan tijdens de onderbreking en er zou zelfs een verlies zijn aan bestaande werkervaring en kennis. Het verlies aan menselijk kapitaal tijdens een onderbreking zou dan weerspiegeld worden in de daaropvolgende lonen en carrièrekansen. Bepaalde studies (Theunissen et al., 2007) vinden daarbij geen loonsverliezen bij het nemen van een onderbreking voor onderwijsredenen, wat dan verklaard wordt door het feit dat tijdens deze periode menselijk kapitaal wordt opgebouwd.

Naast het type onderbreking, blijken ook de duur en timing van een onderbreking van belang te zijn voor de beloning bij terugkeer. Hoe langer de onderbreking duurt, hoe groter het loonverlies zal zijn bij een terugkeer naar de arbeidsmarkt. Een onderbreking op latere leeftijd zou tevens minder nefaste gevolgen met zich meebrengen dan een onderbreking op jonge leeftijd. Dit kan toe te schrijven zijn aan het feit dat men op jonge leeftijd de carrière volop dient uit te bouwen. Aan de andere kant is er een klein aantal auteurs dat positieve inkomenseffecten vindt als gevolg van een onderbreking van de loopbaan (Román et al., 2006). Individuen met een loopbaanonderbreking deden het in deze studies beter dan hun continu werkende collega's in termen van beloning en promotie. Het kan zijn dat een ademruimte inlassen tijdens de loopbaan om welke reden dan ook noodzakelijk is voor werknemers om terug energie op te bouwen (de zogenaamde *new home economics* theorie). Maar ook hier werden de positieve gevolgen negatief wanneer de duur van de onderbreking te lang was. Er is dus nog veel onduidelijkheid in de literatuur over de mogelijke kosten van het opnemen van een loopbaanonderbreking. Dit komt voor een deel omdat onderzoek zich te vaak eenzijdig richt op inkomen, waardoor de carrièredynamiek en -context uit het oog verloren werd en er geen

volledig beeld geschetst kon worden van de volledige impact.

## **Assumptie 2: vrouwen betalen de rekening**

---

Men kan de assumptie dat vrouwen meer benadeeld zouden worden dan mannen na een loopbaanonderbreking, op twee manieren beschouwen. Als er negatieve effecten verbonden zijn aan het nemen van een loopbaanonderbreking, zullen vooral vrouwen daarmee geconfronteerd worden omdat vooral zij er gebruik van maken. In een studie van Judiesh en Lyness (1999) werden er bijvoorbeeld geen genderverschillen gevonden in de loonsverliezen na een onderbreking, maar bijna 90% van de onderbrekers was wel vrouw. De tweede manier betreft het vergelijken van de gevolgen voor mannelijke en vrouwelijke loopbaanonderbrekers. Enkele studies wijzen op het feit dat mannen grotere loonsverliezen ervaren ten gevolge van een onderbreking dan vrouwen. Dit kan toe te schrijven zijn aan het feit dat het niet verwacht wordt van mannen om een onderbreking te nemen. Wanneer zij dit daarentegen wel doen, kunnen zij een signaal uitzenden van minder beroepsverbonden te zijn wat een weerslag zal hebben op de lonen (*signaaltheorie*).

De bevinding dat mannen harder getroffen zouden worden, kan ook voortkomen uit het feit dat de loonsverliezen bij vrouwen onderschat worden. De verwachting dat vrouwen een onderbreking nemen op een gegeven moment in hun carrière, kan al op voorhand weerspiegeld worden in de lagere lonen van vrouwen ten opzichte van mannen. Continu werkende vrouwen worden in die zin aldus het meest benadeeld. Op managerniveau zouden niet-onderbrekende vrouwen ongeveer zes jaar langer moeten werken om hetzelfde loon te verdienen dan mannen (Schneer & Reitman, 1990). Aan de andere kant is het sociaal aanvaard voor vrouwen om een onderbreking te nemen, voor gezinsredenen, waardoor zij geen signaal uitzenden van een tanende beroepsverbondenheid. Dit kan eveneens verklaren waarom vrouwelijke loopbaanonderbrekers minder negatieve gevolgen zouden ervaren dan mannelijke loopbaanonderbrekers.

Mannen zouden daarentegen gestigmatiseerd worden bij het nemen van een loopbaanonderbreking

(Schneer & Reitman, 1990; Butler & Skattebo, 2004). Dit kan de oorzaak zijn van het beperkte aantal mannelijke loopbaanonderbrekers en kan hen weerhouden om een actievere rol op te nemen in het gezin. De negatieve oordelen over onderbrekende mannen zouden eveneens kunnen doorsijpelen naar het beeld dat ze over zichzelf hebben, waardoor zij zichzelf negatiever gaan evalueren. Het minder tevreden zijn met hun job en het zich minder succesvol voelen ten opzichte van continu werkenden kunnen hier een uiting van zijn.

## **Assumptie 3: wordt de loopbaan langer?**

---

Over de gevolgen van onderbrekingen op het einde van de loopbaan kunnen we heel kort zijn, want deze zijn in de literatuur vooralsnog zelden bestudeerd. Het doel van het stelsel van loopbaanonderbrekingen betreft een meer ontspannen loopbaan. Dit houdt niet enkel een betere werk-levenbalans in tijdens de loopbaan, maar ook een grotere spreiding van de loopbaan over de levensloop of met andere woorden langer werken. Loopbaanonderbrekingen zouden een reorganisatie toelaten van de loopbaan en werknemers meer tijdssoevereiniteit geven om de loopbaan zelf in te delen. Zo kan de stress en de drukte tijdens de actieve levensfase, waar de carrière volop uitgebouwd moet worden, maar waar ook kinderen opgevoed moeten worden, verminderd worden. Ook de mogelijkheid om de arbeidsuren te verminderen op het einde van de loopbaan zou oudere werknemers ertoe moeten aanzetten om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt. Er zijn op dit moment echter enkel vermoedens over de impact van het stelsel op de eindeloopbaan en geen duidelijke empirische effectstudies.

## **Toekomstperspectieven**

---

De gevolgen van loopbaanonderbrekingen zijn in de literatuur (te) beperkt onderzocht gebleven. Vaak werden enkel de inkomenseffecten bekeken bij vrouwen na ouderschapsverlof, een specifieke vorm van loopbaanonderbreking. Dit komt omdat vooral vrouwen er gebruik van maken, met als gevolg dat zij slechtere loon- en carrièreperspectieven ervaren ten opzichte van mannen, wat de genderongelijkheid bestendigt. Op basis van de literatuur kan er

dus geen volledig beeld geschetst worden van de impact van het nemen van een loopbaanonderbreking. Bovendien moet het besef groeien dat de beslissingen op de arbeidsmarkt verdergaande gevolgen kunnen hebben dan enkel het economische. De loopbaan is namelijk een deel van de volledige levensloop en hangt aldus samen met andere levensdomeinen (gezin, vrije tijd, sociaal netwerk, culturele activiteit, ...). Beleidsmaatregelen die ingrijpen op de arbeidsmarkt hebben bijgevolg onvermijdelijk een invloed op de andere domeinen.

Maar slaagt het stelsel, dwars van alle mogelijke neveneffecten, in zijn oorspronkelijke opzet? Het doel is het creëren van meer ontspannen en dus langere loopbanen, gespreid over de ganse levensloop waar werk en leven op een goede manier gebalanceerd kunnen worden. In de samenleving neemt de tijdsdruk echter nog altijd toe voor mannen en vrouwen, en loopbanen worden ook almaar korter. Men werkt steeds meer op een steeds kortere tijd. Er is dus sprake van een groeiende verstoring in de balans tussen werk en leven. Naast de reeds vernoemde genderongelijkheid, blijkt ook de klassenongelijkheid hiermee in de verf gezet te worden, want enkel diegene die het zich kunnen veroorloven, hebben de mogelijkheid om hun loopbaan te onderbreken. Kansgroepen, zoals alleenstaande ouders, vallen aldus vaak uit de boot bij dergelijke maatregelen.

Het stelsel van loopbaanonderbrekingen lijkt dus zijn doel niet te bereiken en zelfs perverse neveneffecten met zich mee te brengen. Dit heeft te maken met het feit dat beleidsmakers bij het opstellen van een strategie rond WLB steunen op onderliggende assumpties over arbeidsmarktposities en -transities die totnogtoe niet uitvoerig empirisch bestudeerd werden. Zij vertrekken daarbij vaak vanuit een traditioneel model waar werk- en privéleven in conflict zijn met elkaar. Het beleid zou misschien meer gericht kunnen zijn op combinatiestrategieën voor vrouwen en mannen. De twee domeinen, werk en gezin, zijn namelijk onderling afhankelijk. Vanuit een combinatiemodel zouden bedrijven bijvoorbeeld diensten kunnen aanbieden die de taken in het huishouden verlichten zoals kinderopvang, dienstencheques, strijkdiensten, ... in plaats van bedrijfswagens. Het beleid kan ook niet gewoon de verantwoordelijkheid afschuiven op de werknemer om een loopbaanonderbreking al dan niet te nemen

tijdens de carrière. Er wordt verondersteld dat werknemers vooruitziend zijn, terwijl zij vaak niet denken op lange termijn. Ook blijkt deze 'keuze' niet altijd vrij te zijn in de praktijk. Mannen worden namelijk gestigmatiseerd om niet of minder te gaan werken, waardoor zij weerhouden worden om gebruik te maken van dergelijke regelingen.

Vooraleer beleidsmaatregelen opgesteld worden, zou onderzoek inzichten moeten verschaffen in de beslissingen van individuen op de arbeidsmarkt en daarbuiten en hoe deze elkaar wederzijds beïnvloeden. Men moet weten hoe individuen een evenwicht zoeken tussen de verschillende levensdomeinen en hoe dit evolueert doorheen de levensloop. Hiervoor zijn echter in ons land geen geschikte (longitudinale) data voorhanden. Zonder adequate instrumenten zijn onderzoekers niet in staat om de mogelijke onbedoelde, negatieve en lange termijngevolgen van onderbrekingen in kaart te brengen. Evenmin zijn beleidsmakers in staat in te grijpen of bij te sturen om bepaalde negatieve effecten weg te werken of te verminderen. Op dit ogenblik zijn we voor het begrijpen van gevolgen van onderbrekingen verplicht inzichten te zoeken in andere institutionele contexten als Duitsland of Groot-Brittannië waar de GSOEP of de PHPS wel toelaten over de tijd heen gevolgen van onderbrekingen in de arbeidsloopbaan in kaart te brengen.

*Dorien Frans*  
 *Dimitri Mortelmans*  
 *Universiteit Antwerpen*

#### **Bibliografie**

- Albrecht, J.W., Edin, P.-A., Sundström, M. & Vroman, S.B. 1998. Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data. *The Journal of Human Resources*, 34(2): 294-311.
- Butler, A.B. & Skattebo, A. 2004. What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77: 553-564.
- Judiesh, M.K. & Lyness, K.S. 1999. Left Behind? The impact of leaves of absence on managers' career success. *Academy of Management Journal*, 42(6): 641-651

- Mincer, J. & Ofek, H. 1982. Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital. *The Journal of Human Resources*, 17(1): 3-24.
- Román, A., Heylen, L. & Schippers, J. 2006. Career breaks in Belgium: how they affect labor participation and individual careers: 1-107.
- Schneer, J.A. & Reitman, F. 1990. Effects of Employment Gaps on the Careers of M.B.A.'s: More Damaging for Men than for Women? *The Academy of Management Journal*, 33(2): 391-406.
- Spivey, C. 2005. Time off at what price? The effects of career interruptions on earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 59(1): 119-140.
- Theunissen, G., Verbruggen, M., Forrier, A. & Sels, L. 2007. *Career sidestep, wage stepback? The impact of different types of career breaks on wages*. WSE Report 2007. Leuven: Steunpunt WSE.