
Genderverschillen in de gevolgen van loopbaanonderbreking

Frans, D., Mortelmans, D. & Masquillier, C. 2011. *Financial consequences of career breaks: a latent growth model on register data*. WSE Report. Leuven: Steunpunt WSE.

Dit onderzoek kijkt naar de financiële gevolgen van loopbaanonderbreking. Meer bepaald nemen we de loonevolutie na een onderbreking onder de loep en bekijken we of deze evolutie verschilt tussen mannen en vrouwen. Op basis van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid worden de loonverschillen na terugkeer op de arbeidsmarkt geanalyseerd. We gebruiken gegevens van het tweede kwartaal van 1998 tot het vierde kwartaal van 2006. Daarbij vergelijken we mannen en vrouwen die in 2003 een loopbaanonderbreking namen met een controlegroep zonder loopbaanonderbreking. Beide groepen bestonden uit 90 414 personen. Voor de analyse van de gegevens werd gebruik gemaakt van longitudinale multilevelmodellen, ook wel latente groeimodellen genoemd. De resultaten tonen aan dat de gevolgen van het nemen van een onderbreking niet genderneutraal zijn. Meer bepaald ervaren mannen een negatiever inkomensverloop na de onderbreking dan vrouwen.

Inleiding

Het systeem van loopbaanonderbreking is zeer populair en het aantal personen dat van deze mogelijkheid gebruik maakt, groeit in België ieder jaar. In de loop der jaren is dit aantal verdubbeld van 111 994 in 2001 naar 223 319 in 2007, tot een recordhoogte van 261 059 in 2010 (RVA, 2011). Ondanks de populariteit is er weinig bekend over de gevolgen van een loopbaanonderbreking. Uit internationaal onderzoek is gebleken dat werknemers die hun loopbaan onderbreken, benadeeld worden op de arbeidsmarkt.

Zo kan een loopbaanonderbreking negatieve gevolgen hebben voor de loopbaanontwikkeling in termen van verminderde promotiekansen en loondepreciatie, vergeleken met personen die hun loopbaan niet onderbreken (Corcoran et al., 1983; Light & Ureta, 1995; Román, 2006). Enkele studies vinden daarentegen indicaties van positieve looneffecten als gevolg van een onderbreking van de loopbaan (Román et al., 2006; Waldfogel, 1998).

Naast de contradictorische bevindingen zijn er eveneens een aantal bijkomende beperkingen of tekortkomingen in de literatuur. Eerst en vooral beperkt de literatuur zich veelal tot de (negatieve) loongevolgen voor vrouwen (Anderson et al., 2003; Baum, 2002; Joshi et al.,

1999; Malo & Muñoz-Bullón, 2004; Mincer & Ofek, 1982; Omori & Smith, 2006; Ruhm, 1998; Waldfogel, 1998). Dit komt ten dele omdat mannen veel minder gebruik maken van het recht om de loopbaan te onderbreken. Over de impact van een loopbaanonderbreking bij mannen is dan ook weinig geweten. Enkele studies vonden bewijzen van negatievere loonverliezen bij een onderbreking voor mannen dan voor vrouwen (Albrecht et al., 1998; Schneer & Reitman, 1990; Spivey, 2005; Theunissen et al., 2011), terwijl een andere studie geen genderverschillen terugvond (Judiesh & Lyness, 1999).

Ten tweede blijft de bestaande literatuur ook vaak gelimiteerd tot kortetermijneffecten. Studies met gegevens op langere termijn vonden bewijzen van een herstelperiode, waardoor enige negatieve loon-gevolgen volledig verdwenen zouden zijn (Gupta & Smith, 2002). Daarbij komt dat men nauwelijks rekening hield met de volledige loopbaan bij het bestuderen van dergelijke loopbaanonderbrekingen. Uit de literatuur blijkt vooralsnog niet hoeveel inkomensverlies verwacht kan worden. Voordat men besluit de loopbaan te onderbreken, is er niet steeds een besef aanwezig van de mogelijke negatieve gevolgen. Daarom is het belangrijk de gevolgen van een loopbaanonderbreking op de loonevolving te onderzoeken.

In deze studie werden de administratieve gegevens van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid gebruikt om een schatting te maken van de loonverschillen na een loopbaanonderbreking. Deze verschillen worden voor mannen en vrouwen afzonderlijk bestudeerd omdat verwacht wordt dat de gevolgen voor hen verschillend zijn.

Achtergrond: van loopbaanonderbreking naar tijdskrediet

Het systeem van loopbaanonderbrekingen werd door de Belgische overheid geïntroduceerd in 1985. Het biedt werknemers de mogelijkheid hun werkactiviteiten tijdelijk stop te zetten of te verminderen tegen een beperkte vergoeding van de overheid. Het oorspronkelijke doel was om de algemene werkzaamheidsgraad te verhogen door meer ruimte te creëren voor werklozen op de arbeidsmarkt. Maar het zuiver economisch idee achter het stelsel van loopbaanonderbrekingen werd door de jaren heen aangepast met meer sociale maatregelen, waaronder een uitbreiding met thematische verloven. De klemtoon kwam, met de naamsverandering naar tijdskrediet in 2002, te liggen op de kwaliteit van het leven (Vanderweyden, 2002).

Verschuivingen in het beleidsdiscours wijzen er tevens op dat de groeiende nood aan 'meer tijd' bij individuen en het belang van andere levensdomeinen dan betaalde arbeid meer en meer erkend worden als legitiem door beleidsmakers (Vanderweyden, 2002). Dergelijke flexibele regelingen

spelen daarmee in op de persoonlijke aspiraties van mensen om de eigen loopbaan beter in de levensloop te kunnen passen in overeenstemming met de andere levensdomeinen. De combinatie van verschillende activiteiten, waaronder voornamelijk deze van werk en gezin, wordt in toenemende mate belangrijk geacht door individuen (Van Dongen, 2004; Van Hoof, 2001). Het creëren van een meer gebalanceerd, ontspannen, en dus aantrekkelijker arbeidsbestel voor individuen werd de nieuwe vooropgestelde doelstelling van het stelsel van loopbaanonderbreking. De belangrijkste instrumenten hiervoor liggen in een groter keuzeaanbod en meer tijdssovereiniteit (Vanderweyden, 2002).

Het systeem van loopbaanonderbrekingen kende een groot succes. Deze populariteit komt van twee zijden. Enerzijds neemt het aantal voltijdse loopbaanonderbrekingen af, anderzijds stijgt het aantal deeltijdse loopbaanonderbrekingen enorm. De groeiende populariteit van de loopbaanonderbreking in de afgelopen tien jaar is voornamelijk toe te schrijven aan de toename van het aantal deeltijdse loopbaanonderbrekingen. In 2010 hebben bijna 130 000 personen, uit de openbare of privésector, gekozen voor een deeltijdse loopbaanonderbreking. Iets meer dan 85 400 van hen waren 50 jaar of ouder. Dit staat in schril contrast met de voltijdse loopbaanonderbreking, waarvoor in 2010 minder dan 10 000 mensen kozen. Ook thematisch verloor de voltijdse score vrij hoog. Bijna 42 000 mensen vroegen verlof om een specifieke reden aan. Bijna al deze mensen zijn van middelbare leeftijd.

Er zijn grote verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot een onderbreking van de loopbaan. Een loopbaanonderbreking wordt veel vaker door vrouwen genomen dan door mannen. Zo is 66% van de loopbaanonderbrekers van het vrouwelijke geslacht. Deze vrouwelijke hegemonie wordt nog duidelijker bij de voltijdse loopbaanonderbrekingen en thematisch verloven (respectievelijk 77% en 72%). Dit percentage is echter lager bij deeltijdse loopbaanonderbreking (63%), terwijl mannen geleidelijk de weg naar de deeltijdse loopbaanonderbreking ontdekken. Dit is indicatief voor het feit dat het aantal mannelijke loopbaanonderbrekers in de loop der jaren aanzienlijk is gestegen. Bij de deeltijdse loopbaanonderbrekingen zijn de mannen meestal 50 jaar of ouder. Dit geeft aan dat

de uitbreiding zich voornamelijk situeert bij de oudere mannen, die de pensioenleeftijd naderen. Het aantal voltijdse loopbaanonderbrekingen blijft vrij beperkt, terwijl het aantal mannen onder de 50 dat thematisch verlof neemt aanzienlijk toeneemt. Dit zou een teken kunnen zijn dat het voor mannen aanvaardbaarder wordt om thematische onderbrekingen te nemen.

Er kan verwacht worden dat mannen en vrouwen verschillende motieven hebben voor een loopbaanonderbreking. Vrouwen onderbreken hun loopbaan meestal tussen de leeftijd van 25 en 35 jaar wat een indicatie is dat dit voornamelijk gebeurt omwille van familiale redenen. Mannen zijn daarentegen gewoonlijk 50 jaar of ouder. Zij gebruiken de loopbaanonderbreking over het algemeen als mogelijkheid om hun loopbaan te beëindigen. Het specifieke profiel van personen die in België een loopbaanonderbreking nemen, wordt bevestigd in de literatuur (Steegmans et al., 2001). Volgens een studie van Desmet, Glorieux en Vandeweyer (2007) vormen kinderen de belangrijkste motivatie voor het onderbreken van de loopbaan, zowel voor vrouwen als voor mannen jonger dan 50. Een deel van de mannen gebruikt de loopbaanonderbreking echter ook om een nieuwe baan te testen of om een eigen zaak te beginnen (Devisscher, 2004).

De toenemende populariteit van de loopbaanonderbreking doet vermoeden dat deze flexibele beleidsmaatregel tegemoetkomt aan een behoefte om de loopbaan tijdelijk te kunnen onderbreken. Bovendien blijkt dat (deeltijdse) loopbaanonderbreking bij mannen en vrouwen steeds meer aanvaard en steeds populairder wordt. Het profiel van de loopbaanonderbreker verschilt echter van de 'gemiddelde' Belgische werknemer, wat aangeeft dat niet iedere werknemer dezelfde mogelijkheden heeft om een loopbaanonderbreking te nemen. Hogere inkomensgroepen zouden bijvoorbeeld meer mogelijkheden tot loopbaanonderbreking hebben en er dus waarschijnlijk ook meer gebruik van maken (Devisscher, 2004). Dit wijst op een potentiële selectie van mensen die meer geneigd zijn een loopbaanonderbreking te nemen. De mogelijkheid van zelfselectie worden in rekening genomen bij de analyses van de loonverschillen na een loopbaanonderbreking.

Verwachtingen op basis van eerder onderzoek

Uit de literatuur werden vijf hypothesen afgeleid over de gevolgen van een loopbaanonderbreking op de loonevolutie. Gegeven de beperkte plaats in dit artikel stellen we deze hypothesen kort voor (zie ook Frans et al., 2011).

Hypothese 1: Een loopbaanonderbreking leidt tot een significant ink.omensverlies tijdens de onderbreking omdat het vervangingsinkomen lager is en dat loonverlies blijft zichtbaar na de onderbreking.

Loopbaanonderbrekingen zouden niet alleen de aangroei van menselijk kapitaal tijdens de onderbreking een halt toeroepen, ze zouden volgens de 'Human Capital Theory' ook de kwaliteit van het bestaande menselijk kapitaal negatief kunnen beïnvloeden. In deze theorie wordt de productiviteit van het individu weerspiegeld door het loon en de jobkansen. Deze productiviteit neemt toe naarmate het opleidingsniveau, training en ervaring toenemen (Becker, 1964). Er mag dus verondersteld worden dat een loopbaanonderbreking de aangroei van werkervaring tot stilstand brengt en de kwaliteit van het menselijk kapitaal tijdens de onderbreking zelfs negatief kan beïnvloeden. De onderbreking kan dus tot lagere productiviteit leiden en jobkansen verminderen. Derhalve zullen loopbaanonderbrekers na hun loopbaanonderbreking geconfronteerd worden met een relatief lager inkomen dan ervoor.

Hypothese 2: Het inkomensverlies onmiddellijk na de loopbaanonderbreking wordt gevolgd door een herstelperiode waarbij de loonverbetering van personen die een loopbaanonderbreking nemen sneller verloopt dan personen die hun loopbaan niet onderbreken.

Deze hypothese gaat ervan uit dat we na de onderbreking een inhaaleffect kunnen verwachten op het domein van werkervaring. De herstelperiode na de loopbaanonderbreking wordt door de 'Human Capital Theory' gezien als een fase waarin het voordien geërodeerde menselijk kapitaal wordt hersteld (het inhaaleffect). Aangezien een dergelijk proces sneller en minder kostelijk zou zijn dan de opbouw van nieuw menselijk kapitaal, zal dit proces en de groei van het loon uiteindelijk vertragen

en stabiliseren tot het tempo dat geldt voor personen die hun loopbaan niet onderbreken (Mincer & Ofek, 1982). Op langere termijn zal het inkomensverlies dan ook worden gecompenseerd.

Hypothese 3: Langere loopbaanonderbrekingen hebben een grotere negatieve invloed op het inkomen dan kortere loopbaanonderbrekingen.

Het verschillende effect van de duur van een onderbreking kan verklaard worden door de 'Human Capital Theory' en de 'Signalization Theory'. Deze laatste theorie stelt dat een tijdelijke loopbaanonderbreking een signaal kan zijn naar de werkgever dat de loopbaanonderbreker minder toegewijd is aan zijn werk en meer belang hecht aan zijn gezin. Dit signaal kan een belangrijke rol spelen bij het nemen van beslissingen ten aanzien van promoties, waarvoor een grotere toegewijde wordt verwacht (Forrier & Sels, 2006). Personen die hun loopbaan onderbreken, worden daar in feite door gestigmatiseerd (Beblo & Wolf, 2002). Het is dan ook mogelijk dat thematisch verlof, dat vaak kort is, tot lagere loonverschillen tussen personen met en zonder loopbaanonderbreking leidt, terwijl een deeltijdse of voltijdse loopbaanonderbreking (in de openbare sector), die vaak voor een langere periode geldt, tot een lager inkomen zou moeten leiden vergeleken met personen die hun loopbaan niet onderbreken. Er zou een duidelijk onderscheid moeten zijn tussen de types loopbaanonderbreking. Zo zou het loonverschil lager of zelfs niet significant moeten zijn voor personen met thematisch verlof in vergelijking met personen die hun loopbaan niet onderbreken. Daarnaast zouden personen met een ander type loopbaanonderbreking een groter loonklasseverschil moeten ondervinden ten opzichte van personen die hun loopbaan niet onderbreken.

Hypothese 4: In tegenstelling tot het verwachte inkomensverlies in hypothese 1, is het ook mogelijk dat een loopbaanonderbreking een positieve invloed op het inkomensniveau heeft.

De 'Theory of New Home Economics' (Becker, 1985, 1991) geeft hiervoor een mogelijke verklaring. Deze theorie plaatst de productiviteit centraal en stelt dat loonklasseverschillen tussen mannen en vrouwen met en zonder kinderen te wijten zijn aan een gebrek aan energie bij vrouwen met kinderen

omdat zij veel tijd en energie moeten investeren in hun gezin en hun huishouden. Mensen met kinderen zijn daardoor minder productief in hun werk, wat een negatieve invloed kan hebben op hun carrièrekansen en tot lagere lonen kan leiden. Volgens deze theorie is het mogelijk dat een loopbaanonderbreking een positieve invloed kan hebben daar ze de werknemer de gelegenheid biedt energie op te doen en zijn productiviteit te verhogen. Door deze nieuwe start na de loopbaanonderbreking is het mogelijk dat het groeipercentage hoger is voor personen die hun loopbaan onderbreken dan voor personen die dat niet doen, met als uiteindelijk resultaat een hoger inkomen voor personen met loopbaanonderbreking.

Hypothese 5: Mannen die loopbaanonderbreking nemen worden in hun loonevolutie meer benadeeld dan vrouwen.

De loonverschillen tussen mannen met en zonder loopbaanonderbreking zouden groter zijn dan bij vrouwen met en zonder loopbaanonderbreking. Aangezien voornamelijk vrouwen gebruik maken van een loopbaanonderbreking wordt gesteld dat dit al weerspiegeld wordt in de lagere lonen van vrouwen ten opzichte van mannen. In dit opzicht stelt de 'Statistical Discrimination Theory' (Arrow, 1973) dat een loopbaanonderbreking een werkgever ertoe kan aanzetten bepaalde groepen te discrimineren. De werkgever zou een compromis sluiten op basis van eerdere ervaringen met vroegere leden van een bepaalde groep. Vaak wordt een kenmerk van een individu toegeschreven aan de hele groep. Omdat het meestal vrouwen zijn die een loopbaanonderbreking nemen, wordt hierop geïnterpreteerd en wordt dit in aanmerking genomen voor vrouwen in het algemeen. Zij worden uiteindelijk als minder productief beschouwd, waardoor zij een lager loon ontvangen en minder carrièrekansen krijgen dan mannen, van wie een loopbaanonderbreking niet wordt verwacht (Schneer & Reitman, 1990). Van mannen wordt daarentegen niet verwacht dat zij hun loopbaan onderbreken en zij zouden dan gestigmatiseerd worden als zij dat wel doen ('Signalization Theory'). Verwacht wordt dat er een significante interactie ontstaat tussen geslacht en loopbaanonderbreking, waarbij de loonverschillen bij mannen met of zonder loopbaanonderbreking naar verwachting hoger zullen zijn dan de loonverschillen bij vrouwen.

Data en analysestrategie

Data en steekproef

Om de loonverschillen na een loopbaanonderbreking te kunnen analyseren zijn longitudinale gegevens nodig die een adequate weerspiegeling geven van de populatie die een loopbaanonderbreking heeft genomen. Aan deze vereisten wordt voldaan door het gebruik van administratieve gegevens verstrekt door het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid, dat longitudinale gegevens van uiteenlopende sociale zekerheidsinstanties in België beheert en distribueert. Het resultaat is een steekproef over de periode van het tweede kwartaal van 1998 tot het vierde kwartaal van 2006. Ieder jaar werd 10% van het aantal mensen voor elk type loopbaanonderbreking geselecteerd. In totaal werden zo 90 414 personen die in Vlaanderen wonen willekeurig geselecteerd om de lonen en de loonevolutie te vergelijken. Er werd een controlegroep gecreëerd waarvoor hetzelfde aantal werkenden zonder loopbaanonderbreking elk jaar willekeurig geselecteerd werden (in totaal 90 414). Deze 'controlegroep' stemt eveneens op jaarbasis overeen met de loopbaanonderbrekers op vlak van leeftijd en geslacht.

Voor de analyses werden na de initiële steekproef-trekking bijkomende selecties gemaakt. Alleen personen met één loopbaanonderbreking werden in de analyse opgenomen, aangezien het mogelijk is dat zij meer dan eenmaal geselecteerd werden en een loopbaanonderbreking van langer dan een jaar hadden genomen. Met het jaar 2003 als beginpunt voor de analyses, werd er een selectie gemaakt van personen die hun loopbaanonderbreking in 2003 beëindigden. Vervolgens werd een subselectie gemaakt van personen jonger dan 50. De motieven voor een loopbaanonderbreking verschillen in deze groep immers van die van personen van ouder dan 50. We verwachten dan ook een ander inkomenstraject dan bij oudere werknemers. Ook is het waarschijnlijker dat de oudere groep loopbaanonderbrekers na hun loopbaanonderbreking niet terugkeert op de arbeidsmarkt. Het is dan ook onmogelijk om voor deze personen de loonverschillen na de loopbaanonderbreking op een betrouwbare wijze te onderzoeken.

Methode

De onderzoeksvragen werden getest met een longitudinaal multilevel model, ook wel latent groeimodel genoemd (Singer & Willet 2003). Deze modellen maken een diepgaander onderzoek van deze gegevens mogelijk, vergeleken met klassieke regressie-analyses, omdat zij een model met twee niveaus toelaten met de herhaalde metingen op het eerste niveau en de individuele personen op het tweede niveau. Het bruto-inkomen, gemeten op kwartaal-basis en met inflatiecorrectie, werd gebruikt als afhankelijke variabele. Het jaar 2003 (einde van de loopbaanonderbreking) is het beginpunt van de analyses. Op deze manier is het mogelijk de inkomensevolutie voor en ook enkele kwartalen na de loopbaanonderbreking mee te nemen.

De analyses onderzochten longitudinale groeimodellen voor personen jonger dan 50. Er werden voor eerst twee eenvoudige modellen gefit (het nulmodel en het basis-groei-curve-model). Deze basismodellen partitioneren de variantie op de afhankelijke variabele op twee belangrijke manieren: het eerste model beschrijft de mate van variantie op elk niveau voor de personen, ongeacht de tijd, en het tweede model gaat uit van zowel personen als tijd, waarbij tijd als een voorspeller in het model wordt opgenomen om de loonverbetering na de loopbaanonderbreking bij terugkeer op de arbeidsmarkt te onderzoeken. Deze modellen maken het mogelijk om te onderzoeken of er systematische variatie is in de afhankelijke die de moeite waard is om nader te onderzoeken. De modellen tonen ook aan waar de variantie zich bevindt (binnen of tussen personen). Beide modellen leveren een basis voor verdere vergelijkingen van daaropvolgende modellen, waarbij belangrijke onafhankelijken, zoals type loopbaanonderbreking en geslacht, worden toegevoegd aan het tweede niveau om de variantie tussen personen te verklaren.

Resultaten

We bespreken de resultaten van de studie zonder de statistische parametertabel te tonen. Deze konden wegens plaatsgebrek niet opgenomen worden maar zijn terug te vinden in het WSE-rapport van deze studie (Frans et al., 2011). We richten ons bij de bespreking van de resultaten voornamelijk op de hypothesen die we eerder voorstelden.

Op basis van zes modellen werden deze hypothesen getoetst. Het eerste model toonde aan dat er inderdaad een verschil bestaat tussen de initiële lonen in 2003 en de veranderingen in de loonontwikkeling na 2003 van personen met loopbaanonderbreking vergeleken met personen die hun loopbaan niet onderbreken (hypothese 1). De loonverschillen zijn veel groter tussen mannen met en zonder loopbaanonderbreking dan bij vrouwen met en zonder loopbaanonderbreking. Bij vrouwen met loopbaanonderbreking is de loongroei na de loopbaanonderbreking bovendien significant groter dan voor vrouwen die hun loopbaan niet onderbreken. De additionele loongroei geeft aan dat het loonverschil op de lange termijn zou verdwijnen (inhaaleffect) (hypothese 2). Bij mannen zijn geen significante verschillen in loongroei na de loopbaanonderbreking vastgesteld. Mannen lijken wat hun loon betreft door de loopbaanonderbreking meer benadeeld te worden op de arbeidsmarkt dan vrouwen (hypothese 5). Deze achterstand kan te wijten zijn aan het feit dat mannen meer gestigmatiseerd worden door een loopbaanonderbreking. Aangezien een loopbaanonderbreking minder vaak gebruikt wordt door mannen, kan dit als een signaal gezien worden dat zij minder toegewijd zijn aan hun job en daardoor tot een lager loon leiden ('Signalization Theory'). Volgens de 'Statistical Discrimination Theory' kan het lagere inkomensverlies bij vrouwen ook verklaard worden door het feit dat vrouwen op de arbeidsmarkt met betrekking tot het loon reeds in het nadeel zijn, ongeacht of zij een loopbaanonderbreking nemen, omdat werkgevers al op een mogelijke loopbaanonderbreking anticiperen.

Onderzoek van de diverse types loopbaanonderbreking toont aan (na controle voor leeftijd, inkomen in 1998 en kindgerelateerde factoren) dat vrouwen met een loopbaanonderbreking, ongeacht het type, een significant lager loon hebben dan vrouwen die hun loopbaan niet onderbreken. Mannen met loopbaanonderbreking hebben een lager loon dan deze zonder loopbaanonderbreking, met uitzondering van mannen met thematisch verlof en mannen die de loopbaan deeltijds onderbreken in de privésector (na controle voor leeftijd, inkomen in 1998 en kindgerelateerde covariaten). Opvallend was het feit dat de kindgerelateerde kenmerken geen significante invloed hadden op de loonverschillen bij mannen, wat erop zou kunnen wijzen dat mannen

een loopbaanonderbreking nemen om persoonlijke of werkgerelateerde redenen.

De loonverschillen bij mannen waren veel kleiner en zelfs niet significant voor loopbaanonderbrekingen in de privésector. Alleen de loopbaanonderbrekingen van één jaar konden onderzocht worden. Het zou een teken kunnen zijn dat de duur van de loopbaanonderbreking voor mannen een belangrijke factor is aangezien de loonverschillen bij thematisch verlof en bij deeltijdse loopbaanonderbrekingen in de privésector niet significant waren (hypothese 3). De loonverschillen bij voltijdse loopbaanonderbrekingen in de privésector waren aanzienlijk lager dan bij voltijdse loopbaanonderbrekingen in de openbare sector.

Bij mannen en vrouwen met een voltijdse loopbaanonderbreking, hetzij in de openbare sector, hetzij in de privésector, lijken de loonverschillen na de loopbaanonderbreking het hoogste te zijn, vergeleken met personen die hun loopbaan niet onderbreken (hypothese 3). Dit is waarschijnlijk te wijten aan het feit dat zij gedurende een bepaalde periode het contact met hun werkomgeving volledig verliezen. De afwezigheid leidt tot een verlies aan menselijk kapitaal. Het kan echter ook verklaard worden door de zogenaamde 'verminderde betrokkenheid' in vergelijking met andere types loopbaanonderbreking. Ook vrouwen met een deeltijdse loopbaanonderbreking, hetzij in de openbare sector, hetzij in de privésector, hebben een lager loon vergeleken met vrouwen die hun loopbaan niet onderbreken, maar omdat zij wel contact houden met hun werkomgeving kan het loonverschil kleiner zijn dan bij voltijdse loopbaanonderbrekers. Bij vrouwen met thematisch verlof is het inkomensverlies kleiner dan bij vrouwen die hun loopbaan niet onderbreken. Mannen die voor thematisch verlof kiezen, lijden geen inkomensverlies vergeleken met mannen die hun loopbaan niet onderbreken. Een mogelijke verklaring is dat thematisch verlof populair is en sociaal aanvaard wordt en dus geen signaal is van een verminderde betrokkenheid, zodat de loonklasseverschillen klein en zelfs niet significant zijn. Thematisch verlof wordt over het algemeen ook aangevraagd voor minder dan een jaar. De relatief korte duur van dit type loopbaanonderbreking kan bijgevolg mee verklaren waarom de loonverschillen hier kleiner zijn.

Conclusies

We kunnen concluderen dat er na een loopbaanonderbreking significante loonverschillen bestaan tussen personen met een loopbaanonderbreking en personen die hun loopbaan niet onderbreken, ten nadele van de eerste groep. Alle hypothesen werden gevalideerd, met uitzondering van de vierde, die stelt dat personen met loopbaanonderbreking uiteindelijk wel een hoger loon kunnen ontvangen, vergeleken met personen die hun loopbaan niet onderbreken. Voor het toetsen van deze hypothese zijn gegevens over een langere periode nodig.

Verder hebben we ook vastgesteld dat de duur van de loopbaanonderbreking en de sector waarin men is tewerkgesteld mee de verschillen in loon en loongroei na de onderbreking bepalen. We nemen ook verschillen tussen mannen en vrouwen waar met betrekking tot zowel het loonverschil na de onderbreking als de loonevolutie. Dit is mogelijk te wijten aan verschillen in het stigmatiserende effect van de loopbaanonderbreking en een selectieve instap. De negatieve conclusies met betrekking tot mannen zijn alleen geldig voor zij die jonger dan 50 zijn, gezien de bijkomende selecties na de initiële steekproef. De motieven voor loopbaanonderbreking zijn immers anders naargelang de leeftijds-groep. Bij mannen boven de 50 is dit bijvoorbeeld vaak een exitstrategie. In zulk geval zou de sociale aanvaarding veel hoger kunnen zijn (dit wil zeggen een kostenvermindering voor de onderneming en het idee van een verdiende uitstroom als die beschikbaar is). Mannen die niet aan het eind van hun loopbaan staan, worden duidelijk benadeeld als zij hun loopbaan tijdelijk onderbreken. Niettemin zijn de vastgestelde loonverschillen significant groot, vooral bij mannen.

De verschillen in lonen kunnen ook te wijten zijn aan selectie-effecten. Zo is het mogelijk dat specifieke groepen van werknemers meer geneigd zijn om voor een loopbaanonderbreking te kiezen dan andere groepen, zoals personen met een mindere betrokkenheid bij de arbeidsmarkt en een mindere ambitie om promotie te maken. De auteurs willen geen conclusies verbinden aan de betrokkenheid bij de arbeidsmarkt van personen die voor een loopbaanonderbreking kiezen. De administratieve gegevens die voor deze analyses zijn gebruikt, maakten immers slechts een gedeeltelijke controle

op selectie-effecten mogelijk (er was bijvoorbeeld geen informatie over opleidingsniveau, ambitie, psychologische variabelen...). Zo werd wel het inkomstenniveau van 1998 meegenomen als factor van een mogelijke verminderde betrokkenheid bij de arbeidsmarkt voor de loopbaanonderbreking. Het zou kunnen dat deze personen een lager loon ontvangen, ongeacht of zij een loopbaanonderbreking nemen of niet. Deze controle op selectiviteit levert echter geen sluitend bewijs voor deze hypothese.

Op basis van deze analyses is het enkel mogelijk de initiële loonverschillen na de loopbaanonderbreking bij terugkeer op de arbeidsmarkt, en de verdere verschillen in loonverbetering van 2003 tot 2006, te onderzoeken. Zowel bij mannen als bij vrouwen was er nog onverklaarde variantie op beide niveaus, over de tijd (niveau 1) en tussen personen (niveau 2: initiële status en mate van verandering). Er zijn potentiële andere voorspellers die de loonverschillen op beide niveaus kunnen verklaren, die niet onderzocht of meegenomen konden worden in de modellen omdat het aantal beschikbare variabelen beperkt was. Er was bijvoorbeeld geen informatie over opleiding (niet beschikbaar in de administratieve gegevens) of andere werkgerelateerde variabelen die alleen bereikt werden voor personen met een loopbaanonderbreking (voltijds/deeltijds, werkuren, kwaliteit van het werk). Vanwege deze beperkingen kunnen de loonverschillen slechts gedeeltelijk verklaard worden.

Naast deze loonanalyses willen de auteurs de andere potentiële gevolgen van een loopbaanonderbreking benadrukken. Zoals eerder getoond op de Belgian Household Panel Data (PSBH) (Frans & Mortelmans 2009), kan een loopbaanonderbreking ook een gunstige invloed hebben op de gezondheid. Een stapje terug uit de carrièrejacht zou ook een gunstige invloed kunnen hebben, ook al wordt het loon er negatief door beïnvloed. Deze gevolgen kunnen niet getest worden met deze administratieve gegevens, maar ze mogen bij de evaluatie van de resultaten van deze studie niet vergeten worden in het grotere geheel. Anderzijds, hoewel andere gevolgen positief kunnen zijn, zou het waargenomen negatieve signaal van de loopbaanonderbreking ook gevolgen kunnen hebben tijdens de loopbaan. Deze gevolgen kunnen pas enkele jaren na de loopbaanonderbreking getest worden. De gevolgen

voor de arbeidsflexibiliteit en de gevolgen van een loopbaanonderbreking op lange termijn werden niet getest. De negatieve invloed op het loon op korte termijn kan wellicht zwaardere gevolgen op lange termijn hebben in termen van loopbaansucces en subjectief welzijn in de uitgeoefende functie indien het inhaaleffect onbestaand blijkt. Vooral voor zwakkere groepen op de arbeidsmarkt zou dit in aanmerking genomen moeten worden wanneer men lange loopbaanonderbrekingen promoot.

Dorien Frans
Dimitri Mortelmans
Caroline Masquillier
Centrum voor Longitudinaal en Levensloop Onderzoek
(CELLO)

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.
- Anderson, D.J., Binder, M. & Krause, K. 2003. The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (2), 273-294.
- Arrow, K.J. 1973. The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds), *Discrimination in labor markets*, 3-33. Princeton: Princeton University Press.
- Baum, C.L. 2002. The Effect of Work Interruptions on Women's Wages. *Labour*, 16 (1), 1-37.
- Beblo, M. & Wolf, E. 2002. *Wage penalties for Career Interruptions: An Empirical Analysis for West Germany*. ZEW, Discussion Papers (02-45).
- Becker, G. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Becker, G. 1985. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3 (1), 33-58.
- Becker, G. 1991. *A treatise of the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Corcoran, M., Duncan, G.J. & Ponza, M. 1983. A longitudinal analysis of white women's wages. *The Journal of Human Resources*, 18 (4), 497-520.
- Desmet, B., Glorieux, I. & Vandeweyer, J. 2007. *Wie zijn de loopbaanonderbrekers? Socio-demografische kenmerken, motivaties en arbeidshouding van loopbaanonderbrekers*. Brussel: VUB.
- Devisscher, S. 2004. *The career break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government*. Brussel: Idea Consult.
- Forrier, A. & Sels, L. 2006. De prijs van een onderbroken loopbaan. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 16 (4), 73-83.
- Frans, D. & Mortelmans, D. 2009. *Longitudinale gevolgen van loopbaanonderbrekingen*. WSE Report. Leuven: Steunpunt WSE.
- Frans, D., Mortelmans, D. & Masquillier, C. 2011. *Financial consequences of career breaks: a latent growth model on register data*. WSE Report. Leuven: Steunpunt WSE.
- Gupta, N. & Smith, N. 2002. Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark. *Economica*, 69, 609-629.
- Joshi, H., Paci, P. & Waldfogel, J. 1999. The wages of motherhood: better or worse? *Cambridge Journal of Economics*, 23, 543-564.
- 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.
- Light, A. & Ureta, M. 1995. Early Career Work Experience and Gender Wage Differentials. *Journal of Labor Economics*, 13 (1), 121-154.
- Malo, M.A. & Muñoz-Bullón, F. 2004. *Career breaks of women due to family reasons: A long-term perspective using retrospective data*.
- Mincer, J. & Ofek, H. 1982. Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital. *The Journal of Human Resources*, 17 (1), 3-24.
- Omori, M. & Smith, S. 2006. Women's Occupational Mobility After Work Interruption Spring. *Sociation Today*, 4 (1).
- Román, A. 2006. *Deviating from the standard: effects on labor continuity and career patterns*. Amsterdam: Dutch University Press.
- Román, A., Heylen, L. & Schippers, J. 2006. *Career breaks in Belgium: how they affect labor participation and individual careers*.
- Ruhm, C.J. 1998. The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113 (1), 285-317.
- RVA 2011. Statistieken en Studies: interactieve statistieken. http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Language=NL&Path=D_stat/&Items=1.
- 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.
- Singer, J.D. & Willet, J.B. 2003. *Applied Longitudinal Data Analysis: Modeling Change and Event Occurrence*. New York: Oxford University Press.
- Spivey, C. 2005. Time off at what price? The effects of career interruptions on earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 59 (1), 119-140.
- Steegmans, N., Valgaeren, E. & Van Haegendoren, M. 2001. *Mannen en vrouwen op de drempel van de 21ste eeuw: een gebruikershandboek genderstatistieken*. Diepenbeek: Sein.

- Theunissen, G., Verbruggen, M., Forrier, A. & Sels, L. 2011. Career sidestep, wage setback? The impact of different types of employment interruptions on wages. *Gender, Work & Organization*.
- Van Dongen, W. 2004. *Werken aan het combinatiemodel: Beschikbare faciliteiten van het combinatiebeleid in Vlaamse organisaties*, vol 140. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid/ Departement TEW/Departement Sociologie.
- Van Hoof, J. 2001. *Werk, werk, werk? Over de balans tussen werken en leven in een veranderend arbeidsbestel*. Amsterdam: Boom.
- Vanderweyden, K. 2002. *Van loopbaanonderbreking naar tijdskrediet: Een verhaal van een wijzigend maatschappelijk discours*. PSW-paper: 32.
- Waldfogel, J. 1998. The family gap for young women in the United States and Britain: Can maternity leave make a difference? *Journal of Labor Economics*, 16, 505-545.