



# **Longitudinale gevolgen van loopbaanonderbrekingen**

**Dorien Frans  
Dimitri Mortelmans**

**Centrum voor Longitudinaal en Levensloop Onderzoek  
(CELLO)  
Faculteit PSW**

# INHOUD

<b>1. INLEIDING</b> .....	<b>7</b>
1.1 ACHTERGROND .....	7
1.2 ONDERZOEKSDOEL EN ONDERZOEKSVRAAG.....	10
1.3 STRUCTUUR VAN HET ONDERZOEKSRAPPORT .....	11
<b>2. LITERATUURSTUDIE</b> .....	<b>13</b>
2.1 HET STELSEL VAN LOOPBAANONDERBREKINGEN .....	13
2.1.1 <i>Loopbaanonderbrekingen en het transitionele arbeidsmarktmodel</i> .....	16
2.2 GEVOLGEN VAN HET OPNEMEN VAN EEN LOOPBAANONDERBREKING .....	20
2.2.1 <i>Motivaties voor het opnemen van een loopbaanonderbreking</i> .....	20
2.2.2 <i>Gevolgen voor het individueel inkomen</i> .....	22
2.2.3 <i>Tevredenheidsgevolgen en gevolgen voor de gezondheid</i> .....	25
2.3 HYPOTHESEVORMING .....	28
2.3.1 <i>Hypothesen met betrekking tot het inkomensverloop: ...</i> .....	28
2.3.2 <i>Hypothesen met betrekking tot het gezondheidsprofiel en tevredenheidsgevoel</i> .....	29
<b>3. BESCHRIJVING VAN PSBH-DATA EN METHODOLOGIE</b> .....	<b>30</b>
3.1 PANEL STUDIE VAN BELGISCHE HUISHOUDENS (PSBH).....	30
3.2 OPERATIONALISERING.....	33
<b>4. VERKENNENDE ANALYSE</b> .....	<b>35</b>
4.1 UNIVARIATE ANALYSE: WIE ZIJN DE LOOPBAAN-ONDERBREKERS? .....	35
4.2 BIVARIATE ANALYSE: AANTAL EN DUUR VAN DE LOOPBAANONDERBREKINGEN .....	38
4.3 VERKENNENDE ANALYSE: VOORSTELLING VAN DE DRIE TE ONDERZOEKEN DOMEINEN .....	39
4.3.1 <i>Individueel inkomen</i> .....	39
4.3.2 <i>Algemene gezondheid</i> .....	40
4.3.3 <i>Algemene tevredenheid</i> .....	41
4.3.4 <i>Werktevredenheid</i> .....	43
4.3.5 <i>Discriminantanalyse: Hoe verschillen onderbrekers van continu werkenden?</i> .....	44
4.4 LONGITUDINALE VERKENNING .....	46
4.4.1 <i>Individueel inkomen</i> .....	46
4.4.2 <i>Algemene gezondheid</i> .....	50
4.4.3 <i>Algemene tevredenheid</i> .....	52
4.4.4 <i>Werktevredenheid</i> .....	54
4.5 VERKENNENDE ANALYSE: VERGELIJKING MET DE CONTROLEGROEP .....	56
4.5.1 <i>Individueel inkomen</i> .....	57
4.5.2 <i>Algemene gezondheid</i> .....	59
4.5.3 <i>Algemene tevredenheid</i> .....	62
4.5.4 <i>Werktevredenheid</i> .....	64

<b>5. MULTIVARIATE ANALYSES .....</b>	<b>67</b>
5.1 INDIVIDUEEL INKOMEN .....	67
5.1.1 <i>Het gepostuleerde model in de vorm van vergelijkingen op twee niveaus</i> .....	71
5.1.2 <i>Het nulmodel</i> .....	71
5.1.3 <i>Tijdsvariabelen modelleren</i> .....	72
5.1.4 <i>Individueel inkomenstraject of 'unconditional growth model' (model 2)</i> .....	73
5.1.5 <i>Discontinu lineair inkomenstraject na controle (model 5)</i> 74	
5.2 ALGEMENE GEZONDHEID .....	80
5.3 ALGEMENE TEVREDENHEID .....	84
<b>6. BESLUIT .....</b>	<b>88</b>
6.1.1 <i>Inkomen</i> .....	89
6.1.2 <i>Gezondheid en tevredenheid</i> .....	90
6.1.3 <i>Implicaties</i> .....	91
<b>7. BIBLIOGRAFIE .....</b>	<b>93</b>
<b>8. BIJLAGEN .....</b>	<b>98</b>
8.1 VRAAGSTELLING VAN DE AFHANKELIJKE VARIABELEN .....	98
8.1.1 <i>Algemene gezondheid</i> .....	98
8.1.2 <i>Algemene tevredenheid</i> .....	98
8.1.3 <i>Werktevredenheid</i> .....	99
8.2 LONGITUDINALE STEEKPROEFSAMENSTELLING .....	100
8.2.1 <i>Longitudinale steekproefsamenstelling: Individueel inkomen</i> 100	
8.2.2 <i>Longitudinale steekproefsamenstelling: Algemene gezondheid</i> .....	101
8.2.3 <i>Longitudinale steekproefsamenstelling: Algemene tevredenheid</i> .....	102
8.2.4 <i>Longitudinale steekproefsamenstelling: Werktevredenheid</i> 103	
8.3 BETROUWBAARHEIDSANALYSES .....	104
8.3.1 <i>Betrouwbaarheidsanalyse: Algemene tevredenheid</i> .....	104
8.3.2 <i>Betrouwbaarheidsanalyse: Werktevredenheid</i> .....	105
8.4 LATENTE GROEIMODELLEN .....	106
8.4.1 <i>Variantie decompositiemodellen van inkomensverandering met drie tijdsvariabelen</i> .....	106
8.4.2 <i>Variantie decompositiemodellen van algemene gezondheid met drie tijdsvariabelen</i> .....	107
8.4.3 <i>Variantie decompositiemodellen van algemene tevredenheid</i> .....	108
8.4.4 <i>Latente groei modellen: Individueel inkomen (PSBH, N=3102)</i> 109	
8.4.5 <i>Latente groei modellen: Algemene gezondheid (PSBH, N=3102)</i> 110	
8.4.6 <i>Latente groei modellen: Algemene tevredenheid (PSBH, N=3102)</i> 111	

## LIJST VAN FIGUREN

FIGUUR 1: MEDIAAN INKOMENSCURVE VAN DE LOOPBAANONDERBREKERS VAN 5 JAAR VOOR DE ONDERBREKING TOT 5 JAAR NA DE ONDERBREKING .....	48
FIGUUR 2: MEDIAAN INKOMENSCURVE VAN MANNELIJKE EN VROUWELIJKE LOOPBAANONDERBREKERS VAN 5 JAAR VOOR DE ONDERBREKING TOT 5 JAAR NA DE ONDERBREKING .....	49
FIGUUR 3: GEMIDDELDE GEZONDHEIDSCURVE VAN LOOPBAAN-ONDERBREKERS VAN 5 JAAR VOOR DE ONDERBREKING TOT 5 JAAR NA DE ONDERBREKING .....	50
FIGUUR 4: GEMIDDELDE GEZONDHEIDSCURVE VAN MANNELIJKE EN VROUWELIJKE LOOPBAANONDERBREKERS VAN 5 JAAR VOOR DE ONDERBREKING TOT 5 JAAR NA DE ONDERBREKING .....	51
FIGUUR 5: GEMIDDELDE ALGEMENE TEVREDENHEID VAN LOOPBAAN-ONDERBREKERS VAN 5 JAAR VOOR DE ONDERBREKING TOT 5 JAAR NA DE ONDERBREKING .....	53
FIGUUR 6: GEMIDDELDE ALGEMENE TEVREDENHEID VAN MANNELIJKE EN VROUWELIJKE LOOPBAANONDERBREKERS VAN 5 JAAR VOOR DE ONDERBREKING TOT 5 JAAR NA DE ONDERBREKING .....	54
FIGUUR 7: GEMIDDELDE WERKTEVREDENHEIDSCURVE VAN LOOPBAANONDERBREKERS VAN 5 JAAR VOOR DE ONDERBREKING TOT 5 JAAR NA DE ONDERBREKING .....	55
FIGUUR 8: GEMIDDELDE WERKTEVREDENHEIDSCURVE VAN MANNELIJKE EN VROUWELIJKE LOOPBAANONDERBREKERS VAN 5 JAAR VOOR DE ONDERBREKING TOT 5 JAAR NA DE ONDERBREKING .....	56
FIGUUR 9: MEDIAAN INKOMENSCURVES VAN LOOPBAANONDERBREKERS EN CONTROLEGROEP IN DE PERIODE VAN 1992 TOT 2003 .....	58
FIGUUR 10: MEDIAAN INKOMENSCURVES VAN MANNELIJKE EN VROUWELIJKE LOOPBAANONDERBREKERS EN DE RESPECTIEVELIJKE CONTROLEGROEPEN IN DE PERIODE VAN 1992 TOT 2003 .....	59
FIGUUR 11: GEMIDDELDE GEZONDHEIDSCURVES VAN LOOPBAAN-ONDERBREKERS EN CONTROLEGROEP IN DE PERIODE VAN 1994 TOT 2003 .....	60
FIGUUR 12: GEMIDDELDE GEZONDHEIDSCURVES VAN LOOPBAAN-ONDERBREKERS EN CONTROLEGROEP BIJ MANNEN VAN 1994 TOT 2003.....	61
FIGUUR 13: GEMIDDELDE GEZONDHEIDSCURVES VAN LOOPBAANONDERBREKERS EN CONTROLEGROEP BIJ VROUWEN VAN 1994 TOT 2003.....	62
FIGUUR 14: GEMIDDELDE TEVREDENHEIDSCURVES VAN LOOPBAANONDERBREKERS EN CONTROLEGROEP IN DE PERIODE VAN 1994 TOT 2002 .....	63
FIGUUR 15: GEMIDDELDE TEVREDENHEIDSCURVES VAN LOOPBAAN-ONDERBREKERS EN CONTROLEGROEP BIJ MANNEN EN VROUWEN VAN 1994 TOT 2002.....	64
FIGUUR 16: GEMIDDELDE WERKTEVREDENHEIDSCURVES VAN LOOPBAAN-ONDERBREKERS EN CONTROLEGROEP IN PERIODE VAN 1994 TOT 2003 .....	65
FIGUUR 17: GEMIDDELDE WERKTEVREDENHEIDSCURVES VAN LOOPBAAN-ONDERBREKERS EN CONTROLEGROEP BIJ MANNEN IN DE PERIODE VAN 1994 TOT 2003 .....	66
FIGUUR 18: GEMIDDELDE WERKTEVREDENHEIDSCURVES VAN LOOPBAAN-ONDERBREKERS EN CONTROLEGROEP BIJ VROUWEN IN DE PERIODE VAN 1994 TOT 2003.....	66
FIGUUR 19: HYPOTHETISCHE INKOMENSTRAJECTEN: VOORSTELLING VAN DE DRIE TIJDSVARIABLEN .....	70

FIGUUR 20: HYPOTHETISCHE INKOMENSVERANDERINGEN NA CONTROLE VOOR ONDERBREKERS EN NIET-ONDERBREKERS OPGESPLITST NAAR GESLACHT OP BASIS VAN MODEL 5 IN DE MULTILEVEL ANALYSES (NIET SIGNIFICANT VOOR VROUWEN) .....	77
FIGUUR 21: HYPOTHETISCHE GEZONDHEIDSVERANDERINGEN VOOR ONDERBREKERS EN NIET-ONDERBREKERS OPGESPLITST NAAR GESLACHT OP BASIS VAN MODEL 5 IN DE MULTILEVEL ANALYSES (NIET SIGNIFICANT VOOR VROUWEN) .....	82

## LIJST VAN TABELLEN

TABEL 1: AANTAL LOOPBAANONDERBREKERS EN PERCENTAGE IN VERHOUDING TOT DE TOTALE OMVANG VAN DE PSBH-DATASET VAN 1992 TOT 2003 .....	32
TABEL 2: SAMENSTELLING VAN DE STEEKPROEF LOOPBAANONDERBREKERS NAAR GESLACHT, LEEFTIJD, BURGERLIJKE STAAT, ONDERWIJS EN GEZINSGROOTTE OPGESPLITST VOOR MANNEN EN VROUWEN MET METING IN HET JAAR VAN DE ONDERBREKING ZELF (N=141) .....	37
TABEL 3: LOOPBAANONDERBREKERS NAAR DUUR VAN EERSTE ONDERBREKING EN GESLACHT .....	38
TABEL 4: LOOPBAANONDERBREKERS NAAR DUUR VAN TWEEDE ONDERBREKING EN GESLACHT .....	39
TABEL 5: GEMIDDELDE INKOMEN OVER DE JAREN HEEN BIJ LOOPBAANONDERBREKERS .....	40
TABEL 6: FREQUENTIE "ALGEMENE GEZONDHEID" BIJ LOOPBAANONDERBREKERS GEMETEN ÉÉN JAAR VOOR DE ONDERBREKING EN OP HET MOMENT VAN DE ONDERBREKING ZELF .....	41
TABEL 7: "ALGEMENE TEVREDENHEID" BIJ LOOPBAANONDERBREKERS GEMETEN ÉÉN JAAR VOOR DE ONDERBREKING EN OP HET MOMENT VAN DE ONDERBREKING ZELF .....	43
TABEL 8: FREQUENTIE "WERKTEVREDENHEID" BIJ LOOPBAAN-ONDERBREKERS GEMETEN ÉÉN JAAR VOOR DE ONDERBREKING EN OP HET MOMENT VAN DE ONDERBREKING ZELF .....	44
TABEL 9: RESULTATEN VAN DE CLASSIFICATIE (IN PERCENTAGE) A VAN DISCRIMINANTANALYSE .....	45
TABEL 10: GRAAD VAN DISCRIMINATIEVE KRACHT MET DISCRIMINANTANALYSE: GEMIDDELDE SCORES OP DISCRIMINANTFUNCTIE .....	46
TABEL 11: MODELLERING VAN INDIVIDUELE TIJDSTRAJECTEN IN DE LATENTE GROEIMODELLEN (VOORBEELD MET ONDERBREKING IN GOLF 4) .....	69
TABEL 12: MULTILEVEL GROEIMODELLEN VAN INKOMENSVERANDERING PSBH-DATA (N=3102, GESTANDAARDISEERDE PARAMETERS) .....	78
TABEL 13 MULTILEVEL GROEIMODELLEN VAN GEZONDHEIDSVERANDERING PSBH-DATA (N=3102, GESTANDAARDISEERDE PARAMETERS) .....	83
TABEL 14 MULTILEVEL GROEIMODELLEN VAN TEVREDENHEIDSVERANDERING PSBH-DATA (N=3102, GESTANDAARDISEERDE PARAMETERS) .....	86

## **1. INLEIDING**

In het VIONA-onderzoeksprogramma werd in 2006 een uitgebreid onderzoek uitgevoerd naar loopbaanpatronen van werknemers en de mate waarin deze beïnvloed worden door beleidsmaatregelen (Frans en Mortelmans, 2008). Dit onderzoek sluit aan bij deze studie en bekijkt in het bijzonder de gevolgen van loopbaanonderbrekingen. Deze zullen empirisch bestudeerd worden op beroepsvlak, maar ook op privévlak aan de hand van paneldata afkomstig van de Panelstudie van Belgische Huishoudens oftewel PSBH (1992-2003).

### **1.1 Achtergrond**

Het systeem van loopbaanonderbrekingen oftewel tijdskrediet is een initiatief van de Belgische overheid dat werd geïntroduceerd in 1985. Het biedt werknemers de mogelijkheid hun werkactiviteiten tijdelijk stop te zetten of te verminderen voor welke reden dan ook tegen een beperkte vergoeding van de overheid. Het aanvankelijke 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 zelfs 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 te kunnen passen in de levensloop in overeenstemming met de andere levensdomeinen. De combinatie van verschillende activiteiten, en dan vooral van werk en gezin, vormt namelijk in toenemende mate een belangrijk punt voor individuen (Van Hoof, 2001; Van Dongen, 2004, 2008). 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 daarbij in een groter keuzeaanbod en meer tijdssoevereiniteit (Vanderweyden, 2002).

In de praktijk blijken loopbaanonderbrekingen echter (onbedoelde) negatieve gevolgen met zich mee te brengen. De meeste studies concluderen namelijk dat loopbaanonderbrekingen een negatieve impact hebben op de daaropvolgende lonen (Corcoran, et al., 1983; Light en Ureta, 1995; Albrecht, et al., 1998; Spivey, 2005; Román, 2006; Theunissen, et al., 2007). Hier vonden de auteurs bewijzen dat werknemers ofwel minder verdienen na de onderbreking dan ervoor ofwel evenveel verdienen hetzij op een lager niveau dan hun collega's die geen onderbreking hadden genomen. Enkele studies vinden daarentegen indicaties van positieve loonseffecten als gevolg van een onderbreking van de loopbaan (Waldfogel, 1998; Román, et al., 2006).

Naast de contradictorische bevindingen zijn er eveneens een aantal bijkomende beperkingen of tekortkomingen in de literatuur. Eerst en vooral beperkte de literatuur zich veelal tot de (negatieve) loonsgevolgen voor vrouwen (Mincer en Ofek, 1982; Ruhm, 1998; Waldfogel, 1998; Joshi, et al., 1999; Baum, 2002; Anderson, et al., 2003; Malo en Muñoz-Bullón, 2004; Omori en Smith, 2006). Dit is mogelijk toe te schrijven aan het feit dat loopbaanonderbrekingen meer courant worden opgenomen door vrouwen (vnl. bij de geboorte van een kind) wat mee aan de basis zou kunnen liggen van de genderongelijkheid in inkomen. Mannen maken in tegenstelling tot vrouwen veel minder gebruik 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 loonsverliezen bij een onderbreking voor mannen dan voor vrouwen (Schneer en Reitman, 1990; Albrecht, et al., 1998; Spivey, 2005; Theunissen, et al., 2007), terwijl een andere studie geen genderverschillen terugvond (Judiesh en Lyness, 1999).

Onderzoek bleef daarbij ook vaak gelimiteerd tot korte termijn effecten. Studies met gegevens op langere termijn vonden bewijzen van een herstelperiode, waardoor enige negatieve loonsgevolgen volledig verdwenen zouden zijn (Gupta en Smith, 2002). Daarbij komt dat men nauwelijks rekening hield met de volledige loopbaan bij het bestuderen van dergelijke onderbrekingen van de loopbaan. Hoe beïnvloedt een loopbaanonderbreking tijdens de carrière de eindloopbaan? Een verlenging van de loopbaan is immers één van de doelstellingen van het stelsel van loopbaanonderbrekingen. Het idee dat een betere balans tussen de verschillende levensdomeinen mensen langer op de arbeidsmarkt zou houden, wordt hierbij verdedigd.



Totnogtoe werd hier echter nog geen onderzoek naar verricht. Vaak berustten de toegewezen effecten van een onderbreking (op het einde van de loopbaan) dan ook eerder op gevoel en intuïtie dan op empirische studies. Critici geloven echter dat mensen geen afruil maken in de tijd en dus niet op een dergelijke manier vooruitziend zijn (Theeuwes, 2004).

Uit de Viona studie blijkt tevens dat vaak enkel de economische kant belicht werd bij het bekijken van loopbaanonderbrekingen (Frans en Mortelmans, 2008). De vraag of mensen beter af zijn, los van de mogelijke financiële gevolgen, na het nemen van een loopbaanonderbreking, moet nog onderzocht worden. Doordat de verschillende levensdomeinen interdependent zijn, kunnen beslissingen op het ene domein (hier: werk) een effect hebben op de andere levensdomeinen. Door hier geen rekening mee te houden, negeren we de mogelijk positieve gevolgen van dergelijke flexibiliteit in de loopbaan. Bereiken loopbaanonderbrekers bijvoorbeeld een betere afstemming van levensdomeinen en zijn ze meer tevreden als gevolg van deze maatregel? Teneinde dergelijke maatregelen op een degelijke manier te evalueren, dienen we een volledig beeld te verkrijgen van de consequenties van loopbaanonderbrekingen op verschillende levensdomeinen van individuen.

Wat de precieze gevolgen zijn van het nemen van een loopbaanonderbreking is nog steeds onduidelijk. De vaak gevonden negatieve loonimpact en de eenzijdige opname ervan door vrouwen, doet vermoeden dat deze maatregel niet alleen neveneffecten met zich meebrengt, maar ook rolbestendigend blijkt te werken. Hoe het stelsel zich laat voelen op langere termijn, en specifiek op eindloopbaan, is ongeweten. Welke gevolgen zulke beslissingen op de arbeidsmarkt hebben voor de organisatie binnen het huishouden en op andere gebieden van het leven is eveneens onbekend terrein. Het beleid dient niettemin op de hoogte te zijn van deze ontwikkelingen om beleidsplannen op te stellen, te evalueren en waar nodig bij te sturen.

Hiervoor dient een bredere kijk op loopbanen gehanteerd te worden, die meer inzichten biedt voor beleidsmakers om efficiënt en effectief in te kunnen grijpen. Zij moeten kunnen bijsturen en mogelijke neveneffecten elimineren of verminderen. Daarom zal dit onderzoeksrapport de geanticiperde gevolgen empirisch analyseren op economisch vlak, maar ook op persoonlijk vlak. Dit rapport kan tevens een aanzet betekenen voor verder en diepgaand onderzoek naar (arbeid of privé)tijd-

gebondenmaatregelen en de impact ervan op de loopbanen en levens van individuen.

## **1.2 Onderzoeksdoel en onderzoeksvraag**

Het systeem van loopbaanonderbrekingen betreft een relatief recent onderzoeksdomein, en het gebruik ervan zit pas de laatste jaren in de lift. Empirische studies over de mogelijke effecten van zulke flexibele maatregelen zijn bijgevolg beperkt. Dit onderzoeksrapport tracht aldus de hiaten in voorgaand onderzoek op te vullen. De verwachte effecten van het nemen van een onderbreking zullen geanalyseerd worden voor mannen en vrouwen en op economisch alsook op persoonlijk vlak.

Het onderzoek zal zich hiervoor richten op drie verschillende domeinen: het inkomen, de mate van tevredenheid, en de gezondheid. Er worden hier drie domeinen onderzocht, omdat er vanuit gegaan wordt dat een loopbaanonderbreking niet enkel een impact heeft op de lonen, maar ook een invloed kan hebben op verscheidene levensdomeinen. De verschillende levensdomeinen hangen namelijk samen en ingrijpen in één domein kan consequenties hebben voor andere domeinen.

Voor de analyses zal er een beroep gedaan worden op de PSBH-data, een longitudinale dataset waar individuen maar liefst 11 jaar lang gevolgd kunnen worden. Dit onderzoek kan aldus de gevolgen bekijken op een langere termijn. Dit onderzoeksrapport tracht aldus, op basis van inzichten in de literatuur gekoppeld aan analyses op longitudinale data, de te verwachten effecten van een onderbreking van de carrière in kaart te brengen op zowel economisch als op subjectief vlak.

Op basis van de literatuur rond loopbaanonderbrekingen kan geconcludeerd worden dat er weinig is geweten over de gevolgen ervan. In dit rapport staat er aldus één onderzoeksvraag centraal, die onderzocht zal worden op drie domeinen:

*Wat zijn de gevolgen van een loopbaanonderbreking?*

- *op het gebied van inkomen*
- *op het gebied van gezondheid*
- *op het gebied van tevredenheid*

### **1.3 Structuur van het onderzoeksrapport**

Het rapport vertrekt vanuit een beschrijving van het stelsel van loopbaanonderbrekingen. Maatregelen zoals deze die aanzetten tot flexibiliteit op de arbeidsmarkt kunnen tevens gezien worden als een stap in de richting van een uitwerking van het transitionele arbeidsmarktmodel van Schmid (1998), waar een flexibele arbeidsmarkt als antwoord op de dynamische arbeidsmarkt nagestreefd wordt. De bespreking van de doelstellingen van zulk arbeidsmarktmodel alsook de kritieken erop, kunnen inzichten verschaffen in de verwachte gevolgen van dergelijke maatregelen.

Daaropvolgend worden er vanuit de literatuur inzichten verzameld over de gevonden gevolgen van loopbaanonderbrekingen in de praktijk. Eerst worden hiervoor de motivaties bekeken om een loopbaanonderbreking te nemen. Naargelang de motivaties kunnen namelijk de gevolgen verschillen. Daarna zal de literatuurstudie zich richten op de gevonden gevolgen eerst voor inkomen, en dan op de mogelijke verwachtingen van een werkonderbreking voor gezondheid en tevredenheid. De hypothesevorming volgt op de literatuurstudie en zal een aantal stellingen formuleren die in dit rapport empirisch getoetst zullen worden.

Na de literatuurstudie zal de gebruikte data uitvoerig beschreven worden. De longitudinale dataset is afkomstig van de PSBH (Panelstudie van Belgische Huishoudens), waarop alle analyses in dit onderzoeksrapport gebaseerd zijn. Op basis van deze dataset kunnen we 141 voltijdse loopbaanonderbrekers volgen doorheen de tijd. In dit deel zal ook dieper ingegaan worden op de methodologie waar zowel aandacht geschonken zal worden aan de methoden als aan de variabelen die in dit rapport gebruikt zullen worden.

Een derde deel van dit onderzoeksrapport bevat een verkennende analyse. Hier wordt onder andere nagegaan wie de voltijdse loopbaanonderbrekers in het panel zijn. Eveneens worden enkele kenmerken van de loopbaanonderbreking zelf onderzocht (zoals de duurtijd). Daarna wordt onderzocht hoe loopbaanonderbrekers zich onderscheiden van de werkende populatie door middel van een discriminantanalyse. De evoluties in inkomen, tevredenheid en gezondheid worden vervolgens grafisch weergegeven. Hier kan een voor, tijdens en na -onderbreking onderscheiden worden. De longitudinale aard van de dataset wordt aldus optimaal benut.

Vervolgens worden de loopbaanonderbrekers telkens vergeleken met een *controlegroep* doorheen de jaren. Deze laatste groep is op dezelfde manier samengesteld als de groep loopbaanonderbrekers. Een vergelijking van beide groepen laat toe om een ruwe inschatting te maken van de impact van een loopbaanonderbreking op de drie domeinen. De controlegroep toont immers de situatie van gelijkaardige individuen die geen onderbreking hebben genomen in de periode tussen 1992 en 2003.

Een multilevelanalyse is het vierde en tevens laatste deel van de analyses. Deze zal de impact van een loopbaanonderbreking onderzoeken onder controle van andere factoren die de relatie zouden kunnen beïnvloeden. De impact van een onderbreking zal achtereenvolgens bestudeerd worden voor het inkomen, de gezondheid en de tevredenheid.

De bevindingen worden uiteindelijk bondig weergegeven in het besluit, waar eveneens de implicaties en toekomstperspectieven besproken zullen worden.

## **2. LITERATUURSTUDIE**

Het eerste deel van dit onderzoeksrapport bestaat uit een literatuurstudie. Hier wordt eerst en vooral het systeem van loopbaanonderbrekingen oftewel tijdskrediet beschreven. Deze maatregel zal vervolgens gekoppeld worden aan de transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998). Hierdoor kan een volledig beeld geschetst worden over de doelstellingen van en kritieken op dergelijke beoogde flexibiliteit.

Na deze theoretische beschrijving van het stelsel gaan we over tot de kern van dit onderzoeksrapport, namelijk de gevolgen van een loopbaanonderbreking in de praktijk. Hiervoor worden eerst de motivaties voor het nemen van een onderbreking besproken. De gevolgen op het gebied van inkomen zullen dan behandeld worden, gevolgd door wat gevonden wordt in de literatuur over de mogelijke impact op de mate van tevredenheid en gezondheid.

### **2.1 Het stelsel van loopbaanonderbrekingen**

In 1985 werd *het stelsel van loopbaanonderbrekingen* gecreëerd in België als één van de maatregelen om de hoge werkloosheid in de jaren tachtig het hoofd te bieden en de openbare financiën te saneren (Vanderweyden, 2002). Werknemers konden zich voortaan tijdelijk terugtrekken van de arbeidsmarkt voor welke reden dan ook tegen een beperkte vergoeding van de overheid. Zij moesten in de plaats hiervan enkel voorzien in een vervanging door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

Door de jaren heen verschoof het uitgangspunt van het stelsel van loopbaanonderbrekingen niettemin van een arbeidsmarktgerichtheid (werkloosheid aanpakken) naar één waar de werknemer centraal staat (kwaliteit van het leven verbeteren). Zo is de optie tot loopbaanonderbrekingen uitgegroeid tot een heus recht van de werknemer. De vervangingsplicht viel weg en ze werd over de jaren heen uitgebreid met thematische verloven (verlof voor medische bijstand, voor palliatieve zorg, en ouderschapsverlof).

De geleidelijke verschuivingen in het beleid werden uiteindelijk bevestigd door de naamsverandering naar het *tijdskrediet* in 2002. Waar de maatregel aanvankelijk louter arbeidsherverdelend moest werken, stond in het tijdskrediet de notie 'meer tijd' centraal:

*"...bestemd om de kwaliteit van het werk te verbeteren en meer in het bijzonder om de werknemers toe te laten over **meer tijd** te beschikken om hun familiale en sociale verplichtingen na te komen" (Vanderweyden, 2002).*

Dit zien we ook terug in de definitie van het stelsel van loopbaanonderbreking oftewel tijdskrediet die door de overheidsdienst 'Rijksdienst voor arbeidsvoorziening' (RVA) omschreven wordt als volgt:

*"Loopbaanonderbreking is een « stelsel » dat aan de werknemers de mogelijkheid geeft om volledig of gedeeltelijk hun arbeidsovereenkomst te onderbreken terwijl ze een uitkering ontvangen van de RVA.*

*De toegekende uitkering verschilt naargelang de aard van loopbaanonderbreking (volledige onderbreking, gedeeltelijke loopbaanonderbreking), de leeftijd van de werknemer (jonger dan 50 jaar of vanaf 50 jaar), de onderbroken arbeidsregeling, het aantal kinderen en hun leeftijd.*

*Het tijdskrediet biedt u de mogelijkheid over meer vrije tijd te beschikken om in te spelen op familiale en sociale verplichtingen (opvoeding van de kinderen, hulp aan zieke familieleden...) of om persoonlijke projecten te realiseren (studies hervatten, een reis maken, een hobby of sport beoefenen, uitrusten ...)" (RVA, 2008)*

Het stelsel voorziet aldus in tijd en geld om transities te kunnen maken van betaald werk naar andere activiteiten. Deze andere activiteit is niet gespecificeerd, waardoor er een grote keuzevrijheid is voor de werknemer (Matheus, 2003). Het beleid betracht evenwel nog steeds een hogere arbeidsparticipatiegraad, maar benadrukt hierbij meer en meer het belang van een ontspannen loopbaan waar verschillende levensdomeinen op elkaar afgestemd kunnen worden en een hoge levenskwaliteit bereikt kan worden.

Belangrijk hierbij is het feit dat andere levensdomeinen dan betaald werk benadrukt worden in het beleid, wat wijst op een verbreding van de visie van het arbeidsmarktbeleid naar de veelvuldige aspecten van het leven die een invloed kunnen uitoefenen op de arbeidsparticipatie en -beslissingen van individuen. Het beleid tracht met deze maatregel tevens aan te sluiten bij de behoeften van de samenleving, wat blijkt uit het Vlaamse regeerakkoord:

*"De arbeidsverhoudingen moeten worden aangepast aan de behoeften van de huidige samenleving. De Vlaamse regering moedigt in de arbeidsverhoudingen een beter evenwicht tussen arbeid en vrije tijd aan, waarbij zowel de werknemer als de werkgever de mogelijkheid krijgen de arbeidstijd te organiseren volgens hun behoefte" (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2003).*

In het Vlaamse beleid uit dit zich in bijkomende aanmoedigingspremies voor het nemen van loopbaanonderbrekingen (onder bepaalde voorwaarden). Recente studies geven ook aan dat de meerderheid van de Vlaamse bevolking daadwerkelijk te kampen heeft met problemen om werk en gezin op een goede manier op elkaar af te stemmen (Van der Lippe, et al., 2003; Van Aerschot, 2004). Uit onderzoek blijkt tevens dat meer dan 60% van de werkende respondenten vindt dat de eisen van hun job hun gezinsleven hinderen (Van Aerschot, 2004).

De voornaamste oorzaak hiervoor zou toe te schuiven zijn aan de toenemende tijdsdruk (Matheus, 2003; Symoens en Bracke, 2007). Daarbij blijkt werk (hoewel nog steeds de belangrijkste activiteit in het leven) geleidelijk aan centraliteit te verliezen, terwijl andere sociale activiteiten zoals gezinsleven, onderwijs, huishouden en vrije tijd aan belang winnen. Het recht op een goede job wordt zelfs meer en meer gerelateerd aan het recht op vrije tijd en gezinstijd (Nagels, 2002; Van Dongen, 2008).

Het is dan ook niet vreemd dat het stelsel van loopbaanonderbrekingen of tijdskrediet veel populariteit geniet. Elk jaar stappen steeds meer mensen in het stelsel van loopbaanonderbrekingen. Waar in 1995 ongeveer 50 000 werknemers een loopbaanonderbreking namen, liep dit aantal op tot maar liefst 219 000 in 2007. De stijgende evolutie in gebruik is vooral zichtbaar bij vrouwen en bij oudere werknemers (RVA, 2007). Het feit dat steeds meer mensen er gebruik van maken, kan erop wijzen dat deze maatregel meer bekendheid heeft gekregen bij de mensen, maar kan ook als bewijs dienen dat er een reële persoonlijke behoefte is onder werknemers om de werkzaamheden om een of andere reden tijdelijk terug te dringen.

Tijd vrijmaken is dus belangrijk wil men verschillende levensdomeinen beter combineren met elkaar. De mogelijkheid

om de loopbaan te onderbreken, zou kunnen bijdragen tot een betere afstemming van verschillende levensdomeinen (Van Aerschot, 2004; Devisscher en Van Pelt, 2005). Het stelsel is tevens uniek in Europa omwille van het feit dat een onderbreking voor om het even welke reden aangevraagd kan worden. Werknemers beschikken dus over meer tijdssoevereiniteit om een eigen invulling te geven aan hun eigen levensloopplanning.

Bovendien kunnen loopbaanonderbrekingen interessant zijn in het licht van de doelstelling voor levenslang leren omdat de mogelijkheid geboden wordt om gemakkelijker de overstap te maken tussen werk en opleiding (Matheus, 2003). Het beogen van een groter keuzepakket inzake de activiteiten en levenssferen waaraan mensen kunnen deelnemen, sluit tevens aan bij het concept van een pluriactieve samenleving en heeft raakvlakken met de theorie rond de 'transitionele arbeidsmarkt' (Vanderweyden, 2002).

### **2.1.1 Loopbaanonderbrekingen en het transitionele arbeidsmarktmodel**

Het stelsel van loopbaanonderbrekingen sluit nauw aan bij de algemene theorie van het transitionele arbeidsmarktmodel (TAM) van Schmid (1998). Hierin wordt de suggestie gewekt dat individuen de nodige instrumenten zouden moeten krijgen om het evenwicht tussen werk en leven te kunnen organiseren volgens hun eigen voorkeur (De Lathouwer, et al., 2006). In dit rapport hebben we niet de intentie een uitgebreide uiteenzetting te geven van dit kader. We beperken ons dan ook tot enkele kernelementen van het transitionele arbeidsmarktmodel. In het bijzonder belichten we die elementen die aansluiten bij het systeem van loopbaanonderbrekingen. Dit laat toe om meer inzichten te verkrijgen in de beoogde doelen van een loopbaanonderbreking voor werknemers en werkgevers en deze in een ruimer kader te plaatsen.

Het transitionele arbeidsmarktmodel dient gezien te worden als een algemeen denkkader over de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt. Het biedt een manier om met een aantal huidige crisissen om te gaan zoals werkloosheid, werk-leven conflict, vroegtijdige uittrede. Het uitgangspunt van TAM is dat de arbeidsmarkt beter functioneert naarmate individuen in staat zijn overgangen te maken tussen verschillende levensdomeinen



doorheen de levensloop en zodoende een betere werk-leven balans kunnen creëren (Ester en Muffels, 2006).

De mogelijkheid om gemakkelijk overgangen te maken laat toe om plotselinge veranderingen of *schokken* zowel op de arbeidsmarkt als op individueel vlak en de mogelijke negatieve gevolgen die hieruit voortvloeien, op te vangen. De arbeidsmarkt dient zo beschouwd te worden als een sociaal instituut, dat toelaat om mogelijke negatieve gevolgen te voorkomen of op te vangen (zoals minimumlonen) (Ester en Muffels, 2006).

Het achterliggende beleidsconcept van een transitionele arbeidsmarkt is de flexibiliteit te bevorderen door het vergemakkelijken van overgangen zowel binnen betaalde arbeid als tussen betaalde arbeid en andere activiteiten zoals vrije tijd, zorg, scholing en inactiviteit, maar tegelijk de werkzekerheid en inzetbaarheid (employability) te verzekeren doorheen de levensloop (Schmid, 1998; Ester en Muffels, 2006). Als gevolg van de crisis in de jaren zeventig werd arbeidsflexibiliteit tevens de hoofdfocus in Europa. Aangezien in Europa de flexibiliteit op arbeidsmarkten op het gebied van loon beperkt is (minimumlonen), zouden aanpassingen via arbeidstijden een goede manier bieden om flexibel om te gaan met verschillende situaties en schokken op de arbeidsmarkt en daarbuiten (Matheus, 2003). Werknemers zouden de arbeidsuren in een dergelijk model kunnen aanpassen naargelang de productiviteitseisen van bedrijven. Maar werknemers kunnen eveneens de loopbaan uitstippelen in functie van de eigen geprefereerde levensloop. Zowel werkgever als werknemer zouden er dus baat bij hebben. Het faciliteren van overgangen van het ene levensdomein naar de andere zou tegelijk de arbeidsmarktflexibiliteit als de employability/inzetbaarheid van werknemers verhogen.

Flexibiliteit om overgangen te maken, kan de (tijds)druk verlagen en kan een betere werk-leven balans genereren doorheen de ganse levensloop. Er is m.a.w. ruimte om in drukke levensfasen (vaak met de komst van een kind) de carrière af te wisselen met zorgactiviteiten, en omgekeerd in minder drukke periodes (wanneer de kinderen groot zijn) om meer te gaan werken. De uitwerking ervan zou resulteren in een grotere diversiteit in levenslopen en gemiddeld een kortere werkweek (ca. 30u/week) dan nu de standaard is, die daarbij kan variëren naargelang de individuele of economische omstandigheden (en naargelang interne en externe schokken). Een periode van een lagere arbeidstijd kan dan gebruikt worden om zich ook in andere

activiteiten dan zorg te engageren zoals heroriëntatie, herademen, bijscholing.

Er bestaan echter financiële drempels om transitie te maken tussen verschillende levensdomeinen. Werknemers worden namelijk geconfronteerd met inkomensverliezen bij het opnemen van (on)betaald verlof. Loopbaanonderbrekingen zouden aldus de kosten die verbonden zijn aan een overgang zoals die tussen werk en gezinsarbeid (doordat men tijdelijk de betaalde arbeid vermindert) gedeeltelijk opvangen. De (financiële) drempel om een overstap te maken, zou aldus verlaagd zijn (Matheus, 2003). Loopbaanonderbrekingen zouden de transitie tussen levensdomeinen vergemakkelijken en dus het bewegingskapitaal/flexibiliteit van werknemers en werkgevers verhogen.

Hoewel het idee van een transitionele arbeidsmarkt op enthousiasme onthaald werd, zijn wetenschappelijke onderzoekers tegenwoordig eerder verdeeld over zowel de haalbaarheid als de wenselijkheid van dit theoretische model in de praktijk. Op het eerste zicht lijkt dit model aantrekkelijk: werknemers mogen immers zelf hun carrièreverloop plannen en bedrijven kunnen zich flexibeler opstellen. Het model van de transitionele arbeidsmarkt heeft dan ook een grote invloed gehad op het beleidsgericht onderzoek de laatste jaren. De aandacht ging dan vooral uit naar in hoeverre transitionele arbeidsmarkten een werkelijkheid zijn in Europa, ongeacht de vraag of dit ook een wenselijk doel zou zijn (Van Dongen, 2008).

Sommige auteurs hebben echter bedenkingen bij de praktische uitwerking van dergelijk model. Tot dusver is gemakkelijksheidshalve aangenomen dat een transitionele arbeidsmarkt de oplossing kan bieden voor opkomende veranderingen/uitdagingen en nieuwe onzekerheden en waar belangen van allen verdedigd worden op de arbeidsmarkten. Maar de belangen van werknemers en werkgevers zullen niet altijd op elkaar afgestemd zijn en kunnen zelfs conflictueus zijn.

In een krappe arbeidsmarktsituatie zal er namelijk een grote druk zijn om lange uren te maken en overuren te presteren, terwijl werknemers juist door deze toenemende werkdruk meer behoefte zullen hebben aan vrije tijd. In tijden van hoge werkloosheid aan de andere kant, zullen net de werknemers met een lagere functie of met een lager opleidingsniveau bedreigd worden met werkloosheid, terwijl zij het zich waarschijnlijk financieel het minst kunnen permitteren (Matheus, 2003).

Een goed functionerende arbeidsmarkt kan eveneens leiden tot een ongelijke verdeling van de vrije tijd tussen hoog en laag opgeleide werknemers, en kan bovendien ook de ongelijkheid in lonen doen toenemen. Hoger opgeleide werknemers kunnen het zich namelijk wel veroorloven om minder uren te werken waardoor er een gevaar bestaat op een schaarste aan hoog opgeleiden wat de lonen kan doen stijgen voor deze groep (Matheus, 2003). Het gevoel van vrijheid om meer zelf vorm te geven aan hun leven zal stijgen, maar dit zal slechts weggelegd zijn voor sommige mensen op de arbeidsmarkt (hooggeschoolden).

Tegelijk zal ook de onzekerheid stijgen doordat er een grotere verantwoordelijkheid wordt gesteld voor de eigen invulling van de loopbaanplanning. Bovendien vervagen de grenzen tussen werk en gezin, waardoor men meer dan waarschijnlijk meer uren gaat werken. Mensen met meer tijdssoevereiniteit zijn dan vaak slechter af dan mensen met minder tijdssoevereiniteit (Moens, 2004):

*"Met andere woorden, transitioneel arbeidsmarktbeleid functioneert niet uitsluitend als antwoord op nieuwe onzekerheden, maar kan deze ook genereren, waarbij bovendien een verband lijkt te bestaan tussen de opkomst en ondergang van bepaalde (on)zekerheden (Trommel, 2005)."*

Verder wetenschappelijk onderzoek naar zowel de wenselijkheid als de haalbaarheid van het transitionaliseren van arbeid blijft uiteraard een vereiste. Dit kan dan meer inzichten verschaffen omtrent de veranderingen op de arbeidsmarkt en hoe daar best mee omgegaan wordt. Deze studie heeft echter niet als doel om uit te maken of de transitionele arbeidsmarkt het al dan niet na te streven model is naar de toekomst toe. Wel staat hier een maatregel centraal die het pad naar een transitionele arbeidsmarkt zou moeten vergemakkelijken. De bespreking van het TAM heeft enkel als doel het stelsel in een breder kader te plaatsen en enkele inzichten te leveren.

Het opnemen van een loopbaanonderbreking zou dus niet enkel een effect hebben op het inkomen. Omdat de werkgever zijn loopbaan immers zelf kan indelen in zijn levensloop, kunnen de tijdsdruk en het werk-gezinconflict verminderd worden. Dit kan een uitwerking hebben op verschillende domeinen van het

individu. Zij kunnen hierdoor een aangename en meer ontspannen loopbaan creëren, waardoor de (werk- en gezins)tevredenheid vergroot wordt. Dit kan tevens de gezondheid gunstig beïnvloeden. Deze aspecten zullen verder nog aan bod komen.

## **2.2 Gevolgen van het opnemen van een loopbaanonderbreking**

De vraag die in dit onderzoeksrapport gesteld wordt, is wat de gevolgen zijn van het nemen van een onderbreking tijdens de loopbaan. Dit onderzoek zal zich richten op de gevolgen ervan op het individueel inkomen, de zelfgerapporteerde tevredenheid en de gezondheid. In hoeverre slagen zulke flexibele maatregelen erin om de loopbaan beter te organiseren doorheen de levensloop en hoe percipiëren mensen dit? Wat motiveert mensen om loopbaanonderbrekingen te nemen? We gaan hier dieper op in aan de hand van de verwachtingen en inzichten uit de literatuur omtrent het opnemen van loopbaanonderbrekingen.

### **2.2.1 Motivaties voor het opnemen van een loopbaanonderbreking**

Wanneer de motieven onderzocht werden in het loopbaanonderbrekersonderzoek in 2004 werd 'meer tijd voor de kinderen' het meest opgegeven als beweegreden (Glorieux, et al., 2007). Dit is voor een groot deel te wijten aan de moeilijke opdracht om gezin (met kinderen) te combineren met een voltijdse job. De moeilijkheden die individuen ondervinden om een goede balans te vinden tussen arbeids- en gezinsverantwoordelijkheden is tevens een bekend fenomeen in de literatuur. Deze belangstelling werd versterkt door de veranderingen op de arbeidsmarkt de laatste decennia, met voorop de verhoogde deelname van vrouwen, wat zorgde voor een toename van het werk-gezin conflict (Bellavia en Frone, 2005).

Uit onderzoek blijken vooral vrouwen geconfronteerd te worden met de moeilijkheid om werk en gezin op elkaar af stemmen, want zij zijn meer aanwezig op de arbeidsmarkt, maar blijven tegelijk de hoofdverantwoordelijke voor het huishouden en de kinderen (Van der Lippe, et al., 2003; Symoens en Bracke, 2007). Zij worden doorgaans belast met een dubbele dagtaak van huisvrouw en werknemer. Dit blijkt tevens uit tijdsbestedingonderzoek waar werkende vrouwen de grootste totale werklast blijken te hebben (Glorieux, 2002).

Zij ervaren niet alleen de grootste tijdsdruk, maar voelen dit ook zo aan (zij voelen zich het vaakst overbelast) (Glorieux, 2002). Dit heeft als gevolg dat zij vaker inbinden op betaald werk om zich te kunnen concentreren op het opvoeden van de kinderen. Het is dan ook niet ondenkbaar dat een onderbreking, al dan niet voltijds, bij vrouwen bijna uitsluitend in het teken staat van hun gezin. Andere motieven zoals meer tijd voor het huishouden, tijd voor zichzelf en ontevredenheid met de job worden ook een enkele keer opgegeven (Glorieux, et al., 2007).

Bij mannelijke loopbaanonderbrekers is het beeld minder eenduidig als bij vrouwen. Mannen hebben slechts één dominante rol, de werkerrol, wat hun totale werklust volledig bepaalt (Glorieux en Minnen, 2004). Toch ervaren ook mannen, hoewel in mindere mate dan vrouwen, een toenemende tijdsdruk (Van der Lippe, et al., 2003). Er zijn aanwijzingen dat een groeiend aantal mannen werk en gezin wil combineren en meer betrokken wil zijn bij de opvoeding van de kinderen.

In panelstudies in het VK, de VS en in Duitsland zouden mannen iets meer doen in het huishouden (Koelet, 2005). Er blijft niettemin een groot verschil in totale werklust tussen mannen en vrouwen. De heersende cultuur speelt daar een belangrijke rol in. Mannen die niet of slechts gedeeltelijk werken, worden namelijk al snel gestigmatiseerd (Barnett, 1999). Maar ook voor vrouwen blijft het gezin en de moederrol een belangrijke bron van zelfverwezenlijking, tevredenheid en autonomie (Koelet, 2005).

Er blijkt een onderscheid te zijn in redenen van onderbreking tussen mannen die een voltijdse en mannen die een deeltijdse onderbreking nemen tijdens de loopbaan. De helft van de deeltijds onderbrekende mannen geeft eveneens kinderen op als reden voor onderbreking. Een kwart legt de nadruk op meer tijd voor het huishouden en de rest wil meer tijd voor zichzelf. Voltijds onderbrekende mannen daarentegen doen dit in de eerste plaats om een andere beroepsactiviteit op te starten of uit te proberen. Ontevredenheid over de job en een opleiding zijn vervolgens de belangrijkste redenen bij ongeveer telkens 20% van de voltijdse onderbrekers. Bij slechts 1 op 5 voltijdse onderbrekers was meer tijd voor kinderen een van de redenen voor een onderbreking. Mannelijke voltijdse onderbrekers verschillen dus van de andere loopbaanonderbrekers daar hun onderbreking veeleer in het teken staat van werk, terwijl anderen voornamelijk gezin opgeven als belangrijkste motief (Glorieux en vandeweyer, 2006).

Voor vrouwen speelt de tijdsdruk om werk en gezinsverantwoordelijkheden tegemoet te komen, waarschijnlijk een grote rol in de beslissing om een onderbreking te nemen. Mannen daarentegen laten een loopbaanonderbreking eerder afhangen van de (tevredenheid met de) werkomstandigheden. Een kwart van de mannelijke loopbaanonderbrekers geeft namelijk aan ontevreden te zijn over zijn job (Glorieux en vandeweyer, 2006). De gevolgen van het nemen van loopbaanonderbrekingen zullen dan allicht verschillen voor mannen en vrouwen én naargelang type onderbreking. Eerst wordt er dieper ingegaan op de gevolgen op economisch vlak, voor het individueel inkomen.

### **2.2.2 Gevolgen voor het individueel inkomen**

Volgens een aantal studies kennen werknemers die hun loopbaan hebben onderbroken een negatiever carrièreverloop dan hun continu werkende collega's (Albrecht, et al., 1998; Spivey, 2005; Román, 2006). Loopbaanonderbrekingen hebben negatieve effecten op zowel de participatiekans, de sociaal-economische status als de inkomens (Devisscher en Van Pelt, 2005; Román en Schippers, 2005). Werknemers worden namelijk geconfronteerd met een lager inkomen bij een terugkeer naar de arbeidsmarkt wanneer zij een loopbaanonderbreking hebben genomen. Ook op langere termijn hebben zij minder kans op promotie en loonsverhogingen (Judiesh en Lyness, 1999).

De negatieve carrière-effecten worden voornamelijk verklaard vanuit economische hoek door de menselijke kapitaaltheorie van Becker (Becker, 1964). Een onderbreking van de carrière gaat volgens deze theorie gepaard met een verlies aan menselijk kapitaal. Werknemers zouden met name een deel van de opgebouwde kennis en vaardigheden verliezen (wegens depreciatie) en geen nieuwe ervaring opdoen tijdens de onderbrekingsperiode, met als gevolg een lager inkomen na de onderbreking en een achterstand in loon in vergelijking met continu werkenden.

Een onderbreking zou bovenop een depreciatie van menselijk kapitaal ook een signaal kunnen uitzenden van minder beroepsverbonden te zijn (cfr. signaaltheorie in Albrecht, et al., 1998). Sommige studies vinden immers bewijzen dat de effecten van een onderbrekingsperiode zwaarder doorwegen dan een werkloosheidsperiode vanwege de signalisatie die verbonden is aan een tijdelijke non-participatieperiode (Román en Schippers,

2005; Theunissen, et al., 2007). Het feit dat een onderbreker bijvoorbeeld 'vrijwillig' uit de arbeidsmarkt zou stappen, zou er dan op wijzen dat deze minder waarde zou hechten aan zijn job.

Het stigmatiserend effect van een onderbreking van de loopbaan, wordt daarbij vooral teruggevonden bij de opname ervan door mannen. Dit wordt immers vaak als verklaring opgegeven in studies die een sterk genderspecifiek karakter terugvinden in de gevolgen van een loopbaanonderbreking (Román en Schippers, 2005; Theunissen, et al., 2007). Mannen zouden volgens deze studies veel harder gestraft worden voor een tijdelijke werkonderbreking dan vrouwen. Ook in een Zweedse studie werden mannelijke onderbrekers met een groter loonsverlies geconfronteerd dan vrouwen na een onderbreking (Albrecht, et al., 1998).

Dit zou toe te schrijven zijn aan de heersende cultuur waar het de gewoonte is dat vrouwen een onderbreking nemen. Indien zij de loopbaan onderbreken, zou dit in tegenstelling tot bij mannen, geen signaal uitzenden van minder beroepsverbonden te zijn omdat het verwacht wordt. Voor mannen is dit echter niet sociaal aanvaard, met als gevolg dat werkgevers hen veel harder bestraffen. Uit onderzoek is reeds gebleken dat mannen die niet of slechts gedeeltelijk werken, al snel gestigmatiseerd worden (Barnett, 1999; Koelet, 2005). Dit kan tevens een mogelijke reden zijn waarom loopbaanonderbrekingen nauwelijks opgenomen worden door mannen.

Het feit dat enkele studies een groter loonsverlies vonden bij mannen en geen of nauwelijks afstraffingen voor vrouwen met een loopbaanonderbreking, kan ook verklaard worden door het feit dat vrouwen sowieso minder verdienen dan mannen op de arbeidsmarkt (Judiesh en Lyness, 1999; Gupta en Smith, 2002; Ketsche, 2003). De kans dat vrouwen een onderbreking nemen, is mogelijk al weerspiegeld in hun lager loon. Volgens de discriminatietheorie maken werkgevers namelijk al dan niet bewust, een afweging op basis van eerdere ervaringen (Arrow, 1973). Wanneer het dan de algemene verwachting is dat vrouwen hun carrière zullen onderbreken op een gegeven moment in hun carrière, worden zij geacht minder productief te zullen zijn in de toekomst en zullen hun loon en jobkansen op voorhand lager liggen dan bij mannen (Schneer en Reitman, 1990).

Andere auteurs vinden niettemin bewijzen van een sterke daling in het loon bij vrouwelijke onderbrekers. De meeste studies vinden negatievere loonsverliezen voor vrouwen met een

onderbreking dan continu werkende vrouwen (Joshi, et al., 1999; Anderson, et al., 2003; Malo en Muñoz-Bullón, 2004). De loonkloof tussen moeders en niet-moeders op de arbeidsmarkt zou voor een groot deel te verklaren zijn doordat moeders doorgaans een loopbaanonderbreking nemen. Moeders die een onderbreking namen ten gevolge van een kind, kregen een lager loon bij de terugkeer dan hun kinderloze collega's. Het effect van loopbaanonderbrekingen zou bij vrouwen ook veel langer doorwerken dan bij mannen. Zelfs na een aantal jaren terug actief te zijn op de arbeidsmarkt zouden de consequenties ervan zichtbaar zijn (Román en Schippers, 2005).

Hoe dan ook spelen onderbrekingen een grotere rol in de levenslopen van vrouwen dan die van mannen gezien het feit dat vooral vrouwen er gebruik van maken (Judiesh en Lyness, 1999). Zij krijgen minder doorgroeimogelijkheden, stoten moeilijker door naar hogere functies, zijn vooral tewerkgesteld in 'vrouwelijke' beroepen of in publieke sectoren, waar meer kansen geboden worden om werk en gezin op elkaar af te stemmen (verloven, mogelijkheid om minder uren te werken). Als gevolg van loopbaanonderbrekingen worden de opwaartse mobiliteit en carrièreperspectieven van vrouwen vaak beknut ongeacht het feit of zij dit al dan niet opnemen. In landen waar er nauwelijks ondersteunende maatregelen voorhanden zijn voor vrouwen bijvoorbeeld, zijn zij wel beter in staat om door te groeien naar hogere posities, en om te concurreren met mannen (Mandel en Semyonov, 2006).

In de literatuur vindt men aldus doorgaans negatieve gevolgen van een loopbaanonderbreking, hoewel er toch enkele studies indicaties vinden van mogelijke positieve effecten. In een Belgische studie komen auteurs tot de conclusie dat werknemers met een loopbaanonderbreking het beter zouden doen in termen van beloning en loongroei dan hun continu werkende collega's (Román, 2006). Mogelijk is dit te wijten aan het feit dat loopbaanonderbrekingen in België in tegenstelling tot bij andere landen wel geïnstitutionaliseerd zijn. Ook Waldfogel (1998) besluit dat moeders die terugkeerden na een verlofperiode naar dezelfde werknemer meer zou verdienen dan moeders die er niet tussenuit gaan.

Vanuit de theorie van New Home Economics kan een positief effect verwacht worden van het nemen van een loopbaanonderbreking als men kijkt vanuit de productiviteit van werknemers (Becker, 1991). Werknemers met kinderen kunnen immers meer vermoeid zijn, en dus minder energie hebben om te



werken. Kinderloze collega's hebben meer vrije tijd en minder huishoudelijke taken, waardoor zij meer tijd hebben voor hun werkactiviteiten. Maar als deze eersten hun carrière kunnen onderbreken om zo energie op te kunnen bouwen om zo weer fris op de arbeidsmarkt te komen, kan de productiviteit van deze vrouwen stijgen, wat zich dan ook zal vertalen in positieve effecten voor de lonen en baankansen.

### **2.2.3 Tevredenheidsgevolgen en gevolgen voor de gezondheid**

Over het stelsel van loopbaanonderbrekingen en de mogelijke gevolgen ervan bestaat weinig onderzoek. Het beperkte aantal studies rond loopbaanonderbrekingen richtte de aandacht vooral naar vrouwen en de effecten op economisch vlak. Het effect van loopbaanonderbrekingen op de gezondheid en de tevredenheid van individuen is nog niet rechtstreeks empirisch onderzocht geweest. In dit deel zullen dan vooral verwachtingen gesuggereerd worden op basis van wat er geweten is over mogelijke determinanten van gezondheid en tevredenheid. De mate van gezondheid en tevredenheid worden hier samen behandeld omdat zij vaak gerelateerd zijn aan elkaar.

De groeiende behoeften en preferenties van individuen om zich aan te passen naargelang de levensomstandigheden en naargelang de fasen in hun leven, creëerde stilaan de nood aan carrièreflexibiliteit. Individuen zijn niet meer bereid koste wat het kost hard te blijven werken ongeacht de impact ervan op de rest van hun leven (Holmes, et al., 2007). Dit zien we bijvoorbeeld aan de spectaculaire groei in het aantal individuen dat flexibele maatregelen opzoekt, i.e. zowel loopbaanonderbrekingen, deeltijds werk, thuiswerk, enz. De overheid komt hiermee tegemoet aan de behoeften van mensen om de arbeidstijd tijdelijk terug te schroeven. Het is dan ook belangrijk om rekening te houden met de huidige situatie en de wensen van werknemers op vlak van flexibiliteit. Als de arbeidsmarktpositie van de werknemer beter aansluit bij zijn eigen individuele preferenties en voorkeuren, zal dit namelijk kunnen leiden tot een grotere algemene tevredenheid (Matheus, 2003).

Eveneens wordt de mogelijkheid gecreëerd voor werknemers om hun eigen loopbaan uit te stippelen doorheen de levensloop en zo een eigen balans te zoeken tussen de verschillende levensdomeinen doorheen de levensloop. Dat het balanceren een niet onbelangrijk thema betreft, blijkt tevens uit de literatuur, waar de onbalans tussen werk en privé, en dan vooral de nefaste

gevolgen ervan, veelvuldig bestudeerd werd. Een onverzoenbaarheid van werk en privé vormt met name een belangrijke bron van spanning, conflict en stress en draagt hierdoor bij tot een afname van de algemene tevredenheid. Dit betreft niet alleen een achteruitgang van het individuele welzijn (stress, ontevredenheid en slechte gezondheid) en dus een afname van de levenskwaliteit, maar ook een vermindering van de arbeidsproductiviteit op beroepsvlak (hoog absentisme, ziekteverzuim) (Bellavia en Frone, 2005; Symoens en Bracke, 2007).

Flexibiliteit zoals de optie tot loopbaanonderbreking, laat werknemers toe om meer productief te zijn op het werk en een betere werk-levenbalans na te streven. Combinatiemoeilijkheden komen immers voornamelijk voort uit een tijdsgebrek. De werkuren hebben hierin een grote impact, want hoe groter het aantal werkuren, hoe groter het werk-privé conflict (Van Aerscht, 2004). De tijdsdruk en het daaruit voortvloeiend werk-privé conflict kan aanleiding geven tot stress. Stress op het werk kan vaak een oorzaak zijn van verschillende gezondheidsproblemen (Wilkins en Beaudet, 1998). Het systeem van loopbaanonderbrekingen is een beleidsmaatregel die ingrijpt in de tijd die besteed wordt aan de werkerrol. Een vermindering van de werkprestaties, kan bijgevolg de werkstress verlagen en dus ook het werk-privé conflict doen verminderen.

Een loopbaanonderbreking kan dan door een stuk van de stress en de tijdsdruk te verlichten een meer ontspannen loopbaan scheppen. Doordat individuen meer tijd kunnen spenderen met hun gezin, wordt tevens de levenskwaliteit verhoogd (Holmes, et al., 2007). En het verhogen van de levenskwaliteit is één van de vooropgestelde doelstellingen van het systeem van loopbaanonderbrekingen. Dit kan bijgevolg leiden tot een gunstiger gezondheidsprofiel bij loopbaanonderbrekers. Preventie van dergelijke stress met een mogelijke burnout in het vooruitzicht zouden daarbij voorkomen kunnen worden door meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt (Bekker, et al., 2002).

Werkstress wordt in de literatuur verder vaak gerelateerd aan jobonzekerheid, gebrek aan controle, fysieke vereisten, enz. (Wilkins en Beaudet, 1998). Bijgevolg kunnen een grotere controle over de eigen loopbaan en een grotere tijdssoevereiniteit als belangrijke doelstellingen worden gezien, daar zij eveneens de stress kunnen verlagen. Flexibele maatregelen zoals loopbaanonderbrekingen, zouden een grotere controle kunnen geven over de eigen loopbaan en meer tijdssoevereiniteit bieden.

Dit zou daardoor belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de individuele ervaringen, zoals tevredenheid en gezondheid, die de werkprestaties dan weer kunnen beïnvloeden.

Een aantal auteurs wijst hierbij eveneens op het belang van het betrekken van de partner in het onderzoek. Een verbetering op het gebied van een aantal aspecten voor een betere levenskwaliteit bij de vrouw kan namelijk samengaan met een lichte afname van de werktevredenheid van hun partner (Symoens en Bracke, 2007).

Schneer en Reitman (1990) kwamen tot de conclusie dat mannen die hun carrière tijdelijk onderbroken hadden, een lagere jobtevredenheid rapporteerden dan mannen die geen werkonderbreking hadden genomen. Dit werd verklaard op basis van de signaaltheorie. Werkgevers zouden diegene met een onderbreking negatief evalueren bij een groep waarvan ze dit niet verwachten (zoals zeker het geval is bij mannelijke managers). Zo'n negatieve evaluatie worden dan overgenomen door de onderbrekende werknemers zelf waardoor zij hun gedrag ook als negatief gaan ervaren. Hierdoor voelen onderbrekende mannen zich minder tevreden in vergelijking met hun niet-onderbrekende collega's.

In de studie vinden ze ditzelfde verband evenwel niet bij vrouwen. Dit kan wederom verklaard worden door de signaaltheorie. De heersende rol- en/of verwachtingspatroon is van een zodanige aard dat een onderbreking wel verwacht wordt bij vrouwen (Schneer en Reitman, 1990).

Uit een Vlaamse studie van Symoens & Bracke (2007) blijken de werkende mensen over het algemeen redelijk tevreden te zijn met hun arbeids- en gezinsomstandigheden. Opvallend in deze studie is het feit dat werkende vrouwen in Vlaanderen de grootste werktevredenheid rapporteren, terwijl zij vooral geconfronteerd worden met het werk-gezinsconflict. Ook in andere studies zijn er indicaties terug te vinden dat vrouwen, hoewel zij meestal in slechtere jobs werken dan mannen, toch vaker een grotere jobtevredenheid rapporteren (Clark, 1997).

Overigens blijkt maar liefst 20% van de mannen die een onderbreking nemen, ontevreden te zijn met de huidige betrekking (Glorieux en vandeweyer, 2006). Over de onderbreking zelf zouden mannelijke loopbaanonderbrekers over het algemeen tamelijk tevreden zijn over hun keuze om een onderbreking te nemen. Dit in tegenstelling tot onderbrekende

vrouwen, die rapporteren iets minder tevreden te zijn met de onderbreking. Zij zouden het vaak aanvoelen als een noodzaak om de werkactiviteiten tijdelijk te verminderen om voor het gezin te zorgen (Glorieux, et al., 2007).

## **2.3 Hypothesevorming**

Op basis van de literatuur kunnen er enkele hypothesen opgesteld worden met betrekking tot de gevolgen van het nemen van loopbaanonderbrekingen. Eerst en vooral werden de studies omtrent de loonseffecten na een onderbreking bekeken. Deze bleven echter beperkt en spraken elkaar soms tegen. Ze richtten zich voornamelijk op vrouwen in hun onderzoek, waar veelal negatieve effecten gevonden werden op de beloning als gevolg van een onderbreking van de loopbaan. Diegene die mannen in hun analyses opnamen vonden negatievere loonsverliezen voor mannen dan voor vrouwen. Andere studies vonden dan weer geen negatieve loonseffecten na het nemen van een onderbreking noch voor mannen noch voor vrouwen.

De literatuur omtrent de gevolgen van loopbaanonderbrekingen is beperkt gebleken. Vaak werd dan ook enkel de economische kant bekeken (inkomenseffecten). In dit rapport werd ervoor geopteerd om de tevredenheidsgevolgen en de gevolgen voor de gezondheid te onderzoeken omdat dit ook belangrijke aspecten zijn om het succes van dergelijke maatregelen te evalueren. Een vermindering van stress, verhoging van de tevredenheid en de gezondheid, zijn immers effectief voor de productiviteit op het werk en op privé-vlak. Hoewel de literatuur hieromtrent zeer beperkt is gebleven, zijn er wel enkele indicaties die tot enige stellingen leiden. Hieruit kunnen een aantal verwachtingen geformuleerd worden aangaande de mogelijke impact van een onderbreking.

### **2.3.1 Hypothesen met betrekking tot het inkomensverloop:**

Eenzijds wordt er verwacht dat loopbaanonderbrekers een lager inkomen krijgen dan hun continu werkende collega's omwille van verschillende mogelijke redenen zoals het verlies aan kennis en ervaring en/of door het stigma-effect verbonden aan een werkonderbreking (menselijk kapitaaltheorie en signaaltheorie).

Deze laatste reden creëert eveneens de verwachting dat mannelijke loopbaanonderbrekers harder gestraft zouden worden omdat het van hen niet verwacht wordt; het stigma-effect zal er

dan voor zorgen dat werkgevers hen negatiever beoordelen met als gevolg een lager loon dan hun continu werkende collega's.

Anderzijds is er ook de mogelijkheid dat loopbaanonderbrekers op langere termijn een hoger inkomen kennen dan hun continu werkende collega's omwille van de grotere productiviteit na de nodige ademruimte als gevolg van een onderbreking (New home economics).

### **2.3.2 Hypothesen met betrekking tot het gezondheidsprofiel en tevredenheidsgevoel**

Loopbaanonderbrekers zouden enerzijds over het algemeen meer tevreden zijn dan continu werkende collega's, omdat zij de stress kunnen verlichten van de moeilijkheid om verschillende taken te combineren; tevens hebben zij een gevoel van meer controle te hebben en meer tijdsovereïning te bezitten over hun eigen levensloop wat kan leiden tot grotere tevredenheid.

Anderzijds zijn loopbaanonderbrekers mogelijk minder tevreden dan niet-onderbrekers. Voor mannen is dit het geval omwille van de negatieve connotatie verbonden aan een werkonderbreking die doorsijpelt naar de eigen ervaringen, terwijl dit voor vrouwen meer het gevolg is van het gevoel dat ze verplicht worden om een onderbreking te nemen om andere verantwoordelijkheden na te kunnen streven.

Loopbaanonderbrekers zouden een deel van de stress omwille van de ervaren tijdsdruk kunnen wegnemen door een onderbreking te nemen, met als gevolg een betere gezondheid op langere termijn; eveneens het gevoel van meer controle kan gunstige effecten hebben op de gezondheid.

### **3. BESCHRIJVING VAN PSBH-DATA EN METHODOLOGIE**

Dit deel begint met een beschrijving van de data die in deze studie gebruikt zullen worden voor de analyses. Rekening houdend met de vooropgestelde onderzoeksvragen in dit rapport werd een beroep gedaan op de PSBH. Deze longitudinale dataset is zeer bruikbaar voor het bestuderen van causale verbanden zoals de impact van een loopbaanonderbreking, en voor lange termijnvisies op loopbanen. Er zijn echter ook een aantal voor- en nadelen verbonden aan deze data die van belang zijn en die uitvoerig besproken zullen worden. Na de bespreking van de dataset van de PSBH, gaan we in op de verschillende analysemethoden die in deze studie aan bod zullen komen. Zowel beschrijvende analyses als multivariate technieken zullen aangewend worden om de onderzoeksvragen te analyseren.

#### **3.1 Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH)**

Alle analyses zullen uitgevoerd worden op de data van de Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH). De PSBH betreft een longitudinale dataset van 11 jaar, oftewel 11 golven, waarvan de eerste golf zich situeert in 1992. De originele survey telde 4439 random geselecteerde huishoudens over heel België met ongeveer 11000 unieke individuen tussen 16 en 64 jaar die elk jaar opgevolgd werden met een face-to-face bevraging. Elke golf bestaat uit een bevraging op zowel individueel als huishoudelijk vlak over beroepsactiviteiten en demografische variabelen waaronder de samenstelling van het huishouden, opvoeding, tewerkstelling, inkomen, toelagen, uitgaven, welvaart, maar ook tal van andere onderwerpen komen aan bod zoals gezondheid, mate van sociale participatie, tijdsbesteding, waarden, relaties, rolpatronen, huisvesting, en migratie en mobiliteit. Deze survey is uniek in België omwille van de grote hoeveelheid informatie en dus rijke dataset gekoppeld aan een panelstudie waar telkens dezelfde mensen maar liefst 11 jaar lang opgevolgd werden (van 1992-2002).

Hoewel de longitudinale dataset initieel een representatieve steekproef betrof van de ganse bevolking in België, zal de representativiteit ongetwijfeld gecompromitteerd worden over de jaren heen. Er zijn namelijk personen die uitvallen of bijkomen door bepaalde gebeurtenissen zoals een huwelijk of een sterfte of door selectieve uitval van bepaalde individuen. Dit kan de samenstelling van de steekproefpopulatie ernstig verstoren,

waardoor de representativiteit ervan in het gedrang komt. Dit kan deels gecompenseerd worden door wegingcoëfficiënten toe te kennen aan de respondenten. In de PSBH zijn er verschillende soorten wegingcoëfficiënten omdat deze een dubbele representativiteit nastreeft, namelijk een cross-sectionele en een longitudinale. In dit onderzoek gaat de aandacht uit naar de transities tussen verschillende jaren, en is de longitudinale weging aldus van belang.

Een belangrijk voordeel van de longitudinale data is ongetwijfeld de mogelijkheid om dezelfde individuen te volgen doorheen de tijd. Onderzoek naar arbeidsmarktpatronen en gevolgen van bepaalde transities duidt op het belang van dergelijke longitudinale data. Vaak beroept men zich op retrospectieve data maar dit kan enorme vertekeningen met zich meebrengen, zeker als het gaat over een langere periode. In dit rapport kunnen de individuen die een loopbaanonderbreking hebben genomen in de loop van hun carrière opgespoord en opgevolgd worden gedurende een periode van maar liefst 11 jaar lang. Gezien hier vooral de focus ligt op de dynamiek van loopbanen (van loopbaanonderbrekers), zal de longitudinale aard van de data volledig geëxploiteerd worden. Oorzaak en gevolg kunnen onderscheiden worden waardoor de gevolgen van loopbaanonderbrekingen achterhaald kunnen worden. Veranderingen op verschillende domeinen als gevolg van een loopbaanonderbreking kunnen exact nagegaan worden waardoor we de precieze impact van een onderbreking van de loopbaan kunnen vaststellen.

De beperkte omvang van de dataset legt echter een aantal beperkingen op de mate waarin kleinere subgroepen van de populatie onderzocht kunnen worden. Zo ook maken de respondenten die ooit een loopbaanonderbreking hebben genomen een betrekkelijk kleine groep uit. In Tabel 1 wordt het totale aantal loopbaanonderbrekers weergegeven alsook het percentage in verhouding met de totale omvang van de dataset. Over de 11 golven heen in de periode tussen 1992 en 2003 zijn er in totaal 12 391 unieke individuen. Daarvan hebben slechts 142 individuen, oftewel 1,14% van de totale steekproefpopulatie, een onderbreking genomen, van één of meerdere jaren al dan niet opeenvolgend, op een bepaald moment in hun carrière in de geobserveerde periode tussen 1992 en 2002.

**Tabel 1: Aantal loopbaanonderbrekers en percentage in verhouding tot de totale omvang van de PSBH-dataset van 1992 tot 2003**

	<b>Frequentie</b>	<b>Percentage</b>
<i>Unieke individuen</i>	12 391	100%
<i>Voltijdse loopbaanonderbrekers</i>	141	1,14%

Bron: PSBH-data: 1992-2003

Er moet evenwel rekening gehouden worden met het feit dat de PSBH representatief is voor de hele populatie en dus breder is dan enkel de werkende populatie. Dit gegeven kan leiden tot een onderschatting van het werkelijke aandeel loopbaanonderbrekers. Ook de manier van bevraging heeft ertoe geleid dat we slechts een deel van de loopbaanonderbrekers duidelijk kunnen onderscheiden in deze dataset. In de PSBH kunnen namelijk enkel de voltijdse loopbaanonderbrekers geïdentificeerd worden. De vraag die peilde naar het al dan niet opnemen van een loopbaanonderbreking werd enkel bevroegd bij mensen die reeds aangaven niet arbeidsactief te zijn.

Deeltijdse loopbaanonderbrekers die wel nog gaan werken, maar ervoor gekozen hebben om het aantal arbeidsuren tijdelijk te verminderen, vallen bijgevolg uit de boot. Hierdoor valt er een aanzienlijk aantal onderbrekers tussenuit, zeker gezien de trends en verschuivingen van de laatste jaren. Sinds 1998 is er namelijk een stijgende trend van onderbrekingen in de vorm van een vermindering van de prestaties tot  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{1}{5}$  of  $\frac{4}{5}$ . Deze opmars van deeltijdse onderbrekingen is daarbij niet enkel zichtbaar bij oudere werknemers (50+), maar ook jongere werknemers maken er steeds meer gebruik van. De stijging in deeltijdse onderbrekingen gaat tevens gepaard met een daling in het aantal voltijdse onderbrekingen. Mensen blijken meer en meer te kiezen voor deeltijds werk als oplossing voor het combineren van werk en zorgtaken (Román, 2006; Román, et al., 2006).

Hierop voortbouwend is er een bijkomend nadeel dat loopbaanonderbrekers niet verder opgedeeld kunnen worden naar type onderbreking. Eveneens zijn er geen verdere analyses mogelijk naar de motivaties voor het nemen van loopbaanonderbreking. In eerdere studies kwam men tot de conclusie dat de reden van onderbreking belangrijke verschillen



met zich mee kunnen brengen in de gevolgen ervan (Román, 2006; Theunissen, et al., 2007). Zo zouden sommige types van onderbrekingen (i.e. voor gezinsredenen) een nefaste impact hebben voor mannen, maar niet voor vrouwen (Albrecht, et al., 1998). Echter, de te kleine groep onderbrekers én het feit dat de reden, noch het type bevestigd werden in de PSBH, laten geen opsplitsing toe naar soorten loopbaanonderbrekingen.

### **3.2 Operationalisering**

De gevolgen worden op drie domeinen bestudeerd. Ten eerste bekijken we de individuele inkomens van de individuen. In deze studie maken we gebruik van de individuele netto maandelijkse inkomens die elk jaar opnieuw bevestigd werden bij de respondenten. Omwille van mogelijke inflatie door de jaren heen, werden de inkomens geïndexeerd met als basisjaar 1996. Er ontbreken niettemin inkomens op sommige tijdstippen voor sommige betrokken respondenten. Dit is te wijten aan uitval of non-respons.

Vervolgens worden de gevolgen van onderbrekingen bestudeerd op vlak van gezondheid. Deze werd eveneens elk jaar bevestigd aan de hand van een vijf-puntenschaal gaande van 1 (zeer goed) tot 5 (zeer slecht). Met het oog op de multilevel-analyses werd deze omgerekend naar een schaal gaande van 0 (zeer slecht) tot 100 (zeer goed).

Het derde domein betreft analyses op vlak van tevredenheid. In de PSBH werd jaarlijks de mate van tevredenheid bevestigd op vier domeinen (werk, financiële situatie, huisvesting en beschikbare vrije tijd) op een schaal van 1 (helemaal ontevreden) tot 6 (helemaal tevreden). De scores op deze aspecten werden opgeteld en herschaald tot een sommschaal 'algemene tevredenheid'.

Hierbij bekijken we ook de tevredenheid met betrekking tot het werk en de werkomstandigheden omdat dit een niet onbelangrijk aspect betreft bij het nemen van een loopbaanonderbreking zoals ook bleek uit de literatuur. Deze betreft een sommschaal aan de hand van de mate van tevredenheid met een aantal aspecten omtrent werk (zoals werkomstandigheden, vervoer,...).

In deze studie zullen verschillende analysemethoden aan bod komen. Eerst en vooral zal een verkennende analyse plaatsvinden. Dit is een beschrijvende methode om een algemeen beeld te verkrijgen van de te onderzoeken groep. Hierin worden

eerst en vooral meer inzichten geboden in wie de loopbaanonderbrekers zijn. Vervolgens vertelt een discriminantanalyse of zij ook verschillend zijn van de werkende populatie.

Het laatste deel van de verkennende analyses omvat het beschrijven van de evoluties in inkomen, gezondheid, tevredenheid, ... aan de hand van grafieken waarbij de longitudinale aard van de dataset optimaal benut wordt. Eerst worden de evoluties enkel bekeken voor de loopbaanonderbrekers, waarbij een voor, tijdens en na situatie onderscheiden kunnen worden. Daarna vergelijken we de loopbaanonderbrekers telkens met een controlegroep voor de verschillende domeinen doorheen de geobserveerde periode (1992-2002).

Tot slot wordt een latent groeimodel geschat waarbij de impact van loopbaanonderbrekingen bestudeerd wordt aan de hand van multilevel modellen. Gezien de longitudinale aard van de dataset, is deze analyse uiterst bruikbaar om tijd te modelleren. Longitudinale data zijn in feite een reeks herhaalde metingen genest binnen individuen. We modelleren met het groeimodel twee niveaus. Op niveau 1 krijgen we de herhaalde metingen waardoor we het verwachte veranderingstraject krijgen binnen een individu. Niveau 2 houdt vervolgens de tijdsconstante variabelen in die de verschillen tussen individuen modelleren en mogelijk verklaren. Veranderingen op lange termijn kunnen in kaart gebracht worden waarbij gecontroleerd wordt voor andere invloedsfactoren.

## **4. VERKENNENDE ANALYSE**

### **4.1 Univariate analyse: Wie zijn de loopbaanonderbrekers?**

In dit deel worden de loopbaanonderbrekers van de PSBH-dataset beschreven aan de hand van enkele eenvoudige frequentietabellen. De resultaten van deze univariate analyse worden gepresenteerd in Tabel 2. Met deze achtergrondkenmerken komen we tot een algemeen beeld over welke individuen een loopbaanonderbreking nemen. De voornaamste achtergrondinformatie bestaat uit geslacht, leeftijd, burgerlijke status, onderwijsniveau, en grootte van het gezin (aantal kinderen). De bevindingen sluiten aan bij voorgaand onderzoek over loopbaanonderbrekers en hun karakteristieken in België (Devisscher, 2004; De Lathouwer, et al., 2006; Glorieux, et al., 2007).

De groep individuen die hun loopbaan voltijds hebben onderbroken in de periode tussen 1992-2003, blijkt hoofdzakelijk te bestaan uit vrouwen. Zij maken maar liefst 84% uit tegenover 16% mannen. Dezelfde verhouding werd gevonden in voorgaande studies over loopbaanonderbrekers in België (Román, 2006; Glorieux, et al., 2007). Vrouwen zijn volgens deze studies meer geneigd hun loopbaan te onderbreken met het gezin als belangrijkste beweegredenen. Het zijn dan ook vrouwen die geconfronteerd worden met een dubbele dagtaak van betaalde arbeid en gezinsarbeid. Mannen daarentegen zouden het conflict niet in dergelijke mate ervaren. Een (voltijdse) onderbreking zou voor hen dan ook vooral voor andere doeleinden gebruikt worden, zoals exploreren van zelfstandig werk en vrije tijdsactiviteiten.

Om deze redenen werden mannelijke en vrouwelijke loopbaanonderbrekers opgesplitst naar hun achtergrondkenmerken (zie Tabel 2). Er zijn daarenboven ook aanwijzingen in de literatuur dat er grote verschillen bestaan tussen de sekse in individuele kenmerken, en vooral bij voltijdse onderbrekers. Uiteraard zijn er beperkingen bij deze weergave, gezien het feit dat er slechts 23 mannelijke loopbaanonderbrekers aanwezig zijn in de dataset. Maar hoewel de aantallen klein zijn, en dan vooral bij de mannen, tekenen zich toch enkele duidelijke trends af. Voorzichtigheid bij enige conclusies is weliswaar geboden.

Meer dan de helft van de loopbaanonderbrekers is tussen de 30 en 39 jaar oud. Zowel bij mannen als bij vrouwen is deze leeftijdsgroep oververtegenwoordigd. Deze levensfase wordt dan ook vaak gezien als de drukste periode (spitsuur) van het leven. Zowel het uitbouwen van de carrière als de uitbreiding van het gezin vinden gewoonlijk plaats bij de dertigers. Een loopbaanonderbreking kan dan de nodige ademruimte bieden om de verantwoordelijkheden van deze verschillende levensdomeinen (werk en gezin) na te komen. Niettemin zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen wat wijst op verschillende beweegredenen voor het opnemen van een loopbaanonderbreking.

Mannelijke loopbaanonderbrekers zijn gemiddeld iets ouder dan vrouwelijke loopbaanonderbrekers, respectievelijk 39.7 jaar tegenover 37.7 jaar. Individuen die hun loopbaan onderbreken, hebben voornamelijk een diploma hoger secundair of een diploma hoger onderwijs van het korte type. Bij mannen is de eerste groep het grootst en bij vrouwelijke loopbaanonderbrekers de tweede. In deze groep blijken vrouwen aldus over het algemeen iets hoger geschoold te zijn dan mannen. Slechts 3% van de loopbaanonderbrekers heeft geen diploma of een diploma lager onderwijs. Dit onderwijsniveau gaat ook meestal gepaard met een lager inkomen. Voor deze groep kan het immers vaak financieel onhaalbaar zijn om zich helemaal terug te trekken van de arbeidsmarkt.

Eveneens verschillen mannelijke en vrouwelijke loopbaanonderbrekers in hun gezinssamenstelling wat tot andere gebruikredenen aanzet. Bijna alle vrouwen zijn getrouwd en hebben kinderen. De kans dat vrouwen een onderbreking vooral in het teken stellen van hun kind(eren) is zeer reëel. Hoewel een relatief groot deel van de mannen ook getrouwd is, bestaat de grootste groep uit niet-samenwonenden. Bovendien hebben de meeste mannen geen kinderen. Voltijds onderbrekende mannen zullen geen onderbreking nemen voor hun gezin, zoals doorgaans bij vrouwen het geval is, maar voor andere redenen.

Concluderend kan gesteld worden dat mannelijke loopbaanonderbrekers verschillen van vrouwelijke loopbaanonderbrekers in een aantal achtergrondkenmerken. Vooral in burgerlijke status en gezinsgrootte onderscheiden mannen en vrouwen zich van elkaar. In de literatuur vinden we genderverschillen in motivaties voor loopbaanonderbrekingen (De Lathouwer, et al., 2006; Glorieux, et al., 2007). In deze studie kan dit echter niet onderzocht omdat dit niet bevraagd werd in de panelstudie.

**Tabel 2: Samenstelling van de steekproef loopbaanonderbrekers naar geslacht, leeftijd, burgerlijke staat, onderwijs en gezinsgrootte opgesplitst voor mannen en vrouwen met meting in het jaar van de onderbreking zelf (N=141)**

LOOPBAANONDERBREKERS		
	<b>Mannen</b>	<b>Vrouwen</b>
<b>Geslacht</b>	<b>23</b>	<b>118</b>
<b>Leeftijd</b>		
20-29 jaar	4	15
30-39 jaar	<b>10</b>	<b>65</b>
40-49 jaar	2	22
50-59 jaar	7	16
Gemiddelde	39.7	37.7
<b>Burgerlijke staat</b>		
niet samenwonend	<b>10</b>	2
Samenwonend	4	6
Getrouwd	7	<b>101</b>
Gescheiden	2	9
<b>Onderwijs</b>		
geen/lager onderwijs	1	3
lager secundair	2	19
hoger secundair	<b>13</b>	37
hoger onderwijs KT	5	<b>46</b>
hoger onderwijs LT	2	13
<b>Aantal kinderen</b>		
Geen	<b>9</b>	16
1 kind	0	18
2 kinderen	3	<b>27</b>
3 of meer kinderen	0	21

Bron: PSBH-data: 1992-2002

## 4.2 Bivariate analyse: Aantal en duur van de loopbaanonderbrekingen

Vervolgens bekijken we de lengte van de onderbreking naar geslacht (Tabel 3). In de PSBH zijn er over de periode van 1992 tot 2003 in totaal 141 loopbaanonderbrekers, waarvan 23 mannen en 118 vrouwen die hun loopbaan onderbroken hebben in de loop van deze periode. De overgrote meerderheid (82%) van de loopbaanonderbrekers nam een voltijdse onderbreking op van één jaar. Bij de mannen is er slechts één man die een onderbreking nam van drie jaar. Bij de vrouwen nam 79% een onderbreking van één jaar en 16% een onderbreking van twee jaar. De overige zes vrouwen zijn gelijk verdeeld over 3 en 4 jaar.

**Tabel 3: Loopbaanonderbrekers naar duur van eerste onderbreking en geslacht**

<b>Geslacht</b>	<b>Duur eerste onderbreking</b>				<b>Totaal</b>
	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	
<i>Man</i>	22 15,60%	0 0,00%	1 0,71%	0 0,00%	23 16,31%
<i>vrouw</i>	93 65,96%	19 13,48%	3 2,13%	3 2,13%	118 83,69%
<b>Totaal</b>	115 81,56%	19 13,48%	4 2,84%	3 2,13%	141 100,00%

Bron: PSBH-data 1992-2002

Er zijn 15 respondenten die een 2<sup>e</sup> keer een loopbaanonderbreking namen in hun carrière (zie Tabel 4). Geen enkele loopbaanonderbreker ondernam een derde onderbreking van de loopbaan in de geobserveerde periode tussen 1992-2003. Van de mannelijke loopbaanonderbrekers zijn er twee die een tweede keer een onderbreking hebben genomen: een van één jaar en een van twee jaar. Bij vrouwen zijn er in totaal 13 die hun loopbaan een tweede maal onderbroken hebben. Zes daarvan namen nog eens een onderbreking van 1 jaar en evenveel namen er een van 2 jaar. Eén vrouw nam een tweede maal een loopbaanonderbreking van 4 jaar.

**Tabel 4: Loopbaanonderbrekers naar duur van tweede onderbreking en geslacht**

<b>Geslacht</b>	<b>Duur tweede onderbreking</b>				<b>Totaal</b>
	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	
<i>man</i>	1	1	0	0	2
<i>vrouw</i>	6	6	0	1	13
<b>Totaal</b>	7	7	0	1	15

Bron: PSBH-data: 1992-2002

### **4.3 Verkennende analyse: voorstelling van de drie te onderzoeken domeinen**

#### **4.3.1 Individueel inkomen**

Het individuele inkomen speelt een centrale rol in deze studie. Tabel 5 toont het gemiddelde inkomen over de jaren heen voor loopbaanonderbrekers opgesplitst naar mannen en vrouwen. Mannelijke loopbaanonderbrekers verdienen gemiddeld bijna 400 euro per maand meer dan vrouwelijke loopbaanonderbrekers. De standaardafwijking rond dit gemiddelde is wel groter bij de mannen, wat wil zeggen dat er een grotere spreiding is rond het gemiddelde inkomen van mannen. Het mediaan inkomen van mannen ligt dan ook iets lager dan het gemiddelde. De helft van de mannen ligt boven 1244 euro/maand en de andere helft ligt eronder. Bij vrouwen is de mediaan ongeveer gelijk aan het gemiddelde inkomen.

**Tabel 5: Gemiddelde Inkomen over de jaren heen bij loopbaanonderbrekers**

	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Allen</b>
Gemiddelde	1319,65	920,68	972,94
Standaardafwijking	598,01	287,67	363,92
Kwartielen			
25	926,37	723,34	739,08
50	1244,38	917,94	945,11
75	1570,86	1117,89	1166,83

Bron: PSBH-data: 1992-2002

#### **4.3.2 Algemene gezondheid**

In de PSBH werd de algemene gezondheid bevraagd aan de hand van een schaal van 1 (zeer goed) tot 5 (zeer slecht)<sup>1</sup>. Omdat we later in deze studie overgaan op multilevel analyses, werd deze herschaald van 0 (zeer slecht) tot 100 (zeer goed). Tabel 6 geeft een eerste zicht op de algemene gezondheid van loopbaanonderbrekers in het jaar dat zij een onderbreking namen. In totaal hebben we hier gegevens van 94 loopbaanonderbrekers.

Gemiddeld scoorden loopbaanonderbrekers 74.7 op de gezondheidsschaal met een standaardafwijking van 13.96, wat erop wijst dat zij over het algemeen een goede gezondheid aangeven (hoe dichterbij 100, hoe beter de gezondheid). De overgrote meerderheid geeft aan in een goede gezondheid te verkeren. Een kwart van de loopbaanonderbrekers rapporteert een redelijke gezondheid te hebben en een andere kwart vindt zijn gezondheid zelfs zeer goed. Niemand gaf aan een zeer slechte of slechte gezondheid te hebben op het moment van de onderbreking. Het is dan onwaarschijnlijk dat er

<sup>1</sup> Voor de exacte bevraging over gezondheid in de PSBH: zie bijlage 8.1.1.



loopbaanonderbrekers zijn die een onderbreking namen van de loopbaan omwille van gezondheidsredenen.

**Tabel 6: frequentie "Algemene Gezondheid" bij loopbaanonderbrekers gemeten één jaar voor de onderbreking en op het moment van de onderbreking zelf**

	Eén jaar ervoor		Tijdens onderbreking	
	Frequentie	Percentage	Frequentie	Percentage
<i>zeer slecht</i>	0	0,00%	0	0,00%
<i>slecht</i>	1	1,10%	0	0,00%
<i>Redelijk</i>	15	17,00%	15	15,96%
<i>Goed</i>	47	53,40%	65	69,15%
<i>zeer goed</i>	25	28,40%	14	14,89%
<b>Totaal</b>	<b>88</b>	<b>100,00%</b>	<b>94</b>	<b>100,00%</b>
Gemiddelde	77,27		74,73	
Stand. afw.	17,63		13,96	

Bron: PSBH-data van 1992-2002

#### 4.3.3 Algemene tevredenheid

De maat voor de *algemene tevredenheid* werd bekomen via een somschaal van tevredenheidsvragen<sup>2</sup> over vier verschillende levensdomeinen, i.e. werk, financiële situatie, huisvesting en beschikbare vrije tijd. De verschillende vragen hadden 6 antwoordmogelijkheden gaande van helemaal ontevreden (1) naar helemaal tevreden (6). Er werd voor geopteerd een somschaal te maken om één variabele te creëren voor de multilevel analyses die later aan bod zullen komen. Dit doen we door de antwoorden van de verschillende tevredenheidsvragen simpelweg te sommeren. De verkregen variabelen met een range van 4 tot 24 werden herschaald naar een schaal van 0 (helemaal

<sup>2</sup> Voor de exacte bevraging over tevredenheid in de PSBH: zie bijlagen 8.1.2 en 8.1.3 .

ontevreden) tot 100 (helemaal tevreden), onder de benaming "algemene tevredenheid".

De betrouwbaarheid van deze schaal werd bepaald met Cronbach's alpha. Die meet de interne betrouwbaarheid van het geconstrueerde concept "algemene tevredenheid" en ligt tussen 0 en 1. Hoe hoger de score, hoe meer betrouwbaar de gegenereerde schaal is. Een waarde van 0.70 wordt algemeen aangenomen als de minimumvereiste. De somschaal "algemene tevredenheid" is betrouwbaar gebleken over alle golven heen met  $\alpha$  variërend tussen 0.67 tot 0.71, wat duidt op een goede somschaal (zie bijlage 8.3.1). Alle vier items werden tevens behouden<sup>3</sup>.

Tabel 7 laat de verdeling zien van de loopbaanonderbrekers op de somschaal "algemene tevredenheid". Hier geldt hoe dichterbij 100, hoe groter de algemene tevredenheid is. Hier zien we dat van de 141 loopbaanonderbrekers er 91 respondenten een antwoord hebben gegeven op deze vragen in het jaar van de onderbreking. De meesten situeren zich tussen de 60 en de 80. Gemiddeld scoren loopbaanonderbrekers 66 op de schaal die peilt naar de algemene tevredenheid met een standaardafwijking van 19. Voor mannen ligt dit gemiddelde evenwel iets lager dan voor vrouwen (resp. 63 tegenover 67). Mannen zijn over het algemeen dus iets minder tevreden met de verschillende aspecten in het leven dan vrouwen die een onderbreking nemen.

---

<sup>3</sup> De Cronbach's alpha stijgt niet noemenswaardig bij het weglaten van een bepaalde item (zie bijlage 8.3.1)

**Tabel 7: "Algemene Tevredenheid" bij loopbaanonderbrekers gemeten één jaar voor de onderbreking en op het moment van de onderbreking zelf**

	Eén jaar ervoor		Tijdens onderbreking	
	Frequentie	Percentage	Frequentie	Percentage
0-20	1	1,15%	1	1,09%
20-40	11	12,64%	10	10,99%
40-60	27	31,03%	27	29,67%
60-80	32	36,78%	34	37,36%
80-100	16	18,39%	19	20,88%
<b>Totaal</b>	<b>87</b>	<b>100,00%</b>	<b>91</b>	<b>100,00%</b>
<i>gemiddelde</i>	64,65	$\sigma$ 19,64	65,93	$\sigma$ 18,77
-> <i>man</i>	53,67	$\sigma$ 26,22	62,81	$\sigma$ 22,95
-> <i>vrouw</i>	66,94	$\sigma$ 17,35	66,60	$\sigma$ 17,86

Bron: PSBH-data: 1992-2002

#### 4.3.4 Werktevreedenheid

In de PSBH zijn er ook vragen over tevredenheid die zich specifiek toespitsen op een aantal aspecten van werk. Respondenten konden hun mate van tevredenheid (1= helemaal ontevreden tot 5=helemaal tevreden) rapporteren over het inkomen, de werkzekerheid, de aard van het werk, aantal uren werk, de uurregeling, werkomstandigheden en vervoer naar het werk. Om een globaal beeld te bekomen over de mate van tevredenheid met betrekking tot het werk werd ook hier een somschaal gemaakt van deze items. Aangezien de Cronbach's alpha aanzienlijk steeg bij het weglaten van het laatste item "mate van tevredenheid over vervoer naar het werk, werden enkel de anderen gesommeerd (zie bijlage 8.3.2). Deze werd vervolgens herschaald van 0 (helemaal ontevreden met werk) naar 100 (helemaal tevreden met werk) tot de somschaal "tevreedenheid werk".

Van de loopbaanonderbrekers hebben enkel 74 respondenten geantwoord op deze vragen (Tabel 8). Met betrekking tot de tevredenheid over hun werk is de gemiddelde score 65 met een standaardafwijking van 19. De meesten situeren zich tussen de 60 en 80 op de somschaal. De gemiddelde score van mannen ligt hier wel duidelijk een stuk lager dan die van vrouwen, respectievelijk 56 tegenover 66. Mannelijke loopbaanonderbrekers lijken aldus redelijk ontevreden te zijn over hun beroepsactiviteit. Dit kan een reden zijn waarom zij hun loopbaan onderbroken hebben.

**Tabel 8: frequentie "Werktevredenheid" bij loopbaanonderbrekers gemeten één jaar voor de onderbreking en op het moment van de onderbreking zelf**

	Eén jaar ervoor		Tijdens onderbreking	
	Frequentie	Percentage	Frequentie	Percentage
0-20	0	0,00%	2	2,70%
20-40	5	6,94%	9	12,16%
40-60	17	23,61%	14	20,27%
60-80	35	48,61%	34	45,95%
80-100	15	10,83%	14	18,92%
<b>Totaal</b>	<b>72</b>	<b>100,00%</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>
gemiddelde	69,25	$\sigma$ 16,14	64,77	$\sigma$ 19,23
-> man	59,69	$\sigma$ 20,02	56,38	$\sigma$ 21,76
-> vrouw	70,98	$\sigma$ 14,89	66,39	$\sigma$ 18,46

Bron: PSBH-data: 1992-2002

#### **4.3.5 Discriminantanalyse: Hoe verschillen onderbrekers van continu werkenden?**

De reeds gepresenteerde univariate resultaten leveren al een eerste blik op het type individu dat een loopbaanonderbreking neemt. Gezien het feit dat loopbaanonderbrekers tamelijk ongelijk verdeeld zijn over de categorieën, kunnen we stellen dat loopbaanonderbrekers wellicht verschillen in achtergrondkenmerken van individuen die geen loopbaanonderbreking

nemen. De niet-onderbrekers betreft een random selectie van de werkende respondenten. Het onderscheid wordt duidelijk wanneer we de variatie in samenstelling van huishoudens en demografische variabelen tussen beide groepen onderzoeken met behulp van een discriminantanalyse. We gaan dan na in hoeverre individuen juist geplaatst kunnen worden bij de loopbaanonderbrekers of bij de niet-onderbrekers gegeven deze achtergrondinformatie. Er wordt met andere woorden voorspeld of een random persoon een loopbaanonderbreker is of niet.

Wanneer we een willekeurige gok wagen zonder bijkomende informatie over een individu, hebben we een 50% kans om deze juist te plaatsen bij de groep loopbaanonderbrekers dan wel bij de continu werkende categorie. Met informatie over achtergrondvariabelen zoals leeftijd, burgerlijke staat, geslacht, aantal kinderen, hebben we 73.4% kans om mensen correct te classificeren. Tabel 9 toont dat 73,56% van de loopbaanonderbreker en 72,12% van de continu werkenden juist geassocieerd kunnen worden op basis van de achtergrondkenmerken. Wilk's lambda bedraagt 0.882 en de Canonische correlatie is 0.343.

**Tabel 9: Resultaten van de classificatie (in percentage) a van discriminantanalyse**

	geen onderbreking	wel onderbreking	Totaal N
geen onderbreking	73,56	26,44	798
wel onderbreking	27,88	72,12	104

<sup>a</sup> in totaal konden 73,4% van de originele groepen juist geassocieerd worden

Tabel 10 geeft de gemiddelde scores weer van de verschillende groepen met betrekking tot het al dan niet opnemen van een loopbaanonderbreking op de discriminantenfunctie. Deze functie geeft het verschil tussen loopbaanonderbrekers en niet-onderbrekers. De hoogte van de scores geven weer hoe sterk de variabelen bijdragen tot het juist categoriseren van de respondenten. De belangrijkste discriminerende variabelen blijken geslacht en aantal kinderen te zijn gezien deze de hoogste ladingen weergeven (resp. 0.74 en 0.71).

**Tabel 10: Graad van discriminatieve kracht met discriminantanalyse: gemiddelde scores op discriminantfunctie**

	Discriminantfunctie
Burgerlijke staat	0.148
Leeftijd	-0.213
Geslacht	<b>0.740</b>
Onderwijsniveau	0.126
Aantal kinderen	<b>0.712</b>

Bron: PSBH-data: 1992-2002

Deze resultaten zijn niet verwonderlijk gezien loopbaanonderbrekers voornamelijk vrouwen zijn en vaak behoren tot gezinnen met meerdere kinderen.

#### **4.4 Longitudinale verkenning**

In deze verkennende analyse maken we optimaal gebruik van het longitudinale karakter van onze data. We bekijken namelijk de 141 loopbaanonderbrekers door de jaren heen en de evolutie in het individueel inkomen, de mate van zelfgerapporteerde gezondheid en tevredenheid. De dataset reikt van 1992 tot 2002, en dus kunnen we in theorie van 9 jaar voor tot 9 jaar na de onderbreking gegevens verzamelen. De beperkte aantallen echter dwingen om deze periode in te perken van 5 jaar voor tot 5 jaar na de onderbreking. Wegens het kleine aandeel mannen, 23 loopbaanonderbrekers, beperken we ons voor hen van 3 jaar voor tot 3 jaar na.

##### **4.4.1 Individueel inkomen**

In de grafieken zullen telkens de mediaan inkomenscurves weergegeven worden van de beschikbare inkomens van de 141 loopbaanonderbrekers. Er werd voor geopteerd het mediaan inkomen weer te geven omwille van de grote variabiliteit in inkomens en enkele uitschieters/outliers, i.e. individuen die er opvallend bovenuit steken. De mediaancurve is minder onderhevig aan zulke verstoringen. Voor een overzicht van de samenstelling van de longitudinale sample van beschikbare inkomens van de loopbaanonderbrekers verwijzen we naar de bijlage (zie 8.2.1). Deze aantallen worden kleiner naargelang de

jaren verder van de onderbreking liggen, door uitval of non-respons.

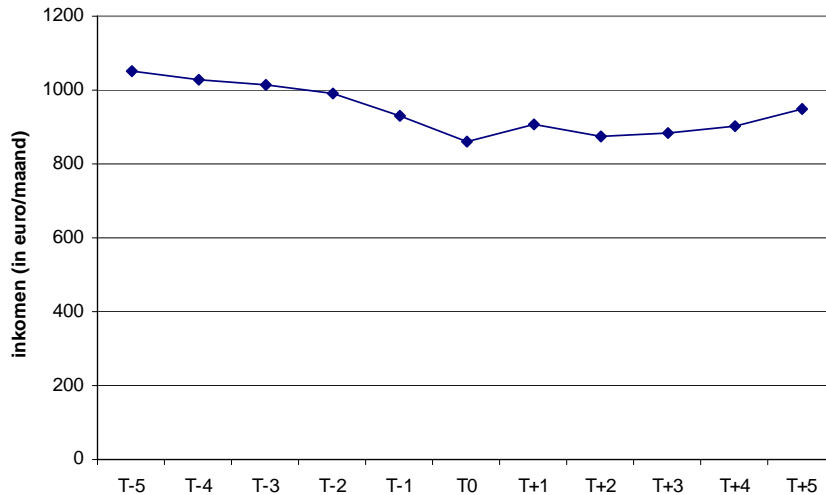
Opvallend is het feit dat er reeds een negatieve trend merkbaar is in het mediaan inkomen vanaf 5 jaar voor de onderbreking tot de onderbreking zelf (zie Figuur 1)<sup>4</sup>. Het mediaan inkomen staat bij aanvang iets boven 1000 euro/maand. Vervolgens zien we een negatieve inkomenscurve waarbij het mediaan inkomen zelfs een stuk onder 1000 euro/maand duikt één jaar voor de onderbreking. De mediaan inkomenscurve vertoont vervolgens zoals verwacht een neerwaartse knik op het moment van de onderbreking (T0). Loopbaanonderbrekers ontvangen in het jaar van de onderbreking namelijk geen inkomen van hun werkgever, maar vallen terug op een vervangingsinkomen van de overheid. Zij kunnen evenwel een inkomen verwerven uit andere beroepsactiviteiten.

Na de onderbreking ligt het mediaan inkomen echter steeds beduidend lager dan voor de onderbreking, rond 900 euro/maand. Verder is er een kleine daling in de inkomenscurve gevolgd door een lichte stijging in mediaan inkomen. Zelfs 5 jaar na de onderbreking (T+5) bereikt men niet het niveau van voor de onderbreking. De gevolgen van een loopbaanonderbreking lijken aldus zichtbaar negatief te zijn op het inkomensniveau. Het is evenwel mogelijk dat een aantal individuen ervoor kiezen om na een loopbaanonderbreking deeltijds te gaan werken, waardoor het mediaan inkomen naar beneden getrokken wordt. In de multivariate analyse die later in dit rapport aan bod zal komen, zal hiervoor gecontroleerd kunnen worden.

---

<sup>4</sup> Dit kan echter het gevolg zijn van de indexering van de inkomens.

**Figuur 1: Mediaan inkomenscurve van de loopbaanonderbrekers van 5 jaar voor de onderbreking tot 5 jaar na de onderbreking**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

In bovenstaande grafiek (Figuur 2) werden de beschikbare gegevens van alle loopbaanonderbrekers bekeken. De vrouwen vormen echter een hegemonie in de groep loopbaanonderbrekers, waardoor de grafiek vooral de mediaan inkomens van vrouwen vertegenwoordigt. Om toch mogelijke verschillen op te sporen, bekijken we de mediane inkomenscurves van mannen en vrouwen apart (zie Figuur 2).

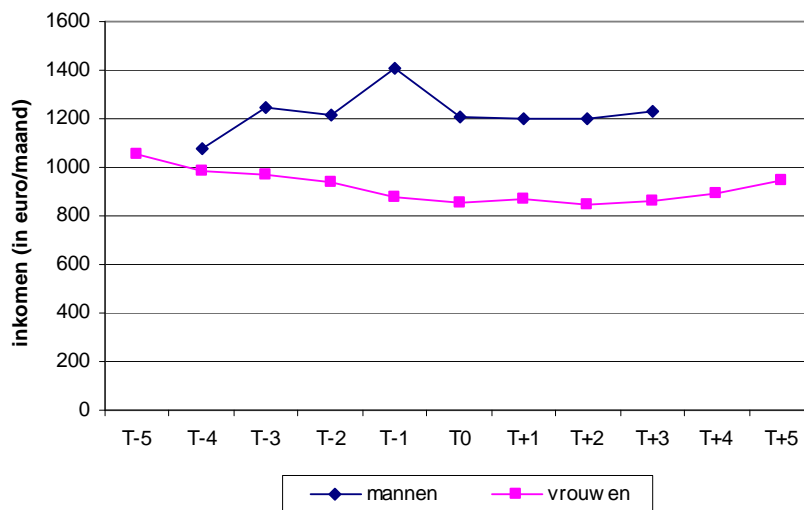
Vrouwelijke loopbaanonderbrekers verdienen over de hele periode minder dan mannelijke loopbaanonderbrekers. Dit is echter niet verrassend; de loonkloof tussen vrouwen en mannen wordt al geruime tijd bestudeerd. Hun inkomenscurve kent wel een stabiel verloop dan dat van mannen wat waarschijnlijk te maken heeft met het feit dat vrouwen een groter aantal observaties hebben op elk tijdstip waardoor deze lijn minder fluctueert dan bij mannen. Vrouwen die een loopbaanonderbreking nemen, kennen een uitgerekte U-curve (Figuur 2). Het mediaan inkomen is bij aanvang iets boven de 1000 euro/maand. Deze kent vervolgens een dalende curve tot aan de loopbaanonderbreking.

Het moment van onderbreking zorgt wel voor een kleine terugval, maar is niet zo uitgesproken als verwacht wordt. Dit kan toe te schrijven zijn aan het feit dat een significant deel van de vrouwen langere periodes nemen van onderbreking van de loopbaan. Na



de onderbreking is er een kleine daling in inkomen gevolgd door een opwaartse beweging in mediaan inkomenscurve. Zij bereiken op langere termijn, na vijf jaar, evenwel niet terug het inkomen van voor de onderbreking. Bij vrouwelijke loopbaanonderbrekers zien we dus een negatief inkomensverloop over de hele termijn met een mogelijk inkomensherstel na de onderbreking, gezien de positieve trend in mediaan inkomen vanaf drie jaar na de onderbreking.

**Figuur 2: Mediaan inkomenscurve van mannelijke en vrouwelijke loopbaanonderbrekers van 5 jaar voor de onderbreking tot 5 jaar na de onderbreking**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

Bij de start situeert het mediaan inkomen van mannen zich rond de 1100 euro/maand, wat niet enorm veel verschilt van vrouwen. In de literatuur vindt men indicaties dat het loonverschil tussen mannen en vrouwen na verloop van tijd opgebouwd wordt door o.a. minder promotiekansen, minder loonsverhogingen en gezinsvorming bij vrouwen, loopbaanonderbrekingen, enz. Verder zien we in de grafiek een aanzienlijke stijging in het mediaan inkomen voor mannen tot een jaar voor de onderbreking (rond 1400 euro/maand).

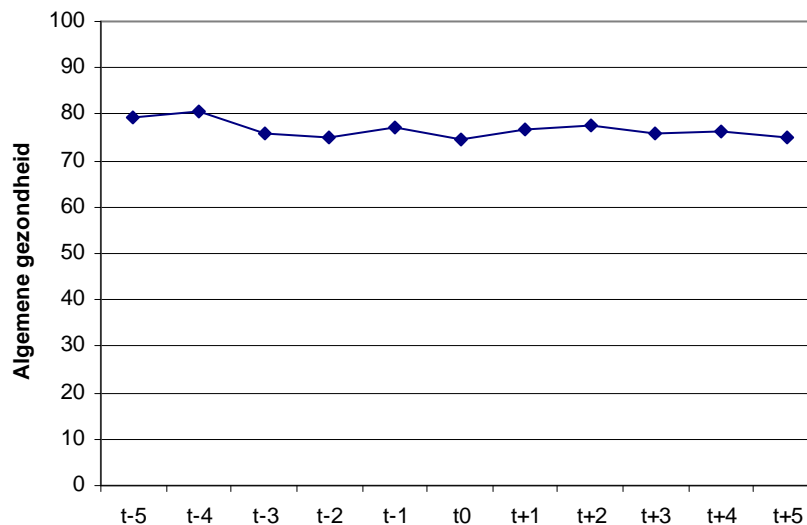
Op het moment van de onderbreking zakt het mediaan inkomen een stuk omlaag. Deze terugval bij mannen oogt een stuk steiler dan bij vrouwen. Hier zijn er aldus vermoedens dat de terugval in inkomens op het moment van de onderbreking sterker is voor

mannen dan voor vrouwen. Het mediaan inkomen kent vervolgens geen significante verandering na de onderbreking, deze blijft op hetzelfde niveau (rond 1200 euro/maand). Na de onderbreking is er niettemin een lichte stijging waarneembaar in het mediaan inkomen vanaf twee jaar na de onderbreking.

#### 4.4.2 Algemene gezondheid

Hoe loopbaanonderbrekers hun eigen gezondheid inschatten en hoe deze vervolgens evolueert voor en na de onderbreking, wordt grafisch weergegeven (Figuur 3). De gezondheidsvariabele is een somschaal van 0 tot 100. Elk jaar werden de gemiddelde scores op de gezondheidsschaal berekend van de loopbaanonderbrekers. Ook hier verwijzen we naar de bijlagen voor de compositie van de longitudinale dataset met beschikbare gegevens over de jaren heen (bijlage 8.2.2).

**Figuur 3: Gemiddelde gezondheidscurve van loopbaanonderbrekers van 5 jaar voor de onderbreking tot 5 jaar na de onderbreking**



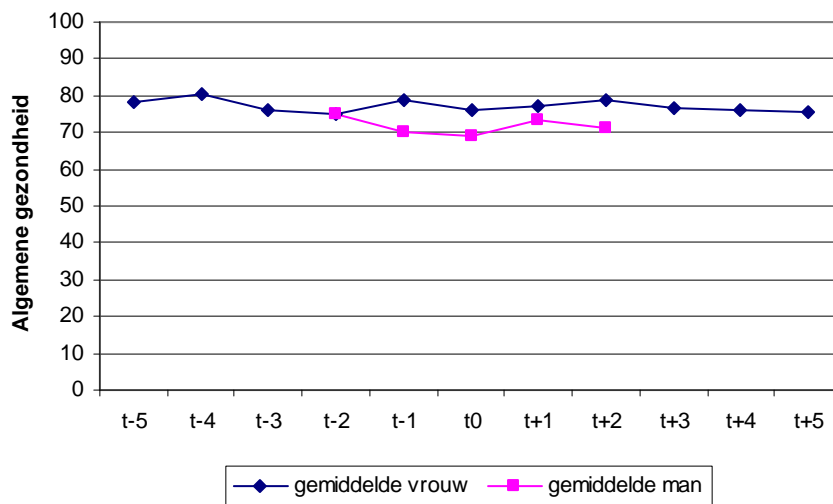
Bron: PSBH-data: 1992-2002

Er is geen duidelijke scheiding waarneembaar tussen de voor- en na-situatie bij de loopbaanonderbrekers in Figuur 3. Gemiddeld schommelen de waarden rond de score 75 op deze somschaal. Over het algemeen rapporteren loopbaanonderbrekers aldus een goede gezondheid, die op het eerste zicht niet blijkt af te hangen van het nemen van een onderbreking van de loopbaan. Een

onderbreking zou doorgaans genomen worden omdat er te veel tijdsdruk is. Dit kan te maken hebben met het feit dat de werken gezinsverantwoordelijkheden moeilijk te verzoenen zijn, omwille van stress op het werk of omwille van gezondheidsredenen. Hoe dan ook werd een daling verwacht in de gerapporteerde gezondheid omdat tijdsdruk stress met zich mee brengt wat op zijn beurt de (ervaren) gezondheid zou moeten verzwakken. Een onderbreking van de loopbaan werd dan verwacht een positieve impact te hebben op de gerapporteerde gezondheid omdat men er tijdelijk tussenuit kon om te heroriënteren, voor een nodige ademruimte, om de tijdsdruk en de stress te verminderen.

Deze verwachtingen kunnen in deze dataset echter niet bevestigd worden gezien er geen merkbare veranderingen zichtbaar zijn in de gezondheidsevolutie. Mogelijk zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen die een loopbaanonderbreking nemen daar hun motivatie om de loopbaan te onderbreken ook verschillend is. Een loopbaanonderbreking zou voor voltijds onderbrekende mannen vooral in het teken staan van een andere beroepsactiviteit en voor voltijds onderbrekende vrouwen is het gezin de belangrijkste reden.

**Figuur 4: Gemiddelde gezondheidscurve van mannelijke en vrouwelijke loopbaanonderbrekers van 5 jaar voor de onderbreking tot 5 jaar na de onderbreking**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

De gemiddelde scores van onderbrekende mannen liggen iets lager dan de gemiddelde scores van vrouwen op de gezondheidsschaal (Figuur 4). Bij de vrouwen zijn er geen significante veranderingen zichtbaar in de evolutie van de zelfgerapporteerde gezondheid. Mannen scoren hier gemiddeld lager op gezondheidsschaal dan vrouwen. Dit is opmerkelijk gezien vrouwen gewoonlijk een slechtere gezondheid opgeven dan vrouwen (Clarck, 1996).

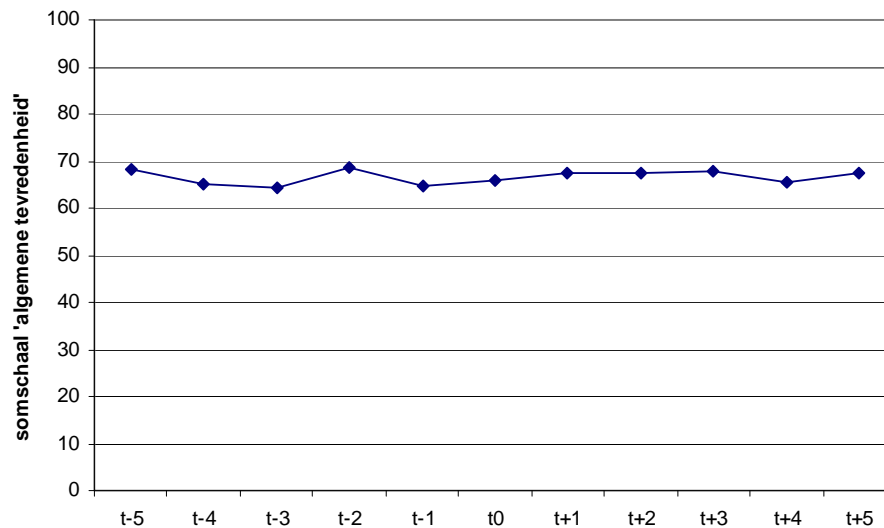
Mogelijk is er inderdaad een stigma van niet-werkende mannen, waardoor zij de negatieve beoordeling overnemen, wat weerspiegeld wordt in de eigen gezondheid. Hoewel deze verklaring niet erg waarschijnlijk is, gezien het feit dat mannen reeds lagere scores vertonen vóór de onderbreking. Een andere mogelijkheid is dan dat de gezondheid van deze groep mannen doorgaans van mindere kwaliteit was, waardoor zij juist geneigd waren een werkonderbreking te nemen (zgn. selectie-effect). De verschillen zijn echter zeer miniem en allen rapporten in feite een redelijk goede gezondheid. Er zijn tevens zeer weinig observaties voorhanden voor mannen. Enige schommelingen kunnen dan ook te wijten zijn aan de beperkte gegevens.

#### **4.4.3 Algemene tevredenheid**

Hoe verloopt de zelfgerapporteerde algemene tevredenheid voor en na de onderbreking? In bijlage (zie 8.2.3) wordt de samenstelling van de longitudinale dataset met beschikbare data van de loopbaanonderbrekers weergegeven. Er wordt verwacht dat de algemene tevredenheid iets minder is voor de onderbreking, wat leidt tot het opnemen van een loopbaanonderbreking als middel om terug tot rust te komen. Op Figuur 5 zien we een gemiddelde score van rond de 65 op een schaal van 0 tot 100 over de hele periode van vijf jaar voor tot vijf jaar na de loopbaanonderbreking. Dit wijst op een redelijk goede algemene tevredenheid met de verschillende onderzochte domeinen van het leven die nogal stabiel verloopt doorheen de hele periode voor de loopbaanonderbrekers.

We splitsen op naar mannen en vrouwen, gezien in de literatuur verschillen werden gevonden in mate van tevredenheid tussen mannen en vrouwen in wanneer en waarom zij een loopbaanonderbreking nemen (Figuur 6). Mannen nemen immers vaak een onderbreking wegens een ontevredenheid met de werkactiviteiten, terwijl vrouwen vaak een onderbreking voor meer tijd met kinderen; zij zouden aldus meer ontevreden zijn over het algemeen met de combineerbaarheid.

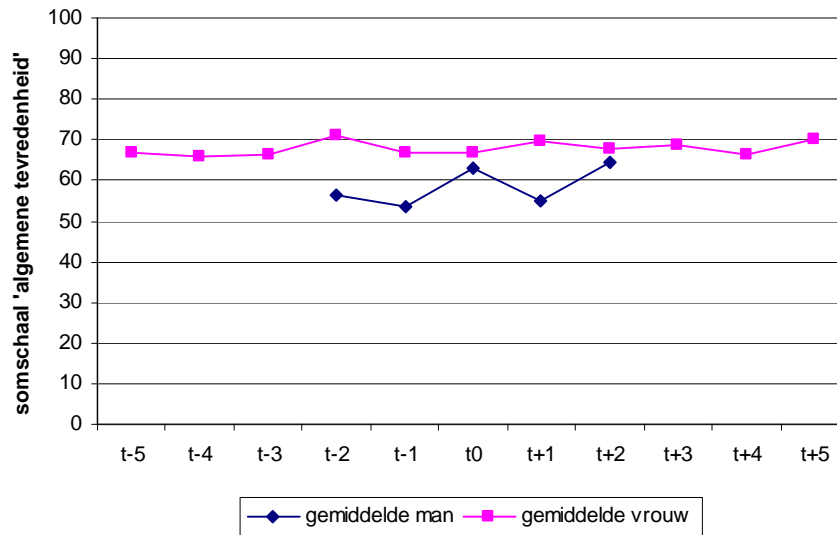
**Figuur 5: gemiddelde algemene tevredenheid van loopbaanonderbrekers van 5 jaar voor de onderbreking tot 5 jaar na de onderbreking**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

Er zijn echter geen grote schommelingen in de mate van algemene tevredenheid bij vrouwen. Hun score varieert rond de 65 over de hele periode gezien. De gemiddelde algemene tevredenheid van mannelijke loopbaanonderbrekers ligt over de hele periode een stuk onder die van vrouwelijke loopbaanonderbrekers. Mannen scoren net boven de helft op de tevredenheidschaal, wat erop wijst dat zij toch niet helemaal tevreden zijn over het algemeen. Dit kan dan een reden zijn waarom zij een onderbreking nemen. Er is een stijging naar het moment van de onderbreking bij mannen, wat wijst op een grotere mate van tevredenheid met een loopbaanonderbreking. Maar ook hier zijn er grote schommelingen bij mannelijke loopbaanonderbrekers, wat mogelijk toe te schrijven is aan de kleine N.

**Figuur 6: Gemiddelde algemene tevredenheid van mannelijke en vrouwelijke loopbaanonderbrekers van 5 jaar voor de onderbreking tot 5 jaar na de onderbreking**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

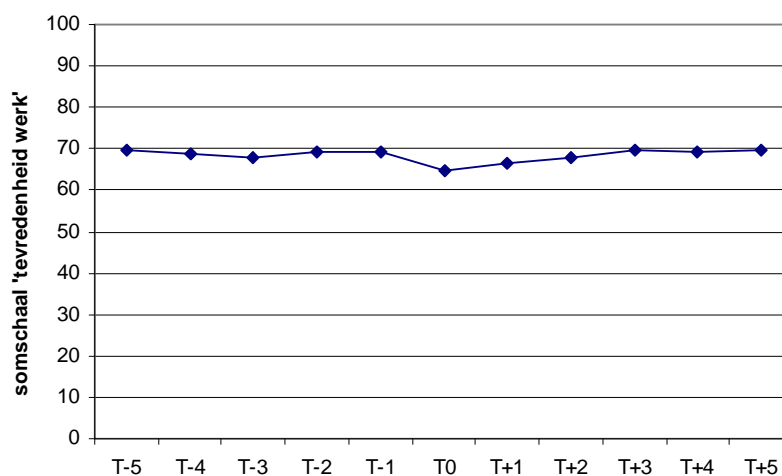
#### 4.4.4 Werktevredenheid

Omdat er aanwijzingen zijn dat een loopbaanonderbreking vaak gerelateerd is aan de tevredenheid met de werkomstandigheden, bekijken we dat naderbij. Zoals hierboven aangehaald werd, blijken mannen vooral een onderbreking te nemen omwille van een ontevredenheid met het werk, die zij onderbreken om een andere beroepsactiviteit uit te proberen. Een onderbreking bij vrouwen zou daarentegen niet gerelateerd zijn aan de werkomstandigheden, hoewel uit literatuur blijkt dat vrouwen vaker in slechtere werkomstandigheden werken dan mannen. Er zijn echter weinig gegevens voor dit onderdeel, gezien weinigen een antwoord gaven op al de tevredenheidvragen met betrekking tot werk.

De gemiddelde score op tevredenheid met werk bedraagt over de hele periode net iets minder dan 70 op een schaal van 0 tot 100, wat een redelijke mate van tevredenheid met werk aanwijst (Figuur 7). Uiteraard zien we een knik op het moment van de onderbreking, gezien men op dat moment niet werkzaam is. In deze grafiek zien we aldus geen variatie in de mate van tevredenheid met de verschillende werkaspecten. Gezien het feit

dat vrouwen toch in de grote meerderheid zijn in de datasamenstelling, zal dit gemiddelde vooral het vrouwelijk gemiddelde weerspiegelen, waar ook weinig variatie verwacht werd. Omdat bij mannen iets anders verwacht wordt, worden de aparte gemiddelden van mannen en vrouwen op de tevredenheidschaal weergegeven in Figuur 8.

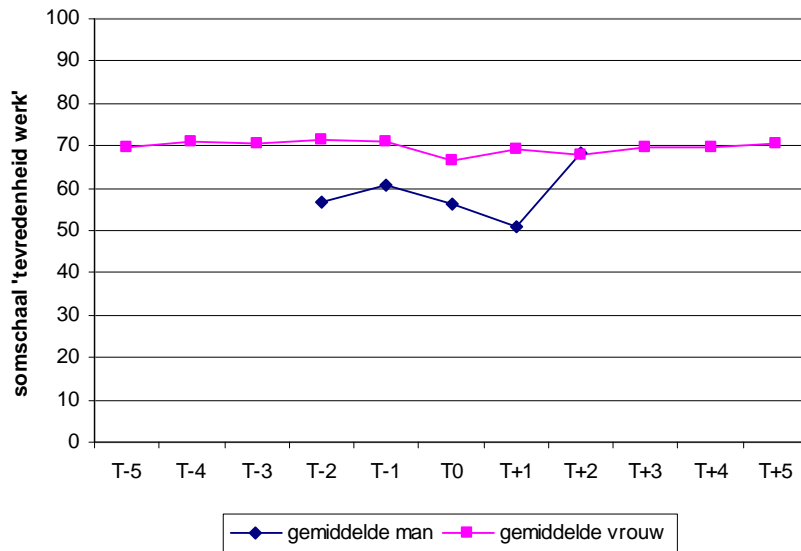
**Figuur 7: Gemiddelde werktevredenheidscurve van loopbaanonderbrekers van 5 jaar voor de onderbreking tot 5 jaar na de onderbreking**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

Voor vrouwen verloopt de gemiddelde score zoals verwacht zeer stabiel (Figuur 8). Bij mannelijke onderbrekers zien we echter een aanzienlijk lager tevredenheidsgevoel met de diverse werkaspecten dan bij de vrouwen. Er is een daling in de mate van de tevredenheid met werk tot één jaar na de onderbreking, waarna een grote stijging plaatsvindt. Mannen lijken een grotere mate van werktevredenheid te hebben na de loopbaanonderbreking.

**Figuur 8: Gemiddelde werktevredenheidscurve van mannelijke en vrouwelijke loopbaanonderbrekers van 5 jaar voor de onderbreking tot 5 jaar na de onderbreking**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

#### 4.5 Verkennende analyse: Vergelijking met de controlegroep

In voorgaande analyses werden enkel de loopbaanonderbrekers bekeken en hoe zij evolueren doorheen de tijd op de verschillende te onderzoeken domeinen (inkomen, gezondheid en tevredenheid). Zo konden we de situatie voor de onderbreking duidelijk onderscheiden met de situatie erna. Om nu een referentiepunt te creëren waarmee de loopbaanonderbrekers vergeleken kunnen worden, wordt een controlegroep ingevoerd.

Deze controlegroep werd geselecteerd onder de werkende groep in de PSBH-dataset die geen loopbaanonderbreking hebben genomen in deze periode. Elk jaar werden er evenveel werkende respondenten als loopbaanonderbrekers random geselecteerd, die daarbij overeenkwamen in een aantal achtergrondkenmerken. Er werd voor gekozen een matching te doen op basis van geslacht, leeftijd en onderwijsniveau, omdat deze individuele karakteristieken toch het meest kenmerkend zijn voor de loopbaanonderbrekers. Zo verkregen we een dataset met eveneens 141 werkenden respondenten met dezelfde achtergrondkenmerken als de 141 loopbaanonderbrekers.



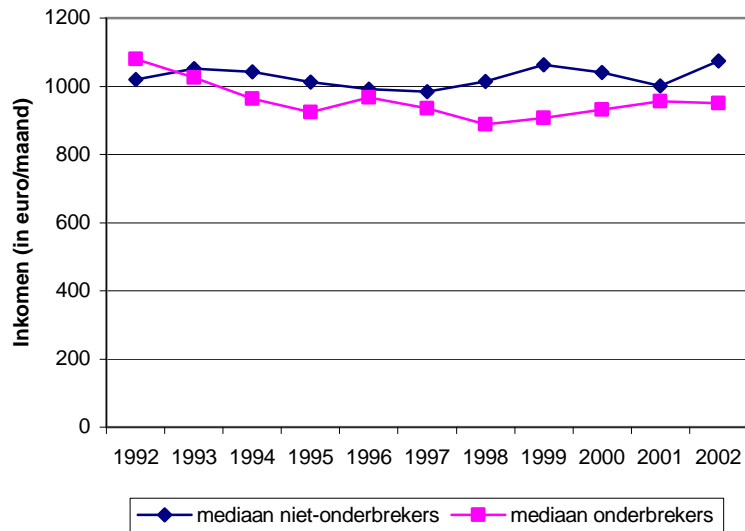
Uiteraard laat een vergelijking met de controlegroep niet toe een voor- en na-loopbaanonderbrekingsperiode te onderscheiden omdat deze geen onderbreking hebben doorgemaakt. In de grafieken zullen dus de evoluties bekeken worden doorheen een 11-jarige periode van 1992 tot 2002. Wel zien we hoe loopbaanonderbrekers in deze periode verschillen van hun continu werkende tegenhangers. Ook hier bekijken we de evoluties van beide groepen op drie domeinen: inkomen, gezondheid en tevredenheid.

#### **4.5.1 Individueel inkomen**

Om dezelfde reden als hierboven al aangehaald werd, zullen de mediaan inkomens berekend worden en in de grafieken weergegeven worden (niet de gemiddelden). De mediaan inkomens zijn namelijk minder onderhevig aan verstoringen van enkele individuen die er mogelijk bovenuit steken. We vergelijken zoals besproken de groep loopbaanonderbrekers met de niet-onderbrekers (Figuur 9).

Er is geen duidelijke lineair groeiende inkomenscurve te zien bij de controlegroep, zoals we zouden kunnen verwachten bij continu werkenden. In 1992 verdienen loopbaanonderbrekers iets meer dan de niet-onderbrekers. Beide groepen vertrekken aldus van ongeveer dezelfde inkomens in het eerste jaar. In de daaropvolgende jaren zal de mediaan inkomenscurve van loopbaanonderbrekers echter steeds onder die van de controlegroep blijven en een lichtjes dalende trend kennen. Over de hele periode zullen loopbaanonderbrekers dus minder verdienen dan hun niet-onderbrekende collega's. Dit kan erop wijzen dat een loopbaanonderbreking inderdaad nefaste gevolgen heeft voor het inkomen en dat deze gevolgen over de hele periode zichtbaar zullen blijven doorheen de jaren.

**Figuur 9: Mediaan inkomenscurves van loopbaanonderbrekers en controlegroep in de periode van 1992 tot 2003**

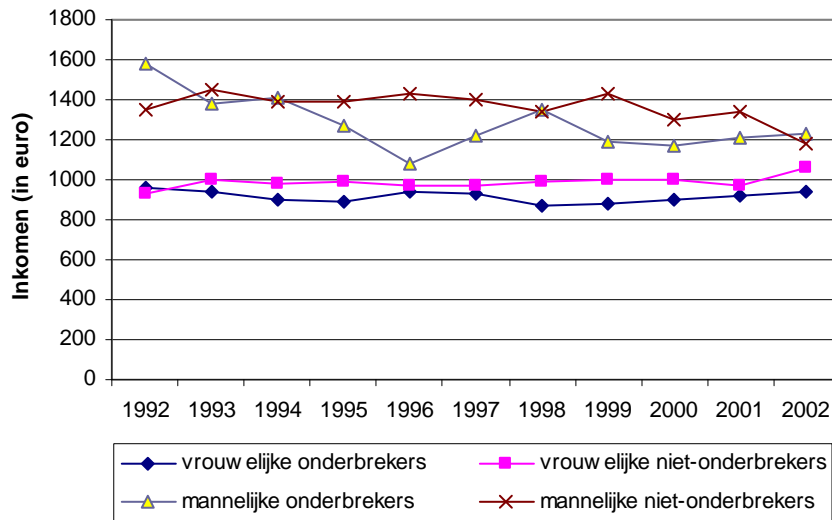


Bron: PSBH-data: 1992-2002

Hoe verlopen de mediaan inkomenscurves voor mannen en vrouwen relatief tot hun continu werkenden collega's? Eerst en vooral zien we in grafiek 10 dat de inkomenscurves van vrouwen een stuk lager liggen dan die van mannen. Zij verdienen in 1992 een mediaan inkomen van 900 euro/maand tegenover een mediaan inkomen van 1500 euro/maand bij mannen. Ook zijn de inkomenscurves van vrouwen veel stabielier dan die van mannen. Dit heeft te maken met het aantal beschikbare gegevens.

Bij de vrouwen verdienen de niet-onderbrekers steeds meer dan de onderbrekers, met uitzondering van het jaar 1992. De niet-onderbrekende vrouwen kennen een lichte stijging in het mediaan inkomen en de onderbrekende vrouwen liggen er steeds iets onder. Bij vrouwen verdienen de loopbaanonderbrekers minder dan hun continu werkende tegenhangers. Bij mannen ligt het mediaan inkomen van de loopbaanonderbrekers ook over de hele lijn onder die van de niet-onderbrekers, met uitzondering van 1992. De mediaan inkomens van loopbaanonderbrekers liggen aldus zowel bij mannen als bij vrouwen onder die van hun continu werkende collega's. Mogelijk is dit een indicatie dat er een financieel verlies zichtbaar is bij het opnemen van loopbaanonderbrekingen, zelfs op een langere termijn.

**Figuur 10: Mediaan inkomenscurves van mannelijke en vrouwelijke loopbaanonderbrekers en de respectievelijke controlegroepen in de periode van 1992 tot 2003**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

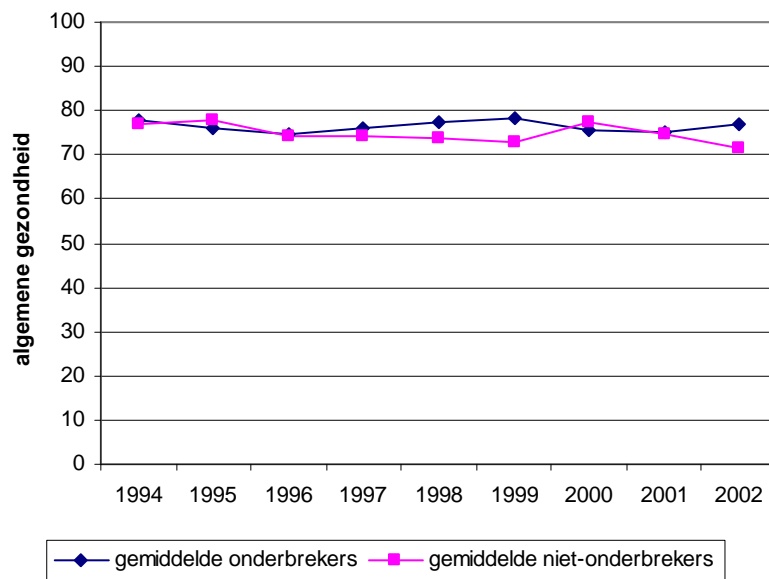
#### 4.5.2 Algemene gezondheid

Vervolgens bekijken we de zelfgerapporteerde gezondheid van de twee groepen onderbrekers en niet-onderbrekers in de geobserveerde periode. Eerst en vooral dient hier opgemerkt te worden dat de tijdslijnen niet van 1992 tot 2003 zullen lopen, maar pas vanaf het jaar 1994 beginnen. Dit is te wijten aan het feit dat er een andere manier van bevraging is in de eerste twee golven (1992 en 1993) wat betreft de gezondheid (idem bij de mate van tevredenheid). Deze incongruentie in bevraging lieten geen afstemming toe van de verschillende manier van bevraging, waardoor ervoor werd geopteerd enkel de gegevens vanaf 1994 op te nemen zodat mogelijke evoluties niet vertekend zouden worden.

Op vlak van gezondheid zien we nauwelijks een verschil tussen loopbaanonderbrekers en niet-onderbrekers. Beide schatten hun gezondheid tamelijk goed in, met een score van 75 op de gezondheidsschaal van 0 tot 100 (Figuur 11). Van 1992 tot 2002 zal de gemiddelde score steeds rond deze waarde liggen zonder al te veel variatie. Loopbaanonderbrekers rapporteren aldus geen slechtere gezondheid te hebben dan niet-onderbrekers. Ook

ervaren zij geen noemenswaardig betere gezondheid dan continu werkenden. De bewering dat loopbaanonderbrekingen de tijdsdruk en de stress kunnen verlagen en zo een gunstig effect kunnen hebben voor de gezondheid in vergelijking met continu werkende collega's, kan hier niet bevestigd worden.

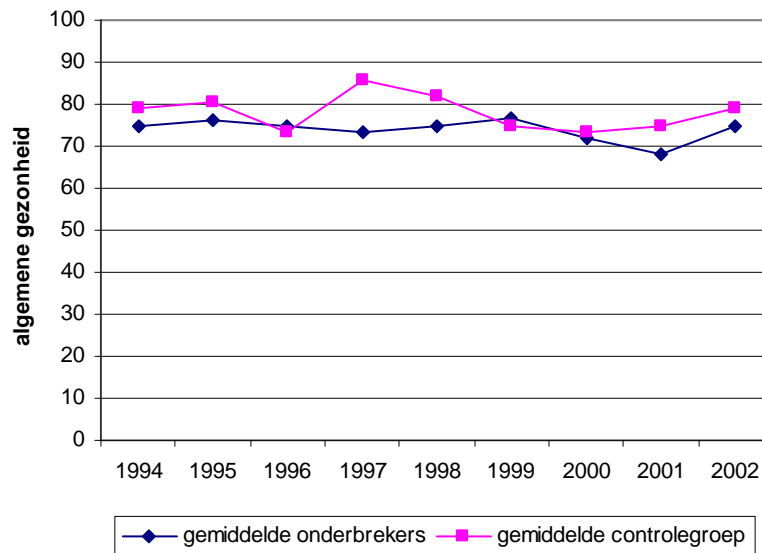
**Figuur 11: Gemiddelde gezondheidscurves van loopbaanonderbrekers en controlegroep in de periode van 1994 tot 2003**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

Bij de mannen zien we dat de gemiddelde score op gezondheid over de hele periode heen van 1992 tot 2002 steeds iets lager ligt voor loopbaanonderbrekers dan voor niet-onderbrekers (Figuur 12). Mogelijk nemen mannen een loopbaanonderbreking net omwille van de iets mindere gezondheid. Maar het kan ook zijn dat mannelijke loopbaanonderbrekers een mindere gezondheidservaring rapporteren omwille van het overgenomen negatieve oordeel rond niet-werkende mannen. De verschillen zijn echter zo miniem, dat enige conclusies hieromtrent niet gemaakt kunnen worden.

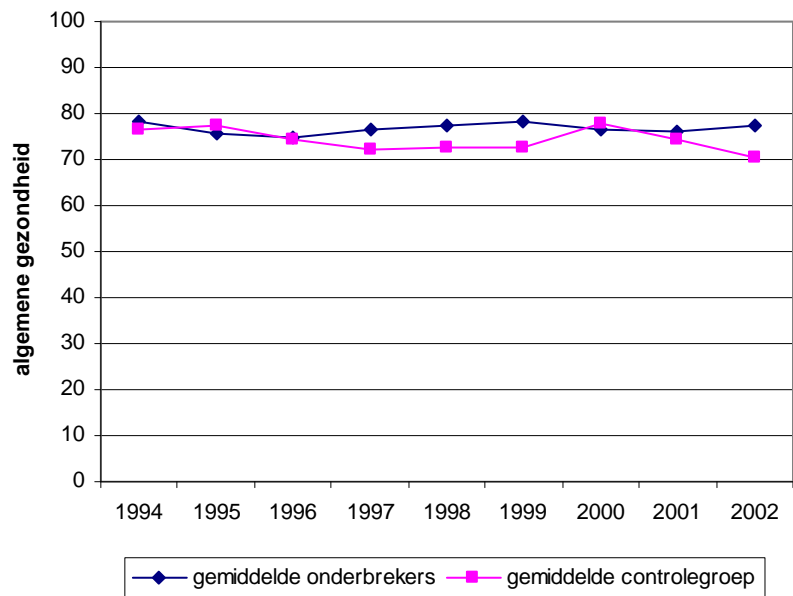
**Figuur 12: Gemiddelde gezondheidscurves van loopbaanonderbrekers en controlegroep bij mannen van 1994 tot 2003**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

Bij vrouwen is deze situatie omgekeerd (Figuur 13). Hier rapporteren loopbaanonderbrekers gemiddeld een iets grotere gezondheid dan de controlegroep over de hele lijn. Mogelijk ondersteunen loopbaanonderbrekingen de werk-privé balans, waardoor zij minder stress ervaren en dus een betere gezondheid rapporteren. De controlegroep kan over het algemeen een iets mindere gezondheid ervaren door de tijdsdruk en de stress om verschillende levensdomeinen te combineren. Over het algemeen rapporteren beide groepen echter een tamelijk goede gezondheid en is het verschil zeer klein.

**Figuur 13: Gemiddelde gezondheidscurves van loopbaanonderbrekers en controlegroep bij vrouwen van 1994 tot 2003**

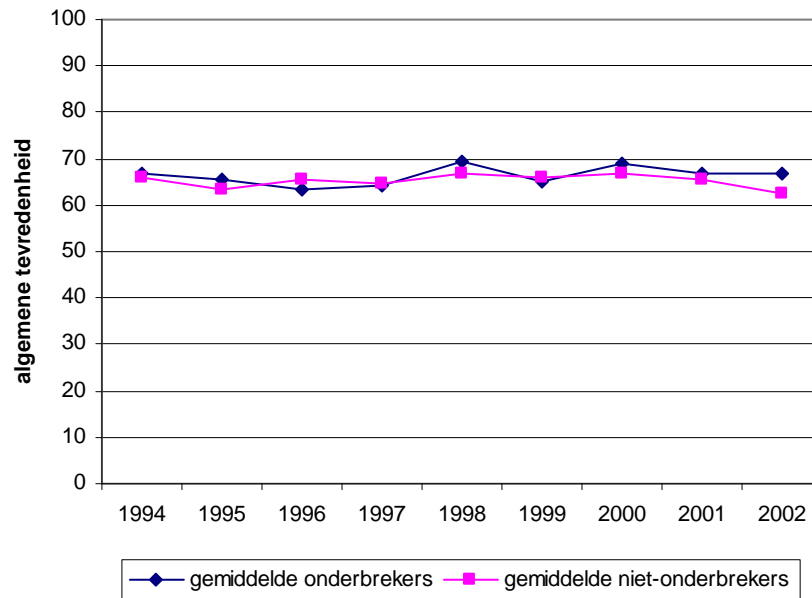


Bron: PSBH-data: 1992-2002

### 4.5.3 Algemene tevredenheid

Hier vergelijken we in welke mate er verschuivingen zijn in de evolutie van de algemene tevredenheid tussen loopbaanonderbrekers en niet-onderbrekers. Er is weinig variatie in de scores op vlak van algemene tevredenheid tussen onderbrekers en niet-onderbrekers op Figuur 14. Beide groepen variëren rond de 65 op een schaal van 0 tot 100. Er blijkt aldus geen significant verschil te bestaan tussen individuen die een loopbaanonderbreking nemen en zij die geen loopbaanonderbreking nemen met betrekking tot hun algemene tevredenheid. Het feit dat individuen een loopbaanonderbreking nemen om de een of andere reden, blijkt niet bij te dragen tot een betere algemene tevredenheid dan individuen die deze mogelijkheid niet opnemen. Ook hier kunnen er wel verschillen opduiken tussen mannen en vrouwen in hun mate van tevredenheid.

**Figuur 14: Gemiddelde tevredenheidscurves van loopbaanonderbrekers en controlegroep in de periode van 1994 tot 2002**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

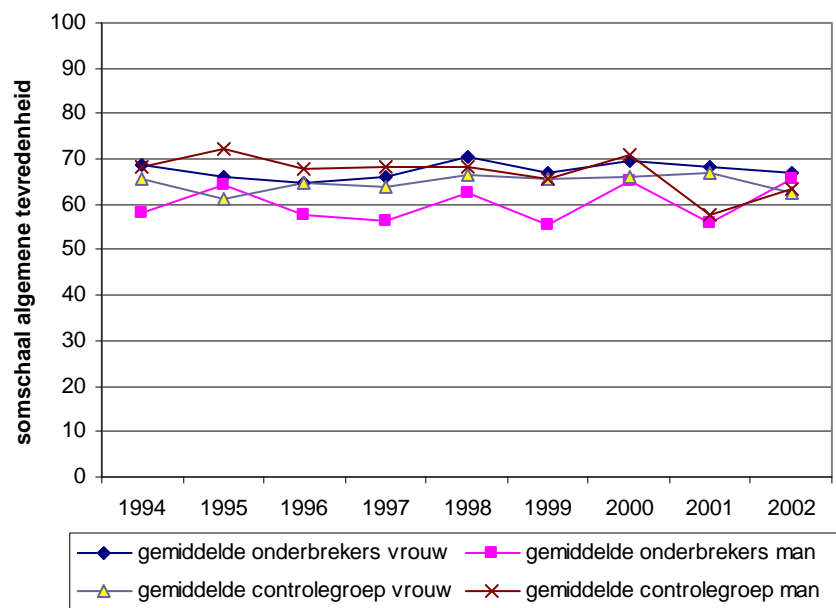
Bekijken we enkel de mannen, dan is er wel een relatief groot verschil in de mate van tevredenheid over de verschillende aspecten van het leven (Figuur 15). De gemiddelde score op algemene tevredenheid lijkt bij loopbaanonderbrekers telkens iets lager te liggen dan bij de niet-onderbrekende mannen. Dit wijst erop dat mannen die hun loopbaan onderbreken over het algemeen iets minder tevreden zijn dan hun continu werkende collega's. Mogelijk is dit te wijten aan het feit dat een werkonderbreking negatief wordt beoordeeld door de omgeving van mannen. Zij kunnen deze negatieve beoordeling overnemen wat leidt tot een afname van de algemene tevredenheid.

Bij de vrouwen is het net andersom (Figuur 15). Hier zien we in tegenstelling tot bij mannen dat de continu werkenden over de ganse periode een iets lagere algemene tevredenheid hebben in vergelijking met hun onderbrekende collega's. Dit kan wijzen op het feit dat loopbaanonderbrekingen een positief impact kunnen hebben voor vrouwen om het hoofd te bieden aan de tijdsdruk, of om verschillende levensdomeinen op elkaar af te stemmen, waardoor hun algemene tevredenheid iets hoger ligt dan bij diegene die dit niet opnemen. De continu werkende vrouwen hebben mogelijk te maken met meer tijdsdruk en stress en zullen

over het algemeen een grotere werk-privé conflict ervaren. Dit kan zich uiteindelijk uiten in een iets mindere tevredenheid. De verschillen zijn ook hier echter te klein om duidelijke uitspraken over te doen.

Onderbrekende mannen lijken in Figuur 15 over het algemeen het minst tevreden te zijn. De onderbrekende vrouwen en continu werkende mannen lijken vervolgens het meest tevreden te zijn met de verschillende aspecten van het leven. Natuurlijk kan hier de causaliteit niet onderscheiden worden. Leidt een loopbaanonderbreking bij vrouwen tot grotere algemene tevredenheid en bij mannen tot een mindere ontevredenheid. Of zijn mannen die een loopbaanonderbreking nemen, minder tevreden waardoor zij een loopbaanonderbreking nemen?

**Figuur 15: Gemiddelde tevredenheidscurves van loopbaanonderbrekers en controlegroep bij mannen en vrouwen van 1994 tot 2002**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

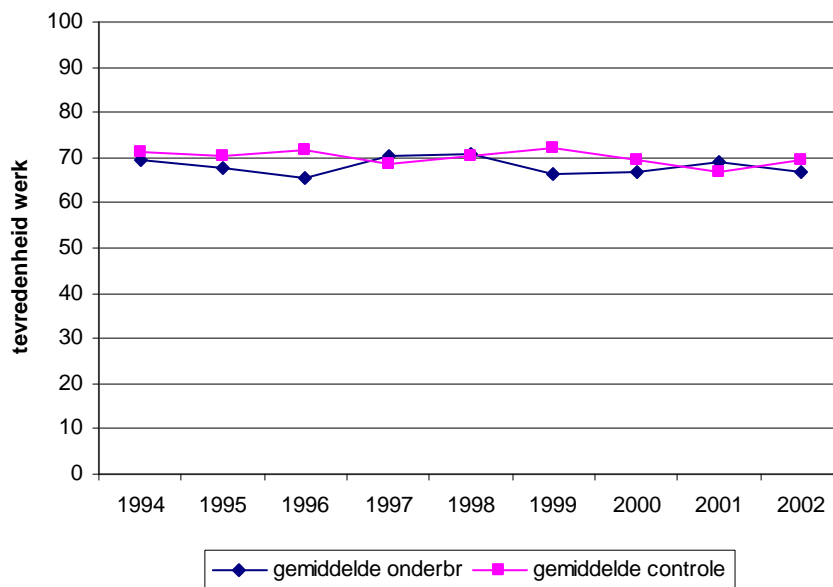
#### 4.5.4 Werktevredenheid

In een derde analyse vergelijken we loopbaanonderbrekers met niet-onderbrekers wat betreft de tevredenheid met de



verschillende werkaspecten. De gemiddelde score ligt rond de 70 op de werk-tevredenheidsschaal van 0 tot 100 (Figuur 16). Deze score wijst op een redelijk goede tevredenheid met de verschillende werkaspecten. Hoe dichterbij 100, hoe meer men tevreden is met zijn werk. Er zijn over de hele periode tussen 1992 en 2002 weinig afwijkingen tussen onderbrekers en niet-onderbrekers. In de jaren 1996 en 1999 ligt de score iets lager voor loopbaanonderbrekers, maar dat kan juist te wijten zijn aan het feit dat er in die jaren veel een onderbreking hebben genomen, periodes waar men niet werkt en waar de jobtevredenheid aldus iets lager kan liggen.

**Figuur 16: Gemiddelde werktevredenheidscurves van loopbaanonderbrekers en controlegroep in periode van 1994 tot 2003**

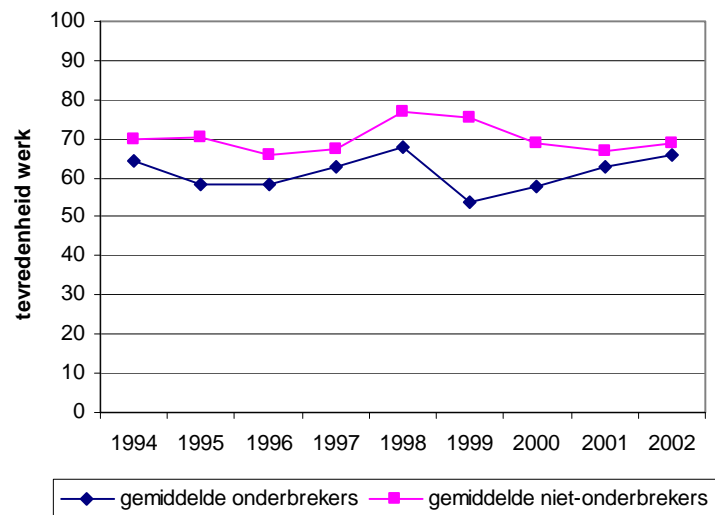


Bron: PSBH-data: 1992-2002

Wanneer we echter mannen en vrouwen apart bekijken, zien we toch een groot verschil bij mannen (Figuur 17 en Figuur 18). De gemiddelde scores op tevredenheid met werk blijkt een aanzienlijk stuk lager te liggen voor de loopbaanonderbrekers dan voor de continu werkende collega's. Zij nemen waarschijnlijk een loopbaanonderbreking omdat zij net iets minder tevreden zijn met hun werkactiviteiten. De gedachte dat zij een loopbaanonderbreking zullen nemen om mogelijk andere beroepsactiviteiten na te streven is niet ondenkbaar. Bij vrouwen daarentegen vinden we dergelijke resultaten niet terug. Zij

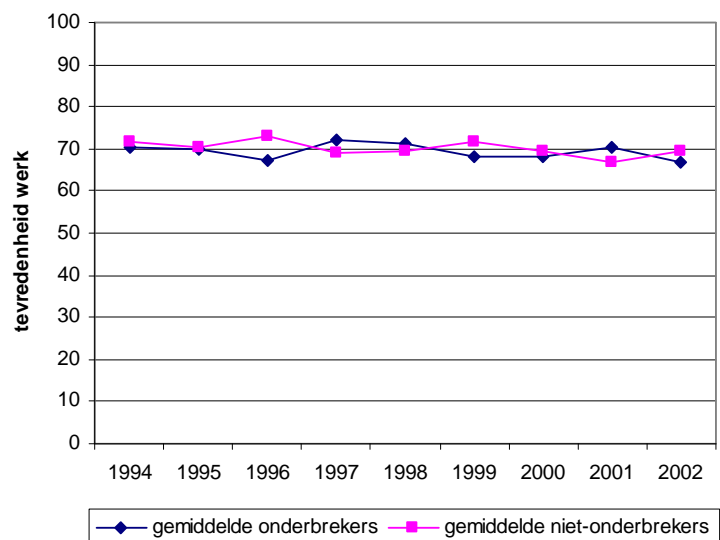
verschillen nauwelijks van elkaar op vlak van tevredenheid met werk.

**Figuur 17: Gemiddelde werktevredenheidscurves van loopbaanonderbrekers en controlegroep bij mannen in de periode van 1994 tot 2003**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

**Figuur 18: gemiddelde werktevredenheidscurves van loopbaanonderbrekers en controlegroep bij vrouwen in de periode van 1994 tot 2003**



Bron: PSBH-data: 1992-2002

## **5. MULTIVARIATE ANALYSES**

### **5.1 Individueel inkomen**

Centraal in dit onderzoek staat de vraag of er sprake is van een inkomensverlies na het opnemen van een loopbaanonderbreking. Zo ja, zijn er verschillen tussen bepaalde groepen individuen en is er een herstel van inkomen merkbaar in de periode na de onderbreking? Bovendien werd ook het potentiële verschil onderzocht in inkomenstrajecten over de tijd heen tussen individuen die de loopbaan onderbreken en individuen die geen onderbreking nemen. Dit laatste werd bestudeerd aan de hand van een vergelijking met de controlegroep. Zij ondernamen geen onderbreking tijdens de loopbaan in de geobserveerde periode tussen 1992 en 2002 en zijn compatibel met de loopbaanonderbrekers in bepaalde achtergrondkenmerken. In dit deel zullen we onderzoeken of er significante verschillen zijn en zo ja, hoe de bestaande verschillen in inkomens als gevolg van een onderbreking te verklaren zijn.

Deze centrale onderzoeksvraag zal bestudeerd worden aan de hand van multilevelmodellen op basis van de PSBH-data. Longitudinale data kunnen gezien worden als multilevel-data, met herhaalde metingen genest binnen individuen. Dit leidt tot een 2-level model, met de serie van herhaalde metingen op het eerste niveau en de individuele personen op het hoogste niveau. Het feit dat het aantal beschikbare metingen niet hetzelfde is voor alle respondenten, vormt geen probleem in multilevel-modelleringen. Deze vereisen namelijk geen gebalanceerde data, wat een zeer belangrijk voordeel is in deze studie, gezien de paneluitval en andere vormen van missings binnen individuen (Hox, 2002).

Inkomen zal als afhankelijke variabele opgenomen worden in de multilevel-modellen. Het inkomen meet het netto maandelijkse inkomen (vragenlijsten in BEF, maar wordt in deze studie omgezet naar Euro). Er werd rekening gehouden met inflatie doorheen de jaren door de inkomens te indexeren met als basisjaar 1996. Om de inkomenstrajecten lineair te doen verlopen en om de scheefheid in de verdeling ervan aan te pakken, werd ervoor gekozen om het natuurlijke logaritme van inkomen op te nemen in onze analyses. In verdere besprekingen zal de afhankelijke variabele onder de naam "log\_y" voorkomen. Voor de interpretatie van de bekomen resultaten, zullen de inkomens terug omgezet worden naar zijn originele schaal in Euro.

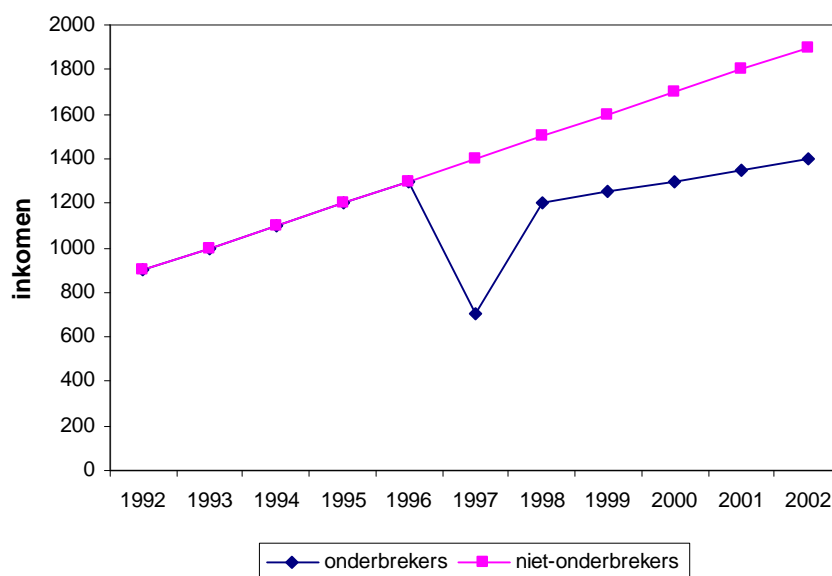
In deze studie is de individuele groeicurve echter niet onafgebroken lineair, maar discontinu. In de geobserveerde periode ('92 - '02) vindt er namelijk een onderbreking van de loopbaan plaats waar we de impact van willen bestuderen. Deze zal dan ook als een interruptie gemodelleerd worden op niveau 1, die de verwachte verandering in inkomenstraject binnen een individu zal representeren. Er wordt een vóór, tijdens en na-periode onderscheiden. Dit model wordt ook wel eens het individuele veranderingstraject genoemd, of in het geval van inkomen het individuele inkomenstraject. Op het tweede niveau worden dan de tijdsconstante persoonsspecifieke variabelen geplaatst. Deze variabelen worden geïntroduceerd om de variabiliteit in inkomenstrajecten tussen personen te verklaren (Singer en Willet, 2003).

**Tabel 11: Modelling van individuele tijdstrajecten in de latente groei modellen (voorbeeld met onderbreking in Golf 4)**

TIJD 1 (Algemene groei)	onderbreker	0	1	2	3	4	5	6	7	...
	niet-onderbreker	0	1	2	3	4	5	6	7	...
TIJD 2 (Effect onderbreking)	onderbreker	0	0	0	0	1	1	1	1	...
	niet-onderbreker	0	0	0	0	0	0	0	0	...
TIJD 3 (Groeï na onderbreking)	onderbreker	0	0	0	0	0	1	2	3	...
	niet-onderbreker	0	0	0	0	0	0	0	0	...

Om de verschillende tijdspannes (voor, tijdens en na de onderbreking) te modelleren, maken we gebruik van drie tijdsvariabelen, die gepresenteerd worden in Tabel 11. Visueel kan dit voorgesteld worden in onderstaande grafiek (Figuur 19), waar duidelijk de terugval in inkomen gemodelleerd wordt. Eveneens wordt het verschil tussen onderbrekers en niet-onderbrekers grafisch weergegeven. Individuen die geen onderbreking nemen hebben één intercept en één slope (Tijd1). Zij maken geen onderbreking mee in hun loopbaan. De inkomenstrajecten van deze groep worden verondersteld een lineaire groeicurve te kennen over de tijd, vandaar dat tijd1 voor hen een doorlopende toename vormt. Tijd 2 en tijd 3 blijven bij de niet-onderbrekers dus gewoon op nul staan.

**Figuur 19: Hypothetische inkomenstrajecten: voorstelling van de drie tijdsvariabelen**



Bij de groep loopbaanonderbrekers verloopt tijd 1 op dezelfde manier als bij de niet-onderbrekers. We stellen aldus dat de slope of de inkomensverandering per jaar hetzelfde verloopt voor beide groepen voor de onderbreking. Deze 'slope' zal de groeicurve voorstellen in inkomen vóór de onderbreking. Tijd 3 geeft vervolgens de afwijking in de slope in het inkomenstraject die plaatsvindt ná de onderbreking voor loopbaanonderbrekers, die eveneens lineair zou evolueren met de tijd. Deze 'postgroei' kan aldus verschillen in tempo van de 'prégroei'. Zo laten we ruimte voor eventuele verschillen in versnelling in inkomensveranderingen. Deze tijdsvariabele 'Tijd 3' zal dus pas beginnen verhogen na de onderbreking heeft plaatsgevonden en dient bekeken te worden in verhouding tot 'Tijd 1'. Voor respondenten die een onderbreking van één jaar hebben genomen, zal de postgroei beginnen één jaar na de onderbreking, voor respondenten met een tweejarige onderbreking, twee jaar na de onderbreking, enz.

Tijd 2 verschilt van de twee andere tijdsvariabelen, daar deze geen groei voorstelt maar een dummyvariabele. Ze krijgt de waarde één vanaf het jaar dat de respondenten een onderbreking hebben genomen van de loopbaan. Deze tijdsvariabele is het tweede intercept voor de onderbrekers, en laat aldus de discontinuïteit toe in de groeicurve of de knik zoals we zien in de grafische weergave (Figuur 19). In het jaar van de onderbreking wordt er immers een terugval verwacht in inkomens, omdat loopbaanonderbrekers tijdelijk geen inkomen hebben en dan vaak terugvallen op een vervangingsinkomen van de overheid. Dit inkomen ligt aldus lager dan het gewone maandelijkse inkomen. Tijd 1 loopt gewoon door en de afwijking na de onderbreking wordt voorgesteld door tijd 3. Zo kunnen we de feitelijke impact of afwijking van het nemen van een loopbaanonderbreking perfect aflezen van de waarden op de andere tijdsvariabelen.

### 5.1.1 Het gepostuleerde model in de vorm van vergelijkingen op twee niveaus

Het vooropgestelde model met de drie tijdsvariabelen op het laagste niveau, oftewel het discontinu lineair groeitraject, kan als het volgende uitgeschreven worden in vergelijkingen:

NIVEAU 1:

$$\text{Log\_}y_{ij} = \pi_{0ij} + \pi_{1ij} \text{TIJD1}_{ij} + \pi_{2ij} \text{TIJD2}_{ij} + \pi_{3ij} \text{TIJD3}_{ij} + E_{ij}$$

NIVEAU 2:

$$\pi_{0ij} = \gamma_{00j} + \xi_{0ij}$$

$$\pi_{1ij} = \gamma_{10j} + \xi_{1ij}$$

$$\pi_{2ij} = \gamma_{20j} + \xi_{2ij}$$

$$\pi_{3ij} = \gamma_{30j} + \xi_{3ij}$$

$E_{ij}$  = residu binnen personen 'within person'

$\xi_{0ij}$  = residu tussen personen 'between person'

### 5.1.2 Het nulmodel

Het eerste model in dit type analyses is steeds het nulmodel (zie model 0 in Tabel 12). Dit model beschrijft geen verandering over de tijd, maar enkel de variaties in intercept. Er zijn dan ook geen predictoren opgenomen in het model. De vergelijking ziet er als volgt uit:

$$Y_{ij} = \pi_{0i} + E_{ij}$$

$$\pi_{0i} = \gamma_{00} + \zeta_{0i}$$

$$\Rightarrow Y_{ij} = \gamma_{00} + \zeta_{0i} + E_{ij}$$

Het traject voor een bepaald individu  $i$  is vlak gezien er geen slopes zijn. We praten in dit model enkel over gemiddelden. Het gemiddelde van  $Y$  voor individu  $i$  is  $\pi_{oi}$  (= persoonspecifiek gemiddelde). Het echte gemiddelde van  $Y$  voor iedereen en alle tijdstippen is  $\gamma_{00}$  (het algemene gemiddelde). In model 1 bedraagt het algemene gemiddelde  $\log\_y$  10.50. Dit wil zeggen dat het gemiddelde over alle individuen over de hele tijdsperiode heen gelijk is aan 900 euro/maand ( $(e^{10,50}) * 40.3399$ ). Op tijdstip  $j$  varieert  $Y_{ij}$  van het gemiddelde van individu  $i$  ( $\pi_{oi}$ ) met  $E_{ij}$ . Het residu op niveau 1 stelt de 'within person' afwijking voor, en het residu op niveau 2 de 'between person' afwijking. De varianties vatten de variabiliteit van de afwijkingen samen van de gehele populatie:

$$E_{ij} \sim N(0, \sigma_E^2) \text{ en } \zeta_{oi} \sim N(0, \sigma_o^2)$$

$\sigma_E^2$  is de "within person" variatie, de spreiding van elke persoon rond zijn eigen gemiddelde;  $\sigma_o^2$  is de "between person" variatie, de spreiding van persoon-specifieke gemiddelden rond het grote gemiddelde. Het nulmodel wordt steeds als eerste geschat enkel om deze varianties te kennen, zodat er een schatting gemaakt kan worden van de hoeveelheid variatie op elk niveau. Als er immers geen variatie is, heeft het weinig zin om de uitkomstvariatie op dat niveau trachten te voorspellen aan de hand van predictoren. Beide verschillen echter significant van nul ( $\sigma_E^2 = 0.132$  en  $\sigma_o^2 = 0.155$ ) waardoor er dus sprake is van variatie in gemiddelde inkomens van individuen evenals in inkomens van individuen onderling. Om de hoeveelheid variatie op elk niveau te voorspellen, gebruiken we de intraclass correlation coefficient of de proportie-variantie op persoon-niveau. Deze wordt als volgt berekend:

$$\text{intraclass correlation coefficient}(ICC) = \rho = \sigma_o^2 / (\sigma_o^2 + \sigma_E^2) = 0,54$$

Dit wil zeggen dat 54% van de variantie in inkomens te wijten is aan de variantie tussen individuen ('between-person') en 46% aan de variantie binnen individuen ('within-person') over de tijd. Met andere woorden is het verschil in inkomen in de PSBH voor 54% toe te schrijven aan verschillen tussen individuen, en 46% is toe te schrijven aan verschillen binnen individuen (dwz. Ontwikkelingen over de tijd heen).

### 5.1.3 Tijdsvariabelen modelleren

Om na te gaan welke discontinue inkomenstrajecten het best passen bij onze data, of hoe de drie tijdsvariabelen best opgenomen worden in de verdere modellen, werden verschillende multilevelmodellen geschat (zie bijlage: 8.4.1 en 8.4.4). In het eerste model werden de tijdsvariabelen fixed opgenomen (zie ook model 1 in Tabel 12). Het inkomen ( $\log\_y$ ) stijgt elk jaar met 0.009 (tijd 1). Op het moment van de onderbreking (tijd 2) is er echter een terugval (-0.119). Daaropvolgend is er echter geen verschil in stijging tussen onderbrekers en niet-onderbrekers (omdat tijd 3 niet significant is). Dat betekent dat na een onderbreking het inkomen niet



sterker of minder sterk zal stijgen bij onderbrekers dan voor niet-onderbrekers. De daaropvolgende modellen in de analyses, waarvan de tabel in bijlage opgenomen werd (8.4.4), plaatste telkens één tijdsvariabele random. In het laatste model tenslotte werden de drie tijdsvariabelen random opgenomen. Zo laten we het model toe dat alle tijdsvariabelen variëren onder de individuen.

In dit laatste model bleek het random opnemen van alle drie tijdsvariabelen de data het best te fitten (zie bijlage 8.4.1: vergelijking van deviances), de variantiecomponenten van zowel intercept als de tijdsvariabelen Tijd 1 en Tijd 3 zijn namelijk significant verschillend van 0. Een significante intercept-variantie wil zeggen dat de individuen verschillende initiële statussen/waarden hebben, verschillende variantie van tijd1 wil zeggen dat er een significante variantie is tussen individuen wat betreft de groeicurves/inkomensverandering; significante variantie van Tijd 2 (hier echter niet significant) wil zeggen dat individuen variëren in de terugval van hun inkomen op tijdstip van onderbreking en variantie op Tijd 3 wil zeggen dat er individuen significante verschillen vertonen in groeicurves na de onderbreking. Bovendien is het perfect logisch om de drie tijdsperiodes allen random mee op te nemen.

We kunnen dan de impact van verschillende variabelen (geslacht, kind,...) bekijken op het inkomen in de jaren na de loopbaanonderbreking, en eveneens de impact van deze covariaten op de post-lineaire groeicurve bestuderen. Hiervoor werden interactietermen opgenomen van de verklarende variabelen met de twee tijdsperiodes, Tijd 2 en Tijd 3. Het was echter niet de bedoeling in deze studie om de inkomensverschillen in groeicurven te onderzoeken vóór de onderbreking, waardoor er geen interactietermen opgenomen worden met de eerste tijdsvariabele, oftewel tijd 1.

#### **5.1.4 Individueel inkomenstraject of 'unconditional growth model' (model 2)**

Het nulmodel werd vervolgens aangevuld met de drie tijdvariabelen op niveau 1 (model 1 in Tabel 12). Er werden zoals gezegd verschillende modellen geschat waarbij telkens één tijdsvariabele ook random werd opgenomen. Uiteindelijk bleek het model waar alle drie tijdsvariabelen ook random waren de data het best te fitten (zie bijlage 8.4.1). De schattingen van de random effecten, i.e. het intercept en de tijdsvariabelen tijd 1 en tijd 3 die het inkomenstraject bepalen, blijken significant te variëren tussen personen met een loopbaanonderbreking (zie model 5 bijlage 8.4.4). In de daaropvolgende modellen dienen we de covarianties, ook al zijn deze soms significant, gelijk te stellen aan 0 om het aantal te schatten parameters zo laag mogelijk te houden (door de beperkte grootte van het databestand). Dit is daarbij noodzakelijk om tot een convergentie te komen van de modellen.

Model 2 (Tabel 12) wordt het ongeconditioneerd groei-model genoemd omdat enkel de tijdvariabelen opgenomen worden, geen andere covariaten. Het intercept schat de  $\log_y$  wanneer de drie tijdsvariabelen op nul staan, dus in het jaar 1992. De schattingen voor het random intercept van Tijd 1 duidt op de lineaire trend van het inkomen voor niet-onderbrekers en voor onderbrekers voor de onderbreking. Deze tijdsvariabele blijft vervolgens gewoon oplopen en geeft vervolgens (ook na de onderbreking) de inkomensverandering voor niet-onderbrekers. Het intercept voor Tijd 2, duidt op de inkomensverschuiving als gevolg van een loopbaanonderbreking en is een dummy die de waarde 1 krijgt vanaf de onderbreking heeft plaatsgevonden. Er wordt hierbij een terugval verwacht in inkomen. Tijd 3 geeft vervolgens de afwijking van de lineaire trend in  $\log_y$  weer voor loopbaanonderbrekers ná de loopbaanonderbreking in vergelijking met de lineaire inkomensverandering voor niet-onderbrekers (zie Tabel 11).

Het model toont enkel een significant verband bij Tijd 2. Dit wijst op een duidelijke terugval in inkomen bij het nemen van een loopbaanonderbreking. Gemiddeld daalt het inkomen met 11% ( $e^{-0,114}$ ) in het jaar dat men een onderbreking neemt. Zoals reeds vermeld werd, is dit te wijten aan het feit dat men tijdelijk niet werkt, maar in plaats daarvan veelal terugvalt op een vervangingsinkomen van de overheid. Tijd 1 is niet significant, wat erop wijst dat het inkomen niet significant blijkt te stijgen per jaar, noch voor niet-onderbrekers, noch voor loopbaanonderbrekers vóór de onderbreking. Dit kan te maken hebben met de indexering van de inkomens en bevestigt de longitudinale verkennende analyses, waar eveneens geen grote lineaire opwaartse trend waargenomen kon worden.

Ook na de onderbreking is er geen significante afwijking in slope voor loopbaanonderbrekers in vergelijking met niet loopbaanonderbrekers, gezien Tijd 3 niet significant is. Er is aldus geen bewijs van een mogelijk sneller (of trager) herstel van het inkomen zichtbaar na de onderbreking in dit model. Gezien de slope hetzelfde is na de onderbreking voor beide groepen, zal het inkomen van onderbrekers aldus steeds onder die van de niet-onderbrekers liggen.

Deze bevindingen sluiten aan bij de resultaten uit de verkennende analyses. Het inkomen van onderbrekers daalt immers op het moment van de onderbreking en na de onderbreking is er niet meteen een herstel in inkomen merkbaar. Deze resultaten kunnen echter beïnvloed worden door geslacht, en bijvoorbeeld een tegengesteld effect hebben voor mannen en vrouwen. In een volgend model zullen we aldus geslacht opnemen om de effecten van een loopbaanonderbreking te onderzoeken waar daarbij gecontroleerd zal worden voor andere mogelijke invloedfactoren.

### **5.1.5 Discontinu lineair inkomenstraject na controle (model 5)**

In een volgende fase werd stapsgewijs een verklarende variabele toegevoegd aan model 2 tot uiteindelijk alle variabelen samen in een model werden samengevoegd (zie model 5 in Tabel 12). Er is geen significant

stijgende trend in inkomen voor niet-onderbrekers en onderbrekers voor de onderbreking (Tijd 1). Het inkomen blijft aldus redelijk stabiel doorheen de tijd voor beide groepen (voor de onderbreking). Aanvankelijk verdienen mannen ongeveer 32% ( $e^{0,278}$ ) meer dan vrouwen. Verder blijkt uit de resultaten dat men meer verdient naarmate men ouder is, individuen met kind(eren) meer verdienen dan individuen zonder kinderen, het inkomen stijgt naargelang het onderwijsniveau omhoog gaat en deeltijds werkenden een lager inkomen krijgen dan voltijds werkenden. Het al dan niet samenwonen of het type sector waar men tewerkgesteld is (privé of publiek), blijken daarentegen geen significante inkomensverschillen te kennen in deze data.

Op het moment van de onderbreking (Tijd 2) blijkt er een significante terugval te zijn in inkomen voor vrouwen met 12% ( $e^{-0,131}$ ). Er is hierbij een verschillend effect voor mannen en vrouwen. Mannen blijken namelijk een sterkere terugval in inkomen te kennen dan vrouwen (33%  $e^{-0,400}$  extra verlies in inkomen vergeleken met vrouwen, en in totaal een inkomensverlies van 41%  $e^{-0,531}$ )<sup>5</sup>. Dit kan toe te schrijven zijn aan het feit dat vrouwen sowieso minder verdienen dan mannen, waardoor een terugval in inkomen op een vervangingsinkomen altijd iets minder sterk zal zijn voor vrouwen.

Verder is er een opvallend verschil in terugval op het moment van de onderbreking tussen samenwonenden en niet-samenwonenden. Individuen die niet samenwonen vertonen kennelijk een minder sterke daling (33% of  $e^{0,286}$  minder terugval) in het inkomen dan individuen die samenwonen. De reden waarom we deze resultaten bekomen, is niet geheel duidelijk. De data laten ook niet toe om hier dieper op in te gaan. Dit resultaat zou bijvoorbeeld te wijten kunnen zijn aan een verschillende reden voor loopbaanonderbreking tussen individuen die met een partner samenwonen en individuen die alleen wonen, die ervoor zorgen dat er verschillende uitkomsten zijn. In deze studie kan hier echter niet verder op ingegaan worden omdat deze informatie niet voorhanden is.

Tijd 3 lijkt een negatieve trend aan te geven voor vrouwen na de onderbreking (-0,011), maar deze is niet significant. Dit wijst erop dat de groei in inkomens tussen vrouwelijke onderbrekers en niet-onderbrekers niet significant verschilt na de onderbreking. Dit impliceert dus ook dat vrouwelijke loopbaanonderbrekers een terugval kennen op het moment van de onderbreking en daarna geen herstel kennen in inkomen, waardoor zij na de onderbreking steeds een lager inkomen zullen kennen dan vrouwelijke niet-onderbrekers.

Mannen lijken daarentegen wel tekenen van herstel in inkomen te kennen na de onderbreking. In model 5 zien we namelijk een significante effect van

---

<sup>5</sup> Het verschil tussen mannen en vrouwen blijft overeind na controle van andere variabelen zoals al dan niet kind hebben, al dan niet samenwonen, sector, regime, en aantal jaren actief op de arbeidsmarkt.

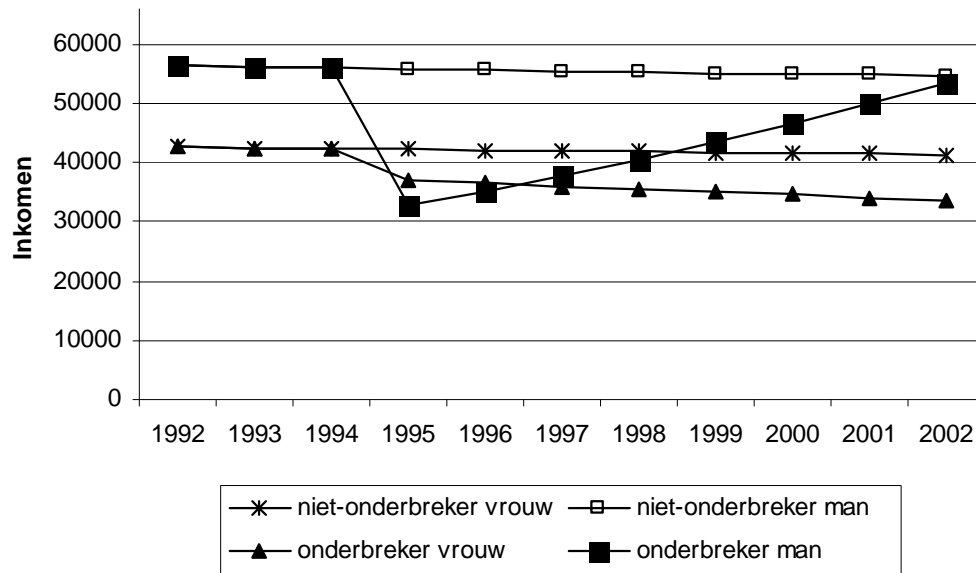
Tijd 3 wat impliceert dat zij positief afwijken van de inkomensverandering van mannelijke niet-onderbrekers. Op lange termijn zouden mannen na een onderbreking aldus terug op hetzelfde inkomensniveau zitten als mannen die nooit een onderbreking hebben genomen.

Model 5 wordt geïllustreerd met Figuur 20, waar we de inkomensveranderingen grafisch weergeven op basis van een hypothetische veronderstelling dat individuen een onderbreking nemen in 1995. Hier zien we dat de inkomenscurve voor loopbaanonderbrekers en niet-onderbrekers gelijk lopen voor de onderbreking, mits het feit dat deze van mannen op een hoger niveau liggen. Op het moment van de onderbreking is er een duidelijke terugval in inkomens zichtbaar bij zowel mannen als vrouwen, hoewel deze voor mannen een stuk steiler is dan bij vrouwen. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat vrouwen minder verdienen, waardoor hun inkomensverlies minder scherp zal zijn wanneer zij terugvallen op een vervangingsinkomen van de overheid.

Na de onderbreking zijn er indicaties dat vrouwen een negatiever inkomensverloop kennen dan hun continu werkende tegenhangers, maar dit blijkt geen significante afwijking te zijn. De inkomenscurves verlopen voor beide groepen parallel na de onderbreking, met een lager inkomensniveau voor vrouwelijke onderbrekers. Er is dus geen sprake van herstel in inkomens voor vrouwen die een onderbreking nemen.

Een loopbaanonderbreking blijkt dan wel een hardere terugval te veroorzaken in het inkomen bij mannen, maar deze vertonen daarentegen wel een duidelijk herstel in inkomen na de onderbreking. Op lange termijn zou dit zelfs hypothetische gezien kunnen resulteren in een evenaring van het inkomensniveau van mannelijke niet-onderbrekers zoals we zien in Figuur 20.

**Figuur 20: Hypothetische inkomensveranderingen na controle voor onderbrekers en niet-onderbrekers opgesplitst naar geslacht op basis van model 5 in de multilevel analyses (niet significant voor vrouwen)**



Tabel 12: Multilevel groei modellen van inkomensverandering PSBH-data (n=3102, gestandaardiseerde parameters)

		<b>Model 0</b>	<b>Model 1</b> + tijd	<b>Model 2</b> +tijd random	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>	<b>Model 5</b>
<b>Algemeen inkomensniveau</b>							
	Intercept	10,503***	10,489***	10,496***	10,46***	10,654***	10,656***
	man				0,436***	0,254***	0,278***
	leeftijd				0,009***	0,012***	0,012***
	kind					-0,049*	-0,057**
	onderwijsniveau					0,138***	0,137***
	niet-samenwonend					0,008	-0,003
	regime					-0,263**	-0,271***
	sector					0,014	0,017
<b>Tijd 1 – Algemene groei</b>							
	Intercept (Tijd 1)		0,009*	0,006	-0,001	-0,003	-0,003
<b>Tijd 2 - Onderbrekingseffect</b>							
	Intercept (Tijd 2)		-0,119**	-0,114**	-0,103*	-0,048	-0,131°
	*man				-0,077		-0,400***
	*kind						0,085
	*onderwijsniveau						-0,029
	*niet-samenwonend						0,286***
	*regime						0,016
	*sector						0,009

		<b>Model 0</b>	<b>Model 1</b> + tijd	<b>Model 2</b> +tijd random	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>	<b>Model 5</b>
<b>Tijd 3- Post-onderbrekingsgroei</b>	Intercept (Tijd 3)		-0,004	-0,005	-0,001	0,009	-0,011
	*man				-0,04		0,084*
	*kind						0,017
	*niet-samenwonend						-0,049
	*regime						0,012
	*sector						-0,005
	*onderwijsniveau						0,006
<b>Variantiecomponenten</b>							
Niveau 1		0,132***	0,131***	0,112***	0,112***	0,026***	0,026***
Niveau 2	Intercept	0,155***	0,154***	0,176***	0,136***	0,029***	0,032***
	TIJD1			0,002***	0,002***	0,001***	0,001***
	TIJD2			0	0	0,025**	0,009
	TIJD3			0	0	0,002°	0,002°
	Deviance	1929,2	1915,2	1864,4	1813,3	-327,8	-353
	AIC	1935,2	1927,2	1878,4	1835,3	-295,8	-297
	BIC	1946,1	1949,1	1903,9	1875,4	-242,8	-204,2

Significantieniveaus: \*\*\* 0,001 \*\* 0,01 \* 0,05 ° 0,1

## 5.2 Algemene gezondheid

In een tweede latent groeimodel gaan we de impact na van een loopbaanonderbreking op de gerapporteerde gezondheid. Hoe verschillen onderbrekers op gezondheidsgebied van niet-onderbrekers? Aan de ene kant kan er verwacht worden dat het nemen van een loopbaanonderbreking een gunstig effect zal hebben op de gezondheid. Doordat men er namelijk even tussenuit kan op de arbeidsmarkt en er zo meer tijd vrijkomt, zou het werk-privé conflict verminderd worden. Dit zou de werkstress verlagen en dus een positief effect kunnen hebben op de gezondheid in vergelijking met diegene die geen onderbreking hebben genomen. Deze laatste kunnen grotere moeilijkheden ervaren om verschillende levensdomeinen op elkaar af te stemmen, wat een slechter ervaren gezondheid met zich mee kan brengen en uiteindelijk zelfs kan leiden tot een burn-out.

Aan de andere kant kunnen loopbaanonderbrekingen ook een negatief effect hebben op de gezondheid, bij mannen (Schneer en Reitman, 1990). Een onderbreking van de loopbaan wordt namelijk niet verwacht bij mannen. Wanneer zij dit wel nemen, zal dit negatief gepercipieerd worden door hun werkgever. Deze negatieve beoordeling zou dan overgenomen kunnen worden door de loopbaanonderbreker zelf, wat kan leiden tot stress en een afname van de ervaren gezondheid.

In de geschatte latente groeimodellen is de afhankelijke variabele de gezondheidsschaal van 0 tot 100 zoals deze besproken werd in 3.2. In het nulmodel (model 0 in Tabel 13) zien we een tamelijk hoge gemiddelde score van 76 op de gezondheidsschaal over de tijd heen over alle respondenten. Als we kijken naar de variantiecomponenten, verkrijgen we een intraclass correlation coëfficiënt (ICC) van 50,8 wat wil zeggen dat de helft van de variantie in gezondheid verklaard kan worden door verschillen *binnen* personen en de andere helft van de variantie verklaard kan worden door verschillen *tussen* individuen.

In de daaropvolgende modellen (modellen 1 en 2 in Tabel 13) werden dezelfde stappen doorlopen als bij het inkomen. Eerst werden de tijdsvariabelen enkel fixed toegevoegd aan het nulmodel (model 1). We zien in de varianties dat er nauwelijks iets veranderd is, wat erop wijst dat het opnemen van de tijdsvariabelen nauwelijks de variantie in gezondheid kan verklaren. Er werden vervolgens verschillende modellen geschat, waarbij telkens een tijdsvariabele ook random werd opgenomen. Het laatste model (model 5 in 8.4.5) waar de drie tijdsvariabelen random werden opgenomen, bleek het beste model te zijn voor onze data (zie bijlage 8.4.2: vergelijking van deviances).

Dit model 2 (in Tabel 13) zal aldus het vertrekpunt zijn voor het bijvoegen van andere verklarende variabelen. Tijd 1 blijkt een significante negatieve waarde te hebben. Dit wil zeggen dat de zelfgerapporteerde gezondheid per jaar afneemt met een waarde van 0,453. Naarmate men ouder wordt, ervaren respondenten een slechtere gezondheid. Na controle voor leeftijd,



wordt Tijd 1 echter niet-significant. Naarmate men ouder wordt, ervaart men een slechtere gezondheid. De twee andere tijdsvariabelen vertonen positieve effecten van een loopbaanonderbreking op de gezondheid, maar deze zijn niet significant. Er zou aldus geen positieve of negatieve impact zijn van een werkonderbreking op het moment van de onderbreking, noch na de onderbreking.

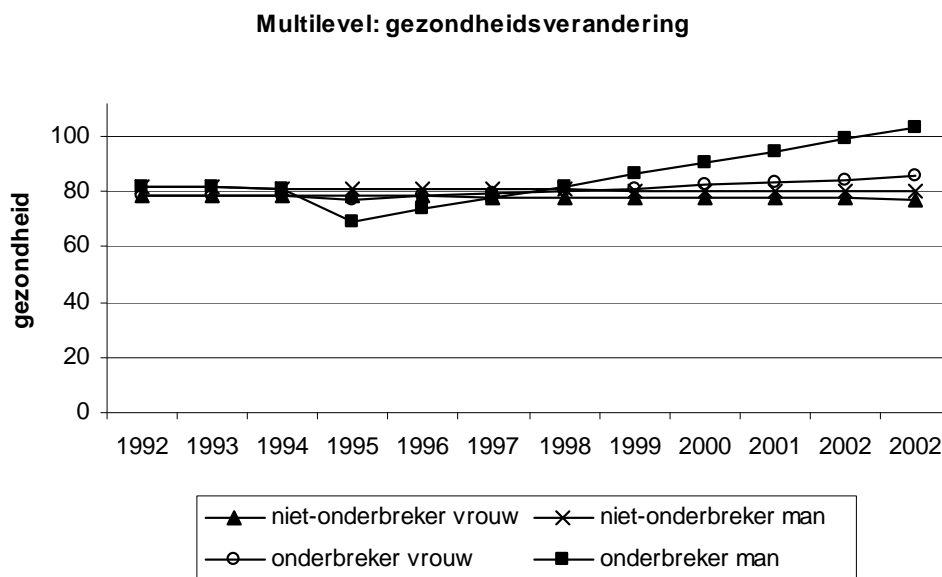
Bekijken we de variantiecomponenten, dan zien we dat er een grote variantie rond het intercept tussen individuen. Ook verschillen respondenten in de groeicurve over de jaren heen, gezien de variatie rond de slope significant varieert van persoon tot persoon. Het effect van een loopbaanonderbreking op de gezondheidsschaal is echter niet significant verschillend tussen personen en de groei na de onderbreking varieert eveneens niet significant.

Wanneer we verklarende variabelen toevoegen aan het model, verkrijgen we evenwel significante effecten van een loopbaanonderbreking alsook significante verschillen tussen mannen en vrouwen. In model 4 in Tabel 13 hebben we enkel de variabelen opgenomen die een significante invloed hadden op de gezondheid. Voor vrouwen zien we geen significante verschillen in gezondheid tussen onderbrekers en niet-onderbrekers voor of na de onderbreking. Hier vinden we wel indicaties van positieve effecten van een loopbaanonderbreking (Tijd 2 en Tijd 3 zijn resp. 0.94 en 0.45), maar deze zijn te klein om significant te zijn. We vinden in deze analyses aldus geen verschillen terug vrouwelijke loopbaanonderbrekers en niet-onderbrekers en kunnen aldus geen significante impact terugvinden van het nemen van een loopbaanonderbreking op de eigen ervaring van de gezondheid. Dit is overigens gelijklopend met de resultaten uit de verkennende analyses.

Er zijn daarentegen wel enkele opmerkelijke verschillen terug te vinden bij mannen. De gezondheidscurve verloopt redelijk stabiel vóór de onderbreking (Tijd 1 is niet significant). Op het moment van de onderbreking geven mannen die een onderbreking nemen wel een slechtere gezondheid op dan niet-onderbrekers (-6.23). Na de onderbreking is er wel sprake van positieve effecten op de gezondheid (gezondheid stijgt met +1.96 per jaar). Mannelijke loopbaanonderbrekers vertonen aldus een gezondheidsvoortgang na de onderbreking. Puur hypothetisch gezien zouden mannen die een onderbreking hebben genomen het op langere termijn zelfs beter doen dan mannen die geen onderbreking nemen. Een loopbaanonderbreking kan aldus een positieve impact hebben op de gezondheid.

Daarnaast zijn er eveneens indicaties dat mensen die niet samenwonen positieve effecten ervaren van een onderbreking op de gezondheid tijdens de onderbreking zelf, hoewel deze effecten niet significant zijn. Mensen die niet samenwonen vertonen daarentegen wel een sterk negatieve trend in hun gezondheid na het nemen van een onderbreking. Ook hier kunnen we de verschillen tussen al dan niet samenwonenden, niet verklaren.

**Figuur 21: Hypothetische gezondheidsveranderingen voor onderbrekers en niet-onderbrekers opgesplitst naar geslacht op basis van model 5 in de multilevel analyses (niet significant voor vrouwen)**



Tabel 13 Multilevel groeimodellen van gezondheidsverandering PSBH-data (n=3102, gestandaardiseerde parameters)

		<b>Model 0</b>	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>
<b>Algemeen inkomensniveau</b>						
	Intercept	76,03***	78,47***	78,35***	76,46***	76,26***
	man				1,737	1,713
	leeftijd				-0,359***	-0,359***
	niet-samenwonend					1,345
<b>Tijd 1 – Algemene groei</b>						
	Intercept		-0,479***	-0,453**	-0,137	-0,155
<b>Tijd 2 - Onderbrekingseffect</b>						
	Intercept		0,658	0,337	1,068	0,941
	*man				-4,473	-6,229°
	*niet-samenwonend					3,234
<b>Tijd 3- Post-onderbrekingsgroei</b>						
	Intercept		0,287	0,312	0,274	0,446
	*man				0,643	1,964°
	*niet-samenwonend					-2,643**
<b>Variantiecomponenten</b>						
	Niveau 1	147,26***	145,84***	138,83***	138,97***	139,05***
	Niveau 2					
	Intercept	152,17***	154,58***	136,53***	123,03***	124,05***
	TIJD1			0,756*	0,717*	0,644**
	TIJD2			8,403ns	8,204	7,914
	TIJD3			0	0	0
	Deviance	15659,4	15646,8	15631,1	15607,8	15405,1
	AIC	15665,4	15658,8	15647,1	15631,8	15435,1
	BIC	15676,3	15680,6	15676,3	15675,5	15489,7

Significantieniveaus: \*\*\* 0,001 \*\* 0,01 \* 0,05 ° 0,1

### 5.3 Algemene tevredenheid

In een laatste analyse trachten we de impact te onderzoeken van een loopbaanonderbreking op de algemene tevredenheid van de respondenten. We verwachten van een loopbaanonderbreking ongeveer dezelfde impact op tevredenheid als op gezondheid. Er kan verwacht worden dat loopbaanonderbrekers over het algemeen meer tevreden zullen zijn dan niet-onderbrekers omdat zij de verschillende levensdomeinen beter op elkaar kunnen afstemmen. Het werk-privé-conflict waar het merendeel van de werknemers mee geconfronteerd, zeker in drukke levensfasen, zorgt voor tijdsdruk en stress, wat uiteindelijk leidt tot de afname van de tevredenheid en de levenskwaliteit.

Ook op langere termijn zouden loopbaanonderbrekers een grotere tevredenheid hebben. Omdat zij een loopbaanonderbreking kunnen plannen in hun loopbaan kunnen zij het gevoel hebben meer tijdssoevereiniteit te bezitten en meer controle te hebben over de eigen invulling van de levensloop. Deze kunnen ervoor zorgen dat loopbaanonderbrekers meer tevreden zullen zijn dan hun continu werkende collega's die dergelijke controle minder zouden ervaren. Dit verband is echter nog niet getest geweest in eerder onderzoek.

Wanneer we kijken naar het nulmodel (Tabel 14) zien we een gemiddelde score van 66 op de tevredenheidsschaal van 0 tot 100 voor alle individuen doorheen de jaren. Deze score wijst op een tamelijke tevredenheid met de verschillende aspecten van het leven, te weten vrije tijd, sociaal leven, werk en gezin. De varianties verschillen significant van nul. Van de variatie in tevredenheid blijkt 55% te wijten zijn aan variatie tussen individuen en 45% aan variatie binnen individuen ( $ICC=0,55$ ).

In de volgende modellen werden de tijdsvariabelen toegevoegd. Hieruit blijkt de tijd echter nauwelijks iets te verklaren van de varianties binnen individuen (zie verschil in varianties tussen nulmodel en model 1). Model 2 waar de drie tijdsvariabelen ook random werden gezet, blijkt het beste gefitte model te zijn (zie bijlage 8.4.3: vergelijking van deviances). Geen enkele tijdsvariabele blijkt echter significant te variëren, wat wijst op het feit dat er geen verschillen zijn tussen onderbrekers en niet-onderbrekers op vlak van tevredenheid als gevolg van een onderbreking.

Model 4 (in Tabel 14) bekijkt de impact van een loopbaanonderbreking voor mannen en vrouwen na controle voor andere factoren. Hier blijkt ook na controle de tevredenheid toe te nemen, naarmate de leeftijd toeneemt. Mensen met een kind(eren) blijken over het algemeen iets minder tevreden. Ook hier speelt de variabelen niet-samenwonend een opvallende rol. Individuen die niet samenwonen zijn over het algemeen een stuk minder tevreden dan individuen die samenwonen.

Bekijken we in dit laatste model de tijdsvariabelen, zijn er vermoedens dat de tevredenheid lichtjes afneemt met de tijd (-0.26), maar deze afname blijkt niet significant te variëren over de tijd na controle. Er zijn eveneens indicaties van positieve effecten van een loopbaanonderbreking op de gezondheid op het moment van de onderbreking en na de onderbreking. Zowel vrouwen als mannen blijken meer tevreden te zijn tijdens de onderbreking (Tijd 2 is respectievelijk +5.336 en + 10.877). De effecten in de analyses zijn echter niet significant. We moeten hieruit concluderen dat de gezondheid tussen loopbaanonderbrekers en niet-onderbrekers m.a.w. niet significant verschillend is van elkaar. De niet-significante effecten van tijd 2 kunnen daarentegen ook mogelijk te wijten zijn aan de beperkingen van de dataset voor deze analyses.

Ook Tijd 3 is lichtjes positief voor vrouwen en mannen (0.04 en 0.63), wat zou kunnen wijzen op positieve afwijkingen voor loopbaanonderbrekers na een loopbaanonderbreking in vergelijking met niet-onderbrekers, maar deze effecten zijn eveneens niet significant. Gezien het feit dat de effecten allen niet significant zijn, werd hier geen grafiek met hypothetische effecten opgenomen. De tevredenheidcurves zouden namelijk allen gelijk lopen op een horizontale lijn.

We besluiten met enige voorzichtigheid dat er geen indicaties terug te vinden zijn van een impact van een loopbaanonderbreking op de mate van algemene tevredenheid in onze data. Loopbaanonderbrekers verschillen in onze multivariate modellen niet van niet-onderbrekers. Deze dataset is echter te beperkt om eenduidige uitspraken te kunnen doen over de mogelijke impact van een loopbaanonderbreking op de algemene tevredenheid; wel zijn er vermoedens dat tevredenheid geen al te grote verklaringskracht heeft voor de verschillen tussen loopbaanonderbrekers en niet-onderbrekers.

Tabel 14 Multilevel groeimodellen van tevredenheidsverandering PSBH-data (n=3102, gestandaardiseerde parameters)

		<b>Model 0</b>	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>
<b>Algemeen inkomensniveau</b>						
	Intercept	66,28***	65,59***	65,69***	67,87***	70,89***
	man				-3,279	-6,366
	leeftijd				0,364***	0,414*
	kind					-3,622°
	niet-samenwonend					-12,776**
	regime					3,327°
	sector					0,057
<b>Tijd 1 – Algemene groei</b>						
	Intercept		0,029	0,029	-0,292°	-0,261
<b>Tijd 2 - Onderbrekingseffect</b>						
	Intercept		0,975	0,575	0,109	5,336
	*man				3,063	5,541
	*kind					-0,634
	*niet-samenwonend					2,588
	*regime					-4,652
	*sector					-4,754
<b>Tijd 3- Post-onderbrekingsgroei</b>						
	Intercept		0,258	0,288	0,377	0,044
	*man				-1,05	0,630
	*kind					0,379
	*niet-samenwonend					-1,549
	*regime					-0,098
	*sector					-0,033

		<b>Model 0</b>	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>
<b>Variatiecomponenten</b>						
Niveau 1	Within person	143,64***	143,34***	135,79***	135,35***	109,42***
Niveau 2	Intercept	175,72***	175,61***	159,25***	145,75***	140,81***
	TIJD1			0,528*	0,591*	0
	TIJD2			30,221°	28,04°	40,47*
	TIJD3			0,441	0,278	0,039
	Deviance	15134,1	15130,5	15114,9	15112,4	4745,2
	AIC	15140,1	15142,5	15132,9	15136,4	4793,2
	BIC	15151	15164,4	15165,7	15180,10	4856

Significantieniveaus: \*\*\* 0,001 \*\* 0,01 \* 0,05 ° 0,1

## 6. BESLUIT

Dit rapport werd uitgevoerd in opdracht van het steunpunt van Werk en Sociale Economie (WSE) en kadert binnen het onderzoek naar 'Kwaliteit van banen en loopbanen' (Onderzoekslijn 2). Deze onderzoekslijn tracht meer inzichten te verschaffen in de loopbaanpatronen en loopbaantransities van individuen. In dit rapport werd daarvoor een beleidsmaatregel onder de loep genomen, namelijk de loopbaanonderbreking. Onderbrekingen hebben een invloed op het loopbaanpatroon van werknemers en beïnvloedt als dusdanig de gehele loopbaan van werknemers. Omdat de aard en kwaliteit van een loopbaanpatroon en -transities mee bepaald worden door andere levensdomeinen van een individu, werd deze meerlagige betekenis van de loopbaan eveneens opgenomen in deze studie door naast het inkomen ook de tevredenheid en gezondheidsimpact te onderzoeken.

Het onderzoek heeft als doel een eerste empirische test te bieden van de gevolgen van het nemen van loopbaanonderbrekingen. We drukken de lezer er op dat dit een *eerste* test betreft omdat alle analyses gebaseerd zijn op de PSBH-data, waarin slechts 141 voltijdse loopbaanonderbrekers aanwezig zijn. De longitudinale data biedt het voordeel dat gevolgen op langere termijn bekeken kunnen worden, maar heeft tegelijk het grote nadeel dat het aantal loopbaanonderbrekers beperkt is gebleven. De data van de PSBH werden verzameld over een periode van maar liefst 11 jaar, van 1992 tot 2002. Dit leidt tot de volgende bemerking dat deze studie over de impact van het nemen van een loopbaanonderbreking zich kadert binnen het "oude" systeem van loopbaanonderbrekingen. In 2002 werd dit stelsel namelijk omgevormd tot het tijdskrediet waar de nadruk meer gelegd werd op de combinatie van gezin en werk. Recente en longitudinale gegevens omtrent het tijdskrediet ontbreken echter.

De analyses in dit rapport zijn eerst en vooral van beschrijvende aard. Hieruit kunnen we concluderen dat de groep loopbaanonderbrekers hoofdzakelijk een onderbreking neemt van één jaar, bestaat vooral uit gehuwde vrouwen tussen de 30 en 39 jaar, met een diploma hoger onderwijs van het korte type en met één of meerdere kinderen. De stelling dat vrouwen voornamelijk een onderbreking nemen voor gezinsredenen dringt zich hier op, al werden de motivaties om te onderbreken niet bevraagd en kunnen deze niet verder onderzocht worden met deze dataset.

Hoewel er slechts 23 mannelijke loopbaanonderbrekers in de dataset aanwezig zijn, tekenen zich toch enige verschillen af in achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen, wat doet vermoeden dat de motivaties voor het opnemen van een loopbaanonderbreking eveneens verschillend zijn. Mannen zijn gemiddeld iets ouder, iets lager geschoold, hebben meestal geen kinderen, en zijn het vaakst niet-samenwonend. Mannen nemen dan wellicht geen onderbreking voor hun gezin (zoals bij vrouwen vermoedelijk wel het geval is). Uit de verkennende analyses blijkt tevens dat mannelijke loopbaanonderbrekers over het



algemeen een minder goede gezondheid rapporteren, minder tevreden zijn, en dan vooral een lagere score opgeven op vlak van werktevredenheid. Dit lijkt de conclusie uit voorgaande studies dat mannen voornamelijk een voltijdse onderbreking nemen voor een andere beroepsactiviteit, aan te moedigen, hoewel dit hier niet rechtstreeks onderzocht kan worden.

Verdere analyses over de gevolgen van het nemen van een loopbaanonderbreking werden in dit onderzoeksrapport onderzocht op drie domeinen: het individuele inkomen, de algemene gezondheid en de algemene tevredenheid.

### **6.1.1 Inkomen**

Wat betreft het inkomen zien we in de verkennende analyses een negatief inkomensverloop bij loopbaanonderbrekers. De grafieken geven een duidelijke terugval in inkomen weer op het moment van de onderbreking. Loopbaanonderbrekers ontvangen dan immers tijdelijk geen inkomen van de werkgever, maar vallen vaak terug op een (lager) vervangingsinkomen van de overheid. Na de onderbreking zien we echter geen onmiddellijk herstel in inkomen, waar het inkomen zelfs op langere termijn niet het niveau lijkt te halen van voor de onderbreking. Deze trends stellen we vast bij vrouwen en mannen, hetzij op een ander niveau, daar mannen meer verdienen dan vrouwen. In vergelijking met de niet-onderbrekende controlegroep zien we eveneens dat loopbaanonderbrekers, mannen en vrouwen, op het eerste jaar na in 1992, steeds minder verdienen over de hele periode.

In de multivariate modellen worden de bevindingen uit de verkennende analyses grotendeels bevestigd. Er blijkt een significante terugval in inkomen te zijn voor loopbaanonderbrekers op het moment van de onderbreking. Mannen vallen echter een stuk harder terug dan vrouwen, wat te wijten kan zijn aan het feit dat zij gemiddeld ook meer verdienen. Na de onderbreking zien we echter geen herstel in inkomen voor vrouwen. De groei in inkomen na de onderbreking verschilt namelijk niet tussen vrouwen die een onderbreking nemen en vrouwen die geen onderbreking nemen. Hierdoor zullen vrouwelijke loopbaanonderbrekers steeds geconfronteerd worden met een lager inkomen dan hun continu werkende vrouwelijke collega's. Mannen daarentegen blijken wel een grotere groei in inkomen te kennen na de onderbreking dan hun niet-onderbrekende collega's. Bij hen is er aldus wel sprake van herstel in inkomen, wat in de verkennende analyses niet naar boven kwam.

Hieruit concluderen we dat hoewel mannen een hardere achteruitgang kennen in inkomen, vrouwen op langere termijn harder gestraft worden dan mannen voor het nemen van een loopbaanonderbreking op het gebied van inkomen. Hier komt bij dat vrouwen reeds minder verdienen dan mannen voor de onderbreking, en mogelijk al gediscrimineerd worden op basis van de verwachting dat vrouwen een werkonderbreking zullen nemen. De beperkte dataset maant echter tot enige voorzichtigheid bij de getrokken

conclusies. We hebben slechts 141 loopbaanonderbrekers kunnen volgen doorheen de tijd, waarvan maar 23 mannen. Dit maakt de groep loopbaanonderbrekers ook een selectieve groep, die mogelijk andere kenmerken (zoals bvb lagere jobverbondenheid) bezitten die ervoor zorgen dat zij minder verdienen (in vergelijking met hun collega's) en waar we mogelijk niet voor hebben gecontroleerd in onze analyses. Deze selectiviteit wordt nog versterkt doordat we enkel de voltijdse loopbaanonderbrekers hebben kunnen onderzoeken, wat eveneens een selectie is vooral voor mannen.

### **6.1.2 Gezondheid en tevredenheid**

In eerste instantie zien we geen opvallende afwijkingen in de tevredenheids- en gezondheidsevaluaties van loopbaanonderbrekers. De gezondheids- en tevredenheidscurves verlopen redelijk stabiel over de ganse geobserveerde periode (van 1994 tot 2002), en er zijn geen zichtbare veranderingen aanwezig voor, tijdens of na de onderbreking. Ook in vergelijking met de niet-onderbrekende controlegroep vinden we geen noemenswaardige verschillen op deze domeinen. Wanneer we echter de grafieken opsplitsen naar geslacht, komen we tot enkele opvallende bevindingen.

Vrouwelijke loopbaanonderbrekers scoren gemiddeld beter dan mannelijke loopbaanonderbrekers over de geobserveerde periode op zowel gezondheidsvlak, als op vlak van algemene tevredenheid en werktevredenheid. Dit is een opvallende vaststelling gezien vrouwen doorgaans een slechtere gezondheid en tevredenheid rapporteren. Wanneer we de groep loopbaanonderbrekers vergelijken met de controlegroep komen mannelijke loopbaanonderbrekers over de ganse lijn slechter uit dan hun niet-onderbrekende collega's. Dit is het geval voor de gezondheid, algemene tevredenheid en vooral bij werktevredenheid. Terwijl de onderbrekende mannen het slechter doen op gebied van algemene tevredenheid en werktevredenheid dan vrouwen, bereiken de niet onderbrekende mannen hogere niveaus dan vrouwen. Deze relatie ligt net andersom bij vrouwen: vrouwelijke loopbaanonderbrekers scoren over het algemeen beter dan hun niet-onderbrekende collega's op gebied van gezondheid en algemene tevredenheid. Er zijn evenwel geen verschillen terug te vinden tussen onderbrekers en niet-onderbrekers bij werktevredenheid.

De resultaten uit deze studie komen overeen met Schmeer et al. (1990) die vond dat mannen die een werkonderbreking nemen meer ontevreden zijn over hun werk dan mannen die geen onderbreking nemen. Dit zou voortkomen uit het feit dat een onderbreking bij mannen gestigmatiseerd wordt, wat zij dan overnemen in hun eigen ervaringen. Gezien het feit dat mannen echter over de ganse lijn ontevreden zijn en niet enkel na de werkonderbreking, kan er tevens op wijzen dat de werktevredenheid een reden is tot onderbreking. In dezelfde studie werden er eveneens geen verschillen teruggevonden in werktevredenheid tussen vrouwelijke

onderbrekers en niet-onderbrekers. De studie van Symoens en Bracke (2007) vindt eveneens een grotere tevredenheid terug bij vrouwen ondanks de grotere werklust en een groter werk-leven conflict waarmee zij geconfronteerd worden. Deze resultaten bleken daarbij ook voort te komen uit de subjectieve inschatting over hun omstandigheden. Het feit dat vrouwelijke loopbaanonderbrekers positieve gevoelens hebben op vlak van tevredenheid en gezondheid kunnen tevens een uiting zijn van een positievere evaluatie.

De multilevelmodellen tonen voor mannen een significante terugval in gezondheid op het moment van de onderbreking. Zij ervaren de werkonderbreking aldus niet positief. Na de onderbreking echter zien we een significante groei in de gezondheidsevaluatie ten opzichte van niet-onderbrekende mannen. Er is dus een herstel in de gezondheidsevaluatie die op langere termijn zelfs kan leiden tot een positieve balans, gezien gezondheid over de jaren heen doorgaans daalt. Bij vrouwen vinden we daarentegen geen significante effecten van een loopbaanonderbreking waardoor er in deze modellen geen significante afwijkingen zijn tussen vrouwelijke onderbrekers en niet-onderbrekers.

In de multilevelanalyse zijn er eveneens indicaties van positieve gevolgen voor de tevredenheid van loopbaanonderbrekers. Er zijn positieve effecten terug te vinden in van de onderbreking op de tevredenheid en deze zouden zich zelfs voortzetten na de onderbreking. Deze afwijkingen blijken in onze modellen echter niet significant, waardoor we moeten concluderen dat er geen significante afwijkingen zijn tussen onderbrekers en niet-onderbrekers op gebied van tevredenheid en we enkel kunnen spreken van indicaties. De beperkte dataset en de beperkte gegevens op vlak van tevredenheid sporen echter aan op voorzichtigheid bij de interpretatie van de gegevens en de niet-significanties. Dit wil eveneens zeggen dat verder onderzoek naar de levenskwaliteit en effectiviteit van loopbaanonderbrekingen noodzakelijk is evenals een degelijke dataset met informatie over loopbaanonderbrekers over verschillende jaren heen om meer inzichten te verkrijgen in de dynamiek van de arbeidsmarkt en hoe deze een invloed heeft op privé-gebied.

### **6.1.3 Implicaties**

Deze studie dient echter als een indicatief onderzoek gelezen te worden voor de mogelijk gevolgen van het nemen van loopbaanonderbrekingen voor individuen. De verouderde en beperkte dataset voor de analyses in dit rapport nopen immers tot voorzichtigheid bij het interpreteren van de resultaten en bij mogelijke conclusies als gevolg daarvan. De resultaten kunnen daarbij niet geëxtrapoleerd worden naar de situatie van vandaag. Eerst en vooral waren er slechts 141 loopbaanonderbrekers aanwezig over de 11 golven heen in de PSBH. Er is ook weinig informatie beschikbaar over de loopbaanonderbreking zelf. Door de vraagstelling konden enkel voltijdse onderbrekers onderscheiden worden waardoor er geen opsplitsing gemaakt kon worden naar type onderbreking.

Het feit dat het stelsel sinds 2002 omgevormd is tot een nieuw systeem, tijdskrediet, en in de hedendaagse situatie steeds meer werknemers, ook mannen, een onderbreking nemen in de vorm van een vermindering van prestaties (1/2 of 4/5) maakt dat dit rapport niet geheel aansluit bij de hedendaagse situatie. Een andere beperking van deze studie is het gebrek aan gegevens over de motivaties van individuen om een onderbreking te nemen. Het peilen naar gegevens over het inkomen in surveys blijft een gevoelige kwestie waar de item non-respons vaak hoog ligt en waar de gegevens eveneens niet altijd even accuraat zijn. Er werden tevens geen analyses gedaan op een eventueel overstappen naar een zelfstandig statuut.

Uit dit onderzoeksrapport kunnen niettemin enkele conclusies getrokken worden voor verder onderzoek. Het nemen van een loopbaanonderbreking heeft mogelijke negatieve gevolgen voor de verdere loopbaanpatronen voor werknemers. In theorie lijken deze flexibele beleidsmaatregelen vaak een perfecte oplossing om in te spelen op de behoeften van zowel werknemers als bedrijven. In de praktijk blijken deze echter vaak onbedoelde en ongewenste neveneffecten (op vlak van inkomen) met zich mee te brengen, zoals ook het bevorderen van de genderongelijkheid, waar totnogtoe te weinig onderzoek naar gedaan is. Vrouwen blijken het grootste slachtoffer van dergelijke flexibele regelingen. Hoe deze gevolgen zich exact voordoen in de populatie, moet echter verder onderzocht worden in toekomstig onderzoek.

Daarnaast leert deze studie dat niet enkel de economische gevolgen bestudeerd moeten worden, aangezien een loopbaanonderbreking ook andere levensdomeinen (positief of negatief) kan beïnvloeden (zoals gezondheid). Zulke beleidsmaatregelen, en zeker het tijdskrediet, dienen immers om een betere levenskwaliteit en een betere afstemming van de verschillende levensdomeinen te bekomen. Om de efficiëntie en effectiviteit op deze vlakken te onderzoeken, zal er meer en recente informatie verzameld moeten worden van individuen over zowel de feitelijke situatie als de ervaring of perceptie op verschillende levensdomeinen. Om de gevolgen van onderbrekingen van de loopbaan te onderzoeken op financieel vlak, zullen we deze analyses overdoen op een representatieve steekproef van tijdskredietnemers. Deze data zijn beschikbaar via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Om de gevolgen op gezondheidsgebied (of de afwezigheid van gevolgen) te bestuderen, is het momenteel wachten op nieuwe panelsurveys in Vlaanderen.

## 7. BIBLIOGRAFIE

Albrecht, J. W., Edin, P.-A., Sundström, M. en 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. en 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.', pp. 3-33, in: Ashenfelter, O. en Rees, A. (Eds.), *Discrimination in labor markets*. Princeton: Princeton University Press.

Barnett, R. C. (1999) 'A New Work-Life Model for the Twenty-First Century', *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562: 143-158.

Baum, C. L. (2002) 'The Effect of Work Interruptions on Women's Wages', *Labour* 16(1): 1-37.

Becker, G. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.

Becker, G. (1991) *A treatise of the family*. Cambridge: Harvard University Press.

Bekker, S., Fouarge, D., Kerkhofs, M., Román, A., de Voogd-Hamelink, M., Wilthagen, T. en de Wolff, C. (2002) Trendrapport vraag naar arbeid. Tilburg: OSA.

Bellavia, G. M. en Frone, M. R. (2005) 'Work-Family Conflict', Kelloway, E. K. en Frone, M. R. (Eds.), *Handbook of Work Stress*. London: Sage Publications.

Clark, A. E. (1997) 'Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?', *Labour Economics*, 4(4): 341-372.

Corcoran, M., Duncan, G. J. en Ponza, M. (1983) 'A longitudinal analysis of white women's wages.', *The Journal of Human Resources*, 18(4): 497-520.

De Lathouwer, L., Debacker, M. en Bogaerts, K. (2006) 'zorg in moderne verzorgingsstaten en sociaal beleid: het Belgische tijdskrediet', *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 48: 367-399.

Devisscher, S. (2004) The career break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government (discussion paper) (pp. 26). Brussel: Idea Consult.

Devisscher, S. en Van Pelt, A. (2005) Impactanalyse van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België. Brussel: IDEA consult.

Ester, P. en Muffels, R. (2006) *Dynamiek en levensloop: de arbeidsmarkt in transitie*. Assen: Van Gorcum.

Frans, D. en Mortelmans, D. (2008) Tijdsregelingen in de loopbaan. Terugblik, stilstand en toekomstperspectieven. (pp. 88). Brussel: WSE-rapport.

Glorieux, I. (2002) 'De vrouwen be(t)palen de balans', *Over.Werk: Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 4: 42-45.

Glorieux, I., Desmet, B. en Vandeweyer, J. (2007) Wie zijn de loopbaanonderbrekers? Socio-demografische kenmerken, motivaties en arbeidshouding van loopbaanonderbrekers (pp. 96). Brussel: VUB.

Glorieux, I. en Minnen, J. (2004) 'Kinderen maken het verschil. Over de invloed van kinderen op het tijdsbestedingspatroon van ouders', pp. 2-10, in: Tijdschrift van de gezinsbond - studiedienst (Ed.), *Kinderen en een job*.

Glorieux, I. en vandeweyer, J. (2006) Werken of Loopbaanonderbreking: een wereld van verschil? Veranderingen in het tijdsgebruik van mannelijke onderbrekers. , *Dag van de Sociologie* (pp. 1-20). Tilburg: TOR.

Gupta, N. en Smith, N. (2002) 'Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark', *Economica*, 69: 609-629.

Holmes, K., Ivins, C., Yaxley, D. en Hansom, J. (2007) The future of work: individuals and workplace transformation (pp. 1-145). Manchester, UK: Equal Opportunities Commission.

Hox, J. (2002) *Multilevel Analysis: Techniques and applications*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Joshi, H., Paci, P. en Waldfogel, J. (1999) 'The wages of motherhood: better or worse?', *Cambridge Journal of Economics*, 23: 543 – 564.

Judiesh, M. K. en Lyness, K. S. (1999) 'Left Behind? The impact of leaves of absence on managers' career succes.', *Academie of Management Journal*, 42(6): 641-651

Ketsche, P. G. (2003) 'The Long-Term Costs of Career Interruptions', *Journal of Healthcare Management* 48(1): 30-44.

Koelet, S. (2005) *Standvastige verschillen. Een analyse van theoretische benaderingen over de verdeling van het huishoudelijk werk tussen vrouwen en mannen op basis van tijdsbudgetonderzoek*. Niet gepubliceerde eindverhandeling, Vrije Universiteit Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie.

Light, A. en Ureta, M. (1995) 'Early Career Work Experience and Gender Wage Differentials.', *Journal of Labor Economics*, 13(1): 121-154.

Malo, M. A. en Muñoz-Bullón, F. (2004) 'Career breaks of women due to family reasons: A long-term perspective using retrospective data'.

Mandel, H. en Semyonov, M. (2006) 'A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries', *American Journal of Sociology*, 111(6): 1910-49.

Matheus, N. (2003) *Tijdsparen in Vlaanderen: een verkennend onderzoek op basis van voorbeelden in Nederland en Duitsland* (pp. 112). Leuven: VIONA.

Mincer, J. en Ofek, H. (1982) 'Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital.', *The Journal of Human Resources*, 17(1): 3-24.

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2003) *Aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking en tijdskrediet; jaarrapport 2003* (pp. 59): Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Moens, M. (2004) 'Handelen onder druk. Tijd en tijdsdruk in Vlaanderen', *Tijdschrift voor Sociologie*, 25(4): 383-416.

Nagels, J. (2002) *Van loopbaanonderbreking naar tijdskrediet: Een schot in of naast de roos? Het sociaal overleg versus de gezinnen*. Niet gepubliceerde eindverhandeling, Katholieke Universiteit Leuven: Faculteit Sociale Wetenschappen, departement sociologie.

Omori, M. en 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, Nederland: Dutch University Press.

Román, A., Heylen, L. en Schippers, J. (2006) 'Career breaks in Belgium: how they affect labor participation and individual careers': 1-107.

Román, A. en Schippers, J. (2005) 'De gevolgen van vrijwillige en onvrijwillige nonparticipatie voor loopbanen', *OVER-WERK Tijdschrift van het steunpunt WAV*, 4: 131-135.

Ruhm, C. J. (1998) 'The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe.', *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1): 285-317.

RVA (2007) *Statistieken en Studies: interactieve statistieken*. [http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Language=NL&Path=D\\_stat/&Items=1](http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Language=NL&Path=D_stat/&Items=1)

RVA (2008) <http://www.rva.be/Home/MenuNL.htm>.

Schmid, G. (1998) *Transitional Labour Markets: a new European employment strategy* (pp. 98-206). WZB Berlin.

Schneer, J. A. en 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. en 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.

Symoens, S. en Bracke, P. (2007) 'Balanceren op de scheidingslijn tussen werk en gezin. Werk-gezin conflict en tevredenheid in Vlaanderen en andere Westerse landen', pp. 262-297, in: Pickery, J. e. (Ed.), *Vlaanderen gepeild! 2007*. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse regering.

Theeuwes, J. (2004) *Tegen de storm in* (pp. 1-3). Utrecht: ESB Dossier levensloopbeleid.

Theunissen, G., Verbruggen, M., Forrier, A. en Sels, L. (2007) *Career sidestep, wage stepback? The impact of different types of career breaks on wages* (pp. 22). Leuven: Research Centre for Organisation Studies, Faculteit ETEW, K.U.Leuven.

Trommel, W. (2005) *ICT en de opkomst van de transitionele arbeidsmarkt, Onderzoeksverslag NWO-MES project* (pp. 58). Twente: Universiteit Twente.

Van Aerschot, M. (2004) *De combinatie van levenssferen doorheen de levensloop: Literatuurstudie*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.

Van der Lippe, T., Jager, A. en Kops, Y. (2003) 'In balans tussen werk en privé? De invloed van de arbeidssituatie en de thuissituatie op combinatiedruk van mannen en vrouwen', *Bevolking en Gezin*, 32(3): 3-24.



Van Dongen, W. (2004) *Werken aan het combinatiemodel: Beschikbare faciliteiten van het combinatiebeleid in Vlaamse organisaties*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid / Departement TEW / Departement Sociologie.

Van Dongen, W. (2008) *Naar een democratische arbeidsverdeling in Vlaanderen en Europa: Het combinatiemodel als basis voor een geïntegreerd beleid*. Brussel: ACCO.

Van Hoof, J. (2001) *Werk, werk, werk? Over de balans tussen werken en leven in een veranderend arbeidsbestel*. Boom.

Vanderweyden, K. (2002) 'Van loopbaanonderbreking naar tijdskrediet: Een verhaal van een wijzigend maatschappelijk discours', *PSW-paper*. 32.

Waldfoegel, 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.

Wilkins, K. en Beaudet, M. P. (1998) 'Work stress and health', *Health Reports*, 10(3): 47-62.

## 8. BIJLAGEN

### 8.1 Vraagstelling van de afhankelijke variabelen

#### 8.1.1 Algemene gezondheid

102. Hoe is uw gezondheid in het algemeen ? (toon kaart 82)	AKKP P01301
zeer goed	1
goed	2
redelijk	3
slecht	4
zeer slecht	5

#### 8.1.2 Algemene tevredenheid

135. We gaan tot slot enkele levensomstandigheden opnoemen. Kan u aangeven hoe tevreden hoe bent met elk van de volgende domeinen, gebruik makend van een schaal gaande van 1 tot 6 ? (toon kaart 105)		helemaal ontevreden	AKKM		helemaal tevreden	
a.uw werk, voornaamste activiteit	1 P01354	2	3	4	5	6
b.uw financiële situatie	1 P01355	2	3	4	5	6
c.uw huisvesting	1 P01356	2	3	4	5	6
d.uw beschikbare vrije tijd	1 P01357	2	3	4	5	6

### 8.1.3 Werktevredenheid

26. Hoe tevreden bent u met uw huidig werk wat loon, uurregelingen en werkomstandigheden betreft ? (toon kaart 49)

Gelieve de mate van tevredenheid aan te geven op een schaal van 1 tot 6 waarbij 1 helemaal ontevreden betekent en 6 helemaal tevreden betekent.

	helemaal ontevreden			<b>AKKM</b>			helemaal tevreden
a.inkomen	1 P01044	2	3	4	5	6	
b.werkzekerheid	1 P01045	2	3	4	5	6	
c.aard van het werk	1 P01046	2	3	4	5	6	
d.aantal uren	1 P01047	2	3	4	5	6	
e.uurregeling (dag-, nachtwerk, ploegen, enz...)	1 P01048	2	3	4	5	6	
f.werkomstandigheden	1 P01049	2	3	4	5	6	
g.vervoer naar het werk (afstand, duur, comfort)	1 P01050	2	3	4	5	6	

## 8.2 Longitudinale steekproefsamenstelling

### 8.2.1 Longitudinale steekproefsamenstelling: Individueel inkomen

Longitudinale steekproefsamenstelling van respondenten die een voltijdse loopbaanonderbreking hebben genomen in de periode tussen 1992-2003 (t0) en een inkomen hebben opgegeven in die periode

t-8	t-7	t-6	t-5	t-4	t-3	t-2	t-1	t0	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6	t+7	t+8	
14	18	26	46	57	75	75	75	91	74	64	52	45	25	14	14	7	<b>allen</b>
12	15	20	39	48	61	65	61	79	64	58	45	40	21	11	13	6	<b>vrouwen</b>
2	3	6	7	9	14	10	14	12	10	6	7	5	4	3	1	1	<b>mannen</b>

### 8.2.2 Longitudinale steekproefsamenstelling: Algemene gezondheid

Longitudinale steekproefsamenstelling van respondenten die een voltijdse loopbaanonderbreking hebben genomen in de periode tussen 1992-2003 (t0) en gezondheidsvraag hebben beantwoord in die periode

t-8	t-7	t-6	t-5	t-4	t-3	t-2	t-1	t0	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6	t+7	t+8	
7	15	23	29	50	58	66	88	94	101	92	83	67	45	28	27	13	<b>allen</b>
4	12	19	23	42	50	55	73	77	87	79	70	59	39	23	24	12	<b>vrouwen</b>
3	3	4	6	8	8	11	15	17	14	13	13	8	6	5	3	1	<b>mannen</b>

### 8.2.3 Longitudinale steekproefsamenstelling: Algemene tevredenheid

Longitudinale steekproefsamenstelling van respondenten die een voltijdse loopbaanonderbreking hebben genomen in de periode tussen 1992-2003 (t0) en tevredenheidvraag hebben beantwoord in die periode

t-8	t-7	t-6	t-5	t-4	t-3	t-2	t-1	t0	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6	t+7	t+8	
7	13	22	28	50	57	64	87	91	97	88	78	64	45	27	26	13	<b>allen</b>
4	10	18	22	42	49	53	72	75	83	75	65	56	39	22	23	12	<b>vrouwen</b>
3	3	4	6	8	8	11	15	16	14	13	13	8	6	5	3	1	<b>mannen</b>

### 8.2.4 Longitudinale steekproefsamenstelling: Werktevredenheid

Longitudinale steekproefsamenstelling van respondenten die een voltijdse loopbaanonderbreking hebben genomen in de periode tussen 1992-2003 (t0) en gezondheidsvraag hebben beantwoord in die periode

<b>t-8</b>	<b>t-7</b>	<b>t-6</b>	<b>t-5</b>	<b>t-4</b>	<b>t-3</b>	<b>t-2</b>	<b>t-1</b>	<b>t0</b>	<b>t+1</b>	<b>t+2</b>	<b>t+3</b>	<b>t+4</b>	<b>t+5</b>	<b>t+6</b>	<b>t+7</b>	<b>t+8</b>	
5	11	16	25	46	50	60	69	74	80	69	58	47	32	20	17	8	<b>allen</b>
3	10	13	19	39	44	52	59	62	69	60	50	41	27	16	15	7	<b>vrouwen</b>
2	1	3	6	7	6	8	10	12	11	9	8	6	5	4	2	1	<b>mannen</b>

## 8.3 Betrouwbaarheidsanalyses

### 8.3.1 Betrouwbaarheidsanalyse: Algemene tevredenheid

	Cronbach's Alpha: Raw	Cronbach's Alpha: Standardized
GOLF 3	0,682	0,687
GOLF 4	0,671	0,677
GOLF 5	0,674	0,679
GOLF 6	0,679	0,684
GOLF 7	0,691	0,696
GOLF 8	0,698	0,704
GOLF 9	0,677	0,682
GOLF 10	0,699	0,705
GOLF 11	0,718	0,723



### 8.3.2 Betrouwbaarheidsanalyse: Werktevredenheid

	Cronbach's Alpha: Raw	Cronbach's Alpha: Standardized
GOLF 3	0,705	0,711
GOLF 4	0,717	0,725
GOLF 5	0,754	0,758
GOLF 6	0,725	0,737
GOLF 7	0,659	0,664
GOLF 8	0,742	0,743
GOLF 9	0,686	0,692
GOLF 10	0,702	0,704
GOLF 11	0,749	0,752

## 8.4 Latente groeimodellen

### 8.4.1 Variantie decompositiemodellen van inkomensverandering met drie tijdsvariabelen

Model	Fixed effecten	Variance componenten	n parameters voor...		Deviance	Vergelijking: Δ Deviance
			fixed effecten	variantie componenten		
A	Intercept, T1, T2, T3	Intercept	4	2	1915,3	/
B	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T1	4	4	1780,9	A: 134,4***
C	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T2	4	4	1913,6	A: 1,7 ns
D	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T3	4	4	1911,2	A: 4,1 ns
E	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T1, T2, T3	4	11	1760,7	A: 154,6*** B: 20,2**

Significantieniveaus: \*\*\* p < 0.001 \*\* p < 0.01 \* p < 0.05  
ns =niet significant

#### 8.4.2 Variantie decompositiemodellen van algemene gezondheid met drie tijdsvariabelen

Model	Fixed effecten	Variance componenten	n parameters voor...		Deviance	Vergelijking: Δ Deviance
			fixed effecten	variantie componenten		
A	Intercept, T1, T2, T3	Intercept	4	2	15645,9	/
B	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T1	4	4	15612,8	A: 33,1***
C	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T2	4	4	15641,8	A: 4,1 ns
D	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T3	4	4	15645,7	A: 0,2 ns
E	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T1, T2, T3	4	11	15600,8	A: 45,1***

Significantieniveaus: \*\*\* p < 0.001 \*\* p < 0.01 \* p < 0.05  
ns =niet significant

### 8.4.3 Variantie decompositiemodellen van algemene tevredenheid

Model	Fixed effecten	Variance componenten	n parameters voor...		Deviance	Vergelijking: Δ Deviance
			fixed effecten	variantie componenten		
A	Intercept, T1, T2, T3	Intercept	4	2	15130,6	/
B	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T1	4	4	15092,3	A: 38,3***
C	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T2	4	4	15122,3	A: 8,3*
D	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T3	4	4	15126,3	A: 4,3 ns
E	Intercept, T1, T2, T3	Intercept, T1, T2, T3	4	11	15082,3	A: 48,3***

Significantieniveaus: \*\*\* p < 0.001 \*\* p < 0.01 \* p < 0.05  
ns =niet significant

#### 8.4.4 Latente groeimodellen: Individueel inkomen (PSBH, N=3102)

		<b>Model 0</b>	<b>Model 1</b> T1 T2 T3 fixed	<b>Model 2</b> T1 random	<b>Model 3</b> T2 random	<b>Model 4</b> T3 random	<i>Model 5</i> <i>T1 T2 T3</i> <i>random</i>
Fixed effects Initial Status	Intercept	10,50***	10,56***	10,55***	10,56***	10,56***	10,55***
Tijd 1	Intercept (T1)		0,009*	0,006	0,009*	0,009*	0,005
Tijd 2	Intercept (T2)		-0,119**	-0,113**	-0,119**	-0,119**	-0,098**
Tijd 3	Intercept (T3)		0,004	0,003	0,004	0,002	0,001
Variance Components Level 1	Within person	0,132***	0,131***	0,107***	0,132***	0,129***	0,104***
Level 2	UN (1,1)	0,155***	0,154***	0,172***	0,161***	0,159***	0,204***
	UN (2,1)			0,012**	-0,019	-0,011	0,016***
	UN (2,2)			0,004***	0,001	0,002	0,005***
	UN (3,1)						-0,027
	UN (3,2)						0,014**
	UN (3,3)						0
	UN (4,1)						-0,011
	UN (4,2)						-0,008***
	UN (4,3)						0,001
	UN (4,4)						0,003*
	Deviance	1929,2	1915,3	1780,9	1913,6	1911,2	1760,7
	AIC	1935,2	1927,3	1796,9	1929,6	1927,2	1788,7
	BIC	1946,1	1949,2	1926,1	1958,7	1956,3	1839,7
	Chi <sup>2</sup>	***	***	***	***	***	***

a. Bron: PSBH-data: 1992-2002

b. Significantieniveaus: \*\*\* p < 0.001 \*\* p < 0.01 \* p < 0.05

### 8.4.5 Latente groeimodellen: Algemene gezondheid (PSBH, N=3102)

		<b>Model 0</b>	<b>Model 1</b> T1 T2 T3 fixed	<b>Model 2</b> T1 random	<b>Model 3</b> T2 random	<b>Model 4</b> T3 random	<i>Model 5</i> <i>T1 T2 T3 random</i>
Fixed effects Initial Status	Intercept	76,03***	74,53***	74,54***	74,51***	74,54***	74,41***
Tijd 1	Intercept (T1)		-0,521***	-0,049**	-0,519***	-0,521***	-0,491**
Tijd 2	Intercept (T2)		0,871	1,001	1,075	0,837	1,547
Tijd 3	Intercept (T3)		-0,088	-0,112	-0,141	-0,071	-0,097
Variance Components Level 1	Within person	147,26***	145,82***	134,83***	143,63***	145,42***	130,80***
Level 2	UN (1,1)	152,17***	154,15***	177,06***	160,46***	154,92***	201,42***
	UN (2,1)			8,89**	-23,46	-0,66	11,36**
	UN (2,2)			2,547***	31,22	0,26	2,75***
	UN (3,1)						-52,98*
	UN (3,2)						-1,21
	UN (3,3)						64,67*
	UN (4,1)						7,34
	UN (4,2)						1,36
	UN (4,3)						-10,86*
	UN (4,4)						1,14ns
	Deviance	15659,4	15645,9	15612,8	15641,8	15645,7	15600,8
	AIC	15665,4	15657,9	15328,8	15657,8	15661,7	15630,8
	BIC	15676,3	15679,7	15658,0	15687,0	15690,9	15685,4
	Chi²	***	***	***	***	***	***

a. Bron: PSBH-data: 1992-2002

b. Significantieniveaus: \*\*\* p < 0.001 \*\* p < 0.01 \* p < 0.05

### 8.4.6 Latente groeimodellen: Algemene tevredenheid (PSBH, N=3102)

		<b>Model 0</b>	<b>Model 1</b> T1 T2 T3 fixed	<b>Model 2</b> T1 random	<b>Model 3</b> T2 random	<b>Model 4</b> T3 random	<i>Model 5</i> <i>T1 T2 T3 random</i>
Fixed effects							
Initial Status	Intercept	66,28***	65,78***	65,70***	65,87***	65,79***	65,77***
Tijd 1	Intercept (T1)		0,015	-0,035	0,013	0,015	-0,039
Tijd 2	Intercept (T2)		1,005	0,885	0,748	0,863	0,632
Tijd 3	Intercept (T3)		0,282	0,295	0,251	0,372	0,318
Variance Components							
Level 1	Within person	143,64***	143,33***	131,60***	140,27***	142,15***	127,44***
Level 2	UN (1,1)	175,72***	175,67***	188,62**	164,28***	167,37***	177,44***
	UN (2,1)			9,34***	2,686	3,149	8,13*
	UN (2,2)			3,09***	40,82*	1,022	2,96***
	UN (3,1)						-7,86
	UN (3,2)						-0,73
	UN (3,3)						42,60
	UN (4,1)						0,61
	UN (4,2)						-0,73
	UN (4,3)						-0,41
	UN (4,4)						1,20
	Deviance	15134,1	15130,6	15092,3	15122,3	15126,3	15082,3
	AIC	15140,1	15142,6	15108,3	15138,3	15142,3	15112,3
	BIC	15151,0	15164,4	15137,4	15167,5	15171,4	15167,0
	Chi <sup>2</sup>	***	***	***	***	***	***

a. Bron: PSBH-data: 1992-2002

b. Significantieniveaus: \*\*\* p < 0.001 \*\* p < 0.01 \* p < 0.05

c. ns: niet significant