



**De sociale gelaagdheid van het gebruik van
verlofstelsels door ouders
met jonge kinderen**

Bea Cantillon
Joris Ghysels
Katleen Spiessens
Kim Vercammen

September 2010

B E R I C H T E N

CENTRUM VOOR SOCIAAL BELEID HERMAN DELEECK
UNIVERSITEIT ANTWERPEN - Stadscampus

<http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be>

D/2010/6104/08

Inhoud

1. Inleiding	1
2. De context: korte schets van verlofstelsels in België	1
3. Onderzoeksopzet	5
4. Matteüs en loopbaanonderbrekingen.....	6
5. Het sociaal-ongelijke gebruik verklaard.....	8
6. Besluit	12
Bibliografie	13

1. Inleiding

In dit bericht onderzoeken we de sociaal-economische kenmerken van loopbaanonderbrekers in de ruime zin van het woord: gebruikers van de stelsels voor loopbaanonderbreking, tijdskrediet en ouderschapsverlof. Qua toelatingsvoorwaarden verschillen deze regelingen enigszins van elkaar, maar ze hebben met elkaar gemeen dat ze ouders met (relatief) jonge kinderen in staat stellen hun loopbaan tijdelijk te onderbreken. De voorbije jaren is het gebruik van verlofstelsels spectaculair toegenomen, waardoor ze nu als een van de belangrijkste regelingen voor de combinatie van arbeid en gezin gerekend mogen worden.

We bekijken de sociale differentiatie in de opname van loopbaanonderbreking, tijdskrediet en ouderschapsverlof. Daarbij stellen we de vraag naar de verdeling van de sociale uitgaven voor deze regelingen naar inkomen en socio-professionele groepen. Deze verdelingsvraag is niet vanzelfsprekend. Regelingen die de combinatie arbeid en gezin ondersteunen zijn immers niet bedoeld om inkomens te (her)verdelen, maar om een hogere werkgelegenheid en een grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bewerkstelligen. Onderbrekingsregelingen worden daarom meestal bestudeerd vanuit een genderperspectief of een tewerkstellingsperspectief. Toch is de vraag naar wie de budgetten die hiervoor worden ingezet gaan belangrijk : zij maken immers deel uit van het grote herverdelingsproces dat begint bij het heffen van belastingen en sociale bijdragen en eindigt bij de toekenning van sociale uitkeringen en het ter beschikking stellen van collectieve goederen en diensten.

Een eerste paragraaf schetst de geschiedenis van de verlofstelsels en van de evolutie van het gebruik ervan. In een tweede deel lichten we de bron van onze gegevens en haar beperkingen toe. Deel drie bekijkt het sociaal-ongelijke gebruik van verlofstelsels en haar determinanten. Een korte samenvatting sluit dit bericht af.

2. De context: korte schets van verlofstelsels in België

Het stelsel van loopbaanonderbreking biedt in de context van het relatief recente, veralgemeende tweeverdienerschap de mogelijkheid om de arbeidsloopbaan te onderbreken of de intensiteit van het werk te verminderen om welke reden dan ook. Dit stelsel doelt daarmee voornamelijk op het vergemakkelijken van de combinatie van arbeid en gezin en een verhoging van de arbeidsparticipatie. Jongere werknemers krijgen de mogelijkheid om werk en gezin beter op elkaar af te stemmen en dus ondanks toegenomen zorgtaken toch aan het werk te blijven (Desmet et al., 2007, p. 6).

Door de jaren heen kende het loopbaanonderbrekingstelsel enkele grondige aanpassingen die gezinnen helpen de combinatie arbeid en gezin optimaal te realiseren. In 1985 ging het stelsel van start waardoor sindsdien elke werknemer, mits goedkeuring van de werkgever, zijn of haar loopbaan volledig of gedeeltelijk kan onderbreken. Een deeltijdse onderbreking kan bestaan uit een vermindering van de werkintensiteit met 1/2, 1/3, 1/4 of 1/5 (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg). Tijdens deze onderbreking

ontvangt de werknemer maandelijks een vergoeding, uitgekeerd door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), en wordt hij of zij tevens beschermd tegen ontslag (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening). In de beginjaren van het loopbaanonderbrekingstelsel gold er daarbij een vervangingsplicht. Dit betekende dat de onderbreker enkel een uitkering ontving indien hij of zij vervangen werd door een werkloze. Het loopbaanonderbrekingstelsel had bij aanvang namelijk eerder tot doel de heersende recessie en de hoge werkloosheidscijfers aan te pakken dan een beleid ter bevordering van gelijke kansen en het combineren van werk en gezin te zijn (Moss & Deven, 1999, p. 144).

In de tweede helft van de jaren 1990 kwam voor het eerst, mede dankzij een Europese richtlijn over ouderschapsverlof, een werkelijk combinatiebeleid tot stand. Het bestaande loopbaanonderbrekingstelsel werd in 1998 uitgebreid met drie thematische verloven: het ouderschapsverlof, het palliatief verlof en het verlof voor medische bijstand. Om recht te hebben op één van deze verloven dienen specifieke voorwaarden vervuld te zijn. Het hebben van een kind jonger dan 12 jaar geeft recht op het ouderschapsverlof.¹ Om recht te hebben op palliatief verlof of verlof voor medische bijstand dient men een medisch attest voor te leggen waarin door een arts bevestigd wordt dat men palliatieve zorgen zal verstrekken of bijstand zal verlenen aan een gezins- of familielid dat lijdt aan een zware ziekte.

In het kader van de activering van de welvaartsstaat onderging het stelsel enkele jaren later een grondige wijziging. Op 1 januari 2002 verviel de oude regeling voor loopbaanonderbreking in de private sector en werd deze regeling voortaan uitsluitend nog in de publieke sector gebruikt. Daarenboven werd de vervangingsplicht afgeschaft (Moss, 2009, p. 18). Een nieuwe regeling voor de private sector werd door de sociale partners gecreëerd: het tijdskrediet. In vergelijking met het oudere stelsel van loopbaanonderbreking heeft het tijdskrediet een aantal beperkingen. Niet alleen het aantal onderbrekingsvormen werd beperkt (enkel volledige onderbreking of vermindering van de intensiteit met 1/2 of 1/5), ook het aantal werknemers dat tegelijkertijd onderbreking kan opnemen binnen eenzelfde onderneming en de maximumduur van een onderbreking werden verkort (Desmet et al., 2007, p. 6-12; Moss, 2009, p. 18). Qua mogelijkheden is het tijdskrediet dus beperkter dan het loopbaanonderbrekingstelsel, maar het tijdskredietstelsel wordt beter vergoed (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening).

Het in 1998 gecreëerde ouderschapsverlof is een belangrijk instrument in het realiseren van de combinatie arbeid en gezin. Concreet geeft het elke werknemer de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst volledig te schorsen gedurende drie maanden, ofwel de loopbaan halftijds te onderbreken gedurende zes maanden, ofwel de arbeidsprestaties met 1/5 te verminderen gedurende een periode van 15 maanden. Het vooropgestelde aantal maanden kan daarbij telkens in verschillende maanden worden opgesplitst. Het deeltijds opnemen van ouderschapsverlof maakt het dus mogelijk om de verlofperiode sterk uit te breiden. Daarenboven werd het ouderschapsverlof ook financieel aantrekkelijk gemaakt. De bruto-uitkering bij volledig ouderschapsverlof bedraagt 741,40 euro, terwijl een bruto-uitkering bij

¹ Sinds 1 april 2009 verleent het hebben van een kind jonger dan 12 jaar ouders recht op ouderschapsverlof. Bij de creatie van het ouderschapsverlof in 1998 werd deze leeftijd vastgesteld op 4 jaar, tenzij het een kind met een handicap betrof (in dat geval werd het recht op ouderschapsverlof verleend tot de leeftijd van 8 jaar).

volledig tijdskrediet 453,28 tot 604,38 euro bedraagt (afhankelijk van de anciënniteit) en een bruto-uitkering bij volledige loopbaanonderbreking slechts 379,37 tot 451,59 euro bedraagt (afhankelijk van het aantal kinderen ten laste) (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening). Bovendien wordt er nog een Vlaamse aanmoedigingspremie (zorgkrediet) voorzien voor werknemers die ouderschapsverlof opnemen en deze premie binnen de zes maanden na de start van de onderbreking bij de Vlaamse Overheid aanvragen (Startpunt voor Werk en Sociale Economie).

Sinds de start van het loopbaanonderbrekingstelsel, en in meer ruime zin de verlofstelsels, groeit het totale aantal onderbrekers jaarlijks stelselmatig aan (Tabel 1). Tabel 1 geeft de evolutie weer van het aantal begunstigden in het kader van loopbaanonderbreking/tijdskrediet en thematische verloven tussen 2002 en 2009. In deze tabel worden daarbij enkel de onderbrekers jonger dan 50 jaar opgenomen. Omdat verlofstelsels voor de groep van 50-plussers in feite een uitrederegeling vormen, wordt deze groep hier en in de volgende tabellen met evoluties van gebruik buiten beschouwing gelaten. Tabel 1 geeft weer dat het aantal gebruikers van een voltijdse onderbreking doorheen de beschouwde periode afneemt. De groep deeltijdse onderbrekers groeit daarentegen flink aan. Ook het aantal gebruikers van thematische verloven nam toe gedurende de periode 2002-2009, waarbij vooral het aantal ouderschapsverloven sterk groeit (Desmet et al., 2007).

Tabel 1. Evolutie van het aantal begunstigden loopbaanonderbreking/ tijdskrediet en thematische verloven, <50, België, 2002-2009

Jaar	Loopbaanonderbreking/ Tijdskrediet voltijds	Loopbaanonderbreking/ Tijdskrediet deeltijds	Thematische verloven	Totaal
2002	18 941	50 748	13 371	83 060
2003	16 655	56 028	21 303	93 986
2004	15 901	59 541	26 273	101 715
2005	15 172	61 930	30 105	107 207
2006	14 557	63 709	34 716	112 982
2007	13 992	64 073	37 692	115 757
2008	13 251	63 380	41 753	118 384
2009	13 313	64 860	48 866	126 039

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Geraadpleegd op 20 september 2010 uit <http://www.rva.fgov.be>

Parallel aan het aantal gebruikers, namen ook de uitgaven voor deeltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet en de thematische verloven toe doorheen de tijd (Tabel 2). Voornamelijk de uitgaven voor ouderschapsverlof stegen daarbij spectaculair (Desmet et al., 2007). In overeenstemming met het dalende aantal voltijdse gebruikers van loopbaanonderbreking en tijdskrediet daarentegen, namen deze corresponderende uitgaven af. Globaal genomen kennen de totale overheidsuitgaven wat betreft verlofstelsels voor werknemers tot 50 jaar een stijging van 60% tussen 2002 en 2009.

Tabel 2. Evolutie van de uitgaven voor loopbaanonderbreking, tijdskrediet en thematische verloven, <50, België, 2002-2009, in miljoen euro

Jaar	Loopbaanonderbreking/ Tijdskrediet voltijds	Loopbaanonderbreking/ Tijdskrediet deeltijds	Thematische verloven	Totaal
2002	70,2	80,6	46,8	197,6
2003	72,2	94,5	57,8	224,5
2004	70,3	103,6	64,7	238,6
2005	69,0	111,5	75,5	256,0
2006	67,9	117,2	90,7	275,8
2007	66,4	119,3	98,1	283,8
2008	65,3	121,4	111,0	297,7
2009	61,5	126,3	127,7	315,5

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Geraadpleegd op 20 september 2010 uit <http://www.rva.fgov.be>

Tabel 3 schetst de evolutie van het aantal onderbrekers naar geslacht en intensiteit van de onderbreking tussen 2002 en 2009. De totale toename in het aantal onderbrekers is uitsluitend te wijten aan de enorme opmars van de deeltijdse onderbrekers. Het aantal voltijdse onderbrekers neemt af gedurende de beschouwde periode voor zowel mannen als vrouwen. Ook in Tabel 3 wordt aangetoond dat een loopbaanonderbreking een voornamelijk vrouwelijke strategie is. Het vrouwelijke overwicht in deze stelsels is erg groot.

Tabel 3. Evolutie in het aantal gebruikers van loopbaanonderbreking en tijdskrediet naar geslacht en type onderbreking, <50, België, 2002-2009

	Jaar	Voltijds	Deeltijds	Totaal
Man	2002	3 282	5 015	8 297
	2003	2 852	7 398	10 250
	2004	2 736	8 184	10 920
	2005	2 746	8 704	11 450
	2006	2 700	8 923	11 623
	2007	2 682	9 008	11 690
	2008	2 565	8 609	11 174
	2009	2 402	9 905	12 307
	Vrouw	2002	15 659	45 732
2003		13 801	48 629	62 430
2004		13 164	51 357	64 521
2005		12 424	53 226	65 650
2006		11 860	54 785	66 645
2007		11 310	55 204	66 514
2008		10 686	54 771	65 457
2009		9 911	54 956	64 867

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Geraadpleegd op 20 september 2010 uit <http://www.rva.fgov.be>

3. Onderzoeksopzet

Om het gebruik van verlofstelsels in kaart te brengen wordt in dit bericht de survey Gezinnen, Zorg en Opvang (GEZO) benut. Deze survey vond plaats in het schooljaar 2004-2005 via face-to-face enquêtes en levert een representatief staal op van gezinnen in het Vlaamse gewest waarvan het jongste kind tussen nul en vijftien jaar is (Ghysels & Debacker, 2007).

Loopbaanonderbrekers werden in deze GEZO-databank gedetecteerd via twee routes. Enerzijds werden loopbaanonderbrekers als dusdanig geïdentificeerd indien zij als reden voor een tijdelijke werkonderbreking ‘loopbaanonderbreking/tijdskrediet’, ‘ouderschapsverlof’ of ‘verlof om familiale of sociale redenen’ opgaven. Anderzijds werden ook deeltijds werkenden die aangaven hun deeltijdse job op het moment van bevraging te combineren met ‘een tijdelijke onderbreking (ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking, tijdskrediet...)', als loopbaanonderbrekers herkend. Belangrijk is dat in de gepresenteerde analyses met de term ‘loopbaanonderbreking’ de verschillende vormen van onderbreking bedoeld worden. Het onderscheid tussen thematische verlopen en loopbaanonderbreking en tijdskrediet in respectievelijk de publieke en private sector was niet mogelijk omwille van de omvang van de steekproef (zie Tabel 4).

In de verder uitgevoerde analyses wordt tevens enkel naar de loopbaanonderbrekende moeders verwezen. Tabel 3 toonde reeds aan dat het aantal mannelijke gebruikers van verlofstelsels relatief beperkt is en in de gebruikte GEZO-databank is dat niet anders (Tabel 4). Het aantal vaders dat een voltijdse of deeltijdse loopbaanonderbreking neemt in deze steekproef is dan ook te klein om representatieve resultaten te genereren.

Tabel 4. Aantal moeders en vaders dat loopbaanonderbreking neemt

	Moeders		Vaders	
	N	Percentage onderbrekers	N	Percentage onderbrekers
Geen onderbreking	1353	91,3 %	1487	98,7 %
Deeltijdse onderbreking	104	7 %	18	1,2 %
Voltijdse onderbreking	25	1,7%	2	0,1 %
Totaal	1482	100 %	1507	100 %

Noot: N slaat op het aantal (gewogen) observaties per categorie.

Bron: GEZO

In wat volgt gebruiken we als indicator van sociale positie voornamelijk het opleidingsniveau van de betrokken moeders, dat we opdelen in opleidingen tot en met het lager secundair onderwijs (‘laaggeschoold’), opleidingen van het hoger secundair onderwijs (‘middengeschoold’) en opleidingen van het hoger onderwijs (‘hooggeschoold’). Omwille van databeperkingen gaan we niet in op eventuele verschillen naar beroepsgroep. Net zomin differentiëren we naar de hoogte van het inkomen aangezien het inkomen tot stand komt nadat beslist werd om al dan niet de loopbaan te onderbreken. Het is met andere woorden niet duidelijk of een eventueel laag inkomen het gevolg is van de beslissing betreffende

loopbaanonderbreking of, omgekeerd, dat de hoogte van het inkomen de respondent heeft belet om de loopbaan te onderbreken.

4. Matteüs en loopbaanonderbrekingen

Recent onderzoek in Vlaanderen en Nederland suggereerde reeds dat voornamelijk de hogere sociale categorieën gebruik maken van verlofstelsels (Desmet et al., 2007; Kösters, 2007). Het sociaal beleid dat de combinatie van een betaalde baan en een gezin moet vergemakkelijken komt dus vooral deze sociaal-economisch hoger gerangschikte groepen ten goede. Er werd met andere woorden een Matteüseffect vastgesteld (Deleeck, 2008, pp. 388-394). In dit bericht gaan we na of bij jonge gezinnen in Vlaanderen, de meest kwetsbare groep bij uitstek wat betreft het combineren van arbeid en gezin, het opnemen van loopbaanonderbrekingen sociaal scheef verdeeld is.

Ongeacht de maatschappelijke verdeling wordt het belang van verlofstelsels in het combineren van werk en gezin niet enkel geïllustreerd door het sterk toenemende gebruik, maar ook door de belangrijkste drijfveer die eraan ten gronde ligt. Liefst 86% van de deeltijds onderbrekende moeders motiveert hun onderbreking met de zorgtaken voor kinderen of een andere persoon (Tabel 5). Nog andere motivaties of redenen worden aangehaald om een onderbreking te motiveren, maar deze verdwijnen quasi in het niets in vergelijking met het hoge percentage onderbrekende moeders omwille van zorgtaken.

Tabel 5. Motivatie loopbaanonderbreking, deeltijds onderbrekende moeders

Motivatie onderbreking	Percentage deeltijds onderbrekende moeders
Omdat ik zorg voor kinderen of andere personen	86,0 %
Omdat ik meer vrije tijd wil	4,5 %
Omdat ik bezig ben met andere dingen	1,1 %
Omdat dit financieel interessanter is	3,1 %
Andere	5,3 %

Selectie: deeltijds onderbrekende moeders.

Bron: GEZO.

Wat betreft de sociaal-ongelijke verdeling in het gebruik van verlofstelsels illustreert Tabel 6 het significante overwicht van hoogopgeleide Vlaamse moeders in de verlofstelsels. Terwijl 7,5% van alle Vlaamse hooggeschoolede moeders een deeltijdse onderbreking neemt, maakt slechts 2,3% van de laagopgeleide moeders gebruik van deze stelsels. Het verschil in het voltijds onderbreken van de loopbaan is minder uitgesproken en lijkt daarbij eerder een keuze van de middenklasse te zijn.

Tabel 6. Moeders naar opleidingsniveau en type onderbreking

	Laaggeschoold	Middengespoold	Hooggeschoold	Totaal
Geen onderbreking	96,9 % (342)	92,7 % (662)	91,7 % (720)	93,1 % (1724)
Deeltijdse onderbreking	2,3 % (8)	5,2 % (37)	7,5 % (59)	5,6 % (104)
Voltijdse onderbreking	0,8 % (3)	2,1 % (15)	0,8 % (6)	1,3 % (24)
Totaal	100 % (353)	100 % (714)	100 % (785)	100 % (1852)

Noten:

De N tussen haakjes verwijzen naar de (gewogen) aantallen per categorie.

Chi-kwadraat toets met significantie = 0,001

Bron: GEZO.

Uit Tabel 7 blijkt meteen dat dit geobserveerde Matteüeffect ten eerste een kwestie van werken is. Laaggeschoolde moeders zijn namelijk minder actief op de arbeidsmarkt en zijn ook vaker werkloos dan hoger opgeleide moeders, waardoor ze verhoudingsgewijs ook minder loopbaanonderbreking opnemen.

Tabel 7. Arbeidsmarktparticipatie naar opleidingsniveau

	Laaggeschoold	Middengespoold	Hooggeschoold	Totaal
Tewerkgesteld	58,6 % (205)	78,4 % (554)	87,7 % (684)	78,6 % (1443)
Niet-tewerkgesteld	27,7 % (97)	14,6 % (103)	9,9 % (77)	15,1 % (277)
Werkloos	13,7 % (48)	7,1 % (50)	2,4 % (19)	6,4 % (117)
Totaal	100 % (350)	100 % (707)	100 % (780)	100 % (1837)

Noten:

De N tussen haakjes verwijzen naar de (gewogen) aantallen per categorie.

Chi-kwadraat toets met significantie = 0,000

Bron: GEZO

Daarnaast bestaat er ook binnen de groep van werkende moeders een differentiatie naar het opleidingsniveau wat betreft het nemen van loopbaanonderbreking. Laaggeschoolde werkende moeders nemen significant minder loopbaanonderbreking op (tabel 8). Naast een kwestie van al dan niet tewerkgesteld zijn, is het gebruik van loopbaanonderbreking dus sociaal-ongelijk verdeeld ten gunste van de hoger opgeleide moeders. Verder toont tabel 8 aan dat deze hoogopgeleide werkende moeders hoofdzakelijk een deeltijdse onderbreking nemen en zeer weinig voltijds onderbreken.

Tabel 8. Werkende moeders naar opleidingsniveau en type onderbreking

	Laaggeschoold	Middengespoold	Hooggeschoold	Totaal
Geen onderbreking	94,7 % (197)	90,8 % (512)	90,6 % (625)	91,2 % (1334)
Deeltijdse onderbreking	3,8 % (8)	6,6 % (37)	8,6 % (59)	7,1 % (104)
Voltijdse onderbreking	1,4 % (3)	2,7 % (15)	0,9 % (6)	1,6 % (24)
Totaal	100 % (208)	100 % (564)	100 % (690)	100 % (1462)

Selectie: tewerkgestelde moeders.

Noten:

De N tussen haakjes verwijzen naar de (gewogen) aantallen per categorie.

Chi-kwadraat toets met significantie = 0,019

Bron: GEZO.

5. Het sociaal-ongelijke gebruik verklaard

Waarom maken laaggeschoolde, werkende moeders minder gebruik van verlofstelsels om een gezin en een betaalde baan te combineren? Een eerste oorzaak verwijst naar de financiële draagkracht om loopbaanonderbreking te kunnen nemen. Het onderbreken van de loopbaan gaat namelijk ondanks de vervangende uitkeringen gepaard met een inkomensverlies. Het hebben van een partner is vaak een noodzakelijke voorwaarde opdat een loopbaanonderbreking betaalbaar zou zijn. Wat blijkt is dat laaggeschoolde werkende moeders veel vaker alleenstaande ouders zijn in vergelijking met hun hoger opgeleide collega's (tabel 9). Deze gezinssamenstelling blijkt tezelfdertijd een belangrijke determinant te zijn in het al dan niet nemen van loopbaanonderbreking: alleenstaanden onderbreken effectief veel minder dan koppels (Tabel 10). Het ontbreken van een partner zou een loopbaanonderbreking financieel onmogelijk kunnen maken (Desmet et al., 2007, p. 40) en zou omwille van de sociaal-economisch scheve verdeling ervan een Matteüseffect in de hand kunnen werken. Onze data bieden hierop een verrassend licht : wanneer we in de analyse in Tabel 10 controleren voor het opleidingsniveau van de moeder (niet opgenomen in de tabel) blijkt dat het effect van gezinssamenstelling enkel significant is voor de middengespooldde werkende moeders. Enkel bij deze subgroep van middengespooldde moeders onderbreken alleenstaande moeders significant minder hun loopbaan dan moeders die een partner hebben.² Laaggeschoolde werkende moeders onderbreken hun loopbaan nauwelijks ongeacht de aanwezigheid van een partner. Het effect van opleiding speelt dus een veel grotere rol dan het effect van de samenstelling van het gezin.

² Chi-kwadraat toets met significantie = 0,091 voor laaggeschoolden, significantie = 0,007 voor middengespoolden en significantie = 0,057 voor hooggeschoolden.

Tabel 9. Moeders naar opleidingsniveau en gezinssamenstelling

	Laaggeschoold	Middengespoold	Hooggeschoold	Totaal
Alleenstaande moeder	20,8 % (74)	16,2 % (114)	9,6 % (74)	14,3 % (262)
Gehuwd of samenwonend koppel	79,2 % (282)	83,8 % (591)	90,4 % (698)	85,7 % (1571)
Totaal	100 % (356)	100 % (705)	100 % (772)	100 % (1833)

Noten:

De N tussen haakjes verwijzen naar de (gewogen) aantallen per categorie.

Chi-kwadraat toets met significantie = 0,000

Bron: GEZO.

Tabel 10. Werkende moeders naar gezinssamenstelling en type onderbreking

	Alleenstaande moeder	Gehuwd of samenwonend koppel	Totaal
Geen onderbreking	97,6 % (201)	90,3 % (1134)	91,3 % (1335)
Deeltijdse onderbreking	1,9 % (4)	7,9 % (99)	7,0 % (103)
Voltijdse onderbreking	0,5 % (1)	1,8 % (23)	1,6 % (24)
Totaal	100 % (206)	100 % (1256)	100 % (1462)

Selectie: tewerkgestelde moeders.

Noten:

De N tussen haakjes verwijzen naar de (gewogen) aantallen per categorie.

Chi-kwadraat toets met significantie = 0,003

Bron: GEZO

Daarnaast kan ook de gezinssamenstelling in termen van de leeftijd van de kinderen een belangrijke rol spelen. In recent uitgevoerd onderzoek werd reeds bevestigd dat er voornamelijk op verlofstelsels een beroep gedaan wordt wanneer de kinderen jong en nog niet schoolgaand zijn (Desmet et al., 2007, p. 29). De zorglast, meer specifiek de tijd gependend aan zorg, is namelijk voor jonge, niet-schoolgaande kinderen het grootst. Indien de hoger opgeleide moeders verhoudingsgewijs meer jonge kinderen hebben in vergelijking met de laaggeschoolde werkende moeders, kan een scheve verdeling van het gebruik van onderbrekingen mogelijk het resultaat zijn.

De moeders uit de GEZO-databank werden opgedeeld naar de leeftijd van het jongste kind: een jongste kind jonger dan drie en een jongste kind ouder dan drie werden van elkaar onderscheiden. Tabel 11 toont aan dat de leeftijd van het jongste kind niet gelijk verdeeld is over Vlaamse moeders. Hoogopgeleide moeders hebben jongere kinderen in vergelijking met laaggeschoolde moeders. Dit zou er mogelijk toe kunnen leiden dat lager opgeleide werkende moeders minder de behoefte voelen om een vorm van onderbreking te nemen aangezien hun jongste kinderen al veel vaker de schoolgaande leeftijd hebben bereikt zoals Tabel 12 illustreert. Ook ongeacht het opleidingsniveau van de moeder (niet opgenomen in de tabel) onderbreken moeders met een kind dat jonger dan drie jaar is vaker hun loopbaan.³

³ Chi-kwadraat toets met significantie = 0,010 voor laaggeschoolden, significantie = 0,022 voor middengespoolden en significantie = 0,000 voor hooggeschoolden.

Tabel 11. Moeders naar opleidingsniveau en leeftijd jongste kind

	Laaggeschoold	Middengespoold	Hooggeschoold	Totaal
Jongste kind ouder dan 3	81,7 % (291)	80,0 % (572)	68,8 % (541)	75,6 % (1404)
Jongste kind jonger dan 3	18,3 % (65)	20,0 % (143)	31,2 % (245)	24,4 % (453)
Totaal	100 % (356)	100 % (715)	100 % (786)	100 % (1857)

Noten:

De N tussen haakjes verwijzen naar de (gewogen) aantallen per categorie.

Chi-kwadraat toets met significantie = 0,000

Bron: GEZO.

Tabel 12. Werkende moeders naar leeftijd jongste kind en type onderbreking

	Jongste kind ouder dan 3	Jongste kind jonger dan 3	Totaal
Geen onderbreking	94,6 % (1039)	82,0 % (314)	91,4 % (1353)
Deeltijdse onderbreking	4,5 % (49)	14,4 % (55)	7,0 % (104)
Voltijdse onderbreking	0,9 % (10)	3,7 % (14)	1,6 % (24)
Totaal	100 % (1098)	100 % (383)	100 % (1481)

Selectie: tewerkgestelde moeders.

Noten:

De N tussen haakjes verwijzen naar de (gewogen) aantallen per categorie.

Chi-kwadraat toets met significantie = 0,000

Bron: GEZO.

Een derde mogelijke verklaring ligt bij de werkgever en diens ingesteldheid tegenover het onderbreken van de loopbaan. Indien voornamelijk laagopgeleide werkende moeders werkgevers zouden hebben die minder bereidwillig zijn om loopbaanonderbreking toe te staan, is een scheve verdeling mogelijk het resultaat. Op basis van de gegevens (een inschatting van de respondent) over de houding van de werkgever tegenover enerzijds loopbaanonderbreking of tijdskrediet en anderzijds ten opzichte van ouderschapsverlof werd een laagdrempelige indicator voor de ingesteldheid van werkgevers gecreëerd. Een werkgever werd als positief of bereidwillig geclassificeerd indien hij of zij neutraal tot zeer positief staat tegenover of loopbaanonderbreking/tijdskrediet of ouderschapsverlof. Uit de statistische analyses in tabel 13 blijkt dat de houding van de werkgever niet significant verschilt tussen de verschillende opleidingsniveaus. Laaggeschoolde werkende moeders moeten dus niet meer dan hoger opgeleide werkende moeders opboksen tegen een weigerachtige werkgever. De houding van de werkgever kan dus het verschil in het gebruik van onderbrekingen tussen laagopgeleide en hoogopgeleide werkende moeders onmogelijk verklaren.

Tabel 13. Werkende moeders naar opleidingsniveau en houding werkgever

Houding werkgever is positief tegenover onderbreking	Laaggeschoold	Middengeschoold	Hooggeschoold	Totaal
Nee	91,6 % (120)	92,9 % (353)	93,7 % (401)	93,1 % (874)
Ja	8,4 % (11)	7,1 % (27)	6,3 % (27)	6,9 % (65)
Totaal	100 % (131)	100 % (380)	100 % (428)	100 % (939)

Selectie: tewerkgestelde moeders.

Noten:

De N tussen haakjes verwijzen naar de (gewogen) aantallen per categorie.

Chi-kwadraat toets met significantie = 0,700

Bron: GEZO.

Wat we in Tabel 14 wel zien is dat als een werkende moeder geconfronteerd wordt met een werkgever die een onderbreking negatief onthaalt, moeders toch vaak hun loopbaan onderbreken, maar dan voornamelijk op deeltijdse basis in plaats van voltijds. De ingesteldheid van de werkgever heeft dus vermoedelijk wel een effect, namelijk op de intensiteit van de onderbreking, maar dan ongeacht het opleidingsniveau van de betrokken moeders.

Tabel 14. Werkende moeders naar houding werkgever en type onderbreking

	Houding van de werkgever is ten minste of tegenover loopbaanonderbreking of tegenover ouderschapsverlof neutraal tot zeer positief		
	Nee	Ja	Totaal
Geen onderbreking	91,2 % (804)	92,5 % (62)	91,3 % (866)
Deeltijdse onderbreking	7,1 % (63)	1,5 % (1)	6,7 % (64)
Voltijdse onderbreking	1,7 % (15)	6,0 % (4)	2,0 % (19)
Totaal	100 % (882)	100 % (67)	100 % (949)

Selectie: tewerkgestelde moeders.

Noten:

De N tussen haakjes verwijzen naar de (gewogen) aantallen per categorie.

Chi-kwadraat toets met significantie = 0,013

Bron: GEZO.

Een laatste verklaring van de sociaal-ongelijke verdeling van loopbaanonderbrekingen verwijst naar twee alternatieve strategieën om arbeid en gezin te verzoenen: deeltijds werk en het gebruik maken van flexibele werktijden (Ghysels & Debacker, 2007). Het is theoretisch perfect mogelijk dat laaggeschoolde moeders eerder deze strategieën gebruiken en daardoor minder aanwezig zijn in de verlostelsels. Tabel 15 toont aan dat laag- en middengeschoolde moeders effectief vaker deeltijds werken in vergelijking met hoogopgeleide moeders. Uit de analyses van Tabel 16 blijkt echter dat laaggeschoolde werkende moeders relatief minder flexibele begin- en einduren hebben wat de combinatie arbeid en gezin bemoeilijkt. Enkel het verschil in deeltijds werk kan dus ten dele verklaren waarom laaggeschoolde moeders minder hun loopbaan onderbreken.

Tabel 15. Werkende moeders naar opleidingsniveau en arbeidsregime

	Laaggeschoold	Middengespoold	Hooggeschoold	Totaal
Voltijds werk	39,5 % (81)	36,4 % (204)	51,9 % (357)	44,2 % (642)
Deeltijds werk	60,5 % (124)	63,6 % (356)	48,1 % (331)	55,8 % (811)
Totaal	100 % (205)	100 % (560)	100 % (688)	100 % (1453)

Selectie: tewerkgestelde moeders.

Noten:

De N tussen haakjes verwijzen naar de (gewogen) aantallen per categorie.

Chi-kwadraat toets met significantie = 0,000

Bron: GEZO.

Tabel 16. Werkende moeders naar opleidingsniveau en flexibiliteit arbeidsuren

Mogelijkheid om met flexibele uren te werken	Laaggeschoold	Middengespoold	Hooggeschoold	Totaal
Heel moeilijk	59,6 % (133)	37,7 % (168)	49,2 % (256)	46,8 % (557)
Met vooraf verwittiging	29,6 % (66)	39,9 % (178)	32,7 % (170)	34,8 % (414)
Zonder vooraf te verwittigen	10,8 % (24)	22,4 % (100)	18,1 % (94)	18,3 % (218)
Totaal	100 % (223)	100 % (446)	100 % (520)	100 % (1189)

Selectie: tewerkgestelde moeders.

Noten:

De N tussen haakjes verwijzen naar de (gewogen) aantallen per categorie.

Chi-kwadraat toets met significantie = 0,000

Bron: GEZO.

6. Besluit

Sociaal-economisch zwakkere vaders en moeders, in het bijzonder laaggeschoolde moeders, vinden minder makkelijk de weg naar de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking. Dit effect is in belangrijke mate een kwestie van werk, want laaggeschoolde moeders zijn minder actief op de arbeidsmarkt, waardoor hun deelname aan verlofregelingen vanzelfsprekend lager uitvalt. Er treedt echter ook een differentiatie op *binnen* de groep van werkende moeders: lager geschoolde werkende moeders maken minder gebruik van verlofregelingen. Onze analyse wijst daarvoor naar verschillende verklaringen. Ten eerste is er een leeftijdseffect: laaggeschoolde werkende moeders zijn ouder en hebben relatief meer oudere en schoolgaande kinderen wat een loopbaanonderbreking wellicht minder noodzakelijk maakt. Ten tweede speelt ook hun arbeidssituatie een rol. Lager geschoolden werken vaker deeltijds, wat doet vermoeden dat ze een andere combinatiestrategie hanteren en daarom minder profijt hebben aan de collectief ondersteunde onderbrekingsmogelijkheden. In het algemeen geldt dat laaggeschoolde werkende moeders hun loopbaan nauwelijks onderbreken ongeacht de aanwezigheid van een partner. Het effect van opleiding (en economische draagkracht) speelt dus een veel grotere rol dan het effect van de samenstelling van het gezin.

Bibliografie

- Deleeck, H. (2008). *De architectuur van de welvaartsstaat opnieuw bekeken*. Leuven: Acco.
- Desmet, B., Glorieux, I. & Vandeweyer, J. (2007). *Wie zijn de loopbaanonderbrekers? Socio-demografische kenmerken, motivaties en arbeidshouding van loopbaanonderbrekers*: Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg. Geraadpleegd 20 september 2010, uit <http://www.werk.belgie.be>
- Ghysels, J. & Debacker, M. (2007). *Zorgen voor kinderen in Vlaanderen: een dagelijkse evenwichtsoefening?* Leuven: Acco.
- Kösters, L. (2007). Levensloopregeling vooral voor hoogopgeleiden. *Sociaaleconomische trends*(2e kwartaal 2007), 12-15.
- Moss, P. (2009). *International review of leave policies and related research 2009*. London: Department for Business Innovation & Skills, Institute for Education.
- Moss, P. & Deven, F. (1999). *Parental leave: progress or pitfall? Research and policy issues in Europe*. Brussel: Centrum voor Bevolking- en Gezinsstudie.
- Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Geraadpleegd 20 september 2010, uit <http://www.rva.fgov.be>
- Startpunt voor Werk en Sociale Economie. Geraadpleegd 24 september 2010, uit <http://www.werk.be>