

EEN GAT IN JE CV

- eindrapport -

M. Rademaker MSc
drs. N. van den Berg

Amsterdam, april 2011

RegioPlan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

INHOUDSOPGAVE

1	Een gat in je cv	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Achtergrond.....	1
1.3	Onderzoeksvragen.....	2
1.4	Aanpak	3
2	Loopbaanonderbrekingen in kaart gebracht	5
2.1	Inleiding.....	5
2.2	Omvang.....	5
2.3	Wie onderbreekt de loopbaan?.....	6
2.4	In welk type baan wordt de loopbaan onderbroken?	10
2.5	Beroepen nader bestudeerd	13
2.6	Conclusie	15
3	Wat kost een loopbaanonderbreking?.....	17
3.1	Inleiding	17
3.2	Persoonskenmerken	18
3.3	Baankenmerken	19
3.4	Sectorkenmerken	21
3.5	Conclusies.....	22
4	Conclusies en samenvatting	25
	Literatuurlijst	29
Bijlage 1	Responsverantwoording	29
Bijlage 2	Tabellen	33

1 EEN GAT IN JE CV

1.1 Aanleiding

De broekriem aanhalen. Ontslagen. Loonmatiging voor iedereen. Het moge duidelijk zijn; de financiële crisis heeft zijn weerslag op de arbeidsmarkt in zijn geheel en daarmee ook op de positie van de deelnemers op die arbeidsmarkt, maar terwijl deelnemer X de riem slechts één gaatje nauwer hoeft af te stellen, belandt deelnemer Y in de deeltijd-WW en wordt deelnemer Z ontslagen. Voor wie niet direct een nieuwe betrekking vindt, levert dit een gat in zijn cv op. Maar niet alleen een gedwongen onderbreking wegens ontslag zorgt voor zo'n gat, ook de vrijwillige keuze een tijd niet te werken in verband met zorgtaken heeft dit effect, net als het nemen van een sabbatical. In welke mate heeft een gat in je cv zijn weerslag op de hoogte van het loon? Met andere woorden: hoe sterk is het negatieve effect op beloning? En welke groepen treft het meer of minder? Deze en andere vragen worden beantwoord in dit onderzoek.

1.2 Achtergrond

Sinds de levensloopregeling in 2006 is geïntroduceerd, is deelname hieraan gestaag toegenomen; uit cijfers van het CBS blijkt dat zo'n 270.000 werknemers in 2008 deelnamen aan deze regeling, die door middel van belastingsvrij sparen een periode van afwezigheid op de arbeidsmarkt met behoud van inkomen faciliteert. De groeiende populariteit van de levensloopregeling sluit aan bij de transitionele arbeidsmarktbenadering, die inhoudt dat mensen gedurende hun loopbaan verschillende transitieën doormaken. Deze transitieën kunnen te maken hebben met de levensfase waarin je je bevindt, bijvoorbeeld wanneer de transitie van arbeid naar pensionering plaatsvindt. Transitieën kunnen echter ook verbonden zijn aan conjuncturele veranderingen; het risico op ontslag is groter tijdens een periode van laagconjunctuur. Tegenwoordig komen andersoortige transitieën echter ook regelmatig voor, bijvoorbeeld de transitie van arbeid naar zorg en weer terug – waarvoor de levensloopregeling bijvoorbeeld gebruikt zou kunnen worden – of de transitie van fulltime naar parttime werk.

Met andere woorden; de dynamiek in de arbeidsmarkt is toegenomen. Dit hangt samen met het feit dat de arbeidsparticipatie van vrouwen is gestegen, dat de arbeidsmarkt in zijn geheel flexibeler is en moet zijn vanwege toegenomen globalisering en daarmee toegenomen concurrentie, en ten slotte dat vanwege technologische ontwikkelingen die elkaar sneller opvolgen kennis sneller devalueert en scholing nodig is deze op peil te houden. Deze toename van dynamiek op de arbeidsmarkt heeft zowel positieve als negatieve connotaties. Positief is dat er voor werknemers meer mogelijkheden zijn arbeid te combineren met bijvoorbeeld zorg of persoonlijke ontwikkeling. Negatief is

dat het risico op langdurige werkloosheid toeneemt en dat veroudering van kennis en vaardigheden optreedt.¹

Dit laatste effect stemt overeen met de menselijk kapitaalbenadering van Becker (1962), die het ontwikkelen van vaardigheden en het investeren daarin ziet als een belangrijke verklarende factor voor het werk dat men doet en inkomen dat men verwerft. Menselijk kapitaal accumuleert niet alleen naar mate langer of meer opleidingen zijn gevolgd, maar ook gedurende het uitoefenen van een bepaald beroep. Zodra een loopbaan om welke reden dan ook onderbroken wordt en er dus een gat in je cv ontstaat, stopt die accumulatie, wat zijn weerslag heeft op beloning.² In hoeverre dit beloningseffect in Nederland plaatsvindt, is de kernvraag van dit onderzoek.

1.3 Onderzoeksvragen

Aan dit onderzoek ligt de volgende hoofdvraag ten grondslag:

In welke mate nemen werknemers een loopbaanonderbreking en wat is het effect hiervan op de loonvorming van werknemers?

Het effect dat een loopbaanonderbreking heeft op de beloning van werknemers wordt hier onderzocht. De volgende deelvragen worden beantwoord:

- Heeft een loopbaanonderbreking een negatief effect op beloning?
- Heeft het gedwongen onderbreken van de loopbaan, door bijvoorbeeld ontslag, een groter negatief effect dan een vrijwillige onderbreking?
- Is het negatieve effect groter naarmate de onderbreking langer duurt?

Om deze vragen te beantwoorden, wordt eerst in kaart gebracht in welke mate werknemers een loopbaanonderbreking nemen en om welke werknemers dit dan met name gaat. Hierbij komen de volgende deelvragen aan bod:

- In welke mate vinden vrijwillige en onvrijwillige loopbaanonderbrekingen plaats?
- Onderbreken vrouwen vaker dan mannen hun loopbaan?
- Onderbreken vrouwen hun loopbaan langer dan mannen?
- Hebben werknemers met een lager vaardighedeniveau vaker een loopbaanonderbreking dan werknemers met een hoger vaardighedeniveau?
- Zijn er verschillen in beroepen te duiden in de mate waarin de loopbaan wordt onderbroken?

¹ Van Gaalen *et al*; pp. 12-13.

² Sakatomo, A. & Kim, C. 2005, pp. 3-8.

1.4 Aanpak

Om antwoord te geven op de voorgaande vragen, raadplegen we informatie verkregen uit de 'Loonwijzer', een internetenquête die ingaat op werkgerelateerde onderwerpen zoals beroep, sector, arbeidsgeschiedenis, arbeidsduur en inkomen. De gegevens die hier gebruikt worden, zijn verkregen over de jaren 2006 tot 2010 en omvatten de antwoorden van ruim 200.000 werknemers tussen de 23 en de 65 jaar.

In hoofdstuk 2 worden eerst de beschrijvende deelvragen besproken. De drie deelvragen die ingaan op beloningseffecten worden getest aan de hand van loonvergelijkingen waarin gecontroleerd wordt voor persoonskenmerken, baankenmerken en sector. Deze loonvergelijkingen worden besproken in hoofdstuk 3. Een uitgebreidere beschrijving van de onderzoeksanpak is opgenomen in bijlage 1.

2 LOOPBAANONDERBREKINGEN IN KAART GEBRACHT

Loopbanen worden tegenwoordig vaker onderbroken, zowel door mannen als door vrouwen. Meer vrouwen dan mannen onderbreken de loopbaan. Verder is de onderbreking die vrouwen en deeltijders nemen vaker vrijwillig en van langere duur. Laagopgeleiden en werknemers met een laag vaardighedenniveau verlaten vaker voor een tijd de arbeidsmarkt dan hoogopgeleiden. Met name als het gaat om een gedwongen onderbreking is deze bij hoger opgeleiden van kortere duur dan bij lager opgeleiden.

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft wat er over loopbaanonderbrekingen in Nederland bekend is. Onder een loopbaanonderbreking verstaan we het verlaten van de arbeidsmarkt voor een bepaalde tijd – om welke reden dan ook. Het kan bijvoorbeeld gaan om ouderschapsverlof, werkloosheid of een sabbatical. In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen een gekozen en een gedwongen onderbreking en tussen een korte en een lange onderbreking. In paragraaf 2.2 komt de mate waarin loopbaanonderbrekingen voorkomen aan de orde. In paragraaf 2.3 wordt beschreven welke groepen mensen een onderbreking nemen; werknemers met verschillende persoonskenmerken worden vergeleken. Hier wordt tevens ingegaan op het type onderbreking dat wordt genomen. Vervolgens gaat paragraaf 2.4 in op de mate waarin er verschillen in baankenmerken zijn tussen werknemers die wel en geen onderbreking nemen. Ten slotte worden verschillen tussen beroepen in kaart gebracht.

2.2 Omvang

Er is weinig empirisch materiaal beschikbaar over de mate waarin loopbaanonderbrekingen worden genomen. CBS en UWV beschikken over enige recente data betreffende ouderschapsverlof en zwangerschapsverlof. Tevens zijn er gegevens beschikbaar die aangeven hoeveel personen er deelnemen aan de levensloopregeling, maar helaas zegt dit niets over of er daadwerkelijk reeds een loopbaanonderbreking heeft plaatsgevonden. Uit gegevens van het CBS blijkt dat deelname aan de levensloopregeling met name plaatsvindt onder oudere werknemers, in de leeftijd van 45 tot 65 jaar. Ook het zwaartepunt van werkloosheidsuitkeringen valt in die leeftijdscategorie. Ouderschapsverlof wordt veel vaker door vrouwen opgenomen dan door mannen en zwangerschapsverlof wordt met name opgenomen door vrouwen tussen de 25 en 45 jaar. Een uitgebreide tabel met de gevonden gegevens zijn te vinden in tabel B2.1 tot en met B2.4 van bijlage 2.

2.3 Wie onderbreekt de loopbaan?

In deze paragraaf wordt onder de loep genomen welke groepen personen de loopbaan onderbreken en vooral om wat voor een onderbreking dit dan gaat. Het is van belang op te merken dat de onderbreking op ieder moment in de carrière kan zijn genomen.

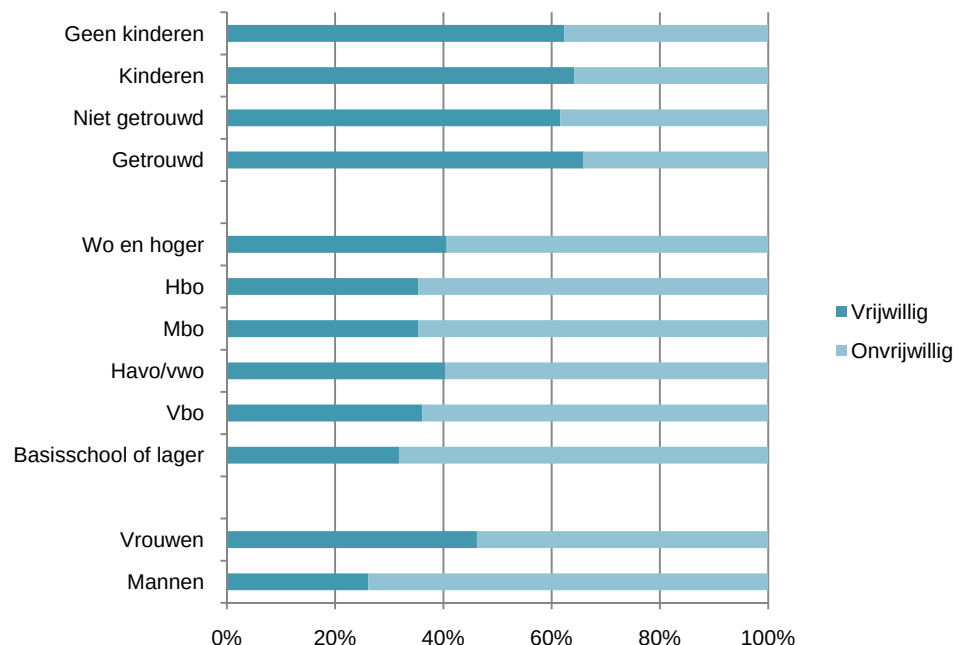
Data uit de Loonwijzer levert een aanvulling op informatie van CBS en UWV over het nemen van een loopbaanonderbreking. Hierbij moet in acht worden genomen dat deze data indicatief is en de respondenten geen representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking vormen.

Uit de Loonwijzer blijkt dat van alle werknemers tussen de 23 en de 65 jaar oud die tussen 2006 en 2010 de Loonwijzerenquête hebben ingevuld ongeveer een derde eens of vaker gedurende de loopbaan heeft onderbroken; van de 66.331 werknemers die de vraag hebben beantwoord, antwoordden er 19.393 bevestigend. Het aandeel dat aangeeft de loopbaan te hebben onderbroken is toegenomen de afgelopen jaren. Meer vrouwen dan mannen onderbreken de loopbaan en hoger opgeleiden onderbreken de loopbaan minder dan lager opgeleiden. Voor uitgebreide informatie hierover zie tabel B2.5 in bijlage 2.

Het is hierbij belangrijk om welke soort onderbreking het gaat. Ten eerste wordt er onderscheid gemaakt tussen een vrijwillige en een onvrijwillige onderbreking. Bij een onvrijwillige onderbreking heeft men een arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidsuitkering ontvangen. Bij een vrijwillige onderbreking is men met verlof, bijvoorbeeld ouderschaps- of zwangerschapsverlof of onbetaald verlof. Ten tweede wordt onderscheid gemaakt in de duur van de onderbreking. Bij welke groepen gaat het om welk soort onderbreking?

De Loonwijzerdata duidt aan dat van alle werknemers die een loopbaanonderbreking nam 36,5 procent dit vrijwillig deed. Uit figuur 2.1 blijkt dat meer vrouwen een gekozen onderbreking nemen en meer mannen een gedwongen onderbreking. Bij opleidingsniveau is het verschil niet zo zwart-wit; het is niet zo dat meer hoogopgeleiden een vrijwillige onderbreking hebben dan lager opgeleiden. Een kanttekening hierbij is dat wél meer laagopgeleiden dan hoogopgeleiden hun loopbaan onderbreken. Ook gezinssamenstelling lijkt niet erg van belang bij de vraag of de onderbreking vrijwillig of onvrijwillig is.

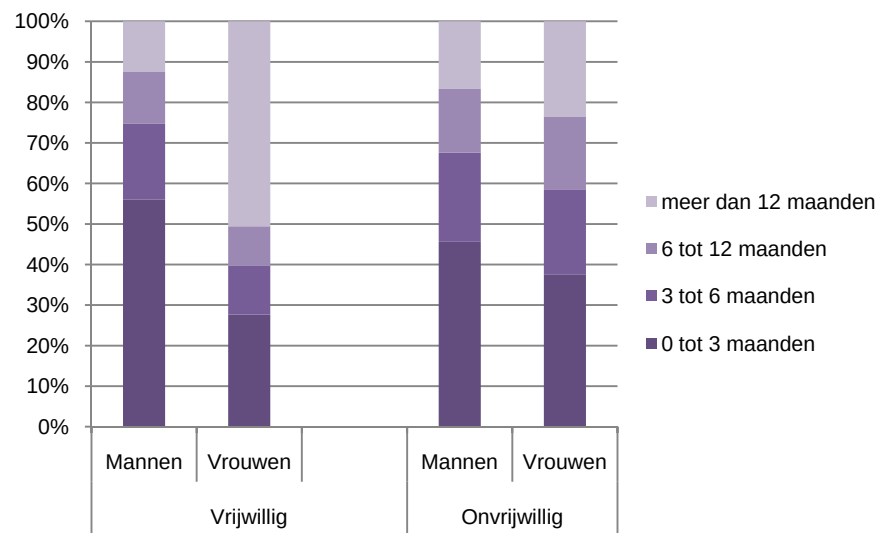
Figuur 2.1 Soort onderbreking naar persoonskenmerken



Bron: Loonwijzer 2006-2010

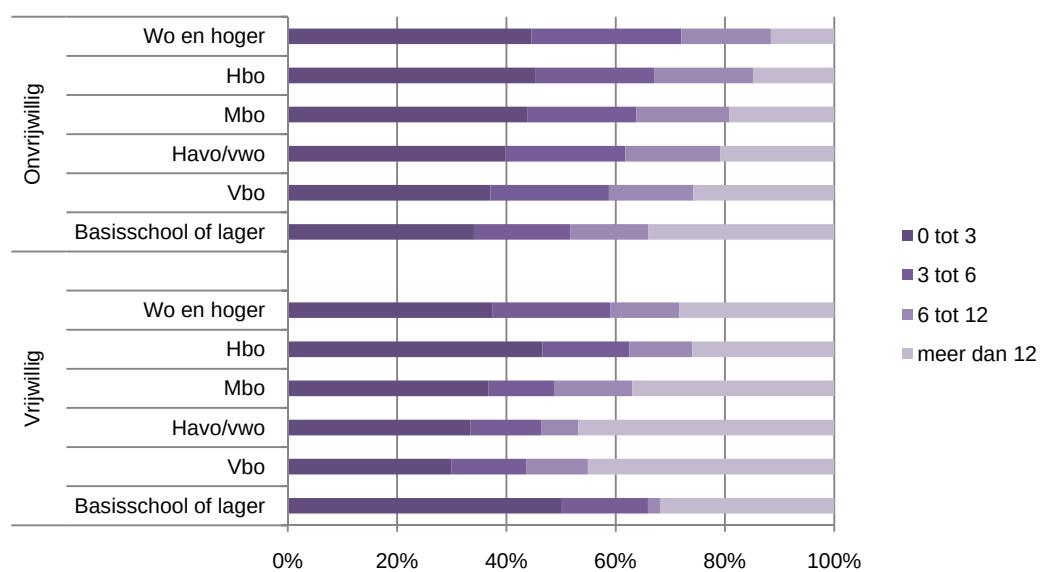
Naast de vraag of de onderbreking gekozen of gedwongen is, is het van belang te analyseren welke verschillen er in duur van de onderbreking bestaan. Er wordt hier tevens onderscheid gemaakt tussen een vrijwillige en een onvrijwillige onderbreking – langdurige werkloosheid is immers iets anders dan in verband met zorgtaken langdurig de arbeidsmarkt verlaten. De figuren 2.2 tot en met 2.5 laten zien welke persoonskenmerken hierbij een rol spelen. Het blijkt dat vooral vrouwen die vrijwillig hun loopbaan onderbreken dit langer dan twaalf maanden doen. Daarnaast is het duidelijk dat een onvrijwillige onderbreking bij hoger opgeleiden vaker kortdurend is dan bij lager opgeleiden. Een vrijwillige onderbreking is bij gehuwden vaker langdurig dan bij ongehuwden en als wordt uitgesplitst naar het hebben van kinderen en het niet hebben van kinderen blijkt dat het niet zoveel uitmaakt of iemand wel of geen kinderen heeft, maar dat een vrijwillige onderbreking sowieso veel vaker langdurig is dan een onvrijwillige onderbreking.

Figuur 2.2 Duur van de loopbaanonderbreking naar soort en geslacht



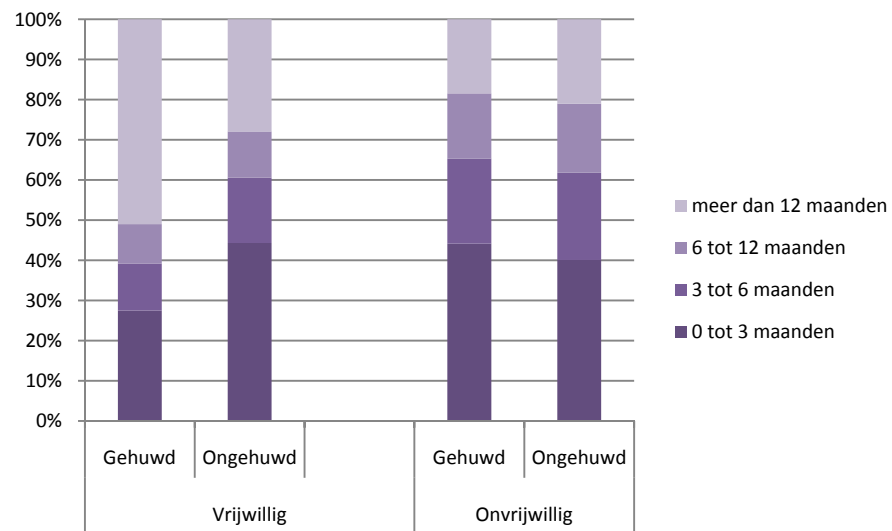
Bron: Loonwijzer 2006-2010

Figuur 2.3 Duur van de loopbaanonderbreking naar soort en opleidingsniveau



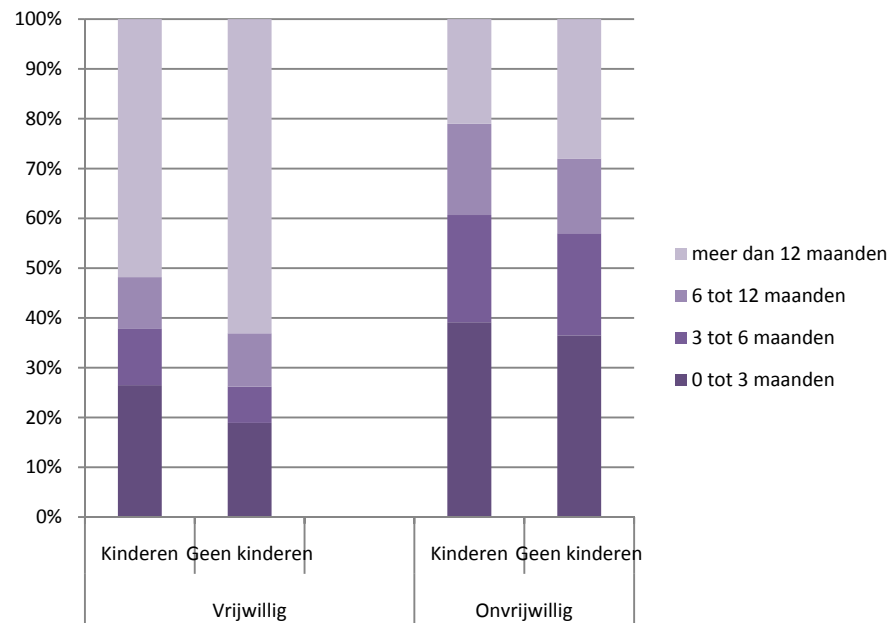
Bron: Loonwijzer 2006-2010

Figuur 2.4 Duur van de loopbaanonderbreking naar soort en burgerlijke staat



Bron: Loonwijzer 2006-2010

Figuur 2.5 Duur van de loopbaanonderbreking naar soort en het hebben van kinderen



Bron: Loonwijzer 2006-2010

2.4 In welk type baan wordt de loopbaan onderbroken?

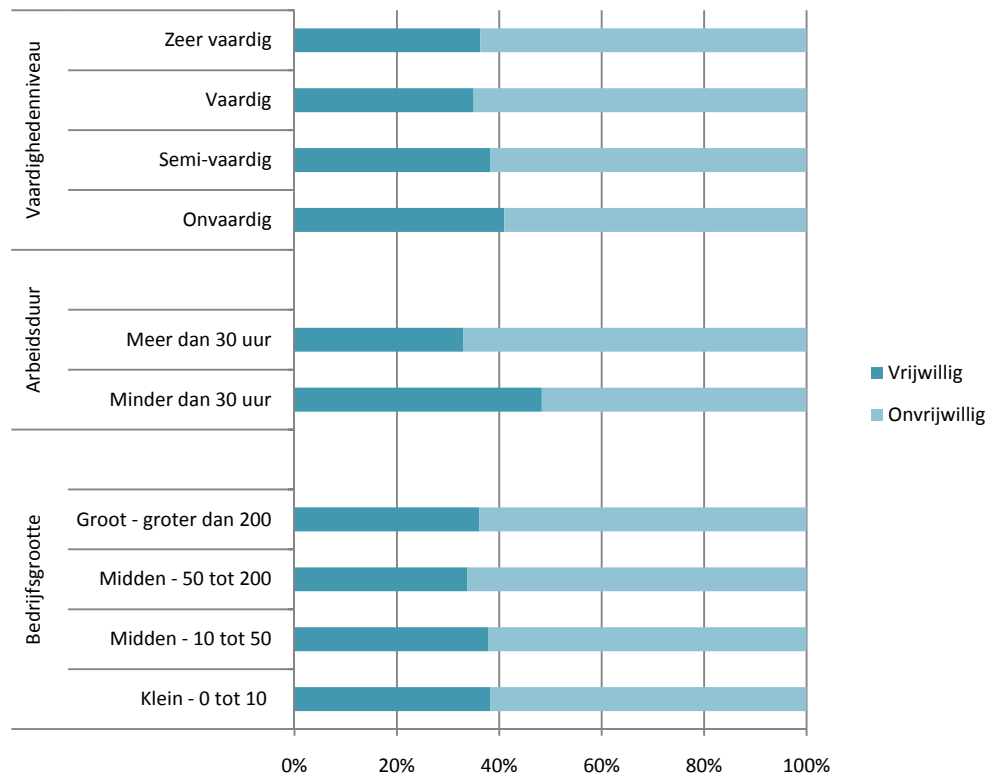
Naast persoonskenmerken kunnen ook baankenmerken een rol spelen bij het wel of niet onderbreken van de loopbaan. Zo is de vraag of werknemers die in deeltijd werken vaker hun loopbaan onderbreken dan voltijders en wat voor een invloed heeft de bedrijfsgrootte?

Uit de Loonwijzerdata blijkt dat meer werknemers van grote bedrijven hun loopbaan onderbreken dan werknemers van kleine bedrijven. Ook onderbreken deeltijders vaker de carrière dan voltijders. Dit is in verband te brengen met het feit dat veel meer vrouwen in deeltijd werken dan mannen. In 2010 werkte volgens data van het CBS 66 procent van de vrouwelijke beroepsbevolking in deeltijd ten opzichte van 15 procent van de mannelijke beroepsbevolking – en vrouwen onderbreken vaker dan mannen hun loopbaan.

Wat bij de baankenmerken is toegevoegd, is het vaardighedenniveau van het beroep dat een werknemer uitoefent. Beroepen zijn volgens de International Standard Classification of Occupations (ISCO) ingedeeld op basis van het opleidingsniveau dat vereist is voor de functie en de vaardigheden waarover de werknemer moet beschikken om het beroep te kunnen uitoefenen. Het vaardighedenniveau speelt een belangrijke rol bij de devaluering van het menselijk kapitaal. Hoe hoger – en vooral hoe specifiek – het vaardighedenniveau, hoe sneller er sprake is van devaluatie. Dit leidt tot het vermoeden dat werknemers met een hoger niveau van vaardigheden minder vaak een loopbaanonderbreking nemen dan mensen met een lager vaardighedenniveau – wat inderdaad uit de gegevens blijkt.

Onderstaande figuur geeft aan dat het soort onderbreking – vrijwillig of onvrijwillig – niet veel verschilt per baankenmerk. Bij zowel vaardighedenniveau als bedrijfsgrootte is de verhouding vrijwillig-onvrijwillig ongeveer zoals de gemiddelde verhouding in de totale populatie; bij een derde is de onderbreking gekozen en bij twee derde gedwongen. Alleen bij deeltijd versus voltijd is een verschil te zien in soort onderbreking. Dit verschil is vergelijkbaar met het verschil tussen mannen en vrouwen; ongeveer de helft van de deeltijders kiest zelf voor een onderbreking, net als bij vrouwen.

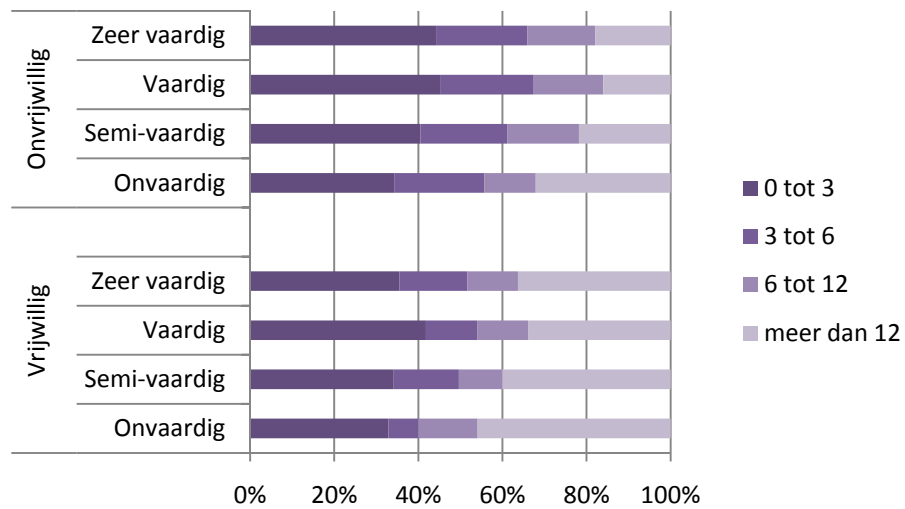
Figuur 2.6 Soort onderbreking naar baankenmerk



Bron: Loonwijzer 2006-2010

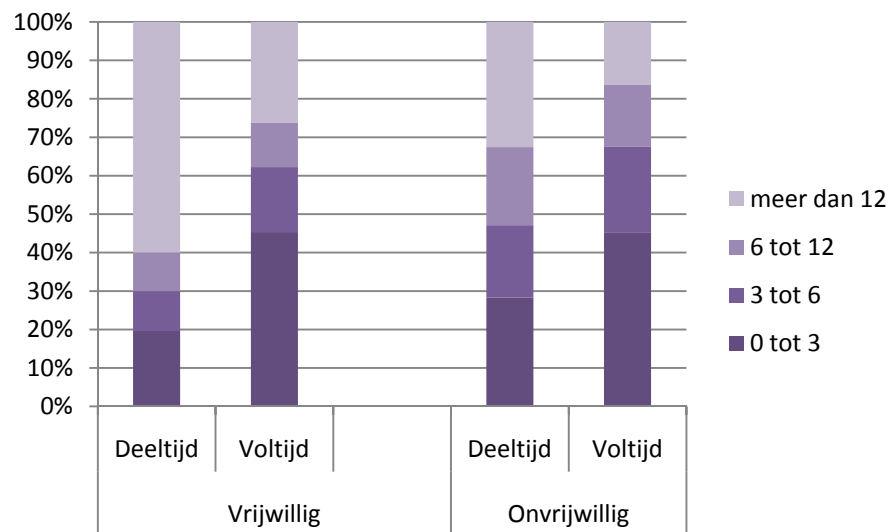
Ook hier wordt nu gekeken naar de duur van de onderbreking in combinatie met het type onderbreking. Figuren 2.7 tot en met 2.9 laten zien dat ook in periode van onderbreking weinig verschillen zijn te duiden in bedrijfsgrootte. Wel wordt bij het vaardighedenniveau het patroon van opleidingsniveau bevestigd; een gedwongen onderbreking is minder vaak lang bij een hoger vaardighedenniveau. Deeltijdwerkers die hun loopbaan vrijwillig onderbreken, doen dit veel vaker gedurende een lange periode dan voltijders die kiezen voor een onderbreking.

Figuur 2.7 Duur van de loopbaanonderbreking naar soort en vaardighedenniveau



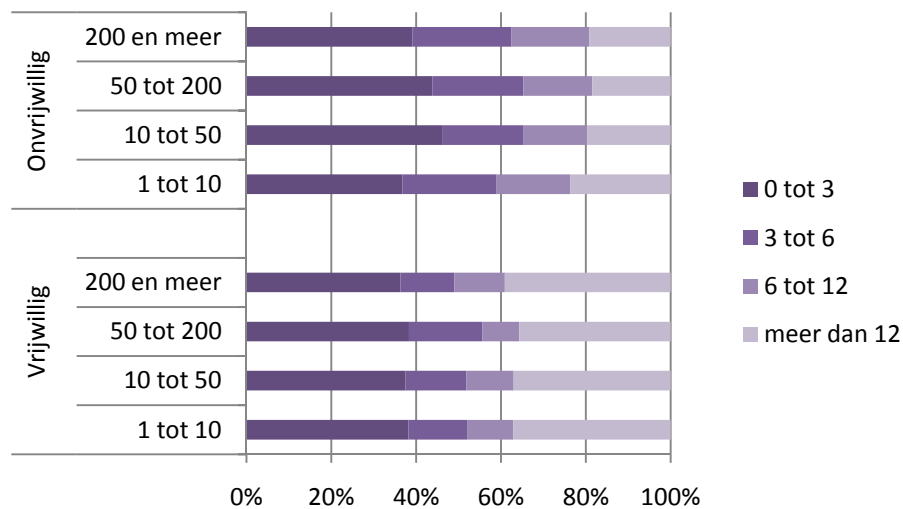
Bron: Loonwijzer 2006-2010

Figuur 2.8 Duur van de loopbaanonderbreking naar soort en arbeidsduur



Bron: Loonwijzer 2006-2010

Figuur 2.9 Duur van de loopbaanonderbreking naar soort en bedrijfsgrootte



Bron: Loonwijzer 2006-2010

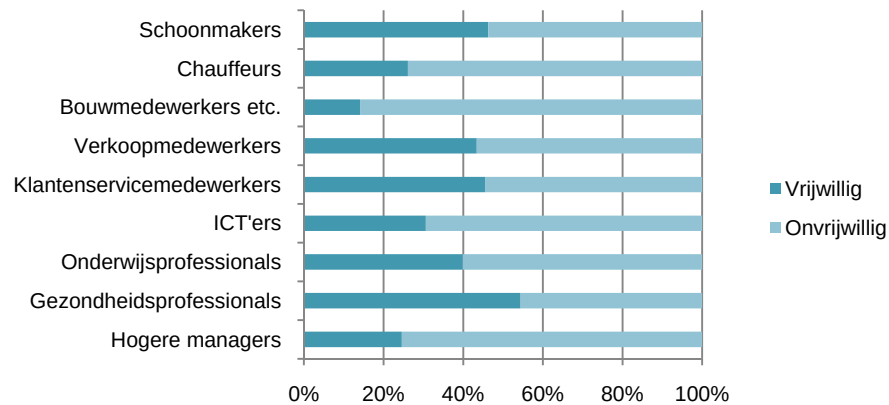
2.5 Beroepen nader bestudeerd

Ter verheldering van het opleidingsniveau en vaardighedenniveau wordt hier een aantal beroepen nader bestudeerd – dit geeft een tastbaarder beeld van de verschillen. Een aantal beroepen wordt uitgelicht om te analyseren of binnen bepaalde beroepen meer of minder de loopbaan wordt onderbroken. De gekozen beroepen zijn hogere managers, gezondheidsprofessionals, onderwijsprofessionals, ICT'ers, klantenservicemedewerkers, verkoopmedewerkers, bouwmedewerkers en aanverwanten, chauffeurs en schoonmakers.

Uit Loonwijzerdata wordt duidelijk dat het hoogste percentage onderbrekers te vinden is onder klantenservicemedewerkers en schoonmakers (46,9% en 45,6%) en het laagste onder hogere managers en gezondheidsprofessionals (18,1% en 18,4%). Deze bevinding hangt samen met het hierboven genoemde vaardighedenniveau; dit ligt veel hoger bij de beroepen waar de minste onderbrekers voorkomen.

Maar ook hier is het belangrijker om te achterhalen welk type onderbreking wordt genomen. De figuren hieronder zijn weergegeven in percentages, hoewel het soms om kleine aantallen respondenten gaat. Figuur 2.10 laat zien dat een vrijwillige onderbreking het vaakst voorkomt bij gezondheidsprofessionals en schoonmakers – beide beroepen waarbinnen veel vrouwen werkzaam zijn.

Figuur 2.10 Soort onderbreking naar beroep



Bron: Loonwijzer 2006-2010

In figuur 2.11 is te zien welke periode welk soort onderbreking per beroep in beslag neemt. Opvallend is dat de hogere managers korte onderbrekingen nemen – ook bij vrijwillige onderbrekingen. Daarnaast is ook hier te zien dat vrijwillige onderbrekingen over het algemeen langer duren dan onvrijwillig, met name bij beroepen waarin veel vrouwen werkzaam zijn.

Figuur 2.11 Duur van de loopbaanonderbreking naar soort en beroep



Bron: Loonwijzer 2006-2010

2.6 Conclusie

De beschrijvende analyse waaruit dit hoofdstuk bestaat laat zien dat vrouwen vaker vrijwillig en tevens voor een langere periode hun loopbaan onderbreken dan mannen, zoals verwacht op basis van met name zorgtaken. De verschillen tussen deeltijders en voltijders laten hetzelfde patroon zien doordat de meeste deeltijdwerkers vrouwen zijn.

Vervolgens is hier in beeld gebracht dat werknemers met een hoger opleidings- en vaardighedenniveau minder vaak de loopbaan onderbreken dan werknemers met een lager niveau. Een zelfde patroon is te zien bij beroepen; in beroepen waarvoor een hoger opleidingsniveau is vereist, vinden weinig onderbrekingen plaats. Als de arbeidsmarkt dan toch tijdelijk wordt verlaten door hoger opgeleiden is de onderbreking vaker van korte duur dan bij laagopgeleiden. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat hoger opgeleiden na een onderbreking gemakkelijker een nieuwe baan kunnen vinden dan lager opgeleiden. Het grootste verschil in duur bestaat echter puur tussen de twee soorten onderbrekingen – een vrijwillige onderbreking neemt veel vaker dan een onvrijwillige langer dan een jaar in beslag.

3 WAT KOST EEN LOOPBAANONDERBREKING?

Het onderbreken van de loopbaan heeft een negatief effect op beloning; het is echter slechts een klein negatief effect dat kan worden gecompenseerd door positieve effecten van andere kenmerken zoals leeftijd en opleidingsniveau.

3.1 Inleiding

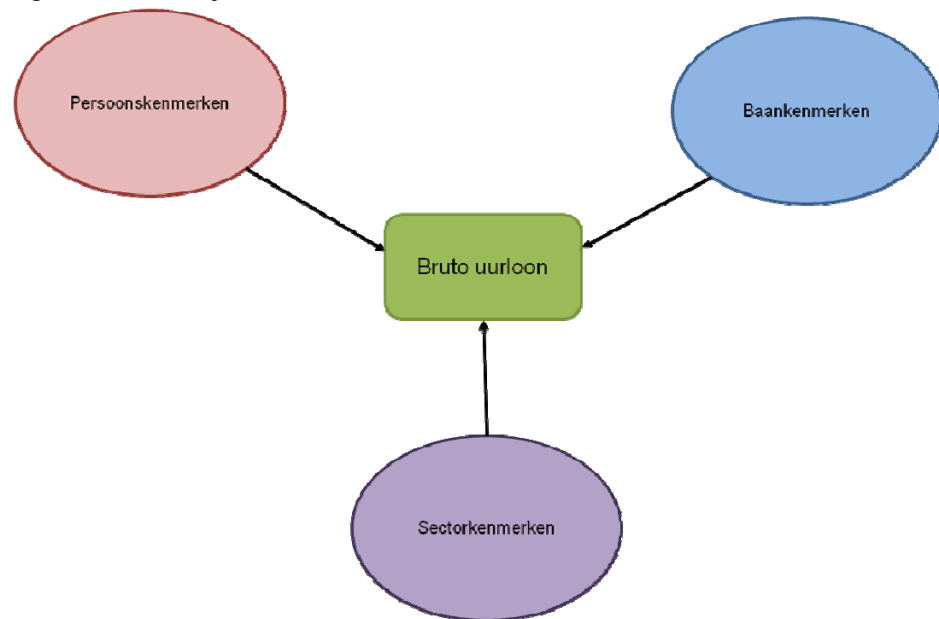
In dit hoofdstuk wordt ingegaan op wat het beloningseffect van een loopbaanonderbreking is; ontvangen werknemers die een tijdje de arbeidsmarkt hebben verlaten een lager loon dan zij die dat niet hebben gedaan? Draagt de lengte van de onderbreking bij aan het effect? Zijn er verschillen te bespeuren tussen werknemers die zelf gekozen hebben hun loopbaan te onderbreken en werknemers die daartoe gedwongen zijn?

De menselijk kapitaalbenadering en de transitionele arbeidsmarktbenadering geven beiden aan dat devaluering van vaardigheden en kennis een negatieve invloed hebben op de loopbaan en de beloning. Ook empirische studies tonen aan dat werkloosheid – dus het noodgedwongen verlaten van de arbeidsmarkt – negatieve gevolgen heeft voor de beloning. Niet alleen door devaluering van kapitaal, maar ook omdat werkloosheid een zogenaamde ‘signaalfunctie’ heeft; de minst productieve werknemers hebben de grootste kans werkloos te worden en derhalve wordt een stempel van niet-productief gedrukt op de werkloos geworden werknemer.

Deze benaderingen leiden tot de verwachting dat een loopbaanonderbreking een negatief effect op beloning heeft en dat dit effect groter is als het om een onvrijwillige en/of langdurige onderbreking gaat.

Door middel van loonvergelijkingen worden beloningseffecten van een loopbaanonderbreking onderzocht. De eerste stap is het onderzoeken van het effect van persoonskenmerken op het ontvangen brutoloon. De tweede stap gaat naast persoonskenmerken in op baankenmerken. Hier wordt tevens de loopbaanonderbreking toegevoegd. In de derde stap worden ook sectorkenmerken meegenomen in de analyse. Figuur 3.1 geeft het analysekader schematisch weer. De volledige regressietabel is te vinden in tabel B2.6 van bijlage 2.

Figuur 3.1 Analyse kader



3.2 Persoonskenmerken

De eerste stap in de loonvergelijking is het onderzoeken van het effect van persoonskenmerken op het ontvangen bruto uurloon. Er is reeds veelvuldig onderzoek gedaan naar beloningsverschillen tussen groepen mensen, bijvoorbeeld naar mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen en werknemers met en werknemers zonder vast contract. Hierbij bleken de vrouwen, de allochtonen en de werknemers zonder vast contract in het nadeel.³

Voor het beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen is uitgebreid onderzocht en besproken de afgelopen decennia, omdat dit verschil niet aan opleiding kan worden toegeschreven. Verklaringen die in andere onderzoeken⁴ worden gegeven zijn horizontale en verticale beroepssegregatie; vrouwen werken vaker in slechter betaalde sectoren en vrouwen bekleden minder vaak topposities of leidinggevende functies. Tevens wordt vaak als verklaring aangehaald dat vrouwen in verband met zwangerschap en zorgtaken vaker de arbeidsmarkt tijdelijk verlaten dan mannen. Belgisch onderzoek naar loopbaanonderbrekingen heeft daarnaast aangetoond dat het negatieve beloningseffect van zo'n onderbreking juist sterker is voor mannen dan voor vrouwen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat een signaal wordt afgegeven dat de mannen die hun loopbaan onderbreken minder betrokken zijn bij de arbeidsmarkt – het is immers niet

³ CPB en ROA 2010; Van Rij & Van den Berg 2006; AIAS 2007.

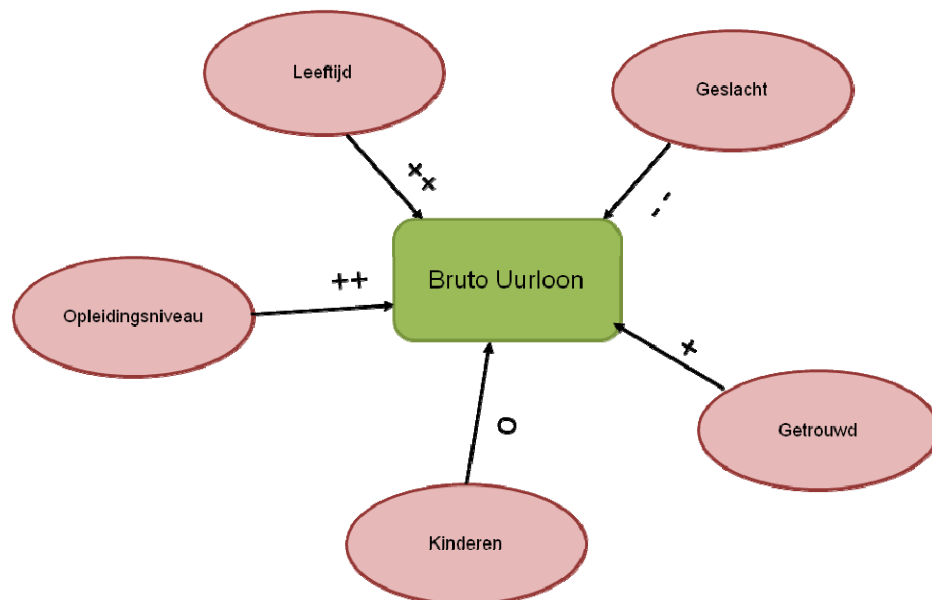
⁴ SCP & CBS 2011; Wetzels 2004; Sakamoto & Kim 2005; Frans, Mortelmans en Masquillier 2010.

vanzelfsprekend voor mannen om de loopbaan te onderbreken. In België zijn echter heel andere regelingen betreffende een onderbreking van kracht dan in Nederland, dus de situatie is niet inhoudelijk te vergelijken.

In de figuren zijn plussen en minnen te zien die aangeven of een positief of een negatief effect is gevonden en hoe sterk dit effect is. In tabel B2.7 in bijlage 2 is de uitleg van deze symbolen te vinden.

Figuur 3.2 laat zien dat de persoonskenmerken leeftijd en opleiding verreweg het sterkste effect op beloning hebben. Voor beide kenmerken geldt logischerwijs dat er een positief effect is: hoe ouder en hoe hoger opgeleid iemand is, hoger het loon is. Tevens wordt bevestigd dat vrouwen significant minder verdienen dan mannen. Gezinsamenstelling, dus burgerlijke staat en het al dan niet hebben van kinderen, blijkt minder van belang.

Figuur 3.2 Schematisch overzicht van de effecten van persoonskenmerken op het bruto uurloon



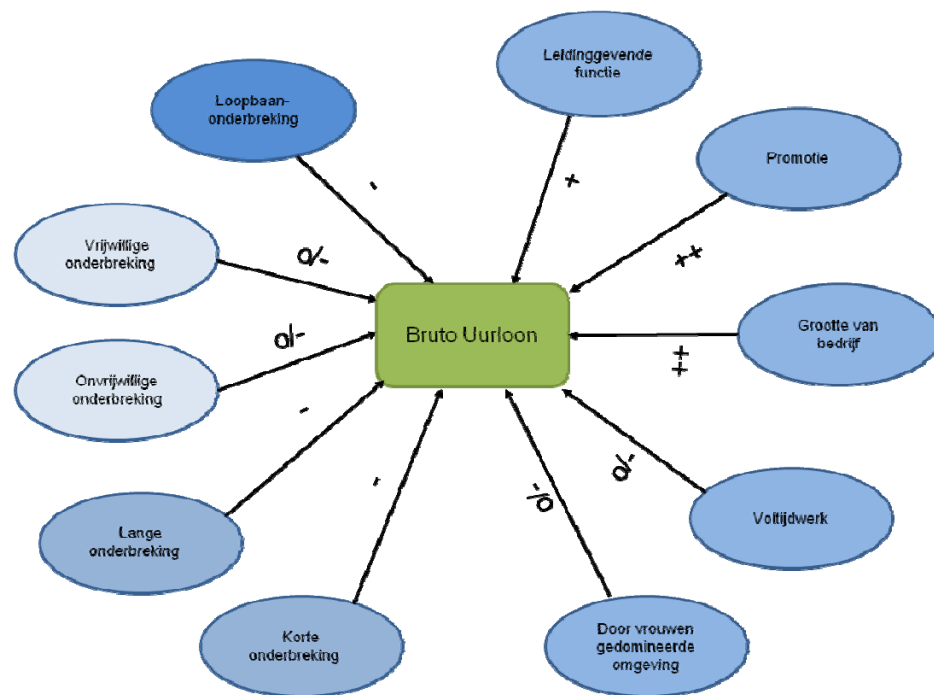
3.3 Baankenmerken

Naast persoonskenmerken zijn ook baankenmerken van belang als het gaat om beloning. De baankenmerken die worden geanalyseerd, zijn het hebben van een leidinggevende functie, het maken van promotie, de grootte van het bedrijf, arbeidsduur (deeltijd versus voltijd), het relatieve aantal vrouwen in het bedrijf en het al dan niet onderbreken van de loopbaan.

Hierbij zijn twee kenmerken het belangrijkste; de bedrijfsgrootte en het hebben van een leidinggevende functie. Hierbij geldt dat hoe groter het bedrijf is, hoe hoger het loon wordt. Ook het hebben van een leidinggevende functie heeft een positief effect op de beloning. Opvallend is dat het werken in deeltijd geen negatief effect heeft, maar een klein positief effect. Dit heeft mogelijk iets te

maken met de populatie; in werkelijkheid werkt 15 procent van de mannen en 66 procent van de vrouwen in deeltijd⁵ maar in deze populatie werkt slechts 4,6 procent van de mannen en 35,5 procent van de vrouwen in deeltijd. Dit is dus geen goede afspiegeling van de daadwerkelijke situatie.

Figuur 3.3 Schematisch overzicht van de effecten van baankenmerken op het bruto uurloon



Het nemen van een loopbaanonderbreking valt onder een baankenmerk. Toevoeging van deze variabele toont aan dat het onderbreken van de loopbaan zoals verwacht een negatief effect op beloning heeft. Dit negatieve effect is echter klein; werknemers die hun loopbaan tijdelijk onderbreken verdienen maar iets minder dan mensen die dit niet doen. Hierbij wordt echter alleen gekeken of een werknemer wel of geen onderbreking heeft genomen; het type onderbreking en de duur van de onderbreking zijn nog niet meegenomen.

De volgende stap is dan ook het verschil in effect tussen een lange en een korte onderbreking te onderzoeken, waarbij een onderbreking als lang wordt gezien als deze een jaar of langer heeft geduurd. Er is een klein verschil in beloning te bespeuren; een onderbreking van langer dan een jaar levert een net iets grotere achterstand op dan een korte onderbreking. Een verklaring voor het geringe verschil zou kunnen zijn dat van alle werknemers die een lange onderbreking nemen het overgrote gedeelte (68,3%) vrouw is – en er is gecontroleerd voor geslacht.

⁵ CBS 2011.

De laatste stap in de analyse omtrent een loopbaanonderbreking betreft de aard van de onderbreking; is het een gekozen loopbaanonderbreking (op basis van verlof bijvoorbeeld) of een gedwongen onderbreking? De variabele die aangeeft dat het gaat om een onvrijwillige onderbreking is gebaseerd op het ontvangen van een arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidsuitkering. Beide typen onderbreking hebben een negatief effect op beloning en ook hier zijn de verschillen niet enorm. Een onvrijwillige onderbreking heeft een ietwat negatiever effect heeft dan een vrijwillige onderbreking.

Interessant in deze context is dat onderzoek 2010⁶ heeft aangetoond dat ontslag om bedrijfseconomische redenen geen negatief effect op beloning heeft, omdat dit ontslag losstaat van de individuele productiviteit van de ontslagen werknemer. Helaas zijn er geen gegevens beschikbaar via de Loonwijzer over de reden van ontslag, maar het slechts kleine verschil in beloning tussen gekozen en gedwongen onderbreking zou met collectief ontslag te maken kunnen hebben.

Een exactere beschrijving van hoe de variabelen omtrent type en duur van de onderbreking zijn samengesteld, zijn te vinden in bijlage 1.

Ten slotte zijn als extra controle interactie-effecten opgenomen tussen geslacht en zowel een lange onderbreking als een vrijwillige onderbreking. Deze leken erop aan te sturen dat het beloningseffect van beide soorten onderbreking groter is voor vrouwen. De interactie-effecten waren echter niet significant en zijn daarom niet meegenomen in de uiteindelijke loonvergelijkingen. Ook een interactie-effect tussen deeltijdwerk en een vrijwillige onderbreking is opgenomen; hieruit bleek dat het nemen van een vrijwillige loopbaanonderbreking voor deeltijders een groter negatief effect heeft dan voor voltijders. Deze variabele is wel significant, maar omdat de populatie in verhouding zeer weinig deeltijders bevat achten we de variabele niet stabiel genoeg om mee te nemen in de analyse.

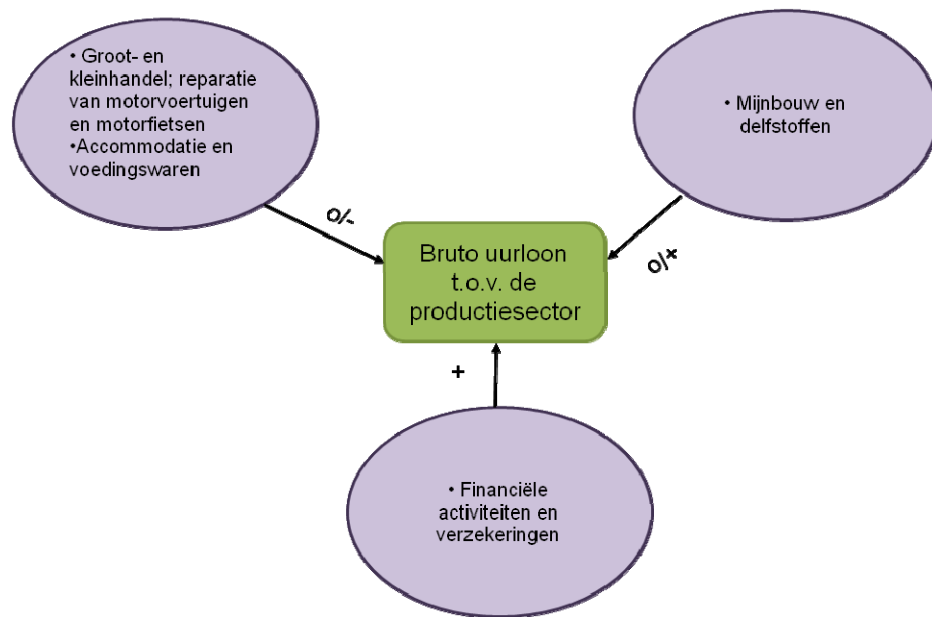
3.4 Sectorkenmerken

Naast persoons- en baankenmerken zijn ook sectorale kenmerken van belang bij het bepalen van de hoogte van het loon. In de derde stap van de loonvergelijking wordt gecontroleerd voor sector, waarbij wordt vergeleken met de productiesector.

Figuur 3.4 laat de effecten van sectorverschillen op het brutoloon zien. Sterke effecten worden niet gemeten; het grootste verschil met de productiesector is in de financiële en verzekeringssector – daar wordt het meest verdiend ten opzichte van de productiesector. De sector waarin het minst wordt verdiend in vergelijking met de productiesector is die van de handel en reparatie in gemotoriseerde voertuigen. Dat de verschillen tussen sectoren zo klein zijn, is te wijten aan het feit dat gecontroleerd wordt voor persoons- en baankenmerken – die een sterker effect hebben op beloning. Ook worden binnen deze sectoren nog veel verschillende beroepen uitgevoerd.

⁶ Van Gaalen *et al* 2011.

Figuur 3.4 Schematisch overzicht van de effecten van de sector op het bruto uurloon



3.5 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we persoons-, baan- en sectorkenmerken gebruikt om variaties in het brutoloon mee te verklaren, met het onderbreken van de loopbaan als belangrijkste onderzochte variabele. In tabel 3.1 staan alle effecten nog eens op een rij.

Het negatieve effect van een onderbreking is inderdaad aanwezig, maar het is gering in vergelijking tot andere kenmerken waarvoor wordt gecorrigeerd; met name leeftijd, opleidingsniveau, het hebben van een leidinggevende functie en het maken van promotie hebben een positief effect op de beloning. De grootste drukkende factor op de beloning is geslacht; vrouwen verdienen aanzienlijk minder dan mannen.

Een getrouwde man van 50 jaar met kinderen is eens werkloos geraakt. Hij werkt als ICT'er op mbo-niveau in een groot bedrijf en heeft een leidinggevende functie. Zijn salaris is 2,3 procent lager dan dezelfde man die niet werkloos is geweest.

Een getrouwde vrouw van 42 jaar oud onderbreekt twee maal vrijwillig de loopbaan omdat ze kinderen krijgt. Ze werkt als klantenservicemedewerker op mbo-niveau in een middelgroot bedrijf. Haar salaris is 5,5 procent lager dan dezelfde vrouw die geen kinderen heeft en de loopbaan niet heeft onderbroken.

Een man en een vrouw zijn beide 45, werken op hbo-niveau als leidinggevende gezondheidsprofessional in een groot bedrijf. Beide hebben promotie gemaakt. Ze zijn getrouwd en hebben twee kinderen. De vrouw onderbreekt twee maal de loopbaan doordat ze kinderen krijgt. Haar salaris is 10,1 procent lager dan dat van de man. Als ze de loopbaan niet onderbreekt, is haar salaris 4,3 procent lager.

Als verschillende typen loopbaanonderbrekingen worden vergeleken, blijkt dat alle typen onderbrekingen een negatief beloningseffect hebben, maar het grootste negatieve effect bestaat voor een onderbreking van langer dan een jaar. Het negatieve effect van een onvrijwillige onderbreking is nauwelijks sterker dan dat van een vrijwillige onderbreking.

Tabel 3.1 Beloningseffecten van alle onderzochte variabelen

Kenmerken	Beloningseffect
Persoonskenmerken	
Leeftijd	++
Geslacht	--
Getrouwd zijn	+
Kinderen hebben	+/-
Opleidingsniveau	++
Baankenmerken	
Leidinggevende functie	++
Promotie gemaakt	+
Grootte van het bedrijf	++
Deeltijdwerk (meer dan 30 uur)	o/-
Door vrouwen gedomineerde werkomgeving	o/-
Vrijwillige loopbaanonderbreking	o/-

Vervolg tabel 3.1

Kenmerken	Beloningseffect
Onvrijwillige loopbaanonderbreking	o/-
<i>Model 2a: Loopbaanonderbreking</i>	-
<i>Model 2b: Lange loopbaanonderbreking (langer dan een jaar)</i>	-
<i>Korte loopbaanonderbreking (korter dan een jaar)</i>	-
Sectorkenmerken	
Groot- en kleinhandel; reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	o/-
Accommodatie en voedingswaren	o/-
Landbouw, bosbouw en visserij	0
Elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	0
Watervoorziening; riolering, afvalbeheer en sanering	0
Bouw	0
Transport en opslag	0
Informatie en communicatie	0
Vastgoedactiviteiten	0
Professionele, technische en wetenschappelijke activiteiten	0
Openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen	0
Onderwijs	0
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijk dienstverlening	0
Kunst, amusement en recreatie	0
Overige dienstverlening	0
Activiteiten van huishoudens als werkgever	0
Mijnbouw en delfstoffen	+/-
Financiële activiteiten en verzekeringen	+

4 CONCLUSIES EN SAMENVATTING

Wat zijn de financiële consequenties van het hebben van een gat in je cv? Dit is de vraag die aan dit onderzoek ten grondslag ligt. Om deze vraag te kunnen beantwoorden, is het van belang de loopbaanonderbreking in kaart te brengen. Ten eerste is er een toename in het aantal mensen dat aangeeft de loopbaan te hebben onderbroken, in lijn met de toename van dynamiek op de arbeidsmarkt. Ten tweede wordt het duidelijk dat veel meer vrouwen en deeltijders hun loopbaan vrijwillig onderbreken dan mannen en voltijders. Ook blijven zij bij zo'n vrijwillige onderbreking aanzienlijk langer weg van de arbeidsmarkt. De belangrijkste indicator voor een lange onderbreking is dan ook dat de onderbreking vrijwillig is. Ten derde valt op dat werknemers met een lager opleidingsniveau, een lager vaardighedenniveau en een lager geclassificeerde beroepsgroep bij een gedwongen onderbreking langer zonder werk zitten dan hoger opgeleiden.

Deze bevindingen zijn goed te verklaren; vrouwen nemen vaker en langer een onderbreking dan mannen, omdat zorgtaken voor het gezin nog steeds veel bij de vrouw terechtkomen.⁷ Ten slotte is menselijk kapitaal minder ontwikkeld bij lager opgeleiden, wat hen beter vervangbaar maakt op de arbeidsmarkt dan hoger opgeleiden. Dit kan een verklaring zijn voor het feit dat meer lager opgeleiden hun loopbaan hebben onderbroken.

Het negatieve effect van het onderbreken van de loopbaan lijkt beperkt te zijn. Hoewel je loon iets lager is als je een onderbreking hebt genomen, hebben andere factoren een veel sterker effect op de loonvorming. Met name leeftijd – en opleidingsniveau – zijn van groter belang. Het lijkt het dus op dat je het negatieve effect van een onderbreking inhaalt naarmate je ouder wordt. Bovendien wordt tegenwoordig niet alleen opleiding en werkervaring, maar ook jezelf kennen en een brede ontwikkeling belangrijk geacht door werkgevers – en door werknemers zelf. Dat mensen zich verrijkt voelen door een paar maanden reizen of vrijwilligerswerk doen, is wellicht moeilijk aan te tonen. Wat echter wel aangetoond is, is dat het juist voor laagopgeleiden nuttig is mobiel te zijn op de arbeidsmarkt en dus vaak transities door te maken van de ene baan naar de ander – met mogelijk een onderbreking daartussen. Ervaring met mobiliteit maakt hen namelijk minder kwetsbaar op de arbeidsmarkt.⁸ Kortom: als je er even tussenuit wil, loop je daar geen groot financieel risico mee.

⁷ OECD 2009.

⁸ Van Gaalen *et al* 2011.

Literatuurlijst

- Becker, G. (1962) 'Investment in human capital: a theoretical analysis' in: *The Journal of Political Econom*, vol. 70, no. 5, pp. 9-49.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2010) 'Gelijk loon voor gelijk werk?' Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2011), statline.cbs.nl.
- Centraal Planbureau en Research Centre for Education and the Labour Market 2010 (2011), 'Loon flexwerk blijft achter', in: *Volkskrant Banen*, www.vkbanen.nl, 24 januari 2011.
- Frans, D., Mortelmans, D. en Masquillier, C. (2010) 'Financial consequences of career breaks: A latent growth model on register data' Steunpunt werk en sociale economie/Antwerpen: CELLO, Universiteit Antwerpen.
- Gaalen, van R, J. Sanders, W. Smits en J.F. Ybema (2011) 'Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op kwetsbare groepen', Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- OECD (2009) 'Reconciliation between work, private and family life in the European Union'.
- Rij van, C. en Van den Berg, N. (2006) 'Geen gelijk loon voor gelijk werk' in: *Zeggenschap: over arbeidsverhoudingen*, 17^e jaargang, no. 4, pp. 26-29.
- Sakamoto, A. en Kim, C. (2005) 'Estimating the Human Capital and Screening Effects of Schooling on Productivity in U.S. Manufacturing Industries, 1979-1996', University of Texas.
- SCP en CBS (2011) 'Emancipatiemonitor 2010'.
- STZ Advies en Onderzoek en AIAS, Universiteit van Amsterdam (2007) 'Dicht de loonkloof!', www.rijksoverheid.nl.
- UWV (2010) 'Statistische tijdreeksen UWV' Amsterdam: Uitvoering Werknemersverzekeringen.
- Wetzels, C. (2004) 'Does motherhood really make women less productive? The case of The Netherlands' in: *Transfer: European Review of Labour and Research*, no. 10:88-105.

BIJLAGE 1

Responsverantwoording

Dit onderzoek is gebaseerd op informatie verkregen uit de 'Loonwijzer' een internetenquête die ingaat op werkgerelateerde onderwerpen, zoals beroep, sector, arbeidsgeschiedenis, arbeidsduur en inkomen. De gegevens die hier gebruikt worden, zijn verkregen over de jaren 2006 tot 2010 en omvatten de antwoorden van alleen werknemers, tussen de 23 en de 65 jaar. Deze leeftijdscategorie is gekozen omdat jeugdlonen en pensioenen dan niet meegeteld worden. In 2006 tot 2010 is de vragenlijst door 209.703 werknemers tussen de 23 en de 65 ingevuld, waarvan de vraag of de loopbaan eens is onderbroken door 66.331 mensen is ingevuld. Hiervan hebben 19.329 werknemers eens of vaker de loopbaan onderbroken. Een nadeel van de hier gebruikte databron is dat er mogelijk sprake is van selectieve respons. In dit geval betekent dit dat iets meer mannen dan vrouwen (60% ten opzichte van 40%) de vragenlijst hebben ingevuld en respondenten boven de vijftig ietwat ondervertegenwoordigd zijn. Voor dit onderzoek lijkt dit geen grote problemen te veroorzaken. Wat mogelijk problematisch is, is het feit dat in verhouding te weinig deeltijders de vragenlijst hebben ingevuld, waardoor het effect van deeltijdwerk niet volgens verwachting uitvalt.

De loonvergelijkingen die zijn opgesteld, zien er als volgt uit:

Model 1:

(ln)bruto uurloon = a + x(leeftijd) + x(leeftijd²) + x(geslacht) + x(burgerlijke staat) + x(kinderen) + x(opleidingsniveau)

Model 2:

Model 1 + x(leidinggevende functie) + x(promotie gemaakt) + x(grootte van het bedrijf) + x(deeltijdwerk) + x(door vrouwen gedomineerde werkomgeving) + x(vrijwillige loopbaanonderbreking) + x(onvrijwillige loopbaanonderbreking)

Model 2a

Model 1 + x(leidinggevende functie) + x(promotie gemaakt) + x(grootte van het bedrijf) + x(deeltijdwerk) + x(door vrouwen gedomineerde werkomgeving) + x(loopbaanonderbreking)

Model 2b

Model 1 + x(leidinggevende functie) + x(promotie gemaakt) + x(grootte van het bedrijf) + x(deeltijdwerk) + x(door vrouwen gedomineerde werkomgeving) + x(korte loopbaanonderbreking) + x(lange loopbaanonderbreking)

Model 3:

Model 2(a, b) + x(sector in dummy's)

Per variabele zal nu worden aangegeven wat ermee wordt aangeduid en waar nodig hoe deze berekend zijn.

- **Leeftijd**
Deze variabele is een intervalvariabele die de leeftijd van de respondent aangeeft.
- **Leeftijd²**
Toegevoegd om te corrigeren voor leeftijd aangezien de afhankelijke variabele een natuurlijk logaritme betreft.
- **Geslacht**
Gecodeerd als 0 voor man en 1 voor vrouw.
- **Burgerlijke staat**
Gehercodeerd in dummyvariabelen, waarbij 1 staat voor getrouwd zijn en nooit getrouwd geweest, gescheiden, verweduwd of alleenstaand de code 0 krijgen.
- **Kinderen**
Gehercodeerd in dummyvariabelen, waarbij 1 staat voor 1 of meer kinderen en 0 voor geen kinderen.
- **Opleidingsniveau**
Gehercodeerd naar een ordinale schaal van zes categorieën die oplopend zijn van aard. 1 staat voor basisonderwijs of lager, 2 voor voorbereidend beroepsonderwijs (vbo of vmbo), 3 voor havo of vwo, 4 voor mbo, 5 voor hbo en 6 voor universitair of hoger geschoold.
- **Leidinggevende functie**
Bestaande variabele, 0 staat voor geen leidinggevende functie en 1 voor wel een leidinggevende functie.
- **Promotie gemaakt**
Bestaande variabele, 0 staat voor geen promotie gemaakt en 1 voor wel promotie gemaakt.
- **Grootte van het bedrijf**
Gehercodeerd in dummyvariabelen, waarbij de categorieën zijn aangemaakt op basis van het aantal werknemers binnen het bedrijf. Er is onderscheid gemaakt tussen 0 tot 10 werknemers, 10 tot 50 werknemers, 50 tot 200 werknemers en meer dan 200 werknemers, om zoveel mogelijk het midden- en kleinbedrijf van de grote ondernemingen te scheiden.
- **Deeltijdwerk**
Gehercodeerde variabele gebaseerd op het aantal contracturen of waar afwezig op daadwerkelijk gewerkte uren per week. Minder dan dertig uur per week krijgt de code 0 en meer dan 30 uur per week krijgt de code 1.
- **Door vrouwen gedomineerde werkomgeving**
Gehercodeerde dummyvariabele gebaseerd op het percentage vrouwen in het bedrijf, waarbij 0 staat voor minder dan zestig procent vrouw en 1 staat voor meer dan zestig procent vrouw.

- **Loopbaanonderbreking**
Gehercodeerde variabele gebaseerd op of iemand aangeeft een tijd de arbeidsmarkt te hebben verlaten en hoe vaak iemand zegt de arbeidsmarkt te hebben verlaten. Samengetrokken tot een variabele met de codes 0 en 1, waarbij 0 staat voor geen onderbreking en 1 voor wel een onderbreking.
- **Vrijwillige/onvrijwillige loopbaanonderbreking**
Gehercodeerde dummyvariabelen gebaseerd op het genomen hebben van een loopbaanonderbreking en de inkomenscompensatie ten tijde van die onderbreking. Als een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering is ontvangen, is de onderbreking als onvrijwillig aangeduid. Als inkomenscompensatie plaatsvond op basis van een verlofregeling, op basis van inkomsten van derden of geen inkomstencompensatie plaatsvond, is de onderbreking als vrijwillig aangeduid. Deze variabelen worden afgezet tegen mensen die hebben aangegeven geen onderbreking te hebben genomen.
- **Lange/korte onvrijwillige loopbaanonderbreking**
Gehercodeerde dummyvariabelen, gebaseerd op het genomen hebben van een loopbaanonderbreking en de periode die de langste onderbreking in beslag heeft genomen in maanden. Wanneer een respondent 0 tot 12 maanden een onderbreking heeft genomen is deze aangeduid als kort, wanneer de onderbreking langer dan 12 maanden duurde, is deze aangeduid als lang. Ook deze variabelen zijn afgezet tegen mensen die hebben aangegeven geen onderbreking te hebben genomen.
- **Sector**
Gehercodeerde dummyvariabelen gebaseerd op de NACE-codes die aangeven in welke sector een respondent werkt. De sectoren zijn afgezet tegen de grootste categorie, de productiesector.

BIJLAGE 2

Tabellen

Tabel B2.1 Deelname aan de levensloopregeling naar geslacht en leeftijd, absoluut en relatief (in percentages van de beroepsbevolking)

Absoluut	2007	2008	2009	2010
Totaal	259000	270000	249000	*
Mannen	150000	156000	146000	*
Vrouwen	109000	114000	103000	*
15 tot 25 jaar	*	*	*	*
25 tot 45 jaar	123000	135000	117000	*
45 tot 65 jaar	133000	133000	131000	*
Relatief	2007	2008	2009	2010
Totaal	3,4	3,5	3,2	*
Mannen	3,5	3,5	3,3	*
Vrouwen	3,3	3,4	3,0	*
15 tot 25 jaar	*	*	*	*
25 tot 45 jaar	3,1	3,4	3,0	*
45 tot 65 jaar	4,7	4,5	4,3	*

Bron: CBS 2011, statline

Tabel B2.2 Werkloosheidsuitkeringen naar geslacht en leeftijd, absoluut en relatief (in percentages van de beroepsbevolking)

Absoluut	2007	2008	2009	2010
Totaal	191970	170830	269860	263740
Mannen	100550	91320	157110	151110
Vrouwen	91030	79500	112750	112590
15 tot 25 jaar	4260	5510	12570	9450
25 tot 45 jaar	62520	60870	122320	109050
45 tot 65 jaar	125140	104370	134960	145170
Relatief	2007	2008	2009	2010
Totaal	2,5	2,2	3,4	3,4
Mannen	2,3	2,1	3,6	3,5
Vrouwen	2,7	2,3	3,3	3,2
15 tot 25 jaar	0,5	0,6	1,4	1,1
25 tot 45 jaar	1,6	1,5	3,1	2,8
45 tot 65 jaar	4,4	3,5	4,4	4,6

Bron: CBS 2011, statline

Tabel B2.3 Opname van ouderschapsverlof naar geslacht, absoluut en relatief (in percentages van de beroepsbevolking)

Absoluut	2007	2008	2009	2010
Totaal	122000	*	126000	*
Mannen	48000	*	46000	*
Vrouwen	74000	*	79000	*
Relatief	2007	2008	2009	2010
Totaal	1,6	*	1,6	*
Mannen	1,1	*	1,0	*
Vrouwen	2,2	*	2,3	*

Bron: CBS 2011, statline

Tabel B2.4 Opname van zwangerschapsverlof naar leeftijd, absoluut en relatief (in percentages van de beroepsbevolking)

Absoluut	2007	2008	2009	2010
Totaal vrouwen	126600	135300	138700	*
15 tot 25 jaar	*	12075	12568	*
25 tot 45 jaar	*	123125	126023	*
45 tot 65 jaar	*	93	82	*
Relatief	2007	2008	2009	2010
Totaal vrouwen	3,8	4,0	4,0	*
15 tot 25 jaar	*	2,9	3,0	*
25 tot 45 jaar	*	6,9	7,1	*
45 tot 65 jaar	*	0,0	0,0	*

Bron: UWV 2010 en 2011

Tabel B2.5 Loopbaanonderbreking naar persoonskenmerk

	Jaar	% loopbaanonderbreking
Totaal werknemers van 23 tot 65 jaar	Alle jaren	32,0
	2007	17,1
	2008	29,0
	2009	33,4
	2010	34,2
Mannen	Alle jaren	27,8
	2007	14,9
	2008	24,7
	2009	28,9
	2010	29,5

Vervolg tabel B2.5 Loopbaanonderbreking naar persoonskenmerk

	Jaar	% loopbaanonderbreking
Vrouwen	Alle jaren	37,7
	2007	20,5
	2008	36,8
	2009	39,7
	2010	40,9
Opleidingsniveau	Alle jaren	
Basisschool of lager		50,6
Vbo		46,5
Havo of vwo		44,3
Mbo		39,8
Hbo		29,4
Wo en hoger		26,3
Gezinssituatie	Alle jaren	
Getrouwd		55,6
Niet getrouwd		44,4
Kinderen		30,8
Geen kinderen		41,0

Bron: Loonwijzer 2006-2010

Tabel B2.6 Regressies op het bruto uurloon

Loonvergelijkingen met b-coëfficiënten	Model 1	Model 2	Model 3
<i>Constant</i>	1,048**	1,326**	1,383**
<i>Leeftijd</i>	0,056**	0,052**	0,051**
<i>Leeftijd²</i>	-0,001**	0,000**	0,000**
<i>Geslacht (vrouw = 1)</i>	-0,140**	-0,110**	-0,116**
<i>Getrouwd (getrouwd = 1)</i>	0,050**	0,031**	0,033**
<i>Kinderen (ja = 1)</i>	0,023**	0,017	0,013
<i>Opleidingsniveau</i>	0,134**	0,108**	0,101**
<i>Vrijwillige onderbreking</i>		-0,076**	-0,076**
<i>Onvrijwillige onderbreking</i>		-0,065**	-0,070**
Model 2a en 3a			
<i>Lange onderbreking⁹</i>		-0,153**	-0,150**
<i>Korte onderbreking</i>		-0,067**	-0,069**
Model 2b en 3b			
<i>Onderbreking¹⁰</i>		-0,076**	-0,077**
<i>Promotie gemaakt (ja = 1)</i>		0,069**	0,059**

⁹ Deze variabelen zijn toegevoegd in model 2a en 3a ter vervanging van de variabelen 'vrijwillige break' en 'onvrijwillige break' ter beantwoording van de deelvraag betreffende de lengte van de loopbaanonderbreking. De variabelen zijn dummyvariabelen en de referentiecategorie is 'geen break'.

¹⁰ Ook deze variabele is toegevoegd in model 2b en 3b ter vervanging van de variabelen 'vrijwillige break' en 'onvrijwillige break' ter beantwoording van de deelvraag betreffende het wel of niet hebben van een loopbaanonderbreking, zonder nadere specificering.

Vervolg tabel B2.6 Regressies op het bruto uurloon

Loonvergelijkingen met b-coëfficiënten	Model 1	Model 2	Model 3
Leidinggevende functie (ja = 1)		0,115**	0,130**
Klein bedrijf 1-10		-0,165**	-0,141**
Middelgroot 10-50		-0,126**	-0,104**
Middelgroot 50-200		-0,069**	-0,055**
Deeltijdwerk (ja = 0, meer dan 30 uur = 1)		-0,057**	-0,070**
Vooraf vrouwen in werkomgeving		-0,036**	-0,026*
Landbouw, bosbouw en visserij			-0,083*
Mijnbouw en delfstoffen			0,396**
Elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht			0,104**
Watervoorziening; riolering, afvalbeheer en sanering			-0,125*
Bouw			0,016
Groot- en kleinhandel; reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen			-0,080**
Transport en opslag			-0,040*
Accommodatie en voedingswaren			-0,122**
Informatie en communicatie			0,037*
Financiële activiteiten en verzekeringen			0,128**
Vastgoedactiviteiten			0,090*
Professionele, wetenschappelijke en technische activiteiten			0,037*
Openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen			0,035*
Onderwijs			-0,014
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening			0,018
Kunst, amusement en recreatie			-0,078*
Overige dienstverlening			-0,032
Activiteiten van huishoudens als werkgever			-0,101
N¹¹	115689	15072	14174
R²	0,216	0,198	0,209

* significant op 0.05 niveau

** significant op 0.01 niveau

Bron: Loonwijzer 2006-2010

Tabel B2.7 Uitleg symbolen beloningseffecten

Symbool	Waarde Beta-coëfficiënt
++	Hoger dan 0,1
+	Tussen de 0,05 en 0,1
+/o	Tussen de 0,025 en 0,05
o	Tussen de -0,025 en 0,025
-/o	Tussen -0,025 en -0,05
-	Tussen de -0,05 en -0,1
--	Lager dan -0,1

¹¹ De populatie van het eerste model is veel groter dan van de twee daaropvolgende modellen, doordat veel respondenten niet alle benodigde vragen betreffende baan- en sectorkenmerken hebben ingevuld. Er is echter een check uitgevoerd door de regressie van model 1 op de populatie van model 3 uit te voeren en hieruit blijkt dat de regressiecoëfficiënten vrijwel gelijk zijn en de resultaten dus betrouwbaar.