

# Het beloningseffect van een loopbaanonderbreking

Analyses gebaseerd op de Loonwijzenquête laten zien dat factoren als opleidingsniveau en geslacht een groot effect hebben op beloningsverschillen. Daarnaast hebben ook loopbaanonderbrekingen van verschillende aard een klein negatief effect op het uurloon.

**H**et moge duidelijk zijn: de financiële crisis heeft haar weerslag op de arbeidsmarkt in zijn geheel en daarmee ook op de positie van de deelnemers op die arbeidsmarkt. Maar terwijl de een het slechts iets zuiniger aan moet doen, belandt de ander in de deeltijd-WW, en wordt weer een ander ontslagen. Voor wie niet direct een nieuwe betrekking vindt, levert dit een gat in het cv op. Niet alleen een gedwongen onderbreking wegens ontslag zorgt voor zo'n gat, ook de vrijwillige keuze om een tijd niet te werken in verband met zorgtaken heeft dit effect. Net als het nemen van een sabbatical.

Het aantal mensen dat enige tijd de loopbaan onderbreekt neemt toe. Dit is te verklaren aan de hand van de transitionele arbeidsmarktbenadering. Deze benadering geeft aan dat de mate waarin mensen transitie ondergaan de afgelopen jaren is toegenomen wegens maatschappelijke, demografische en technologische ontwikkelingen. 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 (Van Gaalen *et al.*, 2011).

Dit laatste stemt overeen met de theorie van het menselijk kapitaal 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 het inkomen dat men verdient. Menselijk kapitaal neemt toe naarmate 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 het cv ontstaat, stopt die accumulatie, wat zijn weerslag heeft op beloning. (Sakamoto en Kim, 2005).

## Loopbaanonderbrekingen

De Loonwijzer is een internetenquête die ingaat op werkgerelateerde onderwerpen zoals beroep, sector, arbeidsgeschiedenis, arbeidsduur en inkomen. De

gegevens die gebruikt worden zijn verkregen over de jaren 2006 tot 2010 en omvatten de antwoorden van werknemers tussen de 23 en de 65 jaar. In deze periode is de vragenlijst door bijna 210.000 respondenten ingevuld. Door 32 procent van hen is antwoord gegeven op de vraag of de loopbaan eens is onderbroken; 29 procent van deze respondenten antwoordde bevestigend (Rademaker en Van den Berg, 2011). Allereerst wordt in kaart gebracht welke werknemers de loopbaan onderbreken en om wat voor een soort onderbreking het dan gaat: vrijwillig of onvrijwillig? In totaal kiest 35 procent van de respondenten die hun loopbaan hebben onderbroken daar zelf voor. Hieronder bevinden zich veel meer vrouwen dan mannen: respectievelijk 65 procent en 35 procent. Opleidingsniveau blijkt een belangrijke factor van invloed op het al dan niet onderbreken van de loopbaan. Meer lageropgeleiden (tot en met mbo-niveau) dan hogeropgeleiden (hbo en universiteit) onderbreken de loopbaan. Dit geldt zowel voor vrijwillige als onvrijwillige onderbrekingen. Ook duurt het onderbreken van de loopbaan bij lageropgeleiden gemiddeld langer dan bij hogeropgeleiden; 27 procent van de hoogopgeleide respondenten die hun loopbaan hebben onderbroken, doet dat vrijwillig langer dan een jaar, tegenover 42 procent van de respondenten die lager zijn opgeleid. Bij een gedwongen onderbreking is dit 14 procent van de hoogopgeleiden en 22 procent van de lageropgeleiden.

Deze bevindingen zijn als volgt te verklaren: vrouwen nemen vaker en langer een onderbreking dan mannen, omdat zorgtaken voor het gezin nog steeds veel bij de vrouw terechtkomen (OESO, 2009).

Daarnaast is menselijk kapitaal minder ontwikkeld

### Kader 1

#### Voorbeeld

**Een man een vrouw zijn beiden 45, werken op hbo-niveau als leidinggevende gezondheidsprofessional in een groot bedrijf. Beiden hebben promotie gemaakt. Ze zijn getrouwd en hebben een kind. De vrouw onderbreekt de loopbaan omdat ze met zwangerschapsverlof gaat. Volgens berekeningen op basis van data uit de Loonwijzer is haar salaris 6,5 procent lager dan dat van de man. Als ze de loopbaan niet onderbreekt is haar salaris 4,1 procent lager.**

**MARLEEN RADEMAKER**  
Onderzoeker bij Regioplan  
Beleidsonderzoek

**NATASCHA VAN DEN BERG**  
Onderzoeker bij Regioplan  
Beleidsonderzoek

Tabel 1

## Effect op uurloon.

	Model 1	Model 2	Model 3
<b>Geslacht</b>	-0,110***	-0,108***	-0,107***
<b>Leeftijd</b>	0,975***	0,982***	0,959***
<b>Opleidingsniveau</b>	0,246***	0,247***	0,243***
<b>Leidinggevende functie</b>	0,100***	0,100***	0,097***
<b>Promotie</b>	0,067***	0,065***	0,065***
<b>Loopbaanonderbreking</b>	-0,065***	-	-
<b>Vrijwillige loopbaanonderbreking</b>	-	-0,039***	-
<b>Onvrijwillige loopbaanonderbreking</b>	-	-0,046***	-
<b>Langdurige loopbaanonderbreking</b>	-	-	-0,068***
<b>Kortdurende loopbaanonderbreking</b>	-	-	-0,061***
<b>R<sup>2</sup></b>	0,21	0,21	0,21
<b>N</b>	15.191	14.147	17.085

\*\*\* Significant op éénprocentniveau.

Bron: *Loonwijzer*

bij lageropgeleiden wat hen beter vervangbaar maakt op de arbeidsmarkt dan hogeropgeleiden, zodat zij vaker en langer onvrijwillig hun loopbaan onderbreken. Ook toont onderzoek aan dat het juist voor laagopgeleiden nuttig is om mobiel te zijn op de arbeidsmarkt en dus om vaak transities door te maken van de ene baan naar de andere met mogelijk een onderbreking daartussen. Ervaring met mobiliteit maakt hen namelijk minder kwetsbaar op de arbeidsmarkt (Van Gaalen *et al.*, 2011).

## Beloningseffecten

Door middel van een regressieanalyse wordt getoetst in welke mate een loopbaanonderbreking een negatief effect op beloning heeft. Het bruto uurloon wordt verklaard vanuit geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, het wel of niet gepromoveerd zijn naar een hogere functie, leiding geven en het onderbreken van de loopbaan. Er wordt gecontroleerd voor persoonskenmerken, baankenmerken en de sector waarin men werkzaam is.

Tabel 1 geeft de resultaten van de regressiemodellen weer. In model 1 worden de effecten van een vrijwillige of onvrijwillige onderbreking vergeleken met een situatie zonder loopbaanonderbreking. Model 2 vergelijkt de effecten van een vrijwillige met die van een onvrijwillige onderbreking. Model 3, tenslotte, analyseert het verschil tussen de effecten van een langdurige onderbreking van een jaar versus een kortdurende onderbreking. 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 (kader 1). Hoewel gering in vergelijking tot andere kenmerken waarvoor wordt gecorrigeerd is het negatieve effect van een onderbreking significant aanwezig.

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. Dit ondersteunt Beckers theorie van het menselijke kapitaal waarbij de beloning is gebaseerd op de accumulatie van menselijk kapitaal en suggereert dat het signaaleffect van een onvrijwillige loopbaanonderbreking gering is.

## Conclusie

Het onderzoek ondersteunt Beckers theorie van het menselijk kapitaal (Becker, 1962). Het negatieve effect van het onderbreken van de loopbaan lijkt echter beperkt te zijn. De beloning is iets lager als er een onderbreking is geweest, maar andere factoren hebben een veel sterker effect op de loonvorming. Met name leeftijd en opleidingsniveau zijn van groter belang.

Een loopbaanonderbreking brengt dus een beperkt risico op loondaling met zich mee. Vooral voor vrouwen en lageropgeleiden is dit risico aan de orde, want zij onderbreken niet alleen meer, maar ook langer de loopbaan dan mannen en hogeropgeleiden. In die zin raakt het negatieve beloningseffect van een loopbaanonderbreking juist groepen die toch al minder sterk staan op de arbeidsmarkt.

## LITERATUUR

- Becker, G. (1962) Investment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
- Gaalen, R. van, J. Sanders, W. Smits en J.F. Ybema (2011) *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op kwetsbare groepen*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- OESO (2009) *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxemburg: Eurostat.
- Rademaker, M. en N. van den Berg (2011) *Een gat in je CV. Analyse van het beloningseffect van een loopbaanonderbreking*. Amsterdam: Regioplan.
- Sakamoto, A. en C. Kim (2005) *Estimating the human capital and screening effects of schooling on productivity in U.S. manufacturing industries, 1979-1996*. Texas: University of Texas.