

Studies

Werknemers die een periode van loopbaanonderbreking achter de rug hebben.

Hoelang heeft de loopbaanonderbreking geduurd?

Gaan ze weer aan het werk?

- 1 De duur van de loopbaanonderbrekingen
- 2 De uitstroom uit de loopbaanonderbreking in 2000
 - 2.1 De klassieke loopbaanonderbreking
 - 2.2 De loopbaanonderbreking wegens "palliatieve verzorging"
 - 2.3 De loopbaanonderbreking voor "medische bijstand"
 - 2.4 De loopbaanonderbreking voor "ouderschapsverlof"
- 3 De terugkeer naar het werkmilieu na een loopbaanonderbreking
 - 3.1 Steekproef van de betrokken populatie
 - 3.2 Opzoeking
 - 3.3 Resultaten

Het systeem van loopbaanonderbreking biedt aan een werknemer de kans om, via een vermindering van prestaties, zijn loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken, en daarbij toch de mogelijkheid te behouden om daarna zijn oude functie weer op te nemen. Als compensatie voor het loonverlies ontvangt de werknemer een RVA-uitkering.

De keuze van de werknemers in verband met de duurtijd gebeurt in het kader van specifieke reglementaire bepalingen volgens de verschillende soorten van loopbaanonderbreking.

De RVA beschikt over gegevens met betrekking tot de uitstroom uit de loopbaanonderbreking opgetekend door zijn diensten in de loop van het jaar 2000. De analyse van deze gegevens maakt het mogelijk informatie te verkrijgen over de duurtijden waarvoor de loopbaanonderbrekers het meeste belangstelling hebben.

Van de andere kant hebben wij getracht via een steekproef vast te stellen in hoever degenen die een loopbaanonderbreking achter de rug hebben, daadwerkelijk het werk weer opnemen. De resultaten zijn interessant.

1 De duur van de loopbaanonderbrekingen

Er bestaan in feite twee grote categorieën van onderbreking: de klassieke onderbreking die het mogelijk maakt zijn prestaties te onderbreken of te verminderen gedurende min of meer lange tijd en verschillende meer specifieke types van onderbreking die de werknemers in staat willen stellen het hoofd te bieden aan bepaalde omstandigheden van het gezinsleven. Iedere vorm van loopbaanonderbreking kan plaatsvinden hetzij in de vorm van een volledige onderbreking, hetzij een vermindering van de prestaties.

In de tabel 1.1 hierna wordt een overzicht gegeven van de minimum- en maximumduur van de verschillende bestaande vormen van onderbreking. Er dient evenwel te worden opgemerkt dat het mogelijk is van een klassieke vorm van loopbaanonderbreking naar een specifieke vorm (palliatieve verzorging, medische bijstand of ouderschapsverlof) over te gaan, of omgekeerd. De duur van de periodes van specifieke loopbaanonderbreking wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de toegestane maximumduur van de andere klassieke types van loopbaanonderbreking. De eventuele combinatie van meerdere soorten van loopbaanonderbreking zal evenwel de gegevens van onze analyse beïnvloeden.

Tabel 1.1:
De duur van de verschillende types van loopbaanonderbreking

	Klassiek		Palliatieve verzorging (per patiënt)		Medische bijstand (per patiënt)		Ouderschapsverlof (per kind)	
	Privé	Overheid	Privé	Overheid	Privé	Overheid	Privé	Overheid
Volledige onderbreking								
- Minimumduur	3 maanden ¹	3 maanden ¹	1 maand	1 maand	1 maand ⁴	1 maand ⁴	3 maanden	3 maanden
- Maximumduur			2 maanden	2 maanden	12 maanden	12 maanden	3 maanden	3 maanden
- Privé-sector	60 maanden							
- Overheidsdiensten								
Contractuelen ²	72 maanden							
Statutairen		72 maanden						
Vermindering van de prestaties								
- Minimumduur	3 maanden	3 maanden	1 maand	1 maand	1 maand	1 maand	6 maanden	6 maanden
- Maximumduur			2 maanden	2 maanden	24 maanden	24 maanden	6 maanden	6 maanden
- Privé-sector								
< 50 jaar	60 maanden							
50 jaar en +	tot aan het pensioen							
- Overheidsdiensten								
Contractuelen ²								
< 50 jaar	6 jaar							
50 jaar en +	tot aan het pensioen							
Statutairen ³		72 maanden						

¹ de aanvraag moet gebeuren per periode van minimum 3 maanden tot maximum 12 maanden

² met in begrip van het statutair personeel van de plaatselijke en provinciale overheidsdiensten

³ de periodes van vermindering van prestaties voorafgaand aan 1.12.1998 worden niet in aanmerking genomen

⁴ de aanvraag moet gebeuren per schijf van minstens 1 maand tot maximum 3 maanden

2 De uitstroom uit de loopbaanonderbreking in 2000

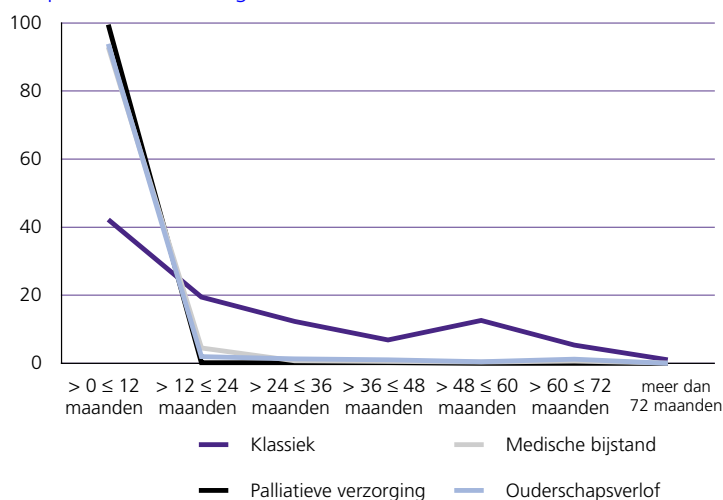
De hierna medegedeelde gegevens hebben betrekking op personen voor wie het informaticasysteem van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in de loop van het jaar 2000 het einde van een periode van loopbaanonderbreking heeft opgetekend. Geen enkele nieuwe code betreffende de verlenging of de eventuele hervatting van een loopbaanonderbreking werd in de loop van de 3 volgende maanden opgetekend.

Tabel 2.1:
De uitstroom uit de loopbaanonderbreking in 2000

Totale duur	Klassiek		Palliatieve verzorging		Medische bijstand		Ouderschapsverlof		Totaal	
	abs. cijfers	%	abs. cijfers	%	abs. cijfers	%	abs. cijfers	%	abs. cijfers	%
> 0 en ≤ 12 maanden	9 811	42,2	613	99,5	1 113	92,9	9 838	93,9	21 375	60,2
> 12 en ≤ 24 maanden	4 522	19,5	1	0,16	54	4,5	214	2,0	4 791	13,5
> 24 en ≤ 36 maanden	2 868	12,3	1	0,16	10	0,8	133	1,3	3 012	8,5
> 36 en ≤ 48 maanden	1 609	6,9	1	0,16	7	0,6	104	1,0	1 721	4,8
> 48 en ≤ 60 maanden	2 919	12,6	0	0,00	5	0,4	55	0,5	2 979	8,4
> 60 en ≤ 72 maanden	1 262	5,4	0	0,00	8	0,7	125	1,2	1 395	3,9
meer dan 72 maanden	242	1,0	0	0,00	1	0,1	5	0,0	248	0,7
Totaal	23 233	100,0	616	100,0	1 198	100,0	10 474	100,0	35 521	100,0

In de loop van het jaar 2000 hebben de diensten van de RVA 35 521 loopbaanonderbrekingeindes opgetekend. Bijna 2/3 daarvan hadden betrekking op klassieke loopbaanonderbrekers. Het ouderschapsverlof neemt de 2^{de} plaats in met 29,5 % van de opgetekende uitstroom. De andere types van onderbreking vertegenwoordigen slechts een marginaal belang op het vlak van de uitstroom: de onderbreking wegens "palliatieve verzorging" is slechts goed voor 1,7 % van de uitstroom en de onderbreking voor "medische verzorging" voor 3,4 %.

Grafiek 2.1:
Het uitstroompercentage van de verschillende types van loopbaanonderbreking



Uit grafiek 2.1 blijkt dat het uitstroompercentage van de verschillende types van loopbaanonderbreking een goede weerspiegeling is van de reglementaire verschillen die inzake duurtijd bestaan. Onmiddellijk valt het op dat het merendeel van de specifieke onderbrekingen (palliatieve verzorging, medische bijstand of ouderschapsverlof) zelf in combinatie met andere regelingen de duur van één jaar niet overschrijden. In de klassieke regeling daarentegen, zelfs indien hier de grootste uitstroom is van de loopbaanonderbrekers voor de duur van een jaar of minder (42,2 % van de uitstroom), wordt eveneens een aantal loopbaanonderbrekingen van langere duur opgetekend.

Wij zullen in de volgende analyse die verschillen meer in detail bekijken.

2.1 De klassieke loopbaanonderbreking

De duur van de klassieke loopbaanonderbreking is minimum 3 en maximum 12 maanden per aanvraag. Door successieve aanvragen kan de loopbaanonderbreking tot 5 jaar duren in de privé-sector en tot 6 jaar in de overheidssector. Een langere duur is mogelijk in het geval van 50-plussers met vermindering van prestaties die deze regeling tot aan hun pensioen kunnen genieten.

Wat leren de gegevens ons betreffende de uitstroom?

De tabel hierna geeft de verdeling van de uitstroom aan volgens de duur van de periode van loopbaanonderbreking.

Meer dan 4 personen op 10 hebben geopteerd voor een loopbaanonderbreking van 1 jaar of minder. De duur die de meeste bijval kent ligt trouwens tussen 6 maanden en 1 jaar: 1 persoon op 4 heeft daarvoor geopteerd.

Bijna 1 persoon op 5 keert terug naar het arbeidscircuit na een onderbreking waarvan de duur is begrepen tussen 1 en 2 jaar.

Tabel 2.1.1:
Uitstroom uit de klassieke loopbaanonderbreking volgens duur

Totale duur	Klassiek	
	Absolute cijfers	%
> 0 en ≤ 1 maanden	22	0,09
> 1 en ≤ 2 maanden	37	0,16
> 2 en ≤ 3 maanden	1 460	6,28
> 3 en ≤ 6 maanden	2 396	10,31
> 6 en ≤ 12 maanden	5 896	25,38
> 12 en ≤ 24 maanden	4 522	19,46
> 24 en ≤ 36 maanden	2 868	12,34
> 36 en ≤ 48 maanden	1 609	6,93
> 48 en ≤ 60 maanden	2 919	12,56
> 60 en ≤ 72 maanden	1 262	5,43
meer dan 72 maanden	242	1,04
Totaal	23 233	100,00

Sommigen (59) hebben moeten afhaken voor het einde van de minimumduur (3 maanden). In dat geval worden in principe de uitkeringen teruggevorderd vanaf de begindatum, behalve indien de betrokkenen uitzonderlijke omstandigheden kunnen bewijzen. Die laatste bepalingen zijn eveneens van toepassing voor de andere vormen van loopbaanonderbreking.

2.2 De loopbaanonderbreking wegens «palliatieve verzorging»

Sedert 5 mei 1995, wat betreft de privé-sector, kunnen de werknemers een volledige loopbaanonderbreking bekomen of verminderde prestaties om palliatieve verzorging te verstrekken, dat wil zeggen elke vorm van bijstand (medische, sociale, administratieve en psychologische) en zorgen aan personen die ongeneeslijk ziek zijn en zich in een terminale fase bevinden.

In de openbare sector werd dit verlof ingevoerd bij KB van 7 april 1995 (BS 5 mei 1995).

Het verlof kan worden aangevraagd per patiënt, voor een maand en kan eventueel met een maand worden verlengd.

Tabel 2.2.1:
De uittredingen uit de loopbaanonderbreking wegens palliatieve verzorging op basis van de duur

Totale duur	Palliatieve verzorging	
	Absolute cijfers	%
> 0 en ≤ 1 maanden	471	76,46
> 1 en ≤ 2 maanden	115	18,67
> 2 en ≤ 3 maanden	10	1,62
> 3 en ≤ 6 maanden	15	2,44
> 6 en ≤ 12 maanden	2	0,32
> 12 en ≤ 24 maanden	1	0,16
> 24 en ≤ 36 maanden	1	0,16
> 36 en ≤ 48 maanden	1	0,16
> 48 en ≤ 60 maanden	0	0,00
> 60 en ≤ 72 maanden	0	0,00
meer dan 72 maanden	0	0,00
Totaal	616	100,00

Meer dan 3/4 van de personen die uit een verlof voor palliatieve verzorging komen, doen dit na een loopbaanonderbreking van

een maand. De verlenging tot twee maanden wordt gevraagd door bijna 1 onderbreker op 5. In 5 percent van de gevallen heeft de totale onderbrekingsduur 2 maanden overschreden, doordat de duur van het verlof voor palliatieve verzorging wordt voorafgegaan door een andere periode van loopbaanonderbreking.

2.3 De loopbaanonderbreking voor «medische bijstand»

Een loopbaanonderbreking voor medische bijstand kan door een werknemer worden aangevraagd om een gezinslid of een familie-lid tot de tweede graad dat lijdt aan een ernstige ziekte bij te staan of te verzorgen.

Als ernstige ziekte wordt beschouwd elke ziekte of medische ingreep die als dusdanig door de behandelende geneesheer wordt beschouwd en waarvoor de geneesheer meent dat een vorm van sociale, familiale of mentale bijstand nodig is voor het herstel.

De onderbrekingsperiode bedraagt minimum 1 maand en maximum 3 maanden en kan worden hernieuwd. In geval van volledige loopbaanonderbreking is het recht beperkt, per patiënt, tot 12 maanden, terwijl in het geval van verminderde prestaties het maximum 24 maanden bedraagt.

In de loop van het jaar 2000 werden bijna 1200 uittredingen uit een loopbaanonderbreking wegens medische bijstand genoteerd. 60 % daarvan betreffen een onderbreking van een duur die gelijk is of lager dan 3 maanden. 93 % betreffen uittredingen inzake loopbaanonderbrekingen van 1 jaar of minder.

Tabel 2.3.1:
De uittredingen uit de loopbaanonderbreking om medische redenen op basis van de duur

Totale duur	Medische bijstand	
	Absolute cijfers	%
> 0 en ≤ 1 maanden	269	22,45
> 1 en ≤ 2 maanden	220	18,36
> 2 en ≤ 3 maanden	233	19,45
> 3 en ≤ 6 maanden	219	18,28
> 6 en ≤ 12 maanden	172	14,36
> 12 en ≤ 24 maanden	54	4,51
> 24 en ≤ 36 maanden	10	0,83
> 36 en ≤ 48 maanden	7	0,58
> 48 en ≤ 60 maanden	5	0,42
> 60 en ≤ 72 maanden	8	0,67
meer dan 72 maanden	1	0,08
Totaal	1 198	100,00

In bijna 5 % van de gevallen stelt men vast dat de duur zich uitstrekt tussen 1 en 2 jaar. In dit geval gaat het waarschijnlijk om periodes van verminderde prestaties. De enkele overblijvende gevallen betreffen personen die dit bijzonder type loopbaanonderbreking hebben aangevraagd na een andere onderbrekingsperiode.

2.4 De loopbaanonderbreking voor «ouderschapsverlof»

De door de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 voert het recht op ouderschapsverlof in en zet aldus een Europese richtlijn over in de Belgische reglementering.

Teneinde het nemen van ouderschapsverlof mogelijk te maken, terwijl toch een uitkering en een sociale dekking wordt genoten,

werd een nieuwe vorm van loopbaanonderbreking in het leven geroepen sedert 1^{ste} januari 1998 waardoor elke werknemer - man of vrouw - zijn prestaties kan opschorten voor het opvoeden van zijn kinderen.

De loopbaanonderbreking voor «ouderschapsverlof» die na het stelsel van de klassieke onderbreking het meest aangevraagde stelsel is, kan worden genomen ofwel in de vorm van een volledige onderbreking van de prestaties gedurende een ononderbroken periode van 3 maanden, ofwel in de vorm van een halftijdse prestatievermindering gedurende een ononderbroken periode van 6 maanden. Het ouderschapsverlof wordt slechts een keer per kind toegestaan.

De oorzaak van het succes van dit stelsel van loopbaanonderbreking kan eveneens worden gevonden bij het bedrag van de toegekende uitkering dat duidelijk hoger is dan dat in het stelsel van de klassieke loopbaanonderbreking.

Voorbeeld:

De onderbreker wegens ouderschapsverlof ontvangt een uitkering van 20 808 BEF in geval van volledige onderbreking, terwijl de uitkering in geval van klassieke onderbreking varieert tussen 12 553 en 14 944 BEF (op 1.9.2000 geldende barema's).

Tabel 2.4.1:

De uittredingen uit de loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof volgens onderbrekingsduur

Totale duur	Ouderschapsverlof	
	Absolute cijfers	%
> 0 en ≤ 1 maanden	9	0,09
> 1 en ≤ 2 maanden	25	0,24
> 2 en ≤ 3 maanden	7 519	71,79
> 3 en ≤ 6 maanden	1 969	18,80
> 6 en ≤ 12 maanden	316	3,02
> 12 en ≤ 24 maanden	214	2,04
> 24 en ≤ 36 maanden	133	1,27
> 36 en ≤ 48 maanden	104	0,99
> 48 en ≤ 60 maanden	55	0,53
> 60 en ≤ 72 maanden	125	1,19
meer dan 72 maanden	5	0,05
Totaal	10 474	100,00

De tabel hierboven met de geregistreerde uitstroom volgens onderbrekingsduur weerspiegelt de twee vormen die deze onderbreking kan aannemen: de volledige onderbreking van 3 maanden die ongeveer 72 % van de uittredingen betreft en de verminderde prestaties van 6 maanden die bijna 1 op 5 personen betreft.

Een dertigtal personen heeft blijkbaar voortijdig zijn verlof moeten onderbreken, terwijl bijna een duizend gevallen een duur van meer dan 6 maanden tellen, wat aangeeft dat deze personen deze onderbreking hebben genoten na een andere periode van loopbaanonderbreking.

3 De terugkeer naar het werkmilieu na een loopbaanonderbreking

Werken de rechthebbenden op een loopbaanonderbreking opnieuw bij dezelfde werkgever na de onderbrekingsperiode?

Om dat te weten te komen hebben wij onderzocht welke de toestand was van een representatieve steekproef van personen die een periode van loopbaanonderbreking verlieten in de loop van het 1^{ste} kwartaal 2000.

3.1 Steekproef van de betrokken populatie

Een listing van de betrokken populatie die een totaal van 4 595 personen bevat, werd afgedrukt door de directie Geïnformateerde Werkmethodes van de RVA waarvan 715 mannen (15,6 %) en 3 880 vrouwen (84,4 %). Het betreft personen die een loopbaanonderbreking hebben genoten die beëindigd werd tussen 31 december 1999 en 1 april 2000 en die nadien geen nieuwe onderbrekingsperiode hebben aangevat. Willekeurig werd hieruit een staal van 230 personen (5 %) geselecteerd. De verdeling mannen - vrouwen van de steekproef bedraagt 12,6 - 87,4 %.

Voor elk geval hebben wij de volgende gegevens: naam en voornaam, rijksregisternummer en RSZ-nummer van de werkgever bij wie de persoon werkte tijdens de loopbaanonderbreking.

3.2 Opzoeking

Voor elke persoon van de steekproef hebben wij de historiek geraadpleegd van de aangiftelijnen werknemer en de gegevens van de werknemer in de databank «LATG» van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid over de periode 1^{ste} en 2^{de} kwartaal 2000. De raadpleging van de historiek volstaat om te bepalen of de werknemer steeds tewerkgesteld is bij dezelfde werkgever na zijn onderbrekingsperiode (1^{ste} of 2^{de} kwartaal 2000), aangezien in dat geval hetzelfde RSZ-nummer vermeld wordt op de aangiftelijnen van het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal 2000.

Indien men verschillende RSZ-nummers vindt, laat de raadpleging van de signaletiek (S04) van de RVA toe te bepalen of er een uitkeringsaanvraag is geweest in de betrokken periode.

3.3 Resultaten

Uit onze analyse blijkt dat na het einde van de loopbaanonderbreking, 75 % (172 personen op 230) werkt bij dezelfde werkgever, terwijl 12 % (27 personen) een nieuwe werkgever heeft gevonden. Anderzijds heeft 6 % (13 personen) werkloosheidsuitkeringen aangevraagd en is 1 % (3 personen) gepensioneerd. Tot slot hebben wij geen gegevens gevonden, noch op het vlak tewerkstelling, noch op het vlak werkloosheid in 7 % van de gevallen (15 personen).

Besluiten

De keuze van de duur van een loopbaanonderbreking is nauw verbonden met de reglementaire bepalingen die deze regelen. Het grotere bedrag van de uitkering toegekend in geval van ouderschapsverlof legt ongetwijfeld het succes uit van deze maatregel.

Slechts een klein aantal personen hebben een langere (dan het maximum) loopbaanonderbrekingsduur ten gevolge van het feit dat de laatste vorm van onderbreking werd gecombineerd met een andere onderbreking. Het is op het vlak van het ouderschapsverlof dat men het grootste percentage vroegtijdige uittreders aantreft, (9 %) van de personen met een onderbrekingsduur van meer dan het maximum van 6 maanden.

Aan het einde van de loopbaanonderbrekingsperiode herneemt het merendeel van de personen de beroepsactiviteit: 75 % - 3 personen op 4 - bij dezelfde werkgever en 12 % - ofwel bijna 1 persoon op 8 bij een nieuwe werkgever. Enkele personen hebben een aanvraag voor werkloosheidsuitkeringen aangevraagd. Het aantal dat zijn beroepsleven beëindigt met een loopbaanonderbrekingsperiode is betrekkelijk klein: amper 1 % van de betrokken bevolking stapt over naar het pensioen aan het einde van zijn loopbaanonderbreking.