

“Samen voor een activerende sociale bescherming”

## Spotlight

Een onderwerp telkens beknopt uitgelicht

Deze keer:

**Tijdskrediet en loopbaanonderbreking: evolutie volgens geslacht**

**1**

### Inleiding

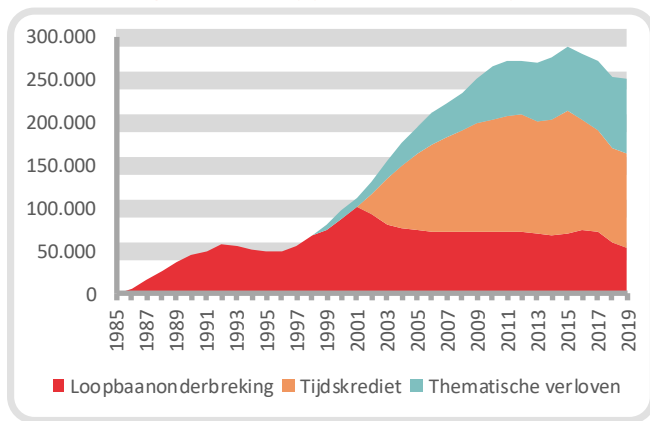
Al bijna 35 jaar biedt het stelsel van loopbaanonderbreking de mogelijkheid om tijdelijk de beroepsloopbaan te onderbreken of het werkregime te verlichten. Sinds respectievelijk 1998 en 2002 ontstonden hieruit de stelsels van thematische verloven en van tijdskrediet, waardoor het aanbod van mogelijkheden om het beroeps- en het privéleven met elkaar te verzoenen nog verder werd uitgebreid. Daardoor kende het aantal uitkeringsgerechtigden in deze stelsels, dat in de jaren '90 steeds onder de 100.000 was gebleven, een behoorlijke groei in de 21<sup>e</sup> eeuw. In 2015 piekte hun aantal met een gemiddelde van 288.107 uitkeringsgerechtigden per maand<sup>1</sup>, waarna een dalende trend werd ingezet. Die tendens is enerzijds te wijten aan een aantal hervormingen die o.a. vanaf 2015 in werking traden, anderzijds aan een

bevoegdheidsoverdracht vanaf september 2016 in het kader van de zesde staats hervorming.<sup>2</sup>

Eén van de grootste statistische informatienoden die bij de RVA worden gesignaleerd i.v.m. deze stelsels betreft de verdeling volgens geslacht. De geslachtsverhouding binnen de onderbrekingsstelsels kan immers dienst doen als indicator over de mate waarin het kostwinnersmodel, waarbij de mannelijke genderrol het gezin financieel onderhoudt terwijl de vrouwelijke genderrol de onbetaalde zorgtaken op zich neemt en daardoor niet of minder inzet op de loopbaan, de maatschappelijke verhoudingen tussen mannen en vrouwen nog steeds beïnvloedt. Er blijken naar verhouding inderdaad nog steeds een stuk meer vrouwen gebruik te maken van de onderbrekingsstelsels dan mannen.<sup>3</sup>

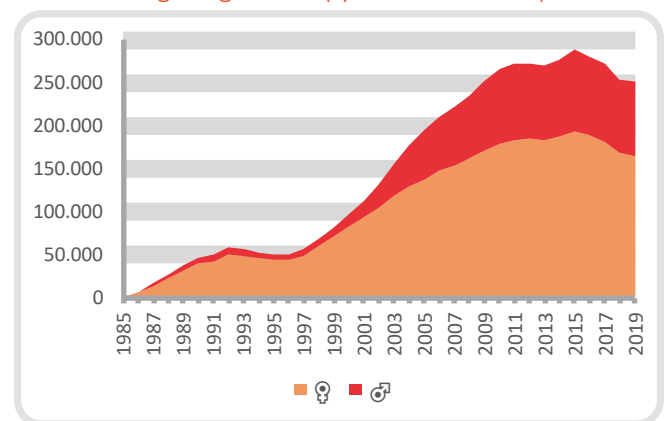
#### Grafiek 1

Evolutie van het totale aantal uitkeringsgerechtigden in tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven volgens stelsel (fysieke eenheden)



#### Grafiek 2

Evolutie van het totale aantal uitkeringsgerechtigden in tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven volgens geslacht (fysieke eenheden)



<sup>1</sup> In deze publicatie worden aantallen weergegeven in fysieke eenheden, het gemiddeld aantal betalingen verricht per maand. Aangezien de onderbrekingen vaak maar een aantal maanden per jaar betreffen, ligt het aantal verschillende personen per jaar dat een onderbreking neemt hoger dan de hier weergegeven aantallen. Aangezien een zelfde persoon in de loop van één jaar meerdere stelsels kan combineren, bieden fysieke eenheden echter de methodologisch zuiverste reeks.

De onderbrekingen zonder uitkering worden apart besproken in het vierde deel van deze spotlight.

<sup>2</sup> Het gaat om de verstrenging van de toelatingsvoorwaarden tot het tijdskrediet en de overdracht (behoudens uitzonderingen) van de onderbrekingsuitkeringen in het kader van loopbaanonderbreking voor werknemers van het Vlaamse lokale, provinciale, communautaire en het gewestelijke openbaar ambt, alsook van het Vlaams onderwijs met uitsluiting van de contractuele personeelsleden die

onder het tijdskrediet vallen. Een overzicht van de impact van recente reglementaire wijzigingen en de bevoegdheidsoverdracht is opgenomen in volume 2 van het RVA-jaarverslag.

<sup>3</sup> NB: om in kaart te brengen in welke mate vrouwen t.o.v. mannen beroep doen op onderbrekingen, kan het concept van onderbrekingsduur een interessant gegeven zijn. Dit laat zich in de context van onderbrekingen echter moeilijk definiëren. In het kader van deze publicatie deden we op dat vlak de volgende test: van alle personen die een onderbrekingsuitkering ontvingen in 2018 (125.356 mannen & 245.580 vrouwen), onderzochten we in welke mate ze in de 20 voorafgaande jaren al dan niet nog betalingen hadden ontvangen in een onderbrekingsregime. Hiermee konden we berekenen dat in voltijds equivalenten de mannen in 2018 gemiddeld al 11 maanden onderbreking hadden genoten, de vrouwen gemiddeld 16 maanden.

Deze publicatie is de eerste van twee spotlightpublicaties die samen worden uitgebracht om de genderdimensie bij de onderbrekingsuitkeringen nader in kaart te brengen. De focus ligt daarbij op het in kaart brengen van de grootste verschillen bij de verhoudingen tussen mannen en vrouwen, m.a.w. in welke omstandigheden de verhoudingen tussen mannen en vrouwen al dan niet evenwichtiger zijn binnen de mogelijkheden die deze stelsels bieden.

Deze spotlight gaat voornamelijk in op de geslachtsverhoudingen bij het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking. Het vangt evenwel aan met een algemeen overzicht doorheen de tijd van de verhouding tussen mannen en vrouwen voor alle onderbrekingsstelsels samen. Hierbij wordt een belangrijke breuk geïdentificeerd die waar te nemen valt in de overgang van de 20<sup>e</sup> naar de 21<sup>e</sup> eeuw.

Vervolgens wordt gefocust op de stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderbreking en de impact daarbij van de eindloopbaanstelsels. Het merendeel van de uitkeringsgerechtigden in tijdskrediet of loopbaanonderbreking doet dit namelijk in het kader van een eindloopbaan. Hierbij valt dan ook een ander type gedrag te veronderstellen dan bv. bij de thematische verloven, die onderbrekingen voor het opnemen van zorgtaken in het privéleven betreffen.

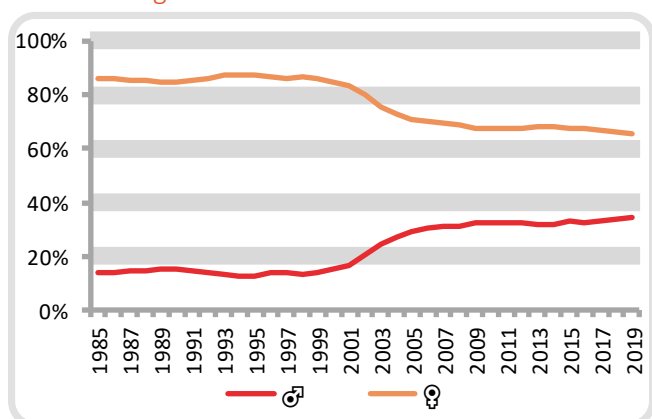
Ten slotte wordt er ook nog kort stilgestaan bij de onderbrekingen in tijdskrediet en loopbaanonderbreking zonder uitkering.

In de tweede spotlight komt het opnemen van zorgtaken in het privéleven centraal te staan. Die bestaat dan ook voornamelijk uit een analyse van de geslachtsverhoudingen bij de thematische verloven, maar er wordt ook ingegaan op de samenhang van de motivering van het tijdskrediet met de geslachtsverhoudingen.

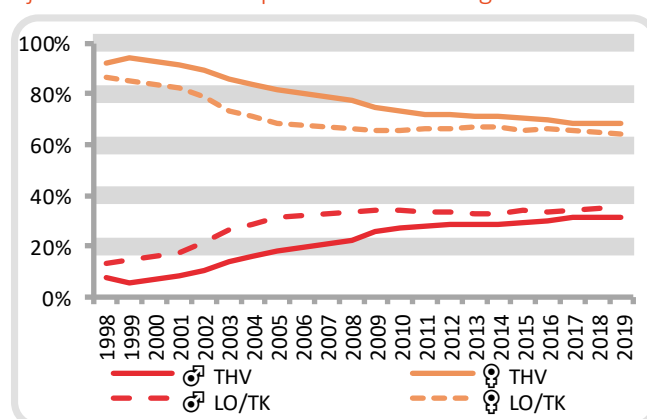
Via deze publicaties hoopt de RVA een aantal waarnemingen over de geslachtsverhoudingen bij de onderbrekingsstelsels te kunnen vervolledigen, preciseren en indien nodig te nuanceren.

## 2 Historiek van de verhoudingen volgens geslacht

Grafiek 3  
Evolutie van de geslachtsverhoudingen in het totale aantal uitkeringsgerechtigden in tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven



Grafiek 4  
Vergelijking van de evolutie van de geslachtsverhoudingen bij de thematische verloven t.o.v. de evolutie bij het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking



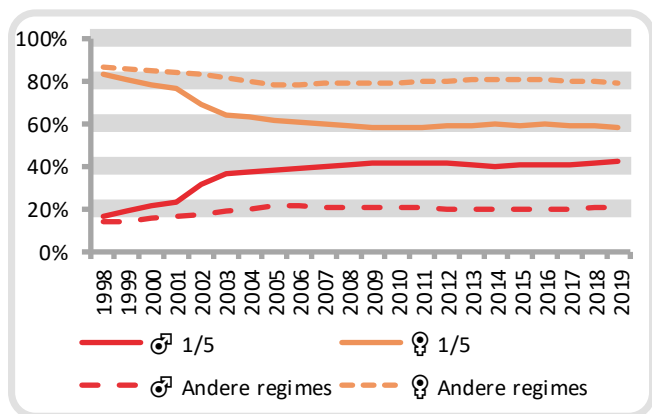
Wanneer we de geslachtsverhouding bij de onderbrekingsuitkeringen doorheen de tijd bekijken, zien we dat die vanaf de beginperiode lange tijd relatief stabiel blijft met minder dan 20% mannen. Hier komt verandering in bij de wissel van de 20<sup>e</sup> naar de 21<sup>e</sup> eeuw. Hoewel het aantal mannelijke onderbrekers steeds een minderheid betreft (<40%), verdubbelt hun aandeel op een tijdsspanne van 10 jaar tussen 1995 en 2005, om daarna nog slechts heel gestaag dicht naar elkaar toe te groeien (cf. grafiek 3). Deze 'trechtervormige' grafiek laat zich grotendeels verklaren door de verhoudingen bij tijdskrediet en loopbaanonderbreking (cf. grafiek 4). De verhouding mannen bij de thematische verloven is algemeen lager dan bij tijdskrediet en loopbaanonderbreking, maar stijgt wel sneller en constanter.

De periode tussen 1995 en 2005 kenmerkt zich niet alleen door een opvallende stijging van het aandeel mannen, ze komt ook overeen met een sterke stijging (bijna verviervoudiging) van het totale aantal onderbrekingsuitkeringen. Die stijging van het totaal laat zich mee verklaren door de invoering van de thematische verloven vanaf 1998, die echter het geslachtsevenwicht eerder in negatieve zin beïnvloedde gezien de relatief lagere aandelen mannelijke onderbrekers. Oorzaken die aan beide fenomenen kunnen worden gekoppeld zijn de versoepeling van de formules in 1996 en de afschaffing van de vervangingsplicht in 2002.

De versoepeling van 1996 hield in dat, naast de reeds bestaande voltijdse of halftijdse onderbreking, ook bv. de onderbreking met een vijfde van de arbeidsprestaties mogelijk werd. Bovendien werd de minimumduur van de onderbreking gehalveerd tot 3 maanden en werd de anciënniteitsvoorwaarde van 12 maanden afgeschaft. De nieuwe mogelijkheid om de werktijd met 1/5 te verminderen blijkt de drempel voor mannen om een onderbreking te nemen sterk te hebben verlaagd: de bewuste 'trechtervormige' toenadering van de beide geslachtsaandelen situeert zich bijna uitsluitend in deze onderbrekingsvorm (cf. grafiek 5).

Grafiek 5

Vergelijking van de evolutie van de geslachtsverhoudingen van de onderbreking met 1/5 t.o.v. de evolutie bij de overige onderbrekingsregimes



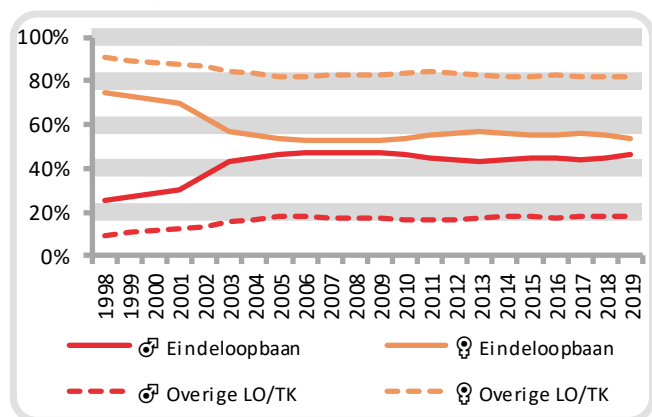
Dit fenomeen wijst op een latent effect van het kostwinnersmodel. Blijkbaar is een beperkte aanpassing van de werktijd voor mannen laagdrempeliger dan de overige, uitgebreidere aanpassingen. Hierin blijft het aandeel mannen immers veel stabiel in de voorbije 20 jaar.

Er valt echter op dat de beide aandelen ook bij de onderbreking met 1/5 oorspronkelijk nauwelijks afwijken van die bij de overige onderbrekingsregimes. Pas in 2002 nemen de beide aandelen een sterke ruk in elkaars richting. In 2002 ging namelijk het tijdskrediet van start als onderbrekingsstelsel voor de private sector, terwijl de loopbaanonderbreking van toepassing bleef voor de openbare sector. In het kielzog van deze opsplitsing werd echter ook de vervangingsplicht afgeschaft, die stelde dat de onderbreking door de werkgever diende te worden opgevangen met de rekrutering van een werkloze. Die afschaffing haalde blijkbaar nog een bijkomende drempel weg waardoor mannen vlotter naar een onderbreking door konden stromen. Ook nu nog blijft zelfs in de onderbreking met 1/5 van de werktijd een beperkt onevenwicht over in de verhouding tussen mannen en vrouwen.

### 3 Impact van de eindloopbaanstelsels

Grafiek 6

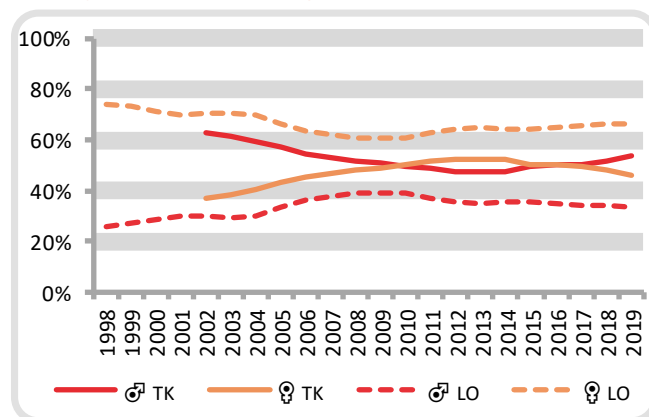
Vergelijking van de eindloopbaanstelsels met de overige stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderbreking (voltijds + algemeen stelsel)



<sup>4</sup> Bron: RSZ online statistieken: Evolutie van het aantal arbeidsplaatsen naar Paritair Comité, statuut en geslacht

Grafiek 7

Eindloopbaanstelsels: vergelijking tussen tijdskrediet en loopbaanonderbreking



Binnen tijdskrediet en loopbaanonderbreking zien we een belangrijk verschil tussen de geslachtsverhoudingen wanneer we de eindloopbaanstelsels vergelijken met het algemene stelsel en de voltijdse onderbreking (cf. grafiek 6). De eindloopbaanstelsels beogen in de eerste plaats het uitstellen van de leeftijd van uittrede uit de arbeidsmarkt door het werken op latere leeftijd haalbaar te houden via een aanpassing van de werktijd.

Hoewel dit niet betekent dat het vrijmaken van tijd voor zorgtaken geen rol zou kunnen spelen in de beslissing van een individu om al dan niet in een eindloopbaanstelsel te stappen, ligt de primaire doelstelling van deze stelsels op een ander vlak. Hierdoor speelt het kostwinnersmodel een minder sterke rol, wat erg zichtbaar is in de resultaten op het vlak van geslachtsverhoudingen: sinds 2003 liggen de man-vrouwverhoudingen in de eindloopbaanstelsels ca. 10 procentpunt uit elkaar (m.a.w. betreft ca. 45% mannen). Wanneer we kijken naar de algemene en voltijdse stelsels, bedraagt dit verschil meer dan 60 procentpunt (m.a.w. betreft minder dan 20% mannen).

Dit gegeven kan nog worden verfijnd, wanneer we de eindloopbaanstelsels van het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking onderling vergelijken (cf. grafiek 7). Hier zien we dat de eerste gevallen van het tijdskrediet meer mannen dan vrouwen betroffen, waarna de beide aandelen naar elkaar toe zijn gegroeid. De voorbije tien jaren schommelen de beide aandelen rond de 50%. In de landingsbanen van het tijdskrediet is er met andere woorden een reëel evenwicht tussen de geslachten.

In de eindloopbaanstelsels van de loopbaanonderbreking liggen de verhoudingen tussen mannen en vrouwen wat verder uit elkaar. Sinds 2003 liggen de man-vrouwverhoudingen in die stelsels ca. 40 tot 20 procentpunt uit elkaar. Het hogere aandeel vrouwen dient echter ook te worden gezien in het licht van de algemene geslachtsverhouding in de openbare sector. De voorbije jaren kunnen we namelijk een vrouwelijking van de ambtenarij vaststellen, met soms tellingen van ca. 20% meer vrouwelijke dan mannelijke ambtenaren.<sup>4</sup> Dit beïnvloedt uiteraard mee de geslachtsverhoudingen binnen de stelsels die voor de openbare sector voorzien zijn.

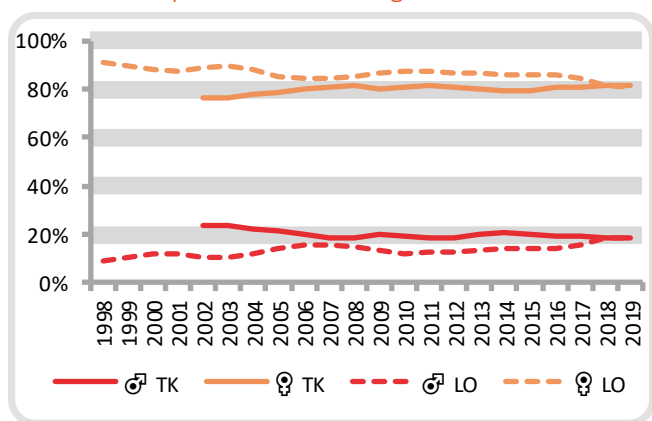
Voor de volledigheid vergelijken we in grafiek 8 de geslachtsverhoudingen in de algemene en voltijdse stelsels van tijds-krediet met die van loopbaanonderbreking. Tussen de beide stelsels blijken zich daarbij relatief weinig verschillen voor te doen qua verhouding van mannen en vrouwen. Over het algemeen ligt het percentage vrouwen iets hoger bij de loopbaanonderbreking dan bij het tijds-krediet, wat zeker voor de recentere jaren aansluit bij het relatief hogere aantal vrouwen in de openbare sector, al is het verschil beperkter dan we konden waarnemen bij de eindloopbaaninstellingen.<sup>5</sup>

Zowel in tijds-krediet als in loopbaanonderbreking blijft voor de algemene en voltijdse stelsels het aandeel vrouwen echter sowieso veel hoger dan dat van de mannen. Sinds 2003 gaat het voor slechts ca. 20% of minder om mannen. Hier blijft dan ook een sterke genderkloof zichtbaar.

In de op deze aansluitende spotlight, proberen we wat verder licht te werpen op de vraag in welke mate het opnemen van zorgtaken hierin een rol speelt. Dit gebeurt aansluitend op een analyse van de thematische verlopen, die volledig in het teken staan van het opnemen van zorgtaken in het privé-ven.

Grafiek 8

Voltijdse en algemene stelsels: vergelijking tussen tijds-krediet en loopbaanonderbreking



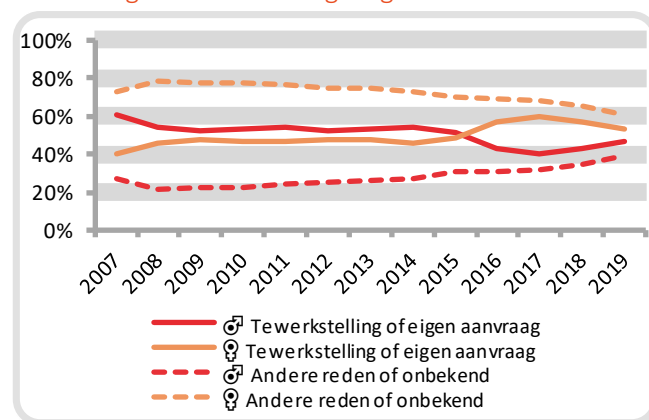
<sup>5</sup> NB: bij de interpretatie van de resultaten voor de loopbaanonderbreking dient bijkomend nog te worden vermeld dat die enigszins kunnen worden beïnvloed door de genoemde bevoegdheidsoverdracht m.b.t. de werknemers van het Vlaamse lokale, provinciale, communautaire en het gewestelijke openbaar ambt en van het Vlaams onderwijs (voor nieuwe aanvragen vanaf september 2016). Deze bevoegdheidsoverdracht levert in absolute cijfers uiteraard een breuk in de gegevensreeksen over loopbaanonderbreking:

#### 4

### Tijds-krediet en loopbaanonderbreking zonder uitkering

Grafiek 9

Geslachtsverhoudingen in tijds-krediet en loopbaanonderbreking zonder uitkering volgens reden



Behalve de onderbrekingen waarvoor een uitkering wordt toegekend, is het een bepaalde omstandigheden ook mogelijk om een tijds-krediet, thematisch verlof of loopbaanonderbreking te nemen zonder uitkering. Zo telden we in 2018 gemiddeld 17.659 onderbrekingen zonder uitkering per maand, wat neerkomt op 6,5% van het totale aantal onderbrekingen. Bij het tijds-krediet en de loopbaanonderbreking kan via een onderbreking zonder uitkering bv. tijdelijk het werk worden onderbroken om te proberen een andere betrekking op te starten, bv. als zelfstandige. Grafiek 9 toont voor het tijds-krediet en de loopbaanonderbreking zonder uitkeringen dan ook de geslachtsverhouding naargelang de onderbreking al dan niet in dat kader zou worden genomen.

In het kader van een eventuele onderbreking met het oog op een carrièrewijziging, speelt het kostwinnersmodel per definitie een minder sterke rol in het beslissingsproces voor het al dan niet nemen van een onderbreking. Ook hier stellen we weer een behoorlijk genderevenwicht vast. Aanvankelijk gaat het om iets meer mannen dan vrouwen. Pas na 2015, het jaar waarin het recht op uitkeringen bij niet-gemotiveerd tijds-krediet werd afgeschaft<sup>6</sup>, gaat het om iets meer vrouwen dan mannen.

Bij de overige vormen van tijds-krediet en loopbaanonderbreking zonder uitkering zien we daarentegen weer grotere verschillen tussen de aandelen van mannen en vrouwen. Ook al is het verschil qua aandeel er langzaam maar zeker aan het verkleinen, liggen ook in de recentste periode de verhoudingen tussen mannen en vrouwen nog meer dan 20 procentpunt uit elkaar.

anticiperend op de overdracht zien we een sterke stijging van de loopbaanonderbrekingen, gevolgd door dalen eens de dossiers in kwestie bij de RVA uitdovend zijn. Aangezien die tendens zichtbaar is bij beide geslachten, kunnen we er echter van uitgaan dat dit weinig impact heeft op de relatieve vergelijking van de geslachtsverhoudingen.

<sup>6</sup> NB: bovendien is sinds 1 april 2017 het recht op niet-gemotiveerd tijds-krediet volledig afgeschaft.

Over het algemeen nemen veel vaker vrouwen een onderbreking in het kader van tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking. Ook al groeien de aandelen van mannen en vrouwen al sinds jaren langzaam maar zeker naar elkaar toe, blijft een grote genderkloof zichtbaar. We kunnen echter een aantal verschillen aanduiden die de verhouding tussen de beide geslachten drastisch beïnvloeden. Deze publicatie ging voornamelijk in op de verschillen die vast te stellen zijn in de stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderbreking:

- Tegenover de overige onderbrekingsregimes blijkt vooral de onderbreking met 1/5 van de werktijd een groter generevenwicht in de onderbrekingen te stimuleren.
- De impact van de onderbreking met 1/5 op de geslachtsverhoudingen manifesteert zich vooral vanaf het jaar 2002, ondanks het feit dat dit regime al in 1996 werd ingevoerd. In 2002 maakte de afschaffing van de vervangingsplicht de onderbrekingen namelijk nog meer laagdrempelig. Dit lijkt sterk te hebben bijgedragen aan het verkleinen van de genderkloof.
- De genderkloof wordt tot een minimum herleid in de eindloopbaanstelsels. Bij de landingsbanen van het tijdskrediet kunnen we eigenlijk spreken van een reëel generevenwicht. Bij de eindloopbaanstelsels van de loopbaanonderbreking bestaat er nog een zekere genderkloof, die zich echter deels kan laten verklaren door een zekere oververtegenwoordiging van vrouwen in de publieke sector.
- Wanneer we het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking zonder uitkering in beschouwing nemen, blijkt er ook een behoorlijk generevenwicht te bestaan indien de onderbreking lijkt te worden genomen in het kader van een carrièrewissel.

Meerdere verschillen houden verband met het kostwinnersmodel, waarin de uitbouw van de carrière eerder aan de mannelijke genderrol wordt toegeschreven. Wij stellen namelijk vast dat bij de onderbrekingen waar de carrière-uitbouw niet of minder in het gedrang komt, de genderkloof kleiner of zelfs onbestaande wordt. Het is dan ook interessant om in een complementaire publicatie verder licht te werpen op de andere kant van dit kostwinnersmodel, m.n. het opnemen van private zorgtaken die eerder aan de vrouwelijke genderrol worden toegeschreven. In de complementaire publicatie behandelt dan ook de stelsels waarin net die zorgtaken centraal worden gesteld, zoals de thematische verloven.

## Statistische bijlage

In deze bijlage zijn de gegevens opgenomen die aan de basis liggen van de hierboven weergegeven grafieken. Aangezien de gegevens voor het jaar 2019 nog onvolledig zijn op het moment van de publicatie, wordt hiervoor het gemiddelde weergegeven van de reeds beschikbare zeven maanden.

Totaalgegevens over het aantal uitkeringsgerechtigden zijn beschikbaar vanaf het beginjaar 1985, details m.b.t. de onderbrekingsgraad en de eindloopbaanstelsels vanaf 1998. Gegevens over het aantal onderbrekingen zonder uitkering volgens reden beginnen in het jaar 2007.

Tabel 1

Evolutie van het totale aantal uitkeringsgerechtigden in tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven volgens stelsel (fysieke eenheden)

	Loopbaan- onderbreking	Tijdskrediet	Thematische verloven	Totaal
1985	336			336
1986	6.893			6.893
1987	15.905			15.905
1988	27.448			27.448
1989	37.610			37.610
1990	45.655			45.655
1991	49.354			49.354
1992	57.994			57.994
1993	55.961			55.961
1994	51.654			51.654
1995	50.124			50.124
1996	49.892			49.892
1997	55.451			55.451
1998	67.628		878	68.506
1999	75.654		6.133	81.787
2000	87.754		9.540	97.294
2001	100.934		11.060	111.994
2002	93.477	23.165	14.055	130.697
2003	79.904	54.455	22.225	156.584
2004	75.864	73.088	27.459	176.411
2005	74.311	89.016	31.522	194.848
2006	72.325	102.164	36.471	210.961
2007	71.781	111.668	39.870	223.319
2008	72.385	118.857	44.436	235.678
2009	72.249	127.746	52.434	252.429
2010	72.208	132.318	61.048	265.575
2011	72.482	135.786	63.021	271.290
2012	73.167	136.391	62.459	272.018
2013	69.826	132.728	66.974	269.527
2014	68.668	134.581	73.052	276.300
2015	70.594	143.387	74.126	288.107
2016	74.153	129.109	76.935	280.197
2017	72.233	117.922	81.915	272.070
2018	59.159	111.399	83.983	254.541
2019 (7m)	54.750	109.653	86.158	250.561

Tabel 2

Evolutie van het totale aantal uitkeringsgerechtigden in tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven volgens geslacht (fysieke eenheden)

	♀	♂	Totaal
1985	289	48	336
1986	5.932	962	6.893
1987	13.604	2.302	15.905
1988	23.371	4.080	27.448
1989	31.787	5.822	37.610
1990	38.639	7.017	45.655
1991	42.222	7.133	49.354
1992	50.032	7.961	57.994
1993	48.700	7.261	55.961
1994	45.183	6.471	51.654
1995	43.783	6.342	50.124
1996	43.106	6.785	49.892
1997	47.617	7.835	55.451
1998	59.582	8.924	68.506
1999	70.235	11.552	81.787
2000	82.275	15.019	97.294
2001	93.289	18.705	111.994
2002	104.333	26.364	130.697
2003	117.808	38.775	156.584
2004	128.800	47.611	176.411
2005	137.930	56.918	194.848
2006	147.415	63.546	210.961
2007	154.545	68.774	223.319
2008	161.650	74.028	235.678
2009	170.677	81.752	252.429
2010	179.347	86.228	265.575
2011	183.340	87.949	271.290
2012	184.140	87.877	272.018
2013	183.185	86.342	269.527
2014	187.960	88.340	276.300
2015	193.741	94.366	288.107
2016	188.804	91.393	280.197
2017	181.772	90.297	272.070
2018	168.622	85.919	254.541
2019 (7m)	164.395	86.167	250.561

Tabel 3

Evolutie van de geslachtsverhoudingen in het totale aantal uitkeringsgerechtigden in tijdkrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven

	♀	♂	Totaal
1985	85,9%	14,1%	100%
1986	86,1%	14,0%	100%
1987	85,5%	14,5%	100%
1988	85,1%	14,9%	100%
1989	84,5%	15,5%	100%
1990	84,6%	15,4%	100%
1991	85,5%	14,5%	100%
1992	86,3%	13,7%	100%
1993	87,0%	13,0%	100%
1994	87,5%	12,5%	100%
1995	87,3%	12,7%	100%
1996	86,4%	13,6%	100%
1997	85,9%	14,1%	100%
1998	87,0%	13,0%	100%
1999	85,9%	14,1%	100%
2000	84,6%	15,4%	100%
2001	83,3%	16,7%	100%
2002	79,8%	20,2%	100%
2003	75,2%	24,8%	100%
2004	73,0%	27,0%	100%
2005	70,8%	29,2%	100%
2006	69,9%	30,1%	100%
2007	69,2%	30,8%	100%
2008	68,6%	31,4%	100%
2009	67,6%	32,4%	100%
2010	67,5%	32,5%	100%
2011	67,6%	32,4%	100%
2012	67,7%	32,3%	100%
2013	68,0%	32,0%	100%
2014	68,0%	32,0%	100%
2015	67,2%	32,8%	100%
2016	67,4%	32,6%	100%
2017	66,8%	33,2%	100%
2018	66,2%	33,8%	100%
2019 (7m)	65,6%	34,4%	100%



Tabel 4

Vergelijking van de evolutie van de geslachtsverhoudingen bij de thematische verloven t.o.v. de evolutie bij het tijds-krediet en de loopbaanonderbreking

	♂ THV	♀ THV	♂ LO/TK	♀ LO/TK	♂ THV	♀ THV	♂ LO/TK	♀ LO/TK
1998	66	812	8.858	58.770	7,5%	92,5%	13,1%	86,9%
1999	360	5.773	11.192	64.462	5,9%	94,1%	14,8%	85,2%
2000	676	8.864	14.342	73.412	7,1%	92,9%	16,3%	83,7%
2001	941	10.118	17.763	83.171	8,5%	91,5%	17,6%	82,4%
2002	1.500	12.555	24.864	91.778	10,7%	89,3%	21,3%	78,7%
2003	3.068	19.156	35.707	98.652	13,8%	86,2%	26,6%	73,4%
2004	4.466	22.993	43.145	105.807	16,3%	83,7%	29,0%	71,0%
2005	5.728	25.794	51.190	112.136	18,2%	81,8%	31,3%	68,7%
2006	7.212	29.259	56.333	118.156	19,8%	80,2%	32,3%	67,7%
2007	8.479	31.390	60.295	123.154	21,3%	78,7%	32,9%	67,1%
2008	10.008	34.428	64.021	127.222	22,5%	77,5%	33,5%	66,5%
2009	13.380	39.054	68.371	131.623	25,5%	74,5%	34,2%	65,8%
2010	16.467	44.581	69.761	134.766	27,0%	73,0%	34,1%	65,9%
2011	17.630	45.391	70.319	137.949	28,0%	72,0%	33,8%	66,2%
2012	17.669	44.791	70.209	139.350	28,3%	71,7%	33,5%	66,5%
2013	19.171	47.803	67.171	135.382	28,6%	71,4%	33,2%	66,8%
2014	20.982	52.070	67.358	135.891	28,7%	71,3%	33,1%	66,9%
2015	21.620	52.506	72.746	141.235	29,2%	70,8%	34,0%	66,0%
2016	23.206	53.728	68.187	135.076	30,2%	69,8%	33,5%	66,5%
2017	25.585	56.329	64.712	125.443	31,2%	68,8%	34,0%	66,0%
2018	26.416	57.566	59.503	111.056	31,5%	68,5%	34,9%	65,1%
2019 (7m)	27.314	58.844	58.853	105.550	31,7%	68,3%	35,8%	64,2%

Tabel 5

Vergelijking van de evolutie van de geslachtsverhoudingen van de onderbreking met 1/5 t.o.v. de evolutie bij de overige onderbrekingsregimes

	♂ 1/5	♀ 1/5	♂ Andere regimes	♀ Andere regimes	♂ 1/5	♀ 1/5	♂ Andere regimes	♀ Andere regimes
1998	810	4.071	9.123	56.769	16,6%	83,4%	13,8%	86,2%
1999	1.688	7.025	10.995	64.639	19,4%	80,6%	14,5%	85,5%
2000	2.881	10.442	13.413	73.472	21,6%	78,4%	15,4%	84,6%
2001	4.385	14.330	15.871	80.788	23,4%	76,6%	16,4%	83,6%
2002	10.442	22.766	17.407	83.412	31,4%	68,6%	17,3%	82,7%
2003	20.787	36.712	19.150	82.839	36,2%	63,8%	18,8%	81,2%
2004	27.658	47.035	20.933	83.444	37,0%	63,0%	20,1%	79,9%
2005	34.803	55.673	22.995	83.881	38,5%	61,5%	21,5%	78,5%
2006	41.119	64.308	23.251	84.755	39,0%	61,0%	21,5%	78,5%
2007	46.742	70.582	22.944	85.734	39,8%	60,2%	21,1%	78,9%
2008	52.620	76.827	23.124	87.373	40,6%	59,4%	20,9%	79,1%
2009	60.770	84.377	23.562	89.759	41,9%	58,1%	20,8%	79,2%
2010	65.414	92.117	23.902	91.125	41,5%	58,5%	20,8%	79,2%
2011	67.624	95.225	23.877	92.349	41,5%	58,5%	20,5%	79,5%
2012	68.755	97.253	23.312	92.012	41,4%	58,6%	20,2%	79,8%
2013	68.992	100.648	21.682	88.674	40,7%	59,3%	19,6%	80,4%
2014	71.543	106.780	21.297	87.377	40,1%	59,9%	19,6%	80,4%
2015	78.314	114.220	21.395	86.697	40,7%	59,3%	19,8%	80,2%
2016	77.334	113.300	20.742	85.410	40,6%	59,4%	19,5%	80,5%
2017	77.769	111.364	20.601	82.187	41,1%	58,9%	20,0%	80,0%
2018	74.804	106.155	18.827	72.415	41,3%	58,7%	20,6%	79,4%
2019 (7m)	75.842	103.963	18.348	69.884	42,2%	57,8%	20,8%	79,2%



Tabel 6

Vergelijking van de eindeloopbaanstelsels met de overige stelsels van tijds krediet en loopbaanonderbreking (voltijds + algemeen stelsel)

	♂ Eindelooptbaan	♀ Eindelooptbaan	♂ Overige LO/TK	♀ Overige LO/TK	♂ Eindelooptbaan	♀ Eindelooptbaan	♂ Overige LO/TK	♀ Overige LO/TK
1998	4.090	11.845	4.768	46.925	25,7%	74,3%	9,2%	90,8%
1999	5.321	14.385	5.872	50.077	27,0%	73,0%	10,5%	89,5%
2000	6.977	17.395	7.365	56.016	28,6%	71,4%	11,6%	88,4%
2001	9.060	20.895	8.703	62.275	30,2%	69,8%	12,3%	87,7%
2002	14.716	25.190	10.147	66.588	36,9%	63,1%	13,2%	86,8%
2003	22.906	30.605	12.801	68.047	42,8%	57,2%	15,8%	84,2%
2004	28.813	35.275	14.332	70.532	45,0%	55,0%	16,9%	83,1%
2005	35.251	40.152	15.939	71.984	46,8%	53,2%	18,1%	81,9%
2006	40.302	45.044	16.032	73.112	47,2%	52,8%	18,0%	82,0%
2007	44.785	50.176	15.509	72.978	47,2%	52,8%	17,5%	82,5%
2008	49.373	55.470	14.648	71.752	47,1%	52,9%	17,0%	83,0%
2009	53.466	60.762	14.906	70.861	46,8%	53,2%	17,4%	82,6%
2010	55.951	65.683	13.810	69.083	46,0%	54,0%	16,7%	83,3%
2011	57.273	70.065	13.046	67.884	45,0%	55,0%	16,1%	83,9%
2012	57.022	73.042	13.186	66.308	43,8%	56,2%	16,6%	83,4%
2013	53.022	69.555	14.149	65.827	43,3%	56,7%	17,7%	82,3%
2014	51.865	66.996	15.493	68.895	43,6%	56,4%	18,4%	81,6%
2015	56.597	68.810	16.149	72.425	45,1%	54,9%	18,2%	81,8%
2016	53.805	66.754	14.381	68.321	44,6%	55,4%	17,4%	82,6%
2017	51.585	64.985	13.127	60.458	44,3%	55,7%	17,8%	82,2%
2018	47.627	58.712	11.876	52.344	44,8%	55,2%	18,5%	81,5%
2019 (7m)	47.503	55.160	11.350	50.390	46,3%	53,7%	18,4%	81,6%

Tabel 7

Eindelooptbaanstelsels: vergelijking tussen tijds krediet en loopbaanonderbreking

	♂ TK	♀ TK	♂ LO	♀ LO	♂ TK	♀ TK	♂ LO	♀ LO
1998			4.090	11.845			25,7%	74,3%
1999			5.321	14.385			27,0%	73,0%
2000			6.977	17.395			28,6%	71,4%
2001			9.060	20.895			30,2%	69,8%
2002	5.412	3.178	9.304	22.013	63,0%	37,0%	29,7%	70,3%
2003	13.820	8.578	9.085	22.027	61,7%	38,3%	29,2%	70,8%
2004	19.424	13.322	9.389	21.953	59,3%	40,7%	30,0%	70,0%
2005	24.050	18.129	11.201	22.024	57,0%	43,0%	33,7%	66,3%
2006	27.497	22.710	12.805	22.334	54,8%	45,2%	36,4%	63,6%
2007	30.880	27.325	13.905	22.852	53,1%	46,9%	37,8%	62,2%
2008	34.345	31.978	15.028	23.491	51,8%	48,2%	39,0%	61,0%
2009	37.837	36.614	15.628	24.148	50,8%	49,2%	39,3%	60,7%
2010	39.891	40.791	16.060	24.893	49,4%	50,6%	39,2%	60,8%
2011	41.834	44.157	15.439	25.908	48,6%	51,4%	37,3%	62,7%
2012	41.840	45.811	15.183	27.231	47,7%	52,3%	35,8%	64,2%
2013	38.537	42.857	14.485	26.698	47,3%	52,7%	35,2%	64,8%
2014	37.636	41.037	14.229	25.959	47,8%	52,2%	35,4%	64,6%
2015	41.825	42.195	14.771	26.615	49,8%	50,2%	35,7%	64,3%
2016	38.736	38.705	15.069	28.049	50,0%	50,0%	34,9%	65,1%
2017	36.148	35.529	15.437	29.456	50,4%	49,6%	34,4%	65,6%
2018	33.723	31.683	13.903	27.028	51,6%	48,4%	34,0%	66,0%
2019 (7m)	34.804	29.985	12.699	25.175	53,7%	46,3%	33,5%	66,5%

Tabel 8

## Voltijdse en algemene stelsels: vergelijking tussen tijdscrediet en loopbaanonderbreking

	♂ TK	♀ TK	♂ LO	♀ LO	♂ TK	♀ TK	♂ LO	♀ LO
1998			4.768	46.925			9,2%	90,8%
1999			5.872	50.077			10,5%	89,5%
2000			7.365	56.016			11,6%	88,4%
2001			8.703	62.275			12,3%	87,7%
2002	3.455	11.120	6.692	55.468	23,7%	76,3%	10,8%	89,2%
2003	7.577	24.479	5.225	43.567	23,6%	76,4%	10,7%	89,3%
2004	9.007	31.335	5.325	39.197	22,3%	77,7%	12,0%	88,0%
2005	9.983	36.854	5.956	35.130	21,3%	78,7%	14,5%	85,5%
2006	10.308	41.649	5.723	31.463	19,8%	80,2%	15,4%	84,6%
2007	10.092	43.370	5.417	29.608	18,9%	81,1%	15,5%	84,5%
2008	9.584	42.950	5.064	28.803	18,2%	81,8%	15,0%	85,0%
2009	10.645	42.650	4.261	28.211	20,0%	80,0%	13,1%	86,9%
2010	9.978	41.659	3.832	27.424	19,3%	80,7%	12,3%	87,7%
2011	9.072	40.723	3.975	27.161	18,2%	81,8%	12,8%	87,2%
2012	9.194	39.547	3.992	26.761	18,9%	81,1%	13,0%	87,0%
2013	10.270	41.064	3.880	24.763	20,0%	80,0%	13,5%	86,5%
2014	11.549	44.359	3.944	24.536	20,7%	79,3%	13,8%	86,2%
2015	12.036	47.331	4.114	25.094	20,3%	79,7%	14,1%	85,9%
2016	9.968	41.699	4.413	26.622	19,3%	80,7%	14,2%	85,8%
2017	8.905	37.340	4.223	23.118	19,3%	80,7%	15,4%	84,6%
2018	8.528	37.464	3.347	14.880	18,5%	81,5%	18,4%	81,6%
2019 (7m)	8.169	36.694	3.181	13.696	18,2%	81,8%	18,8%	81,2%

Tabel 9

## Geslachtsverhoudingen in tijdscrediet en loopbaanonderbreking zonder uitkering volgens reden

	♂ Tewerkstelling of eigen aanvraag	♀ Tewerkstelling of eigen aanvraag	♂ Andere reden of onbekend	♀ Andere reden of onbekend	♂ Tewerkstelling of eigen aanvraag	♀ Tewerkstelling of eigen aanvraag	♂ Andere reden of onbekend	♀ Andere reden of onbekend
2007	339	224	562	1.524	60,2%	39,8%	26,9%	73,1%
2008	1.308	1.090	396	1.429	54,6%	45,4%	21,7%	78,3%
2009	2.142	1.952	421	1.475	52,3%	47,7%	22,2%	77,8%
2010	2.623	2.335	444	1.524	52,9%	47,1%	22,6%	77,4%
2011	3.002	2.590	491	1.574	53,7%	46,3%	23,8%	76,2%
2012	3.139	2.856	550	1.650	52,4%	47,6%	25,0%	75,0%
2013	2.488	2.230	563	1.617	52,7%	47,3%	25,8%	74,2%
2014	2.064	1.753	605	1.614	54,1%	45,9%	27,3%	72,7%
2015	2.508	2.368	801	1.831	51,4%	48,6%	30,4%	69,6%
2016	3.501	4.675	916	2.072	42,8%	57,2%	30,7%	69,3%
2017	4.590	6.738	933	1.977	40,5%	59,5%	32,1%	67,9%
2018	3.824	5.045	995	1.850	43,1%	56,9%	35,0%	65,0%
2019 (7m)	3.733	4.313	1.229	1.905	46,4%	53,6%	39,2%	60,8%