

Gevraagd: herintreedsters

Kea (K.G.) Tijdens en Cecile (C. M.M.P.) Wetzels

Resp. Onderzoekscoördinator bij het Amsterdams Instituut voor Arbeidsvraagstukken (AIAS), Universiteit van Amsterdam en Senior onderzoeker bij TNO-STB, Delft

Inleiding

Lange tijd is er bij regering en parlement weinig aandacht voor herintredende vrouwen. Dat verandert wanneer Staatssecretaris Verstand in november 2000 het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie aan de Tweede Kamer aanbiedt, met daarin beleidsmaatregelen met betrekking tot herintredende vrouwen. Een maand later, bij de begrotingsbehandeling van SZW, neemt de Tweede Kamer op instigatie van PvdA-kamerlid Jet Bussemaker een motie aan waarin de regering wordt verzocht om een integrale notitie over herintreedsters. Ruim een half jaar later heeft staatssecretaris Verstand de notitie *Herintredende vrouwen* gereed.¹ Samenvattend bestaat het beleid uit vier peilers. Ten eerste gaat het om lopende arbeid en zorg maatregelen, die van belang zijn voor alle werkende vrouwen. Ten tweede behelst het projecten om niet-werkende vrouwen beter toe te leiden naar de arbeidsmarkt, waaronder scholingsprojecten, opleidingen voor beroepen waarin veel vrouwen werken en waarin arbeidsmarkttekorten zijn, alsmede uitbreiding van de instrumenten voor arbeidsbemiddeling naar niet-uitkeringsgerechtigden, lees niet-werkende vrouwen. Ten derde komen er voorlichtingsprojecten. Ten vierde wil het kabinet niet-werkende vrouwen met eenmalige fiscale maatregelen stimuleren om te gaan werken.

Door deze maatregelen zou de arbeidsparticipatie van vrouwen moeten stijgen tot 65% in 2010. Dit eerder vastgestelde nationale streefcijfer ligt iets hoger dan de cijfers die de EU-landen gezamenlijk hebben afgesproken. In de notitie *Herintredende vrouwen* blijft evenwel onduidelijk welke bijdrage aan de stijging moet komen van de herintreedsters en hoeveel van de groeiende groep vrouwen die blijft doorwerken als ze kinderen krijgen. In mei 2001 publiceert het Centraal Planbureau berekeningen over de toekomstige arbeidsparticipatie van vrouwen, die laten zien dat het streefcijfer vermoedelijk niet wordt bereikt bij ongewijzigd beleid, maar waarschijnlijk wel met vrij drastische fiscale maatregelen.² Daarbij gaat het vooral om afschaffing van de overdraagbaarheid van de heffingskorting, waarvan wordt aangenomen dat het een ontmoedigende werking op de arbeidsparticipatie van vrouwen heeft. Nu kan een niet-werkende vrouw haar belastingvrije voet overdragen aan haar partner en zal hij dus meer belasting moeten gaan betalen als zij gaat herintreden. Als deze overdraagbaarheid zou worden afgeschaft, verwacht het CPB het beoogde streefcijfer van 65% te bereiken, dat wil dus zeggen voornamelijk via de herintreedsters.

Op Prinsjesdag 2001 maakt het kabinet een minder drastische fiscale maatregel bekend. Ze wil ongeveer fl 400 miljoen uittrekken voor een heffingskorting herintreders om de toestroom van niet-werkende vrouwen naar de arbeidsmarkt te stimuleren. Een deel daarvan zou als heffingskorting naar de werkgevers gaan en een deel was bedoeld voor een belastingkorting van fl. 6.000,- voor mensen die een baan accepteren. Bij de behandeling in de Tweede Kamer worden kritische vragen gesteld over het plan.³ De kritiek richt zich vooral op het zogenaamde 'huisvrouwenlokkertje'. Uiteindelijk wordt de heffingskorting weggestemd en besluit

¹ Herintredende vrouwen, Tweede Kamer, vergaderjaar 2000-2001, 27 853, nr. 1

² Centraal Planbureau, Arbeidsparticipatie van vrouwen, CPB notitie 01/18, 28 mei 2001

³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2001-2002, 28 013, nr. 6

de Tweede Kamer de geplande uitgaven voor werkgevers aan te wenden voor scholingstrajecten in de non-profitsector en de geplande uitgaven voor de belastingkorting aan te wenden voor een verhoging van de combinatiekorting en een verlaging van de drempel voor de aftrek van kinderopvang. Deze veranderingen zijn meer algemeen ten voordele van werkende vrouwen en minder specifiek gericht op de herintreding van vrouwen.

Met de discussies over herintredende vrouwen verschijnen ook een aantal onderzoeksrapporten over herintreedsters en potentiële herintreedsters, hoognodig gezien de geringe kennis over deze groep vrouwen.⁴ Uit onderzoek van de auteurs blijkt dat er nauwelijks kwantitatief onderzoek bestaat naar de drie groepen uit de potentiële beroepsbevolking die de arbeidsparticipatie in de toekomst kunnen verhogen.⁵ Zo is er een grote lacune in kennis over het arbeidsmarktgedrag van allochtone vrouwen in samenhang met de geboorte van kinderen en met de arbeidsmarktpositie van hun eventuele partner, terwijl zij in 2010 wel 20% van de jongeren uitmaken. Ook over de oudere vrouwen die zijn gaan participeren is vrijwel niets bekend. En tenslotte is weinig bekend over de vrouwen die niet participeren op de arbeidsmarkt. Om deze groepen te onderzoeken zijn geschikte data nodig. Deze zijn echter mondjesmaat beschikbaar en eenduidige definities ontbreken. Data om het mogelijke effect van fiscale maatregelen te schatten niet er niet. Andere vragen, bijvoorbeeld of het reservoir van niet-werkende vrouwen uitgeput raakt, zijn evenmin beantwoord.

In dit artikel proberen we enigszins in deze leemte te voorzien via onze onderzoeksbevindingen over herintreedsters op basis van bestaande data, verzameld door CBS, OSA⁶ en FNV⁷ en door nieuwe analyses op data van Arbeid&ICT-2001⁸ en de Vrouwenloonwijzer-2000/01⁹. Als eerste gaan we in op de vraag hoe realistisch een toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen tot 65% is. Ten tweede komt aan de orde onder welke voorwaarden vrouwen willen herintreden. Als derde analyseren we enkele persoonskenmerken van recente cohorten herintreedsters om indicaties te krijgen van toekomstige herintreedsters. Als vierde gaan we in op de baankenmerken

⁴ Janssen, M.M., M.M.J. Stavenuit & G.E. Bijwaard, 2001, *"Ik ga niet betalen om te werken"*, Breukelen, NYFER; Sipkes, L., J. Burgert, C. Kolar & H. van Toorn, 2001, *(Potentiële) herintreedsters onder de loep genomen*, Den Haag, B&A Groep Beleidsonderzoek & -Advies; Wetzels, C. & K.G. Tijdens, 2001, *Dubbel delen in de digitale delta*, Delft, TNO-STB.

⁵ Wetzels, C. & K.G. Tijdens, 2001, *Dubbel delen in de digitale delta*, Delft, TNO-STB. Het betreft een onderzoek naar de invloed van ICT en flexibele arbeidstijden op de arbeidsparticipatie van vrouwen en de combineerbaarheid van arbeid en zorg in opdracht van het Ministerie van Economische Zaken.

⁶ De dataset verzameld door de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, betreft een cross sectie op basis van een representatieve steekproef van het potentiële arbeidsaanbod in Nederland in 1998. In de dataset is informatie over 907 niet participerende vrouwen, 88 vrouwen die vanuit de situatie niet participerend in 1996 betaald werk verrichten in 1998 en 91 vrouwen die als werkzoekende in 1996 een baan hebben gevonden in 1998.

⁷ De FNV heeft in 2000 een enquête onder herintreedsters gehouden. Deze dataset werd aan ons voor verdere analyse ter beschikking gesteld. Het betreft vrouwen die bij uitzendbureau Start als herintreedster ingeschreven stonden, vrouwen die naar de beldag voor herintreedsters belden en vrouwen die zichzelf als herintreedster typeerden en als zodanig de enquête op internet invulden. In totaal zijn 1926 enquêtes voor analyse beschikbaar, waarvan 594 informatie geven over potentiële herintreedsters en de rest over geslaagde herintreedsters.

⁸ De dataset Arbeid&ICT-2001 bevat informatie over 841 vrouwen tussen 15-64 jaar, waarvan 405 met kinderen, die via het computergestuurde, representatieve Telepanel-bestand zijn verzameld.

⁹ De dataset VLW-2000/01 bevat informatie over 15.508 werkende vrouwen. Zie K.G. Tijdens, 2001. De VLW: Werk, lonen en beroepen van vrouwen. Amsterdam AIAS research report 7. Te downloaden via www.uva-aias.net/files/aias/RR7.pdf.

van recente herintreedsters. Tenslotte formuleren we op grond van deze analyses aanbevelingen voor beleid.

Omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod van vrouwen

Volgens de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is de netto¹⁰ participatie van vrouwen tussen 1988 en 1999 gestegen van 36% naar 51%. Is een toename tot 65% in 2010, dus een even sterke stijging als in de periode 1988-99, realistisch? Tussen 1995 en 1999 steeg het aantal werkende vrouwen met 435 duizend tot 2,68 miljoen als gevolg van een toename van de beroepsbevolking (22%), een afname van de werklozen (25%), een afname van het potentiële arbeidsaanbod (14%) en een afname van de categorie niet participierenden (39%). Zie voor de cijfers tabel 1. Als de groei in deze verhouding doorzet tot 2010, zullen 671 duizend vrouwen moeten herintreden om de nagestreefde 65% te halen.¹¹ Als alle vrouwen gaan participeren die nu werkloos zijn of tot het potentiële arbeidsaanbod behoren, zullen echter slechts zo'n 520 duizend vrouwen op de arbeidsmarkt komen, waaronder naar schatting ongeveer 100 duizend allochtone vrouwen. Echter, van deze 520 duizend vrouwen zeggen 181 duizend, van wie 43 duizend allochtoon, dat ze niet op korte termijn kunnen beginnen. Er resteren daarmee 433 duizend vrouwen, het zogenaamde potentiële arbeidsaanbod, die nu naar de arbeidsmarkt zijn toe te leiden. Dat betekent dat dus een aanzienlijke extra inspanning nodig zal zijn om het streefcijfer van 65% te realiseren.¹²

¹⁰ Netto participatie betreft het aandeel betaald werkende personen uit de bevolking in de leeftijd 15-64 (de beroepsbevolking). Bruto participatie betreft het aandeel betaald werkende personen plus werkzoekenden uit de beroepsbevolking. In de EBB dient een persoon minimaal twaalf uur per week betaald te werken om als 'werkend' mee te tellen in de participatiecijfers.

¹¹ In 1999 verrichtten 2,684 miljoen vrouwen uit de vrouwelijke bevolking in de leeftijd 15-64 jaar (5,263 miljoen) betaald werk van 12 uur of meer per week. Dit is een netto participatie van 51%. Als de netto participatie 65% moet worden dan betekent dit dat 737 duizend vrouwen extra uit de 5,263 miljoen vrouwen moeten gaan participeren. In de periode 1995-1999 is de vrouwelijke beroepsbevolking toegenomen met 94 duizend. Stel dat de beroepsbevolking tot 2010 toeneemt met 188 duizend vrouwen, en dat deze jonge vrouwen allen betaald werk vinden, dan zullen nog 671 duizend vrouwen moeten gaan participeren om de 65% netto participatie van vrouwen te realiseren in 2010. (5263 mln+188 duizend=5451. $65\% \times 5451 = 3543$ mln. Werkende vrouwen: 2684 mln+188 duizend= 2.872 mln. Verschil= $2543 - 2872 = 671$ duizend vrouwen die nog toe moeten treden tot de arbeidsmarkt)

¹² De inspanningen moeten zich dus richten op het wegnemen van redenen waarom vrouwen aangeven dat ze niet op korte termijn kunnen beginnen. Echter ook zou meer inzicht nodig zijn in de stap naar betaald werk van de vrouwen uit de grote groep niet-participierenden. Uit de cijfers blijkt dat in de periode 1995-1999 vrouwen die aangaven niet te willen participeren dit wel zijn gaan doen.

Tabel 1 Vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt

Categorie-indeling volgens CBS	Specificatie	1999	Vershil 1999-'95
	(1): Personen in de leeftijd 15-64 (x 1.000)	5.263	94
Cat. A: Werkzame beroepsbevolking	(2): Werkzame beroepsbevolking (x 1.000)	2.684	435
	(3): Niet werkend, maar wil wel betaald werk (x 1.000)	520	-170
Cat. B: Werkloze bevolking	(4): (3) waarvan op korte termijn kan beginnen en in de afgelopen 4 weken heeft gezocht (x 1.000)	172	-109
	(5): (4) waarvan nu <12 uur per week werkt (x 1.000)	40	-11
Cat. C: Potentiële arbeidsaanbod	(6): (3) waarvan niet in de afgelopen 4 weken heeft gezocht (x 1.000)	348	-61
	(7): (6) waarvan niet op korte termijn kan beginnen (x 1.000)	181	13
	(8): (6) waarvan op korte termijn kan beginnen (x 1.000)	167	-74
Cat. D:	(9) Niet participierenden, d.w.z. wil of kan niet werken (x 1.000)	2.059	-171
Categorie E	(10): Marginale werkers (9) + werkt <12 uur per week (x 1.000)	517	29
Netto	(2)/(1) (in %)	51.0%	
Netto	Beleidsdoelstelling voor 2010 (in %)	65.0%	
Bruto	((2)+(4))/(1) (in %)	54.3%	

Bron: Wetzels en tijdens 2001, op basis van Enquete Beroepsbevolking CBS (2000).

De arbeidsparticipatie van vrouwen hangt af van het opleidingsniveau en de opgebouwde werkervaring, maar ook van de gezinsfase en het geboortecohort. Vrouwen met kinderen tot 12 jaar en vrouwen die in de jaren '50 en daarvoor zijn geboren verrichten veel minder betaald werk dan andere groepen vrouwen. Voor allochtone vrouwen zijn deze effecten sterker. Van de 25-44 jarige vrouwen werkt 35% niet (allochtone vrouwen 52%).¹³ Daarvan wil een derde wel werken, maar kan geen werk vinden of zoekt niet actief naar werk. Twee derde wil geen betaald werk verrichten. Deze groep bestaat grotendeels uit vrouwen die niet werken vanwege de zorg voor hun kinderen en huishouding. Het is niet bekend welk percentage op termijn terug wil keren naar de arbeidsmarkt. Van de 45-64 jarige vrouwen werkt 63% niet en daarbij is er vrijwel geen verschil tussen autochtone en allochtone vrouwen. Hoewel deze vrouwen in vergelijking met de 25-44 jarigen veel minder de zorg hebben voor schoolgaande kinderen, verrichten zij des te meer mantelzorg. Ook is een deel van hen overblijfoma, waardoor het voor hun (schoon)dochters mogelijk wordt te blijven werken. Van de niet-werkende 45-64 jarige vrouwen zegt de overgrote meerderheid dat ze niet wil werken en het is absoluut onduidelijk onder welke voorwaarden ze dat wel zou willen. Vermoedelijk wel als hun gratis mantelzorg wordt omgezet in betaalde arbeid, maar het is onbekend of zij opteren voor ander betaald werk. Slechts een zeer kleine groep werkt niet, maar zou dat wel willen; onder allochtone vrouwen is deze groep beduidend groter. Naar deze groep 45-64 jarige niet-werkende vrouwen is weinig onderzoek verricht en er is nauwelijks bekend hoe zij denken over betaald werk.

¹³ Er zijn ook grote verschillen tussen groepen allochtone vrouwen onderling. Zie Zorlu A. Dissertatie te verschijnen 2002: "Absorption of immigrants in European Labour Markets, The Netherlands, United Kingdom and Norway", Tabel A.9.4. Op basis van EBB 1999 is de netto participatie van vrouwen in de leeftijd 15-64: 0.47 autochtoon Nederlands, 0.26 Turks, 0.21 Marokkaans, 0.47 Zuid-Europees, 0.43 overig Europees, 0.50 Caribisch, 0.38 Indonesisch, en 0.35 voor overige immigrantenvrouwen.

Om de arbeidsparticipatie tot 65% te laten stijgen is meer nodig dan louter het potentiële arbeidsaanbod van 433 duizend vrouwen naar de arbeidsmarkt toe te leiden, nog afgezien van het feit dat er ook in deze groep obstakels zijn. Onduidelijk is hoeveel winst nog te behalen is van stijgende arbeidsparticipatie van de doorwerkers, dus de vrouwen die na de geboorte van hun kind blijven werken. Een aanzienlijk deel van de beoogde participatie dient dus gerealiseerd te worden via herintreedsters.

Voorwaarden voor herintrede

In een onderzoek van de FNV noemen recente en potentiële herintreedsters een deeltijdbaas als eerste voorwaarde voor participatie op de arbeidsmarkt; ten tweede willen ze in de buurt werken, als derde willen ze op schooltijden werken, en in mindere mate zoeken ze een leuke baan en maken ze een kosten-baten-afweging.¹⁴ Stellen de vrouwen die nog geen baan hebben meer of andere voorwaarden dan vrouwen die al wel een baan hebben gevonden? Dat blijkt nauwelijks het geval. Bij de drie meest genoemde voorwaarden is er geen significant verschil tussen werkende en werkzoekende herintreedsters. De laatsten stellen wel vaker de eis dat de baan leuk moet zijn en ze wegen vaker kosten en baten.

Opvallend is dat noch het loon noch een eventuele financiële noodzaak vaak genoemde voorwaarden zijn. Blijkbaar zijn de tijd- en plaatsvoorwaarden voor participatie zo belangrijk dat ze ‘geruild’ worden tegen loon. Uit statistische analyses op basis van VLW-2001 data blijkt inderdaad een groot negatief effect van loopbaanonderbreking op de uurlonen van vrouwen.¹⁵ Dit kan betekenen dat vrouwen als ze herintreden een laag uurloon accepteren als aan andere voorwaarden is voldaan. Het kan ook betekenen dat er voor herintreedsters gewoon niet beter te verdienen valt. Ze zijn tenslotte een nieuwe groep op de arbeidsmarkt die misschien minder gewend is om looneisen te stellen. Als vrouwen blijkbaar niet zo gevoelig zijn voor financiële prikkels, kan men de vraag stellen of potentiële herintreedsters wel gevoelig zouden zijn voor fiscale maatregelen. Uit onze analyses op basis van de FNV-enquete onder herintreedsters blijkt dat twee groepen vrouwen vermoedelijk wel gevoeliger zijn voor financiële prikkels, namelijk vrouwen met een onderbrekingsduur tot 5 jaar en laagopgeleide vrouwen.¹⁶

De voorkeuren voor tijd en plaats van werken van (potentiële) herintreedsters zoals blijkt uit de FNV-data worden bevestigd door de analyse van de Arbeid&ICT-data¹⁷. Grafiek 1 presenteert op basis van de laatst genoemde data set de voorwaarden van vrouwen onderverdeeld naar leeftijd van hun jongste kind. Als er ook verschillen zijn tussen werkende en niet werkende vrouwen vermelden we dat hier. De meest genoemde voorkeur is werk dicht bij huis. Niet-werkende vrouwen noemen dit iets vaker dan werkende vrouwen. Werken in deeltijd is de tweede voorkeur, vooral bij werkende vrouwen met jonge kinderen. Dan volgen werken met een vast contract en werken op schooltijden. De laatste vooral belangrijk voor vrouwen met kinderen in de leeftijd van 5 tot 12 jaar. Niet-werkende vrouwen noemen deze voorwaarde vaker dan werkende. Goede verlofregelingen staan op de vijfde plaats en zijn vooral gewenst door werkende vrouwen en vrouwen met kinderen tot 12 jaar. Goede

¹⁴ Ontleend aan FNV, 2000, Terug van weggeweest: een onderzoek naar de positie van herintreedsters op de arbeidsmarkt, zie Wetzels & Tjens, op cit.

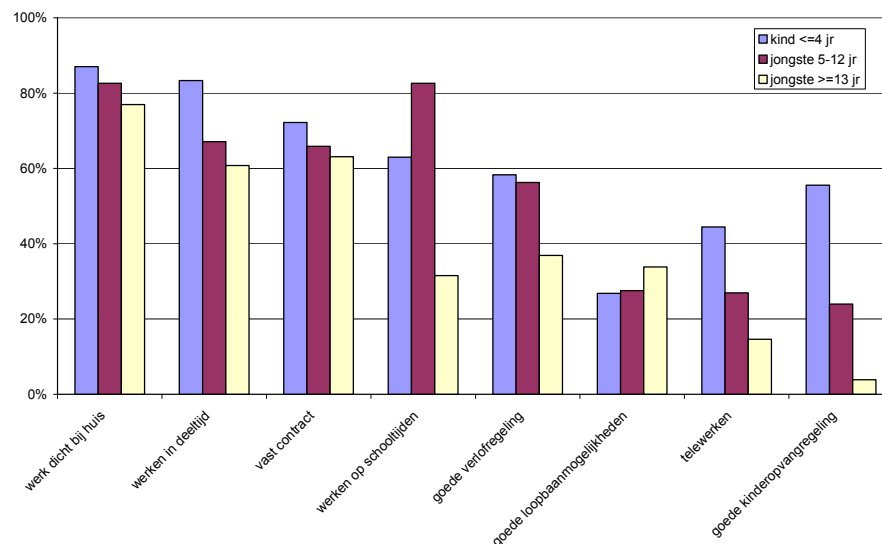
¹⁵ Wetzels, Cécile & Kea Tjens. 2001. *Does motherhood really make women less productive?*, Paper presented to the Lower-conference Combining Work, Home and Education, University of Minho, Braga, Portugal, October 26-27; Op aanvraag beschikbaar wetzels@stb.tno.nl.

¹⁶ Zie Wetzels en Tjens 2001, op cit.

¹⁷ Zie Wetzels en Tjens 2001, op cit.

loopbaanmogelijkheden zijn vooral belangrijk voor vrouwen met oudere kinderen. Telewerken scoort hoog onder vrouwen met jonge kinderen, vooral onder de niet-werkenden. De wens van een goede kinderopvangregeling wordt met name geuit door vrouwen met een kind tot 4 jaar en veel minder door vrouwen met kinderen in de schoolleeftijd. Hierbij zijn er geen verschillen tussen werkende en niet-werkende vrouwen. Ook al wordt het belang van goede en betaalbare kinderopvang steeds opnieuw benadrukt¹⁸, het is dus niet de belangrijkste panacee om de arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen te bevorderen. Dat komt ons ziens omdat er verschillende substitutiemogelijkheden zijn voor kinderopvang, zoals oppas door familie, thuis te werken of te werken als de partner thuis is. Dit keuzeproces is tot u toe nog weinig onderzocht.

Grafiek 1 Voorwaarden van vrouwen om te werken (Arbeid&ICT, N=405)



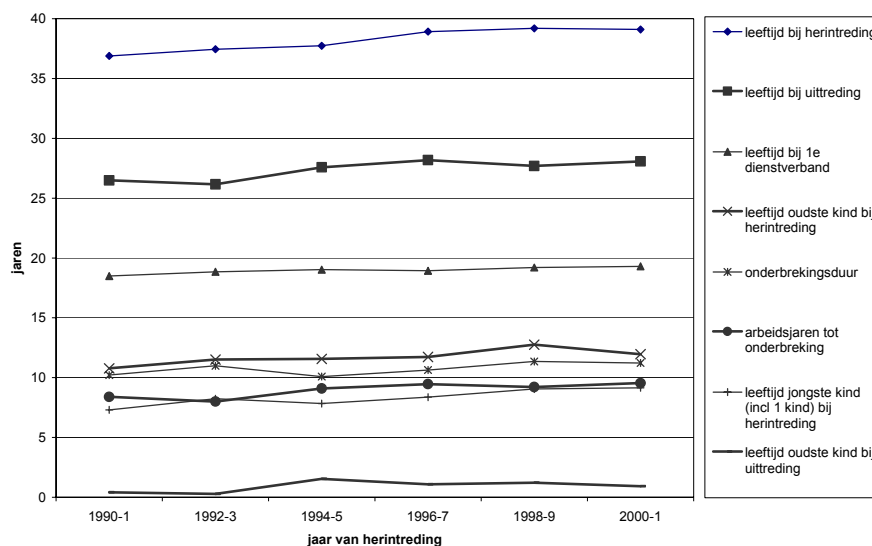
De sterke voorkeur voor werken op schooltijden verklaart mogelijk waarom het onderwijs zo'n geschikte sector is voor herintrede. Ook werkgevers in de gezondheidszorg houden rekening met deze voorwaarden, zoals het Amsterdamse Slotervaartziekenhuis blijkt uit een personeelsadvertentie voor de OK-afdeling: 'Een 9 tot 3 mentaliteit vinden wij OK'. Misschien zouden meer bedrijven met vacatures zich deze belangrijke voorwaarde moeten realiseren. Over het algemeen zullen werkgevers gemakkelijker kunnen voldoen aan de tijds- dan aan de plaatsvoorwaarden van herintredende vrouwen. Werk dicht bij de woonplek van de vrouw zal niet altijd op voorhand zijn te realiseren. Telewerken biedt misschien wel mogelijkheden om herintrede van vrouwen te vergemakkelijken, dan wel om vrouwen de kans te geven om te blijven werken als ze kinderen krijgt.

¹⁸ Zie het in de eerste paragraaf genoemde besluit van de Tweede Kamer om de drempel voor de aftrek van kinderopvang te verlagen; ook het rapport van Sipkes e.a. (op cit.) beveelt nadrukkelijk betaalbare kinderopvang aan.

Persoonskenmerken van herintreedsters

Als de stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen tot 65% vooral bereikt moet worden via de herintreedsters, wat weten we dan van de vrouwen die de stap naar de arbeidsmarkt zetten? Het databestand van de Vrouwenloonwijzer bevat gegevens van 2.056 vrouwen die sinds 1990 zijn heringetreden, dat wil zeggen vrouwen met kinderen die hun arbeidsloopbaan tenminste een keer voor een jaar of langer hebben onderbroken en daarvoor als reden de zorg voor kinderen of eigen huishouden opgeven. Ook als daarnaast nog andere redenen zijn genoemd, zoals studie of werkloosheid, zijn deze vrouwen als herintreedster beschouwd. Ook vrouwen die pas zijn gaan werken nadat ze hun eerste kind kregen zijn tot de groep herintreedsters gerekend.

Grafiek 2 *Gemiddelden van een aantal kenmerken van vrouwen die tussen 1990 en 2001 zijn heringetreden (Vrouwenloonwijzer-2000/01, N=2056)*



Als we de kenmerken van herintreedsters die in de afgelopen tien jaar op de arbeidsmarkt zijn gekomen vergelijken naar opeenvolgende herintredecohorten, dan zijn er weliswaar lichte schommelingen te zien maar geen schokkende veranderingen (zie grafiek 2). De gemiddelde onderbrekingsduur van vrouwen die in de jaren 1990 en 1991 weer zijn gaan werken (cohort 1990-'91) is 10,2 jaar en van cohort 2000-'01 bijna 11,2 jaar. Deze stijging komt doordat meer herintreedsters 15 jaar of langer hebben onderbroken ten koste van de groep met een onderbrekingsduur van 5-15 jaar. Het aandeel van vrouwen in de herintredecohorten die langer dan 20 jaar geen betaald werk verrichtten verdubbelde zelfs van 6% naar 12% tussen cohort 1990-'91 en cohort 2000-'01! In toenemende mate weten ook vrouwen die lang huisvrouw zijn geweest weer de weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Dat blijkt ook uit de stijging van de gemiddelde leeftijd bij herintrede met ruim 2 jaar tot 39 jaar. Deze deed zich vooral voor bij de hoog- en laag-opgeleiden, maar nauwelijks bij de middencategorie. Tegelijkertijd is het aandeel herintreedsters jonger dan 34 jaar afgenomen ten gunste van 35-44 jarigen en van 45-plussers, mogelijk als gevolg van de stijgende gemiddelde leeftijd waarop het eerste kind wordt geboren. De gemiddelde leeftijd van het jongste kind bij herintrede is licht gestegen en dat komt door een dalend aandeel vrouwen met een jongste kind tot 4 jaar, vermoedelijk als gevolg van een toenemend

aandeel vrouwen dat blijft doorwerken bij de geboorte van kinderen. De vrouwen die besluiten te stoppen met werken keren steeds meer pas terug als hun jongste 4 jaar of ouder is.

Volgens grafiek 2 is in het afgelopen decennium de gemiddelde leeftijd van achtereenvolgende cohorten herintreedsters bij uittrede gestegen, evenals hun onderbrekingsduur, hun arbeidservaring tot aan de onderbreking en zelfs de leeftijd van hun oudste kind op het moment van onderbreking. Ook zijn de gemiddelde leeftijden van het oudste en het jongste kind bij herintrede gestegen. Bij de laagopgeleide vrouwen is niet alleen deze stijging het sterkst, hun kinderen zijn in alle herintredecohorten ook enkele jaren ouder dan de kinderen van de midden- en hoogopgeleiden. Vrouwen met een hbo- of universitaire opleiding vormen een krimpende groep in de herintredecohorten. Zij horen in toenemende mate tot de ‘doorwerkers’. Mogelijk geldt de these van het uitgeputte reservoir wel voor de hoogopgeleiden maar minder voor de middel- en laagopgeleiden.

Uit analyse van de onderbrekingsduur op basis van de Vrouwenloonwijzer¹⁹ blijkt dat in alle herintredecohorten vrouwen met ten hoogste mavo 1 tot 4 jaar langer hebben onderbroken dan vrouwen met ten minste hbo. Verder hangt een lange onderbrekingsduur niet alleen samen met herintrede op latere leeftijd, maar evenzeer met uittrede op jonge leeftijd, een korte werkervaring voor de onderbreking en een jongere leeftijd waarop het eerste kind is geboren. In alle herintredecohorten hebben vrouwen met minder dan 7 jaar werkervaring voor uittrede gemiddeld 3 jaar langer onderbroken dan vrouwen met meer werkervaring. Het effect van werkervaring voor uittrede is belangrijker voor de verklaring van de onderbrekingsduur dan het effect van de leeftijd waarop het oudste kind wordt geboren.

Deze bevindingen worden ondersteund door schattingen van de determinanten van de onderbrekingsduur op het databestand van de FNV-enquête onder herintreedsters.²⁰ Herintreedsters met een middelhoog opleidingsniveau hebben de grootste kans op een korte onderbrekingsduur in vergelijking met lager of hoger opgeleide vrouwen. Hetzelfde effect is te zien voor vrouwen die op latere leeftijd zijn uitgetreden. Herintreedsters die bij uittrede jonger waren dan 25 jaar hebben ten opzichte van herintreedsters die op oudere leeftijd uittraden 73% minder kans op een korte onderbrekingsduur. Vrouwen die zijn uitgetreden tussen 1980-'85 hebben de grootste kans op een lange onderbrekingsduur.

Baankenmerken van herintreedsters

In welke banen komen herintreedsters te werken? Volgens het Arbeid&ICT-onderzoek werken herintreedsters merendeels in vier sectoren - zakelijke dienstverlening, gezondheidszorg, onderwijs en overheid - en het lijkt irrelevant in welke sector ze werkten bij uittrede. Meer dan 60% van de vrouwen in deze vier sectoren werkten bij uittrede in een andere sector. De meeste vrouwen vonden hun eerste baan in ‘winkels, warenhuizen, supermarkten, detailhandel’, gevolgd door ‘ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, overig gezondheidszorg’, vervolgens werkte een kleiner deel van de vrouwen in het onderwijs en in de industrie. Vrouwen die niet werkzaam zijn willen liever in de welzijnszorg werken of in winkels en warenhuizen; vrouwen die al wel werkzaam zijn kiezen vaker voor het onderwijs en ziekenhuizen. Er vinden ook verschuivingen plaats tussen sectoren: vrouwen die werkten in de gezondheidszorg willen naar de zakelijke dienstverlening en omgekeerd.

¹⁹ Wetzels & Tijdens, op cit.

²⁰ Wetzels & Tijdens, op cit.

De Gouden-Gids-reclame op de televisie, waar een Volendamse ondernemster een ‘herintruidster’ zoekt om bergen garnalen te pellen, suggereert dat herintreedsters een arbeidsreservoir vormen dat afhankelijk van de hoeveelheid te verrichten werk in en uit de arbeidsmarkt gaan. Dat patroon wordt nauwelijks bevestigd in de data. Van de herintreedsters in de Vrouwenloonwijzer heeft slechts 10% de loopbaan twee keer onderbroken en nog geen 5% vaker dan twee keer. Ook is de arbeidsmobiliteit niet groot. Vrouwen die herintraden in 1980 hebben inmiddels bij hun huidige werkgever gemiddeld een dienstverband van ruim 14 jaar opgebouwd. Vrouwen die in 1990 zijn heringetreden werken nu gemiddeld al meer dan 7 jaar bij hun baas. Van de herintredecohorten 1990-‘94 werkt 49% nog bij de eerste werkgever na de onderbreking, van de herintredecohorten 1995-‘99 is dit 60%.

Hiervoor is al genoemd dat de deeltijdbaan een belangrijke voorwaarde voor herintrede is. Volgens de Vrouwenloonwijzer hebben nieuwere cohorten herintreedsters kleinere deeltijdbanen en werkt het herintredecohort 2000-‘01 met gemiddeld 21 uur per week het kortst. Vrouwen uit cohort 1990-‘91 werken gemiddeld bijna 25 uur. Er zijn geen aanwijzingen dat nieuwere cohorten in kleinere deeltijdbanen komen; wel dat herintreedsters na verloop van tijd hun arbeidstijd ‘opplussen’, vermoedelijk onder invloed van de krappe arbeidsmarkt en de gewenning aan het combineren van werk en huishouding.

Beleid voor herintreedsters

Met welk beleid zou de staatsecretaris het streefcijfer van 65% arbeidsparticipatie van vrouwen kunnen realiseren? De stijging zal voor een aanzienlijk deel bereikt moeten worden via herintreedsters: niet-werkende vrouwen die terug keren naar de arbeidsmarkt. Het voorgaande samenvattend, kunnen we zes soorten maatregelen voor deze groep onderscheiden.

De belangrijkste maatregelen zullen betrekking moeten hebben op de tijdsvoorkeuren van vrouwen, namelijk het werken in deeltijd en het werken op schooltijden. Natuurlijk ligt het primaat van de bepaling van arbeidstijden bij werkgevers, maar de staatssecretaris zou werkgevers nogmaals op deze voorkeuren van vrouwen kunnen wijzen. Er kan echter meer gebeuren. Zo zouden de schooltijden kunnen worden verlengd door verbetering van voor-, tussen- en naschoolse opvang, mits de prijs daarvan laag blijft. Dat maakt het voor werkgevers gemakkelijker om de voorkeur van vrouwen om op schooltijden te werken in te passen in de bestaande dagroutines. In dit verband kan ook het overheidsproject dagindeling worden genoemd, waarin experimenten met een goede dagindeling vanuit de combinatie van arbeid en zorg worden gesubsidieerd.

Ten tweede zullen maatregelen gericht moeten zijn op het bevorderen van werkgelegenheid dicht bij huis. Dit is tot nu toe minder het beleidsterrein van staatssecretaris Verstand en meer dat van de ministeries van VROM en Economische Zaken, waar de VINEX-woonwijken en de bedrijventerreinen worden ontwikkeld. Toch blijft het jammer dat dit onderwerp niet aan de orde komt in de notitie *Herintredende vrouwen*. Faciliteiten om te telewerken zijn tot nu toe vooral geplaatst in het kader van de filebestrijding, maar zouden ook een rol kunnen spelen waar het gaat om vrouwen met jonge kinderen op de arbeidsmarkt te houden of te krijgen. Om de participatie van vrouwen te bevorderen zal ook op dit terrein beleid ontwikkeld moeten worden.

Ten derde gaat het om maatregelen op het terrein van arbeid en zorg, waarbij de vrouwen uit de onderzoeken vooral verlofregelingen noemen en in mindere mate goede regelingen voor kinderopvang. Met de nieuwe wetgeving op het terrein van

arbeid en zorg en van kinderopvang zijn grote stappen in de goede richting gezet. Dat geldt ook voor de aandacht voor buitenschoolse opvang. Daar waar uitbreiding van de kinderopvang voor 0-4 jarigen de doorwerkers op de arbeidsmarkt houdt, komen initiatieven voor opvang van oudere kinderen ook de loopbaanonderbrekers ten goede.

Ten vierde gaat het om scholingsmaatregelen. Deze krijgen zowel in de notitie *Herintredende vrouwen* als in de genoemde besluitvorming in de Tweede Kamer aandacht. Wat dit terrein aangaat is het natuurlijk wel schrijnend dat er in het verleden zo onzorgvuldig is omgesprongen met de succesvolle vrouwenavaksholen, waar juist deze groep vrouwen terecht kon voor een toeleidingstraject naar de arbeidsmarkt, dat zij nu grotendeels gesloten zijn. Uit het Arbeid&ICT-onderzoek blijkt dat de cursusbehoefte van niet-werkende vrouwen vooral betrekking heeft op vakinhoudelijke kennis en in mindere mate op sociale vaardigheden en nog minder op ICT-gebruik. Specifieke ICT kwalificaties lijken inmiddels niet het probleem, want een aanzienlijk deel van de huisvrouwen weet met een computer en met Internet om te gaan. Er kan dus beleid ontwikkeld worden om vrouwen via ICT te informeren over de arbeidsmarkt. Op dezelfde manier kunnen zij tevens geïnformeerd worden over financiële aspecten van betaald werk: de belastingkorting, hun pensioenopbouw, verzekeringen, en dergelijke.

Ten vijfde gaat het om fiscale en andere financiële prikkels om niet-werkende vrouwen naar de arbeidsmarkt toe te leiden. De voorgestelde belastingkorting is inmiddels vervangen door een verhoging van de combinatiekorting. Dit blijft een fiscale prikkel voor werkende vrouwen, maar niet meer specifiek gericht op vrouwen die willen herintreden. Misschien is de solidariteit tussen vrouwen te groot voor een beleid dat zo specifiek op een groep uit hun midden is gericht. Hierboven hebben we ons afgevraagd welk het effect is van financiële prikkels in relatie tot de andere voorkeuren van vrouwen om te gaan werken. Hiermee is echter zeker niet gezegd dat er geen effect zal zijn. De overheid beschikt over fiscale sturingsinstrumenten en zal ze zeker moeten inzetten om de beoogde participatie van 65% te realiseren.

Ten zesde gaat het om het openstellen van alle arbeidsbemiddelingsmaatregelen waarvan uitkeringsgerechtigden gebruik kunnen maken, voor niet-uitkeringsgerechtigden, lees niet-werkende vrouwen. Dat staat in de notitie *Herintredende vrouwen*, en is ook in voorgaande nota's herhaaldelijk aan de orde geweest. Het gaat er nu om dit beleid ook zeer consequent door te voeren.

Tot slot van dit artikel kunnen we niet nalaten op te merken dat er nog zo weinig kennis is over herintreedsters en potentiële herintreedsters. Er zijn meer cijfers en meer kwantitatief onderzoek nodig om het arbeidsmarktgedrag van vrouwen beter te kunnen begrijpen, met name als het gaat om allochtone en oudere vrouwen. Pas dan kan duidelijk worden welk potentieel gaat toetreden en hoe blijvend de arbeidsparticipatie na herintreding is. Pas dan kan een realistisch antwoord gegeven worden op de vraag of het streefcijfer van 65% arbeidsparticipatie van vrouwen in 2010 gehaald kan worden.