



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Verborgen reserves: onder welke voorwaarden willen welke vrouwen herintreden?

Tijdens, K.G.; Wetzels, C.M.M.P.

Publication date

2003

Document Version

Author accepted manuscript

Published in

De Nederlandse ArbeidsmarktDag

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Tijdens, K. G., & Wetzels, C. M. M. P. (2003). Verborgen reserves: onder welke voorwaarden willen welke vrouwen herintreden? In H. Maassen van den Brink, & W. Salverda (Eds.), *De Nederlandse ArbeidsmarktDag* Stichting Nederlandse ArbeidsmarktDag.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Verborgene reserves: onder welke voorwaarden willen welke vrouwen herintreden?

Dr. Kea (K.G.) Tijdens, Onderzoekscoördinator bij het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS), Universiteit van Amsterdam (Uva)

Dr. Cecile (C. M.M.P.) Wetzels, Senior onderzoeker bij TNO Strategie, Technologie en Beleid (TNO-STB)

Paper voor 'De Nederlandse ArbeidsmarktDag 2002', 23 april, de Meervaart, Amsterdam

Achtergrond: Overheidsbeleid gericht op herintreedsters

Al een aantal jaren is de belangrijkste doelstelling van het Nederlandse emancipatiebeleid een verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen van 15-64 jaar tot 65% in 2010. Dit was 52% in 2000 en 53% in 2001. Deze stijging zal voornamelijk gerealiseerd moeten worden via herintreedsters. Lange tijd is er bij regering en parlement evenwel weinig aandacht geweest 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 pijlers. Ten eerste gaat het om een scala van lopende maatregelen op het terrein van arbeid en zorg. Deze zijn van belang voor alle werkende vrouwen. Ten tweede behelst het plan 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. Dit laatste voorstel, getypeerd als 'huisvrouwenlokkertje', haalt het niet in de Tweede Kamer. De maatregelen worden vervangen door een verhoging van de combinatiekorting en een verlaging van de drempel voor de aftrek van kinderopvang. Deze veranderingen komen ten voordele van werkende vrouwen in het algemeen en zijn minder specifiek gericht op de herintreding van vrouwen.

Met de discussies verschijnen ook een aantal onderzoeksrapporten over herintreedsters en potentiële herintreedsters, hoognodig gezien de geringe kennis over deze groep vrouwen. De FNV publiceert een onderzoek naar vrouwen die op zoek zijn naar een baan, of recent als herintreedster zijn gaan werken (FNV, 2000). Onderzoeksinstituut Nyfer inventariseert de drempels waar vrouwen tegen aan lopen als ze willen herintreden (Janssen, Stavenuiter & Bijwaard, 2001). De B&A Groep onderzoekt de beleidsinitiatieven van gemeenten en andere instellingen om de participatie onder herintreedsters te bevorderen (Sipkes, Burgert, Kolar & Van Toorn, 2001). TNO en AIAS analyseren het arbeidsmarktgedrag van vrouwen (Wetzels

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

& Tijdens, 2001; Wetzels & Tijdens 2002a; Tijdens & Wetzels 2002; Wetzels & Tijdens 2002b). Uit laatstgenoemde publicatie blijkt dat er nauwelijks kwantitatief onderzoek bestaat naar de drie groepen uit de potentiële beroepsbevolking die de arbeidsparticipatie in de toekomst kunnen verhogen. 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 zijn er niet. Andere vragen, bijvoorbeeld of het reservoir van niet-werkende vrouwen uitgeput raakt, zijn evenmin beantwoord. Dit artikel geeft een aanzet tot antwoorden.

De arbeidsparticipatie van vrouwen in cijfers

In 1999 verrichten 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, zo blijkt uit cijfers van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Tussen 1988 en 1999 is de netto² participatie van vrouwen 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.³ Als alle vrouwen gaan participeren die nu werkloos zijn of tot het potentiële arbeidsaanbod behoren, zullen 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%

² 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.

³ In 1999 verrichten 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. $(5263 \text{ mln} + 188 \text{ duizend} = 5451$. $65\% * 5451 = 3543 \text{ mln}$. Werkende vrouwen: $2684 \text{ mln} + 188 \text{ duizend} = 2.872 \text{ mln}$. Verschil = $2543 - 2872 = 671$ duizend vrouwen die nog toe moeten treden tot de arbeidsmarkt)

te realiseren.⁴ 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.

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 & Tijdens 2001, op basis van Enquête 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 vijftig 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%).⁵ 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. Deze vrouwen hebben in vergelijking met de 25-44 jarigen veel minder de zorg voor schoolgaande kinderen, maar verrichten zij des te meer mantelzorg. Ook is een deel van

⁴ 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.

⁵ Er zijn ook grote verschillen tussen groepen allochtone vrouwen onderling. Zie Zorlu A. Dissertatie, 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.

hen overblijf- of oppasoma, 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.

In een ouder onderzoek onder 25-44 jarige vrouwen bleek dat hun arbeidsmarktstatus op grond van huidige, verleden en verwachte arbeidsparticipatie en hun gezinsfase in vijf groepen valt in te delen (Tijdens, 1996). De eerste groep bestaat uit *werkende vrouwen zonder kinderen*, die ononderbroken hebben gewerkt en die verwachten dat over vijf jaar nog steeds te doen (17% van de 25-44 jarige vrouwen). De tweede groep zijn de *blijvers* of *doorwerkers*, dat zijn vrouwen met kinderen, die aaneengesloten hebben gewerkt en verwachten dit te blijven doen (22%). De derde groep omvat de *herintreedsters*, dat zijn vrouwen met kinderen die een aantal jaren niet gewerkt hebben, nu weer werken en verwachten dat te blijven doen (16%). Ten vierde zijn er de *permanente huisvrouwen*, dat zijn de vrouwen die kinderen hebben, niet werken en verwachten over vijf jaar ook niet te werken (18%). De meeste van hen hebben vroeger wel gewerkt, maar een kleine groep heeft nooit gewerkt. Resteren nog een vijfde grote groep, de niet-werkende vrouwen met kinderen, die verwachten over vijf jaar weer te werken, de *tijdelijke huisvrouwen* (15%). Bijna 90% van de 25-44 jarige vrouwen is volgens een van deze vijf typen te beschrijven. Hoewel dit onderzoek geen betrekking had op de 45-64-jarige vrouwen, kunnen we toch wel enkele verwachtingen formuleren. Vermoedelijk is in deze groep enerzijds het percentage *permanente huisvrouwen* en anderzijds het percentage *herintreedsters* veel groter dan onder de 25-44 jarigen.

De data

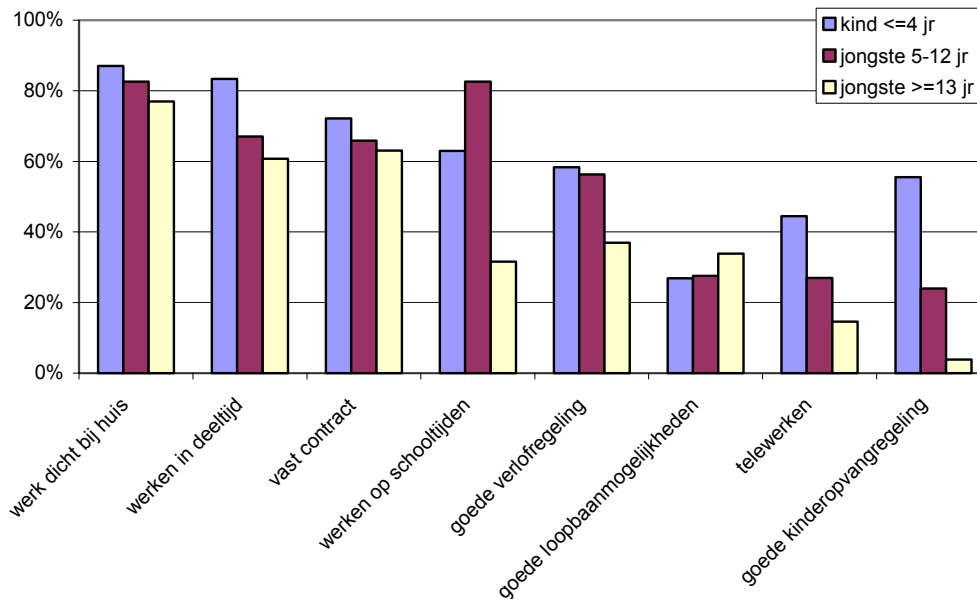
In dit paper analyseren we de voorwaarden voor herintreding van vrouwen. Daarvoor zijn drie datasets gebruikt. De eerste dataset komt dan de FNV, die in 2000 een enquête onder herintreedsters heeft gehouden. Deze dataset werd aan ons voor verdere analyse ter beschikking gesteld. Het betreft vrouwen die 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 (FNV, 2000). De tweede dataset heet Arbeid&ICT-2001 en bevat informatie over 841 vrouwen tussen 15-64 jaar, waarvan 405 met kinderen, die in 2001 via het computergestuurde, representatieve Telepanel-bestand zijn verzameld (Wetzels & Tijdens, 2001). De derde dataset is de Vrouwenloonwijzer (VLW-2000/01) en deze bevat informatie over 15.508 werkende vrouwen (Tijdens, 2001).

Motieven en voorwaarden

In het onderzoek van de FNV (FNV 2000) zijn de meest genoemde motieven van herintreedsters om te participeren: ‘mijn kinderen worden groter/zelfstandiger’, ‘vanwege de sociale contacten’ en ‘ik wil mezelf ontplooien’. De intrinsieke motivatie voor een baan speelt voor herintreedsters blijkbaar een grote rol. Zowel potentiële als recente herintreedsters vinden een deeltijdbaas een 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. Uit analyse van de data blijkt dat de vrouwen die nog geen baan hebben nauwelijks meer of andere

voorwaarden stellen dan vrouwen die al wel een baan hebben gevonden (Wetzels & Tijdens, 2001). 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 de 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. De voorkeuren voor tijd en plaats van werken van (potentiële) herintreedsters worden bevestigd door de analyse van de Arbeid&ICT-data (Wetzels & Tijdens, 2001). Grafiek 1 laat de voorwaarden van vrouwen zien, 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 van werkende vrouwen met jonge kinderen. Dan volgen werken met een vast contract en werken op schooltijden. Dit laatste is 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. Tenslotte volgen andere voorwaarden als loopbaanmogelijkheden, telewerken en kinderopvangregelingen. Goede 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 herhaaldelijk benadrukt, 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)

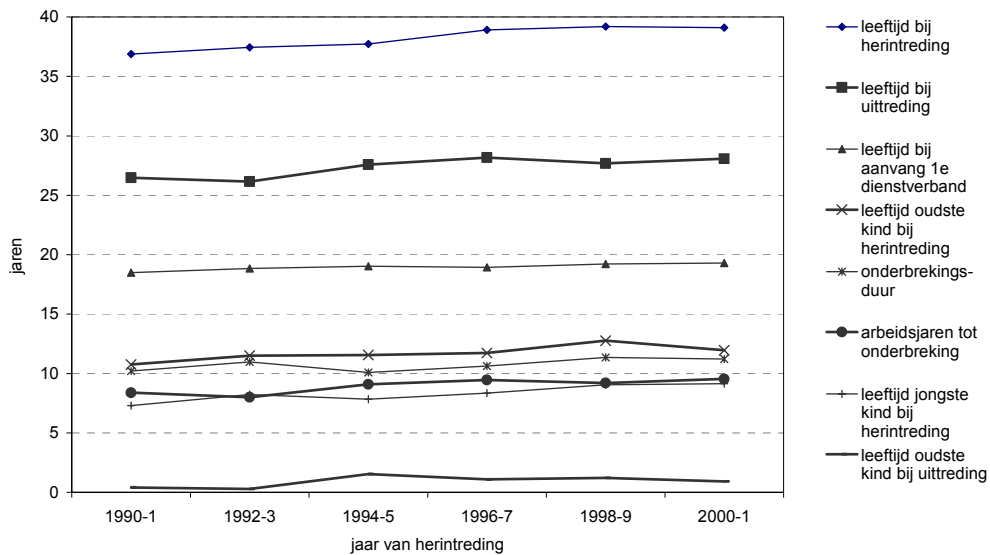


Er is wel verondersteld dat niet-werkende vrouwen digibeet zijn, dat wil zeggen analfabeet op het gebied van de nieuwe informatietechnologie. Dit wordt echter niet ondersteund door ons onderzoek. Een aanzienlijk deel van niet-participerende vrouwen weet met computers en Internet om te gaan. De vrouwen zonder betaald werk die een PC gebruiken (73% uit deze groep) doen dit om tekst te verwerken (65%), om te communiceren met anderen (bijv. email) (63%) en om informatie te zoeken op Internet (59%). Deze percentages liggen iets hoger voor vrouwen die geheel of gedeeltelijk in de WAO zijn, zo blijkt uit Arbeid&ICT-2001. De behoefte aan een cursus op het gebied van automatisering/PC gebruik is hoger bij vrouwen dan bij mannen, zowel onder werkenden als werkzoekenden en niet-werkzoekenden. Toch betreft de cursusbehoefte van niet-participerende vrouwen vooral vakinhoudelijke kennis (55%), gevolgd door sociale vaardigheden (29%) en, pas als derde, automatisering (14%). Bij geslaagde herintreders blijkt het volgen van een cursus tijdens de onderbrekingsduur significant positief samen te hangen met de motieven: 'ik wil mezelf ontplooiën' en 'mijn kinderen worden groter en zelfstandiger'. Het volgen van een cursus in de afgelopen twee jaar verbetert de kans op transitie naar de arbeidsmarkt. Op grond van een analyse van Internet-gebruik bij het zoeken naar een baan kunnen we aanbevelen om vrouwen, die willen werken maar niet zoeken, via dit medium hiertoe te verleiden.

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 (VLW-2000/01) 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 huishouding 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=2.056)



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 1990-91 weer zijn gaan werken (cohort 1990-91) is 10,2 jaar en die van cohort 2000-01 bijna 11,2 jaar. Deze stijging komt doordat herintreedsters in de jongste cohorten vaker 15 jaar of langer hebben onderbroken en minder vaak 5-15 jaar. Het aandeel van vrouwen die langer dan 20 jaar geen betaald werk verrichtten verdubbelde zelfs van 6% naar 12% tussen de herintredecohorten 1990-91 en 2000-01! In toenemende mate weten dus 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 stijging 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 de 35-44 jarige en 45+ vrouwen, 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 toch 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 uitrede 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 VLW-2000/01 blijkt dat in alle herintredecohorten vrouwen met ten hoogste mavo 1 tot 4 jaar langer hebben onderbroken dan vrouwen met ten minste hbo (Wetzels & Tijdens, 2001). 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 (Wetzels & Tijdens, 2001). 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, want vrouwen die werkten in de gezondheidszorg willen naar de zakelijke dienstverlening en omgekeerd.

De Gouden-Gids-reclame op de televisie, waar een Volendamse ondernemster een 'herintruidster' zoekt om bergen garnalen te pellen, suggereert dat herintreedsters een flexibel 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-2000/01 heeft slechts 10% de loopbaan twee keer onderbroken en nog geen 5% vaker dan twee keer. Bovendien is de arbeidsmobiliteit klein. Zo hebben vrouwen die in 1980 herintraden bij hun huidige werkgever inmiddels een dienstverband van gemiddeld 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%. Herintreedsters vormen dus een stabiele, blijvende groep op de arbeidsmarkt.

Hiervoor is al genoemd dat de deeltijd baan een belangrijke voorwaarde voor herintrede is. Volgens de VLW-2000/01 hebben nieuwere cohorten herintreedsters kleinere deeltijd banen en werkt het herintredecohort 2000-01 met gemiddeld 21 uur per week het kortst. Vrouwen uit cohort 1990-91 werken nu gemiddeld bijna 25 uur. Er zijn geen aanwijzingen dat nieuwere cohorten in kleinere deeltijd banen komen, maar 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.

Effecten van herintreding op het uurloon

In de Vrouwenloonwijzer heeft 45% van de werkende vrouwen thuiswonende kinderen, 12% heeft uitwonende kinderen en de resterende groep heeft geen kinderen. Verder heeft 58% een deeltijd baan en 24% een onderbreking van de loopbaan vanwege de zorg voor kinderen of huishouding, hier aangeduid als herintreedsters. Van de huidige groep werkende vrouwen met thuiswonende kinderen heeft ruim een derde haar loopbaan onderbroken en van de huidige groep werkende vrouwen met kinderen die niet meer thuis wonen is dit ruim twee derde.

De data uit de Vrouwenloonwijzer zijn gebruikt voor een analyse van de effecten van herintreding op het uurloon, en daarbij is gecontroleerd voor geboortecohort. Uit de analyse blijkt dat het effect van onderbreking van de loopbaan vanwege de zorg voor huishouding en kinderen op het uurloon 9% is. Voor de jongere vrouwen is dit effect groter dan voor de oudere vrouwen, waarbij het effect het sterkste is in het geboortecohort 1960-69. Ook blijkt dat elk ervaringsjaar het uurloon met +2,2% doet stijgen, terwijl elk onderbrekingsjaar het uurloon met -0,5% doet dalen. Het negatieve effect van het hebben van kinderen op het uurloon wordt weggenomen door de werkervaringsjaren na de geboorte van het laatste kind. We vinden geen effect van deeltijd.

Het grote negatieve effect van een loopbaanonderbreking op de uurlonen van vrouwen kan betekenen dat vrouwen als ze herintreden een laag uurloon accepteren omdat aan hun andere voorwaarden om te gaan werken 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-enquête 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.

We eindigen deze paragraaf met de antwoorden van vrouwen op enkele uitspraken in de Vrouwenloonwijzer, om hun afweging tussen loon en andere arbeidsvoorwaarden te verduidelijken. Met de uitspraak 'ik vind een vast arbeidscontract belangrijker dan een hoge beloning' is de overgrote meerderheid van de vrouwen in loondienst het eens (82%). Zij hebben significant vaker een hoog opleidingsniveau, een werkweek van meer dan 30 uur, een bruto uurloon tot € 9,1 en de wens tot een eigen inkomen, terwijl vrouwen met een werkweek tot 20 uur of met een bruto uurloon van tenminste € 13,6 het hier significant minder vaak mee eens zijn. De uitspraak: 'ik vind een prettige werksfeer belangrijker dan een hoge beloning' wordt in nog grotere mate ondersteund (93%). Met de uitspraak 'ik vind het belangrijk om onder een CAO te vallen' is ruim tweederde het eens (69%). Hier gaat het vooral om vrouwen vanaf 45 jaar, herintreedsters, vrouwen met een dienstverband van tenminste 10 jaar, vrouwen die alleen werken als dit te combineren is met het werk thuis, vrouwen die persé een eigen inkomen willen, vrouwen met een bruto uurloon tot € 9,1 of vrouwen die onder een CAO vallen. Daarentegen vinden vrouwen met een hoog opleidingsniveau, met een dienstverband tot 5 jaar, met goede loopbaanmogelijkheden, met een betaalde huishoudelijke hulp, als ze zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen of met een bruto uurloon vanaf € 13,6 het significant minder vaak belangrijk om onder een CAO te vallen.

Conclusie

We eindigen met enkele conclusies, gebaseerd op de voorgaande paragrafen. De eerste conclusie is dat de aantallen en kenmerken van niet werkende vrouwen en van potentiële herintreedsters nog weinig onderzocht zijn, terwijl zij wel het grootste arbeidsreservoir in Nederland vormen. Daarbij zij aangetekend dat dat er geen onderzoek is verricht naar

herintrede van vrouwen boven de 45 jaar. Ook is weinig bekend over de arbeidsmarkttransities rondom de geboorte van kinderen bij allochtone vrouwen. Wel is inmiddels onderzoek gedaan naar het arbeidsaanbod gedrag van allochtone vrouwen (Hooghiemstra en Merens, 1999; Zorlu 2002). Het aandeel van allochtone vrouwen binnen de groep niet-werkende vrouwen neemt wel toe. Om de beoogde participatie van 65% in 2010 te halen, zullen 671 duizend niet-werkende vrouwen tot de arbeidsmarkt moeten toetreden. Dat is aanmerkelijk meer dan de 520 duizend vrouwen die in het jaar van meting (1999) werkloos zijn of in meer of mindere mate op zoek zijn naar werk.

Vrouwen met thuiswonende kinderen zoeken werk dicht bij huis, een deeltijdbaan, een vast arbeidscontract, en als ze kinderen tussen 5 en 12 jaar hebben willen ze werken op schooltijden. Elk jaar dat vrouwen hun loopbaan hebben onderbroken vanwege de zorg voor kinderen of huishouding doet hun loon met -0,5% dalen. Als ze waren blijven werken hadden ze daarenboven ook nog profijt gehad van het positieve effect van 2,2% op het uurloon als gevolg van elk extra jaar werkervaring. Vrouwen lijken voorwaarden te ruilen tegen een lager loon, maar verder onderzoek hiernaar is nodig.

De derde conclusie is dat de groei van het aantal doorwerkende vrouwen, dus van vrouwen die hun baan behouden na de geboorte van hun kinderen, het arbeidsreservoir van potentiële herintreedsters reduceert. Tegelijkertijd constateren we een toename van oudere herintreedsters en deze groep doet het reservoir van potentiële herintreedsters juist toenemen. De vierde, en mogelijk belangrijkste conclusie, is dat loopbaanonderbreking sterke cesuur vormt in het leven van vrouwen, en haar arbeidzame leven verdeelt in een periode voor en een periode na de loopbaanonderbreking. Herintreedsters hebben hun loopbaan gemiddeld ruim 10 jaar onderbroken. Na de herintreding blijven ze in overgrote meerderheid gedurende vele jaren werken

Literatuur

- Allaart P.C. en A.M. De Voogd-Hamelink. 1994. *Herintredende vrouwen*, OSA research memorandum 94-2.
- FNV, 2000, Terug van weggeweest: een onderzoek naar de positie van herintreedsters op de arbeidsmarkt. Amsterdam, FNV.
- Hooghiemstra, E. & J.G.F. Merens, 1999, *Variatie in Participatie: achtergronden van arbeidsdeelname van allochtone en autochtone vrouwen*. Den Haag, Sociaal Cultureel Planbureau, SCP cahiers 159 .
- Janssen, M.M., M.M.J. Stavenuiter & 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.
- Tijdens, K.G. 1996. De arbeidsparticipatie van 25-45 jarige vrouwen: blijvers, herintreedsters en huisvrouwen. In *De Nederlandse Arbeidsmarktdag 1995*, Voorburg, CBS, p. 275-286.
- Tijdens, K.G. 2001. *De Vrouwenloonwijzer. Werk, lonen en beroepen van vrouwen*. AIAS research report 7, Amsterdam (download: <http://www.uva-aias.net/files/aias/RR7.pdf>).
- Tijdens, K.G. & C.M.M.P. Wetzels. 2002. Gevraagd: herintreedsters. *Nemesis*, 18/2, pp. 39-45.
- Wetzels, C. & K.G. Tijdens. 2001. *Dubbel Delen in de Digitale Delta*, ICT toepassingen, flexibele werktijden en arbeidsparticipatie van vrouwen, Delft, TNO-STB, 01-17.
- Wetzels, C.M.M.P. & K.G. Tijdens. 2002a. Ficties en feiten over herintreedsters. *Economisch Statistische Berichten*, 1-3-2002, jrg. 87, nr 4349, p. 176-178.

Wetzels, C. & K.G. Tijdens. 2002b. Women's career break due to motherhood and the effects on wages. *Cahiers Economique de Bruxelles*, 45(1), in print.

Zorlu, A. 2002. *Absorption of immigrants in European labour markets. The Netherlands, United Kingdom and Norway*. Dissertation: University of Amsterdam. Tinbergen Institute Research Series 279.