

Ficties en feiten over herintreedsters

Beleid ten aanzien van herintreedsters is niet altijd op feiten gebaseerd. Analyse van diverse datasets geeft inzicht in de mogelijkheden en beperkingen van deze groep arbeidskrachten.

C.M.M.P. Wetzels en K.G. Tijdens*

Vanaf november 2000 kwam het beleid voor herintreedsters, vrouwen die hun loopbaan onderbreken vanwege zorgtaken, in de schijnwerpers¹. Tot nu toe ontbreekt echter onderbouwend kwantitatief onderzoek om het arbeidsaanbod van herintreedsters in kaart te brengen². Op basis van analyses op de aanwezige kwantitatieve data, die zijn verzameld door CBS, OSA en FNV en op basis van de datasets Arbeid&ict-2001 en VLW-2000/01, zullen we een aantal ficties en feiten op een rij zetten³.

Fictie: We weten heel precies wie de herintreedsters zijn.

Feit: Data zijn mondjesmaat beschikbaar en eenduidige definities ontbreken. In de Enquête Beroepsbevolking (EBB) hanteert het CBS het begrip herintreedster niet; het bureau gebruikt begrippen als 'potentieel arbeidsaanbod' (wel willen werken, maar niet zoeken of niet kunnen) en 'niet-participerenden' (niet werkwillend). Onbekend is of personen uit deze verschillende categorieën slagen in het herintreden⁴. Het panelkarakter van de arbeidsaanboddatabank van

de OSA maakt analyse van de transitie naar betaald werk mogelijk. Het aantal observaties is echter zeer klein. De datasets FNV-2000 en VLW-2000/01 zijn gebaseerd op niet-representatieve steekproeven onder (potentiële) herintreedsters respectievelijk werkenden⁵. Arbeid&ict-2001 is representatief voor de potentiële beroepsbevolking met informatie over mogelijke herintreding, maar betreft een doorsnede (cross sectie). Hierdoor ontbreken data om het mogelijke effect van fiscale maatregelen op herintreding van vrouwen te schatten.

Fictie: Herintreedsters vormen een marginale groep.

Feit: De toename van het aantal werkende vrouwen met 435.000 tussen 1995 en 1999 kwam voor 22 procent uit een toename van de beroepsbevolking, voor 25 procent uit een afname van de werklozen, voor veertien procent uit een afname van het potentiële arbeidsaanbod en voor 39 procent uit een afname van de categorie niet-participerenden⁶. Dit duidt op een groot potentieel arbeidsaanbod onder de niet-werkwillenden.

In 1999 is zeventig procent van de niet-participerenden en 45 procent van de werklozen vrouw. Van de werkende vrouwen uit de VLW-2000/01 is 27 procent herintreedster. Dat is bepaald niet marginaal.

Fictie: Het Nederlandse streven naar 65 procent netto-participatie van vrouwen in 2010, waarmee de doelstelling van de Europese Raad in Lissabon in 2000 van zestig procent (voor minstens één uur per week) wordt aanscherpt⁷. Volgens het Centraal Planbureau is een participatiegraad van 65 procent slechts bereikbaar door afschaffing van de overdraagbaarheid van de heffingskorting. De aanname is dat deze korting de arbeidsdeelname van vrouwen ontmoedigt⁸.

Feit: In 1999 bedroeg de netto participatie, dus exclusief werklozen, 51 procent: 2,684 miljoen vrouwen uit de vrouwelijke beroepsbevolking (5,263 miljoen) werken. De beoogde netto participatie van 65 procent vergt dat 737.000 vrouwen uit de 5,263 miljoen vrouwen gaan participeren, onder de veronderstelling van een constante bevolkingsomvang⁹. Alle werkloze vrouwen en alle vrouwen uit het potentiële arbeidsaanbod tellen op tot slechts 520.000, waaronder honderdduizend allochtone vrouwen¹⁰. Van hen zeggen 181.000, van wie 43.000 allochtoon, dat ze niet op

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

2. Zie: M.M. Janssen, M.M.J. Stavenhagen en G.E. Bijwaard, *Ik ga niet betalen om te werken*, Breukelen, NYFER, 2001; L. Sipkes, J. Burgert, C. Kolar en H. van Toorn, *(Potentiële) herintreedsters onder de loep genomen*, Den Haag, B&A Groep Beleidsonderzoek & -Advies, 2001; C.M.M.P. Wetzels en K.G. Tijdens, *Dubbel delen in de digitale delta; ict toepassingen, flexibele werktijden en arbeidsparticipatie van vrouwen*, Delft, TNO-STB, nr. 01-17, 2001.

3. De FNV-enquête 2000 betreft 1926 herintreedsters, van wie 594 potentieel. Arbeid&ict-2001 betreft 841 vrouwen, via het representatieve Telepanel-bestand. VLW-2000/01 betreft 15.508 werkende vrouwen. Zie K.G. Tijdens, *De VLW: werk, lonen en beroepen van vrouwen*, AIAS research report nr. 7, 2001 via www.uva.aias.net/files/aias/RR7.pdf.

4. Uit P.C. Allaart en A.M. de Voogd Hamelink, *Herintredende vrouwen, OSA-research memorandum*, nr. 94-2, Den Haag, 1994, blijkt (niet) willen geen betrouwbare indicatie voor (niet) participeren te zijn.

5. Beide datasets definiëren herintreden met onderbrekingsduur van tenminste één jaar vanwege zorg en zijn vergelijkbaar op de relevante kenmerken met EBB en OSA.

6. In dit artikel is 'werken' gelijk aan betaald werken. In de EBB heeft betaald werken betrekking op banen voor minstens twaalf uur per week. In de overige datasets geldt geen uurrestrictie.

7. Tweede Kamer, *Meerjarennota emancipatiebeleid*, vergaderjaar 1999-2000, 27 061 nr. 2, blz. 18.

8. Centraal Planbureau, *Arbeidsparticipatie van vrouwen*, notitie 01/18, Den Haag, 28 mei 2001.

9. De vrouwelijke beroepsbevolking nam tussen 1995 en 1999 met 94.000 toe.

* De auteurs zijn respectievelijk senior onderzoeker bij TNO-STB, Delft en onderzoekscordinator bij het Amsterdams Instituut voor Arbeidsvraagstukken (AIAS), Universiteit van Amsterdam.

korte termijn kunnen beginnen. Uit de dataset is de reden hiervoor niet bekend. De resterende 433.000 vrouwen zijn onvoldoende om het streefcijfer van 65 procent te realiseren.

Fictie: Het onbenutte arbeids-potentieel raakt uitgeput en afgeroomd.

Feit: Het potentiële arbeidsaanbod is groter onder 25-44-jarige vrouwen dan onder 45-64-jarigen. Het opleidingsniveau van niet participerende vrouwen is niet laag (zie tabel 1). Het hebben van de wens om te werken maar dit toch niet doen, hangt niet alleen samen met het motief "niet kunnen" maar ook met het motief "niet zoeken". Waarom dit zo is, verdient nader onderzoek. Het opleidingsniveau van deze groepen "niet kunnen" en "niet zoeken" loopt nauwelijks uiteen naar leeftijdscategorie. Er is nog een groep goed opgeleide vrouwen in het onbenutte arbeidsaanbod.

De verschuiving van gemiddelde opleidingsniveau en leeftijd van herintredescohorten in de jaren 1990-2001 is slechts graduëel. Ook andere karakteristieken van deze cohorten vertonen slechts lichte schommelingen. Dit geldt voor de gemiddelde onderbrekingsduur, de leeftijd bij uittreding, herintreding en eerste dienstverband, alsmede de leeftijd van het oudste kind bij uittreding, de leeftijd van het oudste kind en van het jongste kind bij herintreding en de arbeidsjaren tot de werkonderbreking. Er is dus geen sprake van sterke afroming van de markt van herintreedsters.

Fictie: Betaalbare kinderopvang is cruciaal voor herintrede van vrouwen.

10. Expliciete aandacht voor allochtone vrouwen is nodig, omdat hun participatiecijfers stijgende is, maar nu lager is dan voor autochtonen, zij het krijgen van kinderen 'uitstellen' en in 2010 twintig procent van de jongeren vormen.

11. C.M.M.P. Wetzels en K.G. Tijdens, *Does motherhood really make women less productive?*, working paper nr. 2001-I, TNO-STB, Delft, 2001.

vrouwen	25-44 jaar	potentieel (x1000 personen)	procent mbo+ waarvan procent hbo+	45-64 jaar	potentieel (x 1000 personen)	procent mbo+ waarvan procent hbo+
totaal (x 1.000 personen)	2.463			1.880		
netto participatie	65,1 %			36,9 %		
werkloos	3,9 %	96,1		2,0 %	37,6	
wil wel, zoekt niet ^a	3,4 %	83,7	46/10	3,3 %	62,0	36/11
wil wel, kan niet ^a	4,3 %	105,9	43/16	2,6 %	48,9	42/13
wil niet ^a	22,0 %		65/26	50,2 %		31/8
WAO	1,2 %			2,6 %		
gepensioneerd/vut				2,4 %		
totaal naar de arbeidsmarkt		285,7			148,5	
waarvan allochtone vrouwen						
totaal (x 1.000 personen)	313			173		
netto participatie	46,6 %			35,3 %		
werkloos	6,4 %	20		3,5 %	6	
wil wel, zoekt niet ^a	5,2 %	16		4,1 %	7	
wil wel, kan niet ^a	8,9 %	28		4,6 %	8	
wil niet ^a	31,3 %			46,8 %		
WAO	1,9 %			2,9 %		
totaal naar de arbeidsmarkt		64			21	

a. Deze groepen vormen de potentiële herintreedsters.

Bron: C.M.M.P. Wetzels en K.G. Tijdens, *Dubbel delen in de digitale delta*, nr. 01-17, TNO-STB, 2001.

Feit: Voor een aantal herintredende vrouwen is kinderopvang een oplossing, maar zeker niet voor het grootste potentieel. Kinderopvang is vooral belangrijk om uittreding te voorkomen. Dit is belangrijk vanwege de depreciatie van menselijk kapitaal door onderbreking¹¹. Voor herintreedsters blijkt dat elk onderbrekingsjaar extra een groter negatief effect op het loon heeft, dan het positieve effect van elk dienstjaar extra.

Kinderopvang van 0-4-jarigen heeft al bijgedragen aan het hogere percentage doorwerkers. Buitenschoolse opvang kan helpen om de onderbrekingsduur te verkorten.

Fictie: Herintreedsters komen niet aan de bak omdat ze te lang buiten de arbeidsmarkt zijn geweest.

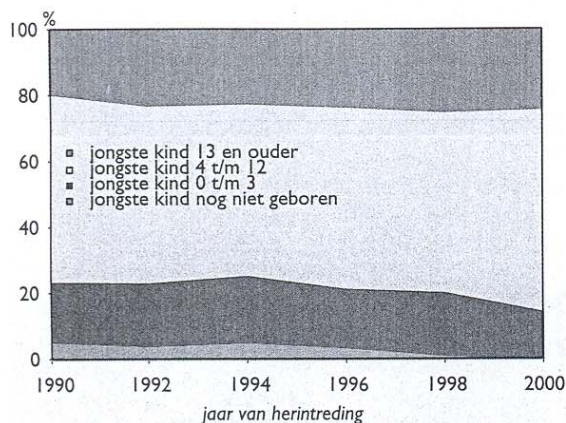
Feit: Meer dan de helft van de herintreedsters geboren voor 1955 heeft meer dan tien jaar niet gewerkt. Van de vrouwen geboren vóór 1950 heeft zelfs 12,5 procent meer dan twintig jaar niet gewerkt. Vergelijking van herintrede-cohorten gedurende 1990-2001 leert dat de gemiddelde onderbrekingsduur stijgt van 10,2 jaar tot 11,2 jaar gedurende 1990-2001. Deze wordt veroorzaakt door de herintreders met langere onder-

brekingsduur: het percentage vrouwen dat intrad nadat het langer dan twintig jaar buiten de arbeidsmarkt verbleef, verdubbelde zelfs van zes procent in het cohort 1990 naar twaalf procent in het cohort 2001! Het kan dus wel lukken een baan te vinden na een lange onderbrekingsduur.

Onderbrekingsduur

Wie zijn de herintreedsters met een lange onderbrekingsduur? Zowel uit VLW-2000/01 als uit de FNV-data, blijkt dat de kans op een langere onderbrekingsduur significant positief wordt beïnvloed door herintreding op latere leeftijd, uittreding op jonge leeftijd, korte werkervaring voor de onderbreking en een jongere leeftijd waarop het eerste kind is geboren, en een middelhoog opleidingsniveau. Vrouwen met minder dan zeven jaar werkervaring voor uittrede onderbreken gemiddeld drie jaar langer dan vrouwen met meer werkervaring. Het effect van werkervaring voor uittreding is groter voor de verklaring van de onderbrekingsduur dan het effect van de leeftijd waarop het oudste kind wordt geboren. Herintreedsters die bij uittreding jonger waren dan 25 jaar hebben ten opzichte van herintreedsters die op oudere leeftijd

Tabel 1.
Arbeidspotentieel
van vrouwen



Bron: VLW-2000/01, n = 2056.

Figuur 1.
Herintreedsters
onderscheiden
naar de leeftijd
van hun jongste
kind bij
herintreding.

uittraden 73 procent minder kans op een korte onderbrekingsduur.

Fictie: Herintreedsters vormen een zeer flexibel arbeidsreservoir.

Feit: De veronderstelling is dat herintreedsters een groot aantal transitieën in en uit de arbeidsmarkt kennen. Uit de VLW-2000/01 blijkt slechts tien procent van de herintreders de loopbaan twee keer heeft onderbroken en nog geen vijf procent vaker dan twee keer. Bovendien is de arbeidsmobiliteit klein. Vrouwen die herintraden in 1980 hebben gemiddeld een dienstverband van ruim veertien jaar opgebouwd bij hun huidige werkgever. Bij vrouwen die in 1990 herintraden is dit gemiddeld zeven jaar. Van de herintredescohorten 1990-'94 werkt 49 procent nog bij de werkgever bij herintrede, van de herintredescohorten 1995-'99 is dit zestig procent. Herintreders en doorwerkers verschillen niet in de duur van het dienstverband bij de huidige werkgever.

Fictie: Herintredende vrouwen zijn digibeet.

Feit: De vrouwen zonder betaald werk die een pc gebruiken (73 procent) doen dit om te tekstverwerken (65 procent), om te communiceren met anderen, bijvoorbeeld via email (63 procent) en om informatie te zoeken op internet (59 procent). Deze percentages liggen iets hoger voor vrouwen die geheel of gedeeltelijk in de wao zitten, zo blijkt uit Arbeid&

ict-2001. De behoefte aan een cursus op het gebied van automatisering dan wel pc-gebruik is hoger bij vrouwen dan bij mannen in elke onderscheiden participatiestatus. Echter, de cursusbehoefte van niet-participerende vrouwen betreft voornamelijk vakinhoudelijke kennis (55 procent), gevolgd door sociale vaardigheden (29 procent) en pas als derde automatisering (14 procent). Bij geslaagde herintreedsters 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 werk.

Fictie: Vrouwen gaan herintreden voor de gezelligheid en de contacten, niet voor het geld.

Feit: Potentiële herintreedsters zoeken een baan, geen vrijwilligerswerk. Zij stellen daarbij in de eerste plaats voorwaarden aan plaats en arbeidstijden. Financiële motieven worden echter expliciet genoemd door potentiële herintreedsters die recent (onderbrekingsduur tot drie jaar) uittraden en vrouwen met een lage opleiding.

Bovendien leert de respons op het initiatief van de Vrouwenlooswijzer, een enquête die tevens fungeert als salariskompas, dat werkende vrouwen geïnteresseerd zijn in hun loon. Verrassend veel vrouwen reageerden via internet: enkele duizenden per maand.

Fictie: Herintreedsters (willen) werken in marginale banen.

Feit: Het herintredescohort 2000 werkt gemiddeld 21 uur per week. Het herintredescohort 1990 werkt gemiddeld vier uur meer. We vermoeden dat herintreedsters de arbeidsuren 'opplussen' door hun contracturen uit te breiden, mede dankzij de krappe arbeidsmarkt. Potentiële herintreedsters stellen hoge eisen aan de arbeidstijden: in deeltijd en op schooltijden. Dit

verklaart het succes van 'moedercontracten', werken van negen tot drie uur en vrij tijdens schoolvakanties, die in verschillende ziekenhuizen zijn afgesproken, onder meer voor de operatiekamers. Hoewel ze soms als rolbevestigend worden bestempeld, bieden deze contracten nieuwe mogelijkheden voor de thuisblijfter die wel wil, maar niet kan werken op andere tijden.

Aanbevelingen

De uitdaging voor succesvol toekomstig arbeidsmarktbeleid is betere verdeling van arbeid over de levensloop en onderhoud van menselijk kapitaal van alle (potentiële) werknemers. Dit doel bevordert inschakeling van een groter deel van de bevolking bij de productie. Inschakeling van het onbenutte arbeidspotentieel, waarvan herintreedsters het overgrote deel vormen, verdient daarbij structureel serieuze aandacht.

Wat te doen? Verbeter de meting van (potentiële) herintreedsters in grote representatieve bestanden van de beroepsbevolking. Neem specifieke maatregelen voor herintreedsters, in plaats van generieke maatregelen voor werkende vrouwen. Bedrijven moeten meer experimenteren met contracten die rekening houden met de plaats- en tijdsvoorkeuren van herintreedsters. Stel alle mogelijkheden voor oriëntatie op de arbeidsmarkt open voor non-participanten.

Welke en hoeveel vrouwen gaan werken als er banen zijn die voldoen aan hun voorwaarden ten aanzien van tijd en plaats? Wat is de loonontwikkeling van de herintredescohorten in de afgelopen decennia, en welke toekomstige belastingopbrengst valt hieruit te verwachten? Welk effect hebben arbeidsmarkttransities van allochtone vrouwen bij de geboorte van kinderen op de groep doorwerkers in 2010? Een onderbouwd beleid vergt antwoorden op deze vragen.

Cécile Wetzels en Kea Tijdens