

Dubbel delen in de digitale delta

Cecile Wetzels en Kea Tijdens

Concept-eindrapportage voor het Ministerie van Economische Zaken te Den Haag.

Dit is de afgeronde versie naar aanleiding van de bijeenkomst van de begeleidingscommissie op 30 maart 2001 in Den Haag

Offertenummer: STB 00 017.08607.01.83

TNO Strategie, Technologie en Beleid (TNO-STB)

Schoemakerstraat 97

Postbus 6030

2600 JA Delft

Tel. +31 15 269 54 39

Fax. +31 15 269 54 60

Delft, 31 mei 2001

Contactpersoon: dr. C.M.M.P. Wetzels

INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING	1
1.1	AANLEIDING.....	1
1.2	DOELSTELLINGEN VAN HET MINISTERIE.....	2
1.3	CENTRALE VRAGEN IN HET ONDERZOEK.....	2
1.4	ONDERZOEKSMETHODEN.....	3
1.5	LEESWIJZER.....	4
2.	LITERATUUR: VERKENNING EN AFBAKENING.....	5
2.1	VRAAGSTELLING	5
2.2	ARBEIDSPARTICIPATIE VAN VROUWEN	5
2.3	COMBINEERBAARHEID VAN ARBEID EN ZORG.....	8
2.4	ICT-TOEPASSINGEN	11
2.5	FLEXIBELE WERKTIDEN	18
3.	ANALYSE VAN CASESTUDIES	23
3.1	DE VRAAGSTELLING	23
3.2	ICT-TOEPASSINGEN	23
3.3	FLEXIBELE WERKTIDEN	25
4.	BELEID VAN BEDRIJVEN.....	31
4.1	DE VRAAGSTELLING	31
4.2	TELEWERKEN	32
4.3	FLEXIBELE WERKTIDEN	39
5.	WENSEN VAN WERKENDEN EN WERKZOEKENDEN	47
5.1	DE VRAAGSTELLING	47
5.2	TELEWERKEN	48
5.3	FLEXIBELE ARBEIDSTIDEN.....	62
6.	HERINTREDENDE VROUWEN.....	69
6.1	INLEIDING.....	69
6.2	GEEN EENDUIDIGE DEFINITIES	70
6.3	PROBLEMEN MET DATA OVER HERINTREEDSTERS.....	71
6.4	EERDER ONDERZOEK NAAR HERINTREEDSTERS	72
6.5	ONDERZOEKSVRAGEN	74
6.6	OPBOUW VAN HET ONDERZOEK.....	75
7.	HET POTENTIËLE ARBEIDSAANBOD VAN VROUWEN	77
7.1	ONTWIKKELINGEN OP DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT 1995-1999	77
7.2	DE OMVANG EN SAMENSTELLING VAN HET POTENTIËLE ARBEIDSAANBOD.....	79
7.3	SITUATIE VAN VROUWEN OP DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT IN 1999.....	81
7.4	CONCLUSIES	84

8.	HERINTREDE ALS TRANSITIE	87
8.1	INLEIDING.....	87
8.2	SAMENSTELLING VAN DE GROEP HERINTREEDSTERS	87
8.3	DE KANS OP HERINTREDE	90
8.4	DETERMINANTEN VAN HERINTREDE.....	94
8.5	CONCLUSIES	98
9.	DETERMINANTEN VAN DE DUUR TOT HERINTREDE.....	101
9.1	INLEIDING.....	101
9.2	DUUR VAN CARRIÈRE ONDERBREKING.....	101
9.3	DETERMINANTEN VAN DE ONDERBREKINGSDUUR	103
9.4	CONCLUSIES	108
10.	EFFECTEN VAN HERINTREDING OP HET LOON	109
10.1	INLEIDING.....	109
10.2	DE DATA.....	110
10.3	KENMERKEN VAN HERINTREEDSTERS.....	110
10.4	LONEN	112
11.	BELEID VOOR HERINTREEDSTERS.....	115
11.1	INLEIDING.....	115
11.2	CURSUSSEN TIJDENS DE ONDERBREKINGSDUUR	115
11.3	SECTOR BIJ UITTREDE EN HUIDIGE SECTOR	121
11.4	TIJD- EN PLAATSVORKEUREN VAN HERINTREDEN	125
11.5	CONCLUSIES	128
12.	CONCLUSIES & BELEIDSAANBEVELINGEN.....	131
12.1	CONCLUSIES	131
12.2	AANBEVELINGEN.....	138
	REFERENTIES	141
	APPENDIX 1 OVERZICHT VAN ONDERZOEK NAAR UITTREDEDING IN NEDERLAND.....	149
	APPENDIX 2 OVERZICHT VAN ONDERZOEK NAAR HERINTREDING: VAN NIET PARTICIPEREND NAAR BETAALD WERK IN NEDERLAND	150
	APPENDIX 3 KARAKTERISTIEKEN VAN HERINTREDE UIT KWANTITATIEF	152
	APPENDIX 4 INDELING BEROEPSBEVOLKING.....	153
	APPENDIX 5 MANNEN EN VROUWEN ETNISCHE MEERDERHEID EN ETNISCHE MINDERHEIDSGROEPEN, IN 1999.....	154

APPENDIX 6 SAMENSTELLING ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL NAAR GESLACHT LEEFTIJD EN ETNICITEIT, IN 1999	155
APPENDIX 7 PERCENTAGE VROUWEN IN HET ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL NAAR LEEFTIJD EN ETNICITEIT, IN 1999	156
APPENDIX 8 PERCENTAGE ALLOCHTONE VROUWEN IN DE LEEFTIJD 25-44 NAAR OPLEIDINGSNIVEAU, IN 1999	157
APPENDIX 9 ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL NAAR OPLEIDINGSNIVEAU, IN 1999 VROUWEN IN DE LEEFTIJD 45-64	158
APPENDIX 10 PERCENTAGE ALLOCHTONE VROUWEN IN DE LEEFTIJD 25-44 NAAR OPLEIDINGSNIVEAU, IN 1999	159
APPENDIX 11 BESCHRIJVENDE STATISTIEK: WERKZOEKENDE EN NIET PARTICIPERENDE VROUWEN IN SEPTEMBER 1996.....	160
APPENDIX 12 BESCHRIJVING VAN DE VARIABELEN IN DE FNV ENQUÊTE ONDER HERINTREEDSTERS	161
APPENDIX 13 AANDEEL ADMINISTRATIEVE, COMMERCIEËLE BEROEPSKLASSE EN VERZORGENDE BEROEPSKLASSE IN BETAALD WERK NAAR MANNEN EN VROUWEN EN NAAR BEROEPSNIVEAU	162
APPENDIX 14 TABELLEN ONDERBREKINGSDUUR	163
APPENDIX 15 SCHATTING MODEL VOOR DE ANALYSE VAN DE DUUR TOT HERINTREDING	164
APPENDIX 16 GRAFIEKEN BIJ HOOFDSTUK 9	166
APPENDIX 17 VRAGENLIJST CENTERDATA/TELEPANEL-2001: ICT	167
APPENDIX 18 VRAGENLIJST CENTERDATA/TELEPANEL-2001: VROUWEN 16-64 JAAR	172
APPENDIX 19 VRAGENLIJST AIAS/BEDRIJFSBELEID EN CAO'S.....	180

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Het interdepartementale programma "Ontwikkelen van bereikbaarheidsscenario's" (in tegenstelling tot aanwezigheidsscenario's) beoogt te onderzoeken op welke wijze een betere combinatie van arbeid en zorg en een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen mogelijk kan worden. Dit programma wordt gecoördineerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De reden voor deze interdepartementale samenwerking is dat het bereikbaarheidsscenario niet alleen interessant is vanuit de invalshoek van het emancipatiebeleid, maar ook uit het oogpunt van beleid ten aanzien van arbeidsparticipatie en -mobiliteit, verkeer en vervoer, ruimtelijke ordening, fiscale wetgeving en de informatie- en communicatietechnologie. Er is dus een gemeenschappelijk belang om elementen uit het bereikbaarheidsscenario te gebruiken bij de beleidsvoorbereiding op de genoemde terreinen.

Het Ministerie van Economische Zaken (hierna kortweg Ministerie genoemd) neemt aan dit programma deel door middel van het onderzoeksproject "ICT, flexibele werktijden en emancipatie". Telewerken (in combinatie met andere technologische toepassingen, zoals video conferencing, televergaderen, e.d.) en flexibele werktijden kunnen instrumenten zijn om een betere combinatie van arbeid en zorg mogelijk te maken, waardoor beide partners in een huishouden meer mogelijkheden krijgen om zowel aan het arbeidsproces deel te nemen als zorgtaken op zich te nemen. Dit kan leiden tot een grotere participatie van vrouwen. Het Directoraat Generaal voor Industrie en Diensten van het Ministerie heeft de opdrachtnemer verzocht te offreren voor een onderzoek, waarin ten eerste wordt beoogd een "state of the art profile" te geven van opgedane ervaringen bij experimenten met ICT en flexibele werktijden en de effecten daarvan voor emancipatie. Ten tweede is gevraagd de opstelling van een leidraad voor instellingen en bedrijven ter hand te willen nemen (brief d.d. 21 maart 2000).

De keuze van het Ministerie voor het onderwerp "ICT, flexibele werktijden en emancipatie" is goed te begrijpen omdat zij van de informatie- en communicatietechnologie (ICT) in haar beleid een belangrijk speerpunt heeft gemaakt. ICT is een basistechnologie en grijpt in op de gehele economie. Het Ministerie stimuleert de toepassing van ICT via het Nationaal Actie Programma Elektronische Snelwegen. Rondom ICT zijn drie samenhangende programma's c.q. projecten te onderscheiden, waarbij sprake is van aanknopingspunten met het bereikbaarheidsscenario. Deze zijn:

- ✓ ICT en netwerkeconomie
- ✓ De Digitale Delta, Nederland on-line
- ✓ De nieuwe economie

De keuze van het Ministerie voor flexibele werktijden is vooral te begrijpen vanuit ontwikkelingen in het bedrijfsleven om hun openingstijden te verlengen, waardoor begin- en eindtijden gevarieerder worden. Bovendien worden werktijden steeds vaker op jaarbasis berekend, waardoor een flexibeler invulling van de werkdagen en –weken kan plaatsvinden.

1.2 Doelstellingen van het Ministerie

Het Ministerie heeft twee doelstellingen van het onderzoek geformuleerd:

1. Het bepalen van de invloed van ICT-toepassingen binnen diverse economische sectoren op de flexibilisering van arbeidstijden, op de verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en op een meer gelijkwaardige deelname van beide partners aan zowel arbeid als zorgtaken.
2. Het opstellen van zgn. “gender vriendelijke en bewuste” randvoorwaarden en emancipatie effectcriteria voor toekomstige programma’s die zich richten op thuiswerken vaak in combinatie met flexibilisering van werktijden, door middel van de toepassing van ICT op de thuis/werkplek.

Het Ministerie formuleerde bij deze doelstellingen de volgende outputs:

1. ‘State of the Art’: literatuur en bronnen analyse aangaande onderzoek naar het effect van ICT toepassingen i.s.m. flexibele werktijden en de verhoging van de deelname van vrouwen in het arbeidsproces per sector.
2. Casestudies van Nederlandse ‘success stories’ en ‘failures’.
3. Handleiding beoordeling van projecten die gericht zijn op thuiswerken/ flexibilisering van werktijden d.m.v. de toepassing van ICT op de thuis/werkplek, op het emancipatoire karakter c.q. effecten van deze projecten.
4. Leidraad voor het opstellen van gender vriendelijke en bewuste’ programma’s die zich richten op thuiswerken in combinatie met flexibilisering van werktijden, middels de toepassing van ICT op de thuis/werkplek.

1.3 Centrale vragen in het onderzoek

In deze rapportage worden de volgende vragen gesteld om doelstelling 1 en 2 te beantwoorden:

1. Wat is uit de literatuur bekend over de relaties tussen enerzijds ICT-toepassingen en flexibele werktijden en anderzijds de combineerbaarheid van arbeid en zorg en een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen?
2. Kan, teneinde deze relaties systematisch te onderzoeken, een analyse-schema worden ontwikkeld voor de interpretatie van casestudies? Dat zijn voorbeelden van bedrijven¹ waarin ICT-toepassingen en flexibele werktijden op de een of

¹ Onder het begrip bedrijf worden hier zowel bedrijven in de particuliere sector als in de publieke sector verstaan.

andere wijze in verband gebracht zijn met de combineerbaarheid van arbeid en zorg of een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen.

3. Wat zijn de wensen van bedrijven inzake ICT-toepassingen en flexibele werktijden, en hebben deze volgens de bedrijven invloed op de combineerbaarheid van arbeid en zorg of een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen?
4. Wat zijn de wensen van werkenden en werkzoekenden, zowel vrouwen als mannen, aangaande ICT-toepassingen en flexibele werktijden, en zou de inwilliging van deze wensen leiden tot een hogere arbeidsparticipatie of een betere combineerbaarheid van arbeid en zorg?
5. Zijn bij de beantwoording van bovenstaande vragen verschillen naar sector te zien?
6. Kunnen aanbevelingen worden geformuleerd hoe bedrijven 'gender vriendelijke' toepassingen van ICT en flexibele arbeidstijden kunnen ontwikkelen waar mogelijk gedifferentieerd naar herintreders, moeders met jonge kinderen en allochtone vrouwen?

1.4 Onderzoeksmethoden

De methode van onderzoek verschilt per onderzoeksvraag. In de volgende hoofdstukken worden de vraagstellingen en de methodologie bij elke onderzoeksvraag nader uitgewerkt. Hier geven we een korte samenvatting:

1. Voor dit onderzoek hebben we ons allereerst georiënteerd op de literatuur over recent onderzoek in Nederland. In hoofdstuk 2 wordt ten behoeve van de begripsafbakening herhaaldelijk teruggesproken op de literatuur. Daarenboven wordt in elk hoofdstuk een overzicht gegeven van de literatuur op het betreffende onderzoeksterrein. Ook is veelvuldig gebruik gemaakt van statistische gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek en waar nodig andere instanties. Daarnaast is voor de casestudies in hoofdstuk 3 veelvuldig gebruikt gemaakt van gepubliceerde interviews en autobiografische notities van vrouwen en van gepubliceerde interviews met PZ-functionarissen, bedrijfsleiders of werknemers uit bedrijven.
2. Vervolgens hebben we zogeheten secundaire analyses gepleegd op een aantal databestanden, waarvan we met name de survey onder potentiële en recente herintreedsters willen noemen. De resultaten worden in hoofdstuk 6 tot en met 11 gepresenteerd. Daarnaast is gebruik gemaakt van een survey over telewerken onder personen die werkzaam zijn in de ICT-sector. Deze resultaten worden in hoofdstuk 5 gepresenteerd.
3. Tenslotte hebben we eigen data verzameld om vragen te beantwoorden die niet met bestaande data konden worden beantwoord. Dat geldt voor een telefonische survey onder ruim 300 bedrijven, waarbij een aantal vragen over telewerken konden 'meelopen'. Het geldt ook voor een computergestuurde survey bij Centerdata-Telepanel in Tilburg onder 15-64-jarige personen. In deze survey zijn vragen gesteld over flexibele arbeidstijden, computergebruik, cursussen, arbeidsmarktgedrag en arbeidsmarktverleden van vrouwen en de

gezinssituatie. In de hoofdstukken 4 tot en met 11 worden de resultaten van deze eigen dataverzameling gepresenteerd. In de Appendices zijn de vragenlijsten van deze onderzoeken opgenomen.

1.5 Leeswijzer

Dit rapport bestaat hierna uit twaalf hoofdstukken. In hoofdstuk 2 wordt de literatuur uitgewerkt, vooral met het oog op de definities en de afbakening van de centrale begrippen in ons onderzoek. In hoofdstuk 3 staan de casestudies centraal, waarvoor vooral de eerder genoemde interviews zijn gebruikt. Hoofdstuk 4 gaat in op het beleid van bedrijven ten aanzien van telewerken en van flexibele arbeidstijden. Hoofdstuk 5 gaat in op de wensen van werkenden en werkzoekenden ten aanzien van telewerken en flexibele arbeidstijden. Hoofdstuk 6 gaat in op eerder onderzoek naar herintreedsters en op problemen rond definities en dataverzameling. Hoofdstuk 7 beschrijft het potentiële arbeidsaanbod van vrouwen en de ontwikkelingen daarin gedurende de jaren 1995-1999. In hoofdstuk 8 staat herintreding als transitie op de arbeidsmarkt centraal. In hoofdstuk 9 doen we analyses om de determinanten van de onderbrekingsduur te bepalen. In hoofdstuk 10 gaan we dieper in op de effecten van herintreding op het loon van vrouwen. In hoofdstuk 11 wordt een beleid voor herintreedsters geschetst. Tenslotte worden in hoofdstuk 12 conclusies en beleidsaanbevelingen geformuleerd.

2. Literatuur: verkenning en afbakening

2.1 Vraagstelling

De eerste onderzoeksvraag luidde:

- Wat is uit de literatuur bekend over de relaties tussen enerzijds ICT-toepassingen en flexibele werktijden en anderzijds de combineerbaarheid van arbeid en zorg en een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen?

Om deze vraag te beantwoorden is een literatuurstudie verricht met de bedoeling daarmee de Nederlandse situatie met betrekking tot de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en de combineerbaarheid van arbeid en zorg in relatie tot ICT-toepassingen en flexibele werktijden beknopt in beeld te brengen.

In paragraaf 2.2 gaan we kort in op de arbeidsmarktsituatie van vrouwen in Nederland. We geven een korte schets, omdat we zowel de begripsafbakening en de literatuur over dit onderwerp uitgebreid behandelen in de hoofdstukken 6 tot en met 8. Paragraaf 2.3 gaat in op de combineerbaarheid van arbeid en zorg, in het bijzonder de zorg van ouders voor kinderen en de zorg van volwassenen voor huishoudelijke taken. Paragraaf 2.4 gaat in op ICT-toepassingen. Daarbij is besloten om dit thema in te perken tot onderwerpen waarvan we veronderstellen dat ze een direct verband laten zien met de arbeidsparticipatie van vrouwen of met de combineerbaarheid van arbeid en zorg. Gekozen is voor de onderwerpen telewerken, ICT-kwalificaties van vrouwen en ICT-gebruik door vrouwen. In paragraaf 2.5 is ook het begrip 'flexibele werktijden' nader ingeperkt. Gekozen is voor 1) deeltijdarbeid; 2) oproep- en afroeparbeid; 3) zelf bepalen van begintijden of eindtijden; 4) werken gedurende schooluren of op 'spiegeltijden'; 5) kopen en verkopen van vrije tijd.

2.2 Arbeidsparticipatie van vrouwen

De literatuurstudie en begripsafbakening in eerder verricht onderzoek en dit onderzoek naar arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in Nederland komen uitgebreid aan de orde in de hoofdstukken 6 tot en met 8. We hebben gekozen voor de volgende onderwerpen: 1) de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van vrouwen; 2) de heterogeniteit van de vrouwelijke beroepsbevolking en de definiëring en het onderzoek naar de potentiële vrouwelijke beroepsbevolking; en 3) de transitie op de arbeidsmarkt, vooral het onderzoek naar de beslissingen van vrouwen om te stoppen met werken en om na onderbreking in te treden.

In vergelijking met andere landen in de Europese Unie is de groei van het totaal aantal werkende vrouwen in de leeftijd 15-65 met een baan van minimaal 12 uur

per week (de netto arbeidsparticipatie van vrouwen) van 36% in 1988 tot 51% in 1999 enorm (CBS, 2000).²³

Een verdere stijging van de arbeidsdeelname van vrouwen blijft hoog op de politieke agenda, niet alleen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt maar ook vanwege het bereiken van economische zelfstandigheid van burgers en vanuit het oogpunt van de broodnodige financiering van de verdere vergrijzing van de welvaartsstaat. In maart 2000 heeft de Europese Raad in Lissabon als doel gesteld dat de netto-participatie van vrouwen in 2010 in de Europese Unie gemiddeld meer dan 60 procent (inclusief banen van minder dan 12 uur per week) moet bedragen, uitgaande van een participatie van 50% in het jaar 2000.⁴ Het Nederlandse kabinet wil echter meer bereiken: zij streeft naar een arbeidsdeelname van vrouwen van 65% in 2010, waarbij banen met minder dan 12 uur per week niet worden meegerekend.⁵

Om deze doelstelling te bereiken is inzicht nodig in enerzijds het voorkomen van uittreding van vrouwen die nu betaald werken en anderzijds het bevorderen van instroom van vrouwen die nu geen betaalde baan hebben. Dit betekent dat inzicht in participatiekansen nodig is, gebaseerd op transities. Echter het meeste economische onderzoek naar het arbeidsaanbodgedrag van vrouwen is gebaseerd op cross sectie gegevens. De meeste economische modellen die de kans op arbeidsdeelname van vrouwen willen voorspellen gebruiken de leeftijd van de vrouw, het opleidingsniveau van de vrouw, de loonvoet van de vrouw, inkomen van de partner, het aantal en de leeftijd van kinderen in het huishouden als verklarende variabelen op een bepaald tijdstip. Er bestaat veel (inter)nationaal economisch onderzoek op dit gebied.⁶ Voor Nederland is opvallend dat het meeste, recente onderzoek is gebaseerd op cross sectie data, niet recenter dan uit 1992.

Er is recent ook onderzoek uitgevoerd naar de determinanten van de kans op uittrede. Jaarlijks verlaten zo'n 88.000 vrouwen in de leeftijdscategorie 25-29 jaar de arbeidsmarkt in verband met de zorg voor kinderen. Meestal is dit bij de geboorte

-
3. Als banen van minder dan 12 uren per week worden meegeteld, dan is de participatie van vrouwen gestegen van 42.5 % in 1985 tot 62.5 % in 1998, waarvan 57.9% in loondienst en 4.6 procent als zelfstandige werkzaam is (OSA, 1999).
 4. De totale netto participatie in Nederland is gestegen van 53% in 1988 tot 64% in 1999, de totale bruto participatie (betaald werk van meer dan 12 uur per week en werklozen) is gestegen van 58% in 1988 tot 67% in 1999. De bruto participatie van vrouwen is gestegen van 41% in 1988 tot 54% in 1999.
 5. Doelstelling voor de totale participatie (mannen en vrouwen) is 70% in 2010 (Europese Raad in Lissabon, 2000).
 - 5 Meerjarennota Emancipatiebeleid, Kamerstukken II vergaderjaar 1999-2000, 27061 nr 2 p 18.
 - 6 Nederlandse dissertaties over economische arbeidsaanbodmodellen (niet uitputtend): Op basis van cross sectie gegevens tot 1992: Siegers(1985), Van Soest (1990), Woittiez (1990), Renes (1991), Maassen van den Brink (1994), Grift (1998), Mertens (1998) en Vlasblom (1998), Aldershof (1999). Er is op dit moment geen proefschrift bekend waarin Nederlandse cross sectie gegevens van na 1992 worden geanalyseerd. Proefschrift Wetzels (1999) is op basis van panel gegevens 1985-1996. Overige publicaties: Hartog en Theeuwes (1985), en Mol et al (1988) voor een overzicht van het onderzoek naar het arbeidsaanbod van vrouwen in Nederland in de periode 1960-1987, Van der Klaauw (1996), Yoshikawa, H. and Ohtake F. (1989).

van het eerste kind, maar in toenemende mate bij de geboorte van het tweede of volgende kind. Bij vrouwen die blijven werken, houdt een deel alsnog op als zich problemen voordoen met de combinatie tussen betaalde werk en zorg (Groot en Maassen van den Brink, 1997). Gemiddeld zijn vrouwen in Nederland bij de geboorte van het eerste kind 29 jaar. Net als in Duitsland, Groot-Brittannië en Zweden zijn de Nederlandse vrouwen die hun loopbaan continueren veelal de hoog opgeleide vrouwen (Wetzels, 2001). Voor hen zijn vooral voorzieningen nodig om de combinatie van arbeid en zorg te kunnen blijven volhouden, waaronder naast kinderopvang zeker telewerk of flexibele werktijden belangrijk kunnen zijn. In Appendix 1 is een overzicht opgenomen van het Nederlandse onderzoek naar uittreding van vrouwen op de arbeidsmarkt.

De arbeidsparticipatie van vooral jonge vrouwen is dus al fors gegroeid. Door de krappe arbeidsmarkt zijn bedrijven en overheid nu vooral op zoek naar het onbenutte arbeidspotentieel van Nederland. Het aantal bijstandsmoeders, oudere werklozen en asielzoekers is niet zo groot dat daarmee de spanning op de arbeidsmarkt kan worden verminderd. Ook heeft een aanzienlijk deel van de werkzoekenden bij de arbeidsbureaus bijscholing nodig. Het aantal geregistreerde werklozen is aanmerkelijk minder dan de 2,1 miljoen niet-participerende 15-64-jarige vrouwen.⁷ Onder hen zijn ongeveer 348.000 vrouwen die 12 uur of meer per week betaald willen werken en op korte termijn kunnen beginnen, maar vanuit hun situatie als huisvrouw niet staan ingeschreven als werkzoekend. Naar vrouwen die (willen) herintreden gaat onze aandacht uit in de hoofdstukken 6 tot en met 11. We zullen uitgebreid stilstaan bij definiering en eerder verricht onderzoek naar deze groep.

Niet alleen is het aantal vrouwen in loondienst de afgelopen decennia gestegen, hetzelfde geldt voor het aantal vrouwelijke ondernemers. Hun aantal is gestegen van 173 duizend in 1988 tot 235 duizend in 1999 (CBS, 2000). Volgens tabel 1 is de stijging van het aantal vrouwelijke ondernemers vooral sterk geweest in de eerste helft van de jaren '90. In de periode 1988 tot 2000 is de stijging van het aantal vrouwelijke ondernemers groter dan de stijging van het aantal mannelijke ondernemers (respectievelijk 36% en 16%). Daarbij moet wel worden aangetekend dat het uitgangsaantal van vrouwelijke ondernemers kleiner was. Gezien het crosssectie karakter van de cijfers kunnen we geen uitspraken doen over de dynamiek van starten en doorstarten van ondernemingen, en dus niet op vragen naar en specifieke factoren waarom het aantal vrouwelijke ondernemers is gegroeid of die kunnen bijdragen aan een sterkere groei van het aantal ondernemsters en aan de continuïteit en doorgroei van hun onderneming. Er is geen reden aan te nemen dat

⁷ Uit deze groep zijn 20 duizend wetenschappelijk geschoold, 75 duizend hoger beroepsspecifiek geschoold, 57 duizend middelbaar (havo/vwo) geschoold, 274 duizend middel beroepsspecifiek geschoold, 153 duizend vbo geschoold, 84 duizend mavo geschoold en 133 duizend basis geschoold. In de leeftijdsgroep 45-64 zijn additioneel 16 duizend universitair geschoolden en 87 duizend hoger beroeps-geschoolden te vinden. Uit gegevens over de opleidingsniveaus en -richting van de niet-participerende vrouwen blijkt dat vrouwen met een mbo, hbo en wo opleiding respectievelijk 8%, 7% en 14% een technische studierichting hebben gevolgd en respectievelijk: 31%, 14% en 14 % een economische studierichting. Eigen bewerking van de EBB 1998.

het aantal mannelijke ondernemers van nature groter zou zijn dan het aantal vrouwelijke. Nu is 32.1% van de ondernemers vrouw. Voor zowel mannen en vrouwen zijn de belangrijkste motieven ‘de uitdaging’ en ‘het eigen baas willen zijn’.

Tabel 1 Aantal ondernemers naar sexe (1988-'99) en veranderingen ten opzichte van 1988

	1988 (x 1000)	1988	1990	1992	1994	1996	1997	1998	1999	1999 (x 1000)
Mannen	430=100	100	102	104	113	117	122	118	116	497
Vrouwen	173=100	100	105	121	129	135	132	132	136	235

Bron: CBS 2000 (x 1000= gemeten in duizend personen)

Als andere verklarende factoren gelijk blijven dan blijkt uit empirisch onderzoek op basis van Nederlandse gegevens uit 1993 dat personen met een typische α -georiënteerde opleiding minder geneigd zijn om ondernemer te worden dan anderen. Maar, eenmaal gestart, zijn ze wel even succesvol als mensen met een andere opleidingsrichting. Ondernemers met een typische β -opleiding daarentegen, zijn succesvoller dan anderen. De kans dat een persoon met deze opleidingsrichting van start gaat als ondernemer wijkt echter niet af van het gemiddelde (Van Praag, 1996:p 141).⁸

Gustafsson, Kenjoh en Wetzels (2002b) onderzoeken de arbeidsdeelname van vrouwen met tenminste 1 kind van 11 jaar of jonger op basis van cross sectie gegevens over huishoudens Duitsland, Groot-Brittannië, Nederland en Zweden in 1996/1997. Uit dit onderzoek blijkt dat 3.9 procent van de Nederlandse vrouwen met tenminste een kind van 11 jaar of jonger aangeeft te werken als zelfstandige (voor Duitsland is het percentage 4.0%, voor Groot-Brittannië 4.8% en voor Zweden 2.8%). Opvallend hoog vergeleken met de andere landen is het percentage part-time zelfstandige ondernemers onder de vrouwen met tenminste een kind jonger dan 12 jaar. De percentages zijn in Nederland 3.3%, in Groot-Brittannië 2.9%, in Duitsland 1.9% en in Zweden 1.5%.

2.3 Combineerbaarheid van arbeid en zorg

Bij onderzoek naar de combineerbaarheid van arbeid en zorg moet eerst gedefinieerd worden wat in dit verband onder zorg wordt verstaan. Meestal omvat het begrip zorg drie onderdelen, te weten huishoudelijk werk, zorg voor kinderen en andere huisgenoten, en doe-het-zelf-werkzaamheden. In box 1 staat weergegeven welke activiteiten worden gerekend tot deze onderdelen. In dit rapport gaan we vooral in op de zorg voor kinderen.

⁸ De kans op ondernemerschap wordt geschat aan de hand van het meten van relatieve risico aversie in een groep individuen. Deze risicoaversie wordt gemeten aan de hand van de vraag wat het maximum bedrag is dat de persoon in kwestie zal betalen aan een deelnemer van een loterij, waarbij 1 op 10 deelnemers een prijs van fl 1000 gulden kan winnen. De data zijn Brabant data 1993: personen in Noord Brabant die in 1952 worden ondervraagd in het laatste jaar van de basisschool: ze zijn dan 12 jaar. Deze personen worden weer ondervraagd in 1993. Selectie van 1763 individuen die in 1993 aangaven dat ze ooit zelfstandig ondernemer waren geweest en personen die in het midden en klein bedrijf werkten (minder dan 100 werknemers).

Box 1 Huishoudelijk werk, zorg voor kinderen en doe-het-zelf-werkzaamheden

• Huishoudelijk werk	• Werk aan maaltijden: maaltijd bereiden, tafel dekken/afruimen, afwassen • schoonmaken: stoffen/zuigen, bed opmaken, ramen zemen, vloer/badkamer doen, meubels in de was • onderhoud kleding: wassen, strijken, herstellen kleding, bezoek wasserette • boodschappen doen: dagelijkse boodschappen, maar ook loketdiensten, kleding, meubels en dergelijke • het organiseren van het huishouden • karweitjes buiten: was ophangen en vegen • vervoer ten behoeve van het huishoudelijk werk
• Zorg voor kinderen en andere huisgenoten	• kinderverzorging: babyverzorging, verzorging van andere kinderen • kinderbegeleiding: hulp bij huiswerk, spelen met kinderen, wegbrengen en halen naar activiteiten • verzorging van andere huisgenoten
• Doe-het-zelf-werkzaamheden	• huisonderhoud • onderhoud (brom)fiets • huisdieren verzorgen • kamerplanten verzorgen • tuinieren • knutselen/handwerken/breien

Bron: Tijdens, Van der Lippe en De Ruijter. 2000.

Tijdsbestedingstudies laten zien dat in de afgelopen decennia de tijdsbesteding aan huishoudelijk werk aanzienlijk is verminderd, maar de tijdsbesteding aan de zorg voor kinderen juist is toegenomen (Van der Lippe, 1997). Tijdsbesparing van huishoudelijk werk kan worden gerealiseerd door de productiviteit te verhogen of door verhoging van het werktempo, efficiencyverbetering of monetarisering, dat wil zeggen de aanschaf huishoudelijke apparaten. Het kan ook worden bereikt door de zelfproductie te verminderen. Hieronder vallen het in dienst nemen van een huishoudelijke hulp, de uitbesteding van diensten en het kopen van goederen in plaats van ze zelf te maken, zoals kleding. Tijdsbesparing op de zorg voor kinderen kan eigenlijk alleen worden bereikt door de zelfproductie te verminderen, dat wil zeggen door een deel van de taken uit te besteden.

De verschuivingen in de tijdsbesteding maken duidelijk dat de tijdsbesteding thuis meer is gaan afhangen van de levensfase. De beslissingen van vrouwen over hun betaalde werk hangen, anders dan bij mannen, sterk samen met factoren als het al dan niet hebben van kinderen, het aantal kinderen en hun leeftijd (Grift en Siegers 1992, Tijdens e.a. 1994). Deze factoren weerspiegelen fasen in de huishoudensontwikkeling. In dit rapport wordt voortgebouwd op eerder onderzoek waarin deze fasering is onderscheiden. Er zijn vier levensfasen in huishoudens van 18-65-jarige volwassenen, waarbij we veronderstellen dat deze een levenslooppatroon weerspiegelen. De fase van de één- en tweeoudergezinnen wordt meestal nog verder uitgesplitst naar de leeftijd van het jongste kind. De grenzen liggen bij kinderen tot en met 5 jaar, kinderen van 6 tot en met 14 jaar en oudere kinderen.

Box 2 Levensfasen voor huishoudens tussen 18 en 65 jaar

Levensfase	Omschrijving
1) Alleenwonenden	een persoon die alleen woont en die nog aan gezinsvorming kan beginnen, hier gedefinieerd als een persoon van 40 jaar of jonger
2) Paren zonder kinderen	samenwonende of gehuwde paren die nog aan gezinsvorming kunnen beginnen, hier gedefinieerd als paren waarvan de vrouw 40 jaar of jonger is
3) Tweeoudergezinnen of eenoudergezinnen waarvan:	samenwonende of gehuwde paren met één of meer thuiswonende kinderen, waartoe ook stief- of pleegkinderen worden gerekend een persoon met één of meer thuiswonende kinderen, waartoe ook stief- of pleegkinderen worden gerekend 3a) met jongste kind tussen 0 en 5 jaar 3b) met jongste kind tussen 6 en 14 jaar 3c) met jongste kind ouder dan 14 jaar
4) Paren of alleenwonenden met uitwonende kinderen of die geen kinderen meer zullen krijgen	paren (samenwonend of gehuwd) of alleenwonenden zonder thuiswonende kinderen, hier gedefinieerd als personen tussen 41 en 65 jaar

Bron: *Tijdens, Van der Lippe en De Ruijter. 2000.*

De combineerbaarheid van arbeid en zorg is inmiddels veelvuldig onderzocht, onder meer via dagboekjes met rapportages over de tijdsbesteding of via surveys en interviews om de strategieën van huishoudens te onderzoeken. Twee vragen staan steeds centraal: (1) welke strategieën volgen huishoudens ten aanzien van hun huishoudelijke arbeid en de zorg voor kinderen, en (2) welke strategieën volgen huishoudens ten aanzien van de betaalde arbeid? Ook al zijn deze twee vragen niet los te zien van elkaar te zien, toch worden ze vaak niet in hun onderlinge afhankelijkheid onderzocht, omdat dat complexe onderzoekstechnieken vereist. In dit rapport staan de strategieën ten aanzien van de betaalde arbeid centraal, gegeven de gezins-situatie. Deze strategieën kunnen uiteraard alleen worden bekeken in interactie met de tijdstrategieën van de werkgever. In deze paragraaf presenteren we kort nog een kort overzicht van resultaten van Nederlands onderzoek.

In haar studie komt Drooglever Fortuin (1993) voor tweeverdienersgezinnen tot de conclusie dat in gezinnen met jonge kinderen de meeste tijd wordt besteed aan baby- en kinderverzorging in enge zin (verschonen, voeden kinderen naar bed brengen), terwijl bezig zijn met de kinderen (spelen, voorlezen, toezicht houden) vrijwel evenveel tijd in beslag neemt. Het tijdsbeslag aan de begeleiding van kinderen is veel kleiner, maar wel aan strikte tijdstippen gebonden. Het halen en brengen van kinderen is weliswaar niet zo tijdsintensief, maar legt een zeer sterke druk op het tijdsschema. Het is meer dan welke activiteit ook aan strikte tijdstippen gebonden: begin- en eindtijden van school, club, sport, doktersbezoek, kinderdagverblijf, ziekenhuis, consultatiebureau en dergelijke liggen vast en kennen geen marge. Deze tijdsgebonden activiteiten bij de verzorging van kinderen blijven ook in huishoudens met oudere kinderen. Het heeft een sterk versnipperend effect op de

dagindeling. Twee aspecten zijn van invloed op de strategieën van huishoudens ten aanzien van de betaalde arbeid: het volume en de timing van de tijdsbesteding.

Een belangrijke vraag betreft de verdeling van huishoudelijke arbeid tussen partners. Immers, vanaf de jaren '70 is dit de centrale eis van de vrouwenbeweging geweest. Veel onderzoek laat echter zien dat het aandeel van mannen in de huishoudelijke arbeid, hoewel licht stijgend, nog steeds gering is (Van der Lippe, 1997). De belangrijkste beslissingen worden genomen als er kinderen worden geboren, waarbij veelal een overstap gemaakt wordt van een tweeverdienershuishouden zonder kinderen naar een kostwinnershuishouden of een anderhalfverdienershuishouden, waarbij de vrouw het grootste aandeel van de zorg op zich neemt (De Jong en De Olde, 1994; Van Vonderen en Van Zeeuwen, 1987). Als de vrouw blijft werken, volgt zij veelal een strategie van uitbesteding van een deel van de zorgtaken. Herverdeling lijkt moeilijker te realiseren dan uitbesteding en andere vormen van tijdsbesparing in het huishouden.

In het verlengde van deze ontwikkeling is begrijpelijk dat er langzamerhand aandacht ontstaat voor de vraag hoe werkende moeders arbeid en zog combineren. Zo onderscheidt Groenendijk (1998) een aantal strategieën hoe werkende moeders omgaan met de combinatie. Daaruit blijkt dat vrijwel alle vrouwen in haar studie proberen tijd te besparen op het huishoudelijk werk door dit sneller en efficiënter aan te pakken. Verder gaat de tijdsbesteding aan zorgtaken af van de vrije tijd en nauwelijks van de tijd die nodig is om te slapen.

2.4 ICT-toepassingen

2.4.1 De kenniseconomie

Uit een studie voor de WRR (Kleinknecht et al 1997) bleek dat het tempo van productinnovatie, noch de mate waarin bedrijven aan procesvernieuwing doen, enig effect hebben op het beroep dat deze bedrijven doen op tijdelijke werknemers. Wel kenden de bedrijven die recent een nieuwe techniek hadden ingevoerd een grotere interne flexibiliteit en ook minder gedwongen vertrek van personeel. Een optimaal aanpassingsvermogen van medewerkers lijkt in dit verband de sleutel tot succes. Dit betekent dat werknemers hun kennis en vaardigheden permanent moeten vernieuwen en dat bedrijven daar ook in moeten investeren.

Uit tabel 2 blijkt dat in het openbaar bestuur en de zakelijke dienstverlening de meeste geautomatiseerde werkplekken te vinden zijn, gevolgd door de industrie. Voor de toekomst wordt vooral in de zakelijke dienstverlening een nog verdere stijging van het aantal geautomatiseerde werkplekken verwacht. De kosten die daarmee gemoeid zijn, zullen aanzienlijk zijn, omdat de zakelijke dienstverlening nu al de hoogste automatiseringskosten per werkplek heeft. Ook het percentage geautomatiseerde werkplekken met internet-aansluiting is er het hoogst. Het

aandeel werkzame vrouwen en werkzame mannen in deze sector is vrijwel gelijk (11%, respectievelijk 12%⁹). In deze sector zullen mannen en vrouwen dus vermoedelijk in gelijke mate met de ICT-ontwikkelingen te maken krijgen. Ook in andere sterke geautomatiseerde sectoren als het openbaar bestuur en de handel lopen de percentages mannen en vrouwen niet sterk uiteen. Dat geldt wel voor de industrie: daar werken veel meer mannen dan vrouwen en zullen mannen dus ook in veel grotere mate te maken krijgen met de ICT-ontwikkelingen. Tevens is volgens de Vereniging voor plattelandsvrouwen is inmiddels in ieder agrarisch bedrijf wel een PC aanwezig.

Tabel 2 Automatisering van werkplekken naar sector in 1999.

	ICT-ontwikkeling	Aantal geautomatiseerde werkplekken (x 1000)	Aut. kosten per werkplek (x fl 1000)	Werkplekken met internet (x 1000)	Werkplekken met internet (% van geaut.wp)
Landbouw en visserij	--	15	4	9	60
Delfstoffen	--				
Industrie	--	433	11	396	92
Energie en waterl. bedrijven	+/-				
Bouwnijverheid	+/-	89	6	65	73
Handel	ICT afh.	329	11	276	84
Horeca	+				
Vervoer en communicatie	++	152	23	138	91
Financiële instellingen	++				
Zakelijke dienstverlening	++	546	28	520	95
Openbaar bestuur	+	564	6	484	86
Totaal (x 1000)		2129	15	1887	89

Bron: Automatiseringsstatistieken 1999, CBS;

verwachte ICT-ontwikkeling is gebaseerd op een inschatting van de auteurs;

++ betekent stijging, + lichte stijging, +/- gelijk, - lichte daling, -- daling

2.4.2 Computergebruik op de werkplek

Lange tijd is gedacht dat vrouwen computeranalfabeten zouden blijven, maar gedurende de jaren '90 is deze mening bijgesteld. Uit onderzoek is gebleken dat in de werksituatie vrouwen ongeveer even vaak als mannen computers gebruiken (tabel 3). Dit blijkt onder meer uit een enquête die de Europese Stichting tot bevordering van de arbeids- en levensomstandigheden in Dublin heeft gehouden (Paoli, 1997). Daarin is gevraagd naar de mate waarin werknemers computers gebruiken. Daaruit blijkt dat meer dan de helft van de werkende bevolking tenminste een kwart van de tijd een computer gebruikt (53%). Vrouwen gebruiken vaker dan mannen de computer of de gehele werktijd, of juist helemaal niet. Mannen daarentegen gebruiken de computer vaker een gedeelte van de dag. Ouderen boven 55 jaar gebruiken de computer beduidend minder dan jongere leeftijdsgenoten. Zowel voor vrouwen als mannen verschilt het gebruik weinig tussen deze leeftijdsgroepen.

⁹ Secundaire analyse op EBB 1999.

Tabel 3 Verdeling van werknemers in Nederland naar de mate waarin ze werken met computers, PC's, netwerk of mainframe, uitgesplitst naar mannen en vrouwen (N=1066)

	vrouwen	mannen	totaal
	%	%	%
De gehele dag	23.0	19.9	21.1
Bijna de gehele dag	10.3	11.3	10.9
Ongeveer ¼ van de dag	2.6	3.4	3.1
Ongeveer de halve dag	5.0	7.1	6.3
Ongeveer 1 van de dag	9.8	11.9	11.1
Bijna nooit	8.4	11.0	9.9
Nooit	40.9	35.5	37.6
Totaal	100	100	100

Bron: Eigen bewerking op de 2nd European Survey on Working Conditions, Dublin, 1997

In studies naar de determinanten van computergebruik blijken bedrijfsgrootte en opleidingsniveau belangrijk te zijn (Smulders, 2000). Wij hebben daarom ook onderzocht of er verschillen tussen mannen en vrouwen zijn wat betreft deze factoren. In tabel 4 is te zien dat werknemers vaker een computer gebruiken naarmate de bedrijven waar ze werken groter zijn. Bij de kleinste bedrijven zijn er geen verschillen tussen mannen en vrouwen. Bij de grotere wel: bij de middelgrote bedrijven gebruiken vrouwen vaker een computer, bij de grootste bedrijven zijn het juist de mannen. In tabel 4 is te zien dat de respondenten vaker een computer gebruiken naarmate hun opleiding hoger is. Daarbij zijn er geen sekseverschillen in computergebruik, met uitzondering van de hoogste opleidingsgroep, waar vrouwen minder vaak een computer gebruiken dan mannen.

Tabel 4 Gemiddelde score en standaarddeviatie voor werken met computers, PC's, netwerk of mainframe op een schaal van 1=de gehele dag tot 7=nooit (N=1066)

	gemiddeld	sd	M/F sign t-test		gemiddeld	sd	M/F sign t-test
aantal werknemers				leeftijd school verlaten			
geen	5.43	2.12	ns	tot 15 jaar	5.77	2.05	ns
1 tot 9	4.93	2.35	ns	16-19 jaar	4.69	2.48	ns
10 tot 100	4.78	2.44	* vr +	20+ jaar	3.96	2.33	* vr -
meer dan 100	4.30	2.46	* vr -				
totaal	4.56	2.44	ns	totaal	4.56	2.44	ns

Bron: Eigen bewerking op de 2nd European Survey on Working Conditions, Dublin, 1997

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, ns niet significant

Bij nadere beschouwing van de data van deze Survey on Working Conditions blijkt computergebruik sterk gerelateerd te zijn aan de beroepsgroep. Dat is ook in ander onderzoek geconstateerd (Borghans en Ter Weel, 2000). Werknemers in administratieve functies gebruiken het meest frequent computers, terwijl ambachtslieden en handarbeiders deze het minst frequent gebruiken. In de enquête zijn negen beroepsgroepen onderscheiden. In vijf daarvan is er tussen mannen en vrouwen geen verschil in het gebruik van computers. In vier ervan is dat wel het geval. Zo gebruiken vrouwen in technische functies minder vaak een computer dan mannen in deze functies. Vrouwelijke professionals gebruiken minder vaak een computer dan hun mannelijke collega's. Daarentegen gebruiken vrouwelijke ambachtslieden en handarbeiders juist vaker een computer. Per saldo is er echter weinig verschil tussen mannen en vrouwen.

Vrouwen werken relatief vaak in administratieve en commerciële functies. In deze beroepen wordt het meest frequent computers gebruikt. Werkt bijna 34% van de beroepsbevolking in een administratieve functie, voor vrouwen is dit 40% (CBS, 2000). Daarbij varieert het percentage vrouwen sterk met het functieniveau. Op het lagere functieniveau is meer dan 74% van de werknemers in deze beroepen vrouw. Op middelbaar functieniveau is dit 50%, maar op hoger functieniveau is het nog slechts 26%. Op het wetenschappelijk niveau is 24% van de beroepsbeoefenaren vrouw. Tot nu toe hebben we geen studies aangetroffen waarin onderzocht is of het effect van computergebruik op de lagere beroepsniveaus verschilt van dat op hogere beroepsniveaus.

Samenvattend, er zijn geen aanwijzingen voor computeranalfabetisme onder vrouwen voor zover het de werksituatie betreft. In sommige beroepen of opleidingsgroepen gebruiken vrouwen minder vaak een computer, maar dat wordt vrijwel steeds gecompenseerd doordat ze in andere groepen vaker een computer gebruiken.

2.4.3 Telewerken in Nederland

Al geruime tijd zijn verschillende definities van telewerken in omloop, waarbij criteria zijn gebruikt als de juridische status van de telewerker, de locatie waar wordt gewerkt, de mate waarin ICT wordt gebruikt, de aard van de werkzaamheden of de arbeidstijd die op afstand van de werkgever of opdrachtgever wordt doorgebracht. Inmiddels is een ruime definitie gebruikelijk, waarbij telewerken wordt omschreven als die vorm van arbeid die op afstand van werk- of opdrachtgever wordt uitgevoerd met behulp van ICT (De Vries en Weijers, 1998). Daarbij worden meestal drie criteria genomen voor de definitie van een telewerker:

Box 3 Drie criteria voor telewerken

•	Plaats: telewerkers verrichten hun werk op een andere plaats dan de bedrijfslocatie; dit kan de eigen woning zijn, maar ook een telewerk- of satellietkantoor.
•	Tijd: telewerkers werken minimaal één volle werkdag per week thuis of op het telewerk- of satellietkantoor; dit criterium is van belang om de groep die thuis wel eens een rapport leest of een notitie afmaakt uit te sluiten.
•	Inhoud van het werk: voor telewerk is het gebruik van ICT relevant; dit criterium is bedoeld om traditionele thuiswerkers zoals garnalenpellers of zelfstandigen met een praktijk aan huis, zoals notarissen, uit te sluiten.

Bron: Ontleend aan Dhondt en Van den Heuvel, 2000.

In veel definities is ook de juridische status van de telewerker van belang: gaat het om werknemers of om zelfstandigen, c.q. freelancers (European Commission, 1999; Van Klaveren en Van de Westelaken, 2000). De combinatie van de criteria met betrekking tot juridische status, locatie, taakinhoud en tijd die aan telewerken besteed wordt, maakt het mogelijk vier groepen telewerkers te onderscheiden:

Box 4 Vier groepen telewerkers

• telethuiswerkers: werknemers die informatie-arbeid op afstand verrichten voor één werkgever, bij overeenkomst minimaal één volle werkdag per week in huis;
• "multi-site" telewerkers: werknemers die informatie-arbeid op afstand verrichten voor één werkgever op uiteenlopende werkplekken;
• freelance en zelfstandige telewerkers: zij die informatie-arbeid verrichten vanuit huis voor verschillende opdrachtgevers;
• marginale telewerkers: werknemers die minder dan één werkdag informatie-arbeid thuis verrichten.

Bron: Ontleend aan Van Klaveren en Van de Westelaken, 2000.

Afhankelijk van de definities lopen de schattingen van het percentage telewerkers in de Nederlandse beroepsbevolking nogal uiteen. Op grond van de 2nd European Survey on Working Conditions uit 1996, waarvoor in Nederland zo'n duizend werknemers zijn geïnterviewd, behoort 8,9% van de Nederlandse beroepsbevolking tot de zelfstandige telewerkers of de werknemers-telewerkers, gedefinieerd als groepen die tenminste een kwart van hun werktijd thuis werken en een kwart van hun werktijd met een computer werken (Dhondt en Van den Heuvel, 2000). Volgens het internationale onderzoeksbureau IDC voor 1999 zou het aantal telewerkers in brede zin in Nederland komen op 1.044.000, ofwel 14,5% van de beroepsbevolking (geciteerd in European Commission, 1999). Deze stijging is deels toe te schrijven aan een bredere definitie, deels aan daadwerkelijke groei. De komende jaren zal de groei vermoedelijk aanhouden (Van Klaveren en Van de Westelaken, 2001). Zo verwacht het Nederlandse onderzoeksbureau Heliview dat het aantal Nederlandse telewerkers van eind 1999 tot 2002 zelfs zal verdubbelen.¹⁰

Er is onder werkenden een grote behoefte aan telewerken, zoals we in hoofdstuk 5 verder uitwerken. Daarin komt naar voren dat er drie dominante motieven voor medewerkers zijn om te telewerken. Vrijheid en flexibiliteit om de dag in te delen is het eerste. Het tweede motief is vermindering van de reistijd. Geconcentreerd werken is het derde motief om te telewerken. Opvallend is dat telewerken slechts in geringe mate wordt beschouwd als een mogelijkheid om werk en gezin te combineren. Bij bedrijven spelen geheel andere argumenten. Slechts een kleine minderheid van hen heeft een beleid ten aanzien van telewerken. Zeer uitgesproken is het beleid van bedrijven die flexwerkplekken willen inrichten teneinde de huisvestingskosten te verminderen. In toenemende mate zien bedrijven telewerken ook als een 'employee benefit', waarover ze afspraken maken in CAO's. In hoofdstuk 4 gaan we verder in op het beleid van bedrijven. Hier volgen nog korte samenvattingen van de belangrijkste onderzoeken.

¹⁰ Persbericht Heliview, Breda, december 1999

Het onderzoek 'Telewerken in Amsterdam' is uitgevoerd door ECN in opdracht van de Milieudienst Amsterdam. De gemeente Amsterdam wil telewerken stimuleren om de leefbaarheid, duurzaamheid en vitaliteit van de stad te handhaven (Van Vuuren e.a., 1999). Op basis van een telefonische enquête onder Amsterdammers die werkzaam zijn in een functie waarin telewerken in principe mogelijk is, wordt verwacht dat het telewerken in de gemeente een hoge vlucht zal nemen. Op dit moment zijn er al 22.500 Amsterdamse telewerkers, en dit zal in de periode 2005-2010 oplopen naar 100.000. Werknemers in dienst van uitgeverijen/drukkerijen en hoger leidinggevenden telewerken significant vaker, terwijl ook een hogere opleiding, langere reistijden, een jongere leeftijd en samenwonen bijdragen aan de verklaring. De telewerker behoort tot de groep met de langste werkweken, de hoogste inkomens, het hoogste computer- en Internet gebruik, de grootste huizen en het vaakst samenwonend met kinderen. Mannen geven vaker dan vrouwen aan dat ze willen telewerken. De combineerbaarheid van arbeid en zorg speelt slechts een geringe rol als motief om te telewerken.

Het onderzoek 'Thuiswerk – Telethuiswerk – Telewerk. Verkenning van het werken thuis', dat is uitgevoerd in opdracht van FNV Bondgenoten, biedt een overzicht van de ontwikkelingen op deze drie gebieden (Van Klaveren en Van de Westelaken, 2000). Daaruit blijkt dat vooral vrouwen thuiswerk en telethuiswerk verrichten, terwijl mannen vaker telewerken. Daarnaast wordt uitgewerkt op welke gebieden telewerk mogelijk is, wat de juridische inbedding is en welke regelingen zijn afgesproken.

In het onderzoek 'Telewerken in de tweede Europese Enquête naar de Arbeidsomstandigheden' zijn de kenmerken onderzocht van degenen die meer dan een kwart van hun arbeidstijd thuis werken en daarbij in meer dan een kwart van de tijd een computer gebruiken (Dhondt en Van den Heuvel, 2000). Ongeveer een derde van hen is zelfstandige. Vrouwen zijn minder vaak telewerkers dan wordt aangenomen. De telewerkers zijn relatief hoog opgeleid en iets ouder dan gemiddeld. Telewerken leidt niet tot een verschuiving in de verdeling van zorgtaken en inkomensvoorziening in het huishouden.

In het onderzoek 'Reïntegratie arbeidsgehandicapten' heeft TNO-Arbeid onderzocht in welke mate telewerken een uitweg biedt aan arbeidsgehandicapten die wegens lichamelijke of psychische redenen het werk niet aan kunnen. Dit zijn werkzoekenden die als gevolg van een aandoening of ziekte belemmeringen onderkennen bij het behouden of verwerven van werk. Het project is sterk gericht op werkaanpassing. De thuissituatie speelt in dit onderzoek geen rol en de aanpassing is daar niet op gericht. Het onderzoek is verricht in opdracht van het LISV en het vervolg in opdracht van het Ministerie van SZW.

2.4.4 Computergebruik in huishoudens

In juni 2000 is 65% van de Nederlandse huishoudens in het bezit is van een PC.¹¹ Nederland scoort daarmee het hoogst in Europees perspectief, gevolgd door Denemarken en Finland. Toegang tot het internet heeft 35% van de huishoudens. Dit is iets lager dan Zweden en iets hoger dan Denemarken maar toch veel hoger dan bijvoorbeeld in Duitsland waar 32% van de huishoudens een PC bezitten, 14% van de huishoudens toegang tot internet heeft en het Verenigd Koninkrijk waar 46% van de huishoudens een PC heeft en 24% van de huishoudens een Internet aansluiting heeft.¹²

Onderzoek naar ICT toepassingen heeft zich gericht op het kwantificeren van bezit van ICT. En vervolgens op acceptatie en gebruik. In recent onderzoek in het kader van de Internet Monitor van ProActive (2000) wordt gesteld dat inmiddels ruim 6 miljoen Nederlanders een internet-aansluiting heeft, waarvan overigens veel minder mensen, namelijk 4,7 miljoen, die aansluiting ook daadwerkelijk gebruiken. Daarvan gebruikt 2,5 miljoen de aansluiting dagelijks. Volgens het SCP wordt het internet in 1998 door 85% van de gebruikers benut voor het zoeken van informatie, 76% voor 'zomaar wat surfen', 44% voor het downloaden van software, 38% voor het raadplegen van nieuwsgroepen, 35% voor on-line data bases, en 13% voor 'chatten'. 86% van de PC-bezitters gebruiken de computer voor tekstverwerking, 59% voor spelletjes, 46% als cd-foon/reisplanner, 45% voor spreadsheet/database en 37% voor tekenprogramma's. 86% van de bevolking beschikt over teletekst en 79% over een videorecorder.¹³ In 1998 heeft 5% van de bevolking een ISDN aansluiting en 18% een fax.

Schattingen van het gebruik van internet door vrouwen variëren tussen de 10-25%. Dit zijn overwegend hoogopgeleide vrouwen (Frissen 2000). Ook maken op dit moment weinig vrouwenorganisaties en -netwerken gebruik van het internet als informatie en communicatiemiddel. Gebrek aan tijd en geld en het ontbreken van kennis over de techniek zijn vaak drempels waar vrouwenorganisaties heen moeten stappen (Kramer 1997). Inmiddels is het Directoraat Coördinatie Emancipatie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een project Emancipatie op het Internet gestart. Het doel is om de participatie van vrouwen en vrouwen-organisaties op het internet te vergroten en de mogelijkheden te verkennen die het internet biedt om het emancipatieproces te bevorderen.

¹¹ Gebaseerd op een presentatie van J. Millar (European Commission: Information Society), October 2000.

¹² 62% van de huishoudens in Nederland heeft een mobiele telefoon. Finland loopt op kop met 80% gevolgd door Italië met 73%, Zweden met 71% en Luxemburg met 63%. In Duitsland ligt het percentage huishoudens met een mobiele telefoon net onder de 40% en in het Verenigd Koninkrijk op 58%. Het perspectief voor 2005 is volgens de Europese Commissie een 10-voudige stijging van computer power en een 250-voudige stijging in communicatie capaciteit. Verder is de verwachting dat multi-media overal zal doordringen en dat spraak interface en 3D displays zullen komen.

¹³ Persbericht bij gelegenheid van de presentatie van het onderzoek ICT en sociale ongelijkheid.

Uit een onderzoek naar het gebruik van elektronische diensten van personen in de leeftijd 16-64 in 1999 blijkt dat 51% van de vrouwen wel eens een PC gebruiken vergeleken met 66% van de mannen (Pennings et al 2000). Dit gebruik van de PC vindt vaker thuis plaats dan op het werk (voor vrouwen 78% thuis en 51% op het werk, voor mannen 85% thuis en 65% op het werk). 60% van de vrouwen die wel eens een PC gebruiken, maken ook wel eens gebruik van een CD-ROM. 78% gebruikt wel eens online diensten. Voor mannen zijn de percentages respectievelijk 80% en 84%. Vrouwen gebruiken het meest: opzoeken van home-pages, on-line bankieren, downloaden van software, lezen van documenten en raadplegen van on-line databanken. Mannen maken meer gebruik van on-line databanken en de mogelijkheden om software te downloaden dan vrouwen. Er is niet bekend of dit gebruik een relatie heeft met arbeidsparticipatie en of de combinatie van arbeid en zorg.

2.5 Flexibele werktijden

2.5.1 Arbeidsduurverkorting en flexibele werktijden

Tussen 1994 en 1997 is in een groot aantal CAO's verdere arbeidsduurverkorting afgesproken in ruil voor flexibilisering van de arbeidstijden en gematigde loonstijgingen. In veel CAO's is daarbij het begrip 'gemiddelde arbeidsduur per week' geïntroduceerd. In 1996 bevat ongeveer 40% van de CAO's afspraken over een minimum of maximum arbeidstijd per week of per dag. Deze CAO's bieden meer mogelijkheden dan bedrijven daadwerkelijk gebruiken, want slechts in 9% van de bedrijven is een minimum of een maximum arbeidstijd afgesproken (De Jong en Van Bolhuis, 1997). Mogelijk hebben bedrijven enige tijd nodig om de CAO's te implementeren. Toch heeft in 1996 al ongeveer één op de vijf werknemers een flexibel jaar- of weekrooster (Kunnen, Praat, De Voogd-Hamelink en Wetzels, 1997). Zelfs wanneer rekening wordt gehouden met werknemers voor wie flexibele arbeidstijden altijd al gebruikelijk waren, zoals in de horeca en landbouw of in freelance beroepen als journalisten en fotografen, geeft dit aan dat flexibele roosters in korte tijd zijn ingeburgerd.

Het begrip 'flexibele werktijden' is evenwel zeer ruim, want vaak worden er alle arbeidstijdpatronen onder verstaan die afwijken van de uren tussen 9 en 5 op doordeweekse dagen. Flexibele werktijden hebben ook betrekking op de mate van zeggenschap over de tijden. Het gaat dan om door de werkgever bepaalde onregelmatige werktijden, van te voren vastgelegde ploegendiensten en wisselende diensten, werken op zondag, werken op zaterdag, door werknemers bepaalde begin- of eindtijden van de werkdag, betaalde of onbetaalde overuren of afroeparbeid. In de arbeid- en zorgdiscussie is vaak gemakshalve verondersteld dat flexibele arbeidstijden de combinatie arbeid en zorg zouden vergemakkelijken zonder nader te specificeren om welke aspecten het betreft. Naast de kortere werkweek kan variatie in begin- en eindtijden van betaald werken van werknemers de combinatie van werktijd met kinderopvang en school en overige diensten en de werk- en zorgtijden van

de partner vergemakkelijken. Echter, te veel flexibiliteit kan ook tot ongewenste complexere planningspuzzels leiden (Breedveld 1999).

Arbeid en zorg zijn vooral beter te combineren als het aantal arbeidsuren en het arbeidstijdpatroon voor een langere tijd aan het zorgarrangement aangepast kan worden, als er voldoende speelruimte is om onvoorziene zorgverplichtingen voor korte duur te regelen en als de werknemer enige zeggenschap heeft over het arbeidstijdpatroon. We veronderstellen dat vijf werktijdarrangementen de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken. Het gaat om deeltijdarbeid, het werken op afroep, arbeidstijden gedurende de schooluren of op tijdstippen dat de partner niet werkt ('spiegeltijden') en het kopen en verkopen van vrije tijd (zie box 5). Hierna bespreken we kort de mate waarin deze werktijdarrangementen voorkomen.

Box 5 Werktijdarrangementen, van belang voor de combinatie van arbeid en zorg

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Deeltijdarbeid• Oproep- en afroeparbeid• Zelf bepalen van begintijden of eindtijden• Werken gedurende schooluren of op 'spiegeltijden'• Kopen en verkopen van vrije tijd |
|--|

2.5.2 Deeltijdarbeid en oproeparbeid

Nederland is koploper in de Westerse wereld als het om deeltijdarbeid gaat. In 1999 heeft 61% vrouwen een baan van minder dan 35 uur per week (CBS, 2000). Het betreft hier alleen werkenden met een baan van tenminste 12 uur per week. Als de groep met een baan van minder dan 12 uur zou meetellen, komt het percentage deeltijders aanzienlijk hoger uit. De grootste groep werkende vrouwen heeft een baan tussen 20 en 34 uur per week. Het gaat om 43%. Een veel kleinere groep heeft een baan van 12 tot 19 uur (17%). Naarmate het opleidingsniveau van vrouwen hoger is, werken ze vaker in een grote deeltijdbaai of voltijds. Zo heeft 30% van de vrouwen met een ongeschoold beroep een kleine deeltijdbaai, tegenover 5% van de vrouwen met een wetenschappelijk beroep. Slechts 28% van de vrouwen in een ongeschoold beroep heeft een voltijdbaai tegenover 54% van de vrouwen met een wetenschappelijk beroep. Veel CAO's bevatten, soms al vanaf begin jaren '80, afspraken over aanpassing van de arbeidsduur: een werknemer kan het verzoek indienen om zijn of haar arbeidsuren te verminderen en behoudens zwaarwegende bedrijfsbelangen dient de werkgever het verzoek in te willigen. In 1998 heeft 64% van de 118 grote CAO's een dergelijke bepaling opgenomen (De Jong, 1999). In toenemende mate continueren vrouwen haar arbeidsloopbaan als ze kinderen krijgen, maar vrijwel steeds met vermindering van hun arbeidsduur. Als hun kinderen ouder worden probeert een deel van deze vrouwen alsnog hun arbeidsduur weer te vermeerderen.

De meest betrouwbare bron om een indicatie te krijgen van de omvang van oproeparbeid is het OSA-arbeidsaanbodpanel (Fouarge et al, 1998). Daaruit blijkt dat het aandeel oproepkrachten en thuiswerksters onder werkenden in loondienst met 2% gering is. Bovendien is dit aandeel onder invloed van de economische groei licht gedaald tussen 1996 en 1998. Werknemers met een oproepcontract of met thuiswerk in loondienst geven vrijwel steeds aan het soort aanstelling te hebben dat ze wensen. Oproeparbeid geeft hen de mogelijkheid op eenvoudige manier verzoeken van de werkgever te weigeren, bijvoorbeeld als dat beter uitkomt met de privé-situatie.

2.5.3 Zelf bepalen van begintijden of eindtijden

Een aantal keren is onderzocht in hoeverre werknemers variabele begin- en eindtijden hebben. Zo blijkt uit het OSA-aanbodpanel 1999 dat 27% van de werknemers in loondienst zelf hun begin- en eindtijden kan bepalen (Fouarge et al, 1999). In een onderzoek van TNO-Arbeid worden hogere cijfers gevonden (Verboon, De Feyter en Smulders, 1999). Bijna 66% van de werknemers in loondienst met zorgtaken (dat is 54% van alle werknemers in loondienst) zegt dat hun werkgever hen toestaat om begin- en eindtijden aan te passen aan hun zorgtaken. Het begrip zorgtaken is hier gedefinieerd als dagelijkse verzorgende activiteiten voor kinderen en/of andere huisgenoten (niet de gezonde partner) en/of andere personen buitenshuis. Deze definitie is aanmerkelijk ruimer dan die van OSA, waarin gevraagd wordt naar variabele begin- en eindtijden.

Uit deze en andere onderzoeken is ook bekend welke groepen werknemers vaker dan andere variabele begin- en eindtijden hebben. Uit het OSA-aanbodpanel blijkt mannen in loondienst aanmerkelijk vaker zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen dan vrouwen (32% resp. 21%). Ouderen kunnen dit vaker dan jongeren en hoogopgeleiden vaker dan middelbaar en laagopgeleiden. Ook in eerdere onderzoeken is onderzocht welke werknemers kunnen schuiven met hun begin- en eindtijden (Tijdens, 1998a). Daaruit blijkt dat werknemers in ploegendiensten meestal niet hun begin- en eindtijden kunnen bepalen, maar werknemers met onregelmatige diensten juist wel. Bij grotere bedrijven is dit vaker mogelijk dan bij kleinere bedrijven. Werknemers die 40 of meer uur per week werken kunnen minder vaak hun tijden zelf bepalen, maar hebben hieraan wel veel behoefte. Werknemers in een baan tot 16 uur kunnen dat evenmin, maar hebben hieraan ook weinig behoefte. Er is een aanzienlijke on vervulde behoefte onder werknemers om zelf begin- en eindtijden te bepalen, en onder vrouwelijke werknemers is het hoger dan onder mannelijke. We verwachten dat vrouwen veel vaker dan mannen hun begin- en eindtijden willen kunnen afstemmen op hun zorgtaken. In hoofdstuk 4 gaan we hier verder op in.

Als niet-werkende vrouwen met jonge kinderen werk zoeken, stellen ze vaak als voorwaarde dat ze alleen gedurende schooltijden willen werken (zie ook hoofdstuk 5). Verondersteld kan worden dat deze optie vooral wordt nagestreefd door vrou-

wen met schoolgaande kinderen. Daarentegen veronderstellen we dat vooral vrouwen met jongere kinderen ‘spiegeltijden’ nastreven: zij gaan werken op tijdstippen dat hun partner niet werkt, zodat deze voor de kinderen kan zorgen. Cijfers hierover zijn nauwelijks bekend.

2.5.4 Kopen en verkopen van vrije tijd

Als laatste van de vijf werktijdarrangementen gaan we in op het kopen en verkopen van vrije tijd. Cijfers over het voorkomen hiervan zijn vooral gebaseerd op gegevens uit CAO's en niet op gegevens uit werknemers-surveys. De CAO à la carte veroverd in snel tempo Nederland. In 1991 werd bij verzekeringsbedrijf Centraal Beheer de eerste CAO à la carte afgesloten. Onder de naam CBSelect kunnen personeelsleden vakantie- of adv-dagen kopen of verkopen, dus meer vrije dagen opnemen in ruil voor een deel van het salaris of meer salariselementen ontvangen door op vrije dagen te werken, waaronder extra pensioenvoorzieningen, verlaging van de ouderbijdrage aan kinderopvang, hypotheekbijdrage, bedrijfsspaarregeling of voor het werknemersdeel van de ziektekostenverzekering. Na verloop van tijd blijken de resultaten zo gunstig, dat de vakbonden met de ‘moeder’ van het bedrijf, het Achmea-concern, overleggen over invoering voor het gehele concern.¹⁴ Sinds januari 2000 geldt Achmea Select waarmee werknemers de mogelijkheid hebben om de arbeidsvoorwaarden naar eigen behoefte aan te passen. In de huidige krappe arbeidsmarkt worden arbeidsvoorwaarden vaker afgestemd op de voorkeuren van individuele medewerkers. Binnen grenzen kunnen werknemers kiezen om meer of minder dagen te werken dan in hun arbeidscontract is overeengekomen om hiervoor extra salaris te ontvangen, respectievelijk in te leveren. Met de huidige krappe arbeidsmarkt is ook het kopen en verkopen van vrije dagen een ‘employee benefit’ geworden. Cijfers over het gebruik zijn echter niet voorhanden. Wel is van Centraal Beheer bekend dat per jaar ongeveer een derde van het personeel meedoet (Koopmans en Stavenuiter, 1999). Dat zijn elk jaar deels andere groepen personeelsleden, zodat in de loop der tijd al een groot gedeelte van het personeel minstens één keer heeft meegedaan.

Tenslotte mag niet onvermeld blijven dat het kabinet met een bedrag van 60 miljoen gulden experimenten op het terrein van dagindeling stimuleert om de balans tussen arbeid en zorgtaken eenvoudiger te maken. Het gaat daarbij niet alleen om het bevorderen van werktijden op maat, maar ook om de verruiming van openingstijden van scholen, kinderdagverblijven, publieke dienstverlening en vrijetijdsvoorzieningen. Het valt echter buiten het bestek van dit onderzoek om hier dieper op in te gaan.

¹⁴ Cafeteria-systeem in CAO, Achmea volgt Centraal Beheer. *Kiezen & Delen, Concept CAO-beleid FNV Bondgenoten 1999*. September 1998

3. Analyse van casestudies

3.1 De vraagstelling

De tweede onderzoeksvraag luidde:

- Kunnen we op grond van bestaande casestudies de relaties tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen en de combineerbaarheid van arbeid en zorg enerzijds en ICT-toepassingen en flexibilisering van arbeidstijden anderzijds inventariseren en enigszins analyseren?

Om deze vraag te beantwoorden zijn casestudies geïnventariseerd. Casestudies zijn in dit verband recente door diverse onderzoeksinstellingen uitgevoerde onderzoeken in bedrijven, evenals interviews waarin de genoemde vraagstelling aan de orde komt, bijvoorbeeld met HRM-managers, hoofden van afdelingen, werknemers of toekomstige werknemers. Steeds is de vraag hoe ICT-toepassingen en de flexibilisering van arbeidstijden de arbeidsparticipatie van vrouwen en de combineerbaarheid van arbeid en zorg beïnvloeden.

In hoofdstuk 2 zijn de belangrijkste concepten uit dit onderzoek nader toegespitst. Wat betreft de arbeidsparticipatie van vrouwen en de combineerbaarheid van arbeid en zorg gaat het vooral om de beslissingen die vrouwen nemen over hun betaalde arbeid ten tijde van de geboorte van hun kinderen en om de beslissingen die ze nemen als ze willen herintreden. Wat betreft de combineerbaarheid van arbeid en zorg concentreren we ons op de zorg voor kinderen, uitgesplitst naar de zorg voor kinderen van 0 tot 5 jaar, voor kinderen van 6 tot 14 jaar en voor oudere kinderen. Wat betreft ICT-toepassingen beperken we ons tot telewerken en computergebruik. Wat betreft de flexibilisering van arbeidstijden hebben we het over deeltijdarbeid, oproep- en afroeparbeid, het zelf bepalen van begintijden of eindtijden, het werken gedurende schooltijden of op 'spiegeltijden' en tenslotte het kopen en verkopen van vrije tijd. Aanvankelijk lag het in de bedoeling de casestudies in een schema te systematiseren, maar het bleek dat de informatie daarvoor uiteindelijk toch te divers en te verbrokken was.¹⁵ Daarom worden in dit hoofdstuk de thema's systematisch besproken.

3.2 ICT-toepassingen

3.2.1 Telewerken

Telewerken lijkt geen alternatief voor kinderopvang, vermoedelijk omdat vrouwen als ze kinderen krijgen vanaf het begin tijdsarrangementen realiseren die bij hun situatie passen, dus in deeltijd gaan werken. De arbeid-en-zorg-strategie van moeders met jonge kinderen wordt waarschijnlijk gekenmerkt door vaste, voorspelbare werktijden met zo min mogelijk overwerkuren. Gedurende deze tijden hebben

¹⁵ In de appendix 1 hebben we ons analyse schema opgenomen waarin enkele cases zijn ingevuld. Al snel bleek dat de benodigde informatie niet systematisch te beschrijven is.

ouders opvang voor hun kinderen geregeld. Wel blijkt uit interviews dat telewerken mogelijkheden biedt aan moeders die met werken zijn opgehouden, om weer betaalde arbeid te gaan verrichten, ook al zijn hun kinderen nog jong. Een deel van de potentiële herintreedsters wil alleen werken bij geen of zeer geringe reistijden en dan biedt telewerken een uitweg. Deze telethuiswerkers of free-lancers die vanuit huis betaalde werkzaamheden verrichten, worden wel aangeduid als de Working At Home Mom, afgekort als WAHM (zie box 6 en 7).

Box 6 Thuis werken

“Godzijdank werk ik voornamelijk thuis. Ik hoef de deur van mijn kamer maar open te doen om mijn baby te zien. Ieder kwartier ga ik wel even bij hem kijken Een aantal malen per week reis ik, laverend tussen de files, naar de Randstad voor afspraken en interviews, maar de rest van de week werk ik on-line thuis. Leve de vooruitgang, want zonder PC, e-mail, telefoon en fax had ik nooit een moderne vrouw kunnen zijn”

Bron: M. Nollen, free lance journalist, in Metro, 30 maart 2000

Box 7 Uit een interview met een echtpaar en een vier maanden oud dochttertje

Ze schreven zich in bij een crèche toen Petra vier weken zwanger was, maar voor het kind is voorlopig geen plaats. Ruud: “ Als we geen opvang kunnen vinden hoeft Petra niet onmiddellijk haar werk op te geven. Als het een kwestie van een paar maanden is moeten we kijken of oma in Heerhugowaard bereid is om voor de baby te zorgen. Dan is ze wel drie dagen van huis, want Heerhugowaard is te ver om elke dag te brengen” Petra gaat na haar zwangerschap drie dagen werken. Misschien lukt het haar zelfs werk en opvang te combineren: “ Ik heb van de week een mailtje naar m’n werk gestuurd. Ik ben nog twee maanden thuis en wil vast wat doen. Dat vinden ze best. Misschien biedt het een oplossing voor de toekomst. Niet minder werken, maar flexibeler, ook thuis.”

Bron: Volkskrant, 29 juli 2000

Het bedrijf van de Digitale Secretaresse op het Brabantse platteland werkt voor opdrachtgevers uit het hele land, het werk komt per e-mail binnen en heeft de Telewerk-publieksprijs gewonnen (Osse, 1999). In overleg wordt bepaald wie wanneer werkt. Het bedrijf telt vijf mensen, allemaal herintreedsters die een min-max contract hebben van 4 tot 24 uur. Als iemand niet kan vanwege een ziek kind of om een andere reden vangen de anderen het werk op. Hoewel het mogelijk is om dit werk vanuit het woonhuis te doen, wordt al het werk vanuit een kantoor gedaan, omdat dan overleg gemakkelijker is.

3.3 Flexibele werktijden

3.3.1 Deeltijdarbeid

Onder Nederlandse vrouwen is deeltijdarbeid veruit de belangrijkste strategie om arbeid en zorg te combineren. Als ze door blijven werken na de geboorte van hun kinderen verzoeken ze hun werkgever vaak om minder uren te kunnen werken. In 1982 is in het akkoord van Wassenaar overeengekomen dat de werkgelegenheid moest aantrekken via herstel van bedrijfsrendementen en herverdeling van arbeid. Voor de CAO-onderhandelingen impliceerde dit een ruil tussen prijscompensatie en arbeidsduurverkorting (Tijdens, 1998b). ADV werd ruim opgevat: zowel verkorting van de werkweek, roostervrije dagen per jaar, vervroegde uittreding als bevordering van deeltijdarbeid vielen er onder. Per CAO zouden specifieke vormen worden afgesproken. In een toenemend aantal CAO's, waaronder de zeer grote van de banken en de ziekenhuizen, werden al snel afspraken gemaakt over de mogelijkheden om een voltijdbaan om te zetten in een deeltijdbaan. In de jaren '90 neemt het aantal CAO's met een deeltijdclausule snel toe. Bijna driekwart van de grote CAO's heeft nu zo'n clausule, waaronder een aantal waarin alleen is afgesproken een onderzoek hiernaar te doen (De Vries en Van Hoorn, 1997: 36). Nog steeds is de wens van werknemers de meest voorkomende reden van deeltijdwerk.

In het Utrechtse verpleegtehuis H. Swellengrebel Zorgcentrum voor Ouderen is inwilliging van de gewenste uren zelfs onderdeel van het personeelsbeleid (Osse, 1998). De directrice houdt er rekening mee dat vrouwen als er kinderen komen minder uren willen werken maar na een aantal jaren weer meer uren. Het blijkt in de praktijk goed te regelen. Het tehuis neemt in principe geen uitzendkrachten aan, want die zijn te duur. En de vaste krachten leveren meer kwaliteit. In tegenstelling tot andere verzorgingstehuizen is er hier geen enkel probleem met het werven van nieuw personeel. Het dienstverband is gemiddeld zeer lang en het ziekteverzuim is laag.

Voor al bedrijven die al veel deeltijders in dienst hebben, wensen vaker meer deeltijders dan bedrijven die weinig deeltijders in dienst hebben (Goudswaard, Kraan en Dhondt, 2000). De bedrijven met veel deeltijders hebben vermoedelijk vooral vrouwelijke werknemers in dienst en als de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt is het aanbieden van deeltijdarbeid voor deze bedrijven van cruciaal belang om nieuwe medewerkers te werven. Dit blijkt onder meer uit onderstaande box 10. Toen de arbeidsmarkt nog ruimer was, hadden ziekenhuizen bijvoorbeeld een beleid om het aandeel deeltijders juist te verminderen.

Naast de bedrijven die sterk afhankelijk zijn van vrouwelijk personeel, zijn er ook bedrijven die deeltijders werven omdat ze die beter vinden passen in het bezettingspatroon van het bedrijf. Bedrijven in het openbaar vervoer hebben veel personeel nodig tijdens de spits en minder daarbuiten. Omdat de gebroken diensten, waarbij

een werknemer 's ochtends vroeg een aantal uren werkt en 's middags laat opnieuw een paar uren, weerstanden bij het voltijdse personeel oproepen, zijn busbedrijven deeltijders gaan werven, vooral onder vrouwen.

En tenslotte is er nog een reden waarom bedrijven deeltijders werven, namelijk om ze in te zetten voor werk op afwijkende tijden. Zo is in Verpleeghuis Bornholm een dienstverband tussen 4 en 8 uur voornamelijk van toepassing op de weekendhulpen, terwijl een dienstverband tussen 9 en 20 uur vooral voorkomt bij avondhulpen en verzorgenden meestal een dienstverband tussen 15 en 20 uur hebben.¹⁶

Uit deze voorbeelden komen vaste patronen naar voren in de wensen van vrouwen met jonge kinderen en van herintredende vrouwen. De eerste wens is deeltijdarbeid en meestal gaat het dan om een contract tussen de 16 en 24 uur per week. De tweede wens heeft betrekking op vaste werkdagen in de week. De derde wens heeft betrekking op ruilmogelijkheden.

In 1996 kwam bij Vroom&Dreesmann een CAO tot stand waarin arbeidsduurverkortings- en flexibilisering van de werktijden werd afgesproken (Tijdens, 1998a). Voltijders werkten tot dan toe 40 uur per week op vaste werktijden, terwijl deeltijders flexibel werkten. In de CAO werd dit onderscheid tussen deeltijders en voltijders losgelaten, beide groepen werden nu tot op zekere hoogte flexibel inzetbaar, maar het aantal uren per jaar lag voortaan voor beide groepen vast. De deeltijders konden voortaan ook aangeven op een vaste vrije dagen in de week aangeven en daarnaast wanneer ze liever niet ingeroosterd wilden worden. Bij de roostering hebben vrouwen met zorgtaken vaak wat meer mogelijkheden om hun wensen ten aanzien van vrije dagen naar voren te brengen (Bosker, 1997).

Veel vrouwen met schoolgaande kinderen willen de woensdagmiddag vrij. Daarom bewaakt de vrouwelijke directeur van een basisschool in Nijmegen dat er op haar school nooit vergaderingen op woensdagmiddag zijn.¹⁷ En de vrouwelijke algemeen directeur van ICT-bedrijf Pink Elephant Professional werkt vier dagen in de week vanwege haar drie kinderen, waarbij vrijdag haar vrije dag is.¹⁸ Alleen als er echt iets mis gaat kan ze gebeld worden, maar ze constateert zelf dat ze eigenlijk nooit wordt lastiggevallen op haar vrije vrijdag. Deeltijdarbeid en vrije vaste dagen gaan vaak samen. Bij de Amsterdamse drukkerij Quint werken zeven mensen, waarvan drie vrouwen (Osse, 1998). Er geldt een 36-urige werkweek. Iedereen werkt vier dagen: de voltijders 4 x 9 uur per dag, de deeltijders 4 x 8 uur. Het bedrijf is vijf dagen open. In overleg wordt de werkplanning opgesteld. Kan iemand in verband met een ziek kind niet op maandag, dan werkt hij of zij bijvoorbeeld op vrijdag. In onderling overleg draait iedereen zijn uren en kan er toch met privé-zaken rekening worden gehouden.

¹⁶ Sociaal Jaarverslag Verpleeghuis Bornholm.

¹⁷ Afgang in het onderwijs. Schaalvergroting verdrijft vrouwen uit schooldirecties. *Avanta Magazine*, oktober 2000

¹⁸ Claudia Zuiderwijk: "We zijn een commercieel bedrijf, jongens". *Avanta Magazine*, oktober 2000

Bij het opstellen van roosters blijkt in sommige bedrijven, vooral bedrijven waar veel vrouwen werken, een praktijk gegroeid waarin werknemers in onderling overleg zelf hun roosters opstellen (Bosker, 1997). In het eerder genoemde zorgcentrum Swellengrebel gaan de verzorgenden elke drie maanden bij elkaar zitten om het rooster te plannen. Ook bij verzekeringsbedrijf Centraal Beheer is een cultuur van zelfroostering ontstaan. Een stafmedewerkster van het bedrijfsbureau zegt hierover: “Wat wij ervaren is: als je mensen zoveel mogelijk het rooster geeft waarom ze vragen, dus de werktijden die hen zelf het beste uitkomen, dan zijn zij ook het meest gemotiveerd om af en toe in te springen”. Tenslotte is de mogelijkheid om diensten te ruilen essentieel in de combinatie van arbeid en zorg.

3.3.2 Oproeparbeid

Oproeparbeid komt veel voor in de horeca en in de gezondheidszorg, vooral bij ziekenhuizen, verpleeg- en bejaardentehuizen en de Thuiszorg. Uit de analyses van de interviews kwamen vooral voorbeelden uit de gezondheidszorg naar voren. Bij het Academisch Ziekenhuis Utrecht (AZU) gaan verpleegkundigen die de roulerende roosters niet kunnen combineren met zorgtaken thuis, vaak enkele jaren werken vanuit de oproeppool (Bosker, 1997). Dan kunnen ze werken op de tijden die hen goed uitkomen. De verpleegkundige neemt dan ontslag en gaat op oproepbasis werken. Daarbij geldt wel vaak een lagere inschaling en geen pensioenopbouw, terwijl er bovendien geen zekerheid is over het aantal uren dat gewerkt kan worden. Daar staat tegenover dat ze werk kunnen weigeren als het niet uitkomt (zie ook box 8). Zolang er een tekort aan verpleegkundigen is, zal dat nauwelijks consequenties hebben voor een volgende keer. Uit de casestudies blijkt dat de oproeparbeid vrijwel steeds vrouwen betreft met kinderen tot 14 jaar, maar mogelijk is er ook een groep oudere vrouwen die oproeparbeid verricht. Hierover troffen we geen informatie aan.

Box 8 Oproeparbeid

Willemijn kan haar werk als wijkverpleegkundige goed combineren met het thuisfront. “Ik ben thuis als de kinderen uit school komen”, zegt ze. Ze heeft een minimumcontract [met de Thuiszorg, CW/KT] voor acht uur per maand, maar in de praktijk meestal meer uren. “Maar ik beslis zelf of ik wel of niet extra werk”, zegt ze.

Bron: ThuisZorgPlus, najaar 2000, p. 19

Bedrijven houden er rekening mee dat het werken in een oproeppool betekent dat een verzoek om te werken kan worden geweigerd. Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat ongeveer een op de vijf bedrijven gebruik maakt van oproepkrachten (Van Bolhuis, 1996). Deze bedrijven hebben meestal een groter bestand aan oproepkrachten dan nodig is. Bij de bedrijven met oproeparbeid maken oproepkrachten 17% van het personeelsbestand uit, maar als gekeken wordt naar hun kaartenbak dan is dit zelfs 21%. Overigens is, omgerekend naar arbeidsvolume, dit percentage aanmerkelijk lager omdat oproepkrachten gemiddeld slechts een

beperkt aantal uren per week werken. Naar schatting vormt de inzet uit de oproep-pools slechts 3 à 4% van het arbeidsvolume in deze bedrijven (Tijdens, 1999).

3.3.3 Zelf bepalen van begintijden of eindtijden

De meest voorkomende vorm van het zelf bepalen van begintijden of eindtijden is vermoedelijk dat werknemers binnen een bandbreedte van twee uur in de ochtend en twee uur in de middag kunnen beginnen en eindigen met hun werk (Osse, 1998). Soms hebben ze deze vrijheid echter alleen onder de voorwaarde dat ze wel acht uur werken op een dag. Vaak moet dan ook de begin- en eindtijd van tevoren worden vastgelegd. In bedrijven waar een prikklok of een tijdregistratiesysteem is, kunnen de uren verrekend worden op weekbasis of op maandbasis.

Box 9 Zelf bepalen van begintijden of eindtijden

De Dagbladunie kent voor zijn kantoorpersoneel (ongeveer 300 mensen) vanaf de jaren zeventig variabele begin- en eindtijden. Dat betekent dat de dag begint om 7.15 uur en eindigt om 18.00 uur. Van werknemers wordt verlangd dat ze er in ieder geval tussen 9.15 uur en 15.45 uur zijn. Per maand mag een werknemer tien uur in de min of tien uur in de plus staan. Binnen die bandbreedte zijn werknemers in principe vrij om te kiezen, elke dag weer.

Bron: Osse, 1998

De combinatie van arbeid en zorg kent een aantal tijdsgebonden activiteiten, zo bleek in hoofdstuk 2. Dit heeft een versnipperend effect op de dagindeling. Scholen en kinderdagverblijven kennen meestal een strikte tijdsindeling, waaraan ouders zich hebben aan te passen. Bij het Academisch Ziekenhuis Utrecht (AZU) is de inflexibiliteit van de bedrijfscreche een zeer groot knelpunt. De openingstijden sluiten niet aan bij de dienstroosters en schuiven met dagen kan niet. Omdat de roosters weinig regelmaat hebben, nemen vrijwel alle werknemers een privé-oppas. Die is het meest flexibel (Bosker, 1997). Wat betreft variabele begin- en eindtijden verwachten we dat vrouwen met jonge of schoolgaande kinderen weinig behoefte zullen hebben aan zulke begin- en eindtijden, omdat dat niet past in het strakke tijdschema van de scholen, kinderdagverblijven en andere activiteiten voor de kinderen. We kwamen echter geen onderzoeken tegen waarin dit punt aan de orde kwam.

3.3.4 Werken gedurende schooluren of op 'spiegeltijden'

Voor een aanzienlijke groep vrouwen met jonge kinderen is het niet vanzelfsprekend om het kind op een kinderdagverblijf onder te brengen. Daarbij zijn de opvangkosten in relatie tot de eigen verdiensten belangrijk, maar ook het gebrek aan kindplaatsen of als er geen familie in de buurt woont die voor de kinderen kan zorgen. Ook spelen opvattingen om zelf voor het kind te willen zorgen een rol. Als deze vrouwen toch willen werken, dan zullen ze vaak een strategie volgen om op schooluren of op 'spiegeltijden' te werken. Als vrouwen op schooluren gaan werken, hoeven ze niet voor opvang te zorgen, maar dit geldt uiteraard alleen voor kinderen vanaf 4 jaar. Vrouwen met een kind in de leeftijd vanaf 4 jaar hebben een

sterke voorkeur voor het werken gedurende schooluren. Om vrouwelijk personeel te werven adverteren sommige werkgevers nadrukkelijk met deze mogelijkheid, zoals uit box 10 blijkt.

Box 10 Uit een personeelsadvertentie voor Operatieassistenten en Anesthesiemedewerkers van het ziekenhuis Slotervaart Amsterdam

“Een 9 tot 3 mentaliteit vinden wij OK.Werken op de OK van het Slotervaart is goed te combineren met de zorg voor kinderen thuis. U kunt van 9.00 tot 15.00 uur werken. Bovendien bieden we goede kinderopvang en naschoolse opvang. Wilt u fulltime (36 uur) of parttime werken? Alles is bespreekbaar. Uw salaris is goed.”

Bron: Sp!ts, 20 december 2000

Als vrouwen op ‘spiegeltijden’ gaan werken, kunnen de partners gedurende die tijd voor de opvang zorgen. We weten niet precies hoeveel vrouwen met jonge kinderen alleen op schooltijden willen werken, maar ongetwijfeld gaat het om een aanzienlijke groep. In hoofdstuk 5 komt dit meer uitgebreid aan de orde. Vermoedelijk is de groep die op ‘spiegeltijden’ wil werken veel kleiner dan de groep die op schooltijden wil werken. Er is maar een beperkt aantal situaties waarin dat mogelijk is. Uit analyses blijkt dat dit voorkomt bij twee groepen huishoudens. De eerste groep bestaat uit vrouwen die uitsluitend avond- of nachtdiensten hebben, terwijl hun partner overdag werkt. Hoe vaak dit voorkomt blijkt uit analyses van de 911 vrouwen met tenminste 1 kind beneden de vier jaar in de data van het Aanvullend Voorzieningengebruik Onderzoek, dat in 1995 door het Sociaal en Cultureel Planbureau is gehouden (Tijdens, Van der Lippe en De Ruijter, 2000). Bijna de helft van de vrouwen met jonge kinderen heeft betaald werk en negen van de tien heeft een partner met betaald werk (46% om 89%). De vrouwen met betaald werk zijn grotendeels in loondienst, evenals hun partners. Een derde van de vrouwen werkt overdag en bijna zeven op de tien heeft een partner die overdag werkt (34% respectievelijk 68%). Eén op de twaalf vrouwen werkt in wisselende diensten en één op de negen heeft een partner met wisselende diensten (8% om 11%). Ploegendienst komt onder de vrouwen vrijwel niet voor; wel heeft één op de veertien vrouwen een partner die in ploegendienst werkt (7%). Een zeer kleine groep vrouwen werkt alleen in nachtdiensten, mogelijk als verpleegkundige, en een iets grotere groep werkt alleen in avonddiensten (tezamen 3%). Onder de partners komen nachtdiensten niet voor en avonddiensten slechts in zeer geringe mate. Thuiswerk komt vrijwel niet voor onder de vrouwen met jonge kinderen (<1%). Daarbij gaat het vermoedelijk zowel om het traditionele thuiswerk als om freelancers en zelfstandigen die vanuit hun eigen huis werken. Al met al gaat het dus om zeer kleine percentages vrouwen met jonge kinderen die uitsluitend avond- of nachtdiensten hebben. De oppas aan huis wordt relatief veel gebruikt door huishoudens waarin de vrouw onregelmatige werktijden heeft en haar partner in dagdienst of waarin de vrouw in dagdienst werkt en de man op onregelmatige tijden werkt. Veronderstellingen dat juist verschillende arbeidstijdenritmes het mogelijk maken dat partners elkaar bij de opvang van de kinderen afwisselen, worden door deze bevindingen gelogenstraft. Deze gezinnen hebben juist een lappendeken van opvangsoorten.

De tweede groep bestaat uit partners die bij dezelfde werkgever werken en die beide volgens rooster werken. De omvang van deze groep is vermoedelijk zeer klein. We kwamen voorbeelden tegen in het openbaar vervoer, onder meer partners die beide als chauffeur op de bus werken, of in de industrie, waar beide partners in ploegendiensten werken, zoals in box 11. Uit de interviews blijkt dat de werkgevers meestal bereid zijn om de partners zo in te roosteren dat zij op ‘spiegeltijden’ kunnen werken.

Box 11 Beide partners werken bij Grolsch in een tweeploegendienst

“We hebben kunnen regelen dat mijn man in een andere ploeg zit dan ik, dus lossen we elkaar af. Dat is perfect geregeld. Daardoor hebben wij geen oppas nodig, behalve een half-uurtje tussendoor. Meestal gaat ons kind dan even naar mijn schoonmoeder”. Op de afdeling waar de vrouw werkt, is er even sprake geweest van een drieploegensysteem: “Dat zou een probleem zijn geworden. Vindt maar eens om elf uur ’s avonds een oppas, om zes uur ’s ochtends. Dan had ik moeten stoppen”.

Bron: Bosker, 1997

3.3.5 Kopen en verkopen van vrije tijd

Eerder in dit hoofdstuk is al ingegaan op de oudste en meest bekende keuze-CAO, namelijk CBSelect. Sinds januari 2000 heeft de moedermaatschappij voor het gehele concern zo’n CAO geïntroduceerd onder de naam Achmea Select. Dit systeem biedt medewerkers onder andere de mogelijkheid om - in overleg met hun collega's of leidinggevende - hun werkweek aan te passen of extra vrije dagen te kopen. Werknemers kunnen zich jaarlijks aanmelden om dat jaar mee te doen met het systeem en zij geven dan op of ze dagen willen kopen of verkopen. In een tijdregistratiesysteem wordt het saldo van de dagen bijgehouden.

De werknemers van adviesbureau Berenschot kunnen dagen kopen. Voor 1 januari kunnen alle voltijders maximaal 20 dagen kopen. Dat gaat af van het maandelijks loon. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het inplannen van de gekochte dagen. Voorwaarde is dat dit in overleg met collega's plaatsvindt en de klant koning blijft.

4. Beleid van bedrijven

4.1 De vraagstelling

De derde onderzoeksvraag luidde:

- Wat is het beleid van bedrijven inzake ICT-toepassingen en flexibele werktijden, en verbeteren deze de combineerbaarheid van arbeid en zorg of verhogen ze de arbeidsparticipatie van vrouwen?

Om deze vraag te beantwoorden is een enquête gehouden onder 314 bedrijven naar de vraag welk beleid zij voeren inzake ICT-toepassingen, in het bijzonder telewerken, en flexibele werktijden en of zij daarbij ook de combineerbaarheid van arbeid en zorg, dan wel een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen voor ogen hebben. In deze paragraaf trachten we de twee terreinen van enerzijds ICT-toepassingen en flexibele werktijden en anderzijds betere combinaties van arbeid en zorg en verbetering van de arbeidsparticipatie met elkaar in verband te brengen. Aan het einde van deze paragraaf vergelijken we de resultaten van de enquête onder bedrijven met de bevindingen uit de overzichtsstudie van de literatuur en de analyse van de case studies.

4.1.1 Onderzoeksverantwoording

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van een databestand van een telefonische enquête onder bedrijven, waarbij onze vragen over telewerken en flexibilisering konden meegenomen worden. Deze enquête is gehouden om een analyse te maken van het effect van CAO-afspraken op het beleid van bedrijven. Dit vond plaats in het kader van een onderzoek om de aanwezigheid van verschillende vormen van flexibele arbeidsinzet te meten en om de redenen van deze flexibilisering te inventariseren (Tijdens en Van der Meer, 2000). Voor dit onderzoek zijn de afspraken in vijf CAO's geïnventariseerd, te weten die van de bouwnijverheid, metaal- en elektrotechnische industrie, banken, ziekenhuizen en gemeenten, en is er vervolgens naar gestreefd interviews met bedrijven of instellingen te houden die onder een van deze CAO's vallen. Aan de telefonische enquête zijn ten behoeve van het onderhavige onderzoek vragen toegevoegd over de werklocaties van het personeel, mogelijkheden voor het personeel om thuis te werken of te telewerken en de redenen om medewerkers niet thuis te laten telewerken. Bovendien zijn 75 extra bedrijven voor het onderzoek geselecteerd, die juist niet onder het bereik van de vijf onderzochte CAO's vallen.

Voor de enquête is een steekproef van 882 vestigingen van bedrijven of instellingen getrokken uit het adressenbestand van de Kamers van Koophandel, waarbij is geselecteerd op sector (SBI-code) en minimale personeelsomvang. In mei 2000 zijn telefonische interviews gehouden met directeuren of personeelsfunctionarissen van 340 vestigingen. Daarmee komt de respons op 39%. Van de vestigingen die niet aan het interview wilden deelnemen, gaf bijna de helft te kenen dat ze geen tijd hadden, dat ze het te druk hadden of dat de betreffende functionaris op vakantie

was. Ruim een tiende zei principieel te weigeren aan interviews mee te doen en een iets kleinere groep had geen zin. De resterende groep noemde nog andere redenen.

Nadat de dataset is geschoond voor onvolledig ingevulde vragenlijsten, voor missende waarden voor de centrale variabelen en voor vestigingen met minder dan 20 werknemers resteert een dataset met 314 vestigingen van bedrijven of instellingen. In de rest van dit rapport duiden we deze vestigingen kortweg aan als organisaties. In tabel 5 zijn de organisaties uitgesplitst naar CAO en bedrijfsgrootte.

Tabel 5 Aantallen bedrijven naar sector en grootte (N=314)

	< 100 werknemers	100-500 werknemers	> 500 werknemers	totaal	%
CAO-bouw	28	20	2	50	16%
CAO-metaal	35	26	4	65	21%
CAR-gemeente	26	25	9	60	19%
CAO-ziekenhuis	2	0	18	20	6%
CAO-banken	17	29	4	50	16%
CAO-overige	23	28	9	60	19%
geen CAO wel bedrijfsregeling	3	4	1	8	3%
geen CAO geen bedrijfsregeling	0	0	1	1	0%
totaal	134	132	48	314	100%
%	43%	42%	15%	100%	

Bron: ALIAS-enquête bedrijfsbeleid en CAO-afspraken

Relatie tussen sector en grootte: $\chi^2=101,23$, $p=.000$, $df=43$

4.2 Telewerken

4.2.1 Beleid van bedrijven ten aanzien van telewerken, literatuuroverzicht

In het kader van haar ICT Monitor™ houdt het Tilburgse onderzoeksbureau Heliview regelmatig interviews met automatiseringsspecialisten in bedrijven. Uit de meting van zomer 1999 blijkt dat telewerken binnen het Nederlandse bedrijfsleven op een bescheiden schaal is doorgedrongen, want pas 7% heeft telewerkoplossingen. Binnen nu en twee jaar komt hier nog eens zo'n 6% bij.¹⁹ Het gebruik van telewerken ontwikkelt zich in een snel tempo. Van alle bedrijven en instellingen met computers geeft circa 12% aan dat zij telewerkers kennen. Dit komt neer op circa 16½ duizend vestigingen. Naast de groei in het aantal vestigingen met telewerkers, neemt vooral het aantal telewerkers per vestiging de komende twee jaar flink toe. Dit samen resulteert in een stijging van het aantal telewerkers van 83.000 eind 1999 naar circa 152.000 in 2001/2002. Dus nagenoeg een verdubbeling.²⁰

Verzekeringsbedrijf Interpolis te Tilburg is een van de bekendste voorbeelden van een bedrijf met mogelijkheden om te telewerken. Door een combinatie van telewerken en introductie van flexibele werkplekken werd het bij de nieuwbouw van het hoofdkantoor mogelijk om voor 1.500 werknemers slechts 1.000 werkplekken te maken (Meijers, 2000). Ook andere bedrijven met nieuwbouwplannen hebben voor

¹⁹ Zakelijk Nederland heeft werknemer liever op kantoorwerkplek dan op thuiswerkplek. Persbericht Heliview.com 08-09-1999.

²⁰ Telewerken in stroomversnelling Persbericht Heliview.com 27-01-2000

flexwerkplekken in combinatie met telewerkmogelijkheden gekozen, zoals TNO-Arbeid te Hoofddorp. Implementatie van een succesvolle, grootschalige vorm van telewerken vergt een combinatie van organisatorische flexibiliteit, flexibele werkplek-indeling en goede ICT-infrastructuur. Dit kan verklaren waarom de implementatie van telewerken totnogtoe betrekkelijk traag is verlopen. De ICT-sector lijkt het voortouw te hebben genomen, zoals Oracle, dat met het FUNctional Office de Telewerk Award 1998 won. Ook andere ICT-bedrijven staan positief tegenover telewerken.

Sinds kort speelt een nieuw motief een rol. De behoefte van werknemers om te telewerken is bij de huidige krappe arbeidsmarkt een 'employee benefit' geworden. In recent afgesloten CAO's, zoals die van ABNAMRO, RABObank en DSM krijgen werknemers de mogelijkheid om te telewerken na toestemming van de werkgever. Ook KPN heeft in haar nieuwe CAO een regeling voor telewerken opgenomen. Een bedrijf dat telecommunicatie als belangrijkste productgroep voert kan natuurlijk niet achterblijven. Over het algemeen zijn de ervaringen van telewerkers positief. Bij een proef op het ministerie van Economische Zaken blijkt dat alle deelnemers aan de pilot na een jaar experimenteren door wilden gaan met telewerken. Ook bij verzekeringsbedrijf Interpolis blijkt de tevredenheid toegenomen te zijn.²¹ De mogelijkheid om te telewerken blijkt vooral een 'benefit' voor het zittende personeel en wordt vrijwel niet gebruikt om personeel te werven. Zo werd in de 1203 personeelsadvertenties die verschenen in vier landelijke dagbladen en een regionaal dagblad van zaterdag 19 augustus 2000 slechts drie keer (0,25%) verwezen naar de mogelijkheid van telewerken.²²

Ook al hebben sommige bedrijven een beleid inzake telewerken ontwikkeld, de meeste blijken sterk te aarzelen. De werkgevers die geïnterviewd zijn in het kader van een Amsterdams onderzoek noemen als belangrijkste argument: "het werkproces laat het niet toe" (Van Vuuren e.a., 1999). Echter, soms tot verrassing van de werkgevers bleek bij dit onderzoek dat hun medewerkers telewerkten. Gezien de grote behoefte onder werknemers om te telewerken is vermoedelijk het aantal bedrijven met een formeel telewerkbeleid veel geringer dan het aantal bedrijven waarin werknemers informeel telewerken.

Volgens de bedrijven zijn de werkzaamheden dus bepalend voor de mogelijkheden voor medewerkers om te kunnen telewerken. Vanuit dit perspectief komen Bosch, Webster and Weisbach (2000) op grond van een enquête onder bedrijven in vijf Europese landen tot een lijst van 'telewerkbare' taken. Op basis van een literatuuronderzoek en aanvullende telefonische inventarisatie onder bedrijven komen Van Klaveren en Van de Westelaken (2000) tot een overzicht bij welke werkzaamheden het zwaartepunt ligt met betrekking tot telethuiswerk en telewerk (zie tabel 6). Daaruit blijkt dat dit in de zakelijke dienstverlening ligt, met een uitwaaiing naar

²¹ P&O jaarverslag 1998 van het Ministerie van Economische Zaken

²² Hierbij zijn de personeelsadvertenties in *NRC Handelsblad*, *de Volkskrant*, *De Telegraaf*, *Algemeen Dagblad* en *Nieuwe Noord-hollandse Courant* onderzocht.

de overheid en naar een enkele tak van industrie. Uit het Amsterdamse onderzoek blijkt dat werknemers in dienst van uitgeverijen/drukkerijen vaker telewerken (Van Vuuren e.a., 1999). Ook in de CAO-afspraken die tot nu toe daarover zijn gemaakt, is telewerken afhankelijk van de functie, de werkzaamheden en de structuur en werkwijze op de afdeling. Een functie kan door de werkgever als een ‘telewerk-bare’ functie worden gedefinieerd, zo staat in de KPN-CAO. Het Platform Telewerken, dat met een subsidie van het Ministerie van Economische Zaken het telewerken moet bevorderen, heeft een scan gemaakt, waarmee uitsluitsel kan worden verkregen in welke functies telewerken mogelijk is.

Tabel 6 Sectoren waarin tele(thuis)werk plaatsvindt, aard werkzaamheden en type telewerk

Sector	Werkzaamheden	Tele-thuis-werk	Multi-site telewerk
verzekeringsbedrijven, incl. zorgverzekeraars	data-invoer, polis- en klachtenverwerking	X	
	telemarketing/commercieel werk	X	X
drukkerijen en uitgeverijen	opmaakwerk, tekstverwerking	X	
	vertaalwerk, telemarketing/commercieel werk	X	X
postorderbedrijven	telefoonservice, telemarketing	X	
automatiseringsbedrijven	software-ontwikkeling en verdere research		X
(markt)onderzoekbureaus	telemarketing, data-invoer, tekstverwerking	X	
	vertaalwerk	X	X
	research		X
organisatieadvies- en ingenieursbureaus	vertaalwerk	X	X
	beleids-, research-, inspectie- en ander multi-site-werk		X
overheid	tekstverwerking	X	
	vertaalwerk	X	X
	beleidswerk, onderzoekswerk		X
farmaceutische industrie	vertaalwerk, telemarketing/commercieel werk	X	X
	on-line ondersteuning		X

Bron: Van Klaveren & Van de Westelaken, 2000

Toch is de bepaling van ‘telewerkbare’ functies nog lang geen uitgemaakte zaak. In het Amsterdamse onderzoek is aan de werkenden gevraagd of zij in hun functie konden telewerken; daar is de telewerkbaarheid van de functie dus door de werknemer zelf gedefinieerd. Meer dan de helft van de geïnterviewden definieert zijn of haar werk als telewerkbaar. Dat is een aanmerkelijk hogere percentage dan op grond van de genoemde taken- of beroepenlijsten verwacht mag worden. Bovendien bleek bij dit onderzoek soms tot verrassing van de werkgevers dat medewerkers van hun bedrijven telewerkten. Blijkbaar zijn er aanzienlijke discrepanties tussen werkgevers en werknemers als het gaat om de definitie in welke functies getelewerkt kan worden. Ook hebben de sociale partners tot nu toe nauwelijks beleid ontwikkeld om telewerken te stimuleren. Werkgeversorganisaties willen vooral de kostenkant, waaronder de fiscale faciliteiten en implicaties, geregeld zien. Vakbonden willen vooral de condities regelen waaronder telewerken plaatsvindt. Dit betreft de verstrekking van meubilair en hard- en software, kostenvergoedingen, werkplekinrichting en de controle daarop, contactmogelijkheden, werkoverleg, loopbaanperspectief en vertrouwelijkheid en beveiliging van gegevens.

4.2.2 Beleid van bedrijven bij telewerken, resultaten van de enquête

In de telefonische enquête onder 314 organisaties²³ is allereerst gevraagd naar de werklocatie van het personeel. Volgens tabel 7 blijkt dit in de ziekenhuizen en bij de banken dit voor alle bedrijven bij de organisatie zelf te zijn. In de bouw daarentegen is de werklocatie van het personeel meestal op een wisselend werkadres, al dan niet met een vast meldpunt. Bij de metaal- en electrobedrijven en de groep overige sectoren werkt een minderheid vanuit een wisselend werkadres met vast meldpunt.

Tabel 7 Werklocatie naar sector en bedrijfsgrootte (N=314)

Werklocatie	bij onze organisatie	bij opdrachtgever/klant	huis-adres	wisselend werk-adres met vast meldpunt	wisselend werk-adres zonder vast meldpunt	totaal
naar sector	%	%	%	%	%	%
Bouw	8	4	0	51	37	100
Metaal- en electro	83	0	0	14	3	100
Gemeenten	97	0	0	3	0	100
Ziekenhuis en GGZ	100	0	0	0	0	100
Banken	100	0	0	0	0	100
Overige sectoren	75	3	1	16	5	100
naar bedrijfsgrootte						
< 100 werknemers	70	2	1	19	8	100
100-500 werknemers	76	1	0	14	9	100
> 500 werknemers	92	0	0	6	2	100
Totaal	76	1	0	15	8	100

Bron: AIAS-enquête Bedrijfsbeleid en CAO-afspraken

In de enquête is gevraagd of de medewerkers thuis konden werken, konden telewerken of beide konden doen. Uit tabel 8 blijkt dat bij 80% van de geïnterviewde organisaties geen telewerk of thuiswerk voorkomt. In 10% van de bedrijven is het mogelijk dat werknemers thuis blijven werken. Dat zijn met name de gemeenten en in mindere mate de banken, terwijl slechts 4% van de bouwbedrijven zegt dat hun medewerkers mogelijkheden hebben om thuis te werken. De mogelijkheid om te telewerken komt daar vrijwel niet voor. De combinatie van thuiswerken en telewerken komt wel iets vaker voor.

Tabel 8 Mogelijkheid thuiswerken of telewerken naar sector (N=314)

	alleen thuiswerken	alleen telewerken	zowel thuiswerken als telewerken	nee/weet niet	totaal
naar sector	%	%	%	%	%
Bouw	4	0	6	90	100
Metaal- en electro	7	2	5	85	100
Gemeenten	20	2	10	68	100
Ziekenhuis en GGZ	5	0	5	90	100
Banken	12	0	6	82	100
Overige sectoren	9	4	10	77	100
Totaal	10	2	8	80	100

Bron: AIAS-enquête Bedrijfsbeleid en CAO-afspraken

Vervolgens is aan de organisaties die hun medewerkers geen mogelijkheid bieden om thuis te werken of te telewerken gevraagd naar de redenen daarvan. Daarbij

²³ Zie paragraaf 4.1.1. voor de onderzoeksverantwoording.

konden respondenten desgewenst meer dan één van de voorgecodeerde redenen noemen. Ook konden ze spontaan andere redenen noemen. Veruit het meest gegeven antwoord is dat de werkzaamheden of de functies dit niet toelaten: 49% van deze bedrijven noemt dit argument. Dit is in lijn met in de vorige paragraaf genoemde onderzoeken, waaruit eveneens blijkt dat de mogelijkheid tot telewerken afhankelijk is van de functie. Ook in de CAO's met afspraken over telewerken worden 'telewerkbare' functies gedefinieerd.

Een tweede opvallende uitkomst is dat veel organisaties het antwoord op de vraag naar de redenen schuldig blijven: 25% kan geen specifieke reden bedenken waarom medewerkers geen mogelijkheid geboden wordt om thuis te werken of te telewerken. De antwoorden luiden: 'ik weet het niet', 'er is geen reden' of, om in termen van de gemeenten te spreken, 'we hebben geen beleid'. Ook dit is in lijn met bevindingen uit eerder onderzoek. De uitkomsten van onze enquête ondersteunen opnieuw de veronderstelling medewerkers vermoedelijk veel vaker informeel dan formeel telewerken.

Soms is wel verondersteld dat organisaties telewerken niet zouden toestaan omdat ze dan de controle over de werkzaamheden van werknemers zouden verliezen. Dat blijkt echter nauwelijks het geval te zijn. Slechts 3% van de organisaties noemt deze reden. Andere redenen liggen in het verlengde hiervan: technische problemen volgens 2%, er is geen vraag vanuit het personeel volgens 2%, medewerkers niet isoleren volgens 2% en het is te duur, aldus één bedrijf.

Tabel 9 Waarom hebben medewerkers geen mogelijkheid thuis te werken of te telewerken, naar sector en bedrijfsgrootte (meer dan een argument mogelijk)

	functie/werk laat het niet toe	geen reden/geen beleid/weet niet	geen controle
naar sector	% genoemd	% genoemd	% genoemd
Bouw	67	18	4
Metaal- en electro	61	19	2
Gemeenten	24	34	2
Ziekenhuis en GGZ	75	10	0
Banken	32	46	2
Overige sectoren	52	19	5
naar bedrijfsgrootte			
< 100 werknemers	56	25	5
100-500 werknemers	42	29	2
> 500 werknemers	48	15	0
Totaal	49	25	3

Bron: AIAS-enquête Bedrijfsbeleid en CAO-afspraken (N=252, alleen bedrijven waar medewerkers niet kunnen telewerken)

Uit tabel 10 blijkt dat als organisaties telewerken toestaan, dit slechts wordt gedaan door een zeer klein deel van het personeel. In meer dan de helft van deze organisaties telewerkt hooguit 3% van het personeel. In iets minder dan een kwart van de organisaties betreft het 3-10% van de medewerkers en bij iets meer dan een kwart van de organisaties gaat het om 10% of meer, maar dit percentage komt bijna nooit boven de 20%. Kijken we naar de omvang van de organisatie, dan zijn er in kleine organisaties weliswaar weinig mogelijkheden tot telewerken, maar als ze er zijn,

dan maakt vaak meer dan 10% van het personeel er gebruik van. Daarentegen is het in grote organisaties vaker mogelijk om te telewerken, maar voor een veel kleiner percentage van het personeel.²⁴

Tenslotte is gekeken naar het percentage vrouwelijke thuis- of telewerkers. Er zijn 52 bedrijven waarvan gegevens aanwezig zijn over het percentage vrouwelijke werknemers en het percentage vrouwelijke thuis- of telewerkers. Daaruit blijkt dat vrouwen iets minder vaak dan mannen thuis- of telewerken. In 30 van de 52 bedrijven komen beide percentages overeen, in 8 bedrijven is het percentage thuis- of telewerkers onder het vrouwelijk personeel hoger, terwijl het in 14 bedrijven lager is.²⁵

Tabel 10 Percentage tele- of thuiswerkers naar sector, bedrijfsgrootte en percentage vrouwelijke tele- of thuiswerkers (N=314)

	geen/ onbek.	< 3%	3-10%	> 10%	totaal
naar sector					
bouw	8	4	0	51	100
metaal- en electro	83	0	0	14	100
gemeenten	97	0	0	3	100
ziekenhuis en GGZ	100	0	0	0	100
banken	100	0	0	0	100
overige sectoren	75	3	1	16	100
naar bedrijfsgrootte					
< 100 werknemers	70	2	1	19	100
100-500 werknemers	76	1	0	14	100
> 500 werknemers	92	0	0	6	100
naar % vrouwelijke t/t-werkers					
onbekend	98	2	1	0	100
< 3% vrouwen	0	67	17	17	100
3-10% vrouwen	0	29	43	29	100
> 10% vrouwen	0	25	25	50	100
Totaal	82	10	4	5	100

Bron: ALIAS-enquête Bedrijfsbeleid en CAO-afspraken

Weke organisaties bieden medewerkers nu de mogelijkheid om te telewerken en welke zeggen dat het werk het niet toelaat om te telewerken? We verwachten dat er significante verschillen zijn tussen de sectoren, omdat de ‘telewerkbaarheid’ van de functie sterk samenhangt met de sector. Verder verwachten we dat het in grotere organisaties vaker voor zal komen dat er ‘telewerkbare’ functies zijn dan in kleinere. Ook verwachten we dat naarmate het aandeel vrouwen in een organisatie en naarmate het opleidingsniveau van het personeel hoger is, er meer mogelijkheden tot telewerken zijn. Tabel 11 laat de uitkomsten zien van de analyses. Dan blijkt dat er inderdaad significante verschillen zijn tussen de organisaties. In de ziekenhuizen kunnen medewerkers beduidend minder vaak thuis/telewerken. De gemeenten zeggen minder vaak dat de functie telewerken niet toelaat, terwijl de ziekenhuizen dit juist vaker zeggen. In lijn met onze verwachtingen komt het bij kleine organisaties tot 100 werknemers vaker voor dat medewerkers geen mogelijkheid hebben om te

²⁴ (Chisq=22.31, df=6, sign.=0.001).

²⁵ (Chisq=9.48, df=4, sign.=0.050).

telewerken in vergelijking met de middelgrote en de grote organisaties. In mannen-bedrijven hebben medewerkers minder vaak de mogelijkheid om te telewerken dan in gemengde of in vrouwenbedrijven. Het opleidingsniveau van het personeel, gemeten als scholing voor interne vacatures, is niet van belang voor de mogelijkheid tot telewerken. Volgens verwachting noemen bedrijven zonder scholing vaker het argument dat de functie telewerken niet toelaat.

Tabel 11 Welke bedrijven geven de mogelijkheid tot telewerken en welke bedrijven zeggen dat het werk telewerken niet toelaat?(logit analyses)

	mogelijkheid thuis/ telewerken			functie laat het niet toe		
	B	t-value	sign	B	t-value	sign
Sector (overige sectoren is ref.)						
Bouw	0.23	0.32		-0.04	-0.08	
Metaal- en electro	0.37	0.64		-0.08	-0.19	
Gemeenten	0.16	0.38		-1.08	-2.67	**
Ziekenhuis en GGZ	-2.39	-2.58	**	1.77	2.42	*
Banken	-0.89	-1.54		-0.46	-0.94	
Aantal werknemers (100-500 wns is ref.)						
< 100 wns	-0.86	-2.40	**	0.52	1.91	
>500 wns	0.74	1.67		-0.25	-0.56	
Perc vrouwelijke wns (11-40% is ref.)						
<=10%	-1.14	-2.01	*	0.59	1.36	
>40%	0.28	0.62		-0.17	-0.43	
Scholing personeel voor interne vacatures	1.69	1.60		-1.03	-1.97	*
Constant	-2.41	-2.24	**	0.71	1.26	

Bron: *AIAS-enquête Bedrijfsbeleid en CAO-afspraken (N=314)*

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

4.2.3 Conclusie

Concluderend kunnen we stellen dat organisaties op dit moment een afwachtende houding hebben ten aanzien van telewerken. Daar waar we onder werknemers een grote behoefte aan telewerken signaleren, geeft krap 10% van de bedrijven aan dat het bij hen mogelijk is om te telewerken. De gedachte overheerst hier vooralsnog dat in veel functies de aanwezigheid op de bedrijfslocatie noodzakelijk is, terwijl een deel van de functies volgens de werknemers wel degelijk mogelijkheden biedt tot telewerken. Alleen onder druk van een krappe arbeidsmarkt of vanwege hoge kantoorkosten staan bedrijven hun werknemers toe om te telewerken. Een mogelijke verklaring is dat hun belang bij reductie van het woon-werkverkeer niet zo groot is, zolang de tijdskosten daarvan goeddeels bij de werknemers liggen. Dat wordt anders wanneer de fysieke aan- of afvoer van producten of diensten gehinderd wordt door files. Daarvan ondervindt de productiviteit van bedrijven nadelige gevolgen, maar dit wordt kennelijk nog niet in grote mate collectief gevoeld door bedrijven. Bovendien lijkt het erop dat telewerken daarbij niet herkend wordt als oplossing. Tot dusver is de oproep van overheidszijde om telewerken te stimuleren onvoldoende gebleken. In het bereikbaarheidsscenario wordt voorgesteld om bedrijven aan te zetten tot vervoermanagement. De actieve bevordering van telewerken maakt hier deel van uit. Om succesvol dit beleid te implementeren zal echter meer initiatief nodig zijn dan tot nu toe het geval is geweest op dit terrein.

4.3 Flexibele werktijden

4.3.1 Beleid van bedrijven ten aanzien van flexibele werktijden, literatuuroverzicht

In hoofdstuk 2.4 zijn binnen het begrip ‘flexibele werktijden’ vijf werktijdarrangementen onderscheiden die van belang verondersteld worden voor de combinatie van arbeid en zorgtaken. Het gaat om deeltijdarbeid, oproep- en afroeparbeid, door werknemers te bepalen van begintijden of eindtijden, werken gedurende schooluren of op ‘spiegeltijden’ en het kopen en verkopen van vrije tijd. Hierna volgt een kort literatuuroverzicht van het beleid van bedrijven ten aanzien van deze vijf arrangementen.

De doorbraak van de deeltijdarbeid dateert van het Akkoord van Wassenaar in 1992 (Tijdens, 1998b). Via herstel van bedrijfsrendementen en herverdeling van arbeid werd een werkgelegenheidsbeleid voor de lange termijn overeengekomen. Op korte termijn betekende dit een ruil tussen arbeidsduurverkortings- en prijscompensatie. Arbeidsduurverkortings- werd ruim opgevat, zowel vermindering van de werkweek, roostervrije dagen per jaar, vervroegde uittreding (vut) als bevordering van deeltijdarbeid vielen er onder. Per CAO zouden specifieke vormen worden afgesproken. Arbeidsduurverkortings- en deeltijdarbeid bleven in de jaren tachtig controversiële onderwerpen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Toch bevat een groeiend aantal CAO's afspraken over deeltijdarbeid: een werknemer kan het verzoek indienen om zijn of haar arbeidsuren te verminderen en behoudens zwaarwegende bedrijfsbelangen dient de werkgever dit verzoek in te willigen. In 1998 kent 64% van de 118 grote CAO's een dergelijke bepaling (De Jong, 1999). In een onderzoek onder bedrijven exclusief overheidsdiensten vindt de Arbeidsinspectie dat in 67% in deeltijd wordt gewerkt (De Jong en Van Bolhuis, 1997). In een vergelijkbare steekproef vindt TNO Arbeid dat 72% van de bedrijven deeltijdcontracten heeft (Goudswaard, Kraan, Dhondt, 2000).

Ook al gaat het initiatief voor deeltijdarbeid meestal van de werknemer uit, dit betekent niet dat bedrijven geen voordelen zouden zien in deeltijdarbeid, zo blijkt uit een van de weinige onderzoeken hiernaar (Loontechnische Dienst, 1991). Veruit het belangrijkste argument pro deeltijders is de opvang van piekdruk. Hier oordeelt 60% van de bedrijven positief en 35% neutraal over deeltijders. Ook uit ander onderzoek blijkt dat deeltijders in de afstemming van de personeelsbezetting op de capaciteitsbehoefte een cruciale rol vervullen (Simmeling en De Jonge, 1994). Als het gaat om een ruimer aanbod op de arbeidsmarkt heeft 30% van de bedrijven een positief oordeel over deeltijders. Als het gaat om de aansluiting tussen bedrijfstijd en arbeidstijd oordeelt 29% positief en 58% neutraal. Als het gaat om de beperking van de kosten van overwerk oordeelt 20% positief en 79% neutraal.

Natuurlijk ervaren bedrijven ook nadelen van deeltijdarbeid. De meest frequent genoemde nadelen zijn de belasting van leidinggevendenden als gevolg van overdrachtsproblemen (33% oordeelt negatief en 66% neutraal) en de communicatie en informatie-overdracht (32% oordeelt negatief en 67% neutraal). De betrokkenheid van deeltijders bij hun werk, hun kennis en ervaring en hun binding met het bedrijf scoren in hoge mate neutraal. Opvallend is dat de werkgevers ook overwegend neutraal oordelen over het argument waarvan economen veronderstellen dat het belangrijk is: deeltijdwerk zou arbeid duurder maken door extra kosten voor administratie, opleiding, sociale premies, huisvesting en coördinatie. Driekwart van de bedrijven oordeelt neutraal en de rest negatief over de kosten van personeelsbeheer en -administratie voor deeltijders, viervijfde oordeelt neutraal over de kosten van extra machines, gereedschap en werkruimtes, en vijfzesde oordeelt neutraal over de kosten van opleiding en inwerken. Het kostenargument lijkt zelfs eerder in het voordeel van deeltijders: 16% oordeelt positief over de arbeidskosten van deeltijders in relatie tot de productiviteit, 76% heeft hierover een neutraal oordeel. Blijkbaar vallen eventuele extra overheadkosten van deeltijders in het niet bij de besparingen als gevolg van een meer efficiënte bezetting en van lagere overwerk- en arbeidskosten.

Het tweede element in de box werktijdarrangementen is afroeparbeid. Het aandeel oproepkrachten en thuiswerksters onder werkenden in loondienst is met 2% gering (Fouarge e.a., 1998). Bovendien is dit aandeel onder invloed van de economische groei licht gedaald tussen 1996 en 1998. Ongeveer een op de vijf bedrijven maakt gebruik van afroepkrachten, zo blijkt uit een onderzoek van de Arbeidsinspectie (Van Bolhuis, 1996). Bij afroeparbeid bestaat een dienstverband tussen werkgever en werknemer, maar zijn in principe geen afspraken gemaakt over het te werken aantal uren.²⁶ Toch spreekt een derde van de bedrijven met afroeparbeid wel een standaard aantal te werken uren af. Gemiddeld is dit 6 uur per week. Bij de handel en horeca is het 3 uur, in de bouw 5 uur en in de industrie 18 uur. In totaal heeft 29% van de bedrijven afroepkrachten in dienst; de grotere aanmerkelijk meer dan de kleinere.

Afroeparbeid komt vooral in de voedings- en genotmiddelenindustrie, handel en horeca, transportsector en overige dienstverlening, waaronder de zorgsector, veel voor. Van de bedrijven met afroepkrachten in dienst zegt 59% dat ze hen regelmatig inzetten bij pieken, 30% bij vervanging en 27% bij seizoenswerk. Bedrijven hebben meestal een groter bestand aan afroepkrachten dan ze nodig hebben, omdat oproepkrachten een verzoek om te komen werken naast zich neer kunnen leggen. De naam afroeparbeid doet een verontrustende arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer vermoeden. Dat is ook zo als we weten dat in iets meer dan de helft van de bedrijven in de marktsector er tussen werkgever en afroepkracht een schriftelijke overeenkomst bestaat en de afroepkracht schriftelijk wordt geïnformeerd over

²⁶ Ook wordt wel gesproken over arbeidsovereenkomst of oproepcontract. Men spreekt van een min-maxcontract als een minimum en maximum aantal uren is afgesproken. Bij een minimum van nul uren heet dit een nul-urencontract.

de hoogte van het loon en dergelijke (Massaar en Faas, 1996). Toch is er geen sprake van ‘zwarte’ arbeid, want in 90% van de bedrijven wordt wel een loonstrook verstrekt. Ongeveer een op de vijf bedrijven maakt gebruik van afroepkrachten, zo blijkt uit een onderzoek van de Arbeidsinspectie (Van Bolhuis, 1996).

Het derde element in de box werktijdarrangementen is dat werknemers zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen. We noemen dit variabele begin- en eindtijden. Volgens OSA kan 27% van de werknemers zelf begin- en eindtijden bepalen (Fouarge, 1998). Een onderzoek uit 1997 onder bedrijven in de marktsector laat zien dat 20% van de bedrijven variabele begin- en eindtijden kent (De Jong en Van Bolhuis, 1997). Vooral in het bank- en verzekeringswezen komt dit veel voor (Fouarge, 1998). Bij ABNAMRO en bij RABO is in de CAO's van 2000 vastgelegd dat werknemers binnen grenzen en in overleg zelf hun begin- en eindtijden kunnen vaststellen (Tijdens, 2000b). Daarentegen kan dit vrijwel niet in de transportsector en ook in het onderwijs, de industrie en de zorgsector met haar vaste roosters komen variabele werktijden weinig voor. Bedrijven met variabele begin- en eindtijden introduceren meestal bloktijden, dat zijn uren waarop werknemers tenminste aanwezig moeten zijn. Daarbuiten kunnen ze zelf hun begin- en eindtijden vaststellen. In bedrijven met een tijdregistratiesysteem is het mogelijk dat begin- en eindtijden per dag variëren en hoeft de vereiste arbeidstijd niet dagelijks te worden gewerkt, maar kan dit ook binnen een week of een maand worden bereikt. In bedrijven zonder prikklok worden de begin- en eindtijden meestal voor een bepaalde periode, bijvoorbeeld een maand, vastgelegd. Er is geen onderzoek bekend waarom bedrijven variabele begin- en eindtijden toestaan. Wel worden in toenemende mate variabele begin- en eindtijden een ‘employee benefit’.

Het vierde werktijdarrangement behelst werken gedurende schooluren of op ‘spiegeltijden’. Er is veel onderzoek gedaan naar het werken op afwijkende of onregelmatige tijden, zoals ploegendiensten of ’s avonds of ’s nachts, maar weinig onderzoek naar de tijdstippen waarop deeltijders overdag werken. Volgens de WRR werkt een groot deel van de deeltijders ’s morgens tussen acht en twaalf uur, maar ze vermeldt hierbij geen bron (WRR, 2000). Hierboven is aangegeven dat deeltijders in de afstemming van de personeelsbezetting op de capaciteitsbehoefte een cruciale rol vervullen. Dat maakt het des te opvallender dat er geen onderzoek is naar de tijdstippen waarop deeltijders werken, noch naar de wensen van bedrijven in dit opzicht.

Het vijfde werktijdarrangement is het kopen en verkopen van vrije tijd. Meestal is dan in de CAO vastgelegd dat werknemers binnen grenzen kunnen kiezen om meer of minder dagen te werken dan in hun arbeidscontract is overeengekomen om hiervoor extra salaris te ontvangen, respectievelijk in te leveren. Met de huidige krappe arbeidsmarkt is ook het kopen en verkopen van vrije dagen een ‘employee benefit’ geworden (Van den Brekel en Tijdens, 2000). In 1992 werd bij verzekeringsbedrijf Centraal Beheer de eerste zogenaamde CAO à la carte afgesloten met een uitgewerkte vorm van een tijd-voor-geld- én een geld-voor-tijd-regeling. Zulke

CAO's komen weinig voor; minder uitgewerkte vormen komen vaker voor. Zo kent 6% van de bedrijven een tijd-voor-geld-regeling, waar de mogelijkheid bestaat om adv-dagen te verkopen (De Jong, 1996). Een geld-voor-tijd-regeling, waarbij extra adv-dagen kunnen worden gekocht, is mogelijk bij 2% van de bedrijven. Bij één op de vijf bedrijven in de marktsector bestaat de mogelijkheid om adv-dagen te sparen en bij een meerderheid daarvan kunnen de dagen ook worden meegenomen naar het volgend jaar, soms zelfs over meerdere jaren (De Jong en Van Bolhuis, 1997). Bedrijven doen in dit opzicht meer dan in CAO's is vastgelegd, want op dat moment kennen slechts vier CAO's, onder meer die van verzekeringsbedrijf Amev en die van het bankwezen, deze spaarmogelijkheid expliciet. De opmars van spaarregelingen over meerdere jaren wordt voorlopig nog enigszins geremd vanwege complexe fiscale aspecten en problemen in geval van faillissement, maar de overheid heeft inmiddels regelingen gemaakt om een deel van deze problemen op te lossen.

4.3.2 Beleid van bedrijven ten aanzien van flexibele werktijden, resultaten van de enquête

Om het beleid van bedrijven inzake de werktijdarrangementen te onderzoeken, is opnieuw gebruik gemaakt van de AIAS-enquête Bedrijfsbeleid en CAO-afspraken. Daarmee kunnen we alleen het derde en het vijfde kenmerk van de werktijdarrangementen onderzoeken, maar we kunnen wel meer algemeen de bepaling van arbeidstijden analyseren. Daarbij kijken we naar verschillen tussen sectoren, verschillen naar bedrijfsgrootte en naar de seksetypering van het bedrijf. Een bedrijf met minder dan 10% vrouwen in het personeelsbestand typeren we als een mannenbedrijf en met meer dan 40% als een vrouwenbedrijf. Immers, anders dan bij telewerken hebben arbeidstijdregelingen implicaties voor het hele personeelsbestand. Regelingen bij vrouwenbedrijven hebben een grotere betekenis voor de combineerbaarheid van arbeid en zorg dan regelingen bij mannenbedrijven.

In de enquête is allereerst gevraagd hoe de arbeidsduur wordt berekend. Er is een grote variatie aan antwoorden. Bijna vier op de tien organisaties berekent de arbeidsduur op weekbasis (39%), gevolgd door ruim twee op de tien die dit op jaarbasis doen en bijna twee op de tien die dit op maandbasis doen (22% resp. 19%). De resterende groep berekent de arbeidsduur per week of doet dit in een enkel geval per kwartaal of nog op een andere wijze. Bij drie op de tien organisaties varieert de arbeidsduur tussen functies. Bij iets meer dan de helft van de organisaties kunnen alle medewerkers of groepen medewerkers hun arbeidsuren middelen (55%). Dit middelen gebeurt in driekwart van de gevallen naar inzicht van werkgever en werknemer tezamen.

Bij een derde van de organisaties wordt op alle afdelingen volgens een rooster gewerkt (tabel 12). Bij ziekenhuizen komt roostering het meest frequent voor, terwijl gemeenten vrijwel geen roostering kennen. Vrouwenbedrijven hebben het

meest frequent roostering. Verder hebben grotere bedrijven vaker roostering dan kleinere bedrijven.

Tabel 12 Aantal afdelingen met rooster, naar sector en percentage vrouwen in bedrijf (N=314)

	alle af- delingen	meeste af- delingen	enkele af- delingen	geen enkele afdeling	weet niet	nvt	totaal
naar sector	%	%	%	%	%		%
Bouw	24	4	14	37	12	8	100
Metaal- en electro	36	17	19	25	2	2	100
Gemeenten	24	0	41	32	0	3	100
Ziekenhuis en GGZ	25	70	0	5	0	0	100
Banken	64	12	16	8	0	0	100
Overige sectoren	31	19	21	21	3	5	100
percentage vrouwen							
<=10%	30	13	18	30	5	3	100
11-40%	26	11	29	26	3	5	100
>40%	48	22	16	13		2	100
Totaal	34	15	21	23	3	4	100

Bron: ALIAS-enquête Bedrijfsbeleid en CAO-afspraken

Als in een bedrijf geroosterd wordt, dan geldt dit ook vrijwel steeds voor alle functies (niet in tabel). Daarentegen wordt bij een kwart van de organisaties op geen enkele afdeling en in geen enkele functie volgens rooster gewerkt. Het rooster is op een termijn van 52 weken bekend bij ruim een kwart van de organisaties die volgens rooster werken. Bij bijna een kwart is het binnen termijn van 4 weken bekend en bij eveneens bijna een kwart is dit binnen 1 à 2 weken. Bij de overige organisaties varieert het tussen de 4 en 52 weken. Als de roosters eenmaal zijn vastgesteld, dan worden deze in tweederde van de gevallen vrijwel niet meer gewijzigd. In een derde van de gevallen wordt er wel gewijzigd, meestal wel elke maand en in mindere mate elke week. Het komt vrijwel nooit voor dat roosters dagelijks gewijzigd worden. Op wijzigingen van het rooster staan vrijwel nooit sancties voor de werkgever, bijvoorbeeld in financieel opzicht. Bij minder dan een op de tien organisaties zijn er wel sancties. Dan gaat het vrijwel steeds om vergoedingen in geld en vrijwel nooit om vergoedingen in tijd.

Als medewerkers niet volgens een rooster werken, hoe wordt dan hun arbeidstijd vastgesteld, zo is in de enquête gevraagd. Uit tabel 13 blijkt dat in vier op de tien bedrijven de arbeidstijden door de chef worden vastgesteld (41%). Verder gebeurt dit in overleg met collega's (20%), liggen de werktijden vast (18%) of worden ze door de werknemers zelf bepaald (14%). In de ziekenhuizen, banken en overige sectoren komt het het meest voor dat de arbeidstijden door de chef worden vastgesteld. In de bouw en metaal- en electro liggen de arbeidstijden vaak vast. Bij de gemeenten kunnen medewerkers vaak zelf hun arbeidstijden bepalen. Met het oog op de combineerbaarheid van arbeid en zorg blijkt uit de tabel dat in de mannenbedrijven de arbeidstijden veelal vastliggen of bepaald worden door de chef, terwijl in de vrouwenbedrijven de arbeidstijden veel vaker in overleg met collega's of door de medewerker zelf worden vastgesteld.

Tabel 13 Wijze vaststelling arbeidstijden, naar sector en percentage vrouwen in bedrijf (exclusief bedrijven die op alle afdelingen roosters hebben)

	door chef	in overleg collega's	door medew zelf	liggen vast	weet niet	totaal
naar sector	%	%	%	%	%	%
Bouw	32	11	5	35	16	100
Metaal- en electro	39	13	13	26	8	100
Gemeenten	31	29	24	11	4	100
Ziekenhuis en GGZ	53	20	7	7	13	100
Banken	50	22	17	11		100
Overige sectoren	49	23	11	11	6	100
percentage vrouwen						
<=10%	35	15	8	30	13	100
11-40%	47	24	16	9	4	100
>40%	40	22	20	12	6	100
Totaal	41	20	14	18	8	100

Bron: AIAS-enquête Bedrijfsbeleid en CAO-afspraken (N=206)

Gevraagd is of de medewerkers hun begin- en eindtijden kunnen wisselen. Ruim een derde van de bedrijven zegt dat dit inderdaad het geval is (38%). Het zal niet verbazen dat dit nauwelijks kan in de bouw- en de metaal- en elektrotechnische bedrijven, maar wel in de gemeenten, terwijl de banken, ziekenhuizen en overige bedrijven hier tussen in zitten. Uit een analyse bij welke bedrijven medewerkers hun begin- en eindtijden kunnen wisselen blijkt dat dit in de bouw significant minder het geval is in vergelijking met de overige sectoren (tabel 14). Verder blijkt dat in grote bedrijven het wisselen van begin- en eindtijden iets vaker voorkomt dan in kleinere bedrijven en dat wisselen veel minder voorkomt bij bedrijven waar volgens rooster wordt gewerkt.

Tabel 14 In welke bedrijven kunnen medewerkers begin- en eindtijden wisselen? (logit analyses)

	begin- en eindtijden wisselen		
	B	t-value	sign
Sector (overige sectoren is ref.)			
Bouw	-1.23	-2.12	**
Metaal- en electro	-0.57	-1.13	
Gemeenten	0.66	1.56	
Ziekenhuis en GGZ	0.38	0.54	
Banken	-0.64	-1.19	
Aantal werknemers (100-500 wns is ref.)			
< 100 wns	0.24	0.78	
>500 wns	0.90	1.86	#
Perc vrouwelijke wns (11-40% is ref.)			
<=10%	-0.71	-1.48	
>40%	0.12	0.28	
Alle/meeste afdelingen hebben rooster	-1.96	-6.10	***
Constant	0.55	1.49	

Bron: AIAS-enquête Bedrijfsbeleid en CAO-afspraken (N=314)

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, # $p < .10$

Keuzemogelijkheden in CAO's slaan op de uitwisselbaarheid van tijd en geld. In dit onderzoek zijn drie groepen keuzemogelijkheden onderscheiden: de ruilmogelijkheid van tijd naar geld, van geld naar tijd en van tijd naar tijd. Hoe ziet het beleid van bedrijven er uit waar het gaat om keuzemogelijkheden? In totaal noemen 159 bedrijven dat ze keuzemogelijkheden hebben (51%). Tezamen noemen zij 293 keuzes, die werknemers kunnen maken. Bijna tweederde van deze 159 bedrijven noemen slechts één keuzemogelijkheid (101 bedrijven). Een vijfde noemt twee mogelijkheden (32 bedrijven). De resterende groep van 26 bedrijven noemt drie of meer mogelijkheden. Er zijn zelfs twee bedrijven die acht keuzemogelijkheden noemen. Gemeenten hebben gemiddeld meer ruilmogelijkheden dan bedrijven uit andere sectoren. De ziekenhuizen hebben het minste aantal keuzemogelijkheden.

De meest genoemde keuze is dat werknemers vakantie of adv-dagen kunnen werken tegen extra loon (tabel 15). Dit wordt genoemd door 67 organisaties (21%). Het komt vooral voor bij de gemeenten en bij bedrijven met 11-40% vrouwen. Als tweede volgt de keuze dat werknemers overwerkdagen in geld krijgen uitbetaald, genoemd door 54 organisaties. Dit komt veel voor bij gemeenten en bij de metaal- en electrobedrijven. Als derde de mogelijkheid om per jaar een aantal uren minder te werken dan volgens het arbeidscontract afgesproken en naar rato minder loon te ontvangen. Zij kunnen geld ruilen voor vrije uren. Dit komt voor bij 39 organisaties, met name bij gemeenten en ziekenhuizen. Ruilmogelijkheden waarbij werknemers meer werken dan afgesproken in hun contract komen wat vaker voor dan mogelijkheden waarbij ze minder werken dan afgesproken.

Tabel 15 Percentage bedrijven dat ruilmogelijkheid noemt, naar sector en percentage vrouwen in bedrijf (N=314)

	vakantie- of adv-dagen ruilen voor geld	overwerkdagen ruilen voor extra geld	geld ruilen voor vrije uren
naar sector			
bouw	12	16	8
metaal- en electro	14	20	8
gemeenten	58	27	32
ziekenhuis en GGZ	10	0	15
banken	8	16	8
overige sectoren	17	13	5
percentage vrouwen			
<=10%	13	18	6
11-40%	33	17	16
>40%	19	16	17
Totaal	21	17	12

Bron: ALIAS-enquête Bedrijfsbeleid en CAO-afspraken

4.3.3 Conclusie

Vijf werktijdarrangementen die van belang zijn voor de combinatie van arbeid en zorgtaken zijn onderzocht. Deeltijdarbeid is veruit de meest toegepast arrangement. In tijden van een krappe arbeidsmarkt is deeltijdarbeid een 'employee benefit' geworden. Dit geldt vooral voor beroepen waarin veel vrouwen werken, waaronder

de gezondheidszorg. Afroeparbeid is voor een kleine groep vrouwen een optie om arbeid en zorg te combineren. Meer dan enig andere contractuele arbeidsvorm geeft afroeparbeid hen de mogelijkheid werk te weigeren als het niet uitkomt. Het zelf bepalen van begin- en eindtijden is met de huidige krappe arbeidsmarkt eveneens een ‘employee benefit’ geworden. Het is echter onduidelijk in hoeverre werknemers dit werktijdarrangement specifiek inzetten voor een betere combineerbaarheid van arbeid en zorg. Het vierde arrangement is het werken op schooltijden of op ‘spiegeltijden’. Dit is bij uitstek een arrangement om de combineerbaarheid te verbeteren. Er is onvoldoende cijfermateriaal om na te gaan in welk mate dit een dominant arrangement is. Het vijfde arrangement heeft betrekking op het kopen en verkopen van vrije dagen. Dit is in toenemende mate geregeld in CAO’s. Het is echter de vraag in hoeverre dit arrangement specifiek wordt ingezet voor de combineerbaarheid van arbeid en zorg. Bij een krappe arbeidsmarkt is dit wel een ‘employee benefit’ geworden.

Uit de analyse van het beleid van bedrijven blijken behoorlijke verschillen tussen vrouwen- en mannenbedrijven. Als er volgens roosters gewerkt wordt, vindt de vaststelling daarvan in vrouwenbedrijven veelal plaats in overleg met collega’s, door de chef of door de medewerkers zelf, terwijl roosters in mannenbedrijven vaker vastliggen. Bij het beleid van bedrijven ten aanzien van werktijdarrangementen is ‘employee benefit’ vermoedelijk een belangrijker overweging dan de combineerbaarheid van arbeid en zorg, met als uitzondering sectoren die te maken hebben met grote tekorten aan vrouwelijk personeel. Bij hen zijn de werktijdarrangementen wel expliciet gericht op de combineerbaarheid van arbeid en zorg.

5. Wensen van werkenden en werkzoekenden

5.1 De vraagstelling

De vierde onderzoeksvraag luidde:

- Wat zijn de wensen van werkenden en werkzoekenden, zowel vrouwen als mannen, aangaande ICT-toepassingen en flexibele werktijden, en zou de inwilliging van deze wensen leiden tot een hogere arbeidsparticipatie of een betere combineerbaarheid van arbeid en zorg?

De beantwoording van deze vraag valt uiteen in twee hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk staan de wensen van werkenden naar telewerken en vervolgens naar flexibele werktijden centraal; in het tweede hoofdstuk gaan we in op de arbeidsparticipatie van vrouwen en de rol die ICT-ontwikkelingen en flexibele werktijden daarbij spelen. Daarbij is de analyse toegespitst op één groep vrouwen, namelijk vrouwen die na een onderbreking op de arbeidsmarkt weer willen herintreden.

Om de twee vragen in dit hoofdstuk te beantwoorden is gebruik gemaakt van twee datasets. Om de behoefte aan telewerken te onderzoeken is eerst gebruik gemaakt van een survey onder werknemers in de ICT-sector en vervolgens van een computergestuurde enquête bij Telepanel. Dit is ondergebracht bij de Katholieke Universiteit Brabant en enquêteert een representatieve steekproef uit de Nederlandse beroepsbevolking. Om de behoefte aan flexibele werktijden te onderzoeken is uitsluitend gebruik gemaakt van de enquête bij Telepanel.

5.1.1 Onderzoeksverantwoording

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van een databestand van een telefonische enquête onder personen die werkzaam zijn in de ICT-sector. In december 1999 is in opdracht van het vakblad Computable en van FNV Bondgenoten een vragenlijst toegestuurd aan een aselechte steekproef van abonnees van Computable die werkzaam zijn in de ICT-sector. Daarenboven is een extra steekproef getrokken van enkele honderden helpdesk-medewerkers, omdat verwacht mocht worden dat deze functie ondervertegenwoordigd zou zijn in het abonneebestand van het vakblad. Tezamen is de enquête naar 10.000 abonnees gestuurd. Tevens is de vragenlijst toegestuurd aan een aselechte steekproef van 5.000 leden van FNV Bondgenoten die werkzaam zijn in de ICT-sector. In totaal zijn 1.689 bruikbare enquêtes geretourneerd, wat de respons op 11% brengt. Hoewel dit niet erg hoog is, komt het wel boven het gemiddelde responsepercentage van enquêtes van dergelijke vakbladen. In Tijdens (2000a) is gerapporteerd over deze enquête.

Voor het onderzoek is verder gebruikt gemaakt van de data van een enquête die in maart 2001 ten behoeve van dit onderzoek gehouden is door Telepanel, hier verder Arbeid&ICT-2001 genoemd. Aan deze enquête hebben 918 mannen en 814 vrouwen (totaal 1759 mensen) in de leeftijd van 15 tot 65 vragen beantwoord over hun

ICT-gebruik, hun arbeidstijden en hun arbeidsgeschiedenis (alleen de vrouwen). Van de vrouwen had tweederde betaald werk op het moment van interview, van de mannen ruim viervijfde. In de rest van dit rapport worden verschillende keren resultaten uit Arbeid&ICT-2001 gepresenteerd. Dan wordt ook meer specifiek ingegaan op de dataset.

5.2 Telewerken

5.2.1 Literatuuroverzicht

Er is onder werkenden een grote behoefte aan telewerken. Zo blijkt uit een onderzoek uit 1999 dat ongeveer de helft van de werkende Amsterdammers een functie vervult waarin zij in principe kunnen telewerken (Van Vuuren e.a., 1999). Van deze groep zegt ruim 15% zegt daadwerkelijk te telewerken. Bijna 60% zou willen telewerken, maar kan dat niet door belemmeringen op het werk. Daarentegen zegt ruim 20% niet te willen telewerken. Van de mensen die telewerken doet meer dan de helft dit één dag per week of minder; zij zijn dus ‘marginale telewerkers’.

Er zijn drie dominante motieven onder werknemers om te willen telewerken, zo blijkt uit het Amsterdamse onderzoek (Van Vuuren e.a., 1999). Vrijheid en flexibiliteit om de werkdag in te delen worden het meest genoemd, zowel door de telewerkers (26%) als door degenen die zouden willen telewerken (48%). Telewerken maakt een flexibeler dagindeling mogelijk, waardoor de telewerker even naar het postkantoor kan, een boodschap doet of de kinderen van school haalt.

Het tweede motief is volgens Amsterdamse onderzoek vermindering van de reistijd (20% onder de telewerkers, 26% onder degenen die willen telewerken). Dit wordt bevestigd in een analyse op de data van het 2^e Europese Onderzoek naar Arbeidsomstandigheden uit 1996. Telewerkers, zowel in Europa als in Nederland, hebben langere reistijden dan vergelijkbare beroepsgroepen, die zouden kunnen telewerken maar het niet doen, en nog meer dan de resterende groepen uit de beroepsbevolking (Dhondt en Van den Heuvel, 2000). Uit het Amsterdamse onderzoek blijkt verder dat de reiskosten daarbij nauwelijks een rol spelen, maar het tijdsbeslag des te meer. Ook blijkt dat telewerken vooral wordt gedaan en wordt gewenst door werknemers die voor hun woon-werkverkeer de auto gebruiken. Overigens kunnen inverse effecten optreden: uit ditzelfde onderzoek blijkt dat 20% van degenen die willen telewerken, overweegt om bij structureel telewerk verder van het werk te gaan wonen. Onder de huidige telewerkers is echter slechts 2% daadwerkelijk verder van het werk gaan wonen.

Tenslotte is ‘rust’ het derde argument volgens het Amsterdamse onderzoek (20% onder de telewerkers, 19% onder degenen die willen telewerken). Blijkbaar biedt de kantoorwerkplek onvoldoende mogelijkheden om geconcentreerd te kunnen werken. Kantoorwerkplekken zijn een te onrustige omgeving om nota’s te schrij-

ven, concepten uit te werken of andere werkzaamheden te verrichten, die veel concentratie en rust vereisen.

Opvallend is dat telewerken in mindere mate wordt beschouwd als een mogelijkheid om werk en gezin te combineren. Volgens het Amsterdamse onderzoek is dit genoemd door 7% van de telewerkers en 15% van degenen die willen telewerken. Telewerken lijkt geen alternatief voor kinderopvang, vermoedelijk vooral omdat vrouwen als ze kinderen krijgen vanaf het begin tijdsarrangementen realiseren die bij hun situatie passen, dus in deeltijd gaan werken. Wel blijkt uit de analyse van interviews in dag- en weekbladen in hoofdstuk 3.2 van dit rapport dat telewerken mogelijkheden biedt aan moeders die met werken zijn opgehouden om weer betaalde arbeid te gaan verrichten, ook al zijn hun kinderen nog jong.

Daar waar de bedrijven dus sterk de nadruk leggen op de aard van de werkzaamheden als belangrijkste criterium of medewerkers kunnen telewerken, blijkt dit in hun motieven om te telewerken niet terug te komen. Deze motieven hebben vooral te maken met de privé-situatie en met persoonlijke kenmerken. Voor hen is de aard van het werk mogelijk slechts een randvoorwaarde. Als telewerken vaker beschouwd gaat worden als een ‘employee benefit’ is het voor bedrijven zinvol na te gaan welke groepen werknemers, in termen van huishoudenssituatie en persoonlijke kenmerken, zullen willen telewerken.

Twee vragen zijn onderzocht: (1) In hoeverre hangt de mogelijkheid om te telewerken af van kenmerken van het werk, in het bijzonder plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid en tijdsregulering in het werk? (2) In hoeverre hangt de behoefte aan telewerken af van het tijdsbeslag in het werk en thuis? Om deze vragen te beantwoorden zijn twee hypothesen geformuleerd.

Hypothese 1) De mogelijkheid tot telewerken is kleiner naarmate de plaatsgebondenheid, de vereiste aanwezigheid voor contact met collega's en de tijdsregulering van de werkzaamheden sterker zijn.

Operationalisering van plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid en tijdsregulering: als de respondent ...

1. aangeeft dat het belangrijkste is wat van hem in de functie wordt verwacht dat hij een afgesproken aantal uren aanwezig is (in tegenstelling tot een afgesproken aantal uren te werken, output te leveren of het werk af te krijgen);
2. in loondienst is, in tegenstelling tot freelancers en uitzendkrachten.
3. in een projectteam werkt;
4. een leidinggevende functie heeft.
5. uren moet verantwoorden;
6. werkt in een bedrijf met een tijdsregistratiesysteem.

De mogelijkheid tot telewerken kan gerelateerd zijn aan de werkprocessen.

Daarom zijn de analyses gecontroleerd voor functie en voor sector.

Hypothese 2) De behoefte aan telewerken is groter naarmate het tijdsbeslag van het werk of in de thuissituatie hoger is.

Operationalisering van het tijdsbeslag van het werk: als de respondent

1. in voltijd werkt;
2. overuren maakt;
3. lange reistijden heeft.

Het tijdsbeslag thuis is niet rechtstreeks gemeten, maar voor de beantwoording is afgegaan op eerder onderzoek naar de groepen die een groot tijdsbeslag thuis hebben (Tijdens, Van der Lippe en De Ruijter, 2000). Op grond daarvan komen we tot de volgende operationalisering van een hoog tijdsbeslag in de thuissituatie: als de respondent....

4. vrouw is;
5. een partner heeft;
6. thuiswonende kinderen heeft;
7. verantwoordelijk is voor de huishouding;
8. aangeeft naast het werk te weinig tijd over te houden voor zichzelf, gezin, familie of vrienden.

Deze analyses zijn gecontroleerd voor opleiding en leeftijdsgroep.

De twee analyses staan niet los van elkaar. De mogelijkheid tot telewerken zal ongetwijfeld de behoefte daaraan beïnvloeden en vice versa. Dit probleem is op twee manieren aangepakt. Ten eerste is onderzocht of de verklarende variabelen in de analyse van de mogelijkheid tot telewerken ook van invloed zijn op de behoefte daaraan en vice versa. Ten tweede is onderzocht in hoeverre de mogelijkheid tot telewerken bijdraagt aan de verklaring van de behoefte aan telewerken. Dit is gedaan door zowel de mogelijkheid tot telewerken op te nemen in de analyse als separate analyses uit te voeren op de groep die wil én kan telewerken en de groep die wil én niet kan telewerken. Een laatste kanttekening heeft betrekking op het motief om geconcentreerd of rustig te kunnen werken. Dit element blijft helaas buiten beschouwing. Het databestand bevat hierover geen gegevens.

5.2.2 Telewerken in de ICT-sector, de data

In de ICT-enquête zijn zeven clusters van vragen gesteld, waaronder vragen of de ICT'er de mogelijkheid heeft om te telewerken en of hij/zij behoefte heeft om te telewerken. Op de eerste vraag zegt twee op de vijf ICT'ers dat zij inderdaad de mogelijkheid tot telewerken hebben. Bijna tweederde van deze groep geeft vervolgens aan dat hiertoe voldoende faciliteiten aanwezig zijn, zoals een PC en een netwerkverbinding. Eenderde zegt dat de faciliteiten onvoldoende zijn en een kleine groep meldt dat de faciliteiten binnenkort worden gerealiseerd. In totaal heeft 26% van de ICT'ers de mogelijkheid én de faciliteiten om te telewerken (zie tabel 16). De behoefte aan telewerken is veel groter. Op de uitspraak 'ik wil graag een deel van de week thuis werken (telewerken)' reageert 77% van de ICT'ers met ja. Een groep van 55% wil wel telewerken maar kan niet.

Tabel 16 ICT'ers die kunnen en die willen telewerken (percentages).

wil telewerken				
		nee	ja	totaal
kan telewerken	nee	18.9%	55.2%	74.2%
(mogelijkheid+faciliteiten)	ja	3.5%	22.3%	25.8%
	totaal	22.5%	77.5%	100%

Bron: ICT-enquête (N=1689).

We onderscheiden ten eerste de groep die de mogelijkheid heeft om te telewerken, kortweg: kan telewerken. Daarmee bedoelen we dus de ICT'ers die de mogelijkheid én de faciliteiten hebben om te telewerken (26%). Ten tweede is er de groep die wenst te telewerken. Hier spreken we over de groep die de wens heeft om te telewerken, kortweg: wil telewerken (77%). In tabel 17 zijn de waarden van de te toetsen variabelen uitgesplitst voor deze twee groepen. Daarbij is aangegeven of de groep die wel kan, respectievelijk wil telewerken significant verschilt van de groep die dat niet kan, respectievelijk niet wil.

Bij de vraag welke functie men bekleedt is de mogelijkheid geboden om een aantal taakgebieden aan te kruisen. Daarbij komen veel combinaties voor. Het totaal van de taakgebieden telt dus tot boven de 100%. In tabel 17 is te lezen dat 25% van de ICT'ers het taakgebied verwerking van toepassing vinden op hun functie. Onder verwerking vallen functies als operator, helpdeskmedewerker, netwerkbeheerder, applicatiebeheerder en hardwarebeheerder. Evenzo zegt 32% dat zij programmeert (programmeur of analist programmeur) en geeft 55% aan dat hun werkzaamheden in het taakgebied analyse en ontwerp vallen (systeemontwerper, informatie-analist, projectadviseur, database administrator). Daarnaast kon ook een categorie overige taken worden aangekruist. Dit staat niet in de tabel omdat het niet duidt op een specifiek taakgebied.

Iets vergelijkbaars doet zich voor bij de vraag 'Onder welke sector van de ICT-branche valt uw werkgever?' Uit de antwoorden op deze vraag blijkt dat bedrijfs-grenzen in de ICT-branche moeilijk te trekken zijn. Slechts 18% van de respondenten kruist één type bedrijf aan, de rest geeft aan dat het bedrijf waar ze werken in twee of meer sectoren actief is. Gemiddeld kruisen ze 2,9 typen bedrijf aan. In tabel 17 is te zien dat 70% van de ICT'ers zegt in de service dienstverlening te werken, gevolgd door 66% die in de ICT-consultancy werkt. Ook hier telt het totaal dus op tot ver boven de 100%.

In tabel 17 is verder te zien dat er wat betreft plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid en tijdsregulering in het werk wel significante verschillen zijn tussen degenen die wel en niet kunnen telewerken, maar vrijwel niet tussen degenen die wel en niet willen telewerken. Ditzelfde geldt voor enkele functies en een sector. Wat betreft het tijdsbeslag in het werk blijkt er bij overwerk een significant verschil te zijn tussen degenen die wel en niet kunnen telewerken, maar niet tussen degenen die wel en niet willen telewerken. Wat betreft tijdsbeslag thuis blijken er

enkele significante verschillen bij alle groepen. Tenslotte, degenen die kunnen telewerken willen dat ook veel vaker dan degenen die dit niet kunnen.

Tabel 17 percentages van de te onderzoeken variabelen voor ICT'ers die wel en die niet kunnen en willen telewerken

	allen	kan telewerken			wil telewerken		
		nee	ja	sign.	nee	ja	sign.
<i>plaatsgebondenheid, aanwezigheid en tijdsregulering</i>							
moet uren aanwezig zijn	5%	6%	3%	***	7%	5%	*
Is niet in loondienst	2%	2%	2%		1%	3%	**
werkt in projectteam	59%	60%	59%		58%	60%	
Is leidinggevend	37%	34%	43%	***	35%	37%	
moet uren verantwoorden	81%	83%	75%	***	80%	81%	
tijdsregistratie in bedrijf	22%	25%	13%	***	22%	22%	
functie: verwerking	25%	28%	17%	***	28%	24%	
functie: programmering	32%	35%	22%	***	30%	32%	
functie: analyse en ontwerp	55%	55%	53%		53%	55%	
sector: hardware leverancier	24%	25%	22%		25%	24%	
sector: software leverancier	54%	54%	55%		56%	53%	
sector: service dienstverlening	70%	70%	71%		78%	68%	***
sector: softwarehuis	57%	55%	63%	**	57%	57%	
sector: ict-consultancy	66%	65%	70%		65%	67%	
sector: telecom diensten	13%	13%	12%		14%	13%	
sector: telecom leverancier	5%	5%	5%		7%	5%	
<i>tijdsbeslag in het werk en thuis</i>							
Is voltijder	88%	88%	89%		85%	89%	
afgelopen maand overgewerkt	56%	53%	63%	***	54%	56%	
reistijd heen							
<= ½ uur	31%	32%	30%		40%	29%	
½ - 1 uur	42%	42%	41%		42%	42%	
> 1 uur	27%	26%	30%		18%	30%	
man	88%	87%	89%		84%	89%	**
woont met partner	81%	80%	85%	*	73%	84%	***
kinderen							
geen thuisw. kinderen	49%	52%	43%		55%	48%	
jongste kind < 12 jaar	38%	37%	42%		36%	39%	
jongste kind >=12 jaar	13%	12%	15%		9%	14%	
Is verantw. voor de huishouding	26%	27%	21%	**	28%	25%	
houdt tijd genoeg over	58%	56%	64%	**	66%	55%	***
hbo-wo-opleiding	70%	67%	77%	***	67%	70%	
<i>Leeftijdsgroepen</i>							
< 30 jaar	12%	12%	12%		14%	11%	
30-44 jaar	61%	61%	60%		59%	62%	
>=45 jaar	28%	28%	27%		28%	28%	
kan telewerken	26%	-	-		16%	29%	***

Bron: ICT-enquête (N=1689), t-test voor verschillen, sign. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

5.2.3 Hangt de mogelijkheid tot telewerken af van de functie-kenmerken?²⁷

Volgens de eerste hypothese is de mogelijkheid tot telewerken kleiner naarmate plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid en tijdsregulering van de werkzaamheden sterker zijn, dat wil zeggen als de ICT'er aanwezig moet zijn op het werk, in loondienst is, in een projectteam werkt, een leidinggevende functie heeft, er een tijdregistratiesysteem is of zijn uren moet verantwoorden.

²⁷ Een meer uitgebreide versie van deze paragraaf is ook verschenen in het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (Tijdens, Van Klaveren en Wetzels, 2001).

Uit de analyses blijkt, conform onze verwachting, dat ICT'ers met de plicht om aanwezig te moeten zijn, met urenverantwoording en met tijdsregistratie in hun bedrijf minder vaak kunnen telewerken (zie tabel 18). Het werken in een project-team doet daarentegen niet ter zake. Tegen de verwachting in kunnen ICT'ers met leidinggevende taken juist vaker in plaats van minder vaak telewerken. Veelal overheerst het idee dat leidinggevenden aanwezig moeten zijn op hun werkplek, maar dit vindt hier geen ondersteuning. Ook in de onderzoeken van Dhondt en Van den Heuvel (2000) en Van Vuuren e.a. (1999) bleken personen met leidinggevende taken vaker te telewerken. Misschien hebben leidinggevenden meer mogelijkheden om hun werk zo te organiseren dat ze af en toe afwezig kunnen zijn, of dit nu vanwege vergaderingen of vanwege telewerken is.

Uit het tweede deel van de analyse blijkt de behoefte aan telewerken niet te worden beïnvloed door plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid of tijdsregulering van het werk (zie tabel 18). Wel wordt, zoals verwacht, de behoefte aan telewerken beïnvloed door de mogelijkheid ertoe: ICT'ers die kunnen telewerken, willen dat ook relatief vaak. Werkgevers die hun personeel de mogelijkheid tot telewerken bieden, kunnen derhalve een stijgende vraag naar telewerken verwachten. De mogelijkheid tot telewerken beïnvloedt de wens ertoe autonoom. Uit regressie-analyses waarbij de variabele 'kunnen telewerken' is weggelaten wordt dit inderdaad bevestigd. De coëfficiënten van de andere variabelen behouden in dat geval vrijwel hun waarden (niet in de tabel). Ook een analyse waarbij de groep bestaat uit degenen die wel willen telewerken maar dit niet kunnen laat zien dat de coëfficiënten weinig afwijken van de hele groep die wil telewerken (niet in de tabel).

Plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid en tijdsregulering in het werk kunnen natuurlijk samenhangen met de functie of de sector. Daarom is hiervoor gecontroleerd in de analyses. In tabel 18 zijn enkele opvallende resultaten te zien. ICT'ers in de service dienstverlening willen significant minder vaak telewerken dan hun collega's. Vermoedelijk hangt dat samen met werkzaamheden als troubleshooting, die vaak bij de klant ter plaatse moeten worden uitgevoerd. Bij de bedrijven in de service dienstverlening blijkt deze overweging echter geen rol te spelen, want de ICT'ers in deze sector verschillen niet van hun collega's wat betreft de mogelijkheden om te telewerken. Voor de ICT'ers in softwarehuizen wijst de analyse op een tegengesteld resultaat. Deze ICT'ers mogen vaker telewerken, maar ze verschillen niet van hun collega's wat betreft hun wens om te telewerken. In de ICT-consultancy daarentegen verschillen de medewerkers niet van andere sectoren wat betreft de mogelijkheden tot telewerk, maar wel willen ze vaker telewerken dan hun collega's in die sectoren. Kijkend naar de functies blijken zowel de ICT'ers die werkzaam zijn in de verwerking als in de programmering minder vaak te mogen telewerken dan ICT'ers in andere functies. Van de zeven sectoren is er bij drie sprake van een discrepantie tussen de mogelijkheden en de wensen om te telewerken. Bij twee van de drie functies bestaat deze discrepantie.

Tabel 18 de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken verklaard vanuit plaatsgebondenheid, vereiste aanwezigheid en tijdsregulering van het werk, gecontroleerd voor functie en sector (coëfficiënten en t-waarden van de logistische regressie).

	kan telewerken			wil telewerken		
	B	t-value	Sig	B	t-value	Sig
moet bepaalde uren aanwezig zijn	-0.71	-2.58	*	-0.29	-1.15	
moet uren verantwoorden	-0.50	-3.57	*	0.04	0.22	
tijdsregistratie in bedrijf	-0.68	-4.96	***	0.13	0.88	
werkt in projectteam	-0.13	-1.07		0.06	0.43	
is leidinggevend	0.28	2.46	**	0.03	0.23	
is niet in loondienst	0.27	0.61		0.80	1.27	
sector: hardware leverancier	-0.21	-1.30		0.23	1.45	
sector: software leverancier	0.03	0.24		-0.07	-0.52	
sector: service dienstverlening	0.06	0.38		-0.79	-4.66	***
sector: softwarehuis	0.38	2.86	**	-0.12	-0.88	
sector: ICT-consultancy	0.12	0.77		0.42	2.75	**
sector: telecom diensten	-0.18	-0.91		0.08	0.41	
sector: telecom leverancier	0.13	0.44		-0.34	-1.20	
functie: verwerking	-0.49	-3.20	**	-0.02	-0.11	
functie: programmering	-0.57	-3.85	***	0.12	0.85	
functie: analyse en ontwerp	0.09	0.68		0.01	0.10	
kan telewerken	-	-		0.82	5.07	***
constant	-0.62	-3.45	***	1.28	6.27	***

Bron: ICT-enquête (N=1689), sign. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

5.2.4 Hangt de behoefte aan telewerken af van tijdsbeslag in het werk of thuis?

Volgens de tweede hypothese zal de behoefte aan telewerken groter zijn naarmate het tijdsbeslag van het werk of thuis hoger is. Om het tijdsbeslag op het werk te meten is gekeken of de ICT'er voltijds werkt, lange reistijden heeft en overuren maakt. Er is sprake van overwerk als de respondent de afgelopen maand meer uren heeft gewerkt dan in het contract vastgelegd. We verwachten dat voltijds werken, lange reistijden en overwerk leiden tot een sterkere behoefte aan telewerken. Zoals gezegd is het tijdsbeslag in de thuissituatie niet rechtstreeks gemeten, maar afgeleid uit vijf factoren die de tijdsbesteding thuis beïnvloeden. We verwachten tevens dat vrouwen, personen met een partner, personen met jonge kinderen, personen die verantwoordelijk zijn voor de huishouding en personen die naast hun werk niet genoeg tijd overhouden voor zichzelf of hun gezin, familie of vrienden een groter tijdsbeslag thuis hebben, en daarom een grotere behoefte aan telewerken.

In tegenstelling tot de verwachtingen blijkt het voor de behoefte aan telewerken niet uit te maken of iemand voltijds of in deeltijd werkt (tabel 19). Ook overwerken is niet van invloed op de telewerkwens. Daarentegen zijn de reistijden wel van invloed op de behoefte aan telewerken. ICT'ers met een enkele-reistijd van meer dan een uur hebben vaker behoefte aan telewerken dan collega's met een reistijd van een half tot een heel uur; ICT'ers met een reistijd tot een half uur hebben minder behoefte aan telewerken. Zoals verwacht wordt telewerken door de ICT'ers gezien als een mogelijkheid tot reductie van hun reistijd. Dit is in lijn met de bevindingen uit zowel het Amsterdamse onderzoek als het TNO-onderzoek (Van Vuuren e.a., 1999; Dhondt en Van den Heuvel, 2000).

De verwachtingen over de invloed van het tijdsbeslag thuis op de behoefte aan telewerken worden slechts gedeeltelijk bevestigd. Mannen willen, tegengesteld aan de verwachting, vaker telewerken dan vrouwen. Opvallend genoeg zijn thuiswonende kinderen niet van invloed op de wens om te telewerken. Dit is overigens wel in lijn met eerdere onderzoeksresultaten dat telewerk geen alternatief vormt voor kinderopvang (zie hoofdstuk 3). Conform de verwachtingen hebben personen die met een partner wonen, personen die verantwoordelijk zijn voor de huishouding en personen die naast hun werk niet genoeg tijd overhouden vaker een behoefte aan telewerken.

In de analyses is gecontroleerd voor opleiding en leeftijd. Daarbij blijkt dat opleiding niet van invloed is op de wens om te telewerken, maar leeftijd wel: ICT'ers van 45 jaar of ouder willen minder vaak telewerken dan hun collega's in de leeftijdsgroep 30 tot 45 jaar, terwijl de leeftijdsgroep tot 30 jaar geen significante resultaten laat zien. Tenslotte is opnieuw te zien dat de mogelijkheid tot telewerken de wens ertoe beïnvloedt. In het eerder genoemde Amsterdamse onderzoek bleek eveneens dat samenwonen de behoefte aan telewerken positief beïnvloedt (Van Vuuren e.a., 1999). Hier werd ook een effect van opleiding en van leeftijd gevonden – jongeren willen meer telewerken –, maar dat is in het ICT-onderzoek niet bevestigd.

Uit het tweede deel van de analyses blijkt dat de mogelijkheid tot telewerken niet afhangt van de arbeidsduur, maar wel van overwerk. Overwerkers kunnen vaker telewerken. Blijkbaar percipieert de werkgever telewerken als een antwoord op of misschien zelfs als een middel tot overwerk. De ICT'er zelf ziet telewerken echter niet op deze manier, want overwerk beïnvloedt niet de behoefte aan telewerken. Reistijden zijn gedeeltelijk van invloed op de mogelijkheid tot telewerken. ICT'ers met een lange reistijd kunnen vaker telewerken. Geslacht, verantwoordelijkheid voor de huishouding en leeftijd zijn niet van invloed op de mogelijkheid om te telewerken. Wel is te zien dat ICT'ers met kinderen onder de 12 jaar vaker kunnen telewerken. Echter, zij wensen dit niet vaker dan hun collega's met oudere kinderen of collega's zonder kinderen. Hogeropgeleiden kunnen vaker telewerken, maar wensen dit niet vaker dan andere opleidingscategorieën. Tenslotte wel een zeer merkwaardig resultaat: ICT'ers die naast hun werk genoeg tijd overhouden, rapporteren vaker dat ze kunnen telewerken. Of ligt de causaliteit hier misschien andersom: houden ICT'ers als gevolg van het telewerken tijd over?

Tabel 19 De behoefte aan en de mogelijkheid tot telewerken verklaard vanuit het tijdsbeslag op het werk en in de thuissituatie (coëfficiënten en t-waarden van logistische regressie analyses).

	wil telewerken	kan telewerken				
	B	t-value	Sig	B	t-value	Sig
is voltijder	0.19	0.94		0.06	0.31	
afgelopen maand overgewerkt	-0.05	-0.39		0.47	3.85	***
reistijd heen (ref. ½ - 1 uur)						
<= ½ uur	-0.34	-2.42	*	0.02	0.11	
> 1 uur	0.39	2.26	*	0.30	2.09	*
man	0.68	3.43	***	-0.21	-1.03	
woont met partner	1.16	5.00	***	-0.01	-0.06	
kinderen (ref geen thuisw. kinderen)						
jongste kind < 12	-0.1	-0.65		0.23	1.57	
jongste kind >=12	0.29	1.19		0.45	2.14	*
verantwoordelijk voor huishouding	0.74	3.37	***	-0.29	-1.42	
houdt naast werk tijd genoeg over	-0.46	-3.38	***	0.45	3.57	***
hbo-wo-opleiding	0.02	0.12		0.57	4.19	***
leeftijd (ref. 30-44 jaar)						
<30 jaar	-0.22	-1.07		0.17	0.85	
>=45 jaar	-0.35	-2.14	*	-0.01	-0.03	
kan telewerken	0.81	4.96	***	-	-	
constant	-0.34	0.37		-2.04	0.37	***

Bron: ICT-enquête (N=1689), * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

5.2.5 Welke factoren zijn van invloed op de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken?

Uit de vorige paragrafen is gebleken dat de behoefte aan telewerken vooral wordt beïnvloed door factoren met betrekking tot het tijdsbeslag thuis en niet door factoren met betrekking tot het tijdsbeslag op het werk, met uitzondering van reistijd. De mogelijkheid tot telewerken wordt vooral beïnvloed door factoren met betrekking tot plaatsgebondenheid, aanwezigheid en tijdsregulering in het werk en in mindere mate door functie en sector. Om te komen tot een uiteindelijk oordeel welke factoren de mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken beïnvloeden zijn twee analyses uitgevoerd, waarin alle significante factoren uit de voorgaande analyses zijn opgenomen (tabel 20).

Tabel 20 De mogelijkheid tot en de behoefte aan telewerken verklaard vanuit de significante variabelen uit de eerdere analyses (coëfficiënten en t-waarden van logistische regressie analyses).

	kan telewerken				wil telewerken		
	B	t-value	Sig		B	t-value	Sig
moet aanwezig zijn	-0.64	-1.89		service dienstverl.	-0.74	-4.42	***
urenverantwoording	-0.44	-2.94	**	ict-consultancy	0.24	1.59	
tijdsregistratie	-0.69	-4.10	***	reistijd (ref. ½ - 1 u)			
leidinggevend	0.23	1.87		<= ½ uur	-0.35	-2.45	*
softwarehuis	0.38	2.99	**	> 1 uur	0.42	2.42	*
verwerking	-0.38	-2.41	*	man	0.66	3.55	***
programmering	-0.54	-3.74	***	woont met partner	1.09	4.82	****
overgewerkt	0.28	2.19	*	verantw. voor huish.	0.74	3.39	***
reistijd heen				houdt tijd genoeg over	-0.47	-3.47	***
half uur of minder	-0.01	-0.09		leeftijd (ref. 30-44 jr)			
meer dan heel uur	0.29	1.94		<30 jaar	-0.15	-0.75	
kinderen (ref geen)				>=45 jaar	-0.24	-1.60	
jongste kind < 12	0.15	1.17		kan telewerken	0.82	5.05	***
jongste kind >=12	0.29	1.55		constant	0.21		
houdt tijd over	0.47	3.73	***				
hbo-wo-opleiding	0.42	3.00	**				
constant	-1.56	-6.53	***				

Bron: ICT-enquête (N=1689), * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

De resultaten laten zien welke ICT'ers kunnen telewerken (tabel 20). De factor tijdsregulering in het werk blijft de beste voorspeller. ICT'ers die hun uren moeten verantwoorden en die in een bedrijf werken met een tijdsregistratiesysteem hebben een kleinere kans dat ze kunnen telewerken. De verklaringskracht van leidinggevende positie is nu weggenomen door de invloed van de andere factoren. De bevindingen van de functies en sectoren blijven wel gehandhaafd: ICT'ers in softwarehuizen kunnen vaker telewerken, terwijl ICT'ers die in de verwerking of programmering werkzaam zijn dat minder vaak kunnen. De bevindingen inzake het tijdsbeslag op het werk blijven deels van kracht. ICT'ers die overwerken kunnen nog steeds vaker telewerken, maar ICT'ers met lange reistijden niet meer. Ook de verklaringskracht van het tijdsbeslag thuis is verminderd. In de eerdere analyses had de aanwezigheid van oudere kinderen nog een effect op de mogelijkheid om te telewerken, maar dit effect is in de samengestelde analyses verdwenen. Hiervoor bleek dat ICT'ers die voldoende tijd overhouden vaker kunnen telewerken en dit effect blijft gehandhaafd, maar we zetten al eerder vraagtekens bij de causaliteit van deze bevinding. Ook de bevinding dat ICT'ers met een hbo/wo-opleiding een grotere kans hebben dat ze kunnen telewerken blijft gehandhaafd.

Tabel 20 laat verder zien welke ICT'ers willen telewerken. Het cluster van factoren inzake het tijdsbeslag thuis blijft nog steeds de beste voorspeller. ICT'ers van het mannelijk geslacht, ICT'ers die met een partner wonen, ICT'ers die verantwoordelijk zijn voor de huishouding en ICT'ers die naast hun werk niet genoeg tijd overhouden willen graag telewerken. ICT'ers met een lange reistijd willen graag telewerken, terwijl ICT'ers met een korte reistijd hieraan beduidend minder behoefte hebben. Tenslotte hebben ICT'ers in de service dienstverlening minder behoefte aan telewerken. In de eerdere analyses hadden ICT'ers in de consultancy meer behoefte aan telewerken, maar nu blijkt er geen effect meer te zijn. In eerdere ana-

lyses was ook leeftijd nog een significante voorspeller, maar nu blijkt deze factor niet meer relevant te zijn. Tenslotte blijft de mogelijkheid tot telewerken een zeer goede voorspeller van de behoefte aan telewerken.

5.2.6 Telewerken in de beroepsbevolking

In Arbeid&ICT-2001 is aan de mensen met betaald werk een aantal vragen gesteld over telewerken. In de ICT-enquête is de betekenis van het begrip telewerken voor de werkenden in deze sector zonder meer duidelijk. In andere sectoren zal het begrip veel minder betekenis hebben, of een andere betekenis. Een politieman of een verpleegkundige zullen zich minder goed kunnen voorstellen wat telewerken betekent in hun werk. Daarom is in Arbeid&ICT-2001 allereerst gevraagd of men wel eens werk mee naar huis neemt. Een zeer krappe helft geeft aan dat ze dit inderdaad doet (43%). Daarbij verschillen mannen en vrouwen significant van elkaar (49% van de mannen neemt wel eens werk mee naar huis versus 35% van de vrouwen). Om te onderzoeken of dit samenhangt met de thuissituatie hebben we een analyse gedaan. Dan blijkt het volgende. Kostwinners nemen vaker werk mee naar huis dan niet-kostwinners, naarmate het huishoudinkomen hoger is nemen mensen vaker werk mee naar huis, lager opgeleiden nemen minder vaak en hoger opgeleiden nemen vaker werk mee naar huis dan middelbaar opgeleiden en tenslotte nemen mensen met een partner vaker werk mee naar huis dan mensen zonder partner. Of er al dan niet kinderen thuis wonen heeft geen effect op het feit of mensen werk mee naar huis nemen of niet. Het aanvankelijke verschil tussen mannen en vrouwen verdwijnt in de analyse.

Aan degenen die werk mee naar huis nemen is gevraagd of dit een onderdeel is van hun normale werkweek of dat dit bovenop de normale werkweek komt. Bijna de helft van degenen die werk mee naar huis nemen doet dit bovenop de normale werkweek. Nog geen kwart van hen doet dit als onderdeel van hun normale werkweek. Een derde doet beide. Mannen en vrouwen verschillen in dit opzicht nauwelijks van elkaar. Aan degenen die nooit thuis werken is gevraagd waarom ze dit niet doen. Ruim tweederde van deze groep zegt dat hun functie dit niet toelaat, een kwart zegt dat ze geen werk mee naar huis wil nemen en een kleine groep geeft aan dat de werkgever dit niet wil.

Vervolgens is aan de werkenden gevraagd of zij kunnen telewerken en of zij dat ook willen. Een kleine groep kan telewerken (22%). Een veel grotere groep wil telewerken (49%). Diezelfde wens tot telewerken bleek ook al in het onderzoek in de ICT-sector. Werk mee naar huis nemen hangt samen met zowel kunnen als willen telewerken. De groep die wel eens werk mee naar huis neemt kan ruim twee keer zo vaak telewerken en zij willen bijna twee keer zo vaak telewerken als de groep die geen werk meeneemt. Kunnen telewerken leidt niet automatisch tot de wens om te telewerken. Bijna de helft van de groep die kan telewerken wil dat niet.

We hebben net als voor de ICT'ers ook hier een analyse gedaan welke werkenden kunnen telewerken. Omdat het bestand van Arbeid&ICT-2001 een steekproef uit

de gehele beroepsbevolking is, konden we niet de verschillen tussen functies nagaan. Of mensen kunnen telewerken hangt af van hun opleidingsniveau: hoger opgeleiden kunnen vaker en lager opgeleiden kunnen minder vaak telewerken dan middelbaar opgeleiden. Verder kunnen zelfstandigen vaker telewerken dan mensen in loondienst. Ook kunnen leidinggevendenden vaker telewerken van niet-leidinggevendenden. Noch de reistijden, de reisafstand en de wijze van vervoer, noch de bedrijfsgrootte of het aantal vestigingen van het bedrijf, noch de duur van het dienstverband of het inkomen, noch de thuissituatie doen in dit verband ter zake. Wat betreft de invloed van opleiding en van leidinggevende positie komen deze resultaten overeen met die van de ICT'ers.

Vervolgens hebben we een analyse gedaan welke werkenden willen telewerken. Een deel van hen doet dit al, voor een ander deel is het een wens. Hier zijn twee factoren van belang. Werkenden met een hoog opleidingsniveau willen vaker telewerken dan werkenden met een middelbaar opleidingsniveau. De tweede factor is van groter belang: werkenden met een enkele reistijd van meer dan een uur willen vaker en werkenden met een enkele reistijd hooguit een half uur willen minder vaak telewerken dan werkenden met een reistijd tussen een half en een heel uur. Als iemand tot de groep met een lange reistijd gaat behoren neemt diens kans om te willen telewerken met 67% toe. Vergelijkbare resultaten vonden we ook al bij de ICT'ers. Ook hier doen noch de reisafstand en de wijze van vervoer, noch de gezinssituatie of het geslacht ter zake. Wel is het zo dat vrouwen minder vaak reistijden van meer dan een uur hebben (5% versus 12% voor de mannen). Vrouwen hebben beduidend vaker reistijden van minder dan een half uur (76% versus 61%). Op de wens tot telewerken is dit echter niet van invloed: ver reizende vrouwen willen even vaak telewerken als verreizende mannen.

Hebben de werkenden die kunnen telewerken hiervoor ook faciliteiten geïnstalleerd thuis? Dat is bij driekwart van hen inderdaad het geval. Die faciliteiten bestaan uit een PC, waarbij in de helft van de gevallen ook een modem en terughelfaciliteiten behoren. Weer de helft van deze groep heeft een ISDN-aansluiting. Tenslotte is er een zeer kleine groep die zegt dat de faciliteiten binnenkort worden geïnstalleerd. De kosten van de apparatuur worden in de helft van de gevallen door de werkende zelf gedragen, in een kwart van de gevallen volledig door de werkgever en bij de resterende kwart via een PC-privé-project of gedeeltelijk door de werkgever. Bij degenen die wel kunnen telewerken maar het eigenlijk niet willen worden de kosten beduidend vaker geheel of gedeeltelijk door de werkgever gedragen dan bij degenen die kunnen en ook willen telewerken. De kosten van abonnement en gebruik worden door drie op de vijf mensen die kunnen telewerken zelf gedragen. Bij een op de vijf draagt de werkgever de kosten volledig. Bij de resterende groep draagt de werkgever bij in de kosten of zijn er nog andere regelingen. Onder deze laatste groep zijn enige zelfstandige ondernemers en freelancers, maar ook enkelen waarbij de abonnementskosten van het telewerken ten laste van de partner of de ouders komen.

In Arbeid&ICT-2001 is tenslotte aan alle respondenten naar hun opinies over telewerken gevraagd. De meeste steun is voor de opvatting dat telewerken vooral gemakkelijk is om reistijd te besparen (90% is het hiermee eens). Als tweede volgt de opvatting dat telewerken vooral fijn is om de dag flexibeler in te kunnen delen (87%), gevolgd door de opinie dat telewerken vooral handig is om arbeid en zorg te combineren en dat telewerken vooral prettig is om rustig te kunnen werken (78 respectievelijk 75%). Dat telewerken vooral goed zou zijn om reis- of parkeerkosten bij het werk te ontlopen krijgt de minste steun (71%). Uit tabel 21 blijkt dat mannen en vrouwen nauwelijks van elkaar verschillen in hun opinies. Er is één uitzondering. Vrouwen vinden vaker dan mannen dat telewerken vooral handig is om arbeid en zorg met elkaar te combineren. Verder blijkt dat niet-werkenden vaker positieve opinies hebben over telewerken dan werkenden (niet in tabel)

Tabel 21 Percentage respondenten dat het eens is met opinies over telewerken, uitgesplitst naar sexe

Telewerken is vooral	vrouwen	mannen	verschil
gemakkelijk om reistijd te besparen	91%	90%	
handig om arbeid en zorg te combineren	83%	74%	***
goed om reis- of parkeerkosten bij het werk te ontlopen	71%	68%	
prettig om rustig te kunnen werken	74%	76%	
fijn om de dag flexibeler in te kunnen delen	88%	85%	

Bron: Arbeid&ICT-2001 (N=1759)

5.2.7 Conclusies

In deze paragraaf is onderzocht welke medewerkers in de ICT-sector kunnen telewerken en welke medewerkers willen telewerken. Daarvoor is gebruik gemaakt van de data van een enquête onder 1689 medewerkers in de ICT-sector, waarin een aantal vragen gesteld zijn over telewerken. Op grond van eerder enquête-onderzoek, beschrijvend onderzoek en CAO-afspraken bleek dat werkgevers vinden dat telewerken mogelijk is als de functie of de werkzaamheden dit toelaten. Ook in CAO's wordt een onderscheid gemaakt naar 'telewerkbare' functies en functies waarin niet getelewerkt kan worden. Het laatste jaar is telewerken ook in diverse CAO's als 'employee benefit' opgenomen. Daarmee wordt het belangrijk om ook de motieven van werknemers te kennen. Uit eerder onderzoek komen de behoefte aan een flexibele dagindeling, geconcentreerd kunnen werken en vermindering van reistijden als belangrijke motieven naar voren. Dat betekent dat de functies die 'telewerkbaar' zijn door werknemers wel eens veel ruimer gedefinieerd kunnen worden dan door werkgevers.

Twee hypothesen zijn getoetst. De eerste hypothese is dat naarmate werkzaamheden meer plaatsgebonden zijn, meer aanwezigheid vereist is en de tijdsbesteding meer gereguleerd is, de mogelijkheid tot telewerken geringer is. Dit is begrijpelijk vanuit het beleid van bedrijven om 'telewerkbare' functies te definiëren. Uit de analyses blijkt dat de hypothese grotendeels wordt ondersteund. Opvallend is echter dat de 'telewerkbaarheid' van de functie niet van invloed is op de wens van werknemers om te telewerken. Blijkbaar hanteren werknemers een veel ruimere definitie, of mogelijk zelfs in het geheel geen definitie, wanneer het gaat om de vraag of hun functie 'telewerkbaar' is. Plaatsgebondenheid, aanwezigheid en

tijdsregulering spelen in hun overwegingen geen rol. Ook als we kijken naar de functies en sectoren hanteren werkgevers een minder ruime definitie van ‘telewerk-bare’ functies dan werknemers. Zo hebben ICT’ers die werkzaam zijn in de verwerking of de programmering minder vaak de mogelijkheid om te telewerken dan collega’s in andere functies, hoewel zij in hun behoefte aan telewerken niet verschillen van deze collega’s. Het mechanisme dat werknemers een ruimere definitie gebruiken dan werkgevers is echter niet algemeen geldend. Soms hanteren werknemers een minder ruime definitie dan hun werkgevers. Zo verschillen werknemers in de service dienstverlening niet van anderen waar het gaat om de mogelijkheden tot telewerken, maar hebben zij minder vaak behoefte aan telewerken. Ook hebben ICT’ers in softwarehuizen vaker de mogelijkheid om te telewerken, maar verschillen zij niet in hun behoefte aan telewerken.

De tweede hypothese over het tijdsbeslag in het werk en thuis – groter tijdsbeslag, dan meer behoefte aan telewerken – wordt grotendeels ondersteund, met name wat betreft het tijdsbeslag thuis. ICT’ers die overwerk verrichten hebben vaker de mogelijkheid tot telewerken, maar zij hebben niet vaker de behoefte daartoe. Ook hier is dus sprake van een discrepantie tussen beleid van bedrijven en wensen van werknemers. ICT’ers met lange reistijden hebben niet vaker de mogelijkheid tot telewerken maar zij hebben wel veel vaker de wens om te telewerken. Opvallend is dat de behoefte aan telewerken geen verband houdt met de werktijd per week.

Soms wordt wel verondersteld dat telewerken de combinatie arbeid en zorg zou kunnen vergemakkelijken. Dit blijkt echter niet uit dit onderzoek, noch uit eerdere onderzoeken. Personen met jonge kinderen hebben niet vaker een behoefte aan telewerken dan personen met oudere kinderen of zonder thuiswonende kinderen. Ook hebben vrouwen niet vaker dan mannen een behoefte aan telewerken, integendeel. Mannen wensen dit vaker dan vrouwen. Telewerk is overduidelijk geen optie om de zorgtaken van vrouwen voor kinderen te vergemakkelijken en het is geen alternatief voor kinderopvang. Telewerken wordt wel vaker gewenst door personen die verantwoordelijk zijn voor de huishouding. Een optimist kan telewerken dus beschouwen als een stap in de richting van een evenwichtiger verdeling van huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen. De resultaten geven echter meer aanleiding om te veronderstellen dat de behoefte aan privé-tijd doorslaggevend is voor de behoefte aan telewerken. En deze behoefte is groter naarmate de reistijden langer zijn, naarmate er meer taken thuis gedaan moeten worden en naarmate er een sterker gevoel is dat naast het werk te weinig tijd over blijft voor gezin, familie of vrienden. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen waar de tijdsbehoefte het meest wringt. Dit onderzoek laat zien dat telewerken door ICT’ers, en vermoedelijk ook door vele andere groepen werkenden, wordt beschouwd als een middel om een betere balans te vinden tussen ‘werk’ en ‘privé’. Het onderzoek laat ook zien dat dit niet verengd mag worden tot de tijdsbehoefte gerelateerd aan arbeid en zorg voor jonge kinderen.

Tenslotte laat het onderzoek zien hoe groot de discrepanties zijn tussen de ICT'ers die kunnen telewerken en degenen die willen telewerken, dus tussen het beleid van bedrijven en de wensen van werknemers. Het beleid van bedrijven om 'telewerk-bare' functies aan te wijzen spoort op geen enkele wijze met de behoefte onder werknemers om te telewerken. We vonden zelfs geen enkel punt van overeenstemming. De behoefte aan telewerken wordt primair beïnvloed door de thuissituatie en de reistijden, en niet door de 'telewerkbaarheid' van de functie.

5.3 Flexibele arbeidstijden

5.3.1 Literatuuroverzicht

De afgelopen jaren is herhaaldelijk onderzoek uitgevoerd naar de gewenste arbeidsduur. Werknemers zijn betrekkelijk tevreden over hun contractuele arbeidstijd (Fouarge e.a., 1999). Over de jaren heen is acht op de tien mannen en zeven op de tien vrouwen tevreden. Aangezien bijna 90% van de mannen een arbeidsduur van 35 uur of meer heeft, verbaast het niet dat slechts een kleine groep mannen meer uren wil werken, terwijl een stabiele groep van 12 à 14% minder uren wil werken. In de eerste helft van de jaren negentig is een stijgend percentage vrouwelijke werknemers ontevreden over hun contractuele arbeidstijd, vooral omdat een groeiende groep meer uren wil werken. In 1996 is opgelopen tot 18%, terwijl een kleinere, dalende groep minder uren wil werken. Hierna slaat de trend om. In 1998 is het aandeel tevreden gestegen tot 75%, terwijl 14% minder en 11% meer uren zou willen werken. Er zijn twee verklaringen: enerzijds zal bij de aantrekkende arbeidsmarkt de vraag naar meer uren voortvarend ingewilligd worden, anderzijds zien we hier het effect van het 'opplussen' van deeltijders bij de invoering van arbeidsduurverkortingen in de periode 1994-'97. Uit een vergelijking van de wensen met de reële situatie van de verdeling van arbeid en zorg in huishoudens blijkt dat zowel jonge ouders als paren in het algemeen een voorkeur hebben voor een werkweek die gemiddeld korter is dan hun feitelijke werkweek (Bekker en Janswijer 1998).²⁸

Uit het onderzoek van TNO-arbeid blijkt dat aanzienlijk meer vrouwen dan mannen flexibele begin- of eindtijden wenselijk vinden (61% resp. 44%, Verboon e.a., 1999). Bovendien vinden vooral vrouwen de bestaande regelingen in hun bedrijf niet toereikend. Werknemers die 40 of meer uur per week werken kunnen minder vaak schuiven, maar hebben hieraan wel veel behoefte. Werknemers in een baan tot 16 uur kunnen evenmin schuiven, maar hebben daaraan juist weinig behoefte. In lijn met de TNO-bevindingen blijkt ook hier dat vrouwen meer behoefte hebben aan schuiven dan mannen. Het gaat relatief vaak om vrouwen die met een partner wonen. Aanzienlijk meer vrouwen dan mannen vinden flexibele begin- of eindtijden wenselijk (61% resp. 44%). Dit sluit aan bij bevindingen uit eerder onderzoek.

²⁸ Op basis van een Europees databestand heeft Tijdens (2001b, 2001c) geanalyseerd welke vrouwen in Europa in deeltijd werken en welke vrouwen in voltijd werken, gegeven hun thuissituatie en de karakteristieken van de werkplek en het bedrijf waar ze werken.

(Tijdens, 1998a). Ook uit het TNO-onderzoek wordt geconcludeerd dat vooral vrouwen vinden dat de bestaande regelingen in hun bedrijf niet toereikend zijn.

Kijkend naar het kopen en verkopen van verlofdagen, dan blijkt uit onderzoek welke groepen bepaalde keuzes maken (Paping en Tijdens, 2000). Vooral vrouwen, jongere werknemers, hoger opgeleiden, werknemers die het druk hebben op het werk en werknemers die onvoldoende tijd hebben voor gezin en vrienden kiezen voor verlofsparen. Ze hechten veel waarde aan vrije tijd, maar kunnen deze niet of moeilijk op het moment zelf incasseren. Bij deeltijders is het kopen van vrije dagen populairder dan bij voltijders. Zoals te verwachten is geven werknemers die vrije dagen willen kopen aan onvoldoende tijd te hebben voor gezin en vrienden. Voor kostwinners is het kopen van vrije dagen geen gewenste optie. Vooral de lagere inkomens willen extra werken voor inkomen. De groep die extra wil werken omdat ze het druk heeft bestaat eveneens uit jongere werknemers met een laag inkomen, maar ook uit werknemers met hogere inkomens.

5.3.2 Arbeidsuren: Hoe combineren werkende vrouwen arbeid en zorg?

In Arbeid&ICT-2001 zijn een aantal vragen opgenomen over de combinatie van arbeid en zorg. Bij de vraag hoe vrouwen dit combineren zijn drie invalshoeken onderscheiden. Ten eerste gaat het om het aantal arbeidsuren inclusief overwerk en verlofdagen, ten tweede om de arbeidstijdpatronen en ten derde om de wensen ten aanzien van de arbeidstijden over de dag. Hier gaan we eerst in op de arbeidsuren. Gemiddeld werken de vrouwen uit Arbeid&ICT-2001 24 uur per week volgens hun contract (tabel 22). Gevraagd of men wel eens meer uren werkt dan in het contract afgesproken geeft een kwart van de vrouwen aan dat ze dit elke week doet. Bijna een kwart werkt elke maand meer uren dan volgens het contract. Een derde werkt een enkele keer meer uren en de resterende groep werkt nooit meer uren. Gemiddeld werken de vrouwen 3 uren meer per week dan in hun contract is afgesproken. Ruim een derde van de vrouwen is voltijder (35%). Gevraagd of men vroeger voltijds heeft gewerkt geeft bijna driekwart aan dat dit het geval is geweest (73%).

Om de vraag te beantwoorden hoe werkende vrouwen arbeid en zorg combineren met betrekking tot arbeidsuren zijn de cijfers uitgesplitst naar aanwezigheid van kinderen (tabel 22). Dan blijkt dat vrouwen met een kind tot 13 jaar beduidend minder uren werken dan de andere groepen. Vrouwen met jonge kinderen werken gemiddeld 20 uur, vrouwen met oudere kinderen 24 uur. Opvallend is dat ze gemiddeld ongeveer wel net zoveel uren overwerk verrichten als de andere groepen. Weliswaar werkt een kleiner percentage van deze groep vrouwen over, maar als ze het doen werken ze meer uren over dan de vrouwen met oudere kinderen of zonder kinderen. Op een schaal van 1 (elke week) tot 4 (nooit) is te zien dat vrouwen met jonge kinderen minder vaak overwerken dan vrouwen met oudere kinderen, die op hun beurt weer minder overwerken dan de vrouwen zonder kinderen. Verder is in de tabel te zien dat slechts een kleine minderheid van de vrouwen met jonge kinderen een voltijdse baan heeft (8%). Maar de overgrote meerderheid van de vrouwen met jonge kinderen heeft vroeger wel voltijds gewerkt. We weten niet of ze de

arbeidsuren in hun baan gereduceerd hebben of een andere baan hebben dan voorheen.

Tabel 22 Gemiddeld aantal arbeidsuren en percentages voltijders (alleen werkende vrouwen, N=550)

	uren per week	incl over- werk	maakt overuren (1 – 4)	% vol- tijders	vroeger voltijd gewerkt	verde- ling in %
geen kinderen	31	33	2,3	56%	72%	50
jongste kind 0-13 jr	19	22	2,6	8%	76%	35
jongste kind >=13	23	25	2,5	26%	65%	15
totaal	25	28	2,4	35%	73%	100

Bron: Arbeid&ICT-2001

Tot de arbeidsuren rekenen we ook de verlofdagen. In Arbeid&ICT-2001 zijn daarover ook vragen gesteld. Uit tabel 23 blijkt dat de belangstelling om verlofdagen te kopen gering is (14%). Tegen de verwachting in is ze het laagst bij vrouwen met jonge kinderen. Bijna een kwart van de werkende vrouwen wil wel op verlofdagen werken (24%). Hierbij zijn er geen verschillen naar gezinsfase. Ruim een op de vijf vrouwen heeft meer verlofdagen dan ze kan opnemen (21%). Ruim een kwart vindt dat ze onder te hoge werkdruk werkt (27%). Dit percentage is het hoogst bij vrouwen met jonge kinderen! Tenslotte geeft een op de vijf vrouwen aan dat ze liever minder uren zou willen werken (21%). Deze wens is het meest aanwezig bij vrouwen zonder kinderen. Mogelijk uiten zij deze wens met het oog op toekomstige gezinsvorming.

Tabel 23 Percentages met wensen ten aanzien van verlofdagen (alleen werkende vrouwen, N=550)

	wil graag verlof dagen kopen	wil wel werken op verlof dagen	heb meer verlofdagen dan kan opnemen	werk on- der te ho- ge tijds- druk	wil graag minder uren werken
geen kinderen	14%	25%	24%	28%	25%
jongste kind 0-13 jr	7%	24%	24%	29%	16%
jongste kind >=13	18%	24%	15%	24%	16%
totaal	14%	24%	21%	27%	21%

Bron: Arbeid&ICT-2001

5.3.3 Arbeidstijdpatronen van vrouwen

De tweede invalshoek bij de combinatie arbeid en zorg heeft betrekking op de arbeidstijdpatronen van werkende vrouwen. In Arbeid&ICT-2001 is daarnaar gevraagd (tabel 24). De eerste vraag luidde of er sprake was van vaste of wisselende begin- en eindtijden van de werkdag. Zes op de tien vrouwen heeft vaste begintijden (60%), ruim vier op de tien vaste eindtijden (43%). Vrouwen met wisselende begintijden hebben ook vrijwel altijd wisselende eindtijden. Andersom is dat minder het geval: van de vrouwen met vaste begintijden heeft een derde wisselende eindtijden. Van de vrouwen met wisselende begintijden zegt meer dan de helft dat dit een gevolg is van het werken met een rooster, terwijl een derde aangeeft dat ze zelf haar begintijden kan bepalen en de resterende groep andere redenen opgeeft. Van de vrouwen met wisselende eindtijden zegt ruim twee vijfde dat dit door inroostering komt, een derde geeft aan dat ze dit zelf kan bepalen en de

resterende groep geeft andere redenen op. In totaal werkt ruim een kwart van de werkende vrouwen volgens een rooster (27%). Aan deze vrouwen is gevraagd wie hun rooster opstelt. In ruim tweederde van de gevallen is dat de leidinggevende of een werkvoorbereider of planner. In een kwart van de gevallen is dit een collega of de vrouw zelf. Aan de vrouwen met een rooster is verder gevraagd of ze diensten kunnen ruilen met collega's als dat nodig is. Op een schaal van 1 (bijna altijd) tot 5 (nooit) zeggen vrouwen met jonge kinderen het minst vaak dat ze gemakkelijk kunnen ruilen. Kijkend naar de sectoren dan blijkt dat vaste begintijden het minst voorkomen in de detailhandel, terwijl vaste eindtijden het minst voorkomen in de horeca, verpleeg- en bejaardentehuizen, schoonmaakbedrijven en detailhandel.

Ruim acht op de tien vrouwen heeft in haar arbeidscontract een vast aantal uren afgesproken (81%). Gemiddeld werken de vrouwen met een vast aantal afgesproken uren bijna anderhalf keer zoveel als vrouwen met een wisselend aantal uren in het contract (27 uur versus 18 uur). Het zijn vooral de vrouwen met een oproepcontract en de vrouwen die werken als zelfstandige, freelancer of meewerkend gezinslid, die een wisselend aantal uren werken. Het hebben van een arbeidscontract met vaste uren hangt nauw samen met vaste begintijden en in iets mindere mate met vaste eindtijden van de werkdag. Kijkend naar de sectoren dan blijkt dat contracten met een vast aantal uren het minst vaak voorkomen in de horeca (niet in tabel).

Tabel 24 Percentages met enkele arbeidstijdpatronen (alleen werkende vrouwen, N=550)

	vaste begin tijden	vaste eind tijden	werkt vlg rooster	kan dien- sten rui- len (1-5)	contract met vast aantal uren	verde- ling in %
geen kinderen	58%	43%	28%	2,33	83%	50
jongste kind 0-13 jr	64%	49%	24%	2,60	82%	35
jongste kind >=13	58%	28%	31%	2,04	72%	15
totaal	60%	43%	27%	2,36	81%	100

Bron: Arbeid&ICT-2001; 1 = bijna altijd,, 5 = nooit.

Om de vraag te beantwoorden hoe werkende vrouwen arbeid en zorg combineren met betrekking tot arbeidstijdpatronen zijn deze cijfers uitgesplitst naar aanwezigheid van kinderen (tabel 24). Dan is te zien dat vrouwen met een jongste kind tot 13 jaar vaker vaste begintijden hebben dan de vrouwen met oudere kinderen of zonder kinderen. Ze hebben ook vaker vaste eindtijden. Verder werken ze minder vaak volgens een rooster. Ze hebben vaker dan de vrouwen met oudere kinderen een arbeidscontract waarin een vast aantal uren is afgesproken. Uit deze percentages komt een beeld naar voren dat vrouwen met jonge kinderen vaker een vast aantal uren hebben, vaker op vaste tijden werken en minder vaak volgens een rooster werken om arbeid en zorg in deze gezinsfase te kunnen combineren. Als ze volgens een rooster werken geeft deze groep vaker aan moeilijkheden te ondervinden als ze diensten willen ruilen.

5.3.4 Tijdsvoorkeuren van vrouwen

In Arbeid&ICT-2001 is vrouwen vervolgens gevraagd naar hun tijdsvoorkeuren bij betaald werk. In tabel 25 zijn enkele resultaten te zien, uitgesplitst naar alle vrou-

wen en alleen de werkende vrouwen. Vrouwen met een jongste kind tot 13 jaar willen aanmerkelijk vaker werken als hun partner thuis is dan vrouwen zonder kinderen of met oudere kinderen. Deze vrouwen willen ook veel vaker bij voorkeur op schooltijden werken dan vrouwen zonder of met oudere kinderen. Vrouwen met een jongste kind van 13 jaar of ouder geven vaker dan de andere groepen vrouwen aan dat ze bij voorkeur met een oproepcontract werken. Dat is anders dan we aanvankelijk verondersteld hadden. We verwachtten dat vooral vrouwen met jongere kinderen een oproepcontract wensten, maar hier blijkt dat niet het geval te zijn. Tenslotte is in tabel 25 te zien dat de voorkeur voor regelmatige werktijden sterk overheerst en dat deze voorkeur sterker is bij vrouwen met jonge kinderen. Uit tabel 25 blijkt tenslotte dat de niet-werkende vrouwen iets vaker een voorkeur hebben voor de genoemde werktijden dan de werkende vrouwen. De bevindingen uit de vorige paragraaf, dat vrouwen met jonge kinderen een halve werkweek werken met een vast aantal uren en op vaste tijden wordt hier verder aangevuld: deze vrouwen willen bij voorkeur werken als hun partner thuis is, op schooltijden en op regelmatige tijden. Veronderstellingen dat de combinatie van arbeid en zorg beter zou verlopen als arbeidstijden meer flexibel zouden zijn, wordt in dit onderzoek in het geheel niet bevestigd, integendeel. Vrouwen met jonge kinderen kunnen alleen arbeid en zorg combineren bij vaste, regelmatige arbeidstijden.

Tabel 25 Percentages vrouwen dat het eens is met een uitspraak over werktijden (niet-werkende vrouwen, N=250, en werkende vrouwen, N=550)

	werkt bij voorkeur als partner thuis is	werkt bij voorkeur op schooltijden	werkt bij voorkeur met oproepcontract	werkt bij voorkeur op regelmatige tijden
niet-werkende vrouwen				
geen kinderen	12%	29%	17%	77%
jongste kind 0-13 jr	34%	89%	12%	93%
jongste kind >=13	13%	52%	23%	90%
Totaal	19%	54%	16%	85%
werkende vrouwen				
geen kinderen	6%	20%	2%	73%
jongste kind 0-13 jr	38%	78%	5%	85%
jongste kind >=13	13%	45%	5%	73%
Totaal	18%	44%	4%	77%

Bron: Arbeid&ICT-2001

We hebben analyses gedaan welke vrouwen welke voorkeuren hebben. Hierbij zijn zowel de werkende als de niet-werkende vrouwen in de analyses betrokken. In de analyses is rekening gehouden met zes factoren: aanwezigheid van een partner, aanwezigheid van kinderen onder of boven de 13 jaar, bruto huishoudinkomen, opleidingsniveau, leeftijd, of de vrouw werk heeft en of ze kostwinner is. Het bruto huishoudinkomen is onderverdeeld in drie groepen: tot fl. 5000 per maand, tussen fl. 5-8000 per maand en boven fl. 8000 per maand. Daaruit blijkt het onderstaande.

Welke vrouwen willen bij voorkeur werken als hun partner thuis is? Deze analyse is alleen uitgevoerd voor de vrouwen met een partner. Dan blijkt dat slechts één factor van belang is: vrouwen met thuiswonende kinderen tot 13 jaar hebben hier significant vaker een voorkeur voor dan vrouwen zonder kinderen of vrouwen met

thuiswonende kinderen van 13 jaar of ouder. Opleiding, leeftijd, huishoudinkomen, werk en kostwinner-zijn doen niet ter zake.

Welke vrouwen werken bij voorkeur op schooltijden? Uit de analyses blijkt dat een groot aantal factoren hierbij van belang zijn. Vrouwen in de leeftijd tussen 30 en 44 jaar hebben hier significant vaker een voorkeur voor dan vrouwen die jonger of ouder zijn. Vrouwen met een middelbare opleiding willen vaker op schooltijden werken dan vrouwen met een lage opleiding, terwijl zij in dit opzicht nauwelijks verschillen van vrouwen met een hoge opleiding. Vrouwen die geen kostwinner zijn willen dit vaker dan vrouwen die wel kostwinner zijn. Vrouwen met een laag huishoudinkomen willen dit vaker dan vrouwen met een middeninkomen. Vrouwen met kinderen tot 13 jaar willen vaker op schooltijden werken dan vrouwen zonder kinderen terwijl zij in dit opzicht nauwelijks verschillen van vrouwen met thuiswonende kinderen van 13 jaar of ouder. Tenslotte, vrouwen die geen werk hebben willen vaker op schooltijden werken dan vrouwen die wel werk hebben.

Welke vrouwen werken bij voorkeur met een oproepcontract? Uit de analyses blijkt dat de vrouwen in de leeftijdsgroep van 45 jaar en ouder vaker een voorkeur voor een oproepcontract in vergelijking met de 30-44-jarige vrouwen, en deze groep heeft weer vaker zo'n voorkeur dat de groep jonger dan 30 jaar. Vrouwen die kostwinner zijn hebben aanzienlijk minder vaak een voorkeur voor een oproepcontract dan vrouwen die dit niet zijn. Vrouwen met een laag huishoudinkomen hebben vaker een voorkeur voor een oproepcontract dan vrouwen met een middeninkomen, maar deze laatste groep verschilt in dit opzicht niet van de vrouwen met een hoog huishoudinkomen. Vrouwen die geen werk hebben willen vaker een oproepcontract dan vrouwen die wel werk hebben.

Welke vrouwen werken bij voorkeur op regelmatige tijdstippen? Twee factoren zijn hierbij van belang: leeftijd en kinderen, de andere doen niet ter zake. Vrouwen tussen 30 en 44 jaar willen vaker op regelmatige tijden werken dan jongere of oudere vrouwen. Vrouwen met kinderen tot 13 jaar willen vaker op regelmatige tijden werken in vergelijking met vrouwen zonder kinderen of met oudere kinderen.

Samengevat komt als belangrijkste conclusie naar voren dat vrouwen met kinderen tot 13 jaar vooral willen werken als hun partner thuis is, dat ze willen werken op schooltijden en dat ze op regelmatige tijden willen werken. Deze kenmerken van de arbeidstijden hangen dus sterk samen met de combineerbaarheid van arbeid en zorg voor jonge kinderen. Vrouwen die geen werk hebben maar wel jonge kinderen beschouwen werken op schooltijden vermoedelijk als een voorwaarde om te gaan werken. Dit punt komt in hoofdstuk 11 over de voorkeuren van herintreedsters veel uitgebreider aan de orde. Oudere vrouwen die geen kostwinner zijn en een laag huishoudinkomen hebben willen vaker op een oproepcontract werken dan de andere groepen. Dit kenmerk hangt dus vermoedelijk samen met de behoefte om af en toe extra geld te verdienen voor het huishouden.

5.3.5 Conclusie

Hierboven is de vraag beantwoord hoe vrouwen arbeid en zorg combineren, waarbij we speciaal kijken naar vrouwen met tenminste één kind tot 13 jaar. Daarbij zijn drie invalshoeken onderscheiden: het aantal arbeidsuren inclusief overwerk en verlofdagen, de arbeidstijdpatronen en de arbeidstijden over de werkdag. Wat betreft de arbeidsuren blijkt dat vrouwen met een kind tot 13 jaar beduidend minder uren werken dan de andere groepen. Een kleiner deel van hen maakt overuren, maar als ze overwerken zijn dat wel meer uren. De overgrote meerderheid van deze groep vrouwen heeft voorheen wel voltijds gewerkt. Wat betreft de arbeidstijdpatronen blijkt dat vrouwen met jonge kinderen vaker een vast aantal uren hebben, vaker op vaste tijden werken en minder vaak volgens een rooster werken dan andere vrouwen. Als ze volgens een rooster werken geeft deze groep vaker aan moeilijkheden te ondervinden als ze diensten willen ruilen. Wat betreft de arbeidstijden over de werkdag willen vrouwen met jonge kinderen bij voorkeur werken als hun partner thuis is, op schooltijden en op regelmatige tijden. Veronderstellingen dat de combinatie van arbeid en zorg beter zou verlopen als arbeidstijden meer flexibel zouden zijn, wordt in dit onderzoek in het geheel niet bevestigd, integendeel. Vrouwen met jonge kinderen kunnen alleen arbeid en zorg combineren bij vaste, regelmatige arbeidstijden. Ze hebben geen grotere behoefte aan een oproepcontract dan andere vrouwen.

6. Herintredende vrouwen

6.1 Inleiding

De aanhoudende groei van de Nederlandse economie die decennia lang nog niet zo hoog is geweest²⁹, heeft geleid tot een aanzienlijke krapte op de arbeidsmarkt, gemeten in het aantal vacatures per duizend banen.³⁰ In de behoefte aan nieuw personeel wordt deels voorzien door het potentieel niet werkenden aan te boren. Daarbij gaat het vooral om werkloos geworden personen, schoolverlaters en herintredende vrouwen. De groepen werklozen is inmiddels klein geworden. Het aandeel van de groep schoolverlaters binnen de beroepsbevolking wordt door de veroudering proportioneel kleiner. Bij de herintredende vrouwen gaat het om een substantiële groep, waarover echter weinig bekend is. Herintreding na een periode van loopbaanonderbreking is de belangrijkste factor achter de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen. In vergelijking met andere landen in de Europese Unie is de groei van het totaal aantal werkende vrouwen in de leeftijd 15-65 met een baan van minimaal 12 uur per week (de netto arbeidsparticipatie van vrouwen) van 36% in 1988 tot 51% in 1999 enorm (CBS, 2000).

Een verdere stijging van de arbeidsdeelname van vrouwen blijft hoog op de politieke agenda, niet alleen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt maar ook vanwege het bereiken van economische zelfstandigheid van burgers en vanuit het oogpunt van de broodnodige financiering van de verdere vergrijzing van de welvaartsstaat. In maart 2000 heeft de Europese Raad in Lissabon als doel gesteld dat de netto-participatie van vrouwen in 2010 in de Europese Unie gemiddeld meer dan 60 procent (inclusief banen van minder dan 12 uur per week) moet bedragen, uitgaande van een participatie van 50% in het jaar 2000.³¹ Het Nederlandse kabinet wil echter meer bereiken: zij streeft naar een arbeidsdeelname van vrouwen van 65% in 2010, waarbij banen met minder dan 12 uur per week niet worden meegerekend.³² Om deze doelstelling te bereiken is inzicht nodig in enerzijds het voorkomen van uittreding van vrouwen die nu betaald werken en anderzijds het bevorderen van

30. De Nederlandse economie groeide in 1999 met 3.5%, maar weinig lager dan in 1997 en 1998. De verwachte groei is 4.5% in 2000 en 4% in 2001. Deze hoge groei gaat gepaard met forse groei in de werkgelegenheid. Zowel in 1999 als in 2000 nam het arbeidsvolume toe met 2.5% en in 2001 zal de groei van de werkgelegenheid boven de 2% blijven.

31. Eind maart 2000 was het aantal vacatures voor het eerst boven de 200 duizend. In het tweede kwartaal van 2000 ontstonden 233 duizend vacatures en er werden evenveel vacatures 232 duizend vervuld. Voor alle particuliere bedrijven tezamen geldt dat per duizend banen 37 vacatures openstaan. De krapte is het grootst in de IT sector met 85 vacatures per duizend banen. 50 procent van alle openstaande vacatures is moeilijk vervulbaar. Echter meer in het algemeen doen personeelsknelpunten zich met name voor in de horeca, de bouw, zakelijke dienstverlening, de zorg en het onderwijs. Werkgevers hebben vooral moeite met het vervullen van personeel met een beroeps- dan wel hogere opleiding.

32. Doelstelling voor de totale participatie (mannen en vrouwen) is 70% in 2010 (Europese Raad in Lissabon, 2000).

33. Meerjarennota Emancipatiebeleid, Kamerstukken II vergaderjaar 1999-2000, 27061 nr 2 p 18.

instroom van vrouwen die nu geen betaalde baan hebben. Naar de uittreding van vrouwen is in Nederland veel meer onderzoek gedaan dan naar de herintreding. In Appendix 1 is een overzicht opgenomen van het Nederlandse onderzoek naar uittreding van vrouwen op de arbeidsmarkt.

6.2 Geen eenduidige definities

Het eerste probleem bij informatievergaring over herintreedsters en potentiële herintreedsters is het gebrek aan eenduidige definities. Het begrip herintreden impliceert dat de persoon na een tijd niet actief te zijn geweest op de arbeidsmarkt, weer actief wordt in betaald werk. Dit kent een aantal aspecten: hoe lang is de persoon niet actief geweest, vindt er daadwerkelijk herintreding plaats, en verloopt dit herintreden via actief zoeken (werkloosheid). Het CBS hanteert in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) het begrip herintreedster niet; ze gebruikt andere begrippen (zie tabel 26). Herintreedsters kunnen weer actief worden op de arbeidsmarkt vanuit de positie van potentieel arbeidsaanbod, of vanuit de positie niet-participerend, of uit de positie van werkzoekend. Het is niet bekend of het potentiële arbeidsaanbod, dus diegenen die aangeven betaald te willen werken voor meer dan 12 uur per week, ook uiteindelijk hierin slagen. Ook is niet bekend of personen uit de niet-participerende bevolking bereid zijn betaald werk te verrichten zonder actief te zoeken (Van der Valk en Vogels, 1990).

Tabel 26 Definities van centrale begrippen op de arbeidsmarkt

Categorie A	Werkzame beroepsbevolking	Personen die tenminste 12 uur per week betaald werk verrichten. Dit zijn werknemers in loondienst en zelfstandig ondernemers.
Categorie B	De werkloze bevolking	Personen zonder betaald werk van tenminste 12 uur, die in de 4 weken voorafgaand aan de enquête van het CBS hebben gezocht naar betaald werk van tenminste 12 uur per week.
Categorie C	Het potentiële arbeidsaanbod	Personen die tenminste 12 uur per week betaald willen werken, maar niet actief zoeken of niet op korte termijn beschikbaar zijn.
Categorie D	De niet-participerende bevolking	Personen die geen betaald werk voor tenminste 12 uur per week willen, bijvoorbeeld scholieren en studenten, huisvrouwen, arbeidsongeschikten en vutters en gepensioneerden. Een deel van hen heeft wel betaald werk per week, maar voor minder dan 12 uur per week.
Categorie E	Marginale werkers	Personen die minder dan 12 uur werk per week werken.

Bron: Ontleend aan CBS

De Stichting Organisatie van Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) verstaat in haar analyses van de data van het tweejaarlijkse arbeidsaanbod panel onder herintreedsters vrouwen die op het moment van de enquête betaald werk hebben, maar twee jaar daarvoor geen baan hadden en hetzij werkloos, hetzij niet-participerend waren. Daarmee kan inzicht verkregen worden in de herintreding van vrouwen vanuit een situatie van werkloosheid of vanuit een situatie van ‘niet-participerend’ naar betaald werk.

De FNV heeft in 2000 een enquête onder herintreedsters gehouden. Het betreft vrouwen die bij uitzendbureau Start als herintreedster stonden ingeschreven, vrouwen die naar de beldag voor herintreedsters belden en vrouwen die zichzelf als

herintreedster typeerden en als zodanig de enquête op internet invulden. Hier gaat het dus om vrouwen die actief op zoek zijn naar werk en mogelijk zelfs al gevonden hebben.

In hoofdstuk 10 maken we gebruik van de enquête Vrouwenloonwijzer, afgekort als VLW2000.³³ Deze enquête is gehouden onder werkende vrouwen en daarin is uitgebreid gevraagd naar lonen. In de VLW2000 zijn herintreedsters alle vrouwen die eerst hebben gewerkt, toen tenminste een jaar hebben onderbroken in verband met de zorg voor kinderen of huishouding en daarna opnieuw zijn gaan werken. Tot de herintreedsters zijn ook gerekend alle vrouwen die pas zijn gaan werken na de geboorte van hun eerste kind. In de VLW2000 is 27% van de vrouwen herintreedster.

Het begrip herintreden impliceert dat de persoon eerder op de arbeidsmarkt heeft geparticipeerd. Er zijn echter ook herintreedsters die niet eerder op de arbeidsmarkt hebben geparticipeerd, omdat ze vroeg zijn begonnen met gezinsvorming. Toch is in dit opzicht het begrip herintreedster duidelijk: het gaat om vrouwen die na een loopbaanonderbreking op de arbeidsmarkt participeren. In dit rapport zullen we steeds duidelijk aangeven welke definitie gehanteerd wordt.

6.3 Problemen met data over herintreedsters

Om schattingen te maken van de omvang van het potentieel aan herintreedsters is een heldere definitie van belang alsmede een representatieve dataset. Daarbij zal de representativiteit van de dataset mede afhangen van de gebruikte definitie. Om de omvang van de groep potentiële herintreedsters en de dynamiek in de groep ‘potentiële arbeidsaanbod van vrouwen’ te onderzoeken, zouden de gegevens van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS geschikt zijn, want dit bestand is gebaseerd op een grote, representatieve steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking in de leeftijd 15-64 jaar. Echter, in deze data hebben we geen retrospectieve gegevens ter beschikking of transitieën in en uit betaald werk plaatsvinden. Deze data zijn wel geschikt om op een tijdstip de categorieën op de arbeidsmarkt zoals in Tabel 26 met elkaar te vergelijken, of op verschillende tijdstippen de omvang van de categorieën te beschrijven, zonder conclusies op panel basis. In dit onderzoek gebruiken wij de CBS-statistieken om een eerste inzicht te krijgen in het potentiële arbeidsaanbod van vrouwen. Enerzijds moeten we dan rekening houden met de betekenis van ‘willen werken’ als verklaring voor de participatiekansen.³⁴ Anderzijds

³³ Zie Tijdens (2001a) voor een beschrijving van de dataset.

³⁴ Uit het OSA arbeidsaanbod panel blijkt dat 18% van de vrouwen in de leeftijd van 40 jaar of ouder, die in 1990 werden geïnterviewd zeggen dat ze verwachten een baan te gaan zoeken, en 22% zegt dat ze misschien naar een baan zullen gaan zoeken maar dat ze dat nog niet zeker weten. Als de verwachting uit 1990 wordt afgezet tegen de realiteit in 1992, dan verliest het panel enige representativiteit door uitval, maar 25% van de vrouwen die in 1990 te kennen gaven dat ze naar een baan zouden gaan zoeken, waren erin geslaagd in 1992 een baan te hebben. Misschien nog meer verbazingwekkend was dat een kwart van de vrouwen die in 1990 aangaven dat ze niet naar

zijn dit de enige beschikbare representatieve data om niet participierenden, werklozen en het onbenutte arbeidsaanbod te onderscheiden.

De data uit het OSA-arbidsaanbodpanel zou ook een geschikte bron zijn, want dit bestand is gebaseerd op een representatieve steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking. Het panel bevat informatie over de arbeidspositie op het moment van enquêteren en retrospectieve informatie over de arbeidspositie twee jaar daaraan voorafgaand, en de transities in de tussenliggende periode. Zodoende kan inzicht worden verkregen in de herintrede van vrouwen vanuit de posities ‘werkzoekend’ of ‘niet-participerend’ naar betaald werk. Herintreedsters zijn dan vrouwen die twee jaar geleden geen baan hadden, en werkloos of niet participierend waren, en tot het moment van enquêteren erin geslaagd zijn betaald werk te vinden. Echter, het aantal respondenten met deze transitie is niet groot en bovendien is de vragenlijst niet specifiek op deze groep gericht.

6.4 Eerder onderzoek naar herintreedsters

Herintreding is in Nederland enkele keren kwantitatief onderzocht. Het meeste onderzoek is gebaseerd op gegevens tot 1992. Bovendien zijn de meeste kwantitatieve onderzoeken gebaseerd op niet –representatieve steekproeven (zie Allaart en De Voogd-Hamelink 1994 voor een bespreking). In de Appendices 2 tot en met 4 bij dit rapport geven we een overzicht van het onderzoek dat gepubliceerd is na 1990. De belangrijkste resultaten van dit onderzoek vatten we hier kort samen.

Het oudste ons bekende onderzoek naar herintreedsters is dat van Elchardus en Martin (1985) over de beroepsverbondenheid van vrouwen in België. Meer specifiek spitste het onderzoek zich toe op de invloed van de takenstructuur, de mate van controle over de arbeid en van andere eigenschappen van de arbeidssituatie. Hun onderzoek toonde aan dat een hogere kwaliteit van de arbeid in het beroep voor uittrede leidt tot een grotere kans op herintrede.

Het Nederlandse onderzoek heeft zich vooral toegespitst op het schatten van de omvang van herintreedsters vooral op basis van representatieve steekproeven als de Enquête beroepsbevolking van het CBS en het OSA arbeidsaanbod panel. In dit laatste panel is het mogelijk om een vergelijking te maken met de arbeidssituatie van twee jaar voorafgaand aan de enquête. De Stichting OSA laat op basis van het OSA-arbidsaanbodpanel zien dat 60% van de vrouwen die gedurende de periode 1984-1990 zijn (her)ingetreden vanuit niet participierend, werkzoekend en direct na hun opleiding gemiddeld geen hogere opleiding hebben dan lbo niveau. Bij degenen die als werkzoekende een baan hebben gevonden is dat ruim 50% en bij de

een baan zouden zoeken, of dat ze nog niet wisten of ze naar een baan zouden zoeken ook een baan hadden in 1992. Hierbij willen we aantekenen dat de enquête die het CBS afneemt, doorvraagt bij bevestigend antwoord op de vraag of een persoon wil werken, naar of de persoon ook op korte termijn kan beginnen en daadwerkelijk een zoekactie heeft ondernomen. Dit is specifiek dan ‘denkt u te gaan zoeken’ in het OSA onderzoek.

vrouwelijke schoolverlaters 35%. Een meerderheid van de herintreedsters blijkt terecht te komen in de quataire sector (inclusief overheid). Van de 30% die werk hebben gevonden in de tertiaire dienstverlening zit tweederde in de sector handel en horeca. Opmerkelijk is dat herintreedsters in relatief stabiele arbeidsrelaties terecht zijn gekomen. Het aantal baanwisselingen is gering vergeleken met de ex-werkzoekenden en de schoolverlaters.

In OSA (1992) zijn herintreedsters geanalyseerd aan de hand van het OSA-arbeidsaanbodpanel in 1990, waarin personen worden gevraagd of ze denken in de toekomst een baan te zoeken (ja, nee/weet niet). Uit een logit analyse van deze vraag voor niet participerende vrouwen met kind in de leeftijd 0-18 jaar blijkt dat leeftijd het grootste, negatieve, effect heeft op de participatiekans. Een positief effect op de participatiekans hebben een bovengemiddelde opleiding en een thuissituatie als alleenstaand of weduwe ten opzichte van samenwonend/gehuwd. Een jongste kind in de leeftijd tot en met 4 jaar verhoogt de kans op participatie. Als het jongste kind ouder is daalt de kans op participatie, deze daling is dan weer het grootste voor de jongste kinderen die ouder zijn dan 12 jaar. Herintreedsters blijken vooral te gaan werken in bedrijven waarin vrouwen al meer dan driekwart van het personeelsbestand vormen (Allaart, Praat en Vosse, 1992). Helaas is er geen onderzoek bekend op basis van OSA data na 1992.

Andere onderzoeken hebben zich vooral gericht op enerzijds specifieke voorwaarden die vrouwen stellen bij het accepteren van betaald werk en op specifieke sectoren waar sprake is van personeelstekorten, zoals de zorgsector. Uit Vogels en Portegijs (1992) blijkt dat de belangrijkste criteria die vrouwen hanteren bij het kiezen van een baan zijn: tijdsvoorkeuren, gevolgd door plaatsvoorkeuren. Dit blijkt ook uit recent onderzoek van (Til Van, Kanters en Bloemendaal 2001). Het onderzoek betreft verpleegkundigen en verzorgenden die niet in de zorgsector werken, circa 16 duizend verpleegkundigen, 18 duizend verzorgenden en 2 duizend overige verpleegkundigen en verzorgenden. De meest frequent genoemde voorwaarden voor herintrede in de zorgsector hebben te maken met arbeidstijden; het kunnen werken op geschikte tijden en de wens voor een arbeidscontract van een bepaald aantal uren. Daarnaast is het kunnen volgen van her- en bijscholingscursus een vaak genoemde voorwaarde. Ongeveer tweederde van de personen die eventueel willen terugkeren heeft een voorkeur voor regelmatige werktijden overdag. Een kleine tweederde heeft een voorkeur voor een vast dienstverband bij een instelling. Dit zijn ook voorwaarden die een rol speelden bij de uiteindelijk geringe slaagkans om gediplomeerde docenten terug te halen in het onderwijs.³⁵ Gediplomeerden ge-

³⁵ Klaassen (2000) memoreert het aanspreken van de 'stille reserve' van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen in 1998 en de rol die de voorwaarden van de benaderde vrouwen hierin speelden. 150 duizend, merendeels, vrouwen werden aangeschreven om opnieuw in het onderwijs aan de slag te gaan. Slechts 1000 van de 5100 personen merendeels vrouwen die direct beschikbaar waren, wilden zonder verdere voorwaarden in een vervangingspool. De vrouwen wilden op niet meer dan twee of drie scholen vervangen zodat ze binding konden krijgen met de werkplek. Ze wilden goede begeleiding, en er moest rekening gehouden worden met de voorkeur voor onder of bovenbouw. En het liefst wilden ze een vaste aanstelling.

noeg, maar hun voorwaarden voor arbeidstijden, plaatsvoorkeuren, vaste contracten van vast aantal uren waren moeilijk voorspelbaar en te hanteren. Deze voorwaarden kunnen een van de verklaringen zijn voor de bevinding van Belderbos en Teulings (1989) dat van alle laag en middelbaar geschoolde werkzoekenden de potentiële herintreedsters de kleinste kans hebben om binnen een jaar een baan te vinden.

Uit deze literatuurscan blijkt dat op dit moment nog steeds geen duidelijk inzicht bestaat in de omvang en de ontwikkeling in de omvang en de samenstelling van het potentiële arbeidsaanbod, en de omvang en ontwikkeling in de omvang en samenstelling van het aantal herintreedsters. En ook niet op de vraag welke factoren een effect hebben (welke en hoe groot) op blijvende herintrede.

6.5 Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staan de volgende vragen centraal:

Arbeidsmarktsituatie van vrouwen:

- Wat is de ontwikkeling in de groep die we aanduiden als het potentiële arbeidsaanbod van vrouwen?
- Wat is de omvang en samenstelling van deze groep vrouwen?
- Wat is de huidige arbeidsmarktsituatie van vrouwen?

Herintrede als transitie:

- Wat is de samenstelling van de groep herintreedsters?
- Welke zijn de determinanten van herintrede voor vrouwen?

Onderbrekingsduur:

- Hoe lang onderbreken vrouwen hun loopbaan?
- Welke zijn de determinanten van de onderbrekingsduur van herintreedsters?

Loon na loopbaanonderbreking:

- Welk effect heeft loopbaanonderbreking op het loon?

Beleid:

- In welke mate volgen vrouwen cursussen en in welke mate verschilt dit naar arbeidsmarktpositie en huishoudsamenstelling?
- In welke sector werken herintreedsters voor uittrede en in welke sector werken zij bij herintrede of wensen zij te werken bij herintrede?
- Welke voorwaarden stellen deze vrouwen aan banen?
- Welk beleid is nodig voor een hogere arbeidsdeelname van vrouwen?

Om de vragen te beantwoorden zijn verschillende informatiebronnen gebruikt. Om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktsituatie van vrouwen is gebruik gemaakt van gegevens van het CBS. De vragen over herintrede als transitie worden beantwoord op basis van gegevens van de Stichting OSA en de enquête onder herintreedsters van de FNV. De onderbrekingsduur wordt bestudeerd aan de hand van de enquête

onder herintreedsters van de FNV. Het gaat om een enquête die de FNV in 2000 heeft gehouden, met gegevens van ruim 1800 (potentiële) herintreedsters.³⁶

6.6 Opbouw van het onderzoek

In hoofdstuk 7 bespreken we de ontwikkeling van het potentiële arbeidsaanbod, de huidige omvang en de samenstelling. We gebruiken hiervoor CBS informatie over de beroepsbevolking waaronder personen die wel willen werken maar daarin nog niet zijn geslaagd. In hoofdstuk 8 staat herintrede als transitie centraal. De karakteristieken van vrouwen die vanuit de positie zonder betaald werk slaagden in het vinden van een baan worden beschreven en de kans op herintrede onder de groep vrouwen zonder betaald werk wordt geschat op basis van een recente golf van het OSA arbeidsaanbod panel en de FNV enquête onder herintreedsters. In hoofdstuk 9 geven we aan welke de determinanten zijn van de duur tot herintrede. Hoofdstuk 10 analyseert het effect van loopbaanonderbreking op loon. Hoofdstuk 11 geeft aan welke vrouwen uit de beroepsbevolking cursussen volgen, in welke sectoren vrouwen werkten bij uittrede en herintrede, welke voorwaarden vrouwen aan werk stellen en de betekenis hiervan voor beleid gericht op herintredende vrouwen.

37. Met dank aan drs. Carole Sombroek van het FNV vrouwensecretariaat, Amsterdam, en MuConsult onderzoeksbureau, Amersfoort.

7. Het potentiële arbeidsaanbod van vrouwen

7.1 Ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt 1995-1999

Om de omvang en de ontwikkeling van het potentiële arbeidsaanbod van vrouwen te onderzoeken is in deze paragraaf vooral gebruik gemaakt van gegevens uit de EBB. Daarbij hebben we ons niet beperkt tot vrouwen, maar ook een vergelijking met mannen gemaakt. Tabel 27 presenteert de arbeidsmarktsituatie in 1999 (kolommen 1 en 2) en de verschillen tussen 1995 en 1999 (kolommen 3 en 4). De rijen in de tabel zijn aangeduid met nummers, waarbij “(4): (3) waarvan:” betekent dat in rij (4) de personen uit rij (3) worden weergegeven en dan die personen voor wie een extra criterium geldt. En (2)/(1) betekent dat het aantal personen uit rij (2) gedeeld door het aantal personen uit rij (1) wordt weergegeven. Hierna vatten we de belangrijkste bevindingen samen.

Uit tabel 27 blijkt dat de omvang van Categorie A, de werkzame beroepsbevolking, tussen 1995 en 1999 met 742 duizend personen is gestegen. Het aandeel van vrouwen hierin is 59%. Dat is hoger dan het aandeel van vrouwen in de stijging van de 15-64-jarige bevolking. Dit reflecteert de gestegen arbeidsparticipatie van vrouwen.

De omvang van Categorie B, de werkloze bevolking, is tussen 1995 en 1999 met 241 duizend personen gedaald. Het aandeel vrouwen in de forse daling van de werklozen was 45%. De oorzaak kan zijn dat meer vrouwen vanuit een positie van niet-participerend betaald werk willen en zich inschrijven als werkzoekend.

De omvang van Categorie C, het potentiële arbeidsaanbod, is in de onderzochte periode gedaald met 90 duizend personen. Het aandeel vrouwen in deze daling is 68%. Het potentiële arbeidsaanbod dat niet op korte termijn kan beginnen is in de periode 1995-1999 toegenomen met 11 duizend personen. Vrouwen nemen niet alleen deze gehele stijging voor hun rekening, ze compenseren zelfs de afname van de mannen uit deze groep. Het potentiële arbeidsaanbod dat wel op korte termijn kan beginnen maar niet in de afgelopen 4 weken naar werk heeft gezocht is afgenomen in de periode 1995-1999 met 101 duizend personen. 73% van de daling van deze groep bestaat uit vrouwen. Dit betekent dat voornamelijk vrouwen die niet naar werk zochten naar de arbeidsmarkt zijn gestroomd, hoogstwaarschijnlijk door de krapte op de arbeidsmarkt.

Tabel 27 Situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: mannen en vrouwen in 1999

		1999	1999	Verschil 1999-1995		
		M&V	V	M&V	V	%V
	(1): Personen in de leeftijd 15-64 (x 1.000)	10.663	5.263	165	94	57
Categorie A	(2): De werkzame beroepsbevolking (x 1.000)	6.805	2.684	742	435	59
	(3): Niet werkend, maar wil wel betaald werk (x 1.000)	805	520	-331	-170	51
Categorie B	(4): (3) waarvan: Kan oktb & heeft gezocht a4w (x 1.000)	292	172	-241	-109	45
	(5): (4) waarvan werkt <12 upw (x 1.000)	50	40	-19	-11	58
Categorie C	(6): (3) waarvan Zoekt niet a4w (x 1.000)	513	348	-90	-61	68
	(7): (6) waarvan Kan niet oktb (x 1.000)	254	181	11	13	118
	(8): (6) waarvan Kan oktb (x 1.000)	259	167	-101	-74	73
Categorie D	(9) Niet participierenden Wil of kan niet werken (x 1.000)	3.053	2.059	-243	-171	70
Categorie E	(10): Marginale werkers (9)+ werkt <12 upw (x 1.000)	746	517	44	29	66
Participatie						
Netto	(2)/(1) (in %)	63.8	51.0			
Netto	Beleidsdoelstelling voor 2010 (in %)		65.0			
Bruto	((2)+(4))/(1) (in %)	68.1	54.3			

Bron: CBS (2000) M=Mannen, V=vrouwen; Werken is gedefinieerd als betaalde arbeid ≥ 12 uur per week. Kan oktb= Kan op korte termijn beginnen. Heeft gezocht a4w=Heeft de afgelopen 4 weken gezocht naar werk. Upw=uur per week.

De omvang van Categorie D, de niet-participerende bevolking, is tussen 1995 en 1999 afgenomen met 243 duizend personen. Het aandeel vrouwen in deze daling is 70%. De omvang van Categorie E, de marginale werkers, is toegenomen. Dat kan verklaard worden uit de toename van kleine banen door scholieren en studenten. In dit onderzoek laten we deze laatste categorie verder buiten beschouwing.

De stijging van de categorie werkende vrouwen is voor 11.6% mogelijk geworden door de groei van de beroepsbevolking. De overige 78.4% van deze stijging is mogelijk geworden door de daling van de categorieën niet participerende vrouwen. Het betrof in ongeveer gelijke mate de daling van het aantal vrouwen die aangaven niet te willen werken (39.3%), en van het aantal vrouwen die aangaven dat ze wilden werken 39.1 (25.1% werkloos, 14.0% potentiële arbeidsaanbod). Het tweede millennium is daarom afgesloten met een hogere participatie van vrouwen.

Echter, hoe kan de sterke toename in netto participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt tot 51% in 1999 verder stijgen tot 65% in 2010? Stel dat de bevolking niet groeit dan zullen nog 737 duizend vrouwen erin moeten slagen betaald werk van meer dan 12 uur te vinden. In de periode 1995-1999 is de beroepsbevolking gegroeid met 94 duizend vrouwen. Stel dat de vrouwelijke beroepsbevolking groeit met 188 duizend tot 2010. Dan zullen toch nog bij gelijkblijvende participatie van

de al werkende vrouwen zoals in 1999 plus unanieme participatie van alle vrouwen uit de groei van de beroepsbevolking, 550 duizend vrouwen moeten herintreden om de nagestreefde 65% netto participatie van vrouwen in 2010 te halen.

De participatie van vrouwen is vanaf de jaren '60 lange tijd laag geweest omdat vrouwen stopten met betaald werk bij huwelijk of de geboorte van het eerste kind en het eerste kind op een jonge leeftijd van de moeder werd geboren. Het menselijk kapitaal van deze vrouwen is gemiddeld lager dan dat van mannen van hun leeftijd. Ze hebben ook minder menselijk kapitaal dan de vrouwen die nu zo oud zijn als zij waren bij uittrede door de stijging van het gemiddelde opleidingsniveau. Het lijkt na de enorme groei in de arbeidsparticipatie van vrouwen met name midden jaren '80 tot nu dat de vrouwen met de meest gevraagde kwalificaties al op de arbeidsmarkt actief zijn geworden. We kunnen ons afvragen of het potentieel aan arbeidsaanbod inmiddels niet is afgeroomd. Daarom gaan we op basis van de CBS-data onderzoeken welke karakteristieken de huidige groep personen hebben, die werk willen maar nog niet hebben. Zijn het vooral oudere vrouwen en/of laag opgeleide vrouwen die nog niet participeren maar dit wel willen? En welke zijn de belemmeringen die vrouwen ervaren bij de transitie naar betaald werk? Vervolgens plaatsen we het potentiële arbeidsaanbod in perspectief met de andere categorieën uit Tabel 27 om de arbeidssituatie van vrouwen duidelijk te krijgen. Met de dataset van Arbeid&ICT-2001 willen we toetsen of het niet vooral andere kwalificaties zijn die de huidige arbeidsmarkt stelt dan dat de herintreedsters er niet in slagen een baan te vinden vanwege te weinig kwalificaties. In dit rapport geven we de eerste aanzet voor dit onderzoek in hoofdstuk 11.

7.2 De omvang en samenstelling van het potentiële arbeidsaanbod

Aangezien er zo weinig bekend is over het potentiële arbeidsaanbod, Categorie C, en zij graag willen werken, gaan we nu meer specifiek de omvang en de samenstelling van deze categorie bekijken.³⁷ Van alle personen die willen werken behoort 64% tot Categorie C uit Tabel 2. Categorie C bestaat voor 65% uit vrouwen en voor 13% uit allochtone vrouwen.³⁸ We hebben categorie C gesplitst naar geslacht, leeftijd, etniciteit en opleidingsniveau in relatie tot de drempels 'niet op korte termijn kunnen participeren' en 'wel kunnen maar niet zoeken in de afgelopen 4 weken'. In het vervolg duiden we deze barrières naar betaald werk aan met 'kan niet' en 'zoekt niet'. De Tabellen zijn opgenomen in de Appendix bij dit rapport.

Het potentiële arbeidsaanbod is groter onder de bevolkingsgroep in de leeftijd 25-44 jaar dan in de leeftijd 45-64 jaar. In de leeftijd 25-44 jaar behoren 189 duizend

38 In Nederland is de afgelopen jaren veel onderzoek naar werklozen verricht. Daarom willen we hier expliciet de nog niet onderzochte groep 'niet participerende werkwillenden' aandacht geven.

39 Allochtonen zijn gedefinieerd volgens de definitie van het CBS: personen die niet in Nederland zijn geboren of met een niet-Nederlandse nationaliteit. De gegevens zijn afkomstig uit de Enquête beroepsbevolking van het CBS. Deze definitie stemt niet overeen met de doelgroepen van het minderhedenbeleid.

vrouwen tot het potentiële arbeidsaanbod. Dit is 7.7% van de betreffende bevolkingsgroep, van wie 4.3% niet op korte termijn kan beginnen en 3.3% wel kan maar niet zoekt. Dit betekent dat weliswaar een groter deel van deze personen ‘niet kan’, maar dat ook een forse groep niet zoekt. In de leeftijd 45-64 behoren 111 duizend vrouwen tot het potentiële arbeidsaanbod. Dit is 5.9% van de betreffende bevolkingsgroep van wie 2.6% niet kan en 3.3% niet zoekt. Waarom deze vrouwen niet zoeken weten we niet. De zorg voor kinderen tot 4 jaar kan hiervoor nauwelijks de oorzaak zijn. We kunnen slechts gissen welke andere redenen deze vrouwen hebben waarom ze niet op korte termijn betaald kunnen werken, plaats en tijd van de baan, benodigde bijscholing, zorg voor kleinkinderen, etc. “Niet kunnen” betreft overigens, zoals ook is aangegeven in de Tabellen in de bijlage, niet de categorie WAO-ers.

7.2.1 ‘Niet kunnen’

Ongeveer de helft van het potentiële arbeidsaanbod geeft als barrière naar betaald werk ‘kan niet’. Vrouwen hebben hiermee bovengemiddeld (73% van hen die willen werken) te maken. Deze barrière komt het meest voor bij vrouwen in de leeftijd 25-44: 59% van de autochtone vrouwen en 65% van de allochtone vrouwen heeft ermee te maken. Deze barrière wordt ook genoemd door 20% vrouwen in de leeftijd van 45-64 jaar.

Het percentage vrouwen in de leeftijd 25-44 jaar met een wetenschappelijke opleiding is hoog onder de vrouwen die tot het potentiële arbeidsaanbod behoren. Van de vrouwen in de leeftijd 25-44 die ‘niet kunnen’ participeren is 43% op mbo niveau opgeleid of hoger (hierna aangeduid met ‘mbo+’) en heeft 16% een hbo-opleiding. Het is te verwachten dat deze vrouwen zullen herintreden. Ze geven aan dat ze willen werken. Ze hebben geïnvesteerd in opleiding en vermoedelijk hebben ze een hogere leeftijd bij uittrede dan vrouwen in voorgaande decennia. Na herintrede zullen deze vrouwen misschien een met mannen vergelijkbaar participatiepatroon hebben. Vrouwen in de leeftijdsgroep 45-64 die niet op korte termijn kunnen beginnen hebben in 42% van de gevallen een mbo+ opleiding genoten, waarvan 12.5% op hbo niveau. Van deze groep moet worden onderzocht waarom ze niet op korte termijn kunnen beginnen.

7.2.2 ‘Niet zoeken’

De andere helft van het potentiële arbeidsaanbod kan wel op korte termijn beginnen maar heeft in de afgelopen 4 weken niet gezocht. 72% van hen heeft ook niet in de afgelopen 6 maanden gezocht. Van hen die niet in de afgelopen 6 maanden zochten heeft meer dan de helft een andere reden hiervoor dan weinig resultaat. Deze laatste groep personen bestaat voor 40% uit vrouwen in de leeftijd 25-44 jaar. Een gelijk percentage is te zien voor allochtone vrouwen. Deze vrouwen hebben waarschijnlijk ook te maken met problemen om arbeid en zorg te combineren, maar geven aan dat ze wel zouden kunnen werken, en dat ze dat ook willen. Dit betekent dat de groep ‘niet kunnen’ eigenlijk groter is omdat een deel van niet zoeken ook niet kunnen is. Toch blijft de groep die niet zoekt aanzienlijk.

Van de vrouwen in de leeftijd 25-44 die 'niet zoeken' is 46% op mbo+ opgeleid. Grofweg een derde van hen heeft een hbo-opleiding: 10% van hen die wel kunnen maar niet zoeken en 11% van hen die wel willen maar in de afgelopen 6 maanden niet zochten.

Vrouwen in de leeftijdsgroep 45-64 die niet zoeken hebben in 36% van de gevallen een mbo+ opleiding genoten, waarvan 11% op hbo niveau. De reden waarom deze vrouwen niet zoeken is in gelijke mate 'weinig resultaat' en 'andere reden'. 44% van de vrouwen in de leeftijd 45-64 die niet in de afgelopen 6 maanden naar werk zochten geeft als reden 'vanwege weinig resultaat'. Dit betekent dat deze personen problemen hebben met het vinden van een geschikte baan.

Niet zoeken is dus een stevige barrière naar de arbeidsmarkt. In de periode 1995-1999 is deze categorie het meest afgenomen. Helaas laten de data die we nu ter beschikking hebben niet toe dit fenomeen verder te onderzoeken. Aan de hand van Arbeid&ICT-2001 gaan we het zoekgedrag uitgebreid bevragen en verder analyseren.

7.3 Situatie van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt in 1999

7.3.1 'Werk hebben'

Uit tabel 27 blijkt dat in 1999 435 duizend meer vrouwen betaald werken dan in 1995. Om de participatie van vrouwen op peil te houden en te vergroten zal uitstroom van deze groep voorkomen moeten worden, en doorstroom bevorderd naar functies waarbinnen een betere match van vraag en aanbod plaatsvindt. Bovendien zal er gezorgd moeten worden dat de weerbaarheid van deze werkende vrouwen zodanig wordt verhoogd dat zij niet de eersten zijn die bij verminderde economische groei hun positie als werkende verliezen. Doorstroom en uitstroom van geslaagde herintreedsters vallen echter buiten dit onderzoek.

Met het oog op ICT hebben we wel bekeken hoeveel vrouwen in hun werk te maken hebben met ICT. Dit is een aanzienlijk deel van de werkende vrouwen, met name vrouwen in de administratieve en commerciële beroepen. In de bijlagen zijn hiervan tabellen opgenomen. Afhankelijk van de automatiseringsontwikkeling binnen deze beroepen zal blijken of het zittende personeel aan deze kwalificaties kan blijven voldoen of dat de omvang van de vraag naar dit personeel verandert. Voor de geslaagde herintreedsters is de carrièrebegeleiding belangrijk om hen te helpen in de meest rendabele sector terecht te komen en de mogelijkheden voor andere werk te onderzoeken, en om helderheid te krijgen in beloning en verbetering van andere arbeidsvoorwaarden na herintrede.

7.3.2 ‘Werk willen en zoeken’

In 1999 zijn er 172 duizend vrouwen die willen werken en naar werk zoeken. De redenen dat zij nog geen werk hebben gevonden hangen vermoedelijk samen met hun kwalificaties, met de voorwaarden die zij aan een baan stellen of met de manier waarop zij naar de door hun gewenste baan zoeken. Maar ook zijn er vrouwen die zich als werkloos classificeren in termen van het CBS als een eerste stap op weg naar de arbeidsmarkt. We weten van deze groep vrouwen niet of zij al lange tijd geclassificeerd zijn als werkloos of dat ze pas recent tot deze groep zijn gaan behoren. Op basis van de CBS data kunnen we deze groep niet onderscheiden naar de duur dat de vrouw in de arbeidsmarktstatus verkeert. Uit de tabellen in de Appendix blijkt dat allochtone vrouwen die wel willen werken maar geen werk hebben zich minder vaak als werkloos classificeren dan autochtone vrouwen met dezelfde wens in dezelfde arbeidspositie. We hebben aangegeven dat waarschijnlijk meer vrouwen zich als werkloos classificeren als opstap naar betaald werk. Het vergt verder onderzoek waarom allochtone vrouwen dat in mindere mate doen dan autochtone vrouwen.

7.3.3 ‘Potentiële arbeidsaanbod’

Meer dan 181 duizend vrouwen die wel werk willen, kunnen niet op korte termijn beginnen. Hier gaat het vermoedelijk om vrouwen die door de zorg voor kinderen niet betaald kunnen werken, maar dat wel zouden willen, in ieder geval op termijn. Deze groep maakt een grote kans op participatie als de belemmering van ‘niet kunnen’ wordt weggenomen. Tenslotte zijn er 167 duizend vrouwen die willen werken en op korte termijn kunnen, maar niet zoeken. Deze groep kan gaan participeren op de arbeidsmarkt als hun mogelijkheden te zoeken vergemakkelijkt wordt, dus als banen zich aandienen. In een volgende paragraaf gaan we in op de vragen welke de determinanten zijn voor geslaagd zoeken en welke banen zich aandienen.

Zoals bleek in de vorige paragraaf is de categorie C, het potentiële arbeidsaanbod groter in de leeftijd 25-44 dan in de leeftijd 45-64. Bovendien is het potentieel arbeidsaanbod gemiddeld op mbo+ niveau opgeleid. De groep is ongeveer gelijk verdeeld in de reden waarom ze nog niet participeren ‘kan niet’ en ‘zoekt niet’. Dit betekent dat naast beleid dat belemmeringen als zorgtaken kan verminderen, ook beleid gericht kan worden op ‘zoeken’.

Uit OSA (1999) blijkt dat het percentage vrouwen met een werkweek van 25 uur of meer stijgt bij een hoger opleidingsniveau. In 1996 was het percentage vrouwen met een werkweek van 25 uur of meer voor lager onderwijs 35.6 en voor vrouwen met een wetenschappelijke opleiding 80.7. In 1998 bedroegen deze percentages respectievelijk 33.3 en 70.3. Meer dan de helft van de werkende vrouwen met een mbo-, havo- of vwo-opleiding werkt 25 uur per week of meer in 1996 en 1998. Dit brengt perspectief op de mogelijke werkweekomvang op termijn van het potentiële

aanbod met deze opleiding. Aangezien het percentage met dit opleidingsniveau groot is binnen het potentiële arbeidsaanbod is dit niet onbelangrijk te noemen.

7.3.4 Geen betaald werk willen

Aangezien een groot deel van de toegenomen participatie is voortgekomen uit een daling van de groep 'niet participierenden', willen we hier de omvang en de karakteristieken van deze groep vrouwen op de arbeidsmarkt weergeven. Van de vrouwen in de leeftijdsgroep 25-44 jaar wil 22% (544/2463) geen betaald werk. De opleiding van (allochtone) vrouwen die geen betaald werk willen is gemiddeld hoog te noemen: 65% van hen heeft mbo+ opleiding waarvan 26% hbo+. Hoogstwaarschijnlijk willen zij geen betaald werk vanwege de zorg voor kinderen. Dit betekent dat er een groep vrouwen in het arbeidsaanbod blijft in de komende decennia die gedurende een periode hun loopbaan onderbreken, maar waarvan we kunnen verwachten dat de herintrede kans stijgt naarmate de kinderen ouder worden. Van de vrouwen in de leeftijdsgroep 45-64 jaar wil 50% (943/1880) geen betaald werk. Van hen heeft 31% een mbo+ opleiding en 8% een opleiding op hbo+ niveau.

Tabel 28 geeft een samenvattend overzicht van het arbeidspotentieel van vrouwen. Het onderste deel van de tabel selecteert allochtone vrouwen. Wij kunnen het arbeidsmarktgedrag van allochtone vrouwen in dit onderzoek niet empirisch uitvoeren. Inmiddels hebben wij wel de data ter beschikking om de arbeidsmarktpositie van deze vrouwen empirisch verder te analyseren.

Tabel 28 Samenvatting: arbeidspotentieel van vrouwen

Vrouwen	Leeftijd 25-44	Potentieel (x1000 pers)	Leeftijd 45-64	Potentieel (x1000 pers)	Leeftijd 15-24	Potentieel (x1000 pers)
Totaal (x 1.000 personen)	2.463		1.880		920	
Netto participatie (%)	65.1		36.9		42.1	
Werkloos (%)	3.9	96.1	2.0	37.6	3.9	35.9
Wil wel, zoekt niet (%)	3.4	83.7	3.3	62.0	2.5	23.0
Wil wel, kan niet (%)	4.3	105.9	2.6	48.9	2.8	25.8
Wil niet (%)	22.0		50.2		48.5	
WAO (%)	1.2		2.6			
Gepens.vut (%)			2.4			
Totaal (x 1000 pers.) naar de arb.markt		285.7		148.5		84.7
Selectie: Allochtone vrouwen						
Totaal (x 1.000 personen)	313		173		99	
Netto participatie (%)	46.6		35.3		29.3	
Werkloos (%)	6.4	20	3.5	6	6.1	6
Wil wel, zoekt niet (%)	5.2	16	4.1	7	4.0	2
Wil wel, kan niet (%)	8.9	28	4.6	8	7.1	7
Wil niet (%)	31.3		46.8		53.5	
WAO (%)	1.9		2.9			
Gepens.vut (%)						
Totaal naar de arb.markt (x1000 pers.)		64		21		15

Bron: Op basis van EBB 1999 Werk=betaald werk van meer dan 12 uur per week. 'Kan niet' betekent kan niet op korte termijn beginnen; Zoekt niet betekent heeft in de afgelopen 4 weken niet naar betaald werk gezocht.

7.4 Conclusies

We mogen concluderen dat de verhoging van netto participatie van vrouwen in 2010 van 65% misschien niet realistisch is. In de periode 1995-1999 is het aantal betaald werkende vrouwen gestegen met 435 duizend. Deze stijging is mogelijk geworden door de toename van de beroepsbevolking (11.9%), door afname van werklozen (25.1%) door afname van het potentiële arbeidsaanbod (14.0%) en door afname van de categorie niet participerende (39.3%). Een verdere stijging van het aantal betaald werkende vrouwen met 550 duizend in 2010 en 188 duizend uit de groei van de beroepsbevolking vergt dat vooral vrouwen uit de leeftijdsgroep 45-64 jaar hun participatie verhogen. En dat binnen het arbeidsaanbod van vrouwen jonger dan 45 jaar de participatie van vrouwen uit allochtone groepen wordt verhoogd.

Uit tabel 28 valt af te leiden dat als alle vrouwen die nu werkloos zijn of die tot het potentiële arbeidsaanbod behoren, gaan participeren, er dan ongeveer 520 duizend meer vrouwen betaald gaan werken. Van hen zijn ongeveer 100 duizend vrouwen allochtoon. Echter uit deze groep van 520 duizend vrouwen zeggen 181 duizend vrouwen (van wie 43 duizend allochtone vrouwen) dat ze niet op korte termijn kunnen beginnen. Het merendeel van hen is 25-44 jaar. Dit betekent dat toekomstig onderzoek zich zou moeten richten op enerzijds het wegnemen van de 'belemmering niet kunnen', anderzijds op de factoren die een rol spelen bij de participatiekansen van vrouwen die wel kunnen participeren maar niet zoeken en vrouwen die zeggen niet te willen participeren.

De twee groepen uit de potentiële beroepsbevolking die de arbeidsparticipatie in de toekomst kunnen verhogen zijn nauwelijks kwantitatief onderzocht. Er is 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 wel 20% van de jongeren uitmaken in 2010. Ook over de oudere vrouwen die zijn gaan participeren in de afgelopen 5 jaar terwijl ze aangaven niet te willen participeren, en over de vrouwen die nog niet participeren op de arbeidsmarkt, is vrijwel niets bekend. In het volgende hoofdstuk wordt de groep herintreedsters onderzocht. Helaas konden de arbeidsmarkttransities van allochtone vrouwen niet op basis van ons datamateriaal worden onderzocht.³⁹ Het onderzoek naar de arbeidsmarkttransities kan zich in eerste instantie richten op uittrede⁴⁰ van de tweede generatie allochtone vrouwen, die hun opleiding in Nederland succesvol

³⁹ Recente data maken analyses van het arbeidsmarktgedrag van allochtone vrouwen wel mogelijk.

⁴⁰ De school naar werk transitie wordt wel onderzocht. Bovendien is in toenemende mate, met name voor scholieren het vinden van een baan geen probleem meer. Jaarlijks verlaten 175.000 tot 200.000 scholieren het voltijdsonderwijs. In 1994 hadden schoolverlaters gemiddeld 7 maanden nodig om een baan te vinden. In 1999 is dit binnen gemiddeld 3.8 maanden. In 1999 waren academici gemiddeld binnen 3 maanden aan de slag.

afsluiten en ook de geboorte van kinderen uitstellen tot een latere leeftijd⁴¹. Daaraan gekoppeld zou dan de duur tot herintrede moeten worden onderzocht.

⁴¹ Vrouwen uit alle etnische groepen stellen hun kinderen uit. Turkse vrouwen zijn nog het jongst bij de geboorte van het 1^e kind. Zij zijn nog altijd vijf jaar jonger bij de geboorte van het eerste kind in vergelijking met de autochtone Nederlandse vrouwen.

8. Herintrede als transitie

8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk willen we inzicht krijgen in herintrede als transitie op de arbeidsmarkt. De volgende vragen worden onderzocht:

- Wat is de samenstelling van de groep herintreedsters?
- Welke zijn de determinanten van herintrede voor vrouwen?

We gebruiken het OSA arbeidsaanbodpanel onderzoek uit 1998 en de enquête die de FNV in 2000 onder herintreedsters heeft gehouden. In paragraaf 8.2 bespreken de samenstelling van de groep herintreedsters naar leeftijd, opleidingsniveau en gezinssituatie. We maken hierbij een vergelijking met het CBS databestand uit 1999 zoals beschreven in hoofdstuk 7. In paragraaf 8.3 worden de mogelijke determinanten van de kans op herintrede besproken. Vervolgens zijn in paragraaf 8.4 de effecten van deze determinanten op herintrede geschat op basis van het OSA bestand en het bestand FNV-herintreedsters-2000. Paragraaf 8.5 sluit af met conclusies.

8.2 Samenstelling van de groep herintreedsters

In deze paragraaf bespreken we de samenstelling van de groep herintreedsters. We maken gebruik van recente OSA data, hoewel klein van omvang, voor de beschrijving van de karakteristieken van de vrouwen die daadwerkelijk vanuit de positie zonder betaald werk (Categorie B en D volgens Tabel 27 ⁴²) een baan hebben gevonden (Categorie A volgens Tabel 27) in de periode 1996-1998. De tweede databron die we gebruiken om de transitie naar betaald werk te onderzoeken zijn de data uit de enquête die de FNV recent heeft gehouden onder herintreedsters.

8.2.1 FNV enquête onder herintreedsters

De herintreedsters zijn op verschillende manieren bereikt. Ten eerste heeft de FNV op 27 juni 2000 een ‘beldag’ gehouden, waar herintreedsters konden praten over hun ervaringen met herintreding. Aan vrouwen die belden is gevraagd of zij ook een enquête wilden invullen. Dit hebben 135 herintreedsters gedaan. Ten tweede heeft de FNV in samenwerking met uitzendbureau Start deze enquête ook opgestuurd naar vrouwen die bij Start als herintreedster stonden ingeschreven. Van de 7 duizend opgestuurde enquêtes zijn er 1.756 teruggestuurd. Ten derde heeft de FNV de enquête op haar website gezet. Ongeveer 80 personen hebben hiervan gebruik gemaakt. Het databestand betreft vrouwen die zoeken of in ieder geval contact over hun arbeidsmarktpositie onderhouden met de vakbond of met Start, dus die communiceren over hun herintrede.

⁴² Categorie C volgens Tabel 27 kunnen we in OSA data niet onderscheiden.

Van de in totaal 1971 ingevulde enquêtes voldeden een aantal personen niet aan de definitie van herintreedster die de FNV hanteerde: vrouwen die willen werken maar minimaal een jaar niet op de arbeidsmarkt hebben geparticipeerd: 16 personen hadden in het verleden geen betaalde baan gehad, 29 personen waren man, en 66 vrouwen stopten in 2000 met werken. Wij betrekken wel de vrouwen die nog geen onderbrekingsduur van een jaar hebben in ons onderzoek. Voor de analyses gebruiken we een dataset waarin 1926 enquêtes zijn verwerkt.

De vrouwen die de enquête hebben ingevuld vallen uiteen in twee groepen. De eerste groep (n=594) bestaat uit vrouwen die in juni/juli 2000 nog geen baan hadden; zij worden de potentiële herintreedsters genoemd. De tweede groep (n=1332) bestaat uit vrouwen die op dat moment er wel in geslaagd waren een baan te vinden. Zij worden hier de geslaagde herintreedsters genoemd. De geslaagde herintreedsters behoren tot de categorie A uit tabel 27 voor zover ze meer dan 12 uur per week werken en tot categorie E voor zover ze minder dan 12 uur per week werken. De potentiële herintreedsters behoren tot de categorieën B, en C uit tabel 27. Zij zijn actief op zoek naar betaald werk.

8.2.2 Vergelijking van datasets: karakteristieken van herintreedsters

In tabel 29 worden de vrouwen die betaald gingen werken weergegeven op basis van de OSA data en de FNV-herintreedsters enquête. Aangezien de databestanden verschillen in structuur zijn in het OSA databestand vrouwen weergegeven die in de periode 1996-1998 de transitie naar betaald werk maakten vanuit de positie niet-participerend en vanuit de positie werkzoekend. Van de herintreedsters uit de FNV-enquête kennen we de huidige arbeidsmarktpositie en wanneer ze voor het laatst zijn gestopt met betaald werk.

We beschrijven de samenstelling van de groep herintreedsters naar leeftijd, hoogst behaalde opleidingsniveau en huishoudsituatie, met name de leeftijd van kinderen. Uit de vergelijking van de datasets valt af te leiden dat de categorie vrouwen zonder betaald werk (n=907) in de OSA data grote overeenkomst heeft met de CBS categorieën B, C en D. Echter diegenen die uit de situatie zonder betaald werk naar betaald werk gaan (n=179) is een jonge selectie uit deze groep. Bijna de helft van de vrouwen die vanuit niet-participerend de transitie naar een baan maakte is in de leeftijd 35-44. Iets minder dan 20% is 45 jaar of ouder. Van de vrouwen die vanuit werkzoekend de transitie naar betaald werk maakten is 37% in de leeftijd 35-44 en 20% is 45 of ouder. Met name vrouwen met een lbo/mavo opleiding zijn betaald gaan werken. Maar ook heeft 12.4% van de vrouwen die vanuit niet-participerend naar de arbeidsmarkt is gegaan een opleiding op tenminste hbo niveau.

De FNV enquête is een goede afspiegeling van de CBS categorie C die op korte termijn kan beginnen. Deze vrouwen zijn gemiddeld ouder en beter opgeleid dan de overige personen zonder betaald werk (Categorie D van het CBS, en OSA werklozen en niet-participerenden in september 1996). De vrouwen uit de FNV enquête die na 1996 betaald werk hebben gevonden zijn jonger en hoger opgeleid

Tabel 29 Vergelijking van de datasets: karakteristieken van vrouwen op de arbeidsmarkt

	CBS Cat A	CBS Cat B, C&D	CBS Cat C	CBS Cat C oktb	CBS Cat D	OSA. Np& wz 9-96	OSA Trans. Np-bw	OSA Trans. wz-bw	FNV Trans. Bw	FNV Trans. Bw na 96	FNV Poten tueel
Leeftijd1											
15-24(%)	14.3	20.9	14.1	12.7	23.0	2.0	3.4	16.5	0.1	0.1	0.2
25-44(%)	59.1	33.7	54.3	52.2	28.2	44.7	81.1	63.8	59.5	66.8	60.3
45-64(%)	26.7	45.4	31.6	35.0	48.8	53.2	18.2	19.8	40.5	33.1	39.6
N x1.000 pers	2.684	2.579	348	167	1.933	907	88	91	1329	831	531
Leeftijd2											
24-44(%)	68.9	42.6	63.2	59.9	36.6	45.7	82.2	80.7	59.8	66.8	60.4
45-64(%)	31.1	57.4	31.6	40.1	63.4	54.3	17.8	19.3	40.2	33.1	39.6
N x1.000 pers	2.297	2.046	300	144	1.487	882			1329	830	531
Leeftijd3											
15-24(%)						2.0	16.5	3.4	0.1	0.1	0.2
25-34(%)						16.1	26.4	31.8	7.0	9.4	11.1
35-44(%)						28.6	37.4	46.6	52.8	57.4	49.2
45-54(%)						25.5	18.7	14.8	37.3	31.3	34.9
55-64(%)						27.7	1.1	3.4	2.8	1.8	4.7
Opleiding	Alle leeftijden										
Lo(%)	5.9	22.5	17.8	18.6	24.0	12.0	2.3	7.4	1.8	1.6	2.7
Lbo/mavo(%)	19.5	35.7	30.2	32.3	37.1	54.9	37.1	51.9	51.5	49.1	53.6
Mbo/havo(%)	45.5	31.3	35.9	35.3	29.8	25.3	33.7	28.4	33.8	36.6	30.7
Hbo(%)	21.1	6.1	12.1	10.2	7.8	6.4	19.1	9.9	12.9	12.8	13.0
Wo(%)	7.8	1.8	2.0	-	1.2	1.4	7.9	2.5			
Opleiding	Leeftijdsgroep 25-44 jaar										
Lo(%)	4.4	15.0	15.3	17.1	8.9	6.7			1.3	1.1	2.5
Lbo/mavo(%)	14.9	27.6	28.0	30.5	19.8	50.5			48.6	45.4	50.4
Mbo/havo(%)	47.1	39.1	36.5	32.9	44.9	32.8			40.7	43.6	37.8
Hbo(%)	23.4	12.9	13.2	9.8	18.8	7.7			9.4	9.9	9.2
Wo(%)	10.0	4.2	-	-	7.5	2.2					
Opleiding	Leeftijdsgroep 45-64 jaar										
Lo(%)	9.5	18.1	15.5	19.4	28.2	16.3			2.0	2.6	3.4
Lbo/mavo(%)	26.1	30.9	32.7	35.1	38.9	58.8			54.5	56.4	59.8
Mbo/havo(%)	38.1	32.9	26.4	24.2	24.7	19.0			24.4	22.6	19.6
Hbo(%)	20.2	12.8	11.8	11.3	7.1	5.2			19.1	18.6	17.2
Wo(%)	5.9	4.7	-	-	1.2	0.8					
Gezinssituatie											
Kind 0-5(%)						11.9	11.8	16.7	15.3	21.4	22.7
Kind 6-12(%)						30.7	28.8	31.0	47.8	51.4	45.7
Kind 13-17(%)						23.8	17.0	26.2	37.0	27.2	31.5
Kind 0-1(%)2						12.9	11.9	2.4			
Kind 6-17(%)						19.3	27.1	23.8			
Kind 0-17(%)						1.4	3.4	-			
Alleenstaande						9.9	4.6	15.4			
Paar geen thuisw. kind						45.2	22.8	34.1	19.5	16.0	26.4
Kind 0-5(%)						5.3	10.2	8.8	12.3	18.0	16.7
Kind 6-12(%)						13.8	20.5	14.3	28.5	43.2	33.6
Kind 13-17(%)						10.7	13.6	15.4	29.7	22.9	23.2
Kind 0-1(%)2						5.8	18.2	11.0			
Kind 6-17(%)						8.7	8.0	1.1			
Kind 0-17(%)						0.6					

Bron: Eigen bewerking van CBS 1999; OSA 1998; FNV-herintreedsters-2000.

Categorie A, B, C en D volgens CBS definitie in Tabel 1 van dit rapport.

OSA data naar type transitie (trans.wz-bw=vanuit werkzoekend naar betaald werk;trans. np-bw=vanuit niet-participerend naar betaald werk) in de periode 9-96 tot 9-98.

FNV enquête: trans.bw.=transitie naar betaald werk.

Trans bw na 1996=transitie na 1996 om betere vergelijkbaarheid met het OSA databestand te kunnen maken.

Leeftijd1 geeft de volledige beroepsbevolking weer. Leeftijd2: de leeftijdscategorieën relevant voor herintrede. Leeftijd3: CBS data zijn niet op dit detail niveau gesplitst.

CBS data zijn inclusief personen in voltijdsonderwijs; OSA is exclusief personen in voltijds-onderwijs.

OSA en FNV wel ter vergelijking van met name de categorieën 35-44 en 45-54 jaar.

FNV echtpaar geen thuisw. kinderen, is vrouw met kinderen ouder dan 18.

FNV data: hbo en WO samengenomen.

dan de herintreedsters die voor 1996 betaald werk accepteerden. De potentiële herintreedsters zijn weer lager opgeleid dan de reeds geslaagde herintreedsters. Dit lijkt op afroming van de markt.

Naar huishoudsamenstelling blijkt dat in de OSA-data gehuwde vrouwen zonder (thuiswonende) kinderen het grootste deel uitmaken van de vrouwen die betaald gingen werken, zowel vanuit de positie van werkzoekende als vanuit de positie van niet-participerend. Van de vrouwen met thuiswonende kinderen zijn met name vrouwen met kinderen in de leeftijden 6-12 jaar en 6-17 jaar betaald gaan werken, vooral zij die vanuit de positie niet participerend actief werden.

De herintreedsters die actief werden in betaald werk na 1996 in de FNV enquête hebben vooral kinderen in de leeftijdsgroep 6-12 jaar, in nog grotere mate dan in de OSA data. Ook een groot aandeel van de herintreedsters heeft kinderen in de middelbare schoolleeftijd. Dit geldt tevens voor de potentiële herintreedsters.

8.3 De kans op herintrede

In deze paragraaf staat de kans op herintrede centraal:

- Welke zijn de determinanten voor de kans op het vinden van een baan voor vrouwen die niet in betaald werk participeren?

De analyse van de kans op herintrede is gebaseerd op de theorie van menselijk kapitaal. In deze theorie is participatie op de arbeidsmarkt afhankelijk van de vergelijking van het te verdienen loon op de arbeidsmarkt en het reserveringsloon. Dit denkkader voor het arbeidsaanbod van vrouwen is gebaseerd op ‘niet kunnen’ in verband met de zorg voor kinderen, en ‘niet hoeven’ in verband met inkomen van de partner, en ‘kunnen’ en ‘hoeven’ in verband met hoogst behaalde opleiding. ‘Niet kunnen’ wordt positief neergezet als de productiviteit is in het huishouden groter dan de productiviteit op de arbeidsmarkt. Het model is gebaseerd op de realiteit van een kostwinnerssituatie en de ongelijke verdeling van de zorg van mannen en vrouwen voor kinderen en het inkomen. Als de zorgtaken zijn georganiseerd geeft de opleiding weer een indicatie voor ambitie en kans op een “goed” loon.

Voor vrouwen die tot het potentiële arbeidsaanbod behoren hebben we in hoofdstuk 7 laten zien dat ‘niet kunnen’ en ‘niet zoeken’ twee barrières zijn naar de arbeidsmarkt bij vrouwen die wel betaald willen werken. Het lijkt aannemelijk dat voor de vrouwen in het potentiële arbeidsaanbod de kalendertijd en de leeftijd waarop menselijk kapitaal werd opgebouwd en het tijdstip waarop ‘kunnen’ en ‘willen’ hand in hand gaat met ‘werkgelegenheidsgroei’ de kans op participatie verklaren. De investering in (initiële) opleiding is gedaan om er later een inkomen mee te verdienen.

De meeste economische modellen die de kans op arbeidsdeelname van vrouwen willen voorspellen gebruiken de leeftijd van de vrouw, het opleidingsniveau van de vrouw, de loonvoet van de vrouw, inkomen van de partner, het aantal en de leeftijd van kinderen in het huishouden als verklarende variabelen. Er bestaat veel (inter)nationaal economisch onderzoek op dit gebied.⁴³ Echter het meest recente onderzoek is gebaseerd op cross sectie data uit 1992. Voor herintreedsters lijkt het van belang te onderzoeken in hoeverre hun perceptie van de kans op een baan meespeelt bij het slagen in het vinden van een baan (Renes, 1991). Hierin speelt ook de hoeveelheid banen die per jaar worden aangeboden een rol in relatie met de snelheid en mogelijkheden personeel te werven. Een belangrijk punt van analyse dat in de standaard vergelijking eigenlijk nog niet is onderzocht is hoe menselijk kapitaal veroudert tijdens onderbreking en op welke wijze en in welke mate dit verklaard kan worden door de duur van de onderbreking. De opbouw van het menselijk kapitaal van de herintreedster is onderbroken en het is niet duidelijk of en welke update nodig is en in welke mate en welke de nieuwe/veranderde eisen aan werknemers zijn. Ook is niet duidelijk welk effect de duur van de onderbreking precies heeft op het menselijk kapitaal van de herintreedster in verhouding tot de vraag naar menselijk kapitaal. Dit is een groot vraagstuk dat een uitgebreid onderzoek vergt. Wel is in diverse onderzoeken aangetoond dat de kwaliteit van de werkervaring op de arbeidsmarkt afneemt met leeftijd.

Uit de FNV enquête blijkt dat in de meerderheid van de gevallen de herintreedsters niet op de arbeidsmarkt hoeven te participeren voor inkomen. In de FNV enquête is gevraagd of geslaagde herintreedsters een hoger, gelijk of minder bruto inkomen hebben dan hun partner. Het blijkt dat 74% van de geslaagde herintreedsters een lager bruto loon hebben dan hun partner, 5% van hen verdient meer, 0.9% van hen verdient gelijk aan hun partner en dat de rest geen informatie hierover wil verstrekken. Helaas is het bruto loon zowel van de herintreedster als van de partner niet bekend. We kunnen stellen dat als inkomen een rol speelt bij de beslissing tot herintrede dat het dan gemiddeld ten hoogste als 'second earner' is. Voordat we schattingen maken van de kans op herintrede gaan we eerst de motieven voor herintrede analyseren.

8.3.1 Motieven voor herintrede

Om de stap tot herintrede beter te begrijpen hebben we de informatie uit de FNV enquête over motieven om weer actief te worden op de arbeidsmarkt beschreven naar 'geslaagde/potentiële herintrede', opleiding en onderbrekingsduur. In tabel 30

⁴³ Nederlandse dissertaties over economische arbeidsaanbodmodellen (niet uitputtend): Op basis van cross sectie gegevens tot 1992: Siegers(1985), Van Soest (1990), Woittiez (1990), Renes (1991), Maassen van den Brink (1994), Grift (1998), Mertens (1998) en Vlasblom (1998), Aldershof (1999). Er is op dit moment geen proefschrift bekend waarin Nederlandse cross sectie gegevens van na 1992 worden geanalyseerd. Proefschrift Wetzels (1999) is op basis van panel gegevens 1985-1996. Overige publicaties: Hartog en Theeuwes (1985), en Mol et al (1988) voor een overzicht van het onderzoek naar het arbeidsaanbod van vrouwen in Nederland in de periode 1960-1987, Van der Klaauw (1996), Yoshikawa, H. and Ohtake F. (1989).

worden de motieven om weer betaald te (gaan) werken weergegeven en de proporties van de geslaagde en potentiële herintreedsters die dit motief onderschrijven. Het motief voor herintrede 'omdat het inkomen nodig is' wordt slechts genoemd door een kwart van de vrouwen (geslaagde en potentiële herintreedsters). Tevens wordt het motief 'ik wil financieel onafhankelijk zijn' genoemd door 19% van de geslaagde herintreedsters en door 24% van de potentiële herintreedsters. Beide motieven worden genoemd door 4,7% van de geslaagde herintreedsters en 5,4% van de potentiële herintreedsters.⁴⁴

De meest genoemde motieven van herintreedsters om te participeren zijn 'mijn kinderen worden groter/zelfstandiger' 'vanwege de sociale contacten' en 'ik wil mezelf ontplooien'. Deze motieven duiden erop dat voor herintreedsters de intrinsieke motivatie voor een baan de grootste rol speelt. Dit blijkt ook uit de vergelijking van de huidige en de vorige functie door de geslaagde herintreedsters op de kenmerken 'leuk en/of interessante baan' en 'loon'. De huidige functie wordt door meer geslaagde herintreedsters interessanter gevonden of op zijn minst gelijk interessant dan het bijbehorende loon hoger is geworden of gelijk is gebleven in vergelijking met het loon van de vorige baan.⁴⁵

Tabel 30 Motieven van herintreedsters om te participeren, percentage herintreedsters dat het motief noemt

Motieven	Geslaagde herintreedsters	Potentiële herintreedsters
1. Inkomen nodig	26.5	26.8
2. Ik wil graag financieel onafhankelijk zijn	19.4	23.9
1+2	4.7	5.9
3. Mezelf ontplooien	25.9	31.8
2+3	3.7	5.4
4. Mijn kinderen zijn groter zelfstandiger	47.2	39.1
1+4	6.2	5.6
3+4	19.4	9.3
5. Ik kreeg meer vrije tijd	16.9	15.3
6. Vanwege de sociale contacten	33.0	38.2
5+6	3.5	4.0
7. Door de uitkeringsinstantie	0.8	2.2
4+6	12.0	10.1
N	1332	594

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV herintreedsters enquête (2000)

In tabel 31 zijn de motieven die geslaagde en potentiële herintreedsters aangeven gesplitst naar het opleidingsniveau van herintreedsters. Uit de tabel blijkt dat er samenhangen zijn tussen motieven om weer betaald te gaan werken en opleidingsniveau en dat deze het duidelijkst zijn waar te nemen bij de geslaagde herin-

⁴⁴ Hierbij dient bedacht te worden dat in 1991 volgens schatting van Van Berkel en De Graaf (1995) 48% van de Nederlandse vrouwen volledig financieel afhankelijk waren van hun partner.

⁴⁵ Van de geslaagde herintreedsters blijkt 26% meer in de huidige functie te verdienen in vergelijking met de vorige functie. 28% geeft geen verschil in betaling van de huidige en de vorige functie, en 26% geeft aan dat de huidige functie naar verhouding slechter betaald dan de vorige functie. De rest wil geen informatie verstrekken. Het percentage geslaagde herintreedsters dat zegt dat de huidige functie leuker en/of interessanter is dan de vorige is 37, even leuk/interessant is 36%, minder interessant is 13% en de rest heeft geen mening.

treedsters. Het betreft de volgende samenhangen: laag opgeleide herintreedsters noemen financiële motieven veel vaker dan herintreedsters met een hbo of WO – opleiding. Het motief ‘mezelf ontplooien’ wordt vaker genoemd naarmate het opleidingsniveau van de herintreedster hoger is. Omgekeerd wordt het motief ‘meer vrije tijd’ en ‘vanwege de sociale contacten’ minder genoemd naarmate het opleidingsniveau van de herintreedster hoger is. Het motief dat kinderen zelfstandiger worden wordt iets vaker genoemd door de laag en hoogopgeleiden dan door de herintreedsters met een middelhoge opleiding.

Tabel 31 Motieven van geslaagde en potentiële herintreedsters naar opleiding, percentage herintreedsters dat het motief noemt

Motief:	Geslaagde herintreedsters			Potentiële herintreedsters		
Opleidingsniveau	1	2	3	1	2	3
1. Inkomen nodig	47.1	35.3	15.4	25.8	25.3	31.2
2. Ik wil graag financieel onafhankelijk zijn	46.4	33.7	16.5	23.3	21.4	29.9
3. Mezelf ontplooien	20.3	30.7	38.5	24.2	41.2	40.3
4. Mijn kinderen zijn groter zelfstandiger	51.2	44.2	39.6	43.0	39.6	23.4
5. Ik kreeg meer vrije tijd	21.5	14.0	5.9	19.1	9.9	13.0
6. Vanwege de sociale contacten	34.8	33.6	24.9	40.8	38.5	32.5
N	676	450	169	314	182	77

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV herintreedsters enquête (2000).

Niveau 1=huishoudschool, ulo, mavo,lbo; niveau 2: hbs, havo, vwo, mbo; niveau 3: hbo/wo

Tabel 31 presenteert de motieven die geslaagde en potentiële herintreedsters aangeven gesplitst naar de onderbrekingsduur van de herintreedsters sinds de laatste keer dat de herintreedster geheel stopte met betaald werk. Het patroon van motieven komt ongeveer overeen tussen geslaagde en potentiële herintreedsters. De onderbrekingsduur wordt gemeten vanaf de laatste keer dat de vrouw is gestopt met betaald werk. De financiële motieven worden met name genoemd door de herintreedsters met de kortste duur van onderbreking, namelijk door de geslaagde herintreedsters met een onderbrekingsduur van 1 tot 5 jaar en door de potentiële herintreedsters met een onderbrekingsduur van 1 jaar.

Het motief ‘mezelf ontplooien’ wordt met name genoemd door de herintreedsters die 2 jaar tot 5 jaar hun arbeidscarrière hebben onderbroken. Het zelfstandiger worden van kinderen wordt door de geslaagde herintreedsters met name genoemd door hen die tussen de 5-10 jaar hun loopbaan hebben onderbroken. Bij de potentiële herintreedsters wordt dit motief met name genoemd door hen die slechts 1 jaar onderbraken en zij die meer dan 10 jaar onderbraken. Dit duidt waarschijnlijk op een groep vrouwen onder de potentiële herintreedsters met een onderbrekingsduur van 1 jaar, die al eerder weer actief werden in betaald werk. Het motief ‘meer vrije tijd’ wordt vaker genoemd naarmate de onderbrekingsduur langer is. Het motief ‘vanwege de sociale contacten’ wordt al bij een korte onderbrekingsduur door veel vrouwen genoemd. Waarschijnlijk weerspiegelt dit het gemis van de werkkring als vrouwen nog niet zo lang geleden zijn gestopt met betaald werk.

De motieven die herintreedsters hebben hangen dus deels samen met opleidingsniveau en deels met de onderbrekingsduur. De intrinsieke motivatie voor herintrede op de arbeidsmarkt blijkt samen te hangen met het hoogst behaalde opleidingsniveau en met de onderbrekingsduur. Het menselijk kapitaal van de vrouw (opleiding, wanneer voor het laatst gestopt met betaald werk) en de opportunity costs ('kinderen worden groter') lijken dan ook de beste verklaring voor de kans dat een vrouw herintreedt. In de schatting van de kans op participatie nemen we de motieven mee via deze variabelen.

Tabel 32 Motieven van geslaagde en potentiële herintreedsters naar opleiding, percentage herintreedsters dat het motief noemt

Motief:	Geslaagde herintreedsters						
onderbrekingsduur	1 jaar	2 jaar	3-5 jr	5-10 jr	10-15 jr	15-20 jr	> 20 jr
1. Inkomen nodig	31.8	34.0	32.3	25.1	23.2	23.0	31.1
2. Ik wil graag financieel onafhankelijk zijn	28.8	32.0	21.1	22.8	13.6	17.4	21.2
3. Mezelf ontplooiën	30.3	36.0	34.2	23.9	22.0	25.8	25.8
4. Mijn kinderen zijn groter zelfstandiger	27.3	22.0	25.5	45.9	60.9	60.1	39.4
5. Ik kreeg meer vrije tijd	3.0	8.0	14.9	18.5	20.3	16.4	17.4
6. Vanwege de sociale contacten	40.9	46.0	37.3	35.3	28.4	28.2	31.8
N	66	50	161	351	345	213	132
Motief	Potentiële herintreedsters						
1. Inkomen nodig	32.4	20.0	25.5	22.1	28.4	23.6	28.6
2. Ik wil graag financieel onafhankelijk zijn	28.2	15.0	27.7	32.0	19.0	19.1	22.2
3. Mezelf ontplooiën	22.5	35.0	36.2	41.0	33.7	31.5	17.5
4. Mijn kinderen zijn groter zelfstandiger	33.8	12.5	17.0	32.8	56.8	59.6	44.4
5. Ik kreeg meer vrije tijd	15.5	15.0	6.4	15.6	15.8	18.0	19.0
6. Vanwege de sociale contacten	36.6	47.5	59.6	36.9	33.7	28.1	36.5
N	61	40	47	122	95	28	11

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV-herintreedsters-(2000)

8.4 Determinanten van herintrede

8.4.1 Inleiding

We zijn geïnteresseerd in de vraag wat bepaalt of een vrouw na een minimale onderbreking van 1 jaar op enig moment herintreedt op de arbeidsmarkt. Wat we waarnemen is of een vrouw na deze minimale onderbreking weer betaald werk heeft of niet, weer te geven als Y ($Y=1$: vrouw is heringetreden, $Y=0$: vrouw is niet heringetreden). We nemen aan dat de herintredingsbeslissing wordt beïnvloed door:

1. Persoonskenmerken: hoogst behaald opleidingsniveau, leeftijd, leeftijd bij laatste uittrede, aantal jaren onderbreking, opbouw van menselijk kapitaal gedurende de onderbrekingsduur zoals het volgen van cursussen (hoeveel, hoelang, waarin), het participeren in maatschappelijke netwerken (vrijwilligerswerk).
2. Huishoudenkenmerken: sociale positie van eventuele partner, inkomen en opleiding van partner, aantal en leeftijd van kinderen.
3. Wijdere sociaal economische omgeving: toegankelijkheid en beschikbaarheid van zoekkanalen, economische situatie ten tijde dat kunnen en willen

gaan samenvallen, beschikbaarheid, kwaliteit en kosten van sociale voorzieningen zoals inkoop van kinderopvang, verlofregelingen en dergelijke.

De persoon en huishoudkenmerken geven we weer door X . De relatieve invloed van elk van deze kenmerken op de herintredebeslissing wordt weergegeven door coëfficiënten b . Om de determinanten van herintreding Xb te relateren aan de realisaties moeten we een veronderstelling maken over de verdeling van de uitkomsten. We gaan uit van een logistische verdeling. Door middel van economische technieken worden vervolgens de relatieve gewichten b van de verschillende variabelen in X op de kans op herintreden bepaald.

8.4.2 Kans op herintrede van alle niet participerende vrouwen

Tabel 33 presenteert de schattingsresultaten van het logit model geschat aan de hand van het OSA databestand. We presenteren de resultaten als log odds ratios. De interpretatie van deze ratio is dat een waarde minder dan 1 betekent dat de betreffende variabele de kans op de transitie naar betaald werk vermindert in vergelijking met de groep die als referentiegroep wordt genomen (de basisgroep, aangeduid met basis in de tabel). Een waarde hoger dan 1 betekent dat de kans op herintrede groter is voor personen met de betreffende karakteristiek dan voor de referentie groep.

In de specificatie van het model in Tabel 33 zijn leeftijd, opleiding, leeftijd van kinderen opgenomen en de activiteiten cursus volgen en vrijwilligerswerk. Aangezien leeftijd en opleiding samenhangen, en opleiding en de leeftijd van de moeder bij de geboorte van het eerste kind, hebben we ook modellen geschat om de effecten van deze relaties op de kans op werk te onderzoeken. Deze modelschattingen zijn opgenomen in de bijlage.

Zoals uit de beschrijving in Tabel 29 valt te verwachten zien we een groot effect van leeftijd. Vrouwen die jonger zijn dan 45 hebben 5 keer meer kans op herintrede dan vrouwen ouder dan 45. Opvallend is dat er weinig verschil is tussen de vrouwen die jonger zijn dan 35 jaar en vrouwen in de leeftijdsgroep 35-45 jaar. Een hoge opleiding meer dan verdubbelt (2.3 keer) de kans op herintrede vergeleken met een lage opleiding. Maar een middelhoog opleidingsniveau heeft geen significant effect op herintrede in vergelijking met een lage opleiding. Een kind in de leeftijd 13-17 jaar verdubbelt ook de kans tot herintrede in vergelijking met een kind onder de 6 jaar. Een gelijk effect heeft een kind in de leeftijd 6-12 jaar ten opzichte van een kind onder de 6 jaar. Kinderen in andere leeftijdscategorieën hebben geen significant verschillend effect vergeleken met een kind in de leeftijd 0-6 jaar.

Tabel 33 Factoren die de kans bepalen op het slagen in het vinden van een betaalde baan in de periode september 1996-september 1998, voor vrouwen die niet in betaald werk waren in september 1996. Odds ratio op basis van logit model en Z-waarde.

Alle vrouwen niet in betaald werk en niet in opleiding in september 1996		
	odds ratio	z
Leeftijd jonger dan 35 jaar	4.992	5.48
Leeftijd tussen 35 en 45 jaar	5.019	5.28
Leeftijd ouder dan 45 (basis)	1	
Opleiding is hbo/wo	2.329	2.74
Opleiding is vwo/mbo	1.122	0.51
Opleiding lager (basis)	1	
Kind 6-12	1.635	1.62
Kind 13-17	2.003	2.32
Kind 0-12	0.831	-0.42
Kind 6-17	2.440	2.63
Kind 0-5 (basis)	1	
Dummy: Cursus gevolgd	2.214	3.41
Basis (geen cursus gevolgd)	1	
Dummy Vrijwilligerswerk	0.558	-2.55
Basis (geen vrijwilligerswerk)	1	
Loglikelihood	-334.10	
Wald chi2(7)	94.13	
Prob > chi2	0.000	
Pseudo R2	0.1542	
N	907	

Bron: Eigen berekening op basis van OSA 1998. De afhankelijke variabele=transitie van niet in betaald werk naar betaald werk heeft plaatsgevonden na september 1996 tot september 1998. Dummy kind 0-5 =1 betekent dat er minimaal 1 kind in het huishouden is en dat het kind/de kinderen in de leeftijdsgroep 0-5 is/zijn. Idem voor de leeftijden 6-12 en 13-17. De dummy die aangeeft of er een cursus is gevolgd is 1 indien de vrouw een cursus volgde na september 1996. De dummy vrijwilligerswerk geeft aan of de vrouw in september 1998 actief was in vrijwilligerswerk.

Het volgen van een cursus (na september 1996) verdubbelt de kans op herintrede vergeleken met vrouwen die dit niet hebben gedaan. Maar vrouwen actief in vrijwilligerswerk op het moment van de enquête in september 1998 hebben de helft minder kans op herintrede dan vrouwen die aangaven dat ze op dat moment niet actief waren in vrijwilligerswerk. Er kunnen twee verklaringen gelden: vrouwen in vrijwilligerswerk slagen minder goed in het vinden van een baan omdat ze minder hard op zoek gaan naar een baan (ze besteden hun tijd aan vrijwilligerswerk), of vrouwen die niet slagen in het vinden van een baan gaan actief worden in vrijwilligerswerk. Helaas weten we van deze groep vrouwen niet of ze twee jaar voorafgaand aan de enquête actief waren in vrijwilligerswerk. Dit kan door koppeling met de data verzameld in 1996 worden onderzocht. Echter de groep herintreedsters in 1998 is al zeer klein en zal nog kleiner worden bij koppeling met OSA1996, tenzij alle vrouwen uit 1998 ook in 1996 zijn ondervraagd (geen paneluitval).

8.4.3 Kans op herintrede van vrouwen die zichzelf zien als herintreedster

Volgens Tabel 29 is de enquête onder herintreedsters gehouden onder vrouwen die graag willen werken, en gemiddeld ouder zijn dan de vrouwen die gaan participeren volgens de OSA enquête. We schatten de kans op werk aan de hand van dezelfde specificatie als in Tabel 33. Het logit model wordt geschat aan de hand van de informatie op het enquête moment. Leeftijd en opleiding blijken geen significant effect meer te hebben op de kans op herintrede. Een positief significant effect op opleiding heeft een kind in de leeftijd 13-18 jaar.

Bij het zoeken van een baan kunnen een aantal arbeidsvoorwaarden als een maximum fungeren, bijvoorbeeld arbeidsduur, reisafstand woon-werk, werktijden, mogelijkheden om te telewerken en minimaal gewenste loon. De voorwaarden die de vrouw stelt staan in relatie met de voorwaarden die de vraagkant kan en wil inwilligen. Uit het logit model in Tabel 34 blijkt dat met name de voorwaarde leuk werk de kans op herintrede het meest doet dalen. De vrouwen die deze voorwaarde noemen hebben 40% minder kans op herintrede dan de vrouwen die deze voorwaarde niet noemen. De voorwaarde deeltijdwerk doet de kans op herintrede dalen met 12% ten opzichte van vrouwen die deze voorwaarde niet noemen.

Naast de voorwaarden spelen naar verwachting de volgende factoren een rol bij de verklaring van de kans op herintrede. Een eerste factor is de werkgelegenheidsontwikkeling: de vraag op de arbeidsmarkt naar nieuw personeel kan het makkelijker maken voor vrouwen die werk zoeken een baan te vinden. Het werkloosheidspercentage lijkt een minder goede indicator, omdat een deel van de vrouwen die niet participeren maar wel aan de slag willen zich inschrijven als werkloos. Dat betekent dat een hoog werkloosheidspercentage onder vrouwen een resultaat is van de krapte op de arbeidsmarkt. En dus niet dat een hoog werkloosheidspercentage onder vrouwen een indicator is voor slechte economische ontwikkeling. Een indicator kan dan zijn het aantal banen dat wordt gegenereerd in kalenderjaren. Deze uitbreiding van het onderzoek vergt eerst een analyse van het aantal banen in de periode die wij bekijken. Derhalve valt dit buiten het bestek van dit onderzoek.

Tabel 34 Factoren die de kans bepalen op het slagen in het vinden van een betaalde baan na uittrede op de arbeidsmarkt. Odds ratios op basis van logit en z waarden.

	Alle herintreedsters	
	Odds ratio	Z
Leeftijd jonger dan 35 jaar	0.827	-1.02
Leeftijd tussen 35-45 jaar	1.013	0.09
Leeftijd ouder dan 45(basis)	1	
Dummy Opleiding=hoog	1.083	0.497
Dummy Opleiding=medium	1.205	1.587
Opleiding laag (basis)	1	
Jongste kind 6-12		
Jongste kind 0-5 (basis)	1	
Jongste kind 13-18	1.461	2.09
Jongste kind >18	0.975	-0.122
Voorwaarde leuke baan	0.612	-3.70
Voorwaarde deeltijd	0.818	-1.78
Voorwaarde in de buurt	0.772	-2.33
Voorwaarde op schooltijden	0.776	-2.00

Bron: Eigen berekening op basis van FNV-herintreedsters-2000. Lage opleiding: lager dan middelbare school; middelhoge opleiding is middelbare school; Hoge opleiding: hbo of universitair geschoold. Sector: sector waar geslaagde herintreedster nu werkzaam is; sector waar potentiële herintreedster wenst te werken.

8.5 Conclusies

In dit hoofdstuk is de transitie naar betaald werk onderzocht van vrouwen die niet participeren maar dit wel willen of zijn gaan doen, op basis van kwantitatieve gegevens. De enquêtes op basis waarvan de herintrede op de arbeidsmarkt is onderzocht verschillen. De OSA enquête heeft informatie over vrouwen die de transitie naar betaald werk maken vanuit de status: niet participerend of werkzoekend. Deze vrouwen behoren voornamelijk tot de leeftijdscategorie 25-44, en hebben een vergelijkbaar opleidingsniveau als de werkenden uit de CBS data. Meer dan 20% van hen heeft geen (thuiswonende) kinderen, en van de vrouwen die wel thuiswonende kinderen hebben zijn de kinderen voornamelijk ouder dan 6 jaar.

De enquête FNV-herintreedsters 2000 bevat informatie over herintreedsters: zij die contact onderhouden over hun transitie vanuit niet-participerend naar actief participeren in betaald werk. Deze vrouwen komen overeen met Categorie C uit het arbeidsaanbod, die aangeven op korte termijn te kunnen beginnen. Uit deze gegevens blijkt dat er bij deze groep sprake is van afroming van de markt. De vrouwen die het meest recent zijn heringetreden zijn jonger en beter opgeleid dan diegenen die voor 1996 zijn heringetreden. De herintreedsters uit de FNV enquête zijn wat ouder en gemiddeld wat lager opgeleid dan de herintreedsters uit het OSA bestand, maar er zijn ook weinig herintreedsters met een lage opleiding. De herintreedsters hebben relatief vaak kinderen in de leeftijd 6-12 jaar en 6-17 jaar.

De kans op herintrede onder alle niet-participerenden (op basis van OSA data) is 5 keer groter bij jongere herintreedsters, bij HBO/WO opleiding, na het volgen van een cursus, bij kinderen tussen de 6 en 17 jaar, en bij kinderen in de leeftijd 13-17 (tenminste verdubbeling van de kans op herintrede).

De kans op herintrede is onder vrouwen die graag willen werken, zichzelf herintreedster noemen (de categorie C volgens de CBS indeling in Tabel 1, op basis van herintreedsters enquête) neemt toe als deze vrouwen een kind in de leeftijd 13-18 jaar hebben. Met name de voorwaarde leuk werk beïnvloedt de kans op herintrede negatief.

Motieven voor herintrede hangen samen met het hoogst voltooide opleidingsniveau. Met name de financiële motieven worden door vrouwen met een lagere opleiding genoemd en het motief ‘mezelf ontplooien’ door hoger opgeleide vrouwen. De motieven hangen ook samen met onderbrekingsduur. Motieven als ‘inkomen’, ‘ontplooïing’, en ‘sociale contacten’ spelen met name bij de korte onderbrekingsduur een rol. Motieven als ‘meer vrije tijd’, ‘mijn kinderen worden zelfstandiger’ bij de langere onderbrekingsduur.

Een model dat de kans op herintrede alleen verklaart op basis van motieven geeft alleen een significant effect van ‘ik kreeg meer vrije tijd’. Vrouwen die dit motief noemen hebben een grotere kans op herintrede. Het effect van dit motief wordt geheel te niet gedaan als ‘kinderen’ in de schatting worden opgenomen. Het lijkt dat standaard economische variabelen de effecten van motieven goed afdekken. Op zichzelf zijn de motieven als ‘ontplooïing’ etc. dus niet significant. Aangezien opleiding wel significant is zal het beleid dat herintrede wil bevorderen daarop gericht moeten zijn. Om de vrouwen met een bepaald opleidingsniveau te bereiken kan de informatie over de samenhang tussen motieven en opleiding en motieven en onderbrekingsduur worden gebruikt. Het aanspreken op het motief ‘mezelf ontplooien’ lijkt het meest succesvol te kunnen zijn als de vrouw een hogere opleiding heeft en de onderbrekingsduur tussen de 2 en 5 jaar is. Het aanspreken met loon lijkt goed te kunnen werken bij vrouwen met een lagere opleiding en vrouwen met een korte onderbrekingsduur. Ditzelfde geldt voor sociale contacten. Vrouwen met als motief mijn kinderen zijn nu ouder willen weer aangesproken worden op herintreden als ze kinderen tenminste 5 jaar oud zijn.

De resultaten uit de FNV enquête zijn indicatief voor het potentiële arbeidsaanbod van het CBS, behalve voor vrouwen met slechts lager onderwijs.

9. Determinanten van de duur tot herintrede

9.1 Inleiding

In deze paragraaf onderzoeken we de volgende vragen:

- Hoe lang onderbreken vrouwen hun loopbaan?
- Wat zijn de determinanten van de onderbrekingsduur van herintreedsters?

We gebruiken de enquête die de FNV in 2000 onder herintreedsters heeft gehouden. In paragraaf 9.2 bespreken we de onderbrekingsduur van herintreedsters naar leeftijd, opleidingsniveau en het wel of nog niet geslaagd zijn in herintrede. In paragraaf 9.3 wordt de kans op herintrede besproken en geschat op basis van het FNV-herintreedsters bestand. Paragraaf 9.4 sluit af met conclusies.

9.2 Duur van carrière onderbreking

Er is slechts weinig onderzoek naar transities van werkend naar niet-participerend en van niet-participerend naar werkzoekend of van niet-participerend naar werkend. Recent zijn er analyses van uittrede en herintrede als gevolg van de geboorte van kinderen. Het onderzoek naar transities op de arbeidsmarkt is afhankelijk van panel gegevens of van betrouwbare retrospectieve gegevens. Het onderzoek heeft zich kunnen concentreren op transities rondom de geboorte van het eerste, tweede en derde kind en de analyses zijn dan slechts mogelijk geweest in een korte periode rondom de geboorte.⁴⁶ In dit onderzoek willen we inzicht krijgen in de loopbaan-onderbreking door analyse van de groep vrouwen die zichzelf bestempelen als herintreedsters. Binnen deze groep bevinden zich vrouwen die recent een eerste kind hebben gekregen maar ook vrouwen met volwassen kinderen die meer dan 10 jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt.

De onderbrekingsduur van de herintreedsters uit de FNV enquête kunnen we in het perspectief plaatsen van het onderzoek verricht door OSA. De aantallen herintreedsters in het OSA panel bestand zijn te gering om betrouwbare uitspraken te doen over de lengte van de periode die herintreedsters niet actief zijn geweest. Wel kan op basis van de gemiddelde leeftijd bij uittrede hier iets over gezegd worden. In het begin van de jaren tachtig was de gemiddelde uittredingsleeftijd van vrouwen met een kind jonger dan 5 jaar (en in OSA 1985/1986) deelnamen 25 á 26 jaar. Uit Allaart en De Voogd (1994) blijkt voor het begin van de jaren '90 een gemiddelde leeftijd bij herintrede van 36 á 37 jaar. Omdat er sprake is van hetzelfde geboortecohort kan gesteld worden dat de herintreedsters in 1990-1992 gemiddeld 11 jaar niet op de arbeidsmarkt actief zijn geweest. Er wordt verondersteld dat de vrouwen niet zijn heringetreden en weer uit getreden in de periode 1986-1990.

18. Gustafsson S.S., C.M.M.P. Wetzels, J.D. Vlasblom and S. Dex (1996), Groot W. and H. Maassen Van Den Brink (1997), Wetzels (2001), Gustafsson S.S. and C.M.M.P. Wetzels (2000), Gustafsson S.S., C.M.M.P. Wetzels and E. Kenjoh (forthcoming 2001a,b,c,d, 2002a,b)

Gemiddeld is de onderbrekingsduur van de (potentiële) herintreedsters uit de FNV enquête 10.6 jaar (stand dv 7.0; $n=1785^{47}$). De geslaagde herintreedsters hebben gemiddeld een onderbrekingsduur die twee jaar langer is dan de potentiële herintreedsters. Herintreedsters met een laag opleidingsniveau hebben gemiddeld twee jaar langere onderbrekingsduur dan herintreedsters met een middelhoge opleiding. Middelhoog- en hoogopgeleide herintreedsters hebben gemiddeld ongeveer een gelijke onderbrekingsduur.

Tabel 35 Gemiddelde onderbrekingsduur in jaren van herintreedsters actief op zoek naar werk en opleiding (standaard afwijking)

Opleiding	Allen	Laag	Middel	Hoog
Geslaagde herintreedsters	11.4 $n=1196$ (6.2)	12.4 $n=636$ (6.3)	10.3 $n=410$ (5.6)	10.4 $n=150$ (6.6)
Potentiële herintreedsters	9.5 $N=588$ (8.0)	10.3 $N=330$ (8.2)	8.4 $n=182$ (6.9)	8.2 $n=76$ (8.9)

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV-herintreedsters-2000.

Niveau 1=huishoudschool, ulo, mavo,lbo; niveau 2: hbs, havo, vwo, mbo

Tabel 36 Gemiddelde onderbrekingsduur in jaren van herintreedsters actief op zoek naar werk en opleiding (standaard afwijking)

Geboren	1940-1949	1950-1959	1960-1949
Allen	13.8 $n=195$ (9.5)	12.2 $n=951$ (6.9)	8.0 $n=595$ (4.5)
Geslaagde herintreedsters	15.2 $n=117$ (8.3)	12.8 $n=664$ (6.0)	8.4 $n=391$ (3.9)
Potentiële herintreedsters	11.8 $n=78$ (10.9)	10.9 $n=287$ (8.3)	7.1 $n=204$ (5.3)

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV-herintreedsters-2000. Cohort geboren 1930-1939 en cohort geboren 1970-1979 niet opgenomen te weinig observaties

Twee derde van de herintreedsters (FNV- enquête) geeft aan te zijn gestopt met betaald werk vanwege de geboorte van een kind. Figuren opgenomen in de Appendix presenteren de cumulatieve proporties van de vrouwen die zijn uitgetreden en de cumulatieve proporties van vrouwen die zijn heringetreden gerelateerd aan de geboorte van het eerste kind. In deze figuren staat op de x-as het geboortjaar van het eerste kind als 0 aangeduid. Als de uitrede en herintrede voor de geboorte van het eerste kind plaatsvindt dan wordt dit met een ‘-’ aangegeven in jaren. Als de uitrede na de geboorte van het eerste kind plaatsvindt dan met een ‘+’ in het aantal jaren na geboortjaar van het eerste kind. Voor alle herintreedsters uit de FNV enquête blijkt dat 35% tot 40% is heringetreden als het eerste kind 10 jaar is. Uit de figuren blijkt dat 25% van de herintreedsters is of wil herintreden als het eerste kind tussen de 7 á 8 jaar oud is, 50% heeft de stap naar herintrede gezet als het eerste kind 12 jaar oud is en 75% van de vrouwen wil of is heringetreden als het eerste kind 16 jaar oud is. Vrouwen met een opleiding op mavo/lbo niveau gaan minder snel herintreden en ze treden in grotere mate uit op het moment dat het eerste kind geboren wordt, in vergelijking met middelhoog en hoogopgeleiden.

⁴⁷ Herintreedsters die aangaven als onderbrekingsduur ‘anders’ zijn niet meegenomen evenals de herintreedsters die een niet realistische onderbrekingsduur aangaven gemeten naar de som van uitredejaar en onderbrekingsduur in vergelijking met het enquêtejaar.

Van de hoogopgeleide vrouwen is 55% uitgetreden op het moment dat het eerste kind geboren wordt (bij laagopgeleiden is dit 70%) en 75% van de middelhoog opgeleide vrouwen is heringetreden als het eerste kind 12 jaar oud is (bij laag opgeleiden 50%).

Vergelijking van de cohorten herintreedsters geboren in 1940-1949, 1950-1959 en 1960-1969 laat zien dat vrouwen uit het cohort 1940-1949 het minst snel uittraden (50% is uitgetreden in het geboortjaar van het kind, tegen 70% bij de jongere cohorten). De herintreedsters uit het geboortecohort 1940-1949 treden minder snel in dan de jongere cohorten. Pas als het eerste kind 14-15 jaar oud is willen deze vrouwen intreden of zijn ze geslaagde herintreedster. 25% van de herintreedsters geboren in de periode 1950-1959 daarentegen zijn al heringetreden als het eerste kind 9 jaar oud is. Van de herintreedsters geboren in 1960-1969 is 25% heringetreden als het eerste kind 5 jaar oud is.

9.3 Determinanten van de onderbrekingsduur

Vanuit de economische theorie zullen vrouwen die het meest geïnvesteerd hebben in menselijk kapitaal bij onderbreking van hun arbeidsloopbaan de kortste onderbrekingsduur hebben. Een andere verklaring is dat de vrouwen die het meest een inkomen nodig hebben, het kortst hun loopbaan onderbreken. De behoefte aan hoger inkomen kan gepaard gaan met hogere consumptie –eisen in de loop van de tijd, bijvoorbeeld door opgroeiende kinderen.

Hoe lang het reserveringsloon na uittrede (de baten van uittrede) hoger blijft dan het te verdienen loon (de baten van betaalde baan) kan in de loop van de tijd naast het afnemen van de zorgtaken bij ouder wordende kinderen afhankelijk zijn van voorwaarden die aan werk worden gesteld als leuk werk, werk in de buurt, etc. Maar ook door het ondernemen van activiteiten met waarde voor de markt als vrijwilligerswerk of cursussen tijdens de onderbrekingsduur waardoor betaald werk sneller aantrekkelijker wordt/ de kans op aantrekkelijk werk zich sneller aandient of sneller wordt gezien.⁴⁸

Een andere factor is de stabiliteit van het huishoudinkomen. Deze is mede afhankelijk van de stabiliteit van huishoudrelaties, maar ook de stabiliteit van de werkrelatie van de werkende partner in het huishouden. De verhouding tussen de ontwikkeling van het huishoudinkomen en de consumptie-eisen van het huishouden, kunnen ook resulteren in de wens van de niet participerende vrouw om betaald te gaan werken. In de FNV-enquête hebben we geen beschikking over informatie over de ontwikkeling van het huishoudinkomen, of de ontwikkeling van het inkomen van de man. We kennen slechts de burgerlijke staat op het enquête moment en of de partner meer of minder verdient dan de geslaagde herintreedster.

⁴⁸ Omgekeerd geldt natuurlijk ook dat een bepaalde onderbrekingsduur nodig is om cursussen en vrijwilligerswerk te ondernemen.

Een andere, exogene, factor die de kans op arbeidsparticipatie beïnvloedt is de werkgelegenheidsontwikkeling ten tijde van de situatie dat de vrouw kan herintreden en door de kans ook wil, of haar al aanwezige wens kan vervullen. En de emancipatoire ontwikkeling in de arbeidsmarkt en de inrichting van de welvaartstaat, namelijk huishoudinkomens afhankelijke subsidies en voorzieningen om zorg en werk te combineren. Jonge vrouwen die gebruik kunnen maken van kinderopvangvoorzieningen die in de jaren '90 werden opgebouwd zullen, als ze uittreden, naar verwachting minder lang uittreden. Een arbeidsmarkt waarop het ook meer gewoon is dat vrouwen deelnemen zal ook vrouwen aanmoedigen die langere tijd niet hebben geparticipeerd, maar dit wel zouden willen, toe te treden tot de arbeidsmarkt. Deze exogene factor betekent dat een vrouw met bepaalde karakteristieken een kortere onderbrekingsduur zou hebben als ze in de jaren '90 zou onderbreken ten opzichte van dat deze vrouw in de jaren '80 haar loopbaan onderbreekt.

We onderzoeken in hoeverre de kans op herintreding verandert naarmate vrouwen langer geen betaald werk hebben verricht. Met andere woorden is de kans dat vrouwen weer actief worden op de arbeidsmarkt groter naarmate ze korter uit het arbeidsproces zijn geweest. Is de herintredkans duurafhankelijk? Het econometrisch model dat we gebruiken om de effecten op de duur te schatten staat beschreven in de Appendix. De toegepaste eenvoudige duurmodellen verklaren de onderbrekingsduur aan de hand van de informatie op het moment van uittrede. Dit betekent dat de verklarende variabelen in het model gedurende de onderbreking constant worden verondersteld. Als verklarende variabelen zijn in het model opgenomen de leeftijd van de vrouw bij uittrede, een dummy variabele of de uittrede plaatshad nadat het eerste kind werd geboren, welk kalenderjaar de uittrede plaatshad, de redenen voor uittrede, de sector bij uittrede, het type contract bij uittrede, etc. Wij hebben 17 redenen uit de enquête voor uittrede geclusterd tot 5 clusters van redenen met betrekking tot 1) het gezin, 2) arbeidsvoorwaarden zoals geen mogelijkheid om minder te werken, kinderopvang en dergelijke; 3) motivatie om te werken, 4) studie, en 5) overig waaronder verhuizing etc.

9.3.1 Resultaten

De beleidsrelevantie van de uitkomsten is dat wordt aangegeven wat de omvang van de effecten van verschillende variabelen is op de onderbrekingsduur sinds de laatste uittrede. We presenteren schattingen van Cox proportionele hazard modellen en hebben ook andere parametrische duurmodellen geschat⁴⁹. De resultaten verschillen nauwelijks. Uit de parametrische duurmodellen blijkt dat de kans op onderbrekingsduur duur afhankelijk is⁵⁰. Hoe langer de onderbrekingsduur hoe meer de kans op een kortere onderbrekingsduur daalt. Anders gezegd: hoe langer thuis hoe meer de kans op dat herintrede daalt in de tijd.

⁴⁹ Zie Cox (1972) en Kiefer (1988) voor de bespreking van deze modellen.

⁵⁰ Dit is in lijn met de onderzoeksresultaten in Vogels (1995).

Positieve schattingen van coëfficiënten van β indiceren dat hogere waarden van de variabele de hazard van herintrede verhogen, of anders gezegd, dat de duur tot herintrede korter wordt als de variabele een hogere waarde aanneemt. Een negatieve schattingswaarde voor een coëfficiënt heeft een tegengesteld effect. De hazard ratios, schattingen van $\exp(\beta)$, indiceren de effecten van de verandering met één eenheid in de corresponderende variabele. Bijvoorbeeld, als de hazard ratio van x_1 is 1.01, dan betekent dit dat als x_1 met één stijgt (waarbij één gemeten wordt in de eenheid van de variabele, bijvoorbeeld jaren) de hazard rate met 1 procent stijgt. Als de hazard ratio kleiner is dan 1, dan betekent dit dat een verhoging van x_1 een negatief effect heeft op de hazard rate. Het proportionele hazard model veronderstelt dat de ratio van de hazards van “elk tweetal individuen” constant is in de tijd.

We nemen het kalenderjaar van uittrede van elk individu als startpunt voor de duur in het model. Het aantal jaren dat verstrijkt sinds de uittrede is de tijdschaal (schaal waarop het tijdsverloop wordt gemeten) in het model. De covariaten x zijn dummy variabelen voor de reden voor uittrede, het hoogst behaalde opleidingsniveau, dummy variabelen die aangeven of de vrouw in een bepaalde leeftijd uittrad (uittreden op een leeftijd jonger dan 25, op een leeftijd tussen de 25 en 35 jaar, etc.).

De schattingsresultaten in Tabel 37 betekenen het volgende. Er zijn 4 hazard modellen geschat waarbij verschillende specificaties zijn gebruikt. Deze verschillende specificaties laten zien welk effect het toevoegen van variabelen in het model heeft op de schatting van de effecten. Het eerste model betreft het effect van de reden voor uittrede op de onderbrekingsduur in het model. De reden om uit te treden heeft slechts een significant effect op de onderbrekingsduur in de gevallen dat de reden te maken had met de motivatie van de vrouw om te werken. Vrouwen met het motief voor uittrede ‘ik wilde niet meer werken’ hebben een grotere kans om sneller her in te treden in vergelijking met vrouwen die dit motief voor uittrede niet noemen. Dit zijn blijkbaar vrouwen die zich erg laten leiden door de motivatie om te werken. Ten tijde van uittrede wilden ze niet meer werken. En op het moment dat ze zichzelf als herintreedster zien zijn ze gemotiveerd om te werken. Vrouwen met deze veranderde motivatie laten een grotere kans op een kortere onderbrekingsduur zien. Ook vrouwen die stopten met betaald werk omdat ze weer wilden studeren, hebben een grotere kans op een kortere onderbrekingsduur dan vrouwen die een ander motief voor uittrede noemden. Dit resultaat heeft geen hoge graad van betrouwbaarheid maar de invloed van deze reden op de onderbrekingsduur is het meest positief is. Vrouwen die wilden studeren na op de arbeidsmarkt actief te zijn geweest hebben de grootste kans op de kortste onderbrekingsduur. Dit duidt op carrière gerichtheid van deze vrouwen. De reden voor uittrede ‘overig b.v. verhuizing etc.’ maakt de kans op een kortere onderbreking iets groter in vergelijking met herintreedsters die deze reden voor uittrede niet noemden. De vrouwen die deze reden noemden zijn door een externe factor gestopt met werken. Een aantal van

hen blijkt toch sneller weer actief te willen worden in betaald werk in vergelijking met andere vrouwen.

Voor alle specificaties geldt dat de herintreedsters met een middelhoge opleidingsniveau de grootste kans op de kortste onderbrekingsduur hebben, 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 hebben ten opzichte van herintreedsters op oudere leeftijd uittraden 73% minder kans op een kortere onderbrekingsduur. De significantie van het effect van leeftijd wordt weggenomen door toevoeging van dummy variabelen voor het jaar van uittrede. Dit betekent dat gemiddeld genomen de vrouwen die het oudst zijn ook diegenen zijn die het vroegst zijn uitgetreden. Het effect van de dummy's voor uittredejaar zijn significant. Vrouwen die voor 1980 zijn uitgetreden hebben 85% (0.85) minder kans op herintrede dan vrouwen die later zijn uitgetreden. Voor vrouwen die uittraden in de periode 1980-1985 is de kans op herintrede 62% (0.62) minder dan vrouwen die in een ander periode zijn uitgetreden. Echter voor vrouwen die uittraden in de periode 1990-1995 is de kans op herintrede 2.4 keer hoger dan voor vrouwen die voor dan wel na deze periode voor het laatst de arbeidsmarkt verlieten.

Het opnemen van de sector bij uittrede in het model laat alleen een significant effect zien voor de overheidssector. Dit effect is negatief: herintreedsters die voor uittrede werkten bij de overheid hebben kans op een lagere onderbrekingsduur. Echter dit effect verdwijnt als dummies voor uittrede jaar worden meegenomen in het model. Dan blijkt dat herintreedsters die werkten in het onderwijs een grotere kans hebben om sneller terug te keren naar de arbeidsmarkt dan herintreedsters die in een andere sector werkten bij uittrede.

Toevoeging van de variabele 'type contract' aan het schattingsmodel laat zien dat vrouwen die in hun laatste baan een tijdelijk contract hadden een grotere kans op een kortere onderbrekingsduur hebben dan vrouwen die geen tijdelijk contract hadden in hun laatste baan. Waarschijnlijk zijn dit de vrouwen die al eerder zijn heringetreden.

Tabel 37 Cox proportionele hazard model voor de verklaring van de onderbrekingsduur (n=1784)

Onderbrekingsduur Covariaten	Hazard ratio (z-value)	Hazard ratio (z-value)	Hazard ratio (z-value)	Hazard ratio (z-value)
Reden voor uittrede: gezin	1.027 (0.03)			
Reden voor uittrede: arbeidswv	0.976 (-0.29)			
Reden voor uittrede: motivatie	1.424 (3.10)			
Reden voor uittrede: studie	1.61 (1.94)			
Reden voor uittrede: overig	1.207 (2.22)			
Dummy opleiding: hoog	1.044 (0.45)	0.777 (-2.61)	0.756 (-2.74)	0.924 (-0.76)
Dummy opleiding: middel	1.380 (5.00)			
Dummy opleiding: laag		0.733 (-4.82)	0.731 (-4.81)	0.864 (-2.24)
Basis opleiding is middel		1	1	1
Basis opleiding = laag	1			
Dummy leeftijd bij uittrede <=25 jaar	0.272 (-2.24)	0.270 (-2.25)	0.287 (-2.14)	0.799 (-0.38)
Dummy leeftijd bij uittrede 25-35 jaar	0.423 (-1.48)	0.421 (-1.49)	0.449 (-1.37)	0.744 (-0.51)
Dummy leeftijd bij uittrede 35-45 jaar	1.032 (0.06)	1.032 (0.54)	1.078 (0.13)	1.057 (0.10)
Dummy leeftijd bij uittrede 45-55 jaar	1.743 (0.02)	1.683 (0.86)	1.733 (0.91)	1.526 (0.70)
Dummy uittrede voor 1980				0.148 (-16.26)
Dummy uittrede tussen 1980-1985				0.376 (-11.41)
Dummy uittrede tussen 1990-1995				2.417 (8.62)
Dummy vast contract in laatste baan		1.027 (0.30)	1.195 (1.66)	1.098 (0.87)
Dummy tijdelijk contract in laatste baan		1.591 (3.54)	1.847 (4.20)	1.455 (2.54)
Dummy flex contract in laatste baan			1.482 (2.25)	1.192 (1.00)
Sector bij uittrede: handel			1.125 (1.04)	1.160 (1.31)
Sector bij uittrede: industrie			0.867 (-1.28)	1.035 (0.30)
Sector bij uittrede: gezondheidszorg			0.862 (-1.43)	1.030 (0.38)
Sector bij uittrede: zakelijke dienstverlening			0.901 (-1.01)	1.036 (0.35)
Sector bij uittrede: financiële dienstverlening			0.836 (-1.48)	0.954 (-0.39)
Sector bij uittrede: onderwijs			1.052 (0.32)	1.395 (2.05)
Sector bij uittrede: overheid			0.778 (-2.15)	0.914 (-0.80)
Prob>chi	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R2	0.0137	0.0136	0.0148	0.043
LR chi2	217.4	216.5	234.20	676.0

Bron: Eigen berekening op basis van FNV-herintreedsters-2000. Lage opleiding: lager dan middelbare school (high school); middelhoge opleiding is middelbare school; Hoge opleiding = hbo of universitair geschoold. Reden 'overig' betekent 'verhuizing' e.d.

9.4 Conclusies

Uit hoofdstuk 8 is gebleken dat de herintreedsters uit de FNV enquête overeenkomen met het potentiële arbeidsaanbod (categorie C volgens de CBS definitie in Tabel 27 van dit rapport). Deze herintreedsters blijken een gemiddelde onderbrekingsduur te hebben van 11,4 jaar voor de geslaagde herintreedsters en 9,5 jaar voor de potentiële herintreedsters. Dit stemt overeen met OSA onderzoek (Allaart en De Voogd 1994). Voor alle herintreedsters uit de FNV enquête blijkt dat 35% tot 40% is heringetreden als het eerste kind 10 jaar is, 25% van de herintreedsters is of wil herintreden als het eerste kind tussen de 7 á 8 jaar oud is, 50% heeft de stap naar herintrede gezet als het eerste kind 12 jaar oud is en 75% van de vrouwen wil of is heringetreden als het eerste kind 16 jaar oud is. Vrouwen met een opleiding op mavo/lbo niveau gaan minder snel herintreden, en ze treden in grotere mate uit op het moment dat het eerste kind geboren wordt, in vergelijking met middelhoog en hoogopgeleiden. Van de hoogopgeleide vrouwen is 55% uitgetreden op het moment dat het eerste kind geboren wordt (bij laagopgeleiden is dit 70%) en 75% van de middelhoog opgeleide vrouwen is heringetreden als het eerste kind 12 jaar oud is (bij laag opgeleiden 50%).

Vergelijking van de cohorten herintreedsters geboren in 1940-1949, 1950-1959 en 1960-1969 laat zien dat vrouwen uit het cohort 1940-1949 het minst snel uittraden (50% is uitgetreden in het geboortjaar van het kind, tegen 70% bij de jongere cohorten). De herintreedsters uit het geboortecohort 1940-1949 treden minder snel in na een onderbrekingsduur dan de jongere cohorten. Pas als het eerste kind 14-15 jaar oud willen deze vrouwen intreden of zijn ze geslaagde herintreedster. 25% van de herintreedsters geboren in de periode 1950-1959 daarentegen zijn al heringetreden als het eerste kind 9 jaar oud is. Van de herintreedsters geboren in 1960-1969 is 25% herintreedster als het eerste kind 5 jaar oud is.

In de FNV enquête is gevraagd wanneer de vrouw voor het laatst geheel gestopt is met werken. Dit betekent dat binnen deze groep herintreedsters de totale onderbrekingsduur niet goed bekend is voor alle vrouwen. De informatie over hoe vaak transitities in en uit de arbeidsmarkt hebben plaatsgevonden ontbreekt.

Schattingen op basis van deze dataset wijzen op het volgende. Bepalend voor de onderbrekingsduur is het opleidingsniveau en leeftijd. Jongere vrouwen en vrouwen met een middelhoog opleidingsniveau hebben een grotere kans op een kortere onderbrekingsduur dan oudere vrouwen en vrouwen met een lage of een hoge opleiding. De schattingen geven aan dat voor een betere analyse van de onderbrekingsduur informatie nodig is over of de vrouw al eerder is heringetreden. In Arbeid&ICT-2001 is gevraagd naar de eerste, laatste en langste onderbrekingsduur zodat de analyses specifiekere kunnen worden.

10. Effecten van herintreding op het loon

10.1 Inleiding

Wat is het effect van herintreding op de lonen van vrouwen? Om dit te onderzoeken gaan we uit van de uurlonen van vrouwen. Het CBS onderzoekt regelmatig de verdiende lonen. Ze baseert zich daarbij op opgave van bedrijven en instellingen, die in hun loonadministraties nagaan hoe ze hun werknemers belonen; tevens worden gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking en de Verzekerdenadministratie gebruikt. De meest recente cijfers zijn van 1999. In dat jaar bedraagt het gemiddeld bruto loon van mannelijke werknemers fl. 36,79 en van vrouwelijke werknemers fl. 25,62 per uur (zie tabel 38). Het uurloon van vrouwen is dus 30% lager.⁵¹ Dit verschil is in de afgelopen vier jaar groter geworden. In 1995 was het nog geen 28%. De mannenlonen zijn meer gestegen dan de vrouwenlonen. De oorzaken hiervan zijn niet bekend; daarvoor zou nader onderzoek nodig zijn. Eén van de redenen zou kunnen zijn dat de stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen vooral gegaan is naar sectoren met gemiddeld een laag uurloon. Uit tabel 38 blijkt dat het gemiddelde uurloon het hoogst in de delfstoffenwinning, gevolgd door de energie- en waterleidingbedrijven. Het gemiddelde uurloon is het laagst in de landbouw, bosbouw en visserij, gevolgd door de handel, horeca en reparatie. In de sector met het hoogste percentage vrouwen ligt het loon meer dan fl. 3 onder het gemiddelde.

Tabel 38 Bruto lonen per uur van werknemers in 1995 tot en met 1999 naar geslacht en sector (in guldens)

	1995	1997	1998*	1999*	% vrouwen
Geslacht					
Vrouwen	23,05	24,18	24,83	25,62	
Mannen	31,86	34,02	35,52	36,79	
Sector					
Landbouw, bosbouw en visserij	21,60	23,48	24,88	25,17	29.4%
Delfstoffenwinning	47,14	48,66	50,18	52,58	12.0%
Industrie	29,86	31,81	32,89	33,70	20.6%
Energie- en waterleidingbedrijven	36,78	40,24	41,39	42,90	16.2%
Bouwnijverheid	28,17	30,27	31,75	32,73	6.1%
Handel, horeca en reparatie	23,95	25,52	26,16	26,97	44.7%
Vervoer, opslag en communicatie	28,21	30,89	32,20	33,03	25.3%
Financiële en zakelijke dienstverlening	29,27	30,64	32,12	33,80	40.8%
Overheid	35,68	38,96	40,40	41,84	41.6%
Zorg en overige dienstverlening	27,94	28,66	29,61	30,57	73.0%
Totaal	28,93	30,71	31,83	32,89	40.3%

Bron: CBS, http://www.cbs.nl/nl/cijfers/kerncijfers/sip_a410.htm

* voorlopige cijfers

⁵¹ Een analyse van Bakker e.a. (1999) gaat nader in op de factoren die deze beloningsachterstand veroorzaken.

10.2 De data

De enquête Vrouwenloonwijzer, afgekort als VLW2000, is gehouden onder werkende vrouwen en daarin is uitgebreid gevraagd naar lonen. De vragenlijst is op drie manieren verspreid: (1) bijgesloten voor abonnees van de vrouwenbladen Viva, Margriet, Libelle; (2) bijgesloten bij de FNV-ledenbladen FNV Magazine en Horeca Info; (3) verspreid via de websites www.vrouwonline.nl en www.fnv.nl. Er zijn 13.799 bruikbare vragenlijsten geretourneerd, waarvan iets meer dan de helft via het internet.

Om de representativiteit van de VLW2000 te onderzoeken is de verdeling over bedrijfstakken, arbeidsuren, leeftijd en opleiding voor de vrouwen in loondienst met een arbeidsduur van tenminste 12 uur vergeleken met die van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 1999 van het CBS (Tijdens 2001a). De verdeling over bedrijfstakken komt redelijk overeen: in elke sector is de afwijking ten hoogste 3 procentpunten, met uitzondering van de handel, waar volgens de EBB'99 16% van de vrouwen werkt en in de VLW2000 slechts 9%. Wat betreft het opleidingsniveau laat de VLW2000 een oververtegenwoordiging zien van vrouwen met een Mavo-, Havo/ Vwo-, Hbo- of WO-opleiding en een ondervertegenwoordiging van vrouwen met alleen basisonderwijs of met een Lbo- of Mbo-opleiding. De verschillen blijven onder de 10 procentpunten, behalve bij vrouwen met een Mbo-opleiding. Volgens de EBB'99 is dit voor 39% van de werkende vrouwen het geval en volgens de VLW2000 voor 27%. Wat betreft de leeftijdsverdeling kent elke leeftijdsgroep een afwijking van ten hoogste 3 procentpunten, met uitzondering van de 20-24-jarigen. Volgens de EBB'99 valt 11% van de werkende vrouwen in deze groep, terwijl dat in de VLW2000 slechts 5% is. Tenslotte is bij de verdeling naar arbeidsduur te zien dat in de VLW2000 sprake is van een ondervertegenwoordiging van 6 procentpunten van vrouwen met een werkweek van 12-19 uur en een oververtegenwoordiging van 4 procentpunten van vrouwen met een werkweek van 35 uur of meer.

10.3 Kenmerken van herintreedsters

In de VLW2000 is gevraagd of men langer dan een jaar geen betaald werk heeft gehad. Daarbij konden ook redenen voor die loopbaanonderbreking worden aangekruist. Bijna vier op de tien vrouwen heeft haar loopbaan onderbroken (38%). Het grootste deel hiervan is in verband met de opvoeding van kinderen en de zorg voor de huishouding. Een kleine groep heeft onderbroken in verband met andere redenen. Onderbreking vanwege werkloosheid is de meest genoemde andere reden, gevolgd door cursussen of opleidingen. Tenslotte is er een kleine groep vrouwen die pas betaald werk is gaan verrichten na de geboorte van hun eerste kind. Een kwart van deze groep heeft daarna nog eens een periode niet gewerkt.

Met de term herintreedster worden vaak de vrouwen aangeduid die een aantal jaren hun loopbaan onderbroken hebben in verband met de zorg voor kinderen of huishouding. In de VLW2000 zijn herintreedsters alle vrouwen die eerst hebben gewerkt, toen hebben onderbroken in verband met de zorg voor kinderen of huishouding en daarna opnieuw zijn gaan werken. Tot de herintreedsters zijn ook gerekend alle vrouwen die pas zijn gaan werken na de geboorte van hun eerste kind. In de VLW2000 is 27% van de vrouwen herintreedster.

In tabel 39 is te zien dat herintreedsters aanzienlijk verschillen van vrouwen die tot nu toe hun loopbaan niet hebben onderbroken. Herintreedsters werken minder uren, zijn ouder, hebben in totaal meer jaren werkervaring, zijn minder hoog opgeleid, hebben een lager bruto uurloon, zijn vaker werkzaam in de zorgsector, zijn vaker gehuwd/samenwonend, hebben vaker een partner met een baan van tenminste 30 uur en hebben veel vaker kinderen. De twee groepen verschillen niet in de duur van het dienstverband bij de huidige werkgever of in de aanwezigheid van een betaalde huishoudelijke hulp.

Tabel 39 Gemiddelde waarden en standaarddeviatie van een aantal kenmerken van herintreedsters en niet-herintreedsters (alleen vrouwen in loondienst, N=13.518)

Herintreedster	nee		ja		sign
	gemid	SD	gemid	SD	
arbeidsuren (in uren)	31.6	8.7	25.3	8.9	***
aantal arbeidsjaren minus onderbrekingsduur (in jaren)	14.7	9.3	19.2	8.4	***
duur dienstverband huidige werkgever (in jaren)	7.2	7.6	7.3	6.4	ns
leeftijd (in jaren)	35.1	8.5	46.5	6.9	***
opleidingsjaren (nominale jaren na de basisschool)	7.0	2.2	5.8	2.1	***
bruto uurloon (in gulden)	28.5	9.6	26.9	9.2	***
werkzaam in zorgsector (1=ja, 0=nee)	0.2	0.4	0.3	0.4	***
gehuwd/samenwonend (1=ja, 0=nee)	0.7	0.4	0.8	0.4	***
partner werkt >=30 uur (1=ja, 0=nee, incl geen partner)	0.7	0.5	0.8	0.4	***
thuiswonende of uitwonende kinderen (1=ja, 0=nee)	0.4	0.5	1.0	0.0	***
betaalde huishoudelijke hulp (1=ja, 0=nee)	0.2	0.4	0.2	0.4	ns

Bron: Eigen bewerking op basis van VLW 2000

Het percentage herintreedsters verschilt sterk per beroep. Het hoogste percentage herintreedsters is te vinden bij het huishoudelijk personeel in instellingen (70% is herintreedster). Daarna volgt de kelner/buffetbediende/serveerster (61%), schoonmaker/huishoudelijke hulp (59%), gezinsverzorgende (53%), datatypiste (49%) en kraamverzorgende (48%). Daarentegen is het laagste percentage herintreedsters te zien bij de econoom/accountant (2%), voorlichter (5%), projectmanager (6%), account manager (6%), jurist/advocaat (7%) en marketing medewerker (8%). Van de twee grootste beroepen in de VLW2000 telt de administratief medewerkster meer herintreedsters dan gemiddeld (36%) en ligt het beroep secretaresse/management assistente op het gemiddelde (27%).

Bijna drie op de vijf herintreedsters heeft haar loopbaan 5 tot 15 jaar onderbroken. Geheel volgens verwachting hebben de oudste vrouwen het langst hun loopbaan onderbroken. Meer dan de helft van de vrouwen geboren voor 1955 heeft meer dan

tien jaar niet gewerkt. Van de vrouwen geboren vóór 1950 heeft 12,5% zelfs meer dan twintig jaar niet gewerkt. Daarentegen heeft meer dan tweederde van de vrouwen die tussen 1970 en 1975 zijn geboren korter dan 5 jaar onderbroken. Hieruit kan niet zonder meer geconcludeerd worden dat de onderbrekingsduur steeds korter wordt. Immers, een behoorlijk aantal vrouwen die in de jaren '60 en '70 zijn geboren zitten nog in de fase van de loopbaanonderbreking. De meeste van hen zullen in de komende jaren weer toetreden tot de arbeidsmarkt. Daarmee wordt de nu berekende gemiddelde onderbrekingsduur van vrouwen geboren in de jaren '60 en '70 uiteraard langer.

Tabel 40 Gemiddelde en standaarddeviatie van de onderbrekingsduur in jaren van herintreedsters naar geboortecohort (alleen vrouwen in loondienst, N=13.518)

Onderbrekingsduur	Gemiddelde	Std. deviatie
Geboren voor 1950	11.2	6.5
Geboren tussen 1950-1954	10.1	5.4
Geboren tussen 1955-1959	9.0	5.0
Geboren tussen 1960-1964	7.2	4.4
Geboren tussen 1965-1969	5.0	3.5
Geboren tussen 1970-1974	3.6	2.3
Geboren in 1975 en later	0.7	0.6
Totaal	9.5	5.8

Bron: Eigen bewerking op basis van VLW 2000

10.4 Lonen

Om de lonen te kunnen vergelijken, zijn ze omgerekend naar uurlonen, gebaseerd op het aantal uren per week en gecorrigeerd voor betalingsperiode. Deze laatste is meestal per maand, maar per 4 weken komt ook voor, evenals betaling per week. Voor een juiste berekening van de uurlonen is het noodzakelijk om te weten of de werkgever een vooraftrek hypotheek in het loon verrekent. Dit komt echter zeer weinig voor onder vrouwen in loondienst. Dit geldt voor slechts 1,5% van hen. Het gemiddelde bedrag dat afgetrokken wordt is fl. 423.

Het gemiddelde uurloon van de vrouwen in VLW2000 komt uit op fl. 28,03. Dat is het loon van oktober of november 2000. Een vergelijking met de uurlonen zoals berekend door het CBS over 1999 komt wat lager uit, namelijk op fl. 25,62. Het verschil komt ten eerste omdat er ruim een jaar zit tussen de beide metingen en de uurlonen in die periode met ongeveer een gulden zullen zijn gestegen. Ten tweede komt het omdat in de VLW2000 lager opgeleide vrouwen zijn ondervertegenwoordigd, waardoor het gemiddelde loon hoger uitvalt.

We hebben berekeningen gedaan om het uurloon te verklaren met behulp van regressie-analyses voor de vrouwen in loondienst.⁵² Daaruit blijkt dat elk opleidingsjaar extra en elk leeftijdsjaar extra een substantieel positief effect heeft op het uur

⁵² De schattingen zijn gebaseerd op Mincer (1962, 1963, 1973). Verder onderzoek naar effecten van onderbreking zal gebruik maken van Mincer and Ofek (1982) en Mincer and Polachek (1974).

Tabel 41 Coëfficiënten van de lineaire regressie voor log bruto uurlonen voor vrouwen in loondienst (allen, herintreedsters en niet-herintreedsters)

alle vrouwen in loondienst	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	1.739	0.048	0.0000
Opleidingsjaren	0.053	0.001	0.0000
Leeftijd	0.051	0.002	0.0000
duur dienstverband huidige werkgever	0.006	0.000	0.0000
collega's in dezelfde functie zijn merendeels mannen (ja/nee)	0.062	0.007	0.0000
herintreedster (ja/nee)	-0.101	0.008	0.0000
leidinggevend (ja/nee)	0.070	0.007	0.0000
arbeidsuren	-0.002	0.000	0.0000
promotie gemaakt (ja/nee)	0.036	0.006	0.0000
Leeftijdkwadraat	-0.001	0.000	0.0000
Bedrijfsgrootte	0.020	0.002	0.0000
werkzaam in zorgsector (ja/nee)	0.036	0.007	0.0000
	R	R Square	Adj R Square
	0.569	0.324	0.323
Alleen herintreedsters			
(Constant)	2.607	0.056	0.0000
Opleidingsjaren	0.049	0.003	0.0000
Leeftijd	0.007	0.001	0.0000
duur dienstverband huidige werkgever	0.007	0.001	0.0000
collega's in dezelfde functie zijn merendeels mannen (ja/nee)	0.059	0.019	0.0023
leidinggevend (ja/nee)	0.053	0.017	0.0022
duur uitreding-herintreding	-0.009	0.001	0.0000
promotie gemaakt (ja/nee)	0.062	0.015	0.0000
werkzaam in zorgsector (ja/nee)	0.087	0.015	0.0000
	R	R Square	Adj R Square
	0.485	0.235	0.232
Alleen niet-herintreedsters			
(Constant)	2.483	0.023	0.0000
Opleidingsjaren	0.052	0.001	0.0000
Leeftijd	0.012	0.000	0.0000
duur dienstverband huidige werkgever	0.004	0.001	0.0000
Bedrijfsgrootte	0.025	0.002	0.0000
Arbeidsuren	-0.004	0.000	0.0000
collega's in dezelfde functie zijn merendeels mannen (ja/nee)	0.067	0.007	0.0000
leidinggevend (ja/nee)	0.075	0.007	0.0000
promotie gemaakt (ja/nee)	0.038	0.007	0.0000
werkzaam in zorgsector (ja/nee)	0.023	0.008	0.0056
	R	R Square	Adj R Square
	0.580	0.337	0.336

Bron: Eigen bewerking op basis van VLW 2000

loon. Elk jaar dienstverband extra heeft een klein positief effect. Als vrouwen merendeels mannelijke collega's hebben, heeft dat een substantieel positief effect op hun loon. Dat effect is bijna net zo groot als dat van leidinggeven. Promotie heeft ook een positief effect, maar dat is de helft van dat van leidinggeven. Werken in de zorgsector heeft een vergelijkbaar positief effect op het loon. Drie factoren hebben een negatief effect op het loon. Herintreding heeft een groot negatief effect. Het aantal arbeidsuren heeft een negatief effect, maar dat is zeer klein. Leeftijd-kwadraat, waarmee aangegeven wordt dat de stijging in het loon als gevolg van

leeftijd niet doorgaat tot het 65^e levensjaar, maar eerder ombuigt naar beneden, heeft een zeer klein negatief effect. Andere factoren, waaronder het al dan niet hebben van kinderen of van een partner, hebben geen effect op het loon.

De loonvergelijking is ook geschat voor alleen de herintreedsters. Dan blijkt dat elk onderbrekingsjaar extra een negatief effect op het loon heeft. Dat effect is bijvoorbeeld groter dan het positieve effect van elk dienstjaar extra. Opvallend is dat arbeidsuren nu geen significant effect meer hebben en daarom uit de vergelijking zijn gehaald. Daarentegen heeft werkzaam zijn in de zorgsector nu een groter positief effect dan in de vorige loonvergelijking. In de vergelijking voor de niet-herintreedsters is een groot positief effect van opleidingsjaren te zien, maar een kleiner positief effect van leeftijd en duur dienstverband dan in de voorgaande twee vergelijkingen. Het effect van arbeidsuren is nog steeds negatief, maar klein. Voor niet-herintreedsters is het nog belangrijker om mannelijke collega's en een leidinggevende positie te hebben dan voor herintreedsters. Daarentegen is het voor het loon van niet-herintreedsters minder belangrijk om promotie gemaakt te hebben.

11. Beleid voor herintreedsters

11.1 Inleiding

In hoofdstuk 8 hebben we geconstateerd dat het volgen van een cursus een positief effect heeft op herintrede voor niet-participerende vrouwen. Voor vrouwen die zichzelf zien als (potentieel) herintreedster is dit effect niet meer duidelijk aanwezig. De eerste vraag die we in dit hoofdstuk willen beantwoorden is in welke mate vrouwen die (de wens hebben tot) herintreden cursussen volgen. Deze informatie geeft een indicatie van de investering in nieuw menselijk kapitaal die herintreedsters doen. In paragraaf 11.2 vergelijken we het OSA databestand en het FNV databestand over herintreedsters naar de mate waarin herintreedsters cursussen volgen. We laten zien dat het volgen van cursussen verschilt tussen groepen vrouwen naar de arbeidsmarktpositie en de huishoudsamenstelling. Vervolgens presenteren we de cursusbehoefte naar situatie op de arbeidsmarkt voor mannen en vrouwen en hun opinie over computers op basis van Arbeid&ICT-2001. De tweede vraag die we stellen in dit hoofdstuk is of vrouwen herintreden in de sectoren waarin ze werkten bij uittrede, met andere woorden is het menselijk kapitaal van deze vrouwen sector specifiek? In paragraaf 11.3 beschrijven we in welke sector herintreedsters werkten bij uittrede, en in welke sector ze (willen) werken aan de hand van FNV-herintreedsters-2000 en Arbeid&ICT-2001.

11.2 Cursussen tijdens de onderbrekingsduur

De vraag die we willen beantwoorden is of vrouwen die (de wens hebben tot) herintreden cursussen volgen. Informatie over het volgen van cursussen is zowel aanwezig in de OSA data als in de FNV dataset. Vrouwen die geen baan hebben worden vergeleken met vrouwen die een baan hebben. Bij de FNV enquête weten we dat het om (potentiële) herintreedsters gaat. Bij de OSA-data willen we werkenden en niet betaald werkenden vergelijken en mannen en vrouwen in diverse gezinsamenstellingen. Hiermee proberen we aan te geven in welke mate vrouwen die actief willen worden in betaald werk een achterstand hebben en in welke mate vrouwen wel cursussen volgen en in welke mate dit verschilt naar arbeidsmarktpositie en huishoudsamenstelling. Uit tabel 42 valt af te leiden dat meer mannen cursussen volgen dan vrouwen en dat met name vrouwen met kinderen in mindere mate cursussen volgen. Echter, vrouwen zonder kinderen en vrouwen met kinderen die van functie veranderen volgen in hogere mate cursussen, hetgeen kan duiden op vrouwen met carrière ambitie. De verschillen tussen vrouwen met betaald werk en mannen met betaald werk in het volgen van tenminste één cursus in de afgelopen twee jaar is niet zo groot.⁵³

53. Kunnen en De Voogd-Hamelink (1997) onderzochten op basis van OSA-gegevens voor 1986-1992 scholingsgedrag en constateerden dan de verschillen tussen cursusdeelname van mannen en vrouwen verdwenen als werd gecorrigeerd voor persoons- en bedrijfskenmerken.

Meer vrouwelijke zelfstandigen volgen een cursus in vergelijking met mannelijke zelfstandigen en dan met name vrouwelijke zelfstandigen met kinderen in vergelijking met mannelijke zelfstandigen met kinderen. Onder werklozen zien we het opmerkelijke patroon dat vrouwelijke werklozen met kind in grotere mate cursus volgen dan vrouwelijke werklozen zonder kind en ook in grotere mate dan mannelijke werklozen met kind. Echter, mannelijke werklozen zonder kind volgen in hogere mate cursussen dan vrouwelijke werklozen zonder kinderen. Zowel mannen als vrouwen die niet participeren in betaald werk, volgen zeer weinig cursussen vergeleken met werklozen en werkenden. Mannen in alle mogelijke gezinstypen hebben in grotere mate cursussen gevolgd dan vrouwen in elk van deze gezinstypen. De kloof tussen vrouwen met betaald werk en zij zonder betaald werk is met name groot bij vrouwen met kinderen in de leeftijd 13-17 en 6-17. De vrouwen met een kind in de leeftijd 0-5, zonder betaald werk, hebben verrassend in grote mate deelgenomen aan een cursus.

Uit FNV-herintreedsters-2000 blijkt dat herintreedsters tijdens de onderbrekingsduur in grotere proportie een cursus hebben gevolgd dan niet participierenden en werklozen volgens het OSA panel. En ook meer dan de vrouwen die in loondienst zijn volgens het OSA panel. Dit kan deels te maken hebben met de periode waarover personen gevraagd wordt aan te geven of ze cursussen volgden. In FNV-herintreedsters-2000 betrof deze periode de hele onderbrekingsduur en in het OSA panel betrof het de afgelopen twee jaar. Met name de vrouwen met kinderen ouder dan 6 jaar hebben tijdens de onderbrekingsduur een of meer cursussen gevolgd. Voor de nog niet geslaagde herintreedsters hebben met name de vrouwen met een kind in de leeftijd 6-12 een cursus gevolgd.

De data van FNV-herintreedsters-2000 bevat informatie of de herintreedsters ervaren dat cursussen en/of vrijwilligerswerk bijdragen aan het vinden van een baan. 42.5% van de geslaagde herintreedsters vindt dat activiteiten ondernomen tijdens de onderbrekingsduur hen heeft geholpen bij herintrede.

Met een logit regressie⁵⁴ hebben we onderzocht of het ontplooiën van activiteiten gedurende onderbreking samenhangt met de motieven die voor herintrede worden genoemd. 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'. Voor potentiële herintreedsters zijn er geen significant resultaten van deze regressies.

⁵⁴ Op aanvraag beschikbaar bij de auteurs.

Tabel 42 Percentage personen dat cursus heeft gevolgd naar positie op de arbeidsmarkt in 1998, geslacht, en al of geen kinderen, en leeftijd van de kinderen

Positie op de arbeidsmarkt							
	N	Allen	Functie	Loondienst	Zelfstandige	Werkloos	Niet part.
Tenminste 1 cursus gevolgd in 09-96/09-98 (OSA)							
Alle M	2374	47.5	69.1	52.4	32.9	40.0	13.8
M zonder kind	699	47.6	57.3	49.2	34.2	47.6	23.7
M met kind	1675	47.5	74.8	53.9	32.5	33.3	12.4
Alle V	2397	33.0	68.7	41.7	47.7	30.0	12.2
V zonder kind	546	45.7	62.2	40.3	42.7	26.3	12.4
V met kind	1851	29.2	78.3	44.5	65.0	41.7	9.1
			Positie op de arbeidsmarkt2				
			In betaald werk			Heeft geen baan	
M met kind 0-5	141	70.2	69.8 (n=139)			-	
M met kind 6-12	260	52.7	53.6 (n=252)			-	
M met kind 13-17	256	50.8	53.6 (n=237)			-	
M met kind 0-12	100	64.0	65.3 (n=95)			-	
M met kind 6-17	176	47.2	49.4 (n=162)			-	
			In betaald werk			Heeft geen baan	
V met kind 0-5	153	47.1	50.5 (n=103)			40.0 (n=50)	
V met kind 6-12	278	31.0	42.9 (n=170)			14.8 (n=108)	
V met kind 13-17	270	27.8	35.9 (n=181)			11.2 (n=89)	
V met kind 0-12	106	35.9	50.9 (n=57)			18.4 (n=49)	
V met kind 6-17	183	33.9	45.8 (n=118)			12.3 (n=65)	
Tenminste 1 cursus gevolgd gedurende onderbrekingsduur (FNV)							
			Positie op de arbeidsmarkt2				
			In betaald werk			Heeft geen baan	
Alle V	1908	57.6	56.6 (n=1318)			60.0 (n=590)	
V zonder kind	87	51.7	44.1 (n=45)			59.5 (n=42)	
V met kind	1821	57.8	56.9 (n=1273)			60.0 (n=548)	
			In betaald werk			Heeft geen baan	
V met kind 0-5	258	36.8	36.0 (n=214)			47.1 (n=136)	
V met kind 6-12	662	58.6	57.1 (n=524)			58.7 (n=230)	
V met kind 13-18	492	65.0	61.4 (n=412)			30.9 (n=172)	
V met kind >18	390	62.1	58.4 (n=243)			41.3 (n=147)	

Bron: Eigen bewerking van OSA 1998 en FNV-herintreedsters-2000. N is aantal observaties exclusief personen in opleiding. Functie betekent van functie veranderd; Niet part.=niet participerend. M=mannen; V=vrouwen; - te klein aantal observaties.

In Arbeid&ICT-2001 zijn 787 vrouwen en 862 mannen ondervraagd over hun arbeidssituatie en het gebruik van geautomatiseerde apparatuur. Verder zijn een aantal opinies gevraagd over het gebruik en de houding ten opzichte van computers, er is gevraagd of personen behoefte hebben aan het volgen van een cursus en welke soort cursus dit is: vakinhoudelijk, op het gebied van automatisering/PC gebruik, sociale, commerciële of management vaardigheden of het gebruik van Internet.

In onderstaande tabellen geven we percentages van vrouwen en mannen die in een bepaalde arbeidssituatie zijn. Zoals verwacht is het percentage mannen groter dan vrouwen in werk van meer dan 34 uur per week. Het percentage vrouwen in

betaald werk dat een PC gebruikt verschilt veel meer naar het aantal uren per week dan bij mannen in deze arbeidssituatie. Een andere bevinding is dat meer mannen dan vrouwen zonder probleem een website kunnen vinden. Maar dat meer dan de helft van de vrouwen aangeeft zonder probleem een web-site te kunnen vinden. Ongeveer even hoge percentages vrouwen en mannen blijken in elke categorie van arbeidssituatie graag meer te willen leren over computers.

De behoefte aan een cursus op het gebied van automatisering/PC gebruik is hoger bij vrouwen dan bij mannen in elke onderscheiden arbeidssituatie. Meer dan de helft van de vrouwen met een baan tussen de 0 en 19 uur per week, en vrouwen die actief zijn in huishoudelijk werk hebben een grote behoefte aan vakinhoudelijke cursussen. Ook heeft 39% van de vrouwen die geheel of gedeeltelijk in arbeidsongeschiktheid behoefte aan een vakinhoudelijke cursus. Slechts 22% van vrouwen in arbeidsongeschiktheid geeft aan behoefte te hebben aan een cursus op het gebied van automatisering/PC gebruik.

Aangezien meer dan een situatie van toepassing kan zijn, zoals 'ik ben actief in betaald werk' en 'ik ben werkzaam in eigen huishouding', is een verdere selectie gepresenteerd voor vrouwen zonder betaald werk. Deze vrouwen zijn in 68% van de gevallen werkzaam in de huishouding. De cursus behoefte van vrouwen die niet actief zijn in betaald werk betreft voornamelijk vakinhoudelijke kennis (55%), gevolgd door sociale vaardigheden (29%) en als derde cursussen op het gebied van automatisering (14%). De meeste vrouwen werkzaam in de eigenhuishouding zonder betaald werk gebruiken de PC voor tekstverwerking (65%), voor communicatie met anderen (bijv. email) (63%) en voor het zoeken van informatie op Internet (59%). Vrouwen zonder betaald werk die geheel of gedeeltelijk in de WAO zijn, geven iets hogere percentages aan.

Tabel 43 Vrouwen naar arbeidssituatie en PC gebruik, opinie over computers en behoefte aan cursussen

	V	Percentage % PC gebruik	Opinie Zonder probleem web site vinden Ja=1; Nee=2	Opinie Graag meer wil-len leren over computers Ja=1;Nee=2	Cursusbehoefte Vakinhoudel. Ja=1; Nee=0	Autom. Ja=1; Nee=0	Soc.V. Ja=1; Nee=0	Com.V. Ja=1; Nee=0	Man.V. Ja=1; Nee=0	Internet Ja=1; Nee=0
>34 uur	20.1	91.1	1.22	1.27	0.28	0.52	0.28	0.09	0.10	0.22
20-34 uur	25.8	75.4	1.35	1.31	0.31	0.49	0.31	0.08	0.08	0.10
0-19 uur	18.4	45.5	1.39	1.33	0.58	0.32	0.14	0.09	0.01	0.03
Af en toe	3.2	56.0	1.48	1.20	0.44	0.28	0.32	0.08	0.04	0.08
Zelfstandig	2.5	75.0	1.45	1.20	0.25	0.45	0.35	0.10	0.05	0.05
School	7.2	70.2	1.19	1.33	0.60	0.26	0.16	0.07	0.02	0.08
Huishouding	34.4	69.0	1.53	1.42	0.53	0.22	0.24	0.07	0.05	0.04
Geh./deels arb.onges.	8.8	71.0	1.46	1.25	0.39	0.30	0.36	0.16	0.10	0.07
Geh./deels ziektewet	2.8	77.3	1.45	1.09	0.14	0.50	0.45	0.14	0.09	0.14
Geh./deels werkloos	2.7	76.2	1.47	1.38	0.52	0.14	0.24	0	0	0.10
Geh./deels bijstand	2.0									
Geh./deels vrvr.pens.	1.8									
N	787									
Niet in betaald werk 0-34 uur per week										
Af en toe	7.4									
Zelfstandig	4.6									
School	9.5									
Huishouding	64.7	73.2	1.59	1.45	0.58	0.11	0.26	0.05	0.04	0.03
Geh./deels arb.onges.	18.4	71.2	1.46	1.21	0.46	0.21	0.38	0.17	0.10	0.20
Geh./deels ziektewet	3.2									
Geh./deels werkloos	6.7									
Geh./deels bijstand	5.3									
Geh./deels vrvr.pens.	4.2283									
N	283									

Bron: Arbeid&ICT-2001: n=787; lege cel betekent minder dan 20 observaties.

Geh./deels: Geheel of gedeeltelijk, Vakinh.: vakinhoudelijk; Autom.: Automatisering, Soc.V.: Sociale Vaardigheden, Com.V.: commerciële vaardigheden, Man.V.:management vaardigheden. Internet: Internet gebruik

Tabel 44 Mannen naar arbeidssituatie, en PC gebruik, opinie over computers en behoefte aan cursussen

	M	Percentage	Opinie	Opinie	Cursusbehoefte					
		% PC gebruik	Zonder probleem web site vinden Ja=1; Nee=2	Graag meer wil-len leren over computers Ja=1;Nee=2	Vakinhoudel. Ja=1; Nee=0	Autom. Ja=1; Nee=0	Soc.V. Ja=1; Nee=0	Com.V. Ja=1; Nee=0	Man.V. Ja=1; Nee=0	Internet Ja=1; Nee=0
>34 uur	69.5	78.1	1.17	1.27	0.31	0.49	0.28	0.11	0.09	0.24
20-34 uur	8.1	85.7	1.13	1.27	0.40	0.42	0.30	0.05	0.07	0.14
0-19 uur	4.4	60.5	1.05	1.34	0.76	0.17	0.07		0.03	0.31
Af en toe	1.9	87.5	1.00	1.38						
Zelfstandig	3.7	96.9	1.16	1.19	0.35	0.39	0.04	0.13	0.22	0.22
	6.1	67.9	1.08	1.45	0.74	0.11	0.06	0.03	0.03	0.06
Huishouding	3.2									
Geh./deels arb.ongeschikt	7.3	74.6	1.33	1.25	0.35	0.25	0.53	0.12	0.12	0.07
Geh./deels ziektewet	0.2									
Geh./deels werkloos	2.1									
Geh./deels bijstand	1.4									
Geh./deels vervr.pens.	6.8	88.1	1.39	1.25	0.47	0.16	0.37	0.08	0.08	0.37

Bron:

Arbeid&ICT-2001: n=862; lege cel betekent minder dan 20 observaties.

Geh/deels: Geheel of gedeeltelijk, Vakinh.: vakinhoudelijk; Autom.: Automatisering, Soc.V.: Sociale Vaardigheden, Com.V.: commerciële vaardigheden, Man.V:management vaardigheden. Internet: Internet gebruik.

11.3 Sector bij uittrede en huidige sector

Een andere factor die de kans op arbeidsparticipatie beïnvloedt is het zoekgedrag van de vrouw op de arbeidsmarkt en de aangeboden kwalificaties in relatie tot de gevraagde kwalificaties in de markt.⁵⁵ Bij de kwalificaties is niet alleen opleiding van belang maar ook werkervaring⁵⁶ en mogelijk specifieke kwalificaties als ICT gebruik of andere kwalificaties als nieuwe manieren van werken meer gebaseerd op associaties en/of autonomie. Herintreedsters kunnen relatief minder kwalificaties hebben: minder opleiding of minder werkervaring of minder opleiding en werkervaring, of niet de op de arbeidsmarkt gevraagde (ICT vaardigheden etc.). Echter zoals geconstateerd in hoofdstuk 7 is het aandeel van niet-participerende vrouwen in de toename van het aantal werkende vrouwen groot. Dit betekent dat niet-participerende vrouwen in die periode beschikten over kwalificaties waar de markt om vroeg. We weten niet of door afstroming van de markt de match tussen vraag en aanbod van kwalificaties een probleem wordt. In de data is geen informatie over de vraag naar arbeid. We kunnen wel een beschrijving geven van de sectoren waarin herintreedsters werkten voordat ze de arbeidsmarkt verlieten en de sectoren waar ze nu werken (geslaagde herintreedsters) en waar ze zouden willen werken (potentiële herintreedsters). Als we daarbij de groepen splitsen naar opleidingsniveau krijgen we een indicatie of de sector waarin vrouwen werkten voordat ze uittraden overeenkomt met de sector waarin ze (willen) werken. Als er een verandering van sector plaatsvindt, kan dit betekenen dat het menselijk kapitaal dat wordt ingezet bij herintrede niet sector specifiek is.

11.3.1 Sector bij uittrede en huidige sector

In welke sectoren werkten herintreedsters toen ze voor het laatst geheel stopten met betaald werk?⁵⁷ De sector ‘zakelijke dienstverlening’ is oververtegenwoordigd in de herintreedsters enquête vergeleken met CBS data (FNV 2000). De verdeling van herintreedsters over sectoren is voor uittrede meer gespreid dan bij geslaagde herintrede, en dan spreiding van de gewenste sectoren van potentiële herintreedsters. De sectoren waar de geslaagde herintreedsters nu actief zijn en waar potentiële herintreedsters graag willen werken zijn de zakelijke dienstverlening (20.7%), de gezondheidszorg (15.8%) en de overheid (12.7%). Tabel 45 geeft weer per hoogst behaald opleidingsniveau in welke sectoren herintreedsters werkten voor uittrede en waar zij nu actief zijn (geslaagde herintreedsters) of wensen te werken (potentiële herintreedsters).

⁵⁵ Helaas weten we niet uit FNV-herintreedsters-2000 of de huidige baan ook de baan was bij herintrede. Er is informatie wanneer de vrouw voor het laatst gestopt is met betaald werk, hoe lang ze gestopt is met betaald werk, en vragen over de huidige functie, sector, werkweekomvang etc. Er is geen informatie over hoe lang de vrouw al in dienst is bij de huidige werkgever, of werkt in de huidige functie.

⁵⁶ De twee basis-eisen die aan nieuwe werknemers gesteld worden namelijk opleiding en ervaring zijn complementair (Ridder en Van Ours, 1990).

⁵⁷ De herintreedsters enquête geeft 11 sectoren als mogelijkheid plus de optie anders. Deze optie ‘anders’ is door 226 herintreedsters aangekruist bij de vraag naar de sector waarin ze werkten voor uittrede.

Tabel 45 In welke sectoren werkten de meeste herintreedsters bij uittrede, in welke sectoren werken geslaagde herintreedsters en waar wensen potentiële herintreedsters te werken (% herintreedsters)

Geslaagde herintreedsters				Potentiële herintreedsters			
sector bij uittrede							
	opleiding				opleiding		
Allen	h	m	l	allen	h	m	l
zak.dvl (17.5)	gzhz (26.0)	zak.dvl (20.0)	zak.dvl (16.6)	z18.3)	gzhz (28.6)	zak.dvl. (20.3)	zak.dvl (17.4)
Gzhz (17.5)	Ow (24.6)	gzhz (19.8)	industrie (14.3)	gzhz (16.6)	zak dvl (18.2)	gzhz (20.3)	industrie (15.8)
Handel (12.3)	Zdvl (14.6)	industrie (12.0)	handel (14.2)	industrie (12.4)	ow (13.0)	ov (12.1)	handel (12.7)
Industrie (12.3)		ov (12.0)	gzhz (13.9)	ov (11.9)	ov (13.0)		gzhz (11.8)
Ov (10.9)			ov (10.6)				ow (11.8)
sector bij herintrede				gewenste sector bij herintrede			
	opleiding				opleiding		
Allen	h	M	l	allen	h	m	l
Gzhz (18.1)	ow (24.9)	Zak.dvl (20.4)	gzhz (17.2)	Zak.dvl (29.3)	ov (29.9)	Zak.dvl (37.9)	Zak.dvl (24.8)
Zak.dvl (13.3)	gzhz (17.8)	gzhz (19.8)	Zak.dvl (16.2)	gzhz (25.0)	gzhz (28.6)	ov (29.1)	gzhz (23.9)
Ov (10.6)	ov (16.6)	ov (13.1)	handel (13.0)	handel (11.9)	Zak.dvl (27.3)		ov (19.7)
Handel (10.4)	Zak.dvl (13.6)		industrie (12.5)		ow (24.7)		handel (15.8)

Bron: Eigen bewerking Op basis van FNV herintreedsters enquête(2000); Opleiding, h=HBO/WO; m=mbo/havo/vwo/hbs; l=lbo/mavo; Zakdvl=zakelijke dienstverlening, gzhz=gezondheidszorg; ow=onderwijs; ov=overheid

Het merendeel van de geslaagde herintreedsters werkt in vier sectoren en het lijkt irrelevant in welke sector ze werkten bij uittrede. Meer dan 60% van de vrouwen die herintreden in de gezondheidszorg, overheidssector etc. werkten bij uittrede in een andere sector. Hetzelfde patroon is waar te nemen bij de wensen van potentiële herintreedsters. Dit betekent waarschijnlijk dat opleiding en werkervaring meer generiek dan specialistisch worden ingezet. Misschien is het aantal jaren werkervaring van belang maar minder de graad van specialisatie in de werkervaring. Hetzelfde kan gelden voor opleiding. Het behaalde niveau kan relevant zijn, maar misschien minder de opleidingsrichting. Een andere mogelijke relatie tussen kwalificaties en het slagen in het vinden van een baan, is dat herintreedsters beschikken over kwalificaties die complementair zijn aan de al aanwezige kwalificaties. Hierbij valt te denken dat herintreedsters meer geduld en sociaal communicatieve vaardigheden hebben, dan de werkzame beroepsbevolking, die vanaf midden jaren '80 is opgeleid en werkzaam geworden in een onderwijsbestel dat meer gericht is op efficiency en snelheid van presteren. Bovendien beschikken herintreedsters waarschijnlijk in grotere mate over een machine schrijven diploma, waardoor de kans op RSI bij hen kleiner kan zijn.

De vergelijking van geslaagde en potentiële herintreedsters uit de FNV herintreedsters enquête leert dat de gezondheidszorg door een veel kleiner deel van de potentiële herintreedsters als de gewenste sector van herintrede wordt gezien (11% van de potentiële herintreedsters in vergelijking met 21% van de geslaagde herin-

treedsters). Echter diegenen die de gezondheidszorg als de gewenste sector voor herintrede zien hebben in grotere mate dan de geslaagde herintreedsters hun laatste baan in deze sector gehad (45% van de potentiële herintreedsters, 38% van de geslaagde herintreedsters).

Tabel 46 Geslaagde herintreedsters naar sector waarin zij werkzaam zijn en de sector waarin ze werkten bij uitrede

Huidige sector	Gezondheidszorg	Zakelijke dvl	Overheid	Handel
Sector bij uitrede	%	%	%	%
Bouw	2.5	0	2.1	2.2
Handel	9.9	9.1	8.5	35.5
Fin dienstverlening	9.5	7	7.1	9.4
Gezondheidszorg	38.3	15.2	11.4	14.5
Horeca	2.1	2.2	1.4	1.5
Industrie	9.9	9.6	9.9	8.7
Land&tuinbouw	0.4	0.9	0.7	0.7
Onderwijs	3.7	2.6	7.1	2.9
Overheid	6.2	12.6	29.1	9.4
Zak dienstverlening	12.8	36.1	17.7	10.9
Anders	7	4.8	4	4.4
Totaal	100	100	100	100
N	243	230	141	138
N totaal=1178	21%	20%	12%	12%

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV herintreedsters enquête(2000); Selectie van de sectoren waarin de meeste herintreedsters werken. 140 van de 1178 geslaagde herintreedsters geeft als sector waarin zijn werken (anders).

Tabel 47 Potentiële herintreedsters naar sector waarin zij werkzaam willen zijn en de sector waarin ze werkten bij uitrede

Gewenste sector	Gezondheidszorg	Zakelijke dvl	Overheid
Sector bij uitrede	%	%	%
Bouw	0.0	1.2	1.0
Handel	9.1	9.6	9.7
Fin dienstverlening	6.1	8.4	7.8
Gezondheidszorg	45.5	11.4	13.6
Horeca	0.0	0.6	1.0
Industrie	7.6	6.0	9.7
Land&tuinbouw	1.5	1.8	1.0
Onderwijs	0.0	2.4	4.9
Overheid	1.5	14.4	29.1
Zak dienstverlening	15.2	38.3	14.6
Anders	13.6	6.0	7.8
Totaal	100	100	100
N	66	167	103
N (totaal)=590	11%	28%	18%

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV-herintreedsters-2000; Selectie van de sectoren waarin de meeste herintreedsters werken. 140 van de 590 potentiële herintreedsters geeft als sector waarin zijn werken (anders).

Aan de enquête Arbeid&ICT-2001 hebben 746 vrouwen deelgenomen. In de enquête werd gevraagd in welke sector de eerste baan werd gevonden en in welke sector vrouwen nu werken of wensen te werken. De definitie van sector is aangepast omdat zo'n groot percentage vrouwen in de FNV herintreedsters enquête de categorie anders invulden. De andere vraagstelling heeft ertoe geleid dat nu slechts

6% de categorie anders aankruiste. De meeste vrouwen vonden hun eerste baan in 'winkels, warenhuizen, supermarkten, detailhandel' (19%) gevolgd door 'ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, overig gezondheidszorg' (18%), vervolgens werkte 8% van de vrouwen in het onderwijs en 7% in de industrie. De spreiding over de overige sectoren was zeer gelijk (tussen 1.7 en 4.5%).

De sector waar vrouwen op het enquête moment werken of willen werken geeft het volgende beeld. Vrouwen die niet werkzaam zijn willen liever in welzijnszorg werken of in winkels en warenhuizen dan vrouwen die al werkzaam zijn. De vrouwen die al werkzaam zijn kiezen in veel ruimere mate voor het onderwijs en in iets ruimere mate voor het werken in ziekenhuizen dan vrouwen die niet werkzaam zijn zouden willen.

Tabel 48 Huidige sector of gewenste sector, waar meer dan 10% van de vrouwen werkt of wenst te werken

Sector waarin vrouwen (wensen) te werken	Nu werkzaam	Niet werkzaam
Winkels warenhuizen, detailhandel	8.6	14.4
Onderwijs	11.4	4.6
Ziekenhuizen, gehandicaptenzorg	20.0	18.1
Welzijnszorg	6.7	16.9

Bron: Arbeid&ICT-2001

Er vinden ook verschuivingen plaats van personen die werkten in de gezondheidszorg maar nu werkzaam (willen) zijn in de zakelijke dienstverlening en omgekeerd. Een analyse van welke determinanten bepalen of vrouwen wel of niet meer in de gezondheidszorg en het onderwijs (willen) werken en welke determinanten bepalen of vrouwen die in andere sectoren werkzaam waren nu kiezen voor de gezondheidszorg, het onderwijs of de overheid, valt buiten het bestek van dit onderzoek. Dit onderzoek zou wel nodig zijn om begeleiding te bieden bij herintrede, en ook om sector specifieke begeleiding na herintrede te bieden.

Uit box 12, ontleend aan een interview over de Vrouwenvakschool (VVS), blijkt dat sommige vrouwen graag in een andere sector willen werken omdat ze 'vroeger' niet gestimuleerd werden of een verkeerde keuze maakten. Om een omscholing te bewerkstelligen is maatwerk nodig, met name als de scholing plaatsvindt als er een 'gezorgd moet worden'. Jaarlijks volgen 1500 vrouwen een opleiding bij de VVS. Inmiddels bestaat de doelgroep voor 40 procent uit allochtonen. De gemiddelde leeftijd ligt tussen de 25 en 35 jaar. De VVS is een landelijk netwerk van vijf scholen die voor uiteenlopende opdrachtgevers cursussen verzorgen; gemeenten, uitvoeringsinstellingen als GAK en Cadans, Arbeidsvoorziening en bedrijven en bedrijfssectoren. De opdrachtgevers betalen de opleidingen. Er is geen subsidie van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen en de vrouwen dragen zelf maximaal 200 gulden bij in de kosten.

Box 12 Vrouwenvakschool biedt herintreedsters laatste kans op leuke baan.

Nauwelijks uitval tijdens de opleiding en na afloop iedereen een baan. Het geheim: persoonlijke begeleiding, didactiek aangepast aan de levenservaring van de vrouwen en bovenal hun motivatie. Toetsangst en gebrek aan stimuleren. Door op individuele basis aandacht te besteden aan organisatorische zaken als 'hoe ga je het regelen met de kinderen' integreert de VVS de school in het leven van de vrouwen. Naast vakinhoudelijk leerstof leren cursisten ook plannen maken en worden ze voorbereid op de combinatie van arbeid en zorg. De lestijden zijn aangepast aan de schooltijden en de VVS kan in een plaats op een nabijgelegen kinderdagverblijf voorzien. Voordat een opdracht om vrouwen op te leiden wordt geaccepteerd: wordt bekeken of de opdracht een match geeft tussen de vrouwen en de inhoud van de functie, of er doorstroommogelijkheden zijn, zijn de werkomstandigheden goed, is part time werken mogelijk en is er goede betaling. Een beroepsopleiding bij een ROC duurt 4 jaar. Er is geen herintredende vrouw te vinden die 4 jaar naar school wil of kan. De cursussen bij VVS duren maximaal een jaar. Ook zijn er mogelijkheden om je te oriënteren op andere, dan de traditionele vrouwenberoepen. Bij 1/3 van de cursisten die zich aanmelden speelt het probleem dat de uitkerende instantie geen toestemming geeft.

Bron: NRC-handelsblad 9-september 2000

11.4 Tijd- en plaatsvoorkeuren van herintreden

Uit FNV-herintreedsters-2000 blijkt dat de meeste geslaagde herintreedsters een werkweekomvang hebben van 12-20 uur. Bij uittrede werkten de meeste vrouwen fulltime. Uit de tabel blijkt dat de werkweekomvang bij uittrede geen samenhang vertoont met de huidige werkweekomvang. Dit geldt ook, maar in iets mindere mate voor het type contract.

Tabel 49 Huidige werkweekomvang en werkweekomvang bij uittrede

Werkweekomvang bij uittrede	N	<12 (%)	12-20 (%)	21-31 (%)	32+ (%)	Fulltime (%)	Totaal (%)
Huidige werkweekomvang							
12-20 upw	552	5.3	18.1	10.3	15.9	50.4	100
21-31 upw	286	3.5	12.6	11.2	15.4	57.3	100
32 of meer upw	222	3.6	11.3	7.2	20.3	57.7	100
Minder dan 12 upw	199	4.5	24.1	5.5	20.1	45.7	100
Wisselend upw	69	5.8	14.5	13.0	13.0	53.6	100
Potentiële herintreedsters	594	6.1	21.9	13.1	13.8	45.1	100

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV-herintreedsters-2000; upw=uren per week.

Tabel 50 Huidige contractvorm en contractvorm bij uittrede

Contract bij uittrede Huidig contract	N	Vast (%)	Tijdelijk (%)	Flexibel (%)	Geen (%)	Anders (%)	Totaal (%)
Tijdelijk contract	472	75.9	10.8	4.5	7.0	1.9	100
Vast contract	471	80.3	7.9	5.1	5.1	1.7	100
Flexibel contract	272	75.0	8.5	7.0	6.6	2.9	100
Geen contract	55	69.1	10.9	5.5	10.9	3.6	100
Potentiële herintreedsters	594	59.6	17.3	11.8	7.2	4.0	100

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV-herintreedsters-2000

In FNV-herintreedsters-2000 is gevraagd welke voorwaarden vrouwen aan een betaalde baan stellen. Opnieuw worden de criteria genoemd die in eerder onderzoek ook al bleken: tijdsvoorkeuren en plaatsvoorkeuren (zie tabel 51). Veruit het meest genoemd als voorwaarde is de deeltijdbaai. Een tweede voorwaarde is dat vrouwen in de buurt willen werken. De derde voorwaarde is dat ze op schooltijden willen werken. Verondersteld kan worden dat de vrouwen die nog werk zoeken, meer voorwaarden stellen en daarom dus nog geen baan hebben. Dat blijkt echter op het eerste gezicht nauwelijks het geval. Bij de drie meest genoemde voorwaarden is er geen significant verschil tussen de werkende en werkzoekende vrouwen. De laatste stellen wel vaker eisen als een leuke baan en betaalbare kinderopvang en ze wegen vaker kosten en baten.

Tabel 51 Percentage herintreedsters dat aangeeft de voorwaarde te stellen, uitgesplitst naar geslaagde en werkzoekende herintreedsters (N=1926)

Voorwaarde	heeft werk	zoekt werk	Voorwaarde	heeft werk	zoekt werk
In deeltijd	33.1%	36.5%	zeggenschap over arbeidstijd	13.9%	13.3%
In de buurt werken	31.5%	36.2%	anders	6.2%	7.4%
Op schooltijden werken	23.3%	24.2%	gelijk niveau als vroeger	5.0%	5.9%
Leuke baan	18.0%	24.6%	betaalbare kinderopvang	1.5%	5.2%
Kosten-batenafweging	14.3%	20.0%			

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV-herintreedsters-2000

We hebben analyses gedaan welke vrouwen welke voorwaarden stellen. De vier meest genoemde voorwaarden zijn geanalyseerd om te bepalen welke factoren het best voorspellen of een vrouw de betreffende voorwaarde stelt.

De meest genoemde voorwaarde is het in deeltijd willen werken. Ruim een derde van de vrouwen stelt deze voorwaarde. De analyse geeft aan dat de leeftijd van de vrouw van belang is: oudere vrouwen willen vaker een deeltijdbaai. Vrouwen die voor 1995 met werken zijn opgehouden willen vaker in een deeltijdbaai werken, evenals vrouwen die gehuwd zijn of samenwonen in vergelijking met alleenwonende vrouwen. Ook van belang is het opleidingsniveau: naarmate hun opleidingsniveau hoger is, willen vrouwen vaker in deeltijd werken. Ook al bleek in tabel 47 dat er geen verschil was tussen werkende en werkzoekende vrouwen, in deze analyse blijkt dat er wel verschil is: werkzoekende vrouwen stellen een deeltijdbaai vaker als voorwaarde dan vrouwen die al een baan hebben gevonden.

We hebben ook onderzocht of de leeftijd van het jongste kind van belang is, maar dat blijkt niet het geval te zijn. Daarom is die factor uit de analyse gehouden.

De tweede voorwaarde die het meest wordt genoemd is het in de buurt willen werken. Uit de analyses blijkt dat hierbij vooral de leeftijd van het jongste kind van belang is: vrouwen willen vaker in de buurt werken als ze een kind in de leeftijd tot 10 jaar hebben dan vrouwen met oudere kinderen. Vrouwen die al werk hebben stellen minder vaak de voorwaarde om de buurt te werken dan de werkzoekende vrouwen. Andere factoren, zoals eigen leeftijd, woonsituatie of opleidingsniveau blijken niet van belang te zijn.

De derde voorwaarde is het op schooltijden willen werken. Ook hier is de leeftijd van het jongste kind van belang. Vrouwen met kinderen tot 10 jaar willen veel vaker op schooltijden werken dan vrouwen met oudere kinderen. Vrouwen die recent gestopt zijn hebben minder vaak een wens om op schooltijden te werken. Ook het opleidingsniveau is van belang: naarmate hun opleiding lager is, willen vrouwen vaker op schooltijden werken. Hier speelt waarschijnlijk een rol dat vrouwen met een lage opleidingen minder vaak gebruik maken van kinderopvang (Tijdens, Van der Lippe en De Ruyter, 2000). Vermoedelijk zijn vooral de kosten van kinderopvang te hoog in relatie tot uurloon dat deze vrouwen kunnen verdienen. In de herintreedsters enquête zijn onvoldoende gegevens om deze veronderstelling te toetsen.

De laatste analyse gaat over de voorwaarde dat de baan leuk moet zijn. Er blijken weinig factoren die dit goed verklaren, behalve de leeftijd van het jongste kind. Naarmate vrouwen jonge kinderen hebben, zeggen ze vaker dat ze leuk werk willen. Opvallend is dat werkende vrouwen deze voorwaarde veel minder vaak noemen dan werkzoekende vrouwen. Mogelijk is het argument dat zij alleen leuk werk willen een rationalisatie van de situatie dat ze vanwege hun jonge kinderen te weinig mogelijkheden zien om baan en zorg te combineren. Waarschijnlijk is een jong kind een nieuwe gewenste ervaring die ook leuk is en concurreert met leuk werk.

Tabel 51 Factoren die de kans bepalen op het stellen van een voorwaarde voor het accepteren van een baan. Logit coëfficiënten en t waarden tussen haakjes

	B	t-value	sign
Voorwaarde: deeltijdbaan			
Leeftijdgroep (t/m 35 is ref.)			
36-45 jaar	0.112	0.904	
46 jaar en ouder	0.282	2.336	*
Gestopt na 1995	-0.426	-3.098	**
Opleidingsniveau (lo/lbo/mavo is ref.)			
Havo/hbo	0.321	2.917	**
Hbo/wo	0.709	4.778	***
Heeft nu werk	-0.289	-2.616	**
Gehuwd/samenwonend	0.823	5.938	***
Constant	-1.402	-7.820	***
Voorwaarde: werk in de buurt			
Leeftijd jongste kind (>15 jr is ref.)			
0-10 jaar	0.387	3.322	**
11-15 jaar	0.023	0.187	
Heeft nu werk	-0.234	-2.194	*
Constant	-0.670	-6.493	***
Voorwaarde: werk onder schooltijden			
Gestopt na 1995	-0.411	-2.562	*
Opleidingsniveau (lo/lbo/mavo is ref.)			
Havo/hbo	-0.196	-1.537	
Hbo/wo	-0.753	-3.551	***
Leeftijd jongste kind (>15 jr is ref.)			
0-10 jaar	3.639	10.556	***
11-15 jaar	2.541	7.187	***
Constant	-3.778	-11.140	***
Voorwaarde: leuk werk			
Leeftijd jongste kind (>15 jr is ref.)			
0-10 jaar	0.441	3.043	**
11-15 jaar	0.736	5.185	***
Heeft nu werk	-0.405	-3.267	***
Constant	-1.488	-11.994	***

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV herintreedsters enquête(2000)

11.5 Conclusies

Van alle groepen uit het arbeidsaanbod hebben vrouwen zonder betaald werk het minst een cursus gevolgd. Diegenen die actief zoeken naar betaald werk maar hierin nog niet geslaagd zijn zoals de potentiële herintreedsters uit de FNV enquête hebben wel in grote mate een cursus gevolgd. Overigens blijkt dat het menselijk kapitaal van herintreedsters niet sectorspecifiek is.

Het aandeel vrouwen (en ook mannen) die een cursus volgen in de afgelopen twee jaar is veel kleiner onder niet-participerenden dan onder werklozen of werkenden. Het percentage vrouwen dat een cursus heeft gevolgd is aanzienlijk hoger onder vrouwen in betaald werk dan bij vrouwen zonder betaald werk en met name is het verschil groot tussen werkende vrouwen met kinderen in de leeftijd 13-17 en 6-17 jaar, en vrouwen zonder betaald werk met kinderen in deze leeftijden. De vrouwen met een kind in de leeftijd 0-5 jaar zonder betaald werk, hebben wel in grote mate deelgenomen aan cursussen.

Toekomstig beleid zou dus kunnen aansluiten op welke vrouwen willen omscholen naar welke sector. Sectoren zouden geïnformeerd moeten worden over welke vrouwen willen instromen in de betreffende sector. Als vrouwen niet omscholen welk verlies van menselijk kapitaal treedt op bij herintrede in een andere sector? En welke specifieke behoefte aan leren over ICT bestaat er bij potentieel werkenden? En kan omscholing plaatsvinden via ICT die al is ingepast in het dagelijks leven van vrouwen zonder betaald werk?

12. Conclusies & Beleidsaanbevelingen

12.1 Conclusies

Het interdepartementale programma “Ontwikkelen van bereikbaarheidsscenario’s. beoogt te onderzoeken op welke wijze een betere combinatie van arbeid en zorg en een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen mogelijk kan worden. Het Ministerie van Economische Zaken heeft daarbij aangegeven zich te willen richten op ICT toepassingen en flexibilisering van werktijden. Om de vier thema’s en de mogelijke relaties ertussen te onderzoeken zijn de volgende keuzes gemaakt:

- 1) Arbeidsmarktparticipatie. 1) ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van vrouwen; 2) de heterogeniteit van de vrouwelijke beroepsbevolking en de potentiële vrouwelijke beroepsbevolking; 3) de transities op de arbeidsmarkt, vooral de beslissingen van vrouwen om te stoppen met werken en om na onderbreking in te treden.
- 2) Combineerbaarheid van arbeid en zorg. In het bijzonder de zorg van ouders voor kinderen en de zorg van volwassenen voor huishoudelijke taken.
- 3) ICT-toepassingen. Gekozen is om dit thema te beperken tot onderwerpen waarvan we veronderstellen dat ze een direct verband laten zien met de arbeidsparticipatie van vrouwen of met de combineerbaarheid van arbeid en zorg. Gekozen is voor de onderwerpen telewerken, ICT-kwalificaties van vrouwen en ICT-gebruik door vrouwen.
- 4) Flexibele werktijden. Gekozen is voor 1) deeltijdarbeid; 2) oproep- en afroep-arbeid; 3) zelf bepalen van begintijden of eindtijden; 4) werken gedurende schooluren of op ‘spiegeltijden’; 5) kopen en verkopen van vrije tijd.

De onderzoeksvragen betroffen werkgevers en (potentiële) werknemers.

De inventarisatie van onderzoeken en case studies laat zien, dat de relatie met ICT nog nauwelijks wordt gelegd, zowel als het arbeidsparticipatie betreft als ook bij vragen van arbeid en zorg. De omvang en effecten van ICT toepassingen zijn nog nauwelijks gemeten. Interviews laten hun licht schijnen op individuele gevallen maar de vertaalslag naar meer geaggregeerde niveaus laat op zich wachten.

De onderzoeksvragen hebben zich toegespitst op telewerken, flexibele werktijden en op het onbenut arbeidspotentieel, meer specifiek de groep herintreedsters in Nederland. De secundaire analyses en de analyses op de voor dit onderzoek verzamelde datasets leiden tot de volgende conclusies.

12.1.1 Beleid van bedrijven inzake telewerken

Op dit moment hebben organisaties een afwachtende houding ten aanzien van telewerken. Daar waar we onder werknemers een grote behoefte aan telewerken signaleren, geeft krap 10% van de bedrijven aan dat het bij hen mogelijk is om te telewerken. De gedachte overheerst hier vooralsnog dat in veel functies de aanwezigheid op de bedrijfslocatie noodzakelijk is, terwijl een deel van de functies volgens de werknemers wel degelijk mogelijkheden biedt tot telewerken. Alleen

onder druk van een krappe arbeidsmarkt of vanwege hoge kantoorkosten staan bedrijven hun werknemers toe om te telewerken.

Een mogelijke verklaring is dat het belang van bedrijven bij reductie van het woon-werkverkeer niet zo groot is, zolang de tijdskosten daarvan goeddeels bij de werknemers liggen. Dat wordt anders wanneer de fysieke aan- of afvoer van producten of diensten gehinderd wordt door files. Daarvan ondervindt de productiviteit van bedrijven nadelige gevolgen, maar dit wordt kennelijk nog niet in grote mate collectief gevoeld door bedrijven. Bovendien lijkt het erop dat telewerken daarbij niet herkend wordt als oplossing. Tot dusver is een oproep van overheidszijde om telewerken te stimuleren onvoldoende gebleken. In het bereikbaarheidsscenario wordt voorgesteld om bedrijven aan te zetten tot vervoermanagement. De actieve bevordering van telewerken maakt hier deel van uit. Om succesvol dit beleid te implementeren zal echter meer initiatief nodig zijn dan tot nu toe het geval is geweest op dit terrein.

12.1.2 Beleid van bedrijven inzake flexibele werktijden: verbeteren deze de combineerbaarheid van arbeid en zorg?

Vijf werktijdarrangementen die van belang zijn voor de combinatie van arbeid en zorgtaken zijn onderzocht.

1. Deeltijdarbeid is veruit het meest toegepast arrangement.
2. Afroeparbeid is voor een kleine groep vrouwen een optie om arbeid en zorg te combineren. Meer dan enig andere contractuele arbeidsvorm geeft afroeparbeid hen de mogelijkheid werk te weigeren als het niet uitkomt.
3. Het zelf bepalen van begin- en eindtijden. Het is echter onduidelijk in hoeverre werknemers dit werktijdarrangement specifiek inzetten voor een betere combineerbaarheid van arbeid en zorg.
4. Het werken op schooltijden of op 'spiegeltijden'. Dit is bij uitstek een arrangement om de combineerbaarheid te verbeteren. Er is onvoldoende cijfermateriaal om na te gaan in welk mate dit een dominant arrangement is.
5. Het kopen en verkopen van vrije dagen. Dit is in toenemende mate geregeld in CAO's. Het is echter de vraag in hoeverre dit arrangement specifiek wordt ingezet voor de combineerbaarheid van arbeid en zorg.

Zowel 1, 3 en 5 zijn in de huidige tijden van krappe arbeidsmarkt 'employee benefits' geworden. Dit geldt vooral voor beroepen waarin veel vrouwen werken, waaronder de gezondheidszorg.

Uit de analyse van het beleid van bedrijven blijken behoorlijke verschillen tussen vrouwen- en mannenbedrijven. Als er volgens roosters gewerkt wordt, vindt de vaststelling daarvan in vrouwenbedrijven veelal plaats in overleg met collega's, door de chef of door de medewerkers zelf, terwijl roosters in mannenbedrijven vaker vastliggen.

12.1.3 Wensen van werkenden en werkzoekenden, zowel vrouwen als mannen aangaande telewerken

Onderzocht is welke medewerkers in de ICT-sector kunnen telewerken en welke medewerkers willen telewerken. Uit eerder onderzoek komen de behoefte aan een flexibele dagindeling, geconcentreerd kunnen werken en vermindering van reistijden als belangrijke motieven naar voren. Uit ons onderzoek blijkt dat de ‘telewerkbaarheid’ van de functie niet van invloed is op de wens van werknemers om te telewerken. Blijkbaar hanteren werknemers een veel ruimere definitie, of mogelijk zelfs in het geheel geen definitie, wanneer het gaat om de vraag of hun functie ‘telewerkbaar’ is. Plaatsgebondenheid, aanwezigheid en tijdsregulering spelen in hun overwegingen geen rol.

De hypothese in ons onderzoek over het tijdsbeslag in het werk en thuis – groter tijdsbeslag, dan meer behoefte aan telewerken – wordt grotendeels ondersteund, met name wat betreft het tijdsbeslag thuis. ICT’ers die overwerk verrichten hebben vaker de mogelijkheid tot telewerken, maar zij hebben niet vaker de behoefte daartoe. Ook hier is dus sprake van een discrepantie tussen beleid van bedrijven en wensen van werknemers. ICT’ers met lange reistijden hebben niet vaker de mogelijkheid tot telewerken maar zij hebben wel veel vaker de wens om te telewerken. Opvallend is dat de behoefte aan telewerken geen verband houdt met de werktijd per week.

Tenslotte laat het onderzoek zien hoe groot de discrepanties zijn tussen de ICT’ers die kunnen telewerken en degenen die willen telewerken, dus tussen het beleid van bedrijven en de wensen van werknemers. Het beleid van bedrijven om ‘telewerk-bare’ functies aan te wijzen spoort op geen enkele wijze met de behoefte onder werknemers om te telewerken. We vonden zelfs geen enkel punt van overeenstemming. De behoefte aan telewerken wordt primair beïnvloed door de thuis-situatie en de reistijden, en niet door de ‘telewerkbaarheid’ van de functie.

12.1.4 Wensen van werkenden aangaande telewerken en welke invloed hebben deze wensen op de combinatie van arbeid en zorg

Uit dit onderzoek naar werknemers in de ICT sector, noch uit eerdere onderzoeken blijkt dat telewerken de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijkt. Personen met jonge kinderen hebben niet vaker een behoefte aan telewerken dan personen met oudere kinderen of zonder thuiswonende kinderen. Ook hebben vrouwen niet vaker dan mannen een behoefte aan telewerken, integendeel. Mannen wensen dit vaker dan vrouwen.

De resultaten geven aanleiding om te veronderstellen dat de behoefte aan privé-tijd doorslaggevend is voor de behoefte aan telewerken. En deze behoefte is groter naarmate de reistijden langer zijn, naarmate er meer taken thuis gedaan moeten worden en naarmate er een sterker gevoel is dat naast het werk te weinig tijd over blijft voor gezin, familie of vrienden. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen waar

de tijdsbehoefte het meest wringt. Dit onderzoek laat zien dat telewerken door ICT'ers, en vermoedelijk ook door vele andere groepen werkenden, wordt beschouwd als een middel om een betere balans te vinden tussen 'werk' en 'privé'. Het onderzoek laat ook zien dat dit niet verengd mag worden tot de tijdsbehoefte gerelateerd aan arbeid en zorg voor jonge kinderen.

12.1.5 Combinatie van arbeid en zorg en flexibele werktijden

Bij de beantwoording van de vraag hoe vrouwen met kinderen tot 13 jaar arbeid en zorg combineren zijn drie invalshoeken onderscheiden:

1. het aantal arbeidsuren inclusief overwerk en verlofdagen,
Bevindingen: vrouwen met een kind tot 13 jaar werken beduidend minder uren dan de andere groepen. Een kleiner deel van hen maakt overuren, maar als ze overwerken zijn dat wel meer uren. De overgrote meerderheid van deze groep vrouwen heeft voorheen wel voltijds gewerkt.
2. de arbeidstijdpatronen.
Bevindingen: vrouwen met jonge kinderen hebben vaker een vast aantal uren, werken vaker op vaste tijden en werken minder vaak volgens een rooster dan andere vrouwen. Als ze volgens een rooster werken geeft deze groep vaker aan moeilijkheden te ondervinden als ze diensten willen ruilen.
3. de arbeidstijden over de werkdag.
Bevindingen: Vrouwen met jonge kinderen werken bij voorkeur als hun partner thuis is, op schooltijden en op regelmatige tijden.

Veronderstellingen dat de combinatie van arbeid en zorg beter zou verlopen als arbeidstijden meer flexibel zouden zijn, worden in dit onderzoek in het geheel niet bevestigd, integendeel. Vrouwen met jonge kinderen kunnen alleen arbeid en zorg combineren bij vaste, regelmatige arbeidstijden. Ze hebben geen grotere behoefte aan een oproepcontract dan andere vrouwen.

12.1.6 Hogere arbeidsparticipatie

Bij de verkenning van de literatuur met als onderzoeksvraag: 'kunnen ICT toepassingen leiden tot een hogere participatie?', blijkt zeer weinig informatie beschikbaar over het potentiële arbeidsaanbod in Nederland, de ontwikkeling hierin en welke factoren hierop welke invloed hebben. Na deze bevinding is vervolgens gekozen om tot meer inzicht in de omvang, participatiekansen en onderbrekingsduur van deze groep te komen.

In de periode 1988-1999 steeg de netto participatie van vrouwen van 36% naar 51%. Het kabinet wil dat de netto participatie van 51% in 1999 verder gaat stijgen naar 65% in 2010. In de periode 1995-1999 is het aantal betaald werkende vrouwen gestegen met 435 duizend. Deze stijging is mogelijk geworden door de toename van de beroepsbevolking (11.9%), door afname van werklozen (25.1%) door afname van het potentiële arbeidsaanbod (14.0%) en door afname van de categorie

niet participerende (39.3%). Een toename van de netto participatie van vrouwen vereist dat uitstroom van de participerende vrouwen wordt voorkomen en dat herintrede van vrouwen wordt bevorderd. De netto participatie van vrouwen in de leeftijd 25-44 is nu 65%. De netto participatie van allochtone vrouwen in deze leeftijdsgroep is 46.6%. De netto participatie van vrouwen in de leeftijd 45-64 is 36.9%. Van alle werkloze vrouwen en vrouwen die tot het potentiële arbeidsaanbod behoren blijkt 20% van allochtone afkomst. In het potentiële arbeidsaanbod is het aantal vrouwen in de leeftijd 25-44 jaar nog altijd groter dan het aantal vrouwen in de leeftijd 45-64 jaar. Als alle vrouwen die nu werkloos zijn of die tot het potentiële arbeidsaanbod behoren, gaan participeren, gaan nog ongeveer 520 duizend meer vrouwen betaald werken. Van hen zijn ongeveer 100 duizend vrouwen allochtoon. Echter uit deze groep van 520 duizend vrouwen zeggen 181 duizend vrouwen (van wie 43 duizend allochtone vrouwen) dat ze niet op korte termijn kunnen beginnen. Het merendeel van hen is in de leeftijd van 25-44 jaar.

Dit betekent dat toekomstig onderzoek zich zou moeten richten op enerzijds het wegnemen van de belemmering 'niet kunnen', anderzijds op de factoren die een rol spelen bij de participatiekansen van vrouwen die wel kunnen participeren maar niet zoeken en vrouwen die zeggen niet te willen participeren. Het onderzoek zou zich moeten toespitsen op de redenen waarom vrouwen niet participeren en of deze redenen te maken hebben met organisatorische, logistieke of aan opleiding/overige kwalificaties gerelateerde zaken. Aangezien er zo weinig kwantitatief onderzoek naar de uittrede en herintrede kansen van allochtone vrouwen bestaat zou hier apart onderzoek naar verricht moeten worden.

Drie aspecten van herintrede als transitie op de arbeidsmarkt zijn onderzocht: 1. de determinanten van de kans op herintrede; 2. de determinanten van de onderbrekingsduur van vrouwen; 3. het effect van herintrede op het verdiende uurloon van herintreedsters.

12.1.7 De kans op herintrede van vrouwen

De kans op herintrede onder alle niet-participerende vrouwen (op basis van OSA data) is 5 keer groter bij jongere herintreedsters, bij een HBO/WO opleiding, na het volgen van een cursus, bij kinderen tussen de 6 en 17 jaar, en bij kinderen in de leeftijd 13-17 (tenminste verdubbeling van de kans op herintrede).

Uit hoofdstuk 8 is gebleken dat de herintreedsters uit de FNV enquête overeenkomen met het potentiële arbeidsaanbod (categorie C volgens de CBS definitie in Tabel 27 van dit rapport). De herintreedsters blijken meestal 'secondary earner' te zijn in het huishouden. Wij hebben verschillende motieven voor herintrede van deze vrouwen onderzocht. De motieven voor herintrede hangen deels samen met opleidingsniveau en deels met de onderbrekingsduur. De motieven zijn in de schattingen van de kans op herintrede meegenomen via het opleidingsniveau en de onderbrekingsduur.

Analyse van de kans op herintrede voor het potentiële arbeidsaanbod wordt minder bepaald door leeftijd en opleiding. De kans wordt positief beïnvloed door kinderen in de leeftijd 13-18 jaar. De voorwaarde 'leuk werk' beïnvloedt de kans op herintrede negatief. De onderbrekingsduur is tevens bepalend. Hoe langer de band met de arbeidsmarkt is doorgesneden hoe minder kans op herintrede.

12.1.8 Onderbrekingsduur

De herintreedsters uit de FNV enquête (het potentiële arbeidsaanbod) blijken een gemiddelde onderbrekingsduur te hebben van 11.4 jaar voor de geslaagde herintreedsters en 9.5 jaar voor de potentiële herintreedsters.

Voor alle herintreedsters uit de FNV enquête blijkt dat 35% tot 40% is heringetreden als het eerste kind 10 jaar is. 25% van de herintreedsters is of wil herintreden als het eerste kind tussen de 7 a 8 jaar oud is, 50% heeft de stap naar herintrede gezet als het eerste kind 12 jaar oud is en 75% van de vrouwen wil of is heringetreden als het eerste kind 16 jaar oud is. Vrouwen met een opleiding op mavo/lbo niveau gaan minder snel herintreden, en ze treden in grotere mate uit op het moment dat het eerste kind geboren wordt, in vergelijking met middelhoog en hoogopgeleiden. Van de hoogopgeleide vrouwen is 55% uitgetreden op het moment dat het eerste kind geboren wordt (bij laagopgeleiden is dit 70%) en 75% van de middelhoog opgeleide vrouwen is heringetreden als het eerste kind 12 jaar oud is (bij laag opgeleiden 50%).

Vergelijking van de cohorten herintreedsters geboren in 1940-1949, 1950-1959 en 1960-1969 laat zien dat vrouwen uit het cohort 1940-49 het minst snel uittraden (50% is uitgetreden in het geboortjaar van het kind, tegen 70% bij de jongere cohorten). De herintreedsters uit het geboortecohort 1940-49 treden minder snel in dan de jongere cohorten. Pas als het eerste kind 14-15 jaar oud willen deze vrouwen intreden of zijn ze geslaagde herintreedster. 25% van de herintreedsters geboren in de periode 1950-1959 daarentegen zijn al heringetreden als het eerste kind 9 jaar oud is. Van de herintreedsters geboren in 1960-1969 is 25% herintreedster als het eerste kind 5 jaar oud is.

Uit de duuranalyses blijkt dat de onderbreking duur afhankelijk is en dat opleiding en leeftijd een significant effect hebben op de onderbrekingsduur. In de FNV enquête is gevraagd wanneer de vrouw voor het laatst geheel gestopt is met werken. Dit betekent dat de informatie over hoe vaak transities in en uit de arbeidsmarkt hebben plaatsgevonden ontbreekt.

12.1.9 Loon en loopbaanonderbreking

Uit de loonregressies onder alle werkende vrouwen blijkt dat elk opleidingsjaar extra en elk leeftijdsjaar extra een substantieel positief effect heeft op het uurloon. Elk jaar dienstverband extra heeft een klein positief effect. Als vrouwen merendeels mannelijke collega's hebben, heeft dat een substantieel positief effect op hun loon. Dat effect is bijna net zo groot als dat van leidinggeven. Promotie

heeft ook een positief effect, maar dat is de helft van dat van leidinggeven. Het werken in de zorgsector heeft een vergelijkbaar positief effect op het loon. Drie factoren hebben een negatief effect op het loon. Herintreding heeft een groot, negatief effect op het loon. Het aantal arbeidsuren heeft een negatief effect op het loon, maar dat is zeer klein. Leeftijdkwadraat, waarmee aangegeven wordt dat de stijging in het loon als gevolg productiever worden door ervaring niet lineair verloopt tot het 65^e levensjaar, maar na een aantal jaren werkervaring ombuigt naar beneden, heeft een zeer klein negatief effect. Andere factoren, waaronder het al dan niet hebben van kinderen of van een partner, hebben geen effect op het loon.

Uit de loonvergelijking voor herintreedsters blijkt dat elk onderbrekingsjaar extra een negatief effect op het loon heeft. Dat effect is bijvoorbeeld groter dan het positieve effect van elk dienstjaar extra. Opvallend is dat arbeidsuren nu geen significant effect meer hebben. Daarentegen heeft het werkzaam zijn in de zorgsector nu een groter positief effect dan in de loonvergelijking van alle werkende vrouwen.

Uit de loonvergelijking voor de niet-herintreedsters is een groot positief effect van opleidingsjaren te zien, maar een kleiner positief effect van leeftijd en van duur dienstverband dan in de loonvergelijkingen voor alle werkenden en van alleen herintreedsters. Het effect van arbeidsuren is nog steeds negatief, maar klein. Voor vrouwen die hun loopbaan nog niet hebben onderbroken blijken het hebben van mannelijke collega's, een leidinggevende positie een groter positief effect te hebben op het loon dan voor herintreedsters. Daarentegen is het voor het loon van niet-herintreedsters minder belangrijk om promotie gemaakt te hebben.

12.1.10 Cursussen tijdens de onderbrekingsduur, kwalificaties

Niet-participerende vrouwen, met name vrouwen met oudere kinderen, volgen zeer weinig cursussen. Uit de analyse van de kans op herintrede is gebleken dat het volgen van een cursus een positief effect heeft op de slaagkans van herintrede. Ook 42% van de vrouwen uit de herintreedsters enquête geeft aan dat het volgen van een cursus heeft geholpen bij het vinden van een baan.

Herintreedsters werken vaak in een andere sector dan waar ze werkten voor uittrede. Dit betekent dat ze waarschijnlijk bij herintrede in een baan werken waarin ze generieke kwalificaties inzetten. Ongeveer driekwart van de vrouwen zonder betaald werk gebruikt een PC. Twee derde van hen gebruikt de PC voor tekstverwerken, emailen en het zoeken van informatie. De mogelijkheden van dit informatie en communicatiekanaal kunnen dus worden gebruikt bij informatieuitwisseling over de arbeidsmarkt.

12.2 Aanbevelingen

1. Voorlichting aan bedrijven over de voorwaarden die vrouwen met jonge kinderen (schooltijden etc.) en van herintredende vrouwen ((potentiële) werkenden) stellen aan betaald werk, zoals arbeidstijdwensen. Deze voorlichting zou sector specifiek moeten zijn.
2. Voorlichting aan bedrijven over de ontwikkeling van herintreedsters in betaald werk.
3. Voorlichting aan recent heringetreden en potentiële herintreders via Internet. Om eventuele probleemsignalering te vervroegen en probleemoplossingen te verbeteren: te versnellen en effectiever te maken. Discussieplatforms op Internet onder gelijkgestemden kunnen hier een uitkomst bieden. Aansluiten bij of leren van Vrouwenvakschool en vrouwonline.
4. Telewerk stimuleren. Er is een grote behoefte aan telewerken bij werknemers maar deze wordt onvoldoende onderkend. De behoefte aan telewerk hangt samen met de reistijd en leidt tot meer tijd voor persoonlijke besteding. Mogelijkheden onderzoeken voor fiscale aftrek, zoals ook aanbevolen door KMPG (2000).
5. Monitor telewerk ten einde niet alleen de omvang te bepalen, maar ook de mobiliteitsstromen van vrouwen en mannen die veranderen door telewerken.
6. Scholing van (potentiële) herintreders. Behoeft aan scholing en voorwaarden waaronder scholing kan plaatsvinden (beschikbaarheid en betaling van kinderopvang)
7. Monitorsysteem om de ontwikkeling van de omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod van vrouwen in de loop van de tijd te kwantificeren. Welke groepen behoren over hoeveel jaar tot het potentiële aanbod. En wat betekent dit voor de belastinginkomsten en beslag op diverse regelingen zoals bijvoorbeeld VUT?

Voorlichting die zich richt op niet participerende vrouwen kan gebruik maken van de volgende bevindingen uit dit onderzoek. Zoals uit hoofdstuk 8 is gebleken wordt de kans op herintreding beïnvloed door gezinsfase, opleidingsniveau van vrouwen, periode van onderbreking, en het volgen van cursussen. Bij de beslissing tot her intreden staat informatie centraal: (1) oriëntatie op de arbeidsmarkt (2) additionele training. ICT toepassingen kunnen worden ingezet bij de informatie-uitwisseling die plaatsvindt in verband met betere en blijvende band met de arbeidsmarkt, dus bij:

1. Stimuleren van intreden
2. Voorkomen van uittreden
3. Begeleiden/ overbruggen van tijdelijke uittrede/verlof
4. Stimuleren van her-intreden

Uit onderzoek naar de rol van ICT in de arbeidsbemiddeling is gebleken dat de aanbodzijde van de arbeidsmarkt steeds machtiger wordt en dat arbeidsbemiddelingsbureaus ICT gebruiken om segmenten van de arbeidsmarkt beter te bedienen (Wetzels et al, 2000). Bovendien blijkt uit dit onderzoek, met

name hoofdstuk 11, dat vrouwen niet alleen in hoge mate PC's gebruiken, ook huisvrouwen, maar dat zij ook een website kunnen vinden, en dat zij meer willen leren over computers. De vrouwen zonder betaald werk willen liever vakinhoudelijke cursussen en cursussen in sociale vaardigheden dan computer cursussen.

REFERENTIES

- Aldershof T. 1999. *Female Labour Supply and Housing Decisions*. Tilburg University, Center Phd thesis number 53
- Allaart P.C, R. Kunnen, W.C.M.Praat, H.A. Van Stiphout, J.P. Vosse 1991. *Trendrapport aanbod van Arbeid 1991*. OSA rapport nr 12 mei.
- Allaart P.C. en A.M. De Voogd-Hamelink. 1994. *Herintredende vrouwen*, OSA research memorandum 94-2
- Allaart, P.C., Praat, W.C.M. en Vosse, J.P.M. 1992. *Trendrapport ~~naar~~ naar arbeid 1992*. Den Haag: OSA-rapport nr. 16
- Bakker, B.F.M., K.G. Tijdens & J.W. Winkels. 1999. Gender, occupational segregation and wages in the Netherlands. *Netherlands Official Statistics*, Vol. 14, Winter, pp. 36-41.
- Bolhuis, M, van. 1996. *Externe flexibilisering. een onderzoek bij bedrijven*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Inspectiedienst SZW
- Borghans, L. en B. ter Weel. 2000. *Hoe computerisering de arbeidsmarkt verandert: de feiten op een rij vanuit een nieuw raamwerk*. Maastricht, ROA working paper 2000/7
- Bosch, G., J. Webster and H-J. Weisbach. 2000. New Organizational Forms in the Information Society. In Ducatel, K., Webster, J. and Herrmann, W. (eds.) *The Information Society in Europe*. (Lanham, Rowman & Littlefield Publishers
- Bosker, J. 1997. *Zorgen is geen voetbal*. Den Haag, Elsevier Bedrijfsinformatie
- Breedveld, Koen. 1999. *Regelmatig onregelmatig. Spreiding van arbeidstijden en de gevolgen voor vrije tijd en recreatie*. Amsterdam: Thela Thesis
- Brekel, C. van den en K.G. Tijdens. 2000. *Keuzemogelijkheden in CAO's*. Amsterdam, AIAS research report 3.
- CBS. 2000. *Enquête Beroepsbevolking 1999*. Voorburg, Centraal Bureau voor de Statistiek
- Cox, D. R. 1972. Regression models and life tables. *Journal of the Royal Statistical Society*, Series B, 34: 187-220.
- Dessens, J., Doorne-Huiskes, J. van & Mertens, E. 1990. *Arbeidsmarkt en gezin*. Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, OSA-rapport W72
- Dhondt, S. en S. van den Heuvel. 2000. *Telewerken in de tweede Europese Enquete naar Arbeidsomstandigheden*. Hoofddorp, TNO Arbeid
- Drooglever Fortuijn, J. 1993. *Een druk bestaan. Tijdsbesteding en ruimtegebruik van tweeverdieners met kinderen*. Amsterdam, Amsterdam University Press
- Elchardus, M. & Martin, A. 1985. De beroepsverbondenheid van vrouwen: De invloed van de takenstructuur, van de mate van gecontroleerdheid en van andere eigenschappen van de arbeidssituatie. *Bevolking en Gezin*, 3, pp. 311-335
- European Commission, Information Society DG, E-Europe and the IST Programma Dr. Jean Millar, directorate E-commerce and New Methods of work, Where in the world?, Budapest, October 2000.
- European Commission. 1999. *Status Report on European Telework. New Methods of Work 1999*. Brussels.
- FNV. 2000, Enquête herintreedsters. Amsterdam, FNV.
- Fouarge, D., M. Kerkhofs, M. de Voogd, J.P Vosse en C. de Wolff. 1998. *Trendrapport aanbod van arbeid 1999*. Den Haag, OSA, OSA-publicatie A169
- Goudswaard, A., K. Kraan en S.Dhondt. 2001. *De flexibiliteitsbalans*. Hoofddorp: TNO-Arbeid

- Grift Y.K. 1998. *The effects of taxes and social security on female labor supply in The Netherlands*. PhD. Thesis, University of Utrecht.
- Groenendijk, Hanne. 1998. *Werken en zorgen: de moeite waard*. Utrecht, Uitg. Jan van Arkel (diss. EUR)
- Groot W. and H. Maassen van den Brink. 1997. *Verlate Uittreding, Oorzaken Van Uittreding Uit Het Arbeidsproces Ruim Na De Geboorte Van Het Eerste Kind*. Den Haag, VUGA.
- Gustafsson S.S. and C.M.M.P. Wetzels. 2000. Optimal Age At Giving First Birth: Germany, Great Britain, The Netherlands and Sweden. In: Gustafsson S.S. and D.E. Meulders (eds). *Gender and the Labour Market. Econometric Evidence on Obstacles in Achieving Gender Equality*. Macmillan, London, p.188-209.
- Gustafsson S.S., C.M.M.P. Wetzels and E. Kenjoh (Forthcoming 2001d), Postponement of Maternity in the 1990s and Time Spent out of Market Work, Panel Data Analyses Comparing the 1990s to the 1980s Across Germany, Great Britain, The Netherlands and Sweden. *Journal of Public Finance and Management*.
- Gustafsson S.S., C.M.M.P. Wetzels, J.D. Vlasblom and S. Dex. 1996. Labour Force Transitions in Connection With Child Birth A Panel Data Comparison Between Germany, Great Britain and Sweden. *Journal of Population Economics* 9: 223-246.
- Gustafsson S.S., E. Kenjoh and C.M.M.P. Wetzels (Forthcoming 2001b), The Role of Education in Postponement of Maternity in Britain, Germany, The Netherlands and Sweden. In: Dale A. and E. Ruspini (eds), *Engendering Longitudinal Analysis*, The Policy Press.
- Gustafsson S.S., E. Kenjoh and C.M.M.P. Wetzels (forthcoming 2001c), A new crisis in European Populations. Do Modern Family Policies help? In *European Institute for Social Security, Year book*.
- Gustafsson S.S., E. Kenjoh and C.M.M.P. Wetzels (forthcoming 2002a), A Dynamic Analysis Of First Time Mothers Transitions Between Working For Pay, Working Part Time And Working Fulltime. Cross Country Comparisons Between Britain, Germany, The Netherlands and Sweden, in Mosley H., J. O'Reilly and K. Schomann, *New Employment Concepts*
- Gustafsson S.S., E. Kenjoh and C.M.M.P. Wetzels. 2001a. Does Part Time and Intermittent Work During Early Motherhood Lead to Regular Work Later? A comparison of Labor market behavior of mothers with young children in Germany, Britain, the Netherlands and Sweden, *Proceedings of the 2000 Fifth International Conference of the German Socio-Economic Panel Study Users*, DIW-Vierteljahrsheft, Ducker & Humbolt, Berlin. pp 15-23
- Gustafsson, S.S., E. Kenjoh and C.M.M.P. Wetzels (forthcoming 2002b), The incidence and payment of non-standard work, Panel data analyses comparing Germany, Britain, The Netherlands and Sweden, Chapter in: Houseman and Osawa (eds) *Comparative research on non standard work arrangement in the United States, Japan and Europe*.
- Hartog, Joop and J. Theeuwes. 1986. Participation and hours of work: two stages in the life cycle of married women. *European Economic Review*, 30, p. 833-857
- Hartog, Joop en J.J.M. Theeuwes 1983. De onstuitbare opkomst van de werkende gehuwde vrouw. *Economisch-Statistische Berichten*, 14-12-1983, p. 1152-1157
- Hartog, Joop, E. Mekkelholt en H. van Ophem 1987. *Een empirische studie naar de arbeidsmobiliteit in Nederland*. OSA-werkdocument W 32, februari 1987, Den Haag

- Hartog, Joop, E. Mekkelholt en H. van Ophem 1988. Arbeidsmobiliteit in Nederland, 1957-1985. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 4, nr. 3, p. 65-74
- Hartog, Joop. 1986. Earnings functions: beyond human capital. *Applied Economics*, 18, 1291-1309
- Jong, A. de en C. de Olde. 1994. *Hoe ouders het werk delen*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Jong, A.H. de. 1994. Ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van moeders. *Maandstatistiek van de bevolking, CBS*, nr. 11, p. 6-18
- Jong, F. de en M. van Bolhuis. 1997. *Flexibilisering van de arbeid. Een onderzoek naar aspecten van (interne) flexibilisering in bedrijven*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Inspectiedienst SZW
- Jong, F. de. 1999. *Deeltijdarbeid in Cao's. Een onderzoek naar de rechtspositie van deeltijders en deeltijdbevorderende bepalingen in cao's*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Inspectiedienst SZW
- Kalwij A.S. 1999. *Household consumption, female employment and fertility decisions: a micro econometric analysis*. CentER Phd thesis number 46. Tilburg University.
- Kiefer, N.M. 1988. Economic Duration Data and Hazard Functions. *Journal of Economic Literature*. 26: pp. 646-679.
- Klaassen S. 2000. Stille reserve, herintreedsters nemen genoeg met minder. *Aaneen* 8-7-2000.
- Klaauw, Van der. 1996. Female labour supply and the marital status decision; a life cycle model, *Review of Economic Studies*, 63, 199-235.
- Klaveren, M. van en A. Van de Westelaken, 2000. *Thuiswerk – Telethuiswerk - Telewerk. Een verkenning van het werken thuis*. Utrecht, FNV Bondgenoten
- Klaveren, M. van, K.G. Tijdens. en C. Wetzels. 2000. Telewerken: Wie, waar en wanneer? *Economisch Statistische Berichten*, 2-11-2000, jrg. 85, nr 4278, pp. D22-D26
- Kleinknecht, A.H., R.H. Oostendorp & M.P. Pradhan. 1997. *Patronen en economische effecten van flexibiliteit in de Nederlandse arbeidsverhoudingen*. Den Haag, Sdu Uitgevers, WRR Voorstudies en achtergronden 323
- Knol, H.W. en De Voogd. 1991a. *Mobiliteit op de arbeidsmarkt*. Rotterdam, Nederlands Economisch Instituut, mei.
- Knol, H.W. en De Voogd. 1991b. *Weer aan de slag als verpleegkundige of ziekenverzorgende?* Nederlands Economisch Instituut, november
- Koopmans, I. en M.M.J. Stavenuiter. 1999. *Meer werken, minder zorgen. Arbeid en zorg in wetgeving en CAO's*. Breukelen, NYFER
- Kuijpers, J. 2000. Deze vrouwen willen echt alles weten, Vrouwenvakschool biedt herintreedsters laatste kans op leuke baan, NRC-handelsblad 9-9.
- Kunnen R. en de A.M. De Voogd 1997. *Scholingsgedrag in Nederland 1986-1992*. april 1997 OSA werkdocument, W153
- Kunnen R., W.C.M. Praat, A.M. De Voogd-Hamelink, C.M.M.P. Wetzels 1997, *Trendrapport Aanbod Van Arbeid 1997*. OSA-Rapport Nr.25, Mei.
- Kunnen, R., W.C.M. Praat, A.M. de Voogd-Hamelink & C.M.M.P. Wetzels. 1997. *Trendrapport Aanbod van arbeid 1997*. Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, OSA-rapport nr. 25
- Lindeboom M. en J.J.W. Theeuwes 1990. *Job duration in The Netherlands: The simultaneous occurrence of high and low turnover*. Research Memorandum Leiden University

- Loontechnische Dienst. 1991. *Veranderende arbeidstijdpatronen*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Loozen, S.W.H.C. 1997. Herintreders op de arbeidsmarkt. *Sociaal-Economische Maandstatistiek*, CBS-publicatie
- Maassen van den Brink H. 1994. *Female Labour Supply, Marital Conflict and Child Care*, Doctoral dissertation, University of Amsterdam.
- Massaar, J. en A. Faas. 1996. *De Wet Informatie arbeidsverhouding. Een onderzoek naar de toepassing van artikel 1637f BW*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie.
- Meerjarennota Emancipatiebeleid, Kamerstukken II vergaderjaar 1999-2000, 27061 nr 2 p 18.
- Meijers, P. 2000. Telewerken bij Interpolis. *IT-Monitor* nr 7.
- Mertens E.H.M. 1998. *Loopbaanonderbrekingen en kinderen: Gevolgen voor de beloning van vrouwen*. Doctoral Dissertation, University of Utrecht.
- Mincer J. 1962, *Labour Force Participation of Married Women* In: H. Gregg Lewis (Ed.), *Aspects of Labour Economics*, Universities National Bureau Conference Series 14. Princeton, N. J.: Princeton University Press.
- Mincer J. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*, New York and London: Columbia University Press.
- Mincer J. and H. Ofek 1982. Interrupted Work Careers, *Journal of Human Resources* 17:3-24.
- Mincer J. and S. Polacheck 1974. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women, *Journal of Political Economy*, 82(2): 76-108.
- Mincer, J. 1963. Market Prices, Opportunity Costs, and Income Effects, In: C. Christ, M. Friedman, L. Goodman, Z. Griliches, A. Harbenger, N. Leviatan, J. Mincer, Y. Mundlak, M. Nerlove, D. Patinkin, L. Telser and H. Theil (Eds.), *Measurement in Economics: Studies in Mathematical Economics and Econometrics in Memory of Yehuda Grunfeld*, Stanford, California: Stanford University Press.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Directie Coördinatie Emancipatiebeleid en KPMG Bureau voor Economische Argumentatie. 2000. *Bereikbaarheidsscenario: verkenning van een extra optie voor taakcombineerders*. Den Haag/Hoofddorp 25 mei, concept eindrapportage.
- Mol, P.W., J.C. van Ours en J.J.M. Theeuwes 1988. *Honderd jaar gehuwde vrouwen op de arbeidsmarkt*, OSA-werkdocument nr. W 48, Den Haag
- Moree M. 1992. Mijn kinderen hebben er niets van gemerkt Buitenshuis werkende moeders tussen 1950 en nu. Utrecht, Jan van Arkel.
- NWO, 2000, *ICT en arbeidsmarkt*. Presentatie van prof.dr. J. De Koning in het kader van het seminar van het NWO-programma Maatschappij en de elektronische snelweg, november.
- OSA rapport, 1992, *Arbeidsmarktperspectieven*, OSA rapport nr 13 maart, SdU
- Osse, P. 1998. *Spelen met werktijd*. Amsterdam, FNV pers
- Paoli, Pascal. 1997. *Second European Survey on Working Conditions in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Paping, R. en K.G. Tijdens. 2000. Meer keuzevrijheid: haalbaar en wenselijk? *Economisch Statistische Berichten*, 11-8-2000, jrg. 85, nr. 4266p. 613-615.
- Renes G. en A.J.M. Hagenaars 1989. The perceived distribution of job characteristics. *European Economic Review* 33 00 845-862

- Renes G. en G. Ridder. 1990. *Are women overqualified?* COEPS research memorandum 6 pp 1-27
- Renes, G. 1991. *Working women: their preferences and constraints*. Proefschrift Leiden
- Ridder, G. en J. van Ours 1990. *Job requirements and the recruitment of new employees*, Free University Amsterdam.
- Siegers, J.J. 1995. *Arbidsaanbod en kindertal, een micro economische analyse*, dissertatie Rijksuniversiteit Groningen.
- Simmelink, V.I. en J.F.M. de Jonge. 1994. Deeltijdarbeid en deeltijdbevorderende instrumenten. Den Haag, Sociaal Economische Raad.
- Smulders, Peter G.W.. 2000. Computergebruik op het werk in de Europese Unie. Determinanten en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16/3, 259-277
- Soest, A.H.O. van. 1990. *Essays on micro-econometric models of consumer demand and the labour market*, PhD thesis, Katholieke Universiteit Brabant
- Steenhof, L., 2000, Werkende moeders. *Maandstatistiek van de Bevolking*: Vol. 48 2000. no. 4 (apr), pag. 17-23, CBS-publicatie
- Stewart, M.B. and Greenlagh, C.A. 1984. Workhistory patterns and the occupational attainment of women. *The Economic Journal*, jrg. 94, September, p. 493-519
- Tijdens, K.G. 1998a. *Zeggenschap over arbeidstijden. De samenhang tussen bedrijfstitijden, arbeidstitijden en flexibilisering van de personeelsbezetting*. Den Haag, Elsevier Bedrijfsinformatie
- Tijdens, K.G. 1998b. De balans van twee ronden arbeidsduurverkorting, 1982-'85 en 1994-'97, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 14 (3), p. 212-225
- Tijdens, K.G. 1999. Flexibilisering in het Nederlandse bedrijfsleven. Ontwikkelingen in de jaren negentig. *Bedrijfskunde*, 71 (3), pp. 50-58
- Tijdens, K.G. 2000a. *Werken in de ICT-sector: onder welke voorwaarden*. Amsterdam, Stichting FNV Pers
- Tijdens, K.G. 2000b. *Promoting Gender Equality at the Workplace. Case studies from the Netherlands*. Report to the European Foundation, Dublin.
- Tijdens, K.G. 2001a. *De Vrouwenloonwijzer. Werk, lonen en beroepen van vrouwen*. Amsterdam, AIAS research report 7
- Tijdens, K.G. 2001b. *Gender Roles and Labor Use Regimes in Explanations of Women's Part-time Work in the European Union*. Forthcoming journal article
- Tijdens, K.G. en M. van der Meer. 2000. *Flexibele regels. Een onderzoek naar de relatie tussen CAO-afspraken en het bedrijfsbeleid over flexibilisering van de arbeid*. Amsterdam, AIAS research report 5
- Tijdens, K.G., H. Maassen van den Brink, W. Groot en M. Noom. 1994. *Arbeid en zorg. Effecten van strategieën van de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid*. Den Haag, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktbeleid, OSA W-12
- Tijdens, K.G., Klaveren, M. van en Wetzels, C. 2001. *Wie kan en wie wil telewerken? Een enquête in de ICT-sector* *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17 (2), p. 152-164.
- Tijdens, K.G., T. van der Lippe en E. de Ruijter. 2000. *Huishoudelijk werk en de zorg voor kinderen: herverdelen of uitbesteden?* Den Haag, Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Til, C.T. van, AW Kanters en I Bloemendaal 2001. *Van uittrekders naar herintreders landelijk onderzoek naar verpleegkundigen en verzorgenden die niet in*

- de zorg werken en hun voorwaarden om terug te keren*. OSA publ. ZW 13, febr. uitgevoerd door Prismant.
- Top van Lissabon, Maart 2000.
- Valk J. van der en H.M.G. Vogels. 1990. Het aantal herintreders in het onbenutte arbeidsaanbod. *Supplement bij de Sociaal Economische Maandstatistiek CBS* nr 4, pp. 27-38.
- Verboon, F.C., M.G. de Feyter en P.G.W. Smulders 1999. *Arbeid en Zorg, Inzetbaarheid en Beloning: het werknemersperspectief*. Hoofddorp, TNO Arbeid.
- Verhoest, P, Hawkins, R. and Wetzels C.M.M.P. (2000) Impacts and Perspectives of Electronic commerce: *General conclusion: Building scenarios for electronic commerce*, Telematica Instituut October.
- Vlasblom J.D. 1998. *Differences in Labour Supply and Income of Women in The Netherlands and the Federal Republic of Germany: A Comparative Analysis of the Effect of Taxes and Social Premiums*, Doctoral Dissertation, University of Utrecht.
- Vogels R. 1994. Het belang van scholing voor de loopbaan van herintredende vrouwen, *Tijdschrift Vraagstelling* 1(3), pp. 155-166
- Vogels, R. 1995. *Continuïteit en discontinuïteit in de loopbanen van vrouwen*. Tilburg, Tilburg University Press Proefschrift
- Vogels, R. en Portegijs, W. 1992. *Herintredende vrouwen: stappen in de route naar betaald werk*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Vonderen, M. van en O. Zeeuwen 1987. *Werken, moeder worden en carrière maken?* Van Gorcum, Assen
- Vries, H. de en Th. Weijers. 1998. *Zicht op telewerken. Een studie naar de stand van zaken in de kennis over telewerken en de impact op beleidsterreinen van SZW*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Vries, H.F. de en E.C. van Hoorn. 1997. *Emancipatie in arbeidsorganisaties*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Inspectiedienst SZW
- Vries, R.F. 1993. Opleiding en verschillen in arbeidsmarktparticipatie en vruchtbaarheidsgedrag van vrouwen. *Bevolking en gezin* no 1, pp. 45-63.
- Vuuren, V.C., W.G. van Arkel, A. van den Bosch, E. Schol en W. Bosveld. 1999. *Telewerken in Amsterdam: telewerkpotentieel en milieu-effecten*. Petten, Energieonderzoek Centrum Nederland / O+S Amsterdams Bureau voor Statistiek en Onderzoek
- Wetzels C.M.M.P. 2001. *Squeezing Birth into Working Life, household panel data analyses comparing Germany, Great-Britain, the Netherlands and Sweden*. Ashgate Publishing UK.
- Wetzels C.M.M.P., A. Van Dijk, R. Hawkins and P. Verhoest. 2000. *Impacts and Perspectives of Electronic commerce : The labour intermediation sector in the Netherlands*. Enschede, Telematica Instituut, TI99/ HS/396/AR October.
- Woittiez I.B. 1990. *Modelling and empirical evaluation of labour supply behavior*. Tilburg, Katholieke universiteit Brabant, proefschrift
- Wolf, I. de. 1993. *Baanbrekend werk gezocht, onderzoek naar de Arbeidsmogelijkheden voor Zwarte en Migranten vrouwen in Noord-Holland*. Stage onderzoek binnen de studie politicologie, in opdracht van de afdeling economische zaken van de provincie Noord-Holland.
- WRR. 2000. *Doorgroei van arbeidsparticipatie*. Den Haag, Sdu Uitgevers, WRR rapporten aan de regering.

- Wunderink S.R. 1995. Is family planning an economic decision? *Journal of Economic Psychology* 16 (3) 377-392.
- Yoshikawa, H. and Ohtake F. 1989. The analysis of female labour supply, housing demand and the savings rate in Japan. *European Economic Review* 33, pp. 997-1030.

APPENDIX 1 OVERZICHT VAN ONDERZOEK NAAR UITTREDDING IN NEDERLAND

Onderzoek	Onderwerp	Data	Bijdrage van het onderzoek
Bureau Meesters en Oudejans (1999)	Vertrek uit een functie in de zorg en welzijnssector	Zorg en welzijn (1997)	Kans op vertrek wordt bepaald door tevredenheid over het werk. Tevredenheid op het werk wordt vooral bepaald door tevredenheid over de inhoud van de functie. Autonomie en afwisseling zijn belangrijk. Ook de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en het werk.
Groot & Maassen van den Brink (1997)	Verlate uittreding	Enquête in september/oktober 1996 onder 1906 vrouwen die in 1991/1992 hun eerste kind kregen Enquête onder 300 bedrijven waar de vrouwen werkten voordat ze het eerste kind kregen. Netto respons 72%	22% van de vrouwen die aan het werk gingen na de geboorte van het eerste kind verlaten de arbeidsmarkt weer na een korte periode.
Gustafsson, Kenjoh en Wetzels (2001b)	Het effect van opleidingsniveau en -duur op de leeftijd waarop vrouwen 1e kind krijgen, Vergelijking van cohorten in D, GB, NI, Z.	Huishoudpanel data: voor Duitsland (GSOEP: 1996), voor Groot-Brittannië (BHPS: 1991-1998, retrospectief 1980-1990); voor Nederland OSA (1996) en voor Zweden (HUS 1984-1998)	De bijdrage van het onderzoek is dat de relatie tussen uitstel van kinderen met de verlenging van de opleidingsduur wordt gelegd. Door uitstel van geboorte vindt uittrede later in het leven vrouwen plaats.
Gustafsson, Kenjoh en Wetzels (2002)	Transities in en uit de arbeidsmarkt na de geboorte van het 1e kind met een vergelijking van de transities na 1e geboorten in de jaren 80 en in de jaren 90. De 4 landen vergelijking beoogt het gedrag te verklaren vanuit beleid gericht op de combinatie van arbeid en zorg.	Maandelijkse gegevens uit huishoudpanel data: voor Duitsland (GSOEP: 1983-1996), voor Groot-Brittannië (BHPS: 1991-1997, retrospectief 1980-1990); voor Nederland OSA (1985-1996, plus retrospectief 1980-1985) en voor Zweden (HUS 1984-1996 plus spell file 1996-1998)	¾ van de maanden starten in betaald werk in Z. 1/3 van de mndn in GB en D. en 43% van de mndn in NI. In GB, D en NI vindt uittrede vnl in het 1e jaar plaats, in Z als het 1e kind 2-2,5 jaar is. (Her)Intrede in GB vindt vnl plaats in het 1e jaar. In D geldt dit voor fters, maar pters wachten langer. De meest transities naar pt werk vinden plaats gemidd. 49 mndn na de 1e geboorte. In Z geen intrede in pt in het 1e jaar. Meer intrede en minder uittrede in GB en Z in de jaren 90 dan in de jaren 80. Voor D is dit niet waar te nemen. In NI minder exits maar niet meer intrede.
Gustafsson, Wetzels, Vlasblom en Dex (1996)	Transities in en uit de arbeidsmarkt rond de geboorte van het 1e, 2e en 3e kind	Huishoudpanel data: voor Duitsland (GSOEP: 1983-1992), voor Groot-Brittannië (BHPS: 1991-1993, retrospectief 1980-1990); voor Nederland OSA (1985-1996) en voor Zweden (HUS 1984-1993)	80% van de vrouwen die een 1e kind krijgen participeert in betaald werk 12 mndn voor de 1e geboorte. 3 mndn voor de 1e geboorte is dit zo'n 70% en in GB 50%. % vrouwen in betaald werk 3 mndn voor en 24 mndn na de 1e geboorte in West-D. 33, GB 23, NL 33 en Z 47. Na het 2e kind D: 36.1, GB 38, NI 40, en Z: 73
Van Vonderen en Zeeuwen (1987)	Uittrede en zorgarrangement (Over)belasting van werkende moeders	Vrouwen met 1e kind geboren in 1985, die minimaal 15 uur per week blijven werken. 4 meetmomenten: 1) Net met zwangerschapsverlof; 2) Net begonnen met werken 2 maanden na de bevalling; 3) 7 maanden na de bevalling; 4) december 86/januari 87. Regio Eindhoven, eigen aanmelding, diverse kanalen gebruikt voor bekendheid. N=122. Gemiddelde leeftijd 30 gemiddeld 10 jaar werkervaring	Tijdmanagement nadat de baby is geboren. Partner zorgt voor een deel, maar als de werkgever van de partner eisen stelt dan neemt de zorgtijd af. Vrouwen schatten de kans op dezelfde baan na een onderbreking van 1 jaar zeer klein. De helft van de vrouwen geeft aan dat zij snel aan kennis en ervaring zullen inboeten als ze stoppen met werken.

D=Duitsland, Z:Zweden. O.d. onderbrekingsduur; mndn=maanden.pt=part time; ft=full time

APPENDIX 2 OVERZICHT VAN ONDERZOEK NAAR HERINTREDING IN NEDERLAND

Onderzoek	Onderwerp	Data	Bijdrage van het onderzoek
Alle potentiële herintreders			
Allaart & De Voogd-Hamelink (1994)	Herintredende vrouwen	OSA (1990, 1992) Representatieve steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking	Vergelijking van onderzoeken. Het aantal herintreedsters is gedurende de jaren 80 sterk toegenomen. Rond 1990 jaarlijks 4% van de vrouwelijke beroepsbevolking. In begin jaren 90: ongeveer 100.000 herintredende vrouwen per jaar. Een kwart van hen gaf voor herintrede aan niet meer naar werk te zoeken. Een ander deel gaat eerst inschrijven als werkzoekend.
De Jong (1994)			De kans op herintreding neemt toe naarmate het jongste kind ouder wordt. Deze kans is 15% als het kind een baby of peuter is en stijgt tot 30% als het kind in de leeftijd komt waarin het naar het voortgezet onderwijs kan. Ook een hoger opleidingsniveau vergroot de kans op herintreding
Dessens, Van Doorne Huiskes en Mertens (1991)	Verandering in de beroepsoriëntatie van vrouwen: vergelijking tussen opeenvolgende generaties.	Telef. Enquête door Intomart in 1988 onder 808 vrouwen: niet in dagopl, niet ouder dan 60 jaar weging naar opleidingsniveau volgens CBS AKT 85.	Het persoonskenmerk dat bijdraagt aan de verklaring of een vrouw herintreedt of niet is het opleidingsniveau
Loozen (1997)	Herintreders	CBS EBB 1996 Herintrede o.b.v subjectieve vraagstelling aan personen ouder dan 25 jaar, die 1 jaar voor de enquête geen betaald werk verrichten van 12 uur of meer per week en op het moment van enquête wel 12 uur of meer per week (willen) werken, of zij zichzelf als herintreedster beschouwen.	In 1996: 240 duizend herintreders. Gemiddeld 40 jaar oud, 4/5 vrouw; 1/5 allochtoon; 60% partner+kind; relatief veel alleenstaande ouders. 40 duizend zijn geslaagd in herintrede.
Van de Valk en Vogels (1990)	Vrouwen die bereid zijn werk te aanvaarden zonder actief te zoeken en actief zoekenden	CBS 1987-1989	Bij herintredende vrouwen met kinderen is het jongste kind relatief vaak 4 - 11 jaar. Relatief weinig zoekkanalen worden opgegeven en van de herintreedsters die werk zoeken zocht 64% in 1989 een baan >= 20 uur.
Specifieke groepen			
Acquest (1993)	Vrouwen 45+, en de arbeidsmarkt in de zorgsector		
Brouwer, Winter de, Theeuwes (1999)	Herintredende vrouwen in de zorgsector	CBS EBB 1994-1996	In 1997 waren er ongeveer 85 duizend herintreedsters. Ruim een kwart ging in de zorgsector werken. Naar verwachting zal ook in de komende jaren het aantal herintreedsters in de zorgsector 20 duizend zijn. Ruim de helft is in de leeftijd 35-45 jaar. De toenemende arbeidsparticipatie zal zich gaan concentreren bij laag opgeleiden omdat hun participatiegraad nog betrekkelijk laag is. 20% is in de leeftijd 45-54. Het aantal herintreedsters < 35 jaar zal verder afnemen.
Gustafsson, Kenjoh en Wetzels (2002a)	Transities in en uit de arbeidsmarkt na de geboorte van het 1e kind met een vergelijking van de transitie na 1e geboorten in de	Maandelijks gegevens uit huishoudpanel data: voor Duitsland (GSOEP: 1983-1996), voor Groot-Brittannië (BHPS: 1991-1997, retrospectief 1980-1990); voor Nederland OSA (1985-1996,	¼ van de maanden starten in betaald werk in Z. 1/3 van de mndn in GB en D. en 43% van de mndn in NL. In GB, D en NL vindt uitrede vnl in het 1e jaar plaats, in Z als het 1e kind 2-2,5 jaar is. (Her)Intrede in GB vindt vnl

	jaren 80 en in de jaren 90. De 4 landen vergelijking beoogt het gedrag te verklaren vanuit beleid gericht op de combinatie van arbeid en zorg.	plus retrospectief 1980-1985) en voor Zweden (HUS 1984-1996 plus spell file 1996-1998)	plaats in het 1e jaar. In D geldt dit voor fters, maar pters wachten langer. De meest transitie naar pt werk vinden plaats gemidd. 49 mndn na de 1e geboorte. In Z geen intrede in pt in het 1e jaar. Meer intrede en minder uitrede in GB en Z in de jaren 90 dan in de jaren 80. Voor D is dit niet waar te nemen. In NI minder exits maar niet meer intrede in de jaren 90 verg. met de jaren 80.
Wetzels (2001)	Transities op de arbeidsmarkt in de periode na de 1, 2e en 3e geboorte	Huishoudpanel data: voor Duitsland (GSOEP: 1983-1996), voor Groot-Brittannië (BHPS: 1991-1997, retrospectief 1980-1990); voor Nederland OSA (1985-1996) en voor Zweden (HUS 1984-1998)	
Gustafsson, Wetzels, Kenjoh (2001d)	O.d. na de 1e geboorte van vrouwen die 1e kind kregen in de jaren 80 en de jaren 90, gerelateerd aan uitstel van kinderen.	Huishoudpanel data: voor Duitsland (GSOEP: 1983-1996), voor Groot-Brittannië (BHPS: 1991-1997, retrospectief 1980-1990); voor Nederland OSA (1985-1996) en voor Zweden (HUS 1984-1998)	Geen verschil in o.d. in de periode jaren 80 en jaren 90 in NI en Z. In de jaren 90 Langer in D, Korter in GB. Opleidingsniveau heeft positief effect op verkorten van de o.d. GB, NL en Z zijn meer gelijk geworden in de jaren 90, D heeft een langere o.d.: 32 mnd thuis na de geboorte 1e kind.
Knol en de Voogd (1991a, b)	Mobiliteit en potentiële herintreding van vrpl/vrz.	2 kleine steekproeven verplegenden en verzorgenden	
Til Van, Kanters en Bloemendaal (2001)	Van uitreders naar herintreders; Verpleegkundigen en verzorgenden die niet in de zorg werken en hun voorwaarden om terug te keren.	8.000 vragenlijsten naar gekwalif. Vrplk. in het Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg register en 4.500 naar het PGGM slapers bestand : personen die a.g.v. onderbreking of stopzetting van een arbeidscontract tijdelijk geen actief deelnemer zijn in het PGGM pensioenfonds.	Omvang van het onbenut potentieel is 84.500 personen tot de leeftijd 50 jaar waarvan de helft vrplgk en de andere helft vrzrg. opleiding heeft. In de leeftijd 51-65 bestaat een onbenut potentieel van 7000 vrpl. waarvan 2.750 eventueel herintreedsters en 6.750 vrzrg waarvan ongeveer 3000 eventueel herintreden.
Tijdens (1996)	Arbeidsparticipatie van 25-45 jarige vrouwen: blijvers, herintreedsters en huisvrouwen;	Arbeid en Zorg 1993; Telefonische enquête a-selecte steekproef random dial uit telefoonnummer-bestand, N=1420 vrouwen, leeftijd 25-45. enkele vragen over partner	
Vogels en Portegijs (1992)	Werkwillenden, werkzoekenden en reeds werkenden	Selectie Regio	1 op de 5 herintreedsters werkt in een functie op een hoger niveau dan vroeger, 1 op de 5 op een lager niveau en de rest is op hetzelfde beroepsniveau gebleven.
Wolf de (1993)	Arbeidsmogelijkheid en voor zwarte en migrantenvrouwen in Noord-Holland Leeftijd 15-65	Allochtone Vrouwen op de Arbeidsmarkt (AVA 1991-1992 N=600) zwarte en migrantenvrouwen, leeftijd 15-45 uit 9 gemeenten in Noord-Holland (excl. Amsterdam). Marokkaanse vr. Via sneeuwbal methode (n=106); Turkse vr. aselect (n=261); Surinaamse vr. (n=119) en Antilliaanse vr. (n=64) benaderd door gemeenten. Selectie van 6 beroepssectoren. Selectie criterium: minimaal 10% van 1 van de groepen vr. (wil) werkzaam zijn: administratief, commercieel, medisch, verzorgend, dienstverlenend en industrieel.	Arbeidsmogelijkheden hangen samen met personeelsschaarste (ps) en met vereiste opleiding (opl.). Lage opl. & ps: hier werken al relatief veel allochtone vr., maar hier ligt niet hun voorkeur. Ps & hoge opl.: 2e generatie S&A vr. met hoge opleiding werken hier. Kans voor andere all.vr. indien opl. Stijgt. Geen ps & niet zo'n hoge opl.. Wel voor keur maar gebrek aan ps.leidt tot weinig kansen. Ook grotere kans bij groter bedrijf en in gepremieerde en gesubsidieerde sector en overheid.

Publicaties na 1990. o.d.=onderbrekingsduur;pt=part time; fi=fulltime;
vrplk.=verpleegkundige;vrzrg=verzorgenden

APPENDIX 3 KARAKTERISTIEKEN VAN HERINTREDE UIT KWANTITATIEF ONDERZOEK

Onderzoek	Leeftijd Uittrede (x jaren)	Leeftijd herintrede (x jaren)	Onderbre- kingsduur (x jaren)	Arbeids Duur (x upw)	Opl. <=lbo/mavo (%)	Herintred e in: (%)		
Algemeen					Adm.	Vrpl/zrg	Zrg	
Acquest (1993)		41	13					37
Allaart en De Voogd- Hamelink (1994)	25 a 26 (begin jaren 80) 28 (begin jaren 90)	35.5 (1980-92) laagst in 1985: 33.5	11 (begin jaren 90) a 9 (begin jaren 80) o.b.v. gem. lft bij in en uittreding per cohort	>50%<20	60	23	20	25
Tijdens K.G. (1996)	24	33	7	28%<16	41	18	28	43
CBS (1992)	28.5 (verw. 2000)							
Specifiek Zorgsector								
Knol en de Voogd (1991a,b)	25 26 a 28	33	(a) verw. Voltooide o.d.:6 (b) 6.5 incl. Onvolt duren;					
Van Til et al. (2001)	Gem lft nu:40; gem 7 jaar uit de zorgsector	Verpl. 52.7% <=40 Vrz.51.4% <=40	Laatste o.d.: verpl. 7.5 Verz. 6.7	Vrpl, 28 Vrz. 27.7	45			
Vogels/Portegijs (1992)	26	36 na 1986 stijging	10	28%<20	47	50	22 in dvl	

*De data waarop de onderzoeken zijn gebaseerd staan vermeld in Appendix 2. Vrpl./zrg:
verplegend of verzorgend beroep. Adm.: in administratief beroep;
dvl=dienstverlening; o.d.=onderbrekingsduur.*

APPENDIX 4 INDELING BEROEPSBEVOLKING (GESLACHT X LEEFTIJD)

	M 15-24 jaar	V 15-24 jaar	M 25-44 jaar	V 25-44 jaar	M 45-64 jaar	V 45-64 jaar
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1): Beroepsbevolking: naar leeftijdsgroep kolom	945	920	2.537	2.463	1.918	1.880
(2): Werkzaam CATEGORIE A) DE WERKENDEN	435	387	2.330	1.603	1.356	694
(3): (2)/(1) = netto participatie (CBS)	0.46	0.42	0.92	0.65	0.71	0.37
(4): Niet werkend, maar wil wel betaald werk	83	85	123	286	80	149
(5): (4) + Kan op korte termijn beginnen en heeft de afgelopen 4 weken naar werk gezocht CATEGORIE B) DE WERKLOZEN	28	36	59	97	33	38
(6): ((2) + (5))/(1) = bruto participatie						
(7): (4) + Zoekt niet actief CATEGORIE C) POTENTIELE ARBEIDSAANBOD	55	49	64	189	47	111
Waarvan:						
(8): (4) + Kan niet op korte termijn beginnen	25	26	30	107	17	48
(9): (4) + Kan op korte termijn beginnen maar heeft de afgelopen 4 weken niet naar werk gezocht	29	23	33	82	30	62
(10): (9) + wel in de afgelopen 6 maanden gezocht naar .	8	6	13	25	7	14
(11): (9) + niet in de afgelopen 6 maanden naar werk gezocht vanwege weinig resultaat	-	-	9	15	14	27
(12) Wil betaald werk maar is niet in staat om te werken wegens arbeidsongeschiktheid		-	16	30	48	48
(13) Wil niet werken; Niet participerende beroepsbevolking CATEGORIE D): NIET PARTICIPERENDEN	426	446	69	544	213	943
Gepensioneerd					221	46

Bron: Eigen bewerking op basis van EBB 1999, -: -: minder dan 5 duizend observaties
Werken is gedefinieerd als betaalde arbeid ≥ 12 uur per week

APPENDIX 5 INDELING BEROEPSBEVOLKING (GESLACHT X LEEFTIJD X ETNICITEIT) IN 1999

	M 15-24 "aut"	M 15-24 "all"	V 15-24 aut	V 15-24 all	M 25-44 aut	M 25-44 all	V 25-44 aut	V 25-44 all	M 45-64 aut	M 45-64 all	V 45-64 aut	V 45-64 all
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
(1): Beroepsbevolking in de corresp. Leeftijds-groep van de kolom	858	87	821	99	2.102	314	2.150	313	1.721	197	1.707	173
(2): CATEGORIE A) DE WERKENDE	403	32	358	29	403	228	1.458	146	1.244	112	663	61
(3): (2)/(1) = netto participatie (CBS)												
(4): Niet werkend, maar wil wel werk	68	14	69	17	69	54	222	64	62	19	127	21
(5): (4) + Kan op korte termijn beginnen en heeft de afgelopen 4 weken naar werk gezocht CATEGORIE B) DE WERKLOZEN	24	-	31	6	32	27	77	20	26	7	32	6
(2): CATEGORIE A) DE WERKENDE	403	32	358	29	403	228	1.458	146	1.244	112	663	61
(6): ((2) + (5))/(1) = bruto participatie												
(7): (4) + Zoekt niet actief CATEGORIE C) POTENTIELE ARBEIDSAANBOD	44	14	38	11	37	27	145	44	36	12	95	15
Waarvan:												
(8): (4) + Kan niet op korte termijn beginnen	21	-	18	7	19	12	79	28	14	-	40	8
(9): (4) + Kan op korte termijn beginnen maar heeft de afgelopen 4 weken niet naar werk gezocht	23	6	20	-	17	15	66	16	22	8	55	
(10): (9) + wel in de afgelopen 6 maanden naar werk gezocht	6	-	6	-	6	7	20	5	6	-	13	
(11): (9) + niet in de afgelopen 6 maanden gezocht	17	5	14	-	11	9	46	11	17	6	43	6
(12): (11) + vanwege weinig resultaat	--	-	-	-	5	-	12	3	11	-	24	-
(13): (11) + vanwege andere reden	14		12	-	6	5	34	8	6	-	19	-
(14): Wil betaald werk maar is arbeidsongeschikt	-	-	-	-	10	6	24	6	42	6	43	5
(15): Wil niet werken; CATEGORIE D): NIET PARTICIPERENDEN	385	41	392	53	43	26	446	98	174	39	862	81
(16): Gepensioneerd	-	-	-	-	-	-	-		200	21	42	-

Bron: Eigen bewerking op basis van EBB 1999;- minder dan 5 duizend observaties.

Werken is gedefinieerd als betaalde arbeid ≥ 12 uur per week Etniciteit op basis van CBS definitie: "aut"=autochtonen; "all"=allochtonen: zelf of vader of moeder niet geboren in Nederland.

**APPENDIX 6 SAMENSTELLING ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL
(GESLACHT X LEEFTIJD X ETNICITEIT), IN 1999**

	Totaal *1000 persoon	M 15-24 "aut"	M 15-24 "all"	V 15-24 aut	V 15-24 all	M 25-44 aut	M 25-44 all	V 25-44 aut	V 25-44 all	M 45-64 aut	M 45-64 all	V 45-64 aut
(1) Niet werkend, maar wil wel werk	806	68	14	69	17	69	54	222	64	62	19	127
(2) (1)+Beschikbaar (korte termijn) en actief zoekend (4 wkn) <i>categorie b) de werklozen</i>	288	24	-	31	6	32	27	77	20	26	7	32
(3):(1)+Zoekt niet actief <i>categorie c)</i> <i>potentiele arbeidsaanbod</i>	518	44	14	38	11	37	27	145	44	36	12	95
Waarvan:												
Belemmering 1: Kan niet op korte termijn beginnen	246	21	-	18	7	19	12	79	28	14	-	40
Belemmering 2: Niet Zoeken												
Belemmering 2a: niet in afgelopen 4 weken	248	23	6	20	-	17	15	66	16	22	8	55
Belemmering 2b: 2a+wel in de afgelopen 6 maanden	69	6	-	6	-	6	7	20	5	6	-	13
Belemmering 2c: 2a+niet in de afgelopen 6 maanden	185	17	5	14	-	11	9	46	11	17	6	43
Belemmering 2c1: 2c+vanwege weinig resultaat	55	--	-	-	-	5	-	12	3	11	-	24
Belemmering 2c2: 2c+vanwege andere reden	104	14		12	-	6	5	34	8	6	-	19
(4) Wil betaald werk maar is arbeidsongeschikt	142	-	-	-	-	10	6	24	6	42	6	43

Bron: Eigen bewerking op basis van EBB 1999;

-: minder dan 5 duizend observaties;

Werken is gedefinieerd als betaalde arbeid >=12 uur per week

*Etniciteit op basis van CBS definitie: "aut"=autochtonen; "all"=allochtonen: zelf
of vader of moeder niet geboren in Nederland.*

**APPENDIX: 7 PERCENTAGE VROUWEN IN HET ONBENUT
ARBEIDSPOTENTIEEL NAAR LEEFTIJD X ETNICITEIT, IN 1999**

	Autochtonen & allochtonen								
	Totaal *1000 persoon	% V	% V 15-24	%V 25-44	%V 45-64	% V allocht.	% V 15-24 allocht	%V 25-44 allocht	%V 45-64 allocht
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1) Niet werkend, maar wil wel werk	806	64.5	10.7	35.5	18.4	12.7	2.1	7.9	2.6
(2) (1)+Beschikbaar (korte termijn) en actief zoekend (4 wkn)CATEGORIE B) DE WERKLOZEN	288	57.8	11.0	36.1	13.3	9.2	0.2	6.9	2.1
(3):(1)+Zoekt niet actief CATEGORIE C) POTENTIELE ARBEIDSAANBOD	518	60.5	9.4	33.2	14.6	13.5	2.1	8.5	2.9
Waarvan:									
Belemmering 1: Kan niet op korte termijn beginnen	246	73.3	10.2	43.5	19.6	17.5	2.8	11.4	3.3
Belemmering 2: Zoekt niet									
Belemmering 2a: niet in afgelopen 4 weken	248	63.4	8.1	33.1	22.2	6.5		6.5	
Belemmering 2b: 2a+wel in de afgelopen 6 maanden	69	63.7	8.7	36.2	18.8	7.2		7.2	
Belemmering 2c: 2a+niet in de afgelopen 6 maanden	185	64.8	7.6	30.8	26.4	9.1		5.9	3.2
Belemmering 2c1: 2c+vanwege weinig resultaat	55	70.9		27.3	43.6	5.5		5.5	
Belemmering 2c2: 2c+vanwege andere reden	104	70.2	11.5	40.4	18.3	7.7		7.7	
(4) Wil betaald werk maar is arbeidsongeschikt	142	54.9		21.1	33.8	7.7		4.2	3.5

Bron: Eigen bewerking op basis van EBB 1999;

-: minder dan 5 duizend observaties;

Werken is gedefinieerd als betaalde arbeid ≥ 12 uur per week

Etniciteit op basis van CBS definitie: "aut"=autochtonen; "all"=allochtonen: zelf of vader of moeder niet geboren in Nederland.

APPENDIX 8 PERCENTAGE ALLOCHTONE VROUWEN IN DE LEEFTIJD 25-44 NAAR OPLEIDINGSNIVEAU, IN 1999

	Autochtonen & allochtonen							
	Totaal *1000 persoon	% bo	% mavo	% vbo	% havo /vwo	% mbo.	% hbo	% wo
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Vrouwen 25-44								
Werkend	1.603	4.4	6.4	8.5	6.2	40.9	23.4	10.0
(1) Niet werkend, maar wil wel werk	286	15.0	9.4	18.2	7.3	31.8	12.9	4.2
(2) (1)+Beschikbaar (korte termijn) en actief zoekend (4 wkn) CATEGORIE B) DE WERKLOZEN	97	13.4	8.2	18.6	7.2	32.0	12.4	7.2
(3): (1)+Zoekt niet actief CATEGORIE C) POTENTIELE ARBEIDSAANBOD								
Waarvan:								
Belemmering 1: Kan niet op korte termijn beginnen	107	14.0	9.3	16.8	8.4	30.8	15.9	-
Belemmering 2: Zoekt niet								
Belemmering 2a: niet in afgelopen 4 weken	82	17.1	11.0	19.5	-	32.9	9.8	-
Belemmering 2b: 2a+wel in de afgelopen 6 maanden	25			24.0		32.0		
Belemmering 2c: 2a+niet in de afgelopen 6 maanden	57	17.5	12.3	19.3		33.3	10.5	
Belemmering 2c1: 2c+vanwege weinig resultaat	15							
Belemmering 2c2: 2c+vanwege andere reden	42	16.7	11.9	16.7		35.7		
(4) Wil betaald werk maar is arbeidsongeschikt	30	30.0	16.7			26.7		
(5) Wil geen betaald werk	544	8.9	7.8	12.0	6.3	38.6	18.8	7.5

Bron: Eigen bewerking op basis van EBB 1999;

-: minder dan 5 duizend observaties;

Werken is gedefinieerd als betaalde arbeid ≥ 12 uur per week

Etniciteit op basis van CBS definitie: "aut"=autochtonen; "all"=allochtonen: zelf
of vader of moeder niet geboren in Nederland.

APPENDIX 9 ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL VAN VROUWEN IN DE LEEFTIJD 45-64 NAAR OPLEIDINGSNIVEAU, IN 1999

	Autochtonen & allochtonen							
	Totaal *1000 persoon	% bo	%mavo	% vbo	% havo /vwo	% mbo.	% hbo	% wo
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Vrouwen 45-64								
Werkend	694	9.5	11.1	15.0	3.7	34.4	20.2	5.9
(1) Niet werkend, maar wil wel werk	149	18.1	12.8	18.1	4.7	28.2	12.8	4.7
(2) (1)+Beschikbaar (korte termijn) en actief zoekend (4 wkn) CATEGORIE B) DE WERKLOZEN	38	15.8		18.4		34.2	13.2	
(3):(1)+Zoekt niet actief CATEGORIE C) POTENTIELE ARBEIDSAANBOD								
Waarvan:								
Belemmering 1: Kan niet op korte termijn beginnen	48	18.8	10.4	18.8		29.2	12.5	-
Belemmering 2: Zoekt niet								
Belemmering 2a: niet in afgelopen 4 weken	62	19.4	16.1	19.4	-	24.2	11.3	-
Belemmering 2b: 2a+wel in de afgelopen 6 maanden	14			24.0		32.0		
Belemmering 2c: 2a+niet in de afgelopen 6 maanden	48	20.8	18.8	18.8		25.0	10.4	
Belemmering 2c1: 2c+vanwege weinig resultaat	27	22.2	22.2			25.9		
Belemmering 2c2: 2c+vanwege andere reden	21			23.8		23.8		
(4) Wil betaald werk maar is arbeidsongeschikt	48	29.2	12.5	22.9		22.9		
(5) Wil geen betaald werk	943	28.2	12.3	26.6	2.4	22.3	7.1	1.2
(6) Gepensioneerd/VUT	46	15.2	17.4	13.0		30.4	19.6	

Bron: Eigen bewerking op basis van EBB 1999;

-: minder dan 5 duizend observatie

Werken is gedefinieerd als betaalde arbeid ≥ 12 uur per week.

APPENDIX 10 PERCENTAGE ALLOCHTONE VROUWEN IN DE LEEFTIJD 25-44 NAAR OPLEIDINGSNIVEAU, IN 1999

	Allochtonen							
	Totaal *1000 persoon	% bo	% mavo	% vbo	% havo /vwo	% mbo.	% hbo	% wo
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Vrouwen 25-44								
Werkend	146	15.8	8.2	8.9	8.9	30.1	16.4	10.3
(1) Niet werkend, maar wil wel werk	64	25.0	9.4	14.1	9.4	17.2	17.2	
(2) (1)+Beschikbaar (korte termijn) en actief zoekend (4 wkn) CATEGORIE B) DE WERKLOZEN	20	25.0						
(3): (1)+Zoekt niet actief CATEGORIE C) POTENTIELE ARBEIDSAANBOD								
Waarvan:								
Belemmering 1: Kan niet op korte termijn beginnen	28	21.4				17.9	21.4	-
Belemmering 2: Zoekt niet								
Belemmering 2a: niet in afgelopen 4 weken	16	31.3						
Belemmering 2b: 2a+wel in de afgelopen 6 maanden	5							
Belemmering 2c: 2a+niet in de afgelopen 6 maanden	11							
Belemmering 2c1: 2c+vanwege weinig resultaat								
Belemmering 2c2: 2c+vanwege andere reden	8							
(4) Wil betaald werk maar is arbeidsongeschikt	6							
(5) Wil geen betaald werk	313	27.2	9.9	10.5	8.6	22.4	13.7	7.3

Bron: Eigen bewerking op basis van EBB 1999;

-: minder dan 5 duizend observaties;

Werken is gedefinieerd als betaalde arbeid ≥ 12 uur per week

Etniciteit op basis van CBS definitie: "aut"=autochtonen; "all"=allochtonen: zelf of vader of moeder niet geboren in Nederland.

APPENDIX 11 BESCHRIJVENDE STATISTIEK: WERKZOEKENDE EN NIET PARTICIPERENDE VROUWEN IN SEPTEMBER 1996

	gemiddelde	Stand.deviation
Leeftijd (in jaar)	45.9	11.2
Opleidingsniveau (CBS niveaus 2-6)	3.3	0.8
Dummy=1 als kind (eren) in het huishouden in leeftijdsgroep 0-5	0.05	22
Dummy=1 als kind (eren) in het huishouden in leeftijdsgroep 6-12	0.14	0.34
Dummy=1 als kind (eren) in het huishouden in leeftijdsgroep 13-18	0.11	0.31
Cursus gevolgd vanaf september 1996	1.82	0.36
Actief in vrijwilligerswerk	1.64	0.68
Transitie (% geslaagde transitie naar betaald werk)	0.15	0.36
N=907		

Bron: Eigen bewerking op basis van OSA 1998

APPENDIX 12 BESCHRIJVING VAN DE VARIABLEN IN DE FNV ENQUÊTE ONDER HERINTREEDSTERS

Variabele	Waarden
Op dit moment een betaalde baan	0=nee; 1=ja
Cohort: geboorte cohort	Gebaseerd op geboortjaar vrouw verdeeld in categorieën van 10 jaar
Opleiding ⁵⁸	1=lagere school; 2=huishoudschool; 3=ulo; 4=mulo; 5=hbs; 6=lbo; 7=mavo; 8=mbo; 9=havo; 10=vwo; 11=hbo; 12=universiteit; 13=geen opleiding genoten; 14=anders, nl.
Burgerlijke staat	0=alleenstaand, gescheiden, weduwe; 1=gehuwd/samenwonend
Kinderen	0=nee; 1=ja
Jongste 1, leeftijd van het jongste kind is tussen 0-3	0=nee; 1=ja
Jongste 2, leeftijd jongste kind is tussen 4-12	0=nee; 1=ja
Jongste 3, leeftijd jongste kind is tussen 13-18	0=nee; 1=ja
Aantal kinderen	0 tot en met 8
Uittrede	
Jaar van uittrede	1=in 1960 of eerder; 2=tussen 1970 en 1980; 3=tussen 1980 en 1990; 4=tussen 1985 en 1990; 5=tussen 1990 en 1995; 6=in 1990; 7=in 1991; 8=in 1992; 9=in 1993; 10=in 1994; 11=in 1995; 12=in 1996; 13=in 1997; 14=in 1998; 15=in 1999; 16=in 2000
Sector bij uittrede	7=land- en tuinbouw; 8=onderwijs; 9=overheid; 6=industrie; 1=bouw; 2=handel; 4=gezondheidszorg; 11=zakelijke dienstverlening; 3=financiële dienstverlening; 5=horeca; 10=techniek.
Contracttype bij uittrede	1=geen contract; 2=vast contract; 3=tijdelijk contract; 4=flexibel contract; 5=anders, nl.
Werkweekomvang bij uittrede	1=minder dan 12 uur per week; 2=12-20 uur per week; 3=21-31 uur per week; 4=32 uur of meer per week; 5=fulltime.
Zoeken	
Gestimuleerd via omgeving	0=nee; 1=ja
Inschrijven bij uitzendbureau	0=nee; 1=ja
Tijdens onderbrekingsduur cursussen gevolgd en vrijwilligerswerk ondernomen	0=nee, 1=ja
Voorwaarden aan gewenste baan bij herintrede	1=een leuke baan; 2=niveau en positie zoals voor de loopbaanonderbreking; 3=een fatsoenlijk inkomen, kostenbaten afweging; 4=ik wil in deeltijd werken; 5=zeggenschap over arbeidstijden; 6=ik wil in de buurt werken; 7=ik wil werken op de tijdstippen dat mijn kinderen op school zitten; 8=ik wil gebruik kunnen maken van betaalbare kinderopvang; 9=anders, namelijk.
Herintrede	
Jaar van herintrede	jaar
Sector bij herintrede	1=bouw 2=handel 3=financiële dienstverlening; 4=gezondheidszorg 5=horeca 6=industrie 7=land en tuinbouw; 8=onderwijs 9=overheid 10=techniek 11=zakelijke dienstverlening; 12=anders.
Contracttype bij herintrede	1=geen contract; 2=vast contract; 3=tijdelijk contract; 4=flexibel contract; 5=anders, nl.
Werkweekomvang bij herintrede	1=minder dan 12 uur per week; 2=12-20 uur per week; 3=21-31 uur per week; 4=32 uur of meer per week; 5=wisselend aantal uren.

⁵⁸ We veronderstellen dat het hoogst behaalde opleidingsniveau is afgesloten voordat de vrouw voor het laatst is uitgetreden. In de enquête is geen informatie gevraagd over wanneer de hoogst behaalde opleiding is afgesloten.

**APPENDIX 13 AANDEEL ADMINISTRATIEVE, COMMERCIËLE
BEROEPSKLASSE EN VERZORGENDE BEROEPSKLASSE IN BETAALD
WERK NAAR MANNEN EN VROUWEN EN NAAR BEROEPSNIVEAU**

Beroepsklasse (1992) Administratief, commercieel e.d. 2301/6805=33.8% van het betaald werk door M en V 1080/2684=40.2% van het betaald werk door V	Totaal M&V	Vrouwen
Lagere beroepen	549	74.3
Middelbare beroepen	1019	50.0
Hogere beroepen	516	26.4
Wetenschappelijke beroepen	114	23.7
Onbekend	103	31.1
Paramedisch 479/6805=7.0% van het betaald werk door M en V 372/2684=13.9% van het betaald werk door V		
Lagere beroepen	24	87.5
Middelbare beroepen	242	88.4
Hogere beroepen	144	77.1
Wetenschappelijke beroepen	69	37.7
Onbekend		
Verzorgend 416/6.805=6.1 % van het betaald werk door M en V 298/2684=11.1% van het betaald werk door V		
Lagere beroepen	168	74.4
Middelbare beroepen	240	69.6
Hogere beroepen	8	75.0
Wetenschappelijke beroepen		
Onbekend		

Beroepsklasse volgens CBS. Data voor 1999.

APPENDIX 14 TABELLEN ONDERBREKINGSDUUR

Onderbrekingsduur, frequentie en cumulatieve frequentie

Hoelang bent u geheel gestopt met werken?	Freq.	Percent	Cum
Meer dan 20 jaar	116	6.02	6.02
Tussen de 15 en 20 jaar	213	11.06	17.08
Tussen de 10 en 15 jaar	348	18.07	35.15
10 jaar	105	5.45	40.60
9 jaar	44	2.28	42.89
8 jaar	57	2.96	45.85
7 jaar	78	4.05	49.90
6 jaar	69	3.58	53.48
5 jaar	58	3.01	56.49
4 jaar	51	2.65	59.14
3 jaar	52	2.70	61.84
2 jaar	50	2.60	64.43
1 jaar	43	2.23	66.67
Anders, nl:	48	2.49	69.16
Pot-her	594	30.84	100.00
Totaal	1926	100.00	

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV Herintreedstersenquête 2000

Wanneer bent u geheel gestopt met werken?	Freq.	Percent	Cum
In 1960 of eerder	1	0.05	0.05
Tussen 1970 en 1960	43	2.23	2.28
Tussen 1980 en 1970	289	15.01	17.29
Tussen 1985 en 1980	408	21.18	38.47
Tussen 1990 en 1985	396	20.56	59.03
In 1990	92	4.78	63.81
1991	82	4.26	68.07
1992	81	4.21	72.27
1993	75	3.89	76.17
1994	50	2.60	78.76
1995	50	2.60	81.36
1996	45	2.34	83.70
1997	62	3.22	86.92
1998	77	4.00	90.91
1999	109	5.66	96.57
2000	66	3.43	100.00
Totaal	1926	100.00	

Bron: Eigen bewerking op basis van FNV Herintreedstersenquête 2000

APPENDIX 15 SCHATTING MODEL VOOR DE ANALYSE VAN DE DUUR TOT HERINTREDING

We schatten een proportional hazard model waarbij rekening wordt gehouden met het feit dat sommige vrouwen nog niet actief zijn geworden op het moment van interview (right censoring).

Om de onderbrekingsduur van herintreedsters te analyseren schatten we semi-parametrische duur modellen: 1. Duur tot herintrede (Model 1) en 2. Duur tot herintrede voor vrouwen die zijn gestopt met werken in verband met de geboorte van een kind (een selectie, twee derde van de data set van Model 1) (Model 2). Veronderstel dat de “random” variabele van de duur tot herintrede, T een continu waarschijnlijkheidsverdeling heeft, waarin t is the realisatie van T ⁵⁹. Dan is de corresponderende cumulatieve verdelingsfunctie gelijk

$$F(t) = \int_0^t f(x)dx = \Pr(T \leq t) \text{ en de overlevingsfunctie, de functie die weergeeft of}$$

een vrouw nog niet actief is geworden op de arbeidsmarkt, $S(t)$ kan dan gedefinieerd worden als $S(t) = 1 - F(t)$. De hazard (of hazard rate), of de kans op herintrede op tijdstip t , gegeven dat de vrouw nog niet actief is geworden op de arbeidsmarkt (nog niet is heringetreden) tot tijdstip t sinds het verlaten van de arbeidsmarkt (Model 1) of sinds het verlaten van de arbeidsmarkt vanwege de geboorte van een kind (Model 2) wordt gedefinieerd door:

$$h(t) = \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{\Pr(t \leq T < t + dt | T \geq t)}{dt} = \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{F(t + dt) - F(t)}{dt S(t)} = f(t) / S(t).$$

Aangezien

$$h(t) = f(t) / S(t) = [dF(t) / dt] / S(t) = [-dS(t) / dt] / S(t) = -d \ln S(t) / dt,$$

kunnen we de overlevingsfunctie “survivor function” schrijven als:

$$S(t) = \exp\left[-\int_0^t h(x)dx\right].$$

We schatten de proportionele hazard functie, waarin de hazard afhankelijk is van een vector van verklarende variabelen of covariaten, $\underline{x} = \{x_1, x_2, \dots, x_k\}$ met onbekende coëfficiënten $\underline{\beta} = \{\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k\}$ en h_0 :

$$h(t, \underline{x}, \underline{\beta}, h_0) = \phi(\underline{x}, \underline{\beta}) h_0(t). \text{ De functie } h_0(t) \text{ wordt ‘baseline’ hazard genoemd}$$

en correspondeert met $\phi(\cdot) = 1$. Hierdoor heeft $h(\cdot)$ de interpretatie van een hazard functie voor een gemiddeld individu in de steekproef, en geeft de vorm van de hazard functie voor elk individu.

De term $\phi(\underline{x}, \underline{\beta})$ indiceert het verschil in het niveau/de hoogte van de hazard binnen de groep individuen. We specificeren dit $\phi(\underline{x}, \underline{\beta}) = \exp(\underline{x}' \underline{\beta})$, hiermee de

⁵⁹ Voor het econometrisch model zie Kiefer (1988).

meest voorkomende specificatie. We schatten de parameters $\underline{\beta}$ zonder de vorm van de baseline hazard functie $h_0(t)$ te specificeren, gebruik makend van maximum likelihood, volgens Cox (1972). De reden hiervoor is dat we geen a priori informatie hebben over het verloop (de vorm) van de hazard functie.

APPENDIX 16 GRAFIEKEN BIJ HOOFDSTUK 9

Uittrede en herintrede rondom de geboorte van het eerste kind (in jaren)

Alle herintreedsters (FNV herintreedsters enquête 2000)

Alle herintreedsters naar 3 opleidingsniveaus: laag, midden en hoog

Alle herintreedsters naar 3 geboorte cohorten van de moeder: 1940-1949, 1950-1959 en 1960-1969

Geslaagde herintreedsters naar 3 opleidingsniveaus: laag, midden en hoog

Geslaagde herintreedsters naar 3 geboorte cohorten van de moeder: 1940-1949, 1950-1959 en 1960-1969

APPENDIX 17 VRAGENLIJST CENTERDATA/TELEPANEL-2001: ICT

1) Heeft u op dit moment betaald werk?
(SELECTIEVRAAG VOOR MANNEN EN VROUWEN 16 T/M 64 JAAR: WE ONDERSCHIEDEN GROEPEN V01=1 WERKEND, V01=2 NIET WERKEND)

- ja
- nee

2) Wat is van toepassing op uw huidige situatie?

Meer antwoorden mogelijk

- ik heb betaald werk voltijds
- ik heb betaald werk 20-34 uur per week
- ik heb betaald werk minder dan 20 uur per week
- ik heb af en toe betaald werk
- ik ben werkzaam in eigen bedrijf
- ik zit op school
- ik ben werkzaam in de eigen huishouding
- ik ben geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt
- ik ben geheel of gedeeltelijk in de ziektewet
- ik ben geheel of gedeeltelijk werkloos
- ik ben geheel of gedeeltelijk in de bijstand
- ik ben geheel of gedeeltelijk met vervroegd pensioen

COMPUTERGEBRUIK (ALLEN)

3) Maakt u (if V01=1 #in uw werk#; if V01=2 #wel eens#) gebruik van geautomatiseerde apparatuur?

Meer antwoorden mogelijk

- personal computer (PC of laptop)
- terminal
- kassa
- scan apparatuur
- digitale meet- en regelapparatuur
- CAD of CAD/CAM-apparatuur
- NC of CNC- apparatuur
- robots
- anders, namelijk
- maak geen gebruik van deze apparatuur *ga naar vraag 7*

4) (only if v03=1) Waarvoor gebruikt u deze PC of laptop?

Meer antwoorden mogelijk

- voor tekstverwerking
- voor het beheer en onderhoud van databestanden
- (if V01=1 #tijdens het contact met klanten#; if V01=2 #als klant#), bijv. kassa's of pinautomaten
- voor het maken van presentaties
- voor het communiceren met anderen (b.v. e-mail)
- voor het invoeren van gegevens
- voor het analyseren van gegevens
- voor het zoeken van informatie op Internet
- voor gebruik van on-line diensten op Internet
- voor downloaden van informatie of muziek op Internet
- voor het programmeren van hardware of software
- iets anders, namelijk.....

5) Hoe vaak gebruikt u gemiddeld deze apparatuur?*Wilt u deze vraag beantwoorden voor de apparatuur die u het meest gebruikt?*

- elke dag, gemiddeld _ _ uur per dag
- een of meer keren per week
- een of meer keren per maand
- een enkele keer

6) (only if v01=1) Hoeveel collega's gebruiken deze apparatuur?

- het grootste deel
- ongeveer de helft
- een minderheid/alleen ik

7) Uw mening

- | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|
| ik kan zonder problemen een web-site vinden op Internet | ☐ ja | ☐ nee |
| ik sta huiverig tegenover nieuwe ontwikkelingen op
computergebied | ☐ ja | ☐ nee |
| mensen vragen mij om hulp als ze problemen hebben met hun
computer | ☐ ja | ☐ nee |
| ik zoek op het Internet meestal via trefwoorden | ☐ ja | ☐ nee |
| ik wil graag meer leren over computers | ☐ ja | ☐ nee |

TELEWERKEN (ALLEN)**8) (only if v01=1) Neemt u wel eens werk mee naar huis?**

- ja
 - o als onderdeel van mijn normale werkweek
 - o boven op mijn normale werkweek
- nee
 - o ik wil niet thuis werken
 - o mijn functie laat dit niet toe
 - o mijn werkgever wil dit niet

9) (if V01=1 #Kunt u of wilt#, if V01=2 #Als u betaald werk zou hebben, zou#) u een dag in de week of vaker thuis (if V01=2 #willen#) telewerken?

- ja
 - o (only if v01=1) ik kan en ik wil dat
 - o (only if v01=1) ik kan maar ik wil niet
- nee
 - o (only if v01=1) ik kan niet, maar ik wil wel *ga naar vraag 12*
 - o (only if v01=1) ik kan niet en ik wil ook niet *ga naar vraag 12*

10) (only if v09=1) Zijn er hiervoor faciliteiten bij u thuis geïnstalleerd?

- ja
 - meer antwoorden mogelijk*
 - o PC
 - o modem+terugbelfaciliteit
 - o ISDN
- nog niet, binnenkort wel
- nee *ga naar vraag 12*

11) (only if v10=1 or v10=2 and v01=1) Wie draagt dan de kosten?

- voor de apparatuur:
 - o U zelf
 - o bijdrage van werkgever
 - o loopt via PC-Prive project
 - o werkgever betaalt alles

- o anders, namelijk
- voor abonnement en gebruik
 - o U zelf
 - o bijdrage van werkgever
 - o werkgever betaalt alles
 - o anders, namelijk

12) Meningen over telewerken

(only if v09=2: We zijn óók geïnteresseerd in uw mening als u zelf niet telewerkt)

telewerken is vooral gemakkelijk om reistijd te

besparen

☐ ja

☐ nee

telewerken is vooral handig om arbeid en zorg te

combineren

☐ ja

☐ nee

telewerken is vooral goed om reis- of

parkeerkosten bij het werk te ontlopen

☐ ja

☐ nee

telewerken is vooral prettig om rustig te kunnen

werken

☐ ja

☐ nee

telewerken is vooral fijn om de dag flexibeler in

te delen

☐ ja

☐ nee

WERK LOCATIES EN REISTIJDEN (ALLEEN WERKENDEN v01=1)

13) Sinds wanneer bent u in dienst bij uw huidige werkgever?

Bij fusies of reorganisaties ook voorgangers van de organisatie meerekenen

sinds _ _ _ _ (jaartal)

14) Wat is van toepassing op uw werkadres?

- vast werkadres
 - o bij werkgever waar ik in dienst ben
 - o bij opdrachtgever / klant
 - o huisadres
- vast meldpunt van waaruit ik ga werken
- wisselend werkadres

Meer antwoorden mogelijk

 - o bij werkgever op verschillende locaties
 - o bij verschillende opdrachtgevers / klanten
 - o thuis en bij werkgever
- geen vast werkadres

15) (only if v14=1 or 2) Wat zijn de vier cijfers van de postcode van dit werkadres?

Doordat u de letters niet invult garanderen wij absolute anonimiteit. Als u de postcode niet kent kunt u dan het net-nummer van de telefoon invullen?

.....

16) Hoeveel tijd bent u meestal kwijt om van huis naar werk te reizen en hoeveel kilometer is dat? (alleen heen)?

Als u wisselende werkadressen heeft, kunt u dan een gemiddelde geven?

gemiddeld minuten (alleen heen)

gemiddeld kilometers (alleen heen)

17) Hoe reist u naar uw werk?

Meer antwoorden mogelijk

- met auto of motor
- met openbaar vervoer
- met (brom)fiets
- anders

KWALIFICATIES (ALLEN)**18) Heeft u het afgelopen jaar (if V01=1 #van bedrijfswege#) opleidingen of cursussen gevolgd (if V01=2 # in verband met eventueel werk#)?**

- ja
 - o (if V01=1) voornamelijk onder werktijd
 - o (if V01=1) voornamelijk in eigen tijd
 - o (if V01=2) op eigen initiatief
 - o (if V01=2) op initiatief van arbeidsbureau of uitzendbureau
- nee
 - o (if V01=1) dat is in mijn functie niet nodig ga naar vraag 20
 - o (if V01=1) mijn werkgever biedt geen cursussen aan ga naar vraag 20
 - o (if V01=2) daar heb ik geen behoefte aan ga naar vraag 20
 - o (if V01=2) maar ik heb eerder wel cursussen gevolgd
 - o andere reden ga naar vraag 20

19) (only if v18=1) Welke opleidingen of cursussen heeft u het afgelopen jaar gevolgd en hoeveel dagen duurden ze?

Als de cursus meerdere weken heeft geduurd, wilt u dan omrekenen naar dagen

vakinhoudelijk	- - - -	dagen
automatisering, PC-gebruik	- - - -	dagen
sociale vaardigheden	- - - -	dagen
commerciele vaardigheden	- - - -	dagen
management vaardigheden	- - - -	dagen
Internet gebruik	- - - -	dagen
anders	- - - -	dagen

20) Vindt u dat u (if v18=1 #meer#) opleidingen of cursussen nodig heeft en zo ja welke?

Meer antwoorden mogelijk

- nee
- ja, namelijk
 - o vakinhoudelijk
 - o automatisering, PC-gebruik
 - o sociale vaardigheden
 - o commerciële vaardigheden
 - o management vaardigheden
 - o Internet gebruik
 - o anders, namelijk

DE VESTIGING (ALLEEN WERKENDEN V01=1)**21) Hoeveel personeelsleden heeft de vestiging waar u werkt?**

Als u het niet precies weet, kunt u dan een schatting geven?

- ongeveer _ _ _ _ _ personen

22) Hoeveel procent vrouwen werken in deze vestiging?

Als u het niet precies weet, kunt u dan een schatting geven?

- 0 % - 20 %
- 20 % - 40 %
- 40 % - 60 %
- 60 % - 80 %
- 80 % - 100 %

23) Heeft de organisatie meer dan één vestiging en zo ja, waar?

- ja
 - ☐ internationaal
 - ☐ over het hele land
 - ☐ in meerdere provincies
 - ☐ in één provincie
 - ☐ in één stad of dorp
 - ☐ anders/weet niet
- nee

24) Hoeveel hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging, gerekend van het uitvoerende niveau tot en met de leiding?

Als u het niet precies weet, kunt u dan een schatting geven?

- _ _ . niveaus

25) Uit hoeveel personen bestaat de leiding van de vestiging?

- één persoon
 - ☐ een man
 - ☐ een vrouw
- meer personen
 - ☐ _ _ mannen
 - ☐ _ _ vrouwen

26) Wat is van toepassing op de vestiging?

de werkgelegenheid groeit
er vonden afgelopen jaar reorganisaties plaats
vacatures worden eerst intern bekend gemaakt
er wordt te snel geautomatiseerd
er dreigde afgelopen jaar een faillissement

☐ ja	☐ nee
☐ ja	☐ nee
☐ ja	☐ nee
☐ ja	☐ nee
☐ ja	☐ nee

APPENDIX 18 VRAGENLIJST CENTERDATA/TELEPANEL-2001: VROUWEN 16-64 JAAR

OP BASIS VORIGE VRAGENLIJST ONDERSCHIED NAAR WERKEND (V01=1) EN NIET WERKEND (V01=2)

BETAALDE ARBEID (ALLE VROUWEN 16-64 JAAR)

1) Kunt u aangeven hoeveel jaar u in totaal heeft gewerkt (exclusief vakantiewerk en weekendbaantjes)?

Vul elke categorie in die van toepassing is!

Als u het niet precies weet, kunt u dan een schatting geven?

- _ _ jaar voltijds (= meer dan 35 uur per week)
- _ _ jaar in deeltijd minder dan 12 uur per week
- _ _ jaar in deeltijd tussen 12 en 20 uur per week
- _ _ jaar in deeltijd tussen 20 en 30 uur per week
- _ _ jaar in deeltijd tussen 30 en 35 uur per week
- ik heb nooit betaald werk verricht *ga naar vraag 7*

2) In welk jaar ging u voor het eerst betaald werk verrichten (exclusief vakantiewerk en weekendbaantjes)?

in _ _ _ _ (jaartal)

3) In welke sector vond u uw eerste baan?

Graag één antwoord

- winkels, warenhuizen, supermarkten, detailhandel
- horeca
- vervoer, post, telecommunicatie, reisorganisaties
- bank- en verzekeringswezen, financiële dienstverlening
- zakelijke dienstverlening, advocaten, makelaars, ICT
- schoonmaakbedrijven
- rijksoverheid, provincie, gemeenten, rechterlijke macht, politie
- onderwijs
- ziekenhuizen, gehandicaptenzorg overige gezondheidszorg
- verpleeg- en bejaardentehuizen
- welzijnszorg, maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang
- cultuur, sport, vrije tijd, persoonlijke verzorging
- landbouw, tuinbouw en visserij
- industrie
- bouw en energiebedrijven
- groothandel, detailhandel
- in dienst van huishoudens
- anders, namelijk

4) Bij hoeveel werkgevers heeft u in totaal gewerkt (if V01=1: #inclusief uw huidige werkgever#)?

- bij werkgevers
- weet niet

5) Heeft u (if v01=1: #wel eens#) langer dan een jaar geen betaald werk gehad?

- (only if v01=1) nee *ga naar vraag 8*
- ja, één keer
- ja, meer keren

6) Kunt u aangeven wanneer dit was?

(if v01=1 and if v05=2) vanaf _ _ _ _
(jaartal) tot _ _ _ _ (jaartal)

(if v01=2 and if v05=2) sinds _ _ _ _
(jaartal)

(if v01=1 and if v05=3)

de **eerste** periode zonder betaald werk

vanaf _ _ _ _ (jaartal) tot _ _ _ _ (jaartal)

de **laatste** periode zonder betaald werk

vanaf _ _ _ _ (jaartal) tot _ _ _ _ (jaartal)

de **langste** periode zonder betaald werk

vanaf _ _ _ _ (jaartal) tot _ _ _ _ (jaartal)

Als de langste periode samenvalt met uw eerste of laatste periode zonder betaald werk hoeft u deze vraag niet in te vullen.

(if v01=2 and if v05=3)

de **eerste** periode zonder betaald werk

vanaf _ _ _ _ (jaartal) tot _ _ _ _ (jaartal)

de **laatste** periode zonder betaald werk

vanaf _ _ _ _ (jaartal)

de **langste** periode zonder betaald werk

vanaf _ _ _ _ (jaartal) tot _ _ _ _ (jaartal)

Als de langste periode samenvalt met uw eerste of laatste periode zonder betaald werk hoeft u deze vraag niet in te vullen.

7) (only if v05=2 or v05=3) Waarom (if V01=1: #had u toen# if V01=2: #heeft u#) geen betaald werk?

Indien meerder keren onderbroken, wilt u dan antwoorden voor de laatste periode?

Meer antwoorden mogelijk

- zorg voor kinderen/huishouding
- ziekte, arbeidsongeschiktheid
- inkomen niet nodig
- vrijwilligerswerk
- andere reden, namelijk

8) Verwacht u dat u over drie jaar (if v01=1: #nog#) betaald werk heeft?

- ja
 - o (only if v01=1: #in mijn huidige functie#)
 - o (only if v01=1: #in andere functie bij mijn huidige werkgever#)
 - o (only if v01=1: #bij een andere werkgever#)
 - o (only if v01=2: #bij een werkgever #)
 - o als zelfstandige of freelancer
- nee, vanwege
 - meer antwoorden mogelijk*
 - o pensioen of vervroegde uittreding
 - o arbeidsongeschiktheid of ziekte
 - o zorg voor kinderen/huishouding
 - o studie of opleiding
 - o ik ben te oud om te werken
 - o mijn opleiding is verouderd
 - o druk met vrijwilligers werk
 - o andere reden, namelijk
- weet niet

9) Wat is de richting van uw hoogst genoten schoolopleiding?

Graag één antwoord

- agrarisch

- technisch, grafisch
- transport, communicatie, verkeer
- economisch, administratief, secretariaat
- commercieel, verkoop
- verpleegkundig, (para)medisch
- verzorgend, dienstverlenend
- pedagogisch, docenten
- juridisch, bestuurlijk
- taalkundig, cultureel, kunstzinnig
- sociaal maatschappelijk, journalistiek
- anders, namelijk

10) Uw mening

- | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|
| ik wil persé een eigen inkomen hebben | ☐ ja | ☐ nee |
| ik ga alleen werken als dat financieel nodig is | ☐ ja | ☐ nee |
| als je lang niet hebt gewerkt is het zeer moeilijk
weer een baan te vinden | ☐ ja | ☐ nee |
| ik ga alleen werken als dat te combineren is met
het werk thuis | ☐ ja | ☐ nee |

ARBEIDSCONTRACT/DUUR (ALLE VROUWEN)

11) (if V01=1: #Welke arbeidssituatie is op u van toepassing?#; if V01=2: #Als u betaald werk zou hebben, naar welk soort arbeidssituatie gaat dan uw voorkeur uit #?)

Graag één antwoord.

- vast contract/tijdelijk contract met uitzicht op vast werk
- tijdelijk contract zonder uitzicht op vast werk
- oproepcontract / invalkracht / min-max contract
- zelfstandige/freelancer/meewerkend in bedrijf partner of familie
- stagiaire / leerling / opleiding
- anders, namelijk

12) (if V01=1: #Tot welke sector behoort de organisatie waarvoor u werkt?#; if V01=2: #Als u betaald werk zou hebben, in welke sector zou u het liefst willen werken?#)

Graag één antwoord.

- winkels, warenhuizen, supermarkten, detailhandel
- horeca
- vervoer, post, telecommunicatie, reisorganisaties
- bank- en verzekeringswezen, financiële dienstverlening
- zakelijke dienstverlening, advocaten, makelaars, ICT
- schoonmaakbedrijven
- rijksoverheid, provincie, gemeenten, rechterlijke macht, politie
- onderwijs
- ziekenhuizen, gehandicaptenzorg overige gezondheidszorg
- verpleeg- en bejaardentehuizen
- welzijnszorg, maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang
- cultuur, sport, vrije tijd, persoonlijke verzorging
- landbouw, tuinbouw en visserij
- industrie
- bouw en energiebedrijven
- groothandel, detailhandel
- in dienst van huishoudens
- anders, namelijk

13) (if v01=1: #Bent u#; if v01=2: #Was u in uw laatste baan#)

- voltijder
 - o (only if v01=1 #en dat ben ik altijd geweest#)
 - o only if v01=1 #maar ik heb voorheen ook in deeltijd gewerkt#)
- deeltijder
 - o (only if v01=1 #en dat ben ik altijd geweest#)
 - o (only if v01=1 #maar ik heb voorheen ook in voltijd gewerkt#)

14) (if v01=1: #Hoeveel uur per week werkt u volgens uw contract?#; if v01=2: #Als u betaald werk zou hebben, hoeveel uren wilt u dan bij voorkeur werken?#)

- _ _ □ uren per week
- (only if v01=1 #indien wisselend aantal uren, gemiddeld _ _ uren per week#)

15) (if v01=1: #Op welke tijden van de week werkt u meestal?#; if v01=2: #Als u betaald werk zou hebben, naar welke tijden van de week zou dan uw voorkeur uitgaan?#)

Als u op wisselende dagen werkt wilt u dan het schema voor de laatste week invullen?

Kunt u voor elke dag de (if v01=2: #gewenste#) begin - en eindtijd aangeven? U kunt de dagen waarop u niet (if v01=1: #werkt#; if v01=2: #wilt werken#) overslaan. Wilt u eventuele reistijd naar de werkplek niet meerekenen?

Voorbeeld: maandag begintijd 8.00 eindtijd 16.30.

Als op maandag begint te werken en pas op dinsdag eindigt, wilt u dan invullen maandag begintijd 22.00, dinsdag eindtijd 6.30 (voorbeeld)? Als u dan op dinsdagavond weer begint te werken, vult u dan in dinsdag begintijd 23.00, woensdag eindtijd 7.30 (voorbeeld)?

	Begintijd	Eindtijd
Maandag	_ _ , _ _ uur	_ _ , _ _ uur
Dinsdag	_ _ , _ _ uur	_ _ , _ _ uur
Woensdag	_ _ , _ _ uur	_ _ , _ _ uur
Donderdag	_ _ , _ _ uur	_ _ , _ _ uur
Vrijdag	_ _ , _ _ uur	_ _ , _ _ uur
Zaterdag	_ _ , _ _ uur	_ _ , _ _ uur
Zondag	_ _ , _ _ uur	_ _ , _ _ uur

16) Uw mening

- | | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|
| ik werk bij voorkeur als mijn partner thuis is | ☐ ja | ☐ nee |
| ik werk bij voorkeur op schooltijden | ☐ ja | ☐ nee |
| ik werk bij voorkeur met een oproepcontract | ☐ ja | ☐ nee |
| ik werk bij voorkeur op regelmatige tijden | ☐ ja | ☐ nee |

ARBEIDSTIJD PATRONEN (ALLEEN WERKENDE VROUWEN v01=1)**17) Heeft u vaste of wisselende begin- en eindtijden van de werkdag?**

- begintijden vast ga naar vraag 20
- begintijden wisselend
 - o hangt af van mijn rooster
 - o kan ik zelf bepalen ga naar vraag 20
 - o andere reden ga naar vraag 20
- eindtijden vast ga naar vraag 20
- eindtijden wisselend
 - o hangt af van mijn rooster
 - o kan ik zelf bepalen ga naar vraag 20
 - o andere reden ga naar vraag 20

18) (only if v17=2 rooster or v17=4 rooster) Wie stelt uw werkrooster op?

- de leidinggevende
- een werkvoorbereider of planner
- in overleg met collega's
- ik zelf
- anders, namelijk

19) (only if v17=2 rooster or v17=4 rooster) Kunt u diensten ruilen met collega's als dat nodig is?

- bijna altijd
- regelmatig wel
- soms wel, soms niet
- een enkele keer
- nooit

20) Werkt u wel eens meer uren dan in uw contract staat?

- ja elke week, gemiddeld _ _ ☐ uren per week
- ja minstens elke maand, gemiddeld _ _ ☐ uren per maand
- ja een enkele keer, gemiddeld _ _ ☐ uren per keer
- nee

21) Kunt u gemakkelijk verlof- of adv-dagen opnemen?

- ja
 - o dat kan voor de volgende dag
 - o als ik het ruim van tevoren aankondig
- nee
 - o het geeft vaak problemen
 - o het is daarvoor veel te druk
- niet van toepassing / weet ik niet

22) (only if thuiswonende kind(eren), jongste ≤ 12 jaar) Wat doet u als Uw kind (een van uw kinderen) ziek is?

Meer antwoorden mogelijk

- ik blijf werken want partner zorgt voor zieke kind
- ik meld me/mijn partner meldt zich ziek
- we melden ons beide evenveel ziek
- ik neem/mijn partner neemt vakantie/adv-dagen op
- ik neem/mijn partner neemt speciaal verlof op
- familie/buren/kennissen vangen het kind op
- werkgever geeft mij/mijn partner vrij
- iets anders ..

23) Uw wensen

- ik zou graag verlofdagen willen kopen
- ik wil wel werken op verlofdagen
- ik heb meer verlofdagen dan ik kan opnemen
- ik werk onder te hoge tijdsdruk
- ik wil graag minder uren werken

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| ☐ ja | ☐ nee |
| ☐ ja | ☐ nee |
| ☐ ja | ☐ nee |
| ☐ ja | ☐ nee |
| ☐ ja | ☐ nee |

LOON (ALLEEN WERKENDE VROUWEN v01=1)**24) Hoe hoog is uw bruto en netto loon per maand?**

Het gaat om uw loon exclusief toeslagen, variabele inkomensdelen, vakantiegeld, onkostenvergoedingen of oververktoeslag.

Als u zelfstandige bent, kunt u dan een schatting geven van uw netto bedrijfsresultaat op jaarbasis?

Deeltijders s.v.p. niet verrekenen naar voltijd

bruto loon fl. _ _ _ _ , 00

netto loon fl. _ _ _ _ , 00

25) Op welke periode is dit loon gebaseerd?

- per maand
- per 4 weken
- jaarinkomen
- anders, namelijk

26) Op hoeveel uur werk in de week is dit loon gebaseerd?

_ _ uur per week

27) Ontving u het afgelopen jaar ook toeslagen of financiële bijdragen?

- | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|
| ploegendienst of onregelmatigheidstoelage | ☐ ja | ☐ nee |
| vakantiegeld | ☐ ja | ☐ nee |
| bijdrage aan spaarloonregeling | ☐ ja | ☐ nee |
| bijdrage aan kosten kinderopvang | ☐ ja | ☐ nee |
| vergoeding voor de reiskosten woon-werk verkeer | ☐ ja | ☐ nee |
| bijdrage ziektekostenverzekering | ☐ ja | ☐ nee |

ZOEKGEDRAG (ALLE VROUWEN)**28) Zoekt u op dit moment naar een baan (if v01=1: #bij een andere werkgever#)?**

- ja
- nee
 - o maar ik heb in de afgelopen 4 weken wel actief naar werk gezocht
 - o maar ik heb in de afgelopen 6 maanden wel actief naar werk gezocht, alleen niet in de afgelopen 4 weken
 - o ik zoek niet naar (if v01=1: #ander#) werk
 - o ik zoek niet naar (if v01=1: #ander#) werk, maar als mij een baan wordt aangeboden dan accepteer ik die

29) Welke kanalen gebruikt u om naar (if v01=1: #ander#) werk te zoeken?

Meer antwoorden mogelijk

- via vorige werkgever
- personeelsadvertenties in dagbladen/huis-aan-huis bladen
- personeelsadvertenties in vakbladen
- vacaturesites op het internet
- sites van bedrijven op het internet
- uitzendbureau
- arbeidsvoorziening
- kennissen en/of familie
- anders, namelijk

30) Hoe lang zoekt u al naar (if v01=1: #ander#) werk?

- korter dan 1 maand
- 1 tot 3 maanden
- 3 tot 6 maanden
- 6 maanden tot 1 jaar
- meer dan 1 jaar

31) Heeft u het afgelopen jaar gesolliciteerd?

- nee
- 1 keer
 - o (if v01=1) naar een vergelijkbare functie
 - o (if v01=1) naar een andere functie
- 2 keer of meer
 - o (if v01=1) naar vergelijkbare functies
 - o (if v01=1) naar andere functies

32) Bent u het afgelopen jaar benaderd voor een baan (if v01=1: #bij een andere werkgever#)?

- nee
- 1 keer
- 2 keer of meer

33) Als u nu een (if v01=1: #nieuwe#) baan aanvaardt, wat vindt u daarbij dan belangrijk?

Meer antwoorden mogelijk

- werken op schooltijden
- goede kinderopvangregeling
- goede verlofregeling
- werken in deeltijd
- vast contract
- goede loopbaanmogelijkheden
- werk dicht bij huis
- mogelijkheid tot telewerken

THUISSITUATIE (ALLE VROUWEN)**34) Bent u op dit moment.....**

- gehuwd of samenwonend sinds _ _ _ _ (jaartal)
- gescheiden in _ _ _ _ (jaartal)
- weduwe sinds _ _ _ _ (jaartal)
- alleenstaand
- wonend met ouders
- anders

35) Verwacht u binnen drie jaar (indien al een of meer kinderen: #nog#) een kind te krijgen?

- ja
- nee
- weet niet

36) (only if v34=1) Heeft uw partner betaald werk?

- ja, werkt in voltijd, ongeveer _ _ uur in de week
- ja, werkt in deeltijd ongeveer _ _ uur in de week
- af en toe
- nee

37) Verricht u vrijwilligerswerk of mantelzorg?

- ja

meer antwoorden mogelijk

- ☐ op school
- ☐ in een sportvereniging
- ☐ de zorg van ouderen
- ☐ de zorg van zieken
- ☐ in de buurt
- ☐ de zorg voor familieleden
- ☐ in de kerk
- ☐ in een culturele organisatie
- ☐ anders, namelijk

- nee

38) Voelt u zich lichamelijk en geestelijk gezond?

- lichamelijk

- ☐ ja
- ☐ nee

- geestelijk

- ☐ ja
- ☐ nee

39) Uw situatie thuis

ik ben verantwoordelijk voor de huishouding

☐ ja ☐ nee

ik maak gebruik van een kinderdagverblijf

☐ ja ☐ nee

ik maak gebruik van een oppas aan huis of een gastouder

☐ ja ☐ nee

ik heb betaalde huishoudelijke hulp

☐ ja ☐ nee

ik probeer mijn tijdsbesteding aan de huishouding te verminderen

☐ ja ☐ nee

ik draag het meeste bij aan het huishoudinkomen

☐ ja ☐ nee

APPENDIX 19 VRAGENLIJST AIAS/BEDRIJFSBELEID EN CAO'S**PERSONEELSBESTAND EN ARBEIDSTIJDEN VOOR VESTIGINGEN/BEDRIJVEN IN VIJF SECTOREN****1) In welke sector is uw bedrijf met name actief?**

- Bouw
- Metaal- en elektro
- Gemeenten
- Ziekenhuizen en GGZ
- Banken
- Een andere dan bovengenoemde sectoren

2) Hoeveel medewerkers (mannen en vrouwen) waren er in vaste en tijdelijke dienst in uw organisatie (Aantal en FTE eind 1999)?

Medewerkers in loondienst waarvoor de organisatie sociale premies afdraagt. Dus excl. stagiaires, uitzendkrachten en eventuele andere gedetacheerde arbeidskrachten, maar incl. invalkrachten, oproepkrachten, thuiswerkers met een arbeidscontract, en volledig arbeidsongeschikten.

- Totaal personeel in vast dienstverband
- Totaal personeel in tijdelijk dienstverband
- Vrouwelijk personeel in vast dienstverband
- Vrouwelijk personeel in tijdelijk dienstverband
- Totaal aantal werknemers en FTE's

3) Wordt de arbeidsduur per jaar, maand of week berekend?

- op jaarbasis
- per kwartaal
- per maand
- per vier weken
- per week
- anders, namelijk.....

4) Is overwerk verplicht binnen uw organisatie?

- altijd
- meestal wel
- soms
- nooit

5) Op hoeveel afdelingen wordt volgens rooster gewerkt?

- alle afdelingen
- de meeste afdelingen
- slechts enkele afdelingen
- geen enkele afdeling

6) Kunnen deze medewerkers hun begin- en eindtijden wisselen?

- ja, dagelijks
- ja, wekelijks
- ja, maandelijks
- ja, jaarlijks
- nee

7) Welke mogelijkheden zijn er om tijd tegen geld te ruilen en vice versa?*U kunt meerdere antwoorden aankruisen*

- Vakantietoeslag ruilen voor vrije tijd
- Vakantie/ADV-dagen ruilen voor geld, maximaal.....uur
- Geld ruilen voor vrije dagen, maximaaluur
- Geld ruilen voor vrije dagen, maximaaldagen
- Winstuitkering ruilen voor vrije tijd
- adv-/overwerkdagen sparen voor verlof of vrije dagen
- adv-/overwerkdagen sparen voor VUT/pensioen
- overwerkdagen ruilen voor extra geld
- overwerkdagen ruilen voor vrije tijd en een bonus
- overwerkdagen ruilen voor geld en een bonus
- adv-/overwerkdagen sparen voor spaarrekening
- minder dagen werken en naar rato minder verdienen
- anders, namelijk.....
- geen

WERK LOCATIES**8) Werken de meeste medewerkers op een vast of een wisselend adres?**

- vast werkadres
- wisselend werkadres met vast meldpunt *ga naar vraag 10*
- wisselend werkadres zonder vast meldpunt *ga naar vraag 10*

9) Waar is het vaste werkadres?*daarna naar vraag 11*

- bij onze organisatie
- bij opdrachtgever / klant
- huisadres

10) Waar is het wisselende werkadres?

- op verschillende locaties van onze organisatie
- bij verschillende opdrachtgevers / klanten
- bij verschillende opdrachtgevers / klanten en thuis
- bij onze organisatie en thuis

11) Biedt u medewerkers de mogelijkheid om thuis te werken of te telewerken?

- ja, thuiswerken *ga naar vraag 13*
- ja, telewerken *ga naar vraag 13*
- ja, ze kunnen zowel thuiswerken als telewerken *ga naar vraag 13*
- nee
- weet niet *ga naar einde*

12) Zijn er redenen waarom u deze mogelijkheid niet biedt?*daarna naar einde*

- Meerdere antwoorden zijn mogelijk.
- de functies laten het niet toe om thuis te werken
- het is te duur
- er is geen controle op de werknemers
- wij willen niet dat medewerkers zich isoleren
- anders, namelijk.....

13) Hoeveel medewerkers maken van deze mogelijkheid gebruik?

- medewerkers

14) En hoeveel vrouwen zijn hier onder?

- vrouwen

15) Zijn hiervoor van bedrijfswege faciliteiten geïnstalleerd bij de medewerkers thuis?

- ja, altijd
- ja, meestal
- ja, een enkele keer
- nee

ga naar vraag 17

16) Om welke faciliteiten gaat het dan?

daarna naar einde

Meer antwoorden mogelijk

- PC + modem
- telefoon / fax
- bureau + stoel
- anders

17) Waarom zijn er geen faciliteiten geïnstalleerd?

- werknemer heeft deze zelf reeds
- worden binnenkort gerealiseerd
- anders, namelijk.....
