

# Kwartaalanalyse arbeidsmarkt

juni 2005

Deel I

## Nederland als combi-natie

### Een inventarisatie van feiten rond arbeid en zorg

*In de Jaararbeidsmarktanalyse 2005 kwam naar voren dat de participatie van vrouwen achterloopt bij die in andere Europese landen. Dat komt niet zo zeer doordat in Nederland weinig vrouwen werken. In tegendeel: in personen is de arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland juist relatief hoog. In uren gerekend is het beeld echter totaal anders. Nergens anders ter wereld wordt, vooral door vrouwen, zo veel in deeltijd gewerkt als in Nederland. In de arbeidsmarktanalyse kwam ook aan de orde dat de vergrijzing van de bevolking in de komende jaren tot tekorten op de arbeidsmarkt kan gaan leiden, vooral waar het hoger opgeleiden betreft. Dat betekent dat het van toenemend belang zal zijn om, ook in uren, het onderste uit de participatiekan te halen. De grote deeltijdfactor kan wat dat betreft gezien worden als een kans. Om die kans te kunnen verzilveren is het echter wel van belang om na te gaan welke institutionele en culturele belemmeringen er op de weg naar meer participatie in uren liggen. Dat zijn redenen te over om deze problematiek tot kwartaalthema te maken.*

*In de volgende paragrafen wordt achtereenvolgens ingegaan op:*

- *De arbeidsmarktontwikkelingen en het belang van een toenemende arbeidsparticipatie in uren.*
- *De arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland in vergelijking met andere landen.*
- *Kinderen en arbeidsparticipatie van vrouwen; de huidige situatie en factoren die bepalend zijn voor de mate van participatie.*
- *Participatiebevorderende beleidsrichtingen en de mogelijke effecten.*

## 1. Knelpunten en arbeidsparticipatie

Uit de jaararbeidsmarktanalyse 2005 van de RWI bleek dat Nederland aan de vooravond staat van een aantal belangrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Door de vergrijzing wordt de vraag naar arbeid steeds groter en blijft het aanbod daarbij achter. De beroepsbevolking in Nederland groeit op dit moment niet of nauwelijks meer wegens het dalend aantal geboorten en afnemende immigratie. Daardoor zullen binnen enkele jaren op de arbeidsmarkt grote tekorten ontstaan. Doordat onder invloed van globalisering en technologische vernieuwing de aard van de werkgelegenheid verandert, zullen de tekorten zich vooral voordoen bij hoger opgeleiden.

### *De rol van arbeidsparticipatie*

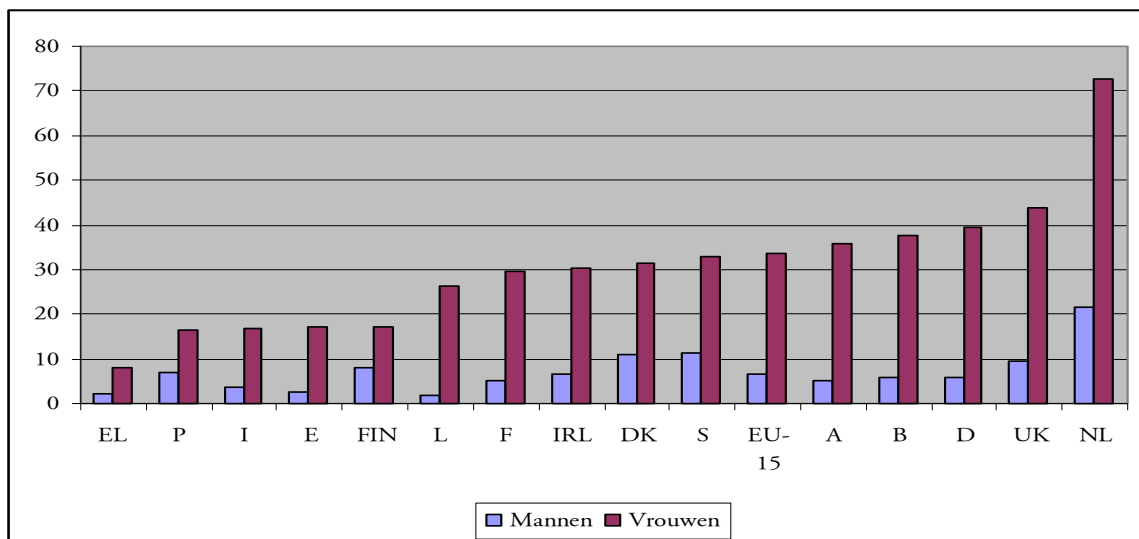
Een van de oplossingen om het dreigende tekort aan arbeidskrachten en de kosten van de vergrijzing het hoofd te bieden is de vergroting van de arbeidsparticipatie in personen. Op dit moment zijn er in Nederland veel mensen die zouden kunnen werken maar dit om de een of andere reden niet doen. Er is bijvoorbeeld winst te behalen bij het langer laten doorwerken van ouderen, het beperken van het aantal WAO-ers en het tegengaan van werkloosheid. Dit verdient blijvende aandacht. Desondanks is, in personen gerekend, de arbeidsparticipatie in Nederland internationaal gezien al relatief hoog.

Waar Nederland echter nòg een unieke participatiegroei heeft, is bij de parttime non-participatie. Uitbreiding van alle deeltijdbanen tot fulltimebanen zou een grotere uitbreiding van het arbeidsaanbod in uren opleveren dan het aan het werk helpen van al degenen die nu niet werken met inbegrip van de vervroegd gepensioneerden. Het aantal gewerkte uren zou er met 1/3 door toenemen. Natuurlijk is het niet mogelijk en ook niet wenselijk om alle deeltijdbanen in Nederland om te zetten in fulltimebanen. Wel is duidelijk dat al een kleine verandering in de mate waarin in deeltijd wordt gewerkt een grote impact kan hebben op het totale arbeidsaanbod. Vooral vrouwen werken in Nederland veel in deeltijd. Vandaar dat hier wat dieper wordt ingegaan op de arbeidsparticipatie van vrouwen, niet alleen in personen maar ook in uren.

## 2. De arbeidsparticipatie van vrouwen in internationaal perspectief

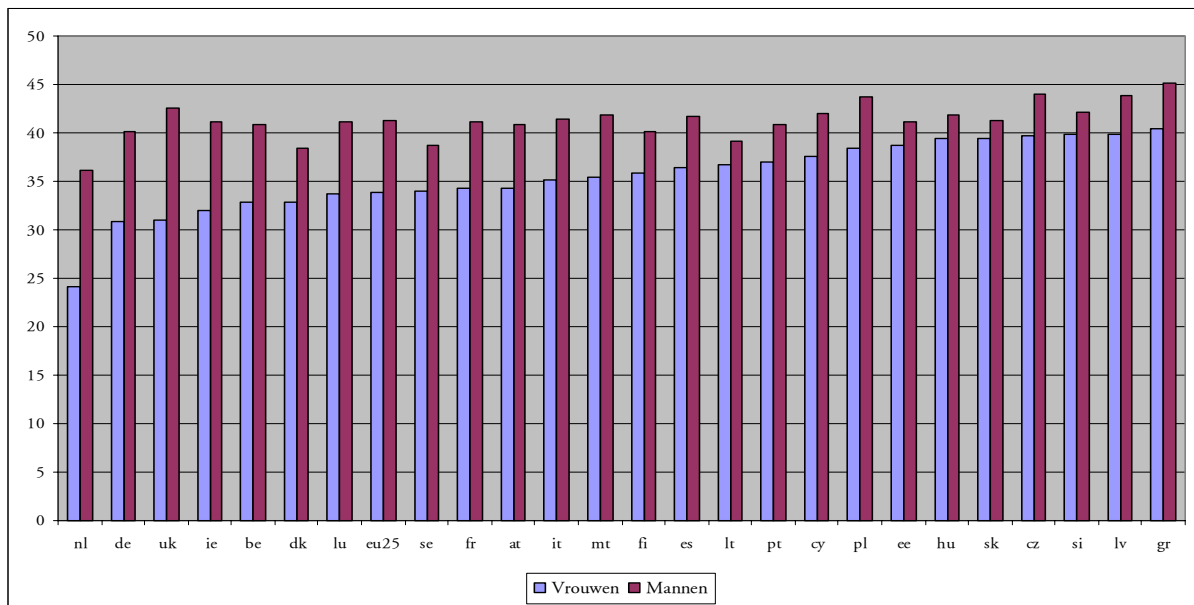
De arbeidsparticipatie van vrouwen is in Nederland in personen hoog. Dat werd mede mogelijk gemaakt door de ruimte die deeltijd bood om arbeid en zorg te combineren. Met andere woorden: de ruime faciliteiten op het gebied van deeltijdwerk zorgen er o.a. voor dat er in Nederland meer vrouwen werken dan elders, maar zijn er tevens verantwoordelijk voor dat vrouwen die elders een fulltime baan zouden hebben het in Nederland parttime doen. Vertaald in arbeidsuren leidt dat ertoe dat er in Nederland ondanks het grote aantal werkende vrouwen relatief weinig door vrouwen wordt gewerkt. Onderstaande grafieken illustreren dit.

*Figuur 1, Aandeel deeltijdwerk in totale werkgelegenheid (bron: European Employment Survey 2002, gebaseerd op eigen inschatting respondenten)*



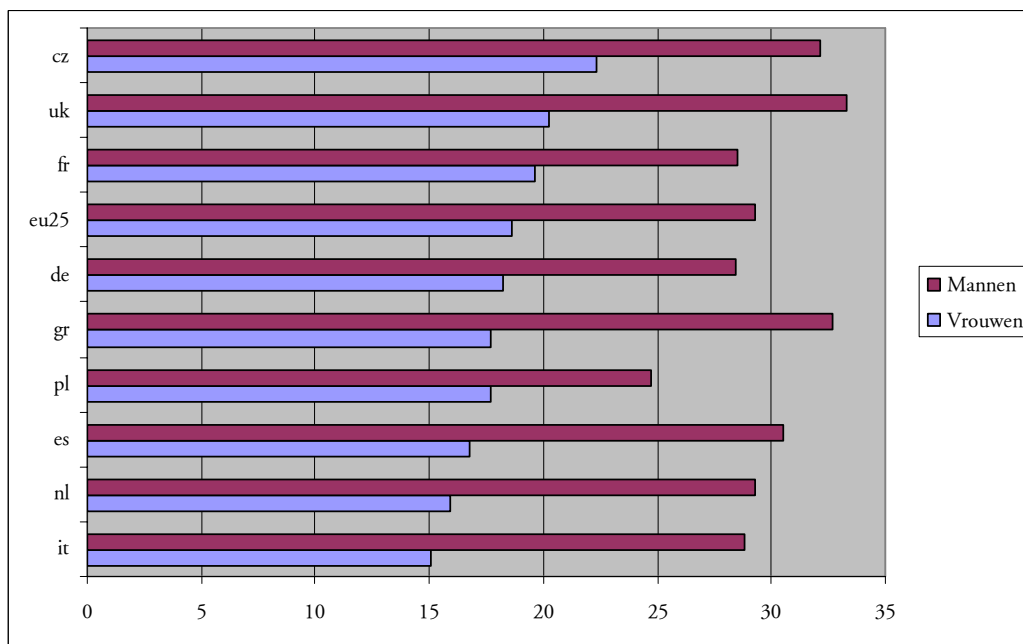


*Figuur 2, aantal gewerkte uren per week per werkende (bron: Eurostat 2003)*



Zoals uit figuur 1 en 2 blijkt is het aantal deeltijdwerkers onder vrouwen in Nederland veel hoger dan in de rest van de OESO-landen. Van alle werkgelegenheid onder vrouwen bestaat 60% uit deeltijdwerk. Overigens is ook het aandeel deeltijdwerkers onder mannen het hoogst ten opzichte van andere landen, maar dat verschil is veel minder groot. Het gemiddelde aantal uren dat vrouwen per week werken (onderste grafiek) is in Nederland daarmee beduidend lager dan in de andere OESO -landen.

*Figuur 3, aantal gewerkte uren per week per hoofd van de totale potentiële beroepsbevolking (bron: Eurostat 2003)*



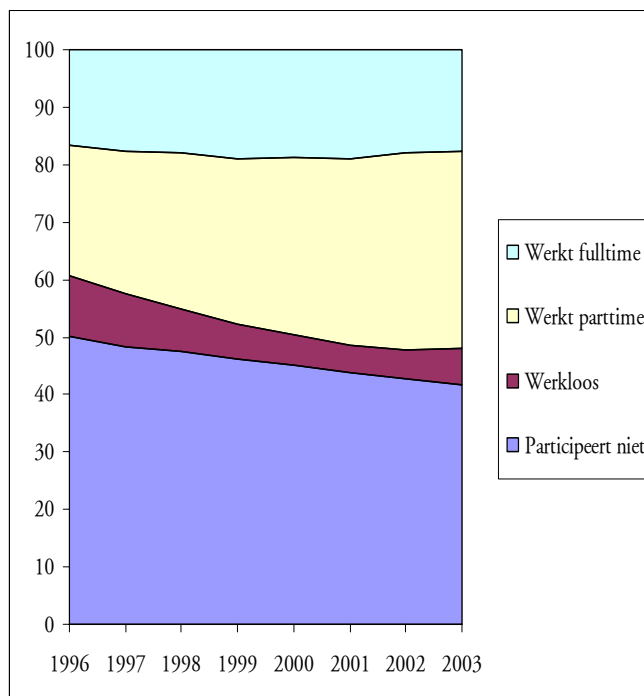
Figuur 3 toont het gemiddeld aantal gewerkte uren per week per hoofd van de totale potentiële beroepsbevolking, dus inclusief het aandeel niet-werkenden. Ondanks de relatief hoge arbeidsparticipatie van vrouwen in personen leidt dit in Nederland gekoppeld aan het aantal arbeidsuren tot één van de laagste uitkomsten van Europa. Dit is opvallend, omdat andere landen, zoals Polen, Griekenland en Spanje nu juist bekend staan om de lage arbeidsparticipatie van vrouwen. Wanneer deze vrouwen echter werken, werken zij zo veel dat de totale participatie van vrouwen in uren hoger is dan in Nederland. Wat betreft de totale participatie van mannen in uren bevindt Nederland zich wel op het EU-gemiddelde.

### 3. Ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland.

Onderstaande grafiek toont de recente historie van de participatie van vrouwen in Nederland.

Uit de grafiek blijkt dat het aantal vrouwen dat in het geheel niet participeert op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren is afgenomen. Ook de werkloosheid onder vrouwen is gedaald. De groei in de werkzame vrouwelijke beroepsbevolking is vrijwel geheel opgevuld door parttime werkende vrouwen. Het aandeel vrouwen in de potentiële beroepsbevolking dat fulltime werkt is al een aantal jaren stabiel op ongeveer 17%.

*Figuur 4, de samenstelling van de potentiële vrouwelijke beroepsbevolking 1996-2003 (Bron: CBS)*



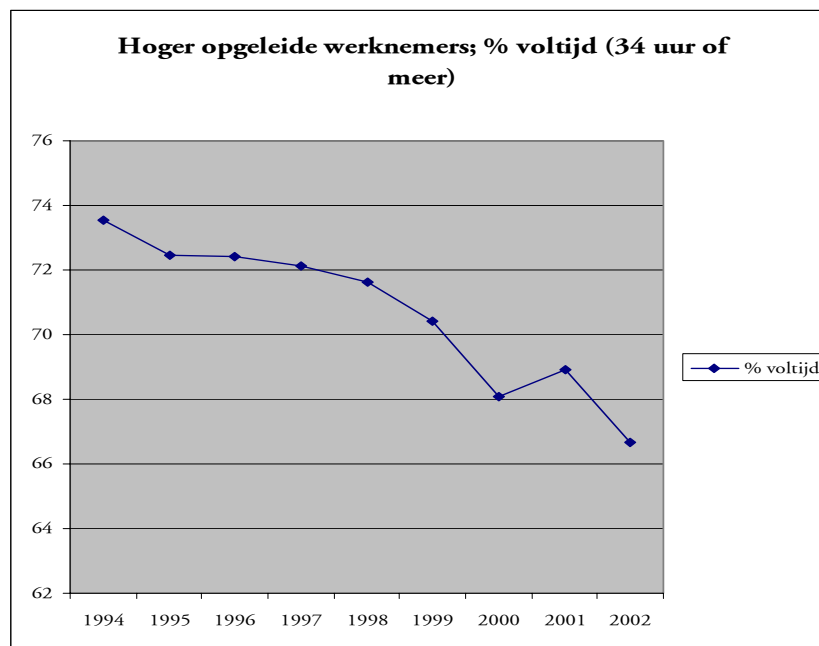
Als fulltime baan wordt door het CBS een grens van 34 uur per week gehanteerd.

#### *Deeltijd heeft belangrijke voordelen*

Deeltijdarbeid is ook een belangrijke verworvenheid. Veel vrouwen die bij de keus tussen een full time baan of geen baan buiten de arbeidsmarkt zouden belanden, blijven

er nu part time voor behouden. Vlasblom en Schippers<sup>1</sup> wijzen terecht op het belang van continuïteit in de loopbanen van vrouwen. Bij de komst van kinderen dient de keuze zich aan tussen doorwerken of volledig voor de zorg thuis gaan. Daarbij dient niet alleen het netto inkomensverlies gedurende de jaren van non-participatie. Wanneer men herintreedt, doet men dat vaak op een lager (belonings)niveau dan toen men stopte en zeker op een lager niveau dan men gehad zou hebben wanneer men had doorgewerkt. Dat lagere beloningsniveau hangt samen met de geringere productiviteit door de gemiste ervaring. Door in deeltijd door te werken kunnen de nadelen van die discontinuïteit voor een deel worden ondervangen. Ook werkgevers ervaren in veel gevallen deeltijd als een goede mogelijkheid om flexibel goed gemotiveerde en productieve arbeidskrachten in te zetten. Het Nederlandse model van veel vrouwen die doorwerken maar dan wel in deeltijd heeft derhalve ook grote voordelen al leidt het in totaliteit tot een geringer aantal gewerkte uren. Er dient dus voor gewaakt te worden dat een beleid gericht op uitbreiding van de omvang van deeltijdbanen het participatiekind niet met het deeltijdbadwater weggooit.

**Figuur 5, Percentage voltijd baan hoger opgeleide vrouwen**



*Steeds meer deeltijd ook bij hoger opgeleide vrouwen*

Hoog opgeleide vrouwen werken vaker fulltime dan lager opgeleiden. Toch is ook onder de hoog opgeleide vrouwen het fenomeen deeltijdarbeid bezig aan een opmars. Inmiddels werkt ongeveer een op de drie hoger opgeleide werkende vrouwen in deeltijd. Doordat de participatiegraad van hoog opgeleide vrouwen al zeer hoog is, kan terugdringen van de deeltijdfactor als de belangrijkste mogelijkheid tot participatievergroting van hoger opgeleide vrouwen worden gezien. Hierbij past wel de kanttekening dat, overige omstandigheden constant gehouden, zonder deeltijdmogelijkheden ook van de hoog opgeleide vrouwen een deel in het geheel niet aan het arbeidsproces zou deelnemen.

<sup>1</sup> J.D. Vlasblom and J.J. Schippers; Motherhood and labourmarket participation: general dynamics. Paper prepared for the TLM-conference in Budapest, May 2005.

### Conclusie

Nederlandse vrouwen werken relatief vaak in deeltijd, veel vaker dan in andere landen. De deeltijdbaan is voor vrouwen populairder dan de voltijdbaan. Dat leidt, ook onder hoog opgeleide vrouwen, tot een lage participatie in uren. Bekend is dat kinderen invloed hebben op de participatie. De beschikbare kennis over de invloed van kinderen op participatie wordt in de volgende paragraaf op een rij gezet. Daarbij wordt eerst nagegaan of de invloed van kinderen op de participatie in Nederland anders uitwerkt dan in andere EU-landen.

## 4. De rol van kinderen bij participatie

Van alle Europese landen werken de Nederlandse vrouwen met jonge kinderen het vaakst in deeltijd<sup>2</sup>. Ook bij Nederlandse vrouwen zonder kinderen is deeltijd echter relatief populair. Voor een deel staat de populariteit van een parttime baan onder Nederlandse vrouwen dus los van de zorg voor kinderen.

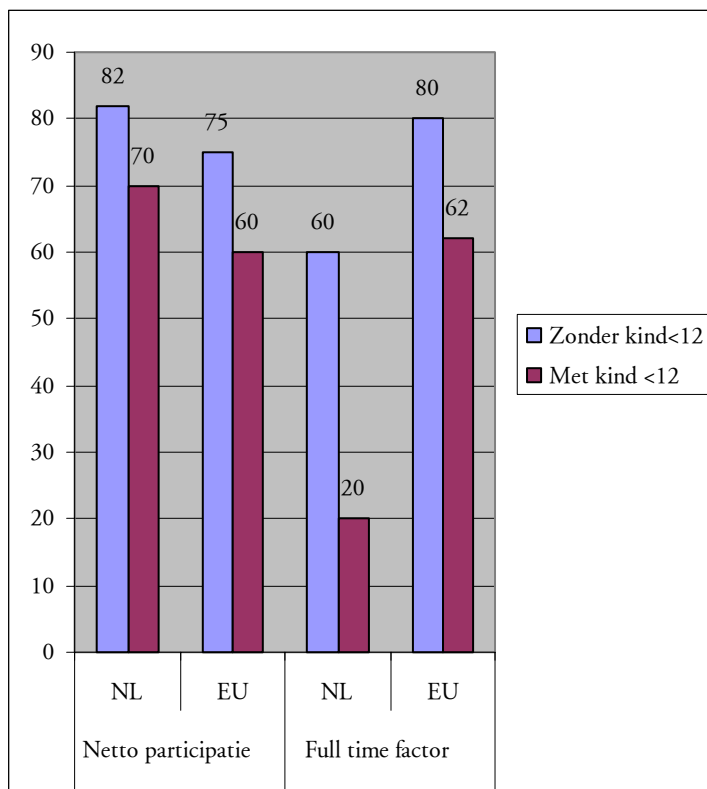
### Hinderen kinderen?

Uit figuur 6 blijkt dat de participatie terugloopt en de deeltijdfactor toeneemt wanneer er kinderen komen. Van de Nederlandse vrouwen werkt, wanneer er geen jonge kinderen zijn, 82%. Zijn er kinderen in het spel dan zakt dat percentage naar 70%. In de EU gaat in personen de arbeidsdeelname van vrouwen bij kinderen sterker achteruit: van 75% zonder - naar 60% met kinderen onder de 12 jaar.

### Fulltime versus deeltijd

Wat in Nederland relatief hard achteruit gaat wanneer er kinderen komen is de fulltime-factor; het percentage van de werkenden dat fulltime werkt. Van de werkende Nederlandse vrouwen zonder kleine kinderen heeft 60% een fulltime baan. Verschijnen er kinderen op het toneel dan zakt dat percentage tot ruim 20%. In de EU gaat die fulltime factor bij kinderen omlaag van 80% naar 62%.

**Figuur 6, Netto participatie en full timefactor bij 20-49-jarige vrouwen (bron: Eurostat 2003)**



\_\_\_\_\_ wat hierboven is gepresenteerd. Het gaat

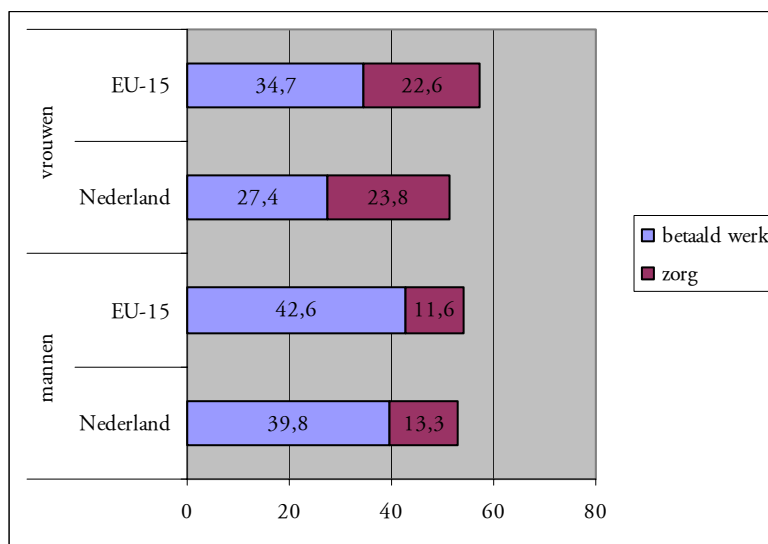
In Nederland stoppen er dus relatief weinig vrouwen met werken vanwege de kinderen, maar blijven er ook relatief weinig fulltime werken. Of vrouwen werk en zorg combineren of niet is afhankelijk van een zeer groot aantal factoren zoals cultuur, werktijdflexibiliteit, ouderschaps/zorgverlooffaciliteiten, kinderopvang enz. Daarbij is kenmerkend voor de Nederlandse situatie dat ook veel vrouwen zonder jonge kinderen in deeltijd werken. Het is dus niet alleen de zorg voor kinderen die de voorkeur voor deeltijdwerk in Nederland bepaalt.

#### *Tijdbesteding arbeid en zorg*

Internationaal vergelijkend tijdbestedingonderzoek laat zien dat Nederlandse vrouwen met een baan aan de combinatie van betaald werk en zorg/huishouden samen relatief weinig tijd besteden. Nederlandse vrouwen met een baan zijn 6 uur minder tijd kwijt dan gemiddeld voor de inwonsters van de oude EU (die nog uit 15 landen bestond) geldt.

De geringere omvang van de baan wordt niet gecompenseerd door een significant omvangrijkere tijdbesteding aan zorg en huishouden.

**Figuur 7, betaald werk en zorg door mannen en vrouwen met een baan (bron: Groot en Breedveld)**



#### *Voor- en nadelen van de Nederlandse situatie*

Een voordeel van de Nederlandse situatie is dat vrouwen met zorgtaken over het algemeen een band met de arbeidsmarkt blijven houden. Een nadeel is, dat de keuze voor veel vrouwen die een beetje werken in plaats van weinig vrouwen die veel werken tot kwalitatieve discrepanties leidt. Wanneer de keuze is tussen werken of niet werken dan zullen vrouwen met competenties waar veel vraag naar is degenen zijn die doorwerken. De beloning en de combinatiefaciliteiten die hen ter beschikking worden gesteld zullen immers evenredig zijn aan hun marktpositie en dus de doorslag geven bij de afweging tussen werk of niet. Bij een ongelijke verdeling van werk over vrouwen zullen derhalve de productiefsten het meest werken. Bij een gelijkere verdeling, zoals in Nederland, wordt dit effect minder. Iedereen werkt een beetje, zowel de hoog- als de laag productieven. Daardoor kan een hoge deeltijdfactor leiden tot knelpunten bij de vacaturevervulling. Bij elkaar leidt dit ertoe dat, wanneer de arbeidsdeelname van

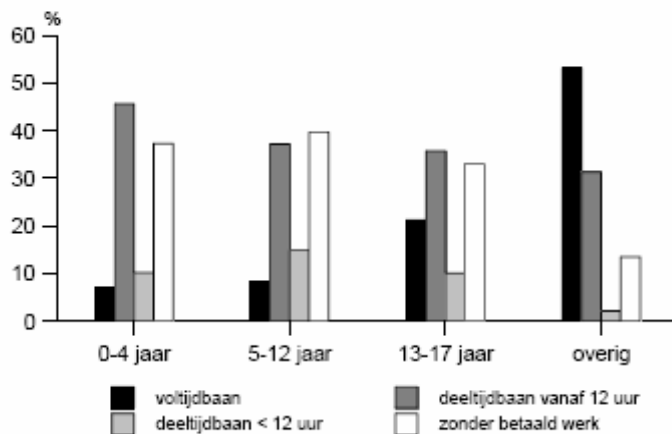
vrouwen bevorderd dient te worden in verband met de verwachte knelpunten op de arbeidsmarkt, het accent gelegd moet worden op het aantal uren dat werkende vrouwen werken.

#### *Kleine kinderen, kleine banen*

Het is interessant na te gaan op welke wijze het hebben van kinderen invloed heeft op de participatie, bijvoorbeeld of de leeftijd of het aantal kinderen een rol speelt. Hierop kan meer zicht worden verkregen via cijfers van het CPB. Onderstaande figuur toont de arbeidsdeelname naar de leeftijd van het jongste kind.

**Figuur 8, (bron: CPB 1998)**

#### *Arbeidsdeelname naar leeftijd jongste kind (vrouwen 30-39 jaar<sup>a</sup>), 1998*



*a De groep 'overige' omvat alle vrouwen in de betrokken leeftijdsgroep zonder minderjarige kinderen. In deze grafiek tellen de percentages per groep op tot 100%.*

Vrouwen met kinderen ouder dan 12 jaar hebben veel vaker een voltijd baan. Het aantal voltijders onder hen is verhoudingsgewijs overigens nog altijd aanzienlijk kleiner dan onder vrouwen zonder minderjarige kinderen. Opmerkelijk is dat op het moment dat kinderen naar de basisschool gaan een deel van de vrouwen grote deeltijd banen lijken in te ruilen voor kleinere of zelfs helemaal stoppen. Dit kan er op duiden dat het schooltijdenregime belemmeringen opwerpt voor de arbeidsdeelname. Volgens de OESO zijn de Nederlandse schooltijden, meer dan in andere landen, een obstakel voor vrouwen om voltijds te werken<sup>3</sup>.

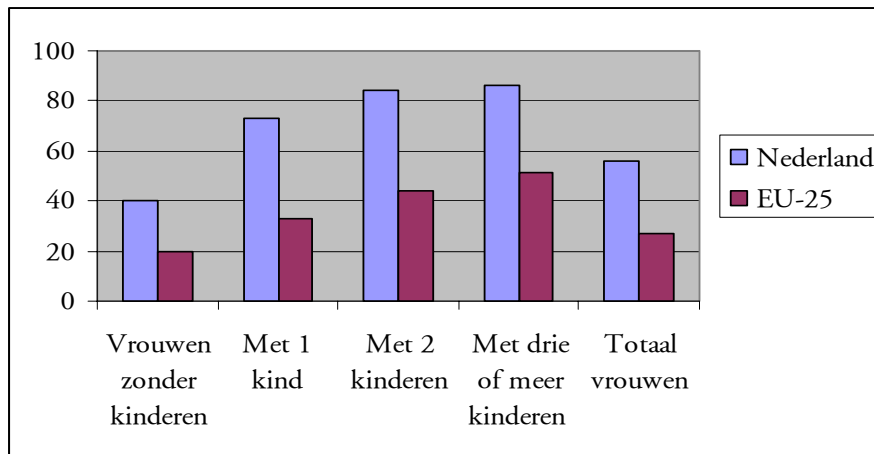
Wanneer de kinderen de basisschoolleeftijd voorbij zijn maken vrouwen vaker de overstap van een deeltijd baan naar een voltijd baan. Anderzijds maken vrouwen die eerst geen betaald werk hadden of alleen een klein baantje, bij het ouder worden van de kinderen vaker de overstap naar een deeltijd baan. Hierbij moet worden bedacht dat er sprake kan zijn van een cohorteffect. Elke nieuwe generatie vrouwen participeert weer meer dan de vorige. Vrouwen met oudere kinderen zijn gemiddeld van een eerdere, dus lager participerende generatie. De arbeidsdeelname van vrouwen met oudere kinderen kan daardoor in de loop der jaren een stijging gaan vertonen.

<sup>3</sup> DNB; Kwartaalbericht maart 2005.

### *Veel kinderen, weinig betaald werk*

Ook het *aantal* kinderen heeft invloed op de arbeidsparticipatie. Onderstaande grafiek toont het aandeel parttime werk in de totale werkgelegenheid voor alle EU-landen uitgesplitst naar het aantal kinderen. Wegens definitieverschillen kunnen de cijfers afwijken van de CBS- en CPB-gegevens.

**Figuur 9, aandeel parttime in totale werkgelegenheid bij vrouwen naar aantal kinderen (bron: Eurostat)**



De grafiek laat zien dat het aantal parttimers sterk toeneemt met het aantal kinderen. Van de vrouwen zonder kinderen werkt 40% parttime, van de vrouwen met drie of meer kinderen werkt 86% parttime.

### *Kinderen, werk en opleidingsniveau*

Het effect van kinderen op participatie verschilt naar opleidingsniveau. Onderstaande grafiek geeft de netto-participatie weer naar leeftijd van het jongste kind en opleidingsniveau.

**Tabel 1, Netto participatie vrouwen 15-64 met partner, naar leeftijd jongste kind en onderwijsniveau (bron: emancipatiemonitor 2004)**

	Basisonderwijs	MAVO, VBO	HAVO/VWO,MBO	HBO	WO
Jongste kind 0-5 jaar	21	37	59	73	79
Jongste kind 6-11 jaar	25	42	62	75	71
Jongste kind 12-17 jaar	22	35	63	80	82

Uit de tabel blijkt dat vrouwen met een hogere opleiding vaker dan lager opgeleide vrouwen blijven werken als zij kinderen krijgen. Van de vrouwen met basisonderwijs en kinderen van 0 tot 5 jaar werkt slechts 21%. Vrouwen met een universitaire opleiding en kinderen van 0-5 jaar blijven veel vaker werken: liefst 79% van deze groep heeft een betaalde baan. Opvallend is de lage participatie van vrouwen met een lagere opleiding en oudere kinderen (12-17 jaar). Hier kan echter sprake zijn van een cohorteffect.

### *Kinderen, deeltijdwerk en opleidingsniveau*

Veel vrouwen (vooral hoger opgeleiden) blijven dus werken wanneer zij kinderen hebben. Cijfers over de mate van deeltijdwerk gerelateerd aan zowel het opleidingsniveau als het hebben van kinderen zijn echter niet beschikbaar voor Nederland. Wel geeft de emancipatiemonitor 2004 een beeld van de veranderingen die zich voordoen rond de geboorte van het eerste kind. Van de laagopgeleide vrouwen stopt 29% na de geboorte van het eerste kind. Van de hoogopgeleide vrouwen is dit aanzienlijk minder; 11%. Het aantal vrouwen dat niet minder uren gaat werken is vrijwel gelijk voor lager en hoger opgeleiden. Hoog opgeleide vrouwen kiezen daarentegen relatief vaak voor doorwerken in een kleinere baan.

**Tabel 2, Veranderingen in arbeidspatroon, werkende moeders, na de geboorte van het eerste kind, naar onderwijsniveau (2000/2002)(bron: emancipatiemonitor 2004)**

	Totaal	Laag	Middelbaar	Hoog
Gestopt met werken	17%	29%	17%	11%
Blijven werken, minder uren	51%	32%	54%	54%
Blijven werken, gelijke of meer uren	33%	38%	29%	36%
	100%	100%	100%	100%

Al met al kan geconcludeerd worden dat kinderen een grote invloed hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Hoe meer kinderen, hoe minder vaak er wordt gewerkt en vooral ook hoe vaker er in deeltijd wordt gewerkt. Ook de leeftijd van het kind is van belang. De invloed van het krijgen van kinderen op de arbeidsparticipatie verschilt per opleidingsniveau. Lager opgeleide vrouwen stoppen vaker met werken als zij kinderen krijgen, dan vrouwen met hogere opleidingen. Het merendeel van de hoog opgeleide vrouwen kiest voor doorwerken in een kleinere baan.

### **5. De rol van een partner bij de arbeidsparticipatie van moeders**

Onder de 3,6 miljoen ouders met minderjarige kinderen zijn er 270 duizend die geen partner hebben. Het merendeel van hen, 238 duizend, is alleenstaande moeder. De omvang van deze groep is in de laatste tien jaar met 30% gestegen. Ter vergelijking: het aantal ouderparen is met nog geen 5% gestegen<sup>4</sup>. De eventuele invloed van een partner of van het ontbreken daarvan op de arbeidsparticipatie van vrouwen is derhalve van toenemende betekenis.

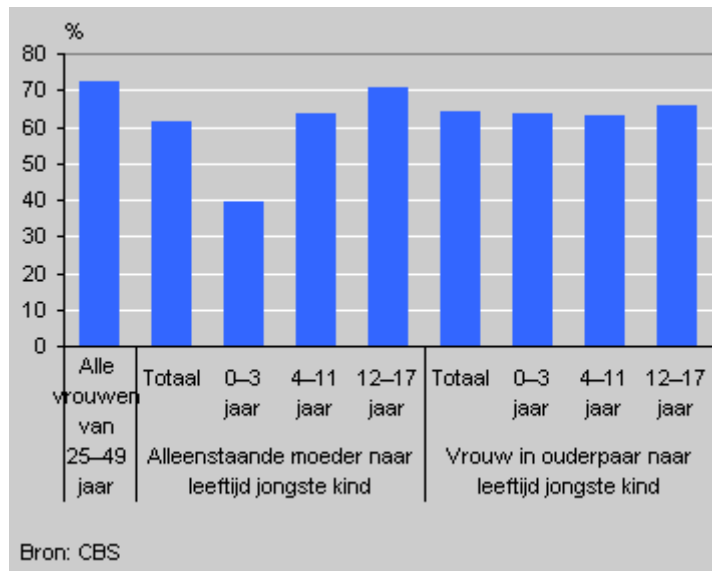
#### *Participatiegraad*

Uit cijfers van het CBS blijkt dat de aan- of afwezigheid van een partner zowel van invloed is op het participatiegedrag als op het aantal uren dat wordt gewerkt. Moeders met kleine kinderen verlaten relatief vaak de arbeidsmarkt wanneer ze geen partner hebben. De participatiegraad van moeders met een partner ligt dan anderhalf keer zo hoog als bij alleenstaande moeders. Een conclusie die hieruit kan volgen is dat er voor alleenstaande moeders grote belemmeringen bestaan om arbeid en zorg voor kleine kinderen met elkaar te combineren. Niet duidelijk is echter of dit samenhangt met het ontbreken van een partner om de zorgtaken mee te verdelen. De alleenstaande jonge

<sup>4</sup> CBS, Sociaal economische trends 2005-II

moeders die wel werken, hebben een baan voor meer uren dan degenen met een partner. Wanneer de kinderen de basisschoolleeftijd bereiken, wordt het verschil in participatie ongedaan gemaakt. Nadat de kinderen de basisschool hebben verlaten is de participatie van alleenstaande moeders zelfs groter dan van moeders met een partner (zie onderstaande grafiek).

*Figuur 10, Bruto arbeidsparticipatie<sup>5</sup> vrouwen met minderjarige kinderen, 2002/2004*



### *Participatie in uren*

Als een alleenstaande moeder een betaalde baan heeft dan is dat vaak een relatief grote baan. Dat geldt vooral vanaf het moment waarop het jongste kind de basisschool verlaat. Ruim eenderde van de werkende alleenstaande moeders heeft dan een fulltime baan. Dat is tweemaal zo vaak als bij werkende moeders die een partner hebben. Ook blijkt uit een vergelijking van de EU-landen dat er geen verband is tussen het aantal uren dat vrouwen gemiddeld werken en het aantal uren dat mannen gemiddeld aan het huishouden en de kinderen besteden. Het huishoudelijke gedrag van de man staat los van de mate van arbeidsdeelname van de vrouw. Dat relativeert de betekenis van de bijdrage van de partner aan de arbeidsparticipatieruimte van vrouwen.

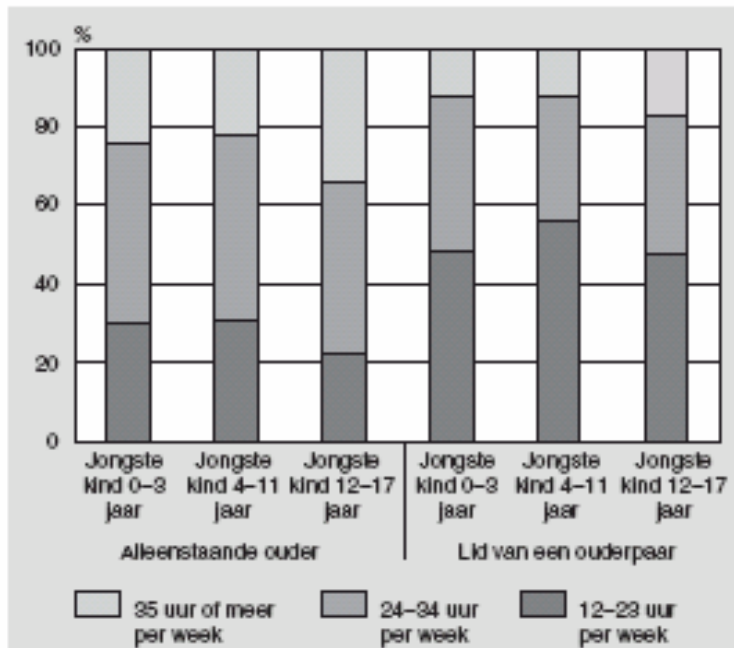
### *Alleenstaande ouders en bijstand*

Ongeveer een op de drie alleenstaande ouders heeft een bijstandsuitkering. Dit fenomeen kan van invloed zijn op het participatiegedrag. Een kleine deeltijd baan vormt voor een vrouw met een echtgenoot met een eigen inkomen een welkome aanvulling op het gezinsbudget. Een alleenstaande vrouw met een bijstandsuitkering komt alleen met een relatief grote baan boven de bijstandsnorm uit en gaat er met een kleine baan dus weinig tot niets op vooruit.

<sup>5</sup> De bruto participatie slaat op degenen die werk hebben plus degenen die werk zoeken.

Figuur 11, (Bron: CBS)

4. Werkzame beroepsbevolking, alleenstaande moeders en moeders met een partner, naar arbeidsduur, 2002/2004



*Eerder minder dan meer werk met een man*

De eventuele aanwezigheid van een partner heeft een grote, maar geen eenduidige invloed op de arbeidsparticipatie van moeders. Onder alleenstaande moeders met zeer jonge kinderen komen minder vrouwen voor met een baan dan onder moeders met een partner. Hebben ze echter een baan, dan is het vaak wel een flinke baan. Gaan de kinderen eenmaal naar de basisschool dan verdwijnt het verschil in arbeidsdeelname in personen en wordt de voorsprong van de alleenstaande moeders op het punt van de omvang van de baan nog groter. De aanwezigheid van een partner betekent derhalve per saldo eerder een remmende dan een bevorderende factor ten aanzien van de arbeidsdeelname van moeders. Een interessante bijzonderheid tot slot is dat moeders die ongehuwd samenwonen met een partner over het algemeen meer werken dan gehuwde moeders<sup>6</sup>. Dit vormt een bevestiging voor het belang van sociaal-culturele factoren voor de participatie van vrouwen.

**6. Redenen voor vrouwen om al dan niet (in deeltijd) te gaan werken**

*Wanneer willen vrouwen meer uren werken?*

Uit onderzoek van het SCP blijkt dat 41% van de vrouwen met kinderen onder de 12 jaar (meer uren) zou willen gaan werken wanneer de werktijden op de thuissituatie af te stemmen zouden zijn. 39% is daartoe bereid wanneer bij ziekte van een kind of familielid vrij genomen zou kunnen worden. Er financieel aanzienlijk op vooruitgaan zou 33% van de moeders over de streep richting (meer) werk trekken. Het gevoel dat thuis en met de kinderen alles naar wens verloopt wanneer men aan het werk is, wordt even belangrijk gevonden. Het belang van vertrouwen in een goede delegatie van de

<sup>6</sup> Vlasblom en Schippers pag. 21

zorgverantwoordelijkheden blijkt ook uit een onderzoek van de Nederlandse Gezinsraad. Los van de kosten vinden ouders het over het algemeen onverantwoord, hun kinderen meer dan 2 a 3 dagen per week naar een kinderdagverblijf te brengen. De beeldvorming over de kinderopvang is erg negatief. De Gezinsraad adviseert daarom om niet alleen te investeren in het betaalbaar maken van de kinderopvang maar ook en vooral in de kwaliteit en in het garanderen daarvan. De combineerbaarheid van werk en thuissituatie wordt ook beïnvloed door het beleid van onderwijsinstellingen ten aanzien van schooltijden en voor- en naschoolse opvang. Ook hier geldt weer dat ouders het verantwoord moeten vinden te werken terwijl hun kind op school wordt opgevangen.

*Conclusie: niet alleen geld speelt een rol*

Uit het bovenstaande volgt dat financiële motieven in combinatie met de beschikbaarheid van kwalitatief hoogwaardige kinderopvangvoorzieningen en flexibiliteit in werktijden tot een grotere participatie in uren van vrouwen kunnen leiden. Los daarvan lijkt het culturele element echter ook een zeer belangrijke rol te spelen. Ook uit internationaal vergelijkende tijdsbestedingonderzoeken komt naar voren dat Nederland meer dan andere landen een “thuisland” is waar het beschikken over voldoende vrije tijd en tijd voor de kinderen zeer hoog wordt aangeslagen. Van daaruit is het interessant, een blik te werpen op wat er bekend is over de (verwachte) effectiviteit van diverse beleidsinvalshoeken die pogen de participatie van ouders te vergroten.

## **7. Wat kan verwacht worden van participatiebeleid?**

*Beleidsrichtingen en participatie-effecten*

In het afgelopen decennium zijn de mogelijkheden om betaalde arbeid te combineren met de aanwezigheid van jonge kinderen sterk verbeterd. Er zijn nieuwe verlofvormen vastgelegd in wetgeving, andere zijn uitgebreid en er is flink geïnvesteerd in de kinderopvang. Ook in de CAO-onderhandelingen stond het vraagstuk van arbeid en zorg centraal. Tevens zijn in ons fiscaal stelsel stimulansen opgenomen gericht op een verhoging van de arbeidsparticipatie. Dit alles ging samen met een substantiële vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Vooral als gekeken wordt naar de leeftijdscohorten 25 tot 40 jaar, de leeftijd waarin de gezinsvorming plaatsvindt, blijkt dat er nauwelijks meer sprake is van het zogenoemde kinderdal. Het participatiecijfer blijft onveranderd rond de 70% liggen<sup>7</sup>. Op basis van deze cijfers hoeft Nederland zich vooralsnog geen zorgen te maken dat het in 2010 niet voldoet aan de Lissabon-doelstelling: het omhoog brengen van de participatie van vrouwen tot 65%. De stijging van het participatiecijfer ging echter hand in hand met een daling van het gemiddelde aantal arbeidsuren per baan. Ook kan de conclusie getrokken worden dat verschillende beleidsmaatregelen weliswaar een positief effect hebben op het aantal werkenden, maar niet alle maatregelen zorgen voor een vergroting van het aantal arbeidsuren. Hieronder zoomen we in op de effecten op het arbeidsaanbod als er door de overheid meer wordt geïnvesteerd in ouderschapsverlofregelingen en in de kinderopvang.

---

<sup>7</sup> J.J. Schippers en J.D. Vlasblom, ‘Het einde van het kinderdal’, in: ESB, 10 december 2004.

### *Betaald verlof en arbeidsaanbod*

In Nederland bestaan voor werknemers verschillende betaald verlofregelingen die zijn gerelateerd aan de komst van kinderen. Werknemers die te maken hebben met de *komst van een kind* (zwangerschap- en bevallingsverlof en het kraamverlof en adoptieverlof) kunnen op basis van wettelijke regelingen aanspraak maken op doorbetaling van het loon.

Een verlofvorm, gerelateerd aan de aanwezigheid van kinderen en bedoeld om arbeid en zorg voor kinderen met elkaar te combineren is het ouderschapsverlof. Dit verlof is ook wettelijk geregeld, maar doorbetaling van het loon kent geen wettelijke basis. Uit cijfers blijkt dat vooral in sectoren waar recht bestaat op een gedeeltelijke loondoorbetaling gebruik van ouderschapsverlof wordt gemaakt, waarbij de mate van gebruik samenhangt met de hoogte van de loondoorbetaling. Vrouwen maken veel meer gebruik van deze verlofvorm dan mannen. Op basis van cijfers uit 2001: vrouwen 44%, mannen 12%<sup>8</sup>. De vraag is nu of verruiming van betaalde verlofregelingen een positief effect heeft op het arbeidsaanbod. Het antwoord daarop is niet eenduidig positief. In personen neemt het arbeidsaanbod er vermoedelijk wel door toe, maar in gewerkte uren hoeft dat niet het geval te zijn.

Omdat vrouwen meer gebruik maken van betaald ouderschapsverlof, zal hun arbeidsparticipatie in personen toenemen. Zij ervaren immers een stijging in de beloning per feitelijk gewerkt uur. Aan de andere kant betekent het verlof weer een afname van het aantal gewerkte uren. Op basis van een CPB-rekenmodel is ingeschat dat al deze effecten met elkaar ertoe zullen leiden dat het totale arbeidsaanbod gemeten in gewerkte uren gaat dalen. Deze modelmatige benadering wil niet zeggen dat elke vorm van betaald zorggerelateerd verlof altijd tot een vermindering van het arbeidsaanbod leidt. Het is een arrangement dat bezien moet worden in een groter geheel van samenhangende elementen. Wel gaat er een duidelijke waarschuwing van uit dat doorgaan op deze weg tot belangrijke weglek-effecten kan leiden.

### *Kinderopvang en participatie*

Beschikbaarheid en toegankelijkheid van kinderopvang zijn belangrijke voorwaarden voor de arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen.

Door de overheid wordt momenteel ongeveer € 800 miljoen bijgedragen in de kosten van de kinderopvang. Dit is eenderde van de totale kosten die aan de formele kinderopvang wordt uitgegeven. De overige kosten worden gedragen door de werkgevers en de werknemers/ouders. De bedragen die in het informele circuit omgaan worden buiten beschouwing gelaten.

Ondanks de subsidies van de overheid en bijdrages van werkgevers blijkt de informele kinderopvang nog altijd de belangrijkste vorm van kinderopvang te zijn. Slechts 13% van de kinderen in de leeftijd van 0-12 jaar maakt gebruik van de formele opvang<sup>9</sup>. Wel is bekend dat vooral bij kleinere deeltijdbanen volstaan kan worden met informele opvang. Neemt de baan in uren toe, dan wordt formele opvang noodzakelijker.

Interessante vraag is nu of een grotere overheidsbijdrage leidt tot een stijging van het arbeidsaanbod, niet alleen in personen maar ook in uren. Het CPB heeft hierin enig

---

<sup>8</sup> CBS/SCP, Emancipatiemonitor 2002, SCP-publicatie 2002/13

<sup>9</sup> Research voor beleid (2005), Het aanbod van kinderopvang per eind 2004, Leiden (Uit een door VYVOJ (2002) verricht onderzoek, 'Trendonderzoek kinderopvang oktober 2002' blijkt dat 22% van de 0-3 jarigen naar een kinderdagverblijf gaat en 5% van de 4-12 jarigen naar de BSO)

inzicht geboden<sup>10</sup>. Voor zowel mannen als vrouwen leidt een verlaging van kinderopvangkosten tot een grotere arbeidsdeelname. Een verlaging van de kosten voor formele opvang leidt op basis van het gehanteerde model ook tot een uitruil tussen informele en formele opvang. Tegenover een stijging van het gebruik van formele opvang met 7,4% staat een daling van de informele opvang met 6,8%. Overigens zullen de extra uitgaven van de overheid zich vrijwel kunnen terugverdienen via de hogere belastinginkomsten en lagere uitkeringslasten

## **8. Conclusie**

Nederlandse vrouwen werken relatief vaak, maar dan wel in verhoudingsgewijs kleine banen. Waar de komende jaren krapte op de arbeidsmarkt is te verwachten is het van belang om na te gaan hoe vrouwen gestimuleerd en gefaciliteerd kunnen worden om die kleine deeltijdbanen om te zetten in grotere.

Betaald verlofregelingen maken arbeid duurder en kunnen leiden tot een afname van het arbeidsaanbod in uren. Gesubsidieerde kinderopvang echter leidt tot een vergroting van het arbeidsaanbod en betaalt zichzelf terug door de hogere belastingopbrengsten. Deze manier van benaderen van beleid rond bevordering van de arbeidsparticipatie van vrouwen met kinderen is interessant omdat het uitgangspunt de vraag is tot hoeveel gewerkte uren een en ander uiteindelijk netto leidt. Uit hoofdstuk 4 kan worden afgeleid dat het niet alleen de prijs en de bekostiging van de kinderopvang of de beschikbaarheid van verlofregelingen zijn waardoor het aantal uren dat vrouwen met kinderen zich beschikbaar stellen voor de arbeidsmarkt. Ook schooltijden en voor- en naschoolse voorzieningen spelen een rol evenals de mogelijkheid om bij ziekte van de kinderen in opvang thuis te voorzien evenals flexibiliteit in de keuze van de uren waarop gewerkt wordt. Belangrijk is ook de (gepercipieerde) kwaliteit van de kinderopvang. Dit punt hangt nauw samen met de sociaal-culturele belemmeringen die een uitbreiding van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de weg staan. Dat geldt overigens ook voor de regelingen rond schooltijden. Kernpunt is dat de verantwoordelijkheden thuis feitelijk en gevoelsmatig combineerbaar moeten zijn met het verrichten van betaalde arbeid. Financiële arrangementen kunnen de vraag naar die combinatie vergroten. Andere vormen van beleid zullen de haalbaarheid ervan moeten bevorderen.

Tot zover deze analyse van de arbeidsdeelname van vrouwen in relatie tot zorgtaken. In de tweede helft van 2005 zal de RWI nagaan op welke punten hetgeen hier inzichtelijk is gemaakt handvatten biedt voor praktische aanbevelingen om vrouwen te stimuleren en te faciliteren om naast de zorg voor hun kinderen een volwaardige rol in het arbeidsproces te spelen.

---

<sup>10</sup> Egbert Jongen en Daniël van Vuuren, 'Kinderopvang, verlofregelingen en arbeidsparticipatie' in: Tijdschrift voor Politieke Economie 2004 jaargang 25 (4), pag. 83-118