

**MEER VROUWEN EN OUDEREN AAN HET WERK:
WAT ZIJN DE RANDVOORWAARDEN VOOR
WERKGEVERS?**

EINDRAPPORT

Opdrachtgever

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Servicepunt Arbeidsmarkt mkb

Jaap de Koning
Arie Gelderblom
José Gravesteyn-Ligthelm
Linda van den Boom

Rotterdam, mei 2003

<i>Adres</i>	SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam Postbus 1738 3000 DR ROTTERDAM
<i>Telefoon</i>	+31-10-408 22 20
<i>Fax</i>	+31-10-40882091
<i>E-mail</i>	seor-secr@few.eur.nl

INHOUD

Verantwoording

Conclusies	i
1 Inleiding	1
1.1 Inleiding en achtergrond	1
1.2 Definities	3
1.3 Centrale probleemstelling, onderzoeksvragen en uitwerking van de onderzoeksvragen	6
1.4 Opzet van het onderzoek	8
1.5 Leeswijzer	13
2 Herintredende vrouwen	15
2.1 Inleiding	15
2.2 Ontwikkelingen	16
2.3 Factoren die van invloed zijn op de participatiegraad van vrouwen	21
2.3.1 Factoren aan de aanbodzijde	22
2.3.2 Factoren aan de vraagzijde	36
2.3.3 Samenvatting	52
2.4 Bedrijfsbeleid	55
2.4.1 Algemeen	55
2.4.2 Bedrijfsbeleid rond arbeid-zorg faciliteiten	57
2.4.3 Bedrijfsbeleid rond werving en aanstelling van (herintredende) vrouwen	63
2.4.4 Bedrijfsbeleid rond deeltijdarbeid en zeggenschap over eigen arbeidstijden	66
2.4.5 Bedrijfsbeleid rond doorstroom en verloop	67

2.4.6	Bedrijfsbeleid rond scholing	67
2.4.7	Welke oplossingen zien werkgevers om herintreedsters in dienst te nemen of vrouwen in dienst te houden?	67
2.4.8	Onder welke randvoorwaarden zou een werkgever er toe overgaan om (meer) herintredende vrouwen in dienst te nemen?	69
2.4.9	Samenvatting	69
2.5	CAO-beleid	72
2.5.1	De afspraken in CAO's	72
2.5.2	Zijn de CAO-afspraken van de branche behulpzaam bij het voeren van personeelsbeleid voor herintreedsters?	76
2.6	Overheidsbeleid	77
2.6.1	Categoriaal arbeidsmarktbeleid	78
2.6.2	Algemeen arbeidsmarktbeleid	80
2.7	Wat kunnen CAO-partijen en overheid nog doen?	80
2.8	Intersectorale mobiliteit	84
2.9	Samenvatting	85
3	Ouderen	99
3.1	Inleiding	99
3.2	Ontwikkelingen	101
3.3	Factoren die van invloed zijn op de participatiegraad van ouderen	103
3.3.1	Factoren aan de aanbodzijde	103
3.3.2	Factoren aan de vraagzijde	105
3.3.2.1	Inleiding	105
3.3.2.2	Theorie	106
3.3.2.3	Empirie	108
3.3.2.4	Slot	129

3.4 Bedrijfsbeleid	130
3.4.1 Inleiding	130
3.4.2 Werving ouderen	131
3.4.3 Behoud	136
3.4.4 Mogelijke beleidsinstrumenten	139
3.4.5 Bijdrage personeelsinstrumenten aan productiviteitsverhoging en vermindering voortijdige uitstroom	142
3.4.6 Zijn ouderen ondervertegenwoordigd bij de toepassing van personeelsinstrumenten?	144
3.4.7 Specifieke situatie mkb bij de inzet van personeelsinstrumenten	148
3.4.8 Slot	154
3.5 CAO-beleid	155
3.6 Overheidsbeleid	164
3.7 Wat kunnen CAO-partijen en overheid volgens geïnterviewde werkgevers nog doen?	169
3.8 Intersectorale mobiliteit van oudere werknemers	172
3.8.1 Inleiding	172
3.8.2 Hoe hoog is de intersectorale mobiliteit?	173
3.8.3 Beleidsmatige ontwikkeling intersectorale mobiliteit	175
3.9 Twee specifieke beleidsopties: ouderen als ZZP-ers en als uitzendkracht	181
3.10 Samenvatting	184
Bijlagen	194
Literatuurlijst Herintredende vrouwen	219
Literatuurlijst Ouderen	224

VERANTWOORDING

In november 2002 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan SEOR opdracht gegeven tot het uitvoeren van een onderzoek naar de randvoorwaarden die werkgevers stellen ten aanzien van het aannemen van herintredende vrouwen en oudere werkzoekenden en ten aanzien van het behoud van oudere werknemers. Daarbij ging het ook om de rol die werkgevers hierbij voor de overheid en CAO-partijen zien en om beleidssuggesties van werkgeverszijde. Verder lag de nadruk op het midden- en kleinbedrijf (mkb). De benodigde informatie diende te worden verkregen via literatuurstudie, interviews met werkgevers in het mkb en vertegenwoordigers van brancheorganisaties.

Het Servicepunt Arbeidsmarkt mkb heeft in een later stadium opdracht gegeven tot het afnemen van 30 aanvullende interviews. In totaal zijn 62 interviews met werkgevers gehouden en 15 interviews met branchevertegenwoordigers. Aan het eind van het onderzoek zijn twee workshops gehouden: één over herintredende vrouwen en één over oudere werknemers. Aan deze workshops hebben vertegenwoordigers van het ministerie, de sociale partners en de onderzoekswereld deelgenomen. De resultaten hiervan zijn in het rapport verwerkt. Bijlage 5 bevat de namen van de deelnemers.

Het onderzoeksrapport is geschreven door Jaap de Koning (projectleider), Linda van den Boom, Arie Gelderblom en José Gravesteijn. Bij de uitvoering van de telefonische enquête hebben binnen SEOR verder de volgende medewerkers aan het onderzoek bijgedragen: Wilma van den Heuvel, Marloes Kerkhoff, Rob van Veen en Martin Zwanenburg. De tekstverwerking is verzorgd door Darina Nykl en Ellen Vanhamme.

Het onderzoek is begeleid door een klankbordgroep die onder voorzitterschap stond van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en waarvan verder vertegenwoordigers van het Servicepunt Arbeidsmarkt mkb, CWI, Ecabo, MKB-Nederland en de Stichting Opleidingsfonds Groothandel deel uitmaakten. Bijlage 6 bevat een overzicht van de leden van deze klankbordgroep.

Onze dank gaat uit naar al degenen (de geïnterviewde werkgevers en branche-vertegenwoordigers, de deelnemers aan de workshop en de leden van de klankbordgroep) die bijgedragen hebben aan het onderzoek.

CONCLUSIES

INLEIDING

Het kabinetsbeleid is gericht op het verhogen van de instroom van herintredende vrouwen, het behoud van werknemers in het algemeen en oudere werknemers in het bijzonder en op het voorkomen van vroegtijdige uitstroom. Bij behoud van werkgelegenheid en voorkoming van vroegtijdige uitstroom gaat het in het bijzonder ook om oudere werknemers. Het positieve effect dat hiervan uitgaat op de arbeidsparticipatie dient het negatieve effect hierop van de vergrijzing van de bevolking te compenseren.

Nederland heeft zich zelf ten doel gesteld dat de netto participatiegraad van vrouwen in banen van twaalf uur of meer per week moet toenemen tot 65% in 2010. Met betrekking tot de doelgroep 55-65 jarigen, streeft Nederland naar een jaarlijkse stijging van de netto participatiegraad met $\frac{3}{4}$ procentpunt per jaar tot 2030 (in 2010 moet in Europees verband de netto participatiegraad van deze groep gemiddeld 50% zijn).

Dit onderzoek heeft tot doel inzicht te krijgen in de wensen, voorwaarden en mogelijkheden van werkgevers in het midden- en kleinbedrijf ten aanzien van het in dienst nemen en houden van herintredende vrouwen en oudere werknemers. Het onderzoek heeft daarnaast tot doel de mogelijkheden voor intersectorale mobiliteit ter bevordering van de arbeidsdeelname van oudere werknemers bloot te leggen. De centrale probleemstelling van dit onderzoek is:

Onder welke voorwaarden zijn werkgevers in het midden- en kleinbedrijf bereid hun personeelsbeleid op dusdanige wijze aan te passen dat zij een aantrekkelijke werkgever worden voor herintredende vrouwen en ouderen? Welke voorwaarden stellen werkgevers hierbij aan hun externe omgeving?

Het onderzoek is gebaseerd op informatie uit verschillende bronnen. Ten eerste is een inventarisatie gemaakt van de bestaande literatuur over herintredende vrouwen en oudere werknemers. Ten tweede zijn circa 60 telefonische interviews gehouden

met werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf, 30 telefonische interviews over herintredende vrouwen en 30 over oudere werknemers. Deze werkgevers zijn afkomstig uit tien verschillende sectoren. In de derde plaats zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van 15 verschillende branches, waaronder de eerder genoemde tien. De interviews bevestigen en versterken soms zelfs het beeld dat uit de literatuur naar voren komt over de positie van herintreedsters en oudere werknemers. Dit biedt daarom een stevige basis voor de conclusies op dit punt.

Bij de inventarisatie van ideeën over maatregelen die kunnen bijdragen tot vergroting van de instroom van herintreedsters in en het behoud van oudere werknemers voor het mkb ging het niet zozeer om het *aantal* werkgevers dat bepaalde beleidsopties voorstelde, maar meer om de *kwaliteit* van de ideeën. Behalve uit de interviews zijn overigens ook ideeën naar voren gekomen uit de literatuur en uit twee door SEOR gehouden workshops, één over herintreedsters en één over oudere werknemers. Aan deze workshops is deelgenomen door vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, de sociale partners, de overheid en de onderzoekswereld. Hieronder geven we de belangrijkste conclusies en beleidsaanbevelingen uit het onderzoek weer. Conform de hoofdstukindeling van het rapport worden de conclusies en aanbevelingen voor de twee onderzochte groepen, herintreedsters en oudere werknemers, in aparte paragrafen behandeld. Voor een samenvatting van de onderzoeksresultaten verwijzen wij naar de laatste paragraaf van het hoofdstuk over herintredende vrouwen (paragraaf 2.9) en van het hoofdstuk over oudere werknemers (paragraaf 3.10). Bijlage 4 bevat een integrale opsomming van beleidsopties. Hier beperken we ons tot de belangrijkste waarbij deze geplaatst worden in de context van de onderzoeksresultaten.

Maar voordat we per groep de belangrijkste conclusies en aanbevelingen behandelen, willen we eerst ingaan op enkele algemene punten. Allereerst willen we wijzen op de grote overlap die tussen beide groepen bestaat. Ongeveer eenderde van de potentiële herintreedsters is ouder dan 45 jaar. In sommige branches, zoals de drogisterijbranche, bestaat een groot deel van de oudere werknemers uit herintreders, omdat de meeste werknemers in die branches vrouwen zijn. De problemen die herintreders ondervinden bij het vinden van een baan zijn deels dezelfde als die van oudere werknemers die altijd gewerkt hebben, op latere leeftijd

hun baan verloren hebben en op zoek zijn naar een nieuwe baan. Beide groepen lopen aan tegen het feit dat werkgevers hen te duur vinden. Voor herintreedsters is een extra moeilijkheid dat zij vaak langere tijd niet gewerkt hebben waardoor zij geen recente werkervaring en bijscholing hebben.

Maar ondanks de problemen die beide groepen op de arbeidsmarkt ondervinden is toch de vraag gerechtvaardigd of (aanvullend) beleid ten aanzien van herintreedsters en oudere werknemers eigenlijk wel nodig is. In de afgelopen periode hebben we zowel bij vrouwen als bij ouderen een duidelijke stijging van de participatiegraad kunnen waarnemen. Zou deze stijging zich niet min of meer automatisch voortzetten? Wij denken dat er een grote kans is van niet door de verslechterende arbeidsmarktsituatie. Uit het onderzoek is duidelijk gebleken dat als jongeren en niet-herintreedsters voldoende voorradig zijn, werkgevers aan die groep de voorkeur geven, boven ouderen en herintreedsters. Zeker bij werkgevers in het mkb leeft niet het besef dat men op langere termijn door de vergrijzing herintreedsters en oudere werknemers hard nodig zal hebben. Men is in het geheel niet geneigd vanwege dit lange-termijnbelang nu in deze groepen te investeren. Daarom zal zonder aanvullend beleid op macro-en branche-niveau naar alle waarschijnlijkheid in de eerstkomende jaren de stijgende trend in de arbeidsparticipatie van ouderen en vrouwen afvlakken, Het probleem is nu dat het heel moeilijk zal zijn ouderen die uit het arbeidsproces verdwijnen en vrouwen die na een periode van inactiviteit nog langer op een baan moeten wachten, later in het arbeidsproces op te nemen. Op langere termijn zouden dan knelpunten op de arbeidsmarkt kunnen ontstaan die dan moeilijk te verhelpen zullen zijn.

HERINTREDENDE VROUWEN

In het deel van het onderzoek over herintredende vrouwen staat de vraag centraal hoe de overheid en de sociale partners werkgevers kunnen stimuleren meer herintreedsters in dienst te nemen en een beleid te voeren dat vertrek van vrouwen uit de arbeidsmarkt tegen gaat.

In de eerste plaats kan worden vastgesteld dat er nog steeds een groot aantal vrouwen is zonder baan die onder bepaalde voorwaarden betaald werk zouden willen verrichten. Op basis van de – zeer uiteenlopende – schattingen vermoeden

wij dat het gaat om enkele honderdduizenden vrouwen. Benutting van dit potentieel is om verschillende redenen van belang. Het verhoogt het welzijn van de betrokken groep vrouwen, draagt bij tot de emancipatie van vrouwen en is uit economisch oogpunt van belang om het negatieve effect van de demografische ontwikkeling op de beroepsbevolking deels te compenseren.

Hoewel het onderzoek zich richt op de wensen van werkgevers is ook gekeken naar aanbodfactoren. Hieruit is naar voren gekomen dat de houding van werkgevers ten aanzien van het aannemen van herintreedster sterk verweven is met aanbodfactoren. Vrouwen richten zich in hun beroeps- en opleidingskeuze op een beperkt segment van de arbeidsmarkt. Verder is het opleidingsniveau van vrouwen gemiddeld lager dan van mannen. Beide punten leiden ertoe dat vrouwen een relatief laag uurloon kunnen verdienen. Dit, in combinatie met de nog steeds traditionele opvattingen over de verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen, leidt ertoe dat vrouwen over het algemeen in deeltijd willen werken; hun inkomen wordt gezien als aanvulling op dat van de man. Omdat het uurloon van deze vrouwen relatief laag is, ook al omdat deeltijdarbeid relatief laag beloond wordt, is werken niet rendabel als hoge kosten moeten worden gemaakt op het gebied van kinderopvang. Dit leidt er dan weer toe dat vrouwen vooral banen kiezen waarbij zodanige keuzemogelijkheden ten aanzien van de arbeidsduur gelden, dat kinderopvang vermeden kan worden. Andere aspecten van banen die uit carrière-oogpunt van belang zijn, hebben lagere prioriteit. Dit leidt tot onderbenutting van capaciteiten en versterkt de enigszins marginale positie die deze vrouwen op de arbeidsmarkt innemen. Het heeft ook een relatief hoog verloop tot gevolg, wat werkgevers weer terughoudend kan maken om scholing aan te bieden. Ten slotte zal het vooruitzicht op een dergelijke tamelijk marginale positie op de arbeidsmarkt jonge vrouwen niet stimuleren om veel te investeren in een loopbaan.

De relatief zwakke arbeidsmarktpositie van vrouwen komt behalve in een relatief hoog werkloosheidspercentage ook tot uiting in de grotere conjuncturele gevoeligheid van hun arbeidsparticipatie. Zodra de werkloosheid oploopt en werkgevers meer keus hebben, verminderen de kansen voor (herintredende) vrouwen. De interviews bevestigen dit beeld.

Het geschetste beeld is misschien wat te negatief. Jonge generaties vrouwen volgen inmiddels even lang onderwijs als mannen, al is de keuze van de onderwijsrichting nog steeds traditioneel. De arbeidsparticipatie van vrouwen is sterk toegenomen en er is ook een tendens om meer uren aan te bieden. Verder zijn hoog opgeleide vrouwen eerder geneigd na de komst van een kind te blijven werken. De groep herintreedsters is geen homogene groep. Maar het beeld dat uit de interviews naar voren komt is toch behoorlijk traditioneel. Enerzijds zijn er de branches waarin de primaire functies vrijwel alleen door mannen in een voltijds dienstverband worden verricht. In deze branches bestaat weinig animo herintreedsters aan te trekken en voor zover bedrijven dit in beginsel zouden willen, geven zij aan dat het onmogelijk is omdat vrouwen niet de vereiste opleiding(srichting) hebben. Anderzijds zijn er branches waarin hoofdzakelijk vrouwen de primaire functies vervullen en werkgevers door de inhoud van het werk ook de voorkeur geven aan vrouwen en werken in deeltijd. In deze branches is het aannemen van (herintredende) vrouwen geen issue, omdat er eigenlijk niet direct een probleem is met het aannemen van herintreedsters.

Vastgesteld moet worden dat het beleid van bedrijven (en dan vooral uit het grootbedrijf), branches en overheid voor een belangrijk deel is gericht op het wegnemen of verzachten van praktische belemmeringen die vrouwen ervaren om betaald te werken. Dergelijke maatregelen zijn zeker nuttig. Verdere vergroting van betaalbare mogelijkheden voor kinderopvang is wellicht minder van betekenis voor de beslissing opnieuw in te treden in het arbeidsproces, maar verkleint wel de kans dat vrouwen die een baan hebben, met werken stoppen. Hetzelfde geldt voor de voorgenomen regeling die voor vrouwen en mannen de mogelijkheden om vrije tijd te sparen vergroot om zo tijdens de loopbaan perioden met een langere arbeidsduur te kunnen afwisselen met perioden waarin men korter werkt. Daarmee kunnen pieken in zorgtaken beter opgevangen worden. Als door dit soort maatregelen loopbaan-onderbrekingen worden voorkomen, dan kan dit ertoe bijdragen dat vrouwen werk (blijven) doen dat beter aansluit op hun capaciteiten dan het werk dat veel vrouwen nu doen. Verder zal er dan zowel bij vrouwen als bij werkgevers een grotere stimulans zijn om in scholing en loopbaanontwikkeling te investeren.

Maar dit neemt niet weg dat genoemde praktische maatregelen slechts in beperkte mate de structurele factoren wegnemen die ertoe leiden dat veel vrouwen in kleine deeltijdbanen terechtkomen, en dan weinig uitzicht op verbetering hebben. De structurele factoren waarop we hier doelen zijn:

- de ongelijke verdeling van zorgetaken tussen mannen en vrouwen;
- de gerichtheid van vrouwen op een beperkt scala opleidingsrichtingen en beroepen.

Als meer mannen in deeltijd zouden werken zouden meer vrouwen langer kunnen werken. Uit onderzoek blijkt dat een niet verwaarloosbaar percentage van de mannelijke werknemers (zo'n 15 tot 20 procent) korter zou willen werken, maar daarvoor niet de mogelijkheden krijgt van de werkgever. Op basis van de literatuur hebben wij geen enkele aanwijzing dat een groter percentage grote deeltijdbanen een negatief effect zou hebben op de productiviteit, zolang de bedrijfstijd en de benutting van machines en andere kapitaalgoederen op peil blijven. Vermoedelijk zou dit slechts bij een beperkt deel van de banen problemen geven. Het vergroten van de mogelijkheden voor mannen om in deeltijd te werken is niet simpelweg een herverdeling van arbeid tussen mannen en vrouwen. Een langere arbeidsduur voor vrouwen zal de stimulans om te investeren in een loopbaan sterk kunnen vergroten, terwijl deze stimulans bij mannen slechts weinig zal verminderen als zij wat korter gaan werken. Daarom valt aan te nemen dat de toename van het in vrouwen belichaamde menselijk kapitaal en de betere benutting daarvan de lagere benutting van het menselijk kapitaal bij mannen zal overtreffen.

Maar hoe zouden werkgevers praktisch gezien gestimuleerd kunnen worden om het aantal (grote) deeltijdbanen uit te breiden? Er bestaat sinds 2001 een wet die werknemers het recht geeft op verandering van de werktijd en dus ook op deeltijdarbeid. We beschikken niet over gegevens om na te gaan in hoeverre hierdoor meer mannen in deeltijd zijn gaan werken. Bovendien is deze wet nog maar vrij kort in werking. Het is van belang dat dit goed gevolgd wordt, dat eventuele knelpunten in kaart worden gebracht en dat aan de feitelijke ontwikkeling van het arbeidsduurpatroon per branche ook bekendheid wordt gegeven, zodat dit een rol kan spelen bij CAO-onderhandelingen. Men kan zelfs overwegen om een rapportageverplichting op bedrijfsniveau in te voeren. Om de

werkgelegenheid van allochtonen te stimuleren zijn bedrijven via de wet Samen verplicht jaarlijks te rapporteren over het aandeel van deze groep in hun personeelsbestand en over het beleid dat zij voeren om dit aandeel in overeenstemming te brengen met het aandeel allochtonen in de beroepsbevolking. De (moeilijke meetbare) effecten van die wet lijken echter gering, afgaande op een evaluatie-onderzoek dat enkele jaren geleden heeft plaatsgevonden (Zandvliet e.a., 2002). Dit roept twijfels op over de effectiviteit van een dergelijke regeling. In 2003 zal opnieuw een evaluatie plaatsvinden, waarin opnieuw naar de effecten zal worden gekeken. Andere wettelijke mogelijkheden zoals quoteringsregelingen en regelingen volgens welke de overheid bij het gunnen van opdrachten aan bedrijven de personeels-samenstelling van bedrijven kan laten meewegen, lijken op praktische bezwaren of een gebrek aan draagvlak te stuiten.

Informatie zou mogelijk ook kunnen bijdragen tot gedragsverandering. Waarschijnlijk zijn er binnen een groep bedrijven met hetzelfde product grote verschillen in personeelsbeleid op punten als werving van herintredsters en mogelijkheden tot het werken in deeltijd. Door dit in kaart te brengen en deze informatie te verspreiden, raken mogelijk meer werkgevers overtuigd van het feit dat het bedrijfseconomisch haalbaar is bijvoorbeeld deeltijdarbeid mogelijk te maken.

Naast wettelijke regelingen en voorlichting kunnen financiële stimulansen een rol spelen. De suggestie van één van de geïnterviewden om deeltijdarbeid direct te subsidiëren lijkt weinig realistisch. Wel zou gedacht kunnen worden aan aanpassingen in de sfeer van de premie- en belastingheffing die deeltijdarbeid voor de werkgever financieel aantrekkelijker maken.

Een meer directe mogelijkheid om door middel van subsidiëring het aannemen van herintredende vrouwen te bevorderen vormen plaatsingssubsidies voor werkgevers die mensen aannemen die langdurig buiten het arbeidsproces hebben gestaan. In het verleden waren regelingen als de wet Vermeend-Moor en de Kaderregeling Arbeidsinpassing behalve op langdurig werklozen met een uitkering ook van toepassing op herintredende vrouwen zonder uitkering. Via de SPAK werd laag betaald werk – het type werk waarin herintreders vaak instromen - in het algemeen

gesubsidieerd. Onder invloed van de – tot voor kort bestaande - krapte op de arbeidsmarkt zijn dergelijke regelingen afgeschaft. Gelet op de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt lijkt het verstandig om dit te heroverwegen. Hoewel het weinig zinvol lijkt specifieke subsidieregelingen in te voeren voor het aannemen van herintredende vrouwen en voor deeltijdwerk, is het wel degelijk mogelijk dit in te bouwen in een meer algemene subsidieregeling.

Onder oudere generaties vrouwen is het percentage lager opgeleiden relatief hoog. Inmiddels is de hoogte van de onderwijsdeelname onder meisjes en jonge vrouwen even hoog als onder jongens en jonge mannen, maar nog steeds is het scala aan opleidingsrichtingen die meisjes en jonge vrouwen kiezen relatief beperkt. Ook dit zijn structurele factoren die bijdragen tot de zwakke arbeidsmarktsituatie van (herintredende) vrouwen. De vraag hoe via beleid de initiële onderwijskeuze beïnvloed kan worden valt buiten het kader van dit rapport. Voor werkgevers zal het aannemen van herintredende vrouwen aantrekkelijker worden als deze voorafgaande aan de baan scholing genoten hebben en eventueel een stage hebben gevolgd. Op die wijze kan het – ook in de interviews geuite – bezwaar van werkgevers worden ondervangen dat de opleiding van herintredende vrouwen niet up-to-date is of niet aansluit op het werk en dat zij geen recente arbeidservaring hebben. Tot voor kort beschikte Nederland over een aparte infrastructuur voor de scholing van werklozen en andere groepen inactieven. Een deel van de infrastructuur was specifiek ingericht op het scholen van vrouwen in technische beroepen. Inmiddels is echter een groot deel van deze infrastructuur (de centra vakopleiding (CV), de vrouwenvakscholen en de centra voor beroepsoriëntatie en beroepsoefening (CBB)) verdwenen, sterk van karakter veranderd (denk aan de CBB en de CVV die zijn opgegaan in een ROC) of staat deze op de tocht. Momenteel zijn het hoofdzakelijk de ROC's die beroepsgerichte scholing voor werklozen en andere groepen inactieven aanbieden. Wel is het de vraag of ROC's reeds voldoende flexibel zijn om goed in te spelen op de scholingsvraag. De overheid zou zich in samenspraak met de sociale partners nader moeten bezinnen op de scholings-infrastructuur. Vergroting van de flexibiliteit van het opleidingsaanbod zou hierbij voorop moeten staan. Verder zou er aandacht moeten zijn voor opleidingsmogelijkheden voor specifieke groepen als allochtone vrouwen (die voorheen door de CBB's werden geboden).

Het bestaan van een goede infrastructuur is echter niet voldoende. Deze dient ook voor de betrokken groep te worden benut. In beginsel dienen gemeenten behalve voor bijstandsgerechtigde cliënten ook voor niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden zonder baan reïntegratiemogelijkheden te bieden. Tot de laatstgenoemde categorie behoren ook de (potentiële) herintreedsters. In de praktijk doen gemeenten echter nauwelijks iets voor deze groep. De CWI's kunnen door de inkrimping van hun taken voor deze groep veel minder doen dan voorheen de arbeidsbureaus.

Juist om herintreding in het mkb te bevorderen is het van belang dat de overheid en de branches instrumenten op het gebied van werving en scholing inzetten en zorgen dat herintredende vrouwen hier toegang toe hebben. Kleine bedrijven beschikken nauwelijks over de mogelijkheden om personeelsbeleid te voeren. Daarvoor ontbreken de tijd, de middelen en de kennis. De neiging om herintredende vrouwen scholing aan te bieden om een eventuele discrepantie tussen competenties en functie-eisen op te heffen zal gering zijn, ook al vanwege de kosten en de risico's. Het is zelfs de vraag of branches hiertoe in voldoende mate geneigd zullen zijn. Scholingsvoorzieningen waarvan herintredende vrouwen gratis of tegen een sterk gereduceerde prijs gebruik kunnen maken, lijken daarom wenselijk. Verder is het van belang dat vooral kleine bedrijven gebruik zouden kunnen maken van voorzieningen op het gebied van werving en selectie zoals voorheen gebeurde door de arbeidsbureaus. Het is niet gezegd dat (alleen) de overheid dergelijke voorzieningen zou moeten betalen. Ook de branches zelf zouden via hun O&O-fondsen dergelijke voorzieningen kunnen financieren. Maar door het branche-overstijgende karakter lijkt ook voor de overheid een rol weggelegd. Bij de uitvoering zouden de CWI's en de uitzendbureaus een rol kunnen spelen.

Verder is in de interviews naar voren gekomen dat herintredende vrouwen vaak over capaciteiten en vaardigheden beschikken die niet in diploma's en certificaten tot uiting komen. Dit geldt overigens voor meer groepen die een relatief lage schoolopleiding hebben, maar wel veel ervaring hebben opgedaan in eerdere banen en in andere levenssferen (het gezin, vrijwilligerswerk). Door middel van Erkenning van Verworven Competenties (EVC) kan dergelijke ervaring zichtbaar worden gemaakt. Op dit gebied zijn echter al de nodige trajecten in gang gezet.

De hoofdconclusies samenvattend stellen we allereerst dat het beleid zich behalve op het wegnemen van praktische belemmeringen (zoals onvoldoende mogelijkheden voor zorgverlof en betaalbare kinderopvang) vooral ook moet richten op de structurele factoren die de arbeidsparticipatie van vrouwen tegenhouden (eenzijdige verdeling zorgtaken, onvoldoende mogelijkheden voor mannen om in deeltijd te werken, te lage en eenzijdige vooropleiding en onvoldoende mogelijkheden voor scholing voorafgaande aan de herintreding). Verder lijkt het verstandig te bekijken hoe herintreedsters beter toegang kunnen krijgen tot arbeidsmarktinstrumenten als scholing en bemiddeling. Daarbij zou ook kritisch gekeken moeten worden naar de scholingsinfrastructuur en de rol van instanties als gemeenten en CWI's. Loonkostensubsidies en voorzieningen op het gebied van werving en selectie (dit laatste vooral voor de kleine bedrijven) zijn tenslotte ook van belang om de kansen van herintreedsters in een verslechterende arbeidsmarkt te waarborgen.

OUDERE WERKNEMERS

In het tweede deel van het onderzoek staat de vraag centraal hoe de overheid en de sociale partners werkgevers kunnen stimuleren meer ouderen in dienst te nemen en een beleid te voeren dat vertrek van ouderen uit de arbeidsmarkt tegen gaat. Vaak wordt bij de definitie van 'oudere werknemer' een bepaalde leeftijdsgrens gehanteerd, bijvoorbeeld 50 jaar. Maar uit de literatuur blijkt dat de leeftijd waarop werknemers problemen in hun functioneren gaan ondervinden grote variatie vertoont. Sommigen ervaren al ruim voor hun vijftigste problemen, terwijl andere tot op hoge leeftijd goed functioneren. Verder dient personeelsbeleid gericht op het *voorkomen* van specifieke problemen in het functioneren van oudere werknemers al in een eerder stadium plaats te vinden, ongeveer tussen 40 en 45 jaar. En ten slotte is het 'onderhoud' aan menselijk kapitaal iets dat gedurende het gehele arbeidsleven aandacht behoeft en zijn daarom ook algemene aspecten van het personeelsbeleid van belang voor de oudere werknemer. Al met al is het niet zo zinvol een strikte leeftijdsgrens te hanteren als we het over de problematiek van oudere werknemers hebben.

De achtergrond van dit deel van het onderzoek wordt sterk bepaald door de op macro-niveau gevoelde noodzaak dat de arbeidsparticipatie voldoende hoog blijft.

Bij gelijkblijvende participatiegraden per leeftijdsgroep leidt de vergrijzing tot een afnemende participatie. Met name de huidige participatiegraad van de groep 55-64 jarigen is laag. Een van de meest opvallende uitkomsten van de gesprekken met werkgevers in het mkb is dat dit gevoel van urgentie bij bedrijven veel minder aanwezig is. Veel werkgevers verwachten dat de leeftijdssamenstelling van hun bedrijf in de toekomst ongeveer gelijk zal blijven. In feite betekent dit dat men verwacht dat men voor het eigen bedrijf de vergrijzing kan ontwijken. De optelling van deze individuele verwachtingen vertoont dus een grote spanning met de feitelijk verwachte verschuivingen in de beroepsbevolking.

Discrepancies tussen het macro- en microniveau spelen al langer op dit terrein. De participatiegraad bij ouderen is voor een belangrijk deel zo laag, omdat voorheen grootschalig gebruik is gemaakt van allerlei uitredingsmogelijkheden, zoals de WAO, de WW en VUT-regelingen. De werkgever zag deze uitredingsmogelijkheden vaak als een ‘oplossing’ voor situaties van oudere werknemers die in de problemen raakten in hun werk. Voor de werknemer waren deze uitredingsmogelijkheden aantrekkelijk, omdat de uitkeringshoogte zodanig was, dat het inkomensverlies beperkt bleef. Op macroniveau betekent dit alles wel hoge kosten en een verminderd economisch draagvlak.

Juist om dergelijke vormen van ‘afwenteling’ te verminderen, zijn verschillende beleidsmaatregelen doorgevoerd. Het uitkeringsregime is verslechterd, waardoor de aantrekkelijkheid ervan voor individuen is afgenomen. Bovendien zijn verschillende beleidsmaatregelen doorgevoerd om de kosten op maatschappelijk niveau ook weer meer daar terug te brengen, waar ze vandaan komen. Werkgevers worden ‘gestraft’ voor een voortijdige uitstroom van werknemers en “beloond” als ze een werknemer in dienst nemen die vanuit een uitkerings situatie komt. De Wet PEMBA is hier een voorbeeld van. Dergelijke maatregelen – en dan met name de ‘strafvariant’ – roepen bij werkgevers, en zeker in het mkb, weerstand op. Zij geven ook aan dat zeker deze ‘strafkant’ een averechts effect kan hebben. De risico’s bij het in dienst nemen van ouderen worden door die mogelijke straf immers groter, waardoor de werving van deze groepen minder aantrekkelijk wordt. Om dit neveneffect te voorkomen, is een vrijstelling van dergelijke ‘straffen’

denkbaar in het geval dat men deze oudere werknemer ook op oudere leeftijd heeft geworven.

Om te begrijpen waarom werkgevers soms oudere werknemers voortijdig willen laten vertrekken, kan gewezen worden op de verhouding tussen lonen en productiviteit. Uit onderzoek blijkt dat tussen beide een spanning kan ontstaan. Lonen hebben de neiging om te stijgen met de leeftijd, in ieder geval niet te dalen. De productiviteit houdt daarmee niet altijd gelijke tred. Daarbij dient direct als nuancering drie opmerkingen gemaakt te worden. Ten eerste is er een sterke variatie in functioneren binnen leeftijdsgroepen. Ten tweede hangt de relatie leeftijd-functioneren ook sterk af van de aard van het werk. Zo zijn de risico's voor problemen op oudere leeftijd aanzienlijk sterker als de fysieke belasting hoog is, terwijl als sociale vaardigheden een belangrijke rol spelen, een gevorderde leeftijd juist een voordeel kan zijn. De derde opmerking is dat de productiviteit van ouderen ook afhankelijk is van het 'onderhoud' dat tijdens de carrière is gepleegd. Zo blijken scholing en mobiliteit een productiviteitsverhogend effect te hebben. Bij scholing is wel van belang dat in ieder geval sommige vormen hiervan niet alleen gericht zijn op het huidige werk, maar ook op 'omscholing'. Regelmatige wisseling in werkzaamheden kan voorkomen dat iemand vastloopt en voldoende flexibiliteit houdt. Op de inzet van allerlei personeelsinstrumenten blijken ouderen echter juist ondervertegenwoordigd te zijn. Ook de groep 'middelbaren' is hierbij uiteraard van belang, omdat het voorkomen van problemen later al op een veel eerder moment begint. Onder 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' verstaat men dan ook veelal personeelsbeleid dat juist alle groepen volwaardig in het beleid betreft.

Zeker in het mkb is het beleid echter veel meer curatief dan preventief. Als er zich een probleem voordoet, wordt ad hoc een oplossing gezocht. Veel van de huidige instrumenten in CAO's sluiten hier ook bij aan: ouderen kunnen op verschillende manieren ontzien worden, door bijvoorbeeld vrijstelling van overwerk of onregelmatige diensten. Ouderen hebben vaak ook extra vakantiedagen, of soms een kortere werkweek. Dit type instrumenten maakt ouderen weer minder aantrekkelijk voor werkgevers, omdat deze maatregelen vaak een generiek karakter hebben en dus op alle ouderen betrekking hebben. De kosten hiervan zijn grotendeels voor de werkgever. Denkbaar is dat dit type maatregelen, die gericht

zijn op het ontzien van ouderen, meer een keuze-karakter krijgt, waarbij de werknemer ook een zeker financieel offer brengt, als hier gebruik van gemaakt wordt.

Meer recentelijk zijn zowel door de overheid als diverse CAO-partijen ook instrumenten en regelingen ontwikkeld om ouderen actiever in het personeelsbeleid te betrekken. Op CAO-niveau gaat het dan bijvoorbeeld om een verplichting van functioneringsgesprekken met personen boven een bepaalde leeftijd, of een recht op een assessment, loopbaangesprek of scholing. Een interessant aspect aan het laatste type regelingen is dat de werknemer zelf hierin een belangrijke rol is toebedacht. De individuele werknemer krijgt 'rechten' op bepaalde personeelsinstrumenten. Tegelijkertijd betekent dit dat de werknemer zelf ook een belangrijker verantwoordelijkheid krijgt toebedeeld voor de eigen 'employability'. Het idee van de zogenaamde POR (persoonlijke ontwikkelingsrekening) sluit hierbij aan. Hierbij krijgt een individuele werknemer zelf een bepaald bedrag dat aan scholing besteed kan worden, zodat hij hierin minder afhankelijk is van de eigen werkgever. Dit betekent tegelijkertijd dat men meer mogelijkheden krijgt om een cursus te volgen die de overstap naar een ander bedrijf mogelijk maakt.

Voor zover dergelijke, mogelijke instrumenten daadwerkelijk opgenomen zijn in CAO's, wijst ons onderzoek uit dat hiervan (nog) maar in beperkte mate gebruik wordt gemaakt. Een meer algemeen probleem bij dit type CAO-afspraken is dat de bekendheid bij zowel werkgevers als werknemers vaak nog beperkt is. Bovendien kan soms ook de uitvoering nog verbeterd worden. Het gaat vaak om vrij nieuwe instrumenten waar ook nog 'leergeld' mee opgedaan moet worden. Wat ook een rol speelt, is dat zowel werkgevers als werknemers er vaak nog te sterk van uitgaan dat allerlei uitstroombmogelijkheden zoals de VUT zullen blijven bestaan. Hierdoor is de neiging om te investeren voor een tijdsperiode die als beperkt wordt gezien, kleiner. Werkgevers willen vooral investeren in jongeren, want 'dit is de toekomst', terwijl oudere werknemers zelf ook al denken in termen van afbouw. Voor een deel is dit denken gebaseerd op verkeerde verwachtingen. Zo is de feitelijke periode dat jongeren bij hetzelfde bedrijf blijven in de praktijk vaak korter dan bij ouderen. Bovendien zullen ouderen, zoals al eerder opgemerkt, hoe dan ook als personeelscategorie belangrijker worden. Tevens is het maar de vraag of in de

toekomst nog allerlei uitstroom-mogelijkheden, zoals de VUT, in vergelijkbare vorm zullen bestaan. Overigens zijn er ook wel aanwijzingen dat er een zekere kentering in dit denken is. Zo is de ongelijkheid in scholingsdeelname over leeftijdsgroepen in de tijd wel afgenomen. Binnen de gedachte van employability op langere termijn, waarbij het individu ook een eigen verantwoordelijkheid heeft, past ook het idee van een levensloopregeling. Dit kan namelijk enige ontlasting creëren gedurende eerdere fasen in de carrière, die ertoe kan bijdragen dat men in latere fasen als het ware meer energie ‘over’ heeft. Ook de verdere verruiming van de mogelijkheden tot deeltijdarbeid zou een soortgelijk effect kunnen hebben.

Een bijzondere vorm van personeelsbeleid, waarin ook voor branches een belangrijke rol is weggelegd, is de zogenaamde intersectorale mobiliteit. Hiermee wordt bedoeld op de mogelijkheid dat oudere werknemers overstappen naar een ander beroep in een andere sector. Een dergelijke overstap zou dan goed kunnen aansluiten op hun relatief sterke en zwakke punten. Stel bijvoorbeeld dat ouderen in een beroep vastlopen vanwege de fysieke belasting en ze kunnen overstappen naar een beroep in een andere sector waar juist andere vaardigheden een rol spelen, dan is denkbaar dat werkgevers in beide sectoren een win-win situatie hebben. Uit de interviews is gebleken dat dit een aantrekkelijk idee is voor diverse branches en dat sommige al eerste stappen hebben gezet in deze richting. Daarbij doen zich wel een aantal praktische problemen voor. Zo dienen de arbeidsvoorwaarden van beide sectoren bij zo’n overgang meer op elkaar afgestemd te worden. Ten tweede dient bij ‘ontvangende’ werkgevers het wantrouwen weggenomen te worden dat men ‘kneusjes’ krijgt aangeboden. Tijdens de interviews zijn we een voorbeeld tegengekomen waarbij via een assessment door een derde partij dit wantrouwen wordt weggenomen. Ten derde bestaat bij branches soms nog weerstand om middelen van de eigen fondsen hiervoor in te zetten, terwijl ook andere branches profiteren. Denkbaar is echter dat ook bij een zekere financiële uitruil beide branches uiteindelijk een win-win situatie houden. De bereidheid van ‘zendende’ sectoren zal hoger zijn naarmate dit een aanzienlijke kostenbesparing oplevert, en van de ontvangende sector, naarmate men meer knelpunten heeft in de personeelsvoorziening.

Wanneer de overheid de kosten en verantwoordelijkheid voor instroom in de ziektewet, arbeidsongeschiktheid en WW meer van het macroniveau zal blijven verplaatsen naar het bedrijfs- en sectorniveau, zal de prikkel tot het ontwikkelen van beleid op brancheniveau in de richting van intersectorale mobiliteit nog sterker toenemen. Zo kan de Wet Poortwachter een impuls zijn om reïntegratiemogelijkheden in samenwerking met andere sectoren te onderzoeken. Vanuit het onderwijsbeleid is het denkbaar dat verbreding van beroepsopleidingen (dus minder nauw gespecialiseerd met een sector van activiteiten) ook een meer geschikte basis zou leggen om tijdens de loopbaan van sector te wisselen.

Tegenover de productiviteit staat de kostenkant. De neiging van lonen om te stijgen met de leeftijd maakt ouderen relatief duur. Volgens de contracttheorie zijn dergelijke salarispatronen ook bewust gecreëerd om werknemers gedurende hun loopbaan optimaal gemotiveerd te houden. Salarisverlaging ('demotie') komt in de praktijk zelden voor. Dit maakt het tegelijkertijd moeilijker voor ouderen om een 'stapje' terug te doen in hun werk. Dit wordt nog versterkt door pensioensystemen die gebaseerd zijn op eindloonregelingen. Een eerste oplossing is om leeftijd niet meer als zelfstandige factor in de beloningssystematiek op te nemen, maar in plaats hiervan alleen ervaring te belonen. Een mogelijke andere oplossing is om de beloning meer te baseren op prestaties en minder op 'automatismen'. Een dergelijke omslag blijkt in de praktijk echter weerbarstig te zijn. Leidinggevenden blijken in de praktijk de neiging te hebben om hun personeel positief te beoordelen en daarmee toch weer voor een groot deel in aanmerking te laten komen voor salarisverhoging. Een andere mogelijkheid is om carrièrepaden te creëren die minder eenzijdig 'verticaal' zijn georiënteerd, maar waarin ook 'horizontale' stappen worden gemaakt. Overigens is verticale doorstroom in diverse branches sowieso ook moeilijker geworden. Vanuit een productiefunctie ('blauwe boorden') bijvoorbeeld doorstromen naar een leidinggevende functie, of de verkoop of administratie ('witte boorden') is minder gangbaar geworden. Daarmee zijn tegelijkertijd ook de alternatieven minder geworden om door te schuiven naar een ander beroep als men toch min of meer dood loopt in de eigen functie. Horizontale mobiliteit, bijvoorbeeld ook naar een andere sector, kan dan een alternatief zijn. Mogelijkheden om gebruik te maken van de eerder genoemde 'omscholing' zijn dan wel van groot belang.

Concluderend kunnen we stellen dat de vergrijzing noopt tot een verandering in denken bij zowel werkgevers als werknemers, waarbij men de noodzaak erkent dat voluit geïnvesteerd dient te worden in de latere fase van de carrière en men inziet dat vluchtwegen minder beschikbaar zijn. Vanuit de overheid zal de regelgeving er op gericht blijven om dit ook meer ‘voelbaar’ te maken aan bedrijven. Flankerend hieraan kunnen wel diverse instrumenten (verder) ontwikkeld worden, die beide partijen ook concrete mogelijkheden bieden om dit gestalte te geven. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan verdere structurering van mogelijkheden tot intersectorale mobiliteit. Ook een veel sterkere nadruk op preventie is van belang. Hoe snel dit type beleid zal worden opgepakt zal echter mede afhangen van de verdere ontwikkeling van de conjunctuur. Als de arbeidsmarkt onder invloed van de recessie weer verruimt, zullen werkgevers zich minder ‘genoodzaakt’ voelen om verder te werken aan inpassing en behoud van ouderen.

1 INLEIDING

1.1 INLEIDING EN ACHTERGROND

Het kabinetsbeleid is in het algemeen gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking; meer specifiek gaat het onder meer om het verhogen van de instroom van herintredende vrouwen en oudere werkzoekenden en om het behoud van oudere werknemers. Een verhoging van de arbeidsparticipatie biedt een tegenwicht voor het negatieve effect op de omvang van de beroepsbevolking dat uitgaat van de demografische ontwikkeling. Hiermee kan worden voorkomen dat in de komende periode een groeiend tekort aan arbeid ontstaat¹.

In de ogen van Nederland is de belangrijkste doelstelling dat de gemiddelde arbeidsparticipatie in Europa wordt verhoogd van de huidige 64 procent tot 70 procent (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2002). Mede in het kader van in Europa afgesproken doelstellingen, vragen vrouwen en ouderen bijzondere aandacht.

De Europese lidstaten hebben met elkaar afgesproken dat de netto participatiegraad van vrouwen moet toenemen tot 60% in 2010. Deze doelstelling is geformuleerd ongeacht het aantal uren dat vrouwen per week werkzaam zijn. Op basis van CBS- en Eurostatcijfers bedroeg de netto participatiegraad in Nederland in 2001 53%.

Nederland heeft zijn doelstelling op twee punten ambitieuzer geformuleerd dan de overige lidstaten: de netto participatiegraad moet toenemen tot 65% (in plaats van 60%) en het moet daarbij ook nog eens gaan om de participatie in banen van twaalf uur of meer per week. Vrouwen die werkzaam zijn in een baan van minder dan twaalf uur per week worden niet meegerekend bij de bepaling van de netto participatiegraad.

¹ Ook verhoging van de (thans relatief lage) arbeidsparticipatie van minderheden kan hiertoe bijdragen. Ook op dit punt voert de overheid actief beleid.

Met betrekking tot de doelgroep 55-65 jarigen, streeft Nederland naar een jaarlijkse stijging van de netto participatiegraad met $\frac{3}{4}$ procentpunt per jaar tot 2030. In Europees verband is het streven om in 2010 een gemiddelde participatiegraad van 50% door de lidstaten te realiseren. In 2001 bedroeg de netto participatiegraad 34% (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2002).

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft SEOR gevraagd een onderzoek te doen dat tot doel heeft inzicht te krijgen in de wensen, voorwaarden en mogelijkheden van werkgevers in het midden- en kleinbedrijf ten aanzien van het in dienst nemen en houden van herintredende vrouwen en oudere werknemers. Het onderzoek heeft daarnaast tot doel de mogelijkheden voor intersectorale mobiliteit ter bevordering van de arbeidsdeelname van oudere werknemers bloot te leggen.

De aanleiding tot het onderzoek is gelegen in het convenant herintredende vrouwen alsmede in de nota 'Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers'. In het landelijke convenant herintredende vrouwen van 30 mei 2002 tussen de bewindspersonen van het ministerie van SZW en landelijke partijen, is afgesproken dat het ministerie van SZW in overleg met convenantpartijen van werkgeverszijde, onderzoek zal laten doen naar de wensen van werkgevers bij de inzet van herintredende vrouwen. In de nota 'Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers' is aangekondigd dat het kabinet zal inventariseren wat de mogelijkheden zijn voor intersectorale mobiliteit, om de arbeidsdeelname van oudere werknemers te bevorderen. Doel van deze inventarisatie is het verwerven van inzicht in de vraag hoe sectoren de inzetbaarheid van oudere werknemers kunnen vergroten in relatie tot de vervanging van uitstromende werknemers. De vraag rijst in hoeverre hiervoor een sectorale aanpak nodig is.

Met dit onderzoek wordt de afspraak met werkgevers en de CWI nagekomen, terwijl het kabinet ook invulling geeft aan de aankondiging naar aanleiding van de nota met betrekking tot oudere werknemers.

Het Servicepunt Arbeidsmarkt mkb heeft ten slotte extra middelen ter beschikking gesteld om het onderzoek te verbreden. Hier komen we in paragraaf 1.4 op terug.

1.2 DEFINITIES

Voor een goed begrip, definiëren we in deze paragraaf een aantal belangrijke termen, die in het onderzoek een cruciale betekenis hebben.

Herintredende vrouwen/Arbeid en zorg combineerders

Onder herintredende vrouwen verstaan we zowel vrouwen die vanuit een uitkeringssituatie de arbeidsmarkt willen betreden, als vrouwen die niet van een uitkering afhankelijk zijn en (weer) willen gaan werken. Het zijn de vrouwen die, hetzij direct na hun opleiding, hetzij nadat zij enige tijd betaalde arbeid hebben verricht, een langere periode in de eigen huishouding hebben gewerkt en nu (weer) op de arbeidsmarkt willen intreden (dit is de werkdefinitie van het ministerie van SZW, 1986).

Maar omdat het CBS (onder meer) constateert dat steeds meer moeders blijven werken (zie hoofdstuk 2), leiden wij af dat het probleem van herintreding van vrouwen in de toekomst kleiner zal worden. Met het oog op de gewenste verhoging van de netto-participatiegraad van vrouwen is het belangrijk ook te kijken naar werkzame vrouwen die op enig moment, tijdens hun werkzame leven, zorgtaken *krijgen*. Wat moet/kan/wil een werkgever doen om deze vrouwen voor de arbeidsmarkt te behouden en de mogelijkheden dat deze vrouwen naar hogere functies kunnen doorstromen te bevorderen?

Zowel de herintredende vrouwen met zorgtaken als de werkzame vrouwen die zorgtaken hebben of krijgen, noemen wij ‘arbeid en zorg’ combineerders. Gelet op de constatering dat vandaag de dag veel (overwegend jongere) vrouwen die zorgtaken krijgen blijven werken, kan worden afgeleid dat de huidige groep herintreedsters voor een deel bestaat uit oudere vrouwen, wellicht juist zonder zorgtaken voor thuiswonende kinderen², die een inhaalslag moeten gaan maken.

² Dat geldt voor die vrouwen die weer (willen) gaan werken als het laatste kind de deur uit is.

Oudere werknemers

Het is lastig, en theoretisch misschien zelfs onwenselijk om één (eenduidige) leeftijds-grens vast te stellen bij een definitie van de 'oudere werknemer'. Thunissen, Thijssen en de Lange (2000) definiëren de oudere werknemer als 'een persoon die, los van de leeftijd, niet tegemoet kan komen aan veranderende omgevingseisen, met verminderde functionele inzetbaarheid en arbeidssatisfactie als gevolg'. Uit deze definitie volgt dat het begrip 'oudere' een variabel begrip is, want de fase waarin iemand niet meer aan veranderde omgevingseisen tegemoet kan komen, begint voor eenieder op een ander moment (Thijssen, 1996; Ziekemeijer, 1993; Stichting van de Arbeid, 1993; Gelderblom en de Koning, 1992a; Andries, 1992). Diverse andere auteurs pleiten er daarom voor om ouderdom als een relatief begrip te zien (o.a. Smeulers, 1998; Van Krimpen, 1997; Boerlijst e.a. 1993). Volgens Thunissen, Thijssen en de Lange (2000) wordt het begrip 'oudere werknemer' echter in de literatuur vaak verbonden aan een leeftijdsgrens. In verband met regelgeving vanuit de overheid en in verband met afspraken tussen sociale partners, wordt in het algemeen verwezen naar een leeftijd vanaf 50 à 55 jaar.

In tegenstelling tot in het verleden, waarin de literatuur met betrekking tot ouderen zich met name richtte op vroegtijdige uittreding (leeftijdsgrenzen tussen 50 en 55 jaar), richt de huidige literatuur zich volgens Thunissen, Thijssen en de Lange (2000) vooral op de loopbaan en het functioneren van oudere werknemers, oftewel de employability van oudere werknemers. De vraag hoe deze verbeterd zou kunnen worden met het doel oudere werknemers langer inzetbaar te houden, speelt daarbij een rol. Deze vraag vereist gericht en preventief personeelsbeleid, waarmee tijdig moet worden begonnen, om de fase waarin de persoon niet meer aan veranderde omgevingseisen tegemoet kan komen naar achteren te verschuiven. In deze literatuur wordt de leeftijdsgrens vaak gelegd bij het 40^{ste} of 45^{ste} levensjaar (Goedhard, 1999; Ziekemeijer, 1993; Thijssen, 1997; Dresens, 1993; Van Krimpen, 1997; Boerlijst e.a., 1993).

Op grond van het voorgaande, hanteren wij in dit onderzoek geen specifieke leeftijdsgrens voor de oudere werknemer, maar onderscheiden wij drie

verschillende leeftijdsgroepen: jonger dan 45 jaar, 45 tot en met 54 jaar en 55 jaar en ouder.

Midden- en kleinbedrijf (mkb)

Dit onderzoek richt zich op werkgevers van bedrijven uit het midden- en kleinbedrijf (mkb). Bij grote bedrijven is het personeelsbeleid vaker geëxpliciteerd, waardoor zij vaak in bestaande studies zijn meegenomen, bijvoorbeeld als cases van “good practice”.

Volgens mkb-Nederland bestaat het midden- en kleinbedrijf uit alle ondernemingen met één tot 250 werknemers. Van de particuliere ondernemingen in Nederland behoort 99% tot het mkb. Het gaat om bijna 515.000 ondernemingen met een gezamenlijke omzet van 815 miljard gulden. De meest omvangrijke sector is de dienstverlening (ruim 150.000 bedrijven). Samen bieden de 515.000 mkb-bedrijven werk aan zo'n 2,3 miljoen mensen. Bij economische groei en werkgelegenheid speelt het mkb dan ook een essentiële rol. De groei van de werkgelegenheid in Nederland vindt voor tweederde in het mkb plaats.

Branche en intersectorale mobiliteit

Als we spreken over een “branche”, dan bedoelen wij het bedrijfsniveau dat onder een bepaalde CAO valt.

Een belangrijk aspect in ons onderzoek is de mobiliteit tussen branches. Eigenlijk zouden we dan moeten spreken van ‘interbranche’-mobiliteit, maar in de praktijk zullen we hiervoor de term ‘intersectorale mobiliteit’ hanteren. We spreken dus van intersectorale mobiliteit, als een werknemer van de ene naar de andere branche overstapt.

1.3 CENTRALE PROBLEEMSTELLING, ONDERZOEKSVRAGEN EN UITWERKING VAN DE ONDERZOEKSVRAGEN

De centrale probleemstelling van het onderzoek is:

Onder welke voorwaarden zijn werkgevers in het midden- en kleinbedrijf bereid hun personeelsbeleid op dusdanige wijze aan te passen dat zij een aantrekkelijke werkgever worden voor herintredende vrouwen en ouderen? Welke voorwaarden stellen werkgevers hierbij aan hun externe omgeving?

De volgende onderzoeksvragen leiden naar het antwoord op de centrale probleemstelling:

1. Wat is het beeld (al dan niet gebaseerd op ervaring) onder werkgevers van herintreedsters en oudere werknemers? Beïnvloedt de perceptie het bedrijfsbeleid?
2. Zijn de werkgevers van mening dat de productiviteit en de arbeidskosten van oudere werknemers/herintreedsters voldoende in evenwicht zijn?
3. Hoe staat de werkgever er tegenover om via het bedrijfsbeleid de productiviteit van oudere werknemers/herintreedsters te beïnvloeden?
4. Zijn de CAO-afspraken van de branche behulpzaam bij het voeren van personeels-beleid voor herintreedsters/oudere werknemers?
5. Welke arbeidsmarktinstrumenten zet de overheid in?
6. Wanneer/onder welke voorwaarden zijn werkgevers bereid herintreedsters/oudere werknemers in dienst te nemen, dan wel hun personeelsbeleid op dusdanige wijze aan te passen dat zij een aantrekkelijke werkgever worden voor herintreedsters/oudere werknemers?
7. Welke oplossingen zien werkgevers om herintreedsters en ouderen in dienst te nemen dan wel (langer) in dienst te houden?
8. Wat wordt van de CAO-partijen en de overheid verwacht op dit punt?
9. In hoeverre maken oudere werknemers gebruik van intersectorale mobiliteit en hoe zou dat bevorderd kunnen worden? Onder welke voorwaarden zijn werkgevers, c.q. branches, bereid hierin samen te werken?

In figuur 1.1 is de onderlinge samenhang van een aantal relevante factoren uit de onderzoeksvragen op schematische wijze weergegeven. Het achterliggende doel

van het onderzoek is om informatie aan te dragen die kan bijdragen tot vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen. Dit is dan ook de uiteindelijke 'resultante' in het schema (rechtsonder). De participatie van beide groepen wordt vergroot door verhoging van de instroom en beperking van de uitstroom. Voor zover er uitstroom is, zijn er geen negatieve consequenties voor de participatie als dit gaat om doorstroom naar een andere baan, eventueel in een andere sector (linksonder in figuur 1.1).

Uiteraard spelen allerlei individuele preferenties en ervaringen van betrokkenen een rol bij de instroom en uitstroom (onderzoeksvraag 1), maar ook het bedrijfsbeleid (onderzoeksvraag 2). Bedrijven kunnen zelf een actieve rol spelen in de werving van bijvoorbeeld herintreders. Zij kunnen hiertoe bijvoorbeeld de combinatie van zorg en arbeid vergemakkelijken via deeltijdarbeid, kinderopvang of verlofregelingen. Of zij een dergelijke keuze maken, zal echter mede afhangen van de percepties over de verhouding van productiviteit en arbeidskosten van deze groep. Naarmate men een positiever beeld hierover heeft, zal men eerder voor een actieve rol kiezen om deze groep te gaan werven (of te behouden). Het is echter zeer goed denkbaar dat het bedrijf zelf deze verhouding tussen productiviteit en beloning in positieve zin kan beïnvloeden, namelijk via HRM³-beleid (onderzoeksvraag 3).

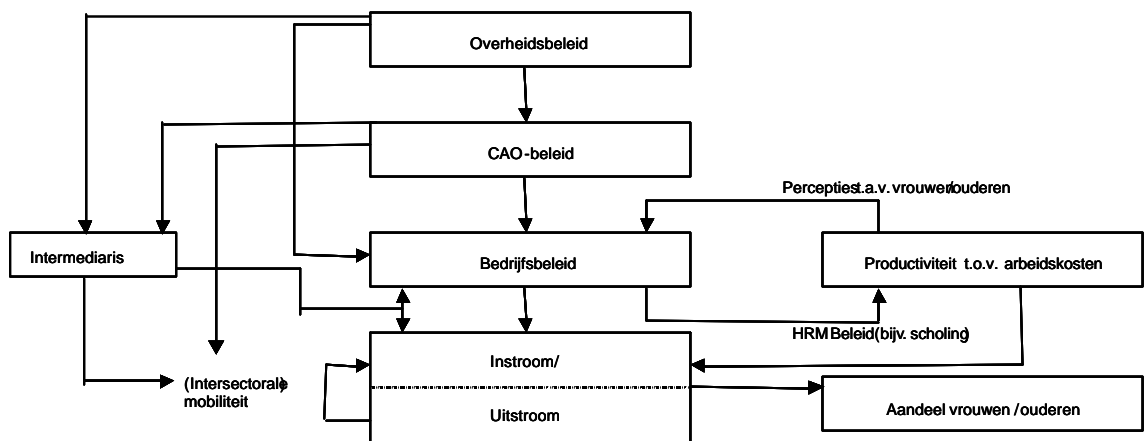
Intermediairs kunnen een belangrijke rol spelen bij het overbrengen van informatie met betrekking tot het overheidsbeleid en het CAO-beleid, naar bedrijven. Daarnaast kunnen zij uitstromende werknemers bemiddelen naar een andere baan. Op deze manier kunnen zij de doorstroom op de arbeidsmarkt bevorderen of uitstroom uit het arbeidsproces voorkomen.

In de figuur is eveneens te zien dat men op sectorniveau en via het overheidsbeleid het bedrijfsbeleid kan beïnvloeden (onderzoeksvragen 4 en 5). Een voorbeeld hiervan is de Wet arbeid en zorg (Wet A&Z) die werknemers het recht geeft op

³ HRM = Human Resource Management.

verschillende soorten verlof, waardoor de combinatie tussen arbeid en zorg verbetert.

Figuur 1.1 Schema van de verschillende relevante factoren



De onderzoeksactiviteiten van het onderzoek zijn erop gericht om de diverse pijlen in het schema nader in te vullen. De uiteindelijke beleidsvraag is op welke wijze het arbeidsmarktbeleid (op sector en meer algemeen niveau) het beleid van bedrijven zodanig kan beïnvloeden dat de werving van de betrokken groepen daadwerkelijk vergroot wordt en uitstroom wordt voorkomen. Het is dan echter wel belangrijk om aan te sluiten op de oplossingen die bedrijven zelf hiervoor zien en die direct aangrijpen op de specifieke knelpunten die zij ervaren bij deze groepen (onderzoeksvragen 6, 7 en 8).

Om de arbeidsdeelname van oudere werknemers te bevorderen zou intersectorale mobiliteit een oplossing kunnen zijn (onderzoeksvraag 9).

1.4 OPZET VAN HET ONDERZOEK

Het onderzoek bestaat uit verschillende onderzoeksactiviteiten:

- een literatuurstudie;
- telefonische interviews met werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf (mkb);

- gesprekken met vertegenwoordigers van branche-organisaties (deels telefonisch, deels mondeling);
- een bijeenkomst met betrokkenen en deskundigen.

Literatuurstudie

Omdat er al veel literatuur is verschenen over achtergronden van arbeidsparticipatie van herintredende vrouwen en oudere werknemers, is de literatuurstudie een belangrijk onderdeel van het onderzoek, waarop de andere onderzoeksactiviteiten aanhaken.

Telefonische interviews met werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf (mkb)

Voor de telefonische gesprekken zijn werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf (mkb) geselecteerd. Omdat naar verwachting ook de grotere bedrijven in het mkb een personeelsafdeling en een meer of minder ontwikkeld personeelsbeleid hebben (naar analogie van het grootbedrijf), hebben wij de geselecteerde bedrijven gedifferentieerd naar grootte: we hebben nadrukkelijk de kleinere mkb-bedrijven (tot 100 werkzame personen) in het onderzoek betrokken, zonder overigens de grotere volledig uit te sluiten. De groep allerkleinste bedrijven (0-4 werknemers) is niet opgenomen bij de geïnterviewde bedrijven, omdat op individueel bedrijfsniveau dan de kans groter is dat onderwerpen als werving veel minder aan de orde zijn. Bovendien is het voor deze kleine bedrijven moeilijker om een algemeen oordeel over de doelgroep te geven, omdat de kans groot is dat deze maar beperkt aanwezig is, en als het wel zo is, kan de factor “toeval” een grote rol spelen. Ook is in deze kleine bedrijven de mogelijkheid om een meer gestructureerd personeelsbeleid te voeren minder.

In totaal zijn 62 telefonische interviews gehouden met werkgevers uit tien verschillende branches. Zeven branches, waarvan drie voor interviews over herintredende vrouwen en vier voor interviews over oudere werknemers, zijn geselecteerd op grond van de volgende criteria:

- De inspanningen die in de CAO's zijn vastgelegd over arbeid-zorg faciliteiten en ouderenbeleid: zowel branches die relatief veel afspraken in de CAO hebben opgenomen, als branches met relatief weinig afspraken zijn in het onderzoek betrokken.

- Het totaal aantal werknemers in de branche: de te selecteren branches moeten een zekere omvang hebben (geen extreem kleine branches); bovendien is een enkele grote branche geselecteerd.
- Het percentage vrouwen respectievelijk ouderen in de branche ten opzichte van het gemiddelde aandeel vrouwen en ouderen in het totaal van alle bedrijfsklassen; binnen de te selecteren branches is een zekere aanwezigheid van vrouwen respectievelijk oudere werknemers gewenst.
- Gekozen is voor een zekere spreiding van de te selecteren branches over industrie, handel en zakelijke dienstverlening. Omdat het onderzoek zicht richt op het mkb zijn geen branches uit de publieke sector geselecteerd.

Op grond van deze criteria zijn de volgende branches gekozen:

- Voor interviews over herintredende vrouwen: de technische groothandel, de grafi-media en de drogisterijbranche.
- Voor interviews over oudere werknemers: de metaal- en electrotechnische industrie, loodgieters, fitters en c.v.-bedrijven, de schoonmakers- en glazenwassersbranche en de boekhandel en kantoorvakhandel.

In deze zeven branches zijn in totaal 32 interviews gehouden, dat betekent vier à vijf interviews per branche.

De overige 30 interviews zijn gehouden in drie andere branches, welke zijn toegevoegd door het Servicepunt Arbeidsmarkt mkb: de verblijfsrecreatie, detailhandel wonen en de mode- en sportdetailhandel. In elk van deze drie branches zijn tien gesprekken gevoerd: vijf over herintredende vrouwen, en vijf over oudere werknemers. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van enkele belangrijke kenmerken van de geïnterviewde bedrijven.

Onderwerpen die in de interviews aan de orde zijn geweest, zijn onder meer:

- De achtergrond en de personeelsopbouw van het bedrijf van de werkgever.
- De relatie tussen productiviteit en arbeidskosten van vrouwen/herintreedsters en van oudere werknemers (en dan in verband met de leeftijd).
- Mogelijke invloed van CAO-afspraken op het bedrijfsbeleid.
- Mogelijk/wenselijke rol van CAO-partijen en de overheid.

Tabel 1.1 Overzicht van branches en aantal gesprekken per branche^a

Herintredende vrouwen	Aantal gesprekken ^{b)}	Oudere werknemers	Aantal gesprekken ^{b)}
Technische groothandel	6	Metaal- en electrotechnische industrie	4
Grafi-media	5	Loodgieters, fitters en c.v.-bedrijven	4
Drogisterijbranche	5	Schoonmakers en glazenwassers	4
		Boekhandel en kantoorvakhandel	4
Verblijfsrecreatie	5	Verblijfsrecreatie	5
Detailhandel wonen	5	Detailhandel wonen	5
Mode- en sportdetailhandel	5	Mode- en sportdetailhandel	5
Totaal aantal gesprekken	31	Totaal aantal gesprekken	31

a) *In de branches Verblijfsrecreatie, Detailhandel wonen en Mode- en sportdetailhandel zijn zowel gesprekken met betrekking tot herintredende vrouwen, als gesprekken met betrekking tot oudere werknemers gehouden. Maar elk gesprek met een werkgever uit één van deze branches had steeds betrekking op slechts één van beide onderwerpen.*

b) *Het veldwerk heeft iets meer gesprekken opgeleverd dan van tevoren was gepland.*

Gesprekken met vertegenwoordigers van branche-organisaties

De voorgaande onderzoeksactiviteit richt zich op het bedrijfsniveau. In de gesprekken met branche-organisaties ligt het accent op het onderwerp intersectorale mobiliteit, een onderwerp dat brancheoverstijgend is. Er zijn vijftien interviews gehouden met vertegenwoordigers van vijftien branche-organisaties. Deze interviews zijn deels telefonisch, deels mondeling afgenomen.

De vijftien branches waarover informatie is verkregen zijn weergegeven in tabel 1.2. De eerste zeven branches zijn dezelfde als in tabel 1.1. De drie branches die daarna volgen (8, 9 en 10) zijn branches die het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB in het onderzoek heeft ingebracht. De overige branches zijn als extra toegevoegd voor deze gesprekken.

Tabel 1.2 Sectoren waarvan een vertegenwoordiger van een brancheorganisatie is geïnterviewd

1. Technische groothandel	6. Schoonmakers glazenwassers	11. Particulierebeveiligings- organisaties
2. Grafimedia	7. Kantoorvakhandel	12. Kappers
3. Drogisterijbranche	8. Verblijfsrecreatie	13. Uitzendbranche
4. Metaal- en electrotechnische industrie	9. Detailhandel wonen	14. Informatie, communicatie en kantoortechnische branche
5. Loodgieters, fitters en bedrijven	10. Mode- en sportdetailhandel	15. Boekhandel

Een bijeenkomst met betrokkenen en deskundigen

Op 20 februari 2003 heeft SEOR een workshop georganiseerd, die bestond uit twee sessies: de ochtendsessie ging over herintredende vrouwen, de middagsessie over oudere werknemers.

De eerste drie onderzoeksactiviteiten zijn bedoeld om oplossingsrichtingen te traceren die in de literatuur zijn genoemd en/of bij werkgevers leven, op de vraag onder welke voorwaarden werkgevers bereid zijn hun personeelsbeleid op dusdanige wijze aan te passen dat zij een aantrekkelijke werkgever worden voor herintredende vrouwen en oudere werknemers. Welke oplossingen zien werkgevers om arbeid en zorg combineerders/herintreedsters en ouderen in dienst te nemen, dan wel langer in dienst te houden, gelet op hun ervaringen met deze groepen werknemers?

Het doel van de workshop was om de beleidsmatige mogelijkheden die in de diverse gesprekken zijn aangedragen, meer helder te krijgen: wat verwachten werkgevers van de overheid en van CAO-partijen, maar welke beleidsopties kunnen de overheid en de sociale partners daadwerkelijk bieden om aan deze wensen tegemoet te komen?

1.5 LEESWIJZER

Dit rapport doet verslag van de onderzoeksactiviteiten. Omdat beide groepen te maken hebben met een eigen problematiek, is de rapportage van het onderzoek per doelgroep opgezet: in hoofdstuk twee gaan we in op de onderzoeksvragen voor herintredende vrouwen en in hoofdstuk drie voor de oudere werknemers.

De opzet van beide hoofdstukken volgt uit het schema van relevante factoren (figuur 1.1). Beide hoofdstukken beginnen met een schets van recente ontwikkelingen in de arbeidsparticipatiegraad van respectievelijk vrouwen en oudere werknemers. In de daarop volgende paragraaf wordt ingegaan op de vraag wat de achterliggende factoren zijn van achterblijvende participatiegraden van vrouwen en ouder werknemers. Vervolgens wordt ingegaan op het bedrijfsbeleid, het CAO-beleid en het algemeen arbeidsmarktbeleid van de landelijke overheid: wat is het bestaande beleid om de mogelijkheden voor vrouwen en oudere werknemers op de arbeidsmarkt te vergroten? In de laatste paragraaf van beide hoofdstukken worden de onderzoeksresultaten samengevat en de onderzoeksvragen beantwoord.

2 HERINTREDENDE VROUWEN

2.1 INLEIDING

Om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen dient tegelijkertijd:

- te worden voorkomen dat werkzame vrouwen voortijdig uitstromen en
- de arbeidsparticipatie van niet-werkende vrouwen te worden verhoogd.

Een deel van de groep herintredende vrouwen heeft als specifiek kenmerk dat ze geen arbeids- en sollicitatieplicht heeft⁴. Dit geldt ook voor dat deel van de groep dat een uitkering ontvangt. Bij veel herintreedsters ontbreekt de directe dwang om al te grote offers te brengen voor een werkend bestaan. Zij willen echter wel gaan werken als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Om hen te mobiliseren voor de arbeidsmarkt zal een brug geslagen moeten worden tussen de vraag van werkgevers enerzijds en het aanbod van werkzoekenden anderzijds: er zal een goede match moeten worden gemaakt tussen de beschikbare capaciteiten en wensen van de mensen en de aard van het werk.

In dit hoofdstuk gaan we in op de onderzoeksvragen voor wat betreft de herintredende vrouwen. Maar hoewel het accent ligt op herintredende vrouwen, zullen we ook ingaan op de vraag hoe belangrijk werkgevers het vinden om te voorkomen dat reeds participerende vrouwen voortijdig de arbeidsmarkt verlaten.

Om een beeld te geven van de omvang en de aard van de problematiek beginnen we in paragraaf 2.2 met een schets van ontwikkelingen rondom de arbeidsmarktpositie van vrouwen, en met enkele kenmerken van herintreedsters. Vervolgens gaan we in op de vraag welke factoren van invloed zijn op de participatiegraad van vrouwen (paragraaf 2.3). De factoren die daar op van invloed zijn splitsen wij in aanbod- en vraagfactoren (onderzoeksvragen 1 en 2). Paragraaf 2.4 gaat vervolgens in op de rol van het bedrijfsbeleid bij de werving van

⁴ Deze groep vormt een belangrijk deel van de groep die ook wel “stille reserves” wordt genoemd.

herintreedsters en het behoud van vrouwelijke werknemers (onderzoeksvraag 3). In deze paragraaf komen ook de vragen aan de orde welke oplossingen werkgevers zien om herintreedsters in dienst te nemen of vrouwen in dienst te houden en onder welke randvoorwaarden zij dit zouden willen doen (onderzoeksvragen 6 en 7).

Het onderwerp in paragraaf 2.5 is de manier waarop CAO-partijen de arbeidsmarktparticipatie en de economische zelfstandigheid van vrouwen proberen te bevorderen en in paragraaf 2.6 wat de overheid daar allemaal aan doet. Zijn de CAO-afspraken van de branche behulpzaam bij het voeren van personeelsbeleid voor herintreedsters (onderzoeksvragen 4 en 5)? De vraag wat werkgevers verwachten van CAO-partijen en overheid op het punt van werving van herintreedsters en behoud van arbeid-zorg combineerders en wat CAO-partijen en overheid nog verder kunnen doen (onderzoeksvraag 8) komt in paragraaf 2.7 aan bod. Daarna bespreekt paragraaf 2.8 het belang van intersectorale mobiliteit voor werkneemsters (onderzoeksvraag 9). Ten slotte is dit hoofdstuk samengevat in paragraaf 2.9. In paragraaf 2.9 worden ook de onderzoeksvragen beantwoord.

Dit hoofdstuk is gebaseerd op een studie van de literatuur, op interviews met 31 werkgevers uit de branches: technische groothandel (6 interviews), de grafi-media (5), drogisterijen (5), verblijfsrecreatie (5), wonen (5) en mode (5) over (herintredende) vrouwen (voor een responsoverzicht verwijzen wij naar bijlage 1) en op de gevoerde discussies in de workshop. Opgemerkt moet worden, dat een deel van de 31 werkgevers niet op de hoogte is wie van hun vrouwelijk personeel in dienst is gekomen als herintreedster. Dat heeft tot gevolg dat deze werkgevers uitsluitend uitspraken kunnen doen over hun vrouwelijke werknemers, en geen verschillen kunnen aanwijzen tussen vrouwelijke werkneemsters die wel en vrouwelijke werkneemsters die niet als herintreedsters in dienst zijn gekomen.

2.2 ONTWIKKELINGEN

Traditionele opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen spelen nog steeds een grote rol in onze samenleving. Weliswaar is de publieke opinie positiever geworden ten aanzien van werkende moeders met schoolgaande kinderen, maar nog altijd vindt een aanzienlijk deel van de bevolking dat een vrouw geschikter is om kleine kinderen op te voeden dan een man. Wel verschilt

op dit punt de mening tussen mannen en vrouwen: iets minder dan de helft van de mannen is die mening toegedaan en iets minder dan een kwart van de vrouwen (SCP, 2000). Het feit dat vrouwen overwegend deze taak vervullen leidt er nog steeds in veel gevallen toe dat zij hun loopbaan onderbreken, wat hun positie op de arbeidsmarkt verzwakt en de kans op een carrière verkleint. Er is wel sprake van een geleidelijke verandering op dit punt.

De bruto-participatie van vrouwen (het percentage van de potentiële beroepsbevolking dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt) is sinds 1985 sterk toegenomen, namelijk van 34 procent in 1985 naar 55 procent in 2000 (zie tabel 2.1). Ter vergelijking: bij mannen zijn de overeenkomstige percentages 73 en 79. Het verschil in participatiegraad tussen mannen en vrouwen is dus wel kleiner geworden, maar is nog steeds aanzienlijk. De netto-participatiegraad (het percentage van de potentiële beroepsbevolking dat een baan heeft) vertoont een vergelijkbaar beeld. De arbeidsparticipatie is momenteel het hoogst bij vrouwen tussen de 25 en 29 jaar, terwijl dit tien jaar eerder gold voor vrouwen tussen de 20 en 24 jaar. Het CBS schrijft dit toe aan het feit dat vrouwen op latere leeftijd hun eerste kind krijgen, maar ook aan het feit dat steeds meer moeders blijven werken.

Uit tabel 2.1 blijkt ten slotte dat het werkloosheidspercentage van vrouwen duidelijk hoger ligt dan van mannen. Bovendien lijkt het relatieve verschil niet af te nemen. In dit opzicht is niet direct sprake van een relatieve verbetering van de positie van vrouwen.

Maar ondanks dat het aantal werkende moeders in Nederland toeneemt, stopt nog altijd één op de vijf vrouwen met werken, na de geboorte van het eerste kind (zie tabel 2.2).

Volgens het CBS (april 2000) gaat van de hoogopgeleide vrouwen die niet blijven werken na de geboorte van hun jongste kind zo'n zes op de tien vrouwen na een aantal jaren weer aan de slag, van de middelbaar opgeleiden is dit vijf op de tien en van de laag opgeleiden zo'n vier op de tien. Van de werkende vrouwen van 40 jaar en ouder is ongeveer één op de drie een herintreedster.

Tabel 2.1 Werkloosheidspercentage, brutoparticipatie en nettoparticipatie, mannen en vrouwen (1985-2000)

Alle leeftijden	1985	1990	1995	2000
Werkloosheidspercentage				
- Mannen	7,8	4,6	6,2	2,7
- Vrouwen	11,8	10,9	11,1	5,4
Totaal	9,1	6,9	8,1	3,8
Brutoparticipatie (%)				
- Mannen	73	75	76	79
- Vrouwen	34	44	49	55
Totaal	54	59	63	67
Nettoparticipatie (%)				
- Mannen	67	71	72	77
- Vrouwen	30	39	44	52
Totaal	49	55	58	65

Bron: CBS.

Tabel 2.2 Verandering in arbeidspatroon van vrouwen na de geboorte van hun eerste kind, 1996

Gestopt met werken	22%
Minder gaan werken	31%
Evenveel of meer gaan werken	20%
Zonder werk gebleven	26%
Totaal	100%

Bron: EBB, CBS.

Hoe groot is het aantal vrouwen zonder baan die als potentiële herintreedster zijn te beschouwen? Hiervan zijn alleen schattingen te geven, omdat het grootste deel van deze groep zich nergens laat registreren. De schattingen uit verschillende onderzoeken variëren echter enorm. Volgens Astrid Feiter (2001) zouden er 520 duizend potentiële herintreedsters thuis zitten, van wie er 172 duizend direct aan de slag zouden willen gaan. Het CBS schat het onbenutte aanbod van vrouwen (vrouwen zonder werkkring die bereid zijn een baan te aanvaarden) in 1998 op 581 duizend, waaronder, ook naar schatting, 244 duizend herintreedsters (FNV, 2000).

Volgens Wetzels en Tijdens (2002) zijn deze schattingen echter gebaseerd op niet-representatieve steekproeven onder (potentiële) herintreedsters en werkenden en zouden 433 duizend vrouwen behoren tot het potentiële arbeidsaanbod dat per

direct naar de arbeidsmarkt is toe te leiden. Sipkes e.a (2001) komen daarentegen weer tot een aanzienlijk lagere schatting. Zij schatten de groep herintredende, autochtone vrouwen op 105 duizend en komen wat betreft de allochtone vrouwen uit op een ruwe schatting van bijna 20 duizend.

Volgens het CBS is ruim tweederde van de potentiële herintreedsters in 1997 tussen de 25 en 44 jaar oud, en is bijna een derde ouder dan 45 jaar (zie tabel 2.3).

De CBS-cijfers sporen redelijk met de uitkomsten van een FNV-onderzoek onder 1860 herintreedsters, van wie 531 personen worden gedefinieerd als potentiële herintreedsters en 1329 als geslaagde herintreedsters (FNV, 2000). Uit dit onderzoek blijkt dat een belangrijk deel van de herintreedsters ouder is dan 41 jaar (de gemiddelde leeftijd van de herintreedsters in het FNV-onderzoek). In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen potentiële en geslaagde herintreedsters. Geslaagde herintreedsters zijn degenen die erin zijn geslaagd een baan te vinden. Ruim een derde van de geslaagde herintreedsters was (naar schatting) tussen de 41 en 50 jaar toen zij weer een baan vonden en circa 50% was tussen de 31 en 40 jaar; van de potentiële herintreedsters⁵ is bijna de helft tussen de 41 en 50 jaar, circa eenderde is tussen de 31 en 40 jaar.

Tabel 2.3 Herintreedsters naar leeftijd en onderwijsniveau

Kenmerken	Aantal (in %)
Leeftijd:	
15-24 jaar	-----
25-44 jaar	70%
45-64 jaar	30%
Opleidingsniveau:	
Laag	45%
Middelbaar	41%
Hoog	14%

Bron: CBS, SED 1998.

⁵ Deze herintreedsters hebben nog geen baan.

Circa 30 procent van de groep herintreedsters uit de onderzoekspopulatie van het FNV-onderzoek heeft een relatief lage opleiding (mulo/mavo/havo) en ruim een kwart heeft een middelbare opleiding gevolgd (havo/vwo/mbo of hbs). Dit geeft een iets ander beeld dan de cijfers van het CBS, waar bijna de helft van de herintreedsters laagopgeleid zou zijn. Bijna alle vrouwen uit het FNV-onderzoek hebben kinderen (97%), waarvan 15% met kinderen jonger dan 5 jaar.

Meer dan de helft van de herintreedsters uit het FNV-onderzoek is 10 jaar of langer uit het arbeidsproces geweest. Als belangrijkste reden hiervoor wordt genoemd de geboorte van een kind, maar meer recent noemen herintreedsters die tussen 1995 en 2000 zijn gestopt ook vaak als reden: het aflopen van een contract, ontslag en gezondheidsredenen.

Als we kijken naar de variatie in sectoren waarin vrouwen (gaan) werken, dan blijkt deze zeer beperkt te zijn. In bijlage 2 is een aantal sectorale werkgelegenheidsindicatoren opgenomen. De sectoren zijn gesorteerd naar de hoogte van het werkgelegenheidsaandeel van vrouwen. Uit de tabel komt zeer duidelijk de concentratie van vrouwelijke werkgelegenheid in diensten-sectoren naar voren. Bij de twintig sectoren met het hoogste werkgelegenheids-aandeel van vrouwen is maar één industriële sector te vinden (de kledingindustrie), die bovendien qua omvang van de totale werkgelegenheid als vrij marginaal is te beschouwen.

Veel van de sectoren waarin het vrouwelijk aandeel in de werkgelegenheid hoog is, zijn de afgelopen periode sterk gegroeid. In dit verband kunnen vooral de zorg- en welzijnssector en het onderwijs worden genoemd, sectoren die ook qua werkgelegenheidsvolume hoog scoren. Toch kan over het geheel genomen geen verband worden waargenomen tussen het aandeel vrouwen en de werkgelegenheidsgroei van een sector. De eenzijdigheid van het werkgelegenheidspatroon van vrouwen is daarom nauwelijks veranderd. Door hun ondervertegenwoordiging in relatief omvangrijke en snel groeiende sectoren als de 'post en telecommunicatie', architecten en ingenieursbureaus', 'groothandel machines en apparaten', 'computerservice en informatietechnologie', 'machine-industrie' en 'bouw-installatie-bedrijven', missen vrouwen kansen.

Dit onderzoek richt zich op bedrijven uit het mkb (tot 250 werknemers). Zijn er landelijk verschillen waar te nemen tussen mannen en vrouwen voor wat betreft de grootteklasse van bedrijven waarin ze werken? Uit tabel 2.4 blijkt dat deze verschillen beperkt zijn. Vrouwen werken iets vaker in het kleinbedrijf en grootbedrijf en mannen in bedrijven van 10-99 werknemers. Voor een deel is dit echter toe te schrijven aan de sectoren waarin ze relatief sterk vertegenwoordigd zijn. Zo werken mannen relatief vaker in de industrie, waar de groep 10-99 goed vertegenwoordigd is. Binnen dezelfde typen sectoren zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen veelal beperkt.

Tabel 2.4 Verdeling van werkgelegenheid naar grootteklasse van bedrijven, per geslacht (in procenten), 1999

	Grootteklasse van bedrijven			Totaal
	<10	10-99	>100	
Mannen				
Landbouw	51	40	10	100
Industrie en bouw	12	37	51	100
Commerciële dienstverlening	22	31	47	100
Niet commerciële dienstverlening	6	14	80	100
Totaal	16	29	54	100
Vrouwen				
Landbouw	50	40	10	100
Industrie en bouw	16	33	51	100
Commerciële dienstverlening	24	25	51	100
Niet commerciële dienstverlening	9	17	74	100
Totaal	18	22	60	100

Bron: CBS, Statline.

2.3 FACTOREN DIE VAN INVLOED ZIJN OP DE PARTICIPATIE- GRAAD VAN VROUWEN

De factoren die de participatiegraad van vrouwen bepalen, kunnen worden opgesplitst in aanbod- en vraagfactoren. De aanbodfactoren zijn vooral van invloed op de brutoparticipatie; de vraagfactoren zijn vooral van invloed op de netto-

participatie (ofwel de werkgelegenheid). Alhoewel deze hieronder apart worden behandeld, moet worden aangetekend dat vraag en aanbod elkaar vaak wederzijds beïnvloeden.

Om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen dient arbeidsparticipatie van niet-werkende vrouwen te worden gestimuleerd en moet tegelijkertijd de participatiegraad van werkzame vrouwen op het huidige niveau blijven, door te voorkomen dat deze werknemers voortijdig uitstromen. Daarom maken wij in deze paragraaf onderscheid tussen factoren die de participatie van herintreedsters zouden kunnen bevorderen (of afnemen) enerzijds en factoren die van invloed zijn op de beslissing van werkende vrouwen om de arbeidsmarkt al dan niet te verlaten, anderzijds.

2.3.1 FACTOREN AAN DE AANBODZIJDE

Factoren die de arbeidsparticipatie van herintredende vrouwen beïnvloeden

Volgens het FNV-onderzoek (2000) is slechts 1,1% van de respondenten herintreedster geworden omdat de uitkerende instantie hen daartoe verplicht heeft gesteld. Daarnaast zegt ruim een kwart van de respondenten in dit onderzoek werk te zijn gaan zoeken omdat zij meer inkomen nodig hadden. Bij de overige responderende herintreedsters, dus bijna driekwart, is er geen directe noodzaak om weer te gaan werken. Deze groep wil een baan vanwege sociale contacten, zelfontplooiing, etc. Dat betekent dat als potentiële werkgevers deze groep niet-werkende vrouwen willen interesseren voor werk, zij zullen moeten inspelen op de wensen en voorwaarden van herintreedsters: deze vrouwen kunnen immers niet gedwongen worden om te werken (PWS, 2002).

Voorwaarden en wensen van herintreedsters

Het is zinvol om op een rijtje te zetten wat de wensen van de herintreedsters zelf zijn, zodat werkgevers in hun personeelsbeleid daarmee rekening kunnen houden bij het bepalen van de randvoorwaarden waaronder herintreedsters in dienst worden genomen. Als we kijken naar de voorwaarden die herintreedsters aan een nieuwe baan stellen, dan valt op dat deze voorwaarden in de loop van de jaren steeds dezelfde zijn gebleven.

Vergelijken wij op dit punt de uitkomsten van het FNV-onderzoek (2000) met de uitkomsten van het onderzoek “Hoe zoeken werkzoekenden” (Arbeidsvoorziening, 1995 en 1997), dan concluderen wij dat herintreedsters door de jaren heen de volgende voorwaarden en wensen aan het werk stellen (zie tabel 2.5).⁶

Uit de literatuur blijkt steeds weer dat de belangrijkste voorwaarden die herintreedsters aan een baan stellen zijn: de baan moet in deeltijd zijn, de baan moet in de directe omgeving van het woonadres zijn, en de arbeidstijden moeten zijn afgestemd op de thuissituatie. Het lijkt opmerkelijk dat slechts drie procent van de respondenten uit het FNV-onderzoek als voorwaarde stelt dat zij gebruik moeten kunnen maken van betaalbare kinderopvang. Toch komt dit overeen met wat Wetzels en Tijdens (2002) stellen: voor een aantal herintredende vrouwen is kinderopvang een oplossing, maar zeker niet voor het grootste potentieel. Volgens hen is kinderopvang vooral belangrijk om, eenmaal werkend, uittrekking te voorkomen.

Opvallend is verder dat het niveau van de baan, de duurzaamheid van het contract en uitzicht op een carrière nauwelijks een rol spelen. Herintreedsters zijn kennelijk bereid om concessies te doen op deze punten, omdat zij de andere voorwaarden belangrijker vinden.

Belemmeringen om te herintreden

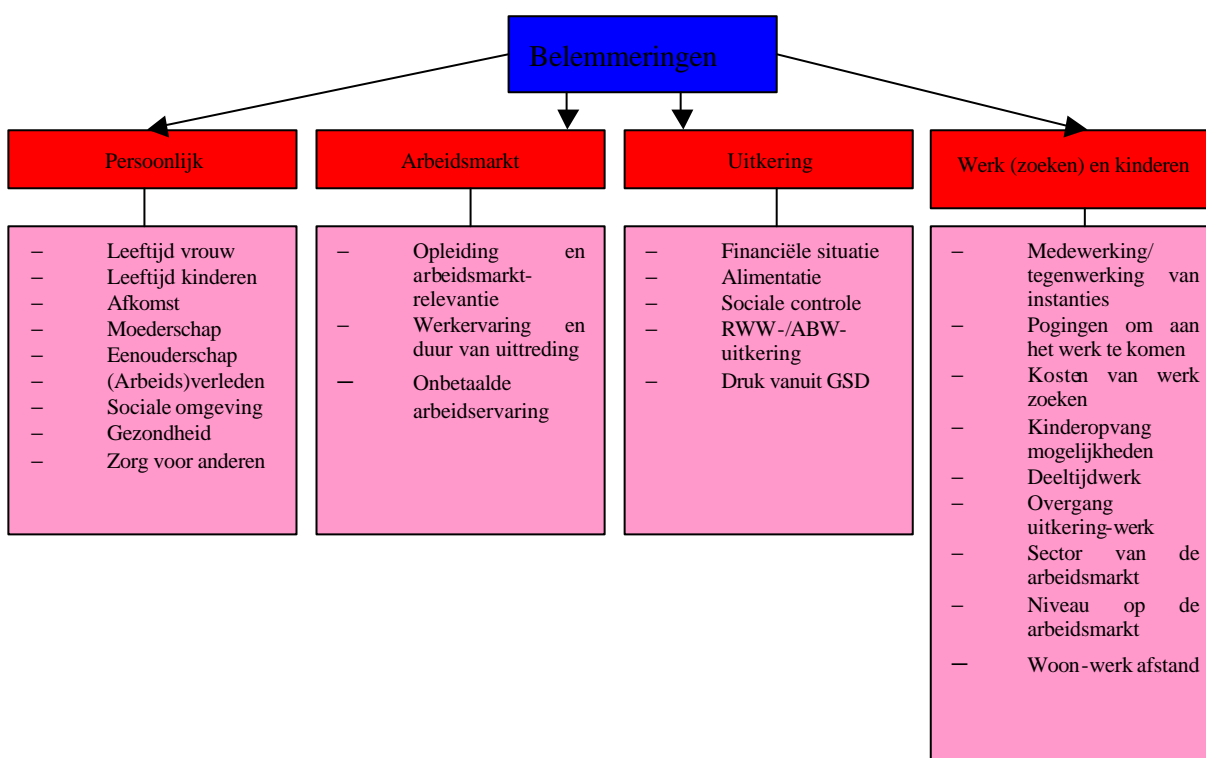
Cuelenaere (1990) heeft alle factoren die een niet-werkzame vrouw zouden kunnen belemmeren om te herintreden op een rij gezet. Dezelfde factoren komen volgens Hu e.a. (1999) ook verspreid voor in andere literatuurstudies (zie figuur 2.1).

Uit figuur 2.1, in combinatie met andere literatuur, leiden wij af dat de meest belemmerende factor bij herintreding een hoge leeftijd is (hoe ouder een vrouw is die wil herintreden, hoe minder kans zij maakt op de arbeidsmarkt). Een groot deel van de geslaagde herintreedsters uit het onderzoek van de FNV (2000) gaf aan ‘last’ te hebben gehad van hun oudere leeftijd en zijn van mening dat hun

⁶ Weliswaar is de hoogte van de percentages tussen beide onderzoeken verschillend, maar de rangorde van de verschillende aspecten komt wel overeen.

geboortjaar een belangrijker gewicht in de schaal legde dan inhoudelijke kwaliteiten (FNV, 2000). Deze factor heeft te maken met factoren aan de vraagzijde, maar ook met de problematiek van oudere werknemers in het algemeen. Deze problematiek komt aan de orde in hoofdstuk 3.

Figuur 2.1 Belemmeringen om de arbeidsmarkt te betreden



Bron: NEI, juli 1999, gebaseerd op Cuelenaere (1990).

Andere belangrijke factoren die belemmerend zijn bij herintreding zijn: een verouderde opleiding, gebrek aan recente werkervaring (de herintreedster heeft een 'gat' in haar c.v.), de opleidingsrichting en het opleidingsniveau, gebrek aan parttime banen met werktijden die goed samengaan met schooltijden en vakanties, etnische afkomst, het vrouw zijn, een eventuele werkloosheidsduur, het gebrek aan kinderopvang, de vaak marginaliteit van de inkomsten (in sommige gevallen wegen de inkomsten van de herintreedster niet op tegen de kosten die moeten

worden gemaakt om te kunnen werken) en tegenwerking van instanties (de herintreedster heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt maar CWI's hebben geen incentive om arbeidsmarktinstrumenten in te zetten voor deze groep niet-uitkeringsgerechtigden (Cuelenaere, 1990; Vogels en Portegijs, 1992; Grift e.a., 1999, Feiter, 2001). Feiter (2001) en PWS (2001) noemen ten slotte als een belemmering dat de herintreedster vaak te bescheiden is: vrouwen zijn zelf vaak niet bewust van de verschillende vaardigheden waarover ze beschikken.

Hoe moeilijk het is om als herintreedster een baan te vinden, ondanks de krappe arbeidsmarkt in de afgelopen jaren blijkt uit het onderzoek van de FNV (oktober 2000): één op de vijf respondenten uit dit onderzoek blijkt zelfs na 20 keer solliciteren nog geen baan te hebben gevonden. Driekwart van deze groep is ouder dan 40 jaar. Dit illustreert nog eens de (gedeeltelijke) overloop van de problematiek van herintreedsters met die van oudere werknemers in het algemeen.

Een deel van de voorwaarden uit tabel 2.5 vloeit voort uit de traditionele opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen (zie paragraaf 2.2). Wel zijn er op dat punt verschillen tussen hoger en lager opgeleide vrouwen. Hoger opgeleide vrouwen onderscheiden zich van lager opgeleide vrouwen wat betreft de leeftijd waarop het eerste kind wordt geboren en het al dan niet onderbreken van de arbeidsloopbaan. Hoe hoger opgeleid, des te groter de kans is dat een vrouw het moederschap zal uitstellen en des te groter de kans is dat zij haar arbeidsloopbaan niet zal onderbreken voor het krijgen van kinderen. Voor lager opgeleide vrouwen is het voltijds moederschap een aantrekkelijk alternatief voor betaald werk, dat (zeker op termijn) weinig uitdagend kan zijn. Turkenburg (1995) heeft onderzoek gedaan naar de wensen van laagopgeleide vrouwen om een baan te combineren met het moederschap⁷. Als belangrijke voorwaarde voor herintreding noemen deze herintreedsters: de leeftijd of de zelfstandigheid van de kinderen. Een probleem voor vrouwen die opnieuw willen gaan werken, is de vanzelfsprekendheid in de

⁷ De onderzoeksgroep van deze studie is een groep laag opgeleide vrouwen uit 1950-1961 die bij de geboorte van het eerste kind de arbeidsmarkt hebben verlaten. Op het moment dat deze vrouwen willen herintreden worden zij geconfronteerd met een sterk veranderde arbeidsmarkt. Vooral in de administratieve sector zijn grote veranderingen opgetreden als gevolg van automatisering en de invoering van computers.

taakverdeling tussen partners. In één van de cases die Turkenburg beschrijft zegt een vrouw: “mijn man zegt wel: weet wel waar je aan begint, want ik kan niet de kinderen van school halen ’s middags. Je moet je wel heel goed realiseren dat je helemaal geen vrije tijd meer hebt als je gaat werken”.

Een ander deel van de voorwaarden die herintreedsters aan een baan stellen (zie tabel 2.5, een baan in de buurt, een baan in deeltijd, zeggenschap over de arbeidstijden) vloeien voort uit het ontbreken van goede randvoorwaarden om arbeid en zorg te combineren (bijvoorbeeld kinderopvang, buitenschoolse opvang). Het krijgen van kinderen is voor de meeste niet-werkende vrouwen de meest bepalende reden geweest om te stoppen met werken: door het ontbreken van dergelijke randvoorwaarden voelen vrouwen zich min of meer gedwongen om te stoppen met betaald werken (dit strookt met de uitspraak van Wetzel en Tijdens, 2000), of zich niet als herintreedster aan te melden. Dit laatste (het zich niet willen aanmelden als herintreedster) lijkt strijdig te zijn met de eerdere uitspraak dat betaalbare kinderopvang voor een belangrijk deel van potentiële herintreedsters niet de belangrijkste voorwaarde is om te herintreden. Het is echter een verklaring waarom juist herintreedsters veel waarde hechten aan het werken in deeltijd, in de buurt, en inspraak willen hebben in de arbeidstijden, zodat zij deze kunnen afstemmen op de thuissituatie. Is aan die voorwaarden voldaan, dan kan de eis van betaalbare kinderopvang omzeild worden.

Doordat veel vrouwen zich op de arbeidsmarkt aanbieden voor een deeltijdbaan, heeft hun inkomen nog steeds vaak het karakter van een aanvulling op het inkomen van de man. Dit wordt nog versterkt door het feit dat veel vrouwen een relatief laag uurloon hebben (zie paragraaf 2.3.2). Zowel het werken in deeltijd als de onderbrekingen van de loopbaan dragen hiertoe bij. Dit relatief lage uurloon en de oriëntatie op deeltijdarbeid leidt ertoe dat de arbeidsparticipatie van vrouwen veel sterker afhangt van de arbeidsmarktsituatie dan van mannen. De gevoeligheid van de participatiebeslissing voor de hoogte van de werkloosheid en het uurloon is bij vrouwen aanzienlijk hoger dan bij mannen.⁸ Daardoor kan nog steeds van een

⁸ Voor een overzicht van empirische studies op dit gebied (vooral uit de Verenigde Staten), zie bijvoorbeeld Ehrenberg en Smith (1996).

zekere marginaliteit van de arbeidsmarktpositie van vrouwen worden gesproken. Een groot aantal treedt tot de arbeidsmarkt toe als de vraag naar arbeid groot is, maar velen verlaten de arbeidsmarkt weer als het slechter gaat met de economie (het 'discouraged-worker' effect).

De gevoeligheid van de participatiebeslissing voor het uurloon wordt nog versterkt door de eventuele kosten die gemaakt moeten worden om te kunnen werken (bijvoorbeeld voor kinderopvang) of door het verlies aan inkomsten door het wegvallen van subsidie bij een hoog gezinsinkomen. Vrouwen die in deeltijd willen gaan werken tegen een laag uurloon houden in dat geval niet veel inkomsten over en dan is het de vraag of zij zich als herintreedster willen melden (Feiter, 2001). Zelfs als subsidie voor kinderopvang kan worden verkregen, zal men vaak weinig overhouden. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor het feit dat veel vrouwen zodanige randvoorwaarden aan het werk stellen dat kinderopvang en de daaraan verbonden kostenpost kan worden vermeden.

Ondanks al het voorgaande concluderen van Knijn en van Wel (2001) in een studie naar de invloed van gezinsinterne en gezinsexterne factoren op de arbeidsparticipatie van moeders met jonge kinderen, dat: 'arbeidsmarkt-belemmeringen' (zoals een gebrek aan geschikte banen, onvoldoende financiële vooruitgang) op dit moment van weinig betekenis (meer) zijn bij de verklaring van het arbeidsmarktgedrag van vrouwen. Ook het huidige niveau van faciliteiten die het combineren van arbeid en zorg vergemakkelijken (zoals kinderopvangvoorzieningen, aansluiting werktijden op zorgtaken) lijkt voor de meeste vrouwen geen grote hindernis meer te vormen als men wil gaan werken, ook al doen er zich op dit punt nog de nodige fricties voor. Het al dan niet gaan werken van vrouwen blijkt anno 2000 vooral te begrijpen vanuit gezinsinterne factoren, voorkeuren, afwegingen en keuzes. De meeste moeders van jonge kinderen willen betaald werken, maar zelf een deel van de zorg voor hun rekening blijven nemen en vaders zijn nog weinig geneigd hun kostwinnerschap in te ruilen voor een 'medeverdienerschap'.

Factoren die van invloed zijn op het behoud van werkgelegenheid voor werkende vrouwen

Zijn herintreedsters eenmaal ‘geslaagd’ in het vinden van een baan, dan is het zaak om deze groep werknemers in de toekomst te behouden. Uit de volgende bevindingen in de literatuur stellen wij dat het belangrijk is om bewust om te gaan met de motivatie van deze groep, om hen gemotiveerd te houden voor betaald werk:

- Vogels en Portegijs (1992) constateren dat de arbeidsmarkt herintreedsters ‘zuigen’ in de richting van administratieve beroepen⁹, ook als iemand een opleiding heeft gevolgd voor een ander beroep. Dit laatste heeft een negatief effect op de tevredenheid van de herintreedsters over hun huidige functie, want herintreedsters blijken er groot belang aan te hechten werk te doen dat past bij hun opleiding en capaciteiten, en dat hun mogelijkheden biedt om zich verder te ontwikkelen (Heiligers e.a., 1993).
- Herintreedsters zijn vaak beperkt in het aantal arbeidsuren en de regio waarin zij werk kunnen accepteren vanwege de zorg voor huishouden en kinderen. De bereidheid of mogelijkheid om op *deze* punten concessies te doen is gering. Dat betekent dat geslaagde herintreedsters vaak concessies hebben moeten doen op andere punten, bijvoorbeeld ten aanzien van inhoud, niveau, promotie-mogelijkheden en de aard van de aanstelling (vast, tijdelijk, flexibel contract, zie: Heiligers, 1993; Gravesteijn-Ligthelm e.a., 1998).
- Laag opgeleide herintreders hebben hun baanaspiraties bijgesteld. Ze zijn realistisch en weten dat het vrijwel onmogelijk is om op hun voorwaarden (werktijden, deeltijd) een inhoudelijk bevredigende baan te vinden. De meeste vrouwen krijgen te maken met een afroepcontract, avond- en nachtdiensten, of gaan werken in een andere sector dan waarin ze voorheen werkzaam waren (tuinbouw, schoonmaakwerk). De vrouwen die opnieuw zijn ingetreden, hopen na verloop van tijd een betere baan te vinden en/of meer uren te gaan werken (maar hieraan wordt wel de voorwaarde

⁹ Een verklaring hiervoor is dat in dit type beroep de wensen voor arbeidstijden makkelijker gerealiseerd kunnen worden.

verbonden dat de kinderen ouder zullen zijn en zelfstandiger) (Turkenburg, 1995).

Als geslaagde herintreedsters na verloop van tijd weer uittreden, omdat zij onvoldoende kansen krijgen op een loopbaan, die hen gemotiveerd houdt te blijven werken, dan heeft dit uiteraard een negatief effect op de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Het voorkomen van uittreding is belangrijk vanwege het negatieve effect van een loopbaanonderbreking op de opbouw van het menselijk kapitaal. Voor herintreedsters blijkt dat elk onderbrekingsjaar extra een groter negatief effect op het loon heeft, dan het positieve effect van elk dienstjaar extra (Wetzels en Tijdens, 2002). Welke factoren zijn van invloed op een blijvende arbeidsparticipatie van werkende vrouwen (de geslaagde herintreedsters, maar ook vrouwen die nog nooit zijn uitgetreden)? Groot en Maassen van den Brink (1997) hebben onderzoek gedaan naar de oorzaken van uittreding uit het arbeidsproces van vrouwen, ruim na de geboorte van het eerste kind. Het krijgen van kinderen is immers voor veel vrouwen de bepalende reden om te stoppen met werken.

Objectief vastgestelde factoren die van invloed zijn op de keuze van arbeid-zorg combineerders om alsnog uit te treden (en dus van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van arbeid-zorg-combineerders), zijn (Groot en Maassen van den Brink, 1997):

- Het functieniveau: laag opgeleide vrouwen die werkzaam zijn in elementaire beroepen in de industrie, handel of horeca hebben een grote kans op te stoppen met werken.
- De bedrijfstak: er zijn grote verschillen tussen bedrijven en bedrijfstakken in de mate waarin vrouwen stoppen met werken na de geboorte van hun eerste kind en de mogelijkheden die er zijn om betaalde arbeid en zorg voor kinderen te combineren. Verschillen tussen bedrijfstakken leiden tot ongelijke kansen en mogelijkheden voor vrouwen om te blijven werken na de geboorte van het eerste kind. Het aantal vrouwen dat bij de overheid werkt en uittreedt is relatief minder groot dan het aantal vrouwen dat werkt

- in sectoren zoals de industrie, de bouwnijverheid, de detailhandel en de horeca en reparatiebedrijven.
- De omvang van het bedrijf: kleinere bedrijven en instellingen bieden minder vaak kinderopvang, ouderschapsverlof en calamiteitenverlof dan grotere bedrijven.
 - Kinderopvang en ouderschapsverlof: als een bedrijf mogelijkheden voor kinderopvang en ouderschapsverlof biedt, is de kans dat vrouwen stoppen met werken significant kleiner.
 - Het al dan niet voorkomen van andere regelingen om de combinatie van betaalde arbeid en zorg voor kinderen te vergemakkelijken.
 - De rol van de partner (zie hierna).
 - De tevredenheid met het werk, de aanpassingen in het aantal gewerkt uren van de partner, de (on)mogelijkheid om in deeltijd te gaan werken en carrière-perspectieven.

De redenen die uittreeders zelf het meest vaak noemen om alsnog te stoppen met werken, ruim na de geboorte van het eerste kind, is dat de vrouw zelf voor het kind wil zorgen, in combinatie met de reden dat vrouwen meer tijd willen besteden aan het kind en/of het huishouden. Maar op de tweede plaats noemen verlate uittreeders de onmogelijkheid om in deeltijd (minder uren) te werken. Verlate uittreeders geven bovendien relatief vaak aan dat zij ontevreden zijn over de baan die zij hadden. Volgens Groot en Maassen van den Brink zijn het juist deze vrouwen die veel problemen ervaren in de combinatie zorg en arbeid op de werkplek. Het gevolg is dat hun arbeidssatisfactie afneemt en de kans om te stoppen toeneemt.

Groot en Maassen van den Brink (1997) merken op dat het meest afwezige motief om te stoppen met betaalde arbeid de taakverdeling en tijdsbesteding van de partner is. Toch blijkt uit genoemd onderzoek dat als de partner de taken deelt en minder uren gaat werken de kans op uittrekking van vrouwen met jonge kinderen afneemt en vice versa (als de partner meer uren gaat werken, stoppen vrouwen vaker met betaalde arbeid). Conflicten over de taakverdeling en tijdsbesteding in huishoudens leiden ertoe dat vrouwen minder gaan werken, en mannen juist meer (Groot en Maassen van den Brink, 1997; Knijn en van Wel, 2001).

De groep vrouwen die na de geboorte van hun eerste kind langer dan een jaar doorwerkt en dan alsnog uittreedt, geven vaker ontslag of een nieuwe zwangerschap aan als reden. De huishoudelijke - en verzorgingstaken worden zwaarder, de dubbele belasting neemt toe, en ontslag bij bijvoorbeeld een reorganisatie is dan wellicht een oplossing. Het besluit alsnog te stoppen (bijvoorbeeld bij een nieuwe zwangerschap) zal zeker vallen als de obstakels op de werkplek groot zijn.

In het navolgende gaan we op een aantal van de genoemde factoren dieper in.

Deeltijd

Eén van de belangrijkste aanbodfactoren, die bepalend is voor de arbeidsmarktpositie van arbeid-zorg-combineerders, is hun voorkeur voor het werken in deeltijd.¹⁰ De mogelijkheid om de loopbaan in deeltijd uit te voeren of voort te zetten (bijvoorbeeld bij veranderde gezinsomstandigheden) is voor een belangrijk deel bepalend of een vrouw door gaat met werken of zich (al dan niet tijdelijk) terugtrekt van de arbeidsmarkt en uittreedt. Werkgevers zijn in de loop van de tijd meegegaan in de wensen van vrouwen voor deeltijdbanen. Het aandeel deeltijdbanen is sterk toegenomen. Het zijn overwegend vrouwen die in deeltijd werken, terwijl mannen voor het overgrote deel een voltijdse baan hebben. Het aandeel werkzame vrouwen dat minder dan 35 uur per week werkt is ten opzichte van 1990 gestegen met 7 procentpunten, tot 67%. Bij de werkende mannen ligt dit aandeel op 15%, net zoals in 1990 (SCP, 2000).

Niet alleen het aantal deeltijdbanen is toegenomen, ook de tevredenheid van werkende vrouwen over het aantal werkzame uren per week is toegenomen (zie tabel 2.6). Het aandeel vrouwen dat minder wil werken is (licht) afgenomen, al wil nog altijd 1 op de 7 minder werken (zie tabel 2.6). Overigens is er ook een groep vrouwen die meer wil werken, maar ook deze groep is de laatste jaren afgenomen. De tevredenheid bij vrouwen bevindt zich nu op een vergelijkbaar niveau als bij mannen. Bij mannen is de tevredenheid stabiel gebleven, maar er is wel een

¹⁰ Het is overigens betwistbaar of hier van ‘voorkeuren’ mag worden gesproken. Het is immers de vraag of de ‘keuze’ van vrouwen vaak niet is afgedwongen.

duidelijk verschuiving in de aard van de discrepantie opgetreden. Mannen willen nu in geval van een discrepantie vooral vaker *minder* werken dan in de huidige situatie. Het gaat dan om bijna 1 op de 5 mannen¹¹. Het toenemende percentage mannen dat minder uren wil werken, maar dit kennelijk niet kan realiseren, wijst erop dat werkgevers die wensen niet kunnen of willen honoreren. Als meer mannen hun wens om korter te werken zouden kunnen realiseren, zou dit ook kunnen bijdragen tot de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Tabel 2.6 Ontwikkeling in discrepanties naar geslacht

	1985	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000
Mannen									
Wil minder werken	11,7%	13,2%	10,8%	13,5%	14,4%	15,8%	14,7%	14,6%	20,1%
Tevreden	78,1%	76,4%	78,8%	77,0%	76,5%	76,4%	77,9%	78,4%	77,0%
Wil meer werken	10,3%	10,5%	10,4%	9,5%	9,1%	7,7%	7,4%	7,0%	2,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	(N=1364)	(N=1065)	(N=1633)	(N=1678)	(N=1678)	(N=1605)	(N=1688)	(N=1423)	(N=1534)
Vrouwen									
Wil minder werken	17,6%	17,6%	19,1%	18,7%	17,1%	15,2%	14,8%	14,2%	15,7%
Tevreden	72,1%	71,0%	69,7%	72,1%	71,7%	71,5%	72,8%	75,1%	77,8%
Wil meer werken	10,3%	11,4%	11,3%	9,3%	11,2%	13,3%	12,4%	10,7%	6,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	(N=710)	(N=553)	(N=870)	(N=949)	(N=1037)	(N=1013)	(N=1123)	(N=1084)	(N=1246)

Bron: De Koning e.a. (2003). De cijfers zijn gebaseerd op het OSA-aanbodpanel.

¹¹ Ook hier dient er echter weer op gewezen te worden dat deze, toch ook weer enigszins afwijkende, situatie betrekking heeft op 2000, het jaar waarvoor de data een voorlopig karakter hebben.

Verdeling van arbeid-zorg taken door partners

Dat nog steeds overwegend vrouwen 'kiezen' voor deeltijd en mannen voor een voltijdse baan, heeft in de eerste plaats te maken met het feit dat in veel gezinnen de zorgtaken nog voor een groot deel op de schouders van de vrouw terecht komen, waardoor vrouwen aanzienlijk meer tijd per week besteden aan onbetaalde arbeid (38 uur) dan mannen (21 uur) (SCP, 2000). Deze factor, de zogenaamde 'dubbele belasting', kan de participatie van werkende vrouwen in negatieve zin beïnvloeden. Volgens van der Heijden (2002) "lopen stressende jonge moeders vaak vast in hun werk. Ze zijn dan geneigd er maar helemaal mee op te houden en dat is 'doodzonde' (zie ook Groot en Maassen van den Brink, 1997). Van Wel (2001) concludeert in een studie naar de invloed van gezinsinterne en gezinsexterne factoren op de arbeidsparticipatie van moeders met jonge kinderen dat fricties over de verdeling van de gezinstaken de arbeidsdeelname van vrouwen kunnen bemoeilijken.

Als gevolg van de traditionele opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen bestaan er dus in de praktijk grote verschillen tussen de seksen in taakverdeling tussen betaalde en onbetaalde arbeid, hoewel vrouwen en mannen het er in het algemeen over eens zijn, dat onbetaalde arbeid en betaalde arbeid eerlijk verdeeld zou moeten worden. Een meerderheid van de vrouwen prefereert een situatie waarin beide partners een deeltijdbaan hebben. Bij de mannen verkiest iets minder dan een derde deze situatie. 39% geeft de voorkeur aan een situatie waarin beide partners voltijds werken, terwijl dit slechts weinig vrouwen aantrekkelijk lijkt.

De invloed van de zorg voor kinderen wordt expliciet gemaakt in tabel 2.7, die is gebaseerd op het OSA-aanbodpanel. Daaruit blijkt dat slechts 6% van de werkende vrouwen met partner en kinderen een voorkeur heeft voor een voltijdbaan. Bij de werkende vrouwen met een partner, maar zonder kinderen is dit 25%. Voor alleenstaande vrouwen is dit 47%. Bij de mannen geldt een dergelijke duidelijke samenhang met de gezinssituatie overigens niet. Hier heeft het overgrote deel een voorkeur voor een voltijdbaan, ongeacht de gezinssituatie. Wel is ook bij mannen de voorkeur voor een voltijdbaan het grootst onder alleenstaanden.

Tabel 2.7 Wensen ten aanzien van werktijd, gerelateerd aan gezinssituatie, werkende mannen en vrouwen, 1998

Gewenste aantal uren werk	Alleenstaand	Alleen partner	Partner met kinderen
Mannen			
12 uur of minder	1%	1%	0%
13 t/m 24	3%	6%	4%
25 t/m 34	13%	20%	19%
35 uur of meer	82%	74%	77%
Totaal	100%	100%	100%
	(N=334)	(N=450)	(N=1019)
Vrouwen			
12 uur of minder	4%	8%	19%
13 t/m 24	15%	30%	57%
25 t/m 34	33%	37%	19%
35 uur of meer	48%	25%	6%
Totaal	100%	100%	100%
	(N=301)	(N=343)	(N=667)

Bron: De Koning e.a. (2003).

Opleidings- en functieniveau

In de vorige paragraaf hebben we kunnen zien dat de participatiegraad van vrouwen toeneemt. Er is bovendien een zekere tendens van 'kleine' naar 'grote' deeltijdbanen waar te nemen. Er zijn verschillende oorzaken voor deze ontwikkelingen aan te geven. In de eerste plaats is er een zekere verandering in traditionele rolopvattingen opgetreden (zie o.m. Sipkes e.a., 2001). Verder is het opleidingsniveau van vrouwen duidelijk toegenomen. Momenteel is er geen verschil meer in de onderwijsduur van meisjes en jongens. Een hoger opleidingsniveau vertaalt zich in een hogere verdien capaciteit op de arbeidsmarkt, waardoor het aantrekkelijker wordt te participeren en meer uren aan te bieden. De afweging binnen het huishouden wie zich voor hoeveel uur aanbiedt op de arbeidsmarkt pakt dan gunstiger uit voor de vrouw dan voorheen. Uit een studie van Schettkat en Yocarini (2001) komt naar voren dat het toegenomen aantal vrouwen met een hogere opleiding, een belangrijke bijdrage heeft geleverd aan de stijging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in Nederland in de jaren '80

en '90. De verschillen in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen zijn dan ook het kleinst onder hoogopgeleiden (SCP, 2000).

In het FNV-onderzoek (2000) is geconstateerd dat vrouwen die in hun onderbrekingsperiode de zorg voor één of meer kinderen hebben gecombineerd met om- of bijscholing (dus hebben geïnvesteerd in opleiding in de onderbrekingsperiode) het meest succesvol zijn heringetreden. Deze vrouwen zijn ingetreden op een niveau dat vergelijkbaar is met het moment van uittrekking, en zijn inmiddels doorgestroomd naar hogere functies.

Bedrijfstak en beroepen

Een beperkende factor voor de arbeidsparticipatie van vrouwen van een andere orde, is dat vrouwen zich nog steeds richten op een beperkt aantal beroepen en opleidingen. Daardoor is, zoals we ook in paragraaf 2.2 hebben gezien de werkgelegenheid voor vrouwen sterk geconcentreerd op bepaalde sectoren. Dit patroon is in de afgelopen periode nauwelijks veranderd. Ook in de studie van het SCP (2000) is dit geconstateerd.

Hiervoor zijn verschillende redenen. Ten eerste worden herintreedsters 'gezogen' in de richting van bepaalde beroepen, ook als iemand een opleiding heeft gevolgd voor een ander beroep. Herintreedsters doen concessies op punten zoals de inhoud, het niveau en de aard van de aanstelling in de baan, en accepteren een beroep waarin ze arbeid en zorg het meest optimaal kunnen combineren.

Een tweede, belangrijke oorzaak van het geconstateerde patroon is de seksespecifieke segregatie bij de onderwijskeuze. Overigens is het wel zo dat vrouwen tegenwoordig wat vaker vakken en richtingen kiezen, die traditioneel vooral door mannen werden gekozen (mannen kiezen nauwelijks voor traditionele 'vrouwenopleidingen', maar doordat 'vrouwen-beroepen' slechts een tamelijk gering aandeel in de werkgelegenheid hebben, beperkt dit hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt ook nauwelijks).

De arbeidsmarktperspectieven van opleidingen die in meerderheid door meisjes worden gevolgd, laten in het algemeen een gunstig beeld zien. Een probleem is

echter, dat deze opleidingen slechts toegang tot een beperkt deel van de werkgelegenheid bieden. Verder bieden deze opleidingen weinig carrièremogelijkheden en betalen de beroepen waartoe deze opleidingen scholen, veelal slechter dan typische mannenberoepen (SCP, 2000). Met het oog op doorstroom van vrouwen naar hogere functies en met het oog op de aantrekkelijkheid voor vrouwen om te blijven werken, is dit een knelpunt.

Carrièreverloop

Verschillende factoren die hiervoor zijn genoemd belemmeren een aantrekkelijk carrière-verloop. We hebben gezien dat vrouwen vaker dan mannen lager opgeleid zijn (hoewel dit voor de jongere generatie inmiddels anders ligt), dat vrouwen over het algemeen in deeltijd werken, dat zij bij de keuze van een baan noodgedwongen meer op randvoorwaarden letten dan op inhoud en dat zij veel vaker dan mannen hun loopbaan (moeten) onderbreken. Het gevolg is dat veel vrouwen niet alleen instromen in laag betaald en inhoudelijk minder interessant werk, maar later ook op dit type werk blijven aangewezen. Dit vooruitzicht zal geen stimulans zijn tot aanzienlijke investeringen in menselijk kapitaal, wat het bestaande patroon dan weer zal versterken.

2.3.2 FACTOREN AAN DE VRAAGZIJDE

Bij het aantrekken en behouden van werknemers zullen werkgevers kosten en baten tegen elkaar afwegen. Hoe productief is een werknemer en welke kosten in de vorm van loonkosten, loonderving bij ziekte, scholingskosten, e.d. staan daar tegenover? Bij het aantrekken van herintredende vrouwen en/of het voorkomen van uittreding van vrouwen is dit niet anders. Maar door onvolledige informatie zijn dergelijke afwegingen deels gebaseerd op percepties. En in die percepties kunnen ook vooroordelen doorklinken. Dat werkgevers vooroordelen hebben blijkt uit onderzoek (Start, 1999), maar ook uit de interviews met werkgevers en branche-organisaties die wij hebben gevoerd: werkgevers die ervaring hebben met herintreedsters zijn overwegend positief over hun werk, maar werkgevers die nog geen ervaring hebben durven vaak niet de stap te nemen om een herintreedster in dienst te nemen.

Werkgevers die ervaring hebben met herintreedsters noemen de volgende positieve redenen om herintredende vrouwen in dienst te hebben of nemen: hun levenservaring, hun motivatie, de evenwichtigheid die deze vrouwen uitstralen (zij kunnen de rustfactor in een team zijn) en hun organisatietalent. Verder vertonen zij vaak een hoge loyaliteit ten opzichte van het bedrijf (Start, 1999).

Uit de telefonische interviews met werkgevers uit de mode- en sportbranche:

- Wij hebben graag herintreedsters, omdat deze qua leeftijd vaak beter aansluiten bij de doelgroep van onze winkel.
- Herintreedsters worden ervaren als betrokken en verantwoordelijke medewerksters, al zijn ze wel vaak wat duurder.
- Herintreedsters zijn verantwoordelijke en gemotiveerde krachten. Ze zijn wel iets duurder en hebben iets vaker verzuim (door ziekte van kinderen), maar dat wordt ruimschoots gecompenseerd door hun betrouwbaarheid en inzet.

Door werkgevers genoemde redenen om juist geen herintredende vrouwen in dienst te nemen zijn (let wel: dit zijn opinies, geen vaststellingen):

- hun te weinig up-to-date vaardigheden door een verouderde opleiding en geringe recente werkervaring;
- hun neiging vast te houden aan het bekende;
- hun grotere behoefte aan scholing en begeleiding;
- hun hogere ziekteverzuim.

Behalve de beeldvorming over het functioneren van herintredende vrouwen, is ook de perceptie van werkgevers over de vigerende arbeidsmarktsituatie een zeer belangrijke factor bij de verklaring van het aannamebeleid van werkgevers: hun perceptie over die situatie bepaalt de context waarbinnen werkgevers hun beslissingen over (werving van) personeel nemen. In een krappe arbeidsmarkt kan het arbeidsaanbod eisen stellen en zal een werkgever eerder concessies doen (bijvoorbeeld door aanbod aan te nemen dat niet geheel voldoet aan alle eisen); in een ruime arbeidsmarkt kunnen de werkgevers uit aanbod kiezen en diegene in dienst nemen die aan alle gestelde eisen voldoet (zie o.a. Sipkes e.a., 2001).

Telefonisch interview met een werkgever uit de grafi-media, die niet weet welke van zijn vrouwelijke personeelsleden zijn gekomen als herintreedster (69 personeelsleden, waarvan 26 vrouw):

Herintreedsters zijn vaak meer honkvast, zijn vaak zelfstandiger, ervaren en makkelijk in een groep. Maar hun specifieke kennis is vaak verouderd, en sommige herintreedsters hebben niet de juiste mentaliteit en zijn te weinig voorbereid om in een betaalde baan te werken.

Telefonisch interview met een werkgever uit de drogisterijbranche (zeven werknemers, allemaal vrouwen):

Deze werkgever neemt liever geen herintredende vrouwen aan als gevolg van een nare ervaring in het verleden. De juridische nasleep van een herintreedster die na haar proeftijd was ontslagen is hiervan de hoofdoorzaak (reden van het ontslag is onbekend).

Telefonisch interview met een werkgever uit de drogisterijbranche (negen werknemers, allemaal vrouw)

De scholingskosten zijn voor herintredende vrouwen hoger, omdat zij diverse extra cursussen krijgen om weer helemaal op de hoogte te zijn van de veranderingen in de drogisterijbranche.

Een negatieve beeldvorming ten aanzien van het functioneren van (herintredende) vrouwen, kan er niet alleen toe leiden dat werkgevers aarzelen om vrouwen in dienst te nemen, maar ook dat ze vrouwelijke werknemers minder promotiekansen geven en minder gelegenheid om aan scholing deel te nemen. Dit zal het bestaande keuzepatroon bij vrouwen (deeltijdarbeid, loopbaanonderbreking) weer versterken, waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt (verder) verminderen (zie ook de vorige paragraaf). Opvattingen bij werkgevers die de arbeidsmogelijkheden van vrouwelijke werknemers (inclusief 'geslaagde' herintreedsters) kunnen beperken, waardoor uittreding kan volgen, zijn bijvoorbeeld:¹²

- De wens om in deeltijd te werken, of te gaan werken, zou uit een oogpunt van kosten-baten voor werkgevers minder gunstig zijn dan fulltime arbeid.
- Deeltijdarbeid in hogere, bijvoorbeeld leidinggevende functies zou niet mogelijk zijn, omdat dat ten koste van de productiviteit gaat.

¹² Hierbij kan verder gewezen worden op het verschijnsel statistische discriminatie door werkgevers. Dit houdt in dat werkgevers (potentiële) werknemers beoordelen op grond van eigenschappen van de groep waarvan zij deel uitmaken. Het gevolg is dat individuele leden van die groep die niet voldoen aan het gemiddelde groepsbeeld toch op grond daarvan beoordeeld worden.

- De niet-loonkosten van vrouwen zouden gemiddeld relatief hoger zijn dan die van mannen, omdat vrouwen veel vaker in deeltijd werken dan mannen en omdat vrouwen vaker een beroep doen op kinderopvang en andere regelingen om de combinatie arbeid-zorg mogelijk te maken.
- Het rendement van scholing bij vrouwen zou door dit alles lager zijn vanwege een kortere ‘terugverdiëntijd’.
- Vrouwen zouden een hogere kans op verzuim hebben dan mannen met het oog op de gezinssituatie.
- Vrouwen zouden een grotere kans hebben op een instabiel arbeidsleven (groter verloop), onder meer omdat zij stringente randvoorwaarden aan het werk stellen (leuk werk, dat past binnen de grenzen van verantwoordelijkheden ten opzichte van het gezin).

In hoeverre zijn voornoemde percepties op feiten gebaseerd?

Aan de ene kant is een aantal factoren te noemen die de productiviteit van deeltijders negatief beïnvloeden. Zo kan deeltijdarbeid tot productieverlies leiden als bijvoorbeeld door uitbreiding van het aantal deeltijders het aantal communicatielijnen en daarmee het aantal storingen toeneemt. Op basis van de studie van Van Kuijk, Vierke en Claessen (1988) kan daaraan worden toegevoegd dat deeltijdarbeid kan zorgen voor druk op de leiding, moeizame communicatie en informatie, meer overleg en langere inleertijd door onderbreking van het werkritme.

Bij sterk kapitaalintensieve activiteiten is deeltijdarbeid economisch gezien alleen haalbaar als er ploegendiensten worden ingesteld. Op die wijze kan dan de bedrijfstijd in tact worden gelaten. Organisatorisch zijn ‘kleine’ deeltijdbanen echter moeilijk te realiseren bij dit type activiteiten, omdat dit gepaard zou gaan met een groot aantal wisselingen en overdrachtmomenten.

Telefonisch interview met een werkgever uit de technische groothandel, die geen deeltijders en geen herintreedsters in dienst heeft (42 werknemers, waarvan zeven vrouwelijke):

Als werkgever kijk je altijd naar het financiële plaatje. Dat is doorslaggevend bij het in dienst nemen van nieuwe werknemers. Je kunt wel sociaal doen, maar dat is moeilijk voor de interne organisatie en het kost te veel geld. Overheid en CAO-partijen zouden kunnen bijdragen in het aantrekkelijker maken van deeltijdarbeid door een financiële compensatie te geven voor het efficiëntieverlies door deeltijdarbeid.

Aan de andere kant zijn echter aspecten van deeltijdarbeid te noemen die, afhankelijk van het type werk, een positief effect hebben op de productiviteit. Van Kuijk, Vierke en Claessen (1988) noemen allereerst een groter rendement van de werktijd doordat deeltijdarbeid een flexibeler inzet van arbeid mogelijk maakt. Gravesteijn-Ligthelm en 't Hoen (1992) merken in dit verband op dat juist voor het mkb hier mogelijke voordelen liggen, terwijl door de betrekkelijk geringe omvang van de bedrijven de nadelen (toename van overleg- en overdrachtmomenten) kleiner zijn. Van Kuijk, Vierke en Claessen (1988) geven verder aan dat de toepassing van deeltijdarbeid door een efficiëntere benutting van arbeid er tevens toe kan leiden dat relatief dure overuren worden vermeden. Verder is denkbaar dat een kortere arbeidsduur leidt tot minder vermoeidheid en daardoor een hogere productiviteit.

Uit onze interviews met werkgevers uit zes verschillende branches blijkt dat de werkgevers in het algemeen geen verschillen zien tussen de productiviteit van vrouwen en die van mannen. Geen één werkgever zegt dat de productiviteit van vrouwen lager is dan die van mannen, het komt wel voor dat een werkgever de productiviteit van vrouwen hoger vindt. Het is wel van belang op te merken dat in de bedrijven van de geïnterviewde werkgevers vrijwel geen leidinggevende vrouwen werkzaam zijn. Voor zover deze er wel zijn (het komt in een enkel bedrijf in de branches wonen en mode en sport voor) werken deze voltijds of in een grote deeltijd baan (20 – 34 uur per week).

In branches zoals drogisterijen, verblijfsrecreatie, wonen en mode- en sportdetailhandel zijn vrouwen werkzaam in de primaire activiteiten van de organisatie; het type activiteit is in deze branches zodanig dat (kleine

deeltijdbanen wel degelijk te realiseren, en soms zelfs wenselijk zijn (bijvoorbeeld om de piekuren in de verkoop op te vangen). In branches zoals de technische groothandel en de grafi-media werken vrouwen vooral in de ondersteunende activiteiten (administratie, receptie, schoonmaak), en voor dat type werk is deeltijdarbeid goed te organiseren. Dit is kennelijk in tegenstelling tot de activiteiten van het primaire proces in deze beide branches, omdat daarin uitsluitend voltijders (mannen) werken.

Telefonisch interview met een werkgever uit de technische groothandel (32 werknemers, waaronder acht vrouwen, waarvan drie herintreedsters):

Deze werkgever ziet geen aanwijsbare verschillen in productiviteit tussen mannen en vrouwen. Wel ziet deze werkgever een groot verschil tussen herintreedsters en niet-herintreedsters. Deze hebben vaak zo lang buiten het arbeidsproces gestaan dat er veel tijd en geld moet worden geïnvesteerd om de werknemer productief te laten zijn voor het bedrijf.

Telefonisch interview met een werkgever uit de drogisterij branche (negen werknemers, allemaal vrouw):

Volgens deze werkgever zijn (herintredende) vrouwen productiever dan mannen: ze genereren meer omzet voor het bedrijf, door de grotere overtuigingskracht waarmee ze lichaamsverzorgingsproducten verkopen.

Telefonisch interview met een werkgever uit de branche wonen (58 werknemers, waarvan 21 vrouwen, werkgever is onbekend met het aantal herintreedsters):

In de verkoopafdeling worden vrouwen ingezet op de piek verkoopuren.

Telefonisch interview met een werkgever uit de branche wonen (25 werknemers, waarvan acht vrouwen, werkgever is onbekend met het aantal herintreedsters):

In de verkoop werken acht mannen en twee vrouwen. De beide vrouwen werken parttime. Eén van beide werkt alleen op de koopavonden en de zaterdagen. De werkgever heeft haar gevraagd of ze meer uren wilde komen werken, maar dat wilde ze zelf niet.

Ook de werkgevers in de zorgsector zien geen verschil tussen de productiviteit van herintreedsters en die van andere werknemers. Acht op de tien werkgevers in de zorgsector is van mening dat de productiviteit van herintredende vrouwen gelijk is aan die van andere werknemers; de overige werkgevers zijn, op een enkeling na, zelfs van mening dat herintredende vrouwen productiever zijn. Verreweg de meeste werkgevers in de zorg zijn van mening dat deeltijdarbeid niet van invloed is

op de organisatie. De werkzaamheden zijn nog steeds goed te plannen, en de factor deeltijd geeft een grotere flexibiliteit voor de organisatie (Start, 1999). De zorgsector valt echter buiten de scope van dit onderzoek.

De conclusie is dat in de functies waarin (herintredende) vrouwen op dit moment overwegend terechtkomen, werken in deeltijd de productiviteit waarschijnlijk niet negatief beïnvloedt. Voor leidinggevende functies en voor technische functies in kapitaalintensieve sectoren ligt dat mogelijk anders.

Kosten

De kosten van arbeid bestaan uit twee componenten:

- De loonkosten: de hoogte hiervan is afhankelijk van enerzijds de kenmerken van werknemers (zoals geslacht, opleiding, leeftijd) en anderzijds de kenmerken van functies, bedrijven en de markten waarin deze opereren (marktverhoudingen, productiviteit).
- De niet-loonkosten: deze betreffen wervingskosten, opleidings-, scholings- en trainingskosten, huisvestingskosten, reiskosten, kosten van kinderopvang, administratie- en personeelskosten, etc. Kenmerkend voor deze kosten is dat zij vooral variëren met het aantal werknemers en veel minder of niet met het aantal uren. Daardoor zijn deze kosten voor deeltijders gemiddeld hoger.

Het zijn vooral de niet-loonkosten die deeltijders relatief ‘duurder’ maken dan voltijders.

Loonkosten

De arbeidskosten van vrouwen zijn in het algemeen lager dan die van mannen. Dit komt duidelijk tot uiting in de aandelen van vrouwen in de verschillende loonshalen. In de laagste salarisschalen is het aandeel vrouwen 60 procent; in de hoogste schalen 20 procent (Zandvliet e.a., binnenkort te verschijnen).

Maar verdienen vrouwen ook minder dan mannen voor hetzelfde werk? Als dit laatste het geval is, spreekt men van een ‘gender gap’. Erdem, Pieters en Venema (2002) laten zien dat vrouwen in het bedrijfsleven 23% minder verdienen dan

mannen. Voor het grootste deel is dit beloningsverschil echter toe te schrijven aan verschillen in de achtergrondkenmerken tussen mannen en vrouwen. Vrouwelijke werknemers verschillen van mannelijke op de volgende punten:

- Ze zijn jonger, lager opgeleid en ze werken vaker in deeltijdbanen en tegen een lager bruto uurloon.
- Ze vervullen relatief vaak een administratieve en verzorgende functie en functies van een laag niveau.
- Vrouwen werken vaker dan mannen in bedrijven behorende tot de sectoren ‘Gezondheids- en welzijnszorg’ en ‘Overige dienstverlening’.
- Vrouwen werken vaker in bedrijven in het westen van het land, in bedrijven tot 10 werknemers en bedrijven met meer dan 100 werknemers en in bedrijven waar een salarisschaal en/of functiewaarderingssysteem wordt toegepast.

Als voor deze verschillen gecorrigeerd wordt, verdienen vrouwen in 2000, 5 procent minder dan mannen als ze in gelijke posities verkeren. De ‘gender’ gap zou dan dus 5 procent bedragen¹³. In de periode tussen 1996 en 2000 is het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen vrijwel gelijk gebleven. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de overheidssectoren is in 2000 3 procent. Ten opzichte van 1998 is dit verschil met 1 procentpunt afgenomen. Uit een analyse van het CPB (1998)¹⁴ komt voor 1992 (het meest recente analysejaar in deze studie) een veel hogere schatting van de ‘gender gap’, namelijk 14 procent, naar voren. Deze studie kan echter niet zonder meer met die van Erden, Pieters en Venema worden vergeleken. In laatstgenoemde studie wordt bijvoorbeeld gecorrigeerd voor aard van de functie, terwijl het CPB in zijn

¹³ In het NRC van 25 januari 2003 kondigt de vakcentrale FNV aan dat zij het CAO-overleg in typisch mannen- en vrouwenberoepen gaat vergelijken. De FNV hoopt er zo achter te komen of hier een oorzaak ligt bij het aanhoudende, onverklaarbare verschil van 5 à 7% tussen mannen- en vrouwensalarissen (na correctie voor aanwijsbare oorzaken).

¹⁴ In de CPB-studie is met behulp van regressieanalyse het loon in verband gebracht met een reeks van factoren waaronder bedrijfskenmerken, functiekenmerken en persoonskenmerken. De omvang van het dienstverband bleek hierbij, naast geslacht en andere factoren, een zelfstandige rol te vervullen.

studie opleiding als achtergrondvariabele meeneemt. Juist doordat vrouwen vaak in andere typen functies en sectoren werkzaam zijn dan mannen en veel vaker dan mannen in deeltijd werken, is het effect van het geslacht moeilijk te isoleren. Uit de studie van het CPB komt naar voren dat ook deeltijdarbeid een negatief effect heeft op het uurloon. Maar het is zeer de vraag of de invloed van geslacht en deeltijdarbeid nauwkeurig gemeten is.

Blau and Kahn (2001) trachten internationale verschillen in de 'gender pay gap' te verklaren. Zij vinden ondersteuning voor de hypothese dat de 'gender pay gap' groter is naarmate het aanbod van vrouwen ruimer is. Op grond hiervan zou men verwachten dat in Nederland, dat immers een aanzienlijke groei van het aanbod van vrouwen heeft gekend, sprake is van een relatief groot beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Het feit dat het arbeidsaanbod voor vrouwen zich op een relatief smal segment binnen de arbeidsmarkt richt, kan ook een rol spelen bij de verklaring van de 'gender gap'. Ook het voorkomen van beloningsdiscriminatie (verschillen in beloning die niet zijn te objectiveren) is niet uit te sluiten.

Vrijwel alle werkgevers uit de zes verschillende branches met wie voor ons onderzoek een telefonisch interview is gehouden ontkennen het bestaan van de 'gender gap'. Zij zien geen verschillen tussen de loonkosten van die mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen. Voor zover er wel verschillen zijn, zijn deze volgens de werkgevers niet gerelateerd aan sexe, maar aan een inschatting van de te verwachten productiviteit en ervaring (zeggen twee werkgevers uit de grafimedia en één uit de branche verblijfsrecreatie). Dit houdt o.i. in dat herintreedsters, die vaak geen (en zeker geen recente) werkervaring in de branche hebben, en bovendien vaak in deeltijd werken (en de perceptie van werkgevers in bepaalde branches is dat deeltijdarbeid de productiviteit negatief beïnvloedt, zie hiervoor) in een nadelige positie komen te staan.

Eén werkgever sluit zich wat betreft de loonkosten van vrouwen in vergelijking tot die van mannen aan bij de hypothese van Blau en Kahn (2001) dat de 'gender pay gap' groter is, naarmate het aanbod van vrouwen ruimer is (zie box).

Telefonisch interview met een werkgever uit de technische groothandel (22 werknemers, waarvan vier vrouwen):

Volgens deze werkgever hebben vrouwen beduidend lagere arbeidskosten dan mannen, wat vooral met het salaris te maken heeft. Het salaris van vrouwen ligt, volgens hem, mede door het grote aanbod van vrouwen de afgelopen jaren, aanzienlijk onder het niveau van mannen.

Niet-loonkosten

De wens van veel (herintredende) vrouwen om in deeltijd te (gaan) werken lijkt vanuit de vraagzijde als belangrijk bezwaar te hebben dat de niet-loonkosten van deeltijders relatief hoger zijn dan van voltijders. Dit komt omdat de niet-loonkosten vooral variëren met het aantal werknemers en niet of veel minder met het aantal uren. Maar omdat er aanwijzingen zijn (zie hiervoor, maar ook OECD 1999), dat voor hetzelfde type werk deeltijders per uur lager worden betaald, worden de eventuele hogere niet-loonkosten (in ieder geval gedeeltelijk) gecompenseerd door lagere loonkosten.

Voor wat betreft de scholingskosten (als één van de posten die behoren tot de niet-loonkosten) is verder enige relativisering van het genoemde bezwaar op zijn plaats. Zo blijken deeltijders aanzienlijk minder in bedrijfsopleidingen te participeren (zie bijvoorbeeld OECD, 1999) dan voltijders. In tabel 2.8 is de cursusdeelname van werkenden gesplitst naar mannen en vrouwen. Daaruit blijkt dat cursusdeelname bij mannen hoger is dan bij vrouwen. De verschillen zijn overigens tamelijk klein. Bovendien blijkt dat deze verschillen verdwijnen als rekening gehouden wordt met andere persoons- en functiekenmerken (Kunnen en de Voogd-Hamelink, 1997; Groot en Maassen van de Brink 1997). Eén van de functiekenmerken die achterliggend is aan de verschillen in deelname tussen mannen en vrouwen is het feit dat deeltijders minder vaak een cursus volgen dan voltijders.

Tabel 2.8 Cursusdeelname van werkenden naar geslacht, 1993-1998

	1993-1994	1995-1996	1997-1998
Geslacht			
Man	24,7	35,0	40,6
Vrouw	26,8	30,4	34,8

Bron: Diverse arbeidsaanbodspanels van de OSA.

Telefonisch interview met een werkgever uit de branche mode- en sport (35 werknemers, waarvan 18 vrouwen):

Er zijn wel scholingsfaciliteiten, maar herintreedsters hebben meestal geen zin meer in scholing.

Telefonisch interview met een werkgever uit de technische groothandel (42 werknemers, waarvan zeven vrouwen):

Er is een verschil tussen mannen en vrouwen in de bereidheid door te stromen naar hogere functies. Doorstromen vereist vaak het volgen van extra opleidingen (buiten werktijd) en vooral vrouwen hebben grote moeite om hiermee akkoord te gaan.

Deze lagere scholingsdeelname van deeltijders past binnen de perceptie van werkgevers dat scholing voor deeltijders relatief minder profijtelijk is. Het is echter de vraag of werkgevers hierbij alle relevante aspecten in beschouwing nemen. Uit evaluatie-onderzoek van scholing (De Koning, 2002) komt bijvoorbeeld naar voren dat onder herintreedsters die voorafgaande aan hun baan scholing kregen, de uitval lager was dan onder andere groepen cursisten (voornamelijk mannen). Omdat deeltijders voornamelijk vrouw zijn, is het denkbaar dat onder deeltijders de uitval bij scholing lager is dan gemiddeld, wat een positief effect heeft op het scholingsrendement. Een groter verloop zou echter weer een negatief effect hebben.

De cursusdeelname hangt ook sterk af van de grootte van een bedrijf. Bedrijven uit het mkb doen relatief minder aan scholing van werknemers dan het grootbedrijf. Vaak is scholing wel mogelijk, maar dan moet de vraag vanuit de werknemer zelf komen. Het belangrijkste speerpunt van de brancheorganisatie van de branche verblijfsrecreatie is op dit moment dan ook het omhoog brengen van de scholingsactiviteiten in de branche.

De kosten van arbeid-zorgfaciliteiten, waaronder kinderopvang, vormen ook onderdeel van de post 'niet-loon kosten'. Ook op het punt van opbrengsten en de kosten van deze voorzieningen spelen opvattingen en percepties van werkgevers een rol. Werkgevers die meer 'immateriële' factoren in hun afwegingen betrekken om arbeid-zorg arrangementen aan te bieden, zullen eerder een dergelijke regeling aanbieden dan werkgevers die alleen rekening houden met de kosten. In dit

verband associëren werkgevers zowel verlof als deeltijdwerk veelal met discontinuïteit van de werkzaamheden. Als het gaat om de kosten van kinderopvang, dan gaat het vaak ‘slechts’ over geld. Opbrengsten worden dan vooral in termen van een grotere tevredenheid van werknemers gezien (Remery, Schippers en van Doorne-Huiskes, 2002) .

Telefonisch interview met een werkgever uit de technische groothandel (22 werknemers, waaronder vier vrouwen):

Deze werkgever heeft in het verleden gebruik gemaakt van de diensten van een Belgische crèche, net over de grens met Nederland. Deze was volgens deze werkgever een stuk goedkoper dan de Nederlandse crèches.

Telefonisch interview met een werkgever uit de grafi-media (65 werknemers, waaronder tien vrouwen):

Er zijn wel enige arbeid-zorg-faciliteiten, maar deze zijn vaak op eigen kosten. Er is het een en ander teruggedraaid: voorheen kreeg iemand twee uur in de tijd van de baas voor doktersbezoek, maar nu moet dat in eigen tijd.

Telefonisch interview met een werkgever uit de mode en sportbranche (160 werknemers, 90 vrouwen):

Er zijn geen faciliteiten op het gebied van de combinatie arbeid en zorg; deze werkgever doet niet aan kinderopvang en is dat ook zeker niet van plan voor de toekomst, want dat is volgens hem veel te duur.

Tenslotte besteden wij nog kort aandacht aan de wervingskosten als onderdeel van de post ‘niet-loonkosten’. De wervingskosten voor een voltijder zijn gelijk aan die van een deeltijder. Gerelateerd aan de arbeidsduur zijn de wervingskosten voor deeltijders dan hoger. Maar deze constatering hoeft niet op te gaan voor een deel van de herintreedsters, namelijk dat deel dat ‘via-via’, via kennissen of familie een baan vindt, of door een werkgever is gevraagd. In het onderzoek van de FNV (2000) is geconcludeerd dat tenminste een deel van de herintreedsters op deze wijze aan hun baan is gekomen. Ook in de branche verblijfsrecreatie worden veel nieuwe medewerksters op deze manier geworven.

Al met al achten wij het waarschijnlijk dat de niet-loonkosten bij vrouwen gemiddeld hoger zijn dan die van mannen, omdat een veel groter deel van de

vrouwen in deeltijd werkt. Maar dit verschil wordt mogelijk overdreven, vooral omdat deeltijders minder gebruik (kunnen) maken van bepaalde voorzieningen (zoals scholing). Verder worden de hogere niet-loonkosten geheel of gedeeltelijk gecompenseerd door een lager uurloon.

Productiviteit/arbeidskosten

De werkgevers uit ons onderzoek zijn in het algemeen van mening dat de productiviteit en de arbeidskosten van de vrouwelijke werknemers (inclusief herintreedsters) voldoende in evenwicht zijn.

Verzuim

Er zijn geen aanwijzingen dat deeltijdarbeid voor werkgevers duurder is door een hoger verzuim. Van Kuijk, Vierke en Claessen (1988) wijzen erop dat eventueel hoger verzuim van deeltijders in verband met zorgtaken thuis in de praktijk wordt gecompenseerd door een lager ziekteverzuim.

De ervaring van de meeste werkgevers in ons onderzoek is dat vrouwen (ongeacht wel of geen herintreedster) minder vaak en minder snel verzuimen dan mannen (zie tabel 2.9). Wel noemen vier werkgevers een verschil tussen de jongere en oudere generatie vrouwen: oudere vrouwen melden zich minder vaak ziek dan jongere. Twee werkgevers gaven als verklaring hiervoor dat jongere vrouwen de zorg voor kleine kinderen combineren met het werk en wezen op de dubbele belasting; oudere vrouwen zouden minder vaak nog de zorg hebben voor kleine kinderen of helemaal geen zorgtaken meer hebben.

Tabel 2.9 Verzuim vrouwen ten opzichte van mannen

Branche	Vrouwen verzuimen vaker	Geen verschil	Vrouwen verzuimen minder vaak
Technische groothandel	1	2	3
Drogisterijen	3	1	1
Verblijfsrecreatie	1	3	2
Wonen	1	3	1
Grafi-media			4
Mode en sport	1	2	2
Totaal	7	11	13

Bron: SEOR-telefonische enquête onder werkgevers.

Telefonisch interview met een werkgever uit de branche wonen (25 personeelsleden, waarvan acht vrouwen, onbekend hoeveel van hen herintreedster):

Het ziekteverzuim bij de vrouwen is iets lager, wat mogelijk het gevolg is van meer parttime werken. Onder vrouwen is de bereidwilligheid aanwezig om uren te ruilen in plaats van zich ziek te melden. Maar het lagere ziekteverzuim is zeker ook een gevolg van een hoger ziekteverzuim in de “mannelijke” beroepen van stoffeerder en expediteur.

Telefonisch interview met een werkgever uit de technische groothandel (121 personeelsleden, waarvan 24 vrouwen):

Vrouwen melden zich een stuk minder vaak ziek. Vrouwen zijn harder voor zichzelf en komen bij een mild griepje gewoon werken. Mannen zijn wat kleinzeriger.

Telefonisch interview met een werkgever uit de technische groothandel (42 personeelsleden, waarvan zeven vrouwen):

Het ziekteverzuim van vrouwen is lager dan dat van mannen, omdat vrouwen in het weekeinde minder vaak sportblessures oplopen dan mannelijke collega's.

Onze bevindingen komen overeen met die uit het onderzoek van Start (1999) onder zorginstellingen. Twee derde van de werkgevers uit de zorg geeft aan dat het ziekteverzuim van herintreedsters op hetzelfde niveau ligt als van andere werknemers. Een kwart van de werkgevers is zelfs van mening dat het ziekteverzuim lager ligt; slechts 8% was van mening dat het ziekteverzuim van herintredende vrouwen hoger ligt dan dat van andere werknemers. Een verklaring van deze groep werkgevers is dat herintredende vrouwen zich ervan bewust zijn dat ze kinderopvang goed geregeld moeten hebben voordat ze aan een baan beginnen. De meeste hebben dus al een soort back-up planning voor het geval er thuis iets mis gaat.

Verloop

Uit cijfers van de OSA komt naar voren dat onder vrouwelijke werknemers het verloop hoger ligt dan onder hun mannelijke collega's. Dit geldt zowel voor de baan-baanmobiliteit als voor de transitie van werk naar non-participatie. Ook na correctie voor factoren als omvang dienstverband, inkomen en sector, blijft dit verschil bestaan (De Koning e.a., 2003). Dit zou voor werkgevers een rol kunnen spelen in hun personeelsbeleid ten aanzien van vrouwelijke werknemers.

Bij de werkgevers uit de technische groothandel in ons onderzoek is het verloop van vrouwen in de afgelopen twee jaar vrijwel nihil geweest (bij drie van de zes werkgevers zelf nul). De werkgevers benadrukken dat de vrouwen een stabiele kern vormen in hun bedrijf. Het verloop van vrouwen bij de werkgevers uit de andere branches is groter geweest. De omvang van het verloop is wisselend voor de werkgevers binnen één branche.

Telefonisch interview met een werkgever uit de grafi-media (acht werknemers, waarvan zes vrouwen):

Deze werkgever “heeft twee herintreedsters een kans gegeven door ze in dienst te nemen en informeel in een training te investeren. Eén herintreedster besloot na twee weken dat “computers toch niets voor haar was”, en de tweede vertrok na negen maanden naar een bedrijf van kennissen (met dank voor de training)”.

Telefonisch interview met een werkgever uit de mode- en sportbranche (87 werknemers, waarvan 80 vrouwen):

Het verloop van de vrouwelijke werknemers is extreem laag. De afgelopen twee jaar zijn er vier vrouwen de WAO ingegaan (drie met artrose en één met borstkanker) en één vrouw is in een andere branche gaan werken.

Telefonisch interview met een werkgever uit de drogisterijbranche (zeven werknemers, allemaal vrouwen):

De afgelopen twee jaar zijn drie werknemers vertrokken. Ze zijn alle drie nog steeds werkzaam in een drogisterij.

Doorstroommogelijkheden

Deeltijders maken minder vaak promotie dan voltijders. Erdem, Pieters en Venema (2002) concluderen dat het percentage deeltijders dat promotie maakt aanzienlijk lager is dan het percentage voltijders. Het verschil komt echter vooral voort uit het feit dat interne doorstroming onder deeltijders veel minder vaak voorkomt dan onder voltijders. Van de voltijders stroomt gemiddeld 6% door naar een andere baan binnen het bedrijf tegenover 3% van de grote en 1% van de kleine deeltijders. Onder de doorstromers zijn de verschillen aanzienlijk kleiner: 89% van de voltijders die intern doorstromen maakt promotie tegen 77% van de grote en kleine deeltijders. De verschillen in promotiekansen tussen mannen en vrouwen zijn voor

een belangrijk deel de weerslag van de verschillen in dit opzicht tussen vol- en deeltijders.

Ten opzichte van mannen neemt de doorstroming van vrouwen vanuit een salarisschaal naar de opvolgende schaal af naarmate de schaal hoger is (Zandvliet e.a., binnenkort te verschijnen). Vooral de doorstroming van vrouwen naar de allerhoogste functies is relatief (dus ook als rekening wordt gehouden met de - tamelijk geringe - omvang van de groep waaruit kan worden gerekruteerd) zeer laag. Van deze functies wordt vaak gesteld dat zij zelfs meer dan een fulltime inzet vereisen, waardoor vrouwen in de praktijk veelal niet in aanmerking komen voor deze functies. Langzamerhand vindt een zekere kentering plaats in deze opvatting.

De mogelijkheden om door te stromen in mkb-bedrijven zijn in het algemeen beperkt: mkb-bedrijven zijn vaak kleine ondernemingen, met een zeer platte organisatiestructuur. Dit geldt ook voor het grootste deel van de bedrijven (18 van de 31) waarvan wij de eigenaar/werkgever hebben geïnterviewd.

Maar veel van de werkgevers die aangeven dat er wel doorstroommogelijkheden binnen hun bedrijf zijn, zien verschillen tussen mannen en vrouwen in de bereidheid om door te stromen. Onder vrouwen zou de ambitie hiervoor kleiner zijn. Eén werkgever koppelt het feit dat zijn vrouwelijke werknemers in deeltijd werken aan de onmogelijkheid om door te stromen.

Telefonisch interview met een werkgever uit de technische groothandel (22 werknemers, waarvan vier vrouwelijke, geen enkele herintreedster):

De werkgever vindt het belangrijk dat werknemers bereid zijn om door te stromen naar hogere functies, maar hij bemerkt een duidelijk verschil tussen mannen vrouwen in de bereidheid om door te stromen. Volgens hem zijn vrouwen een stuk minder carrièregericht. Bovendien werken vrouwen bij voorkeur in deeltijd en dat past volgens hem niet bij een hoge functie.

Telefonisch interview met een werkgever uit de technische groothandel (82 werknemers, waarvan 15 vrouwen):

Deze werkgever vindt het belangrijk dat werknemers de bereidheid tonen om door te stromen naar hogere functies. Hij ziet wel dat vrouwen een lichte achterstand hebben bij de mogelijkheden tot doorstromen: vaak is hiervoor een technische vooropleiding vereist, en deze hebben weinig vrouwen. Deze werkgever merkt duidelijk een verschil tussen mannen en vrouwen: vrouwen hebben vaak bewust gekozen voor een combinatie van werk en zorg en zijn daarom minder snel bereid om een hogere functie te aanvaarden.

Telefonisch interview met een werkgever uit de drogisterijbranche (27 werknemers, waarvan 23 vrouwen):

Vrouwen kunnen doorstromen van tweede naar eerste verkoopster, maar aangezien veel vrouwen in deeltijd werken, komt dit niet vaak voor.

Telefonisch interview met een werkgever uit de mode en sportbranche (160 werknemers, waarvan 90 vrouwen):

De bereidheid en mogelijkheden om door te stromen naar hogere functies wordt door deze werkgever niet als heel belangrijk gezien, omdat er door de platte organisatiestructuur maar een beperkt aantal hogere functies is. Vrouwen in het algemeen en herintreedsters in het bijzonder hebben ook minder behoefte om door te stromen dan mannen. Dit komt waarschijnlijk omdat mannelijke werknemers vaker kostwinnaar zijn, en de herintreedster het werk vaker als een leuke bijbaan ziet.

Telefonisch interview met een werkgever uit de mode en sportbranche (35 werknemers, waarvan 18 vrouwen):

Ook volgens deze werkgever zijn de mogelijkheden en bereidheid om door te stromen niet echt belangrijk omdat er maar zeer beperkte mogelijkheden binnen het bedrijf zijn. Maar hij ziet wel een verschil tussen mannen en vrouwen. Op alle mannenafdelingen is er altijd een chef, mannen wensen duidelijk verder te komen. Maar op de vrouwenafdelingen wil men allemaal gelijk zijn en daar is dus geen cheffin.

2.3.3 SAMENVATTING

In deze paragraaf zijn we ingegaan op die factoren die van invloed zijn op de hoogte van de participatiegraad van vrouwen. We hebben onderscheid gemaakt in

aanbod- en vraagfactoren, die elkaar overigens vaak wederzijds beïnvloeden. De uiteindelijke participatiegraad wordt bepaald door de confrontatie van de aanbod- en de vraagfactoren. Tevens hebben we onderscheid gemaakt tussen de factoren die de participatiegraad van niet-werkende vrouwen beïnvloeden en factoren die van invloed zijn op de beslissing van werkende vrouwen om de arbeidsmarkt al dan niet te verlaten.

Aanbodzijde

De belangrijkste factoren die van invloed zijn op de beslissing van niet-werkende vrouwen om te gaan herintreden zijn de mogelijkheid om in de buurt te werken, om in deeltijd te gaan werken en/of zeggenschap te hebben over de eigen arbeidstijden. De belangrijkste belemmeringen die potentiële herintreedsters tegen komen bij het vinden van een baan zijn de leeftijd, een verouderde opleiding, de opleidingsrichting en het opleidingsniveau, de beschikbaarheid van parttime banen die goed samengaan met schooltijden vakanties, etnische afkomst, het gebrek aan (betaalbare) kinderopvang, gebrek aan recente werkervaring, de vaak marginaliteit van de inkomsten en de tegenwerking van instanties. De persoonsgerelateerde kenmerken van een potentiële herintreedster vormen een probleem, op het moment dat de vraagzijde oftewel de werkgever hierin een belemmering ziet.

Op de achtergrond speelt een rol dat mannen vaak niet bereid zijn om een deel van de zorgtaken op zich te nemen en te combineren met betaalde arbeid. En voor zover zij daartoe wel bereid zijn, stelt een deel van de werkgevers hen vervolgens niet in staat om in deeltijd te gaan werken.

Zijn herintreedsters toetreden tot de arbeidsmarkt, dan is het belangrijk om bewust om te gaan met de motivatie van deze groep, om uittreding te voorkomen. De factoren die de arbeidsparticipatie van werkende vrouwen beïnvloeden (ofwel de motieven van verlate uittreeders om alsnog te stoppen met betaald werk) zijn overwegend gericht op de zwaarte van de combinatie, gezin/betaalde arbeid, de dubbele belasting. De motivatie en attitude om te blijven werken zijn weliswaar aanwezig, maar uiteindelijk worden de belemmeringen toch als te groot ervaren. In de beslissing om uiteindelijk te stoppen met werken geven factoren zoals de baantevredenheid, de onmogelijkheid om uren betaalde arbeid aan te passen en het

ontbreken van carrièremogelijkheden uiteindelijk de doorslag. Objectief meetbare factoren die een rol spelen bij de beslissing om alsnog te stoppen met werken zijn: het functieniveau (de kans om te stoppen met werken is voor laag opgeleide vrouwen in industrie, handel en horeca groter), de bedrijfstak (de kans om te stoppen met werken is voor vrouwen die werken in de industrie, de bouwnijverheid, de detailhandel en de horeca en reparatiebedrijven groter dan voor vrouwen die bij de overheid werken) en de omvang van het bedrijf (de kans om te stoppen is groter bij kleine bedrijven omdat deze minder vaak arbeid-zorg faciliteiten bieden dan grote bedrijven).

Vraagzijde: welke vooroordelen en ervaringen leven er bij werkgevers?

Vanuit de vraagzijde gezien heeft de zwakkere arbeidsmarktpositie van vrouwen te maken met het feit dat zij zich hoofdzakelijk op deeltijdarbeid richten, dat zij zich (door een beperkte opleidingskeuze) voornamelijk in bepaalde beroepen aanbieden en met een gebrek aan ambities. Ook speelt mogelijk een rol dat het verloop onder vrouwen relatief hoog is, al is de beschikbare informatie op dit punt niet geheel eenduidig. Voor de functies waarin vrouwen zich momenteel aanbieden zijn overigens geen aanwijzingen dat deeltijdarbeid voor werkgevers uit kosten-baten oogpunt ongunstig is. Eerder is het tegendeel het geval, ook al omdat deeltijdfuncties relatief laag betaald worden (al staat daar tegenover dat de niet-loonkosten bij deeltijdarbeid waarschijnlijk relatief hoger zijn). Bij functies waarin vrouwen nog weinig te vinden zijn (bijvoorbeeld technische en hogere functies), is onduidelijk of de houding van werkgevers te maken heeft met objectiveerbare factoren dan wel gebaseerd is op vooroordelen. Waarschijnlijk is het een combinatie van beide. Wat betreft de lagere beloning van vrouwen kan verder worden vastgesteld dat dit niet alleen te maken heeft met het feit dat vrouwen (veel) vaker in deeltijd werken. Er zijn duidelijke aanwijzingen dat ook als vrouwen hetzelfde werk doen zij minder verdienen dan mannen. Hoe groot deze 'gender gap' precies is, is echter moeilijk te bepalen, omdat er relatief weinig mannen en vrouwen zijn in banen die geheel vergelijkbaar zijn wat betreft bedrijfs- en functiekenmerken.

Een aanzienlijk deel van de potentiële herintreders is ouder dan 40 jaar. Velen onder hen geven aan dat hun leeftijd een bezwaar vormt voor werkgevers om hen

aan te nemen. Voor een niet onaanzienlijk deel overlapt de problematiek van herintredende vrouwen dus die van de oudere werknemer in het algemeen. In het volgende hoofdstuk gaan we uitvoerig in op de positie van de oudere werknemer.

2.4 BEDRIJFSBELEID

2.4.1 ALGEMEEN

Het bedrijfsbeleid van bedrijven in het mkb kan in het algemeen getypeerd worden als zeer korte termijnbeleid.

Uitspraak van een vertegenwoordiger van een branche-organisatie: “Bedrijven in het mkb leven bij de waan van de dag. Een ondernemer die één week vooruit kijkt is goed, een ondernemer die twee weken vooruit kijkt is een kanjer, en een ondernemer die een maand vooruit kijkt is de top”.

Ter illustratie: een branchevereniging heeft een vacaturebank op internet opgezet, om zijn aangesloten werkgevers van dienst te zijn: de arbeidsmarkt is krap en de branchevereniging krijgt signalen dat de ondernemers geen personeel kunnen vinden. Gedurende drie maanden krijgen de aangesloten ondernemers elke maand een brief om hen op de vacaturebank te wijzen en aan te moedigen om vacatures te melden. Na drie maanden zijn er 3000 aanbieders in de databank opgenomen en slechts 168 vacatures. Omdat de branchevereniging niet gelooft dat er zo weinig vacatures zijn, wordt besloten een enquête te houden onder de aangesloten leden met de vraag of zij de brief over de vacaturebank hebben ontvangen en zo ja, waarom zij geen vacature hebben gemeld. Het meest typerende antwoord kwam van de volgende ondernemer: “ik ontving de brief op woensdag, maar toen had ik geen vacature. Had ik de brief op donderdag ontvangen, dan had ik wel een vacature gehad. Maar toen ik die donderdag een vacature had, had ik de brief van de brancheorganisatie al weggegooid”.

Mkb-bedrijven handelen dan ook in de context van de huidige arbeidsmarktsituatie, en niet op die arbeidsmarktsituatie die verder weg ligt dan, zeg, één maand. De kansen voor herintredende vrouwen worden dan ook sterk door de conjunctuur bepaald (zie paragraaf 2.3.2). Is er sprake van een ruime arbeidsmarkt, dan kan een werkgever kiezen uit verschillende kandidaten en kiezen voor die kandidaat die het meest aan zijn eisen voldoet. In een krappe arbeidsmarkt kan het arbeidsaanbod eisen stellen en zal een werkgever ook aanbod aannemen dat niet geheel voldoet aan alle eisen (zie o.a., Sipkes e.a., 2001). Twee derde van de instellingen in de zorgsector die hebben meegedaan aan een onderzoek van Start (1999) geven aan

dat krapte op de arbeidsmarkt een positieve invloed heeft op het in dienst nemen van herintredende vrouwen.

Telefonisch interview met een werkgever uit de technische groothandel (32 werknemers, waarvan acht vrouwen):

Door de slechter wordende economie verwacht deze werkgever eerder te moeten gaan inkrimpen, dan uitbreiden. Dat zal volgens deze werkgever nadelige gevolgen hebben voor het aandeel van (herintredende) vrouwen binnen het bedrijf.

Telefonisch interview met een werkgever uit de grafi-media (69 personeelsleden, waarvan 26 vrouw):

Door de slechter wordende economie zal de keuze uit sollicitanten groter worden, waardoor opleiding en ervaring zwaarder gaan wegen in de beoordeling van sollicitanten.

In paragraaf 2.3.1 is beschreven welke belemmeringen herintreedsters (kunnen) tegenkomen bij het zoeken en vinden van een betaalde baan. Is het beleid van de 31 werkgevers uit de branches van ons onderzoek erop gericht om werkneemsters die als herintreders in dienst zijn getreden bepaalde faciliteiten aan te bieden om het herintreden te vergemakkelijken? Het antwoord op deze vraag is in het algemeen 'nee'. De werkgevers zeggen dat zij geen onderscheid maken tussen een herintreedster en een willekeurige andere werknemer: ze krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde mogelijkheden om zich in te werken (bijvoorbeeld door het volgen van een cursus) als andere werknemers. Twee werkgevers vormen een uitzondering: één werkgever uit de technische groothandel en één drogist: zij bieden herintredende werknemers diverse cursussen aan om hun kennis en vaardigheden weer helemaal up-to-date te brengen.

Omdat herintreedsters hun betaalde arbeid bij voorkeur via hun werktijden willen organiseren om (dure) kinderopvang te omzeilen, is de beschikbaarheid van kinderopvang voor hen een factor van geringere betekenis dan voor werkzame vrouwen die voor de keus staan al of niet met werken te stoppen na de geboorte van een eerste kind. De meeste literatuur richt zich op de beschikbaarheid en de effecten van arbeid-zorgfaciliteiten op de arbeidsmarkt-positie van vrouwen, en niet op de effecten van mogelijkheden om in deeltijd te werken en/of zeggenschap te hebben over de eigen arbeidstijden.

2.4.2 BEDRIJFSBELEID ROND ARBEID-ZORG FACILITEITEN

Onder druk van de krapte op de arbeidsmarkt zijn volgens Koopmans en Stavenuiter (1999) werkgevers in de loop der jaren het belang van een betere balans tussen arbeid en zorg gaan inzien. Remery, Schippers en van Doorne-Huiskes (2002) denken bovendien dat arbeid-zorgarrangementen niet dermate sterk zijn verbonden met een krappe arbeidsmarkt, dat zij in een ruimere arbeidsmarkt zouden worden teruggedraaid.

De meeste werkgevers in ons onderzoek (19 van de 31) zeggen faciliteiten te bieden aan werknemers (ongeacht vrouwelijk of mannelijk) die naast hun betaalde baan een zorgtaak hebben of krijgen, om hen voor het bedrijf te behouden (zie tabel 2.10) Dat betekent dat toch nog altijd twaalf werkgevers geen enkele faciliteit bieden.

Uit de gesprekken met de werkgevers blijkt dat de meeste werkgevers de regelingen niet aanbieden omdat daarover in de CAO afspraken zijn opgenomen. Het gaat vaak om ad-hoc regelingen in een specifieke situatie. Als een individuele werknemer die voor het bedrijf waarde heeft in bepaalde omstandigheden komt en de werkgever om een regeling vraagt, treedt de werkgever per specifieke situatie de werknemer tegemoet. Het is denkbaar dat voor een andere werknemer (die voor het bedrijf minder toegevoegde waarde heeft) die in vergelijkbare omstandigheden komt, een andere beslissing wordt genomen.

Tabel 2.10 *Faciliteiten die werkgevers hun werknemers aanbieden om arbeid en zorg te combineren*

Regeling	Aantal werkgevers	Uit de branches : aantal
Kinderopvang	10	Technische groothandel: 1 Drogisterijen: 1 Verblijfsrecreatie: 3 Wonen: 2 Grafimedia: 2 Mode: 1
Terugkeerregeling	6	Technische groothandel: 2 Drogisterijen: 2 Verblijfsrecreatie: 1 Grafimedia: 1
Adoptieverlof/verlof in het kader van pleegouderschap	5	Technische groothandel: 1 Drogisterijen: 2 Grafimedia: 2
Kraamverlof	12	Technische groothandel: 4 Drogisterijen: 4 Verblijfsrecreatie: 1 Wonen: 1 Grafimedia: 2
Calamiteitenverlof	14	Technische groothandel: 3 Drogisterijen: 4 Verblijfsrecreatie: 2 Wonen: 3 Grafimedia: 2
Zorgverlof	13	Technische groothandel: 4 Drogisterijen: 4 Verblijfsrecreatie: 2 Wonen: 1 Grafimedia: 2
Betaald ouderschapsverlof	8	Technische groothandel: 1 Drogisterijen: 3 Verblijfsrecreatie: 1 Wonen: 2 Grafimedia: 1
Onbetaald ouderschapsverlof	5	Technische groothandel: 2 Drogisterijen: 1 Wonen: 2
Rouwverlof	12	Technische groothandel: 4 Drogisterijen: 2 Verblijfsrecreatie: 2 Wonen: 2 Grafimedia: 2
Verlof voor vrijwilligerswerk	3	Technische groothandel: 1 Drogisterijen: 1 Grafimedia: 1
Andere faciliteiten ^{a)}	5	Technische groothandel: 1 Verblijfsrecreatie: 3 Grafimedia: 1

a) *educatief verlof, trouwverlof, vakbondsverlof.*

Bron: *SEOR-telefonische enquête onder werkgevers.*

Uitspraken van werkgevers over het bieden van faciliteiten die gericht zijn op de combinatie arbeid en zorg:

- Alles wordt in onderling overleg geregeld.
- Het bedrijf is te klein voor dit soort faciliteiten. In het verleden zijn wel eens individuele oplossingen gekozen.
- Er is nog geen behoefte aan dergelijke faciliteiten geweest. Indien de behoefte er zou zijn, zouden we dat intern oplossen.
- Waarom zou een werkgever dit soort faciliteiten moeten aanbieden? Er zijn faciliteiten genoeg. De baas hoeft geen privé-zaken te regelen.

In de ogen van Koopmans en Stavenuiter is de ‘zorgregeling’ als concurrentiemiddel op de markt verschenen. Door het aanbieden van faciliteiten op het gebied van kinderopvang en verlof word je immers niet alleen een aantrekkelijker werkgever, maar zorg je er ook voor dat je het zittende personeel langer vast kunt houden. Daar komt nog bij dat door het aanbieden van goede zorgvoorzieningen de productiviteit van de werknemers kan toenemen en het ziekteverzuim kan dalen. Ook Remery, Schippers en van Doorne-Huiskes (2002) concluderen dat arbeid-zorgarrangementen in veel organisaties onontkoombaar zijn geworden. Werkgevers zijn zich er terdege van bewust, dat steeds meer werknemers arbeid en zorgtaken willen combineren en dat zij eisen stellen op dit punt. Zo noemt 90% van de door de onderzoekers ondervraagde werkgevers ‘tevredenheid van werknemers’ als belangrijkste reden om arbeid- en zorgarrangementen aan te bieden. Daarnaast wordt het “tegemoetkomen aan de vraag van werknemers” vaak genoemd. Toch zien weinig organisaties mogelijkheden (of hebben zij er weinig behoefte aan) zich met behulp van arbeid-zorgvoorzieningen te profileren. Dit geldt noch op de arbeidsmarkt, noch ten opzichte van klanten of de samenleving als geheel. Of een organisatie arbeid-zorgarrangementen aanbiedt, wordt bepaald door structurele factoren, zoals de omvang van de organisatie en de samenstelling van het personeelsbestand (zie ook Groot en Maassen van den Brink, 1997). Grote organisaties kennen bijvoorbeeld meer voorzieningen dan kleine organisaties. Verder hangt een hoog aandeel lager opgeleiden in het personeelsbestand samen met weinig voorzieningen.

Telefonisch interview met een werkgever uit de grafimedia (elf werknemers, waaronder twee vrouwen):

Het bedrijf is te klein voor eigen faciliteiten.

Telefonisch interview met een werkgever uit de drogisterijbranche (negen werknemers, allemaal vrouwen):

Er zijn geen mogelijkheden voor kinderopvang, omdat het bedrijf daar volgens deze werkgever veel te klein voor is.

Ook opvattingen en percepties van werkgevers ten aanzien van arbeid-zorg faciliteiten spelen een rol in het bedrijfsbeleid (zie 2.3.2). Werkgevers die alleen rekening houden met de feitelijke kosten zijn minder snel geneigd om arbeid-zorg faciliteiten aan te bieden dan werkgevers die vooral 'immateriële' factoren (zoals vasthouden van de motivatie van een werknemer, vergroting van loyaliteit van werknemer aan werkgever) in hun afwegingen betrekken. In dit verband verbinden werkgevers zowel verlof als deeltijdwerk veelal met discontinuïteit van de werkzaamheden. Als het gaat om de kosten van kinderopvang, dan gaat het vaak 'slechts' over geld. Opbrengsten worden dan vooral in termen van een grotere tevredenheid van werknemers gezien (Remery, Schippers en van Doorne-Huiskes, 2002).

Emancipatiegericht personeelsbeleid van bedrijven heeft, zo blijkt uit het proefschrift van Remery (1998), daadwerkelijk effect op de ontwikkeling in de positie van vrouwen. Het onderzoek heeft betrekking op de periode 1990-1994. De resultaten van deze studie laten zien dat het voornamelijk publieke en grote organisaties zijn die een emancipatiegericht personeelsbeleid voeren. Een beleid van positieve actie¹⁵, dat Remery als de meest vergaande vorm van emancipatiegericht personeelsbeleid heeft gekarakteriseerd, komt uitsluitend in de

¹⁵ Positieve actie is een instrument om de ongelijkheid van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt ten opzichte van de positie van mannen te doorbreken en kan worden gedefinieerd als een samenhangend geheel van maatregelen, gericht op het verbeteren van de positie van vrouwen in een arbeidsorganisatie. Zie: Tweede Kamer, *Positieve actieprogramma's voor vrouwen in arbeidssituaties*, Den Haag, Tweede Kamer, vergaderjaar 1987-1988, 20343, nr. 2.

publieke sector voor. Een belangrijke conclusie in deze studie is dat het daadwerkelijk voeren van emancipatiegericht personeelsbeleid, in combinatie met arbeid-zorgvoorzieningen, de positie van vrouwen verbetert¹⁶. In organisaties waarin dergelijk beleid wordt gevoerd neemt het aandeel vrouwen in het totale personeelsbestand en in hogere functies meer toe dan in organisaties die een dergelijk beleid niet voeren en ook geen arbeid-zorgvoorzieningen verschaffen. In organisaties die alleen arbeid-zorgvoorzieningen verschaffen neemt het aandeel vrouwen toch nog meer toe in vergelijking met de organisaties zonder emancipatiegericht personeelsbeleid en zonder arbeid-zorgvoorzieningen. Haar conclusie is dat de aanwezigheid van een emancipatie-gericht personeelsbeleid in combinatie met arbeid-zorgvoorzieningen de positie van vrouwen op meerdere fronten verbetert. Maar, zo constateert Remery, deze arbeid-zorgvoorzieningen hebben geen invloed op de ontwikkeling van vrouwen in hogere functies.

In het onderzoek van Remery, Schippers en van Doorne-Huiskes (2002) is nagegaan in hoeverre werkgevers (er zijn 871 organisaties ondervraagd) maatregelen hebben genomen die de wettelijke regelingen overstijgen. Er kan een onderscheid worden gemaakt in: flexibilisering van werktijden, verlofregelingen en kinderopvang. Ruim een derde van de ondervraagde organisaties in de studie van Remery e.a. biedt de werknemers tenminste één faciliteit die ruimer is dan de wettelijke regelingen. Faciliteiten op het gebied van flexibele arbeidstijden blijken het meest populair onder werkgevers (66%), hoewel zij lang niet allemaal daadwerkelijk bijdragen aan een soepeler combinatie van arbeid en zorg. Verlofregelingen komen verhoudingsgewijs veel minder vaak voor, met uitzondering van calamiteitenverlof. Zij hebben naar verhouding vaak een informeel karakter, waarbij veelal in het midden wordt gelaten welke werknemers in aanmerking komen voor een bepaalde ruimere vorm van verlof en onder welke voorwaarden daarvan gebruik kan worden gemaakt. In het kader van dit onderzoek is ook een expert-meeting gehouden, waarin onder andere is aangegeven dat

¹⁶ Met deze conclusie bevestigt Remery de conclusie uit een eerdere studie in opdracht van de Emancipatieraad. Zie: C. Remery, *Positief in actie, een onderzoek naar effecten van emancipatiegericht personeelsbeleid*, een onderzoek in opdracht van de Emancipatieraad, Den Haag, mei 1995.

individuele afspraken het beter mogelijk maken om in te spelen op de individuele voorkeuren en behoeften van de werknemers, terwijl het ook de mogelijkheid biedt extra faciliteiten als beloningsinstrument in te zetten. Volgens Koopmans en Stavenuiter (1999) is de kwaliteit van verlofregelingen onvoldoende en komen boven-wettelijke maatregelen voor het zwangerschapsbevallings- en kraamverlof nauwelijks voor.

Regelingen voor kinderopvang liggen qua populariteit onder werkgevers tussen flexibilisering van arbeidstijden en verlofregelingen in. In het onderzoek van Remery, Schippers en van Doorne-Huiskes (2002) geeft 50% van de ondervraagde organisaties aan een regeling voor kinderopvang voor 0 tot en met 4-jarigen te hebben. Een regeling voor buitenschoolse opvang voor kinderen ouder dan 4 jaar komt in 25% van de gevallen voor. Het is opvallend dat kinderopvang relatief vaak formeel is geregeld. In de 'Monitor Werkgeverbijdragen Kinderopvang' (Vossen en Engelen, 2002) zegt overigens slechts 24% van de werkgevers¹⁷ in Nederland een kinderopvangregeling aan te bieden aan het personeel. Dit betreft voornamelijk ondernemingen met meer dan 50 werknemers in de sectoren openbaar bestuur, sociale verzekeringen, onderwijs en financiële instellingen, verhuur en zakelijke dienstverlening. De meeste van deze kinderopvangregelingen komen voor bij bedrijven en instellingen met een werknemersbestand met een gemiddelde leeftijd tussen de 35 en 45 jaar. Werkgevers zonder regeling hebben voornamelijk minder dan 50 werknemers in dienst. Zij zijn oververtegenwoordigd in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, industrie, delfstoffenwinning en openbare voorzieningsbedrijven. Wellicht valt dit te verklaren door het grote aandeel mannen dat in deze sectoren werkzaam is, terwijl ook het grote aandeel kleine bedrijven daarop van invloed kan zijn.

De kwaliteit van de kinderopvangregelingen laat volgens Koopmans en Stavenuiter (1999) op een aantal punten te wensen over. Veel werkgevers bieden wel één of andere regeling aan, maar de vergoedingen zijn in sommige bedrijven en sectoren aan de lage kant. Bovendien is in bijna geen enkele kinderopvangregeling sprake

¹⁷ Voor dit onderzoek zijn ruim 2000 bedrijven en instellingen in Nederland telefonisch ondervraagd.

van een open-einde regeling. De bedragen zijn gelimiteerd, waardoor interne wachtlijsten ontstaan.

Remery, Schippers en van Doorne-Huiskes (2002) hebben gevonden dat risicoselectie een reëel gevaar vormt. Sommige ondervraagde werkgevers gaven namelijk aan dat, gegeven reeds vastgelegde arbeid-zorgvoorzieningen, zij bij sollicitaties of promoties de voorkeur geven aan werknemers die naar verwachting het minst van zulke regelingen gebruik zullen maken. Alhoewel over de omvang van dit verschijnsel harde gegevens ontbreken, wordt het bestaan ervan bevestigd in het onderzoek van Start (1999) in de zorgsector: 20% van de responderende werkgevers zegt dat het feit dat een sollicitante kinderopvang zegt nodig te hebben van negatieve invloed is op het aannamebeleid.

De conclusie is dat bedrijfsbeleid dat arbeid-zorg faciliteiten biedt de arbeidsmarktpositie van vrouwen verbetert, maar dat dit in veel kleinere bedrijven, zoals in het mkb, moeilijk te organiseren is. Voor zover werkgevers regelingen op dit terrein bieden, doen ze dat niet omdat daarover in de CAO afspraken zijn opgenomen, maar bieden ze vaak ad-hoc oplossingen in een specifieke situatie.

2.4.3 BEDRIJFSBELEID ROND WERVING EN AANSTELLING VAN HERINTREDENDE VROUWEN

Sipkes e.a. (2001) stellen dat de kansen voor herintredende vrouwen sterk door de conjunctuur worden bepaald. Werkgevers zouden herintredende vrouwen vooral interessant vinden als er sprake is van een krappe arbeidsmarkt. Dan zijn zij ook bereid om concessies te doen, bijvoorbeeld op het punt van arbeidstijden. In een ruimere arbeidsmarkt wordt ook het gevaar van risicoselectie groter (zie paragraaf 2.4.2).

Van de 31 werkgevers die wij hebben gesproken is er geen één die expliciet beleid voert om herintreedsters aan te nemen: men kiest voor kwaliteit en ervaring. Bij branches als de technische groothandel kiest men bij voorkeur voor iemand die voltijds wil werken, en is de werving vaak gericht op jongeren. Ten minste een deel van de herintredende vrouwen zijn dan ook niet via een wervingsprocedure van een

organisatie aan hun baan gekomen, maar op informele wijze: ze zijn gevraagd of zijn er tegenaan gelopen (FNV, 2000).

Maakt een vrouw die bij één van de 31 werkgevers uit ons onderzoek solliciteert evenveel kans om aangenomen te worden als een man of is deze kans groter of kleiner? En maakt een herintreedster meer of minder kans dan een vrouw die geen herintreedster is?

De conclusie uit tabel 2.11 is dat de kans dat een werkgever een vrouw aanneemt in veel gevallen even groot of zelfs groter is dan de kans dat de werkgever een man aanneemt. Hierbij moet worden bedacht dat een aantal onder de voor het onderzoek geselecteerde sectoren zich voornamelijk op vrouwelijke werknemers richt vanwege de aard van het werk. Maar de kans dat een herintreedster wordt aangenomen is in veel gevallen even groot of *kleiner* dan een niet-herintredende vrouw. Voor zover de kans kleiner is, wordt als reden het gebrek aan ervaring, de verouderde kennis en de leeftijd genoemd.

Tabel 2.11 De kans dat vrouwen worden aangenomen ten opzichte van mannen en die van herintreedsters ten opzichte van niet herintredende vrouwen

	Kans vrouwen ten opzichte van kans mannen			Kans herintreedsters ten opzichte van kans niet-herintredende vrouwen ^{a)}		
	Meer kans	Evenveel kans	Minder kans	Meer kans	Evenveel kans	Minder kans
Technische groothandel	-	5	1	-	4	2
Drogisterijen	1	4	-	-	3	2
Verblijfsrecreatie	1	4	-	-	5	-
Wonen	-	4	-	-	3	1
Grafimedia	1	4	-	-	2	2
Mode en sport	3	2	-	1	3	-
Totaal	7	23	1	1	20	7

a) drie werkgevers hebben deze vraag niet beantwoord.

Bron: SEOR-telefonische enquête onder werkgevers.

We hebben in paragraaf 2.3.1. gezien dat de meeste werkgevers in de loop van de tijd zijn meegegaan in de wens om meer deeltijdbanen. Desondanks blijft de voorkeur van de meeste werkgevers in hun vraag naar arbeid toch nog altijd

uitgaan naar medewerkers die voltijds in dienst kunnen/willen treden. Dit beeld wordt bevestigd door een gesprek met een vertegenwoordiger van de ABU, maar ook door gesprekken met werkgevers in vooral de technische groothandel en de grafi-media.

Telefonisch interview met een werkgever uit de grafi-media (negen werknemers, geen vrouwen in dienst):

Deze werkgever wil geen deeltijder in dienst nemen of hebben. De reden is onbekend. Alle huidige werknemers werken dan ook voltijds en er zijn geen vrouwen in dienst.

Telefonisch interview met een werkgever uit de drogisterijbranche (negen werknemers, allemaal vrouw):

Wij zijn niet specifiek op zoek naar (herintredende) vrouwen. Het aantal uren dat men voor ons bedrijf wil werken en de capaciteiten zijn doorslaggevend bij de beoordeling van een sollicitant.

Uit gesprekken blijkt wel dat werkzame personen die in deeltijd willen gaan werken dit eerder voor elkaar krijgen als zij deze vraag stellen aan hun huidige werkgever, dan wanneer zij als herintreedster solliciteren. Toch honoreren zeker niet alle werkgevers de wens van een in dienst zijnde werknemer die minder uren wil gaan werken.

Telefonisch interview met een werkgever uit drogisterijbranche (zes werknemers, allemaal vrouwen):

Een werknemster van deze drogisterij vroeg de werkgever om haar dienstverband te wijzigen omdat zij, in verband met een naderend trouwen, minder uren per week wilde gaan werken. De werkgever gaf hiervoor geen toestemming en de werknemster trad uit dienst.

Wij concluderen dat het bedrijfsbeleid rond de werving en aanstelling van (herintredende) vrouwen afhankelijk is van de bestaande arbeidsmarktsituatie en van het type sector. Er is nog steeds een traditionele verdeling van beroepen tussen mannen en vrouwen. Er zijn branches die behoren tot een typische mannenwereld (de primaire activiteiten worden vooral door mannen uitgevoerd), en er zijn branches waar overwegend vrouwen in de primaire activiteiten werken, en werkgevers zien dat nog niet zo snel veranderen. Werkgevers uit de branches

technische groothandel en grafimedia zouden wel graag meer vrouwen in dienst nemen op hun kernactiviteiten, maar wijzen op een gebrek aan geschoold aanbod van vrouwen, vooral op het technische vlak. Bij de meeste werkgevers in de onderzochte branches hebben mannen en vrouwen evenveel kans om te worden aangenomen, of is de kans voor vrouwen zelfs groter. Maar gaat het om de vergelijking tussen herintredende vrouwen en niet-herintredende vrouwen, dan hebben herintreedsters bij de meeste werkgevers evenveel kans, maar bij sommige andere is de kans kleiner.

2.4.4 BEDRIJFSBELEID ROND DEELTIJDARBEID EN ZEGGENSCHAP OVER EIGEN ARBEIDSTIJDEN

De conclusie uit paragraaf 2.2 is dat zeggenschap over arbeidstijden en het kunnen werken in deeltijd voor herintredende vrouwen belangrijke factoren zijn om de keus te maken om al of niet te herintreden. In de studie van Remery e.a. (2002) biedt tweederde van de ondervraagde organisaties (groot en klein) faciliteiten op het gebied van flexibele arbeidstijden aan hun werknemers. Opgemerkt is dat faciliteiten op dit gebied echter lang niet allemaal daadwerkelijk bijdragen aan een soepeler combinatie van arbeid en zorg.

Van de 31 werkgevers uit de zes onderscheiden branches waarmee wij een interview hebben gehouden, is er één die zijn werknemers toestaat om zelf te bepalen op welke tijden zij willen werken en hoe zij hun arbeidstijd over een jaar willen verdelen (zie box). De overige werkgevers kunnen/willen deze flexibiliteit niet bieden. Eén werkgever uit de grafimedia staat zelfs niet toe dat werknemers in deeltijd werken en neemt ook niemand in deeltijd aan.

Telefonisch interview met een werkgever uit de branche wonen (58 werknemers, waaronder 21 vrouwen):

De werkgever verschaft waar nodig flexibiliteit in de arbeidstijden, in uren en in de roosters (bijvoorbeeld: “nu even een paar weken/maanden wat minder uren werken”, en “voorlopig de woensdag niet werken”).

Telefonisch interview met een werkgever uit de mode- en sportbranche (24 werknemers, waarvan 22 vrouwen):

“Tijdens het sollicitatiegesprek wordt gelijk duidelijk gemaakt dat men geen schooltijden kan werken, omdat de drukste uren in de winkel meestal van 15.00 uur tot 18.00 uur zijn”.

2.4.5 BEDRIJFSBELEID ROND DOORSTROOM EN VERLOOP

In de kleinere mkb-bedrijven zijn de doorstroommogelijkheden beperkt, omdat het vaak om zeer platte organisaties gaat. In een deel van de bedrijven waar dat het geval is (wonen, grafi-media), heeft de werkgever zelfs een voorkeur voor werknemers zonder ambitie. Een werknemer zonder ambitie geeft stabiliteit aan de onderneming (geen verloop), en een groep werknemers zonder ambitie zorgt voor een vast kern. Dat betekent dat deze werkgevers graag vrouwen in dienst hebben: een belangrijk deel van de vrouwen werkt voor het plezier, ambiëren deeltijd omdat de vrije tijdsinvulling ook belangrijk is voor hen, en hebben geen ambities om hogerop te komen.

2.4.6 BEDRIJFSBELEID ROND SCHOLING

Scholing kan deel uit maken van emancipatiegericht personeelsbeleid. Door middel van het aanbieden van scholing, kunnen werkgevers vrouwen om-, her- en bijscholen, zodat zij kunnen intreden in het arbeidsproces, of door kunnen stromen naar een hogere functie. Volgens Groot en Maassen van den Brink (1997) zeggen de meeste werkgevers geen beleid te voeren op het punt van promotie of doorstroming van vrouwen naar hogere functies (zie ook Zandvliet e.a., binnenkort te verschijnen), zodat ook om- her- en bijscholing vanuit dat perspectief niet aan de orde is. Dit beeld wordt bevestigd door de werkgevers in ons onderzoek. Voor zover er scholingsbeleid is, is deze niet sexe-specifiek. Twee werkgevers zeggen wel extra scholingsfaciliteiten te bieden aan herintreedsters om hun vaardigheden weer up-to-date te krijgen.

2.4.7 WELKE OPLOSSINGEN ZIEN WERKGEVERS OM HERINTREEDSTERS IN DIENST TE NEMEN OF VROUWEN IN DIENST TE HOUDEN?

De antwoorden van de werkgevers uit de zes verschillende branches op deze vraag kunnen grofweg verdeeld worden in twee categorieën. De eerste categorie

antwoorden is afkomstig van werkgevers uit de branches waar vrijwel uitsluitend mannen de primaire activiteiten uitoefenen en vrouwen vrijwel uitsluitend ondersteunende functies. Bij deze werkgevers leeft de vraag niet, omdat het aannemen of behouden van vrouwen geen issue is. Op advertenties voor functies uit de core business reageren vrijwel alleen mannen, en die zijn er op dit moment genoeg. Eén bedrijf uit de technische groothandel zou graag meer (herintredende) vrouwen in dienst willen nemen, maar denkt dat de kans dat dat ooit gebeurt klein is vanwege het ontbreken van een technische vooropleiding bij vrouwen. Deze werkgever ziet een rol voor CAO-partijen en overheid door het voor vrouwen aantrekkelijker te maken om een dergelijke opleiding te volgen. Dit zou ook kunnen door een dergelijke opleiding binnen het bedrijf, mits vergoed door de overheid.

De tweede categorie antwoorden is van de werkgevers uit de branches waar veel vrouwen in de primaire activiteiten werken. Ook bij hen leeft de vraag niet, omdat het aantrekken of behouden van (herintredende) vrouwen in het geheel geen probleem is.

Telefonisch interview met een werkgever uit de mode- en sportbranche (35 werknemers, waarvan 18 vrouwen):

De werkgever heeft veel vrouwen in dienst en wenst dat ook zo te houden. CAO afspraken en/of extra maatregelen ter stimulering hebben volgens hem dan ook geen enkele toegevoegde waarde.

Volgens de FNV (2000) hebben werkgevers er alle belang bij om op de eerste plaats uitstroom te voorkomen, door onder meer goede afspraken te maken rond de combinatie arbeid en zorg. Kiest een werkneemster desondanks voor uittreding, dan stelt de FNV (2000) voor dat de werkgever er actief voor zorgt dat er een binding tussen de organisatie en de werkneemster blijft bestaan, waardoor de werkneemster na verloop van tijd gemakkelijker kan besluiten terug te keren naar de oude werkgever. Het lijkt de FNV niet onverstandig de dialoog over het al dan niet herintreden al voor de onderbrekingsperiode aan te gaan. De werkgever beperkt de uitstroom tot een bepaalde periode, waarmee de gemiddelde periode dat herintreedsters zijn gestopt met werken korter wordt.

2.4.8 ONDER WELKE RANDVOORWAARDEN ZOU EEN WERKGEVER ER TOE OVERGAAN OM (MEER) HERINTREDENDE VROUWEN IN DIENST TE NEMEN?

Aan de werkgevers uit het onderzoek van Groot en Maassen van den Brink (1997) is de vraag gesteld wat er moet gebeuren om de combinatie van betaalde arbeid en zorg voor kinderen te vergemakkelijken. Deze werkgevers vinden dat er op de eerste plaats gezorgd moet worden voor meer kinderopvang. Bijna de helft van de ondervraagde werkgevers vindt verder dat het bedrijf zelf maatregelen zou kunnen nemen om uittreding te voorkomen. Hierbij wordt vooral geacht aan het organiseren van meer kinderopvang en het bieden van flexibele arbeidstijden.

Slechts een klein aantal werkgevers uit ons onderzoek hebben een idee wat er zou moeten gebeuren om meer herintredende vrouwen in dienst te nemen. Zij noemen:

- Betere en beter betaalbare scholing of stagebegeleiding en betere mogelijkheden voor learning on the job.
- Meer subsidie/loonsuppletie.
- Betere voorbereiding van de herintreedster op de betaalde baan.

2.4.9 SAMENVATTING

Het bedrijfsbeleid van mkb-bedrijven kan in het algemeen getypeerd worden als zeer korte termijn beleid. Mkb-bedrijven handelen in de context van de huidige arbeidsmarktsituatie, en niet op die arbeidsmarktsituatie die verder weg ligt dan, zeg, één maand. De kansen voor herintredende vrouwen worden dan ook sterk door de conjunctuur bepaald. Tot voor kort was er sprake van een krappe arbeidsmarkt en dit had een positieve invloed op het in dienst nemen van herintredende vrouwen. Thans is de arbeidsmarkt ruimer aan het worden, kan een werkgever kiezen uit verschillende kandidaten en kiezen voor die kandidaat die het beste aan zijn eisen voldoet. Dat betekent dat percepties een grotere invloed zullen gaan uitoefenen op het bedrijfsbeleid. In de komende tijd zullen hierdoor de kansen van herintreedsters afnemen.

Is de mkb-werkgever bereid om via het bedrijfsbeleid de productiviteit van herintreedsters te beïnvloeden? Omdat de meeste mkb-werkgevers (29 van de 31) uit ons onderzoek niet bereid zijn om werkneemsters die als herintreders in dienst

zijn getreden bepaalde faciliteiten aan te bieden om het herintreden te vergemakkelijken, zijn wij geneigd om deze vraag met “nee” te beantwoorden.

In het algemeen is de conclusie dat bedrijfsbeleid dat arbeid-zorg faciliteiten biedt, de arbeidsmarktpositie van vrouwen verbetert, maar dat dit in veel kleinere bedrijven, zoals in het mkb, moeilijk te organiseren is. Voor zover mkb-werkgevers regelingen op dit terrein bieden, doen ze dat niet omdat daarover in de CAO afspraken zijn opgenomen, maar bieden ze vaak ad-hoc oplossingen in een specifieke situatie en voor een individuele werkneemster.

Het bedrijfsbeleid rond de werving en aanstelling van (herintredende) vrouwen is afhankelijk van de bestaande arbeidsmarktsituatie, en van het type sector. Er is nog steeds een traditionele verdeling van beroepen tussen mannen en vrouwen. Er zijn branches die behoren tot een typische mannenwereld (de primaire activiteiten worden vooral door mannen uitgevoerd), en er zijn branches waar overwegend vrouwen in de primaire activiteiten werken. Werkgevers zien dat nog niet zo snel veranderen. Werkgevers uit de branches technische groothandel en grafimedia zouden wel graag meer vrouwen in dienst nemen op hun kernactiviteiten, maar wijzen op een gebrek aan geschoold aanbod van vrouwen, vooral op het technische vlak. Bij de meeste werkgevers in de door ons onderzochte branches hebben mannen en vrouwen evenveel kans om te worden aangenomen, of is de kans voor vrouwen zelfs groter. Maar gaat het om de vergelijking tussen herintredende vrouwen en niet-herintredende vrouwen, dan geeft een deel van de werkgevers (weliswaar een minderheid) aan de voorkeur te geven aan niet-herintredsters.

Er is weinig bekend over bedrijfsbeleid rond deeltijdarbeid en beleid dat rekening houdt met de wens van herintredsters om zeggenschap te hebben over de eigen arbeidstijden.

Wat betreft het beleid rond doorstroming en verloop is de conclusie dat een aantal werkgevers een voorkeur heeft voor werknemers zonder ambitie. Een werknemer zonder ambitie geeft stabiliteit aan de onderneming (geen verloop), en een groep werknemers zonder ambitie zorgt voor een vaste kern. Dat betekent dat deze werkgevers graag vrouwen in dienst hebben: een belangrijk deel van de vrouwen

werkt voor het plezier, ambiëren deeltijd omdat de vrije tijdsinvulling ook belangrijk is voor hen, en hebben geen ambities om hogerop te komen.

Scholing kan deel uit maken van emancipatiegericht personeelsbeleid. Door middel van het aanbieden van scholing, kunnen werkgevers vrouwen om-, her- en bijscholen, zodat zij kunnen intreden in het arbeidsproces, of kunnen doorstromen naar een hogere functie. Uit de literatuur blijkt dat de meeste werkgevers zeggen geen beleid te voeren op het punt van promotie of doorstroming van vrouwen naar hogere functies, zodat ook om- her- en bijscholing vanuit dat perspectief niet aan de orde is. Dit beeld wordt bevestigd door de werkgevers in ons onderzoek. Voor zover er scholingsbeleid is, is deze niet sexe-specifiek. Kleine bedrijven geven (ook relatief) veel minder uit aan scholing dan grote bedrijven.

Welke oplossingen zien werkgevers om herintreedsters in dienst te nemen of vrouwen in dienst te houden? De antwoorden van de werkgevers uit de zes verschillende branches op deze vraag kunnen grofweg verdeeld worden in twee categorieën. De eerste categorie antwoorden is afkomstig van werkgevers uit de branches waar vrijwel uitsluitend mannen de primaire activiteiten uitoefenen en vrouwen vrijwel uitsluitend ondersteunende functies. Bij deze werkgevers leeft de vraag niet, omdat het aannemen of behouden van vrouwen geen issue is. Op advertenties voor functies uit de core business reageren vrijwel alleen mannen, en die zijn er op dit moment genoeg. Deze werkgevers zouden overigens best vrouwen willen aannemen, maar constateren, zoals eerder aangegeven, dat er op hun advertenties alleen mannen reageren, omdat vrouwen de vereiste (technische) vooropleiding niet hebben.

De tweede categorie antwoorden is van de werkgevers uit de branches waar veel vrouwen in de primaire activiteiten werken. Ook bij hen leeft de vraag niet, omdat het aantrekken of behouden van (herintredende) vrouwen in het geheel geen probleem is.

Er zijn slechts enkele werkgevers die suggesties hebben gedaan over randvoorwaarden waaronder zij er toe zouden overgaan om (meer) herintredende vrouwen in dienst te nemen. Zij noemen:

- Meer kinderopvang;
- Bieden van flexibele arbeidstijden;
- Beter en beter betaalbare scholing of stagebegeleiding;
- Beter mogelijkheden voor training on the job;
- Meer subsidie/loonsuppletie;
- Beter voorbereiding van de herintreedster op de betaalde baan.

2.5 CAO-BELEID

In deze paragraaf gaan we na op welke wijze CAO-partijen de arbeidsmarktparticipatie en de economische zelfstandigheid van vrouwen proberen te bevorderen. Zijn de CAO-afspraken van de branche behulpzaam bij het voeren van personeelsbeleid voor herintreedsters?

2.5.1 DE AFSPRAKEN IN CAO'S

Afspraken rondom de combinatie van zorg en arbeid

Om te voorkomen dat vrouwen uitstromen of te stimuleren dat vrouwen herintreden, is het belangrijk dat sectoren goede en betaalbare afspraken maken rond de combinatie arbeid en zorg. Het treffen van maatregelen om het combineren van arbeid en zorg te vergemakkelijken, heeft het kabinet voor een deel overgelaten aan de sociale partners. In verschillende studies, zoals in die van Koopmans en Stavenuiter (1999) en in die van Schaepe, Feenstra en Klaassen (2002), wordt aan de hand van CAO's gekeken in hoeverre de sociale partners hier uitvoering aan geven. In het laatstgenoemde onderzoek 'Arbeid en Zorg in CAO's 2000', zijn 125 CAO's in de marktsector, de zorgsector en de overheidssector bestudeerd op arbeidsvoorwaarden die specifiek voor vrouwen relevant kunnen zijn, onder meer met het oog op de combinatie van arbeid en zorg. In het onderzoek worden regelingen met betrekking tot verlof en met betrekking tot zorg onderscheiden. Tabel 2.12 geeft inzicht in de verschillende soorten verlofafspraken. Daarnaast valt zowel het aandeel CAO's als het aandeel werknemers waarvoor deze afspraken gelden uit de tabel af te leiden.

Tabel 2.12 Verlofregelingen in CAO's met een expiratedatum na 31 december 2000

CAO-afspraken ten aanzien van:	Percentage CAO's	Percentage werknemers
Zwangerschaps -en bevallingsverlof	35 %	39%
Terugkeerregeling	8%	Niet bekend
Kraamverlof	96%	98%
Adoptieverlof	54%	61%
Ouderschapsverlof	51%	41%
Calamiteitenverlof	32%	32%
Zorgverlof	39%	41%
Loopbaanonderbreking	35%	36%
Verlofsparen	53%	52%

Bron: gebaseerd op: Schaeps, Feenstra en Klaassen (2002).

NB: met betrekking tot rouwverlof en verlof t.b.v. vrijwilligerswerk is in CAO's niets aangetroffen.

Uit het onderzoek van Schaeps, Feenstra en Klaassen (2002) blijkt dat er branches zijn waarin relatief veel afspraken, en andere branches waarin relatief weinig afspraken over arbeid en zorg gerelateerde faciliteiten zijn gemaakt. Voorbeelden van branches in het mkb waarin relatief veel afspraken zijn gemaakt over arbeid en zorg gerelateerde vormen van verlof zijn de branches: textielgoederen en aanverwante artikelen, uitzendbureaus (vaste medewerkers), de technische groothandel, wonen en verblijfsrecreatie. Voorbeelden van branches in het mkb waarin relatief weinig afspraken zijn gemaakt zijn: de grafi-media, de drogisterijbranche, de kappersbranche en de schoonmaak- en glazenwassersbedrijven.

Op de vraag of de werkgever bekend is met CAO-afspraken over vrouwen die arbeid en zorg combineren, in de CAO die van toepassing is op het betreffende bedrijf, antwoorden slechts acht van de 31 werkgevers positief. Deze acht werkgevers zijn verspreid over de zes branches (in de branches wonen en grafi-media antwoorden twee werkgevers positief, in de andere vier branches één werkgever). Voor zover een werkgever bekend is met CAO-afspraken betreffen het afspraken over kinderopvang en zorgverlof.

Kinderopvang

Volgens Wetzels en Tijdens (2002) is betaalbare kinderopvang vooral belangrijk om uittreding te voorkomen, maar het kan ook een randvoorwaarde zijn voor herintreding. Van alle onderzochte CAO's¹⁸ kent 68% een kinderopvangregeling. Het percentage werkgevers van 24% dat zegt een kinderopvangregeling aan te bieden in de studie van Vossen en Engelen (2002), is hierbij vergeleken laag. Als mogelijke verklaring hiervoor geven de onderzoekers aan dat vooral werkgevers in het midden- en kleinbedrijf minder op de hoogte zijn van CAO-afspraken over kinderopvang. De interviews met 31 werkgevers uit zes verschillende branches in ons onderzoek, ondersteunen deze conclusie. Een andere mogelijke verklaring ligt in het niet naleven van de CAO-afspraken. Ook deze conclusie kunnen wij bevestigen vanuit de interviews ('ons bedrijf werkt niet volgens de CAO', 'een CAO is een opgelegd dictaat, de sector kan veel beter zelf regels en salarissen vaststellen').

Wij wijzen verder op de mogelijkheid dat in de branches waarin geen regelingen voor kinderopvang zijn getroffen naar verhouding meer bedrijven voorkomen, bijvoorbeeld doordat het branches betreft waarin het mkb sterk vertegenwoordigd is. Voor een deel kan dus mogelijk sprake zijn van een schijnbare discrepantie.

¹⁸ Het gaat hier om 125 onderzochte CAO's in de markt-, zorg- en overheidssector.

Telefonisch interview met een werkgever uit de mode- en sportbranche (87 werknemers, waarvan 80 vrouwen):

Binnen dit bedrijf zijn geen faciliteiten op het terrein van de combinatie werk en zorg aanwezig. De werkgever is niet op de hoogte van regelingen rondom kinderopvang. Ondanks dat de werkgever schat dat 50 werknemers zorgtaken hebben, doet geen van de werknemers dus een beroep op een dergelijke regeling. De directie zorgt zelf voor faciliteiten als men dat gepast en nodig acht. Er wordt per situatie bekeken wat redelijk is.

Telefonisch interview met een werkgever uit de drogisterijbranche (zes werknemers, allemaal vrouwen):

Deze werkgever biedt geen faciliteiten voor werknemers om werk en zorg te combineren. Er is dan ook geen enkele opvang of verlofvorm geregeld. De werkgever is van mening dat de overheid al genoeg doet om het werknemers naar de zin te maken en dat de werkgever daar niet ook nog eens wat voor hoeft te doen.

Schaeps, Feenstra en Klaassen (2002) hebben de volgende aspecten in hun onderzoek betrokken:

- Toegankelijkheid voor de werknemers. In 11% van de CAO's met een afspraak over kinderopvang is de regeling niet voor alle werknemers bedoeld, maar voor een specifieke groep werknemers, meestal vrouwen en/of alleenstaanden.
- Leeftijdscategorieën van de kinderen. In 43% van de CAO's waarin sprake is van een kinderopvangregeling, geldt de regeling alleen voor kinderen in de leeftijdscategorie 0-4 jaar; in 55% van de CAO's wordt de leeftijdscategorie 0-12 jaar genoemd; in één CAO wordt de leeftijdscategorie 0-8 jaar gehanteerd.
- Vorm van opvang (kinderdagverblijven, gastouderopvang, buitenschoolse opvang). In ruim de helft van de CAO's met een concrete/decentrale regeling is vermeld op welk soort kinderopvang de regeling betrekking heeft. In één CAO kunnen meerdere vormen van kinderopvang worden genoemd.
- Uitvoering: een werkgeversregeling of het uitbesteden ervan. In 32% van de CAO's met een afspraak over kinderopvang, verloopt de uitvoering van de

- regeling via een fonds of een stichting. In 29% verloopt de uitvoering via de werkgever. In de overige CAO's is dit niet verder uitgewerkt.
- Financieringsstructuur. In 61% van de CAO's met een afspraak over kinderopvang, zijn afspraken gemaakt over de financieringsstructuur van de kinderopvangregeling.
 - Ouderbijdrage. In 48% van de CAO's met een afspraak over kinderopvang is een bepaling opgenomen die de ouderbijdrage regelt.
 - Budget. De omvang van het budget dat beschikbaar is voor de kinderopvangregeling is in 53% van de CAO's vastgelegd. In 71% van de CAO's wordt de omvang uitgedrukt als percentage van de loonsom, in 20% in een nominaal bedrag en in 9% in het aantal kindplaatsen.
 - Kinderopvangregeling als à la carte regeling.
 - Regeling voor kostendeling tussen de werkgevers van de ouders. In 35% van de CAO's waarin kinderopvangregelingen zijn opgenomen, vergoedt de werkgever een deel van de door de werknemer gemaakte kosten van de kinderopvang.

Koopmans en Stavenuiter (1999) merken op dat de kinderopvang goed is geregeld bij de overheid, het onderwijs en de industrie. In de landbouw en visserij is daarentegen niets geregeld. Op het punt van verlofregelingen scoren de overheid, de dienstensector en de zorgsector hoog.

2.5.2 ZIJN DE CAO-AFSPRAKEN VAN DE BRANCHE BEHULPZAAM BIJ HET VOEREN VAN PERSONEELSBELEID VOOR HERINTREEDSTERS?

Het is de vraag in hoeverre de in CAO's gemaakte afspraken daadwerkelijk doorwerken in het bedrijfsbeleid van mkb-bedrijven met het oog op het werven van herintredende vrouwen, het vasthouden van vrouwelijke werknemers die willen uittreden of het bieden van mogelijkheden voor doorstroming naar hogere functies. Gelet op de uitkomsten van de interviews met 31 werkgevers, is de invloed ervan waarschijnlijk zeer beperkt of nihil.

Uit de interviews onder werkgevers van mkb-bedrijven uit zes branches komt als algemeen beeld naar voren dat de meeste werkgevers:

- Niet of nauwelijks op de hoogte (willen) zijn van bestaande CAO-afspraken;

- Als er al afspraken worden toegepast dit gedaan wordt nadat een werknemer er om heeft gevraagd en de werkgever zich vervolgens in de CAO is gaan verdiepen;
- Eigen arbeidsvoorwaarden naar eigen inzicht hanteren, vaak met uitzondering van de te hanteren loonschalen.

In paragraaf 2.4 (tabel 2.10) hebben we bijvoorbeeld gezien dat een deel van de 31 werkgevers uit ons onderzoek faciliteiten rondom de combinatie arbeid en zorg bieden. De meeste van deze werkgevers doen dat echter niet op grond van de afspraken die in de CAO voor hun branche zijn opgenomen. Het gaat vaak om ad-hoc afspraken tussen de werkgever en een individuele werknemer. Hierdoor ontstaat een risico dat, afhankelijk van de waarde die een werknemer in de ogen van een werkgever voor een bedrijf heeft, de werknemer al dan niet van een regeling gebruik kan maken.

Interview met een werkgever uit de technische groothandel (32 werknemers, onder wie acht vrouwen):

De overheid en de sociale partners hoeven helemaal geen rol te spelen. De individuele werkgever komt er zelf wel uit met zijn werknemer(s). De CAO's die voor een hele branche worden afgesloten kunnen volgens deze werkgever beter worden afgeschaft.

Interview met een werkgever uit de verblijfsrecreatie (tien werknemers, waarvan drie vrouwen):

De werkgever is niet op de hoogte van de CAO en lijkt er ook niet erg in geïnteresseerd. Zijn uitgangspunt is een regeling op maat, zowel met betrekking tot zorgtaken als met betrekking tot soorten verlof. Zijn insteek is zowel welwillend als pragmatisch en zakelijk. Wanneer een regeling niet mogelijk is, kiest de werknemer voor de 'ziekte'-regeling, wat het bedrijf evenzeer geld kost en mogelijk zelfs minder beheersbaar is.

2.6 OVERHEIDSBELEID

In deze paragraaf inventariseren we welke arbeidsmarktinstrumenten de landelijke overheid inzet om de arbeidsmarktparticipatie en de economische zelfstandigheid van vrouwen te bevorderen.

2.6.1 CATEGORAAL ARBEIDSMARKTBELEID

Het kabinet bevordert de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen via zowel algemeen- als categoriaal arbeidsmarktbeleid. In het verlengde daarvan stimuleert het kabinet de herverdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen. Voor wat betreft het categoriaal arbeidsmarktbeleid gebeurt dit langs vier hoofdlijnen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2001b en www.minszw.nl):

- De wet aanpassing arbeidsduur (WAA). Deze is sinds 1 juli 2000 van kracht en voorziet in het recht op structurele vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur onder andere met het oog op zorgtaken. De wet is niet van toepassing op organisaties met minder dan tien werknemers. Op termijn wordt deze wet wellicht opgenomen in de Wet arbeid en zorg.
- Maatregelen met betrekking tot kinderopvang. Dit zijn:
- De ‘Regeling Kinderopvang en buitenschoolse opvang voor alleenstaande ouders’ (de Koa-regeling). Gemeenten kunnen gebruik maken van deze regeling om kinderopvang te realiseren voor ouders met een bijstandsuitkering. Voor de (sociale) activering en uitstroom uit de bijstand van alleenstaande ouders is de beschikbaarheid van kinderopvang immers een belangrijke randvoorwaarde. Deze regeling is tijdelijk van aard en zal naar verwachting in 2004 opgaan in de Wet basisvoorziening kinderopvang.
- Uitbreiding kinderopvang in 2003. In 2003 stelt het (demissionaire) kabinet 16 miljoen euro extra beschikbaar voor kinderopvang, zodat 10.000 nieuwe plaatsen kunnen worden gerealiseerd. Daar komt bij dat de huidige Regeling uitbreiding kinderopvang en buitenschoolse opvang (Rkb) met een jaar wordt verlengd. Aan gemeenten wordt een instandhoudingsbijdrage per kindplaats verstrekt om de eind 2002 gerealiseerde capaciteit in stand te houden.
- Naar alle waarschijnlijkheid wordt 1 januari 2004 de Wet basisvoorziening kinderopvang van kracht. De nieuwe wet zorgt ervoor dat ouders straks een overheidssubsidie voor kinderopvang krijgen. Daardoor krijgen ouders meer keuze bij het uitzoeken van een kinderopvangplaats en wordt de voorziening van kinderopvang als het ware vraaggestuurd, in plaats van aanbodgestuurd. Daarnaast moet de nieuwe wet de toegankelijkheid en de kwaliteit van kinderopvang verbeteren. Het kabinet streeft ernaar dat eind 2002 in 90%

van de CAO's en bedrijfsregelingen afspraken over kinderopvang zijn opgenomen. Wanneer dit niet lukt, kan de vrijwillige werkgeversbijdrage heroverwogen worden.

- De Stimuleringsmaatregel Dagindeling. Deze maatregel is ingegaan in maart 1999 en loopt tot en met 2002. Het belangrijkste onderdeel van de maatregel is de Subsidieregeling Dagindeling. Deze is gericht op de financiering van vernieuwende experimenten die een bijdrage leveren aan het makkelijker combineren van werk en privé. Daarnaast zijn er middelen beschikbaar voor ervaringsuitwisseling, informatievoorziening en het zichtbaar maken van resultaten. In het voorjaar van 2003 is de eindrapportage verschenen met daarin de definitieve conclusies en aanbevelingen.
- Per 1 december 2001 is de Wet arbeid en zorg in werking getreden die het makkelijker moet maken arbeid en zorg te combineren doordat bestaande verlofregelingen in deze wet zijn gebundeld en op elkaar zijn afgestemd. Ook zijn nieuwe verlofregelingen geïntroduceerd. Het gaat om de volgende verlofregelingen (www.minszw.nl):
 - Het recht voor werknemers op maximaal 10 dagen betaald zorgverlof per jaar.
 - Adoptieverlof. Adoptie-ouders krijgen ieder recht op vier weken betaald adoptieverlof.
 - Kraamverlof (2 dagen voor vaders).
 - Kortdurend zorgverlof.
 - Calamiteitenverlof.
 - De Wet financiering loopbaanonderbreking.
 - Ouderschapsverlof. Met ingang van 1 december 2001 mag dit in drie delen worden opgesplitst tot het kind acht jaar is.

Voor kraamverlof, zorgverlof en calamiteitenverlof mogen in CAO's afwijkende afspraken worden gemaakt voor wat betreft het recht op verlof, de duur van het verlof en de betaling. Verder kan de werkgever zich tegen splitsing van het ouderschapsverlof verzetten op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Alle bovengenoemde maatregelen zijn er specifiek op gericht de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Dat geldt ook voor het voornemen van het (demissionaire) kabinet om een levensloopregeling te introduceren die het werknemers gemakkelijker zal maken om op het gewenste moment van de levensloop verlof op te nemen.

2.6.2 ALGEMEEN ARBEIDSMARKTBELEID

Behalve via categoriaal arbeidsmarktbeleid voert de overheid beleid om de arbeidsmarktparticipatie in het algemeen te bevorderen. Te denken valt hierbij aan maatregelen die de productiviteitsval weg nemen, zoals de SPAK of de afdrachtsvermindering voor het in dienst nemen van langdurig werklozen (VLW). Per 1 januari 2003 is echter begonnen met de gefaseerde afschaffing van deze maatregelen. Ook maatregelen die de armoedeval verminderen kunnen een rol spelen. Per 1 januari 2001 is bijvoorbeeld de naar de partner overhevelbare belastingvrije voet vervangen door een arbeidskorting voor werkenden (Ministerie van SZW, 2000).

Verder zijn enkele fiscale regelingen te noemen (de arbeidskorting en de toetrederskorting) die het voor niet-werkenden en dus ook herintreders aantrekkelijker maken een baan te accepteren. Deze regelingen zijn echter niet specifiek voor vrouwen.

Ten slotte noemen we in het kader van het overheidsbeleid de Europese subsidieprogramma's vanuit het Europees Sociaal Fonds. Het bevorderen van gelijke kansen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is een expliciet thema binnen deze programma's. Een groot aantal projecten, voor een deel experimentele projecten, op dit gebied worden via deze programma's (gedeeltelijk) gefinancierd.

2.7 WAT KUNNEN CAO-PARTIJEN EN OVERHEID NOG DOEN?

Gelet op de conclusie dat de invloed van CAO-afspraken op het bedrijfsbeleid van werkgevers in het mkb nihil is, is het wellicht zinvol om op de eerste plaats ervoor te gaan zorgen dat de huidige CAO-afspraken worden nageleefd, alvorens nieuwe afspraken te maken.

Op de vraag wat CAO-partijen zouden kunnen doen op het gebied van het creëren van randvoorwaarden zodat de werkgever meer vrouwen in het algemeen en herintredende vrouwen in het bijzonder in dienst zou nemen, heeft een klein aantal werkgevers suggesties gedaan:

- Financier (deels) de eventueel noodzakelijke opleiding van een herintreedster (technische groothandel).
- Maak het aannemen van een herintreedster financieel aantrekkelijker (bijvoorbeeld door subsidie) (technische groothandel, drogisterij).
- Maak secundaire arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker voor herintreedsters (drogisterij).

Overigens is een aantal werkgevers (waaronder alle gesproken werkgevers uit de mode- en sportbranche) dermate positief over (herintredende) vrouwen, dat zij randvoorwaarden en aanvullende afspraken overbodig vinden (zie paragraaf 2.3.2). Feiter (2001) wijst erop dat herintredende vrouwen kampen met een gat in hun c.v.. Hun opleiding is verouderd, hun werkervaring is niet van recente datum. Bovendien is de herintreedster vaak (te) bescheiden: vrouwen zijn zelf vaak niet bewust van de verschillende vaardigheden waarover ze beschikken. Maar volgens PWS (2002) hebben veel herintredende vrouwen “ongekend talent”, zoals zorgervaring bij oudere vrouwen en bakervaring bij allochtone vrouwen. Belangrijk is dat werkgevers kunnen inzoomen op dit ongekende talent. Het vertalen van kwaliteiten naar officiële kwalificaties is mogelijk de kortste weg om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar werk. EVC-procedures en portfolio assessment zijn voorbeelden van instrumenten die daarvoor kunnen worden ingezet (FNV, 2000).

Uit ons onderzoek blijkt dat veel herintreedsters de (on)mogelijkheid om zeggenschap te hebben over haar eigen arbeidstijden zeer zwaar laten meewegen in hun beslissing om wel of niet te herintreden. Zeggenschap over arbeidstijden kan betrekking hebben op de wekelijkse arbeidstijden (werken onder schooltijd), maar ook over het jaar (minder of geen uren werken in de schoolvakanties en meer uren werken in maanden zonder schoolvakanties). Hierbij moet worden opgemerkt dat zeggenschap over arbeidstijden in het mkb uit praktische overwegingen, lastiger te

realiseren is dan in het grootbedrijf. De FNV (2000) pleit voor uitbreiding en verbetering van mogelijkheden op dit punt, omdat er volgens de FNV op dit punt voor de overheid en de sociale partners nog een flinke winst te behalen valt. Werkgevers kunnen volgens de FNV veel meer dan nu het geval is op dit aspect inspelen en een aantrekkelijk aanbod formuleren. De FNV stelt voor dat de overheid de Arbeidstijdenwet op dit punt gaat verbeteren. In de Arbeidstijdenwet¹⁹ is een bepaling opgenomen dat de werkgever bij het voeren van zijn beleid op het gebied van de arbeids- en rusttijden onder andere rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Deze bepaling geeft de individuele werknemer echter geen rechten.

De opleidings- en beroepskeuze van meisjes en vrouwen is nog vaak traditioneel. Het is belangrijk om deze traditionele keuze voor opleiding en beroep te doorbreken door meisjes te stimuleren een opleiding te kiezen die opleidt voor meer technische beroepen. De overheid zou de ‘mannelijke’ opleidingen en beroepen aantrekkelijker moeten maken voor meisjes en vrouwen. De vraag ‘hoe?’ valt echter buiten de scope van ons onderzoek. De verantwoordelijkheid voor dit soort beleid ligt bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

In de Miljoenennota heeft het kabinet voorstellen gedaan voor een levensloopregeling die het huidige spaarloon zou moeten vervangen. De levensloopregeling houdt in dat werknemers kunnen sparen voor verlof tijdens het actieve leven. Op het moment dat het gespaarde bedrag wordt opgenomen voor de financiering van verlof, keert de overheid een premie uit. Hiermee kan de werknemer het inkomensverlies bij verlof beperken. Het verlof kan dienen om zorgpieken op te vangen, een opleiding te volgen of eenvoudig tot rust te komen. De propagandisten voor een dergelijke regeling achten deze vooral van belang voor gezinnen met kleine kinderen die zich in het ‘spitsuur van het leven’ bevinden (Bovenberg, 2002). Deze zouden nu te veel werken, terwijl veel 50-plussers juist te weinig zouden werken. De regeling is bedoeld om een meer evenwichtige verdeling over de levensloop te bewerkstelligen.

¹⁹ Eén van de doelstellingen van de Arbeidstijdenwet is te bevorderen dat arbeid in dienstverband kan worden gecombineerd met verantwoordelijkheden in de private en maatschappelijke sfeer.

Maar valt aan te nemen dat de levensloopregeling zoals voorgesteld ook feitelijk zal leiden tot een betere verdeling van het aantal gewerkte uren over de levenscyclus? De Mooij en Stevens (2002) zetten hierbij vraagtekens. In de eerste plaats is het zeer de vraag of jonge gezinnen al voldoende gespaard kunnen hebben om in substantiële mate verlof op te nemen. Verder stimuleert de regeling wel het opnemen van verlof tijdens de loopbaan, maar niet het vergroting van de participatie aan het eind van de loopbaan. Dit laatste is echter wel noodzakelijk. Anders zou de regeling ertoe kunnen leiden dat, macro-economisch gezien, de arbeidsparticipatie afneemt. De Mooij en Stevens zien daarom meer in een regeling waarbij de levensloopregeling wordt geïntegreerd met pensioenregelingen en regelingen voor vervroegde uittreding. Mensen zouden er dan voor kunnen kiezen een deel van hun pensioenaanspraak te benutten voor verlofinkomen. In plaats van vervroegd uittreden zou men dan kunnen kiezen voor meer vrije tijd tijdens het arbeidsleven. Door het toekennen van een belastingkorting zou de overheid dit kunnen stimuleren. Het voordeel is dat ook mensen die nog niet zo heel lang werken, en dus nog weinig gelegenheid hebben gehad te sparen voor verlof, van zo'n regeling gebruik zouden kunnen maken. Overigens valt er waarschijnlijk niet te ontkomen aan het stellen van een maximum aan het inkomen dat binnen de levenscyclus kan worden overgeheveld; op jonge leeftijd kunnen mensen immers het belang van een adequaat pensioen onderschatten. Verder wijzen Koopmans en Stavenuiter (2001) erop dat hiervoor niet alleen pensioenregelingen moeten worden veranderd, maar dat ook veranderingen noodzakelijk zijn in de wetgeving op gebied van pensioenen, belastingen en sociale zekerheid.

In de notitie 'Arbeidsparticipatie van vrouwen' gaat het CPB (2001) na door welke maatregelen de arbeidsparticipatie van vrouwen in de periode tot 2010 zodanig kan worden verhoogd dat de doelstellingen dienaangaande worden gehaald. De conclusie is dat maatregelen (bijvoorbeeld het actief arbeidsmarktbeleid) gericht op vermindering van de imperfecties van de arbeidsmarkt en vergroting van het aanbod van kinderopvang betrekkelijk weinig effect zullen hebben. Het CPB stelt dat alleen vrij ingrijpende maatregelen als afschaffing van de overdraagbaarheid van de heffingskorting en maatregelen die de instroom in de WAO beperken een substantieel effect zullen hebben.

2.8 INTERSECTORALE MOBILITEIT

Intersectorale mobiliteit kan ook voor vrouwelijke werknemers interessant zijn. Een reden voor intersectorale mobiliteit van werkende vrouwen kan zijn dat het werk in een bepaalde branche zeer gespecialiseerd is en weinig promotiemogelijkheden biedt. De kans dat werknemers ‘vastroesten’ is in dergelijke branches relatief groot. Verandering van werk die gepaard gaat met verandering van functie-inhoud houdt voor werknemers in die branches haast automatisch verandering van branche in. De zorgsector en de onderwijssector zijn bij uitstek sectoren waar dit speelt. Verandering van functie-inhoud betekent wel dat (door EVC-procedures) bekeken moet worden welke vaardigheden en deskundigheid een werkneemster heeft en welke daarvan zij kan benutten in de ‘nieuwe’ branche, en welke vaardigheden door middel van omscholing moeten worden verworven.

Een andere reden voor intersectorale mobiliteit kan zijn dat de omstandigheden waaronder iemand een bepaalde functie uitoefent aanleiding is voor verandering. Dan is het denkbaar dat eenzelfde functie wordt gezocht onder andere omstandigheden, waardoor ook de overstap naar een andere branche wordt gemaakt.

Al brainstormend opperde de RECRON (Verblijfsrecreatie) het idee dat intersectorale mobiliteit tussen de verblijfsrecreatie en de sector verzorgings- en bejaardenhuizen goed denkbaar zou zijn. Binnen beide branches komt hetzelfde type werk voor (receptie, administratie, horeca, detailhandel, schoonmaak, spelbegeleiding, etc.), maar de omstandigheden waaronder het werk wordt uitgevoerd verschillen. Binnen de sector verblijfsrecreatie zijn de omstandigheden vaak hectisch, onregelmatig en onrustig. De omstandigheden binnen een verzorgings- of bejaardenhuis zijn vaak rustiger en minder onregelmatig. Het is denkbaar dat na verloop van jaren werknemers uit de ene branche behoefte hebben aan het werk onder de omstandigheden in de andere branche. Overigens is de RECRON niet bezig om met andere branches ideeën te ontwikkelen en/of afspraken te maken over mogelijkheden van intersectorale mobiliteit.

De zorgsector en de onderwijssector kampen beide met het probleem dat zij enerzijds een groeiende personeelsbehoefte hebben, maar anderzijds problemen ondervinden met werknemers die langdurig in deze sectoren werken. Zoals eerder

gezegd wordt dit veroorzaakt door een gebrek aan loopbaanmogelijkheden en door een verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid. In beide sectoren zijn in de afgelopen periode programma's voor arbeidsmarktbeleid ontwikkeld waarin een scala aan beleidsmaatregelen is opgenomen.²⁰ Deze zijn er overigens vooral op gericht de instroom te bevorderen en personeel te behouden.

Maatregelen ter bevordering van intersectorale mobiliteit maken in de onderwijssector ook deel uit van de programma's, maar deze richten zich dan vooral op werknemers die langdurig werkloos of arbeidsongeschikt zijn geworden. In de welzijnssector is bevordering van de intersectorale mobiliteit in het kader van het employability beleid expliciet genoemd.

2.9 SAMENVATTING

In dit hoofdstuk zijn we ingegaan op de onderzoeksvragen voor wat betreft herintredende vrouwen, maar ook op de vraag hoe belangrijk het is om te voorkomen dat werkzame vrouwen uit het arbeidsproces treden. Om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen dient immers tegelijkertijd:

- a.* te worden voorkomen dat werkzame vrouwen voortijdig uitstromen en
- b.* de arbeidsparticipatie van niet-werkende vrouwen te worden bevorderd.

De informatie in dit hoofdstuk is gebaseerd op bestaande literatuur, op interviews met 31 werkgevers uit de branches: technische groothandel (6 interviews), de grafimedia (5), drogisterijen (5), verblijfsrecreatie (5), wonen (5) en mode (5) en op de gevoerde discussies in de workshop. Een deel van de 31 werkgevers is echter niet op de hoogte wie van hun vrouwelijk personeel in dienst is gekomen als herintreedster. Deze werkgevers kunnen uitsluitend uitspraken doen over hun vrouwelijke werknemers, en kunnen geen verschillen aanwijzen tussen vrouwelijke werknemers die wel en vrouwelijke werknemers die niet als herintreedsters in dienst zijn gekomen.

²⁰ Voor beschrijvingen van het arbeidsmarktbeleid in deze sectoren en overzichten van bestaande evaluatiestudies met betrekking tot dit beleid, zie: De Koning (1998), De Koning, Gravesteyn en Van Nes (2000) en Gravesteyn, Van Nes en De Koning (2000).

Ontwikkelingen

De arbeidsmarktpositie van vrouwen loopt nog steeds achter bij die van mannen. Het verschil in zowel de bruto- als de netto-participatiegraad tussen mannen en vrouwen is sinds 1985 weliswaar kleiner geworden, maar is nog steeds aanzienlijk (in 1985 bedroeg de netto participatiegraad van vrouwen 30%, terwijl die van mannen 67% bedroeg. In 2001 gold voor vrouwen een netto participatiegraad van 53% ten opzichte van 77% voor mannen. Ook het werkloosheidspercentage van vrouwen ligt hoger dan dat van mannen en het relatieve verschil neemt niet af.

De stijging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan het toegenomen aantal vrouwen met een hogere opleiding. De verschillen in arbeidsmarktparticipatie tussen mannen en vrouwen zijn dan ook het kleinst onder hoog opgeleiden.

Schattingen over het aantal vrouwen zonder baan die als potentiële herintreedster zijn te beschouwen (vrouwen die direct aan de slag willen gaan) variëren enorm, namelijk van 125 duizend tot 433 duizend. 'De' herintreedster kan getypeerd worden als de iets oudere vrouw (gemiddeld 40 jaar en ouder) zonder baan, maar ook zonder uitkering, met in veel gevallen een relatief lage opleiding, voor wie er geen directe noodzaak is en die niet gedwongen kan worden om weer te gaan werken. Doordat uitkeringsinstanties geen druk kunnen uitoefenen en door het ontbreken van een financiële noodzaak, zal de herintreedster alleen onder bepaalde voorwaarden werk aannemen.

De eenzijdigheid van het werkgelegenheidspatroon van vrouwen is in de afgelopen jaren nauwelijks veranderd. Nog altijd zijn werkende vrouwen vooral te vinden in dienstverlenende sectoren. Door hun ondervertegenwoordiging in relatief omvangrijke en snel groeiende sectoren (bijvoorbeeld de 'post en telecommunicatie', architecten en ingenieursbureaus', 'groothandel machines en apparaten', 'machine-industrie' en 'bouwinstallatiebedrijven'), missen vrouwen kansen.

Welke factoren zijn van invloed op de participatiegraad van vrouwen?

De factoren die de participatiegraad van vrouwen bepalen, hebben we opgesplitst in aanbod- en vraagfactoren. De aanbodfactoren zijn vooral van invloed op de bruto-participatie; de vraagfactoren zijn vooral van invloed op de netto-participatie (ofwel de werkgelegenheid). Vraag en aanbod beïnvloeden elkaar vaak wederzijds.

Factoren aan de aanbodzijde

De factoren aan de aanbodzijde hebben wij opgesplitst in factoren die de participatie van herintreedsters zouden kunnen bevorderen (of doen afnemen) en factoren die van invloed zijn op de beslissing van werkende vrouwen om de arbeidsmarkt al dan niet te verlaten.

De belangrijkste voorwaarden die herintreedsters aan een baan stellen zijn in de loop van de jaren nauwelijks veranderd: de baan moet in deeltijd zijn, in de directe omgeving van het woonadres, en de arbeidstijden moeten kunnen worden afgestemd op de thuissituatie. Voor een deel van de herintredende vrouwen is kinderopvang een oplossing, maar zeker niet voor het grootste potentieel. Kinderopvang blijkt vooral belangrijk te zijn om, eenmaal werkend, uittreding te voorkomen. Opvallend is verder dat het niveau van de baan, de duurzaamheid van het contract en uitzicht op een carrière nauwelijks een rol spelen. Herintreedsters zijn kennelijk bereid om concessies te doen op deze punten, omdat zij de andere voorwaarden belangrijker vinden.

De belangrijkste belemmeringen bij herintreding vloeien deels voort uit de voorwaarden die herintreedsters aan een baan stellen, maar zijn deels ook vraaggerelateerde factoren. De meest belemmerende factor bij herintreding is de (vaak relatief hoge) leeftijd, gevolgd door: een verouderde opleiding, de opleidingsrichting en het opleidingsniveau, gebrek aan recente werkervaring (de herintreedster heeft een 'gat' in haar c.v.), een gebrek aan parttime banen met werktijden die goed samengaan met schooltijden en vakanties, etnische afkomst, het vrouw zijn, een eventuele werkloosheidsduur, het gebrek aan kinderopvang, de vaak marginaliteit van de inkomsten, gebrek aan medewerking van instanties en het onvoldoende bewust zijn van de eigen capaciteiten.

Een deel van de voorwaarden en belemmeringen vloeien voort uit de nog steeds bestaande traditionele opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Omdat herintreedsters zich veelal aanbieden voor een baan in deeltijd, heeft hun inkomen ook vaak het karakter van een aanvulling op het inkomen van de man. Vrouwen hebben bovendien een relatief laag uurloon, als gevolg van het werken in deeltijd, de onderbreking van de loopbaan en (voor vooral de oudere generaties) de relatief lage opleiding. Hierdoor hangt de arbeidsparticipatie van vrouwen veel sterker af van de arbeidsmarktsituatie dan die van mannen (het 'discouraged-worker' effect). De gevoeligheid van de participatiebeslissing voor het uurloon wordt nog eens versterkt door de eventuele kosten die gemaakt moeten worden om te kunnen werken (bijvoorbeeld voor kinderopvang) of door het verlies aan inkomsten door het wegvallen van subsidie bij een hoog gezinsinkomen. Dit verklaart dan ook waarom veel potentiële herintreedsters zodanige randvoorwaarden aan het werk stellen dat kinderopvang en de daaraan verbonden kostenpost kan worden vermeden.

Een andere belangrijke factor achter de belemmeringen is dat meisjes en jonge vrouwen zich nog steeds richten op een bepaalde range van opleidingsrichtingen. Daardoor hebben zij toegang tot slechts een vrij smal segment van de arbeidsmarkt.

Uit het voorgaande blijkt al dat het belangrijk is om uittreding van vrouwelijke werknemers te voorkomen: loopbaanonderbreking heeft een negatief effect op de opbouw van het menselijk kapitaal. Voor herintreedsters blijkt dat elk onderbrekingsjaar extra een groter negatief effect op het loon heeft, dan het positieve effect van elk dienstjaar extra. De belangrijkste, objectief vastgestelde factoren die van invloed zijn op de beslissing van werkende vrouwen om de arbeidsmarkt al dan niet te verlaten zijn:

- Het functieniveau: laag opgeleide vrouwen in elementaire beroepen hebben een grote kans om te stoppen met werken.
- De bedrijfstak: er zijn grote verschillen tussen bedrijven en bedrijfstakken in de mate waarin vrouwen stoppen met werken na de geboorte van hun eerste kind en in de mogelijkheden die er zijn om betaalde arbeid en zorg voor kinderen te combineren.

- De omvang van het bedrijf: kleinere bedrijven en instellingen bieden minder vaak kinderopvang, ouderschapsverlof en calamiteitenverlof dan grotere bedrijven.
- Kinderopvang en ouderschapsverlof: als een bedrijf mogelijkheden voor kinderopvang en ouderschapsverlof biedt, is de kans dat vrouwen stoppen met werken significant kleiner.
- Het al dan niet voorkomen van andere regelingen om de combinatie van betaalde arbeid en zorg voor kinderen te vergemakkelijken;
- De rol van de partner (zie hierna).
- De tevredenheid met het werk, de aanpassingen in het aantal gewerkt uren van de partner, de (on)mogelijkheid om deeltijd te gaan werken en carrièreperspectieven.

Volgens verlate uittreeders zelf is de belangrijkste reden om alsnog te stoppen met werken, ruim na de geboorte van het eerste kind, de afgenomen arbeidssatisfactie waardoor juist zij meer problemen hebben ervaren in de combinatie arbeid en zorg. De afgenomen arbeidssatisfactie heeft voor een deel als oorzaak dat de werkgever de wens om minder uren te willen gaan werken niet honoreert. Een andere oorzaak heeft meer te maken met de thuissituatie: conflicten over de taakverdeling en tijdsbesteding in huishoudens leiden ertoe dat vrouwen minder gaan werken, en mannen juist meer. In de literatuur is een relatie gevonden tussen het aantal uren dat de (mannelijke) partner werkt en de kans op uittreding van vrouwen met jonge kinderen (als de partner minder uren gaat werken neemt de kans op uittreding van vrouwen met jonge kinderen af en vice versa).

Factoren aan de vraagzijde: wat is het beeld onder werkgevers van herintreedsters? Zijn de werkgevers van mening dat de productiviteit en de arbeidskosten van herintreedsters voldoende in evenwicht zijn?

Het beeld onder werkgevers van herintreedsters kan grofweg als volgt worden samengevat: werkgevers die ervaring hebben met herintreedsters zijn overwegend positief, maar werkgevers die nog geen ervaring hebben durven niet de stap te nemen om een herintreedster in dienst te nemen.

Werkgevers die ervaring hebben met herintreedsters noemen de volgende positieve redenen om herintredende vrouwen in dienst te hebben of nemen: hun levenservaring, hun motivatie, de evenwichtigheid die deze vrouwen uitstralen (zij kunnen de rustfactor in een team zijn) en hun organisatietalent. Verder vertonen zij vaak een hoge loyaliteit ten opzichte van het bedrijf.

Opvattingen van werkgevers die van negatieve invloed zijn op de arbeidsmarktpositie van (herintredende) vrouwen, zijn voor een deel gebaseerd op vooroordelen en percepties. Een eerste perceptie is dat deeltijdarbeid (waarin vrouwen voornamelijk zijn te vinden) een negatief effect zou hebben op de productiviteit.

Het effect van deeltijdarbeid op de productiviteit van een werknemer is afhankelijk van factoren zoals organisatieaspecten, de aard van het productieproces en de kenmerken van het product, die in belangrijke mate sectorspecifiek zijn. Deeltijdarbeid kan tot productieverlies leiden in onder meer kapitaalintensieve sectoren en/of in technische functies. Maar in andere branches kan deeltijdarbeid juist leiden tot een groter rendement van de werktijd, doordat deeltijdarbeid een flexibeler inzet van arbeid mogelijk maakt. Door een efficiëntere benutting van arbeid kan deeltijdarbeid leiden tot het verminderen van relatief dure overuren, en verder kan een kortere arbeidsduur leiden tot minder vermoeidheid en daardoor tot een hogere productiviteit. Onze interviews in de branches drogisterijen, verblijfsrecreatie, wonen en mode- en sportdetailhandel bevestigen dit beeld: het type activiteit is in deze branches zodanig, dat (kleine) deeltijdbanen wel degelijk te realiseren, en soms zelfs wenselijk zijn (bijvoorbeeld om de piekuren in de verkoop op te vangen). In branches zoals de technische groothandel en de grafimedia werken vrouwelijke deeltijders vooral in de ondersteunende activiteiten (administratie, receptie, schoonmaak), en voor dat type werk is deeltijdarbeid ook goed te organiseren. Dit staat kennelijk in tegenstelling tot de activiteiten van het primaire proces in deze beide branches, omdat daarin uitsluitend voltijders (mannen) werken.

Een tweede perceptie is dat de arbeidskosten van deeltijders (vrouwen) hoger zouden zijn. Voor wat betreft de loonkosten spreekt de literatuur en de werkgevers

uit ons onderzoek dit tegen: het uurloon van vrouwen is even hoog of juist lager dan van mannen die hetzelfde werk doen (gender gap). Wel zeggen sommige werkgevers dat herintredende vrouwen duurder zijn, vanwege hun vaak hogere leeftijd. Wat betreft de niet-loonkosten kan de perceptie niet worden ontkracht: wij achten het waarschijnlijk dat de niet-loonkosten bij vrouwen gemiddeld hoger zijn dan die van mannen, omdat een veel groter deel van de vrouwen in deeltijd werkt. De niet-loonkosten zijn namelijk voor een belangrijk deel onafhankelijk van de arbeidsduur. Maar dit verschil wordt mogelijk overdreven, vooral omdat deeltijders minder gebruik (kunnen) maken van bepaalde voorzieningen (zoals scholing). Voor wat betreft de arbeidskosten in totaliteit concluderen wij dan ook dat deze van deeltijders niet hoger hoeven te zijn dan voor voltijders, omdat de hogere niet-loonkosten vaak gecompenseerd worden door een lager uurloon.

De werkgevers uit ons onderzoek zijn in het algemeen van mening dat de productiviteit en de arbeidskosten van de vrouwelijke werknemers (inclusief herintreedsters) voldoende in evenwicht zijn. De conclusie is dat in de functies waarin (herintredende) vrouwen op dit moment overwegend terechtkomen, werken in deeltijd de productiviteit waarschijnlijk niet negatief beïnvloedt. Voor leidinggevende functies en voor technische functies in kapitaalintensieve sectoren ligt dat mogelijk anders.

Andere bestaande vooroordelen van werkgevers die door de literatuur en de gesprekken met werkgevers worden tegengesproken, zijn:

- Het verzuim van vrouwen zou hoger zijn dan van mannen.: de ervaring van de meeste werkgevers in ons onderzoek uit het mkb is dat vrouwen minder vaak en minder snel verzuimen dan mannen.
- Het verloop onder vrouwen zou hoger zijn dan onder mannen. De literatuur bevestigt dit beeld voor wat betreft mannen en vrouwen in Nederland. Wij constateren bij ‘onze’ mkb-werkgevers dat het verloop wisselt per individuele werkgever, ongeacht de branche. Bij sommige werkgevers vormen de vrouwen een ‘stabiele kern’, juist omdat het verloop onder hen nihil is.
- Doorstroommogelijkheden: deeltijders zouden minder vaak promotie maken dan voltijders. Volgens de literatuur is het percentage deeltijders dat

promotie maakt aanzienlijk lager dan het percentage voltijders. Maar binnen het mkb zijn de mogelijkheden om door te stromen zo wie so beperkt. Voor zover er wel mogelijkheden zijn, zien de werkgevers verschillen tussen mannen en vrouwen om door te stromen: de ambitie hiervoor zou bij vrouwen kleiner zijn.

Beïnvloedt de perceptie het bedrijfsbeleid? Hoe staat de werkgever er tegenover om via het bedrijfsbeleid de productiviteit van herintreedsters te beïnvloeden?

Het bedrijfsbeleid van mkb-bedrijven kan in het algemeen getypeerd worden als zeer korte termijn beleid. Mkb-bedrijven handelen in de context van de huidige arbeidsmarktsituatie, en anticiperen niet op mogelijke veranderingen in de arbeidsmarktsituatie. De kansen voor herintredende vrouwen worden dan ook sterk door de conjunctuur bepaald. Tot voor kort was er sprake van een krappe arbeidsmarkt en dit had een positieve invloed op het in dienst nemen van herintredende vrouwen. Thans is de arbeidsmarkt ruimer aan het worden, kan een werkgever kiezen uit verschillende kandidaten en kiezen voor die kandidaat die het meest aan zijn eisen voldoet. Dat betekent dat percepties een grotere invloed zullen gaan uitoefenen op het bedrijfsbeleid. In de komende tijd zullen hierdoor de kansen van herintreedsters afnemen.

Is de mkb-werkgever bereid om via het bedrijfsbeleid de productiviteit van herintreedsters te beïnvloeden? Omdat de meeste mkb-werkgevers (29 van de 31) uit ons onderzoek niet bereid zijn om werkneemsters die als herintreders in dienst zijn getreden bepaalde faciliteiten aan te bieden om het herintreden te vergemakkelijken, zijn wij geneigd om deze vraag met 'nee' te beantwoorden.

In het algemeen is de conclusie dat bedrijfsbeleid dat arbeid-zorg faciliteiten biedt, de arbeidsmarktpositie van vrouwen verbetert, maar dat dit in veel kleinere bedrijven, zoals in het mkb, moeilijk te organiseren is. Voor zover mkb-werkgevers regelingen op dit terrein bieden, doen ze dat niet omdat daarover in de CAO afspraken zijn opgenomen, maar bieden ze vaak ad-hoc oplossingen in een specifieke situatie en voor een individuele werkneemster.

Het bedrijfsbeleid rond de werving en aanstelling van (herintredende) vrouwen is afhankelijk van de bestaande arbeidsmarktsituatie, en van het type sector. Er is nog

steeds een traditionele verdeling van beroepen tussen mannen en vrouwen. Er zijn branches die behoren tot een typische mannenwereld (de primaire activiteiten worden vooral door mannen uitgevoerd), en er zijn branches waar overwegend vrouwen in de primaire activiteiten werken. Werkgevers zien dat nog niet zo snel veranderen. Werkgevers uit de branches technische groothandel en grafimedia zouden wel graag meer vrouwen in dienst nemen op hun kernactiviteiten, maar wijzen op een gebrek aan geschoold aanbod van vrouwen, vooral op het technische vlak. Bij de meeste werkgevers in de door ons onderzochte branches hebben mannen en vrouwen evenveel kans om te worden aangenomen, of is de kans voor vrouwen zelfs groter. Maar gaat het om de vergelijking tussen herintredende vrouwen en niet-herintredende vrouwen, dan geeft een deel van de werkgevers (weliswaar een minderheid) aan de voorkeur te geven aan niet-herintreedsters.

Er is weinig bekend over bedrijfsbeleid rond deeltijdarbeid en beleid dat rekening houdt met de wens van herintreedsters om zeggenschap te hebben over de eigen arbeidstijden.

Wat betreft het beleid rond doorstroming en verloop is de conclusie dat een aantal werkgevers een voorkeur heeft voor werknemers zonder ambitie. Een werknemer zonder ambitie geeft stabiliteit aan de onderneming (geen verloop), en een groep werknemers zonder ambitie zorgt voor een vast kern. Dat betekent dat deze werkgevers graag vrouwen in dienst hebben: een belangrijk deel van de vrouwen werkt voor het plezier, ambiëren deeltijd omdat de vrije tijdsinvulling ook belangrijk is voor hen, en hebben geen ambities om hogerop te komen.

Scholing kan deel uit maken van emancipatiegericht personeelsbeleid. Door middel van het aanbieden van scholing, kunnen werkgevers vrouwen om-, her- en bijscholen, zodat zij kunnen intreden in het arbeidsproces, of door kunnen stromen naar een hogere functie. Uit de literatuur blijkt dat de meeste werkgevers zeggen geen beleid te voeren op het punt van promotie of doorstroming van vrouwen naar hogere functies, zodat ook om- her- en bijscholing vanuit dat perspectief niet aan de orde is. Dit beeld wordt bevestigd door de werkgevers in ons onderzoek. Voor zover er scholingsbeleid is, is deze niet sexe-specifiek. Kleine bedrijven geven (ook relatief) veel minder uit aan scholing dan grote bedrijven.

Welke oplossingen zien werkgevers om herintreedsters in dienst te nemen of vrouwen in dienst te houden?

De antwoorden van de werkgevers uit de zes verschillende branches op deze vraag kunnen grofweg verdeeld worden in twee categorieën. De eerste categorie antwoorden is afkomstig van werkgevers uit de branches waar vrijwel uitsluitend mannen de primaire activiteiten uitoefenen en vrouwen vrijwel uitsluitend ondersteunende functies. Bij deze werkgevers leeft de vraag niet, omdat het aannemen of behouden van vrouwen geen issue is. Op advertenties voor functies uit de core business reageren vrijwel alleen mannen, en die zijn er op dit moment genoeg. Deze werkgevers zouden overigens best vrouwen willen aannemen, maar constateren, zoals eerder aangegeven, dat er op hun advertenties alleen mannen reageren, omdat vrouwen de vereiste (technische) vooropleiding niet hebben.

De tweede categorie antwoorden is van de werkgevers uit de branches waar veel vrouwen in de primaire activiteiten werken. Ook bij hen leeft de vraag niet, omdat het aantrekken of behouden van (herintredende) vrouwen in het geheel geen probleem is.

Onder welke randvoorwaarden zou een werkgever er toe overgaan om (meer) herintredende vrouwen in dienst te nemen?

In de context van het voorgaande, zijn er slechts enkele suggesties aan de hand gedaan:

- Meer kinderopvang.
- Bieden van flexibele arbeidstijden.
- Betere en beter betaalbare scholing of stagebegeleiding.
- Betere mogelijkheden voor training on the job.
- Meer subsidie/loonsuppletie.
- Betere voorbereiding van de herintreedster op de betaalde baan.

Zijn de CAO-afspraken van de branche behulpzaam bij het voeren van personeelsbeleid voor herintreedsters?

Het is de vraag in hoeverre de in CAO's gemaakte afspraken rondom de combinatie van zorg en arbeid daadwerkelijk doorwerken in het bedrijfsbeleid van mkb-bedrijven met het oog op het werven van herintredende vrouwen, het

vasthouden van vrouwelijke werknemers die willen uittreden of het bieden van mogelijkheden voor doorstroming naar hogere functies. Gelet op de uitkomsten van de interviews met 31 werkgevers uit het mkb, is de invloed ervan waarschijnlijk zeer beperkt of nihil.

Uit de interviews onder werkgevers van mkb-bedrijven uit zes branches komt als algemeen beeld naar voren dat de meeste werkgevers:

- Niet of nauwelijks op de hoogte (willen) zijn van bestaande CAO-afspraken.
- Als er al afspraken worden toegepast dit gedaan wordt nadat een werknemer er om heeft gevraagd en de werkgever zich vervolgens in de CAO is gaan verdiepen.
- Eigen arbeidsvoorwaarden naar eigen inzicht invullen, vaak met uitzondering van de te hanteren loonschalen.

Wat kunnen CAO-partijen en overheid nog doen?

Op de vraag wat CAO-partijen zouden kunnen doen op het gebied van het creëren van randvoorwaarden zodat de werkgever meer vrouwen in het algemeen en herintredende vrouwen in het bijzonder in dienst zou nemen, heeft een klein aantal werkgevers suggesties gedaan:

- Financier (deels) de eventueel noodzakelijke opleiding van een herintreedster (technische groothandel).
- Maak het aannemen van een herintreedster financieel aantrekkelijker (bijvoorbeeld door subsidie) (technische groothandel, drogisterij).
- Maak secundaire arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker voor herintreedster (drogisterij).

Overigens is een aantal werkgevers (waaronder alle gesproken werkgevers uit de mode- en sportbranche) dermate positief over (herintredende) vrouwen, en willen deze werkgevers niets liever dan deze groepen werven, dat zij randvoorwaarden en aanvullende afspraken overbodig vinden.

Andere suggesties haken in op de constatering dat herintredende vrouwen, alhoewel ze kampen met een gat in hun c.v., hun opleiding verouderd en hun werkervaring niet van recente datum is, over verschillende vaardigheden en

talenten beschikken, waarvan zij zich zelf niet bewust zijn. Het is belangrijk dat werkgevers kunnen inzoomen op deze vaardigheden en talenten. Het vertalen van kwaliteiten naar officiële kwalificaties is mogelijk de kortste weg om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar werk. EVC-procedures en portfolio assessment zijn voorbeelden van instrumenten die daarvoor kunnen worden ingezet.

De (on)mogelijkheid om zeggenschap te hebben over haar eigen arbeidstijden is een zwaarwegende factor in de beslissing van een herintreedster om wel of niet te herintreden. Door uitbreiding en verbetering van mogelijkheden op dit punt, zou er nog een flinke winst te behalen vallen. Een mogelijkheid is om de Arbeidstijdenwet te verbeteren of aan te passen. In de Arbeidstijdenwet is een bepaling opgenomen dat de werkgever bij het voeren van zijn beleid op het gebied van de arbeids- en rusttijden onder andere rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Deze bepaling geeft de individuele werknemer echter geen rechten.

In ons onderzoek is gebleken dat de opleidings- en beroepskeuze van meisjes en vrouwen nog vaak traditioneel is. Het is belangrijk om deze traditionele keuze voor opleiding en beroep te doorbreken door meisjes te stimuleren een opleiding te kiezen die opleidt voor meer technische beroepen. De overheid zou de ‘mannelijke’ opleidingen en beroepen aantrekkelijker moeten maken voor meisjes en vrouwen. De vraag ‘hoe?’ valt echter buiten de scope van ons onderzoek.

In de Miljoenennota 2003 heeft het kabinet voorstellen gedaan voor een levensloopregeling die het huidige spaarloon zou moeten vervangen. De levensloopregeling houdt in dat werknemers kunnen sparen voor verlof tijdens het actieve leven. Op het moment dat het gespaarde bedrag wordt opgenomen voor de financiering van verlof, keert de overheid een premie uit. Hiermee kan de werknemer het inkomensverlies bij verlof beperken. Het verlof kan dienen om zorgpieken op te vangen, een opleiding te volgen of eenvoudig tot rust te komen. De propagandisten voor een dergelijke regeling achten deze vooral van belang voor gezinnen met kleine kinderen die zich in het ‘spitsuur van het leven’ bevinden. Deze zouden nu te veel werken, terwijl veel 50-plussers juist te weinig zouden

werken. De regeling is bedoeld om een meer evenwichtige verdeling over de levensloop te bewerkstelligen.

Kanttekeningen bij deze regeling zijn:

- Het is de vraag of jonge gezinnen al voldoende gespaard kunnen hebben om in substantiële mate verlof op te nemen;
- De regeling stimuleert wel het opnemen van verlof tijdens de loopbaan, maar niet een vergroting van de participatie aan het eind van de loopbaan. Dit laatste is echter wel noodzakelijk. Anders zou de regeling ertoe kunnen leiden dat, macro-economisch gezien, de arbeidsparticipatie afneemt.

Een ander voorstel is daarom een regeling waarbij de levensloopregeling wordt geïntegreerd met pensioenregelingen en regelingen voor vervroegde uittreding. Mensen zouden er dan voor kunnen kiezen een deel van hun pensioenaanspraak te benutten voor verlofinkomen. In plaats van vervroegd uittreden zou men dan kunnen kiezen voor meer vrije tijd tijdens het arbeidsleven. Door het toekennen van een belastingkorting zou de overheid dit kunnen stimuleren. Het voordeel is dat ook mensen die nog niet zo heel lang werken, en dus nog weinig gelegenheid hebben gehad te sparen voor verlof, van zo'n regeling gebruik zouden kunnen maken.

Ten slotte stelt het CPB dat alleen vrij ingrijpende maatregelen als afschaffing van de overdraagbaarheid van de heffingskorting en maatregelen die de instroom in de WAO beperken een substantieel effect zullen hebben op het halen van de doelstellingen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen in 2010. Het CPB verwacht weinig effect van maatregelen gericht op vermindering van de imperfecties van de arbeidsmarkt en vergroting van het aanbod van kinderopvang.

Intersectorale mobiliteit

Intersectorale mobiliteit kan ook voor vrouwelijke werknemers interessant zijn.

Een reden voor intersectorale mobiliteit van werkende vrouwen kan zijn dat het werk in een bepaalde branche zeer gespecialiseerd is en weinig promotiemogelijkheden biedt. De kans dat werknemers 'vastroesten' is in dergelijke branches relatief groot. Verandering van werk die gepaard gaat met

verandering van functie-inhoud houdt voor werknemers in die branches haast automatisch verandering van branche in. De zorgsector en de onderwijssector zijn bij uitstek sectoren waar dit speelt. Verandering van functie-inhoud betekent wel dat (door EVC-procedures) bekeken moet worden welke vaardigheden en deskundigheid een werknemer heeft en welke daarvan zij kan benutten in de 'nieuwe' branche, en welke vaardigheden door middel van omscholing moeten worden verworven.

Een andere reden voor intersectorale mobiliteit kan zijn dat de omstandigheden waaronder iemand een bepaalde functie uitoefent aanleiding is voor verandering. Dan is het denkbaar dat eenzelfde functie wordt gezocht onder andere omstandigheden, waardoor ook van branche wordt verwisseld.

3. OUDEREN

3.1 INLEIDING

Om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen is het onder andere noodzakelijk dat ouderen langer behouden blijven voor het arbeidsproces. Het doel van dit onderzoek is om erachter te komen welke randvoorwaarden de bereidheid van werkgevers kunnen vergroten, om hier door middel van hun personeelsbeleid een bijdrage aan te leveren. Hiertoe worden in dit hoofdstuk de onderzoeksvragen met betrekking tot ouderen uit hoofdstuk 1, centraal gesteld. Zoals gezegd in hoofdstuk 1, blijkt dat het moeilijk te bepalen is, wanneer iemand tot de groep ouderen mag worden gerekend. De leeftijd waarop iemand niet meer aan de eisen van zijn/haar beroep/omgeving voldoet, verschilt immers per persoon. Op grond van de beschikbare literatuur hanteren wij drie leeftijdsgroepen, te weten personen jonger dan 45 jaar, personen tussen de 45 en 54 jaar en personen van 55 jaar en ouder.

Om een idee te krijgen van de arbeidsmarktpositie van ouderen, gaat paragraaf 3.2 in op de ontwikkelingen in verband met de arbeidsmarktparticipatie van ouderen, waarbij ook aandacht wordt besteed aan het aandeel ouderen in verschillende sectoren in relatie tot de werkgelegenheidsgroei. Paragraaf 3.3 bespreekt de factoren die van invloed zijn op de participatiegraad van ouderen. Deze zijn op te splitsen in aanbod- en vraagfactoren (onderzoeksvragen 1 en 2). De factoren aan de aanbodzijde hebben betrekking op de motieven die een rol spelen bij de uittreedbeslissing van ouderen en worden in paragraaf 3.3.1 aangestipt. Aan de vraagzijde (paragraaf 3.3.2) is de (gepercipieerde) relatie tussen leeftijd en de verhouding arbeidskosten/arbeidsproductiviteit van belang bij het aantrekken of vasthouden van ouderen. De vraag welke mogelijkheden en oplossingen werkgevers zien om deze relatie en daarmee de arbeidsmarktpositie van ouderen door middel van hun bedrijfsbeleid te beïnvloeden en onder welke randvoorwaarden zij daartoe bereid zijn, wordt in paragraaf 3.4 beantwoord (onderzoeksvragen 3, 6 en 7).

Ook CAO-partijen en de overheid proberen op verschillende wijzen de arbeidsmarktparticipatie van ouderen te stimuleren. De manier waarop zij dat doen en de

vraag of CAO-afspraken werkgevers hierbij behulpzaam zijn, komen respectievelijk in paragraaf 3.5 (CAO-partijen) en in paragraaf 3.6 aan de orde (onderzoeksvragen 4 en 5). De verwachtingen die werkgevers van de overheid en van CAO-partijen hebben ten aanzien van het behouden en aantrekken van ouderen, passeren in paragraaf 3.7 de revue (onderzoeksvraag 8). Paragraaf 3.8 en 3.9 gaan specifiek in op twee beleidsopties die op dit terrein ook een rol zouden kunnen spelen. Bij paragraaf 3.8 gaat het dan om ouderen als ZZP-er²¹ of als uitzendkracht. Paragraaf 3.9 laat zien in hoeverre sprake is van intersectorale mobiliteit van ouderen en wat de mogelijkheden daartoe zijn vanuit het perspectief van verschillende brancheorganisaties. Intersectorale mobiliteit zou namelijk een oplossing kunnen bieden voor het arbeidsmarktbehoud van werknemers die problemen ondervinden bij het functioneren in de huidige sector waarin zij werkzaam zijn en die daardoor het arbeidsproces dreigen te verlaten. Paragraaf 3.10 sluit af met een samenvatting.

Dit hoofdstuk is gebaseerd op literatuurstudie, telefonische interviews over ouderen met 31 werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf (mkb), op zowel mondelinge als telefonische interviews over ouderen en intersectorale mobiliteit met vertegenwoordigers van 15 branche-organisaties en op discussies in de workshop. De telefonische interviews met werkgevers hebben plaatsgevonden in de branches: Boek- en kantoorvakhandel (4 interviews), Metaal- en electrotechnische industrie (4 interviews), Loodgieters, fitters en c.v.bedrijven (4 interviews), Verblijfsrecreatie (5 interviews), Wonen (5 interviews), Mode- en sportdetailhandel (5 interviews) en Schoonmakers en glazenwassers (4 interviews). In bijlage 1 is een responsoverzicht opgenomen. De interviews met vertegenwoordigers van brancheorganisaties hebben plaatsgevonden in bovengenoemde branches, evenals in de Technische groothandel, Grafimedia, Drogisterijbranche, Particuliere beveiligingsorganisaties, Uitzendbranche, Informatie, communicatie- en kantoortechnische branche en in de Kappersbranche.

²¹ ZZP betekent: Zelfstandige Zonder Personeel.

3.2 ONTWIKKELINGEN

Uit tabel 3.1 blijkt dat de netto arbeidsparticipatie afneemt met de leeftijd. Voor de groep 25-34 jarigen ligt dit in 2001 boven de 80%, terwijl dit 34% is voor degenen van 55-64 jaar. Bij de vrouwen is deze daling met de leeftijd wat geleidelijker dan bij de mannen, waar de daling met name pas bij de oudste groep plaatsvindt. De netto arbeidsparticipatie is over de hele linie in de jaren '90 duidelijk gestegen. In de Employment Outlook van de OECD kunnen soortgelijke cijfers ook met andere landen vergeleken worden. Daaruit blijkt dat Nederland in 2000 bijna op het EU-gemiddelde is gekomen voor wat betreft de netto arbeidsparticipatie van de oudste groep. Voor alle leeftijdsgroepen samen liggen de bruto- en de netto-participatie boven het Europese gemiddelde.

Tabel 3.1 Netto arbeidsparticipatie voor verschillende leeftijdsgroepen per geslacht, in procenten

Leeftijdsgroepen	1992	1997	2001		
			Totaal	Mannen	Vrouwen
15-24	42	41	45	47	43
25-34	73	78	82	91	72
35-44	69	72	79	93	64
45-54	61	66	72	89	55
55-64	25	28	34	48	20

Bron: CBS.

In bijlage 3 is aangegeven welk aandeel de groep 45-54 jarigen en 55-64 jarigen in de werkzame bevolking van diverse bedrijfsklassen hebben. Hierin is een vrij grote variatie. In diverse branches binnen de handel, horeca en de computerservice is dit aandeel bijvoorbeeld laag. Binnen bedrijfsklassen als de energie- en waterleidingbedrijven, het openbaar vervoer, het openbaar bestuur en het onderwijs is het aandeel daarentegen hoog. Er lijkt niet echt een systematisch verband van dit aandeel met de groei van branches te zijn. Het is dus niet zo dat relatief veel ouderen met name te vinden zijn in stagnerende branches.

Vergelijking van genoemde tabel uit bijlage 3 met tabel 3.2 geeft aan dat in sectoren met relatief veel ouderen, ook sneller ouderen worden aangenomen. In het onderwijs en bij de overheid is het aandeel 40-plussers onder het aangenomen

personeel het hoogste (19%), terwijl dit laag is bij de horeca (5%) en zakelijke dienstverlening (9%). Een voor de hand liggende verklaring is dat een deel van de mobiliteit binnen dezelfde branche plaatsvindt. Wanneer het aandeel ouderen hoger is, is het dan ook niet verwonderlijk dat in dergelijke sectoren ook het aandeel ouderen bij het aangenomen personeel hoger is. Overigens geldt dat de aandelen van de aangenomen 40-plussers lager zijn dan hun aandelen in de werkzame bevolking. Dit is reeds een eerste aanwijzing dat de mobiliteit van deze groep relatief laag is. Op dit punt komen we nog uitgebreider terug.

Tabel 3.2 Aandeel van leeftijdsgroepen binnen het aangenomen personeel (2001)

Sector	Aandeel 40-plussers onder aangenomen personeel
Landbouw/Industrie	12%
Bouw	13%
Handel	11%
Horeca	5%
Zakelijke dienstverlening	9%
Overheid/onderwijs	19%
Overig quartair	9%

Bron: CWI, Hoe werven bedrijven, 2001.

In onderstaande tabel 3.3 is de leeftijdsverdeling van de werkgelegenheid naar grootteklasse weergegeven. Hieruit blijkt dat in kleinere bedrijven naar verhouding meer jongeren voorkomen. De leeftijdscategorieën tussen 30 en 60 jaar zijn enigszins ondervetegenwoordigd bij deze bedrijven. De categorie vanaf 60 jaar is juist weer iets beter vertegenwoordigd.

Tabel 3.3 Banen van werkzame personen naar leeftijds- en grootteklasse in 1999 (in procenten)

Leeftijdscategorie	Bedrijfsgrootte			totaal
	kleinbedrijf (<10 wn.)	middenbedrijf (10-99 wn.)	grootbedrijf (>= 100 wn.)	
<=19 jaar	9,7	6,0	5,2	6,1
20-24 jaar	14,4	10,5	9,1	10,3
25-29 jaar	16,1	14,8	12,7	13,8
30-34 jaar	13,9	15,5	14,1	14,5
35-39 jaar	11,5	13,7	14,5	13,8
40-44 jaar	10,1	12,2	13,8	12,8
45-49 jaar	9,1	10,7	12,5	11,4
50-54 jaar	8,3	9,7	10,9	10,2
55-59 jaar	4,5	5,4	6,0	5,6
60-64 jaar	1,6	1,2	1,0	1,2
>=65 jaar	0,7	0,3	0,1	0,3
Totaal	100	100	100	100

Bron: CBS statline, Enquête werkgelegenheid en lonen vanaf 1995, overgenomen uit De Muijnck en Zwinkels (2002).

3.3 FACTOREN DIE VAN INVLOED ZIJN OP DE PARTICIPATIEGRAAD VAN OUDEREN

Evenals bij vrouwen kunnen de factoren die van invloed zijn op de participatiegraad van ouderen worden opgesplitst in factoren met betrekking tot het arbeidsaanbod van ouderen en in factoren met betrekking tot de vraag naar oudere werknemers. In paragraaf 3.3.1 bespreken we de aanbodfactoren, terwijl in paragraaf 3.3.2 de vraagfactoren aan bod komen.

3.3.1 FACTOREN AAN DE AANBODZIJDE

De beslissing van oudere werknemers om vervroegd te stoppen met werken hangt samen met een aantal factoren. In de eerste plaats zijn regelingen als de VUT en WAO op deze beslissing van invloed. In het verleden hebben deze regelingen het voor oudere werknemers relatief aantrekkelijk gemaakt om vroegtijdig het arbeidsproces te verlaten (Thunissen e.a., 2000). Theeuwes en Zijl (2001) merken op dat de voorwaarden waaronder men kon uittreden in de jaren negentig echter steeds minder aantrekkelijk zijn gemaakt. Dit geldt voor zowel de

arbeidsongeschiktheidsregeling, de werkloosheidsregeling als de VUT. Toch hebben werknemers nog massaal de verwachting om zelf vervroegd uit te treden (Henkens en Van Solingen 2003). De gemiddelde leeftijd waarop men wil stoppen is 60 jaar. Meer dan 80% wil niet doorwerken tot 65 jaar. Slechts 4% geeft aan door te willen werken na het 65^e jaar.

In hun studie vinden Theeuwes en Zijl (2001) dat vrouwen veel vaker gebruik maken van de WAO en de WW om uit te treden, dan van regelingen als de VUT. Daarnaast treden lager opgeleiden vaker vervroegd uit dan middelbaar en hoger opgeleiden. Ook is er een verschil in uittredingspatroon naar bedrijfstak. De kans om vanuit de lichte en zware industrie uit te treden is groter dan vanuit andere bedrijfstakken zoals de dienstensector. De SER (1999) wijst er bovendien op dat ook individuele factoren en persoonskenmerken zoals de gezondheidssituatie, de huishoudensituatie, de houding van de partner en de aanwezigheid van een sociaal netwerk de uittredingsbeslissing kunnen beïnvloeden. Soortgelijke patronen zijn terug te vinden in de recente studie van Henkens en Van Solingen (2003).

Voor wat betreft de WW heeft de afschaffing van de sollicitatieplicht voor werknemers ouder dan 57,5 jaar in de jaren '80 een rol gespeeld bij de reïntegratie van oudere werknemers. Deze maatregel is destijds genomen tegen de achtergrond van een snel oplopende werkloosheid. Men achtte het terugdringen van de jeugdwerkloosheid van groter belang dan de reïntegratie van oudere werklozen. De motivatie voor oudere werklozen om een baan te zoeken en te accepteren zal hierdoor verminderd zijn.

Volgens Thunnissen e.a. (2000) wegen ook arbeidsinhoudelijke motieven mee in de beslissing. Voor nogal wat oudere werknemers blijkt het feit dat arbeid niet (meer) de gewenste voldoening geeft een reden om na te denken over vervroegd stoppen met werken. Anders gezegd: ouderen hebben een relatieve voorkeur voor vrije tijd. Ondermeer de volgende redenen spelen hierbij een rol: verminderde satisfactie, geringere functionele inzetbaarheid en verstoring van de balans tussen belasting en belastbaarheid, houding van de leidinggevende ten aanzien van doorwerken (zie ook SER, 1999). Ten aanzien van bijvoorbeeld de fysieke belastbaarheid, zou je je kunnen voorstellen dat deze afneemt met het verstrijken

van de jaren. Het belang van de houding van de leidinggevende komt ook naar voren in Henkens en Van Solinge (2003): een derde van de ouderen zou best een jaar langer door willen werken als de leidinggevende dit zou verzoeken.

Ingrijpende veranderingen in arbeidsorganisaties (bijvoorbeeld onder invloed van technologische veranderingen) kunnen sterk bijdragen tot een verminderde voldoening in het werk. Gelderblom, De Koning en Mosheuvel (2001) geven als voorbeeld de grafische industrie waarin door de informatisering functies zijn verdwenen of geheel van karakter zijn veranderd. Langdurig opgebouwde ervaringsdeskundigheid is daardoor opeens niet meer relevant. In een eventuele nieuwe functie zullen oudere werknemers niet meer een vergelijkbare deskundigheid kunnen opbouwen. Dit kan ook hun status binnen bedrijven verminderen. In het algemeen kan gesteld worden dat door de kortere pay-off periode ouderen minder geneigd zullen zijn nog in hun loopbaan te investeren. Henkens en Van Solinge (2003) praten in dit verband over “voorsorteren”. Er blijken namelijk nogal wat oudere werknemers te zijn die de nieuwste ontwikkelingen op hun vakgebied minder goed bijhouden dan 5 jaar geleden (33%) of bij wie men niet meer moet aankomen met cursussen en/of scholing (24%).

3.3.2 FACTOREN AAN DE VRAAGZIJDE

3.3.2.1 INLEIDING

Bij het besluit om een werknemer in dienst te nemen of te behouden, zal een werkgever de kosten en baten die dat met zich meebrengt tegen elkaar afzetten. Aan de kostenkant zullen bijvoorbeeld de loonkosten een rol spelen, maar ook scholingskosten of verzuimkosten. De baten in de vorm van arbeidsproductiviteit staan hier tegenover. Voor de beslissing om een oudere werknemer in dienst te nemen of te behouden geldt dat uiteraard ook. Maar de productiviteit van individuele werknemers is niet zo eenvoudig objectief vast te stellen. Daardoor kunnen percepties van werkgevers een rol gaan spelen. Dit geldt juist ook ten aanzien van oudere werknemers, waarvan vaak het volgende beeld bestaat:

- Oudere werknemers zijn duur, want de lonen stijgen naarmate iemand ouder wordt.

- Werknemers worden minder productief naarmate ze ouder worden in verband met fysieke aspecten van het werk of in verband met technologische ontwikkelingen.
- Oudere werknemers zijn vaker ziek.
- Ouderen passen zich minder makkelijk aan.

Om inzicht te krijgen in het verloop van de relatie tussen leeftijd en de verhouding tussen arbeidsproductiviteit en arbeidskosten, wordt in paragraaf 3.3.2.2 geschetst hoe hier in de economische theorie over wordt gedacht. Paragraaf 3.3.2.3 behandelt de resultaten van het empirisch onderzoek naar deze relatie. In feite zou je het empirisch bewijs kunnen verdelen in ‘hard’ bewijs met betrekking tot de feitelijke productiviteit en de feitelijke arbeidskosten, en in ‘zacht’ bewijs hieromtrent. In het eerste geval is dat gebaseerd op de medisch/biologische onderzoeksschool en op econometrisch getint onderzoek. In het tweede geval gaat het om empirisch onderzoek naar percepties die bij werkgevers leven. Beide soorten empirisch materiaal zijn in deze paragraaf benut.

3.3.2.2 THEORIE

Voor de verklaring van het verband tussen leeftijd aan de ene kant en arbeidsbeloning en arbeidsproductiviteit aan de andere kant bestaan twee verschillende theorieën (Gelderblom en de Koning, 1992-II, WRR, 2000 en Brown and Sessions, 2002). Op grond van de menselijk-kapitaaltheorie kan de verwachting worden uitgesproken dat de productiviteit aan het einde van de loopbaan hoger is dan het loon. Een werknemer wordt gedurende zijn loopbaan immers productiever als gevolg van training en werkervaring, welke beide als investeringen in menselijk kapitaal kunnen worden gezien. Bij bedrijfsspecifieke training betaalt volgens de theorie de werkgever ten minste een deel van de scholingskosten, waardoor in het begin van de loopbaan de kosten voor de werkgever hoger liggen dan de productiviteit. De training leidt tot een hogere productiviteit die maar ten dele ten goede komt van de werknemer. Daardoor overtreft later in de loopbaan de productiviteit de kosten. Hierbij zijn echter twee kanttekeningen te maken. In de eerste plaats wordt de productiviteit ook bepaald door de vooropleiding en algemene training tijdens de loopbaan (training waarbij men vaardigheden opdoet die ook in andere bedrijven toepasbaar zijn). De

specifieke training zal voor een deel zelfs complementair zijn aan de vooropleiding en de algemene training. Denkbaar is dat de investeringen in specifiek menselijk kapitaal in jonge werknemers relatief klein zijn vergeleken met de rol van de vooropleiding en de algemene training. In de tweede plaats wordt geen rekening gehouden met de mogelijkheid dat door fysieke factoren de productiviteit boven een bepaalde leeftijd afneemt.

In tegenstelling tot de menselijk-kapitaaltheorie stelt de impliciete contracttheorie dat de productiviteit aan het einde van de loopbaan juist lager is dan het loon. Bij aanvang van het dienstverband biedt de werkgever een relatief laag loon aan, omdat de productiviteit van een werknemer op dat moment slecht is in te schatten en hij risico's wil vermijden. Stilzwijgend komen werkgever en werknemer overeen, dat het loon gedurende de loopbaan zal stijgen en dat de werknemer aan het einde van zijn loopbaan gecompenseerd wordt voor het lage aanvangsloon. Je kunt de uitgestelde beloning als het ware als een soort prikkel zien die werknemers er toe aanzet uit zichzelf datgene te doen, dat in de ogen van de werkgever optimaal is. Als hij zich immers onvoldoende inzet, loopt hij immers de kans op ontslag en daarmee op verlies van het uitgestelde loon.

Lazear (1979) stelt dat deze impliciete overeenkomst alleen kan bestaan, als daarin een maximale uittredingsleeftijd is opgenomen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de pensioengerechtigde leeftijd, of de leeftijd opgenomen in een VUT-regeling. Op een gegeven moment, als de beloning van oudere werknemers de productiviteit langdurig overstijgt, zal een werkgever namelijk de neiging hebben deze relatief dure arbeidskrachten te ontslaan (zie Heyma, 2001).

Maar een maximale uittredingsleeftijd sluit niet uit dat door de eerder genoemde fysieke slijtage de productiviteit al eerder afneemt. Dit is van tevoren niet te voorspellen. Verder moet rekening worden gehouden met instituties die van invloed zijn op de relatie tussen leeftijd en beloning. Pensioenen zijn bijvoorbeeld vaak gekoppeld aan het laatstverdiende loon, waardoor oudere werknemers weinig geneigd zijn een afname van het loon te accepteren. Beloningssystemen zijn nog steeds vaak zo dat de beloning stijgt met de leeftijd of in elk geval niet daalt. Los van de relevantie van bovengenoemde theorieën kunnen situaties ontstaan waarin

de productiviteit van ouderen lager is dan de kosten die deze werknemers met zich meebrengen.

3.3.2.3 EMPIRIE

In deze paragraaf wordt uiteengezet hoe de relatie tussen leeftijd en de verhouding tussen arbeidskosten en productiviteit nu werkelijk verloopt en hoe werkgevers en branche-organisaties daarover denken. Hiertoe bespreken we eerst de relatie tussen leeftijd en productiviteit en leeftijd en arbeidskosten afzonderlijk. Tot slot komen de opvattingen van werkgevers ten aanzien van de relatie tussen leeftijd en de verhouding productiviteit/ arbeidskosten aan de orde.

Productiviteit

De relatie tussen leeftijd en productiviteit is op verschillende manieren onderzocht. In navolging van Gelderblom en de Koning (1992-II) wordt onderscheid gemaakt tussen de meer medisch/biologische onderzoeksschool en de meer economisch-econometrisch getinte onderzoeken. Een belangrijke constatering in de uitkomsten van beide benaderingen is in ieder geval dat er grote individuele variatie is binnen leeftijdsgroepen. Wanneer er verbanden worden geconstateerd, zijn er altijd nog een groot aantal individuen die van dit gemiddelde patroon afwijken.

De belangrijkste uitkomsten van de meer medisch/ biologische benadering zijn:

- Veel fysiologische functies als kracht, reactiesnelheid en functioneren van het zenuwstelsel nemen af na ongeveer het dertigste jaar. De afname is echter maar beperkt. Pas na ongeveer het 55/60ste jaar verloopt de afname sneller.
- Meer in de sfeer van de cognitieve vaardigheden en intelligentie is het verband met leeftijd nog minder duidelijk. Winnubst e.a. (1995) beschrijven een longitudinaal experiment, waarbij dezelfde personen gevolgd zijn en op diverse momenten op dit vlak getest zijn. Daaruit bleek tot de leeftijd van ruim 50 jaar amper een afname.

Bovenstaande biologisch/fysiologische uitkomsten hebben betrekking op capaciteiten en potenties. Deze potenties zijn niet allesbepalend voor het feitelijk functioneren. Bij het feitelijk functioneren gaat het er ook om in welke mate deze

potenties daadwerkelijk benut worden. Bovendien spelen zoals eerder ook allerlei opgebouwde 'skills' een rol.

De belangrijkste resultaten voor het feitelijk functioneren vanuit een meer economisch perspectief zijn weergegeven in tabel 3.4. Ruwweg zijn daarin een tweetal uitkomsten zichtbaar, namelijk onderzoek waarin amper een relatie met leeftijd is terug te vinden en onderzoek waarbij er wel degelijk sprake is van een achteruitgang van het functioneren op latere leeftijd.

Maar hoe denken werkgevers over het functioneren en over de productiviteit van oudere werknemers? In een aantal studies is dit empirisch onderzocht. De belangrijkste conclusie van Remery e.a. (2001) is dat oudere werknemers niet in tel zijn. De verwachting van Nederlandse werkgevers is dat veroudering van het personeelsbestand wel leidt tot extra arbeidskosten en de noodzaak tot bepaalde aanpassingen binnen de organisatie, maar niet tot verhoging van de productiviteit²². Een opvallende constatering in dit onderzoek is verder dat de (in principe) best geïnformeerde groep (de groep ondernemers met veel ouderen in dienst) het minst gunstig oordelen: de oordelen van organisaties over ouderen zijn minder gunstig naarmate er meer ouderen in dienst zijn (en juist organisaties met weinig ouderen oordelen gunstiger). Remery e.a. (2001) trekken daaruit de conclusie dat er sprake is van een reëel tekort aan productiviteit naarmate er meer ouderen in dienst zijn, en niet van een statistische discriminatie. Dat betekent dat er daadwerkelijk iets zou moeten worden gedaan aan de productiviteit van ouderen, anders kiezen werkgevers liever voor werknemers uit andere aanbodcategorieën.

De onderzoeken van de ANBO (2000) en Visser en Henkens (2002) laten met name op het punt van productiviteit een positiever beeld zien. Uit het onderzoek van de ANBO (2000) naar de beeldvorming van werkgevers en werknemers ten aanzien van oudere werknemers onder gemeenten, gezondheidszorg en industrie, blijkt dat de productiviteit voor ouderen niet afwijkt van die onder jongeren. Ook is

²² In het Verenigd Koninkrijk is identiek onderzoek uitgevoerd en daar wees slechts 35 procent van de gevraagde ondernemingen op stijgende arbeidskosten bij veroudering van het personeelsbestand. Dit bevestigt de in Nederland gebruikelijke sterke relatie tussen leeftijd en beloning.

de beeldvorming noch bij werknemers, noch bij werkgevers, uitgesproken negatief te noemen²³. Wel is het zo dat werknemers over het algemeen een positiever beeld van oudere werknemers hebben dan werkgevers. Onder beide groepen leven positieve denkbeelden met betrekking tot:

- Het ervaringsniveau van oudere werknemers.
- De overdracht van kennis en ervaring van ouderen op jongeren.
- Motivatie.

Over de volgende zaken wordt min of meer neutraal gedacht:

- Het up-to-date zijn van de kennis van oudere werknemers.
- Flexibiliteit van de oudere werknemers.

In het onderzoek van Visser en Henkens (2002), waarin 1009 werkgevers zijn ondervraagd, zijn werkgevers positief als het gaat om creativiteit, loyaliteit en het kunnen meekomen met de jongere werknemers. Specifiek voor productiviteit geldt dat 45 procent van de werkgevers oudere werknemers niet minder productief vindt dan jongere werknemers. 18 Procent vindt dat dit wel zo is.

Een vraag met betrekking hierop in het OSA-vraagpaneel dat meestal een lid van de directie of een personeelsfunctionaris bevroegt, is toegespitst op het functioneren van 55-plussers ten opzichte van jongere werknemers in een organisatie. De gehanteerde normering is hier 'beter', 'even goed' of 'slechter'. Uit tabel 3.5 blijkt dat het grootste gedeelte van de respondenten een 'neutraal' oordeel heeft over ouderen. Ook hieruit blijkt dat het oordeel over oudere werknemers minder negatief is dan wel eens wordt gedacht. Kanttekening is echter wel dat de werkgelegenheidsgraad van 55-plussers laag is en dat diegenen met de laagste productiviteit het arbeidsproces waarschijnlijk al hebben verlaten.

²³ In totaal zijn 327 interviews afgenomen, waarvan 179 onder werkgevers en 148 onder werknemers.

Tabel 3.4 Overzicht van enkele bestaande empirische studies naar relatie leeftijd functioneren

Studie	Geanalyseerde groep	Resultaten
Bureau voor Arbeidsstatistiek (1957)	Werknemers van grote fabrieken in herenschoenen en huishoudelijke apparaten	Afname van output per uur bij hogere leeftijden (neemt serieuze vormen aan vanaf ongeveer 45 jaar).
Kutscher & Walker (1960)	Kantoormedewerkers, VS	Erg weinig verschil in output per uur tussen leeftijdsgroepen.
Walker (1964)	Postsorteerders, VS	Erg weinig verschil in output per uur tussen leeftijdsgroepen.
Oliviera, Cohn & Kiker (1989)	Werknemers en zelfstandig ondernemers, VS	Productiviteit neemt sterk toe op jongere leeftijd, maar neemt af op hogere leeftijd (parabool). Salaris neigt te stabiliseren op hogere leeftijd.
Medoff & Abraham (1980, 1981)	Blanke mannelijke werknemers in 3 grote Amerikaanse bedrijven	Groei in salaris door ervaring kan niet verklaard worden door toenemende productiviteit.
Gelderblom & De Koning (1992-I)	Rijksambtenaren, Nederland	Verschillen in prestatiepatronen voor verschillende werkaspecten. Oudere werknemers hebben voornamelijk problemen met werkdruk, maar presteren goed op sociale vaardigheden. Variatie binnen leeftijdsgroepen groot.
Simoens & Denys (1997)	Werknemers, België	Verschillen in prestatiepatronen voor verschillende werkaspecten. Oudere werknemers hebben voornamelijk problemen met werkdruk, maar presteren goed op sociale vaardigheden.
De Koning & Gelderblom (1992-II)	Organisatie-onderzoek in Nederland	Productiviteit neemt toe op jongere leeftijd, maar neemt af op hogere leeftijd (parabool, top tussen 40-50). Productiviteit relatief hoog vergeleken met salaris op middelbare leeftijd. De jongere en oudere leeftijdsgroepen hebben een minder gunstige productiviteit-salaris ratio.
Gelderblom, de Koning en Mosheuvel (2001)	Werknemers in grafische industrie en groothandel	Ouderen hebben meer moeite met ICT-toepassingen in hun werk. Dit werkt ook door in hun algemene functioneren.

Tabel 3.5 Functioneren van 55-plussers in organisaties ten opzichte van jongere werknemers

	Beter	Even goed	Slechter	Totaal
Aantal	228	1940	234	2402
%	10%	80%	10%	100%

Bron: OSA-vraagpanel, golf 2001.

Opvallend is dat de beantwoording van deze vraag duidelijk samenhangt met de grootteklasse van bedrijven. Naarmate het bedrijf kleiner is, is de perceptie op het functioneren van ouderen meestal positiever (tabel 3.6). Dit is een aanwijzing dat er juist ook in het mkb mogelijkheden liggen om de participatiegraad van ouderen te vergroten. Eerder hebben we gezien dat er in het mkb nog relatief weinig ouderen werken.

Tabel 3.6 Functioneren van 55-plussers naar bedrijfskenmerken

Functioneren van 55-plussers ten opzichte van jongere werknemers		Beter	Even goed	Slechter	Totaal
Bedrijfsgrootte	< 11 werkn	18%	74%	8%	100%
	11-50 wn	12%	80%	9%	100%
	51-200 wn	7%	83%	10%	100%
	>200 wn	7%	82%	11%	100%

Bron: OSA-vraagpanel, golf 2001.

Dit roept de vraag op, hoe de 31 werkgevers uit het mkb waarmee wij een telefonisch interview hebben gehouden, de relatie tussen leeftijd en productiviteit beoordelen. De interviews met bedrijven laten zien dat werkgevers hier geen eenduidig oordeel over hebben. De meningen zijn net als in de OSA-survey verdeeld. Ongeveer acht werkgevers zijn positief over de productiviteit van oudere werknemers (box 3.1).

Box 3.1 Enkele voorbeelden van werkgevers met een positief oordeel over de productiviteit van ouderen

Telefonisch interview met een werkgever uit de modebranche (20 werknemers, allen vrouw, van wie 19 jonger dan 45 jaar en één tussen de 45 en 55 jaar):

Deze werkgever geeft aan dat oudere werknemers harder werken dan jongere (met ouder wordt bedoeld op werknemers vanaf eind 30). De ouderen hebben een andere mentaliteit dan de jongere. Zij hebben minder noten op hun zang en weten beter van aanpakken.

Telefonisch interview met een werkgever uit de branche wonen (negen werknemers, onder wie één man ouder dan 55 jaar en acht vrouwen jonger dan 40 jaar):

In de verkoop is het juist aantrekkelijk oudere werknemers in het bedrijf te hebben. De oudere werknemer trekt weer een andere doelgroep aan. Oudere mensen willen graag geholpen worden door een oudere werknemer en niet door jongere werknemers. Of het aantrekkelijk is oudere werknemers in het bedrijf te hebben, is wel afhankelijk van de functie die bekleed wordt.

Telefonisch interview met een werkgever uit de loodgieters- en fittersbranche (20 werknemers, van wie zes in de leeftijd tussen de 45 en 55 jaar, één werknemer van 59 jaar en 13 werknemers jonger dan 45 jaar):

De productie van oudere werknemers is continu en van een hoog niveau. Ze maken relatief weinig fouten, ze zijn er altijd en zijn in principe niet vaak ziek. Als ze er zijn, zijn ze goed in hun werk.

Ongeveer zes werkgevers beoordelen de productiviteit van oudere werknemers negatief (box 3.2).

Box 3.2 Enkele voorbeelden van werkgevers met een minder positief oordeel over de productiviteit van ouderen

Telefonisch interview met een werkgever in de recreatiebranche (95 werknemers in de winter tot 160 à 170 werknemers in de zomermaanden, waarvan 10% tussen de 45 en 55 jaar en zes personen van 55 jaar en ouder):

Er zijn in dit bedrijf veel oudere werknemers ziek in bepaalde functies. Ook speelt automatisering een rol. Jongere medewerkers die net van school komen, kunnen met veel gemak goed met de computer omgaan. Oudere werknemers kunnen dit vaak niet (sommigen hebben nog nooit een toetsenbord aangeraakt) en vinden dit ook eng. Oudere werknemers zijn fysiek niet meer zo sterk en minder snel dan jongere werknemers. Ook de instelling van de oudere werknemer is vaak minder dan de jongere werknemer. De instelling dat men nog een paar jaar moet werken is duidelijk aanwezig bij de ouder werknemers, waardoor de interesse in het werk verloren gaat.

Telefonisch interview met een werkgever in de kantoorvakhandel (190 werknemers, van wie 50 à 60 in de leeftijdscategorie tussen de 45 en 55 jaar, tien van 55 jaar en ouder en ongeveer 120 van jonger dan 45 jaar):

Door de laatste veranderingen in verband met een reorganisatie merk je dat de oudere werknemers minder flexibel omgaan met deze veranderingen. De functie-inhoud wordt aangepast en de bevoegdheden veranderen. Dat brengt een verhoogd risico op ziekte met zich mee. De oudere werknemer is gevoeliger voor omstandigheden in het werk. Gezien de laatste turbulente jaren in dit bedrijf, is dit niet in het voordeel geweest van de oudere werknemers. Ook denken de oudere werknemers zelf vaak meer ervaring te hebben dan de jongere werknemers. Deze zelf toegekende waarde is niet echt reëel. Iemand die net aangenomen wordt, moet ingewerkt worden, maar na een jaartje of 3 weet die werknemer ook alles. De oudere werknemers die 15 of 20 jaar bij een bedrijf werken, weten wel iets meer maar niet zoveel als ze zelf denken.

Ongeveer 15 werkgevers zijn genuanceerd in hun oordeel over de productiviteit van oudere werknemers (box 3.3).

Box 3.3 Enkele voorbeelden van werkgevers die genuanceerd zijn in hun oordeel over de productiviteit van ouderen

Telefonisch interview met een werkgever uit de metaalbranche (53 werknemers, van wie 36 jonger dan 45 jaar, 14 tussen de 45 en 55 jaar en drie ouder dan 55 jaar):

Het tempo gaat wat omlaag, maar er is wel kwaliteit aanwezig en die blijft gehandhaafd. Eigenlijk kun je wat de opbrengsten betreft geen teruggang merken. Per saldo, als je de zaken als seniorendagen (10 tot 15 dagen per jaar) en ziekteverzuim in de afweging betreft, komt je toch uit op een lagere productiviteit. Dat heeft echter niks met de persoon op zich te maken, maar met wettelijke regelingen en vrije dagen.

Telefonisch interview met een werkgever uit de schoonmaak- en glazenwassersbranche (56 werknemers, van wie 48 jonger dan 45 jaar, vijf tussen de 45 en 55 jaar en drie ouder dan 55 jaar):

Aan de opbrengstenkant speelt leeftijd geen rol. Elke werknemer moet een vast aantal uren werken, qua leeftijd maakt dat niet uit. Misschien dat een jonger iemand iets sneller dweilt, maar dat hoeft niet persé met leeftijd te maken te hebben. Soms kan een oudere werknemer het zelfs beter doen, omdat deze meer inzicht in het werk heeft. Dit kan ook te maken hebben met een stukje mentaliteit.

Telefonisch interview met een werkgever uit de recreatiebranche (135 fte's in loondienst, met uitloop naar +/- 250 werknemers):

Het negatieve aan een oudere werknemer is dat iemand niet meer fris tegenover zijn job staat. Zij hebben er geen zin meer in. De oudere werknemers moeten nog maar een paar jaar werken en dan kunnen ze met de VUT of met pensioen. Daar staat tegenover dat in de horeca 's zomers hard gewerkt moet worden. Dit weten de oudere werknemers en zij werken ook hard, terwijl de jongere werknemers hier weer niet aan kunnen tippen. Dus het hangt helemaal van de persoon af.

Uit diverse studies blijkt dat de relatie tussen leeftijd en functioneren ook sterk afhangt van het werkaspect waarnaar gekeken wordt. Eerder is dit al aangestipt bij de bespreking van tabel 3.4. Het komt ook naar voren in enkele interviews met de werkgevers in het mkb, met name in de verblijfsrecreatie. Casey (1998) komt tot een clustering van werkaspecten, zoals in de onderstaande tabel 3.7. Uit de tabel blijkt dat de relatief sterke punten van ouderen op het terrein van sociale vaardigheden en beoordelingen van situaties liggen. Minder sterke punten liggen onder meer op het terrein van het verwerken van veel informatie, zeker als ook

tijdsdruk daarbij nog een rol speelt.

Dat de relatie tussen leeftijd en productiviteit sterk afhangt van de aard van het werk, wordt ook bevestigd in de interviews met branchevertegenwoordigers. Daarbij komen in ieder geval drie werkaspecten sterk naar voren: sociale vaardigheden (positief met leeftijd), technologische veranderingen (negatief) en fysiek zwaar werk. In tabel 3.8 staan voorbeelden van functies waarin dit naar voren komt. Sommige branchevertegenwoordigers geven ook aan dat ouderen gemiddeld gesproken gemotiveerder en serieuzer zijn.

Tabel 3.7 Clustering van werkaspecten en relatie leeftijd-functioneren

Voorbeelden clusters activiteiten	van van	Nemen 'basiscapaciteiten' af met leeftijd?	Heeft ervaring een positief effect?	Verwachte relatie met leeftijd
Zwaar tillen				
Continu verwerking van informatie	snelle van veel	} Ja	} Nee	} Negatief
Snel (bij)leren				
Handmatig werk dat vakmanschap vereist		Ja	Ja	Geen
Werk dat weinig eisen stelt		Nee	Nee	Geen
Kennisgebaseerde beoordelingen zonder tijdsdruk		} Nee	} Ja	} Positief
Sociale vaardigheden				

Bron: Gebaseerd op Casey (1998) en Gelderblom en de Koning (1992-1).

Tabel 3.8 Relatie tussen leeftijd en enkele werkaspecten voor een aantal functies volgens geïnterviewden op brancheniveau

Werkaspect	Voorbeelden van functies binnen geïnterviewde branches waarin dit een belangrijke rol speelt	Oordeel over relatie met leeftijd
Sociale vaardigheden	Consultancy in ICT-sector Verkoopfuncties in boekhandel, kantoorvakhandel, mode, woning Beveiligingspersoneel Installateurs bij particulieren	Positief
Technologische veranderingen	Productiefuncties in grafische industrie Automatiseringspersoneel (ICT-sector) Kantoorvakhandel en boekhandel	Negatief (in kantoorvakhandel minder uitgesproken)
Fysiek zwaar werk	Stoffeerdere in woning Schoonmakers Magazijnpersoneel in groothandel en woning Monteurs in kantoorvakhandel Personeel in boekhandels (tillen) Installateurs (zeker in seriebouw) Kappers	Negatief (door hulpmiddelen is probleem wel enigszins afgenomen)

Bron: SEOR-telefonische enquête onder werkgevers.

Sociale vaardigheden

Bij de sociale vaardigheden komen bijvoorbeeld de verkoopfuncties in diverse branches naar voren. Leeftijd geeft een zeker vertrouwen bij een koper. Bovendien is bij verkoopfuncties ervaring een belangrijk voordeel. Men beschikt daardoor over een ontwikkelde productkennis en gevoel hoe men verschillende klanten moet benaderen. Ook bij consultancy speelt ervaring een belangrijke rol. Men heeft daardoor bijvoorbeeld gevoel ontwikkeld voor wat wel kan werken en wat niet.

Technologische ontwikkelingen

Een ander werkaspect dat regelmatig terugkomt in de interviews met brancheorganisaties zijn technologische ontwikkelingen. Uit onder meer Gelderblom, de Koning en Mosheuvel (2001) blijkt dat oudere werknemers meer

moeite hebben met recente ICT-ontwikkelingen. Deze uitkomsten sporen met onderzoeken van de ANBO (2002) en van Visser en Henkens (2002). Hieruit blijkt dat zowel werkgevers als werknemers een negatieve kijk hebben op oudere werknemers, als het gaat om de aanpassing aan nieuwe technologieën. De vraag is wel hoe groot dit probleem is, en in welke mate dit het functioneren van ouderen daadwerkelijk in de weg staat. Een studie van Allaart, Kerkhoffs en De Koning (2002) analyseert de mate waarin de competenties van werknemers zijn afgestemd op toekomstige eisen die gesteld worden op grond van marktontwikkelingen en technologische ontwikkelingen. Zij brengen dit in verband met verschillende kenmerken van bedrijven zoals technologie-indicatoren alsook de leeftijdssamenstelling van het personeel. Hieruit blijkt dat de leeftijdssamenstelling geen significant effect heeft op de manier waarop competenties van werknemers tegemoetkomen aan toekomstige eisen uit hoofde van genoemde ontwikkelingen. Dit resultaat relativeert het belang van leeftijd in een veranderende omgeving. Ook de telefonische interviews met werkgevers geven enige relativering van het belang van technologische ontwikkelingen en eventuele problemen die dat voor oudere werknemers met zich meebrengt. In zeven bedrijven spelen deze een grote rol, terwijl dat in 23 bedrijven niet zo is. Waar dit een probleem is voor oudere werknemers, hangt dit bij twee werkgevers uit de modebranche samen met de computergestuurdheid van kassa's waar oudere werknemers (in dit geval vrouwen) vreemd tegenover staan (met name 50-plussers). Bij twee loodgietersbedrijven heeft dit betrekking op ontwikkelingen samenhangend met c.v.-ketels, soorten leidingen, regelingen van installaties, technieken en gereedschappen. Eén van deze respondenten lost dit op door middel van bijscholing en verdeling van werkzaamheden tussen jongere en oudere werknemers. Eén werkgever in de recreatiebranche vertelt dat hoger opgeleide oudere werknemers niet bij zijn bedrijf zullen blijven, omdat zij vaste werktijden willen, terwijl de regelmaat juist zal verdwijnen als gevolg van technologische ontwikkelingen. Bij bedrijven waar technologische ontwikkelingen minder van belang zijn, wordt opgemerkt dat ouderen zich over het algemeen vrij goed kunnen aanpassen aan nieuwe technieken en er als het ware 'in mee groeien'.

Hoewel uit de interviews blijkt dat technologie zeker geen dominant probleem is, signaleren de vertegenwoordigers van brancheorganisaties toch een aantal

knelpunten die door technologische ontwikkelingen kunnen ontstaan. Ze kunnen ervoor zorgen dat voordelen van ervaring vervliegen. Denk bijvoorbeeld aan drukkers in de grafische industrie die voorheen ervaring hebben opgebouwd in de mechanische instelling van allerlei machines. Door digitalisering kan deze kennis in een klap verloren gaan: alles moet nu aangestuurd worden via een display. Een ander voorbeeld van technologische ontwikkelingen die een probleem voor ouderen kunnen oproepen is het feit dat in boekhandels alleen nog maar on-line bestellingen bij leveranciers verricht kunnen worden. Men kan dus niet langer 'digibeeft' zijn.

Dit punt van de technologische ontwikkelingen speelt soms zeker ook bij oudere herintreders een rol. Voor hen geldt namelijk dat ze een aantal jaren niet in het arbeidsproces geweest zijn en daardoor bepaalde ontwikkelingen ook niet als proces hebben gevolgd. De confrontatie met nieuwe technieken is bij hen dan ook veel minder geleidelijk. Zo moeten oudere herintreders bij de drogisterijen bijvoorbeeld nog wel eens wennen aan scankassa's. Ook het bovengenoemde voorbeeld in de modebranche is hier een illustratie van. In de boekhandel is men nu ook bezig met het ontwikkelen van cursussen voor herintreders, waarbij juist het punt van de automatisering een belangrijke rol speelt. In dit verband dient ook opgemerkt te worden dat oudere werknemers en herintreders in sommige branches bijna synoniemen zijn. In branches waarbij de werkgelegenheid grotendeels uit vrouwen bestaat, zoals de drogisterijen, is een groot deel van de ouderen ook herintreder. Door de tijdelijke uittreding kan ook de toegenomen hectiek in de drogisterijen voor oudere herintreders soms een schok zijn, omdat de situatie aanzienlijk is veranderd in vergelijking met de tijd waarin ze vroeger werkten.

Fysiek zwaar werk

In het onderzoek van Visser en Henkens (2002) laten werkgevers zich voornamelijk negatief uit als het gaat om oudere werknemers en het verrichten van zware lichamelijke arbeid en om flexibiliteit.

Uit de interviews met de branchevertegenwoordigers blijkt dat fysiek zwaar werk zeker nog voorkomt. Een uitgesproken voorbeeld is de installatiebranche, en daarbinnen dan vooral de seriebouw. Je moet vroeg opstaan, lange reistijden maken

en hard werken. Een bijkomend aspect is dat het werk afstompert. Er zijn veel herhalingen van zelfde handelingen, vaak onder tijdsdruk. Op de locaties is ook nog eens vaak geen verwarming of geen water aanwezig. In dit type werk komen oudere werknemers vaak in de problemen.

Diverse andere branchevertegenwoordigers wijzen ook op fysiek zwaar werk. Vaak gaat het daarbij om tillen: stoffeerdere in de woningbranche, magazijnpersoneel in de groothandel, monteurs in kantoorvakhandel die materialen afleveren bij de klant en daar in elkaar zetten, personeel die dozen met boeken sjouwen in boekhandels. Ook het schoonmaakwerk is fysiek zwaar werk. Zeker de combinatie van werkdruk en fysiek zwaar werk heeft risico's. Hierdoor bestaat bijvoorbeeld de neiging om toch maar geen gebruik te maken van allerlei hulpmiddelen die zijn ontwikkeld om fysieke belasting te verminderen.

Er zijn verschillende functies waarbij lang staan een probleem kan worden. Voorbeelden hiervan zijn diverse verkoopfuncties, zoals in drogisterijen, maar zeker ook de kappers. Bij deze laatste groep is een aantal andere werkaspecten die risico's inhouden, zoals het contact met chemische stoffen en een vorm van RSI die samenhangt met knippen. Ook hier wordt overigens via allerlei hulpmiddelen getracht om risico's te beperken, zoals verstelbare stoelen, gebruik van handschoenen en de zogenaamde kappersfiets.

Vanuit de vertegenwoordigers van branches wordt benadrukt dat het bij de relatie met leeftijd van deze aspecten om globale lijnen gaat. Het is zeker niet zo dat alle ouderen problemen krijgen met fysiek zwaar werk en technologische veranderingen. De vertegenwoordiger in de kantoorvakhandel ziet bijvoorbeeld zelfs in het geheel geen specifieke problemen bij ouderen voor wat betreft technologie, hoewel dit wel een belangrijk werkaspect is in deze branche. Veel nieuwe "hightech" producten starten hun productcyclus als eerste in de kantoorvakhandel, bijvoorbeeld de mobiele telefoons. Het verkooppersoneel groeit hier echter goed in mee, vaak ook doordat de leveranciers goede producttrainingen geven.

Inzetbaarheid

Sommige branchevertegenwoordigers wijzen bij het verband tussen leeftijd en productiviteit ook op de afnemende inzetbaarheid met het ouder worden. Hieraan kan ook regelgeving op CAO-niveau aan bijdragen. In veel CAO's zijn er bijvoorbeeld leeftijdsgrenzen bij de verplichting tot overwerk of (bepaalde) onregelmatige diensten. Enerzijds beschermen dergelijke regels de ouderen voor bepaalde afbreukrisico's, maar anderzijds vermindert dit hun inzetbaarheid. Er zijn sectoren waarin bijvoorbeeld onregelmatige diensten een cruciale rol vervullen, zoals bijvoorbeeld de beveiligingssector. De betreffende leeftijdsgrenzen in de CAO zijn hier dan ook hoog. Voor de verplichting tot nachtdiensten is de leeftijdsgrens bijvoorbeeld 60 jaar. Een CAO-faciliteit als extra vrije dagen voor ouderen heeft ook een direct effect op de productiviteit.

Kosten

Loonkosten

Als naar de relatie tussen leeftijd en loonkosten wordt gekeken, blijkt dat in werkelijkheid inderdaad sprake is van hogere lonen met het oplopen van de leeftijd. Zowel de Sociaal-Economische Maandstatistiek (CBS, 1998a) als een studie van het CPB (1998) en een andere studie van het CBS (CBS, 1998b), die allen de relatie tussen leeftijd en beloning behandelen, geven dit aan. Het oplopende patroon vlakt wel af naarmate de leeftijd hoger is. Vanaf ruwweg zo'n 55 jaar is sprake van een zekere stabilisatie, maar zeker geen duidelijke daling. Dit spoort ook met onderzoek van de OSA waaruit blijkt dat bij slechts 2,5% van de werknemers tussen 43 en 63 jaar die een functieverlaging hebben gehad (demotie), het salaris lager is geworden (geciteerd in Von Bergh, 1997). De antwoorden van werkgevers op de vraag hoe de relatie tussen leeftijd en beloning verloopt, bevestigen deze bevindingen grotendeels. Sommige werkgevers geven echter aan dat de lonen vanaf een gegeven moment voor iedereen gelijk zijn in een bepaalde functie en dat ze dus niet meer stijgen, afgezien van contractloonstijgingen. In de loodgietersbranche bestaat de indruk dat lonen onafhankelijk van de leeftijd, maar wel regio- en conjunctuurafhankelijk zijn. De interviews met werkgevers geven ons de indruk dat werkgevers de stijgende relatie tussen leeftijd en lonen als een gegeven beschouwen. Dit uit zich bijvoorbeeld in uitspraken als: 'Het is nu eenmaal realiteit dat een ouder iemand meer verdient'.

‘De salarissen van ouderen zijn hoger, maar als ze gezichtsbepalend zijn voor het bedrijf, is dat wel rendabel’.

‘Ouderen zijn wat duurder. Daar heb ik geen problemen mee, want het gaat om de grote gemene deler’.

Ook de sectorvertegenwoordigers geven bevestiging voor het feit dat er een zeker oplopend patroon tussen leeftijd en beloning bestaat. Met het ouder worden loopt men door een schaal heen en maakt men stapjes. Soms is leeftijd ook een zelfstandige parameter bij de inschaling bij werving. Binnen de mode wil men deze afhankelijkheid echter wel verminderen door de invoering van een nieuw functiewaarderingsstelsel (zie paragraaf 3.6 over CAO-beleid voor meer informatie hierover). Toch betekent de overgang naar een beloningssysteem waarin prestaties meer bepalend zijn, niet automatisch dat hiermee het stijgende profiel van beloning met leeftijd niet langer van toepassing is. In eerste instantie zou men denken dat bijvoorbeeld de ICT-branche nu bij uitstek een branche is van de prestatiebeloning en dat daarmee ook de automatiseren van een stijgend loonprofiel met de leeftijd minder is. Dit is tot op zekere hoogte inderdaad het geval, maar de ‘automatiseren’ van stijgende lonen met de leeftijd zijn zeker niet afwezig. Voor zover de prestatiebeloning gekoppeld is aan een beoordeling, geldt dat niet snel negatieve beoordelingen worden gegeven (managers durven dit niet), waardoor er sprake blijft van groei in het salaris. Prestatiebeloningen zijn ook soms gekoppeld aan teams, zodat ook de ouderen meeprofiteren.

Overige arbeidskosten

Secundaire arbeidsvoorwaarden die erop gericht zijn oudere werknemers te ontlasten, leiden ertoe dat oudere werknemers hogere kosten met zich meebrengen. Hierbij valt te denken aan een VUT-regeling of afspraken op grond waarvan de feitelijke beschikbaarheid van oudere werknemers vermindert, bijvoorbeeld vrijstelling van nachtdiensten, extra verlofdagen of kortere arbeidstijden. Door de huidige financieringswijzen van een aantal van deze maatregelen, drukken deze kosten sterker op de werknemers ouder dan 50 jaar. Tot slot zorgen overheidsmaatregelen die de lasten van dekking van risico's in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid, naar de werkgever verschuiven ervoor dat de arbeidskosten van oudere werknemers relatief hoog zijn (SER, 1999). De

voorbeelden die branche-vertegenwoordigers geven van kostenposten, buiten de standaard beloning, die ouderen relatief ‘duur’ of ‘goedkoop’ kunnen maken bevestigen de conclusies van de SER. Soms is bijvoorbeeld in de CAO geregeld dat ouderen niet meer verplicht zijn tot onregelmatige diensten, maar geldt tegelijkertijd dat zij zonder dergelijke diensten te draaien wel recht blijven houden op onregelmatigheidstoelagen. Dit maakt hun uiteraard relatief ‘duur’. Hetzelfde geldt ook voor het recht op extra vakantiedagen. In de telefonische enquêtes met werkgevers is hoofdzakelijk gewezen op het feit dat extra vakantiedagen voor ouderen, in de volksmond 'ouwe lullendagen' genoemd, extra kosten met zich meebrengen, evenals ziekteverzuim, hoewel over dit laatste onderwerp geen vraag in de enquête was opgenomen. In het volgende subparagraafje wordt hier dieper op ingegaan.

Tabel 3.9 Instroompercentage naar de WAO, 2000

	Mannen	Vrouwen
<25	0,2	0,6
25-34	0,5	1,3
35-44	0,7	1,5
45-54	1,1	2,1
>54	1,9	3,0

Bron: LISV Ontwikkeling arbeidsongeschiktheid. Jaaroverzicht WAO, WAZ en Wajong, 2000.

Wat regelmatig door branchevertegenwoordigers is genoemd als hoge kostenpost voor ouderen zijn de ontslagkosten. Deze kunnen hoog zijn door de vergoeding die men aan de betreffende werknemer dient te betalen, maar ook door de kosten die voortkomen uit wettelijke regelingen waarin bedrijven ‘gestraft’ worden als ouderen afvloeien naar uitkeringsregelingen, zoals de wet PEMBA. Uit tabel 3.9 blijkt dat de uitstroom naar de WAO sterk toeneemt met de leeftijd. Deze regelingen kunnen de uitstroom wel verminderen, maar maken tegelijkertijd de instroom van ouderen minder aantrekkelijk vanwege deze financiële risico’s.

Door sommige branchevertegenwoordigers wordt ook gewezen op elementen die leiden tot lagere kosten voor ouderen. In de beveiligingsbranche wordt bijvoorbeeld gewezen op het feit dat het verloop onder ouderen lager is. Dit is binnen deze sector belangrijk omdat het gemiddelde verloop hoog is en juist de

wervingskosten hoog zijn, doordat veiligheidspersoneel een verplichte kwalificatie dient te verwerven die voor een bedrijf de nodige investeringen vergt.

Ziekteverzuim

Zoals gezegd spelen ziektekosten een belangrijke rol bij de vergelijking van de arbeidskosten van verschillende leeftijdsgroepen. Op voorhand is denkbaar dat ook het ziekteverzuim hierin een belangrijke rol speelt. Als het verzuim bij ouderen hoger ligt, dan leidt dit tot extra kosten in de vorm van productie-uitval en een eigen bijdrage van de werkgever voor wat betreft de doorbetaling van het loon. De vraag rijst of het ziekteverzuim nu ook daadwerkelijk hoger is bij oudere werknemers?

Tabellen 3.10, 3.11 en 3.12 laten zien dat het bij de relatie tussen ziekteverzuim en leeftijd om een complexe relatie gaat. Het ziekteverzuim heeft namelijk twee dimensies, enerzijds de frequentie van het ziekteverzuim, anderzijds de duur van het ziekteverzuim, waarbij het verband met leeftijd verschillend verloopt. Uit tabel 3.10 blijkt dat het percentage werknemers dat zich in een periode van 2 maanden in het jaar 2001 ziek heeft gemeld, bij oudere werknemers lager is dan bij jongeren. Dit betekent dat de frequentie waarmee ouderen zich ziekmelden, lager ligt dan de frequentie waarmee jongeren dat doen. Daar staat tegenover dat als ouderen een maal ziek zijn, de verzuimduur dan wel langer is dan bij jongere werknemers (tabel 3.11). Overigens zijn de verschillen in opbouw van de verzuimduur tussen de oudste twee groepen en de groep 35-44 jarigen ook weer niet heel groot. Gecombineerd met het feit dat het aandeel ziekmelders onder oudere werknemers klein is, betekent dit dat de verschillen in het effectieve ziekteverzuimpercentage tussen deze groepen per saldo beperkt zijn. Dit komt dan ook naar voren uit gegevens van het CBS met betrekking tot het gemiddeld aantal dagen ziekteverzuim (tabel 3.12). Opvallend is dat de groep van 45-54 jaar hier slechter scoort dan de leeftijdsgroep daarboven. Hier kan het selectie-effect echter wel een rol spelen in de zin dat alleen de gezonde oudere werknemers aan het werk blijven na hun 54 levensjaar.

Tabel 3.10 Percentage werknemers van het totaal aantal werknemers (CBS-steekproef) dat in een periode van 2 maanden in 2001 wel eens afwezig is geweest als gevolg van ziekte

Leeftijdsgroep	Aandeel
15-24	27%
25-34	25%
35-44	23%
45-54	20%
55-64	19%

Bron: Statline, CBS.

Tabel 3.11 Verdeling van de totale duur van het verzuim als sprake is van verzuim in twee maanden van 2001 (in % van het totaal aantal werknemers in betreffende leeftijdscategorie)

Leeftijdsgroep	1-5 dagen verzuimd	6-10 dagen	11 of meer dagen	Totaal
15-24	72	10	18	100
25-34	67	16	17	100
35-44	61	12	27	100
45-54	49	14	38	100
55-64	53	13	34	100

Bron: CBS, Statline.

Tabel 3.12 Gemiddeld aantal dagen ziekteverzuim per leeftijdscategorie in 2001

Leeftijdsgroep	Aantal dagen ziekteverzuim
15-24	5,8
25-34	8,6
35-44	7,4
45-54	10,7
55-64	8,0

Bron: CBS, Statline.

Productiviteit/arbeidskosten

Uiteindelijk zal een werkgever bij de beslissing een oudere werknemer te behouden of aan te trekken, zowel de kosten als de baten die dat met zich meebrengt betrekken. De perceptie ten aanzien van de verhouding tussen productiviteit en arbeidskosten zal hierbij doorslaggevend zijn. Je kunt je afvragen hoe werkgevers tegen deze verhouding aan kijken met het oplopen van de leeftijd. Het OSA-vraagpanel kent een vraag naar de mening van de respondent ten aanzien van de productiviteit van 55-plussers ten opzichte van hun eigen loonkosten. De respondent dient aan te geven of naar zijn/haar mening de productiviteit hoger, gelijk of lager is ten opzichte van de loonkosten. Uit tabel 3.13, waarin een overzicht wordt gegeven van de verdeling van de totale respons over de antwoordcategorieën van beide indicatoren, blijkt dat het grootste gedeelte van de respondenten vindt dat de productiviteit van 55-plussers in verhouding staat tot hun loonkosten. Hiermee lijkt het oordeel over oudere werknemers minder negatief dan wel eens wordt gedacht.

Tabel 3.13 Percepties in bedrijven ten aanzien van productiviteit/loonkosten

Productiviteit t.o.v. loonkosten 55-plussers				
	Hoger	Gelijk	Lager	Totaal
Aantal	184	1715	516	2415
%	8%	71%	21%	100%

Bron: OSA-vraagpanel, golf 2001.

In de telefonische interviews is de werkgevers gevraagd hoe de verhouding productiviteit/arbeidskosten van een werknemer zich ontwikkelt, naarmate hij of zij ouder wordt. Hieruit is geen eenduidig beeld naar voren gekomen. Twaalf werkgevers oordelen hierover neutraal of genuanceerd, terwijl zes werkgevers een positief oordeel hebben en een evenzo groot aantal een negatief oordeel. In het geval positief werd geoordeeld, hebben sommige werkgevers wel kanttekeningen geplaatst. Er werd bijvoorbeeld genoemd dat men minder enthousiast zou zijn als het om de productiviteit van een oudere herintreder zou gaan, of om een werknemer die in plaats van fulltime, parttime zou willen werken. Daarnaast geven vier werkgevers, allen in de Verblijfsrecreatie aan, dat de verhouding productiviteit/arbeidskosten afhankelijk is van de functie die iemand bekleedt. Ter

illustratie zijn in onderstaande box 3.4 een aantal uitspraken met betrekking tot deze verhouding opgenomen.

Box 3.4 Enkele voorbeelden van toelichtingen van werkgevers bij hun oordeel over de verhouding productiviteit-beloning

Telefonisch interview met een werkgever uit de branche wonen (16 werknemers, van wie geen werknemers tussen de 45 en 55 jaar, en van wie vijf werknemers in de leeftijd van 55 jaar en ouder):

(Positief)

Oudere werknemers doen zeker niet onder voor de jongeren. Tegenwoordig hebben jongere werknemers last van gemakzucht. Bij de oudere werknemers is dit absoluut niet het geval. Een oudere werknemer die al 20 jaar in het bedrijf zit is meer rendabel dan een jongere werknemer. Een (oudere) herintreder zal anders zijn. Die mist de ervaring.

Telefonisch interview met een werkgever uit de loodgieters- en fittersbranche (20 werknemers, van wie zes in de leeftijd tussen de 45 en 55 jaar en één werknemer van 55 jaar en ouder):

(Neutraal)

De relatie productiviteit/leeftijd moet je als volgt zien: als iemand van 16 jaar van het VMBO afkomt en bij het bedrijf komt werken, begint zijn productiviteit langzaam te stijgen. Midden 20 krijg je te maken met een sterke stijging, omdat iemand dan zelfstandig kan gaan werken. Midden 30 vlakkt die stijging wat af. Je komt op een gegeven moment op een plateau. De productiviteit blijft wel in verhouding tot de kosten staan.

Telefonisch interview met een werkgever uit de schoonmaakbranche (55 werknemers, van wie negen werknemers tussen de 45 en 55 jaar en vijf werknemers ouder dan 55 jaar):

(Neutraal)

Leeftijd is geen factor die de verhouding opbrengsten/arbeidskosten bepaalt. Aan de opbrengstenkant geldt dat ouderen en jongeren hetzelfde moeten presteren, en dan maakt leeftijd geen verschil, hoewel wordt opgemerkt dat iemand van 45 jaar toch gemiddeld net even wat vlotter werkt dan iemand van 58. De bijdrage die de factor ervaring levert aan de opbrengstenkant is betrekkelijk. Aan de kostenkant geldt dat lonen niet stijgen met de leeftijd (tot 22^e wel), maar afhankelijk zijn van het aantal dienstjaren. Als iemand 2/4/6/8/10 jaar in dienst is, stijgt het loon stapsgewijs. Misschien zou het risico op ziek zijn hoger kunnen liggen voor ouderen, maar het is moeilijk echt te zeggen of dat zo is. In dat geval slaat de balans tussen kosten/opbrengsten wel negatief door voor ouderen.

Telefonisch interview met een werkgever uit de metaalbranche (88 werknemers, van wie 15 tussen de 45 en 55 jaar oud en van wie tien werknemers 55 jaar of ouder):

(Negatief)

Oudere mensen die met hun handen werken worden over het algemeen te duur ten opzichte van het werk dat er uit hun handen komt. Hoe ouder werknemers zijn, hoe minder hard ze werken en hoe minder de productie in stuks is.

3.3.2.4 SLOT

De beslissing van oudere werknemers om deel te (blijven) nemen aan het arbeidsproces, hangt samen met een aantal factoren. Hierbij valt te denken aan de aantrekkelijkheid van uitstroomregelingen als de VUT, de WAO en de WW, die de afgelopen jaren minder aantrekkelijk zijn gemaakt. Desondanks verwacht een groot aantal werknemers echter nog gebruik te kunnen maken van de vervroegde uitredingsregeling. Daarnaast spelen individuele factoren en persoonskenmerken een rol, evenals arbeidsinhoudelijke motieven en de houding van de leidinggevende.

Bij de beslissing van een werkgever een oudere werknemer in dienst te nemen of te behouden is de kosten/batenverhouding van deze werknemers doorslaggevend. Aan de kostenkant gaat het in de eerste plaats om de loonkosten. In de literatuur bestaat min of meer algemene overeenstemming over het feit dat lonen stijgen met het vorderen van de leeftijd. De werkgevers in ons onderzoek lijken dit feit als een gegeven te beschouwen. In de tweede plaats gaat het om kosten die verband houden met secundaire arbeidsvoorwaarden die erop gericht zijn oudere werknemers te ontlasten. Een bekend voorbeeld zijn de extra vakantiedagen voor ouderen. Hierdoor brengen oudere werknemers hogere kosten met zich mee dan jongere werknemers. Ten derde geldt dat de kosten ook hoger zijn als gevolg van het feit dat kosten in verband met arbeidsongeschiktheid ook door de werkgever worden gedragen. Uit cijfers van het LISV blijkt namelijk dat de kans op instroom in de WAO toeneemt, naarmate iemand ouder wordt. Daarnaast staat er een 'boete' op het ontslaan van oudere werknemers in de vorm van een bijdrage aan de arbeidsongeschiktheidsuitkering van de betreffende werknemer. Ontslagkosten zijn vaak sowieso hoog voor oudere werknemers. Voor wat betreft het ziekteverzuim geldt, dat de verschillen in het effectieve ziekteverzuimpercentage tussen verschillende leeftijdscategorieën beperkt zijn.

Aan de batenkant is de productiviteit van werknemers een bepalende factor. Van het verloop van de productiviteit gedurende het arbeidzaam leven van een individu bestaat in tegenstelling tot van het verloop van de arbeidskosten geen eenduidig beeld in de literatuur. Zoals gezegd vinden sommige studies, gebaseerd op economisch-econometrisch getint onderzoek, geen relatie met leeftijd, maar andere

studies wel. Wanneer wel een relatie met leeftijd gevonden wordt, zal de productiviteit in veel gevallen oplopen tot een bepaalde leeftijd (in de studie van De Koning en Gelderblom (1992-II) ligt deze leeftijd tussen de 40 en 50 jaar), waarna een daling inzet. Daarbij moet worden opgemerkt dat de productiviteit in veel gevallen ook afhankelijk is, van het soort activiteit dat een werknemer verricht of de functie die een werknemer vervult. Wanneer sociale vaardigheden een belangrijke rol spelen, kunnen ouderen bijvoorbeeld relatief goed scoren. Het is dus niet per definitie zo, dat ouderen minder productief zijn. Uit de interviews met werkgevers, blijkt dat zij hier geen eenduidig oordeel over hebben.

De combinatie van relatief hoge lonen en – gemiddeld gesproken – gelijkblijvende of dalende productiviteit betekent wel dat ouderen minder aantrekkelijk voor werkgevers kunnen zijn. Overigens zijn veel werkgevers genuanceerd over deze spanning, waarschijnlijk ook vanwege het feit dat zij onderkennen dat de variatie in functioneren binnen de groep ouderen groot is. Of deze genuanceerde opstelling ook zo ver gaat dat men een gelijke voorkeur voor jongeren en ouderen heeft, komt in de volgende paragraaf over het bedrijfsbeleid aan de orde.

Vanuit onderzoek wordt bevestigd dat de spanning tussen loonkosten en productiviteit kan worden verminderd met behulp van beleid gericht op het inzetbaar houden van oudere werknemers. Bedrijven zelf, sociale partners (CAO-partijen) en de overheid kunnen hierin een rol vervullen. Hier zullen we in de volgende paragrafen op ingaan.

3.4 BEDRIJFSBELEID

3.4.1 INLEIDING

In deze paragraaf gaan we in op het bedrijfsbeleid. In de allereerste plaats behandelen we de houding van werkgevers ten aanzien van werving (3.4.2) en behoud (3.4.3) van ouderen. Deze houding uit zich bijvoorbeeld in de mate waarin leeftijdsgrenzen worden gehanteerd bij de werving. Vervolgens gaan we meer concreet in op de inzet van personeelsinstrumenten die samenhangen met ‘ouderenbeleid’ of ‘leeftijdsbewust personeelsbeleid’. Allereerst kijken we dan welke instrumenten in dit kader van belang zijn (3.4.4). Vervolgens gaan we na of

deze instrumenten daadwerkelijk de productiviteit van betreffende werknemers kunnen verbeteren (3.4.5). De volgende stap is dan om te kijken in hoeverre ouderen daadwerkelijk evenredig vertegenwoordigd zijn bij de toepassing van deze instrumenten (3.4.6). Tenslotte volgen enkele conclusies (3.4.7).

3.4.2 WERVING OUDEREN

Hierboven is aangegeven dat de relatie tussen leeftijd, beloning en productiviteit vrij genuanceerd ligt en onder meer afhangt van de aard van het werk. In lijn hiermee is dat ook de aantrekkelijkheid van het werven van ouderen niet eenduidig ligt bij voor alle branches waarvan we vertegenwoordigers gesproken hebben. Diverse vertegenwoordigers laten doorschemeren dat in de branche bij de werving toch wel een voorkeur voor jongeren bestaat, zoals in de installatiebranche, de drogisterijen, schoonmaakbedrijven, de verblijfsrecreatie en bij de kappers. In andere sectoren is het beeld sterk gevarieerd. In de modebranche geldt in het 'lagere' segment dat sterk op de arbeidskosten wordt gelet en dan is hoe jonger hoe goedkoper. Daartegenover geldt in meer gespecialiseerde modebedrijven (met 'modeadviseurs' i.p.v verkopers) dat men veel minder gericht is op jongeren. Ook voor verkoopfuncties in de boekhandel zijn ouderen, waaronder ook veel (ex)-herintreders, veel gevraagd. Dit laatste heeft overigens ook weer te maken met het feit dat er niet echt een opleiding is in het reguliere onderwijs die als een soort vooropleiding van de boekhandel kan worden gezien. Dat men aangeeft dat in de branche zelfs een min of meer algemene voorkeur bij de werving voor ouderen bestaat, zoals dat elders voor jongeren het geval is, komt bijna niet voor. De beveiligingsbranche komt nog het dichtste bij deze situatie. Daar geeft de betrokkene aan dat ouderen een populaire doelgroep is bij de werving, onder meer vanwege het punt van de sociale vaardigheden, maar ook de kans op behoud van de betreffende werknemer.

Voor sommige sectoren betekent werving van ouderen met name werving van herintreders, omdat veel functies bijna exclusief bezet worden door vrouwen. Dit betekent in de praktijk dan wel dat het punt van de wens tot flexibiliteit in werktijden een belangrijkere rol speelt in vergelijking tot werving van (zeer) jonge krachten. Dit speelt bijvoorbeeld in de kappersbranche, waar werkgevers toch een zekere weerstand tegen allerlei flexibele vormen van werktijden hebben. Daar staat

wel tegenover dat dit wel zou kunnen helpen om allerlei piektijden, zoals de vrijdagavond en de zaterdag goed te bezetten. Juist oudere herintreders waarvan de kinderen het huis uit zijn, hebben minder problemen met werken op vrijdagavond of zaterdag. Dit laatste wordt ook als voordeel opgemerkt in de modebranche.

Uit de interviews met branchevertegenwoordigers komt dus naar voren dat zij verwachten dat zeker een behoorlijk deel van de bedrijven een voorkeur voor jongeren bij de werving heeft. Via de enquête onder bedrijven kan dit onder een beperkte groep bedrijven ook getoetst worden. Concreet zijn namelijk de volgende vragen aan de orde gekomen:

- Hanteert u een leeftijdsgrens bij het aannemen van nieuw personeel? Zo ja welke leeftijdsgrens? Hanteert u deze leeftijdsgrens alleen in de praktijk of is deze grens een formeel vastgelegde grens?
- Maakt iemand die tussen de 45 en 55 jaar oud is en bij uw bedrijf solliciteert evenveel kans om aangenomen te worden als iemand die jonger is dan 45 jaar?
- Maakt iemand die 55 jaar of ouder is en bij uw bedrijf solliciteert evenveel kans om aangenomen te worden als iemand die tussen de 45 en 55 jaar oud is?

In eerste instantie geeft ongeveer een derde van de werkgevers aan dat zij bij het werven van nieuwe werknemers een leeftijdsgrens hanteren. Deze grens hoeft niet in alle gevallen “keihard” te zijn, maar correspondeert in ieder geval wel met de huidige praktijk in de werving. De grenzen die genoemd worden variëren. Enkele keren ligt dit rond 55 jaar, soms rond 40. En in het meest extreme geval wordt in de recreatie zelfs 23 jaar een keer als leeftijdsgrens genoemd. Een werkgever in de branche wonen geeft aan dat het er in de praktijk toch op neerkomt dat vooral personen in de leeftijd van 20-25 jaar worden aangenomen. Overigens wil dit alles niet zeggen dat bij de overige tweederde van de bedrijven de leeftijd geen enkele rol speelt. Ook bij degenen die aangeven geen leeftijdsgrens te hanteren, verkiest men soms de ene leeftijdsgroep boven de andere. Dit komt naar voren in tabel 3.14 en 3.15. Maar liefst ruim driekwart van de werkgevers geeft aan dat iemand van 45-54 de voorkeur verdient boven iemand van 55-plus.

Tabel 3.14 *Maakt iemand die tussen de 45 en 55 jaar oud is en bij uw bedrijf solliciteert evenveel kans om aangenomen te worden als iemand die jonger dan 45 jaar is?*

Branche	Ja, evenveel kans	Nee, minder kans	Nee, meer kans	Geen antwoord
Metaal- en electrotechniek	2	1	1	1
Schoonmaak- en glazenwassersbranche	4	-	-	-
Mode	2	2	1	-
Kantoorvakhandel	2	2	-	-
Loodgieters	1	2	-	1
Wonen	3	2	-	-
Recreatie	-	5	-	-
Totaal	14	14	2	1

Bron: SEOR-telefonische enquête onder werkgevers.

Tabel 3.15 *Maakt iemand die 55 jaar of ouder is en bij uw bedrijf solliciteert evenveel kans om aangenomen te worden als iemand die tussen de 45 en 55 jaar oud is?*

Branche	Ja, evenveel kans	Nee, minder kans	Nee, meer kans	Geen antwoord
Metaal- en electrotechniek	1	3	-	-
Schoonmaak- en glazenwassersbranche	2	2	-	-
Mode	-	5	-	-
Kantoorvakhandel	1	3	-	-
Loodgieters	-	3	-	1
Wonen	3	2	-	-
Recreatie	-	5	-	-
Totaal	7	23	-	1

Bron: SEOR-telefonische enquête onder werkgevers.

Redenen voor het feit dat de kans om aangenomen te worden voor 55-plussers klein is, liggen veelal in de sfeer van:

- Lichamelijke klachten van of te zware fysieke belasting voor de oudere werknemer.
- Gebrek aan flexibiliteit van oudere werknemers. Ze zijn als het ware vastgeroest.
- Gebrek aan motivatie van oudere werknemers, vanwege het feit dat de VUT of het pre-pensioen in zicht is.

- De relatief korte tijd die een 55-plusser nog bij de werkgever in dienst zal zijn vanwege VUT of pre-pensioenregelingen. De neiging om in deze werknemers te investeren is daarom klein.

In onderstaande box 3.5 worden achterliggende toelichtingen van een aantal werkgevers weergegeven.

Volgens Remery e.a. (2001) blijkt de relatief weinig gunstige positie van ouderen bij werving ook als gekeken wordt naar de wijze waarop organisaties denken de (toenemende) schaarste op de arbeidsmarkt aan te pakken. Dan komen ouderen helemaal achteraan.

Box 3.5 *Toelichtingen van enkele werkgevers voor het feit dat zij bij de werving een voor-keur voor 45-54 jarigen boven 55-plussers hebben.*

Telefonisch interview met een werkgever uit de modebranche (23 werknemers, van wie 15 werknemers jonger dan 45 jaar, zes werknemers tussen de 45 en 55 jaar en twee werknemers van 55 jaar en ouder):

De respondent hanteert geen leeftijdsgrens, de laatste twee werknemers die aangenomen zijn, zijn 30 en 52 jaar oud. Mevrouw wenst een personeelsbezetting van 18 tot en met 65 jaar, zodoende kijkt men waar er behoefte aan is. Onder jongeren is het verloop veel groter dan onder ouderen. Zij stelt wel dat iemand van 55 jaar of ouder een zeer kleine kans heeft om aangenomen te worden. Hiervoor zijn vier redenen. De eerste is dat het eigen personeelsbestand aan het vergrijzen is, de tweede is dat 55-plussers gevoeliger zijn voor ziekte, de derde is dat het fysiek vaak te zwaar blijkt voor 55-plussers om de hele dag te staan en als vierde en laatste reden wordt aangedragen dat ze toch iets minder productief zijn.

Telefonisch interview met een werkgever in de kantoorvakhandel (190 werknemers, van wie 50 à 60 tussen de 45 en 55 jaar, tien van 55 jaar en ouder en ongeveer 120 werknemers jonger dan 45 jaar):

De respondent hanteert geen leeftijdsgrens bij het aannemen van nieuw personeel. Wel is respondent toch geneigd om jongere mensen te werven. Jongere werknemers passen zich volgens hem makkelijker aan, kunnen meedenken met het bedrijf en de vernieuwingen en kunnen die ook overdragen op de rest van het personeel. Ouderen hebben dit minder. Voornamelijk is het de flexibiliteit die oudere werknemers missen. Dit komt ook omdat oudere werknemers weten dat ze bijna klaar zijn met werken. "Het is net alsof je met vakantie gaat. Heb je je vakantie al geboekt en weet je wanneer je gaat, dan werk je ernaar toe en zeg je de laatste dag dat je echt aan vakantie toe was. Had je helemaal geen vakantie geboekt, dan was je ook helemaal niet zo moe en aan vakantie toegeweest."

Telefonisch interview met een werkgever in de branche wonen (tien werknemers, van wie één werknemer tussen de 45 en 55 jaar, één werknemer van 55 jaar en ouder en acht werknemers jonger dan 45 jaar):

Voor dit bedrijf is het niet aantrekkelijk om oudere werknemers aan te nemen. Er bestond een regeling dat de werknemers gebruik konden maken van een vervroegde VUT-regeling waardoor men op 58-jarige leeftijd het werk kon verlaten. Niemand zal een werknemer aannemen van 55 jaar als je weet dat hij of zij drie jaar later het bedrijf zal uitstromen. De leeftijd van die vervroegde regeling is inmiddels wel verhoogd naar 60 of 61 jaar. Dit verandert echter niets aan de situatie, daar je dan iemand aanneemt voor circa 5 of 6 jaar. Er wordt vanuit gegaan dat wanneer men iemand van 30 jaar aanneemt, hij of zij langer in het bedrijf werkzaam zal zijn. Er wordt toch geïnvesteerd in werving, inwerken en scholing van een nieuwe werknemer.

3.4.3 BEHOUD

In de vorige subparagraaf is ingegaan op de aantrekkelijkheid van leeftijdsgroepen voor werving. Daarbij is bij veel bedrijven toch een zekere voorkeur voor jongeren naar voren gekomen, of in ieder geval een zekere moeite met de groep 55-plussers. Is dit patroon ook terug te vinden bij de beoordeling of het huidige personeel aantrekkelijk is om te behouden? Het verschil met werving is dat in het huidige (oudere) personeel al geïnvesteerd is, en dat men bij vertrek deze investering zou verliezen. Denkbaar is dat men daarom bij ‘behoud’ positiever tegen ouderen aankijkt dan bij werving.

De aantrekkelijkheid van het in dienst houden van (oudere) werknemers lijkt niet afhankelijk van de branche (hoewel we natuurlijk maar een kleine steekproef hebben genomen), maar is wel afhankelijk van de leeftijd. Dat blijkt uit de antwoorden van werkgevers op de vragen of het aantrekkelijk is werknemers in de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar, tussen de 45 en 54 jaar en 55 jaar en ouder te behouden, zoals opgenomen in tabel 3.16.

Tabel 3.16 Aantrekkelijkheid behoud werknemers per leeftijdscategorie

Aantrekkelijk om betreffende werknemers te behouden?	Jonger dan 45 jaar	Tussen 45 en 54 jaar	55 jaar en ouder
Ja (aantal bedrijven)	23	17	14
Nee (aantal bedrijven)	1	5	8
Niet van toepassing/geen antwoord (aantal bedrijven)	7	9	9
Totaal (aantal bedrijven)	31	31	31

Hoewel relatief weinig werkgevers de vragen met betrekking tot het behoud van oudere werknemers expliciet met ‘nee’ hebben beantwoord, neemt de aantrekkelijkheid om werknemers te behouden af met de leeftijd. Acht van de 31 werkgevers vinden 55-plussers niet aantrekkelijk om te behouden, terwijl dit bij de jongeren slechts één werkgever is. Dit wijst erop dat jongeren beter in de markt liggen. In een groot deel van de gevallen werd in de eerste plaats gezegd dat het aantrekkelijk is om alle werknemers die op dat moment bij het bedrijf in dienst zijn

te behouden, onafhankelijk van de leeftijd. De enquêteurs proefden bij sommige werkgevers een zekere weerstand om bij deze vragen een onderscheid naar leeftijdscategorie te maken. Het aantal 'nee'-antwoorders bij ouderen is daarom wellicht nog enigszins onderschat. Ook sommige toelichtingen bij sommige 'ja'-zeggers bij ouderen, geven aan dat het enthousiasme over behoud van ouderen wel minder is dan bij jongeren. In onderstaande box 3.6 zijn als voorbeeld enkele toelichtingen bij de verschillende groepen beantwoorders gegeven.

Box 3.6 Voorbeelden van toelichtingen bij aantrekkelijkheid van het behoud van leeftijdsgroepen

Telefonisch interview met een werkgever in de metaalbranche (88 werknemers, van wie 15 personen tussen de 45 en 55 jaar oud, tien personen van 55 jaar of ouder en 63 personen jonger dan 45 jaar):

- aantrekkelijkheid behoud werknemers jonger dan 45 jaar: ja
- aantrekkelijkheid behoud werknemers tussen 45 en 55 jaar: ja
- aantrekkelijkheid behoud werknemers 55 jaar en ouder: ja

Het is aantrekkelijk om werknemers jonger dan 45 jaar voor dit bedrijf te behouden, omdat je met jongeren jaren vooruit kunt. Hierbij wordt aangetekend dat een hoop jonge mensen niks kunnen en dat jongere werknemers geen oplossing zijn in de metaal, omdat hun kennis te algemeen is. Werknemers van 45 jaar tot en met 54 jaar wil deze werkgever graag behouden, omdat je daar nog 10 tot 15 jaar mee vooruit kunt vanwege hun vakmanschap. Ook werknemers van 55 jaar en ouder wil hij graag behouden.

Telefonisch interview met een werkgever in de metaalbranche (53 werknemers, van wie 14 personen tussen de 45 en 55 jaar, drie personen van 55 jaar en ouder en 36 personen jonger dan 45 jaar):

- aantrekkelijkheid behoud werknemers jonger dan 45 jaar: ja
- aantrekkelijkheid behoud werknemers tussen 45 en 55 jaar: ja
- aantrekkelijkheid behoud werknemers 55 jaar en ouder: nee

Het is aantrekkelijk om werknemers jonger dan 45 jaar in dienst te houden, want jongeren hebben de toekomst. Ook de groep van 45 tot en met 54 jaar is aantrekkelijk om te behouden, maar dat heeft meer met ervaring te maken. De groep van 55 jaar en ouder is minder interessant, hoewel je niet op leeftijd mag discrimineren. Qua toekomstvisie geldt dat je bij deze werknemers een keer aan het einde bent, vooral als ze dicht tegen de 60 aanlopen. Ze gaan met pre-pensioen of hebben veel vrije dagen opgespaard en zijn vaak afwezig. Dat maakt het qua planning lastig. Ook ligt het ziekteverzuim wat hoger.

Telefonisch interview met een werkgever in de recreatiebranche (95 werknemers in de winter tot 160 à 170 werknemers in de zomermaanden, waarvan 10% tussen de 45 en 55 jaar en zes personen van 55 jaar en ouder):

- aantrekkelijkheid behoud werknemers jonger dan 45 jaar: ja
- aantrekkelijkheid behoud werknemers tussen 45 en 55 jaar: nee
- aantrekkelijkheid behoud werknemers 55 jaar en ouder: nee

Oudere werknemers zijn fysiek zwakker, dus wordt het voor de functies die fysieke arbeid met zich meebrengen niet aantrekkelijk om oudere werknemers te behouden. Daarbij komt nog dat de instelling van de oudere werknemer te wensen over laat. De oudere werknemer gaat al naar zijn VUT/pensioen toewerken en heeft een instelling van 'ik hoef nog maar een paar jaar te werken'. Over het algemeen zijn alle werknemers na 2, 3, 4 jaar hard werken bij dit bedrijf toe aan wat

anders, beginnen voor zichzelf of zoeken het hogerop in de horeca. De onregelmatige werktijden zijn niet meer aantrekkelijk voor de oudere werknemer, op de echte horeca/recreatiemedewerker na, die dit al jaren en jaren gewend zijn. Als men jong wil denken en flexibel wil zijn en mee wil gaan in een dynamische organisatie, dan is het aantrekkelijk om de groep van 45 jaar en ouder te behouden. In het algemeen is het niet aantrekkelijk oudere werknemers (ouder dan 40 jaar) in dit bedrijf te behouden. Overigens blijft dit wel afhankelijk van de persoon en functie.

3.4.4 MOGELIJKE BELEIDSINSTRUMENTEN

Tot nu toe hebben we gezien dat werkgevers vrij genuanceerd zijn over de verhouding productiviteit-(loon)kosten bij ouderen. Bij hun concrete voorkeuren bij werving en behoud van personeel blijkt echter toch vaak dat men positiever tegen jongeren aankijkt dan tegen ouderen. Eén van de manieren om de positie van ouderen te verbeteren, zou mogelijk het personeelsbeleid in bedrijven zelf kunnen zijn. In deze subparagraaf gaan we in op mogelijke instrumenten die hierbij een subrol kunnen spelen. Wat voor elementen horen bij een ‘leeftijdsbewust personeelsbeleid’?

De Muijnk en Zwinkels (2002) verdelen het beleid dat werkgevers ten dienste staat om oudere werknemers langer te behouden in beleid dat specifiek op ouderen is gericht en in generiek beleid. Onder generiek beleid verstaan zij employability-beleid en arbeidsomstandighedenbeleid. Zij noemen dit generiek beleid, omdat het zich niet specifiek op problemen die optreden met het ouder worden richt, maar meer op algemene problemen die verband houden met de inzetbaarheid van werknemers, in tegenstelling tot leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het arbeidsomstandighedenbeleid kan de uitstroom van oudere werknemers als gevolg van arbeidsongeschiktheid beperken. Employability-beleid is erop gericht om zowel jonge als oude werknemers ten allen tijde inzetbaar te houden. Een onderneming wordt hiertoe gedwongen onder druk van snelle technologische veranderingen en toegenomen internationale concurrentie (De Muijnk en Zwinkels, 2002). Leeftijdsbewust personeelsbeleid of levensfasebewust personeelsbeleid (deze termen worden steeds vaker gebruikt in plaats van ouderen- of seniorenbeleid) is gericht op het zo lang mogelijk vitaal, gemotiveerd en inzetbaar houden van (ouder wordende) werknemers. Leeftijdsbewust personeelsbeleid is te kenmerken als ouderenbeleid ‘nieuwe stijl’ in tegenstelling tot ouderenbeleid ‘oude

stijl'. Het laatste behelst vooral curatieve maatregelen die gericht zijn op het ontzien van oudere werknemers. Deze maatregelen zijn collectief en gelden voor iedereen vanaf een bepaalde leeftijdsgrens. Ouderenbeleid 'nieuwe stijl' omvat maatregelen die zowel curatief als preventief van aard zijn. Deze richten zich op het individu. De kern is hier het inzetbaar houden van oudere werknemers (Thunnissen e.a., 2000).

Bij concrete instrumenten van employability-beleid en leeftijdsbewust personeelsbeleid die bij kunnen bijdragen aan een verbetering van de productiviteit en daarmee aan de hoogte en het profiel van de relatie tussen leeftijd en productiviteit, kan bijvoorbeeld gedacht worden aan:

- Mobiliteit en loopbaanbeleid. Via functiewisselingen leert men zich steeds weer aan te passen aan veranderende omstandigheden, maar tevens houdt men op deze wijze de ervaring van de medewerkers breed. Juist in sterk veranderende organisaties is deze flexibiliteit essentieel. Hiermee wordt namelijk voorkomen dat werknemers vastlopen als hun functie wordt opgeheven of inhoudelijk sterk verandert. Bij mobiliteit gaat het overigens niet alleen om wisselingen van functie, maar ook om veranderingen binnen dezelfde functie, juist ook met het oog om mensen 'fris' te houden. In dit laatste geval wordt wel van 'kleine' mobiliteit gesproken. Nu door de vergrijzing juist de noodzaak van loopbaanbeleid duidelijker is geworden, is het maar de vraag of een dergelijk perspectief ook daadwerkelijk gegeven kan worden, als dit enkel ingevuld wordt in de zin van 'verticale' stappen, dat wil zeggen promoties. Enkele van de respondenten van de branche-organisaties wijzen er op dat zeker in de uitvoerende werkzaamheden er maar beperkte mogelijkheden tot doorgroei zijn. Volgens hen is dit probleem in de loop van de tijd ook sterker geworden. Voorheen waren er vanuit uitvoerende functies meer carrièreperspectieven naar commerciële en leidinggevende functies. Een dergelijke verticale groei komt nu minder voor, omdat (andersoortige) kwalificatie-eisen voor deze functies belangrijker worden en daar ook aanbod voor is. Zo zijn routeplanners in het wegvervoer zeker niet altijd meer oudere ex-chauffeurs, maar vaak ook specifieke hiervoor opgeleide, jongere werknemers.

- Scholing. Scholing kan verschillende functies voor oudere werknemers vervullen. Via scholing kunnen medewerkers voorbereid worden op een nieuwe functie, zodat mobiliteit daadwerkelijk mogelijk wordt en blijft. Bovendien kan scholing leiden tot kennisverbreding, zodat de medewerkers op een breder terrein inzetbaar zijn. Ten slotte kan met scholing kennisveroudering tegengegaan worden. Bij kennisveroudering gaat het niet alleen om het “vergeten” van kennis die men heeft geleerd, maar ook om veroudering, omdat wat men vroeger heeft geleerd niet langer up-to-date is. Het meest duidelijke voorbeeld is wel dat door de opkomst van nieuwe technologieën bepaalde werkwijzen verdwijnen of sterk van karakter veranderen. Om intersectorale mobiliteit te bevorderen lijkt de Persoonlijke Ontwikkelingsrekening een belangrijk instrument. Hiermee verkrijgt de werknemer de autonomie om scholing te volgen die voor de huidige werkgever minder relevant is en die de overstap naar een andere sector mogelijk kan maken. De huidige werkgever zal waarschijnlijk alleen bereid zijn in (bedrijfs)specifieke scholing van de werknemer te investeren. Iets soortgelijks geldt mogelijk ook voor de O&O-fondsen, die zich vooral richten op sectorspecifieke scholing.
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken. In functioneringsgesprekken kunnen knelpunten in het functioneren gesignaleerd worden en kunnen hiervoor oplossingen worden gevonden. Bovendien kan ook een loopbaanpad worden uitgezet, dat er bijvoorbeeld op gericht is om de werkervaring van de betrokkene voldoende breed te krijgen en te houden. Opvallend is overigens dat in de praktijk van loopbaangesprekken de beslissing omtrent de keuze om wel of niet uit te treden vooraf zelden aan de orde komt. De leidinggevende beschouwt dit als beslissing van de oudere werknemer zelf, terwijl uit onderzoek blijkt dat de leidinggevende hier wel invloed op kan uitoefenen (Henkens en Van Solingen, 2003).
- Functie-aanpassing (demotie). Demotie betekent aanpassing van het takenpakket. Veelal gaat het om verlichting van de functie, omdat het werk als ‘zwaar’ wordt ervaren. De vraag is dan wel welke consequenties een dergelijke functie-aanpassing heeft voor de beloning. Als sprake is van een daling van het loon, zou dit kunnen leiden tot een meer evenwichtige verhouding tussen productiviteit en beloning. Bij aanpassing van het loon

- naar beneden, moet er echter wel rekening mee worden gehouden, dat dit een negatief effect op de motivatie van een werknemer zou kunnen hebben. Wanneer het pensioenstelsel uitgaat van een eindloonregeling, kan een aanpassing in het salaris sterk negatieve gevolgen voor het pensioen hebben.
- Flexibele pensionering (deeltijd-VUT of prepensioen). Aangezien het bedrijfsbeleid hieromtrent veelal volledig afhankelijk is van de afspraken die sociale partners hierover hebben gemaakt, wordt dit instrument verder besproken in paragraaf 3.6.
 - Rol managers. Bij diverse van de bovenstaande beleidsinstrumenten speelt de directe leidinggevende een belangrijke rol. Voor de motivatie van werknemers is de direct leidinggevende uiteraard van groot belang. Wanneer de direct leidinggevende een negatief beeld heeft van oudere werknemers zal dit als een ‘self-fulfilling prophecy’ kunnen werken, omdat dit door zal werken in zijn benadering naar hen toe.
 - Prestatiegerelateerde beloning. Om de productiviteit van een werknemer te verhogen, zou je kunnen overwegen een prestatiegerelateerde beloning in te voeren (bovenop een bepaald basissalaris). Voorwaarde is dan wel, dat het monitoren van prestaties relatief goedkoop is (in verhouding tot een beloning die niet in overeenstemming is met iemands werkelijke productiviteit) en dat individuele prestaties gemeten kunnen worden. Reeds eerder is geconstateerd dat een systeem dat is gebaseerd op meer subjectieve beoordelingen door leidinggevendenden al weer snel kan leiden tot een meer traditioneel beloningssysteem met periodieke salarisverhogingen, omdat men dit ziet als de manier om het personeel gemotiveerd te houden.

3.4.5 BIJDRAGE PERSONEELSINSTRUMENTEN AAN PRODUCTIVITEIT VERHOGING EN VERMINDERING VOORTIJDIGE UITSTROOM

In het bovenstaande gaan we er vanuit dat de toepassing van bovenstaande personeelsinstrumenten bijdraagt aan de productiviteit van de betrokken werknemers. Maar is dit ook zo? Voor verschillende van deze instrumenten is hier inderdaad (daadwerkelijk) empirische ondersteuning voor. In de internationale literatuur is veel onderzoek gedaan naar de productiviteitseffecten van prestatiegerelateerde beloning. De meeste studies wijzen uit dat de effecten van een dergelijke beloning op de productiviteit positief zijn (Stegeman, 2000). Dit geldt

ook voor Nederland. Stegeman (2000) vindt op basis van microdata voor de periode van 1992 tot en met 1997 een sterk productiviteitseffect. De helft daarvan is echter het gevolg van een selectie-effect, dat wordt veroorzaakt door het feit dat vooral hoog gekwalificeerde werknemers een prestatiegerelateerde beloning ontvangen.

Groot en Maassen van den Brink (1997) geven een overzicht van een groot aantal bestaande studies waarin daadwerkelijk een productiviteitseffect van scholing wordt gevonden. Bovendien is dit effect bij diverse van deze studies ook groter dan het effect op de beloning. Dit laatste is uiteraard van belang voor een werkgever. Als de lonen sterker zouden stijgen door scholing, dan zou scholingsinvesteringen voor werkgevers niet aantrekkelijk zijn. Ook Gelderblom en de Koning (1992-II) vinden een groter effect op de productiviteit dan op de beloning. In dit laatste onderzoek is bovendien nog getoetst of dit productiviteitseffect afwijkt voor oudere werknemers. Dit blijkt niet het geval te zijn; ook op hen is dit van toepassing.

In een onderzoek onder rijksambtenaren (Gelderblom en de Koning, 1992-I) wordt een sterk effect van met name mobiliteit gevonden. Het functioneren blijkt sterk afhankelijk te zijn van hoe lang men in een betreffende functie werkzaam is. Als dit een lange tijd is, zijn de risico's aanzienlijk groter dat men problemen krijgt in het functioneren. Deze uitkomsten sluiten nauw aan bij de resultaten van onderzoek door Thijssen (1996). Op grond van deze resultaten formuleert hij de theorie van de zogenaamde "ervaringsconcentratie". Hiermee wordt bedoeld op een veel voorkomende ontwikkeling waarbij de ouder wordende werknemer steeds meer weet over een steeds smaller terrein. Een dergelijke ervaringsconcentratie maakt de betreffende werknemer kwetsbaar. Ook de OSA (Fouarge e.a., 1999) vindt bevestiging voor deze hypothese: eenderde van de mannen boven de 50 jaar blijkt niet inzetbaar te zijn voor werkzaamheden die buiten de directe functie liggen, terwijl dit maar voor éénvijfde van de mannen in de leeftijd van 35-49 jaar geldt.

Wanneer beleidsinstrumenten bijdragen aan een verbetering van de verhouding tussen productiviteit en beloning, kan dit vervolgens weer doorwerken in de uitstroom van de groep ouderen. De prikkel om deze groep uit te laten stromen wordt dan immers kleiner. Ook naar dit verband van beleidsinstrumenten direct op

de uitstroom is onderzoek verricht, zeker voor wat betreft scholing. Groot en Maassen van den Brink (1997) vinden een verband tussen de mate van scholing en de WAO-uitstroom: hoe minder men bedrijfsopleidingen heeft gevolgd, hoe groter de kans op uitstroom. Deze analyses zijn gebaseerd op het OSA-aanbodpanel. Gelderblom en de Koning (1992-II) vinden een soortgelijk verband voor data uit het vraagpanel: hoe minder een bedrijf aan scholing doet, hoe groter de uitstroom naar de WAO in dit bedrijf (ook na correctie voor diverse andere variabelen). Groot en Maassen van den Brink vinden overigens geen effect bij de uitstroom naar de VUT en naar de werkloosheid bij ouderen.

Dat het personeelsbeleid ook daadwerkelijk bijdraagt aan het verminderen van de uitstroom van oudere werknemers in bedrijven, komt ook naar voren in Hebbink e.a. (1996). Voor deze analyse worden data van een enquête onder werkgevers en werknemers gekoppeld. Daaruit blijkt dat bedrijven die een actief beleid voeren ten aanzien van hun oudere werknemers, ook een lagere uitstroom van oudere werknemers kennen. Het gaat dan onder meer om beleidsinstrumenten als scholing van oudere werknemers, aanpassing van werktijden en omschakeling van functies bij ouderen.

3.4.6 ZIJN OUDEREN ONDERVERTEGENWOORDIGD BIJ DE TOEPASSING VAN PERSONEELSINSTRUMENTEN?

Hierboven hebben we aangegeven dat vanuit het beleid van het bedrijf de productiviteit van de werknemer beïnvloed wordt. Dit betekent dat de eerder geconstateerde relatie tussen leeftijd en functioneren ten dele een reflectie van de toepassingen van diverse personeelsbeleidsinstrumenten kan zijn. Wanneer ouderen minder vaak aan dergelijke instrumenten deelnemen, kan dit bijdragen aan een relatief minder functioneren van deze groep. Voor deze ongelijkheid in de toepassing van personeelsbeleid zijn vanuit de empirische literatuur diverse aanwijzingen. Illustratief zijn bijvoorbeeld gegevens over de deelname aan scholing, die beschikbaar zijn vanuit het arbeidsaanbodpanel (tabel 3.17):

Tabel 3.17 Aandeel van een leeftijdsgroep dat in een periode van twee jaar aan minstens 1 cursus heeft deelgenomen

	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000
Leeftijd				
16-24	29,0	30,7	29,9	33,3
25-34	34,8	41,2	43,6	41,2
35-44	26,3	33,8	41,2	38,0
45-54	18,4	28,0	35,9	33,6
55-64	5,0	20,7	23,7	23,8
Totaal (alle leeftijdsgroepen)	25,5	33,1	38,2	36,4

Bron: Diverse Arbeidsaanbodspanels van de OSA.

Uit tabel 3.17 komt naar voren dat ouderen zijn ondervertegenwoordigd bij scholing. Daarbij dient dan echter wel opgemerkt te worden dat de verschillen kleiner zijn geworden in de loop van de tijd. Er bestaan echter zeker nog wel verschillen. Zo is de deelname van de groep 25-34 jarigen nog altijd bijna 2 keer zo hoog als voor de groep 55-64 jarigen. De verschillen tussen leeftijdsgroepen blijven ook bestaan als in een multivariate analyse rekening wordt gehouden met andere factoren, bijvoorbeeld het type bedrijf waar men werkt, of het feit dat ouderen gemiddeld ook een lagere vooropleiding hebben²⁴. Het SCP (2001) constateert dat ouderen steeds meer (bedrijfs)opleidingen volgen, maar dat de deelname nog altijd ver achter blijft bij die van jongere werknemers. Investeren in opleiding van oudere werknemers vergroot volgens het SCP de kans dat zij langer zullen blijven werken.

Ook voor mobiliteit geldt dat oudere werknemers achterop blijven (tabel 3.18). De externe baanmobiliteit ligt op 30% voor de 25-34 jarigen, terwijl dit slechts 5% is voor de 55-65 jarigen. Zelfs als rekening wordt gehouden met verschillen in andere achtergrondkenmerken tussen ouderen en jongeren blijft dit verband bestaan (De Koning e.a., 2003). Ook bij functiemutaties binnen hetzelfde bedrijf geldt een sterk verschil tussen leeftijdsgroepen.

²⁴ Dit komt onder meer naar voren in: Kunnen de Voogd-Hamelink (1997), Groot en Maassen van den Brink (1997) en Gelderblom, de Koning en van Winden (1998).

De baan-baanmobiliteit bij oudere werknemers is dus relatief laag. Hebbink e.a. (1996) hebben onderzoek uitgevoerd naar de achtergronden van mobiliteit bij oudere werknemers. Daaruit bleek dat één van de factoren die remmend werkte op de baan-baanmobiliteit van oudere werknemers, regelingen in de sfeer van de VUT en pensioenopbouw zijn. Een lagere VUT-leeftijd leidt tot lagere baan-baanmobiliteit. Blijkbaar wil men een dergelijke aantrekkelijke regeling niet riskeren door naar een ander bedrijf c.q. andere sector te vertrekken. Voorts wordt de tijd die men nog moet overbruggen, door verlaging van de VUT kleiner. Tevens blijkt dat als men reeds een mobiel arbeidsverleden heeft, dat dan de kans op baan-baan mobiliteit ook groter is. Dit geeft aan dat als men reeds op jonge leeftijd is gewend om regelmatig van baan te wisselen, dit patroon ook later doorwerkt.

Tabel 3.18 Externe baanmobiliteit en functiemutaties van werkenden in 1996-1998, naar leeftijd; in procenten van het aantal werkenden

	Externe baanmobiliteit	Functiemutaties
Leeftijd		
16-24	46,5	9,7
25-34	30,5	14,7
35-44	19,7	13,7
45-54	11,7	8,3
55-64	5,0	4,7

Bron: Fouarge e.a. (1999).

In het onderzoek van Gelderblom e.a. (2001) wordt op basis van een enquête onder werknemers in de grafische industrie en de groothandel ook de verschillen in toepassing van personeelsinstrumenten tussen leeftijdsgroepen op een rij gezet. Naast scholing komen ook verschillen naar voren in:

- Grote en kleine mobiliteit. Maar liefst 44% van de 55-plussers werkt reeds 15 jaar of langer in dezelfde functie. Ook veranderingen in het takenpakket binnen dezelfde functie (kleine mobiliteit) komen bij oudere werknemers minder vaak voor: 40% bij degenen jonger dan 45 jaar tegenover 24% bij de 55-plussers.
- Functioneringsgesprekken. Met oudere werknemers worden minder vaak functioneringsgesprekken gevoerd. Dit spoort met eerder onderzoek in de woningbranche (Van Brummelen en Schouten, 1999).

- Rol managers. In de enquête is gevraagd of men vindt dat men door het eigen bedrijf wordt gestimuleerd om mee te gaan met nieuwe computertechnologieën. Opvallend is dat de groep 45-54 jaar de hoogste score heeft, terwijl de oudste groep van 55-plussers hier het laagste scoort. Het lijkt erop dat managers als het ware nog wel willen investeren in de groep 45-54 jaar, maar veel minder in de oudste groep.

Dat beleidsinstrumenten als scholing minder vaak op ouderen toegepast worden, kan ook een kosten – baten afweging weerspiegelen. De werkgever houdt mogelijk rekening met het feit dat de periode waarin een dergelijke investering nog vruchten afwerkt, korter is. De ‘pay-off periode’ van de investering is korter. Groot en Maassen van den Brink (1997) geven overigens aan dat het maar de vraag is of dit ook daadwerkelijk het geval is. Oudere werknemers wisselen namelijk minder snel van werkgever dan hun jongere collega's. Dit kan er toe leiden dat oudere werknemers regelmatig minstens even lang nog in het bedrijf blijven als hun jongere collega's.

Dit soort afwegingen kunnen ook bij het individu spelen. Ook de oudere werknemer kan een afweging maken of een bepaalde scholing nog de moeite waard is gezien de lengte van de periode waarin deze investering nog bruikbaar is. Dit geldt des te meer in een situatie waarin een zeer grote investering vereist is, omdat men zich moet voorbereiden op een hele andere functie-inhoud. Ouderen kiezen mogelijk minder snel voor een intensief scholingstraject als hier tegenover slechts een korte periode staat, waarin dit benut wordt. Vanuit dit perspectief is een zeker accent van investering in scholing op jongere leeftijd dus wel verklaarbaar. Overigens kunnen zeker ook andere zaken een rol spelen, zoals vooroordelen of ouderen wel voldoende ‘schoolbaar’ zijn.

Voor leeftijdsbewust personeelsbeleid (LBP) vinden Thunissen e.a. (2000) aanwijzingen dat de effecten op een verhoogde productiviteit van ouderen duidelijker waarneembaar zijn, wanneer LBP onderdeel is van het strategisch beleid en als leidinggevend ‘afgerekend’ worden op hun bijdrage. Op basis van hun onderzoek spreken zij van een LBP-paradox. Als gevolg van een direct gevoelde noodzaak om iets te doen worden vooral maatregelen ingezet die op de

korte termijn vruchten afwerpen. Maatregelen gericht op verandering van attitude en gedrag van werknemers en met name van leidinggevenden, die volgens hen het meest duurzame effect sorteren, komen juist het minst voor. Remery e.a. (2001) merken op dat de stap naar actiever en offensiever vormen van leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt bevorderd als kan worden aangesloten bij andere vormen van organisatieverandering en organisatievernieuwing. Hierbij valt te denken aan flexibilisering, de invoering van nieuwe productieconcepten, reorganisatie, meer marktgericht werken, etcetera (zie Thunissen e.a., 2000). Pas dan is leeftijdsbewust personeelsbeleid succesvol. Werkgevers moeten zien dat dit beleid bijdraagt aan de oplossing van een organisatieprobleem. Daarnaast signaleren Thunissen e.a. (2000) de omvang van de groep ouderen evenals de veroudering van individuen als redenen voor bedrijven om iets aan LBP te doen.

3.4.7 SPECIFIEKE SITUATIE MKB BIJ DE INZET VAN PERSONEELSINSTRUMENTEN

Bepaalde instrumenten van personeelsbeleid kunnen voor een klein bedrijf minder makkelijk inzetbaar zijn dan in een groot bedrijf. Schaalnadelen of beperktere financiële mogelijkheden spelen hier bijvoorbeeld een rol bij (De Muijnck en Zwinkels, 2002). Zo zal loopbaanplanning in het mkb moeilijker te realiseren zijn dan in het grootbedrijf, omdat er vaak minder mogelijkheden zijn om horizontaal door te stromen. De werknemer is echter binnen zijn/haar functie flexibeler dan in het grootbedrijf, omdat het personeelsbeleid vaak minder geformaliseerd is dan in het grootbedrijf. Hij/zij heeft meer ruimte om taken naar eigen inzicht in te vullen of uit te breiden.

Het instrument taakroulatie kan in het mkb moeilijker worden gerealiseerd dan in het grootbedrijf. Er zijn eenvoudigweg minder functies. Hier staat wel tegenover dat functies in het mkb inhoudelijk vaak breder en meer divers zijn dan in het grootbedrijf. Een mogelijkheid is ook om op brancheniveau taakroulatie te organiseren. In de paragraaf over intersectorale mobiliteit geven we het voorbeeld van een branche-instituut voor drogisterijen dat hierin een bemiddelende rol kan spelen.

Een specifiek onderzoek in de woningbranche (Van Brummelen en Schouten, 1999) laat zien dat ook functioneringsgesprekken in kleine bedrijven minder vaak worden toegepast. In de groep bedrijven met minstens 50 werknemers, heeft 60% een functioneringsgesprek gehad, terwijl dit slechts 30% is in de kleine bedrijven.

Gegevens uit de statistiek Bedrijfsopleidingen van het CBS laten zien dat de toepassing van bedrijfsopleidingen afneemt, naarmate bedrijven kleiner zijn. Mkb-ondernemers zeggen weinig financiële middelen te hebben om werknemers te scholen (De Muijnck en Zwinkels, 2002). Daarnaast wordt vaak het argument genoemd dat er geen cursussen zijn die aansluiten bij het werk, dat vaak zeer specifiek is. Tevens kan voor het mkb een rol spelen dat scholing praktisch gezien moeilijker in te passen is. Zo is de vervanging van iemand op cursus moeilijker te organiseren dan in een groot bedrijf. Wel wordt het belang van scholing breed erkend (EIM, 1997). De bovenstaande ongelijkheid in de toepassing van scholing heeft met name betrekking op formele scholing. Denkbaar is dat juist in het mkb, deels als substituuut voor formele scholing, veel kennis op meer informele wijze onderling wordt overgedragen. Vooral naarmate een bedrijf meer gespecialiseerd is – en er minder op maat gesneden externe cursussen beschikbaar zijn – is dit scholingseffect belangrijk. Hieruit volgt dat oudere (en ervaren) werknemers dus een toegevoegde waarde hebben, omdat juist oudere werknemers een belangrijke rol spelen bij deze informele scholing.

Twee belangrijke conclusies van deze paragraaf tot nu toe zijn de volgende. Ten eerste zijn ouderen ondervertegenwoordigd bij de toepassing van personeelsinstrumenten. Ten tweede is de toepassing van personeelsinstrumenten bij mkb-bedrijven lager. Geldt nu ook de combinatie van beide conclusies? Met andere woorden: zijn oudere werknemers binnen het mkb ook ondervertegenwoordigd? Als dit zo zou zijn, dan gaat het om een groep die wel heel weinig bereikt zou worden met (formeel) personeelsbeleid, omdat zij dan ondervertegenwoordigd zijn binnen een groep bedrijven die toch al minder actief is op dit terrein.

Tabel 3.19 Deelname aan personeelsbeleidsinstrumenten door leeftijdsgroepen volgens geïnterviewde werkgevers

Deelname van 45-54 jarigen aan instrumenten in vergelijking met jongeren					
	Meer	Even veel	Minder	Onbekend/Niet van toepassing	Totaal
Functioneringsgesprekken	0	23	1	7	31
Loopbaanplannen	0	14	4	13	31
Scholing	0	12	14	5	31
FuncIEWisselingen	0	13	6	12	31
Taakroulatie	1	14	1	15	31
FuncIE-aanpassing (demotie)	3	13	0	15	31
Deelname van 55-plussers aan instrument in vergelijking met 45-54 jarigen					
	Meer	Even veel	Minder	Onbekend/Niet van toepassing	Totaal
Functioneringsgesprekken	0	16	2	13	31
Loopbaanplannen	0	11	4	16	31
Scholing	1	11	7	12	31
FuncIEWisselingen	0	13	5	13	31
Taakroulatie	0	12	3	16	31
FuncIE-aanpassing (demotie)	1	11	1	18	31

Bron: SEOR-telefonische enquête onder werkgevers.

In de interviews onder mkb-bedrijven is gevraagd naar de toepassing van personeelsinstrumenten over verschillende leeftijdsgroepen. De resultaten staan hierboven in tabel 3.19. Ook uit deze tabel komt naar voren dat eerder sprake is van minder toepassing van personeelsinstrumenten bij oudere werknemers dan van meer toepassing. Bij vrijwel alle instrumenten is er bijna geen bedrijf dat aangeeft dat ouderen juist meer vertegenwoordigd zijn. Alleen bij functie-aanpassing is de score ‘meer’ hoger dan de score ‘minder’. Maar hier gaat het ook om een instrument dat naar zijn aard meer gericht is op ouderen die eventueel in de problemen gekomen zijn. Een groot deel van de bedrijven geeft overigens vaak aan dat de deelname even groot is. Niet ondenkbaar is dat hier soms ook enige sociale wenselijkheid een rol speelt, en dat men daarom soms de deelname van ouderen nog overschat. Het meest duidelijke beeld van ondervertegenwoordiging van ouderen is bij scholing. Hier geeft zeker de helft aan dat ouderen minder vertegenwoordigd zijn. Opvallend is bovendien dat men gevraagd naar een

toelichting, vaak aangeeft dat de geringere deelname van ouderen uit hen zelf voortkomt: volgens de werkgevers zijn zij minder in scholing geïnteresseerd.

Tabel 3.20 Specifieke instrumenten voor ouderen

Specifiek instrument voor ouderen	Bedrijf beschikt hierover	Bedrijf beschikt hier niet over
Deeltijd-VUT, deeltijd pre-pensioen	12	17
Leeftijdsgrens voor onregelmatigheidsdienst/ploegendienst	3	26
Financiële bonus voor doorwerken na hun 60 ^e	0	29
Vrijstelling van overwerk voor ouderen	3	26
Specifieke scholing voor ouderen	1	28
Extra verlof of vakantie	17	12
Taakverlichting met behoud van salaris	4	25
Taakverlichting met teruggang salaris	0	29
Extra functioneringsgesprekken voor ouderen	0	29
Aanpassing van werktijden voor ouderen	1	28
Ergonomische maatregelen, aanpassing werkplek	7	22

Bron: SEOR-telefonische enquête onder werkgevers.

In de enquête is ook gevraagd naar specifieke faciliteiten voor oudere werknemers, waarbij er een aantal mogelijkheden zijn afgelopen. De resultaten staan in tabel 3.20. Regelmatig genoemde instrumenten zijn extra vakantie (17), deeltijd-VUT/pre-pensioen (12) en ergonomische maatregelen (7). Dit laatste spoort met de constatering van diverse vertegenwoordigers van branche-organisaties dat de aandacht voor arbeidsomstandigheden op dit terrein wel degelijk bij bedrijven is toegenomen. Een concreet voorbeeld hiervan bij de geïnterviewde werkgevers is uitgewerkt in box 3.7.

Opvallend is dat een aantal instrumenten zeer weinig genoemd zijn, terwijl op dit terrein wel afspraken voor ouderen zijn gemaakt in een aantal CAO's. Zo kennen de meeste CAO's een mogelijkheid tot vrijstelling van overwerk. De verblijfsrecreatie kent een verkorte werkweek. Zowel de kantoorvakhandel, bouwinstallatie als de metaalbewerking heeft een salarisregeling voor demotie. De branche wonen kent een regeling voor halfjaarlijkse voortgangsgesprekken. De bouwinstallatie en metaalbewerking kennen een scholingsrecht. Deze CAO-

afspraken komen niet of slechts zeer ten dele terug in de instrumenten die bedrijven zelf hanteren. Dit wijst erop dat bij dergelijke instrumenten een spanning tussen afspraken op CAO-niveau en de praktijk op het bedrijfsniveau bestaat. Op dit punt komen we bij de behandeling van het CAO-beleid nog terug.

Samenvattend komt uit het bovenstaande naar voren dat ook in het mkb ouderen binnen het personeelsbeleid eerder minder aandacht krijgen dan meer. Ouderenbeleid betekent vaak in eerste instantie slechts denken in termen van VUT en extra vakantiedagen en soms ook enige instrumenten en ergonomische aanpassingen die fysieke problemen kunnen verminderen. Dit geldt zeker voor het mkb. Eén van de mogelijke achtergronden hiervan is dat men de effecten van de vergrijzing voor het eigen bedrijf onderschat. In de enquête onder werkgevers is namelijk gevraagd naar een inschatting die zij maken van de ontwikkeling van het aandeel ouderen. Opvallend is dat slechts een derde van de bedrijven verwacht dat dit aandeel zal toenemen. Bijna de helft denkt dat dit aandeel stabiel zal blijven. Bijna een vijfde denkt zelfs dat het aandeel ouderen zal afnemen in het eigen bedrijf. Hier is sprake van een discrepantie tussen verwachtingen op macro-niveau en werkgevers op micro-niveau. Werkgevers verwachten nogal eens dat zij voor hun bedrijf de algemene trend kunnen 'omzeilen'. Bij deze vraag konden werkgevers ook een toelichting geven. Opvallend hierbij is dat bij diverse werkgevers de VUT terugkomt als een belangrijke dempende factor voor het aandeel ouderen. Deze groep lijkt dus weinig rekening te houden met de mogelijkheid dat de VUT in de toekomst wel eens tenminste gedeeltelijk zal kunnen verdwijnen.

Box 3.7 Voorbeeld van een geïnterviewd bedrijf met aandacht voor arbeidsomstandigheden en ouder wordende werknemers

Installatiebedrijf met 20 werknemers in dienst, te weten 16 mannen en vier vrouwen. Vijf mannen en één vrouw bevinden zich in de leeftijdscategorie tussen de 45 en de 54 jaar, terwijl er ook één werknemer van 59 jaar in dienst is. Het bedrijf concentreert zich op renovatie en onderhoud.

Hoewel deze werkgever vindt dat de 'oude lullen'-dagen wel helpen om het werk fysiek minder zwaar te maken (aangezien dit werk fysiek gezien toch zwaar en arbeidsintensief is) probeert hij ook op twee andere manieren het werk te verlichten en te voorkomen dat mensen vroegtijdig opgebrand raken, namelijk door:

- Werk uit te besteden. Als er een nieuwe badkamer geplaatst moet worden, besteedt hij het sloopwerk, dat heel zwaar werk is, uit. Ander werk dat in de categorie zwaar valt, is graaf-, frees-, hak-, breek-, en sloop-werk.
- Aanschaffing van machines die het werk verlichten, bijvoorbeeld een moderne ladderlift waarmee materiaal mechanisch naar boven kan worden gebracht in plaats van naar boven gesjouwd, als bijvoorbeeld een dak moet worden vervangen.

Deze maatregelen neemt hij, omdat hij inziet dat ze voor zijn bedrijf voordelig zijn. Als je je werk niet leuk vindt hangt dat volgens hem vaak samen met fysieke belasting. Je zult dan ook niet gemotiveerd zijn om dat werk goed te doen. Door middel van deze maatregelen kan hij zijn werknemers langer behouden en ervoor blijven zorgen dat ze plezier in hun werk houden en hun werk goed blijven doen. Van deze maatregelen heeft iedereen plezier, ook de jonge mensen.

Ook in De Muijnck en Zwinkels (2002) wordt aangegeven dat in mkb-bedrijven vaak geen geformaliseerd personeelsbeleid wordt gevoerd. Toch betekent dat niet, dat er dus geen maatregelen getroffen worden. Zij wijzen op het onderzoek 'Personeelsbeleid in enkele mkb-bedrijven' (Koch en Van Straten, 1997). Daaruit blijkt dat informeel vaak wel 'rekening gehouden' wordt met oudere werknemers. Oudere werknemers worden in het mkb minder vaak en minder snel afgerekend op (afnemende) productiviteit. Men laat ze in de 'luwte' werken. Door oudere werknemers zo veel mogelijk in hun waarde te laten, verzekert de mkb-ondernemer zich van hun loyaliteit. Wanneer oudere werknemers zakelijker benaderd zouden worden, zou die loyaliteit allicht kleiner zijn.

Ook in de interviews op brancheniveau wordt bevestigd dat het personeelsbeleid ten aanzien van oudere werknemers in de meeste mkb-bedrijven sterk een ad hoc karakter heeft. Als er zich een probleem bij een oudere werknemer voordoet, probeert men hier een oplossing voor te verzinnen. Er is echter veelal veel minder

sprake van een beleid waarbij men op voorhand bewust maatregelen neemt om dit soort problemen te voorkomen. Voorbeelden van ad-hoc oplossingen die door branchevertegenwoordigers worden genoemd, zijn bijvoorbeeld:

- overplaatsing naar een functie waarin de fysieke belasting minder is. Zo komt het in de groothandel nog wel eens voor dat oudere werknemers in het magazijn een functie krijgen aan het loket. Dit heeft tevens als voordeel dat men in een dergelijke functie dan vaak profiteert van relatief goede communicatieve vaardigheden en productkennis van oudere ervaren werknemers;
- het grovere ‘sjuwwerk’ wordt vooral door jongere collega’s overgenomen;
- ouderen krijgen een meer ‘coachende’ rol;
- een aanpassing in het dienstrooster.

Een probleem bij veel van dit soort oplossingen is wel dat de mogelijkheden hiertoe begrensd zijn. Zo is de doorstroom naar “coachende” functies bijvoorbeeld maar beperkt, omdat het dan maar om een relatief klein aantal gaat. Wanneer de vergrijzing sterker doorzet, is niet voor iedereen zo’n soort oplossing beschikbaar. Dit geldt zeker binnen de kleine bedrijven, waarin de variatie in functies en mogelijke loopbaanpaden toch al beperkt zijn. Bovendien kan in dit verband nog gewezen worden op het feit dat in veel uitvoerende functies de doorstroom naar hogere functies vaak toch al minder vanzelfsprekend is dan vroeger, omdat men daarvoor hoger gekwalificeerde krachten aantrekt. In diverse branches geeft men dan ook aan dat enkele grotere bedrijven voorloper zijn op gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Een voorbeeld hiervan is Center Parcs in de verblijfsrecreatie. Tekenend voor de situatie bij veel kleine bedrijven in de verblijfsrecreatie is dat als een bedrijf met een klacht over een werknemer bij de branche-organisatie komt, er vaak geen dossier blijkt te zijn. Er zijn dan dus nooit officiële gesprekken met de betreffende persoon gevoerd.

3.4.8 SLOT

In deze paragraaf is het bedrijfsbeleid aan de orde gekomen. Allereerst is gebleken dat in ieder geval een aanzienlijk deel van de werkgevers bij de werving een voorkeur heeft voor jongeren. Zeker 55-plussers zijn minder populair. Dit komt -

weliswaar in minder sterke mate ook tot uitdrukking bij de aantrekkelijkheid van verschillende leeftijdsgroepen voor behoud. Om de positie van ouderen te verbeteren, zou het bedrijfsbeleid een rol kunnen spelen. Vanuit diverse onderzoeken zijn er aanwijzingen dat de toepassing van beleidsinstrumenten daadwerkelijk kan bijdragen aan de verhoging van de productiviteit van ouderen en de vermindering van uitstroom van deze groep. De spanning tussen productiviteit en beloning bij ouderen hoeft dus geen vast gegeven te zijn, maar er is zeker ruimte voor beleid om deze spanning te verminderen. Deze ruimte wordt in bedrijven zeker nog niet ten volle benut. Oudere werknemers zijn vaak ondervertegenwoordigd bij de toepassing van beleidsinstrumenten zoals scholing en functiemobiliteit. Dit geldt ook binnen het mkb waar de toepassing van meer formele beleidsinstrumenten sowieso over de hele linie al lager is. Ouderenbeleid bestaat daar vaak uit ad-hoc oplossingen om ouderen te ontzien als er zich problemen voordoen. Ouderenbeleid associeert men dan ook met maatregelen die binnen dit 'ontzien' passen, zoals extra vrije dagen, aanpassing van dienstroosters en ergonomische maatregelen. Een meer preventief gericht leeftijdsbewust personeelsbeleid past veel minder in dit beeld. Dit kan ten dele voortkomen uit het feit dat de geïnterviewde werkgevers ervan uitgaan dat voor hun eigen bedrijf het aandeel ouderen niet veel zal toenemen. Zij gaan er vaak nog vanuit dat maatregelen als de VUT overeind zullen blijven.

3.5 CAO-BELEID

De sociale partners spelen een belangrijke rol en hebben een grote verantwoordelijkheid in het totstandkomen van het beleid gericht op het behoud en het werven van oudere werknemers. Die invloed komt tot uitdrukking in de afspraken met betrekking tot ouderenbeleid die werkgevers en werknemers door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten vastleggen. In de eerste plaats rijst de vraag waar deze afspraken nu precies betrekking op hebben. Daarnaast is het van belang om erachter te komen of deze afspraken werkgevers er ook toe aanzetten bij het voeren van hun personeelsbeleid rekening te houden met oudere werknemers.

Afspraken in CAO's met betrekking tot ouderenbeleid

In het onderzoek 'Ouderenbeleid in CAO's (2001)' van Spijkerman en Klaassen waarin 126 CAO's zijn onderzocht, zijn de afspraken over ouderenbeleid zoals die in CAO's zijn aangetroffen onderverdeeld in vier groepen, te weten:

- Afspraken over het ouderenbeleid in het algemeen. Hieronder vallen afspraken over de instroom van oudere werknemers, over onderzoek naar (facetten van het) ouderenbeleid en over het opnemen van oudere werknemers als aparte doelgroep. Ook hoort tot deze groep afspraken het afbakenen van het begrip 'oudere werknemer'. In geen enkele CAO is het begrip oudere werknemer (eenduidig) omschreven. Op twee CAO's na, zijn in alle overige CAO's afspraken over oudere werknemers aangetroffen. De uitzonderingen betreffen CAO's voor uitzendkrachten. In 41% van de CAO's zijn afspraken aangetroffen over het verrichten van onderzoek naar het te voeren ouderenbeleid.
- Afspraken die oudere werknemers uitsluiten. Hierbij gaat het om afspraken over het stellen van leeftijdsgrenzen bij werving en selectie voor bepaalde functies, over het uitsluiten van oudere werknemers van promotie, over het hanteren van leeftijdsgrenzen bij bepaalde beloningsvormen. In geen van de onderzochte CAO's zijn dit soort afspraken aangetroffen. Ook worden er geen leeftijdsgrenzen gesteld bij scholing en scholingsverlof.
- Afspraken die oudere werknemers iets extra's bieden. Hierbij moet gedacht worden aan afspraken over de mogelijkheden tot extra verlof voor oudere werknemers, over taakverlichting, over specifiek loopbaanbeleid voor oudere werknemers, over aanpassingen in de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers en over scholing van oudere werknemers. Ook behoren afspraken over de mogelijkheden tot periodiek medisch onderzoek voor oudere werknemers tot deze groep afspraken. De meest voorkomende afspraken hebben betrekking op taakverlichting, extra vakantiedagen en uittredingsregelingen. De onderstaande tabel laat de stand van zaken zien met betrekking tot specifiek loopbaanbeleid voor oudere werknemers.

- Afspraken met betrekking tot uittreding. Hieronder vallen afspraken die samenhangen met de VUT-regeling, met de flexibele pensioenregeling, met de mogelijkheid tot deeltijdpensioen en met de mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd door te werken. In vergelijking tot het CAO-onderzoek over 1998, valt op dat zich in de sfeer van de uittredingsregelingen een grote verandering heeft voorgedaan. De VUT-regeling wordt steeds meer omgezet in een flexibele pensioenregeling. Deze regelingen zijn er op gericht, ouderen langer door te laten werken. De onderstaande tabel laat zien hoeveel procent van de 126 CAO's een uittredingsregeling heeft. In zowel het huidige CAO-onderzoek (2001), als in het vorige (1998) golden afspraken over VUT-regelingen voor 83% van de werknemers. In het vorige onderzoek bestond voor 15% van de werknemers de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen. In het huidige onderzoek geldt dat voor 45%

Tabel 3.21 Aantal CAO's met loopbaanbeleid specifiek voor ouderen (waaronder onder andere functioneringsgesprekken en loopbaanbegeleiding vallen) (2001)

Sector	Loopbaanbeleid voor oudere werknemers	Loopbaan ombuiging voor oudere werknemers	Lagere functie voor oudere werknemers
Nijverheid	23%	11%	17%
Handel	11%	6%	9%
Dienstverlening	36%		33%
Overheid	63%	13%	50%
Totaal	25%	6%	21%

Bron: Spijkerman en Klaassen, Ouderenbeleid in CAO's, Arbeidsinspectie, 2002.

Tabel 3.22 Percentage CAO's met een uittredingsregeling (2001)

Sector	Flexibel pensioen al of niet gecombineerd met			Deeltijd-pensioen
	Alleen VUT-regeling	VUT	Geen regeling aangetroffen	
Nijverheid	20%	77%	3%	54%
Handel	43%	45%	13%	28%
Dienstverlening	14%	69%	17%	42%
Overheid		100%	13%	100%
Totaal	26%	64%	10%	44%

Bron: Spijkerman en Klaassen, *Ouderenbeleid in CAO's*, Arbeidsinspectie, 2002.

Een quick-scan van de CAO's in de door ons geïnterviewde branches laat zien om wat voor soort afspraken het kan gaan. De volgende afspraken komen in vrijwel elke onderzochte branche voor:

- Recht op extra vakantie-uren wegens leeftijd (of duur dienstverband). Meestal vanaf 50 à 55 jaar.
- Regeling Vervroegd Uittreden of pre-pensioenregeling.
- Vrijstelling van overwerk voor 55-plussers.

Afspraken die minder vaak voorkomen zijn:

- Vrije dagen ten behoeve van het volgen van cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering (schoonmaak- en glazenwassersbedrijf, boekhandel - en kantoorvakhandel).
- Halfjaarlijkse voortgangsgesprekken gericht op het voorkomen van ziekteverzuim (wonen).
- Deelname aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) voor werknemers ouder dan 50 jaar (eens in de twee jaar) (wonen).
- Vrijstelling van ploegen arbeid voor 55-plussers (installatiebranche, metaalbewerkingsbedrijf)
- Individueel scholingsrecht voor werknemers van 45 jaar en ouder. Het gaat dan om één individuele scholingsdag per jaar, die de werkgever moet doorbetalen als de cursus wordt gegeven in het kader van de activiteiten van het betreffende Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (installatiebranche, metaalbewerkingsbedrijf).

- Het omzetten van salarisverhoging in vrije tijd voor werknemers van 50 jaar en ouder (installatiebranche, metaalbewerkingsbedrijf).
- Bij indeling van een werknemer van 55 jaar en ouder in een lagere salarisgroep, wordt het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris uitgekeerd in de vorm van een toeslag. Salarisverhogingen zullen uitsluitend worden berekend over het nieuwe salaris. De toeslag zal hierbij ongewijzigd blijven (installatiebranche, metaal-bewerkingsbedrijf). Een soortgelijke regeling geldt in de boek- en kantoorvakhandel, zij het dat deze regeling niet afhankelijk van de leeftijd van de werknemer is en dat de persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in een periode van ten hoogste vier jaren.

Bekendheid met CAO-afspraken onder werkgevers

In de telefonische interviews met werkgevers hebben wij gevraagd of zij bekend zijn met de CAO-afspraken over ouder wordende en oudere werknemers in de CAO die van toepassing is op hun bedrijf. In eerste instantie geeft een groot aantal bedrijven aan op de hoogte te zijn van de geldende CAO-afspraken. Het gaat dan om 26 van de 31 bedrijven.

Aan de werkgevers die hebben aangegeven bekend te zijn met de CAO-afspraken met betrekking tot oudere werknemers, hebben wij gevraagd met welke afspraken ze dan bekend zijn. In het overgrote deel van de gevallen blijkt dan dat zij vaak alleen op de hoogte zijn van het feit dat oudere werknemers aanspraak maken op extra vrije dagen, hoewel de CAO-afspraken in vrijwel alle branches een stuk uitgebreider zijn. Vaak werden er antwoorden gegeven in de trend van ‘alles loopt zo als het lopen moet’, ‘als iemand het er niet mee eens is, krijg ik het wel te horen’, ‘alles gaat in onderling overleg’. Een groot aantal bedrijven gaf aan dat ‘alle afspraken in de CAO’ worden nageleefd en van toepassing zijn op het bedrijfsbeleid’. Bij doorvragen blijkt het dan vooral, zoals gezegd, om de extra vrije dagen te gaan. Tabel 3.23 en tabel 3.24 geven een illustratie van de discrepantie tussen de afspraken die bij de werkgevers bekend zijn en de afspraken die volgens de CAO gelden voor de installatiebranche en de verblijfsrecreatie. Wanneer in de interviews de geldende CAO-afspraken werden voorgelegd, kwam naar voren dat deze vaak ook niet van toepassing waren op het bedrijfsbeleid. Hier gaan we in de volgende subparagraaf dieper op in.

Tabel 3.23 Bekendheid installatiebedrijven met CAO-afspraken ten loopbaanbeleid gericht op ouderen

	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3	Bedrijf 4
Bekend met CAO-afspraken	Ja	Ja	Nee	Ja
Vrijstelling ploegendienst 55-plussers	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Niet mee bekend
Vrijstelling overwerk 55-plussers	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Niet mee bekend
Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht over te werken	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Niet mee bekend
Bij salarisverlaging uitkering toeslag 55-plussers	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Niet genoemd, maar wel van toepassing	Niet mee bekend
Extra vakantierechten voor 50-plussers	Bekend	Bekend	Bekend	Bekend
Recht tot omzetting salarisverhoging in vrije tijd voor 50-plussers	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Niet mee bekend
Individueel scholingsrecht voor 45-plussers	Niet mee bekend. "In de regel komt scholing wel één keer per jaar voor."	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Niet mee bekend

Bron: SEOR-telefonische enquête onder werkgevers.

Tabel 3.24 *Bekendheid bedrijven in de recreatiebranche met CAO-afspraken ten aanzien van loopbaanbeleid gericht op ouderen*

	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3	Bedrijf 4	Bedrijf 5
Bekendheid met CAO-afspraken	"Nee, wel bekend met algemene zaken, zoals "ouwe lullendagen", voor de rest gaat het in onderling overleg".	"Ja, de algemene afspraken zijn bekend en worden toegepast op het bedrijfsbeleid".	"Nee, je krijgt het wel te horen via de bond. Je krijgt het wel te horen als iemand het ergens niet mee eens is".	"Ja, het enige dat invloed heeft, zijn de extra dagen".	"Ja, geen invloed op bedrijfsbeleid". "Alles wordt onderling geregeld".
Vrijstelling overwerk 55-plussers	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Niet mee bekend	Bekend, maar niet van toepassing	Niet mee bekend

Bron: SEOR-telefonische enquête onder werkgevers.

Invloed CAO-afspraken op personeelsbeleid

Uit de gesprekken met bedrijven komt dus naar voren dat men vaak niet of beperkt op de hoogte is van specifieke CAO-afspraken op het gebied van ouderenbeleid. Dit geeft aan dat deze afspraken vooralsnog een beperkte rol spelen. Zoals al eerder in paragraaf 3.4 (bedrijfsbeleid) geconstateerd is, worden problemen bij ouderen in het mkb vaak ad-hoc opgelost en beschikken, afgaande op de telefonische interviews met werkgevers, maar weinig bedrijven over specifieke faciliteiten om ouderen langer inzetbaar te houden. Hierbij valt te denken aan specifieke scholing, leeftijdsgrens onregelmatig werk, vrijstelling van overwerk, taakverlichting met behoud van salaris, taakverlichting met teruggang in salaris, extra functioneringsgesprekken en aanpassing werktijden, terwijl omtrent een aantal van deze faciliteiten wel afspraken zijn gemaakt in CAO's. Het is in dit verband treffend te noemen dat juist in de metaalbewerking en de installatiebranche, waar het individuele scholingsrecht voor werknemers ouder dan 45 jaar is opgenomen, scholing van werknemers van 45 tot en met 54 jaar in zeven van de acht gevallen minder vaak voorkomt dan bij werknemers jonger dan 45 jaar.

Diverse vertegenwoordigers van branche-organisaties erkennen het feit dat er een discrepantie bestaat tussen de specifieke CAO-afspraken op het gebied van ouderenbeleid en de mate waarin werkgevers hiervan op de hoogte zijn en deze maatregelen in de werkpraktijk hun beslag vinden. Dat komt ook naar voren uit het

onderzoek van Brummelen en Schouten (1999) onder werknemers in de woningbranche. Zo komt het nogal eens voor dat er onvoldoende hulpmiddelen voor tillen aanwezig zijn en dat er stoffen in de lijm worden gebruikt, die volgens de CAO niet gebruikt mogen worden. Maar liefst driekwart van de werknemers in bedrijven waar 55-plussers werken, vindt dat deze groep niet ontzien wordt bij overwerk, terwijl dat wel in de CAO is afgesproken.

In lijn hiermee is dat ook allerlei 'tools' die op brancheniveau beschikbaar zijn, soms maar beperkt worden benut. Een voorbeeld hiervan is het recht op een loopbaan-adviestraject voor werknemers boven de 40 jaar in de grafi-media aldus een branchevertegenwoordiger uit deze branche. In deze branche kunnen bedrijven ook ondersteuning krijgen in het opleidingsbeleid. Een ander voorbeeld dat wordt aangereikt vanuit de woningbranche is een scholingsgids in deze branche. Werknemers geven vaak aan dat deze gids niet beschikbaar is in hun bedrijf (van Brummelen en Schouten, 1999). Sommige branchevertegenwoordigers erkennen dat zij een probleem hebben om op het gebied van personeelsbeleid hun achterban te bereiken. Een enkele vertegenwoordiger geeft aan dat er vanuit de sector ook een zekere terughoudendheid is om bekendheid te geven aan specifieke instrumenten voor ouderen die men heeft ontwikkeld op brancheniveau. Dit geldt dan zowel voor werknemers- als werkgever-organisaties. De aarzelingen bij werknemers-organisatie bij 'employability' is dat men niet te diep wil ingrijpen op gevoelens van 'recht op afbouw'. Bij werkgevers speelt juist weer bij dit soort maatregelen dat men een zekere angst heeft dat bij grootschalige toepassing, men de grip kwijtraakt en ambities van werknemers niet ingelost kunnen worden. Men wil liever zelf de regie in handen houden. Dit betekent dat men wel allerlei instrumenten verwelkomt, maar de regie zelf wil blijven voeren. Dit wordt dan bijvoorbeeld toegepast als er zich op ad hoc basis problemen voordoen. Men heeft dan wat achter de hand. Wanneer door de werknemers dit soort zaken (ook scholing) grootschalig worden opgepakt, maakt dit echter ook 'slapende honden wakker'. Men is bang dat dit alles al snel tot allerlei kostenverhogingen leidt of gefrustreerde verwachtingen. Op zich zijn individuele werkgevers blij met dergelijke instrumenten en willen ze ook meer weten over mogelijkheden, maar zoals gezegd blijven ze liever zelf de regie houden en gebruiken het 'reactief' als er zich problemen voordoen.

Soms zijn er gewoon ook meer praktische problemen, waardoor ouderen minder van bepaalde faciliteiten gebruik maken. Zo is bijvoorbeeld in de CAO van de installatiebranche geregeld dat ouderen overwerk mogen weigeren. Dit laatste gebeurt eigenlijk helemaal niet, omdat het lastig is. Meestal werk je in een ploegje met één auto van de zaak. Als je met z'n vieren met één auto bent, kan een oudere werknemer moeilijk zeggen, dat hij eerder weg wil. Ook mag je bepaald werk weigeren, maar ook dat wordt helemaal niet gedaan. Heel vaak weten werknemers niet eens dat dat in de CAO staat. Daarnaast willen ze niet voor hun andere collega's onderdoen.

Eén van de mogelijkheden om het bereik van een instrument te vergroten, is om hieraan ook een zekere 'bonus' te verbinden. Een voorbeeld hiervan wordt gegeven in box 3.8.

Box 3.8 *Ontwikkelingsgesprekken gekoppeld aan een "bonus" voor scholing*

Eén van de middelen om problemen bij de inzetbaarheid van oudere werknemers te voorkomen, zou kunnen zijn om via functionerings- en loopbaangesprekken ook de toekomstige loopbaanontwikkeling op wat langere termijn aan de orde te stellen. Hoe zou men bijvoorbeeld de laatste 10 jaar van het werkzame leven willen besteden? In de installatiebranche heeft men ook concreet een project uitgevoerd om een dergelijk "ontwikkelingsgesprek" te voeren. Die ontwikkelingsgesprekken zouden uitval kunnen voorkomen. Het project richtte zich erop om werknemer en werkgever met elkaar in gesprek te leren gaan. In die gesprekken moet aan de orde komen, wat de werkgever wil met zijn/haar bedrijf en wat de werknemer wil en wat hij kan worden. In het kader van het project heeft de brancheorganisatie voor iedere werknemer 700 euro ter beschikking gesteld voor scholing, op voorwaarde dat met elke werknemer een ontwikkelingsgesprek wordt gevoerd. Deze voucher dwingt de partijen om te zeggen 'waar moet ik als werknemer in geschoold worden' en 'wat vind ik als werkgever dat een werknemer moet kunnen?'.
.

Beloningsbeleid

Eerder hebben we geconstateerd dat de lonen de tendens hebben om te stijgen met de leeftijd, wat een zekere spanning kan opleveren als werknemers op oudere leeftijd soms in de problemen komen in hun functioneren. In de modebranche is men bezig met een nieuw functiewaarderingssysteem, waarin de rol van leeftijd voor de inschaling minder belangrijk wordt. Dit wordt verder uitgewerkt in box 3.9.

Box 3.9 *Een nieuw functiewaarderingssysteem in de mode-branche*

Binnen het Branchebureau Mode werkt men al 1½ jaar aan een nieuw functiewaarderingssysteem. Met dit nieuwe systeem wil men het hoge verloop tegen gaan. In dit nieuwe systeem zijn herkenbare carrièrepaden opgenomen, en wordt meer rekening gehouden met ervaring en deskundigheid en minder met de leeftijd. Het systeem wordt meer functie-inhoudelijk dan leeftijd gestuurd. In dit systeem kan iemand van 23 jaar met veel ervaring en deskundigheid meer verdienen dan een herintreedster (zonder enige ervaring en deskundigheid) van 45 jaar. Dit nieuwe systeem zal per 1 april 2003 worden ingevoerd.

Omdat ondernemers tot nu toe gewend zijn aan de relatie leeftijd – kosten (hoe jonger, hoe goedkoper), vereist dit nieuwe systeem een stukje acceptatie bij de werkgever: je krijgt de wens om de leeftijd te koppelen aan de loonkosten niet zo maar weggespoeld: het moet dus duidelijk worden dat de werkgever met dit nieuwe systeem veel meer mogelijkheden krijgt, door een veel diffuser loongebouw.

Omdat het belangrijk gevonden wordt dat ondernemers meer middellange en langere termijn visies gaan ontwikkelen, is in de CAO vastgelegd dat het gebruik van het nieuwe functiewaarderingssysteem moet worden gekoppeld aan een functionerings- en waarderings-systeem: een werkgever mag prestatiegericht gaan belonen, op voorwaarde dat hij ook het beoordelingssysteem gaat hanteren (dat ook door het branchebureau is ontwikkeld) en twee keer per jaar een gesprek over het functioneren van de werknemer aangaat.

3.6 OVERHEIDSBELEID

De overheid probeert op verschillende manieren het in dienst nemen en het in dienst houden van oudere werknemers te bevorderen. Sommige maatregelen en voornemens zijn gericht op werknemers in het algemeen, andere maatregelen en voornemens zijn specifiek gericht op oudere werknemers. Een aantal maatregelen en voornemens is hieronder genoemd. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen beleid dat aangrijpt bij het gedrag van de werkgever en beleid dat aangrijpt bij het gedrag van de werknemer.

Beleid dat aangrijpt bij het gedrag van de werkgever

- *Arbeidsomstandighedenbeleid in ondernemingen en arboconvenanten.* De overheid heeft een stimulerende en voorwaardenscheppende rol ten aanzien van het arbeidsomstandighedenbeleid in branches en bij individuele werkgevers. Goed arbeidsomstandighedenbeleid zorgt ervoor dat ongevallen en gezondheidsschade worden voorkomen, terwijl ook het werk door goed arbeidsomstandighedenbeleid aantrekkelijk wordt. Dit betekent dat arbeidsomstandighedenbeleid een belangrijke rol speelt bij de werving en het behoud van personeel. Het belangrijkste middel voor het terugdringen van risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden, is het afsluiten van arboconvenanten tussen overheid, werkgevers en werknemers in een bepaalde branche. Hierin worden afspraken gemaakt over het beperken van de blootstelling van werknemers aan de belangrijkste arborisico's in die branche. Daarnaast worden in de convenanten afspraken gemaakt over de aanpak van het ziekteverzuim en een snelle reïntegratie van zieke werknemers (Ministerie van SZW, 2001a).
- *Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid (Pemba).* Als gevolg van de wet Pemba hebben werkgevers er direct belang bij de instroom in de WAO terug te dringen. Afvloeiing van oudere werknemers via de WAO is daardoor minder aantrekkelijk. Naast de premiedifferentiatie bestaat er een premiekorting voor werkgevers met oudere werknemers in dienst. Deze bedraagt twee procent op de basispremie van de WAO voor iedere werknemer van 58 jaar of ouder die zij in dienst hebben (De Muijnck en Zwinkels, 2002). Per 1 januari 2003 is de Pemba-premie afgeschaft voor bedrijven met minder dan 25 werknemers. Het ziet er echter naar uit, dat de Pemba op termijn helemaal zal worden afgeschaft als gevolg van de herziening van de WAO. Uitgangspunt hierbij zal zijn dat slechts diegenen in aanmerking komen voor een WAO-uitkering, die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen uitzicht hebben op werkhervatting (Ministerie van SZW, 2002).
- *Uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte.* Per 1 januari 2003 is de loondoorbetalingsplicht voor werkgevers bij ziekte, uitgebreid van één naar twee jaar, zodat werkgevers worden aangespoord werk te maken van hun verantwoordelijkheid met betrekking tot het terugdringen van ziekteverzuim.

Per 1 april 2002 is deze verantwoordelijkheid uitgebreid als gevolg van de *Wet verbetering Poortwachter*. Deze wet bevat regels om een snelle terugkeer van een zieke werknemer te bevorderen.

- *Wet Reïntegratie Arbeidsongeschikten (REA)*. In het kader van bevordering van reïntegratie is de wet REA gerealiseerd (www.minszw.nl). Op grond van deze wet is geld beschikbaar voor:
 - Het verstrekken van voorzieningen tot behoud, bevordering of herstel van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte voor het eigen werk.
 - Een uitkering tijdens een proefplaatsing van iemand die uit de WAO komt.
 - Vergoeding van het ziekingeld (op grond van de Ziektewet) aan een werkgever gedurende 5 jaar, in geval van ziekte van een arbeidsgehandicapte.
 - WAO-premiëkorting voor een werkgever die meerdere arbeidsgehandicapten in dienst heeft.
- *Servicepunt Arbeidsmarkt mkb*. Om werkgevers in het mkb te adviseren over het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt en in de personeelsvoorziening is het Servicepunt Arbeidsmarkt mkb per 1 april 2001 opgericht. Dit is een gezamenlijk initiatief van het ministerie van SZW, het CWI en MKB-Nederland (Ministerie van SZW, 2001b).
- *Taskforce Ouderen en Arbeid (TOA)*. In 2001 is de TOA ingesteld om een mentaliteitsverandering bij werkgevers en werknemers in gang te zetten, alsmede voor het opsporen en bekend maken van goede voorbeelden. Dit om te voorkomen dat individuele eigenschappen van de oudere werknemer ondergesneeuwd raken, door de stereotyperende beeldvorming (Visser en Henkens, 2002). Daarnaast dient de TOA als informatie- en adviespunt voor werkgevers en werknemers. De TOA bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, het bedrijfsleven, minderheden, ouderenbonden en vertegenwoordigers van de wetenschap, de media en de politiek. De Taskforce probeert de mentaliteitsverandering in gang te zetten door eigen projecten en via het – financieel – ondersteunen van projecten van derden. In het najaar van 2003 worden aanbevelingen verwacht. Inmiddels zijn twee tussenrapportages verschenen, namelijk in april 2002

(Liever honing dan azijn) en in februari 2003 (Van geluk gesproken). (Ministerie van SZW, 2001b; www.minszw.nl).

- *Wetsvoorstel Leeftijdscriminatie*. Het kabinet wil leeftijdscriminatie op verschillende manieren actief tegengaan. Eén van die manieren is het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid). Het voorstel tot deze wet ligt op dit moment bij de Tweede Kamer voor behandeling.
- *Wetsvoorstel Werkgeversbijdrage WW-lasten oudere werknemers*. Dit voorstel is bedoeld om het voor de werkgever minder aantrekkelijk te maken oudere werknemers te ontslaan. Het wetsvoorstel is inmiddels voor behandeling bij de Tweede Kamer ingediend.

Beleid dat aangrijpt bij het gedrag van de werknemer

- *Inschrijf- en acceptatieplicht voor oudere werklozen*. Sinds 1 mei 1999 moeten personen die vanaf de leeftijd van 57½ jaar en ouder werkloos worden, zich als werkzoekende in laten schrijven bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Dit geldt voor mensen die uitkeringsgerechtigd zijn (een WW-, Bijstands-, IOAW²⁵- of IOAZ²⁶ uitkering ontvangen). Daarnaast is ook het accepteren van passende arbeid verplicht.
- *Verhoging arbeidskorting*. Per 1 januari 2003 is geld vrijgemaakt voor verhoging van de arbeidskorting die werk meer lonend maakt. Voor ouderen is in 2002 een aanvullende arbeidskorting geïntroduceerd die hoger is naarmate de leeftijd oploopt. Werknemers die in januari 2002 57 jaar of ouder waren komen in aanmerking voor deze extra arbeidskorting.
- *Afschaffen van de fiscale facilitering van VUT-regelingen* (Ministerie van SZW, 2001c) Op termijn wordt de fiscale facilitering afgeschaft. Het

²⁵ De Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze werknemers (IOAW) is bestemd voor oudere langdurig werklozen die 50 jaar of ouder waren op het moment dat zij werkloos werden en voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werklozen.

²⁶ De Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte gewezen Zelfstandigen (IOAZ), geeft een inkomensgarantie op het niveau van het sociaal minimum aan oudere en arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

omzetten van VUT-regelingen in prepensioenregelingen en het afschaffen van de fiscale begunstiging van VUT-regelingen worden gezien als maatregelen om ouderen langer aan het werk te houden.

- *Invoeren sollicitatieplicht voor uitkeringsgerechtigden van 57½ jaar en ouder.* Met het opnieuw invoeren van deze maatregel zullen uitkeringsgerechtigden van 57 ½ jaar en ouder met reële kansen op de arbeidsmarkt weer verplicht worden te solliciteren. Het kabinet heeft inmiddels besloten deze maatregel gefaseerd in te voeren. De datum waarop de maatregel van kracht wordt is gekoppeld aan de datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel Werkgeversbijdrage WW-lasten oudere werknemers.
- *Wegnemen drempels bij reïntegratieproces.* Om mensen weer naar het arbeidsproces toe te leiden, moeten de drempels die bij reïntegratie om de hoek komen kijken, zo snel mogelijk verlaagd worden. Een drempel die specifiek voor het reïntegreren van oudere werknemers geldt, ontstaat doordat pensioenopbouw vaak op een lager niveau plaatsvindt, waardoor reïntegratie niet altijd lonend is (vooral niet in het geval van een eindloonstelsel). De Stichting van de Arbeid is gevraagd met een oplossing te komen. Wanneer dat niet lukt, komt er een wettelijke maatregel die terugval in pensioenopbouw bij reïntegratie van arbeidsongeschikten voorkomt (De Muijnck en Zwinkels, 2002; Ministerie van SZW, 2001b). Deze problematiek steekt overigens niet alleen de kop op bij reïntegratie, maar doet zich ook voor wanneer bedrijven functie-aanpassing (demotie) inzetten om de relatie tussen de arbeidsproductiviteit en de beloning van oudere werknemers te herstellen. Veel pensioenen zijn namelijk nog op het eindloonstelsel gebaseerd, waardoor de betreffende werknemers er in pensioen op achteruit zullen gaan. Het aantal pensioenen, gebaseerd op het middelloonstelsel stijgt echter.
- *Versterken van de poortwachtersfunctie WW.* Afgaande op de Sociale Nota 2003 bestaat het voornemen de vervolgitkering bij werkloosheid tot één jaar te beperken, om de prikkel tot werkhervatting te vergroten (Ministerie van SZW, 2002).
- *Levenslooptregeling.* Volgens Remery e.a. (2001) kan de overheid in het kader van een levenslooptbenadering van de wisselwerking tussen

arbeidsmarkt, sociale zekerheid, onderwijs en zorg in belangrijke mate bijdragen aan de employability van individuele burgers. Het (demissionaire) kabinet heeft het voornemen (Ministerie van SZW, 2002) om daadwerkelijk zo'n levensloopregeling te introduceren die het werknemers gemakkelijker zal maken om op het gewenste moment van de levensloop verlof op te nemen. Wellicht kan dit overbelasting bij oudere werknemers voorkomen.

3.7 WAT KUNNEN CAO-PARTIJEN EN OVERHEID VOLGENS GEÏNTERVIEWDE WERKGEVERS NOG DOEN?

Bij de telefonische interviews met werkgevers is aan hen gevraagd, welke verwachtingen zij koesteren ten aanzien van CAO-partijen en de overheid bij het inzetbaar houden en bij het werven van oudere werknemers. Een groot aantal werkgevers blijkt hier geen rol voor CAO-partijen en de overheid te zien weggelegd. Als reden hiervoor wordt door sommige werkgevers aangegeven dat de aantrekkelijkheid van het behouden en het werven van een werknemer sterk bepaald wordt door de persoon zelf. Het gaan dan bijvoorbeeld om de instelling, motivatie en interesses. Randvoorwaarden vanuit branche of overheid kunnen hieraan weinig veranderen. Een andere werkgever verwacht dat overheid en CAO-partijen alleen nog maar meer regeltjes zullen maken en 'daar wordt hij zo moe van'.

De bedrijven die wel verwachtingen koesteren jegens de overheid of CAO-partijen, hebben de volgende verwachtingen geuit:

- Het afschaffen van extra vrije dagen voor oudere werknemers (werkgever in de recreatiebranche). Opgemerkt wordt dat de overheid en de CAO-partijen de 'straffen' voor werkgevers er af moeten kunnen halen, zoals de vrije dagen.
- Vermindering van de kosten in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het gaat dan vooral om de PEMBA en om de loondoorbetalingsregeling op het moment dat iemand in de WAO terechtkomt (werkgevers in de recreatiebranche, schoonmaakbranche, wonenbranche, installatiebranche, metaalbranche en modebranche).
- Subsidie voor werkgevers die oudere werknemers in dienst nemen of hebben, bijvoorbeeld in de vorm van minder sociale premieafdrachten, een

éénmalige startkorting of verlaging van de werkgeverslasten op een andere manier, zodat het salaris meer in verhouding tot de kosten komt te staan (werkgevers in recreatiebranche, wonenbranche, kantoorvakhandel, wonenbranche, schoonmaakbranche, metaalbranche). Een aantal werkgevers geeft echter aan dat ze zich voor kunnen stellen dat dit voor andere bedrijven interessant kan zijn, terwijl een aantal werkgevers subsidies helemaal niet ziet zitten. Een werkgever in de metaalbranche merkt op dat iedereen zichzelf zou moeten bedruipen. Een werkgever in de installatiebranche vertelt dat hij eerst wil weten wat iemand kan en bezit op het gebied van kennis en vaardigheden, alvorens een subsidie hem ertoe aan kan zetten iemand in dienst te nemen.

- Garantie van de overheid bij ziekte werknemer die op oudere leeftijd is geworven (werkgever in de recreatiebranche en in de kantoorbranche). Een werkgever in de recreatiebranche ziet een rol voor de overheid in de vorm van een garantie in het geval een ouder werknemer de eerste jaren dat hij in dienst is, langdurig ziek wordt. De overheid zou dan de kosten moeten dekken. Het aannemen van een oudere werknemer neemt toch enige risico's met zich mee. Hoewel deze werkgever het op zich geen belemmering vindt, een oudere werknemer te werven, is hij door de ervaring voorzichtiger geworden.
- Ergonomische maatregelen om de lichamelijke belasting van werknemers te verlagen (werkgever in de schoonmaakbranche). Een werkgever in de schoonmaakbranche merkt op, dat de brancheorganisatie daar heel druk mee bezig is.
- Langere proeftijd. Dit wordt aangedragen door een werkgever in de branche wonen. De huidige proeftijd is een maand. Volgens hem kun je daarin nooit bepalen of iemand voldoet of niet. Oudere werknemers nemen ook geen genoegen met een jaarcontract, maar leren langzaam. Oudere werknemers hebben ook een langere inwerkperiode nodig. In een maand is dit niet te doen.
- Financiële bijdrage vanuit de overheid bij demotie, zodat de werknemer hetzelfde salaris blijft behouden. Niemand wil er immers op achteruitgaan wil gaan, aldus een werkgever in de schoonmaakbranche.

- Mogelijkheid tot deeltijdpensioen. Volgens een werkgever in de installatiebranche zou deze mogelijkheid enorm helpen om mensen van 60 tot 65 jaar langer en zonder gebreken aan het werk te houden. Je zou deze werknemers 2½ dag thuis kunnen laten zitten en kunnen betalen uit de pensioenvoorziening. Dat is een interessante mogelijkheid omdat je daar als werkgever ook niet voor hoeft te betalen.
- Afschaffing VUT-gerechtigde leeftijd (werkgever in de metaalbranche en in de modebranche). Een werkgever in de metaalbranche vindt dat de VUT moet worden afgeschaft, omdat er volgens hem een tekort is aan goede vaklieden in de metaalbranche. Een werkgever in de modebranche vertelt dat het probleem niet is dat de medewerkers zelf gebruik maken van de VUT, maar dat hun echtgenoten dat doen en dat zijn medewerksters daardoor minder willen werken of zelfs willen stoppen met werken.
- Bemiddelende rol voor de overheid ten aanzien van het delen van ervaringen op het gebied van preventie bij werkgevers die daar mee bezig zijn (werkgever in installatiebedrijf, beschreven in box 3.7).
- Stimuleren van oudere werknemers door de overheid om deel te blijven nemen aan het arbeidsproces en aan scholing (werkgever in de recreatiebranche en metaalbranche).
- Naast een tegemoetkoming in de werkgeverslasten, zijn volgens een werkgever in de metaalbranche ook stimulerende en/of motiverende maatregelen nodig voor mensen die een uitkering ontvangen en moet de armoedeval worden beperkt. Mensen die buiten het arbeidsproces gevallen zijn gaan niet meer verkassen als gevolg van het kleine verschil in besteedbaar inkomen tussen werkenden en niet werkenden. Hierdoor ontbreekt de motivatie om naar werk te zoeken. Ook de motivatie van werknemers die nog in hun proeftijd zitten of al door de werkgever in dienst is genomen, naar de werkgever toe, laat hierdoor volgens hem te wensen over.

Kort samengevat constateren we dat veel werkgevers vooral gefocust zijn op het kostenaspect als het gaat om het in dienst nemen en houden van oudere werknemers. Dit behelst dan de kosten in verband met hoge lonen, veel vrije dagen, ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Weinig werkgevers

verwachten uit zichzelf van de branche of de overheid meer ondersteuning bij hun personeelsbeleid om aan de ‘productiviteitskant’ te werken.

3.8 INTERSECTORALE MOBILITEIT VAN OUDERE WERKNEMERS

3.8.1 INLEIDING

In deze studie besteden we specifieke aandacht aan het instrument intersectorale mobiliteit. Dit instrument spoort met de gedachte dat – gemiddeld gesproken – verschillende leeftijdsgroepen relatief sterke en zwakkere punten hebben en dat een loopbaanpatroon meer hierop afgestemd kan worden. Stel bijvoorbeeld dat ouderen relatief veel moeite hebben met fysiek zwaar werk, maar op het punt van sociale vaardigheden juist goed scoren. Functiewisselingen gedurende een loopbaan zouden dan zodanig dienen te zijn dat in verschillende fases van de carrière juist de sterke punten benut worden. Het is echter de vraag of dit binnen een zelfde bedrijf of binnen een zelfde sector altijd mogelijk is. Soms zullen type functies die goed bij sommige oudere werknemers zouden passen, domweg onvoldoende beschikbaar zijn. In andere sectoren zouden deze functies veel meer aanwezig kunnen zijn, waardoor een overstap naar een andere sector een win-win situatie op zou kunnen leveren: in de uitstroomsector vertrekt een werknemer die mogelijk in de problemen komt, en in de instroomsector stroomt een werknemer in die goed gebruikt kan worden. Als de ‘winsituatie’ bij de ontvangende sector minder duidelijk is, is denkbaar dat de uitstroomsector een zekere financiële compensatie biedt, die deze vorm van mobiliteit voor de ontvangende sector alsnog aantrekkelijk maakt.

Met dit laatste komen we ook nog explicieter op beleidsaspecten. Door het creëren van zekere randvoorwaarden kunnen dergelijke stromen voor alle betrokken actoren aantrekkelijk worden. Mogelijke betrokken partijen in dit beleid zijn dan de werknemer zelf (denk bijvoorbeeld aan scholing als voorbereiding op de overstap), bedrijven, branches en mogelijk ook de overheid.

In deze paragraaf gaan we nader in op intersectorale mobiliteit als beleidsoptie. Allereerst gaan we na hoe groot mobiliteitsstromen over sectorgrenzen heen reeds zijn. Vervolgens gaan we na in hoeverre bij branche-organisaties belangstelling

bestaat om – met name met het oog op oudere werknemers – dergelijke stromen meer te stimuleren en te structureren. Daarbij is dan zeker ook oog voor het feit dat het perspectief als “ontvangende” sector heel anders kan zijn dan als “zendende” sector.

3.8.2 HOE HOOG IS DE INTERSECTORALE MOBILITEIT?

Hiervoor is opgemerkt dat de interne en externe mobiliteit van oudere werknemers aanzienlijk lager ligt dan die van hun jongere collega's. Daarmee weten we echter nog niet precies hoe het zit met intersectorale mobiliteit. Wel valt de externe mobiliteit te beschouwen als een bovengrens van de intersectorale mobiliteit. De lage externe mobiliteit betekent dus ook dat de intersectorale mobiliteit van oudere werknemers niet hoog zal zijn. Over intersectorale mobiliteit is aanzienlijk minder empirisch onderzoek beschikbaar dan voor externe en interne mobiliteit. Een gestructureerd overzicht wordt gegeven in Hartog e.a. (1987). Daarin wordt onderscheid gemaakt tussen vertrek naar een werkgever in dezelfde bedrijfsklasse en naar een andere bedrijfsklasse. Deze gegevens zijn weliswaar gedateerd, maar hieruit zijn wel twee belangrijke conclusies te destilleren, die naar verwachting nog steeds opgaan:

1. Een aanzienlijk deel van de externe mobiliteit betreft ook intersectorale mobiliteit. In sommige jaren is dit zelfs bijna tweederde (tabel 3.25).
2. De hoogte van de intersectorale mobiliteit is afhankelijk van de sector waar men werkt. In de landbouw, de transportsector en de overige dienstverlening (voornamelijk publieke sector) is deze laag.

Tabel 3.25 Externe mobiliteit uitgesplitst naar vertrek naar bedrijf binnen en buiten de oorspronkelijk bedrijfsklasse

	1977	1979	1981	1983
Vertrek naar andere werkgever				
Zelfde bedrijfstak	2,6%	2,2%	3,0%	1,2%
Andere bedrijfstak	4,0%	3,7%	2,6%	2,1%

Bron: Hartog e.a. (1987).

Er is wel meer recent onderzoek naar intersectorale mobiliteit beschikbaar, maar dit richt zich dan niet op de gehele economie, maar meer op specifieke sectoren. Zo

hebben Van Ours en van der Tak (1992) onderzoek verricht naar intersectorale mobiliteit in de industrie. Daaruit blijkt dat de intersectorale mobiliteit relatief laag is in de chemische en aardolie-industrie en in de leerindustrie.

Corten en Kranenburg (1996) hebben specifiek onderzoek verricht in de bouw. Interessant aspect daaraan is dat in deze studie aandacht wordt gegeven aan het leeftijdsaspect. Hieruit blijkt dat verreweg het grootste deel van zowel de instroom vanuit, als vertrek naar een andere sector, bestaat uit jongere werknemers. Slechts zo'n 10% van de instroom vanuit een andere sector is 45 jaar of ouder. Bij de uitstroom naar een andere sector is dit percentage zelfs nog aanzienlijk lager, namelijk 6% (tabel 3.26).

Tabel 3.26 Bedrijfstakwisselaars in de bouw naar leeftijdskenmerken

Leeftijd	Instromers vanuit andere sector	Uitstromers naar andere sector
<25	32%	37%
25-34	41%	39%
35-44	16%	18%
45-54	9%	5%
>54	2%	1%
Totaal	100%	100%

Bron: Corten en Kranenburg (1996).

Zowel de lage externe mobiliteit in het algemeen als deze meer specifieke gegevens voor intersectorale mobiliteit in de bouw geven dus aan dat de intersectorale mobiliteit voor ouderen laag is.

Dat intersectorale mobiliteit voor oudere werknemers nu zeker nog weinig voorkomt, blijkt ook uit de enquête onder bedrijven. Reeds eerder is opgemerkt, dat het verloop van deze groep naar andere bedrijven sowieso laag is. Maar in dit verband kan daarbij nog extra opgemerkt worden dat van de enkelen die naar een ander bedrijf vertrekken er van geen bekend is dat deze naar een andere sector is vertrokken. Wel zijn enkelen naar een ander bedrijf in dezelfde branche gegaan.

3.8.3 BELEIDSMATIGE ONTWIKKELING INTERSECTORALE MOBILITEIT

Intersectorale mobiliteit is nu dus nog laag, zeker voor oudere werknemers. Een loopbaantraject, waarbij ouderen overstappen naar een beroep in andere sector die goed bij hun kwaliteiten van dat moment passen, is dus zeker geen veel voorkomend patroon. Vindt men binnen branche-organisaties dit instrument desondanks dusdanig aantrekkelijk dat men hierin een meer actieve en meer sturende rol denkt te gaan spelen? Diverse branche-vertegenwoordigers die zijn geïnterviewd, vinden het idee van intersectorale mobiliteit inderdaad een interessante gedachte in het kader van ouderenbeleid. Hanteren van de eigen sectorgrenzen betekent een beperking in de mogelijkheden die men heeft, omdat de aard van het werk dan veel minder gevarieerd is. Reeds eerder is er op gewezen dat de feitelijke mogelijkheden voor loopbaanbeleid binnen het eigen bedrijf of zelfs de eigen sector beperkingen kennen. Als iemand kan overstappen naar een andere sector zijn de mogelijkheden veel groter om een verandering aan te brengen in de aard van het werk. Als oudere werknemers problemen krijgen, is het nogal eens moeilijk om in hetzelfde bedrijf of zelfs in dezelfde sector werk te vinden, waarbij de belastende omstandigheden zich veel minder voordoen. Tevens kan een overstap voorkomen dat men opbrandt, omdat men jarenlang hetzelfde werk doet.

Tabel 3.27 Voorbeelden van mogelijkheden die branchevertegenwoordigers zien voor door-stroom naar aanpalende sectoren en beroepen van mogelijke aanpalende beroepen/sectoren

Sector	Voorbeelden van mogelijkheden voor instroom	Voorbeelden van mogelijkheden voor uitstroom
ICT	Grafimedia en electrotechniek	Grafimedia en electrotechniek
Grafimedia	ICT-sector, schilders (kennis van kleuren), automonteurs (voor de nabewerking waarin ook veel mechanica voorkomt)	ICT-sector
Technische groothandel	Metaal	Metaal
Boekhandel	Bibliotheken, uitgeverijen, distributeurs	Bibliotheken, uitgeverijen, distributeurs, drogisterijen
Wonen	Andere detailhandel, zoals kappers	Andere detailhandel
Beveiliging	Zeer veel mogelijkheden (waaronder schoonmaak, metaal, bouw)	
Mode	Andere detailhandelsectoren zoals kappers, wonen en optiek	Andere detailhandelsectoren zoals kappers, wonen en optiek
Verblijfsrecreatie	Verzorgingshuizen	Verzorgingshuizen
Drogisterijen	Andere detailhandelsectoren, zoals parfumerie, kappers, modebranche (gevoel voor kleur)	Andere detailhandelsectoren
Installatiebranche	Metaal, bouw, autoreparatie (maar alle niet zo makkelijk)	

Bron: SEOR-telefonische enquête onder werkgevers.

In bovenstaande tabel zijn enkele mogelijkheden van intersectorale mobiliteit weergegeven die door vertegenwoordigers van branche-organisaties spontaan worden genoemd. Een voorbeeld is de overgang van de verblijfsrecreatie naar verzorgingshuizen en vice-versa. De diversiteit aan functies binnen de verblijfsrecreatie komt terug in verzorgingshuizen (horeca, detail, recreatie, etc.). Het werk in de verblijfsrecreatie heeft pieken en dalen, is zeer onregelmatig, onrustig en kan zeer hectisch zijn. Voor de mensen uit de verblijfsrecreatie liggen daar mogelijkheden, omdat de omgeving van verzorgings- en bejaardenhuizen veel rustiger is, minder onregelmatig. Verzorgingstehuizen hebben een bedrijfsmatige insteek nodig, en daar raken mensen opgebrand als ze jaren met zieke, demente

mensen omgaan, dus daarmee liggen voldoende uitwisselingsmogelijkheden. Een ander voorbeeld heeft betrekking op automonteurs. De arbeidsomstandigheden in garages (herrie, tocht en stank) zouden hen er toe kunnen aanzetten naar de grafimedia over te stappen. Zij zouden prima in de nabewerking van de grafimedia passen, omdat zij gevoel hebben voor mechanica. Bij de machines in de nabewerking is dit een groot voordeel. Juist ook in dit type functies zijn nog altijd knelpunten in de werving. Een andere mogelijk interessante groep voor de grafimedia zijn schilders waarbij ook de nodige analogieën zijn: gebruik kleuren, milieu-aspecten, etc. Tevens worden automatiseerders genoemd. In de grafimedia is veel ICT-gebruik. Met de dip in de ICT-sectoren zou dit ook een interessante groep op kunnen leveren van bijvoorbeeld ouder wordende ICT-ers, die genoeg hebben van het toch gestressede leven van voortdurende detacheringen.

Overigens geldt dat zeker niet alle branchevertegenwoordigers interesse uitspreken voor het instrument intersectorale mobiliteit. Een voorbeeld daarvan is de vertegenwoordiger van de installatiebranche, die aangeeft dat de meest voor de hand liggende mobiliteit voor oudere werknemers binnen de eigen branche ligt. Hier komen ouderen in de seriebouw nogal eens in de problemen en is er sprake van een behoorlijke instroom in de WAO. Een oplossing is dan mobiliteit binnen de branche, en dan met name naar kleinere bedrijven die particulieren bedienen. Hier is het werk meer gevarieerd en fysiek ook minder belastend. Voor het betreffende mkb-bedrijf heeft een dergelijke instroom vanuit de seriebouw voordelen. De voordelen van iemand uit de seriebouw voor een ondernemer uit het mkb die particulieren bedient, hebben betrekking op handvaardigheid, maatvoering en systeemkennis. Daarnaast kent zo'n medewerker de brancheomgeving goed, zoals de fabrikanten en de leveranciers. Zo'n overstap vraagt wel een omschakeling. Het werk in het mkb is namelijk minder routinematig en er is vaak een inhoudelijke verdiepingsslag voor nodig. Vaak moet men bij een particulier een probleem zelf oplossen en dit probleem kan elke keer weer anders zijn. Bovendien wordt een andere houding gevraagd. De particulier dient met de nodige voorkomendheid behandeld te worden ('bijvoorbeeld niet met je vieze klossen over iemands tapijt'). Juist bij oudere overstappers is dit laatste overigens minder vaak een probleem.

Er zijn dus diverse sectoren die het instrument intersectorale mobiliteit een zeer interessante optie vinden. Sommige sectoren hebben ook reeds stappen gezet om dergelijke intersectorale stromen meer te structureren. In box 3.10 zijn hiervoor twee voorbeelden gegeven.

Box 3.10 Twee voorbeelden van een gerichte structurering van intersectorale mobiliteit

Van schoonmaak naar beveiliging

Een groot schoonmaakbedrijf zoekt een oplossing voor werknemers die in de problemen komen en dreigen in de WW of WAO te komen, door middel van een overgang naar de beveiliging. Hiervoor bestaat een gestructureerd traject, waarbij deze personen eerst een assesment krijgen bij een derde bedrijf. Deze assesment staat heel goed bekend in de sector. De ‘voorspellende waarde’ van deze assesment of men geschikt is voor het werk in de beveiliging in deze branche is groot. Ook bij andere instromers met een handicap wordt deze assesment nogal eens uitgevoerd. Vervolgens wordt de initiële opleiding (beroepsbegeleidende variant) verzorgd om de beroepskwalificatie voor beveiliging op MBO-2 niveau te behalen. Voor het schoonmaakbedrijf heeft dit het voordeel van een besparing op kosten voor bijvoorbeeld PEMBA, Wet Poortwachter en andere “boetes” of afkoopregelingen. Voor de beveiliging betekent dit broodnodige instroom, waarbij men ook vertrouwen in de kandidaten heeft door de filter van de assesment.

Samenwerking tussen de branches wonen, kappers, mode en optiek

Op dit moment is er regelmatig contact tussen de branches wonen (CBW), kappers (ANKO), de mode-detailhandel en de optiek. De kappersbranche wilde graag kappers met kappersexceem naar de branche wonen geleiden. In de branche wonen is het moeilijk om aan personeel te komen. Door regelmatig te overleggen wordt bezien wat de mogelijkheden zijn. De branches willen dit overleg graag uitbreiden. Er is daarom een convenant getekend: ‘Sectorkamer Detailhandel’, bij het Regionaal Platform Werk en Inkomen Noord-Holland Noord. De bedoeling is om op regionaal niveau te bekijken wat branches voor elkaar kunnen betekenen: wat kan er worden gedaan om werknemers in een andere branche te kunnen laten functioneren. Je hoort dan van andere branches welke scholingskwalificaties (competenties) nodig zijn, dus wat voor bagage werknemers uit een branche nodig hebben om in een andere branche in een andere functie te kunnen functioneren.

In de bovenstaande box is reeds aangegeven dat de toenemende (financiële) verantwoordelijkheid die bedrijven en branches hebben gekregen voor de eigen uitstroom naar Ziektewet, WW en WAO, zeker een impuls heeft gegeven aan de

ontwikkeling van intersectorale mobiliteit. Een specifiek voorbeeld hiervan is weergegeven in box 3.11.

Box 3.11 Aanpak uitval in drogisterijbranche met een link naar intersectorale mobiliteit

Remedium is een loket voor gezondheid en sociale zekerheid. Dit loket biedt administratief gemak aan de werkgevers, aangezien zij daar hun ziekmeldingen kunnen doen, die door Remedium ook administratief afgehandeld worden. Daarnaast is Remedium gericht op schademinimalisatie met daarachter de gedachte dat investeren in personeel, schade later voorkomt. De oprichting van Remedium komt voort uit de Wet Verbetering Poortwachter. Remedium moet voorlichting gaan verstrekken om 'tussen de oren van de werkgevers te krijgen, dat een preventieve aanpak schade in de toekomst kan voorkomen'. Op dit moment heeft Remedium een coachende rol in individuele bedrijven, terwijl bijvoorbeeld ook verzuimgesprekken worden gevoerd met een zieke werknemer, waar de ondernemer dan bij zit.

Als iemand uitvalt zijn de mogelijkheden voor terugkeer in hetzelfde bedrijf soms beperkt door de voorgeschiedenis. Met behulp van Remedium kan iemand elders worden geplaatst, eventueel in een andere branche. Er wordt dan uitgezocht op welke manier deze persoon kan werken, waar deze zich wel prettig voelt, bijvoorbeeld in een andere branche, als zij deze negatieve ervaringen met de drogisterijbranche associeert. Het volgen van een opleiding behoort dan ook tot de mogelijkheden.

Bovenstaande voorbeelden in boxen laten zien dat intersectorale mobiliteit als instrument steeds meer in beeld komt op brancheniveau. Wanneer verschillende branches hierin onderling nog sterker gaan samenwerken, zullen met name ook financiële afspraken gemaakt dienen te worden. Welke branche draagt welke kosten voor het traject? Het gaat dan bijvoorbeeld om:

- kosten voor scholing en plaatsing,
- eventuele (gedeeltelijke) compensatie in de beloning als de betrokkene er in inkomen op achteruit gaat;
- dekking van pensioengaten en VUT-rechten;
- financiële risico's als de betrokkene (ook) in de nieuwe baan uitvalt.

Denkbaar is dat branches onderling onderhandelen om deze financiële kosten en risico's te verdelen.

Hiermee komen we ook op een aantal praktische knelpunten die zich voor intersectorale mobiliteit voordoen:

- Verschil in beloningsniveau. Dit wordt bijvoorbeeld genoemd door de vertegenwoordiger van de beveiligingsbranche. Werknemers uit bijvoorbeeld de bouw, metaal en het wegvervoer zouden zeer goed inzetbaar kunnen zijn, maar de instromers zouden er dan wel behoorlijk in salaris op achteruit gaan.
- Verschil in andere arbeidsvoorwaardenregelingen en overdracht van rechten hiervoor. Een voor de hand liggend voorbeeld zijn dan de overdracht van rechten voor VUT en pensionering.
- Benutting van sociale fondsen. Denkbaar is dat sociale fondsen op brancheniveau worden ingezet voor financiering van intersectorale mobiliteit. Dit zou echter wel kunnen betekenen dat de middelen hiervan ook deels ten goede komen aan andere branches. Dit kan een moeilijk punt zijn, omdat men de besteding exclusief ten goede wil laten komen aan degenen die ook bijdragen in de fondsen.
- Onduidelijkheid over de mate waarin personen uit andere branches over competenties beschikken die in de ‘ontvangende’ sector bruikbaar zijn.
- In de gesprekken met branchevertegenwoordigers is gevraagd naar mogelijke beleidsopties die intersectorale mobiliteit zouden vergemakkelijken. Diverse opties die men noemt grijpen op bovenstaande problemen aan. Zo is men in de technische groothandel op dit moment in gesprek met de klein- en grootmetaal om opgebouwde rechten op de VUT te behouden bij een intersectorale overgang tussen groothandel en deze sectoren.

Opvallend vaak wordt door branchevertegenwoordigers ook beleid genoemd dat met het vierde punt correspondeert. Men gebruikt verschillende benamingen, zoals EVC, competentie management, ontwikkeling van een “schoolgebouw”. Deze laatste term wordt gebruikt in de woningbranche. In deze invalshoek moeten opleidingen uitgaan van de competenties (ervaring, deskundigheid) die mensen hebben, hieraan een scholingskwalificatie geven, en vervolgens nagaan wat mensen aan scholing moeten aanvullen om inzetbaar te zijn in een andere functie, hetzij in een andere, hetzij in de eigen branche. In box 3.10 is reeds een voorbeeld

gegeven waarin EVC een rol speelt bij de overgang van de ene branche naar de andere. EVC heeft in dit voorbeeld een belangrijke rol om wantrouwen bij werkgevers te voorkomen. Een dergelijk wantrouwen kan voortkomen uit de gedachte dat bij intersectorale mobiliteit de uitstromers uit andere sectoren vooral ‘afdankertjes’ zijn. Bij één van de geïnterviewde branche-vertegenwoordigers was dit punt een reden waardoor zij sowieso weinig in het hele idee van intersectorale mobiliteit zag. De filter van een dergelijk EVC kan dit wantrouwen verminderen.

Een branchevertegenwoordiger wijst erop dat voor wat betreft competentie-management er ook een link ligt met overheidsbeleid, en dan met name het onderwijsbeleid. Er is namelijk (ook onder druk van OCW) sprake van meer integratie van beroepsonderwijs over sectorgrenzen heen. In het onderwijs worden parallellen in kwalificaties steeds meer gevonden. Voor degenen die uit dergelijke ‘bredere’ opleidingen stromen, betekent dit dat een eventuele overstap van de ene sector naar de andere ook iets makkelijker ligt. Niet ondenkbaar is dat – zoals ook elders – er op termijn een fusie plaatsvindt tussen brancheorganisaties, waardoor op den duur bepaalde sectorgrenzen vervagen.

Overigens kan de overheid ook nog een meer directe rol spelen om initiatieven van branches op dit terrein te stimuleren. Regelingen zoals het programma EQUAL en de SVWW-regeling vanuit het CWI bieden mogelijkheden hiervoor, die soms ook in deze zin benut worden. Denkbaar is dat bij de opzet van dergelijke programma’s en bij de uiteindelijke selectie van projecten, dit soort initiatieven een hoge prioriteit krijgen.

Al met al lijkt het intersectorale mobiliteit een interessante beleids optie om naar de toekomst toe verder te ontwikkelen. In diverse branches bestaat interesse voor deze optie, en soms heeft men zelf al concrete stappen gezet. Wel blijken er nog diverse praktische problemen te zijn die nog overwonnen moeten worden.

3.9 TWEE SPECIFIEKE BELEIDSOPTIES: OUDEREN ALS ZZP-ERS EN ALS UITZENDKRACHT

In de vorige paragraaf hebben we aandacht besteed aan intersectorale mobiliteit. Dit zou een instrument kunnen zijn om de positie van oudere werknemers te

verbeteren, doordat men overgaat naar ander werk dat beter past bij de kwaliteiten die men op dat moment heeft. In deze paragraaf bespreken we twee andere mogelijkheden voor oudere werknemers om een aanpassing in hun werkzaamheden te bewerkstelligen, waardoor zij weer beter kunnen functioneren. De eerste mogelijkheid is dat ouderen meer zelfstandig gaan opereren als zzp-er (zelfstandige zonder personeel). De gedachtegang hierachter is dat de status van zzp-er meer vrijheid geeft bij de inrichting van de functie, waardoor eventuele knelpunten voorkomen kunnen worden. Ook is het denkbaar dat werkgevers de status van zzp-er voor oudere werknemers als aantrekkelijk beschouwen, omdat men hierdoor flexibeler wordt ten aanzien van de inzet van een groep met een relatief hoge beloning. De tweede mogelijkheid is het gebruik van de status van uitzendkracht voor oudere werknemers. Ook hiervoor geldt dat dit voor werkgevers aantrekkelijk kan zijn, vanwege de flexibiliteit die men dan heeft voor wat betreft de inzet van deze (relatief hoog beloonde) groep. Bovendien kan uitzendwerk voor de oudere werknemer een middel zijn om een omslag in werkzaamheden te plegen die goed past bij de situatie van dat moment. In dat geval is er een sterke parallel met intersectorale mobiliteit. Uitzendwerk zou in de praktijk ook een constructie kunnen zijn om intersectorale mobiliteit in te vullen.

Hierboven hebben we aangegeven dat de discrepantie tussen beloning en productiviteit een belangrijke reden kan zijn dat de positie van de oudere werknemer onder spanning kan komen te staan. Een van de mogelijkheden om hierin verandering te brengen is de overgang naar de status van zogenaamde zzp-er. Voor zzp-er zijn verschillende definities gehanteerd. Het gaat niet alleen om zelfstandigen die geen personeel hebben, maar tevens om een groep die zowel werkgevers- als werknemerskarakteristieken vertonen (RZO, ING, EIM, 1999). Het gaat dan bijvoorbeeld om karakteristieken als:

- Ze bezitten vaak geen of beperkte bedrijfsruimte.
- Ze investeren niet of nauwelijks in gebouwen, grond, en kapitaalgoederen.
- Vaak speelt een vast opdrachtgever een belangrijke rol.
- Ze houden zich nauwelijks bezig met klantenwerving.

Voordeel voor de werkgever is dat men flexibeler is in de inzet van de betreffende persoon. In drukke tijden kan een beroep worden gedaan op de zzp-er en in minder

drukke tijden hoeft dit niet. Dit kan ook voor de (oudere) werknemer een voordeel zijn. Ook deze heeft meer vrijheid, zowel in de werktijden als de aard van het werk. Denkbaar is dat juist deze grotere autonomie er voor zorgt dat ouderen minder snel vastlopen dan wanneer ze als vaste werknemer werkzaam zouden blijven.

Toch is het maar de vraag of de status van zzp-er een belangrijke oplossingsrichting voor oudere werknemers zou kunnen zijn. Zo blijkt bij specifiek onderzoek onder oudere zzp-ers dat zich met name problemen voordoen bij de verzekering voor ziekte, arbeidsongeschiktheid en het veilig stellen van een pensioenvoorziening (de Feyter, Evers en van Gent, 2001). Zo blijkt bij de groep startende zzp-ers boven de 45 jaar, dat maar liefst 40% niet verzekerd is tegen arbeidsongeschiktheid, wat samenhangt met de hoge kosten hiervoor. Deze hoge kosten komen uiteraard voort uit het feit dat juist voor ouderen de risico's voor de verzekeringsmaatschappij ook hoger liggen.

Tot nu toe blijkt de overgang naar zzp-er weinig gevolgd te worden door oudere werknemers. De gemiddelde leeftijd van de startende zzp-er blijkt op 36 jaar te liggen (Meijer en Vroonhof, 2002), wat vergelijkbaar is met de gemiddelde leeftijd van startende ondernemers in het algemeen. Bovendien gaat het bij (de groei van de) zzp-ers ook niet om hele grote aantallen. Het aandeel zelfstandigen in de werkende bevolking vertoont zelfs een dalende trend (Vroonhof e.a., 2001).

Een andere oplossing die enige parallellen vertoont met zzp-er is het gebruik maken van een uitzendconstructie. Een werkgever die een oudere uitzendkracht inhuurt, vermijdt de risico's op hoge kosten die verbonden zijn aan bijvoorbeeld uittreding naar de WAO, of de hoge kosten voor ontslag als de oudere werknemer minder blijkt te functioneren. Tevens geldt dat de werkgever meer flexibiliteit heeft in de inzet van de werknemer, door bijvoorbeeld hier alleen een beroep op te doen in piekperioden. Relatief hoge kosten van leegloop worden zo vermeden.

Her en der zijn er berichten over succesvol opereren van uitzendbureaus die zich specialiseren in het uitzenden van oudere werknemers. Zo wordt op de site www.lokaalsociaalbeleid.nl het uitzendbureau 55 + beschreven in Rotterdam dat zich heeft gespecialiseerd in de bemiddeling van oudere werkzoekenden. Voor de functies waarvoor bemiddeld wordt, is meestal vaktechnische of levenservaring

gewenst: boekhouder, portier of koerier. Een ander voorbeeld is Focus 40 +, een project van het uitzendbureau Start. Start wil zich sowieso meer gaan toeleggen op wat zij noemen 'Leeftijdsonafhankelijk bemiddelen'. Amsterdam kent zelfs een uitzendbureau 65 +, waar begin 2000 500 mensen onder contract stonden. Deze specifieke groep is relatief goedkoop, omdat boven de 65 jaar geen premieafdracht betaald hoeft te worden.

Deze voorbeelden betekenen echter niet dat ouderen sterk vertegenwoordigd zijn onder uitzendkrachten (zie tabel 3.28). Het aandeel uitzendkrachten onder de groep 50-plussers is bijna 1,5%, terwijl dit maar liefst 8% is bij de jongste leeftijdsgroep. Ook bij detachering geldt dat dit bij de oudste groep relatief minder vaak voorkomt.

Tabel 3.28 Aandeel uitzendkrachten en uitgeleend personeel per leeftijdsgroep, 1998

	16-24 jaar	25-49 jaar	50-64 jaar
Uitzendkracht	8,0%	2,6%	1,4%
Gedetacheerd/uitgeleend	2,7%	2,9%	1,4%

Bron: Aanbodpanel, OSA.

3.10 SAMENVATTING

De informatie in deze samenvatting is gebaseerd op vier bronnen:

- literatuurstudie;
- telefonische interviews met 31 werkgevers uit de branches: schoonmaak (4), bouwinstallatie (4), metaalbewerking (4), boek- en kantoorvakhandel (4), verblijfsrecreatie (5), wonen (5) en mode (5);
- interviews met 15 vertegenwoordigers van branches. In deze gesprekken waren de mogelijkheden voor intersectorale mobiliteit als instrument voor deze doelgroep een centraal onderwerp;
- workshop.

In het vervolg van deze samenvatting gaan we allereerst in op ontwikkelingen die spelen voor ouderen. Vervolgens staan we kort stil bij enkele factoren aan de aanbodkant. Daarna komt uitgebreid de vraagkant aan de orde, gestructureerd aan

de hand van de onderzoeksvragen, die sterk gerelateerd zijn aan de vraagkant. Het onderzoek richt zich zowel op behoud als werving van ouderen door werkgevers. Dat op dit laatste punt nog ruimte is voor verbetering blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat in veel sectoren slechts 10-15% van het geworven personeel uit 40-plussers bestaat. Hiermee komen we op de ontwikkelingen.

Ontwikkelingen

De netto arbeidsparticipatiegraad neemt af met de leeftijd. Voor de groep 25-34 jarigen ligt dit in 2001 boven de 80%, terwijl dit 34% is voor degenen van 55-64 jaar. Bij de vrouwen is deze daling veel gelijkmatiger dan bij de mannen, waar de daling met name pas bij de laatste groep plaatsvindt. De netto participatie is in de jaren '90 over de hele linie gestegen, en dus ook voor de oudste groepen. Deze stijging komt voor een belangrijk deel door de stijging van de arbeidsparticipatie bij de groep vrouwen. Voor de komende jaren wordt door de vergrijzing de omvang van de groepen 45-54 en 55-64 aanzienlijk hoger. Bij gelijkblijvende participatiegraden per leeftijdsgroep betekent deze verschuiving in de leeftijdsopbouw dat de participatiegraad van de beroepsbevolking als geheel aanzienlijk zou dalen. Tevens zou dan ook het economisch draagvlak van de bekostiging voor allerlei voorziening die met vergrijzing samenhangen (gezondheidszorg en de AOW), afnemen. In dit licht heeft de overheid de ambitieuze doelstelling gesteld om in Europees verband in 2010 de gemiddelde participatiegraad van 55-64 jarigen tot 50% door de lidstaten te realiseren. Dit onderzoek richt zich vooral op het mkb. Binnen het mkb zijn ouderen ondervertegenwoordigd. Ouderen zijn relatief sterk vertegenwoordigd in diverse sectoren met veel relatief grote organisaties, zoals energie- en waterleidingbedrijven, openbaar vervoer, openbaar bestuur en het onderwijs.

Factoren aanbodzijde

Voor de arbeidsmarktpositie van ouderen spelen zowel aanbod- als vraagfactoren een rol. In dit onderzoek concentreren wij ons op de vraagzijde, maar ter completering van het beeld hebben we toch ook enkele opmerkingen gemaakt over de aanbodkant. Het gaat dan met name om factoren aan de aanbodkant die een rol spelen bij de beslissing om wel of niet uit te treden, of bij de uitstroom naar WW- en WAO-regelingen. Uit onderzoek is bekend dat bij de verschillende vormen van uitstroom de financiële aantrekkelijkheid van deze regelingen een belangrijke rol speelt. Dit is ook een reden geweest waarom een aantal van deze regelingen in de loop van de jaren '90 minder aantrekkelijk zijn gemaakt. Naast financiële afwegingen spelen echter ook andere factoren rol, zoals de gezondheidssituatie en de opstelling van de partner. Voor wat betreft de gezondheid kan er ook een link zijn met het arbeidsverleden. Wanneer men gedurende lange tijd onder grote werkdruk of fysieke belasting heeft moeten werken, is er een risico dat later in de carrière de spankracht vermindert. Dit kan zich dan bijvoorbeeld uiten in een relatieve voorkeur voor vrije tijd, omdat 'het mooi genoeg is geweest'. Tevens is uit onderzoek bekend dat ook de arbeidssatisfactie en de opstelling van de leidinggevende bij uittreding een belangrijke rol spelen. Een deel van de oudere werknemers zou bijvoorbeeld best nog wel een jaar door willen werken als hun leidinggevende hun dit zou verzoeken.

Factoren aan de vraagzijde: wat is het beeld onder werkgevers van oudere werknemers?

Het beeld over het functioneren van oudere werknemers bij werkgevers is over het algemeen genuanceerd. Ongeveer 80% van de geïnterviewde bedrijven in het grootschalige bedrijvenpanel van de OSA vindt dat ouderen even goed functioneren als jongere collega's. Bovendien zijn de overige categorieën 'beter' en 'slechter' ook nog eens gelijk verdeeld. Wel blijken er bij diepgaander onderzoek op dit terrein en ook in onze interviews met branchevertegenwoordigers en sommige werkgevers verschillen te zijn in de waardering op verschillende functie-aspecten. Ouderen scoren vaak slechter op werkaspecten als fysiek zwaar werk, technologische innovaties en 'flexibiliteit', terwijl men juist relatief positief over hen oordeelt op werkaspecten als sociale vaardigheden (omgang met klanten bijvoorbeeld) en 'loyaliteit'. Deze uitkomsten sporen in grote lijnen overigens ook

met onderzoek waarin het functioneren van ouderen ook op andere wijze wordt gemeten, zoals via percepties bij werknemers zelf en middels scores op meer objectieve prestatie-indicatoren. Er bestaat in de laatste categorie ook wel onderzoek dat aangeeft dat per saldo er toch een zeker optimum bestaat op middelbare leeftijd en dat voor de alleroudste groep werknemers sprake is van een zekere terugbuiging in de productiviteit. Wel is een steeds terugkomende conclusie dat de variatie binnen leeftijdsgroepen groot is, met andere woorden: de ene oudere is de andere oudere niet.

Zijn de werkgevers van mening dat de productiviteit en de arbeidskosten van oudere werknemers voldoende in evenwicht zijn?

Terwijl het beeld over het functioneren van ouderen genuanceerd is, is dit iets minder het geval voor het evenwicht tussen productiviteit en loonkosten. In het OSA-vraagpaneel is nog wel altijd 70% van mening dat deze balans er is voor de groep 55-plussers. Wel blijkt uit onder meer onze eigen interviews onder werkgevers dat men ouderen voor wat betreft loonkosten relatief ‘duur’ vindt ten opzichte van jongere collega’s. Dit heeft te maken met de opbouw van lonen. Vaak bestaat in de salarissystematiek een zeker automatisme dat het inkomen stijgt met leeftijd, ook binnen dezelfde functie. Daar is dan wel een grens aan, omdat iemand op een gegeven moment “uitgegroeid” is, tenzij men doorstroomt naar een hogere functie. Ook uit meer econometrisch getint onderzoek blijkt dat leeftijd een zelfstandig effect heeft op lonen naast opleiding en functieniveau. Een stapje terug in functie gaat veelal niet hand in hand met een salarisverlaging. Tevens geven werkgevers in de interviews aan dat de kosten voor ouderen op enkele andere punten hoger zijn. Het betreft dan bijvoorbeeld de risico’s van instroom in de WAO. Ook de kosten voor ontslag als blijkt dat de betreffende werknemer niet functioneert, zijn relatief hoog. Voorts hebben maatregelen die oudere werknemers ontzien, zoals bijvoorbeeld vrijstelling voor overwerk, of extra vrije dagen, de keerzijde dat zij de kosten verhogen of de inzetbaarheid van betreffende personen verminderen.

Wanneer we de perceptie van werkgevers op het evenwicht tussen productiviteit en beloning beoordelen aan hun praktische keuze ten aanzien van de voorkeuren die zij hebben bij de werving, is het beeld minder genuanceerd. Veel werkgevers

hebben toch een voorkeur voor jongeren bij de werving. Informeel werkt ongeveer de helft van de geïnterviewde werkgevers met een (ruwe) leeftijdsgrens bij de werving. Overigens zijn er zeker specifieke beroepen waar ouderen zonder meer positief worden beoordeeld voor werving. Het gaat dan bijvoorbeeld om functies in de beveiliging, de consultancy en in veel verkoopfuncties, waar sociale vaardigheden en (levens)ervaring een belangrijke rol spelen.

Beïnvloedt de perceptie het bedrijfsbeleid? Hoe staat de werkgever er tegenover om via het bedrijfsbeleid de productiviteit van oudere werknemers te beïnvloeden?

Is de verhouding tussen productiviteit en leeftijd een min of meer vast gegeven, waar bedrijven zelf weinig invloed op hebben? Vanuit onderzoek blijkt dat dit niet het geval hoeft te zijn. Personeelsinstrumenten als scholing en mobiliteit hebben een positief effect op de productiviteit. Zo kunnen regelmatige wisselingen in functie of werkzaamheden voorkomen dat iemand op latere leeftijd in de problemen komt. Dit geeft ook aan dat een leeftijdsbewust personeelsbeleid een sterk preventief karakter heeft en op de gehele loopbaan is gericht. In het algemeen worden dergelijke personeelsinstrumenten als loopbaanbeleid en scholing echter minder vaak toegepast naarmate de werknemer ouder is. Dit geldt ook bijvoorbeeld voor de toepassing van functioneringsgesprekken. In het mkb worden bovendien over de hele linie dit soort instrumenten minder vaak gebruikt. De werkgevers in het mkb wijzen er wel op dat bij de ondervertegenwoordiging van ouderen bij scholing ook de houding van de werknemer een rol speelt. Ook bestaand onderzoek onder oudere werknemers bevestigt dat een deel geen behoefte meer heeft aan scholing.

Uit onze enquête blijkt dat werkgevers uit het mkb ouderenbeleid met name associëren met extra vakantiedagen en uittredingsarrangementen. Ook de bestaande literatuur en interviews met vertegenwoordigers van branche-organisaties geven aan dat het beleid ten aanzien van ouderen sterk reactief van aard is. Als er zich een probleem voordoet bij een oudere werknemer, wordt ad-hoc een oplossing gezocht. Er vindt dan bijvoorbeeld enige herschikking van werkzaamheden plaats.

Welke oplossingen zien werkgevers om ouderen in dienst te nemen of te houden?

De eerste opmerking die bij deze vraag gemaakt moet worden, is dat het belang van deze vraag voortkomt uit de op macro-niveau gesignaleerde vergrijzing en de noodzaak dat de participatie van ouderen vergroot moet worden om ook in de toekomst voldoende economisch draagvlak te houden. Dit gevoel van urgentie van de problematiek ontbreekt echter vaak bij de geïnterviewde werkgevers. Opvallend is dat velen denken dat de personeelsopbouw naar leeftijd in de toekomst voor hun bedrijf ongeveer gelijk zal blijven. De ‘vergrijzing’ gaat als het ware aan hun deur voorbij. Eén van de consequenties hiervan is dat deze werkgevers vaak niet diepgaand over bovenstaande vraag hebben nagedacht.

Tevens wordt nogal eens opgemerkt dat geschiktheid sterk individueel gebonden is en ook voor een groot deel “vast” ligt. Dit verkleint de ruimte voor oplossingen. Deze benadering spoort ook met het feit dat werkgevers weinig denken (en handelen) in termen van een actief personeelsbeleid om bijvoorbeeld problemen in de toekomst te voorkomen.

De meeste oplossingen die worden aangedragen, hebben veelal betrekking op reductie van arbeidskosten en vermindering van risico’s die aan (voortijdige) uitstroom zijn verbonden. We zullen daar nog wat meer over zeggen bij de mogelijke randvoorwaarden van CAO-partijen en de overheid.

Zijn de CAO-afspraken behulpzaam bij het voeren van personeelsbeleid voor oudere werknemers?

Opvallend is dat in de interviews bij werkgevers in het mkb blijkt dat veel werkgevers niet bekend zijn met allerlei afspraken die in de CAO gemaakt zijn ten aanzien van ouderen. Vaak komt men niet veel verder dan het feit dat ouderen extra vakantiedagen hebben. Min of meer parallel hieraan geeft men aan dat de effecten van diverse CAO-afspraken op dit terrein vooralsnog beperkt zijn. In lijn hiermee is dat de meeste geïnterviewde bedrijven in enkele branches waar ouderen een individueel scholingsrecht hebben, de werkgever desondanks aangeeft dat ouderen ondervertegenwoordigd zijn bij scholing. Dit beeld spoort ook met eerder specifiek onderzoek dat in sommige branches is uitgevoerd, zoals in de woningbranche en de grafimedia. In de woningbranche geeft men bijvoorbeeld aan dat ouderen vaak niet worden ontzien bij overwerk, terwijl dit wel is afgesproken.

In deze onderzoeken komt ook naar voren dat allerlei specifieke instrumenten die zijn ontwikkeld, zoals bijvoorbeeld een scholingsgids of een individueel recht op assesment vanaf een bepaalde leeftijd, vaak een beperkte bekendheid kennen. Een sectorvertegenwoordiger geeft aan dat werkgeversorganisaties soms zelf ook een zekere aarzeling hebben om grote bekendheid aan dergelijke faciliteiten te geven, om te voorkomen dat hiervan grootschalig wordt gebruik gemaakt; men wil het gebruik beperken tot situaties waar zich echt een groot probleem voordoet. Bij werknemersorganisaties kan overigens ook enige aarzeling zijn om grote bekendheid aan instrumenten te geven die sterk op employability van ouderen zijn gericht. Hier speelt dan meer de twijfel of men niet te veel tornt aan een zeker 'recht op afbouw'.

Ook als de betreffende maatregelen en instrumenten wel bekend zijn, kunnen er diverse redenen zijn, waarom hier in de praktijk toch maar beperkt gebruik van wordt gemaakt. Enkele werkgevers geven aan dat ze wel degelijk het gebruik van sommige maatregelen overwegen, maar dan sterk gedoseerd, en bijvoorbeeld alleen in gevallen dat er zich echt een probleem voordoet. Werknemers op hun beurt kunnen zolang het nog gaat er voor willen kiezen om niet onder te doen voor hun collega's en willen daarom bijvoorbeeld geen gebruik maken van 'ontzien bij overwerk'. Soms zijn er ook praktische problemen, zoals bouwinstallateurs die tezamen met collega's naar het werk rijden en daardoor automatisch dezelfde arbeidstijden hebben.

Dit alles wil overigens niet zeggen dat dergelijke instrumenten als zinloos worden ervaren. Vanuit de branches zijn dergelijke faciliteiten vaak welkom om bedrijven en individuen iets te kunnen aanreiken als zij met een probleem komen. Tevens zijn er bedrijven die in de interviews zelf spontaan melden dat de inspanningen van branches voor hulpmiddelen om de fysieke belasting in het werk te verminderen, als welkom worden ervaren. Bovendien blijkt uit onderzoek dat meer algemene afspraken over bijvoorbeeld O&O fondsen wel degelijk een impuls geweest zijn om in zijn algemeenheid meer aan scholing te gaan doen. Gezien de eerder geconstateerde ondervertegenwoordiging van ouderen is echter wel de vraag of ouderen van dergelijke meer algemene afspraken voldoende geprofiteerd hebben.

Wat kunnen CAO-partijen en overheid nog doen?

De geïnterviewde werkgevers leggen bij deze vraag sterk de nadruk op twee (onderling verbonden) punten:

- Financiële (positieve!) prikkels. Juist omdat diverse werkgevers aangeven dat ouderen relatief ‘duur’ zijn, ligt het voor de hand deze kosten te minderen. Een voorbeeld dat hiervan wordt gegeven is een verlaging van premies. Vaak gaat het om voorbeelden in de sfeer van ‘bruto’ verlagingen en veel minder in de sfeer van ‘netto’ verlagingen. Uiteraard ook omdat men bij deze vraag zeker ook aan de overheid als actor denkt. Wat betreft de ‘netto’ aanpak kan in dit verband gewezen worden op een nieuw functiewaarderingssysteem dat ontwikkeld wordt in de modebranche. Hierin wil men in ieder geval nog sterker ervaring in plaats van leeftijd als beloningscriterium gebruiken.
- Vermindering van risico’s bij het aannemen van ouderen. Om allerlei afwentelingsmechanismes in te dammen, zijn diverse maatregelen doorgevoerd waardoor voortijdige uitstroom van ouderen naar WW, WAO meer financiële consequenties voor bedrijven heeft gekregen. Sowieso is een gedwongen ontslag van een ouder iemand een kostbare aangelegenheid. Dit betekent wel dat het aannemen van ouderen ook risico’s met zich meebrengt. Diverse suggesties van werkgevers zijn er op gericht om deze risico’s bij aanneme te verminderen. Dit kan bijvoorbeeld doordat bij voortijdige uitstroom de ‘straf’ lager is. Een andere mogelijkheid is dat de werkgever meer ‘zekerheid’ krijgt over de capaciteiten van de betrokkene en daarmee ook over de kans op minder functioneren en uitval. Een werkgever oppert in dit verband bijvoorbeeld de mogelijkheid van een langere proeftijd. Een andere werkgever denkt aan een arbeidspool-constructie. Een andere mogelijkheid die op brancheniveau wordt geopperd is het gebruik van ‘assessments/EVC’s’. Hierbij wordt door een derde partij de kwaliteiten en risico’s van betrokkenen ingeschat. Bij de volgende vraag over intersectorale mobiliteit wordt hiervan een praktisch voorbeeld gegeven.

Deze oplossingen die worden aangedragen zijn sterk gericht op de kosten. Men denkt veel minder in termen van faciliteiten die bedrijven kunnen helpen om hun personeelsbeleid te verbeteren en daarmee aan de productiviteitskant te werken.

In hoeverre maken ouderen gebruik van intersectorale mobiliteit en hoe zou dat bevorderd kunnen worden? Onder welke voorwaarden zijn werkgevers, c.q. sectoren, bereid om hierin samen te werken?

Een van de mogelijke beleidsopties om de positie van oudere werknemers te verbeteren is om intersectorale mobiliteit te bevorderen. Hiervoor hebben we gezien dat uit onderzoek blijkt dat – gemiddeld gesproken – ouderen op sommige werkaspecten relatief goed scoren en op andere juist meer problemen kennen. De gedachte achter intersectorale mobiliteit als beleidsinstrument is dat ouderen vertrekken uit banen waarin meer problemen voorkomen naar banen waar zij juist hun sterke punten ten volle kunnen benutten. Door hierbij de sectorgrens te overschrijden, zijn de mogelijkheden hiertoe aanzienlijk groter, omdat de variatie aan typen werk binnen eenzelfde sector beperkt kan zijn.

Komen dergelijke stromen in de praktijk al voor? In zijn algemeenheid geldt dat de externe mobiliteit sterk afneemt met de leeftijd van de werknemer. Men vertrekt op oudere leeftijd dus zelden naar een andere werkgever. Dit geeft reeds de bovengrens aan voor de intersectorale mobiliteit, omdat intersectorale mobiliteit een subcategorie van externe mobiliteit is. Met andere woorden: als de externe mobiliteit zo laag is, kan ook de intersectorale mobiliteit nooit hoog zijn. Specifiek naar intersectorale mobiliteit is overigens weinig onderzoek gedaan, maar voor zover dit is gebeurd, is de conclusie dat intersectorale mobiliteit bij ouderen laag is. Dit geldt bijvoorbeeld voor een onderzoek in de bouw, wat nu wellicht bij uitstek een sector zou zijn, waar vanwege de fysieke belasting ouderen op den duur elders een alternatief zouden kunnen zoeken.

Dit wil niet zeggen dat branche-organisaties geen interesse zouden hebben voor beleidsmatige structurering en stimulering van dergelijke stromen. Vrijwel alle vertegenwoordigers kunnen voorbeelden noemen van intersectorale stromen naar aanpalende sectoren en beroepen die zij zeer wel denkbaar achten. Tijdens de interviews wordt door diverse branche-vertegenwoordigers aangegeven dat men zelf ook beleidsmatige ideeën in deze richting aan het ontwikkelen is. Enkele branches hebben hierin ook reeds enkele actieve stappen gezet. Een interessant voorbeeld is de gestructureerde doorstroom van oudere werknemers van een groot schoonmaakbedrijf richting de beveiligingssector. Dit traject wordt geflankeerd door scholing en een assessment. Dit laatste heeft dan twee functies. Ten eerste

wordt vooraf bepaald of de betreffende persoon geschikt is voor het werk in de beveiliging. Ten tweede heeft een positieve beantwoording van deze vraag tegelijkertijd een vertrouwenswekkend signaal naar het bedrijf waar deze werknemer instroomt. Een klassiek probleem is immers dat de ontvangende werkgever bang zal zijn dat men de ‘afdankertjes’ van elders krijgt.

Ook in de gesprekken die andere sectoren onderling voeren, komen een aantal knelpunten naar voren. Het betreft dan bijvoorbeeld de overdraagbaarheid van rechten op VUT en pensioen wat voor de betrokken werknemer uiteraard essentieel is. Ook kan er een groot verschil zijn in primair beloningsniveau tussen beide branches. Tevens kan een probleem zijn dat branches moeite hebben om de ‘eigen’ fondsen in te zetten voor activiteiten waar ook bedrijven in een andere sector van profiteren.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 ENKELE KENMERKEN VAN DE GEÏNTERVIEWDE BEDRIJVEN

Tabel B.1.1 Grootte klasse responderende bedrijven

	Gesprekken m.b.t. herintreedsters	Gesprekken m.b.t. oudere werknemers
Grootte klasse	Aantal bedrijven	Aantal bedrijven
5 tot en met 10 werknemers	8	7
11 tot en met 50 werknemers	14	16
51 tot en met 250 werknemers	9	8
Totaal	31	31

Tabel B.1.2 Aandeel vrouwen in responderende bedrijven (gesprekken met betrekking tot (herintredende) vrouwen)

Branche	Aandeel vrouwen
Technische groothandel	18%
Drogisterijbranche	96%
Verblijfsrecreatie	33%
Wonen	48%
Grafimedia	26%
Mode- en sportdetailhandel	65%

Tabel B 1.3 Aandeel werknemers per leeftijdscategorie in responderende bedrijven (gesprekken met betrekking tot oudere werknemers)

Branche	Aandeel werknemers jonger dan 45 jaar	Aandeel werknemers tussen 45 en 55 jaar	Aandeel werknemers ouder dan 50 jaar
Metaal- en electrotechnische industrie	81%	13%	6%
Schoonmakers en glazenwassersbranche	78%	18%	4%
Mode-en sportdetailhandel	50%	35%	15%
Boekhandel en kantoorvakhandel	70%	22%	8%
Loodgieters, fitters en c.v. bedrijven	76%	20%	4%
Wonen	72%	10%	18%
Verblijfsrecreatie	74%	13%	13%

**BIJLAGE 2 AANDELEN VAN VROUWEN IN DE SECTORALE
WERKGELEGENHEID (1999), WERKGELEGEN-
HEIDSAANDELEN VAN SECTOREN (1999) EN
GEMIDDELDE JAARLIJKSE SECTORALE WERK-
GELEGENHEIDSGROEI (1994-1999, TOTAAL EN
APART VOOR VROUWEN)**

	Vrouwen/ bedrijfsklasse 1999	Bedrijfsklasse/ totaal 1999	Gem.groei/jaar Vrouwen+mannen 1994 - 1999	Gem. Groei/jaar vrouwen in bk 1994 - 1999
Bedrijfsindeling				
Overige welzijnszorg	84.0	3.3	9.6	9.7
Verpleeg- en bejaardentehuizen	81.0	4.2	3.5	3.4
Wasserijen en persoonlijke verzorging	77.1	1.0	4.2	5.2
Reisorganisaties	76.2	0.3	4.3	9.9
Kledingindustrie	75.0	0.1	-9.3	-5.6
Basis- en speciaal onderwijs	73.1	2.3	5.2	6.6
Ziekenhuizen	72.4	3.9	3.5	4.1
Overige gezondheidszorg	66.4	2.1	0.3	0.4
Winkels in voedings- en genotmiddelen	60.6	0.5	-9.4	-5.1
Warenhuizen en supermarkten	60.5	2.3	3.4	3.8
Overige detailhandel	58.3	4.5	3.7	4.3
Schoonmaakbedrijven	58.1	0.9	3.6	3.0
Bankwezen	51.3	2.3	4.4	5.7
Horeca	50.5	2.9	3.0	4.9
Idee en belangenorganisaties	48.3	0.9	4.1	6.7
Overig onderwijs	48.0	0.4	4.6	5.9
Juridische/economische dienstverlening	45.3	3.0	5.0	7.2
Onbekend	43.6	2.1	8.5	11.1
Cultuur, sport en recreatie	42.9	1.7	2.9	0.0
Overige zakelijke dienstverlening	42.6	2.8	11.3	11.7

	Vrouwen/ bedrijfsklasse 1999	Bedrijfsklasse/ totaal 1999	Gem.groei/jaar Vrouwen+mannen 1994 - 1999	Gem. Groei/jaar vrouwen in bk 1994 - 1999
Voortgezet onderwijs	42.0	2.4	4.5	6.3
Overige financiële instellingen	41.5	0.8	10.6	9.5
Hoger onderwijs	40.8	1.5	2.1	4.3
Handel in onroerend goed en verhuur	38.3	1.2	5.8	7.1
Uitgeverijen	38.1	0.6	2.0	2.7
Overige groothandel	36.8	1.7	2.2	2.6
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	34.8	1.0	4.6	3.7
Post en telecommunicatie	33.3	1.7	4.4	7.9
Openbaar bestuur	31.4	7.5	0.4	0.1
Voedings- en genotmiddelen	30.6	2.4	0.1	2.6
Textielindustrie	30.4	0.3	0.9	3.1
Drukkerijen	30.4	0.8	1.1	7.2
Luchtvaart	30.3	0.5	1.9	0.0
Onderzoeksinstellingen	28.6	0.5	7.0	10.8
Medische, optische apparatenindustrie	26.9	0.4	0.0	0.0
Tewerkgestelden op soc. werkplaatsen	25.9	0.8	1.1	7.0
Landbouw en visserij	25.5	2.9	-3.3	-1.5
Groothandel voedings, genotmiddelen	25.0	0.7	-1.6	0.0
Groothandel intermediaire goederen	25.0	1.0	1.2	4.0
Chemische industrie	22.9	1.2	-1.8	4.8
Architecten en ingenieursbureaus	22.6	1.4	6.2	11.8
Audio- en video- apparatenindustrie	22.2	0.7	-3.2	0.0
Rubber en kunststofproductenindustrie	21.4	0.6	3.1	12.5
Openbaar vervoer	21.3	0.7	-5.1	4.6
Groothandel machines en apparaten	21.2	1.7	4.2	4.6
Papier- en kartonindustrie	20.7	0.4	3.0	8.4
Dienstverlening t.b.v. het vervoer	20.7	0.9	3.4	1.8
Groothandel landbouwproducten, dieren	18.5	0.4	1.6	-9.0
Computerservice, informatietechnologie	18.3	1.9	19.4	18.1
Meubel- en overige industrie	17.8	1.3	3.7	4.2
Elektrische apparatenindustrie	17.1	0.5	1.8	-3.0

	Vrouwen/ bedrijfsklasse 1999	Bedrijfsklasse/ totaal 1999	Gem.groei/jaar Vrouwen+mannen 1994 - 1999	Gem. Groei/jaar vrouwen in bk 1994 - 1999
Energie- en waterleidingbedrijven	16.2	0.5	-4.7	-3.0
Autohandel en -reparatie	14.9	1.7	0.7	4.0
Transportmiddelen indus. excl. auto's	14.8	0.4	-3.9	5.9
Goederen- en overig wegvervoer	12.9	2.1	3.1	5.2
Aardolieverwerkende industrie	12.5	0.1	-4.4	0.0
Delfstoffenwinning	11.1	0.1	-2.1	0.0
Machine-industrie	11.1	1.3	4.0	10.8
Houtindustrie	10.5	0.3	-3.7	-7.8
Metaalproductenindustrie	9.9	1.5	3.8	4.6
Glas- en bouwmaterialenindustrie	9.4	0.5	-0.6	0.0
Zeevaart en binnenvaart	9.1	0.2	-4.7	0.0
Afvalinzameling en -verwerking	8.7	0.3	7.5	0.0
Bouwinstallatiebedrijven	8.5	1.9	4.4	1.9
Basismetaalindustrie	6.9	0.4	-0.7	
Afwerking van gebouwen	6.5	1.1	3.1	0.0
Auto-industrie	6.5	0.5	7.1	0.0
Bouwbedrijven	5.7	3.6	2.1	1.5
Leer- en schoenindustrie				
Personeel in dienst huishoudens				
Internationale gemeenschapsorganen				
Totaal bedrijfsklassen	39.4	100.0	2.8	

Bron: CBS.

**BIJLAGE 3 AANDEEL OUDEREN IN EEN AANTAL SECTOREN EN
WERKGELEGENHEIDSGROEI IN DEZE SECTOREN
(1999)**

Bedrijfsindeling	45-54 jaar (%)	55-64 jaar (%)	totale jaarlijkse groei werkgelegenheid 1994-1999 (%)
Totaal bedrijfsklassen	23.0	7.1	2.8
Landbouw en visserij	19.5	14.0	-3.3
Industrie en bouwnijverheid	23.9	7.5	1.3
Delfstoffenwinning			-2.1
Industrie	23.1	7.5	0.9
Voedings- en genotmiddelen	21.3	5.6	0.1
Textielindustrie	21.7		0.9
Papier- en kartonindustrie	24.1		3.0
Uitgeverijen	21.4		2.0
Drukkerijen	25.0		1.1
Chemische industrie	26.5	6.0	-1.8
Rubber en kunststofproductenindustrie	14.3		3.1
Glas- en bouwmaterialenindustrie	21.9		-0.6
Basismetalenindustrie	34.5		-0.7
Metaalproductenindustrie	19.8	6.9	3.8
Machine-industrie	21.1	10.0	4.0
Elektrische apparatenindustrie	25.7		1.8
Audio- en video- apparatenindustrie	22.2		-3.2
Medische, optische apparatenindustrie	23.1		0.0
Auto-industrie	22.6		7.1

Bedrijfsindeling	45-54 jaar (%)	55-64 jaar (%)	totale jaarlijkse groei werkgelegenheid 1994-1999 (%)
Transportmiddelen indus. excl.			
auto's	22.2		-3.9
Tewerkgestelden op soc. Werkplaatsen	31.5	14.8	1.1
Meubel- en overige industrie	26.7	11.1	3.7
Energie- en waterleidingbedrijven	40.5	13.5	-4.7
Bouwnijverheid	23.9	6.7	2.8
Bouwbedrijven	27.1	7.7	2.1
Bouwinstallatiebedrijven	14.7	5.4	4.4
Afwerking van gebouwen	27.3	6.5	3.1
Commerciële dienstverlening	18.7	5.6	4.1
Handel	17.8	5.9	2.3
Autohandel en –reparatie	16.7	5.3	0.7
Groothandel landbouwproducten, dieren	18.5		1.6
Groothandel voedings, genotsmiddelen	20.8	6.3	-1.6
Groothandel intermediaire goederen	20.6	7.4	1.2
Groothandel machines en apparaten	18.6	4.2	4.2
Overige groothandel	14.9	5.3	2.2
Warenhuizen en supermarkten	13.4	3.8	3.4
Winkels in voedings- en genotmiddelen	18.2	3.0	-9.4
Overige detailhandel	20.7	6.8	3.7
Horeca	14.8	3.1	3.0
Vervoer en communicatie	21.7	6.5	2.3
Openbaar vervoer	29.8		-5.1
Goederen- en overig wegvervoer	21.4	7.9	3.1

Bedrijfsindeling	45-54 jaar (%)	55-64 jaar (%)	totale jaarlijkse groei werkgelegenheid 1994-1999 (%)
Luchtvaart	15.2		1.9
Reisorganisaties			4.3
Dienstverlening t.b.v. het vervoer	20.7	6.9	3.4
Post en telecommunicatie	23.7	4.4	4.4
Financiële instellingen	21.0	3.9	5.7
Bankwezen	20.8	2.6	4.4
Verzekeringswezen en pensioenfondsen	23.2	5.8	4.6
Overige financiële instellingen	18.9	5.7	10.6
Zakelijke dienstverlening	18.5	6.2	8.4
Handel in onroerend goed en verhuur	29.6	6.2	5.8
Computerservice, informatietechnologie	9.5	2.4	19.4
Onderzoeksinstellingen	28.6		7.0
Juridische/economische dienstverlening	19.2	7.4	5.0
Architecten en ingenieursbureaus	20.4	7.5	6.2
Schoonmaakbedrijven	19.4	4.8	3.6
Overige zakelijke dienstverlening	15.4	6.4	11.3
Niet commerciële dienstverlening	28.2	8.0	3.1
Openbaar bestuur	30.0	8.0	0.4
Onderwijs	34.1	11.8	3.4
Basis- en speciaal onderwijs	32.7	7.7	5.2
Voortgezet onderwijs	37.7	15.4	4.5
Hoger onderwijs	32.0	12.6	2.1
Overig onderwijs	28.0		4.6
Gezondheids- en welzijnszorg	25.6	5.9	4.2
Ziekenhuizen	22.8	4.9	3.5

Bedrijfsindeling	45-54 jaar (%)	55-64 jaar (%)	totale jaarlijkse groei werkgelegenheid 1994-1999 (%)
Overige gezondheidszorg	29.3	9.3	0.3
Verpleeg- en bejaardentehuizen	23.6	6.3	3.5
Overige welzijnszorg	28.9	5.3	9.6
Cultuur en overige dienstverlening	23.2	7.7	3.6
Afvalinzameling en –verwerking	26.1		7.5
Idee en belangenorganisaties	28.3	10.0	4.1
Cultuur, sport en recreatie	23.5	7.6	2.9
Wasserijen en persoonlijke verzorging	18.6	8.6	4.2

BIJLAGE 4 MOGELIJKE BELEIDSOPTIES

B.4.1 Inleiding

In deze bijlage wordt een groot aantal mogelijke beleidsopties, in een opsomming, op een rij gezet. In de tekst van deze bijlage wordt niet systematisch ingegaan op een eventuele onderlinge samenhang van beleidsopties. Evenmin wordt een oordeel gegeven welke beleidsopties meer voor de hand zouden liggen dan andere. Om bepaalde beleidsopties meer in een dergelijke context te kunnen plaatsen, verwijzen wij naar de hoofdtekst (vooral ook naar de samenvattingen van hoofdstuk 2 en 3) en het hoofdstuk conclusies. Op die plaatsen komen veel van de in deze bijlage genoemde beleidsopties aan de orde, maar dan meer in onderlinge samenhang en in het perspectief van de onderzoeksresultaten. Deze bijlage is vooral bedoeld om een groot aantal opties nog eens systematisch op een rij te zetten. In paragraaf B.4.2 gaan we in op opties rondom (herintredende) vrouwen en in paragraaf B.4.3 op opties rondom ouderen.

B.4.2 Herintredende) vrouwen

Zorg voor bekendheid en naleving van huidige CAO-afspraken

Het komt regelmatig voor dat bestaande CAO-afspraken over arbeid-zorg faciliteiten niet bekend zijn en niet benut worden.

Verdere vergroting van betaalbare kinderopvang

Een verdere vergroting van betaalbare mogelijkheden van kinderopvang is belangrijk voor zowel herintreedsters (om de keus om wel of niet te gaan werken minder te laten afhangen van randvoorwaarden, zodat zij hogere prioriteiten kunnen gaan stellen aan de inhoud van een baan) als voor werkzame vrouwen (om uittreding te voorkomen).

Voorkomen van uittreding

Voorkomen van uittreding is de meest simpele “oplossing” voor een mogelijk probleem bij herintreding. Dit betekent een noodzaak van creatie van faciliteiten die er voor zorgen dat vrouwen op de allereerste plaats niet uittreden zodra zij de zorg krijgen of hebben over kinderen.

Behoud binding met ex-werkneemster die is uitgetreden

Biedt een werkgever goede afspraken maken rond de combinatie arbeid en zorg, maar kiest een werkneemster desondanks voor uittreding, dan is het denkbaar dat de werkgever er actief voor zorgt dat er een binding tussen de organisatie en de werkneemster blijft bestaan, waardoor de werkneemster na verloop van tijd gemakkelijker kan besluiten terug te keren naar de oude werkgever. De dialoog over het al dan niet herintreden kan dan het beste al voor de onderbrekingsperiode worden aangegaan. De werkgever beperkt de uitstroom tot een bepaalde periode, waarmee de gemiddelde periode dat herintreedsters stoppen met werken korter wordt.

Vergroot deeltijdmogelijkheden

Denkbaar is dat deeltijdarbeid wordt vergroot door werkgevers er van te overtuigen dat een vermindering van de arbeidstijd van werknemers (mannen, maar ook vrouwen) tot een grote deeltijdbaan niet ten koste hoeft te gaan van de productiviteit. Door het creëren van mogelijkheden voor deeltijdarbeid wordt de werkgever aantrekkelijker voor zowel vrouwelijke als een niet onaanzienlijk deel van de mannelijke werknemers.

De Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) bestaat sinds 2001: deze wet geeft werknemers het recht op verandering van de werktijd en dus ook op deeltijdarbeid. Maar deze wet geldt niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers. We beschikken niet over gegevens om na te gaan in hoeverre door deze wet meer mannen in deeltijd zijn gaan werken. Bovendien is deze wet nog maar vrij kort in werking. Het is van belang dat de effecten van deze wet goed gevolgd worden, dat eventuele knelpunten in kaart worden gebracht en dat aan de feitelijke ontwikkeling van het arbeidsduurpatroon per branche ook bekendheid wordt gegeven, zodat dit een rol kan spelen bij CAO's.

Naast wettelijke regelingen kunnen financiële stimulansen een rol spelen. Gedacht zou kunnen worden aan aanpassingen in de sfeer van de premie- en belastingheffing waardoor deeltijdarbeid voor de werkgever financieel aantrekkelijker wordt.

Verdeel de kosten van kinderopvang over man en vrouw, ter vermindering van risicoselectie

Niet-loonkosten maakt deeltijdarbeid relatief duur. Onder niet-loonkosten vallen (onder meer) de kosten van kinderopvang. Het zijn vaak de vrouwen die in deeltijd werken; het zijn vaak ook de vrouwen die de kinderopvang met hun werkgever regelen. Is het mogelijk om de kosten van kinderopvang naar rato van de dienstverbanden te verdelen over de werkgevers van man en vrouw? Bijvoorbeeld: vrouw werkt 50%, man werkt 100%, samen 150%, werkgever van de vrouw neemt 1/3 van de kosten voor zijn rekening, werkgever van de man 2/3? Dan zullen alle (potentiële) werknemers deze kosten met zich meedragen, en niet alleen vrouwen.

Bieden van een oplossing als het kind van een werknemer ziek is

Veel vrouwen hebben weliswaar een oplossing voor kinderopvang gevonden, maar ervaren problemen als hun kind ziek wordt. (Een ziek kind met koorts mag bijvoorbeeld niet naar de crèche.) Het is wellicht een idee om de thuiszorg in te zetten om zieke kinderen van werknemers in het huis van de werknemer op te vangen.

Bevorder het aannemen van herintredende vrouwen door subsidiëring

Verhoog de concurrentiekracht van herintredende vrouwelijke sollicitanten ten opzichte van mannelijke sollicitanten door subsidie. Dit zou kunnen via plaatsingssubsidies voor werkgevers die mensen aannemen die langdurig buiten het arbeidsproces hebben gestaan. In het verleden waren regelingen als de wet Vermeend-Moor en de Kaderregeling Arbeidsinpassing behalve op langdurig werklozen met een uitkering ook van toepassing op herintredende vrouwen zonder uitkering. Via de SPAK werd laag betaald werk – het type werk waarin herintreders vaak instromen - in het algemeen gesubsidieerd. Onder invloed van de – tot voor kort bestaande - krapte op de arbeidsmarkt zijn dergelijke regelingen afgeschaft of bestaat hiertoe het voornemen. Gelet op de huidige ontwikkelingen

op de arbeidsmarkt is denkbaar dit te heroverwegen. Hoewel het weinig zinvol lijkt specifieke subsidieregelingen in te voeren voor het aannemen van herintredende vrouwen en voor deeltijdwerk, is het wel degelijk mogelijk dit in te bouwen in een meer algemene subsidieregeling.

Instellen van arbeidsplicht in het geval van ontvangst van inkomensgerelateerde subsidies

Om het knelpunt van de armoedeval op te lossen, zou je tegenover het ontvangen van één of meer inkomensgerelateerde subsidies (bijvoorbeeld huursubsidie) arbeidsplicht kunnen stellen.

Zorg voor scholing voor herintreders

Onder oudere generaties vrouwen is het percentage lager opgeleiden relatief hoog. En alhoewel inmiddels de hoogte van de onderwijsdeelname onder meisjes en jonge vrouwen even hoog is als onder jongens en jonge mannen, is nog steeds het scala aan opleidingsrichtingen die meisjes en jonge vrouwen kiezen relatief beperkt.

Voor werkgevers zal het aannemen van herintredende vrouwen aantrekkelijker worden als deze voorafgaande aan de baan scholing genoten hebben en eventueel een stage hebben gevolgd. Op die wijze kan het bezwaar van werkgevers worden ondervangen dat de opleiding van herintredende vrouwen niet up-to-date is of niet aansluit op het werk en dat zij geen recente arbeidservaring hebben. Tot voor kort beschikte Nederland over een goede infrastructuur voor de scholing van werklozen en andere groepen inactieven. Een deel van de infrastructuur was specifiek ingericht op het scholen van vrouwen in technische beroepen. Inmiddels is echter een groot deel van deze infrastructuur (de centra vakopleiding (CV), de vrouwenvakscholen en de centra voor beroepsoriëntatie en beroepsoefening (CBB)) verdwenen, sterk van karakter veranderd (denk aan de CBB en de CVV die zijn opgegaan in een ROC) of staat deze op de tocht. Revitalisering van (een deel) van deze infrastructuur zou een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kansen van herintredende vrouwen.

Geef reïntegratie- en uitkeringsinstanties incentives om herintreding van vrouwen te bevorderen

Het huidige reïntegratiebeleid wordt aangestuurd door uitkeringsinstanties die er in eerste instantie op uit zijn uitkeringsgerechtigden aan een baan te helpen. Voor de vele niet-uitkeringsgerechtigde herintredende vrouwen zijn daardoor de mogelijkheden om gebruik te maken van arbeidsmarktinstrumenten thans minder dan enige jaren geleden. Mede door de inkrimping van taken doen de CWI's van nu minder voor herintredende vrouwen dan de arbeidsbureaus voorheen. Juist om herintreding in het mkb te bevorderen is het van belang dat de overheid en de branches instrumenten op het gebied van werving en scholing inzetten en zorgen dat herintredende vrouwen hier toegang toe hebben. Deels zouden ook op brancheniveau hiervoor voorzieningen kunnen worden ingesteld.

Kleine bedrijven beschikken nauwelijks over de mogelijkheden een personeelsbeleid te voeren. Daarvoor ontbreken de tijd, de middelen en de kennis. De neiging om herintredende vrouwen scholing aan te bieden om een eventuele discrepantie tussen competenties en functie-eisen op te heffen zal gering zijn, ook al vanwege de kosten en de risico's. Het is zelfs de vraag of branches hiertoe in voldoende mate geneigd zullen zijn. Scholingsvoorzieningen waarvan herintredende vrouwen gratis of tegen een sterk gereduceerde prijs gebruik kunnen maken lijken daarom wenselijk. Ook zouden de CWI's meer mogelijkheden moeten hebben voor dienstverlening aan vooral kleine bedrijven op het gebied van werving en selectie.

Geef gemeenten incentives om herintreding van vrouwen te bevorderen

In het rapport is geconstateerd dat herintredende vrouwen in het reïntegratiebeleid van gemeenten geen prioriteit hebben. Op dit moment zijn er geen financiële incentives op dit punt. Een idee is om budgetten van gemeenten te oormerken en de financiële middelen opnieuw in overweging nemen.

Zet scholingsafspraken voor werkzoekenden in CAO's in voor herintredende vrouwen

In veel van de huidige CAO's zijn afspraken gemaakt over "employability", gericht op het breder inzetbaar maken van werknemers binnen de onderneming. Het betreft vooral bepalingen over scholing. Dit scholingsbeleid richt zich in principe op alle

werknemers. Voor zover er afspraken zijn gemaakt is dit gedaan voor ouderen en (in mindere mate) jongeren, maar ook voor werkzoekenden zonder voldoende kwalificaties. Door het aanbieden van scholing worden zij opgeleid voor een betaalde baan. Ook zijn er CAO's waarin werkzoekenden in het kader van werkgelegenheidsprojecten worden ingezet op extra arbeidsplaatsen. Dergelijke scholingsafspraken voor werkzoekenden zouden ook kunnen worden toegepast op herintredende vrouwen.

EVC-procedures

Herintredende vrouwen beschikken vaak over capaciteiten en vaardigheden die niet in diploma's en certificaten tot uiting komen. Dit geldt overigens voor meer groepen die een relatief lage schoolopleiding hebben, maar wel veel ervaring hebben opgedaan in eerdere banen en in andere levenssferen (het gezin, vrijwilligerswerk). Door middel van Erkenning van Verworven Competenties of EVC kan dergelijke ervaring zichtbaar worden gemaakt. Op dit gebied zijn echter al de nodige trajecten in gang gezet.

Mogelijkheden voor flexibele arbeidstijden vergroten

Afspraken over regelen van arbeidstijden is gewenst vanuit de werknemer, maar vaak is het niet het belang van de werkgever. In een krappe arbeidsmarkt zal een werkgever misschien op dit punt concessies willen doen, maar hoe zou je dat kunnen bereiken in een ruime arbeidsmarkt?

Loopbaanregeling en verlofsparen

Met dit idee kunnen pieken in zorgtaken beter opgevangen worden, door loopbaanperioden met een langere arbeidsduur af te wisselen met perioden waarin men korter werkt. Maar hoe is dit idee zo te organiseren dat werkgevers uit het mkb mee zullen werken in de uitvoering ervan?

Beïnvloeden van opleidingskeuzen van meisjes

Deze beleidsoptie valt in feite buiten de scope van ons onderzoek. Opleidingskeuzes zijn echter sterk bepalend de verdere loopbaan. In de praktijk blijken er nog altijd sterke verschillen in de keuze van opleidingsrichtingen tussen mannen en vrouwen. Hierdoor zijn bepaalde beroepen en sectoren nog altijd sterk

eenzijdig gedomineerd door mannen dan wel vrouwen.

B.4.3 Ouderen

In deze paragraaf geven we een aantal beleidsopties om behoud en werving van ouderen door werkgevers te stimuleren. De beleidsopties zijn gegroepeerd in twee categorieën. De eerste categorie beleidsopties hangt samen met personeelsbeleid en is meer gericht op verhoging van de productiviteit van ouderen. De tweede categorie beleidsopties hangt meer samen met de kosten die aan oudere werknemers zijn verbonden.

Beleidsopties die meer met personeelsbeleid en productiviteitsverhoging samenhangen

Geef voorlichting aan werkgevers en werknemers om de “onafwendbaarheid” van de vergrijzing en de consequenties voor de arbeidsmarkt duidelijk te maken en communiceer hierover met hen

Werkgevers hebben nog altijd de verwachting dat zij voor hun eigen bedrijf de vergrijzing kunnen “ontwijken”. Wellicht mede hierdoor bestaat op dit terrein nog geen groot gevoel van urgentie.

Zorg voor bekendheid en naleving van huidige CAO-afspraken

Het komt regelmatig voor dat bestaande CAO-afspraken rondom ouderen niet bekend zijn en dus ook niet benut worden.

Verdere ontwikkeling van het bestaande Arbo-beleid dat bijdraagt aan vermindering van de fysieke belasting van ouderen

Zoals hierboven aangegeven komt uit het onderzoek komt naar voren dat CAO-afspraken zeker niet altijd doorwerken op het niveau van de werkvloer. Dit geldt ook voor sommige afspraken op Arbo-gebied. Toch is er bij werkgevers duidelijk wel meer aandacht gekomen voor Arbo-beleid. Dit kan verder ontwikkeld worden, bijvoorbeeld ook door de verdere ontwikkeling van allerlei praktische hulpmiddelen en instrumenten die de fysieke belasting kunnen helpen verminderen. De fysieke belasting blijkt namelijk in diverse sectoren nog altijd een belangrijke factor waardoor ouderen in de problemen kunnen komen.

‘Consulenten’, ‘tools’ en ‘infrastructuur’ die bedrijven helpen bij het opzetten van een gestructureerd (leeftijdsbewust) personeelsbeleid

Zeker kleine bedrijven kunnen met allerlei knelpunten te maken hebben bij het vorm geven van meer leeftijdsbewust personeelsbeleid. Vaak is kennis hierover maar beperkt voorhanden. Bovendien mist men door de geringe schaal ook de mogelijkheid om allerlei personeelsbeleidsinstrumenten, zoals scholing, intern verder vorm te geven. De loopbaanmogelijkheden zijn ook vaak beperkt, omdat er eenvoudigweg weinig verschillende functies bestaan. Voor kleine bedrijven is het daarom belangrijk om gebruik te kunnen maken van een infrastructuur op een hoger niveau, bijvoorbeeld het brancheniveau. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om adviezen en ondersteuning, maar ook om concrete mogelijkheden om iemand bijvoorbeeld extern een cursus te laten volgen.

Werknemer zelf faciliteiten in handen geven om “onderhoud” te plegen op de eigen carrière

Wanneer het onderhoud van bepaalde groepen, zoals ouder wordende werknemers, achterblijft kan aan de werknemer zelf direct bepaalde faciliteiten aangeboden worden. De werknemer wordt dan minder afhankelijk van de werkgever op dit punt. Voorbeelden zijn de Persoonlijke Ontwikkelingsrekening (POR), en een recht op scholing, een loopbaangesprek of assesment bij een professioneel bureau (“wat is er nog mogelijk”). Dit alles past bij de “employability” gedachte. Denkbaar is dat dergelijke rechten specifiek of in hogere mate aan oudere werknemers worden gegeven om hun achterstand in te halen.

Structureren van intersectorale mobiliteitsstromen

Het structureren kan onder meer bestaan uit flankerende maatregelen als scholing, maar ook EVC om wantrouwen bij “ontvangende” werkgevers weg te nemen. Tevens is denkbaar dat branches onderling een zekere financiële uitruil plegen, om een win-win situatie voor zowel “ontvangers” als “zenders” te creëren.

Verdere ontwikkeling overdraagbaarheid van VUT- en pensioenrechten om intersectorale mobiliteit mogelijk te maken

Bij de overstap naar een andere sector is vaak een probleem dat bepaalde rechten op VUT of pensioen niet volledig overdraagbaar zijn, of na overdracht minder

aantrekkelijk uitvallen. In ons rapport geven wij het voorbeeld van twee branches die in bespreking zijn om deze rechten te harmoniseren om intersectorale mobiliteit te vergemakkelijken.

Ontwikkeling van specifieke cursussen die gericht zijn op de vergroting van mogelijkheden tot intersectorale mobiliteit en horizontale overstap naar een ander beroep.

Veel cursusdeelnames blijken gericht op verdere kennis en vaardigheden binnen het huidige beroep dat de cursusdeelnemer vervult en versterken daarmee het risico van “ervaringsconcentratie”, waardoor werknemers op oudere leeftijd kwetsbaar kunnen worden. “Omscholing” die veel meer gericht is op een horizontale stap naar een ander beroep, komt veel minder voor, terwijl juist deze vorm van scholing kan voorkomen dat men vastloopt.

Verbreding van de beroepsopleidingen in het MBO en HBO om een bredere basis te bieden voor (intersectorale) mobiliteit gedurende de loopbaan

Wanneer de beroepsopleiding voldoende breed is, kan dit een basis betekenen om tijdens de loopbaan te wisselen van beroep en alternatieven te hebben als op den duur een zeker afbreukrisico ontstaat in een beroep.

Instelling van levensloopregelingen

Een van de achtergronden hiervan is om werknemers in bepaalde fasen van de carrière te ontlasten, om daarmee energie over te houden voor latere fasen in de carrière.

Verdere vergroting van de mogelijkheden tot deeltijdarbeid

In bepaalde fasen van de levensloop kan dit de combinatie met andere taken vergemakkelijken en daardoor “slijtage” verminderen, waardoor men later minder snel opgebrand is. Ook als eventuele problemen met de werkdruk op latere leeftijd zich daadwerkelijk voordoen kan een beperking van de werkweek enige “lucht” geven.

Beleidsopties die meer met kosten samenhangen

Verdere ontwikkeling PEMBA-achtige maatregelen

Hierbij worden werkgevers gestraft voor voortijdige uitstroom van ouderen naar bijvoorbeeld de WAO (of WW) en beloond voor instroom van ouderen uit een uitkeringssituatie. Het idee hierachter is om afwenteling te voorkomen en kosten meer daar neer te leggen waar ze ook ontstaan.

Bij het aannemen van ouderen: vrijstelling van eventuele latere boetes bij instroom in WAO, WW, etc.

PEMBA-achtige maatregelen hebben het voordeel dat er financiële prikkels zijn om uitstroom van ouderen te voorkomen. Daar staat tegenover dat dit tegelijkertijd de werving van ouderen onaantrekkelijker kan maken, omdat werkgevers hiermee bij de werving ook hogere risico's lopen. Denkbaar is dan ook om werkgevers die ouderen aannemen een vrijstelling voor dergelijke boetes te geven.

Gebruik maken van een arbeidspool-/ uitzendconstructie bij het aannemen van ouderen

De hierboven genoemde risico's bij het aannemen van ouderen van eventuele hoge boetes of ontslagkosten bij minder functioneren of voortijdige uitval, kan verminderd worden door te werken met een uitzendconstructie.

Premievermindering voor oudere werknemers

Denkbaar is dat premievermindering wordt toegepast bij specifieke groepen ouderen. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om ouderen die vanuit een uitkeringssituatie weer terugkeren in het arbeidsproces.

Verandering van loonsystematiek, waarbij alleen nog ervaring en niet leeftijd op zich een rol speelt

Om de automatismen in de stijging van de beloning met leeftijd te verminderen, kunnen loonsystematieken waarin leeftijd een zelfstandige factor voor inschaling is, aangepast worden (met uitzondering van specifieke jeugdschalen, die gebruikt worden omdat het minimumloon van jongeren lager is dan van volwassenen). Het ligt dan voor de hand om met name "ervaring" in plaats van leeftijd te belonen. Leeftijd is vaak wel een benadering hiervoor, maar geen volledige voorspeller. In

de modebranche is recentelijk een nieuw functiewaarderingssysteem in deze richting ingevoerd.

Meer prestatiebeloning

Prestatiebeloning kan mogelijk automatismen in loonsverhogingen met ouder worden verminderen. Voorwaarde is wel dat prestaties goed gemeten kunnen worden. In de praktijk spelen beoordelingen door leidinggevenden vaak een belangrijke rol. Leidinggevenden hebben echter nogal eens een zekere “bias” om positief te oordelen, waardoor het “selectieve” karakter van salarisverhogingen verloren gaat en uiteindelijk toch een vergelijkbaar leeftijd-beloningsprofiel ontstaat met meer traditionele beloningsvormen.

Meer keuzemenu's in arbeidsvoorwaarden die samenhangen met oudere werknemers

Veel generieke regelingen die bedoeld zijn om oudere werknemers te ontzien, hebben als nadeel dat zij kostenverhogend werken voor werkgevers en daarmee oudere werknemers minder aantrekkelijk maken. Veelgebruikte voorbeelden zijn de extra vakantiedagen voor ouderen, of een verkorte werkweek voor ouderen. Denkbaar is dat dergelijke generieke regelingen omgevormd worden naar een ‘cafeteria-systeem’, waarvan ouderen op individuele basis gebruik kunnen maken, maar daar tegenover wel een zeker financieel offer brengen. Dit heeft twee voordelen. Ten eerste maakt dit ouderen minder duur. Ten tweede zullen werkgevers zich hierdoor minder verzetten tegen de invoer van dit soort regelingen en het gebruik hiervan. Dit betekent dat ouderen waarvoor dergelijke regelingen een oplossing kunnen zijn voor bepaalde problemen die ze (gaan) ervaren, daar ook makkelijker gebruik van kunnen maken.

Vervanging eindloonregelingen in de pensionering door middelloonsystemen

Het wordt voor ouderen aanzienlijk moeilijker om een stapje terug in salaris te doen, als dit ook verregaande consequenties heeft voor hun pensioenhoogte. Deze consequenties zijn veel sterker aanwezig in een eindloonregeling dan in een middelloonsysteem.

Demotie niet ten koste laten gaan van pensioenregeling

In lijn met het voorgaande is denkbaar dat bij een stapje terug doen in salaris tegelijkertijd wordt afgesproken dat dit geen nadelig gevolg heeft voor het pensioen. In dat geval kan de weerstand hiertegen bij de oudere werknemer veel minder zijn en demotie ook als een goede oplossing worden gezien.

**BIJLAGE 5 DEELNEMERSLIJST SEOR-WORKSHOP
‘HERINTREDENDE VROUWEN EN OUDERE
WERKNEMERS’, 20 FEBRUARI 2003**

Ochtendsessie met betrekking tot herintreedsters

Naam	Organisatie
Mevr. D. Benali	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Directie Arbeidsmarktbeleid Bijzondere Groepen
Mevr. L. van den Boom	SEOR
Mevr. M. van Dam	CWI
Dhr. G. Fidder	Algemene Bond Uitzendondernemingen
Mevr. J. Gravesteijn	SEOR
Mevr. W. van den Heuvel	SEOR
Dhr. J. de Koning	SEOR
Mevr. T. van der Kraan	FNV Vrouwenbond
Dhr. N. Mooij	Servicepunt Arbeidsmarkt mkb
Dhr. S. Nieuwsma	VNO/NCW
Mevr. J. Plantenga	Utrecht School of Economics
Mevr. T. Rambhadjan	Forum
Mevr. C. Remery	Utrecht School of Economics
Dhr. J. Swagemakers	ECABO
Dhr. J. Teunen	GOC (Grafimedia)
Dhr. P. Verhoog	Koninklijke Nederlandse Drogistenbond
Mevr. C. Wetzels	TNO Institute of Strategy, Technology and Policy

Middagsessie met betrekking tot oudere werknemers

Naam	Organisatie
Dhr. P. de Beer	WRR (persoonlijke titel) Emeritus hoogleraar Universiteit Twente
Dhr.. J. Boerlijst	
Mevr. L. van den Boom	SEOR
Dhr. G. Fidder	Algemene Bond Uitzendondernemingen
Dhr. A. Gelderblom	SEOR
Mevr. J. Gravesteijn	SEOR
Dhr. K. Henkens	NIDI
Mevr. W. van den Heuvel	SEOR
Dhr. R. Hillers	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Directie Arbeidsmarktbeleid Bijzondere Groepen
Dhr. J. de Koning	SEOR
Dhr. B. Lokhorst	ANBO
Mevr. L. Mous	Servicepunt Arbeidsmarkt mkb
Dhr. H. van den Oever	Uneto-VNI
Mevr. T. Rambhadjan	Forum
Mevr. C. Remery	Utrecht School of Economics
Dhr. D. Stroband	CWI
Dhr. J. Teunen	GOC (Grafimedia)

BIJLAGE 6 LEDEN VAN DE KLANKBORDGROEP

Naam	Organisatie
Mevr. D. Benali	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Dhr. S. Çelik	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevr. M. van Dam	CWI
Dhr. R. Hillers	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevr. M. Koning	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevr. L. Mous	Servicepunt Arbeidsmarkt mkb
Dhr. N. Mooij	Servicepunt Arbeidsmarkt mkb
Dhr. J. Lam	MKB-Nederland
Dhr. R. van der Lely	Servicepunt Arbeidsmarkt mkb
Dhr. D. Stroband	CWI
Dhr. J. Swagemakers	ECABO
Mevr. A. Wieringa	Stichting Opleidingsfonds Groothandel

Het onderzoek is tot 31-12-2002 vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid begeleid door:

Dhr. P. van der Gaag

Mevr. G. de Vogel

LITERATUURLIJST HERINTREDENDE VROUWEN

Arbeidsvoorziening, aanvullende tabellen op basis van het onderzoek *Hoe zoeken werkzoekenden?* 1995, 1997

Blau, F. D., L. M. Kahn, *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*, NBER Working Paper 8200, Cambridge, april 2001

Boerlijst, J.G.B., B.I.J.M. van der Heijden en A. van Assent, *Veertig plussers in de onderneming*, Van Gorcum/Stichting Management Studies, Assen, 1993

Bovenberg, A.L., *Levensloop en sociale zekerheid*, ESB, 2002

Centraal Bureau voor de Statistiek, 'Herintreders: een profiel'. In: *Flexmarkt, maandblad voor arbeidsmarktprofessionals*, 4 (1998), 9 (september), p.2

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Enquête Beroepsbevolking 1997*. Voorburg / Heerlen:, 1998.

Centraal Bureau voor de Statistiek, Werkende moeders, *Maandstatistiek van de bevolking, 2000/04*, pp. 17-23

Centraal Planbureau, *Recent Trends in Dutch Labor Productivity: the Role of Changes in the Composition of Employment*, Working Paper No 98, Den Haag 1998

Centraal Planbureau, *Arbeidsparticipatie van vrouwen*, Den Haag, 2001

Cuelenaere, B., *Vrouwen uit de bijstand, een studie naar de voorwaarden voor arbeidsdeelname*, Rotterdam, Erasmus Universiteit, 1990

Ehrenberg, R. and R. Smith, *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Addison-Wesley Educational Publishers Inc., 1996

Erdem, Ö., I.M.J. Pieters en P.M. Venema, *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000*, Arbeidsinspectie, Den Haag, september 2002

Feiter, Astrid, De hordenloop van de herintreedsters, in: *Opzij*, november 2001, pp. 70 – 73

FNV, *Terug van weggeweest: een onderzoek naar de positie van herintreedsters op de arbeidsmarkt*, 10 oktober 2000.

Gravesteyn, J.H., P. J. van Nes en J. de Koning, *Advies over de monitoring en evaluatie van het arbeidsmarktbeleid in de sector welzijn en jeugdhulpverlening*, SEOR B.V., november 2000

Gravesteyn-Ligthelm J.H., P.J. van Nes, M.A. van der Ende, *Deeltijdpostbode? Interessant!?*, onderzoek in opdracht van PTT Post Bu Brieven, NEI, Rotterdam, november 1998

Gravesteyn-Ligthelm, J.H. en N.B.J.G. 't Hoen, *Vraagdeterminanten van deeltijdarbeid*, NEI, OSA-werkdocument W97, april 1992

Grift, Y.K. e.a., *Arbeid, zorg en beleid: gedragsreacties van huishoudens*, OSA, Den Haag, 1999

Groot, Wim en Henriëtte Maassen van den Brink, *Verlate uittreding – oorzaken van uittreding uit het arbeidsproces ruim na de geboorte van het eerste kind*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, augustus 1997.

Heijden, B.I.J.M. van der , in: Dakpansgewijs slim worden, door Margot Poll, in: *NRC Handelsblad*, 15 juni 2002

Heiligers, Ph., Generaties en de gewenste combinatie van zorg en baan, in: Ph. Heiligers, R. Vogels, (red.): *Loopbanen voor herintreedsters, investeringen in gezin en baan*, Utrecht, Universiteit Utrecht, november 1993.

Hu, T.W., P.A. Donker van Heel, J.H. Gravesteyn-Ligthelm, *Het aanbod van herintredende vrouwen op de arbeidsmarkt*, NEI, Rotterdam, augustus 1999

Keuzenkamp, Saskia, Erna Hooghiemstra (red.), *De kunst van het combineren*, SCP, Den Haag, oktober 2000

Knijn, Trudie en Frits van Wel, *Een wankel evenwicht – Arbeid en zorg in gezinnen met jonge kinderen*, SWP, Amsterdam, 2001.

Koning, J. de, *Arbeidsmarktbeleid in het onderwijs. Uitwerking van de beleidsopties*, Nederlands Economisch Instituut, Rotterdam, maart 1998

Koning, J. de, J.G. Bijwaard, A. Gelderblom en H. Kroes, *Arbeidsmarkttransities en aanboddiscrepanties*, SEOR B.V., 2003.

Koning, J. de, J.H. Gravesteijn en P.J. van Nes, *Advies over de monitoring en evaluatie van het arbeidsmarktbeleid in de zorgsector*, SEOR B.V., november 2000

Koopmans, I. en M.M.J. Stavenuiter, *Meer werken, minder zorgen: Arbeid en zorg in wetgeving en CAO's*, NYFER, Breukelen, mei 1999

Koopmans, I. en M.M.J. Stavenuiter, *Tijd voor arbeid en zorg*, Nijfer i.s.m. Hewitt, Heijnis en Koelman, 2001

Kuijk, J. van, H. Vierke en J. Claessen, *Deeltijdarbeid: een verdeeld genoeg? Een onderzoek naar aard, omvang en gevolgen van deeltijdarbeid, duobanen en ADV in het basisonderwijs*, ITS, Nijmegen, september 1988

Kunnen, R. en A. M. de Voogd-Hamelink, *Scholingsgedrag in Nederland 1986-1992*, OSA-pulicatie W153, 1997

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Concept-nota (Her)intredende vrouwen*. Den Haag, 1986.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale Nota 2001*, Den Haag, september 2000

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Kabinetsstandpunt langdurend zorgverlof*, Den Haag 2001

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale Nota 2003*, Den Haag, september 2002

Mooij, R.A. de en L.G.M. Stevens, *Van bedrijfssparen naar verlofsparen*, ESB, 2002

OECD, *Employment Outlook*, 1999

PSW Arbeidsmarktadvies *Stille reserves over de streep, achtergrondinformatie en praktijkvoorbeelden*, juni 2002

PSW Arbeidsmarktadvies, *Arbeidsmarkt en stille reserves in Zuid-Nederland*, 's-Hertogenbosch, maart 2001

Remery, C., *Positief in actie, een onderzoek naar effecten van emancipatiegericht personeelsbeleid*, een onderzoek in opdracht van de Emancipatieraad, Den Haag, mei 1995

Remery, C., *Effecten van emancipatiegericht personeelsbeleid*, proefschrift, 1998

Remery, C., J. Schippers, A. van Doorne-Huiskens, *Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aan zet*, OSA-publicatie A 188, Tilburg, juli 2002

Schaeps, M., P.W. Feenstra en C. Klaassen, *Arbeid en zorg in CAO's 2000: Een update van de resultaten van het over 1999 uitgevoerde onderzoek*, Arbeidsinspectie, Den Haag, mei 2002

Schettkat, R. and L. Yocarini, *Education Driving the Rise in Dutch Female Employment: Explanations for the Increase in Part-time Work and Female Employment in the Netherlands, Contrasted with Germany*, IZA Discussion Paper No. 407, december 2001

Sipkes, Leoni, Jet Burgert, Catharina Kolar, Hanneke van Toorn, *(Potentiële) herintreedsters onder de loep genomen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, oktober 2001.

Sociaal en Cultureel Planbureau, *Emancipatiemonitor 2000*, Den Haag, november 2000

Start, *Herintreden heroverwogen*, Daniëlle Capello, Sabine Wolters, september, 1999

Tijdens, Kea en Cecile Wetzels, *Gevraagd: herintreedsters – de toenemende aandacht voor herintredende vrouwen*, in: NEMESIS 2002, nr. 2, pp. 39 – 45.

Turkenburg, Monique, *Een baan & een kind, aspiraties en strategieën van laag opgeleide vrouwen*, proefschrift, september 1995

Tweede Kamer, *Positieve actieprogramma's voor vrouwen in arbeidssituaties*, vergaderjaar 1987-1988, 20343, nr. 2

Vogels, R. en N. Portegijs, *Herintredende vrouwen: stappen in de route naar betaald werk*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1992

Vossen, M. en M. Engelen, *Monitor Werkgeversbijdragen Kinderopvang*, Research voor Beleid B.V., Leiden, mei 2002

Wetzels C.M.M.P, K.G. Tijdens, *Ficties en feiten over herintreedsters*, in: *Economische Statistische Berichten*, 1-3-2002

Winnubst, J.A.M., M.J. Schabracq, J. Gerrichhauzen, A. Kampermann (red.), *Arbeid, levensloop en gezondheid*, 1995

www.minszw.nl

Zandvliet C. Th., P.J. van Nes, e.a., *Vrouwen in hogere functies: Ontwikkeling benchmark*, SEOR B.V., binnenkort te verschijnen

Zandvliet C.Th., J. de Koning, T.W. Hu, K.C. Jonker, e. a., *Evaluatie Wet SAMEN*, uitgave Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Elsevier, Den Haag, maart 2000

LITERATUURLIJST OUDEREN

Allaart, P., M. Kerkhoffs en de J. de Koning, *Skills obsolescence: worker-induced and firm-induced factors*, in: A. de Grip, J. van Loo en K. Mayhew (red.) *The Economics of Skills Obsolescence: Theoretical Innovation and Empirical Application*, *Research in Labor Economics*, volume 21, Elsevier, 2002

ANBO, *Ouderen in bedrijf (een onderzoek naar leeftijdsbewust personeelsbeleid en de beeldvorming over het aanzien van oudere werknemers in bedrijven)*, april 2000

Andries, F., *Hoezo oud*, TNO, juni 1992

Bergh, M. von, *Loopbanen van oudere werknemers*, proefschrift, Thesis Publishers, 1997

Brown, S. and J. G. Sessions, *Some Evidence on the Relationship Between Performance Related Pay and the Shape of the Experience-Earnings Profile*, February 2002

Brummelen, Y. van en H.W. Schouten, *Volhouden en vasthouden; oudere werknemers als uitdaging voor de detailhandel wonen*, CNV Onderzoek en Ontwikkeling, Utrecht, december 1999

Bureau of Labor Statistics, *Comparative Job Performance by Age: Large Plants in the Men's footwear and Household Furniture Industries*, *Bulletin 1223*, November 1957

Casey, B., *Incentive and disincentives to early and late retirement*, Working Paper AWT3, 3 OECD, 1998

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Sociaal-Economische Maandstatistiek 1998/2*, 1998a

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Sociaal Economische Dynamiek 1998*. Voorburg/Heerlen: CBS, 1998b

Centraal Planbureau, *Recent Trends in Dutch Labor Productivity: the Role of Changes in the Composition of Employment*, Working Paper No 98, Den Haag 1998

Centrum voor Werk en Inkomen, *Hoe werven bedrijven*, Zoetermeer, 2001

Corten, I.W. en A. Kranenburg, *Bedrijfstakmobiliteit in de bouwnijverheid*, Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid, Amsterdam, 1996

Dresens, C.S.H.H., *Geschied voor alle leeftijden. De praktijk van een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid*, Koninklijke Vermande B.V., Lelystad, 1993

Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, *Ondernemen in 1996, een verkenning van het midden- en kleinbedrijf*, Zoetermeer 1997

Feyter, M.G. de, G.E. Evers en M.J. van Gent, *Licht op groen: Cijfers over het starten van een bedrijf op latere leeftijd*, TNO-arbeid, 2001

Fouarge, D., M. Kerkhofs, M. de Voogd, J.P. Vosse en C. de Wolff, *Tendrapport Aanbod van arbeid 1999*, OSA-publicatie A169, oktober 1999

Gelderblom, A. en J. de Koning, *Leeftijd en functioneren. Een aanzet voor een beleid bij de Rijksoverheid*, Nederlands Economisch Instituut, Rotterdam, juni 1992-I

Gelderblom, A. en J. de Koning, *Meer-jarig, minder-waardig? Een onderzoek naar de invloed van leeftijd op productiviteit en beloning*, uitgave Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, OSA-voorstudie V39, Den Haag, 1992-II.

Gelderblom, A. en J. de Koning, *Ouder worden een probleem*, NEI, juni 1992a

Gelderblom, A., J. de Koning en M.B. Mosheuvel, *ICT en de oudere werknemer: geen rimpelloze relatie*, Stichting Arbeidsmarktbeleid, Rotterdam, oktober 2001

- Gelderblom, A. J. de Koning en P. van Winden, *Integratie van leren en werken*, OSA-publicatie W162, 1998
- Goedhard, W.J.A., Arbeidsgeschiktheid en het Fins model, outline congres 'Aging and work. Employability van de oudere werknemer', 1999
- Hartog, J., E. Mekkelholt en H. van Ophem, *Een empirische studie naar de arbeidsmobiliteit in Nederland*, OSA-werkdocument nr. W32, Universiteit van Amsterdam, februari 1987
- Hebbink, G., M. Kerkhofs, J. Theeuwes en I. Woittiez, *Mobiliteit van oudere werknemers*, OSA-werkdocument W 151, Rijksuniversiteit Leiden, december 1996
- Henkens, K. en H. van Solinge, *Het eindspel: Werknemers, hun partners en leidinggevendenden over uittreden uit het arbeidsproces*, Koninklijke Van Gorcum/Stichting Management Studies, Den Haag, 2003
- Heyma, A. O. J., Later stoppen, eerder ontslagen, *Economisch Statistische Berichten*, jaargang 86, nummer 4339, december 2001
- Koch, C.L.Y. en E. van Straten, *Personeelsbeleid in enkele MKB-bedrijven*, EIM, Zoetermeer, 1997
- Koning, J. de, J.G. Bijwaard, A. Gelderblom en H. Kroes, *Arbeidsmarkttransities en aanboddiscrèpanties*, SEOR B.V., 2003.
- Krimpen, H. van, Taaie ouwe. *Geïnspireerd blijven werken*, Van Gorcum, Assen, 1997
- Kutscher, R.E. en J.F. Walker, Comparative Job Performance of Office Workers by Age, *Monthly Labor Review*, January 1960
- Lazear, E. P., Why is there mandatory retirement?, *Journal of Political Economy*, 1979

Meijer, P.C.A. en P.J.M.Vroonhof, *ZZP-ers onder het vergrootglas: Kengetallen spelers en behoefte aan dienstverlening*, Raad voor het Zelfstandig Ondernemerschap, 2002

Medoff, J.L. en K.G. Abraham, Experience, Performance and Earning, *Quarterly Journal of Economics*, 1980

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale Nota 2002*, Den Haag, 2001a

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Stand van zaken maatregelen actieplan In Goede Banen, een aanpak van knelpunten op de arbeidsmarkt*, Den Haag, 2001b

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale Nota 2003*, Den Haag, September 2002

Muijnk, J.A. de en W.S. Zwinkels, *Oudere werknemers in het MKB: Literatuurstudie naar de inzet van oudere werknemers in de MKB-onderneming*, EIM, Zoetermeer, maart 2002

Oliviera, M.M. de, E. Cohn, B.F. Kiker, Tenure, Earnings and Productivity, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 1989

Ours, J.C. van en C.M. van der Tak, *Loondifferentiatie en sectorale arbeidsmobiliteit*, OSA-werkdocument W 100, Vrije Universiteit, Amsterdam, juni 1992

Remery, C., J. Schippers, A. van Doorne-Huiskens en P. Ekamper, *Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers*, NIDI, Den Haag, 2001

RZO, ING en EIM, *ZZP-er of werknemer: Discussienota voor het ondernemerschap*, Raad voor het Zelfstandig Ondernemerschap, 1999

Simoens, P. en J. Denys, *Wie werkt nog na vijftig?*, Leuven, 1997

Smeulers, M., 'Oudere werknemers weer in', in: *Opleiding en Ontwikkeling*, 11^e jaargang, nummer 6, juni 1998

Sociaal en Cultureel Planbureau, *Rapportage Ouderen 2001*, Den Haag, mei 2001

Sociaal-Economische Raad, *Bevordering arbeidsdeelname ouderen*, nummer 99/18, Den Haag, 17 december 1999

Spijkerman, R. en C. Klaassen, *Ouderenbeleid in CAO's (2001)*, Arbeidsinspectie, Den Haag, maart 2002

Stegeman, H., *Individual Remuneration*, Centraal Planbureau, Research Memorandum 160, Den Haag, Februari 2002

Stichting van de Arbeid, *Werkend ouder worden: overwegingen bij en aanbevelingen over een arbeidsparticipatie-bevorderend ouderenbeleid*, publicatienummer 5/93, 26 juli 1993

Theeuwes, J.J.M. en M. Zijl, *Arbeidsparticipatie van ouderen*, OSA-publicatie A181, Tilburg, 2000

Thijssen, J.G.L., *Leren, leeftijd en loopbaanperspectief: opleidingsdeelname door oudere personeelsleden als component van Human Resource Development*, Katholieke Universiteit Brabant, Tilburg, 1996

Thijssen, J.G.L., *Zicht op ouderenbeleid: van afvloeiing naar inzetbaarheid*, Issue paper HRM in de praktijk, Kluwer, Deventer, 1997

Thunnissen, M.A.G., J.G.L. Thijssen en W.A.M. de Lange, *Beleid zonder management? De praktijk van leeftijdsbewust personeelsbeleid*, OSA-publicatie A174, Tilburg, 2000

Visser, P. en K. Henkens, *Oudere werknemers: Beeldvorming en stereotypering*, in: *Demos*, september 2002

Vroonhof, P.J.M., M.J. Overweel en J.A. de Muijnck, *Zelfstandigen zonder personeel: waarheden en mythes*, EIM, augustus 2001

Walker, J.F., The Job Performance of Federal Mail Sorters by Age, *Monthly Labor Review*, Maart 1964

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *Doorgroei van arbeidsparticipatie*, Den Haag, 2000

www.lokaalsociaalbeleid.nl

www.minszw.nl

Ziekemeijer, M., *Zilverdraden door het Goud: inventarisatie van standpunten, literatuur en beleid inzake oudere werknemers*, NIA Amsterdam, 1993