

Vergaderjaar 2000–2001

27 853

Herintredende vrouwen

Nr. 1

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS EN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 juli 2001

Op 15 november 2000 is het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie aan de Tweede Kamer aangeboden. Onderdeel van dit plan vormen de concrete beleidsmaatregelen met betrekking tot herintreedsters. Bij gelegenheid van de begrotingsbehandeling van SZW heeft de Tweede Kamer op 13 december 2000 een motie aangenomen¹, waarin de regering wordt verzocht om een integrale notitie over herintreedsters aan te bieden. In dit plan van aanpak zou aandacht moeten worden besteed aan de belemmeringen die deze groep nog steeds ondervindt bij de toetreding tot de arbeidsmarkt en zouden maatregelen, zoals onder andere genoemd in de begrotingsbrief Emancipatiebeleid 2001 en het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie, concreet moeten worden uitgewerkt in prestatie-indicatoren en een tijdpad. Het plan van aanpak treft u bijgaand aan.

De arbeidsdeelname van vrouwen is de afgelopen tien jaar fors gestegen, van 39% in 1990 naar 51% in 1999. Ook in vergelijking met andere Europese landen is een inhaalslag gemaakt en behoort Nederland inmiddels tot de top vijf binnen de Europese Unie. Echter, vrouwen hebben nog steeds een grote achterstand ten opzichte van mannen.

Het kabinet bevordert de arbeidsparticipatie en de economische zelfstandigheid van vrouwen. Eén van de emancipatiedoelstellingen van het kabinet is een toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen tot 65% in 2010. Deze ambitie ligt hoger dan de in maart 2000 tussen de lidstaten van de Europese Unie afgesproken doelstelling van 60%². Het Centraal Plan Bureau verwacht dat in 2010 – bij ongewijzigd beleid – de arbeidsdeelname onder vrouwen stijgt naar 56%. Een belangrijk deel van de extra toename naar 65%³ kan, naast voorkoming van uitstroom, gerealiseerd worden door een extra instroom van herintreedsters. Concreet betekent dit een jaarlijkse gemiddelde stijging van 1,25 procentpunt. Het bijgevoegde plan van aanpak schetst het beleid dat hierop is gericht en de prestatie-indicatoren die hierbij worden gehanteerd.

¹ Kamerstukken II 2000–2001, 27 411, nr 10 van de leden Bussemaker en Weekers.

² In de Europese Unie worden bij het berekenen van de arbeidsmarktgegevens banen vanaf 1 uur in de week meegeteld als werk.

³ Nederland wordt bij het berekenen van de gegevens uitgegaan van banen van minimaal 12 uur per week.

Vrouwen die voor hun toeleiding ondersteuning nodig hebben kunnen in aanmerking komen voor een reïntegratie-traject. Ook voor niet-uitkeringsgerechtigden, dit zijn veelal herintredende vrouwen, geldt een sluitende aanpak. Met Arbeidsvoorziening Nederland is afgesproken dat zij aan de gehele nieuwe instroom die een traject nodig heeft en daarvoor ook in aanmerking wil komen, actief een aanbod doet. In het kader van de sluitende aanpak voor het zittende bestand hebben wij afgesproken dat Arbeidsvoorziening Nederland ernaar streeft langdurig werkloze herintreedsters, die langer dan zes maanden geleden een kwalificerende intake hebben ontvangen, te benaderen en uit te nodigen voor een nieuwe kwalificerende intake. Daarin wordt vastgesteld of een traject noodzakelijk is. Arbeidsvoorziening Nederland heeft in 2001 ongeveer 14 000 trajecten voor niet-uitkeringsgerechtigden voorzien.

Belangrijk hierbij is dat vrouwen bekend zijn met de mogelijkheden die het arbeidsbureau of het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) hen biedt. Niet alle vrouwen staan ingeschreven als werkzoekend en maken op deze manier kenbaar dat zij gericht op zoek zijn naar een baan. Een gedeelte hiervan vindt uiteraard zelfstandig via andere kanalen werk, maar een ander deel is zich niet bewust van de kansen en de mogelijkheden die het huidige arbeid- en zorgbeleid hen bieden en de kansen die zij hebben op de arbeidsmarkt. Daarom worden ter uitvoering van het amendement Schimmel¹ door ondergetekenden voorlichtingsactiviteiten ontwikkeld. Met de voorlichtingscampagne wordt beoogd dat eind 2002 de vrouwen die daadwerkelijk willen werken en daarbij ondersteuning nodig hebben zich melden bij het CWI. Daarnaast wil het kabinet herintreedsters ook fiscaal stimuleren om te gaan werken. Het kabinet zal daartoe een voorstel doen in het kader van de begroting 2002.

Om meer inzicht te krijgen in de omvang en samenstelling van het potentiële aanbod aan herintredende vrouwen, hun wensen en de belemmeringen die zij ervaren om (weer) te gaan werken, is een drietal verdiepende onderzoeken gestart. U kunt de uitkomsten in het najaar tegemoet zien.

Via de bestaande monitors zullen de prestaties van het CWI en de gemeenten worden gemeten. Wij zijn voornemens ieder jaar middels de financiële verantwoording te rapporteren over de resultaten van het beleid.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. A. F. G. Vermeend

¹ Kamerstukken 1999–2000, 27 400 XV nr. 24.

Plan van aanpak herintredende vrouwen

1. Inleiding

Dit plan van aanpak bevat een overzicht van het beleid gericht op vergroting van de arbeidsparticipatie van herintreedsters. In paragraaf 2 wordt daartoe allereerst de huidige positie van vrouwen op de arbeidsmarkt geschetst. Paragraaf 3 gaat in op de doelstelling van het kabinet en de bijbehorende streefwaarden. De wensen van vrouwen om te gaan werken en de belemmeringen die zij daarbij ervaren komen aan de orde in paragraaf 4. Het beleid gericht op herintredende vrouwen wordt in paragraaf 5 uiteengezet. Het totale pakket aan maatregelen moet leiden tot het behalen van de emancipatiedoelstelling van het kabinet, te weten een toename van de arbeidsparticipatie¹ van vrouwen van 51% in 1999 tot 65% in 2010.

2. Omvang en samenstelling herintredende vrouwen: feiten en cijfers

De arbeidsdeelname van vrouwen is de afgelopen tien jaar fors toegenomen, van 39% in 1990 tot 51% in 1999. Zij hebben daarmee een flinke inhaalslag gemaakt ten opzichte van mannen, maar het aantal vrouwen dat niet werkt is echter nog steeds veel hoger dan het aantal niet-werkende mannen. De arbeidsdeelname van etnische vrouwen steeg in dezelfde periode van 24% naar 35%. De arbeidsdeelname van laag opgeleide vrouwen is gegroeid, maar blijft nog sterk achter bij die van hoger opgeleide vrouwen.

Inschatting potentieel herintreedsters

De totale omvang van de groep vrouwen die betaald werk willen bedraagt in 1999 520 000 vrouwen. De helft van deze groep heeft geen startkwalificatie. Van de 520 000 vrouwen geeft ongeveer éénderde aan direct (binnen twee weken) beschikbaar te zijn voor een baan.

Tabel 1: Vrouwen op de arbeidsmarkt

Vrouwelijke bevolking (15–64)	5,26 mln.		
Werkzaam	2,68 mln.	51%	
Niet werkzaam	2,58 mln.	49%	
– wil geen betaald werk (>12 per week)	1,93 mln.		37%
– potentiële (her)intreders	520 000		10%
– w.v direct beschikbaar	172 000		3%
– w.v beschikbaar op termijn	348 000		7%
– overig	181 000		2%

Bron: EBB 1999

Van de vrouwen die op zoek zijn naar betaald werk, is een gedeelte «herintredend». De preciese omvang van het potentiële aantal herintreedsters is lastig in te schatten omdat in de bestaande statistieken geen verschil wordt gemaakt tussen vrouwen die voor het eerst de arbeidsmarkt betreden en vrouwen die na een bepaalde periode de arbeidsmarkt opnieuw betreden. Van de groep werkzoekende vrouwen is echter driekwart 30 jaar of ouder. Een groot deel van deze groep kan naar alle waarschijnlijkheid tot de groep herintreedsters worden gerekend. Bij de kwalificatie «beschikbaarheid» moet rekening gehouden worden met de wensen en voorwaarden van vrouwen bij het aanvaarden van werk. Naarmate vrouwen meer specifieke wensen hebben wordt het beschikbare arbeidsaanbod van werkgevers kleiner. Paragraaf 4 gaat hier nader op in.

¹ Banen van 12 uur of meer per week.

3. Doelstelling van het kabinetsbeleid

De hoofddoelstelling van het kabinet is een toename van de arbeidsdeelname van vrouwen tot 65% in 2010. Het Centraal Plan Bureau verwacht dat in 2010 bij ongewijzigd beleid de arbeidsdeelname stijgt naar 56%. Additioneel beleid moet dus zorgen voor een extra toename met 9%-punt. Onderstaand is een aantal streefwaarden genoemd waarlangs de doelstelling wordt gerealiseerd. Hierbij zij aangetekend dat de streefwaarden indicatief zijn. Het beleid dat hiertoe moet bijdragen is weergegeven in navolgend schema en wordt in paragraaf 5 nader beschreven. De streefwaarden zijn uitgewerkt in jaarreeksen en bij het vaststellen hiervan is ervan uitgegaan dat het maximale effect van het beleid medio dit decennium zal worden bereikt. Eerst is er sprake van een gewenningsfase: De beleidsmaatregelen worden weliswaar nu ingezet, maar hebben nog geen maximaal effect. Dit treedt op in de optimale fase. In deze fase wordt de groep vrouwen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt bereikt. Hierna treedt de afbouwfase op: de «makkelijkste» groepen zijn bereikt en de moeilijkere blijven over.

1. Het verhogen van het aandeel vrouwen dat gaat werken

In absolute termen impliceert de kabinetsdoelstelling dat tot en met 2010 950 000 vrouwen extra aan het werk moeten komen ten opzichte van de stand van 1999. De door het CPB berekende «automatische» stijging tot 56% komt neer op 450 000 vrouwen. Er moeten dus 500 000 vrouwen extra gaan werken om de doelstelling van 65% te behalen. Het kabinet heeft als doelstelling dat het aandeel werkende vrouwen toeneemt met 950 000 vrouwen tot 3,6 mln in 2010.

2. Het verlagen van het aandeel vrouwen dat niet wil werken

De arbeidsdeelname van vrouwen is de afgelopen tien jaar fors toegenomen. Deze toename heeft in sterke mate te maken met de daling van het aandeel vrouwen dat geen werk wil; de laatste jaren is dat gemiddeld 54 000 per jaar. Er zijn 1,9 mln vrouwen die aangeven niet te willen werken. Het kabinet heeft als doelstelling dat dit aantal in 2010 is gedaald tot 1,15 mln.

3. Het verlagen van het aandeel vrouwen dat aangeeft wel te willen werken, maar dit niet doet.

Een daling van het aandeel vrouwen dat niet wil werken zorgt allereerst voor een stijging van het aandeel vrouwen dat wil werken, maar nog niet aan het werk is. Aangrijpingspunt voor bewerkstelling van een extra toename van het aantal werkende vrouwen lijkt vooral ook te liggen in het versneld aan de slag krijgen van deze groep vrouwen. Dit zijn in 1999 520 000 vrouwen. Het kabinet heeft als doelstelling dat dit aandeel in 2010 is gedaald tot 270 000.

4. Het verhogen van het aandeel vrouwen dat zich inschrijft bij Arbeidsvoorziening

Niet alle niet-uitkeringsgerechtigden schrijven zich in bij het arbeidsbureau terwijl zij wel ondersteuning behoeven. We gaan ervan uit dat 75% zich inschrijft. Het kabinet heeft als doelstelling dat eind 2002 alle niet-uitkeringsgerechtigden die ondersteuning nodig zich inschrijven bij het CWI. Dit aantal wordt geschat op 150 000 vrouwen.

5. Het verhogen van het aandeel niet-uitkeringsgerechtigden dat een traject wil.

Vrouwen zonder uitkering hebben vaak geen interesse in een reïntegratie-traject terwijl ze zich wel inschrijven bij het arbeidsbureau. Dit komt mede omdat deze groep de keuzevrijheid heeft om deel te nemen aan het arbeidsproces of aan een reïntegratie traject. Ongeveer 20% wil daadwerkelijk een traject volgen. Doelstelling is dat dit aandeel stijgt naar 80% in 2010.

Hoofddoelstelling: een stijging van de arbeidsdeelname van vrouwen van 51% in 1999 naar tot 65% in 2010.

Uitgangssituatie	Algemene Doelstelling ¹	Jaarreeksen			
<i>Niet-willers</i> In 1999 zijn er 1,9 mln. vrouwen die aangegeven niet te willen werken.	<i>Doelstelling 2</i> In 2010 is het aantal vrouwen dat aangeeft niet te willen werken gedaald met 750 000 tot 1,15 mln.	<i>Jaarlijkse</i> 2000 ²		<i>daling</i> 2006	60 000
		2001	60 000	2007	60 000
		2002	90 000	2008	60 000
	<i>Beleid</i> Herintrederskorting, fiscale scholingsimpuls, arbeid- en zorgbeleid mn. kinderopvang, voorlichting.	2003	120 000	2009	30 000
		2004	120 000	2010	30 000
		2005	90 000		
<i>Beschikbaar voor werk</i> In 1999 zijn 520 000 vrouwen beschikbaar voor werk, maar werken niet.	<i>Doelstelling 3</i> In 2010 is het aantal vrouwen dat beschikbaar is voor werk, maar nog niet werkt gedaald met 250 000 vrouwen tot 270 000 vrouwen.	<i>Jaarlijkse</i> 2000	10 000	<i>daling</i> 2006	20 000
		2001	20 000	2007	20 000
		2002	30 000	2008	20 000
		2003	40 000	2009	10 000
	<i>Beleid</i> Arbeid- en zorgbeleid mn. kinderopvang, voorlichting, sluitende aanpak, trajecten Arbeidsvoorziening, speciale projecten, convenanten, herintrederskorting (werkgevers en werknemers).	2004	40 000	2010	10 000
		2005	30 000		
<i>Vrouwen aan het werk</i> In 1999 is het aantal werkende vrouwen 2,7 mln.	<i>Doelstelling 1 (hoofddoelstelling)</i> In 2010 is het aandeel werkenden vrouwen toegenomen met 950 000 tot 3,6 mln vrouwen.	<i>Jaarlijkse</i> 2000	38 000	<i>stijging</i> 2006	76 000
		2001	76 000	2007	76 000
		2002	114 000	2008	76 000
		2003	152 000	2009	38 000
	<i>Beleid</i> Zie beleid onder doelstelling 2.	2004	152 000	2010	38 000
		2005	114 000		
<i>Niet-uitkeringsgerechtigden</i> In 2000 staan 113 000 niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen ingeschreven bij Arbeidsvoorziening.	<i>Doelstelling 4</i> Eind 2002 is het aantal niet uitkeringsgerechtigde vrouwen dat zich inschrijft bij het CWI gestegen met 37 000 naar 150 000.				
	<i>Beleid: Voorlichting.</i>				
<i>Niet-uitkeringsgerechtigden dat een traject wil</i> In 2000 wil ca. 20% van de niet-uitkeringsgerechtigden die geïndiceerd zijn voor een traject daadwerkelijk een traject.	<i>Doelstelling 5</i> In 2010 zal het percentage niet-uitkeringsgerechtigden die geïndiceerd zijn voor een traject daadwerkelijk een traject met 60%-punten gestegen zijn naar 80%.	<i>Jaarlijkse</i> 2000	22%	<i>stijging tot.</i> 2006	66%
		2001	27%	2007	70%
		2002	34%	2008	75%
		2003	44%	2009	78%
	<i>Beleid:</i> Voorlichting consulenten over mogelijkheden.	2004	54%	2010	80%
		2005	61%		

¹ Er loopt nog een aantal onderzoeken. De uitkomsten kunnen aanleiding zijn de ramingen bij te stellen.

² De gegevens over 2000 zijn gebaseerd op ramingen. De realisaties zijn nog niet bekend.

4. (niet) werkende vrouwen: wensen en belemmeringen

Inleiding

Een deel van de (her)intredende vrouwen ervaart belemmeringen als zij weer willen gaan werken. Over deze belemmeringen en de voorwaarden waaronder vrouwen weer willen werken is in beperkte mate informatie. De FNV¹ heeft in september 2000 een onderzoek gehouden onder (poten-

¹ FNV, Terug van weggeweest: een onderzoek naar de positie van herintreedsters op de arbeidsmarkt, oktober 2000.

tiële) herintreedsters. De uitkomsten van dit onderzoek zijn niet representatief maar geven wel een indicatie. Met behulp van nader onderzoek moet beter inzicht worden gekregen in deze belemmeringen en voorwaarden.

Wensen en belemmeringen

De motivering van vrouwen om niet te werken is divers: de zorg voor kinderen/familie en/of het huishouden, een studie, is arbeidsongeschiktheid of (tijdelijke) vrijstelling van de arbeidsplicht.

Het hebben van kinderen is voor veel vrouwen nog steeds het motief om te stoppen met werken of minder te gaan werken. Een groot deel van de herintredende vrouwen zijn vrouwen met kinderen. Het besluit om (weer) te gaan werken hangt samen met de mate waarin voorzieningen aanwezig en toegankelijk zijn voor vrouwen met kind(eren) en de mate waarin zij met deze voorzieningen bekend zijn: de beschikbaarheid van kinderopvang, voor- en naschoolse opvang en de mogelijkheid om over te blijven op school. Daarnaast spelen factoren als flexibele arbeidstijden, de reistijd, de verdeling van arbeid en zorg met de partner en de mate waarin vrouwen er vertrouwen in hebben dat zij erin zullen slagen de arbeid en zorg te gaan combineren, ook een rol. Verder blijkt uit onderzoek¹ dat vrouwen hechten aan een goede werksfeer, voldoende verantwoordelijkheid en zelfstandigheid in de functie.

Table 2. Voorwaarden herintredende vrouwen om te gaan werken:

deeltijdbaan	34%
baan in de buurt	33%
baan onder schooltijden	24%
leuke baan	20%
fatsoenlijk inkomen	16%

Bron: FNV

Net zoals werkende vrouwen (61% heeft een baan van 12–34 uur per week²) hebben potentiële herintreedsters een voorkeur voor werken in deeltijd. Deze voorkeur brengt weer met zich mee dat het beschikbare arbeidsaanbod van werkgevers voor hen kleiner is dan voor personen die wel een voltijd baan ambiëren.

Naarmate de periode dat vrouwen niet hebben gewerkt langer is, wordt de binding met de arbeidsmarkt kleiner en raken opleidingen meer verouderd. Voor deze groep is het belangrijk dat er voldoende scholingsmogelijkheden zijn en dat vrouwen hiermee bekend zijn.

Vrouwen uit etnische minderheden

Etnische minderheden hebben naast de hierboven genoemde factoren te maken met belemmeringen die specifiek zijn voor minderheden. Naast objectieve factoren zoals het lagere opleidings- of beroepsniveau, spelen meer subjectieve (belevings-)factoren een rol: houding, arbeidsoriëntatie en zoekgedrag, maar ook de opvattingen over de vrouw in de samenleving. Ook de mate van inburgering in de samenleving is mede bepalend voor het succes op de arbeidsmarkt. De verblijfsduur en de leeftijd waarop migranten naar Nederland zijn gekomen zijn hier van belang. Van migranten die pas aangekomen zijn kan niet verwacht worden dat de arbeidsdeelname erg hoog is, omdat zij veelal de taal nog moeten leren en moeten leren hoe aan werk te komen. Daarnaast geldt: hoe jonger men op het moment van migratie is, hoe gemakkelijker het leren van de taal gaat, en daarmee ook het vinden van werk.

¹ A. van Doorne-Huiskes en J. Eekman, *Investeren in kwaliteit loont*. Elsevier, 1999.

² De meeste mannen (90%) hebben een voltijd baan (35 uur of meer).

Om meer inzicht te krijgen in de specifieke positie van potentiële herintredsters, is een drietal verdiepende onderzoeken gestart. Met behulp van de uitkomsten van deze onderzoeken zal tevens de reële omvang van de potentiële groep herintredende vrouwen nader worden geraamd.

- een onderzoek naar de kansen, belemmeringen en stimulansen van vrouwen om te participeren op de arbeidsmarkt;
- een onderzoek naar de mogelijkheden voor de bevordering van arbeidsparticipatie van lager opgeleide vrouwen, en de financiële en institutionele regelingen die mogelijkterwijs een drempel opwerpen voor deelname aan de arbeidsmarkt;
- een onderzoek naar de wensen van allochtone vrouwen naar kinderopvang en het feitelijk gebruik van kinderopvang.

Deze onderzoeken moeten in het najaar klaar zijn.

5. Beleid gericht op herintredende vrouwen

In deze paragraaf wordt achtereenvolgens ingegaan op:

- a. De lopende initiatieven, maatregelen en projecten gericht op herintredsters;
- b. De maatregelen om het (arbeids) markt instrumentarium beter toe te snijden op herintredsters;
- c. De nadere uitwerking van nieuwe initiatieven.

Ad. A. lopende initiatieven¹

Arbeid en zorgbeleid

Een belangrijke impuls voor de vergroting vormt het arbeid- en zorgbeleid van het kabinet. In deze kabinetsperiode is fors – 270 miljoen voor capaciteitsuitbreiding en 150 miljoen voor fiscale maatregelen voor ouders en werkgeversgeïnvesteed in de uitbreiding van de kinderopvang die tot een verdubbeling van het aantal kindplaatsen aan het eind van de kabinetsperiode moet leiden. De in voorbereiding Wet basisvoorziening kinderopvang (WBK) moet – middels vraaggestuurde financiering – een verdere impuls geven aan de totstandkoming van voldoende opvang. Werkzoekende ouders die kinderopvang nodig hebben bij het volgen van reïntegratietraject vallen ook onder het voorstel van WBK. Zolang de WBK nog niet in werking is getreden kan deze bijdrage voor niet-uitkeringsgerechtigde ouders die deelnemen aan een ESF-project worden gefinancierd uit middelen van het Europees Sociaal Fonds (ESF).

Sinds 1996 kunnen alleenstaande ouders, die vanuit de bijstand gaan werken of scholing gaan volgen, gebruik maken van de Regeling kinderopvang en buitenschoolse opvang alleenstaande ouders (KOA-regeling). Uit de KOA-regeling worden de kosten van kinderopvang gesubsidieerd voor zover de betreffende alleenstaande ouders niet meer dan 130% van het WML verdienen. Hiervoor is per jaar 130 miljoen beschikbaar.

Ook de Wet Arbeid en Zorg², die in behandeling is bij de Eerste Kamer, zal een positieve invloed hebben op het arbeidsaanbod van (herintredende) vrouwen. Het wetsvoorstel Arbeid en Zorg voorziet in een bundeling van de bestaande verlofregelingen en een verdere uitbreiding daarvan zoals het de financiering van de loopbaanonderbreking, het kortdurend zorgverlof, het adoptieverlof en het kraamverlof. Bij de financieringsstructuur is ook rekening gehouden met de lagere inkomensgroepen. Hiervoor is een structurele financiering van 377 mln. beschikbaar.

Bijstandsgerechtigde vrouwen

Voor bijstandsgerechtigden worden in het kader van de Gezamenlijke agenda voor de toekomst met de gemeenten afspraken gemaakt over de wijze waarop zij middels maatwerk de reïntegratie van bijstands-

¹ Het specifieke beleid voor etnische minderheden staat beschreven in de notitie «Arbeidsmarktbeleid voor etnische minderheden, plan van aanpak 2000–2003». Kamerstukken II 1999–2000, 27 223. Het beleid ten aanzien van de vraagkant van de arbeidsmarkt staat beschreven in de notitie «aanpak van de knelpunten op de arbeidsmarkt» waarin de kabinetsinzet is gegeven voor oplossingsrichtingen die bijdragen aan de knelpunten op de arbeidsmarkt Kamerstukken II 1999–2000, 27 061, nr. 1.

² Kamerstukken I, 2000–2001, 27 207, nr. 272.

gerechtigden ter hand nemen. Daarnaast worden de mogelijkheden om scholing te volgen in de bijstand verruimd. In de nieuwe situatie zullen op voorhand geen bepaalde vormen van scholing tijdens de bijstand worden verboden. Dit betekent dat ook regulier voltijdsonderwijs aan een instelling onder bepaalde voorwaarden met behoud van bijstand kan worden gevolgd. Voor alle voor de arbeidsinschakeling noodzakelijke scholing die tijdens de bijstand gevolgd mag worden zal gelden dat deze beroepsgericht moet zijn en dat deze in de regel maximaal 2 jaar mag duren¹.

Scholing

Scholing is van essentieel belang om een goede positie op de arbeidsmarkt te verwerven en te behouden. Nieuwe beleidsinstrumenten gericht op het opruimen van kennis zijn bijvoorbeeld de verruimde scholingsaftrek voor de scholingskosten van werknemers die nog geen startkwalificatieniveau bezitten. Ook het beleid gericht op de erkenning van de Elders Verworven Competenties (EVC) kan van grote waarde zijn voor herintreedsters. De kennis en vaardigheden van werknemers worden namelijk niet alleen bepaald door het behaalde opleidingsniveau maar ook door het zorgen voor een gezin, vrijwilligerswerk of maatschappelijke participatie. Door de veelal verborgen talenten van herintreedsters zichtbaar te maken en te erkennen kunnen herintreedsters zich een sterkere positie op de arbeidsmarkt verwerven.

Kwaliteit van werk

Hieronder valt het beleid gericht op het stimuleren van werkgevers om in de kwaliteit van het werk van laagopgeleide vrouwen te investeren. Hiertoe worden sectorgewijze quick scans om «good practises» te inventariseren uitgevoerd en deze worden, door middel van sectorgewijze voorlichting en een checklist aan uitvoerders, ter beschikking gesteld.

Om gelijke beloning te bevorderen heeft het kabinet een plan van aanpak geïnitieerd². In de Voortgangsbrief gelijke beloning³ is ook melding gemaakt van de afspraken met de sociale partners over extra inspanningen. Aan hen is het verzoek gedaan om bij de opstelling van de (door hen te ontwikkelen) checklist gelijke beloning ook uitdrukkelijk aandacht te besteden aan gelijke beloning van herintredende vrouwen.

Ook het zelfstandig ondernemerschap biedt kansen voor herintredende vrouwen. Het kabinet neemt in 2001 de regelgeving voor zwangere (mede-)ondernemsters onder de loep, en mede gelet op het VN-Vrouwenverdrag, in samenhang bezien en zijn standpunt bepalen. Het kabinet blijft de ontwikkelingen op het gebied van vrouwelijk ondernemerschap goed volgen, mede door het doen van gericht onderzoek en het organiseren van netwerkactiviteiten. Daarnaast zal het kabinet initiatieven stimuleren die knelpunten voor vrouwelijk ondernemerschap oplossen. Waar nodig bevordert het kabinet de mogelijkheden voor vrouwelijk ondernemerschap in de kinderopvang. Speciale aandacht gaat daarbij uit naar de consequenties van de nieuwe fiscale regelgeving voor de gastouderopvang.

Fiscale maatregelen

Fiscale maatregelen vormen een belangrijke stimulans voor herintredende vrouwen om de stap te zetten naar werk. Zo is met name voor laag opgeleide vrouwen de stap naar werk in financiële zin meer interessant geworden door de arbeidskorting, de individuele heffingskorting en de lagere belastingtarieven. Verder zijn er specifieke maatregelen die de combinatie van arbeid en zorg bevorderen zoals de combinatiekorting, de fiscale behandeling van de kosten van kinderopvang, de fiscale stimulering van betaald ouderschapsverlof en het verlofsparen.

¹ Kamerstukken II, 1999–2000, 26 800 XV, nr. 73.

² Kamerstukken II 1999–2000, 27 099, nr. 1.

³ Kamerstukken 2000–2001, 27 099, nr. 3.

Tot slot zijn ook de maatregelen ter bestrijding van de armoedeval stimulerend voor de arbeidsparticipatie.

Bijzondere projecten

Het kabinet financiert projecten die specifiek gericht zijn op het werven, motiveren en stimuleren van herintredende vrouwen om zich aan te melden op de arbeidsmarkt. De expertise die wordt opgedaan met deze projecten wordt gebruikt voor het vormgeven van het beleid. Zo zullen succesvolle projecten worden verspreid en als blijkt dat beleid en/of wet- en regelgeving belemmerend werkt, wordt bekeken of deze belemmeringen kunnen worden weggenomen. Hierbij een overzicht van deze projecten.

De Commissie Arbeidsdeelname Allochtone Vrouwen

Op 1 februari 2001 is door de staatssecretaris voor Emancipatie en de minister voor GSI de commissie Arbeidsdeelname Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (AVEM) ingesteld. De commissie brengt begin 2002 een advies uit aan beide bewindspersonen waarin aangegeven wordt hoe de maatschappelijke participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen kan worden bevorderd, mede in het licht van een opstap naar arbeidsparticipatie. De commissie houdt hierbij rekening met specifieke belemmeringen en kansen voor etnische vrouwen op de arbeidsmarkt en de knelpunten die deze vrouwen ervaren in de combinatie van arbeid en zorg.

Het project Herintreders/Zij-instromers in de zorg

Het ministerie van VWS heeft met partijen in de zorgsector een convenant gesloten met als doel eind 2003 een extra instroom van 12 000 kandidaten (zowel herintreders, als zij-instromers) te realiseren. De bevindingen van de commissie AVEM worden meegenomen bij het tot stand komen van het jaarplan 2002–2003.

Actie «Herintreders in het onderwijs»

Circa 17 000 voormalige leraren reageerden op de oproep voor een baan in het onderwijs. Inmiddels zijn 3200 personen bemiddeld en volgen 1500 mensen een opfriscursus.

Het project «Mannen/vrouwen in balans»

In het kader van ICT Taskforce Risseeuw (samengesteld uit bedrijfsleven en onderwijs/scholingsinstellingen) wordt door het ministerie van EZ het Project «Mannen/vrouwen in balans» gefinancierd. Dit project heeft een looptijd van vier jaar en betreft ondermeer het ontwikkelen van nieuwe, specifieke scholingstrajecten voor vrouwen en het het opzetten van aantrekkelijkere ICT-opleidingen op HBO en WO-niveau. De uiteindelijke doelstelling van het project is het opleiden/omscholen en plaatsen van 800 vrouwen. Via dit project worden 800 vrouwen geschoold en geplaatst in ICT-functies.

Het project stille reserves

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft eind 2000 een subsidie verstrekt voor het project «Stille reserves», uitgevoerd door KLIQ. Het project is allereerst gericht op het verzamelen van informatie over de potentiële doelgroep en best practises over activering en toeleiding en vervolgens op het activeren, toeleiden, coachen en voorbereiden voor op de arbeidsmarkt van 2150 personen. Minimaal 60% van deze groep wordt met een arbeidsovereenkomst geplaatst. De expertise die wordt opgedaan met die project zal worden gebundeld en verspreid.

Project «regionale aanpak herintreedsters in de kinderopvang»

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid financiert 4 pilots waarbij met behulp van duale trajecten herintreders in kunnen stromen in de kinderopvang. Dit project zal zo mogelijk landelijke uitbreiding krijgen. De einddoelstelling van het project is de realisatie van 1200 herintreders in de kinderopvang. Daarnaast zijn er nog projecten op het gebied van tussenschoolse opvang en andere vormen van kinderopvang.

EQUAL

EQUAL is een Europees subsidieprogramma ter bestrijding van discriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt. EQUAL is een grensoverschrijdend programma waarbij partijen uit 2 of meer landen samenwerken en van elkaar kunnen leren. Nederland heeft besloten aan dit programma mee te doen. Het programma berust op vier pijlers: gelijke kansen voor vrouwen en mannen, inzetbaarheid, ondernemerschap en aanpassingsvermogen. Het is de bedoeling dat bij alle pijlers het genderaspect uitdrukkelijk wordt mee gewogen. Het kabinet heeft de aanraders opgeroepen om bij de verschillende pijlers concrete aanvragen voor herintredende vrouwen in te dienen.

Opleiding kinderopvang

In het kader van het driejarige pilotproject «Professionalisering Tussenschoolse Opvang» is begin 2000 de éénjarige opleiding «Leidsters Tussenschoolse Opvang» van start gegaan. Het doel van de opleiding is overblijfskrachten te professionaliseren tot leidster tussenschoolse opvang. De opleiding geeft doorstroommogelijkheden naar een MBO-opleiding voor Sociaal Pedagogisch Werk (onderwijsassistent, leidster kinderopvang). Op dit moment loopt het pilotproject in 6 gemeenten.

Taskforce Inburgering

Het kabinet heeft in het voorjaar van 2001 voor drie jaar een Taskforce Inburgering geïnstalleerd. De Taskforce werkt aan inburgeringsprogramma's op maat, bijvoorbeeld in het combineren van de inburgering met kinderopvangfaciliteiten en maatregelen voor «moedervriendelijke agenda's en speciale herintredingsprogramma's. De Taskforce is daarnaast met een aantal pilot-projecten gestart om het traject inburgering-werk beter te stroomlijnen. Eén project richt zich op het betrekken van de werkgevers bij het vinden van stage- en werkervaringsplaatsen en reguliere banen. Binnen een ander project worden met een groot aantal ROC's duale leertrajecten ontwikkeld. De minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid heeft op 1 juni 2001 een brief aan de Tweede Kamer gestuurd over de voortgang van de activiteiten van de Taskforce¹.

Ad b Maatregelen om het (arbeids-)marktinstrumentarium beter toe te snijden op herintreedsters

Uitgangspunt is de sluitende aanpak. Iedereen die werkloos is en niet zelf aan het werk kan komen, dient binnen 12 maanden van werkloosheid een arbeidsmarktgericht aanbod te krijgen. De doelstelling is om dit beleid optimaal te benutten. Niet-uitkeringsgerechtigden (dit zijn hoofdzakelijk herintreedsters) vallen onder de sluitende aanpak. Zij moeten daarvoor wel kenbaar maken dat zij geïnteresseerd zijn in werk, door inschrijving bij het CWI. De extra inspanningen betreffen met name het motiveren van vrouwen zonder uitkering om gebruik te maken van de bestaande mogelijkheden en zich aan te melden op de arbeidsmarkt en het stimuleren van de uitvoerders om adequaat beleid voor deze groep te organiseren.

Arbeidsvoorziening Nederland is in 2001 verantwoordelijk voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden en met Arbeidsvoorziening Nederland zijn concrete afspraken gemaakt in de vorm van trajectafspraken. Bij

¹ Handelingen II, 2000–2001, 27 083, nr. 17.

de resultaatmeting aan het eind van het jaar moet echter rekening gehouden worden met de beschikbare financiële en personele capaciteit en met de overgang van Arbeidsvoorziening naar de CWI's en met de overgang van de reïntegratieverantwoordelijkheid van Arbeidsvoorziening naar de gemeenten per 1 januari 2002.

Sluitende aanpak nieuwe werklozen

De sluitende aanpak nieuwe werklozen moet in 2002 volledig zijn gerealiseerd, maar in 2001 kan hiervan naar verwachting al in zeer vergaande mate sprake zijn. Arbeidsvoorziening heeft voor dit doel dit jaar 68,2 miljoen gulden extra toegevoegd gekregen aan het prestatiebudget (voor 2000 was dit nog 51 miljoen gulden). Wij hebben met Arbeidsvoorziening Nederland afgesproken dat zij daarvoor de gehele instroom aan niet uitkeringsgerechtigden tijdig een aanbod doet. Mochten de extra middelen daarvoor niet toereikend zijn, dan kan het reguliere prestatiebudget daarvoor worden ingezet.

Arbeidsvoorziening Nederland doet in 2001 aan de gehele instroom van niet uitkeringsgerechtigden die niet zelf aan het werk kunnen komen en in aanmerking willen komen voor een reïntegratietraject actief een aanbod. In 2001 heeft het Arbeidsbureau Nederland 5 900 trajecten voor deze groep geraamd.

Sluitende aanpak langdurig werklozen

Wij hebben u in september 2000¹ geïnformeerd over onze voorstellen om ook voor langdurig werklozen een sluitende aanpak te realiseren. Deze sluitende aanpak is ook van toepassing op langdurig werkloze herintredende vrouwen. Inmiddels hebben wij met het Arbeidsvoorziening Nederland afspraken gemaakt over de wijze waarop deze sluitende aanpak in 2001 wordt uitgevoerd. Arbeidsvoorziening Nederland zal zich dit jaar inspannen om alle langdurig werkloze niet-uitkeringsgerechtigden benaderen, die langer dan zes maanden geleden een kwalificerende intake hebben gehad. Dit kan mondeling/telefonisch plaatsvinden, dan wel via een schriftelijke informatieronde. Personen die belangstelling hebben voor actieve bemiddeling of een reïntegratie-traject worden nog dit jaar uitgenodigd voor een kwalificerende intake, waarin vastgesteld wordt of een traject noodzakelijk is. Zo mogelijk zal dit traject nog dit jaar worden ingezet. Met deze activiteiten ontstaat een geschoond bestand.

Arbeidsvoorziening Nederland gaat in 2001 alle langdurig werkloze niet-uitkeringsgerechtigden die langer dan zes maanden geleden een kwalificerende intake hebben gehad benaderen, en als zij daarvoor belangstelling hebben, uitgenodigen voor een kwalificerende intake, waarbij vastgesteld wordt of een traject noodzakelijk is. Arbeidsvoorziening Nederland heeft hiervoor ruim 8000 trajecten geraamd.

In 2001 zijn de activiteiten van Arbeidsvoorziening voor niet-uitkeringsgerechtigde herintreedsters uitbesteed aan het reïntegratiebedrijf KLIQ. KLIQ voert ook in opdracht van andere partijen (gemeenten, Uvi's sectoren en bedrijven) projecten uit voor herintredende vrouwen. De projecten hebben verschillende invalshoeken, maar kenmerkend is een specifieke aanpak die aansluit bij de groep. Zo worden aan herintredende vrouwen oriëntatiecursussen op de arbeidsmarkt aangeboden, opdat zij een beter beeld krijgen van hun kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Bij de projecten zoekt KLIQ nieuwe creatieve wervingsmethoden opdat de werving van vrouwen een maximaal resultaat heeft. KLIQ tracht in haar afspraken met branches en sectoren ook concrete afspraken over de instroom en arbeidsvoorwaarden zoals deeltijdwerk en opvangmogelijkheden te maken. Daarnaast tracht KLIQ afspraken te maken over een grotere flexibiliteit aan de kant van bedrijven, en waar mogelijk

¹ Kamerstukken II, 1999–2001, 23 972, nr. 48.

afspraken over de: een kort traject met doorscholing binnen het bedrijf. Ook de Vrouwenvakscholen voeren trajecten voor herintredende vrouwen uit. De projecten van KLIQ, Vrouwenvakscholen en gelijksoortige reïntegratiebedrijven worden actief onder de aandacht gebracht van gemeenten.

Op naar een nieuwe reïntegratiestructuur

Met de inwerkingtreding van de wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) in januari 2002 wordt de structuur van het reïntegratiebeleid opnieuw vastgelegd. Het CWI blijft verantwoordelijk voor de dienstverlening aan en bemiddeling van fase-1 cliënten. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigde herintreedsters, voor zover zij meer dan arbeidsbemiddeling nodig hebben. Niet-uitkeringsgerechtigde herintreedsters die werk zoeken kunnen zich melden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Indien zij hierbij ondersteuning nodig hebben die verder gaat dan de basisdienstverlening worden ze overgedragen aan de gemeente. Het kabinet beoogt dat het CWI, het aantal niet-uitkeringsgerechtigden dat zich meldt bij het CWI, ook gaat meten.

In het kader van de «Agenda voor de toekomst» hebben wij op 24 april met de VNG een aantal bestuurlijke afspraken gemaakt over de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden. Zo wordt voor een zorgvuldige overdracht een implementatietraject opgestart. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de wijze waarop (voorlichting of anderszins) de reïntegratie van herintreders een extra impuls kan krijgen. Het gemeentelijk deel van het prestatiebudget van Arbeidsvoorziening Nederland, waaronder een bedrag van 120 mln. voor de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden, wordt per 1 januari 2002 overgeheveld naar gemeenten. De middelen voor niet-uitkeringsgerechtigden worden bevoorschot en er wordt afgerekend op basis van door gemeenten geleverde prestaties.

Voor de middelen ten behoeve van de sluitende aanpak van de reïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigden wordt er bevoorschot en afgerekend op basis van door de gemeenten geleverde prestaties.

De gemeenten worden door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelicht over de wijze waarop zij hun nieuwe taak het meest efficiënt en effectief kunnen uitvoeren. Daartoe zijn allereerst in het voorjaar van 2001 een aantal regionale voorlichtingsbijeenkomsten voor gemeenten georganiseerd. Op basis van de aanvullende wensen van gemeenten zullen in bestuurlijke overleg met de VNG nieuwe voorlichtingsactiviteiten worden geïnitieerd.

Ad C nadere uitwerking nieuwe beleidsinitiatieven

1. Het afsluiten van convenanten met sociale partners in private sectoren.
2. De fiscale stimulering van herintreedsters (begroting 2002)
3. Het starten van een voorlichtingscampagne naar herintreedsters

Convenanten

In het Najaarsoverleg hebben kabinet en Stichting van de Arbeid gesproken over een extra impuls voor beroepsonderwijs en scholing. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bereidt in dat kader een impuls voor om scholing van een specifieke groep werkenden te ondersteunen, namelijk de voormalig werkloze werknemers die zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt betreden en de herintreedsters. Daartoe komen in 2002 extra middelen beschikbaar. Zo is het kabinet voornemens om een regeling te treffen om de werkgever een extra tegemoetkoming te

verstrekken in geval van scholing van (voormalig werkloze) werkenden naar een startkwalifikatie toe. Ook voor herintreders wordt in verband met te maken extra kosten voor scholing en begeleiding een afdrachtsvermindering voor werkgevers ingevoerd. In het komend najaarsoverleg zal overleg plaatsvinden over verdere concretisering op de twee hierna te noemen terreinen.

Wat de scholing van herintreedsters betreft zijn wij positief over het afsluiten van convenanten met sociale partners in de private sectoren die een verbinding leggen tussen de knelpunten op de arbeidsmarkt en in- en doorstroom van herintredende vrouwen. Daarbij kan met name aansluiting worden gezocht bij die sectoren met grote vacatureknelpunten. In de convenanten zou bijzondere aandacht kunnen worden besteed aan de mogelijkheden tot oprispen van verouderde kennis en vaardigheden en dit is voor een deel van de herintreedsters een reëel probleem. Wij zijn voornemens het komende half jaar convenantpartijen te zoeken en zullen u daarover in het najaar informeren.

Fiscale maatregelen

Daarnaast wil het kabinet herintreedsters ook fiscaal stimuleren om te gaan werken. Het kabinet zal hiertoe voorstellen doen in het kader van de begroting 2002.

Het starten van een voorlichtingscampagne voor herintreedsters

Een belangrijk deel van de vrouwen schrijft die (weer) wil gaan werken, schrijft zich niet als werkzoekende in bij het arbeidsbureau, en maakt dan ook niet op deze manier kenbaar gericht op zoek te zijn naar een baan. Een gedeelte hiervan vindt uiteraard zelfstandig via andere kanalen werk, maar een ander deel is zich niet bewust van de kansen en de mogelijkheden die het huidige arbeid- en zorgbeleid hen biedt en de kansen die er zijn op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat de extra beleidsinspanningen gericht moeten zijn het motiveren, informeren en interesseren van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen voor en in de arbeidsmarkt.

Voor deze laatste groep wordt, ter uitvoering van het amendement Schimmel¹ dit jaar een voorlichtingscampagne gestart. Bij deze activiteiten wordt rekening gehouden met de specifieke aanpak voor herintredende vrouwen zoals het voorlichten via ontmoetingsplaatsen, zoals scholen, van (allochtone) vrouwen. Er is in afstemming met andere partijen zoals het ministerie van VWS, OCW, uitzendorganisaties en uitvoerders die specifiek verantwoordelijk zijn voor de reïntegratie van vrouwen nauw overleg over de voorlichtingsactiviteiten. De activiteiten worden zoveel mogelijk gezamenlijk uitgevoerd. Met de voorlichtingscampagne wordt beoogd dat eind 2002 de vrouwen die daadwerkelijk willen werken en daarbij ondersteuning nodig hebben hebben gemeld bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).

Dit jaar wordt een voorlichtingscampagne gestart waarmee wordt beoogd dat eind 2002 de vrouwen die daadwerkelijk willen werken en daarbij ondersteuning nodig hebben zich hebben gemeld bij het CWI. In de jaarovereenkomsten met het CWI en in bestuurlijk overleg met het VNG wil het kabinet jaarlijks afspraken maken over de voorlichting aan niet-uitkeringsgerechtigden.

6. Tenslotte

Het geschetste pakket aan maatregelen is gericht op het wegnemen van belemmeringen die werkzoekenden tegenkomen op zoek naar werk en doet recht aan de specifieke situatie van herintredende vrouwen. Deze maatregelen moeten leiden tot het behalen van de emancipatie-

¹ Kamerstukken II, 1999–2000, 27 400 XV nr. 24.

doelstelling van het kabinet, te weten een toename een jaarlijkse gemiddelde toename in de arbeidsparticipatie van vrouwen van 1,25 procentpunt tot 65% in 2010. In het najaar wordt u geïnformeerd over de uitkomsten van de onderzoeken naar de kansen en belemmeringen voor herintredende vrouwen om te participeren op de arbeidsmarkt, en de indicator van de potentiële groep herintredende die daaruit volgt. Via de monitor Scholing en Activering zullen de prestaties van uitvoerders worden gemeten. Wij zijn voornemens ieder jaar middels de financiële verantwoording te rapporteren over de resultaten van het beleid.

In deze bijlage wordt een cijfermatig beeld geschetst van de kenmerken van de gehele vrouwelijke beroepsbevolking. Allereerst wordt ingegaan op de opleidingskenmerken, vervolgens op de inkomstenbronnen en tot slot op de achtergrondkenmerken van de werkende en van de niet-werkende vrouwen. Waar mogelijk wordt een uitsplitsing gemaakt naar de vier grootste groepen minderheden.

Tabel 1. Werkgelegenheid en werkloosheid naar geslacht en etniciteit, 1999

	bevolking 15-64 jaar		waarvan: werkenden		werklozen		netto- participatie		werkloosheids- percentage	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
	x 1 000		x 1 000		x 1 000		%		%	
Etnische minderheden	376	357	218	125	30	21	58	35	12	14
<i>wv: Turken</i>	71	65	39	15	6	3	55	23	13	.
<i>Marokkanen</i>	60	52	31	9	6	4	52	17	16	.
<i>Surinamers</i>	82	93	53	51	6	5	65	55	10	9
<i>Antillianen/Arubanen</i>	22	25	14	9	2	2	64	36	.	.
<i>Overige etn. minderh.</i>	141	122	80	41	11	8	57	34	12	16
Overige allochtonen	222	228	155	111	8	11	70	49	5	9
Autochtonen	4 802	4 678	3 749	2 448	82	140	78	52	2	5
Totaal	5 400	5 263	4 121	2 684	121	172	76	51	3	6

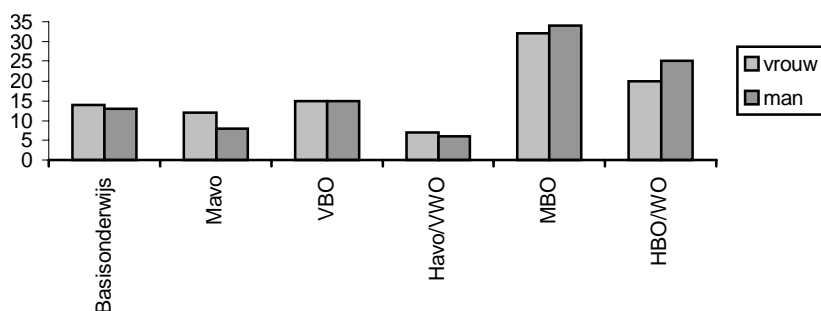
Bron: SZW, op basis van *Enquête beroepsbevolking 1999*. Aantallen kleiner dan 5 000 zijn geschat door SZW; op basis van deze schatting kunnen geen betrouwbare werkloosheidspercentages worden bepaald.

In 1999 bestond de vrouwelijke bevolking (15-64 jaar) uit 5.26 mln. vrouwen, hiervan behoorde 7% tot etnische minderheden. Van de vrouwelijke bevolking was ongeveer de helft (2.68 mln.) werkzaam op de arbeidsmarkt, daarvan behoorde een kleine 5% tot de etnische doelgroep.

1.1. Onderwijs- en opleidingskenmerken van de vrouwelijke beroepsbevolking

In 1999 volgden ongeveer evenveel vrouwen als mannen onderwijs. Vrouwen volgden gemiddeld een lagere onderwijsvorm dan mannen. Van de deelnemers aan het onderwijs behoort het grootste deel tot de categorie jongeren.

Figuur 1. Onderwijsniveau van de bevolking 15-64 jaar naar geslacht in 1999 (%)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking 1999)

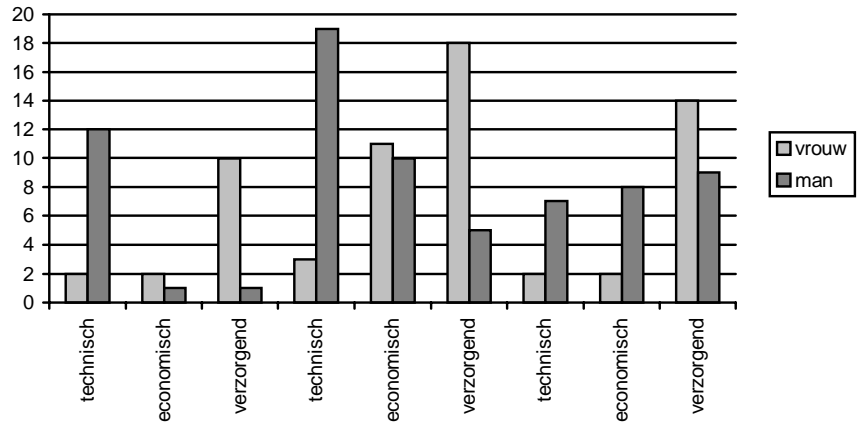
¹ De cijfers zijn ontleend aan de SCP publicatie: *Variatie in participatie. Achtergronden van arbeidsdeelname van allochtone en autochtone vrouwen* (Den Haag 1999).

Van de groep 15- tot 24-jarigen volgt het grootste gedeelte onderwijs. Een uitsplitsing naar etniciteit¹ laat zien dat Antilliaanse/Arubaanse en Surinaamse vrouwen even vaak een opleiding volgen als autochtone

vrouwen: 65%. Bijna de helft van de Turkse en iets meer dan de helft van de Marokkaanse vrouwen volgt een opleiding.

Een onderverdeling naar het type onderwijs laat zien dat het aandeel vrouwen dat voor een verzorgende opleiding kiest groter is dan het aandeel mannen. Het aandeel mannen dat voor een technische opleiding kiest is weer groter dan het aandeel vrouwen.

Figuur 2. Onderwijsniveau- en richting van de bevolking 15-64 jaar naar geslacht in 1999 (%)



Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking, 1999)

1.1.1 Opleidingsniveau¹

Autochtone vrouwen hebben gemiddeld het hoogste opleidingsniveau en Marokkaanse en Turkse vrouwen het laagste. Antilliaanse/Arubaanse en Surinaamse vrouwen nemen een middenpositie in.

Van de groep 15- tot 24-jarigen, die de opleiding al heeft afgerond heeft, heeft een klein deel een HBO/WO-opleiding afgerond. Eén op de vijf autochtone vrouwen heeft als hoogst genoten opleiding mbo/havo/vwo, bij de etnische vrouwen is dit ongeveer 10%. Ongeveer een kwart van de Marokkaanse en Turkse vrouwen heeft alleen basisonderwijs, terwijl dit percentage bij autochtone vrouwen verwaarloosbaar is.

De groep 25- tot 34-jarigen beschikt over het hoogste behaalde opleidingsniveau. Ook in deze groep zijn grote verschillen waarneembaar tussen de verschillende groepen vrouwen. Van de groep autochtone vrouwen heeft eenderde een HBO/WO-opleiding. Antilliaanse/Arubaanse en Surinaamse vrouwen volgen met 12%, van de Turkse en Marokkaanse vrouwen heeft 3% een HBO/WO-opleiding. Ongeveer 60% van de Turkse en Marokkaanse vrouwen in deze leeftijdscategorie heeft maximaal basisonderwijs, terwijl dit bij autochtonen 9% is.

Naarmate de leeftijd stijgt neemt het gemiddelde opleidingsniveau af en nemen de verschillen tussen de groepen toe. Bij de 35 tot 44-jarigen heeft één op de vier autochtone vrouwen een HBO/WO-opleiding, bij Marokkaanse en Turkse vrouwen is dit percentage verwaarloosbaar en Surinaamse, Antilliaanse/Arubaanse vrouwen nemen een tussenpositie in. Ongeveer 80% van de Marokkaanse en Turkse vrouwen heeft maximaal basisonderwijs, bij autochtonen is dit 14%. Bij de 45-64-jarigen loopt dit percentage op tot 95% bij de Marokkaanse vrouwen, terwijl binnen deze

¹ Zie voetnoot 3.

leeftijdscategorie een kwart van de autochtone vrouwen basisonderwijs heeft en één op de vijf een HBO/WO-opleiding.

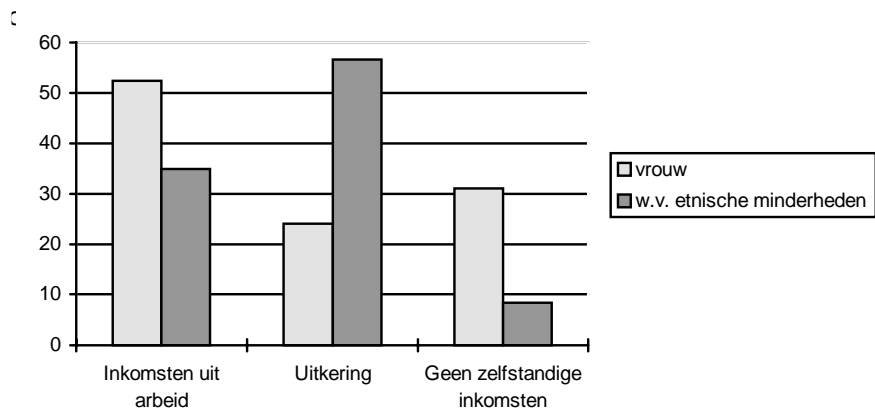
1.2. Inkomstenbronnen

Een analyse van inkomstenbronnen geeft het volgende beeld. Van de 5,26 mln. vrouwen tussen de 15 en 64 jaar ontvangen 2,68 mln. vrouwen (w.v. 125 000 etnische) inkomsten uit arbeid. Van de 2,5 mln. niet-werkende vrouwen ontvangen ongeveer 1,1 mln. vrouwen (w.v. 94 000 etnische) zelfstandig een uitkering. 1,45 mln. vrouwen (w.v. 30 000 etnische) hebben geen inkomsten uit arbeid of een uitkering.

Hieruit volgt dat zo'n 1,2 mln. vrouwen (w.v. 44 000 etnische) geen inkomsten uit arbeid of een uitkering hebben. Bij deze berekening is geen rekening gehouden met het aantal vrouwen dat een inkomen uit twee of meer bronnen verwerft. Het aantal van 1,2 mln. vrouwen dat geen inkomen uit arbeid of een uitkering verwerft moet dus worden gezien als een ondergrens.

In de onderstaande figuur wordt afzonderlijk voor de autochtone vrouwen en de etnische vrouwen per groep de procentuele verhouding weergegeven tussen deze inkomstenbronnen.

Figuur 3. Verdeling naar inkomstenbron van de vrouwelijke bevolking 15-64 jaar in procenten

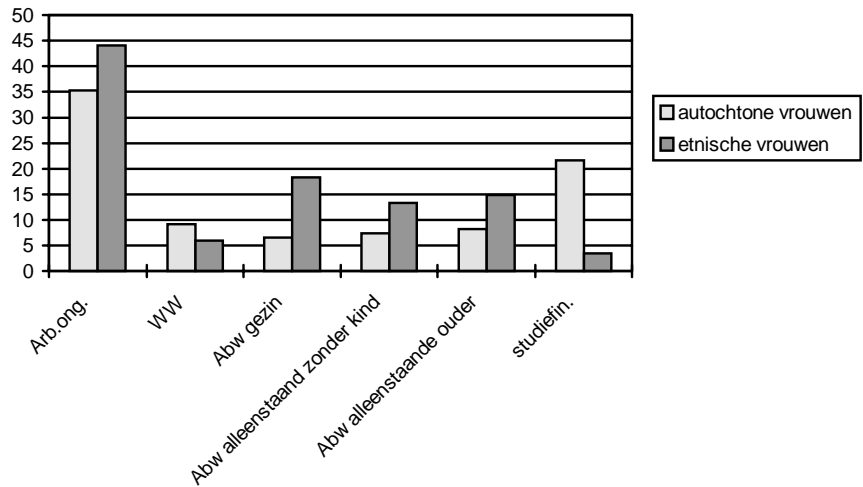


Bron: Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen: CBS 1999, Abw: CBS, EBB 1998, aantallen over 2000 zijn geschat door SZW, Anw: SVB 2000, WW: CBS 1999, WSF emancipatie-effectenrapportage

Een verdeling naar uitkeringstypen laat het volgende zien. Bij de autochtone vrouwen ontvangen 244 000 vrouwen studiefinanciering, 103 000 vrouwen een werkloosheids-uitkering en 321 000 vrouwen een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Op basis van de Algemene bijstandswet ontvangen 73 000 vrouwen een uitkering voor samenwonenden, 83 000 als alleenstaande zonder kinderen en 93 000 als alleenstaande ouder. Bij de etnische vrouwen ontvangen 7 000 vrouwen studiefinanciering, 12 000 vrouwen een WW-uitkering en 75 000 vrouwen een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Op basis van de Algemene bijstandswet ontvangen 37 000 vrouwen een uitkering voor samenwonenden, 27 000 als alleenstaande zonder kinderen en 30 000 als alleenstaande ouder.

In de onderstaande figuur wordt afzonderlijk voor de autochtone vrouwen en de etnische vrouwen per groep de procentuele verhouding weergegeven naar uitkeringstype.

Figuur 4. Verdeling naar uitkeringstypen van de vrouwelijke bevolking 15-64 jaar (%)



Bron: Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen: CBS 1999, Abw: CBS, EBB, aantallen over 2000 zijn geschat door SZW, Anw: SVB 2000, WW: CBS 1999, WSF emancipatie-effectenrapportage.

1.3. Kenmerken werkende vrouwen

De arbeidsdeelname van vrouwen is de afgelopen tien jaar fors toegenomen en vrouwen hebben de afgelopen 10 jaar een flinke inhaalslag gemaakt ten opzichte van mannen; de relatieve arbeidsdeelname van vrouwen is met 31% gestegen ten opzichte van 7% bij mannen. De arbeidsdeelname van etnische vrouwen is in dezelfde periode gestegen van 24% naar 35%. De arbeidsdeelname van etnische vrouwen blijft weliswaar achter bij die van autochtone vrouwen, maar de relatieve groei onder deze groep is veel sterker dan onder autochtone vrouwen, namelijk 45%. Ook ten opzichte van etnische mannen is een sterkere groei gerealiseerd (45% t.o.v. 26%).

1.3.1 Arbeidsdeelname

Een onderverdeling van de participatiecijfers naar leeftijd laat zien dat de arbeidsdeelname in elke leeftijdscategorie is gestegen.

Tabel 2. De netto-arbeidsparticipatie van personen van 15-64 jaar naar geslacht en leeftijd in de periode 1990-1999 en de relatieve toename (in procenten)

	Vrouwen			Mannen		
	1990	1999	relatieve toename	1990	1999	relatieve toename
15-24 jaar	41	42	2%	43	46	7%
25-34 jaar	53	71	34%	88	92	5%
35-44 jaar	43	59	40%	90	92	2%
45-54 jaar	33	50	52%	82	88	7%
55-64 jaar	11	18	64%	42	45	7%
Totaal	39	51	31%	71	76	7%

Bron: CBS, Enquête beroepsbevolking: arbeidskracht telling 1990-1999.

Opvallend is de stijging van de arbeidsdeelname van vrouwen tussen de 45 en 64. Dit wijst erop dat vrouwen minder vaak stoppen met werk of na een zorgperiode weer herintreden. Dat de relatieve stijging van de

arbeidsdeelname van jongere vrouwen achterblijft kan verklaard worden uit het feit dat het opleidingsniveau en de periode dat zij scholing volgen eveneens is gestegen.

De arbeidsdeelname van lager opgeleiden blijft achter bij die van hoog opgeleiden. Dit geldt ook voor vrouwen, maar bij vrouwen zijn de verschillen tussen laag- en hoog opgeleiden veel groter dan bij mannen. Het grootst is het verschil tussen mannen en vrouwen met alleen basisonderwijs (52% t.o. 28%). Het kleinst bij hoog opgeleiden (91% tegenover 82%).

De arbeidsdeelname van etnische vrouwen is per opleidingsniveau vaak weer lager dan van autochtone vrouwen, met uitzondering van Surinaamse vrouwen. De arbeidsdeelname van Turkse en Marokkaanse vrouwen is binnen elk opleidingsniveau lager dan bij autochtone vrouwen. De Antilliaanse/Arubaanse vrouwen met basisschool nemen minder deel aan de arbeidsmarkt dan autochtone vrouwen, vanaf vbo/mavo is hun arbeidsdeelname gelijk. Etnische vrouwen die hun opleiding in het buitenland hebben gevolgd zijn in het nadeel; bij etnische vrouwen die hun opleiding in Nederland hebben gevolgd is de arbeidsdeelname gemiddeld twee maal zo hoog.

1.3.2 Arbeidsduur- en contract

De afgelopen jaren is het aandeel vrouwen met een deeltijdbaan flink gestegen. In 1990 had de helft van de werkzame vrouwelijke beroepsbevolking een baan van 12–34 uur per week. In 1999 is dit toegenomen tot 61%. De meeste mannen (90%) hebben een voltijdbaan (35 uur of meer). Deeltijdbanen worden vaker vervuld door vrouwen met een lage opleiding. Onder de etnische vrouwen is het aandeel voltijdwerkers afgenomen, zij hebben iets vaker een voltijdbaan dan autochtone vrouwen (38% t.o.v 32%).

In 1999 had bijna 80% van de werkenden een vaste baan, en werkte 10% als zelfstandige. Het aandeel vrouwen onder de flexwerkers is afgenomen, maar is twee keer zo hoog als onder mannen. Van de groepen vrouwen hebben autochtonen vrouwen het vaakst een vast contract (85%) en Turkse en Marokkaanse vrouwen hebben het minst (63% resp. 69%).

1.3.3 Beroepen

In de afgelopen 10 jaar is het aandeel van de vrouwen in vrijwel alle beroepen toegenomen.

Tabel 3. geeft het aandeel werkende vrouwen uitgesplitst naar etniciteit per sector weer.

Tabel 3. Werkende vrouwen naar sector en etnische herkomst (in procenten)

	Landbouw, Visserij, Nijverheid	Reparatie, Handel, Horeca	Vervoer, Opslag, Communi- catie	Zakelijke diensten	Openbaar bestuur, Onderwijs	Zorg, Welzijn	Cultuur, Overige diensten	Totaal
<i>Turken</i>	31	11	6	21	11	16	5	100
<i>Marokkanen</i>	14	23	2	23	14	19	5	100
<i>Surinamers</i>	10	9	5	20	22	30	5	100
<i>Antill./Arub.</i>	9	8	7	21	15	34	7	100
<i>Autochtonen</i>	10	16	2	16	25	24	7	100

Bron: SCP, *Variatie in participatie*, Cahier 159, september 1999

Een kwart van de werkende vrouwen heeft een baan in de gezondheids- en welzijnszorg. In elk beroepsniveau zijn vrouwen sterk vertegenwoordigd in deze sectoren. Beroepen waar zeer weinig vrouwen werken zijn te vinden in de sfeer van de techniek en de transport.

1.3.4 Nederland in internationaal perspectief

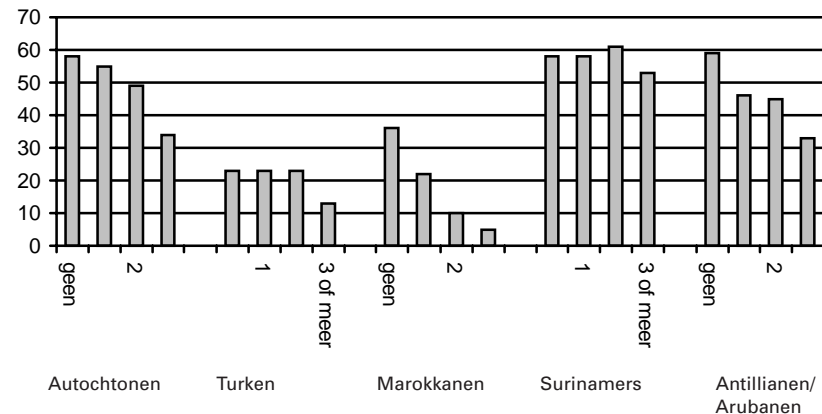
De arbeidsdeelname van vrouwen¹ van 15–64 jaar ligt in alle landen van de Europese Unie lager dan die van mannen. In Zweden en Denemarken is de arbeidsdeelname het hoogst, daar werken 7 op de 10 vrouwen. Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Oostenrijk volgen met een deelname van ongeveer 60%. Het laagst scoren Italië en Spanje met een deelname van ongeveer 35%. De deelname aan deeltijdwerk is in Nederland ongeveer 2 keer zo hoog als het gemiddelde van de Europese Unie. Ondanks dat Nederland bij zowel vrouwen als bij mannen koploper in het deeltijdwerken is, wordt deze koppositie vooral bepaald door het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt

1.4 Kenmerken niet-werkende vrouwen

De motivatie van vrouwen om niet te werken is divers. Een aantal kiest ervoor de zorg voor kinderen/familie en/of het huishouden op zich te nemen, een deel volgt een studie, een ander deel is arbeidsongeschikt of is (tijdelijk) vrijgesteld van de arbeidsplicht.

In het algemeen is bij vrouwen het hebben van kinderen een belangrijke overweging om te stoppen met werken of minder te gaan werken. Dit heeft te maken met een complex van factoren, zoals traditionele rolopvattingen, kwaliteit van het werk, beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en de doorwerking van inkomensafhankelijke regelingen. Ongeveer 35% van de vrouwen tussen 15–64 jaar geeft aan niet te werken omdat zij het huishouden voeren.

Figuur 5. Netto participatie van zelfstandig wonende vrouwen van 15–64 jaar (excl. schoolgaanden), naar kindertal en etnische herkomst, 1998 (in procenten van alle zelfstandig wonende vrouwen van 15–64 jaar).



Bron: ISEO/SCP (SPVA'98)

¹ Bron: Eurostat (Labour force survey 1998). In Europese vergelijkingen wordt bij het bepalen van de arbeidsdeelname uitgegaan van werkende personen die 1 uur of meer werken. Hierdoor komt de arbeidsdeelname hoger uit dan in de Nederlandse statistieken waar uitgegaan wordt van 12 uur of meer.

Laag opgeleide vrouwen stoppen veel vaker dan hoger opgeleide vrouwen met werken na de geboorte van het eerste kind. 60% van de vrouwen die stopt na de geboorte van het eerste kind heeft een lage opleiding en 10% daarvan heeft een hoge opleiding. Toch is onder de jongere generatie laag opgeleide vrouwen de arbeidsdeelname al veel hoger dan onder de oudere generatie, ook in de levensfase dat er jonge kinderen

zijn. Daarnaast heeft een groot deel van de laag opgeleide vrouwen een andere voorkeur voor de verdeling van werk en zorg dan zij in de praktijk realiseren¹. Naarmate het aantal kinderen hoger wordt neemt de arbeidsdeelname van vrouwen in de meeste gevallen af.

Een onderverdeling naar etniciteit laat zien dat één op de vijf Surinaamse, Antilliaanse/ Arubaanse en autochtone vrouwen aangeeft niet te werken omdat zij het huishouden voert. Bij Marokkaanse en Turkse vrouwen is dit iets meer dan de helft.

Omdat het krijgen van kinderen een bepalende factor is, is het daarnaast relevant om te kijken naar de leeftijd waarop vrouwen het eerste kind krijgen. Als vrouwen al op jonge leeftijd met gezinsvorming starten en tevens stoppen met werken, dan werken zij na hun opleiding niet of nauwelijks. Op het moment dat zij de arbeidsmarkt (weer) kunnen betreden (als de kinderen ouder zijn en minder zorg nodig hebben) hebben zij nagenoeg geen werkervaring en hebben zij hun opleiding al geruime tijd afgesloten waardoor de kans op werk kleiner is.

Tabel 4. Aantal kinderen van vrouwen naar etnische herkomst (in procenten)

15-24 jaar	25-34 jaar						25-34 jaar				
	Aut.	Turk.	Mar.	Ant/Ar	Sur.		Aut.	Turk.	Mar.	Ant/Ar	Sur.
Geen	96	73	81	86	91	Geen	65	14	25	46	39
1 kind	3	15	10	11	7	1 kind	17	20	22	20	26
2	1	18	7	2	2	2	15	41	24	21	25
> 3	1	1	2	1	0	> 3	4	25	29	13	10

Bron ISEO/SCP (SPVA'98)

Meer dan de helft van de vrouwen tussen de 15 en 25 jaar geeft aan niet te werken omdat zij een opleiding volgen². Bij Antilliaanse/Arubaanse en Surinaamse vrouwen ligt dit percentage rond de 70%, bij Marokkaanse 60% en bij Turkse 50%. Binnen de groep 25 tot 34-jarigen is dit percentage flink gedaald. Antilliaanse/Arubaanse en Surinaamse vrouwen volgen het vaakst een opleiding (17%), autochtone vrouwen 10% en Marokkaanse en Turkse (4%). In de oudere leeftijdscategorieën neemt het percentage vrouwen dat een opleiding volgt af.

1.5 De werving van personeel door werkgevers.

Om een volledig beeld te verkrijgen is het noodzakelijk ook te kijken naar de vraagkant van de arbeidsmarkt. Onderstaande tabel geeft een *indicatie* van de sectoren waar momenteel de meeste banen beschikbaar zijn.

Tabel 5 sectoren met de meeste vacatures naar bedrijfstak, 1999, x 1 000

	1999-II	2000-II
Industrie	24,2	32,6
Bouwnijverheid	18,3	20,8
Handel	36,9	37,7
Zakelijke dienstverlening	39,6	49,4
w.o. computerservice	8,5	8,2
Gezondheidszorg	15,1	17,1
Totaal NL	157,4	201,6

Bron: CBS vacature-enquête, betreft eind 2e kwartaal van het jaar

¹ M. Turkenburg, *Een baan & een kind, aspiraties en strategieën van laagopgeleide vrouwen*. SCP, 1995.

² ISEO/SCP, SVPA-1998, bewerking NEI.

³ MKB-Nederland-NIPO, Resultaten panelonderzoek onder mkb-ondernemers, 2001.

In het midden- en kleinbedrijf (tot 250 werknemers) is in vergelijking met een jaar geleden het aantal openstaande vacatures met 5 500 gegroeid³.

Momenteel hebben 76 500 bedrijven 153 000 openstaande vacatures. Het grootste deel van de vacatures is afkomstig uit de sector zakelijke dienstverlening: 45 200. Hierop volgen de bouw: 29 300, de industrie: 18 800, de detailhandel: 18 100, de groothandel: 17 300 en de horeca: 13 000. Een verdeling over beroepen laat zien dat de meeste vacatures voor productiepersoneel zijn (68 600). Daarna volgen commerciële functies (26 900 en administratieve (11 500).

Werkzoekenden, waaronder herintreedsters, zouden voor een deel de knelpunten kunnen oplossen en kunnen gaan werken in die sectoren waar veel openstaande vacatures zijn, maar gebleken is dat vraag en aanbod niet volledig op elkaar aansluiten. Deze mismatch wordt veroorzaakt door een aantal factoren. Allereerst wordt de mismatch veroorzaakt doordat de beschikbare werkzoekenden onvoldoende zijn opgeleid, te weinig ervaring hebben of niet de juiste opleiding hebben voor de beschikbare vacatures. Daarnaast kan de mismatch het gevolg zijn van onvolledige informatie van werkzoekenden over vacatures en een te lage inschatting van de eigen capaciteiten. Tot slot spelen ook de functie-eisen die werkgevers stellen een rol. Hierbij kan sprake zijn van vooroordelen en selectief wervingsgedrag. Deze oorzaken kunnen voortkomen uit het feit dat niet alle beschikbare bronnen worden geraadpleegd of omdat de bronnen ontoereikend zijn. Een voorbeeld van het eerste is wanneer men beperkt toegang heeft tot informatiestromen, bijvoorbeeld door een beperking tot een regionaal netwerk of krant.

Etnische minderheden hebben een extra achterstand. Uit diverse studies komt naar voren dat beeldvorming en vooroordelen of zelfs discriminatie de entree van minderheden in arbeidsorganisaties ernstig kan bemoeilijken¹. Daarbij is geconstateerd dat laag opgeleide minderheden relatief vaker worden gediscrimineerd. De relatieve achterstelling van etnische minderheden bij sollicitaties hoeft echter niet altijd te betekenen dat sprake is van bewuste discriminatie. De opzet van het proces van werving en selectie, het gebruik maken van eenzijdig georiënteerde psychologische tests en het niet aansluiten van wervingskanalen van werkgevers en allochtone werkzoekenden zijn factoren die ertoe kunnen bijdragen dat er in de praktijk sprake is van een ongelijke behandeling van etnische minderheden op de arbeidsmarkt.

Omdat de lage arbeidsdeelname van vrouwen zich met name concentreert rondom laag opgeleide vrouwen is het met name van belang nader in te gaan op de functie-eisen die werkgevers stellen aan deze groep. Van het huidige arbeidsaanbod van laaggeschoolden voldoet ruim 34% volgens de werkgevers niet aan de gestelde functie-eisen. De meest genoemde tekortkomingen van laaggeschoolden zijn²: gebrek aan motivatie van kandidaten (57%), gebrek aan beroepsvaardigheden/ervaring (48%), onvoldoende (juiste) opleiding (38%), onvoldoende inzetbaarheid/flexibiliteit (37%) en gebrek aan zelfstandigheid (31%).

Overigens lokt de huidige krapte op de arbeidsmarkt gedragsaanpassingen uit bij werkgevers. Werkgevers reageren op de toegenomen krapte door: intensiever te zoeken en te werven langs meer kanalen³. Wel kunnen deze wervingsmethoden in het algemeen nog als «passief» gekenmerkt worden⁴. Arbeidsvoorziening wordt relatief het meest gebruikt door werkgevers als wervingsbron. Het veld (private intermediairs etc.) wordt steeds actiever; steeds meer initiatieven worden ontwikkeld rondom de bemiddeling van vrouwen zoals het gebruik van creatieve vindplaatsen bij de werving.

¹ O.a. Veenman, *Onbekend maakt onbemind*. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Assen 1995 en Bovenkerk et al, *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Genève 1995.

² H. F. de Haan en A. A. Smit, *Vaarwel! Wees welkom!*, Over het uitgestelde afscheid van de onderkant van de arbeidsmarkt. TNO, Hoofddorp, september 1999, pp. 25–26.

³ NEI, *Krapte op de arbeidsmarkt en werkgeversreacties*, concept-eindrapportage, Rotterdam, nog te verschijnen.

Russo (1996), *Firms Recruitment Behaviour*, Academisch proefschrift, Tinbergen Instituut, no. 129, Amsterdam.

⁴ IVA Tilburg Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt: reacties van werkgevers op het overheidsbeleid in de periode 1998–1999, SZW 2000.

Tabel 6 Belangrijkste redenen voor het moeilijk vervullen van vacatures

In %	1995	1997	1999
Te weinig sollicitanten	19,5	40,5	62,8
Opleiding niet passend	18,3	16,6	6,4
Ervaring ontbreekt	57,1	33,0	14,7
Te hoge financiële eisen	0,4	1,4	2,8
Overig	4,7	8,5	3,4

Bron: NEI 2001, mimeo.

Daarnaast reageren werkgevers door het bijstellen van eisen aan werknemers, met name door het laten vallen van de voorwaarde van een vereiste werkervaring. Werkgevers kijken in de krappe arbeidsmarkt meer of de persoon gemotiveerd is om bij te leren, en minder of iemand over een bepaald formeel basisniveau beschikt.

Ook het wervingsgedrag van werkgevers ten aanzien van vrouwen blijkt te worden beïnvloed door de huidige krappe arbeidsmarkt¹, de groeiende vraag naar personeel heeft een positieve invloed gehad op de instroom van vrouwen. Met name in de sectoren gezondheidszorg, niet-commerciële dienstverlening en groothandel is meer dan gemiddeld gericht geworven onder vrouwen. In de periode 1998–1999 is 47% van de totale instroom vrouw. Vrouwen stromen met name in die sectoren door waar sprake is van een groot aantal flexibele functies, hetgeen hun positie nog steeds kwetsbaar maakt. Daarnaast anticiperen werkgevers op de toekomst en nemen zij maatregelen voor werknemers die onvoldoende zijn toegerust voor de toekomstige eisen van het werk.

Tabel 7 Feitelijk gebruik van maatregelen voor werknemers die onvoldoende zijn toegerust voor toekomstige eisen van het werk; eind 1998 (in % van alle werknemers).

Werkgeversmaatregelen	In %
beoordelingsgesprekken	55
vaktechnische scholing	54
training beroepsvaardigheden	46
natuurlijk verloop	28
training ter bevordering van motivatie	19
training ter bevordering van weerbaarheid	16
over-/herplaatsing	15
training ter verhoging van flexibele instelling	12
ontslag	12
outplacement	3

Bron: Schellekens e.a., mei 2000, p. 46.

¹ Zie voetnoot 13.