

## Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
T 070 333 44 44  
F 070 333 40 33  
www.rijksoverheid.nl

### Contactpersoon

**Onze referentie**  
R&P/AV/2011/5284

### Bijlagen

Monitor Arbeidsmarkt maart  
2011, rapport Tweede  
evaluatie Bestuurlijk Akkoord  
Participatie, rapport Sociale  
ondernemingen, rapport Two  
Ticks, rapport  
Arbeidsparticipatie niet-  
westerse allochtonen

Datum 27 april 2011  
Betreft Monitor Arbeidsmarkt en rapporten

Hierbij bied ik u mede namens de staatssecretaris de Monitor Arbeidsmarkt, editie maart 2011, aan. De Monitor Arbeidsmarkt informeert uw Kamer over de meest recente ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsmarkt, arbeidsmarktmaatregelen, uitkeringen en re-integratie-inspanningen, op basis van cijfers gepubliceerd tot en met 15 maart 2011. Zoals aangekondigd in mijn brief over de invulling van de taakstelling op het SZW-domein op 14 maart 2011, bezie ik momenteel de reductie van de frequentie van een aantal monitors, zoals deze Monitor Arbeidsmarkt.

De kernboodschap van de Monitor Arbeidsmarkt is dat de economie in 2010 vier kwartalen op rij gegroeid is. Volgens de laatste ramingen van het CPB zal dit gematigde economische herstel zich ook in 2011 en 2012 voortzetten. Ook de werkgelegenheid is in de laatste drie kwartalen van 2010 gestegen. Bovendien is sinds februari 2010 per saldo sprake van een dalende trend in de werkloosheid. Het aantal WW-uitkeringen liet een wat grilliger verloop zien. Na een maandenlange daling vanaf maart 2010 liep het aantal WW-uitkeringen tegen het einde van 2010 weer licht op, maar daalde in februari 2011 weer. Het aantal WWB-uitkeringen neemt sinds begin 2009 nog steeds toe.

Waar de Monitor Arbeidsmarkt rapporteert over kwartaalontwikkelingen tot en met het vierde kwartaal 2010, is inmiddels bekend dat in januari en februari 2011 de werkgelegenheid licht daalde en het werkloosheidspeil stabiel bleef. Deze periode is echter te kort om vast te stellen of de eerder genoemde trends in 2010 tot stilstand zijn gekomen of omgeslagen zijn. In ieder geval is duidelijk dat het economische herstel zich veel sneller vertaald heeft in herstel op de arbeidsmarkt dan tijdens vorige perioden van laagconjunctuur. Als gevolg hiervan heeft het CPB de verwachtingen voor het werkloosheidspercentage in 2011 en 2012 neerwaarts bijgesteld. Mogelijk is in 2010 de aansluiting tussen vraag en aanbod verbeterd, aangezien het werkloosheidspercentage daalde zonder dat de vacaturegraad noemenswaardig steeg. Het vizier kan dus weer gericht worden op de lange termijn uitdaging waar de Nederlandse arbeidsmarkt voor staat: de verwachte personeelstekorten als gevolg van de vergrijzing.

Tevens bied ik u mede namens de staatssecretaris vier onderzoeksrapporten aan, te weten:

1. 'Samen aan de slag. Tweede evaluatieronde Bestuurlijk Akkoord Participatie',
2. mede namens de minister van OCW: 'De arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen: De stand van zaken',

3. 'Sociale ondernemingen en werknemers met een arbeidsbeperking',
4. 'Two Ticks, positief over beperkingen. Een voorbeeld voor Nederland?'

#### 'Samen aan de slag. Tweede evaluatieronde Bestuurlijk Akkoord Participatie'

Hierbij ontvangt u tevens het rapport van de tweede evaluatieronde van het Bestuurlijk Akkoord Participatie dat SZW en VNG in 2007 hebben gesloten. Deze evaluatie is in gezamenlijk overleg met de VNG opgesteld.

**Datum**

27 april 2011

**Onze referentie**

R&P/AV/2011/5284

#### 'Arbeidsparticipatie niet-westerse allochtonen'

Bijgaand treft u, mede namens de minister van OCW, het onderzoek aan naar de stand van zaken van de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. Dit onderzoek is aan uw Kamer toegezegd in december 2009 (Aanhangsel van de Handelingen, vergaderjaar 2009-2010, nr. 943) naar aanleiding van een verkenning door E-Quality. Hieruit bleek dat veel niet-westerse allochtone meisjes het goed doen op school, maar dat dit nog niet altijd tot uiting komt in een verbetering van hun deelname aan de arbeidsmarkt. Aangezien er daarnaast behoefte was aan een actueel overzicht van de arbeidsmarktpositie van de gehele groep niet-westerse allochtonen, is besloten tot een brede rapportage met specifieke aandacht voor allochtone meisjes. Bevindingen uit bestaande literatuur en CBS cijfers en gesprekken met allochtone meisjes vormden hiervoor de basis.

Positief is dat er over een langere periode bezien, sprake is van een duidelijke inhaalslag: de werkloosheid onder allochtonen laat een gestage daling zien van zo'n 16 procent in 2005 naar ruim 12 procent in 2010. Deze daling is sterker bij allochtonen dan bij autochtonen. Hoewel de economische crisis tot een tijdelijke terugval heeft geleid, is duidelijk dat het opleidingsniveau omhoog gaat, de arbeidsmarktdeelname stijgt, de werkloosheidscijfers dalen en de tweede generatie vaker in hogere functies werkt.

Het verschil in netto arbeidsparticipatie tussen autochtonen en allochtonen - 69,9 procent versus 55,2 procent - wordt in veel gevallen veroorzaakt door een cumulatie van factoren. Veel voorkomend zijn een matige beheersing van de Nederlandse taal, laag of geen opleidingsniveau, gezondheidsklachten, gebrekkige kennis van onderwijs(stelsel) en arbeidsmarkt, weinig betrokkenheid van ouders, traditionele opvattingen over de rol van de vrouw (dit speelt vooral bij eerste generatie allochtonen) en een passieve houding tijdens het sollicitatieproces. De impact van bovengenoemde factoren lijkt het grootst bij mensen van Marokkaanse, Turkse, overige niet-westerse en Antilliaanse/Arubaanse herkomst, alhoewel dat per factor verschilt. Daarbinnen zijn laagopgeleiden, migranten van de eerste generatie (vooral vrouwen) en personen met een verblijfsvergunning tot asiel, het meest kwetsbaar.

Uit de gesprekken met een 40-tal allochtone vrouwen en meisjes blijkt dat de werkende vrouwen vaak zeer gemotiveerd zijn. Tevens blijkt dat de vrouwen die niet werken zelf aangeven dat dit zelden te maken heeft met traditionele opvattingen over de rolverdeling man - vrouw. De meesten geven aan gestimuleerd te zijn door de ouders om een opleiding te volgen. Bij de keuze om niet te werken spelen vooral factoren als gezondheid, de hoogte van de beloning en de kosten van kinderopvang een rol. Sommige vrouwen geven aan weinig kennis te hebben gehad van beroepsmogelijkheden, waardoor de keuze voor een opleiding niet goed werd doordacht en de instroom op de arbeidsmarkt niet geruisloos verliep.

De uitkomsten van dit onderzoek onderschrijven dat de arbeidsdeelname van allochtonen zich over de jaren heen positief ontwikkelt. De achterstand ten opzichte van autochtonen wordt gestaag ingelopen. De inzet van het instrumentarium van gemeenten en UWV op het vlak van ondersteuning, arbeidsbemiddeling en re-integratie kan deze positieve ontwikkeling verder bevorderen.

**Datum**  
27 april 2011

**Onze referentie**  
R&P/AV/2011/5284

#### 'Sociale ondernemingen en werknemers met een arbeidsbeperking'

Dit onderzoek geeft inzicht in de knelpunten die sociale ondernemingen ervaren en maatregelen ter bevordering van sociaal ondernemerschap. Hiermee wordt tevens voldaan aan de toezegging aan Mw. Sterk in de Tweede Kamer tijdens de begrotingsbehandeling op 9 december 2010 (Handelingen 2010-2011, 3260-XV, nr. 32) en de toezeggingen gedaan tijdens de behandeling van de Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten in de Eerste Kamer (Handelingen 2009-2010, 31 780, nr. 10) en Tweede Kamer (Kamerstukken II, 2009-2010, 31 780, nr. 47).

Uit interviews met een zestal experts volgt dat ondernemingen die zowel sociale als economische doelen nastreven belemmeringen kunnen ervaren met (1) het verkrijgen van startkapitaal, (2) de verschillende regelingen binnen het re-integratiebeleid en de uitvoering daarvan, (3) het ontbreken van informatie en advisering over sociaal ondernemerschap en (4) de onbekendheid met sociaal ondernemerschap bij opdrachtgevers en inkopers. Met betrekking tot eventuele meerkosten die sociale ondernemers hebben, blijkt uit een vijftal casestudies dat de personeelskosten, de huisvesting- en investeringskosten en de rentekosten een sociale meerkostencomponent kunnen bevatten. Vanwege het beperkte aantal cases is deze conclusie echter uitsluitend indicatief.

Sociaal en reguliere ondernemers ervaren grotendeels dezelfde knelpunten en belemmeringen wanneer zij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben. Sociaal ondernemers komen ook voor dezelfde ondersteunende maatregelen in aanmerking als reguliere ondernemers. Ik noem bijvoorbeeld het vergoeden van extra kosten voor het functioneren van een (individuele) werknemer met een arbeidsbeperking bij een werkgever, en de verschillende regelingen om kredietverlening aan bedrijven te stimuleren. Voorts zijn er verschillende particuliere fondsen die een (start)financiering verstrekken aan sociale ondernemingen. Daarnaast beoogt het kabinet met de Regeling Werken naar Vermogen om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers aan de slag te krijgen. Met deze regeling zullen de uitkeringsvoorwaarden, ondersteuning en uitvoering van de WWB/WIJ/Wajong en WSW zoveel mogelijk worden gelijkgetrokken. Ook dit zal kunnen voorzien in een behoefte van sociale ondernemers. Verder maakt de lopende pilot "interne jobcoach" het mogelijk om als werkgever zelf de begeleiding te verzorgen van werknemers die een jobcoach nodig hebben. Deze aanpak draagt bij aan het terugdringen van extra personeelskosten bij het in dienst hebben van (meerdere) werknemers met een arbeidsbeperking. Op deze wijze zijn meer werkplekken te creëren voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.

Gezien de verschillende manieren waarop sociaal ondernemen reeds wordt ondersteund, zijn de onderzoeksbevindingen voor het kabinet geen aanleiding voor extra faciliterende maatregelen. Wat betreft het verkrijgen van advies en coaching bij het opzetten van een onderneming, en het promoten van sociale

ondernemingen bij inkopers en opdrachtgevers, hebben de sociale ondernemers zelf een duidelijke verantwoordelijkheid.

'Two Ticks, positief over beperkingen. Een voorbeeld voor Nederland?'

Eind 2009 is de verkenning van de mogelijkheden van het instrument "Two Ticks" voor de Nederlandse arbeidsmarkt van start gegaan. Two Ticks is een symbool - twee vinkjes: ✓✓ - dat een bedrijf in Engeland kan aanvragen om aan te geven dat het bedrijf open staat voor personen met een arbeidsbeperking. Een onderdeel van dit instrument is dat een sollicitant met een arbeidsbeperking altijd wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, mits hij/zij voldoet aan de functie-eisen.

**Datum**

27 april 2011

**Onze referentie**

R&P/AV/2011/5284

Zoals aan u gemeld in de brief 'Aanpak werk voor Wajongers' van 15 juli 2009 (Kamerstukken II, 2008-2009, 31 780, nr. 45) is in samenwerking met kenniscentrum CrossOver, alsmede met werkgevers-, werknemers- en cliëntenorganisaties, verkend of een dergelijk instrument ook in de Nederlandse context kan bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van personen met een arbeidsbeperking. Hierbij informeer ik u over de uitkomsten van deze verkenning.

Het rapport en de daarin vervatte uitkomsten van de verkenning zijn aan het veld gecommuniceerd via de betrokken klankbordgroep waaraan de sociale partners deelnamen. Er blijkt momenteel onvoldoende commitment te zijn vanuit de sociale partners om het instrument Two Ticks in te voeren in Nederland. Wel is uit de verkenning naar voren gekomen dat een faciliterende ondersteuning van werkgevers de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking zou kunnen vergroten. Het gaat daarbij vooral om een goede aansluiting bij de bestaande infrastructuur en de lopende initiatieven, en om een positieve benadering.

Eén van de lopende initiatieven betreft het project "Boris" van Colo en de WEC-Raad . Dit project heeft als doel om tussen 2010 en 2012 400 leerlingen uit VSO naar een leerwerkplek en vervolgens naar de arbeidsmarkt te leiden. Onderdeel van het project is om bij alle betrokken leerbedrijven te monitoren onder welke condities de inpassing van arbeidsgehandicapten in werk duurzaam en succesvol zou kunnen verlopen. Deze monitor zal in 2012 uitmonden in een rapportage aan de sociale partners over de succesvoorwaarden in de Nederlandse situatie bij de inpassing van arbeidsgehandicapten in duurzaam werk. Na deze rapportage wordt in samenwerking met de sociale partners bezien of afspraken over stimulerend beleid ter bevordering van duurzame arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten conform een Two Ticks-formule (op Nederlandse wijze) wenselijk zijn.

Voortgangsrapportage gelijke beloning m/v

Bij brief van 23 december 2009 heeft de toenmalige staatssecretaris van SZW de Tweede Kamer toegezegd een tiende voortgangsrapportage gelijke beloning m/v aan te bieden, wanneer de gegevens beschikbaar zijn van het door het CBS uit te voeren tweejaarlijkse onderzoek naar beloningsverschillen. Dit onderzoek naar beloningsverschillen werd voorheen door de Arbeidsinspectie uitgevoerd. Het CBS heeft deze gegevens met het rapport "Gelijk loon voor gelijk werk?" eind november 2010 gepubliceerd.

Uit het onderzoek blijkt dat in 2008 vrouwen in het bedrijfsleven 22 procent en bij de overheid 15 procent minder verdienen dan mannen. Het kleinere

beloningsverschil bij de overheid wordt onder andere verklaard door minder variatie in opleiding- en beroepsniveau dan in het bedrijfsleven.

De analyse van het CBS naar de oorzaken van deze beloningsverschillen leidt niet tot een enkele dominante factor waaraan de beloningsverschillen kunnen worden toegeschreven. De belangrijkste ondubbelzinnige verklarende factor is dat de werkende vrouwen gemiddeld jonger zijn dan werkende mannen en dus, gemiddeld genomen, minder een loopbaan hebben kunnen opbouwen. In het bedrijfsleven is vervolgens het beroepsniveau een betekenisvolle verklarende factor, terwijl het al dan niet leiding geven dat bij de overheid is. Overige factoren die een rol spelen zijn bijvoorbeeld de opleidingsrichting, het opleidingsniveau alsmede de bedrijfsgrootte. Mechanismen als "glazen plafond" en "glazen muren" liggen derhalve slechts ten dele ten grondslag aan het salarisverschil tussen mannen en vrouwen.

**Datum**

27 april 2011

**Onze referentie**

R&P/AV/2011/5284

Beloningsverschillen kunnen twee oorzaken hebben: een ongelijke loopbaan van mannen en vrouwen, en een ongelijke beloning voor gelijk werk. Uit het CBS-onderzoek kan niet worden afgeleid of en in welke mate er sprake is van beloningsdiscriminatie. Voor zover daarvan eventueel sprake is, vormen de gegevens van het CBS wel een aanwijzing dat beloningsdiscriminatie op het totaal van beloningsverschillen van ondergeschikte betekenis is.

Nederland behoort met de arbeidsparticipatie van vrouwen tot de koplopers in de Europa. Op dit moment is het blijven werken en een eigen inkomen verdienen voor vrouwen even vanzelfsprekend als het nog geen generatie terug vanzelfsprekend was om te stoppen met werken en het inkomen op te geven. Deze veranderde oriëntatie op de arbeidsmarkt blijkt ook uit de beperkte salarisachterstand van vrouwen die nu aan het begin van de loopbaan staan:

**Tabel. Beloningsverschillen naar leeftijd (2008)**

leeftijd	overheid	bedrijfsleven
23 tot 35 jaar	0,2%	-7,9%
35 tot 45 jaar	-7,4%	-19,3%
45 tot 55 jaar	-16,2%	-27,4%
55 tot 65 jaar	-18,6%	-27,8%

Deze cijfers illustreren dat de huidige generatie jonge vrouwen nagenoeg dezelfde loopbaanmogelijkheden heeft als mannen. Met een betere benutting van hun capaciteiten kan worden voorkomen dat zij een arbeidsmarktachterstand oplopen zoals dat bij oudere generaties vrouwen het geval is. Dat is slechts mogelijk als vrouwen meer ruimte krijgen om te kunnen kiezen voor een eigen loopbaan en inkomen. Momenteel is het nog in hoge mate vanzelfsprekend dat een keus voor deeltijd, vooral in verband met kinderen, vooral bij vrouwen neerslaat, terwijl dat voor hen inmiddels nagenoeg dezelfde consequenties heeft als voor mannen.

Tijdens het Algemeen overleg arbeid en zorg van 10 november 2010 heb ik een aantal beleidsmaatregelen aangekondigd die een grotere arbeidsdeelname van vrouwen kunnen bevorderen. Het kabinet zal onnodige wettelijke belemmeringen voor flexibele arbeidspatronen, met name werken vanuit huis, wegnemen. Op korte termijn zal het kabinet de Tweede Kamer een analyse toezenden van de bestaande knelpunten en de conclusies die het kabinet daaruit trekt voor aanpassing van de huidige regelgeving. Naar verwachting kan de Tweede Kamer

binnenkort eveneens een wetsvoorstel worden aangeboden voor aanpassingen in de bestaande arbeid-en-zorgwetgeving die de gebruiksmogelijkheden van deze regelingen vergroot. Het op korte termijn te verwachten advies van de SER over tijden in de samenleving zal voor het kabinet aanleiding zijn te bezien welke verdere stappen hierin nog kunnen worden gezet. In de jaarlijkse publiekscampagne over SZW-onderwerpen zullen de bestaande fiscale regelingen onder de aandacht worden gebracht die (meer) werken financieel aantrekkelijk maken.

**Datum**  
27 april 2011

**Onze referentie**  
R&P/AV/2011/5284

De beloningsverschillen worden, zoals hierboven vermeld, naar verwachting slechts in beperkte mate veroorzaakt door ongelijke beloning. Beloningsdiscriminatie is wettelijk verboden. Degenen die menen daardoor te worden getroffen, moeten toegang hebben tot de rechtsmiddelen om dat ongedaan te maken. De Commissie gelijke beloning voorziet in een laagdrempelige voorziening om dat aan de orde te stellen. Ook werkgevers kunnen bij de Commissie om advies vragen of hun beloningssysteem voldoet aan de daaraan te stellen eisen van gelijke behandeling. Het vorige kabinet heeft in de negende voortgangsrapportage gelijke beloning kenbaar gemaakt de Arbeidsinspectie – aanvullend op Commissie gelijke behandeling – een rol te geven bij het voorkómen van ongelijke beloning door werkgevers hier op aan te spreken en te verplichten tot onderzoek. Bij de uitwerking van dit voornemen is de conclusie getrokken dat de omvang, de kosten en implicaties van deze operatie niet in verhouding staan tot de omvang van het probleem, en daarom achterwege kan blijven.

Zoals vermeld in mijn brief op 14 maart 2011 over de invulling van de taakstelling uit het Regeerakkoord op het SZW-terrein zal de frequentie van monitors en voortgangsrapportages aan de Kamer worden bezien. Tegen deze achtergrond zal ik het automatisme van een in beginsel jaarlijkse voortgangsrapportage over gelijke-beloningsaspecten beëindigen en u verder informeren over de ontwikkelingen op dit vlak als daarvoor een concrete aanleiding bestaat.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

H.G.J. Kamp