

Vergaderjaar 2018–2019

**30 420**

**Emancipatiebeleid**

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 295**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 november 2018

Het emancipatieproces is niet voor alle groepen vrouwen op hetzelfde moment begonnen, en het loopt ook niet voor alle groepen in hetzelfde tempo. Dat zien we onder andere op de arbeidsmarkt: er zijn vrouwen voor wie het extra lastig is om daar een plek te veroveren of te behouden. Ik vind het van groot belang dat alle vrouwen gelijke kansen hebben om hun capaciteiten te ontwikkelen en op de arbeidsmarkt in te zetten, waardoor zij ook in hun eigen onderhoud kunnen voorzien.

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen over de hele linie is een prioriteit in het emancipatiebeleid van dit kabinet.<sup>1</sup> 77 procent van de vrouwen verricht betaald werk, maar driekwart van hen werkt in deeltijd. Daardoor is slechts 59,1 procent van de vrouwen economisch zelfstandig, en 48,4 procent van de vrouwen financieel onafhankelijk.<sup>2</sup> Het verhogen van het aantal uren dat vrouwen gemiddeld werken, is een van de belangrijkste manieren om hier iets aan te doen, zo bleek onlangs ook uit een rapport van McKinsey.<sup>3</sup> Daar zet het kabinet dan ook sterk op in.

Maar, zoals gezegd, er zijn specifieke groepen vrouwen die niet of nauwelijks betaald werken, en waarvoor de afstand tot de arbeidsmarkt soms groot is. Zoals toegezegd in het Algemeen Overleg met uw Kamer op 5 april 2018 ga ik in deze brief in op de aanpak van de bewindspersonen van SZW en mijzelf voor deze groepen. Uitgangspunt bij deze aanpak is steeds, dat het kabinet generiek beleid voert. Het beleid om arbeidsparticipatie te bevorderen is gericht op vrouwen en mannen met alle achtergrondkenmerken. Als echter blijkt dat

<sup>1</sup> Kamerstuk 30 420, nr. 270.

<sup>2</sup> Voor economische zelfstandigheid ligt de grens op 70 procent van het minimumloon, voor financiële onafhankelijkheid op 100 procent.

<sup>3</sup> Zie de brief van mij en de Minister van SZW d.d. 18 september jl., Kamerstuk 30 420, nr. 294

bepaalde groepen niet voldoende worden bereikt met de generieke aanpak, kan een specifieke inzet voor deze groepen gerechtvaardigd zijn.

Het kabinet bestrijdt achterstanden, waaronder achterstanden bij vrouwen. Denk aan verbetering van het onderwijs, de zorg, of de werking van de arbeidsmarkt. Daarmee wordt ook in de positie van vrouwen geïnvesteerd.

Het beleid ter verhoging van de arbeidsparticipatie is een duidelijk voorbeeld van generiek beleid dat gunstig werkt voor vrouwen. U hebt bijvoorbeeld in het belastingplan kunnen zien dat het kabinet fors investeert om (meer) werken voor iedereen aantrekkelijker te maken. Ik verwacht dat dit vooral effect zal hebben op de arbeidsmarktpositie van vrouwen, omdat vooral vrouwen in deeltijd werken.

Daarnaast voert het kabinet breed beleid om vrouwen te stimuleren om op de arbeidsmarkt te participeren. Belemmeringen worden weggenomen. Het kabinet investeert in kinderopvang, en breidt het geboorteverlof voor partners fors uit.

### **1. Lokale aanpak van achterstanden**

Bij uitdagingen en achterstanden speelt niet alleen gender een rol, maar komen vaak ook andere dimensies samen, zoals opleiding, afstand tot de arbeidsmarkt, migratieachtergrond en leeftijd. Die situaties zijn gebaat bij individueel maatwerk of op zijn minst een aanpak op meer dan één dimensie. Dat vergt een overheid die maatwerk kan leveren op al deze domeinen. Een overheid die dicht bij de burger staat. Gemeenten zijn sinds de decentralisaties verantwoordelijk en bevoegd om integraal maatwerk te leveren in het sociaal domein. Op basis van specifieke behoeftes kan de gemeente ondersteuning vormgeven gericht op de persoonlijke-, gezins- en lokale situatie.

Een belangrijke bouwsteen van het achterstandenbeleid wordt dus gevormd door een lokale aanpak, via en samen met gemeenten, UWV en andere partners zoals onderwijsinstellingen.

Om goed maatwerk te bieden waarin ook vrouwen voldoende worden bereikt, is kennis nodig over de bestaande achterstanden en over welke aanpak ook goed werkt voor specifieke groepen vrouwen. Generiek beleid kan immers onbedoeld verschillend uitpakken voor verschillende groepen, en ook in de uitvoering kunnen stereotiepe vooroordelen onbedoeld een rol spelen.

Het kabinet volgt daarom in zijn lokale aanpak vier sporen:

1. Monitoring en agendering van achterstanden van vrouwen: het kabinet voorziet gemeenten van informatie over de (landelijke) achterstanden van groepen vrouwen. In rapportages van het CBS en van het UWV wordt (waar relevant) onderscheid gemaakt naar gender. In de Emancipatiemonitor van SCP en CBS wordt elke twee jaar aandacht besteed aan de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie, waarbij ook naar de invloed van verschillende kenmerken wordt gekeken. Eind dit jaar zal de nieuwe Emancipatiemonitor uitkomen, deze keer niet in boekvorm maar via een speciale website. Ik heb in aanvulling daarop door het CBS de meest recente cijfers op een rij laten zetten van arbeidsparticipatie, economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid van diverse groepen vrouwen en mannen. Daarbij komen ook telkens de verschillen naar opleidingsniveau aan bod. Voor dit laatste is gekozen, omdat bekend is dat

opleidingsniveau voor vrouwen grote invloed heeft op hun arbeidsparticipatie.<sup>4</sup> De cijfers zijn te vinden op de site van het CBS.<sup>5</sup> De Minister en Staatssecretaris van SZW en ik zullen gezamenlijk optrekken richting gemeenten en UWV om na te gaan hoe de economische zelfstandigheid van vrouwen bevorderd kan worden en de aandacht hiervoor nog beter ingebed kan worden binnen het integrale sociaal domein.

2. Ondersteuning van lokale partners via onderzoek en kennisverspreiding: gemeenten zijn op allerlei terreinen bezig achterstanden aan te pakken. Het kiezen van de juiste aanpak is echter niet eenvoudig. Vandaar dat het kabinet gemeenten op verschillende wijze ondersteunt, zoals met het programma Sociaal Domein. Een ander voorbeeld is het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA), waarbinnen bij de evaluatie van de pilots de resultaten waar mogelijk gesplitst worden naar aspecten zoals gender (zie paragraaf 2).
3. Gerichte projecten voor specifieke groepen vrouwen: als bepaalde groepen onvoldoende worden bereikt in het reguliere beleid, kan een specifieke aanpak wellicht nuttig zijn. In dat kader financier ik bijvoorbeeld het project EVA (Educatie voor vrouwen met Ambitie) voor laaggeletterde vrouwen.<sup>6</sup> Ook ondersteun ik de Alliantie Samen Werkt Het, die o.a. de interventies De Tafel van Een en De Nieuwe Toekomst verder ontwikkelt en aanbiedt aan gemeenten. De Staatssecretaris van SZW ondersteunt daarnaast de organisatie Single SuperMom gericht op de ondersteuning en activering van alleenstaande moeders in armoede.
4. Genderbewust beleidsonderzoek: goed onderzoek staat aan de basis van ons beleid. In de recent uitgebrachte kennisagenda van SZW is veel aandacht voor de positie van vrouwen en specifiek kwetsbare groepen.<sup>7</sup> Bij evaluaties van beleid is het van belang om te kijken naar gender, eventueel in combinatie met andere kenmerken. Zo voegen we waar mogelijk gender toe bij als onderzoeksaspect bij evaluaties van re-integratiebeleid. Centrale vraag daarbij is: bereikt het bestaande (re-)integratiebeleid de diverse groepen vrouwen in voldoende mate?

## **2. De combinatie van gender met andere kenmerken<sup>8</sup>**

Er zijn diverse groepen vrouwen van wie de achterstand op de arbeidsmarkt groot is: groter dan bij vrouwen in het algemeen, én groter dan bij mannen met dezelfde kenmerken. Dat is op zichzelf niet verwonderlijk als er meerdere kenmerken tegelijk aan de orde zijn die de kansen op de arbeidsmarkt verminderen.

Soms zal gender de belangrijkste factor zijn die de achterstand verklaart, soms zal een ander kenmerk de grootste rol spelen. Maar het gaat niet om een simpele optelling van twee kenmerken: de situatie van een vrouwelijke gezinsmigrant is bijvoorbeeld niet de situatie van een mannelijke gezinsmigrant plus de situatie van een autochtone vrouw. Het gaat om een intersectie van kenmerken, met bijbehorende specifieke uitdagingen en verwachtingspatronen.

Een gendersensitief beleid houdt rekening met de specifieke uitdagingen die vrouwen tegengekomen binnen een bepaalde groep. Het kan daarbij gaan om feitelijke verschillen, bijvoorbeeld op het gebied van diploma's of

<sup>4</sup> Roeters, A. *Leren van verschillen, opleidingsverschillen in de vrouwenemancipatie*, SCP 2017.

<sup>5</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/44/vrouwen-op-de-arbeidsmarkt-2016>.

<sup>6</sup> Zie hierover verder paragraaf 4 van deze brief.

<sup>7</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/jaarplannen/2018/10/01/kennisagenda-szw>

<sup>8</sup> Tenzij anders vermeld, zijn de cijfers in deze paragraaf afkomstig uit eerder genoemde CBS-tabellen, <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/44/vrouwen-op-de-arbeidsmarkt-2016>.

werkervaring, maar ook om culturele rolpatronen bij de vrouwen zelf, of om vooroordelen bij werkgevers.

In deze paragraaf ga ik gezien uw vragen in voornoemd AO in op diverse groepen vrouwen<sup>9</sup>, waarbij ik een kort overzicht geef van de huidige situatie en de acties die we als kabinet ondernemen gericht op de betreffende groepen.

#### Vrouwen met een migratieachtergrond.

Van zowel mannen als vrouwen met een migratieachtergrond ligt de participatie en de financiële onafhankelijkheid veelal lager dan bij Nederlanders zonder migratieachtergrond. Met name niet-westerse vrouwen van de eerste generatie en met weinig opleiding kennen een lage arbeidsparticipatie. Per land van herkomst zijn er grote verschillen. Ook valt op dat vrouwelijke asielmigranten een grotere achterstand hebben dan de vrouwen die in het kader van gezinsmigratie naar Nederland zijn gekomen. Deze laatste groep is daarentegen wel veel groter.<sup>10</sup>

Gunstig is dat, gemiddeld genomen, de financiële onafhankelijkheid van de tweede generatie hoger is dan die van de nieuwkomers.<sup>11</sup>

In zijn brief van 30 maart jl. schetste de Minister van SZW zijn plannen rond het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Dit programma is erop gericht om de arbeidsmarktpositie van Nederlanders met een migratieachtergrond te verbeteren. Binnen VIA worden de komende jaren vernieuwende aanpakken (pilots) uitgetest in de praktijk. Waar mogelijk zullen bij de evaluatie van deze pilots de resultaten gesplitst worden naar aspecten zoals gender. Dit is in lijn met de motie Becker.<sup>12</sup> Ook worden samen met werkgevers maatregelen en interventies (*nudges*) ontwikkeld voor het beter beoordelen van divers talent.

Op het gebied van inburgering heeft de Minister van SZW op 2 juli jl. een brief naar de Tweede Kamer gestuurd over de hoofdlijnen van de veranderopgave Inburgering.<sup>13</sup> De aanpassingen van het inburgeringsstelsel moeten ervoor gaan zorgen dat gemeenten betere mogelijkheden krijgen om zoveel mogelijk nieuwkomers zo snel mogelijk aan het werk te krijgen en op het vereiste taalniveau te krijgen. Bij de verdere uitwerking van het stelsel is oog voor de positie van vrouwelijke inburgeraars.

---

<sup>9</sup> Er zijn geen redenen om aan te nemen dat lesbische vrouwen behoren tot de groepen die in de context van deze brief extra aandacht nodig hebben (zie Roeters, A., Veerman, F., en Jaspers, E. Den Haag, *Gelijk verdeeld, een verkenning van de taakverdeling bij lhb-stellen* SCP, 2017). Transgenders (zowel mannen als vrouwen) hebben wel een relatief zwakke positie op de arbeidsmarkt. Het initiatiefwetsvoorstel dat uw Kamer deze zomer heeft aangenomen (Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen, Kamerstuk 34 650, nr. 2) kan hun positie op de arbeidsmarkt verbeteren. Verder bevorder ik deze positie door samenwerking met de alliantie *Gedeelde Trots, Gedeeld Geluk*, waarbinnen met name Transgender Netwerk Nederland (TNN) werkt aan lotgenotencontact, deskundigheidsbevordering, voorlichting van en voor transgenderpersonen en voorlichting aan werkgevers. Ook ondersteun ik de organisatie Genderwende, die zich specifiek richt op coaching en arbeidstoelating voor transgenders met (vaak door langdurige uitval) afstand tot de arbeidsmarkt.

<sup>10</sup> Op dit moment zijn er ca. 28.200 vrouwelijke asielmigranten in Nederland, en 190.900 vrouwelijke gezinsmigranten.

<sup>11</sup> Er zijn 595.200 vrouwen met een niet-westerse achtergrond, waarvan 444.700 van de eerste generatie en 150.500 van de tweede generatie.

<sup>12</sup> Kamerstuk 32 824, nr. 226.

<sup>13</sup> Kamerstuk 32 824, nr. 223.

## Alleenstaande moeders.

Veruit de meeste eenoudergezinnen met minderjarige kinderen hebben een vrouw aan het hoofd. De arbeidsparticipatie en het inkomen van alleenstaande moeders blijven duidelijk achter ten opzichte van die van moeders in een tweeoudergezin, en ook ten opzichte van alleenstaande vaders. De achterstand geldt vooral voor moeders met een opleiding op het niveau van de basisschool, vmbo, mbo-1, of onderbouw havo/vwo. Slechts 47 procent van de alleenstaande moeders met minderjarige kinderen en weinig opleiding participeert op de arbeidsmarkt en slechts 28 procent is economisch zelfstandig.

Op grond van de Participatiewet hebben alleenstaande ouders met een uitkering in principe de plicht om werk te zoeken en te aanvaarden. De gemeente verleent hiervan ontheffing als een alleenstaande ouder met een kind jonger dan vijf jaar daarom vraagt. Daar hoort dan wel een plan van aanpak bij over maatschappelijke participatie en het toewerken naar arbeidsdeelname in de toekomst, bijvoorbeeld door middel van scholing.

De gemeente heeft daarnaast de mogelijkheid om in individuele gevallen een deel van de inkomsten uit arbeid gedurende maximaal een half jaar niet te verrekenen met de bijstand. In het kader van de Tijdelijke regeling experimenten Participatiewet<sup>14</sup> wordt hiermee geëxperimenteerd. Gemeenten kunnen op die manier onderzoeken wat het beste werkt om mensen naar werk toe te leiden.

Ten slotte is vanuit het emancipatiebeleid door mijn ambtsvoorganger in de periode 2016–2017 subsidie verstrekt aan de Stichting Single SuperMom voor de ondersteuning van alleenstaande moeders uit de armoede naar activering en arbeidsparticipatie. De Staatssecretaris van SZW heeft recent besloten tot financiering van het vervolgproject «Durven Doen!», waarmee nieuwe vormen van (online) dienstverlening worden ontwikkeld die aansluiten op de specifieke behoeften en mogelijkheden van deze doelgroep.

## Vrouwen met een arbeidsbeperking

Meer vrouwen dan mannen geven aan een langdurige ziekte, aandoening of handicap te hebben. Van de personen tussen de 15 en 65 die dit op basis van zelfrapportage aangeven is 57 procent vrouw.

Opleiding speelt een significante rol bij de kans op arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten. Tussen theoretisch opgeleide vrouwen en mannen<sup>15</sup> met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is er geen verschil als we naar arbeidsparticipatie kijken (voor beide 35 procent). Voor vrouwen met weinig jaren scholing<sup>16</sup> en een arbeidsongeschiktheidsuitkering is de arbeidsdeelname lager dan voor arbeidsongeschikte mannen (13 respectievelijk 26 procent). Middelbaar opgeleide vrouwen en mannen zitten hier tussenin (vrouwen 24 procent, mannen 33 procent).

Er zijn diverse re-integratievoorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking. Er is geen groot verschil in de mate waarin mannen en vrouwen in een re-integratietraject zitten, of in het aantal mannen en vrouwen met een of meer re-integratievoorzieningen. Opvallend is wel dat mannen twee tot tweeënhalf keer zo vaak gebruik maken van een tijdelijke loonkostensubsidie, een loonkostensubsidie op grond van de Participa-

<sup>14</sup> Stcrt. 2017, nr. 10881.

<sup>15</sup> Dat wil zeggen met een hbo- of wo-opleiding.

<sup>16</sup> Dat wil zeggen met maximaal basisschool, vmbo, mbo-1 of onderbouw havo/vwo.

tiewet, een forfaitaire loonkostensubsidie, beschut werk, en begeleiding op de werkkring c.q. een jobcoach.

Om de achterstanden bij de groep vrouwen met een arbeidsbeperking te bestrijden, volgt het kabinet de aanpak zoals in deze brief beschreven. Een flink deel van de achterstand geldt voor arbeidsbeperkten in het algemeen (mannen en vrouwen) en vergt dus generiek beleid. Daarbij verwijs ik onder andere naar het sociaal akkoord van 2013<sup>17</sup> waarin is afgesproken dat er in totaal 125.000 banen bij reguliere werkgevers gecreëerd zullen worden voor mensen met een arbeidsbeperking.

Tegelijk vindt het kabinet het belangrijk dat ook bij het leveren van maatwerk aan arbeidsbeperkten gekeken wordt of en hoe gender meespeelt. De gemeenten zijn sinds de invoering van de Participatiewet verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Hiervoor hebben zij instrumenten beschikbaar zoals loonkostensubsidies, beschut werk en jobcoaching. Gemeenten bepalen zelf binnen wettelijke grenzen de vorm, intensiteit en inhoud van ondersteuning in een verordening die door de gemeenteraad wordt opgesteld. UWV gaat over arbeidsactivering van Wajongers, WAO/WAZ- en publiek verzekerde WIA-uitkeringsgerechtigden. Daarnaast ondersteunen zij op basis van de WIA werkenden met een arbeidsbeperking door middel van inzet van (werk)voorzieningen.

Met gemeenten en UWV is het kabinet constant in gesprek over of de uitvoering van het beleid goed verloopt. In die gesprekken gaat het over de uitwerking van beleid voor allerlei groepen, waarbij ook gender wordt meegenomen. Gender zal eveneens waar mogelijk en relevant meegenomen worden bij onderzoek naar succesvolle lokale initiatieven en evaluaties van landelijk beleid en de inrichting van het stelsel.

#### Oudere vrouwen

Naarmate vrouwen ouder worden, nemen de arbeidsparticipatie en het inkomen af, sterker dan bij mannen. Deels kan dit een generatie-kwestie zijn. De huidige generatie oudere vrouwen werkt minder dan de volgende – maar ook aanmerkelijk meer dan de vorige generatie. De netto-arbeidsparticipatie van vrouwen van 60 tot 65 jaar is tussen 2003 en 2016 gestegen van 14,2 naar 43,2 procent.<sup>18</sup> Er is dus zeker reden tot optimisme.

Het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen is in de leeftijdscategorie 50–60 jaar nog wel iets groter dan gemiddeld over alle leeftijden.<sup>19</sup> De verschillen nemen toe boven de 60 jaar. Hierbij speelt ook mee dat vrouwen gemiddeld ongeveer negen maanden eerder met pensioen gaan dan mannen.<sup>20</sup> Wellicht stemmen zij af op de pensioendatum van hun iets oudere echtgenoot. Dit is dan een bewuste beslissing, waarvan de gevolgen enkele jaren vóór de pensioenleeftijd te overzien zijn.

De Minister van SZW heeft in het Actieplan Perspectief voor vijftigplussers<sup>21</sup> een reeks maatregelen opgenomen om de arbeidsparticipatie van vijftigplussers te bevorderen. Dit actieplan zal eind 2019 geëvalueerd worden. Ook wordt vanaf 2019 de persoonlijk dienstverlening van UWV

<sup>17</sup> Zie Kamerstuk 33 566, nr. 15.

<sup>18</sup> CBS nieuwsbericht 14 oktober 2017.

<sup>19</sup> Het verschil is bij 50–60 jarigen 14 procentpunt, en gemiddeld van 15 jaar tot AOW-leeftijd 11 procentpunt.

<sup>20</sup> CBS nieuwsbericht 20 juni 2018.

<sup>21</sup> Kamerstuk 29 544, nr.763.

geëvalueerd. Daarin wordt gekeken naar het effect van de dienstverlening, onder andere naar leeftijd en gender.

Daarnaast ziet het team arbeidsdiscriminatie van de inspectie SZW – naast de andere discriminatiegronden – toe op het beleid dat werkgevers voeren om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan.

### 3. Jonge vrouwen

Op de arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen ga ik in deze brief apart in, zoals toegezegd in het plenair debat over deze groep dat de Minister van SZW en ik op 19 april jl. hadden met uw Kamer.<sup>22</sup>

Op verzoek van mijn ministerie heeft het SCP onderzoek gedaan naar jonge vrouwen op de arbeidsmarkt.<sup>23</sup> Jonge vrouwen lopen in tegenstelling tot de specifieke groepen in de vorige paragraaf niet achter ten opzichte van andere vrouwen. Het is goed om te zien dat zij het beter doen qua arbeidsparticipatie, economische zelfstandigheid, en financiële onafhankelijkheid. Toch is dat geen reden tot tevredenheid. Jonge vrouwen doen het namelijk nog steeds aanmerkelijk minder goed dan hun mannelijke leeftijdsgenoten, zelfs als zij nog geen kinderen hebben. Dit geldt voor jonge vrouwen in het algemeen en voor lager opgeleide jonge vrouwen in het bijzonder.

Op jonge leeftijd wordt de basis gelegd voor de rest van het werkende leven. Het kabinet zet er daarom op in dat het verschil in arbeidsmarktpositie en -kansen tussen jonge vrouwen en jonge mannen afneemt. De grootste winst is daarbij te behalen in een uitbreiding van het aantal gewerkte uren.

Die constatering is meteen de aanleiding voor het IBO deeltijdwerken<sup>24</sup> dat het kabinet heeft aangekondigd. Het blijft intrigerend dat Nederland er internationaal gezien zo uit springt als het gaat om deeltijdwerk van vrouwen. Het kabinet wil daarom preciezer onderzoeken hoe het komt dat er in Nederland veel meer dan in andere landen voor deeltijd wordt gekozen, welke rol beleid daarbij speelt en welke beleidsopties mogelijk zijn voor de verschillende doelen die hierbij een rol spelen – zoals goede zorg voor kinderen, gelijkheid, ontwikkeling, economische groei en economische zelfstandigheid.

Verder zet het kabinet erop in stereotiepe keuzes in het onderwijs tegen te gaan. Vaak werkt de keuze voor een bepaald profiel of een bepaalde opleidingsrichting op jonge leeftijd de rest van het leven door. In de Emancipatienota<sup>25</sup> gaf ik al aan dat ik vanuit het emancipatiebeleid bijdraag aan initiatieven om meer meisjes te enthousiasmeren voor werken in de techniek. Dit doe ik onder andere door de samenwerking aan te gaan met VHTO (Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek) en de alliantie *Werk en de toekomst*.

Naast het stimuleren van minder stereotiepe keuzes en het bestaand beleid (LOB, LOB Expertisepunt vo-mbo en kwaliteitsagenda LOB in het vo en mbo<sup>26</sup>), zie ik mogelijkheden voor meer aandacht voor jonge vrouwen. Zo is de mbo portal «Kies mbo» in ontwikkeling. Deze bouwt voort op reeds ontwikkeld voorlichtingsmateriaal over opleidingen, beroepen, werkvelden, en stages in mbo en zal in het najaar 2018 van start gaan.

<sup>22</sup> Handelingen II 2017/18, nr. 76.

<sup>23</sup> *Werken aan de start, Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*, SCP, 2018.

<sup>24</sup> Kamerstuk 35 000, nr. 1

<sup>25</sup> Kamerstuk 30 420, nr. 270.

<sup>26</sup> Zie Kamerbrieven Loopbaanontwikkeling en -begeleiding, Kamerstuk 31 524, nr. 301, en Kamerstuk 31 524, nr. 340.

Deze *tool* laat per opleiding bijvoorbeeld zien wat de kans op werk is na diplomering, de kans op werk met een bepaald opleidingsniveau en wat het startsalaris is. Tevens zal een ministeriële regeling mbo-instellingen dit jaar nog verplichten om de studiebijsluiter te gebruiken in hun voorlichting aan jongeren.<sup>27</sup> Verder is voor het hoger onderwijs de website [studiekeuze123.nl](http://studiekeuze123.nl) beschikbaar met objectieve studiekeuze- en voorlichtingsinformatie.

Een ander punt dat van belang is bij de keus om in deeltijd te werken is de verdeling tussen arbeid en zorgtaken. De eerder genoemde uitbreiding van geboorteverlof en de extra investering in de kinderopvang zijn hierop gericht. De Minister van SZW zal daarnaast via het platform *Hoe Werkt Nederland* goede voorbeelden delen over vaders die in mannensectoren werken en gebruik maken van ouderschapsverlof.<sup>28</sup> Ook is dit najaar vanuit het Ministerie van SZW een campagne van start gegaan om aankomende ouders en ouders met jonge kinderen aan te zetten om na te denken over hun wensen in de verdeling van taken, en om hierover samen een weloverwogen en toekomstbestendige keus te maken.<sup>29</sup> Vaak worden beslissingen over de verdeling van arbeid en zorg gebaseerd op impliciete keuzes. De campagne heeft als doel (aankomende) ouders bewust te maken van deze beslissing en van de verschillende mogelijkheden die er bestaan.

Ten slotte ben ik dit jaar samen met de Minister van SZW themapartner van het Nederlands Debatinstituut. Het Debatinstituut organiseert jaarlijks debattoernooien op verschillende onderwijsniveaus. Dit jaar zullen teams van vmbo-, mbo-, en havo/vwo-scholen onder andere debatteren over stellingen op het gebied van de verdeling van werk en zorgtaken. Doel is om de leerlingen actief te laten nadenken over de manier waarop keuzes die zij nu maken doorwerken in hun kansen op de arbeidsmarkt. Komend schooljaar zullen hiermee enkele duizenden jongeren worden bereikt. Van dit project kunnen wij als ministeries bovendien leren welke argumenten voor deze groepen jongeren van belang zijn. Dit helpt ons bij vervolgstappen om jongeren bewust te maken van de gevolgen van hun keuzes.

#### **4. Tot slot: de grote invloed van opleidingsniveau**

Een duidelijk overkoepelend beeld is het grote effect van opleidingsniveau binnen alle groepen vrouwen. Vrouwen met alleen basisschool, vmbo, of mbo-1 werken veel minder. Samen met een lager gemiddeld uurloon leidt dit tot een slechtere positie als het gaat om economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid.

In 2014 was gemiddeld 54 procent van de Nederlandse vrouwen economisch zelfstandig<sup>30</sup>, maar het gemiddelde van vrouwen met weinig opleiding lag daar flink onder (27 procent), en dat van theoretisch opgeleide vrouwen er flink boven (71 procent). In 2015 werkte iets meer dan een op de drie vrouwen met een basisschoolopleiding, tegenover negen op de tien vrouwen met een hbo-, wo- of doctoraalopleiding.<sup>31</sup> Wat deeltijdwerk betreft zijn er in alle opleidingsniveaus grote verschillen tussen mannen en vrouwen, maar de verschillen zijn het kleinst bij theoretisch opgeleiden.

<sup>27</sup> Kamerstuk 31 524, nr. 371.

<sup>28</sup> Motie van de leden van den Hul en Özütok, Kamerstuk 30 420, nr. 286.

<sup>29</sup> [www.zijnjullieeraluit.nl](http://www.zijnjullieeraluit.nl)

<sup>30</sup> De economische zelfstandigheid werd destijds gemeten bij de bevolking van 20–64 jaar.

<sup>31</sup> Roeters, A. *Leren van verschillen, opleidingsverschillen in de vrouwenemancipatie*, SCP april 2017.



In de studie van Roeters<sup>32</sup> komen diverse mogelijke verklaringen voor deze verschillen aan de orde. Deels hangen de verschillen samen met opvattingen. Theoretisch opgeleide vrouwen en mannen vinden het ongeveer even belangrijk om zelf veel tijd te besteden aan betaald werk. Praktisch opgeleide vrouwen vinden dat veel minder belangrijk dan dito mannen.

Een andere verklaring voor de verschillen naar opleidingsniveau kan zijn dat vrouwen met minder jaren scholing minder aantrekkelijk werk kunnen vinden, en daardoor minder enthousiast zijn om (meer) te gaan werken. Het feit dat zij gemiddeld op jongere leeftijd moeder worden, en meer kinderen krijgen, kan ook een rol spelen.

Ook zijn er vrouwen die het gevoel hebben dat werkgevers niet op hen zitten te wachten. In de huidige aantrekkelijke economie liggen er echter betere kansen, ook voor wie al een tijdje niet meer heeft gewerkt.

Een categorie die extra aandacht verdient zijn de laaggeletterden.<sup>33</sup> 53 procent van laaggeletterden is vrouw, en 59 procent van de laaggecijferden. Het verschil tussen mannen en vrouwen is in Nederland groter dan in vergelijkbare landen. Ook daalt het niveau van de basisvaardigheden onder 40plus vrouwen sterker dan onder 40plus mannen.<sup>34</sup> De gemiddelde deelname van laaggeletterden (ongeacht gender) aan het arbeidsproces is 57 procent.<sup>35</sup> Een gebrek aan basisvaardigheden beperkt de kansen op de arbeidsmarkt. De stap naar economische zelfstandigheid is voor vrouwen in deze groep groot. Werken aan hun zelfvertrouwen is nodig om een eerste stap te durven zetten.

Op de volgende manieren bevorder ik de arbeidsparticipatie en financiële onafhankelijkheid van vrouwen met weinig opleiding en laaggeletterde vrouwen:

- Zoals aangegeven, ondersteun ik samen met de Staatssecretaris van SZW gemeenten om bij het re-integratiebeleid de groepen vrouwen te bereiken die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.
- Binnen het algemene beleid gericht op laaggeletterden is er specifiek beleid gericht op vrouwen in de vorm van de pilot EVA (Educatie voor Vrouwen met Ambitie). Zo is er een *toolkit* ontwikkeld met een duidelijke aanpakbeschrijving en instrumenten en strategieën voor het werven en activeren van laaggeletterde vrouwen die stappen willen zetten richting economische zelfstandigheid. Ook is er speciaal lesmateriaal voor EVA-leergroepen, en een website waarop iedereen kan oefenen met basisvaardigheden. EVA richt zich zowel op vrouwen met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt, als op een zeer kwetsbare, soms geïsoleerde doelgroep, onder wie veel niet-uitkeringsgerechtigden die nog vele stappen van de arbeidsmarkt zijn verwijderd en die zich vaak willen ontwikkelen in een veilige omgeving alleen voor vrouwen. Vanuit EVA vindt doorstroom plaats naar regulier en lokaal cursusaanbod. In 2019 zal EVA verder worden geïntegreerd in Tel Mee Met Taal.
- Vrouwen met weinig opleiding, met of zonder betaald werk, kunnen baat hebben bij het beleid rond Levenlang Ontwikkelen (LLO). De Minister van SZW en ik hebben uw Kamer op 27 september jl. geschreven dat het kabinet hiervoor een meerjarig programma start

<sup>32</sup> Zie noot 28.

<sup>33</sup> Laaggeletterden hebben niet per definitie weinig opleiding, maar zoals te verwachten hangen deze twee kenmerken vaak wel samen.

<sup>34</sup> PIAAC: Kernvaardigheden voor werk en leven, Resultaten van de Nederlandse survey 2012. Buisman, M. en anderen, 's-Hertogenbosch, Expertisecentrum Beroepsonderwijs, 2013.

<sup>35</sup> Zie noot 22.

met als ambitie de eigen regie van mensen te versterken. Dit gebeurt door scholingsmogelijkheden inzichtelijk te maken, te stimuleren dat iedereen een individueel leer- en ontwikkelbudget tot zijn of haar beschikking heeft, en de juiste randvoorwaarden te bieden door o.m. een flexibel onderwijsaanbod.

- De *Alliantie Samen Werkt Het* richt zich op verbetering van de positie van vrouwen in financieel kwetsbare situaties. De alliantie bestaat uit Women Inc., Movisie, Bureau Clara Wichmann, de Nederlandse Vrouwenraad, en Wo=men. Ik werk met de alliantie samen in een strategisch partnerschap, en ondersteun de alliantie met een subsidie van vijf jaar.

Ik vind het van groot belang dat wij vrouwen ondersteunen om hun achterstand op de arbeidsmarkt in te halen. Met de aanpak zoals ik die in deze brief heb besproken, pakt het kabinet die achterstanden aan, ook waar meerdere kenmerken tegelijk een rol spelen. Een goede mix van achterstandenbeleid, emancipatiebeleid en lokaal maatwerk is daarbij cruciaal. Daar zet ik dan ook op in de komende tijd. Ik heb er vertrouwen in dat we hiermee een aanpak hebben die de komende jaren zijn vruchten gaat afwerpen. Voor vrouwen in het algemeen én voor specifieke groepen vrouwen.

Mede namens de Minister en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
I.K. van Engelshoven