

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Bijgaand ontvangt u, mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, de Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media, en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de beantwoording van het Schriftelijk Overleg, welke uw Kamer mij op 6 november jl. heeft toegezonden¹, over de brief Reactie op CPB-onderzoek "Inkomensongelijkheid naar leeftijd en achtergrond" (Kamerstuk 29 544, nr. 951).

De leden van verschillende fracties hebben uiteenlopende vragen gesteld naar aanleiding van deze brief. Bij de beantwoording heb ik de vragen per thema gegroepeerd, omdat een deel van de vragen elkaar inhoudelijk raakt.

de Minister van Sociale Zaken
Datum 19 december 2019
en Werkgelegenheid
Betreft Beantwoording SO-vragen van 6 november 2019

**Directie Samenleving en
Integratie**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2019-0000181087

Uw referentie
Kamerstuk 2019D44451

W. Koolmees

¹ Kamerstuk 2019D44451

Vragen over inkomensverschillen of positie op de arbeidsmarkt

Directie Samenleving en
Integratie

1. De leden van de VVD-fractie stellen de volgende vraag: Hoeveel van zowel de eerste, tweede als derde generatie mensen met een migratieachtergrond zit in de bijstand?

Datum
19 december 2019

Antwoord op vraag 1:

Het CBS publiceert de statistieken over personen met een niet-westerse migratieachtergrond en de personen met een westerse migratieachtergrond los van elkaar.

Onze referentie
2019-0000181087

De meest recente cijfers van het CBS laten zien dat van de eerste generatie met een niet-westerse migratieachtergrond 18,3 procent in de bijstand zit, voor de tweede generatie met een niet-westerse migratieachtergrond geldt een percentage van 4,3. Van de eerste generatie met een westerse migratieachtergrond zit 3,5 procent in de bijstand, voor de tweede generatie met een westerse migratieachtergrond geldt een percentage van 3,1².

Volgens de definitie van CBS heeft een persoon een migratieachtergrond als deze persoon in het buitenland geboren is (eerste generatie), of als een of beide ouders van deze persoon in het buitenland geboren zijn (tweede generatie). Personen die zelf in Nederland geboren zijn, en waarvan de ouders ook in Nederland geboren zijn worden gerekend tot de mensen zonder migratieachtergrond in de CBS-statistieken. Hier vallen ook de personen waarvan een of meerdere grootouders in het buitenland geboren zijn, de 'derde generatie', deze behoren volgens de definitie van het CBS niet tot de groep personen met een migratieachtergrond en worden niet onderscheiden in de statistieken van het CBS.

2. De leden van de VVD-fractie stellen de volgende vraag: Het aandeel personen met betaald werk is ruim 10 tot 20%-punt lager bij mannen met een migratieachtergrond (in Turkije, Marokko, Suriname of de Antillen) dan zonder migratieachtergrond. Bij vrouwen bedraagt de achterstand zelfs 15 tot 35%-punt. Wat is volgens de minister de oorzaak van deze beperktere deelname aan de arbeidsmarkt? Is het waar dat een van de redenen is dat de sociale zekerheid niet activerend genoeg blijkt te zijn?

Antwoord op vraag 2

Een groot aantal factoren leidt tot de arbeidsmarktachterstanden van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Het gaat onder meer over een gemiddeld lager opleidingsniveau, het kiezen van studies die leiden tot kleinere arbeidsmarktkansen, stagediscriminatie, arbeidsmarktdiscriminatie en beperkte relevante netwerken en rolmodellen. Bij een deel van de personen met migratieachtergrond speelt ook zaken als taalachterstand een rol, evenals problemen met waardering van in het buitenland behaalde diploma's, gezondheidsklachten en een traditionele rolverdeling in het gezin. De combinatie van deze factoren maakt dat er geen eenvoudige oplossing bestaat om de arbeidsmarktkansen en arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. Dit geldt ook voor het activeren van diegenen die momenteel geen betaald werk hebben. Dit is terug te zien in de cijfers, waar de leden van de VVD-fractie terecht op wijzen. De mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn vaker afhankelijk van de bijstand dan de mensen zonder

2 Dit betreft percentages van de potentiële beroepsbevolking, per september 2018

migratieachtergrond. Ze stromen ook minder makkelijk vanuit de bijstand en WW naar werk.

Directie Samenleving en Integratie

Het kabinet wil de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond verbeteren. Daartoe werkt het kabinet binnen het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) onder meer samen met verschillende gemeenten, werkgevers en UWV aan de ontwikkeling van effectieve interventies om deze groep beter richting werk te begeleiden, zoals ik Uw Kamer onlangs geïnformeerd heb middels de voortgangsbrief over dit programma³. Naast inzichten uit VIA ontwikkelt het kabinet breder arbeidsmarktbeleid, dat ook bij zal dragen aan de activering van deze groep. In mijn reactie op het CPB-onderzoek Inkomensverschillen naar migratieachtergrond informeerde ik Uw Kamer bijvoorbeeld al over de bijdrage van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie. Daarnaast is de Kamer op 20 november door de staatssecretaris van SZW geïnformeerd over de taaleis, tegenprestatie en de uitvoering van de motie Raemakers c.s.⁴ waarin het kabinet verzocht is om, binnen de bij gemeenten voor participatie beschikbare middelen, te verkennen hoe gemeenten mensen in de bijstand een niet-vrijblijvend aanbod kunnen doen dat bij hen past.

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

3. De leden van de D66-fractie vragen of er meer inzicht kan worden gegeven in hoe de verschillende mogelijke verklaringen voor inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond, zoals studiekeuze, sociale netwerken, culturele verschillen en discriminatie zich verhouden tot elkaar. Zou dit nog nader kunnen worden onderzocht om het belang van verschillend beleid beter in beeld te krijgen?

Antwoord op vraag 3

Bij de beantwoording van vraag 2 ben ik ingegaan op verschillende factoren die van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Hun inkomenspositie hangt hiermee samen. Het gaat daarbij om een groot aantal factoren, die elkaar over en weer beïnvloeden. Deze factoren zijn niet allemaal even goed te kwantificeren. Daarom is het niet mogelijk om voor alle individuele factoren onderbouwde uitspraken te doen over de mate waarin ze verantwoordelijk zijn. Bovendien is er relatief veel kennis over de oorzaken van de inkomensongelijkheid, maar is er zo goed als geen inzicht in wat effectieve aanpakken zijn om deze oorzaken aan te pakken. Daarom legt het kabinet in deze periode prioriteit bij het ontwikkelen van inzichten in wat werkt, in het bijzonder in het eerdergenoemde programma VIA.

4. Het rapport van het CPB stelt ook dat Nederlanders met een migratieachtergrond een lager uurloon verdienen dan Nederlanders zonder een migratieachtergrond, ook bij dezelfde opleiding. De leden van de D66-fractie vinden dit zeer onwenselijk en stellen dat dit tegen alle principes van kansgelijkheid ingaat. Hoe zou de minister deze pay gap concreet kunnen oplossen?
5. De leden van de GroenLinks-fractie zijn het met de minister eens dat de achterstanden vaak te maken hebben met een ingewikkelde combinatie van problematieken. Zij zijn daarom benieuwd naar de uitkomsten van de evidence-based aanpak eind dit jaar. Wel vragen deze leden op welke manier de uitkomsten van dit onderzoek geïntegreerd zullen worden in de ambitie om inkomensverschillen van personen met een niet-westerse migratie-

³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 29544 nr.960

⁴ Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 34 352 nr. 173

achtergrond weg te werken. Immers dat arbeidsmarktachterstanden eventueel weggewerkt worden, betekent nog niet automatisch dat daarmee ook de inkomensverschillen verdwijnen. Deze leden ontvangen graag een beschouwing van de minister hierop.

Directie Samenleving en Integratie

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

Antwoord op de vragen 4 en 5

De inkomensverschillen en de lagere uurlonen hebben voor een belangrijk deel te maken met zwakkere positie op de arbeidsmarkt van de mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Net als u vindt het kabinet de geconstateerde inkomensverschillen en de *pay gap* zeer onwenselijk. Daarom zet het kabinet in op de versterking van de arbeidsmarktpositie van deze groep, hetgeen de basis biedt voor gelijkere inkomensposities en lonen. Dit doet het kabinet via maatregelen in het onderwijs, maatregelen op de arbeidsmarkt en het programma VIA, waarover ik u in mijn reactie op het CPB-onderzoek geïnformeerd heb⁵.

Als concrete voorbeelden noem ik de pilots 'Behoud en Doorstroom' en 'Nudging in Werving en Selectie' van het Programma VIA. In de pilot 'Nudging in Werving en Selectie' wordt samen met TNO en werkgevers gezocht naar aanpassingen in de werving en selectie die ervoor kunnen zorgen dat onbewuste vooroordelen minder bepalend zijn. Hiermee nemen de kansen op het vinden van een passende baan toe voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. In de pilot 'Behoud en Doorstroom' wordt gezocht naar HR-interventies om de werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond te behouden voor de werkgever en beter te laten doorstromen naar beter betaalde functies. Het makkelijker kunnen vinden van een passende baan, het beter kunnen behouden van die baan en verder doorstromen naar beter betaalde banen zal op termijn leiden tot kleinere verschillen in uurlonen en inkomens.

6. De leden van de D66-fractie vragen het volgende: Wat zijn internationale voorbeelden van wetgeving om mensen tegen ongelijke beloning te beschermen? Wat is er bekend over de werking van dit beleid?

Antwoord op vraag 6

Binnen Europa is in een aantal landen wetgeving ingevoerd gericht op het tegengaan van ongelijke beloning. Deze wetgeving richt zich op de gelijke beloning van mannen en vrouwen. Bij deze wetgeving staat transparantie veelal centraal: de werkgever moet inzichtelijk maken hoe mannen en vrouwen binnen de organisatie beloond worden en hierover rapporteren. Voorbeelden van landen waar dit van kracht is zijn het VK, Duitsland, IJsland en Oostenrijk. In Duitsland wordt daarnaast aan werknemers van bedrijven met meer dan 200 medewerkers de mogelijkheid geboden om een interne inkomensvergelijking uit te laten voeren. Deze wetgeving is in veel gevallen nog vrij recent ingevoerd en daarom nog niet geëvalueerd. Wel is duidelijk dat de wetgeving bijdraagt het bij aan het aanjagen van een maatschappelijke discussie over gelijke beloning. In Nederland kunnen werknemers als zij beloningsdiscriminatie vermoeden hun zaak aanhangig maken bij het College voor de Rechten van de Mens.

7. De leden van de SP-fractie vragen het volgende: Hoe denkt de minister te voorkomen dat de voordelen van de hoogconjunctuur, namelijk sneller

⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 29544, nr.951

afnemende werkloosheid, bij een daling van de conjunctuur weer ongedaan gemaakt worden om vervolgens weer bij dezelfde groep terechtkomt?

Directie Samenleving en Integratie

Antwoord op vraag 7

In het verleden leidde een verslechtering van de economische situatie telkens tot een verslechtering van de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

Het kabinet wil dit doorbreken. Juist daarom zet het kabinet met het Programma VIA in op ontwikkeling van inzichten in wat echt werkt in het aanpakken van de achterstanden en het structureel versterken van de arbeidsmarktkansen van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. VIA richt zich daarbij op cruciale momenten in de loopbaan waarop achterstanden (kunnen) ontstaan en waar effectieve oplossingen een groot verschil kunnen maken. Hierbij wordt vooral ook gezocht naar oplossingen die zich richten op duurzame verbetering van de arbeidsmarktpositie.

Vragen over programma VIA en eerder arbeidsmarktbeleid

8. De leden van de D66-fractie vragen het volgende: of de minister inzicht kan geven in de voortgang van de pilots uit het programma VIA. Zijn er al eerste resultaten uit deze pilots beschikbaar over wat goed werkt en niet?

Antwoord op vraag 8

Op 12 november jl. heb ik Uw Kamer de tweede voortgangsbrief van Programma VIA gestuurd⁶. Over de eerste tussenresultaten ten aanzien van de effectiviteit van de pilots kan ik Uw Kamer in het najaar van 2020 informeren. Voor een nadere toelichting op de aanpak van VIA zal in februari 2020 een technische briefing plaatsvinden voor de Vaste Kamercommissie van SZW.

9. De leden van de SP-fractie vragen het volgende: In het programma VIA wordt een *evidence base* over effectieve oplossingen verzamelt, omdat "er zo goed als geen harde inzichten zijn in wat echt werkt". Kunnen de leden van de SP-fractie dan concluderen dat alle voorgaande activiteiten om arbeidsmarktachterstanden weg te werken zonde van inzet, tijd en geld zijn geweest?

Antwoord op vraag 9

Dat er geen inzicht is in wat echt werkt voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond hoeft niet te betekenen dat alle voorgaande activiteiten niet werkten voor deze groep. Het is simpelweg onbekend of, en zo ja in hoeverre, ze effectief waren. Dit komt omdat bij evaluaties van beleid zelden onderzocht is in hoeverre bepaalde activiteiten en initiatieven effectief waren specifiek voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Binnen het Programma VIA wordt daarom in 8 pilots inzichtelijk gemaakt wat effectief is voor het aanpakken van de arbeidsmarktkansen van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Daarnaast wordt binnen VIA onderzocht welke aanpakken uit het verleden effectief waren voor hen en welke niet. Dit gebeurt door bestaand onderzoek waarin alleen effectiviteit van beleid onderzocht is voor de totale populatie in retrospectief uit te splitsen naar migratieachtergrond. Het eerste rapport in deze reeks, heb ik op 12 november jl. samen met de

⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 29544 nr.960

voortgangsbrief van Programma VIA naar Uw Kamer gestuurd⁷. Dit onderzoek laat zien dat de interventies die in dat rapport onderzocht werden ook effectief waren voor mensen met een migratieachtergrond.

Directie Samenleving en Integratie

10. De leden van de SP-fractie vragen het volgende: Welk beleid werd toegepast tussen 2003 en 2017 om de verschillen in inkomen tussen mensen met een niet-westerse achtergrond en personen zonder migratieachtergrond te verkleinen? Neemt de minister nu afstand van dit beleid nu in deze periode de achterstanden ongeveer gelijk zijn gebleven?

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

Antwoord op vraag 10

De voorbije jaren zijn verschillende beleidsinitiatieven ontplooid die (mede) als doel hadden om de arbeidsmarktpositie van verschillende groepen te verbeteren, waaronder die van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Hoewel het onderzoek van CPB laat zien dat inkomensachterstanden ongeveer gelijk zijn gebleven, hoeft het niet te betekenen dat het beleid dat in de afgelopen jaren gevoerd is niet effectief is geweest. Dit blijkt ook uit het onderzoek dat ik bij de beantwoording van vraag 9 heb aangehaald. Daaruit blijkt dat verschillende re-integratietrajecten die in de WW en bijstand zijn ingezet tussen 2003 en 2006 effectief zijn geweest voor de mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Het ging daarbij onder meer om arbeidsbemiddeling, scholing en Individuele Re-integratieovereenkomsten.

Tegelijkertijd constateert het kabinet, mede op basis van het CPB-onderzoek, dat meer nodig is om de hardnekkige arbeidsmarktachterstanden van de mensen met een niet-westerse migratieachtergrond structureel aan te pakken. Om dit echt goed te kunnen doen is het van belang om maatregelen te kunnen inzetten die bewezen effectief zijn. Om die reden werkt het kabinet binnen Programma VIA aan ontwikkeling van die inzichten.

Vragen met betrekking tot culturele diversiteit

11. De leden van de D66-fractie stellen de volgende vraag: Hoe staat de minister tegenover de oplossingsrichtingen gegeven door de SER met betrekking tot culturele diversiteit?

Antwoord op vraag 11

In februari 2020 komt het kabinet met een reactie op het SER-advies Diversiteit in de Top.

12. De leden van de D66-fractie stellen de volgende vraag: Is de minister bereid om verdere concrete stappen te nemen om meer inzicht en transparantie over culturele diversiteit te krijgen, bijvoorbeeld door de Barometer culturele diversiteit verder te ontwikkelen?

Antwoord op vraag 12

Het kabinet deelt de noodzaak om culturele diversiteit in organisaties beter te kunnen meten, zodat werkgevers op feiten gebaseerd diversiteitsbeleid kunnen maken en evalueren. De Barometer Culturele Diversiteit is samen met het CBS en enkele werkgevers succesvol getest. Momenteel worden, samen met het CBS, de

⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 29544 nr.960

wettelijke grondslag en kaders voor het beschikbaar maken van de Barometer Culturele Diversiteit voor middelgrote en grote werkgevers onderzocht. Bij positieve uitkomst hiervan kan de barometer begin 2020 beschikbaar komen voor werkgevers.

Directie Samenleving en Integratie

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

13. De leden van de SP-fractie stellen de volgende vraag: Het CPB adviseert dat de overheid het goede voorbeeld kan geven. In hoeverre lukt dit? Wat zijn daarbij de belemmeringen?

Antwoord op vraag 13

Het kabinet hecht aan een inclusieve organisatiecultuur. Om aantrekkelijk te blijven als werkgever en voldoende gekwalificeerd personeel binnen te halen én te behouden, mede bij een toenemende krapte op de arbeidsmarkt, blijft het Rijk daarom komende jaren actief inzetten op diversiteit en inclusie. De grote lijnen van het beleid op dit thema zijn door de minister van BZK vormgegeven in het Strategisch Personeelsbeleid 2025. Ieder departement is als werkgever verantwoordelijk voor verdere invulling van haar eigen beleid op het vlak van diversiteit en inclusie. Elk departement kent hierin eigen aandachtspunten en uitdagingen, die passen bij de eigenheid van het departement. De departementen wisselen de verschillende aanpakken onderling uit.

Binnen de Rijksoverheid is er een lichte maar consequente groei van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond. Er is extra aandacht voor het bevorderen van culturele diversiteit in managementfuncties. Om de culturele diversiteit in topfuncties te bevorderen, is het belangrijk dat er voldoende instroom en doorgroei is. Daartoe zijn er maatregelen als het divers samenstellen van selectiecommissies, het laten volgen van trainingen om selectiegesprekken te verbeteren, een open selectieproces waarbij vacatures via netwerken actief onder de aandacht komen personen met een migratieachtergrond. Ook bestaan verschillende mentorprogramma's waarin leidinggevenden een mentorrol vervullen ten behoeve van de inclusieve organisatie.

Verder verkent het kabinet in hoeverre diversiteit bij bedrijven in aanbestedingstrajecten van het Rijk meegenomen kan worden. Dit is in lijn met de toezegging van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap tijdens het AO Emancipatie van 18 juni 2019 en het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst'. In het regeerakkoord is afgesproken dat de overheid zijn inkoopkracht beter gaat benutten voor het versnellen van duurzame transities, inschakelen van kwetsbare groepen en om innovatief in te kopen.

Vragen m.b.t. arbeidsmarktdiscriminatie

14. De leden van de D66-fractie vragen of de minister denkt dat het genoemde actieplan arbeidsmarktdiscriminatie hier materieel verschil kan maken. Deze leden zijn stellig dat het probleem van arbeidsdiscriminatie goed moet worden aangepakt en willen dus ook dat dit plan slaagt. Zij vragen of er al eerste resultaten bekend zijn van het actieplan.
15. De leden van de GroenLinks-fractie stellen de volgende vraag: De leden van de GroenLinks-fractie juichen toe dat met behulp van nieuwe wetgeving de Inspectie SZW meer ruimte krijgt om wervings- en selectiebeleid bij werkgevers mogelijk te maken. Dat in zichzelf zal echter niet voldoende zijn om een mentaliteitsverandering bij werkgevers teweeg te brengen. Kan de minister concreet aangeven welke handvatten werkgevers op dit moment hebben om een inclusief wervings- en selectiebeleid te voeren?

16. De leden van de D66-fractie stellen de volgende vraag: Is de minister van mening dat die visie ('diversiteit biedt aangetoonde meerwaarde voor bedrijven') ook bij de meeste bedrijven heerst? Zo nee, hoe zou de minister dit meer kunnen uitdragen naar bedrijven?

Directie Samenleving en Integratie

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

Antwoord op de vragen 14, 15 en 16

De resultaten van de maatregelen van het Actieplan worden zoveel mogelijk meetbaar en inzichtelijk gemaakt en hierover wordt gerapporteerd aan de Kamer. In juli 2019 is de eerste voortgangsrapportage van het Actieplan aan de Kamer verzonden met daarin een tussentijdse stand van zaken⁸. Ook in 2020 zal gerapporteerd worden over de voortgang van het Actieplan.

Het toezicht door de Inspectie SZW zal, als onderdeel van een integrale aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, een extra stimulans voor de werkgevers zijn om zich in het thema arbeidsmarktdiscriminatie te verdiepen en om een discriminatievrij werving- en selectiebeleid op te stellen. Er zijn op dit moment al veel instrumenten en inzichten beschikbaar om hier werk van te maken. Voorbeelden zijn de scan voor bedrijven die in opdracht van de Inspectie SZW is ontwikkeld door TNO⁹ en de kennisdocumenten van Diversiteit in Bedrijf.

Onder bedrijven zijn voorlopers die de meerwaarde van diversiteit op de werkvloer onderkennen en hier actief werk van maken. Dit zijn bijvoorbeeld de ondertekenaars van het Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf. Recentelijk bleek uit onderzoek van het SCP dat de inclusieve arbeidsmarkt voor veel bedrijven nog geen prioriteit is¹⁰. Daarom is van belang dat de groep voorlopers zich steeds verder uitbreidt. Hier wordt binnen de pijler kennis & bewustwording van het actieplan op ingezet. Zo is er in november 2019 een drietal bijeenkomsten georganiseerd met werkgevers en wordt samengewerkt met BNR Nieuwsradio in de campagne Verderkijzers.nl.

17. De leden van de D66-fractie vragen of de minister deelt dat arbeidsmarktdiscriminatie een hardnekkig probleem is en een belangrijke rol speelt in het verklaren van het verschil van inkomensmobiliteit naar migratieachtergrond.
18. De leden van de D66-fractie vragen of de minister de analyse deelt dat het probleem van arbeidsmarktdiscriminatie extra lastig is in de werving- en selectiefase, omdat de benadeelde dan moeilijk aangifte kan doen of kan aantonen dat er discriminatie plaatsvindt.
19. Verder vragen de leden van de VVD-fractie in hoeverre arbeidsdiscriminatie een rol speelt in de inkomensongelijkheid en of daar nog verschil zit tussen generaties. Welke knelpunten worden geconstateerd en welke acties zet het minister hiertegenover?
20. De leden van de D66-fractie stellen de volgende vraag: Deze leden vragen of bekend is waar de drempel zit voor toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond. Vindt er al een selectie plaats bij stageplekken of opleidingsplekken, of gaat het vooral om sollicitaties bij de eerste baan na afstuderen?

Antwoord op de vragen 17, 18, 19, 20

⁸Kamerstukken II, 2018-2019, 29 544, nr. 923

⁹ <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2019/09/30/checklist-arbeidsdiscriminatie>

¹⁰ <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/>

Nederlanders met een migratieachtergrond zijn 2 tot 3 maal vaker werkloos dan autochtone Nederlanders. Deze achterstand kan slechts beperkt worden verklaard door harde kenmerken als opleidingsniveau, studierichting of werkervaring. De rest wordt onverklaarde achterstand genoemd en wordt volgens het ROA en SCP waarschijnlijk veroorzaakt door minder effectief zoekgedrag, discriminatie en (onbewuste) vooroordelen.

Directie Samenleving en Integratie

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

Deze onverklaarde achterstand geldt breed voor Nederlanders met een migratieachtergrond. Dus 1^e en 2^e generatie, oud en jong, man en vrouw. Ook geldt onverklaarde achterstand voor zowel de zoektocht naar een stage, 1^e werkplek als de doorstroom naar een andere functie.

Dit beeld wordt bevestigd door talloze zogenoemde CV-studies waarbij met gelijkwaardige CV's waarbij alleen de naam verschilt, wordt gesolliciteerd op echte vacatures. Kandidaten met een migratieachtergrond hebben stelselmatig minder kans op een uitnodiging. Op basis van deze onderzoeken is het waarschijnlijk dat arbeidsmarktdiscriminatie een rol speelt bij het verklaren van verschillen in inkomensmobiliteit en/of inkomensongelijkheid.

Arbeidsmarktdiscriminatie moet daarom stevig aangepakt worden. Dit doet het kabinet door een inclusieve arbeidsmarkt te stimuleren en nieuwe instrumenten te laten ontwikkelen binnen het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt. Daarnaast investeert het kabinet in het toezicht op het voorkomen en tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie door de Inspectie SZW, om zo effectief op te kunnen treden tegen deze vorm van discriminatie.

21. De leden van de D66-fractie stellen de volgende vraag: Daarnaast vragen deze leden wat andere landen aan beleid hebben om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden. Richtten andere landen zich ook vooral op discriminatie op de werkvloer, of bijvoorbeeld ook op de fase daarvoor bij werving en selectie?

Antwoord op vraag 21

Bij de ontwikkeling van de wetswijziging van de Arbowet en de Waadi, waarmee de Inspectie SZW bevoegd wordt om toezicht te houden op arbeidsmarktdiscriminatie, is uitgevraagd of andere Europese landen hier reeds toezicht op hebben ingericht. Dit bleek niet het geval. Wel is het in veel landen gemeengoed om toezicht te houden op discriminatie op de werkvloer.

22. De leden van de D66-fractie stellen de volgende vraag: Wat is er bekend over de meldingsbereidheid van mensen die mogelijk gediscrimineerd worden? Waar kunnen zij op dit moment terecht als het vermoeden bestaat dat een sollicitatieprocedure niet eerlijk verloopt?

Antwoord op vraag 22

Bij vermoedens van discriminatie kunnen mensen terecht bij een antidiscriminatiebureau. Men kan tevens een verzoek indienen bij het College voor de Rechten van de Mens om de discriminatieklacht te beoordelen. Ieder jaar verschijnt er een cijferrapportage met daarin alle meldingen van discriminatie bij ADV, het College voor de Rechten van de Mens en de registratie van incidenten bij de politie. Hieruit blijkt dat 28% van de meldingen bij de ADV in 2018 betrekking hadden op een ervaring met discriminatie op de arbeidsmarkt. Ook 54% van de verzoeken om een oordeel aan het College voor de Rechten van de Mens hadden betrekking op arbeid. Tegelijkertijd bleek uit het SCP-onderzoek 'Ervaren

discriminatie in Nederland' uit 2014 dat van de bevroagde mensen die discriminatie op de arbeidsmarkt hadden ervaren, slechts 5% hier melding van deed. Een herhaling van dit onderzoek verschijnt in maart 2020.

Directie Samenleving en Integratie

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

Momenteel geeft antidiscriminatiebureau RADAR als onderdeel van de onderzoeksagenda van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie uitvoering aan de Monitor Discriminatie Arbeidsmarkt. Doel van deze monitor is om op gestructureerde wijze inzicht te verkrijgen en te verdiepen in de voorkomende ongelijke behandeling en discriminatie op de arbeidsmarkt, zowel kwantitatief als door het uitwerken van veelvoorkomende casuïstiek. Deze monitor wil daarbij verder reiken dan slechts een weergave van de geregistreerde meldingen en incidenten. De monitor kan na afronding gebruikt worden voor het vergroten van de meldingsbereidheid. Hier zal in 2020 middels communicatie op ingezet worden binnen de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.

23. De leden van de SP-fractie stellen de volgende vraag: In hoeverre baseert de minister zich op het Panteia-onderzoek¹¹ dat meldt dat er nog steeds sprake is van discriminatie? De onderzoekers melden in dit onderzoek namelijk dat het moeilijk was om data uit twee perioden met elkaar te vergelijken vanwege veranderingen in de ICT.

Antwoord op vraag 23

Tijdens de uitvoering van dit herhalingsonderzoek naar discriminatie bij werving en selectie liepen de onderzoekers tegen het probleem aan dat bij het plaatsen van CV's op CV-banken veel profielen werden geblokkeerd. Dat leidde tot een kleiner aantal waarnemingen dan oorspronkelijk beoogd. Op grond van de geringere aantallen kon bij een aantal analyses niet het detailniveau worden gerealiseerd dat in de bedoeling lag en die ontbreken dan ook in de rapportage.

Niettemin levert het onderzoek wel een aantal inzichten op, waarvoor het bereikte aantal waarnemingen wel voldoende was om robuuste conclusies te trekken. Eén daarvan was *"Hoewel hiervan ten opzichte van 2015 minder sprake lijkt, blijft de discriminatie naar migratieachtergrond in 2019 nog steeds bestaan."*

Vragen met betrekking tot Wet Arbeidsmarkt in Balans

24. De leden van de SP-fractie stellen de volgende vraag: In het rijtje beleidsmaatregelen op de arbeidsmarkt noemt de minister de aankomende Wet Arbeidsmarkt in Balans. Als een van de risico's van deze wet wordt het uitwijken naar meer zelfstandigen zonder personeel (zzp)-constructies genoemd. In hoeverre is in beeld of dit risico in meerdere mate terecht zal komen bij mensen met een niet-westerse achtergrond?

Antwoord op de vraag 24

Het kabinet erkent dat het risico van een zogenoemd waterbed-effect aanwezig is en een uitdaging vormt bij het bijstellen van het arbeidsmarktbeleid. Dit risico op een eventueel waterbed-effect zal naar verwachting zwaarder wegen voor groepen waar flexibele arbeid relatief vaker voorkomt. Dat geldt o.a. voor mensen met een niet-westerse achtergrond: uit cijfers van het CBS blijkt dat zij in 2017 relatief vaker in een flexibele arbeidsrelatie werkten dan werkenden zonder een migratieachtergrond (resp. 34% en 21%). Het is echter niet bekend in hoeverre het

¹¹ Panteia (2019) Eindrapportage 'Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie', <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/10/09/herhaling-virtuele-praktijktests-arbeidsmarktdiscriminatie>

risico op uitwijking naar zzp-constructies verschilt tussen groepen met een groot aandeel flexibele arbeid.

Directie Samenleving en Integratie

Overigens is het, zoals reeds in de nota naar aanleiding van het verslag bij Kamerbehandeling van de WAB is aangegeven, de verwachting van het kabinet dat een eventueel waterbed-effect beheersbaar zal zijn. Juist omdat de WAB onderdeel uitmaakt van een breder pakket aan arbeidsmarktmaatregelen (waaronder ook maatregelen die zien op het werken als zelfstandige) dat nog deze kabinetsperiode in zijn geheel in werking zal treden. De verwachting is dan ook niet dat mensen met niet-westerse migratieachtergrond onevenredig risico lopen als gevolg van de invoering van de WAB.

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

Vragen met betrekking tot Participatiewet

25. De leden van de VVD-fractie stellen de volgende vraag: Is de minister bekend hoe het staat met de arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond in gemeenten waar de taaleis en tegenprestatie streng worden uitgevoerd ten opzichte van gemeenten waar dit niet gebeurt?

Antwoord op vraag 25

Over het verband tussen de taaleis als tegenprestatie en de arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond is geen informatie beschikbaar uit registraties. Gemeenten gaan ook verschillend om met de taaleis en de tegenprestatie en voeren deze niet altijd volledig conform de wet uit¹². In het evaluatierapport van de taaleis dat op 20 november aan de Kamer is aangeboden wordt geconcludeerd dat uitstroom uit de bijstand als direct gevolg van de taaleis niet kan worden aangetoond¹³. Dat kan niet geheel geweten worden aan de werkwijze van de taaleis. Om uitstroom te bereiken spelen namelijk ook vaak andere belemmeringen (zoals gezondheid, scholing en schulden) een rol. Bovenal is het van belang mensen te kennen en op maat te ondersteunen.

Vragen met betrekking tot Inburgering

26. De leden van de VVD-fractie stellen de volgende vraag: In hoeverre is er een correlatie en een causaliteit tussen het niet spreken van de taal en het niet ingeburgerd zijn en de achtergestelde positie qua inkomen en werk?

Antwoord op vraag 26

Regioplan Beleidsonderzoek heeft in 2013 in een kwantitatief effectonderzoek naar de bijdrage van de inburgering aan de mate van participatie vastgesteld dat inburgering een positief effect heeft op de arbeidsparticipatie¹⁴. Regioplan concludeerde destijds dat de groep die de inburgering succesvol afgerond had na het behalen van het inburgeringsdiploma vaker een betaalde baan had dan vergelijkbare groepen zonder inburgeringsdiploma en dat er dus een zelfstandig (causaal) effect is van inburgering op arbeidsparticipatie. In het experimentele onderzoek presteerde de experimentgroep (zij die hun inburgering hadden afgerond) significant beter dan de (vergelijkbare) controlegroep. In eerder onderzoek (SCP, 2011) was al aangetoond dat inburgering leidt tot een betere taalbeheersing en dat het effect van de inburgering op de arbeidsparticipatie onder meer via die verbeterde taalbeheersing verloopt (Regioplan 2013).

12 Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 34 352 nr. 143

13 Tweede Kamer 2019D47137

14 Zie ook de brief van mijn ambtsvoorganger uit 2013 (Tweede Kamer, vergaderjaar 2012-2013, 32824 nr. 34).

27. De leden van de VVD-fractie stellen de volgende vraag: Hoeveel van de inburgeringsplichtigen voldoet niet aan het afronden van de inburgering of heeft een vrijstelling gekregen en zit momenteel in de bijstand?

Directie Samenleving en Integratie

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

Antwoord op vraag 27

Uit de gegevens van DUO blijkt dat van de ca. 94.000 asielmigranten die tussen 1 januari 2013 en 1 november 2019 de inburgeringsplicht opgelegd hebben gekregen, er in deze periode 12.967 een ontheffing hebben gekregen. Van de circa 50.000 gezins- en overige migranten die in deze periode inburgeringsplichtig zijn geworden, zijn er 1.209 ontheven. Van de inburgeraars onder de Wet Inburgering 2013 die nog moeten voldoen aan de inburgeringsplicht, hebben op peildatum 1 november 1625 asielmigranten en 2233 gezins- en overige migranten hun inburgeringstermijn overschreden¹⁵. Het is niet bekend hoeveel mensen uit bovengenoemde groepen een bijstandsuitkering hebben. In algemene zin is een relatief groot deel van de asielmigranten in de eerste jaren na vestiging in een gemeente nog bijstandsgerechtigd, terwijl de meeste gezinsmigranten vanwege het inkomen van de partner niet in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering.

¹⁵ In deze aantallen zijn niet meegeteld de inburgeringsplichtigen die hun termijn hebben overschreden, maar daarna alsnog zijn geslaagd, ontheven of vrijgesteld.

Vragen met betrekking tot de inkomens- en arbeidsmarktpositie van de vrouwen met een migratieachtergrond

Directie Samenleving en Integratie

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

28. De leden van de D66-fractie vragen of de minister nader kan ingaan op de verschillen tussen mannen en vrouwen bij het arbeidsinkomen tussen de 30-40 jaar naar migratieachtergrond. Wat zou de verklaring kunnen zijn dat vrouwen met een Turkse en Marokkaanse migratieachtergrond zoveel minder arbeidsinkomen hebben dan vrouwen met een Nederlandse achtergrond? Speelt hier de opleidingskeuze een rol of juist niet? Is er specifiek beleid om deze groep te bereiken?
29. Uit het rapport blijkt dat de participatie van vrouwen met een migratieachtergrond niet in gelijke trend meestijgt vergeleken met die van Nederlandse vrouwen. De leden van de VVD-fractie maken zich hard voor de participatie van vrouwen, juist ook met een migratieachtergrond, en constateren dat ook een recent rapport van het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS)¹⁶ weer laat zien dat gemeenten bij een gezin dat in de bijstand zit, vrouwen nog steeds onvoldoende bemiddelen naar werk. Te vaak wordt alleen de man opgeroepen om te solliciteren. Is de minister bereid hier niet alleen in het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) aandacht aan te besteden, maar ook de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) hierop aan te spreken en zelf te monitoren of gemeenten hier verbetering in aanbrengen?

Antwoord op de vragen 28 en 29

Een groot aantal factoren leidt tot de arbeidsmarktachterstanden van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Voorbeelden zijn een gemiddeld lager opleidingsniveau, studiekeuze, discriminatie op de stagemarkt, beperktere netwerken, (ervaren) gezondheid en discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze factoren gelden voor zowel mannen als vrouwen. Voor vrouwen met een (niet-westerse) migratieachtergrond speelt daarnaast in sommige gevallen ook de (traditionele) rolverdeling tussen mannen en vrouwen een rol. Dit geldt ook voor een deel van de vrouwen zonder migratieachtergrond.

Het kabinet vindt het onwenselijk als groepen mensen in de Nederlandse samenleving minder kansen krijgen, of minder gestimuleerd wordt om te participeren. Dit geldt zo ook voor de vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Om deze reden heeft het kabinet verschillende activiteiten ondernomen om beter inzichtelijk te krijgen hoe de vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond beter bereikt kunnen worden en hoe ze het beste naar werk begeleid kunnen worden:

- binnen de VIA pilots wordt waar mogelijk gekeken naar verschil in effectiviteit van de onderzochte maatregelen tussen vrouwen en mannen. Binnen een van de pilots is er specifieke aandacht voor vrouwen met een Somalische migratieachtergrond¹⁷

16 Kennisplatform Inburgering & Integratie (2019) Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2019. Succes en stagnatie bij arbeidstoeleiding van statushouders, <https://www.kis.nl/sites/default/files/monitor-gemeentelijk-beleid-2019.pdf>.

17 Dit betreft het project binnen de VIA-pilot "Intensieve Begeleiding van Langdurig Werkzoekenden" die samen met gemeente Amsterdam wordt uitgevoerd.

- KIS zal volgend jaar, samen met een drietal gemeenten, een project opstarten over actievere en betere toeleiding van vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond naar werk
- de NWO zal in de Nationale Wetenschapsagenda binnen het thema “Economische veerkracht van vrouwen” specifiek aandacht besteden aan de vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond;
- ZonMw zal een nieuwe subsidieronde binnen het programma Vakkundig aan het werk invoegen die zich richt op deze thematiek;
- Ten slotte zal het nieuwe inburgeringsstelsel voor elke inburgeraar, man of vrouw, een brede intake worden afgenomen, en een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) worden opgesteld.

Directie Samenleving en Integratie

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

De resultaten van deze activiteiten worden ingebracht in overleg met relevante partijen als de VNG, de G40, Divosa, BVK, Programmaraad Sociaal Domein, de Sociale Partners, en UWV. Dit zal gebeuren in het kader van verspreiding van lessen van VIA. zoals ik Uw Kamer heb geïnformeerd in de voortgangsbrief over dit programma¹⁸. Ik neem uw suggestie voor monitoring mee in deze verkenning.

Vragen met betrekking tot LLO

30. De leden van de CDA-fractie stellen de volgende vraag: Welke kansen ziet de minister in het programma Leven Lang Ontwikkelen (LLO) om aan deze doelgroep eventueel handreikingen te bieden zich om te scholen naar sectoren waar grote vraag is naar arbeidskrachten? Welke kansen ziet de minister in het kader van LLO om eventuele achterstanden bij mensen met een migrantenachtergrond te overbruggen? Kan de minister hier nader op ingaan?

Antwoord op vraag 30

Met de invoering van het STAP-budget per 1 januari 2022 wordt iedereen met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt in de gelegenheid gesteld om een subsidie van maximaal € 1.000 aan te vragen voor het volgen van een scholingsactiviteit. Het STAP-budget kan worden ingezet voor omscholing richting sectoren met tekorten. Voor specifieke groepen die minder aan scholing doen wordt er flankerend aan het STAP-budget scholingsadvies beschikbaar gesteld. Onder deze groepen bevinden zich ook veel recente nieuwkomers en lager geschoolde mensen met een migratieachtergrond. Het scholingsadvies kan bijdragen aan het inzichtelijk maken het belang van scholing, ontwikkelmogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt, juist ook voor de genoemde groepen.

Vragen met betrekking tot bedrijfsbezoeken

31. De leden van de CDA-fractie stellen de volgende vraag: Tenslotte hebben deze leden vernomen dat er op initiatief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) dit schooljaar honderden bedrijfsbezoeken worden georganiseerd waarbij studenten en bedrijven elkaar ontmoeten. Ook krijgen bedrijven trainingen aangeboden over hoe ze studenten onbevooroordeeld kunnen selecteren. In hoeverre wordt hier door het ministerie van SZW aan meegewerkt? Zijn er al resultaten over te melden?

Antwoord op vraag 31

In de pilot oriënterende bedrijfsbezoeken, die in samenwerking tussen de ministeries van OCW en SZW wordt uitgevoerd, wordt gezien of kortdurende bedrijfsbezoeken kunnen bijdragen aan verbetering van de kansen op de arbeidsmarkt. Uw Kamer zal begin volgend jaar over de resultaten van deze pilot worden geïnformeerd.

¹⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 29544 nr.960

Op verzoek van de minister van OCW heeft SBB, in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens, webinars ontwikkeld en verzorgd voor leerbedrijven over het zonder vooroordelen selecteren van stagiairs en ten behoeve van gelijke behandeling van hun stagiairs. Er zijn drie webinars die via de website van SBB beschikbaar zijn. Daarnaast biedt het College voor de Rechten van de Mens voor werkgevers de cursus 'Selecteren zonder oordelen' aan. Deze is gericht op HR-professionals en focust op het vergroten van het bewustzijn rondom stereotypering bij de werving en selectie van medewerkers en stagiairs.

Directie Samenleving en Integratie

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

Vragen met betrekking tot studiekeuzes

32. De leden van de VVD-fractie stellen de volgende vraag: Ook wordt gesproken over een beperkte kennis van de arbeidsmarktperspectieven van specifieke opleidingsrichtingen die een rol spelen bij slechte uitkomsten op de arbeidsmarkt. In hoeverre is dat aan de orde bij mensen met een migratieachtergrond?
33. De leden van de GroenLinks-fractie staat in principe positief ten opzichte van het bevorderen van studiekeuzes die leiden tot grotere arbeidsmarktkansen. Toch vragen zij zich wel af in hoeverre de vrije studiekeuzeruimte hierdoor al dan niet ingeperkt wordt. Kan de minister aangeven welke studiegebieden extra onder de aandacht gebracht worden en op welke manier?
34. De leden van de VVD-fractie zijn voorstander van doelmatig opleiden en dus vragen zij hoe verhoging van doelmatige opleidingskeuzes zou kunnen bijdragen aan het terugdringen van deze achterstandspositie?
35. De leden van de SP-fractie stellen de volgende vraag: Ook het bevorderen van studiekeuzes die leiden tot grotere arbeidsmarktkansen is een beleidsmaatregel uit het pakket VIA. Wordt in dit programma ook gekeken naar de effecten die uitstel van studiekeuze naar een later moment kunnen hebben? Zo nee, waarom niet?
36. Zoals aangegeven vinden de leden van de CDA-fractie het positief dat er ook wordt ingezet op betere informatievoorziening wat betreft studiekeuze om te bewerkstelligen dat een studiekeuze wordt gemaakt in een richting waarin ook volop vraag naar arbeidskrachten is. Dit is hard nodig, immers ook uit eerdere onderzoeken blijkt dat een verkeerde studiekeuze met name voor migranten kan leiden tot inkomensongelijkheid. Kan de minister aangeven of en in hoeverre mensen met een migrantenachtergrond oververtegenwoordigd zijn in de zogenaamde krimpberoepen/sectoren?

Antwoord op de vragen 32, 33, 34, 35 en 36

Jongeren met migratieachtergrond kiezen vaker voor opleidingen met minder kansen op de arbeidsmarkt zoals economie of administratie (de krimpsectoren). Voor verbetering van de studiekeuze speelt loopbaan oriëntatie en begeleiding (LOB) door het onderwijs een belangrijke rol. We zien dat LOB een plek heeft gekregen in het onderwijs. Denk bijvoorbeeld aan de wettelijke verankering van LOB in het vmbo en de ondersteuning van scholen door het Expertisepunt LOB. Het Expertisepunt LOB heeft versterking van de arbeidsmarktvoorlichting als speerpunt opgepakt. OCW zal de subsidie voor het Expertisepunt LOB verlengen tot medio 2022. Zo kunnen scholen in het voortgezet onderwijs en het MBO ondersteuning behouden bij de kwaliteitsverbetering van LOB. Ook het HBO zal hierbij aansluiten. Binnen deze subsidie is ruimte om invulling te geven aan maatregelen gericht op het realiseren van gelijke kansen. Zoals het versterken van het arbeidsmarktperspectief in de loopbaanbegeleiding en studiekeuzevoorlichting aan aankomende studenten en hun ouders, samen met SBB, UWV,

decanenverenigingen en LOB-professionals in het MBO. Daarmee geeft de minister van OCW uitvoering aan de motie Kuik c.s.¹⁹

Directie Samenleving en Integratie

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

Toch blijkt het lastig de studiekeuze van jongeren met een migratieachtergrond duurzaam te verbeteren. Het is onduidelijk of een beperkte kennis over de arbeidsmarktperspectieven van specifieke opleidingen hierbij een rol speelt zoals de VVD vraagt. Meer in het algemeen is er onvoldoende inzicht welke maatregelen echt effectief zijn. Het kabinet wil dit graag verbeteren. Daarom is, in samenwerking tussen SZW en OCW een opdracht gegeven voor een meerjarig onderzoek naar effectieve mechanismen om de studiekeuze van jongeren met een migratieachtergrond te verbeteren, dit in het kader van het Programma VIA. Het gaat bijvoorbeeld om interventies als bliksemstages, verbeteren ouderbetrokkenheid en informatie over arbeidsmarktkansen. Het gaat om het verbeteren van een beter doordachte en/of gemotiveerde studiekeuze van de jongeren en daaruit volgend, hopelijk, ook een studiekeuze die meer rekening houdt met de kans op het vinden van werk. De vrije studiekeuzeruimte, zoals de GroenLinks fractie vraagt, staat niet onder druk en voorafgaand worden geen eisen gesteld aan de studiegebieden die extra onder de aandacht moeten worden gebracht. In dit programma wordt niet gekeken naar de effecten die uitstel van studiekeuze zou kunnen hebben. Het onderzoek naar de effectiviteit kijkt vooral naar bestaande interventies zoals deze door scholen worden uitgevoerd.

Vragen met betrekking tot vroeg- en voorschoolse educatie en vroegtijdig schoolverlaten

37. De leden van de VVD-fractie stellen de volgende vraag: Deze leden vragen hoe de extra investering van €170 miljoen aan vroeg- en voorschoolse educatie (VVE) zich concreet verhoudt tot de praktische moeilijkheden die de minister benoemt als redenen van geen deelname aan de VVE.

Antwoord op vraag 37

De investering aan voorschoolse educatie (ve) is bedoeld om het aanbod uit te breiden in uren (960 uur per 1,5 jaar) en het inzetten van een pedagogisch beleidsmedewerker in de ve. Ouders mogen zelf bepalen of en hoeveel gebruik ze maken van het gemeentelijke aanbod. Vanuit gemeenten wordt ingezet op de toeleiding van doelgroepkinderen naar ve en financiële toegankelijkheid, om zo te stimuleren dat zoveel mogelijk kinderen wel ve volgen.

38. De leden van de D66-fractie vragen op welke manier de minister kijkt naar het belang van onderwijs in het verminderen van de inkomensongelijkheid. Het rapport toont dat investeringen in onderwijs van groot belang zijn voor het verminderen van de inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond. Het CPB geeft specifiek aan dat meer (gerichte) VVE en minder voortijdig schoolverlaten kansrijke beleidsrichtingen zijn. De minister geeft hier als reactie op dat hij €170 miljoen extra in de VVE investeert en dat onderwijsinstellingen en gemeenten aanvullende financiering ontvangen voor het voorkomen van voortijdig schoolverlaten. De leden van de D66-fractie vragen op welke manier deze middelen tot besteding komen, en of bekend is bij welke groepen extra investeringen in VVE het beste werken. Zijn er onderzoeken beschikbaar die ook op lange termijn laten zien wat de baten van investeringen in VVE zijn? Is op buurtniveau binnen gemeenten ook bekend waar de middelen heengaan? Voor welke groepen en in welke buurten zouden

19 Kamerstukken II, vergaderjaar 2018 – 2019, 31 524, nr. 402.

extra investeringen in VVE- of voortijdig schoolverlaten (VSV)-middelen nog kunnen leiden tot het verminderen van de inkomensongelijkheid?

Directie Samenleving en Integratie

Antwoord op vraag 38

Datum
19 december 2019

Investeringen van dit kabinet op voorschoolse educatie (ve) zijn toegevoegd aan de specifieke uitkering gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid. Gemeenten moeten deze middelen uitgeven aan het aanbieden van ve, volgens de geldende wettelijke kaders. Ook mogen gemeenten deze middelen uitgeven aan overige (taal)activiteiten ter bestrijding van onderwijsachterstanden, zoals zomerscholen of schakelklassen. Op dit moment wordt het onderzoek Pre-COOL uitgevoerd, die over een langere periode meet wat de effecten zijn van het volgen van ve in Nederland. In 2020 volgt het laatste rapport van dit onderzoek, wat naar de Kamer zal worden gestuurd. Uit internationaal onderzoek blijkt dat deelname aan gerichte interventies bijdraagt aan de afname van onderwijsachterstanden, en daardoor aan het afleggen van een succesvollere schoolloopbaan. Op langere termijn kan ve bijdragen aan het verminderen van inkomensongelijkheid.

Onze referentie
2019-0000181087

Gemeenten bepalen zelf de doelgroep waaraan ze de middelen besteden, passend bij de lokale context. Het is dus niet op rijksniveau bekend aan welke buurten dit voornamelijk wordt besteed. Gemeenten kunnen bij de inzet van de middelen gebruik maken van gemeentekaartjes die door het CBS worden gemaakt, om zo te bepalen in welke buurten de grootste risico's op onderwijsachterstanden gevonden kunnen worden. (https://dashboards.cbs.nl/v1/onderwijskansen_180543/)

Voor wat betreft vsv (voortijdig schoolverlaten) is bekend dat het verminderen van vsv de kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren vergroot. Een startkwalificatie geeft immers de beste uitgangspositie. Extra inzet op vsv – op welke wijze dan ook – zal daarom zeer waarschijnlijk een positieve invloed hebben op het inkomen van jongeren. Het is echter niet bekend hoe dit van invloed is op het verminderen van de inkomensongelijkheid in het geval van jongeren met een migratieachtergrond.

39. De leden van de CDA-fractie stellen de volgende vraag: Om voortijdig schoolverlaten te voorkomen wordt in elke Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC)-regio een regionaal programma met maatregelen opgesteld. Op welke manier richt dit programma zich specifiek op de doelgroep mensen met een migrantenachtergrond?
40. De leden van de SP-fractie stellen de volgende vraag: In het rijtje beleidsmaatregelen in het onderwijs noemt de minister het voorkomen van voortijdig schoolverlaten. Welke verklaringen zijn er te vinden voor het voortijdig schoolverlaten van jongeren met een migratieachtergrond?

Antwoord op de vragen 39 en 40

Scholen en gemeenten in een RMC-regio stellen elke vier jaar een programma op om voortijdig schoolverlaten te voorkomen en uitgevallen jongeren terug naar school of naar werk te begeleiden. Per regio worden analyses gedaan om te bepalen op welke doelgroepen het programma zich moet richten. Een voorbeeld is de regio West-Friesland en Noord-Kennemerland die voor jongeren met een migratieachtergrond extra ondersteuning bieden met betrekking tot taal zodat zij in het mbo verder kunnen leren.

In het onderzoek van het CPB worden geen verklaringen geboden voor het voortijdig schoolverlaten van jongeren met een migratieachtergrond. Verklaringen voor voortijdig schoolverlaten van jongeren ongeacht achtergrond zijn onder

andere een aantrekkelijke arbeidsmarkt, multiproblematiek onder jongeren en verkeerde studiekeuzes.

Directie Samenleving en Integratie

Zoals door de minister van OCW toegezegd in het algemeen overleg d.d. 31 oktober 2019 over voortijdig schoolverlaten, wordt door het CBS nader onderzoek gedaan naar voortijdig schoolverlaten als gevolg van de aantrekkelijke arbeidsmarkt en multiproblematiek onder jongeren. Hierbij zal ook specifiek naar jongeren met een migratieachtergrond gekeken worden.

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

Vragen met betrekking tot stagediscriminatie

41. De leden van de CDA-fractie vragen de minister nader aan te geven wat concreet wordt verstaan onder het bieden van ondersteuning aan studenten om negatieve beeldvorming te overbruggen. Waar bestaat deze ondersteuning uit? Wat hebben studenten in individuele gevallen hieraan?
42. De leden van de GroenLinks-fractie stellen de volgende vraag: Tegelijkertijd horen deze leden vanuit het veld steeds luider de roep om laagdrempeligere manieren voor de student om (gevoelens van) discriminatie bespreekbaar te maken. Vaak wordt van (vermoede) discriminatie geen melding gemaakt, omdat dergelijke vermoedens moeilijk hard te maken zijn en men het gevoel heeft in de slachtofferrol geduwd te worden. Het meldpunt Stagediscriminatie dekt daarom waarschijnlijk slechts zeer ten dele de daadwerkelijke gevoelens van uitsluiting. Is de minister zich hiervan bewust en zo ja, wat doet hij om deze meer onzichtbare vorm van (ervaren) stagediscriminatie tegen te gaan? (GL)
43. De leden van de SP-fractie stellen de volgende vraag: Welk effect heeft de aan- of afwezigheid van een stagemakelaar op het vinden van een stageplaats?

Antwoord op de vragen 41, 42 en 43

Binnen de aanpak stagediscriminatie wordt op verschillende wijzen op ingezet op het vergroten van bewustwording, een essentieel onderdeel bij de aanpak om discriminatie en negatieve beeldvorming tegen te gaan.²⁰ Een voorbeeld daarvan is het project LOB/Gelijke kansen. Zo worden op diverse mbo-scholen workshops georganiseerd voor studenten en docenten over (mogelijke) negatieve beeldvorming en stereotypering. Ook worden onderwijsteams met maatwerk ondersteund om loopbaancompetenties te versterken van studenten met een achterstandspositie en hen zo beter toe te rusten voor de samenleving en intrede op de arbeidsmarkt (empowerment). Daarnaast krijgen studenten binnen de, bij de vraag 31 besproken, pilot oriënterende bedrijfsbezoeken de kans om kennis te maken met bedrijven en werk, en kunnen zij laten zien wie ze zijn en wat ze kunnen.

Het kabinet is zich van bewust dat stagediscriminatie door studenten niet altijd goed wordt gemeld. Uit gesprekken die JOB voert met mbo-studenten maken zij op dat studenten een (vermoeden) van discriminatie liever delen met een studieloopbaanbegeleider op of docent op school, omdat dit laagdrempeliger is en meer vertrouwd. De JOB ontwikkelt een handleiding voor het oprichten van studentenloketten. Deze zijn van én voor studenten. Ze kunnen er terecht met diverse problemen, zoals bijvoorbeeld bij discriminatie, en wijzen elkaar op (bestaande) oplossingsmogelijkheden. Daarnaast heeft de minister van OCW aangegeven de inzet van een diversiteitscoach serieus te bekijken, zoals tijdens de begrotingsbehandeling van OCW door het lid Van Den Berge is gevraagd. Op korte termijn zal in gesprek met de SBB, MBO Raad, JOB en College voor de Rechten van

²⁰ Kamerstukken II, vergaderjaar 2019-2020, 31 524, nr. 443.

de Mens. Bezien wordt of de inzet van dergelijke coaches een meer laagdrempelige en herkenbare manier biedt om mbo-studenten, die worstelen met (vermoede) stagediscriminatie, persoonlijke aandacht te geven.

Directie Samenleving en Integratie

Verder zal de bij vraag 15 besproken wetgeving die toezicht door de Inspectie SZW op aanwezigheid van wervings- en selectiebeleid bij werkgevers mogelijk zal maken ook een bijdrage leveren, aangezien deze wet ook bij stages van toepassing zal zijn.

Datum
19 december 2019

Onze referentie
2019-0000181087

In Amsterdam Nieuw-West wijst de aanwezigheid van de stagemakelaar op een positief effect bij het vinden van een stageplaats. In samenwerking met de Gelijke Kansen Alliantie van OCW wordt het als experiment in Amsterdam Nieuw-West en het Albada College in Rotterdam-Zuid voortgezet.

De effectiviteit van de stagemakelaar zal onderzocht worden. Dit maakt onderdeel uit van een breder onderzoek om meer inzicht te krijgen in de werkzame mechanismen en (onderwijs)maatregelen dat OCW en SZW in het kader van het programma VIA laten uitvoeren. Dit betreft een onderzoek naar de effectiviteit van bestaande interventies voor het tegengaan van de achterstand op de arbeidsmarkt van jongeren met een migratieachtergrond.

Overige vragen op het onderwijsterrein

44. De leden van de SP-fractie stellen de volgende vraag: De minister vertrouwt erop dat met het ingezette beleid gelijke kansen verwezenlijkt zullen worden. In hoeverre zijn de ontwikkelingen in onderwijsland (lerarentekort, lesuitval, onbevoegden voor de klas, enzovoort) een doorkruising van dit beleid?

Antwoord op vraag 44

Ook deze ontwikkelingen vragen om onze inzet om goed onderwijs mogelijk te blijven maken. Daarom werkt het kabinet hard aan het bestrijden van beide zaken, zowel kansenongelijkheid als het lerarentekort. Sommige maatregelen helpen op beide fronten. U kunt hierbij denken aan de extra bekostiging die scholen met veel leerlingen met een risico op achterstand met name in het primair onderwijs, maar ook in het voortgezet onderwijs. In het kader van de Subsidieregeling 'Regionale aanpak lerarentekort' kunnen regio's ervoor kiezen om speciale aandacht te geven aan het werven en behouden van leraren op scholen met veel leerlingen met een risico op achterstand. En met de subsidieregeling 'Vrijroosteren leraren' wordt tweemaal voor twee schooljaren subsidie gegeven aan scholen om leraren vrij te roosteren voor deelname aan coachingsactiviteiten en voor intensieve begeleiding van leerlingen.

45. De leden van de GroenLinks fractie stellen de volgende vraag: In de huidige tijd van hoogconjunctuur zien zij een tendens vanuit werkgevers om aan "groenpluk" te doen, dat wil zeggen het rekruteren van studenten vanuit bijvoorbeeld het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), voordat zij hun opleiding met diploma hebben afgerond. De leden van de GroenLinks-fractie zien dit niet per se als een negatieve ontwikkeling, omdat zowel de student als werkgever profijt kunnen hebben. Een betaalde baan waarin werkervaring wordt opgedaan voor de student en een gemotiveerde werknemer voor de werkgever. Toch kleven hier ook gevaren aan. In tijden van (plotselinge) laagconjunctuur kan de werknemer op straat komen te staan zonder diploma. Wat is de inzet van de minister wanneer hij hierover in gesprek gaat met

werkgevers? Welke concrete steun biedt de minister werkgevers om deze studenten structureel te begeleiden in het behalen van een (eind-)kwalificatie?

Directie Samenleving en Integratie

Antwoord op vraag 45

Datum
19 december 2019

Het is van cruciaal belang dat, als werkgevers jongeren zonder startkwalificatie in dienst nemen, zij hen stimuleren en de mogelijkheid bieden alsnog een diploma te halen. De minister van OCW heeft mede naar aanleiding van de motie Wiersma c.s.²¹ VNO-NCW en MKB Nederland gevraagd hun leden op te roepen uitgevallen jongeren alsnog – als dit haalbaar is – via een BBL²²-traject een startkwalificatie te laten behalen. Daarnaast wordt is de SBB gevraagd het aantal leerwerkplekken te verhogen. Als een werkgever vervolgens een leerwerkplek aanbiedt kan de werkgever gebruik maken van de expertise en ondersteuning van de SBB en de subsidieregeling praktijkleren.

Onze referentie
2019-0000181087

Tijdens de afgelopen begrotingsbehandeling van OCW is een motie van de leden Kuik en Smals²³ aangenomen waarmee het kabinet verzocht wordt om met MKB Nederland en VNO-NCW in overleg te treden om een akkoord te sluiten over hoe deze jongeren alsnog een arbeidsmarkt-kwalificerend diploma kunnen halen, binnen zes jaar na dato, bijvoorbeeld via een BBL-route. Het verzoek is om hier voor 1 april 2020 de TK over te informeren. De minister van OCW is met partijen in gesprek om uitvoering te geven aan deze motie.

21 Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 35 300 VIII, nr. 42

22 Beroepsbegeleidende Leerweg

23 Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 35 300 VIII, nr. 56