

Vergaderjaar 2004–2005

27 853

Herintredende vrouwen

Nr. 7

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 november 2004

Inleiding

Op 1 oktober 2003 besprak mijn voorganger met u het geactualiseerde plan van aanpak herintredende vrouwen (TK 2002–2003, 27 853, nr. 5). Belangrijk onderdeel van het plan van aanpak betrof het voornemen om zowel landelijk als per regio convenanten af te sluiten met partijen die een bijdrage kunnen leveren aan de bevordering van de arbeidsparticipatie van herintredende vrouwen. Onderstaand bericht ik u over de stand van zaken van de convenantaanpak, schets ik de achtergrond van het beleid en zet ik u mijn voornemens uiteen.

Stand van zaken

Op landelijk niveau is in mei 2002 een convenant getekend door de Centrale Organisatie Werk en Inkomen (CWI), het Kenniscentrum Bedrijfsleven Beroepsonderwijs ECABO, de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Call Centers, de Nationale Winkelraad van MKB Nederland, het Nederlands Verbond van de Groothandel en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In dit convenant zijn met elk van de deelnemers inspanningen afgesproken die er toe moeten leiden dat meer herintredende vrouwen duurzaam aan de slag kunnen.

Beoogd werd met het plan van aanpak om naast het werven van nieuwe landelijke partijen, 25 regionale convenanten te sluiten voor eind 2004. Alle afspraken gezamenlijk zouden moeten resulteren in een instroom van 50 000 herintredende vrouwen op betaald werk ultimo 2005.

Die ambitieuze doelstelling blijkt niet haalbaar. Er zijn convenanten tot stand gekomen met vier regio's: Zuidelijk Noord-Holland, West-Brabant, Twente en Nijmegen. Ook leveren de gemaakte convenantafspraken onvoldoende op: de lopende afspraken kunnen resulteren in 12 405

vrouwen aan het werk. Voorlopige resultaten laten een plaatsing zien van 2 900 vrouwen.

Oorzaak van de achterblijvende kwantitatieve resultaten is de economische tegenwind. De convenanten richten zich op instroom in werk, maar er zijn onvoldoende vacatures en relatief veel werkzoekenden. Daarnaast melden gemeenten, die een onmisbare partij zijn bij de regioconvenanten, dat ze zich dit jaar richten op een goede implementatie van de Wet werk en bijstand waardoor ze geen prioriteit kunnen geven aan een convenant voor herintredende vrouwen.

Daar staat tegenover dat de regionale convenanten die in uitvoering zijn, voortdurend nieuwe toetredende partijen kennen en dat er nog twee regionale convenanten in voorbereiding zijn.

Achtergrond

Er is destijds gekozen voor een convenantepak om tegemoet te komen aan de belangrijkste belemmeringen voor herintredende vrouwen. De obstakels dat de match tussen herintreedster en werkgever onvoldoende tot stand komt, dat weinig herintredende vrouwen staan ingeschreven bij het CWI en dat er onvoldoende aandacht bij instanties voor hen is, kunnen worden geslecht door werkgevers(vertegenwoordigers) en uitvoerders als het CWI, gemeenten en scholingsinstellingen in gezamenlijke afspraken tot een toegesneden aanbod en werving van herintreedsters te laten komen. Naast dit aanvullende arbeidsmarktbeleid voor herintreedsters, profiteren herintreedsters van algemene arbeidsmarktmaatregelen. Als voorbeelden van deze maatregelen noem ik de vermindering van de armoedeval waardoor betaald werk meer loont, de invoering van de Wet kinderopvang die leidt tot vraag- in plaats van aanbod gestuurde kinderopvang, de toepassing van het instrument Erkenning van (elders) Verworven Competenties (EVC).

In de context van de convenanten zijn herintreedsters gedefinieerd als: «vrouwelijke niet-werkende werkzoekenden van 23 jaar en ouder zonder uitkering en geen schoolverlater». Uit cijfers van het CBS blijkt dat er in 2002 133 duizend herintreedsters waren.¹ Herintreedsters zijn vaak van middelbare leeftijd (tussen de 34 en 55 jaar) en laag of middelbaar opgeleid. Ongeveer zes van de tien herintreedsters hebben meer dan tien jaar geleden voor het laatst gewerkt. Slechts zo'n 15% van de herintreedsters stond in 2002 ingeschreven bij het CWI. In 2002 vonden 50 000 herintreedsters een baan.

Voortgang

De ontwikkelingen overziend, wil ik – met behoud van hetgeen tot stand is gebracht – mijn inspanningen en tijdshorizon enigszins verleggen. Concreet richt ik mijn beleid voor herintredende vrouwen op het volgende.

- Ik houd het instrument convenant overeind met het oog op de toekomst, maar zonder de huidige initiërende rol van SZW en zonder kwantitatieve doelstelling. Ik handhaaf de ondersteuning van bestaande convenantpartijen en blijf de uitvoering van de convenantafspraken monitoren. Ook sta ik open voor convenanten met nieuwe partijen die zich melden. Naast directe plaatsing op werk kan het daarbij ook gaan om het verminderen van de afstand tot werk. Meer dan voorheen stimuleer ik afspraken over scholing en kwalificering van werkzoekende herintreedsters. Daarmee nemen hun kansen op arbeidsparticipatie toe zodra de banenmarkt weer groeit.

¹ CBS (2004), «Het onbenut arbeidsaanbod en hun arbeidsverleden» en «Herintreders op de arbeidsmarkt», in: Sociaal-economische trends, 2e kwartaal 2004. De definitie van herintreedster van het CBS wijkt iets af van de definitie hier gegeven.

- In vervolg op een recente bijeenkomst met O&O-fondsen, waarover ik u separaat schriftelijk informeer, treed ik in overleg met die O&O-fondsen die interesse hebben getoond voor een gezamenlijk beleid voor herintredende vrouwen. Ik denk daarbij vooral aan het inzetten van EVC (erkenning van verworven competenties) en duale trajecten bij voorkeur gekoppeld aan regionale samenwerking tussen O&O-fondsen, werkgevers en andere partijen.
- Ik blijf het CWI aanspreken en ondersteunen in de aandacht en activiteiten voor werkzoekende herintreedsters. Het gaat daarbij onder meer om het toepassen van de EVC-methodiek, het aanbieden van oriënterende workshops aan herintreedsters, het beschikbaar stellen en houden van gerichte informatie voor herintreedsters en werkgevers en maatwerk bij bemiddeling.
- *Via bestuurlijk overleg over de gezamenlijke VNG-SZW Beleidsagenda Gemeentelijk Arbeidsmarktbeleid in het kader van een evenwichtige benadering van doelgroepen, blijf ik aandacht van gemeenten vragen voor beleid gericht op herintreedsters.*
- *Ik houd het zicht op de gemeentelijke voornemens voor vrouwen zonder uitkering die weer aan de slag willen via bewaking van de totstandkoming van gemeentelijke verordeningen voor een evenwichtige aanpak van alle groepen.*
- *Ik zal in samenwerking met VNO-NCW en MKB-Nederland goede voorbeelden verspreiden van ervaringen met herintreedsters. Ik zie daarbij een rol weggelegd voor het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement.*

Belangrijk voor de arbeidskansen van herintredende vrouwen is verder het Kabinetsstandpunt Dagindeling (TK 2003–2004, 29 761, nr. 1), dat onlangs door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan u is aangeboden. Het daarin aangekondigde beleid gekoppeld aan de inzet van € 218 miljoen beschouw ik als een belangrijke bijdrage aan verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen en van herintreedsters in het bijzonder. De voortzetting van experimenten met dagindeling, nieuwe projecten voor dagarrangementen en de mogelijkheden om zogeheten combinatiefuncties tot stand te brengen, werken naar twee kanten. Het stelt vrouwen beter in staat om in combinatie met zorgtaken aan betaalde arbeid deel te nemen en het betekent nieuwe werkgelegenheid voor met name lager opgeleide (herintredende) vrouwen.

Ik heb er vertrouwen in dat deze acties de participatie van herintredende vrouwen zullen stimuleren.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. A. L. van Hoof