

Vergaderjaar 1999–2000

26 333

Integratiebeleid 1999–2002

Nr. 12

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 november 1999

1. Inleiding

De wet SAMEN is op 1 januari 1998 met terugwerkende kracht in werking getreden. In dit tweede jaar was 1 juni de sluitingsdatum voor het deponeren van jaarverslagen over 1998. Eenmaal per jaar rapporteert Arbeidsvoorziening over de meer kwalitatieve aspecten van de jaarverslagen van de wet SAMEN. Zoals toegezegd aan de Tweede Kamer bij de plenaire behandeling van het wetsvoorstel SAMEN informeer ik u thans over de stand van zaken rond de naleving van de wet. Tevens informeer ik u over de resultaten van het onderzoek naar de doorwerking van het tweede minderhedenakkoord dat de Arbeidsinspectie in 1999 opnieuw heeft verricht. Als laatste informeer ik u over de aandacht voor etnische minderheden in de duale leertrajecten. Dit onderwerp is aan de orde gekomen in het op 6 oktober gehouden Algemeen Overleg.

2. Wet SAMEN

Stand van zaken naleving wet SAMEN

De wet SAMEN is bedoeld als ondersteunend instrument op het niveau van bedrijven bij het eind 1996 afgesloten tweede minderhedenakkoord van de Stichting van de Arbeid. De gegevens over de eerste twee jaar laten een opgaande lijn zien in de naleving van de wet. Op de peildatum van 1 juni 1999 hadden 4301 werkgevers van de ruim 22 000 deponeringsplichtige werkgevers een jaarverslag wet SAMEN over het verslagjaar 1998 gedeponerd bij een RBA. Op 1 november 1999 is opnieuw de stand opgemaakt en is dit aantal meer dan verdubbeld (9147). Deze stijging geeft een trend weer die niet alleen waargenomen kon worden in het eerste jaar van de wet SAMEN maar ook tijdens de voorloper daarvan, de Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen (Wbeaa). In het eerste jaar van de wet SAMEN waren op de deponeringsdatum 1706

jaarverslagen over het jaar 1997 gedeponeed. Inmiddels is dit aantal – ruim een jaar na de deponeringsdatum – gestegen tot 9637.

Eenmaal per jaar rapporteert Arbeidsvoorziening aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de meer kwalitatieve aspecten van de jaarverslagen wet SAMEN. De informatie uit de jaarverslagen wordt tevens gebruikt voor het ontwikkelen van regionaal beleid en verbetering van dienstverlening aan werkgevers.

De jaarrapportage van Arbeidsvoorziening over het jaar 1998 is gebaseerd op een analyse van 5563 jaarverslagen die tot en met 15 september 1999 zijn gedeponeed.

Uit de analyse blijkt dat – afgezet tegen het landelijke evenredigheidscijfer (7%) – de ondernemingen gemiddeld iets meer etnische minderheden in dienst hebben (7,3%). Om de positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt te verbeteren is het noodzakelijk dat de instroom van minderheden de uitstroom overtreft. Per saldo blijkt dat bij de werkgevers die een jaarverslag hebben ingediend 6512 etnische minderheden zijn ingestroomd. Er zijn in 1998 21 972 etnische minderheden ingestroomd en 15 460 etnische minderheden uitgestroomd. Hiermee is het aandeel minderheden binnen deze ondernemingen gestegen van 6,6% naar 7,3%.

Uit deze gegevens mag echter niet zonder meer worden geconcludeerd dat het goed gaat met de arbeidsdeelname van etnische minderheden, immers ook al is de werkloosheid onder etnische minderheden sterk gedaald de afgelopen vier jaar (van 26% naar 16% in de periode 1994–1998), de werkloosheid onder deze groep blijft drie tot vier keer zo hoog als onder autochtonen. Eerder lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat vooral bedrijven die actief zijn op het terrein van instroom van minderheden en die getuige de evenredigheidscijfers het ook goed doen, een jaarverslag indienen. De eerste interimevaluatie van de wet SAMEN die begin 2000 beschikbaar komt zal ingaan op de bijdrage die de wet SAMEN levert aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden. De uitkomsten van deze evaluatie worden betrokken bij de SER-adviesaanvraag over de versterking van het instrumentarium ter bevordering van de arbeidsdeelname van etnische minderheden.

Als men de resultaten naar sectoren bekijkt blijkt dat het sectorcluster dienstverlening met ruim 10% het hoogste aandeel minderheden in dienst heeft. Sectoren als bouwnijverheid, vervoer/opslag/communicatie en landbouw blijven daar met aandelen van respectievelijk 3,6%, 4,6% en 5,5% sterk bij achter. Voor alle sectorclusters geldt dat de instroomcijfers van minderheden hoger liggen dan de uitstroomcijfers. In de industrie is het aantal instromende minderheden bijna twee keer zo hoog als de uitstroom. Naar bedrijfsgrootte bestaat er niet zoveel verschil in aandelen minderheden bij bedrijven. Alleen bij bedrijven met een personeelsomvang tussen de 35 en 99 personen ligt het aandeel minderheden iets onder het niveau van de overige onderscheidende grootteklassen (6,0% t.o 7,3%).

De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft het recht een oordeel te geven over het jaarverslag. Het percentage dat een oordeel geeft is iets gestegen ten opzichte van 1997 (54% t.o 48%) maar nog steeds laag. Eénderde had geen oordeel en in 16% van de ondernemingen was geen medezeggenschapsorgaan aanwezig. Van de groep die een oordeel uitsprak was het merendeel van de medezeggenschapsorganen (79%) positief over het jaarverslag. Het percentage werknemers dat bezwaar aantekent is nagenoeg ongewijzigd en ligt iets onder de 5% van het totaal aantal werknemers.

Ten aanzien van de kwaliteit van de verslagen valt op dat de gevraagde kwantitatieve gegevens vrij goed zijn ingevuld maar de meer inhoudelijke delen nog verre van optimaal worden ingevuld. Het blijkt dat maatregelen in geringe mate worden opgenomen. Als deze worden opgenomen dan hebben ze vooral betrekking op intensivering of aanpassing van wervingsmethoden. Als knelpunten worden binnen vrijwel alle sectoren genoemd dat sollicitanten uit de minderheidsgroepen niet aan de gevraagde opleidingscriteria voldoen, het bereiken van de allochtone werkzoekende moeizaam verloopt en de beheersing van de Nederlandse taal een probleem is. In sommige gevallen wordt aangegeven dat allochtone werkzoekenden onvoldoende gemotiveerd zijn. Uit verslagen blijkt verder niet dat werkgevers een voorkeursbeleid voeren voor doelgroepen. Voor zover hiervan sprake is, blijft het beperkt tot een speciale oproep in advertentieteksten. Verder staat in verslagen vermeld dat ondernemingen open staan voor etnische minderheden en dat deze gelijke kansen krijgen als autochtonen. Activiteiten ter beperking van de uitstroom worden vrijwel niet weergegeven in de jaarverslagen. Uit een aantal jaarverslagen blijkt een zekere weerstand tegen de wet SAMEN, omdat deze volgens werkgevers discriminatie zou bevorderen door een duidelijk onderscheid te maken tussen autochtone en allochtone werknemers.

Impulsen tot naleving van de wet

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving van de wet SAMEN. Als sluitstuk is de Arbeidsinspectie in de tweede week van november jl. van start gegaan met het versturen van de zgn. bevindingenbrief naar werkgevers die nog niet hebben voldaan aan de verplichting om over 1997 een jaarverslag in te dienen. Deze werkgevers zijn twee maal gerappeld. De bevindingenbrief zal eveneens worden gestuurd naar de ondernemingsraden, de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties en ter inzage worden gelegd bij de RBA's. Aan werkgevers die nog geen jaarverslag over 1998 hebben gedeponneerd zal in december de tweede rappelbrief worden gestuurd.

Ter bevordering van de naleving van de wet wordt daarnaast een aantal andere stimulansen geboden. In het kader van de voorlichting over de wet SAMEN is in april van dit jaar naast de jaarlijkse brochure met evenredigheidscijfers, ook het boekje «Met minderheden meer mogelijkheden» aan alle wet SAMEN-plichtige werkgevers verstuurd. Dit boekje is een gezamenlijke uitgave van de Taskforce Minderheden en Arbeidsmarkt en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In dit boekje zijn ondermeer praktische tips en aanbevelingen opgenomen die werkgevers kunnen ondersteunen bij de naleving van de wet SAMEN. Ook een brochure voor ondernemingsraden is gericht op praktische tips over de invulling van de rol van ondernemingsraden bij de wet SAMEN. Dit is aanvulling op de voorlichting in 1998 aan werkgevers en ondernemingsraden die vooral gericht was op technische ondersteuning bij de uitvoering van de wet. Daarnaast voorziet ook de landelijke helpdesk Wet SAMEN bij Arbeidsvoorziening in een grote behoefte. De helpdesk behandelde in de tweede helft van 1998 ruim 4000 vragen, terwijl dat er in 1999 tot 1 september ruim 6600 waren.

De informatie uit de jaarverslagen gebruikt Arbeidsvoorziening tevens voor het ontwikkelen van regionaal beleid en verbetering van dienstverlening aan werkgevers. Na een aanloopperiode is in de loop van 1998 en in de eerste helft van 1999 een aantal instrumenten van Arbeidsvoorziening meer in samenhang ingezet ter ondersteuning van de wet SAMEN.

Arbeidsvoorziening vervult naast de formele depot-rol ook een meer dienstverlenende rol, waarbij de wet SAMEN een middel is om de positie van etnische minderheden binnen bedrijven te verbeteren. Door de bedrijfsadviseurs minderheden werden in 1998 meer dan 3000 bedrijfsbezoeken afgelegd waarbij de wet SAMEN in het algemeen een vast onderwerp van gesprek was. In enkele RBA's fungeren zij als vast aanspreekpunt voor grote bedrijven met meerdere filialen. In enkele RBA's is als vast onderdeel van het werkproces opgenomen dat de bedrijfsadviseur na de deponering van het jaarverslag contact opneemt met de werkgever. In andere RBA's worden werkgevers gebeld of bezocht indien het jaarverslag daartoe aanleiding geeft, dan wel werkgevers, consultants of sectorale accountmanagers dat vragen. In weer andere RBA's zijn in het kader van de wet SAMEN folders ontwikkeld die gebruikt zijn voor de mailing aan «wet SAMEN-bedrijven» gevolgd door een telefonische enquête. Periodiek zijn de regionale analyses van de jaarverslagen gebruikt voor een meer op de branche gerichte dienstverlening door Arbeidsvoorziening.

VNO-NCW heeft in mei 1999 met een brief aan besturen van aangesloten bedrijfstakorganisaties de wet SAMEN, en de verplichtingen die daaruit voortvloeien, nadrukkelijk onder de aandacht gebracht. Tevens wordt samen met VNO-NCW voorlichtingsmateriaal «op maat» ontwikkeld voor werkgevers gericht op het in dienst nemen van etnische werknemers. Dit voorlichtingsmateriaal zal bijvoorbeeld gericht zijn op sectoren of bedrijfstakken en zal naast algemene informatie over arbeidsmarkt-instrumenten specifiek op een sector of bedrijfstak gerichte informatie bevatten. Tevens heeft VNO-NCW in de jaarlijkse nota ten behoeve van het CAO-overleg ook aandacht gevraagd voor de naleving van de wet SAMEN in samenhang met de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid.

De FNV zet zich via de Regionale Besturen Arbeidsvoorzieningen ervoor in dat de landelijke analyse van Arbeidsvoorziening – die steunt op regionale analyses – zullen uitmonden in een aantal concrete acties in het regionaal en sectoraal arbeidsmarktbeleid. De FNV zal erop toezien dat de voortgang periodiek in diverse besturen aan de orde wordt gesteld. Komend jaar zal door de FNV aan de hand van een door de FNV ontwikkelde brochure een aantal bijeenkomsten voor (bondskader-) leden worden georganiseerd over de wijze waarop de ondernemingsraad de uitvoering van de naleving van de wet SAMEN kan stimuleren. Daarnaast is binnen de FNV een (pilot) project in ontwikkeling, waarbij door de FNV gedurende het volgend jaar actief gestimuleerd zal worden dat binnen bedrijven meer leden uit etnische minderheidsgroepen in ondernemingsraden c.q de minderhedencommissie binnen de ondernemingsraad zitting zullen nemen. Tenslotte zal de FNV via haar regiowerk meer lokale- en regionale multi-sectorale initiatieven ontwikkelen met lokale overheden, werkgevers en Arbeidsvoorziening ten aanzien van werkgelegenheidsprojecten, scholing of werkervaring. In de praktijk betreft dat veelal het opleiden en toeiden naar functies die niet perse sector- of bedrijfsgebonden zijn.

De minderhedenorganisaties verenigd in het Landelijk Overleg Minderheden en Forum hebben in het kader van een actie ter ondersteuning van de naleving van de wet SAMEN door werkgevers ongeveer 50 kleine en grote werkgevers een brief laten ondertekenen waarin zij verklaren dat zij de wet SAMEN ondersteunen. Deze verklaring is 1 juni 1999 gepubliceerd in een tweetal landelijke dagbladen.

3. Onderzoek Arbeidsinspectie naar doorwerking tweede minderhedenakkoord

In 1999 heeft de Arbeidsinspectie opnieuw onderzoek verricht naar de doorwerking van het tweede minderhedenakkoord in CAO's. In 1999 zijn 132 CAO's, van toepassing op 4,57 miljoen werknemers, in het onderzoek betrokken. In 76% van de onderzochte CAO's zijn één of meerdere bepalingen over etnische minderheden aangetroffen. Deze CAO's zijn gezamenlijk van toepassing op 3,64 miljoen werknemers, hetgeen neerkomt op bijna 80% van de werknemers vallend onder de in het onderzoek betrokken CAO's. De CAO-bepalingen over etnische minderheden zijn onderscheiden in de categorieën «Discriminatie, gelijke kansen en klachtenregeling», «werkgelegenheid, scholing en infrastructuur», «verlofregelingen» en een restcategorie «overige bepalingen».

Ten opzichte van 1996 is sprake van een geringe stijging van het aandeel CAO's met bepalingen met betrekking tot etnische minderheden, variërend tussen 1 en 3 procentpunten naar gelang het soort bepaling. De stijging met 3 procentpunten deed zich voor in de categorie «werkgelegenheid, scholing en infrastructuur».

De toename van het aantal CAO-afspraken in deze categorie is overigens niet gepaard gegaan met een uitbreiding van het aantal te creëren arbeids- en werkervaringsplaatsen voor doelgroepen en minderheden.

Gezien de afspraken in het tweede minderhedenakkoord van eind 1996 is deze geringe toename van afspraken enigszins teleurstellend.

Het onderzoek van de Arbeidsinspectie had geen betrekking op de feitelijke inspanningen ten behoeve van etnische minderheden. Los van de in CAO's vastgelegde afspraken over etnische minderheden kunnen op sectoraal niveau inspanningen worden verricht ten behoeve van etnische minderheden.

4. Duale leertrajecten

In het op 6 oktober gehouden Algemeen Overleg is de aandacht voor etnische minderheden in de duale leertrajecten aan de orde gekomen. Het project versterking Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) richt zich op allerlei zwakke doelgroepen, waaronder ook etnische minderheden. In eerste instantie had het project vooral een kwantitatieve doelstelling (meer instroom in BBL) vanaf 1998 ook een meer kwalitatieve impuls, dat wil zeggen meer instroom van doelgroepen. Binnen dit project bestaat dan ook de mogelijkheid ruimte te reserveren voor de extra begeleiding – bijvoorbeeld met gebruik van mentoren – van deze leerlingen. De invulling van het project verschilt per regio omdat Arbeidsvoorziening en ROC's de vrijheid hebben tot regionale invulling.

Daarnaast bestaat bij sommige ROC's de mogelijkheid om gecombineerde trajecten voor taal- en beroepsonderwijs te volgen. Dit aantal wordt geleidelijk aan groter, omdat het ook voor nieuwkomers een betere en snellere mogelijkheid is om ingeburgerd te raken. Verder geeft een aantal scholen hier extra aandacht aan in verband met de opvang van minderjarige (alleenstaande) asielzoekers.

Tenslotte is door het ministerie van OCW twee jaar subsidie gegeven aan het project Promotieteam Allochtone Jongeren. Deze promotieteams leggen contacten met werkgevers om na te gaan hoe bedrijven werknemers aantrekken en om de sociale infrastructuur in Nederland te leren kennen. Daarnaast geven teams voorlichting op middelbare scholen om allochtone jongeren te motiveren verder te gaan leren. Er zijn

verschillende van deze projectteams in Nederland, zowel op het terrein van het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie als het hoger onderwijs.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
K. G. de Vries