



De heer Apostolou (PvdA)

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Na een korte schorsing zal eerst de eerste termijn van het debat over de arbeidsdeelname minderheden worden gehouden. Aanvankelijk zou de heer Hendriks na de schorsing ingaan op enkele punten in verband met herindeling, maar staatssecretaris Van de Vondervoort is nog onderweg naar de Kamer. De heer Hendriks krijgt nu het woord na de eerste termijn van de kant van de Kamer over de arbeidsdeelname minderheden.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

**Voorzitter: Weisglas**

Aan de orde is de behandeling van:  
- **het wetsvoorstel Wijziging van de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen in verband met het vergroten van de effectiviteit van de wet (Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden) (25369).**

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De heer **Apostolou** (PvdA): Mijnheer de voorzitter! Over de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen is lang en intensief gedebatteerd, veel geschreven, onderzoek verricht en geëvalueerd. Deze wet is een product van haar tijd geweest, een tijd waarin grote verdeeldheid bestond over de instrumenten die gehanteerd moesten worden om de werkloosheid onder allochtonen te bestrijden.

Die verdeeldheid en met name de aanvankelijk negatieve opstelling van de werkgeversorganisaties heeft de effectiviteit van de wet niet bevorderd. Het debat naar aanleiding van het bestaan van deze wet is echter niet voor niets geweest. Het onderwerp van de werkloosheid van leden uit minderheidsgroepen is op de agenda gebleven en er zijn initiatieven ondernomen. Tevens heeft een bewustwording plaatsgevonden. Alle sectoren, werkgevers, werknemers en overheid, zijn van mening dat alleen met vereende krachten dit ingewikkelde en moeilijke probleem aangepakt kan worden. De werkgevers accepteren nu het ondersteunende karakter van deze wet. De regering is bereid wetsbepalingen die onnodig misverstanden oproepen of bureaucratische handelingen vereisen, te wijzigen. Zoals het er nu

uitziet, is die eensgezindheid ook bij de politieke partijen in deze Kamer aanwezig.

Werkgevers en werknemers maken afspraken in CAO's. Aan de rol van de ondernemingsraden of de personeelsvertegenwoordiging wordt meer inhoud gegeven. Dit alles vormt een stevige basis om complementair en stimulerend te werken aan de concretisering van de bedoelingen van de wet, namelijk de drastische vermindering van de werkloosheid onder leden van minderheidsgroepen.

Voorzitter! Mijn inbreng is bedoeld als een bijdrage aan dit klimaat van eensgezindheid. Allereerst wil ik de minister danken voor de uitvoerige antwoorden in de nota naar aanleiding van het eindverslag op vragen die door mijn fractie zijn gesteld. De fractie van de Partij van de Arbeid heeft zich in de discussie over deze wet verzet tegen de neiging van met name de werkgeversorganisaties om de rol van de overheid en de wetgever te marginaliseren, zo niet geheel uit te schakelen. Mijn fractie is nog steeds van mening dat interventie van overheidswege noodzakelijk is als zich grote sociale problemen voordoen. Deze wet is dus vooralsnog nodig. Dat op dit punt brede overeenstemming is bereikt, is mede te danken aan de wijze waarop deze minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bijdrage van de overheid op het punt van de werkgelegenheid vorm heeft gegeven.

Het belangrijkste onderwerp inzake de werkgelegenheid van leden van minderheidsgroeperingen is naar het oordeel van de fractie van de Partij van de Arbeid de arbeidsdeelname van jongeren. Inspanningen van overheid, werkgevers en werknemers dienen gericht te zijn op een daadwerkelijk perspectief voor jongeren uit minderheidsgroepen. Uit de antwoorden in de nota naar aanleiding van het verslag op vragen van de fractie van de Partij van de Arbeid blijkt dat er op dit punt nog veel moet gebeuren, willen wij kunnen spreken van effectief en succesvol beleid.

Het aantal jongeren uit minderheidsgroepen dat werk heeft, is volgens het laatste rapport van het Sociaal en cultureel planbureau in de periode van 1987 tot 1989 toegenomen van 27.000 tot 33.000 in de periode van 1993 tot 1995. Toch zijn

## Apostolou

hun kansen aanzienlijk slechter dan de kansen van autochtone jongeren. Zouden zij gelijke arbeidskansen hebben gehad, dan zouden er tussen 1993 en 1995 niet 33.000 van hen aan het werk zijn geweest, maar ruim 60.000.

Het kabinet signaleert dat de werkloosheid onder jongeren uit minderheidsgroepen ook van lange duur is. Verder valt op dat het ontslagpercentage van jongeren uit minderheidsgroepen, bijvoorbeeld in het Jeugdwerkgarantieplan, groot is vanwege de grote probleemsituatie van deze jongeren, zoals een afgebroken opleiding, een persoonlijke problematiek, een gebrekkige arbeidssituatie en weinig werkenden in de familie. Als oorzaak wordt ook genoemd: de problematische aansluiting tussen allochtone jongeren en de JWG-consulenten.

De PvdA-fractie vindt het zeer zorgelijk dat het Sociaal en cultureel planbureau heeft geconstateerd dat een deel van de jongeren, in dit geval met name jongens uit minderheidsgroepen die geen aansluiting vinden op de arbeidsmarkt, een grote kans lopen om terecht te komen in zwarte en criminele circuits. Het is wel opvallend dat het Sociaal en cultureel planbureau de veelgehoorde opvatting, als zou de hoge criminaliteit onder jongeren uit minderheidsgroepen het gevolg zijn van die werkloosheid, niet steunt. Het tegendeel lijkt eerder het geval. Juist door hun betrokkenheid bij criminaliteit hebben deze jongeren geringe kansen op de arbeidsmarkt, aldus de onderzoekers van het SCP.

Ook de Erasmus Universiteit constateert dat veel jongeren van met name Marokkaanse afkomst zwartwerken en hun opleiding niet afmaken. Prof. Veenman van de Erasmus Universiteit doet in zijn rapport "Heb je niets dan ben je niets" een serie aanbevelingen om spijbelen en delinquent gedrag aan te pakken. Kan de minister aandacht schenken aan de aanbevelingen die zowel door het Sociaal en cultureel planbureau als de Erasmus Universiteit zijn gedaan? Het SCP pleit ervoor de effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid te vergroten door de exclusieve oriëntatie van de overheid op de arbeidsvoorziening los te laten. Het SCP ziet de betrokkenheid van het uitzendwezen bij het beleid ter bevordering van de arbeidskansen van deze jongeren als

zeer wenselijk. Verder wordt er een pleidooi gehouden om zwart werk dat veel jongeren uit minderheidsgroepen een alternatief biedt voor de reguliere arbeidsmarkt, tegen te gaan door naar mogelijkheden te zoeken om deze activiteiten in de legale sfeer te trekken. Ziet de minister kans om deze aanbevelingen vorm te geven en, zo ja, op welke wijze?

Voorzitter! In het stichtingsakkoord "Met minderheden meer mogelijkheden" is afgesproken dat werkgevers- en werknemersorganisaties sectorale bedrijfsadviseurs zullen aanstellen voor de opzet en de uitvoering van plannen per sector. Voorzover ik weet, zijn deze sectorale medewerkers nog niet aangesteld. Ik wil de minister derhalve vragen, de sociale partners op dit punt aan te spreken. In dit verband wil ik de minister tevens vragen, zoals ik ook reeds in het algemeen overleg van 19 juni jl. heb gedaan, naar de stand van zaken omtrent initiatieven van departementen met verschillende bedrijfssectoren, zoals tussen het departement van VWS en de gezondheidszorgsector. Ik doel hier op het TOPAZ-project.

In antwoord op vragen naar aanleiding van het Jaaroverzicht integratiebeleid minderheden 1998 stelt het kabinet dat departementen mogelijkheden inventariseren, maar dat vanuit sectoren geen verzoeken zijn gedaan ter ondersteuning van initiatieven. Dit lijkt mij geen goede zaak. Er is, naar het blijkt, geen actieve opstelling van de overheid in dezen. De fractie van de Partij van de Arbeid wil dat met name de ministeries van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer en van Verkeer en Waterstaat, en trouwens ook andere ministeries, actief met de sectoren gaan overleggen om tot afspraken te komen. Ter ondersteuning van het voornemen van het kabinet en teneinde een trage invulling daarvan te versnellen, overweeg ik in tweede termijn een uitspraak van de Kamer op dit punt te vragen.

Voorzitter! Ik kom nu bij een enkele opmerking over de openbare rapportage. De regionale besturen arbeidsvoorziening ontvangen in het vervolg de rapportage van bedrijven. De bedoeling is dat deze rapportages de basis vormen voor actie per regio. De fractie van de Partij van de Arbeid is licht teleurgesteld in de organisaties van en voor minderheden, omdat zij weinig gebruik maken van

deze openbare rapportages. De bedoeling was dat de openbare rapportages gebruikt worden door betrokkenen om suggesties voor beleid te doen of hierop kritiek uit te oefenen.

Nu worden organisaties zoals Forum en de regionale steunfuncties minderheden door de overheid gesubsidieerd om hier werk van te maken. Ik vraag de minister of hij er bij zijn collega van VWS op wil aandringen dat deze instellingen prioriteit aan deze taak geven. Wellicht kom ik in tweede termijn met een motie op dit punt.

Voorzitter! De naleving van deze wet is een punt van zorg. De Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen is niet nageleefd in de mate waarin dat wenselijk was. Iets dergelijks mag zich niet herhalen met de Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden, die wij hier vandaag bespreken. In het begin van mijn inbreng constateerde ik een verbetering van het klimaat, omdat werkgevers en werknemers deze wet aanvaardden. Het is echter wel noodzakelijk dat de arbeidsinspectie veel werk gaat maken van de toetsing op de naleving van de wet. Welke prioriteit geeft de minister aan de naleving van deze wet? Ik vraag dat omdat het kabinet stelt dat bezien moet worden of op grond van deze wet extra formatieplaatsen voor de arbeidsinspectie nodig zijn. Wil de minister nader op dit punt ingaan?

Het lijkt mij haast vanzelfsprekend dat indien de arbeidsinspectie reëel toezicht wil houden op de uitvoering van deze wet, zij prioriteiten in haar taken moet stellen. Namens de fractie van de Partij van de Arbeid wil ik in ieder geval benadrukken dat er adequate voorzieningen dienen te worden getroffen om de toezichtsrol naar behoren uit te oefenen. Zowel het punt van betrokkenheid van organisaties als het toezicht van de arbeidsinspectie is nauw verbonden met de sancties op de naleving van de wet. Welke rol ziet de minister voor de overheid weggelegd op het punt van de sancties?

Ik heb in een amendement aandacht gevraagd voor het aanstellings-, bevorderings- en ontslagbeleid binnen de onderneming alsmede voor de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die wellicht de deelname van leden van minderheidsgroepen belemmeren. Dit amendement lijkt mij geen

## Apostolou

overbodige luxe als gezien wordt dat, bijvoorbeeld, het ontslagpercentage van leden van minderheidsgroepen hoog is. De informatie in de nota naar aanleiding van het verslag bevestigt dat. Het kabinet stelt naar aanleiding van vragen van de fracties van de Partij van de Arbeid en D66 op dit punt dat het in elkaar schuiven van het openbaar jaarverslag en het taakstellend werkplan plaats heeft gevonden uit efficiency-overwegingen. De kernfunctie van beide documenten is echter behouden, zo stelt het kabinet. Inhoudelijk zijn wij het dus met elkaar eens.

Ik hecht eraan dat er een expliciete vermelding in artikel 2 wordt opgenomen met betrekking tot het aanstellings-, bevorderings- en ontslagbeleid, zodat in de rapportage, zoals gesteld in artikel 5, deze aspecten expliciet terugkomen. Ik zie nog een reden om deze bepalingen in de wet op te nemen. Het is van belang dat in de handleiding ter ondersteuning van deze wet aandacht wordt besteed aan praktische tips voor werkgevers met betrekking tot het wegnemen van belemmeringen bij instroom-, wervings- en selectiebeleid.

De Wet stimulerende arbeidsdeelname minderheden geldt voor werkgevers waarbij in de regel tenminste 35 personen werkzaam zijn. De fractie van de Partij van de Arbeid hecht eraan de werkingssfeer van deze wet zo te houden. Ik zeg dit in verband met de wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en het antwoord van het kabinet op vragen van de fractie van de VVD.

Ik heb net gezien dat de Kamer een tweede nota van wijziging heeft bereikt, waarin op dit punt een antwoord wordt gegeven. Ik ben de minister zeer erkentelijk dat hij met deze nota is gekomen. Ik begrijp uit deze tweede nota van wijziging dat de wet inderdaad gaat gelden voor bedrijven met 35 personen en meer en dat ook de personeelsvertegenwoordiging een rol bij deze bedrijven gaat spelen.

Voorzitter! Ik ben op een zeer beperkt aantal onderdelen van deze wet ingegaan omdat de meeste vragen van mijn fractie door middel van de nota naar aanleiding van het verslag zijn beantwoord. Naar ons oordeel vormt deze wet een kader, waarin alle actoren op de arbeidsmarkt worden gestimuleerd om de

arbeidsdeelname van leden van minderheidsgroepen te bevorderen. De condities om verbeteringen in de arbeidsmarktpositie van minderheden aan te brengen, zijn op dit moment in Nederland gunstig. Behalve de gunstige economische ontwikkelingen en de initiatieven van de overheid, gericht op een gunstig werkgelegenheidsklimaat, is ook de maatschappelijke consensus over dit onderwerp van wezenlijk belang. In landen als de VS, waar de zogenaamde "affirmative action" sinds jaren wordt toegepast, is de polarisatie op dit terrein volop aanwezig. Gelukkig hebben wij in Nederland een maatschappelijk klimaat van wederzijds begrip.

Wij lopen echter het gevaar van radicalisering, met name bij de jeugd, wanneer de discrepantie tussen woorden en daden meer manifeste vormen aanneemt. Daarom hecht mijn fractie eraan dat de werkloosheid onder jongeren, afkomstig uit minderheidsgroepen, ook op grond van deze wet drastisch wordt teruggedrongen. Analyses, onderzoeken en nu een vernieuwd wettelijk kader zijn samen meer dan genoeg. De daadwerkelijke uitvoering en de behaalde resultaten tellen uiteindelijk. Wij zullen de regering wat dit betreft kritisch blijven volgen.

□

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Mijnheer de voorzitter! Wij spreken vandaag over een cruciaal maatschappelijk probleem, een open deur voor iedereen. Wie de krant leest, kan bijna dagelijks kennismaken van de beroerde werkgelegenheidspositie van etnische minderheden, terwijl wij allemaal graag zien dat deze groep zo snel mogelijk integreert in deze samenleving. Ik zie een duidelijke contradictie waar het gaat om de wensen enerzijds en de hardnekkige praktijk anderzijds.

Deze wet volgt de Wet BEAA op. Die wet wordt gekenmerkt door het krachtige signaal dat in de richting van de werkgevers wordt gegeven. Echter, de wet heeft mogen rekenen op een krachtig verzet van dezelfde werknemers, zij het niet allemaal. Iedereen kan zich de verzetsdaden en de toespraken van VNO-voorzitter Rinnooy Kan nog herinneren. Hij noemde deze wet bureaucratisch; er was te veel rompslomp aan verbonden en dus was de wet niet uitvoerbaar voor de werkgevers. Ik

constateer dat hij niet dezelfde bevoegdheid toonde toen het ging om de introductie van de Wet identificatieplicht. Ook die wet leidde tot bureaucratie; over selectieve verontwaardiging gesproken. Hij behoort tot degenen die enerzijds stellen dat de werkgevers graag hun maatschappelijke verantwoordelijkheden dragen, maar anderzijds op grond van bijvoorbeeld het ILO-rapport moeten toegeven dat er ook in Nederland door sommige werkgevers wordt gediscrimineerd.

Voorzitter! Het kwaad is niettemin geschied. Het massale verzet van de werkgevers heeft de werking van de Wet BEAA aanzienlijk gefrustreerd. Dat verzet kwam overigens niet alleen van de particuliere werkgevers. Ook de landelijke overheid, departementen, provinciale staten en gemeenten hebben er in veel gevallen niks van gebakken. Het is betreurenswaardig dat ook de instituties in dit land die een bredere maatschappelijke verantwoordelijkheid dragen dan particulieren, deze wet aan haar lot hebben overgelaten. Het is triest om dit te moeten constateren, omdat dit gewoon niet strookt met de integratieretoriek.

Voorzitter! Wij behandelen nu een gewijzigde versie van de WBEAA, uitgewerkt door minister Melkert. Ik moet zeggen dat mijn fractie de grootst mogelijke waardering heeft voor zijn inzet en voor zijn pogingen om dit maatschappelijke vraagstuk niet ondergesneeuwd te laten raken door het verzet van werkgevers. Hij heeft natuurlijk wel gezocht naar een terminologie, een toon die de werkgevers waarschijnlijk zou aanspreken. Ik hoop dat hij gelijk krijgt, maar het is in ieder geval een belangrijke inzet van zijn kant. De vraag is alleen, als wij constateren dat ook naar aanleiding van het verzet van de werkgevers twee essentiële elementen uit deze wet zijn verdwenen, namelijk het werkplan en de sanctie, hoe de minister er als verantwoordelijke voor deze wet op wil toezien dat deze in de praktijk effect zal sorteren. Welke middelen heeft hij dan, afgezien van deze elementen, om in de praktijk resultaten te boeken? Ik ben in ieder geval zeer geïnteresseerd in zijn antwoord op deze vraag, omdat ik gelukkig zie dat in de praktijk een aantal werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen, maar dat er helaas ook nog vele werkgevers zijn – ik heb er geen behoefte

## Rabbae

aan namen te noemen – die maatschappelijke en politieke druk nodig hebben om hun verantwoordelijkheid te nemen. Het mag toch niet zo zijn dat wij bereid zijn om mee te doen aan lastenverlichting voor het bedrijfsleven als dit in problemen verkeert en eigenlijk zuurstof nodig heeft om op adem te komen, als datzelfde bedrijfsleven voor een deel niet bereid is om zijn verantwoordelijkheid voor de oplossing van andere problemen te nemen? Het is dus gewoon en-en en het mag geen kwestie van selectief winkelen zijn.

Voorzitter! Wij weten allen dat dit een hardnekkig probleem is en dat wij te maken hebben met een aspect dat cruciaal is voor de samenleving. Het is een probleem dat niet een, twee, drie op te lossen is. Een angstige aanwijzing hiervoor is dat terwijl vroeger werkgevers leden van etnische minderheden niet in dienst namen vanwege de ongeschuldheid van deze groep, ik nu helaas moet zeggen dat mij in gesprekken met allochtone studenten aan de Erasmus Universiteit, de Universiteit van Amsterdam, de Vrije universiteit, Utrecht, Maastricht etc. gebleken is dat deze hooggeschoolde mensen zich ook zorgen beginnen te maken over hun kansen op de arbeidsmarkt. Wij zijn toch verkeerd bezig als deze groep straks ook onverhoopt de boot zou missen.

Dit brengt mij tot de volgende voorstelling van zaken. De minister zal niet kunnen ontkennen dat wij te maken hebben met een groot probleem. Hij wil de werkgevers er graag toe zetten hun verantwoordelijkheid te nemen. Dan moeten wij toch wat zwaarder inzetten met deze wet? Waarom heeft de minister bijvoorbeeld geen contract compliance opgenomen? Wij weten dat die eigenlijk tot de overheidsinstanties gericht is; die zijn toch geneigd en bereid om een brede verantwoordelijkheid te dragen? Waarom heeft de minister dit niet in de wet opgenomen? En waarom moeten wij wachten tot de volgende evaluatie, over vijf jaar, om opnieuw te constateren dat wij helaas met zwaardere middelen hadden moeten werken? Ik schets nu geen somber beeld omdat ik daar lol in zou hebben, het is helaas een taai probleem. En ik kan nu al voorspellen dat wij over vijf jaar ook nog niet zover zullen zijn als wij eigenlijk willen. Daarom pleit ik ervoor om de kwestie van de contract compliance

op te nemen; daar worden immers particuliere werkgevers niet mee lastiggevallen, de overheidsinstanties wel een krachtige steun in de rug krijgen om de werkgelegenheid van allochtonen beter te realiseren. Op dit punt vraag ik de minister waarom artikel 3 van de vorige wet op een gegeven moment verdwenen is. Dat is het artikel dat voorschreef dat werkgevers intern in hun bedrijf moeten lokaliseren welke knelpunten en weerstanden er zijn bij het aannemen van allochtonen. Mijn fractie is van mening dat dit onderdeel terug moet komen in de wet. Daarom heb ik een amendement in deze zin ingediend. Ik spreek vaak met werkgevers en daarom weet ik dat er werkgevers zijn die zeggen: ik wil wel, maar ik heb een moeilijke man als chef van de afdeling en daarom kan ik moeilijk een Marokkaan of Turk in dienst nemen. Dat wringt allemaal. Als wij dit soort verzetsdaden honoreren, komen wij niet erg ver. Daarom heb ik er behoefte aan dat dit punt wordt opgenomen in de wet. De werkgevers moeten dan hun best doen dit soort elementen in de eigen werkinstelling te lokaliseren en op te heffen. De ondernemingsraden kunnen zich dan ook op dit artikel beroepen om deze situaties op te heffen.

De heer **Apostolou** (PvdA): Ook ik heb een amendement ingediend over artikel 3. Ik heb dat van de heer Rabbae nog niet gezien. Is het identiek aan mijn amendement?

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Ik heb uw amendement ook niet gezien. Dat is geen bewuste zet overigens. Het gaat niet om mijn naam, dus als u een amendement heeft ingediend dat volledig in mijn richting komt, dan heeft uw amendement de prioriteit.

De heer **Apostolou** (PvdA): Mijn vraag was inhoudelijk bedoeld, namelijk of de amendementen inderdaad overeenkomen.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Dan moeten wij straks even naar beide teksten kijken.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): Heb ik goed begrepen dat de strekking van het amendement is dat in de wet komt te staan dat de werkgever zijn personeelsafdeling flink op de huid

moet zitten? Wat is precies de strekking van het amendement?

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Het is niets anders dan artikel 3 van de vorige wet. Dat houdt in dat de werkgever ook als taak heeft binnen zijn organisatie te analyseren op welke punten er weerstanden bestaan tegen het in dienst nemen van allochtonen. Wij weten allemaal dat het kan gebeuren dat er binnen een organisatie toevallig een personeelschef of een chef van een afdeling is...

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): Of collega's.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): ...die het tegenwerkt dat er allochtonen worden aangenomen. Inderdaad, ook collega's doen dat.

Een ander element is de naleving van deze wet. In aansluiting op de opmerking van collega Apostolou vraag ik de minister of hij de arbeidsinspectie in staat stelt krachtig toe te zien op de naleving van deze wet. Als dat gebeurt, kan de minister – en daarna de Kamer – de bewegingen en de prestaties volgen. Als het nodig is, kunnen dan problemen aan de orde gesteld worden.

Het volgende element is de monitoring van de uitvoering van deze wet. De minister is bereid, naar ik aanneem, over een aantal jaren te evalueren. Hij heeft dat kenbaar gemaakt, geloof ik. Gelet op de urgentie van de problematiek – wij hebben het niet voor het eerst aan de orde gesteld – en gelet op het feit dat wij te maken hebben met een structureel hardnekkige zaak, heeft mijn fractie er behoefte aan de voortgang jaarlijks aan de orde te stellen. Het hoeft geen dik evaluatierapport te zijn. Het kan gewoon naar aanleiding van de monitoringswerkzaamheden van het ministerie. Het ministerie van OCW kent ook de systematiek dat, behoudens evaluatie om de vier jaar, jaarlijks naar aanleiding van de monitoring een rapportage naar de Kamer gaat, opdat de Kamer de stand van zaken kan bespreken met de minister. Graag verneem ik of de minister hiertoe bereid is.

Dan de betrokkenheid van landelijke en lokale minderhedenorganisaties. Collega Apostolou heeft hier ook het een en ander over gezegd. Ik heb er behoefte aan

## Rabbae

daartegenover een ander signaal uit te zenden in de richting van de minister. Praktisch in elke tot nu toe verschenen minderhedennota en ook in de stukken die later zijn geproduceerd door de regering, wordt aandacht geschonken aan de betrokkenheid van de organisaties van etnische minderheden op dit terrein. Zie ook het laatste rapport over criminaliteit en allochtonen. Wanneer dan eindelijk drie landelijke organisaties – het NCB, het Inspraakorgaan Turken en het Inspraakorgaan Marokkanen – de minister van Sociale Zaken verzoeken een werkgelegenheidsproject gericht op dezelfde groepen mede te mogen uitwerken, verbaast het mij dat zij buiten de markt gehouden worden. Ik vind het eigenlijk verbale aandachtschenkerij aan de positie van deze groepen, als wij moeten constateren dat deze organisaties buitenspel gezet worden. Ik verneem hierop graag een reactie van de minister.

Voorzitter! Het laatste punt betreft de duur van deze wet. De minister gaat tot 2002. Ik zou graag willen dat wij in 2002 kunnen constateren dat het probleem tot reële en normale proporties is teruggebracht en dat het werkloosheidspercentage onder allochtonen op het landelijk gemiddelde ligt. Dan zijn wij uit de problemen. Ik ben echter bang dat wij straks een andere conclusie zullen moeten trekken.

Wij vinden een beperking van de duur van deze wet tot vijf jaar in eerste instantie een goede zaak. Daarmee is het volgens ons echter niet afgelopen. Wij ondersteunen dan ook het amendement van collega Van Middelkoop. Wij vinden echter de mogelijkheid om de wet met twee jaar te verlengen, te beperkt. Ik zou collega Van Middelkoop willen vragen of hij bereid is die uit te breiden tot vijf jaar. Ik heb namelijk niet de illusie dat wij over vijf jaar de problemen onder controle hebben en ook niet met twee jaar erbij.

□

Mevrouw **Doelman-Pel** (CDA): De fractie van het CDA heeft bij de behandeling van de Wet BEAA nogal een punt gemaakt van het feit dat er onvoldoende tegemoetgekomen werd aan de afspraken tussen de sociale partners. Het zal u dan ook niet verwonderen dat wij deze wet

zeer positief zullen benaderen, omdat nu wel in grote lijnen tegemoetgekomen wordt aan het contract dat tussen de sociale partners c.q. de organisaties van werkgevers en werknemers gesloten is.

Ik vind niet dat het daarmee gedaan is. Het is voor mij een start van een nieuwe fase, omdat de Wet BEAA niet die resultaten heeft gesorteerd die wij ervan mochten verwachten. Er is wel vooruitgang geboekt. Dat is prijzenswaardig. Het is echter nog maar een klein succes in het kader van de bestrijding van de werkloosheid onder minderheden.

Verwacht mag worden dat werkgevers en werknemers een grote inspanning leveren, en uiteraard ook de overheid, om deze wet tot een succes te laten worden. Natuurlijk mag er niet voorbijgegaan worden aan de inspanningen die door de minderheden zelf geleverd moeten worden. Zij moeten deelnemen aan scholing en de kansen in dezen benutten. Het niet benutten van kansen werkt niet mee aan een positieve inspanning die geleverd moet worden in het kader van de bestrijding van de werkloosheid onder minderheden.

Bij de dag tegen het racisme die ik heb meegemaakt in een bedrijf met 100 werknemers was ik niet echt blij. Dat bedrijf adverteerde regelmatig om personeel. Door de arbeidsvoorziening was nog nooit een allochtoon aangeboden, terwijl het functies op allerlei niveaus betrof. Je had wel mogen verwachten dat het ook gebeurd zou zijn. Ik meen dat het in schril contrast staat met de advertenties van de arbeidsvoorziening. Daarin staat: wij zijn er voor u. Dat heeft een speciale betekenis, maar niet zo'n positieve. Ik vind het belangrijk dat per bedrijf afspraken worden gemaakt over de manier waarop allochtonen in het bedrijf kunnen worden opgenomen en geplaatst. De heer Apostolou wil dit met zijn amendement regelen. Hij wil in feite vaststellen wat het aanstellings- en toeleidingsbeleid moet zijn voor de werkgever. Als een werkgever en de werknemers, georganiseerd in de OR, voor een goede uitvoering zorgen, is er ook vanzelf een goed aanstellings-, keurings- en selectiebeleid. Anders kan het andere personeel ook niet goed worden aangesteld.

De heer **Apostolou** (PvdA): Om die

reden wil ik dat hier expliciet noemen: het is vanzelfsprekend.

Mevrouw **Doelman-Pel** (CDA): Daarom vind ik ook dat het niet in de wet hoeft.

De heer **Apostolou** (PvdA): Het is wel goed om elkaar te herinneren aan vanzelfsprekendheden. Ook externe actoren, zoals minderhedenorganisaties, kunnen vragen aan bedrijven: hebt u gedaan wat in de wet staat, hoe zit dat? Als u dat als vanzelfsprekend ervaart, hoeft u er geen bezwaar tegen te hebben om het expliciet uit te spreken.

Mevrouw **Doelman-Pel** (CDA): Ik spreek het bij dezen expliciet uit. Het maakt onderdeel van de beraadslaging uit. Ik heb het uitgesproken. Maar dat betekent nog niet dat ik het amendement steun. Je kunt net zo goed zeggen dat in overleg met de arbeidsinspectie evaluatiecriteria worden opgenomen. Waarom zijn bepaalde mensen niet in dienst gekomen? Daar kan bijvoorbeeld uit komen dat er een slechte selectieprocedure is gevolgd, dat er vooroordeelen waren of dat er racistische gevoelens bij mensen leven. Als dat voorkomt in een bedrijf, moet dat helder in de rapportage naar voren komen die aangeleverd moet worden aan de arbeidsinspectie. En de arbeidsinspectie controleert daar vervolgens op.

De heer **Apostolou** (PvdA): Ik ben blij dat mevrouw Doelman het met de inhoud van het amendement eens is. Het is natuurlijk haar goed recht om het amendement niet te steunen. Maar ik ben blij dat zij zegt: de inhoud van het amendement is een vanzelfsprekendheid, dat moet gewoon gebeuren.

Mevrouw **Doelman-Pel** (CDA): Ik vind dat de werkgevers en werknemers een grote verantwoordelijkheid op zich hebben genomen door de basis van deze wet volledig te aanvaarden. Dat verplicht tot iets. Dat verplicht tot veel. De verplichting gaat zo ver dat het niet eventjes in de torentjes van de bureaus kan worden bepaald. Er moet werving zijn naar de bedrijven toe. Het moet niet ergens in het Haagse, of waar het bureau dan ook zit, blijven hangen. Het moet terechtkomen op de werkplek. Dáár moeten de mensen aangesteld worden. Dáár

## Doelman-Pel

moeten de doelstellingen worden geformuleerd voor het aanstellen van mensen. Als de OR zichzelf serieus neemt – en dat doet hij meestal wel, ook voor zichzelf – moet hij dat ook voor deze doelgroep willen doen als dat bij wet geregeld is. Ik blijf van mening dat alleen een intentie uitspreken geen beleid is. Een intentie moet worden omgezet in beleid en in harde en concrete doelstellingen die meetbaar en controleerbaar zijn. Dan komen er straks bij de evaluatie heldere gegevens naar voren. Ik sluit mij aan bij de opmerking van de heer Rabbae. Ook ik zou elk jaar graag een voortgangsrapportage krijgen. Dat mag wat mij betreft worden opgenomen in het overzicht minderhedenbeleid of in een sociale nota. Maar wij moeten de kans hebben om ernaar te kijken, vanuit de positie van controleur. Tevens kunnen wij dan bezien of er voortgang wordt geboekt. Dat is heel belangrijk. Dit moet ons allemaal ter harte gaan. Uiteindelijk blijkt nog steeds dat de hoeveelheid werklozen onder minderheden relatief hoog is. En wij praten daar al jaren over. Wij moeten daar over blijven praten en wij moeten beleid blijven maken.

Er is ook wel eens gepraat over een positieve prikkel. Als uit de controle van de arbeidsinspectie blijkt dat er bedrijven met goede voorbeeldfuncties zijn, hoeven die natuurlijk niet direct een prijs te krijgen want prijzen worden er al genoeg gegeven. Daarover hebben wij het in het kader van de bijstand ook al gehad. Maar die bedrijven kunnen wel als voorbeeld dienen voor een ander bedrijf.

Ik hoop dat in het kader van praktisch beleid ook wordt gekeken naar doorstromingsbeleid. Ook hier wil ik zeggen: stop mensen niet te gauw in categorie 3 en 4 van de arbeidsvoorziening. Natuurlijk, de arbeidsvoorziening zal het erg druk hebben, maar het gevaar is dat iemand die eenmaal in categorie 3 of 4 zit, daar te lang in blijft. Soms wordt door de arbeidsvoorziening te snel gedacht: de opleiding is beperkt en daardoor zijn er weinig mogelijkheden. Soms hebben mensen echter, ook al hebben ze op dat moment een beperkte opleiding, goede toekomstmogelijkheden. Die moeten wij uiteindelijk benutten. Ik pleit er daarom voor zorgvuldig te handelen als mensen in de onbemiddelbare groep terecht dreigen te komen.

Voorzitter! Ik meen dat de omschrijving van de doelgroep aanmerkelijk is verbeterd. Het zou mooi zijn als ons meer inzicht kon worden geboden in het verloop van mensen die genaturaliseerd zijn. Ik begrijp dat dat heel moeilijk zal zijn. Niettemin wil ik er in dit verband op wijzen dat er onder de genaturaliseerden ook mensen zijn die zich volledig Nederlander voelen, terwijl zij, helaas, moeten constateren dat zij te maken krijgen met een achterstand, soms alleen maar op grond van hun huidskleur of uitspraak. Wij weten toch ook dat het Limburgs anders klinkt dan het Haags. Wat dat betreft zou er toch geen verschil mogen zijn.

Voorzitter! Ik ga ervan uit dat alle projecten in het kader van de werkloosheidsbestrijding die reeds zijn gestart, niet worden gefrustreerd door de invoering van deze wet. Men moet dus niet zeggen: er is nu een wet en we kunnen wel even rustig aan doen met wat we hebben; intussen bedenken we iets nieuws. Er zijn namelijk projecten die als voorbeeld hebben gediend. Ik denk aan het project Samen werken, waaraan veel bedrijven deelnemen en dat is bedoeld om de arbeidsdeelname van allochtonen te bevorderen. Met dat project wordt aangetoond dat als men serieuze pogingen doet, 70% van de betrokkenen na de aanvangsfase doorstroomt naar een goede baan. Daarbij wordt dan gebruik gemaakt van het geld voor de Melkertbanen en de ervaringsplaatsen. Ik weet dat zeker door de minderhedenorganisaties met enige vrees wordt afgewacht hoe de controle door de arbeidsinspectie zal verlopen. Zal de arbeidsinspectie voldoende capaciteit voor de controle hebben en zal die wel adequaat zijn? Ik ga ervan uit dat de arbeidsinspectie dezelfde methodiek zal hanteren als zij nu doet bij de inspectie van andere bedrijven: steekproefsgewijs wordt gecontroleerd. Ik verwacht dus dat ook nu eerst sprake zal zijn van waarschuwen en het geven van prikkels voor verbetering. Misschien kan de arbeidsinspectie gebruik maken van ervaring die elders is opgedaan. Uiteindelijk kan op deze manier het aannemen van deze wet resultaat hebben.

□

De heer **Van Middelkoop** (GPV):

Voorzitter! Op 1 juli 1994 trad de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen in werking. De wet was het resultaat van een initiatief van drie van onze toenmalige collega's, waarvan we nu nog slechts de heer Rosenmöller in ons midden hebben, tenminste als collega, want de heer Dijkstal komen we ook nog wel eens tegen, maar dan in een andere hoedanigheid. De GPV-fractie heeft destijds het initiatiefwetsvoorstel gesteund, omdat wij met de initiatiefnemers onder de indruk waren geraakt van de sterk achtergebleven arbeidsmarktpositie van allochtonen. Dat was verontrustend, want geen integratiemiddel werkt beter dan een arbeidsplaats. Reeds een jaar na het in werking treden van de wet moest de Kamer in een plenair debat stilstaan bij het feit dat de wet nog nauwelijks werd nageleefd. Ik heb mijn inbreng er nog eens op nagelezen. In mijn bijdrage ben ik destijds begonnen met de krachtige uitspraak: wetten moeten worden nageleefd, ook al bevallen ze sommigen wellicht niet. Het heeft, evenmin als de bezwaren van collega's, veel indruk gemaakt. De wet kwam de couveuse niet echt uit.

Na een nieuw Stichtingsakkoord en de nodige rapportages ligt er dan nu een gewijzigd voorstel van wet. Niet initiatiefnemers, maar de minister vraagt ons nu erop te vertrouwen dat de pogingen wel zullen slagen. Ik vraag hem in dit debat aan te geven waarom wij dat vertrouwen zouden moeten schenken. Ik stel die vraag, omdat mij bij lezing van de toelichting opviel hoe mild het ministeriële oordeel was over het toch echt onvoldoende uitvoeren door werkgevers van de eerste wet. Het was geen onwil, zegt de minister op bladzijde 3 van de toelichting, maar de werkgevers zagen er het nut niet van in. Welnu, een dergelijke houding treffen we bij burgers bij de uitvoering van andere wetten wel vaker aan, maar dat is dan zelden een argument om de naleving van die wetten niet te bevorderen. Ook nu lees ik weer dat de Stichting van de arbeid bij haar oordeelsvorming als uitgangspunt gekozen heeft dat wetgeving op dit terrein nadrukkelijk van ondersteunende aard moet zijn. Zo geformuleerd, klinkt dat prima, want alles wat de sociale partners er bovenop willen doen, is mooi meegenomen. Waar het nu echter

## Van Middelkoop

om gaat, is de vastbeslotenheid van de wetgever en in het bijzonder de voor de uitvoering verantwoordelijke minister, dat deze wet niet meer in het ongerede mag raken.

Een begin van vertrouwen kan hieraan worden ontleend, dat het wetsvoorstel in hoge mate uitvoering geeft aan wijzigingsvoorstellen die de sociale partners zelf hebben voorgesteld. Nu zegt dat ook weer niet alles, want de afstand tussen de stichting en de individuele bedrijven kan wel eens groot zijn, zoals bleek na het Stichtingsakkoord van 1990, toen zeer veel werkgevers geen flauw idee hadden wat op macroniveau aan inspanningsverplichtingen was vastgelegd. Maar goed, wij praten nu gelukkig over een wet en niet alleen meer over een akkoord. Hoe dan ook, evenals met het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid mag de wetgever thans opnieuw een stichtingsakkoord gaan codificeren. Dat wordt nog lastig voor de heer Rosenmöller die bij het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid in de consensus binnen de stichting onvoldoende argumenten vond om zijn steun aan dat wetsvoorstel te geven. Het is jammer dat hij er nu niet is, maar ik neem aan dat de heer Rabbae mijn ironie wel aan hem zal willen doorgeven. Daar staat tegenover dat van de titel van de Wet SAMEN de nodige werfkracht kan uitgaan richting de CDA-fractie die destijds nog stemde tegen het initiatiefvoorstel.

Van de eerste wet mag nog weinig zijn terechtgekomen, wij hebben er wel iets van kunnen leren. Het aanvankelijk verzet tegen het initiatiefvoorstel van destijds, was dat het te veel het karakter van een schandpaal zou hebben. Dat blijkt niet of nauwelijks het geval te zijn of te zijn geweest. Sterker nog, met het openbaar aanklagen van werkgevers springen minderhedenorganisaties zo voorzichtig om dat het kabinet zelfs is gaan aandringen op een meer actieve rol van deze organisaties in het kader van de wet. Eigenlijk is het de omgekeerde wereld dat je dat als kabinet moet gaan stimuleren. Het kabinet krijgt de indruk dat minderhedenorganisaties hun mogelijke functie in dezen nog onderschatten, zo schrijft de minister op bladzijde 26 van de nota naar aanleiding van het verslag. Ik neem zonder meer aan dat dit ook als een eufemisme mag worden gezien. Enig zelfonderzoek in de kringen van die

organisatie lijkt mij dan ook niet misplaatst. Daarnaast kan de vraag gesteld worden of het kabinet en in het bijzonder de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid samen met de coördinerend minister voor het minderhedenbeleid ook zelf niet actiever zou kunnen zijn bij het benutten van de gegevens die beschikbaar zullen komen op grond van deze wet. Uit het evaluatieonderzoek in 1996 naar de uitvoering van de huidige wet bleek dat de gegevens uit de jaarverslagen door geen enkele instantie gebruikt werden. Om een herhaling daarvan te voorkomen, zullen nu de RBA's via het centraal bestuur voor de arbeidsvoorziening de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid jaarlijks voor 1 november informeren over aantallen ingediende jaarverslagen met onderscheid naar grootteklasse van de onderneming, regio en sector. De vervolgvraag is dan natuurlijk wat de minister daarmee gaat doen. Ik neem aan dat hij ze niet zal stoppen in een laatje op zijn departement. Ik vraag hem concreet of hij al dan niet in overleg met de coördinerend minister voor het minderhedenbeleid bereid is om elk jaar na 1 november de Kamer te dienen met een verslag van de empirische bevindingen en met een eigen beoordeling van de resultaten van de gehoopte naleving van de wet. Dan kunnen wij er zo nodig weer over discussiëren. Is de minister daartoe bereid. Zo niet, dan overweeg ik op dit punt een motie in te dienen.

Een dergelijk door mij beoogd stukje openbaarheid en mogelijke discussie levert niet alleen nieuwe publiciteit op – daar moet deze materie het toch voor een belangrijk deel van hebben – maar het biedt tevens de Kamer de gelegenheid haar eigen verantwoordelijkheid terzake te beleven.

Over de voorgestelde wijzigingen van de oorspronkelijke wet kan ik kort zijn. Het zijn zeker verbeteringen die werkgevers het laatste alibi zullen ontnemen om voor een tweede maal laks te zijn in de naleving. In het bijzonder de introductie van de beperkte vorm van zelfidentificatie van de werknemer acht ik een verbetering van de wettelijke regeling. Wellicht ten overvloede zou ik hierover nog een nadere vraag willen stellen. Artikel 4 bevat de regeling voor het aanleggen van een afzonderlijke persoonsregistratie. Op

grond daarvan kan de werkgever vaststellen welk deel van zijn werknemersbestand tot de doelgroep ex artikel 3 behoort. Het vierde lid van artikel 4 bepaalt dat de werknemer ontslagen kan worden van de verplichting deze gegevens aan de werkgever te verstrekken, als hij schriftelijk heeft verklaard daartegen bezwaar te hebben. Het vijfde lid bepaalt vervolgens dat de werknemer eveneens via een schriftelijk onderzoek kan vragen eenmaal verstrekte gegevens weer te vernietigen. Welnu, over dat laatste, dat vernietigen, staat op bladzijde 19 van de nota dat het verzoek tot vernietiging niet behoeft te worden gemotiveerd. Met zoveel woorden staat dit er niet ten aanzien van het vierde lid van artikel 4, op grond waarvan de werknemer het recht krijgt, schriftelijk te weigeren om gegevens te overleggen. A contrario redenerend kan dit betekenen dat dan wel een motivering wordt gevraagd. Ik neem aan dat dit niet het geval zal zijn. Zekerheidshalve vraag ik de minister hierop in te gaan. Hoe dan ook, een motivering lijkt mij in beide situaties niet op haar plaats.

Het wetsvoorstel is informeel voorgelegd aan de Registratiekamer. Uit de reactie van die kamer bleek dat daar bezwaren leven tegen vormen van zelfidentificatie. Dit was ook in het verleden het geval, zo heb ik begrepen. Van strijd met de Wet op de persoonsregistraties zou evenwel geen sprake zijn. Die mededeling maakte mij wat nieuwsgierig. Wat zijn eigenlijk de bezwaren van de Registratiekamer? Het is haar taak om nieuwe registraties te toetsen aan de Wet op de persoonsregistraties. Welnu, daaraan voldoet de figuur van zelfidentificatie kennelijk, maar waarom moet de Registratiekamer dan nog wel bezwaren formuleren die kennelijk buiten het regime van de wet liggen? Kan de minister dit uitleggen?

Veel is gezegd en geschreven over de oorzaken van de achterblijvende arbeidsmarktpositie van personen uit minderheidsgroepen. Slechts over één oorzaak wil ik een nadere vraag stellen. In de nota wordt herinnerd aan het ILO-rapport van 1994, waaruit naar voren kwam dat de omvang van de discriminatie bij de toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt ernstig en verontrustend is. Het is niet niks als je zo

## Van Middelkoop

wordt beoordeeld door een VN-organisatie met een grote reputatie op het terrein van de arbeid. Wat verstaat de ILO in dit verband onder discriminatie? Voor mij heeft dit begrip nog altijd een diepe en ernstige gevoelswaarde en ik heb de neiging een dergelijke tik op de vingers door de ILO te kwalificeren als een aanwijzing dat het er met de naleving van de mensenrechten op dit punt slecht voor staat in ons land. Dat zullen wij ons dan echt moeten aantrekken. Wanneer wordt overigens het nationaal seminar georganiseerd voor het bespreken van de gevolgtrekkingen en aanbevelingen uit dat rapport? In het verslag van het overleg van 19 juni staat dat dit eind van dit jaar of begin volgend jaar zal plaatsvinden. Wil de minister toezeggen de Kamer over de resultaten daarvan te informeren?

De gegevens die op ondernemingsniveau beschikbaar komen, zullen worden doorgegeven aan de RBA's en niet meer aan de kamers van koophandel. Daar heb ik geen bezwaar tegen. Belangrijker is hetgeen de RBA's ermee gaan doen, afgezien van het openbaar maken ervan. Acht de minister het mogelijk dat de RBA's – en de gemeenten op grond van de WIW – concreet bepaalde ondernemingen stimuleren, uit hun kaartenbakken allereerst de werkzoekenden van allochtone afkomst in aanmerking te laten komen voor de vervulling van een vacature of gaat men dan zijn boekje te buiten?

De looptijd van de wet wordt nu verlengd tot 1 januari 2002. Evenals de huidige wet krijgt de nieuwe wet een looptijd van vijf jaar. Ik heb niet meer nagelezen waarom de initiatiefnemers destijds voor deze looptijd hebben gekozen, maar ik denk dat zij daarmee de aanvaardbaarheid van het voorstel in de Kamer en daarbuiten hebben willen vergroten. Dat zou in elk geval te billijken zijn geweest, maar de vraag is of ook voor de soepeler nieuwe wet een dergelijke korte looptijd moet gelden. De periode is echt kort, gelet op de structureel achterblijvende arbeidsmarkt cijfers voor personen uit minderheidsgroepen.

Ik weet dat de verlenging tot 1 januari 2002 mede is ingegeven door de voornemens die zijn omschreven in het nieuwe Stichtingsakkoord. Wat is er echter op tegen om thans in de wet geen langere looptijd op nemen,

maar wel een verlenging met bijvoorbeeld twee jaar mogelijk te maken? Als de minister over deze mogelijkheid beschikt, staat hij aan het eind van de periode van vijf jaar toch een stuk sterker tegenover de sociale partners als blijkt dat nog altijd niet alle mogelijkheden van de wet zijn benut.

Collega Rabbae heeft mij zojuist gevraagd waarom ik in mijn desbetreffende amendement de termijn van twee jaar heb genoemd. Ik heb dit in de eerste plaats gedaan uit bescheidenheid. In de tweede plaats spelen overwegingen van haalbaarheid een rol. Als zich een meerderheid aandient om een verlenging tot vijf jaar mogelijk te maken – of vijfmaal één jaar – kan ik daarmee instemmen. Ik hoor daar overigens graag de reactie van de minister op. Ik wijs er overigens op dat het geven van de bevoegdheid aan de minister om de looptijd van de wet te verdubbelen redelijk ver gaat. Ik vraag mij af of het niet beter is dit bij wetwijziging te doen. Er kan volstaan worden met het aanpassen van het artikel dat de looptijdbepaling bevat. Ik kies voorlopig voor een bescheiden inzet, maar ik verneem graag de opvattingen van de collega's hierover.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): Voorzitter! Ik heb een vraag naar aanleiding van de toelichting op het amendement. U stelde voor de mogelijkheid van verlenging te leggen bij de minister. Het lijkt mij echter volstrekt logisch dat de medewetgever die mogelijkheid heeft. In dat geval wordt het wetsvoorstel toch gewoon aan de Kamer voorgelegd en als het dan zittende kabinet besluit tot verlenging over te gaan, dan is het toch aan de Kamer om daarover te besluiten?

De heer **Van Middelkoop** (GPV): Als ik u goed begrijp, bent u ervoor om over drie of vier jaar in overleg met de sociale partners – het poldermodel zal dan ook wel weer ter sprake komen – te bezien of de looptijd van de wet verlengd moet worden, afhankelijk van de situatie in de maatschappij. Nogmaals, dat kan altijd nog. Mijns inziens is het beter om ook sociale partners te prikkelen om hun best te doen, want dan is het met vijf jaar afgelopen. Dat geldt zeker voor de werkgevers, want die willen van de lasten af. Dat vind ik

ook legitiem. Wij weten dat de looptijd van de wet in elk geval met twee jaar kan worden verlengd op grond van een bepaling in de wet zelf of met vijf jaar eventueel als resultaat van de discussie die wij nu nog voeren.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): U wilt dus eigenlijk een stok achter de deur, zodat de sociale partners weten dat de looptijd van de wet wordt verlengd als er nu geen resultaten gehaald worden. Daarom verbaast het mij temeer dat u in uw toelichting spreekt van de minister. Ik kan mij namelijk heel wel voorstellen dat het kabinet het niet nodig zal vinden om de looptijd van die wet niet te verlengen als het maar om een paar procenten gaat. Dan heeft de Kamer altijd de mogelijkheid om het daar niet mee eens te zijn en daarover te beslissen op basis van een discussie in de Kamer.

De heer **Van Middelkoop** (GPV): U denkt nog in de sfeer van de uitvoering. Een wetgever gebruikt geen stokken achter de deur. Dat is eerder een instrument dat de minister hanteert. Daarom heb ik voor deze constructie gekozen. Het niet gebruik maken van die stok achter de deur is een zaak waar de minister zich altijd over zal moeten verantwoorden tegenover de Kamer. De Kamer zal wel in de gaten houden of het goed gaat en zij kan aangeven of die stok ook moet worden gebruikt. Dan leg ik die stok het liefst in handen van degene die voor de uitvoering van die wet verantwoordelijk is, te weten de minister.

**Voorzitter: Scheltema-de Nie**

□

De heer **Bakker** (D66): Mevrouw de voorzitter! Ik ga niet uitvoerig in op de voorgeschiedenis van de wet. Dat is door de collega's al uitvoerig gedaan. Het is wel helder dat samenwerking beter is dan tegenwerking als het erom gaat de positie van allochtone werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt, in de bedrijven en bij de overheid, te verbeteren. In dat licht is het vandaag pure winst dat wij een wetsvoorstel behandelen waarvan wij weten dat het op draagvlak in het bedrijfsleven kan rekenen, al geldt dat misschien nog niet voor iedere



## Bakker

individuele werkgever. Wel is het zo dat de organisaties van werkgevers en werknemers zich nu aan de wet hebben geëncouraged. De oude wet werd juist tegenwerkt, zoal niet actief dan toch wel door het aanhoudende verzet tegen registratie op de oude manier. Ik heb evenals anderen de heren Rinnooy Kan en Blankert uit die tijd nog op het netvlies staan. Pure winst dus. Daarom zal de D66-fractie het wetsvoorstel van harte ondersteunen. Het biedt een beter perspectief op een vruchtbare uitvoering van de wet en wij vinden het ook erg belangrijk dat de ondernemingsraad – en sinds de nota van wijziging ook de personeelsvertegenwoordiging – daar een voorname rol in gaat spelen.

Voorzitter! Dat neemt niet weg dat ik nog een aantal kanttekeningen wil plaatsen en een paar vragen wil stellen. Allereerst valt te voorzien dat de situatie op de arbeidsmarkt er over enige jaren heel anders uit zal zien dan op dit moment. Ik verwijs in dit verband naar de Sociale nota. Nu al doen zich in zekere sectoren krapteverschijnselen voor. Rekenkundig kun je voorspellen dat binnen enkele jaren het op dit moment niet benutte arbeidspotentieel aan de beurt is. Niet benut arbeidspotentieel is een mooi woord voor mensen die nu buiten de arbeidsmarkt staan: langdurig werklozen, herintredende vrouwen, oudere werknemers, allochtone werknemers, gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Dat vereist dat wij er alles aan doen om de beschikbare mensen in dat niet benutte aanbod en de beschikbare banen zo goed mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Op zichzelf is het treurig te moeten vaststellen dat er kennelijk eerst sprake moet zijn van een economische noodzaak voordat er in brede kring wordt gedacht over het benutten van ieders capaciteiten; voordat in brede kring het bewustzijn ontstaat dat de toestroom van jonge Nederlandse en goed opgeleide nieuwe arbeidskrachten binnen enkele jaren opdroogt en er dus wat moet gebeuren; voordat ook werkgevers het probleem niet alleen vanuit de aanbodzijde benaderen, zoals uit de gegevens blijkt, maar ook vanuit de vraagzijde. Je zou er een wat wrange smaak van in de mond krijgen wanneer je de feiten op de arbeidsmarkt vergelijkt met de vaak beleiden maatschappelijke verantwoordelijkheid van ondernemers.

Ik zie nu vooral de kans voor allerlei groepen die nog niet konden participeren op de arbeidsmarkt, om daaraan alsnog deel te nemen, gelet op de groeiende werkgelegenheid in ons land. Die kans moet worden gegrepen en moet ertoe leiden dat zo massaal mogelijk wordt geïnvesteerd in scholing en voorbereiding op de arbeidsmarkt – inclusief de kennis van de Nederlandse taal – van nu nog werkloze werknemers.

Ik vraag mij af of daar nu wel genoeg aan wordt gedaan. De arbeidsmarkt kent wat dat betreft haar eigen millenniumprobleem, namelijk een langzame bewustwording. Onderkennen wij dat genoeg en doen wij er ook genoeg aan? Zorgen wij er bijvoorbeeld ook voor dat de uitstroom uit Melkertbanen en banenpools, waarin inmiddels veel allochtonen werkzaam zijn en daardoor een eerste stap op de arbeidsmarkt hebben kunnen zetten, gericht is op met name allochtone werknemers? Is het risico niet aanwezig dat straks de Wet inschakeling werkzoekenden – met een dubbel karakter, namelijk een opstapje naar de rest van de arbeidsmarkt, maar voor sommigen een eindstation – voor de allochtone werknemers te vaak een eindstation is? Doen wij er wel genoeg aan om bij de vervulling van de vraag op de arbeidsmarkt in het bijzonder ook allochtone werkloze werknemers naar voren te schuiven? Besteden wij bij de instroom van het gesubsidieerde werk wel genoeg aandacht aan het hoge percentage allochtone werklozen? Ik las recent in de krant dat Rotterdam nu weer moeite krijgt met het vervullen van de Melkertbanen.

Voorzitter! Scholing, scholing en nog eens scholing is dus het motto. Wij moeten echter ook realistisch zijn en niet verwachten dat binnen enkele jaren alle mensen met te weinig scholing of ervaring die achterstand ook hebben ingelopen. Het CPB heeft in de laatste middellangetermijnverwachtingen aangegeven dat de werkgelegenheid voor laaggeschoolden een probleem zal blijven. Er moet dus, ook in het licht van het probleem dat vandaag aan de orde is, blijvend gestreefd worden naar vergroting van het aantal eenvoudige banen voor laaggeschoolden; banen waarvoor je niet meteen veel ervaring nodig hebt. Door taaksplitsing, door het opvullen van de ruimte tussen minimumloon

en laagste loonschalen en overigens ook door de trek in de schoorsteen kan de neerwaartse verdringing op de arbeidsmarkt verminderen.

Voorzitter! De overheid is niet alleen wetgever, maar ook werkgever. Mijn indruk is dat de overheid in brede zin – gemeenten, provincies, waterschappen enzovoorts – zich op de arbeidsmarkt nog altijd niet gedraagt zoals dat vaak van werkgevers in de marktsector wel wordt verwacht. "Noblesse oblige" op dit punt. Hoe staat het met de inspanningen op dit punt? Er zijn vaak, misschien te vaak mooie woorden uitgesproken, maar wat doet de overheid? Hoe stuurt de overheid afdelingen personeelszaken en dergelijke aan om ook echt op dit punt de knop om te zetten? Hoe zorgen wij ervoor dat ook overheids-werkgevers worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid om niet alleen in de gemakkelijke markt te vissen, maar ook de moeilijke kaartenbakken aan te spreken? Kunnen wij afspreken dat de overheid een minstens even goede klant is bij arbeidsvoorziening als het bedrijfsleven? Gemiddeld is het marktaandeel van Arbvo zo'n 30% à 35%, maar weten wij dat percentage ook van de overheid? Twee jaar geleden berekende de AbvaKabo dat op niet meer dan 10%. Waarom spreken wij als een soort van sociale norm niet af dat de overheid bijvoorbeeld de helft van al haar vacatures via de arbeidsbureaus leidt? Dat zou een versnelling kunnen betekenen van het streven om de werkloosheid onder alle groepen met wat minder kansen op de arbeidsmarkt terug te brengen tot maximaal het gemiddelde niveau. Wij hebben het vandaag over allochtone werknemers in het algemeen, maar ik wijs op de bijzondere positie die allochtonen innemen in met name de groep oudere en langdurige werklozen. Actieplannen zijn mooi – de heer Apostolou pleitte daarvoor ten aanzien van de departementen; ik ben daar ook voor – maar waarom doen wij niet gewoon wat wij kunnen, dus stellen wij niet alleen actieplannen op, maar voorzien wij deze ook van daden? Waarom denken wij niet enigszins lateraal op dat punt?

Voorzitter! Ik heb nog enkele specifieke vragen. Wat is de stand van zaken betreffende de bedrijfsadviseurs minderheden bij de arbeidsvoorziening? Is het aantal

## Bakker

plaatsen nu volledig bezet? Is de arbeidsvoorziening voorbereid op de rol die haar in deze wet wordt toegekend? Staat de landelijke helpdesk bij de arbeidsvoorziening inmiddels al op poten? Hoe staat het met de sectorale adviseurs minderheden? Hoeveel van hen zijn er al aangesteld?

Met de Stichting van de arbeid is overeengekomen dat ook zij de afspraken zal uitwerken. Hoe staat het daarmee op dit moment?

Ik wil een opmerking maken over het pleidooi van de heer Apostolou en de heer Rabbae. Het amendement van de heer Apostolou heb ik nog niet gezien. Ik weet dus ook niet hoe hij daaraan vorm heeft gegeven. Beiden baseren zich op de oude wet. Ik erken dat werkgevers zich zouden behoren te gedragen zoals de heer Apostolou dat ongeveer opschrijft. De vraag is of het vastleggen van een verplichting in deze wet niet averechts werkt. Je gaat een beetje op de stoel van de werkgever zitten. Diens verplichtingen in het kader van deze wet zijn op zich buitengewoon helder. De vraag is of die werkgever wel in alle gevallen over de deskundigheid beschikt en, zo niet, of hij gemakkelijk op de markt een beroep kan doen op in te huren deskundigheid. Ik herinner mij dat mijn fractie wel eens de telefonische bereikbaarheid heeft laten doorlichten voor f 1000. Ik begrijp best dat het hier om iets anders gaat, maar ik kan mij voorstellen dat er marktpartijen zijn die aanbieden in kaart te brengen wat er aan een bedrijf schort. Ik ken die marktpartijen echter niet en als zij er niet zijn en die deskundigheid ontbreekt, werkt het dan niet averechts om zo'n verplichting in de wet op te nemen?

De heer **Apostolou** (PvdA): Voorzitter! Als de heer Bakker mijn amendement goed leest, ziet hij dat ik niet spreek over verplichtingen. Ik heb een amendement ingediend bij artikel 2, waarin de doelstelling van deze wet uiteengezet wordt. Ik acht het vanzelfsprekend dat bedrijven bij hun personeelsbeleid kijken naar het aanstellingsbeleid en dat zij zich afvragen als veel leden uit minderheidsgroepen ontslagen worden, hoe dat komt en of het bedrijfsklimaat misschien niet goed is. Dat zijn zeer vanzelfsprekende personeelsaspecten binnen een bedrijf. Ik zie dat niet als een extra verplichting. Ik ben het met mevrouw

Doelman eens die het ook vanzelfsprekend vindt dat een werkgever dat doet. Ik ervaar dat niet als een extra verplichting.

De heer **Bakker** (D66): Ik ben het met de heer Apostolou eens dat het een vanzelfsprekendheid is en behoort te zijn. Maar als het in een bedrijf geen vanzelfsprekendheid is, helpt het dan om het in de wet vast te leggen? Daar heb ik zo mijn aarzelingen over. De discussie gaat alleen over de vraag of die vanzelfsprekendheid in de wet moet worden opgenomen en of je daarmee bereikt wat je wilt, namelijk dat er aldus wordt gehandeld. Daar plaats ik een vraagteken bij. Je moet naar mijn mening selectief zijn met het stapelen van allerlei verplichtingen. Het is net als met kinderen. Als je tegen kinderen zegt: je mot dit en je mot dat, dan kun je er donder op zeggen dat zij op een goed moment daar niks van realiseren omdat zij de kont tegen de krib gooien.

De heer **Apostolou** (PvdA): Laten wij eerst eens vaststellen of het wel een vanzelfsprekendheid is. Als een bedrijf geen goed personeelsbeleid voert, geen goed selectiebeleid heeft en geen beleid heeft op het gebied van werving, dan is dat toch fout? De heer Bakker wil dat toch ook veranderen? Waarom kan dat niet op de manier zoals ik voorstel?

De heer **Bakker** (D66): Je kunt ook zeggen dat in deze wet besloten zit dat men dat behoort te doen.

De heer **Apostolou** (PvdA): Ik heb gemerkt dat de heer Bakker schriftelijke vragen heeft gesteld over dit punt. Ik dacht dan ook dat de fractie van D66 zich zorgen maakte over het feit dat dit aspect zou zijn vergeten. Om dat niet te vergeten, wil ik het zeer expliciet in de wet opnemen.

De heer **Bakker** (D66): Materieel zijn wij het niet oneens. Ik vraag mij alleen af of zo'n wettelijke bepaling echt bijdraagt aan hetgeen je wilt. Wij zijn het allebei eens over wat wij willen. Want wij vinden het een vanzelfsprekendheid. Zo zou het moeten gaan en zo gebeurt het in veel gevallen gelukkig ook. Het kan natuurlijk altijd beter. De vraag blijft of het vastleggen van dit aspect in de wet daartoe bijdraagt, of dat je alleen het risico loopt dat men het

aantal verplichtingen ziet toenemen waardoor weerstand tegen het geheel ontstaat. Ik ben er zelf nog niet uit, maar daarom stelde ik de vraag ook.

De heer **Apostolou** (PvdA): Voorzitter! Ik herhaal dat ik duidelijk wil maken dat mijn amendement niet bedoeld is als een extra verzwaaring voor de werkgevers, maar als een expliciete uitspraak door de Kamer dat zij aandacht wil schenken aan de aspecten die inhoudelijk in het amendement genoemd worden.

De **voorzitter**: Mijnheer Apostolou, het lijkt mij voldoende duidelijk wat uw bedoeling is.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Als een ondernemingsraad deze zaak aan de orde wil stellen, dan kan hij zich ook beroepen op dat punt in de wet. De wet kent geen sanctie. Dus als een werkgever dat niet doet, dan kunnen wij er ook niets mee doen. Het is gewoon een extra benadrukking van deze werkwijze.

Ik wil een voorbeeld geven. Ik heb een keer een gesprek gevoerd met het MKB van toentertijd de heer Kamminga. Er was toen een chef die van mening was dat Turken en Marokkanen niet in dienst konden worden genomen, omdat moslims 40 religieuze feestdagen per jaar hebben. En daarom begon hij daar niet aan. Dit is een voorbeeld van de misverstanden die binnen een bedrijf kunnen leven. Het lijkt mij goed dat een werkgever dit soort misverstanden en knelpunten lokaliseert teneinde die hopelijk ook weg te kunnen werken. Die hebben immers nauwelijks enig bestaansrecht.

De heer **Bakker** (D66): Ik begrijp de redenering. Ik kwam laatst een werkgever tegen die last had van de krapte op de arbeidsmarkt en geen mensen kon vinden. Hij zei: waarom krijgen die vrouwen dan ook zo weinig kinderen tegenwoordig! Toen zei ik: heb je al eens om je heen gekeken? Er staan 1,5 miljoen mensen langs de kant; waarom doe je daar niet een beroep op? Daar had hij nog nooit aan gedacht.

De vraag is: hoe bereik je wat je wilt? Dat is puur het discussiepunt dat ik hier even heb willen aangeven.

□

De heer **Van Dijke** (RPF): Voorzitter!

## Van Dijke

Zoals bekend, is de RPF-fractie nooit enthousiast geweest over de WBEAA. Je breekt niet alleen je tong over de naam van de wet, maar de wet laat ook inhoudelijk te wensen over. Vooral dat laatste weegt natuurlijk wel zwaar. Ik heb er geen behoefte aan om onze bezwaren hier te herhalen, maar inmiddels is wel gebleken dat een deel van onze kritiek in de uitvoeringspraktijk ook is bevestigd. De evaluatie legde de zwakke plekken genadeloos bloot. Al valt natuurlijk niet te ontkennen dat de WBEAA een bepaald bewustwordingsproces bij werkgevers op gang heeft gebracht, toch blijkt de wet niet het beste instrument om de arbeidsdeelname van minderheden te bevorderen. Daarom juich ik het toe dat de wet niet alleen een veel sympathiekere naam krijgt, maar bovendien in een aantal opzichten inhoudelijk wordt verbeterd.

Een wijziging van de wet lijkt broodnodig, nu uit de tweede evaluatie is gebleken dat de werkgevers dit jaar de wet nog beter en nog slechter zijn gaan uitvoeren ten opzichte van 1996. Dat betekent simpelweg dat er nog heel wat aan mankeert. Wat de nieuwe naamgeving betreft, wil ik nog het volgende zeggen. SAMEN mag dan positief klinken, de naam zelf helpt natuurlijk niemand aan een betaalde baan. Een mooiere naam voor een wet biedt nog geen garantie op succes.

De RPF-fractie is van oordeel dat het akkoord van de Stichting van de arbeid een grotere bijdrage kan leveren aan een verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone groepen dan wetgeving die door de werkgevers als betuttelend wordt ervaren en zelfs contraproductief kan zijn. Niet voor niets heeft de minister bij de totstandkoming van dit wetsvoorstel zijn oor goed te luisteren gelegd bij de sociale partners.

Tijdens het debat over ontslagrecht heb ik opmerkingen gemaakt over het primaat van de politiek. Die zou ik nu grotendeels kunnen herhalen. Ook bij de wijziging van de nu voorliggende wet wordt zwaar geleund op het advies van de Stichting van de arbeid. Zo is men opnieuw verzekerd van een maatschappelijk draagvlak. Op zichzelf is dat natuurlijk prima – wij zijn er ook wel blij mee – maar de regering moet er natuurlijk wel voor waken dat de overheid zichzelf niet degradeert tot een doorgeefluik van

wensen uit de samenleving zonder daar haar eigen ambitie vorm te geven.

Voordat ik op de inhoud van de wet inga, wil ik de minister vragen of hij beschikt over nieuwe gegevens over de werkgelegenheid onder de doelgroep van de wet. Profiteren minderheden naar zijn oordeel voldoende van de snelle daling van de werkloosheid en zijn er nog opvallende verschillen tussen de etnische groepen?

Voorzitter! Ik kom te spreken over de inhoud van de wet zelf. De RPF-fractie vindt SAMEN in vrijwel alle opzichten een verbetering ten opzichte van de huidige wet. SAMEN betekent een taakverlichting voor werkgevers. Zij kunnen zich voortaan beperken tot het maken van een openbaar verslag en daarnaast wordt beter aangesloten bij de huidige praktijk. Zo moet het verslag worden ingediend bij het RBA in plaats van bij de kamer van koophandel en wordt gekozen voor een civielrechtelijke wijze van rechtshandhaving in plaats van de huidige strafrechtelijke handhaving.

Ik wil nog aandacht vragen voor een paar onderdelen. De doelgroep wordt uitgebreid met de Molukse bevolkingsgroep. Ik vind het wat vreemd dat de regering er blijkbaar absoluut van overtuigd is dat geen andere bevolkingsgroepen meer in aanmerking kunnen komen voor het regime van de wet. Welke winst levert het op dat er nu geen mogelijkheid meer bestaat om de doelgroep tussentijds te wijzigen? Ik vraag mij af of de minister zich op deze wijze niet onnodig beperkingen oplegt.

Voorzitter! Ik kom bij de registratie. Als het geboorteland van de werknemer en dat van zijn ouders niet identiek is, mag de werkgever hem vragen tot welke etnische herkomst hij gerekend wil worden. Nu stelt de werkgever nog aan de hand van het door de werknemer opgegeven geboorteland vast of laatstgenoemde tot de doelgroep van de wet behoort. In het verslag heb ik erop gewezen dat de werkgever door deze beperkte zelfidentificatiemethode enigszins kan manipuleren met de registratie van zijn werknemersbestand, waardoor er macro gezien een vertekend beeld kan ontstaan. De minister ontkent dat ook helemaal niet, als ik het goed heb begrepen. Vindt hij niet dat de wet zo wel een erg sterke symbool-

werking krijgt? Op deze manier help je immers niet meer mensen uit de minderheidsgroepen aan werk.

Ook in de vernieuwde wet kunnen werknemers bezwaar maken tegen registratie. Volgens mij is het denkbaar dat een werkgever zijn personeel aanspoort om bezwaar te maken, zodat het zicht op de samenstelling van zijn personeelsbestand vertroebelt. Nu stelt de minister in de nota naar aanleiding van het verslag dat dit niet in het belang van de werkgever is, omdat dit hem immers niet ontslaat van de verplichting om een jaarverslag in te leveren. Is het nu echt zo'n gekke gedachte dat een werkgever die geen personen uit minderheidsgroepen in dienst heeft, er wel degelijk belang bij heeft dat de gegevens van zijn bedrijf niet helder kunnen worden geformuleerd? Zo kan het hem moeilijk worden verweten dat hij niet handelt naar de geest van het akkoord van de Stichting van de arbeid, zeker als zijn werknemers en dus ook de ondernemingsraad daar geen problemen mee hebben. Dit is niet zo'n theoretisch verhaal. Een en ander kan de effectiviteit van de wet fors ondergraven.

Voorzitter! Het is mij niet duidelijk waarom de werkgever ook inzicht moet bieden in het functieniveau van de werknemers. Nu hecht de minister daar blijkbaar waarde aan. Ik vraag mij af of dit een overheidsverantwoordelijkheid is. De RPF-fractie beantwoordt die vraag vooralsnog ontkennend. Naar ons oordeel is het in het kader van de verbetering van de arbeidsmarktpositie van minderheden niet strikt noodzakelijk dat wij zicht hebben op het functieniveau van deze categorie. Ik kan het mij best voorstellen dat je het wilt weten, maar het lijkt mij in de systematiek van deze wet overbodig. Van primair belang is toch dat de buitenproportionele werkloosheid onder deze doelgroep daalt.

Nu wij toch bezig zijn met de wet te verbeteren, stel ik voor om het betreffende onderdeel uit de wet te schrappen. Ik weet niet of het betreffende amendement al is rondgedeeld, maar ik heb op dit punt in elk geval een amendement gemaakt.

Met betrekking tot de voorgestelde civielrechtelijke handhaving vraag ik de minister of het reëel is om te verwachten dat door individuele werknemers of via het collectieve



Mevrouw Van der Stoel (VVD)

actierecht een werkgever wordt gedwongen tot betaling van een dwangsom in verband met het niet uitvoeren van de wet. Zeker waar het gaat om individuen mogen wij ons toch afvragen welk belang zij daarbij kunnen hebben. De minister wijst in de memorie van toelichting terecht op het feit dat ook andere stimulanzen tot naleving van de wet, zoals de toegenomen rechten van de ondernemingsraden en de toezicht houdende taak van de arbeidsinspectie, worden vormgegeven.

Voorzitter! Tot slot maak ik een opmerking over de werkingsduur van de wet. Als ik het goed heb, zal de wet ruim vier jaar moeten functioneren, namelijk van 1 december a.s. tot 1 januari 2002. Ik ben benieuwd naar wat de minister vindt van het voorstel van collega Van Middelkoop om er een paar jaar aan te plakken. Gelet op het feit dat onze fractie niet enthousiast is over het instrumentarium van de wet, weet ik niet of ik sta te popelen om dit amendement van collega Van Middelkoop te steunen. Misschien dat de minister mij kan overtuigen. Dat heeft hij afgelopen nacht al eerder gedaan. Wie weet gebeurt dat vandaag weer.

Afrondend wil ik stellen dat de RPF-fractie dit wetsvoorstel zal steunen. Ik blijf vraagtekens plaatsen bij de meerwaarde van het wettelijk instrumentarium ten opzichte van de

afspraken die sociale partners bij dit dossier hebben gemaakt.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): De heer Van Dijke zegt niet enthousiast te zijn over het instrumentarium van de Wet SAMEN. Wat stelt hij dan voor om de positie van minderheden op de arbeidsmarkt te verbeteren?

De heer **Van Dijke** (RPF): Ik heb in mijn betoog aangegeven dat ik zeer hecht aan het akkoord dat sociale partners op dit punt hebben gesloten. Mijn verwachtingen daarvan zijn hoger dan van het wettelijke instrumentarium zonder sanctieverplichtingen.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD): Het 60.000-banenplan geeft de heer Van Dijke toch geen gelijk in dit opzicht?

De heer **Van Dijke** (RPF): Men moet zich afvragen op grond waarvan de feitelijke realisatiecijfers boven komen. Gebeurt dit op grond van de wet of op grond van afspraken tussen sociale partners? Ik heb nu eenmaal een hogere verwachting van afspraken waarbij men elkaar bindt dan van een wet die als betuttelend wordt ervaren.

□

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD):  
Mevrouw de voorzitter! Ik zie nog de

heer Rinnooy Kan op 16 juni 1994 in Den Haag Vandaag uitleggen waarom de Wet BEAA vooral niet moest worden ingevoerd. Het leek wel een verkapte oproep aan het bedrijfsleven om deze wet niet na te leven. De vakbeweging hield zich angstvallig stil in deze discussie. Achteraf moeten wij wellicht constateren dat het de stilte voor de storm is geweest. Inmiddels hebben de sociale partners overeenstemming bereikt over hun maatschappelijke verantwoordelijkheid – die verantwoordelijkheid is dus erkend – inzake de onevenwichtige arbeidsdeelname van allochtonen en autochtonen. Vandaag bespreken wij het gevolg van deze overeenstemming, te weten het wetsvoorstel SAMEN.

De hoge werkloosheid onder allochtonen kan leiden tot uitsluiting van deelname aan het maatschappelijke leven. Op termijn zullen daarvoor niet alleen betrokkenen boeten, maar ook de samenleving als geheel. Dat is een reden waarom de Wet SAMEN nodig is. De Wet BEAA was kennelijk nodig om werkgevers en werknemers bij elkaar te krijgen. De fractie van de VVD wijst er echter op dat de verantwoordelijkheid voor de sociale partners niet achter de horizon mag verdwijnen bij het in het Staatsblad verschijnen van de Wet SAMEN. Immers, dan komt het aan op de uitvoering. Overigens geldt dit ook voor de overheid zelf. Ik kom daar nog op terug.

Voorzitter! Is de Wet SAMEN dé oplossing? Neen, voor de fractie van de VVD is dit één van de instrumenten. De Wet inburgering is ook een instrument en dat geldt ook voor scholing en kennis van de Nederlandse taal; de strafwet is het sluitstuk.

In deze Kamer hebben wij regelmatig gesproken over de wijze waarop de Wet BEAA uitpakte in de samenleving, maar ook over de manier waarop de overheden in dit verband als werkgevers optraden. Ook daar is enige verbetering noodzakelijk. Graag hoor ik hoe het kabinet met dit wetsvoorstel, straks wet naar ik hoop, in de hand zélf actiever gaat optreden. Daarbij mag het niet blijven bij de rijksoverheid; dit geldt ook voor de provinciale en de gemeentelijke overheid.

Voorts is bij de voorbereiding van deze behandeling gesproken over een handleiding voor werkgevers en werknemers waarmee duidelijk

## Van der Stoel

wordt gemaakt hoe er met deze wet moet worden omgesprongen. De fractie van de VVD heeft de suggestie gedaan er ook een smoezenboek bij te gebruiken, opdat duidelijk wordt gemaakt welke schijnargumenten kunnen worden aangevoerd om deze wet niet te hoeven uitvoeren, om eromheen te kunnen gaan enz. Het lijkt mij inderdaad nuttig om bij die handleiding ook aandacht te geven aan dergelijke schijnargumenten. Daarmee kan worden bereikt dat de OR – deze mag wat ons betreft straks een veel actievere rol gaan spelen – door dergelijke argumenten heenprijkt. Misschien moet men ook bij zichzelf te rade gaan waar het gaat om de vraag of men wel de juiste argumenten gebruikt.

Verder lijkt het ons nuttig in deze handleiding aandacht te geven aan de bevordering van instroom, doorstroming en beperking van de uitstroom. Wij voelen er weinig voor dit verplichtend in de wet op te nemen. Werkgevers en OR hierop attenderen, lijkt ons een betere weg.

Voorzitter! In het verleden hebben wij gezien dat het OM niet al te hard liep om na te gaan of de Wet BEAA wel correct werd uitgevoerd. Ik vraag de minister hoe deze zich voorstelt de arbeidsinspectie nu wél een actieve rol te laten spelen. Verder constateren wij dat het kabinet in zijn voorstel wat zuinig is met rapportages. Wij zouden ons goed kunnen voorstellen dat sociale partners – zij hebben toch een belangrijke rol gespeeld bij het tot stand komen van dit wetsvoorstel – in het voor- en najaarsoverleg of éénmaal per jaar laten zien wat de voortgang is bij de uitvoering van deze wet. Hoe staat de minister tegenover deze suggestie?

Ook is gesproken over de rol die minderhedenorganisaties zouden kunnen spelen bij de naleving van de wet. De fractie van de VVD zou het een misser vinden wanneer deze discussie uitsluitend zou worden toegespitst op de minderhedenorganisaties. Wij hebben het immers over een maatschappelijk vraagstuk. De fractie van de VVD roept met nadruk maatschappelijke organisaties op om mee te helpen deze wet tot een succes te maken.

Voorzitter! De tweede nota van wijziging is ons kort voor deze behandeling gepresenteerd. Aangezien het om een beperkt stuk gaat, kan het snel worden gelezen

terwijl men van het ene AO naar het andere rent op een dag als vandaag. Ik verontschuldig mij voor het feit dat ik wat later bij deze behandeling binnenkwam, maar dat had die achtergrond. Met de aangegeven wijzigingen kan mijn fractie instemmen.

Ik wil dit debat niet afsluiten zonder van mijn hart geen moordkuil te maken en werkgevers en werknemers op te roepen om van deze wet een succes te maken, vooral ook om deze wet overbodig te maken.

De **voorzitter**: Ik stel voor, de algemene beraadslaging over dit wetsvoorstel over een kwartier voort te zetten en nu eerst het volgende onderwerp op de agenda te behandelen, namelijk de verlenging van de zittingsduur van de raden van de gemeenten Deventer, Diepenveen en Bathmen en van een aantal gemeenten in Gelderland.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Voorzitter! Wij kunnen hiermee instemmen als u ervoor zorgt dat de bedoelde raden zullen meewerken aan het succes van de Wet SAMEN...

De **voorzitter**: Voorzover dat in mijn vermogen ligt, zal ik mijn best doen...

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.

De heer **Hendriks**: Voorzitter! Ik zou willen voorstellen wetsvoorstel 25652 samen met wetsvoorstel 25654 te behandelen. Dat zou een doelmatiger debat opleveren en zo zouden wij wellicht tijd kunnen winnen voor de overvolle agenda.

De **voorzitter**: Dat is mij duidelijk. Naar mij blijkt, bestaat hiertegen geen bezwaar.

---

Aan de orde is de behandeling van:  
- **het wetsvoorstel Verlenging van de zittingsduur van de raden van de gemeenten Deventer, Diepenveen en Bathmen in verband met de voorgenomen gemeentelijke herindeling van deze gemeenten (25652);**  
- **het wetsvoorstel Verlenging van de zittingsduur van de raden**

## van een aantal gemeenten in de provincie Gelderland in verband met de voorgenomen gemeentelijke herindeling van deze gemeenten (25654).

De algemene beraadslaging wordt geopend.

□

De heer **Hendriks**: Voorzitter! De regering zegt in haar toelichting op het wetsvoorstel dat voor de drie betrokken Sallandse gemeenten, namelijk Deventer, Diepenveen, Bathmen, en de tien Betuwse gemeenten Ammerzoden, Brakel, Hedel, Heerewaarden, Kerkwijk, Maasdriel, Rossum, Zaltbommel, Buren, Lienden en Maurik – ik zal ze slechts één keer uitspreken in dit debat, voorzitter – het houden van gemeenteraadsverkiezingen op 4 maart 1998 niet wenselijk is. En zij verwijst daarbij naar een aantal Zeeuwse gemeenten, waar in 1993 dezelfde regelgeving is toegepast om een tweede verkiezing van een gemeenteraad te vermijden. Ik vraag mij af of deze vergelijking wel gerechtvaardigd is, want naar mijn mening is de huidige situatie tussen de Sallandse gemeenten in Overijssel en de Betuwse gemeenten in Gelderland niet vergelijkbaar met de situatie van de Zeeuwse gemeenten. Dat is de reden waarom ik hiervoor bij de staatssecretaris uitdrukkelijk aandacht vraag voor het gesignaleerde probleem.

Ook wijs ik haar op de toelichting, behorende bij het wetsvoorstel 25652, waarin de regering uitdrukkelijk zegt met haar voorstel tot verlenging van de zittingsduur de betrokken gemeenteraden geen richting te willen geven met betrekking tot de inhoudelijke discussie van haar samenvoegingsvoorstel onder nr. 25653. In het laatste voorstel is als mogelijke subvariant de samenvoeging van de gemeentes Bathmen-Gorssel genoemd. Uit de voorstellen 25652 en 25654 blijkt echter duidelijk dat de regering uitsluitend de samenvoeging van de gemeenten Deventer, Diepenveen en Bathmen beoogt. Daarom vind ik dat in het verlengingsstuk 25652 voor de betrokken drie gemeenteraden een grote rechtsongelijkheid voor andere gemeentes, zoals Gorssel, ligt besloten. Dat kan toch niet de bedoeling van de regering zijn, zo