

Vergaderjaar 1994–1995

23 901

Minderhedenbeleid 1995

Nr. 18

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 6 juni 1995

Graag wil ik ingaan op uw verzoek¹ om nadere informatie over de **naleving van de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen**.

In reactie op de in uw Kamer naar aanleiding van perspublicaties geuite bezorgdheid over de mate waarin werkgevers aan hun verplichting om te rapporteren over het aandeel allochtonen in hun personeelsbestand voldoen, kan ik u het volgende berichten.

Bij de rijksoverheid wordt bij alle departementen met de nodige inzet gewerkt aan de uitvoering van de wet en aan het voorbereiden van de rapportages. Van negeren van de wet is daarbij uiteraard geen sprake. Een complicerende factor vormde wel de overschakeling van het voorheen gevoerde beleid in het kader van de beleidsplannen «Etnische minderheden bij de overheid» naar de systematiek van de WBEAA.

Wat betreft de openbare rapportages van de departementen kan ik melden dat van de Ministeries van Binnenlandse Zaken, Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, Sociale Zaken en Werkgelegenheid de rapportages inmiddels bij de Kamer van Koophandel zijn ingediend. Op dit moment heeft 20% van de rijksoverheidsonderdelen gerapporteerd. Volgens onze informatie zal voor 15 juni minstens de helft van de rijksoverheid de rapportages gedeponereerd hebben.

Het kabinet acht het van groot belang dat ook de overige ministeries hun rapportages op korte termijn bij de Kamer van Koophandel indienen. Dit zal naar verwachting ook geschieden. De Minister van Binnenlandse Zaken heeft de secretarissen-generaal inmiddels bij brief verzocht zo nodig een inhaalslag te maken.

¹ Zie Handelingen II, 1 juni 1995.

In september a.s. zal de Minister van Binnenlandse Zaken via de publikatie «Mensen en Management in de rijksdienst» aan de Tweede Kamer een overzicht doen toekomen van alle departementale rapportages.

Naar ons oordeel is het nog te vroeg – vooruitlopend op de geplande evaluatie van de wet – op basis van berichten uit de media nu reeds te spreken van een opzettelijk massaal negeren van de wet. Wel is ons bekend, niet alleen uit de media, maar ook uit binnengekomen reacties van werkgevers, dat de wet in de praktijk als lastig wordt ervaren. Uit de vele vragen die onze departementen bereiken hebben wij gemerkt dat werkgevers vooral aanloopproblemen ervaren. Zo blijkt dat het opzetten van een afzonderlijke administratie van het personeel op basis van etniciteit in de praktijk meer tijd kost dan werd gedacht. Voorts is ons gebleken dat werkgevers aangeven de datum van 1 juni niet te kunnen halen, maar zich wel inspannen om zo spoedig mogelijk daarna tot deponering van het jaarverslag te komen. Voorzover er sprake zou zijn van principiële bezwaren dan geldt dat naar onze voorlopige indruk voor een minderheid.

Hierbij kan ook worden verwezen naar de conclusies van een onderzoek van KPMG/BEA dat in maart jl. is uitgevoerd in opdracht van het VNO/NCW. Daaruit blijkt dat 37% van de onderzochte ondernemingen in maart 1995 een registratie heeft opgezet en 63% nog bezig is of nog niet begonnen is. Naar onze mening kan op basis van deze cijfers op dit moment niet worden geconcludeerd dat werkgevers niet aan hun verplichtingen zullen voldoen. Ook ervaringen van bedrijfsadviseurs minderheden laten zien dat zij sinds de invoering van de wet veel meer en makkelijker binnenkomen bij werkgevers. Een zekere bewustwording lijkt toch op gang te komen.

Dat neemt niet weg dat wij ons met de Kamer ook zorgen maken over een adequate uitvoering van de wet. Mede daarom is reeds vorig jaar een uitgebreide voorlichting in gang gezet, en mede daarom hechten wij aan een goede monitoring van de wet. Zo zal de dienst I.SZW deze zomer onderzoeken in welke mate werkgevers aan hun verplichting tot deponering voldoen. De resultaten van de eerste meting is op zeer korte termijn te verwachten.

Als uit deze eerste meting blijkt dat naleving van de wet nog onvoldoende tot stand komt waarbij de verwachting bestaat dat dit beeld niet snel zal veranderen, zal moeten worden bezien op welke wijze een adequate uitvoering van de WBEAA door de individuele werkgever nog verder dient te worden bevorderd. De keuze van de te ondernemen acties zal zoveel mogelijk moeten aansluiten bij het karakter van de wet: bewustwording op gang brengen bij de werkgever en de betekenis daarbij van de openbare rapportage en de rol van de publieke opinie. Dit laat onverlet het handavingsregime van de WBEAA als gegeven.

Vooralsnog ligt het in de rede drang boven dwang te plaatsen omdat verbreding van draagvlak voor inschakeling van allochtonen voorop dient te staan. Wij willen ons daarom beraden op stappen die op korte termijn de maatschappelijke motivatie ter bevordering van een evenredige arbeidsmarktaandeelname van allochtonen zullen versterken.

Overigens heb ik inmiddels het verzoek van de vaste commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om een reactie op het standpunt van de gemeente Capelle aan den IJssel om de WBEAA niet uit te voeren beantwoord. Een afschrift van deze brief treft u hierbij aan (zie bijlage).

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert

's-Gravenhage, 6 juni 1995

In antwoord op uw verzoek om een reactie op de weigering van de gemeente Capelle aan den IJssel de WBEAA uit te voeren kan ik u het volgende mededelen.

De gemeente Capelle aan den IJssel staat positief ten opzichte van de doelstelling van de wet, maar is niet voornemens deze uit te voeren. Zij voert daarvoor een aantal argumenten aan.

Allereerst meent zij dat van de werkgever geen actief beleid mag worden verlangd als zij niet over alle gegevens beschikt van werknemers in het geval deze bezwaar aantekenen tegen registratie van hun geboortelandgegevens. Want in die situatie is immers sprake van een onvolledige administratie die een onbetrouwbaar beeld geeft van de samenstelling van de organisatie, aldus de gemeente.

Het is juist dat het recht van bezwaar tegen vastlegging van persoonlijke gegevens als geboorteland een vertekening van het personeelsbestand tot gevolg kan hebben. Dit geldt temeer als vele werknemers gebruik maken van hun recht. Daarom is het zo belangrijk dat werkgevers zeer zorgvuldig hun werknemers informeren over de bedoelingen van de wet om onduidelijkheden weg te nemen en de bereidheid tot medewerking te vergroten. In de Handleiding WBEAA voor de werkgever van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn daarvoor suggesties aangereikt. Het niet-meewerken van de werknemer laat echter onverlet de verplichting van de werkgever om de wet uit te voeren!

Ik merk voorts op dat bij de aanvaarding van de WBEAA in de Eerste Kamer uitvoerig is stilgestaan bij de registratieverplichting. Uitdrukkelijk is daarbij aan de orde gesteld dat burgers, i.c. werknemers in overeenstemming met de privacywetgeving (Wet op de persoonsregistraties, Besluit gevoelige gegevens), het recht dienen te hebben om bezwaar te maken tegen vastlegging van gevoelige gegevens als geboortelanden. Daarbij zijn de consequenties voor de «volledigheid» van de openbare rapportage in beschouwing genomen.

Wat betreft de vraag of het in het kader van de privacy wel is toegestaan naar de geboortelanden van de ouders te informeren kan ik kort zijn. Dit is toegestaan. In het eerder aangehaalde Besluit gevoelige gegevens is het zelfs toegestaan de geboortelanden van grootouders te registreren, uiteraard met in achtname van de vereiste randvoorwaarden.

Het laatste argument dat de gemeente aanvoert – vanwege de regio-vorming zal het personeelsbestand nauwelijks wijzigen – zegt iets over de praktische (on)mogelijkheden om de instroom van nieuw personeel te bevorderen. De wet gaat echter over meer dan alleen vergroting van de instroom: het is ook de bedoeling om de mobiliteit van allochtonen binnen de organisatie te bevorderen, en de voortijdige uitstroom tegen te gaan.

Het moge u duidelijk zijn dat de argumenten van de gemeente Capelle aan den IJssel geen redenen zijn om de wet niet uit te voeren. Ook de gemeentelijke overheid wordt geacht onverkort uitvoering te geven aan letter en geest van de WBEAA.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert