

Vergaderjaar 1994–1995

23 901

Minderhedenbeleid 1995

Nr. 21

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 31 augustus 1995

De vaste commissies voor Binnenlandse Zaken¹ en voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid² hebben op 27 juni 1995 algemeen overleg gevoerd met minister Dijkstal van Binnenlandse Zaken en minister Melkert van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over **het ILO-rapport** (23 901, nr. 11). Van het gevoerde overleg brengen de commissies als volgt verslag uit.

Vragen en opmerkingen uit de commissies De heer **Apostolou** (PvdA) constateerde dat ondanks wetgeving, verklaringen en discriminatiecodes, discriminatie gewoon doorgaat en hij was met de ministers van mening dat wetgeving alleen niet voldoende is om hardnekkige attitudes te corrigeren. Hij verwees naar het debat over de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEAA) waarin met nadruk werd gesteld dat de overheid het goede voorbeeld moet geven. Welk instrumentarium heeft de rijksoverheid om het feitelijk gedrag van overheidsorganisaties ten goede te beïnvloeden? Wat betekent het dat zij als werkgever de in- en uitstroom van minderheden bij het EMO-plan (etnische minderheden bij de rijksoverheid) bijhoudt, zoals in de brief van 1 maart 1995 staat? Is er ooit lering getrokken uit het niet halen van de taakstelling van een van de ministeries? Zijn er sancties toegepast en, zo ja, welke? Volgens de heer Apostolou moet het accent bij de bestrijding van discriminatie op het uitvoerende niveau liggen en hij verzocht de Minister van Binnenlandse Zaken om in het kader van het EMO-plan de daadwerkelijke beïnvloeding van het uitvoerend niveau aan een onderzoek te onderwerpen en met concrete voorstellen te komen.

¹ Samenstelling:

Leden: Van Erp (VVD), V. A. M. van der Burg (CDA), Te Veldhuis (VVD), Van der Heijden (CDA), De Cloe (PvdA), voorzitter, Janmaat (CD), Van den Berg (SGP), Scheltema-de Nie (D66), ondervoorzitter, Apostolou (PvdA), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Zijlstra (PvdA), Van der Hoeven (CDA), Remkes (VVD), Gabor (CDA), Koekkoek (CDA), Nijpels-Hezemans (AOV), Oedayraj Singh Varma (GroenLinks), Essers (VVD), Dittrich (D66), Dijksman (PvdA), De Graaf (D66), Cornielje (VVD), Rouvoet (RPF), Van Bortel (D66), Rehwinkel (PvdA). Plv. leden: Korthals (VVD), Dankers (CDA), Van Hoof (VVD), Bijleveld-Schouten (CDA), Liemburg (PvdA), Poppe (SP), Schutte (GPV), Van 't Riet (D66), Van Heemst (PvdA), Noorman-den Uyl (PvdA), Vreeman (PvdA), Verhagen (CDA), Van der Stoel (VVD), Mateman (CDA), Mulder-van Dam (CDA), Van Wingerden, Rabbiae (GroenLinks), H. G. J. Kamp (VVD), Assen (CDA), M. M. van der Burg (PvdA), Bakker (D66), Klein Molekamp (VVD), Leerkes (Unie 55+), Hoekema (D66), Van Oven (PvdA).

² Samenstelling:

Leden: Groenman (D66), Doelman-Pel (CDA), Biesheuvel (CDA), Vliegthart (PvdA), De Jong (CDA), voorzitter, Scheltema-de Nie (D66), Van Middelkoop (GPV), Schimmel (D66), Rosenmöller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Middel (PvdA), Van Hoof (VVD), Boogaard (AOV), Noorman-den Uyl (PvdA), Vreeman (PvdA), Adelmund (PvdA), Dankers (CDA), Marijnissen (SP), Essers (VVD), Van der Stoel (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Klein Molekamp (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD).

Plv. leden: Giskes (D66), Soutendijk-van Appeldoorn (CDA), Esselink (CDA), Van Nieuwenhoven (PvdA), Terpstra (CDA), Van Rooy (CDA), Van der Vlies (SGP), Fermina (D66), Rabbiae (GroenLinks), Van der Ploeg (PvdA), Wolters (CDA), Dijksma (PvdA), M. M. H. Kamp (VVD), Nijpels-Hezemans (AOV), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Witteveen-Hevinga (PvdA), Apostolou (PvdA), Boers-Wijnberg (CDA), J. M. de Vries (VVD), B. M. de Vries (VVD), Leerkes (Unie 55+), Van Vliet (D66), Hofstra (VVD), Hoogervorst (VVD).

De heer Apostolou merkte voorts op dat het Landelijk bureau racisme-bestrijding (LBR) het geringe effect van advertenties waarin expliciet minderheden en vrouwen worden opgeroepen om te solliciteren, wijt aan het gemis van een integrale aanpak van positieve acties binnen bedrijven. Zijn fractie wil geen afstand nemen van het beleid dat streeft naar een afspiegeling van de samenleving in de arbeidsorganisaties, maar de wijze waarop deze positieve actie wordt uitgevoerd, roept ook bij haar vragen op. Hij verzocht de Minister van Binnenlandse Zaken om aan de gemeentebesturen een circulaire met gedragslijnen voor sollicitatieprocedures te sturen, want niemand mag worden uitgesloten van een sollicitatieprocedure omdat hij allochtoon of vrouw is. Er moet op kwaliteit worden gelet en binnen die randvoorwaarde moet de voorkeur worden gegeven aan allochtonen of vrouwen. In dit verband vroeg hij of de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nu reeds mededelingen kan doen over de afwijzing door de Stichting van de arbeid van de sollicitatiecode waarvan zijn fractie voorstander is.

De fractie van de PvdA was en is voorstander van contract compliance, zoals ook door de stuurgroep allochtonen onder leiding van mevrouw Ter Veld wordt bepleit. De regering wilde destijds die weg niet opgaan omdat er een akkoord met de Stichting van de arbeid was gesloten. De heer Apostolou wilde nu van de regering horen hoe inmiddels tegen dit voorstel wordt aangekeken. Ook vroeg hij wat zij doet met de aanbeveling van de stuurgroep-Ter Veld voor een help desk voor de uitvoering van de WBEAA.

Tot slot vroeg hij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of de bedrijfsadviseurs voor minderheden (BAM'ers) door kunnen gaan met hun werk of dat ze worden ontslagen.

Mevrouw **Dankers** (CDA) stelde dat het ILO-rapport bevestigt dat discriminatie een van de problemen is voor de arbeidsparticipatie van allochtonen. Het doel van het rapport is volgens haar het achterhalen van de oorzaken van die slechte arbeidsmarktpositie en zij verwees naar de drie belangrijke factoren, ook vermeld op bladzijde 1 van de brief van 1 maart 1995 (23 901, nr. 11), die daarbij een rol spelen. Naast bevordering van werkgelegenheid over de gehele linie, moet vooral gelet worden op de banengroei aan de onderkant, de loonkostenmaatregelen, de verlaging van de WIG en de invoering van het lage BTW-tarief voor arbeidsintensieve sectoren. Voorts wees zij erop dat in bovengenoemde brief uitsluitend wordt ingegaan op de derde factor, de directe en indirecte discriminatie. Volgens haar twijfelt het LBR eraan of de aanscherpingen en de nieuwe instrumenten die in het kader van de antidiscriminatie zijn ontworpen, voldoende effect zullen sorteren en zij vroeg om een reactie hierop.

Mevrouw Dankers was ervan overtuigd dat de WBEAA niet de enige oplossing is voor de verbetering van de positie van allochtonen en zij wees erop dat haar fractie tijdens het plenaire debat over deze wet dat ook duidelijk heeft gemaakt. Alleen door positieve investeringen en energie kan een attitudeverbetering ontstaan. Daarom hechtte zij ook meer waarde aan het rapport Mensen gelijke kansen van de stuurgroep-Ter Veld, dat van een constructieve insteek uitgaat. Met de stuurgroep wees zij op het belang om het draagvlak voor de uitvoering van die wet te verbreden, bijvoorbeeld door het inzetten van BAM'ers.

Mevrouw Dankers zou graag zien dat er bij de voorlichting meer positieve voorbeelden worden genoemd. Dus in plaats van het negatieve beeld, de tekortkomingen, de achterstanden, de onvoldoende opleidingen, moet erop gewezen worden dat veel allochtonen in ons land in hoge functies werkzaam zijn. Wat dat betreft, beval zij de adviezen van de stuurgroep-Ter Veld van harte bij de bewindslieden aan. Zolang op overheidsniveau de evenredige vertegenwoordiging nog ver zoek is en de EMO-plannen niet veel sneller verlopen, kon haar fractie het voorstel van

de heer Apostolou over contract compliance niet steunen. Je kunt van anderen niet vragen wat je zelf niet wilt doen. Desgevraagd zei mevrouw Dankers dat als aan die voorwaarde is voldaan, contract compliance overbodig zal zijn, want goed voorbeeld doet goed volgen. Op de vraag hoe lang de CDA-fractie wil wachten voordat de evenredige vertegenwoordiging met behulp van een positieve insteek zal zijn voltooid, benadrukte zij nogmaals het belang van de positieve energie omdat via repressie de mentaliteit niet kan worden beïnvloed. Verbetering van de uitvoering van de WBEAA is nog geen teken dat de attitude gunstig is gewijzigd. Een voorstel van de regering, gedaan tijdens de behandeling van de WBEAA, dat een registratie-element bevatte en waarnaar ook de voorkeur van het CDA uitging, bleek in de praktijk aan het doel voorbij te gaan, aldus mevrouw Dankers. Aan repressieve maatregelen is haar fractie nog niet toe, zolang er zowel door het kabinet als door de stuurgroep-Ter Veld gewag wordt gemaakt van goede initiatieven. Vanzelfsprekend onderschreef zij de stelling dat hard moet worden opgetreden tegen moedwillige discriminatie.

Mevrouw Dankers meende dat het doelgroepenbeleid binnen de arbeidsvoorziening nadrukkelijk gehandhaafd moet worden en zij was het met de heer Apostolou eens dat BAM'ers niet gemist kunnen worden. Voorts wees zij op meer en betere samenwerking met de zelforganisaties van allochtonen.

Tot slot sprak zij haar zorg uit over de vraag of de instrumenten om discriminatie tegen te gaan, voldoende zijn om te kunnen ingrijpen daar waar dat nodig is.

Mevrouw **Van der Stoel** (VVD) was geschrokken van de cijfers van het ILO-rapport maar zij meende dat gezocht moet worden naar werkbare methoden om discriminatie te bestrijden en zij sprak haar overtuiging uit dat de instrumenten in de WBEAA, die zij niet repressief kon noemen, daarvoor wel degelijk geschikt zijn. Zij sprak haar verbazing uit over het feit dat sommige werkgevers te koop lopen tegen het gebruik van deze instrumenten die uit hun eigen overeenkomst met de werknemers, zijn gekozen. Natuurlijk moet er in dat akkoord met de Stichting van de Arbeid een vorm van registratie plaatsvinden en of die cijfers nu van het CBS komen, is dan niet belangrijk. Van belang is het dat nagegaan kan worden of er sprake is van dubbeltelling. Daarom vond zij de kritische kanttekeningen van werkgevers en het CDA bij deze instrumenten, als zouden ze bij voorbaat niet werken, niet overtuigend. Belangrijker vond zij het, dat er naar effectieve instrumenten wordt gezocht, ook door werkgevers en werknemers en als die doeltreffend, doorzichtig en controleerbaar zijn, dan valt er met haar fractie over te praten.

Mevrouw Van der Stoel constateerde dat het ILO-rapport nog geen zicht geeft op wat er gebeurt op de werkplek. Graag hoorde zij van de minister wat hij denkt te doen aan de problemen die zich daar voordoen, want naast het aanstellen van allochtonen is het ook belangrijk dat ze kunnen blijven functioneren. Zij vroeg of volgend jaar, als er van de WBEAA een evaluatie wordt gemaakt, ook gekeken kan worden welke instrumenten werkzaam blijken te zijn om discriminatie op de werkplek te voorkomen.

Zeer positief beoordeelde zij de mededeling in de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dat BAM'ers blijven en zij adviseerde hem om werkgevers nog eens op dit instrument te wijzen.

Van de Minister Van Binnenlandse Zaken wilde zij horen welke actie hij gaat ondernemen tegen gemeenten die de WBEAA niet zullen uitvoeren. Heeft er al een gesprek plaatsgevonden met IPO en VNG?

Met de opmerking op bladzijde 84, punt 6.2.1., werkverruimende maatregelen, van het rapport-Ter Veld, over het verlenen van dispensatie van het wettelijk minimumloon, kon mevrouw Van der Stoel niet instemmen. Zij verwees naar de opmerking die hierover in het regeerakkoord is gemaakt en zij miste een reactie van het kabinet op de

stellingname van de stuurgroep-Ter Veld dat tijdelijke dispensatie niet zou moeten gebeuren.

De heer **Fermina** (D66) stelde dat discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt in belangrijke mate de oorzaak vormt van de slechte arbeidspositie van minderheden in Nederland. Hij vond de genoemde percentages bij onderzoek naar discriminerend handelen ontstellend hoog en teleurstellend. Het was hem opgevallen dat de percentages toenemen al naar gelang de omvang van de bedrijven. Namens zijn fractie kon hij de maatregelen en de instrumenten die de bewindslieden in hun brief van 1 maart 1995 aan de Tweede Kamer noemen, onderschrijven. Maar er is meer nodig om de bijna ongrijpbare, negatieve factoren en processen bij de werving tegen te gaan. Hij vroeg de bewindslieden of zij nu een mondelinge reactie willen geven op de afwijzing van een voorstel van de Stichting van de arbeid tot een algemene Nederlandse sollicitatiecode die een zorgvuldige discriminatievrije sollicitatieprocedure waarborgt. Neemt de rijksoverheid nu zelf het initiatief tot een algemene code?

De heer Fermina zei met de bewindslieden grote waarde te hechten aan de uitvoering van de WBEAA maar hij voegde eraan toe dat het bestrijden van discriminatie een langdurig proces is. Voorlopig bestaat er zowel bij werkgevers als bij werknemers nog weerzin tegen bepaalde maatregelen, zoals registratie. In het kader van een voorkeursbeleid wees hij op het belang van de onderlinge samenhang tussen de werving en selectieprocedures en de samenstelling van sollicitatiecommissies, de keuze van wervingsmethoden, de keuze welke functies voor allochtonen beschikbaar zijn, de evaluatie van effecten van beleid en het gevolg van de registratie.

Naar aanleiding van het LBR dat zich in haar rapport van januari 1995 niet erg optimistisch toont over de effecten van positieve actie en voorkeursbehandeling, vroeg de heer Fermina de ministers naar het effect van de voorkeursadvertenties die de overheid plaatst op het aantal benoemingen in alle rangen en functies bij de overheid. Hij verwees ook naar de aanbevelingen en suggesties van de stuurgroep onder leiding van mevrouw Ter Veld en naar de toezegging van het kabinet om die in de voorlichting op te nemen. Voorts haalde hij de brief van de FNV van 3 mei jl. aan waarin hij las dat in een aantal sectoren geen vooruitgang is geboekt via CAO-afspraken over vergroting van werkgelegenheid en arbeidskansen van etnische minderheden.

Naast discriminatie bij de toegang op de arbeidsmarkt wees hij op discriminatie op de werkvloer. Hiervoor verwees hij naar het onderzoek van de Rotterdamse antidiscriminatieraad (Radar) «Werken tussen zwart en wit», waaruit blijkt dat discriminatie binnen de arbeidssituatie vaak voorkomt. Hij vroeg de ministers of zij positief staan ten opzichte van de suggestie om expliciete bescherming tegen discriminatie op de werkvloer op te nemen in de Wet gelijke behandeling. Zien zij mogelijkheden tot wettelijke bescherming tegen ontslagdreiging voor hen die opkomen tegen discriminatie in de dienstbetrekking? Kunnen de migrantenwinkels in Amsterdam blijven voortbestaan? Welke activiteiten tot bevordering van arbeidsdeelname voor kleine zelfstandigen worden door EZ gestimuleerd? Hij wees erop dat vooral bij mensen van Turkse of Marokkaanse afkomst het beheren van een eigen bedrijfje hoog scoort.

Tot slot sprak hij namens zijn fractie de mening uit dat het bij een gelijke-kansenbeleid beter is om te belonen dan te straffen en hij vroeg de bewindslieden hoe zij denken over de beloningsmogelijkheden uit het rapport van de stuurgroep-Ter Veld.

De heer **Rabbae** (GroenLinks) bracht in herinnering dat Zweden en Denemarken zo'n twintig jaar geleden voorop liepen bij een vooruitstrevend minderhedenbeleid in Europa. Maar sinds de jaren tachtig zijn zij door Nederland gepasseerd. Lokale of nationale overheid kon het zich niet permitteren om geen minderhedennota te hebben. Ondanks de positieve

effecten die daar zeker van zijn uitgegaan, moest hij echter constateren dat, onder de druk van maatschappelijke en politieke verzakelijking, hier en daar een krachtig minderhedenbeleid gaat staken. Vooral de integratie op de arbeidsmarkt ondervindt veel tegenwerking door discriminatie. In dat verband wees hij vooral naar de werkgevers die hun taak beter zouden moeten vervullen. Voor hem was de belangrijkste vraag hoe uit deze ellende te geraken en hij zag het als een plicht om deze zaak frontaal aan te pakken. In ieder geval heeft zijn fractie geen behoefte meer aan welk onderzoek dan ook omdat de feiten wel bekend zijn. Hij vroeg beide ministers, de een vanuit zijn overheidstaak en de andere vanuit zijn beleid ten opzichte van de werkgevers, om nu een strategie uit te stippelen en met toonaangevende werkgevers in dit land in het komende half jaar een afspraak te maken om werk te creëren voor deze groep. Natuurlijk geldt dit ook voor alle departementen en hij moest tot zijn spijt constateren dat, ondanks het feit dat sommige ministers zeker van goede wil zijn, er in het uitvoerende vlak ambtenaren zijn die blokkeren wat de politiek wil. Desgevraagd wees hij naar het EMO-plan dat volgens een aantal hoge ambtenaren niet uitvoerbaar is. Ook meende hij dat er, ondanks de positieve houding van minister d'Ancona destijds, er niet veel positiefs op dit terrein is gebeurd bij het Ministerie van WVC.

Afsluitend vroeg hij beide ministers, een constructie te bedenken waarmee dit bilaterale werk, zowel in de richting van de werkgevers als van de departementen, zo krachtig wordt aangepakt dat er een beter resultaat wordt bereid dan met de tot nu toe gebruikelijke, gepolijste politiek. Hij suggereerde hiervoor het aanstellen van een rijkscommissaris voor werkgelegenheid.

Het antwoord van de bewindslieden

De **Minister van Binnenlandse Zaken** stelde vast dat er nog een lange weg te gaan is omdat het probleem zo hardnekkig is. Daarom is er voor het kabinet nog alle reden om stil te staan bij het verschijnsel vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt maar ook daarbuiten. Vooroordelen horen bij mensen. Op zichzelf is dat niet zo erg als het alleen maar op jezelf gericht is. Maar de minister benadrukte dat het wel erg wordt als die vooroordelen in het handelen van mensen, van de overheid of van instituties, leiden tot een ongelijke behandeling van anderen. Die notie zit achter de gedachte dat allochtonen een achterstand hebben in de samenleving, die hun kansen op een evenredige deelname aan de samenleving ontnemen. Omdat de overheid vanuit schaarse middelen moet kiezen, kiest zij voor het terrein waar het probleem het grootst is en daarom is overheidsbeleid naar zijn aard altijd achterstandsbeleid. Het spiegelbeeld van achterstandsbeleid, bijvoorbeeld bij het aannemen van mensen, is positieve actie. Vervolgens noemde de minister hiervoor een viertal criteria die bekeken moeten worden. 1. Er moet een aantoonbare achterstand zijn in de sector waarover je praat. 2. Positieve actie moet altijd tijdelijk zijn. 3. Bij positieve actie moet nooit het kwaliteitscriterium worden losgelaten. 4. Voortdurend stilstaan bij de contra-effecten van positieve actie.

De minister beaamde wat de commissie al zei, namelijk dat het gedrag van mensen moeilijk te beïnvloeden is en hij stelde dat een vereiste daarvoor is dat de overheid, indien zij de pretentie heeft dat zij dat gedrag kan beïnvloeden, zelf het goede voorbeeld geeft. Ook was hij op dit punt zeer ontevreden over de uitvoering van de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen door de overheid in de meest brede zin en hij toonde zich bereid om verantwoording af te leggen van hetgeen de rijksoverheid op dit terrein doet. Op 1 januari 1996 loopt het EMO-plan af en hij vond dat een mooi moment om de balans op te maken van wat de overheid gedaan heeft ter verbetering van de instroom- en uitstroomcijfers van etnische minderheden, welke lering eruit is getrokken op de

verschillende departementen en welke sancties er zijn getroffen. Los daarvan meende hij dat het bewustwordingsproces bij de overheid ook gestimuleerd moet worden door bijvoorbeeld managementontwikkeling, opleidingen en personeelszaken.

Hij kon niet voldoen aan het verzoek om iets te zeggen over de uitstraling van de overheid op dit terrein omdat de overheid in verschillende delen uiteen valt. Er zijn goede voorbeelden en slechte voorbeelden te noemen. Voorts wees hij op het misverstand dat kan ontstaan over de waarde van de positieve actie als dat alleen maar gezien wordt op het LBR-onderzoek, want dat heeft zich vooral gericht op advertenties en veel vacatures worden niet via advertenties gemeld. Uit onderzoek naar advertenties kan niet rechtstreeks worden afgeleid dat positieve actie geen bruikbaar instrument zou zijn. Hij noemde in dat verband een rapport van de Emancipatieraad over hetzelfde onderwerp, dat aangeeft dat positieve actie wel degelijk kan werken. Daartoe trok hij een parallel met de vrouwenemancipatie die sinds het begin van de jaren zestig een grote ervaring heeft opgedaan. Hij vond het interessant om stil te staan bij de vraag of ook voor discriminatie geldt wat op andere terreinen geldt, namelijk dat de veranderingen sneller plaatsvinden en elkaar sneller opvolgen in onze naoorlogse samenleving. In het emancipatieproces van vrouwen zijn in de laatste 25 jaar in een ongelooflijk snel tempo resultaten geboekt op het gebied van de sociaal-culturele ontwikkeling. Daaruit putte hij de hoop dat met de juiste inzet wel resultaten kunnen worden bereikt maar hij benadrukte het belang om in de zelfde richting te werken.

De minister vond het verstandig om de discussie over contract compliance te voeren na de evaluatie van de WBEAA.

Natuurlijk kan, naast dwingender instrumenten, de positieve inspiratie zeer wel werken, maar de minister vond wel dat het CDA, vergeleken met de opstelling van die partij in het verleden, zich erg gemakkelijk buiten de discussie stelde. Het verwijt dat hij geen voorbeelden geeft van positieve voorlichting en communicatie, wees de minister stellig van de hand en hij gaf als voorbeeld het Ministerie van Binnenlandse Zaken dat er zonder probleem in is geslaagd om met goede voorlichting, voorbereiding en begeleiding de WBEAA uit te voeren. Vervolgens toonde hij zich bereid om ook breder aan te geven waar het goed gaat en te zoeken naar bedrijven, sectoren, overheidsdiensten en gemeenten die het goed doen. Over de effecten van overheidsvoorlichting was de minister wat sceptisch, want de resultaten van bijvoorbeeld Postbus 51 vallen altijd wat tegen.

Een negatief contra-effect van een voorkeursbeleid, waar de minister zich niet gelukkig mee toonde, kan worden opgeroepen wanneer gezegd wordt dat men niet hoeft te solliciteren omdat men vrouw of allochtoon is. Hij toonde zich bereid om de arbeidsorganisaties erop te wijzen dat vooral aan het begin van de sollicitatieperiode iedereen mag solliciteren en dat alleen wordt aangegeven dat er een voorkeursbeleid is bij gelijke geschiktheid. Hij zei desgevraagd, dat hij wel de korpsbeheerders bij de politie kan vragen vooral op dit punt te letten, maar dat het gezien de bevoegdheden slechts bij zo'n aanbeveling kan blijven.

Wanneer men eenmaal op de werkplek is, wordt het lastiger om het gedrag van mensen ten aanzien van discriminatie te beïnvloeden en de mentaliteit te veranderen. De minister wees erop dat het probleem gecompliceerder is dan alleen «wit zwart», want ook binnen allochtone groepen wordt volop gediscrimineerd. De overheid kan het bedrijfsleven vragen om er via opleiding en begeleiding aandacht aan te besteden, maar als de overheid er echt iets aan wil doen, komt ze in dwingender systemen terecht, variërend van gedragscode tot de WBEAA. Overigens vraagt die wet op dit moment de bedrijven slechts om stil te staan bij de vraag wat zij aan het probleem doen. Hij meende niet dat er een speciale wettelijke bescherming nodig is voor degenen die het probleem in de bedrijven aan de orde stellen omdat ons stelsel van wetgeving die bescherming al geeft, mits je het hard kunt maken of durft te maken.

De minister zegde toe dat hij de gemeenten, provincies, VNG, IPO en waterschappen zal aanschrijven dat ze echt aan de wet moeten meedoen. Om te beginnen zal in de ministerraad een brief hierover worden besproken maar voorts sloot hij niet uit dat hij bilateraal met elk van de ministers in de clinch moet gaan om de andere departementen ook zover te krijgen dat ze de wet uitvoeren. Hij beloofde dit zeker te doen als blijkt dat het betreffende ministerie niet voor 1 augustus de ingevolge de WBEAA verplichte rapportage heeft ingediend. Het geeft immers geen pas als departementen de wet niet uitvoeren. Helaas zijn er nog te weinig verlichte ambtenaren en ministers en de minister beschouwde het met zijn collega van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als zijn ereplicht om de dolenden de weg naar het licht te wijzen. Het feit dat de wet nu nog niet goed wordt uitgevoerd, maakt hem des te noodzakelijker.

De **Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** vond het een beschamende ervaring om een rapport aangereikt te krijgen van de ILO over de situatie in het eigen land. Toch wilde hij benadrukken dat het algemene arbeidsmarktbeleid en het algemene werkgelegenheidsbeleid het kader en de motor van de integratie is en dat de concrete stappen die genomen kunnen worden, daarvan zijn afgeleid. Langzaam maar zeker is het mogelijk om vooruitgang te boeken, want het begint er namelijk op te lijken dat het Stichtingsakkoord over het aan de slag krijgen van 60 000 allochtonen, zonder dubbeltelling, wordt gehaald. Op de vraag waarom deze cijfers moeiteloos geregistreerd worden terwijl registratie in het kader van de WBEAA zoveel problemen geeft, moest de minister zeggen dat hij dat ook niet begrijpt. Voor hem is dit cijfer een stimulans om verder te gaan en hij waarschuwde voor het geven van een pessimistisch beeld.

Er ligt een aanbeveling voor het kabinet om nader te kijken naar het voorstel voor een Nederlandse sollicitatiecode dat door de Nederlandse vereniging voor personeelsbeleid (NVP) is gedaan. De minister vroeg zich echter af of dat veel toevoegt aan de concrete en operationele afspraken die in 1991 door de Stichting van de arbeid zijn gemaakt. Klachtenregelingen waarbij de aanbevelingen van de Stichting van de arbeid als referentie dienen, vond hij concreter. De minister zei zich voor te nemen om binnenkort in een brief aan de Kamer zijn voornemens uiteen te zetten. De vraag hoe met klachten wordt omgegaan kan echter niet altijd tussen de sociale partners worden opgelost. De minister nam zich voor om aan het eind van dit jaar, bij de evaluatie van de 60 000, de kwesties van klachtenregelingen, sollicitatiecode en het functioneren in de praktijk van de afspraken met de Stichting van de arbeid, te bespreken. Voorts wees de minister erop dat ondernemingsraden hiervoor ingeschakeld kunnen worden maar hij beloofde in de memorie van toelichting bij de wijziging van de WOR zijn licht te laten schijnen over de vraag of er voldoende geregeld is.

De minister gaf aan dat hij voornemens is de positie van BAM'ers te continueren. Wel voegde hij eraan toe dat in goed overleg met de partners bij de arbeidsvoorziening en de RBA's tot die beslissing moet worden gekomen. Hij wees ook op de extra financiële ruimte die door het kabinet ter beschikking is gesteld en die door de RBA's als stimulans in die richting zou dienen. Naast de BAM'ers kunnen ook andere middelen geboden worden aan het bedrijfsleven, zoals de help desk die door de stuurgroep-Ter Veld is gesuggereerd, ter uitvoering van de WBEAA. De minister zal hierover, op zijn weg naar de uitvoering van de motie-Rosenmöller c.s. (23 901, nr. 19), voor het zomerreces gesprekken voeren met werkgevers en werknemers. In dat kader sprak de minister de hoop uit dat het uitventen van positieve voorbeelden, die hij in de praktijk zal tegenkomen, de fractie van het CDA zal overtuigen dat de WBEAA niet zo'n gek idee is.

De minister zegde toe om in het debat over het wetsvoorstel dispensatie minimumloon van het kabinet in te gaan op de redenen waarom de

stuurgroep-Ter Veld hierover zijn bedenkingen heeft. Het voorstel om die dispensatie te koppelen aan een scholingstraject of een stage sprak hem zeer aan.

Klachten over discriminatie op de werkvloer kunnen ingevolge de Wet gelijke behandeling, worden voorgelegd aan de commissie gelijke behandeling. Degene die denkt dat hij om redenen van discriminatie ontslag wordt aangezegd, kan dit, volgens de ontslagrichtlijnen die aan de regionaal directeur voor de arbeidsvoorziening zijn uitgevaardigd, aan die directeur voorleggen. Daarmee onderstreepte de minister nog eens het belang van de preventieve ontslagtoets in het ontslagrecht.

De minister overwoog om werkgevers direct aan te spreken op wat zij in hun ondernemingen in hun beleid ter voorkoming van discriminatie kunnen doen. Op andere terreinen zei hij goede resultaten te hebben geboekt met deze handelwijze, die ook in het verlengde ligt van een paar aanbevelingen uit het rapport van de stuurgroep-Ter Veld. Hij voegde eraan toe, dat dit ook het karakter was van de discussiemiddag die hij zelf zeer positief heeft ervaren.

Tot slot stelde hij zich geheel achter de positieve actie waarmee minister Dijkstal begon en sprak hij de wens uit, dat het arbeidsmarktbeleid daarvoor in de komende tijd zo goed mogelijk de ruimte zal bieden.

De voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken,
De Cloe

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
De Jong

De griffier van de commissie,
Hommes