

Vergaderjaar 1997–1998

25 369

Wijziging van de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen in verband met het vergroten van de effectiviteit van de wet (Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden)

Nr. 9

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 22 september 1997

Aanleiding

In de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (Wbeaa) is bepaald dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid jaarlijks verslag doet aan de Staten-Generaal van de uitvoering van de wet. Bijgaand treft u de resultaten aan van de 2e evaluatie van de Wbeaa die in de zomer van 1997 is uitgevoerd door onderzoeksbureau Regioplan¹

Tevens maak ik van de gelegenheid gebruik om u nader te informeren over enkele onderwerpen zoals toegezegd in het Algemeen Overleg d.d. 19 juni jl. (25 369, nr. 8)

1. De tweede evaluatie van de Wbeaa

Uit het onderzoek komt naar voren dat er ten opzichte van de situatie een jaar eerder nauwelijks veranderingen zijn opgetreden in de uitvoering van de wet; werkgevers zijn de wet noch beter noch slechter gaan uitvoeren t.o.v. 1996. De drie onderdelen van de wet registratie, jaarverslag en taakstellend werkplan zijn door respectievelijk 54%, 22% en 13% van de werkgevers uitgevoerd. De nadruk wordt nog steeds gelegd op de administratieve uitvoering van de wet terwijl de actiegerichte onderdelen van de wet minder aandacht krijgen.

Zoals in mijn brief van 15 april jl. is aangegeven, is 1997 als «overgangsjaar» te beschouwen. Met het oog daarop is bij deze evaluatie, naast een kwantitatieve meting van de uitvoering van de wet, het accent gelegd op het verkrijgen van inzicht in de wijze waarop een effectieve uitvoering van de gewijzigde wet kan worden bevorderd.

Daartoe is in het onderzoek bij een *dertigtal* bedrijven gevraagd wat volgens de werkgever en de OR de noodzakelijke randvoorwaarden zijn om te komen tot een actief minderhedenbeleid. De ondervraagde

¹ Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

bedrijven zijn zowel «best practices» als bedrijven waar nog geen minderhedenbeleid wordt gevoerd.

Redenen om over te gaan tot een minderhedenbeleid, volgens deze 30 bedrijven:

- cao-afspraken; sommige geïnterviewde bedrijven en OR-en vinden cao-afspraken een stimulans om over te gaan tot inspanningen op het terrein van minderhedenbeleid.
- de afzetmarkt; het willen binden van klanten uit minderheidsgroepen;
- de arbeidsmarkt; een te verwachten tekort aan personeel op de arbeidsmarkt;
- contract compliance; bij opdrachtverlening door gemeenten;
- de bedrijfscultuur; één onderneming heeft een bedrijfscultuur waarin het nemen van de maatschappelijke verantwoordelijkheid door het hoogste management als essentieel onderdeel van de bedrijfsvoering wordt gezien. Het management van de verschillende vestigingen wordt op resultaten afgerekend. Dit heeft ook een positieve invloed op de houding van het middenmanagement en de medewerkers.

Randvoorwaarden om vervolgens een succesvol beleid te voeren:

- goed functionerende intermediairs met het oog op het aanleveren van geschikte kandidaten zijn essentieel;
- draagvlak binnen de onderneming; niet alleen op managementniveau maar juist ook op middenmanagementniveau en op de «werkvloer»;
- een goed uitgewerkt project.

Wat verwachten werkgevers van verschillende actoren:

- overheid: voor de overheid zien werkgevers met name een voorlichtende rol weggelegd door middel van het doorgeven van goede voorbeelden. Ook het uit handen nemen van administratieve rompslomp bij subsidieverlening is belangrijk. Op de rol van de overheid als werkgever zijn de werkgevers niet ingegaan;
- sociale partners: de rol van sociale partners is volgens werkgevers met name het maken van concrete cao-afspraken;
- intermediairs w.o. Arbeidsvoorziening: deze moeten vooral goed geselecteerde kandidaten leveren.

Conclusie

Deze uitkomsten vormen mijns inziens geen aanleiding om het ingezette beleid te wijzigen. Het onderzoek bevestigt wèl de inzichten over de hoofdlijnen voor het flankerend beleid rondom de wet SAMEN en zullen daarbij worden meegenomen.

Zo ben ik voornemens om in de voorlichting rondom de wet SAMEN, naast praktische informatie over de uitvoering van de wet, nog meer dan in de vorige handleiding aandacht te schenken aan praktische tips hoe werkgevers op verschillende onderdelen van het personeelsbeleid het minderhedenbeleid vorm kunnen geven. Ook voor ondernemingsraden zal een brochure worden ontwikkeld waarin verduidelijkt wordt welke mogelijkheden zij hebben om het minderhedenbeleid binnen de onderneming in te vullen. Omdat uit de eerste evaluatie is gebleken dat veel werkgevers het «nut» van de wet niet inzien zal, zoals ook in de nota naar aanleiding van verslag is aangegeven, tevens op deze aspecten van regelgeving worden ingegaan.

2. Nadere informatie n.a.v. Algemeen Overleg d.d. 19 juni jl.

1. Jeugdwerkgarantiewet

In het overleg van 19 juni jl. heb ik toegezegd nog eens na te gaan welk percentage jongeren uit minderheidsgroepen deelneemt aan de Jeugdwerkgarantiewet (JWG) en welk deel van deze jongeren uitvalt uit de JWG.

Uit de cijfers van het JWG-signalement 1995 blijkt dat eind 1995 35 % van de jongeren in de JWG-voorbereidingsovereenkomst kunnen worden gerekend tot de minderheden¹, in de JWG-dienstbetrekkingen is dit 24%.

Uit dezelfde monitor blijkt dat van de uitstroom van de jongeren uit minderheidsgroepen 39% doorstroomt naar werk of scholing. Van de autochtone jongeren is dit 60%.

Van de jongeren, behorend tot de minderheden, wordt 38% ontslagen, tegen 20% van de autochtone jongeren. De overige jongeren stromen op eigen verzoek of om andere redenen uit (24% voor jongeren behorend tot minderheidsgroepen en 21% voor autochtone jongeren).

Uit voorlopige cijfers over de eerste helft van 1996 blijkt dat de uitstroom vanwege ontslag is gedaald; bij jongeren behorend tot de minderheden tot 33% en bij autochtone jongeren tot 17%, terwijl 47% van de jongeren uit minderheidsgroepen is doorgestroomd naar werk of scholing (tegen 62% van de autochtone jongeren).

Hoewel er dus zeker sprake is van een verbetering van de situatie van jongeren uit minderheidsgroepen in de JWG, blijven de positieve resultaten toch ver achter bij die van de autochtone jongeren.

Uit nader onderzoek is gebleken dat het hogere ontslagpercentage van de jongeren uit minderheidsgroepen vooral voortkomt uit de omstandigheid dat deze jongeren met een grotere probleemsituatie te maken hebben dan autochtone jongeren en er meer sprake is van miscommunicatie met de JWG-consulent. Daarbij zou een deel van de jongeren behorend tot de minderheden vanwege de persoonlijke problematiek feitelijk niet in de JWG thuishoren, maar zou daaraan, voorafgaand, hulp moeten worden verleend.

Naar verwachting zal per 1 januari 1998 de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW) in werking treden. Het wetsvoorstel WIW is thans in behandeling bij de Eerste Kamer.

In deze wet zal ook de JWG opgaan. Overeenkomstig de JWG geldt ook in de WIW een sluitende aanpak voor werkloze jongeren, maar wordt de gemeenten meer ruimte geboden om een eigen werkgelegenheids- en activeringsbeleid te ontwikkelen.

In het wetsvoorstel is voorzien in een trajectplan voor jongeren dat door de gemeente en arbeidsvoorzieningsorganisatie gezamenlijk wordt opgesteld, op het moment dat de jongere zich als werkloos werkzoekende laat registreren, dan wel een uitkering aanvraagt. Een dergelijk trajectplan dient te worden opgesteld voor alle jongeren die aan deze voorwaarden voldoen, dat wil zeggen ook ten aanzien van jongeren die in eerste instantie zijn aangewezen op hulpverlening. Dit betekent dat er sprake zal moeten zijn van een intensieve samenwerking tussen de organisaties die zich bezighouden met jeugdbeleid. Op deze wijze kan werkelijk maatwerk worden geboden en kan een bijdrage worden geleverd aan een verbetering van de arbeidsmarktpositie van jongeren uit de minderheidsgroepen.

¹ In de JWG monitor wordt het begrip «niet-nederlandse afkomst» gehanteerd. Dat houdt in, jongeren die zelf of waarvan één of beide ouders niet in Nederland zijn geboren.

2. Adoptieproject

Het Kabinet heeft tijdens het najaarsoverleg in 1996 aan sociale partners toegezegd om na te gaan in hoeverre en op welke wijze departementen sectoren bij hun inspanningen kunnen ondersteunen, met de betrokkenheid van het ministerie van VWS bij de zorgsector als inspirator. Naar aanleiding van deze toezegging is een interdepartementale inventarisatie van mogelijkheden gemaakt. Deze zal binnenkort worden afgerond. Van de besluitvorming zult u zo spoedig mogelijk daarna op de hoogte worden gesteld.

3. Sollicitatiecode

In mijn brief van 6 mei 1997 over rapporten inzake het Meldpunt Sollicitatieklachten en het Arbeidsinspectie-onderzoek werving en selectie heb ik toegezegd u nader te informeren over de uitkomsten van de Ronde Tafelconferentie en de follow-up daarvan. Ik verwacht u deze brief op korte termijn te kunnen toezenden. In deze brief zal ik nader ingaan op de ontwikkelingen ten aanzien van werving en selectie.

Ik ga er vanuit u met het voorgaande vooralsnog voldoende te hebben geïnformeerd.

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