

Vergaderjaar 2000–2001

**27 083**

**Inburgering**

**27 223**

**Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden  
2000–2003**

**Nr. 14**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELE-  
GENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 november 2000

## **1. Inleiding**

De wet SAMEN is op 1 januari 1998 met terugwerkende kracht in werking getreden. De wet is als een tijdelijke wet met een looptijd tot en met 2001 in het leven geroepen, maar zal met twee jaar worden verlengd. De wet krijgt daarmee een looptijd tot en met 2003. De Wet SAMEN is bedoeld als ondersteunend instrument op het niveau van individuele bedrijven bij het eind 1996 afgesloten tweede minderhedenakkoord van de Stichting van de Arbeid.

Zoals toegezegd aan de Tweede Kamer bij de plenaire behandeling van het wetsvoorstel SAMEN informeer ik u jaarlijks over de stand van zaken rond de naleving van de wet. In het afgelopen jaar heeft de Kamer ten aanzien van de Wet SAMEN bij motie enkele aanvullende verzoeken gedaan.

Het betreft ten eerste de motie Rosenmöller c.s.<sup>1</sup> waarin de regering wordt verzocht een ultieme poging te doen om de uitvoering van de Wet SAMEN structureel te verbeteren. Om dit te bewerkstelligen is een aantal acties en maatregelen in gang gezet. Hierover bent u geïnformeerd in het plan van aanpak arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000–2003<sup>2</sup>. In aanvulling hierop wordt u geïnformeerd over een aantal nieuwe acties.

Ten tweede verzoekt de Kamer de regering in de motie Verburg c.s.<sup>3</sup> om te bewerkstelligen dat op Internet wordt gepubliceerd wat de prestaties zijn van bedrijven die in het kader van de Wet SAMEN deponeringsplichtig zijn. De derde motie betreft de motie Van Gent<sup>4</sup> waarin de regering wordt verzocht de Kamer te informeren over de uitkomsten van het Najaars-overleg. In deze brief wordt u over de uitvoering van deze moties geïnformeerd.

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 1999–2000, 27 083, nr. 10.

<sup>2</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 1999–2000, 27 223, nr. 1.

<sup>3</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2000–2001, 27 223, nr. 3.

<sup>4</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2000–2001, 27 223, nr. 8.

## 2. Naleving Wet SAMEN

### *Aantal jaarverslagen Wet SAMEN*

De formele sluitingsdatum voor het deponeren van jaarverslagen over 1999 was 1 juni van dit jaar. Op deze peildatum hadden 3651 werkgevers van de ruim 22 000 deponeringsplichtige werkgevers een jaarverslag Wet SAMEN gedeponerd bij een RBA. De praktijk leert dat ruim een jaar ná de officiële deponeringsdatum van 1 juni nog jaarverslagen Wet SAMEN door werkgevers worden gedeponerd. Zo is na het eerste rappel in oktober 2000 opnieuw de stand opgemaakt en bleek het aantal gedeponeerde jaarverslagen meer dan verdubbeld (9064). Het tweede rappél over het jaarverslag 1999 wordt in december a.s. verzonden. Uiteindelijk heeft over het verslagjaar 1998 ruim 60% procent van de werkgevers een jaarverslag Wet SAMEN gedeponerd.

### *Kwalitatieve rapportage*

Eenmaal per jaar rapporteert Arbeidsvoorziening aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de meer kwalitatieve aspecten van de jaarverslagen Wet SAMEN. De informatie uit de jaarverslagen wordt tevens gebruikt voor het ontwikkelen van regionaal beleid en verbetering van dienstverlening aan werkgevers. Arbeidsvoorziening heeft hiertoe met expertise van een extern bureau een nieuw analyse-instrument ontwikkeld. Dit heeft voor de analyse van de jaarverslagen 1999 geleid tot het genereren van meer accurate informatie op landelijk niveau alsook een toename van het aantal geanalyseerde jaarverslagen Wet SAMEN.

### *Landelijk evenredigheidspercentage*

De kwalitatieve jaarrapportage van Arbeidsvoorziening over het jaar 1999 is gebaseerd op een analyse van de jaarverslagen die tot en met 15 september 2000 zijn gedeponerd. Dit komt neer op 37,5 procent van het totaal aantal deponeringsplichtige bedrijven.

Uit de analyse 1999 blijkt dat – afgezet tegen het landelijk evenredigheids-cijfer (7 procent) – de ondernemingen gemiddeld meer werknemers uit de doelgroep in dienst hebben (8,5 procent). In 1998 was dat aandeel 7,3 procent.

De geanalyseerde jaarverslagen representeren, inclusief de mensen die bezwaar hebben gemaakt tegen registratie in het kader van de Wet SAMEN, ruim 2 miljoen werknemers, ruim 162 000 werknemers behoren daarvan tot de doelgroep van de Wet SAMEN. 60 procent van de personeelsleden uit de etnische doelgroep heeft een voltijds dienstverband. Op dit punt is er geen verschil met de overige personeelsleden.

### *Instroom en uitstroom van minderheden*

Om de positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt te verbeteren is het noodzakelijk dat de instroom van etnische minderheden in werk de uitstroom overtreft. Uit de geanalyseerde jaarverslagen blijkt dat in 1999 67 420 werknemers uit de etnische doelgroep zijn ingestroomd en er 50 304 zijn uitgestroomd. Per saldo zijn er (in de bedrijven waarvan het jaarverslag is geanalyseerd) in het jaar 1999 derhalve 17 116 minderheden ingestroomd. Ten opzichte van 1998 is er sprake van een relatieve stijging van het instroomsaldo van etnische minderheden.

## *Sectoren en bedrijfsgrootte*

Voor alle sectorclusters geldt dat er meer werknemers uit de etnische doelgroep instromen dan dat er uitstromen. Het sectorcluster dienstverlening heeft met 17,2 procent het hoogste aandeel etnische minderheden in dienst. De sectorcluster bouwnijverheid heeft, ondanks een lichte stijging (was 3,6 procent in 1998), het laagste percentage etnische minderheden (4,7 procent) in dienst. Het sectorcluster vervoer/opslag/communicatie vertoont met het hoogste instroomsaldo van 777 personen een aanzienlijke stijging in het aandeel van minderheden, van 4,6 procent in 1998 naar 10,2 procent in 1999. Bedrijven met meer dan 500 werknemers hebben gemiddeld een hoger percentage minderheden (9,1 procent) in dienst.

Het percentage werknemers dat bezwaar aantekent tegen registratie is 5,7 procent. Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt stijgt dit percentage licht. Binnen het sectorcluster overheid/onderwijs/gezondheidszorg is het percentage werknemers dat bezwaar aantekent tegen de registratie het hoogst (8,1 procent).

## *Maatregelen van bedrijven*

Uit de geanalyseerde jaarverslagen blijkt dat 40 procent van de bedrijven maatregelen heeft getroffen om de in- en doorstroom en het behoud van minderheden te bevorderen. Een kwart van de getroffen maatregelen betreft de instroom zoals gespecialiseerde werving, oproep aan de doelgroep in personeelsadvertenties en voorkeursbehandeling bij gelijke geschiktheid. Bij maatregelen gericht op doorstroom worden opleidingsmogelijkheden genoemd. 15 procent van de maatregelen betreft contacten met het Arbeidsbureau. Bijna de helft van de bedrijven geeft aan ook in de toekomst maatregelen te zullen treffen om de evenredigheidsdoelstelling te bereiken.

## *Oordeel ondernemingsraad*

De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft het recht een oordeel te geven over het jaarverslag. Het percentage dat een oordeel geeft is in 1999 iets gestegen ten opzichte van 1998 (61 versus 54 procent) maar nog steeds laag. Bij driekwart hiervan was het oordeel positief.

## *Knelpunten en succesfactoren*

Als bedrijfsinterne knelpunten bij de in- en doorstroom van minderheden worden in de geanalyseerde jaarverslagen genoemd: weinig nieuwe vacatures, de hoge (kwalificatie)eisen die gesteld worden en organisatorische omstandigheden.

Als extern knelpunt wordt hoofdzakelijk genoemd het niet kunnen vinden van kandidaten uit de doelgroep en de krapte op de arbeidsmarkt. Opmerkelijk genoeg wordt als externe succesfactor het meest genoemd dat er voldoende aanbod van allochtone sollicitanten is. Kennelijk lukt het binnen bepaalde sectoren of bedrijven beter om etnische minderheden te vinden dan in andere sectoren of bedrijven. De oorzaken voor deze verschillen zijn mogelijk gelegen in factoren als de voorkeur van allochtone werknemers voor het werken in bepaalde sectoren en de aansluiting van het aanbod van allochtone werknemers bij de aard van de vraag naar arbeid in verschillende sectoren (op het gebied van kwalificaties c.q. opleidingsprofielen). Daarnaast kunnen de verschillen gelegen zijn in de mate waarin zoek- en wervingskanalen van (allochtone) werkzoekenden respectievelijk bedrijven en sectoren op elkaar aansluiten. Over de verdeling van de verschillen in wervingsresultaten en wervingsmethoden naar

sector of naar *bedrijf(stype)* valt op basis van de analyse geen uitspraken te doen.

### **3. Ondersteuning bij naleving van de wet**

Ter bevordering van de naleving van de wet wordt een aantal stimulansen geboden. In het kader van de jaarlijkse voorlichting over de Wet SAMEN door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is naast de brochure met evenredigheidscijfers, een flyer van de Helpdesk Wet SAMEN en een model jaarverslag aan alle Wet SAMEN-plichtige bedrijven verstuurd. Ook Arbeidsvoorziening vervult een dienstverlenende rol in het kader van de Wet SAMEN. Deze rol wordt met name vormgegeven door de Helpdesk Wet SAMEN en de inzet van de Bedrijfsadviseurs Minderheden.

De Helpdesk Wet SAMEN voorziet evenals in de voorgaande jaren in een grote behoefte van werkgevers en is dit jaar uitgebreid met dienstverlening op het gebied van intercultureel personeelsbeleid. Ter ondersteuning van de dienstverlening aan werkgevers heeft Arbeidsvoorziening een Internetsite ontwikkeld voor werkgevers, werknemers, werkzoekenden, maatschappelijke organisaties en andere belanghebbenden. Naast informatie over de Wet SAMEN is op deze site ook informatie beschikbaar over het MKB-convenant, de Bedrijfsadviseurs minderheden en de Wet inburgering nieuwkomers.

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving van de Wet SAMEN. De Arbeidsinspectie verstuurt twee maal een rappel aan werkgevers die geen jaarverslag Wet SAMEN hebben gedeponereerd. Tot slot stelt de Arbeidsinspectie in een zogenaamde bevindingenlijst vast welke werkgevers geen jaarverslag Wet SAMEN hebben gedeponereerd. De individuele bevindingenbrief wordt verstuurd naar de werkgevers, de ondernemingsraden, en de RBA's. De volledige bevindingenlijst wordt opgestuurd naar de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties. Het tweede rappel over het jaarverslag 1999 wordt in december a.s. verzonden. Daarnaast zijn inmiddels de bevindingen opgemaakt over het jaarverslag 1998. Op basis van deze bevindingen kunnen betrokkenden de naleving van de Wet SAMEN (in rechte) vorderen.

Ter ondersteuning van activiteiten van sociale partners heeft de Arbeidsinspectie de bevindingenlijst dit jaar voor het eerst uitgesplitst naar sectoraal niveau. De bevindingenlijst is daarnaast voor werkgevers- en werknemersorganisaties beschikbaar in een digitaal databestand opdat op relatief eenvoudige wijze de gegevens kunnen worden uitgesplitst naar sector, regio of bedrijfsgrootte.

Ter ondersteuning van de informatievoorziening en van (civiele) activiteiten ten aanzien van het aanspreken van individuele bedrijven op hun deponeringsplicht, zal vanaf 2001 ieder jaar de bevindingenlijst met een selectie-instrument op het Internetsite van Arbeidsvoorziening worden geplaatst opdat deze gegevens beschikbaar zijn voor een ieder en ook hier op relatief eenvoudige wijze de gegevens kunnen worden uitgesplitst. Als eerste wordt de bevindingenlijst over het verslagjaar 1998 op het Internet geplaatst, zodra de bevindingenlijst over 1999 beschikbaar is (medio 2001) wordt deze ook op Internet geplaatst.

Daarnaast zullen de gegevens uit de jaarverslagen van werkgevers op de Internetsite van Arbeidsvoorziening worden geplaatst. Om de toegang tot deze informatie te vereenvoudigen worden deze gegevens op de site ondersteund met een zogenaamd «benchmark-instrument». Hiermee is het mogelijk de prestaties van bedrijven in het kader van de Wet SAMEN

te vergelijken op bedrijfsniveau, op bedrijfstak- of sectorniveau, op bedrijfsgrootte. Dit instrument komt in het voorjaar van 2001 beschikbaar.

In het Voorjaarsoverleg van 2000 zijn afspraken met sociale partners gemaakt die moeten leiden tot een substantiële verhoging van de deponeringsplicht. Op dit moment wordt het Stichtingsakkoord «*met minderheden meer mogelijkheden*» geëvalueerd. De resultaten van deze evaluatie worden op 12 december a.s door de sociale partners gepresenteerd. Omdat het Najaarsoverleg voor deze datum is gepland heb ik met sociale partners afgesproken dat in januari 2001 een apart minderhedenoverleg wordt georganiseerd. Ik zal u direct na het overleg informeren over de uitkomsten van het overleg.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. A. F. G. Vermeend