

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)**

### **NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 16 maart 1998

Het kabinet heeft met belangstelling kennis genomen van het nader voorlopig verslag en stelt vast dat de leden van de VVD- en de CDA-fractie nog enkele vragen hebben.

De leden van de VVD-fractie wijzen erop, dat de werkgever een inspanningsverplichting heeft te streven naar een evenredige vertegenwoordiging van werknemers binnen de onderneming die behoren tot de doelgroep van de wet. Vervolgens stellen zij dat in de memorie van antwoord op verschillende pagina's over streefcijfers wordt gesproken, maar dat op deze pagina's geen eenduidige uitleg over deze cijfers wordt gegeven. Zij vragen de minister of hij kan aangeven of de evenredigheidsdoelstelling op functieniveau nagestreefd moet worden, of dat de regionale, respectievelijk landelijke evenredigheidscijfers een hulpmiddel zijn voor het hanteren van een jaarlijks streefcijfer voor elk afzonderlijk bedrijf?

Zoals deze leden terecht stellen heeft de individuele werkgever op basis van deze wet een inspanningsverplichting, die hem voorschrijft dat hij binnen zijn onderneming streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van werknemers die behoren tot de doelgroep van de wet. De regionale danwel landelijke evenredigheidscijfers zijn het richtsnoer, het uiteindelijke doel waar de werkgever gedurende de looptijd van de wet naar streeft. Omdat er sprake is van een inspanningsverplichting is er wettelijk gezien geen termijn gebonden aan het behalen van het uiteindelijke doel van een evenredige vertegenwoordiging binnen de onderneming. De werkgever kan zijn jaarlijkse streefcijfer afleiden van de landelijke en regionale evenredigheidspercentages zoals jaarlijks verstrekt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze percentages zijn in die zin een hulpmiddel voor het vaststellen van de streefcijfers.

In het artikel 2, artikel I, onderdeel D van onderhavig wetsvoorstel is bepaald dat «van een evenredige vertegenwoordiging sprake is indien het aandeel van personen uit de doelgroepen binnen de onderneming verhoudingsgewijze overeenkomt met hun aandeel in de regionale beroepsbevolking. Daarbij wordt rekening gehouden met kwalificatie- en geschiktheidseisen.» Deze formulering is in het wetsvoorstel SAMEN ten

opzichte van de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname ongewijzigd gebleven. Dit artikel geeft aan dat het bepalen of er sprake is van een evenredige vertegenwoordiging van minderheden plaatsvindt aan de hand van het aandeel minderheden in het totale personeelsbestand binnen de onderneming.

De kwalificering «Daarbij wordt rekening gehouden met kwalificatie- en geschiktheidsvereisten.» is een nadere specificatie om bij het bepalen of er sprake is van een evenredige vertegenwoordiging rekening te houden met de functieopbouw van het personeelsbestand in de onderneming. Daarvoor zal met name aanleiding zijn als de functie-opbouw naar opleidingsniveaus binnen een onderneming aanzienlijk afwijkt van de verdeling naar opleidingsniveau van de doelgroep in de regionale beroepsbevolking. In verband hiermee worden de door het ministerie verstrekte landelijke en regionale evenredigheidscijfers ook uitgesplitst naar opleidingsniveau.

De leden van de CDA-fractie zijn met betrekking tot het geboden cijfermateriaal niet tevredengesteld. Het is hen niet duidelijk waarom de departementen «niet bekend» laten formuleren bij het al dan niet voldoen aan de werkplanverplichting en zij wensen onverkort antwoord over het waarom van deze onduidelijkheid.

Het taakstellend werkplan is in principe een intern document en wordt jaarlijks, na overleg met de ondernemingsraad of een bij of krachtens de wet ingesteld medezeggenschapsorgaan, door de werkgever vastgesteld. Het ministerie van Binnenlandse Zaken heeft naar aanleiding van de vraag van de CDA-fractie bij de verschillende departementen navraag gedaan. Hieruit bleek dat alle departementen aan hun verplichting om een werkplan op te stellen hebben voldaan.

Reden waarom in dit geval de cijfers over werkplannen bij gemeenten en provincies wèl bekend zijn is dat er in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken in 1997 een enquête over de uitvoering van de Wbeaa is uitgevoerd bij gemeenten, waterschappen en provincies.

Ook vragen de leden van de CDA-fractie naar een overzicht van cijfers van overheden inzake het voldoen aan de evenredigheidsdoelstelling waarin het jaar 1997 wordt vergeleken met het jaar van inwerkingtreding van de Wbeaa, zijnde 1994. De onderstaande gegevens betreffen de jaren 1994/1995 en 1996 voor de Rijksoverheid. Gegevens over het jaar 1997 zijn nog niet beschikbaar omdat de betreffende jaarverslagen pas per 1 september 1998 behoeven te worden gedeponereerd.

	1994 aandeel minder- heden	1994* evenredig zou zijn	1995 aandeel minder- heden	1995* evenredig zou zijn	1996 aandeel minder- heden	1996* evenredig zou zijn
AZ	4,4	7	4,5	6,2	4,7	9,2
BiZa	5,7	5,3	6,1	5,3	9,6	6,9
BuiZa	3,1	2,6	3,0	2,7	13,2	3,1
LNV	1,7	2,3	1,9	2,0	2,0	2,6
EZ	2,9	5,1	2,2	5,0	2,6	3,2
VROM	5,1	3,9	5,2	3,9	7,4	5,2
VWS	3,2	3,4	3,2	3,3	5,9	3,4
V en W	2,6	0,0	2,5	4,0	5,3	4,0
FIN	2,3	2,7	2,6	2,7	6,9	3,6
Justitie	4,6	3,2	5,4	4,9	6,7	5,1
OCW	3,3	5,7	3,6	7,1	12,2	6,8
SZW	4,7	4,3	5,3	4,2	7,8	3,4

\* Cijfers zijn gebaseerd op eigen opgave departementen.

Bron: Mens & Management in de Rijksdienst 1995, 1996 en 1997.

Het aandeel minderheden bij de departementen is in 1996 gestegen naar gemiddeld 7,0%. Uit deze tabel komt naar voren dat de meeste departementen voldoen aan de evenredigheidsnorm.

Van provincies en gemeenten en waterschappen zijn gegevens op dit niveau niet bekend. Er is geen sprake van een verplichting voor de overkoepelende organisaties van deze overheden (VNG, IPO en Unie van Waterschappen) om per individuele organisatie na te gaan hoe het staat met de evenredigheidsdoelstelling. Het rijk heeft gezien de decentralisatie van de verantwoordelijkheden voor de arbeidsvoorwaarden op dit terrein geen bevoegdheden. In het kader van de evaluatie van de uitvoering van de Wbeaa is, zoals eerder genoemd in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken wel nagegaan in hoeverre deze overheden hebben voldaan aan de verplichtingen van de wet. Enkele resultaten daarvan heb ik u in de Memorie van Antwoord reeds gemeld.

De leden van de VVD-fractie hebben voorts gevraagd of in een bedrijf waar 35-50 werknemers werken en geen personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, de werkgever op eigen gezag een beleid inzake de Wet SAMEN kan vastleggen.

Met de inwerkingtreding van de onlangs gewijzigde Wet op de ondernemingsraden is de ondernemer waar in de regel meer dan 10, maar minder dan 50 werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst of publiek-rechtelijke aanstelling werkzaam zijn, verplicht een personeelsvertegenwoordiging in te stellen als de meerderheid van die werknemers daarom verzoekt. Ook is het mogelijk dat de ondernemer vrijwillig een personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad instelt. In al die gevallen zal de werkgever zijn beleid inzake de wet SAMEN dus mede met de werknemersvertegenwoordiging moeten opstellen. In het geval dat de meerderheid van de werknemers geen verzoek doet tot het instellen van een personeelsvertegenwoordiging of de ondernemer daartoe niet vrijwillig overgaat, zal de werkgever het beleid ter uitvoering van de wet SAMEN dus kunnen vast stellen zonder daarover een oordeel te vragen van een medezeggenschapsorgaan. Dit is overigens niet anders dan in de situatie dat de werkgever geen ondernemingsraad instelt en de werknemers de werkgever daarop niet aanspreken.

Voorts vragen de leden van de VVD-fractie of het niet onlogisch is, dat de regels over de personeelsvertegenwoordiging en de ondernemingsraad in de wet SAMEN en de Wet op de ondernemingsraden uit elkaar lopen.

De Wet op de ondernemingsraden regelt de bevoegdheden van de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging ten aanzien van een veelheid van onderwerpen, welke in het beleid van de ondernemer aan de orde komen. In de Wet op de ondernemingsraden is de algemene keuze gemaakt om in kleinere bedrijven met minder dan vijftig werknemers, de personeelsvertegenwoordiging vanwege het eigen, meer informele, karakter van deze kleinere bedrijven, over de gehele linie minder formeel op te tuigen dan de ondernemingsraad en in het algemeen ook te voorzien van beperktere bevoegdheden. Met betrekking tot een specifiek onderwerp als het personeelsbeleid in het kader van de wet SAMEN hecht het kabinet echter zodanig belang aan de medezeggenschap van werknemers dat de personeelsvertegenwoordiging op dit onderdeel in de wet SAMEN van dezelfde bevoegdheden wordt voorzien als de ondernemingsraad.

Daar waar de regeling in de Wet op de ondernemingsraden raakt aan de toepassing van de wet SAMEN, kunnen de bevoegdheden uit elkaar lopen. Dit is met name het geval bij het instemmingsrecht op een regeling omtrent de registratie van, de omvang met en de bescherming van

personeelsgegevens van de in de onderneming werkzame personen (artikel 27, eerste lid, onder k, van de Wet op de ondernemingsraden). In de Wet op de ondernemingsraden is ervoor gekozen dit algemene instemmingsrecht wel toe te kennen aan de ondernemingsraad maar niet aan de personeelsvertegenwoordiging.

Een uitbreiding van de rechten van de personeelsvertegenwoordiging via de wet SAMEN achtte, gezien de toen nog lopende behandeling van de gewijzigde Wet op de ondernemingsraden met uw kamer, niet opportuun. Uw kamer moest het wetsvoorstel over deze wet immers nog afhandelen en u had zich op dat moment nog niet uitgesproken over de voorstellen de instellingsgrens te verhogen en het instemmingsrecht met betrekking tot registraties wel aan de ondernemingsraad toe te kennen en niet aan de personeelsvertegenwoordiging. Bovendien had een dergelijke bepaling na de looptijd van de wet SAMEN ook weer uit de Wet op de ondernemingsraden moeten worden gehaald.

Opgemerkt kan voorts nog worden dat op het punt van de bevordering van de inschakeling van minderheden (het reeds langer bestaande artikel 28, derde lid, van de Wet op de ondernemingsraden) de systematiek van de wet is gehandhaafd. Deze verplichting berust bij de ondernemingsraad en derhalve niet bij de personeelsvertegenwoordiging. De wet SAMEN brengt hier geen wijziging in.

De leden van de CDA-fractie nemen genoegen met de gegeven antwoorden in de memorie van antwoord in het kader van de voor de wet SAMEN relevante bedrijfsgrootte van 35 personen maar wijzen op de in de Wet op de ondernemingsraden wat zwakke toerusting van de personeelsvertegenwoordiging. Zij vragen of de minister terzake al contact heeft opgenomen met de Stichting van de Arbeid, zoals is toegezegd op 10 februari 1998 aan de Eerste Kamer.

De leden van de CDA-fractie refereren aan de mondelinge behandeling van het Wetsvoorstel tot herziening van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 nieuw B.W. op 10 februari jl. Tijdens dit debat is ondermeer de ondersteuning en facilitatie van de leden van de personeelsvertegenwoordiging uitgebreid ter sprake gekomen. Daarbij heb ik mij bereid verklaard de Stichting van de Arbeid te verzoeken om terzake van de ondersteuning van leden van personeelsvertegenwoordiging praktische aanbevelingen te ontwikkelen. Een verzoek met deze strekking zal in de loop van maart 1998 aan de Stichting worden verzonden.