

Vergaderjaar 1989–1990

- |               |  |
|---------------|--|
| <b>20 339</b> | <b>Werkgelegenheidsbeleid etnische minderheden</b>         |
| <b>21 365</b> | <b>Werkgelegenheid voor vrouwen uit minderheidsgroepen</b> |
| <b>21 476</b> | <b>Realisatie 300-banenplan voor Molukkers</b>             |

**Nr. 21** **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 2 april 1990

In het mondeling overleg over onder andere de **arbeidsmarktpositie** van Allochtone Vrouwen (Kamerstuk 20 339/21 365/21 476, nr. 20) gehouden op woensdag 28 maart 1990 heb ik uw Commissie toegezegd zo mogelijk nog deze week schriftelijk in te gaan op de vraag op welke wijze in de tripartiete structuur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie de inspanningen specifiek gericht op etnische **minderheden** in operationele zin gestelde kunnen krijgen. Wat betreft de grote lijnen van deze operationalisering is dit in de op 14 maart 1990 aan de Tweede Kamer toegezonden Hoofdlijnennotitie reeds aangegeven.

Vanaf 1991 geldt voor de Arbeidsvoorziening een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid en sociale partners. Voor het centraal niveau (CBA) is hierbij de taak gereserveerd om in het Meerjaren Beleidskader de speerpunten en uitgangspunten van het beleid te formuleren en voor de inspanningen gericht op doelgroepen output-gerichte taakstellingen vast te leggen. In het concept-landelijk Meerjaren Beleidskader voor de Arbeidsvoorziening 1991–1995 is voor personen uit etnische minderheden voor het jaar 1991 een aantal van 13 000 plaatsingen als concrete taakstelling opgenomen. Op het decentrale niveau zal in de 28 Regionale Besturen van Arbeidsvoorzieningen, eveneens onder gedeelte tripartiete verantwoordelijkheid, de instrumentatie van de tussen RBA en CBA overeengekomen output-taakstellingen plaatsvinden. In het gedecentraliseerde bestuursmodel is immers aan de RBA's een eigen regionale inbreng in de beleidsontwikkeling en een duidelijke eigen regionale beleidsruimte voorbehouden. Het centrale niveau kan en wil niet sturen op die onderdelen en uitwerkingen waarvoor de verantwoordelijkheid en beslissingsbevoegdheid, binnen de marges van het centrale beleidskader, op decentraal niveau ligt.

Deze bestuursvisie impliceert dat van een blauwdruk van de operationalisering en concretisering van de inspanningen voor etnische minderheden in alle 28 RBA's geen sprake kan zijn, aangezien deze uitwerking van de ambitieuze taakstellingen uit het Meerjaren Beleidskader per

definitie per regio verschillend zal zijn. De regionale beleidsplannen zullen immers op de plaatselijke c.q. regionale situatie toegespitst zijn, zowel qua problematiek van werkloosheid en werkgelegenheid als qua samenwerkingsmogelijkheden met aanpalende regelingen en beleidsterreinen. Niettemin kan het CBA de RBA's vragen om in hun beleidsplannen aan specifieke onderwerpen aandacht te besteden, opdat in de landelijke verscheidenheid toch een zekere mate van gemeenschappelijke aanpak zichtbaar blijft. Naast de expliciete output-taakstelling voor minderheden, is het naar het oordeel van de regering bijvoorbeeld gewenst om voor andere zwakke groepen ook streefcijfers te hanteren in de sfeer van de bevordering van de plaatsbaarheid, ook als deze niet direct leiden tot arbeidsinspanning. Voorts zal bij voorkeur aangegeven moeten worden voor welke groepen en in welke mate de inzet van specifieke functionarissen voor de realisatie van een deel-taakstelling zal plaatsvinden en op welke wijze het contact met de minderheidsgroepen in de regio zal worden onderhouden. Van belang is ook de verplichting van de RBA's om in hun beleidsplannen per doelgroep aan te geven wat de beoogde inzet van middelen en maatregelen is om de taakstelling te realiseren en om in hun kwartaal-rapportages verslag uit te brengen van de voortgang in de uitvoering.

Het traject waarlangs vanaf de inbreng van de overheidsdelegatie in het Centraal Bestuur van de Arbeidsvoorziening, via de vaststelling van het Meerjarenbeleidskader in overeenstemming tussen de drie partijen in het CBA en de vertaling van dit beleidskader in door het CBA getoetste regionale beleidsplannen naar de concrete inzet van instrumenten en middelen voor een doelgroep, is in de Arbeidsvoorzieningswet vastgelegd en in de hierboven reeds gememoreerde hoofdlijnennotitie nader verduidelijkt. Gegeven het feit dat thans voor de eerste maal deze planningscyclus wordt gevolgd en de regionale bestuurspraktijk derhalve nog voor de eerste maal aan bod moet komen, is het niet goed mogelijk om anders dan in zeer globale termen aan te geven hoe de voorgenoemde output-taakstellingen in financiële zin operationeel zullen worden gemaakt. Het is bijvoorbeeld niet realistisch en ook uit bestuurlijk oogpunt ongewenst om nu reeds per instrument aan te geven in welke mate een intensievere inspanning zal worden geleverd. Dit doorkruist immers het overleg binnen het CBA en de eigen beleidsvrijheid van de RBA's. Wel ligt het voor de hand dat voor bijvoorbeeld een verdubbeling van de output ook ten naaste bij een verdubbeling van de in geldmiddelen vertaalde inspanningen nodig is. Deze laatste gedachte ligt ook ten grondslag aan de in de hoofdlijnennotitie vermelde notie dat voor een adequate instrumentatie van het arbeidsvoorzieningsbeleid voor minderheden naar schatting een bedrag van ruim 100 miljoen gulden nodig zal zijn. Niettemin kan in de regionale uitwerkingen van de outputdoelstelling blijken dat dit bedrag lager zal kunnen of (aanzienlijk) hoger zal moeten zijn, omdat voor een meer of minder (geld-)intensieve instrumentatie wordt gekozen.

Ten aanzien van een vraag van uw Commissie naar de verhouding tussen de inspanningen van de arbeidsvoorzieningsorganisatie en bijvoorbeeld de arbeidsmarktgerichte projecten in het kader van het Vrouwen en Minderhedenbeleid ligt het voor de hand dat waar dergelijke projecten een specifieke relatie hebben met arbeidsvoorzieningstrategieën, deze projecten in overleg met de arbeidsvoorzieningsorganisatie gestalte zullen krijgen. Uiteraard staat het de arbeidsvoorzieningsorganisatie vrij om ook op eigen initiatief dergelijke projecten te starten. Overigens zullen niet specifiek op het arbeidsvoorzieningstraject gerichte projecten die beogen de arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen te verbeteren op soortgelijke wijze als thans kunnen worden geëntameerd.

Meer in het bijzonder is voor een grotere effectiviteit van het reguliere beleid aanvullend in de notitie Werkgelegenheid voor vrouwen uit

minderheidsgroepen een tweesporenbeleid voor deze doelgroep uitgezet in enkele kansrijke sectoren:

A. Ontwikkeling van positieve actieplannen in nauw overleg met werkgeversorganisaties op landelijk niveau om op redelijk korte termijn de instroom van vrouwen uit minderheidsgroepen in een haalbaar en realiseerbaar aantal banen te realiseren. Het doel hiervan is enkele sectoren waar tot dusver weinig of geen vrouwen uit minderheidsgroepen op bepaalde nationaliteiten, werkzaam zijn open te brengen en toegankelijk te maken. Deze weg zal er tevens toe leiden dat de positieve instelling van landelijke werkgeverskoepels een grotere bereidheid en een welwillender klimaat bij de regionale aangesloten werkgevers teweeg brengt.

B. De concrete voorlichtings- en wervingsactiviteiten, beroepsopleiding en instroom in de arbeidsmarkt vindt op regionaal/lokaal niveau plaats. Hier zal in nauwe samenwerking met RBA's, Vrouw en Werkwinkels, Buitenlandse vrouwencentra, vrouwenemancipatiesteunpunten en de vrouwenmedewerksters van de categoriale steunfunctie-instellingen gewerkt worden aan een systematische opzet van activiteiten, die zich over een periode van enkele jaren uitstrekken.

Voor wat betreft de activiteiten onder B zal worden aangesloten bij reeds lopende activiteiten. Daar waar allochtone vrouwen naar evenredigheid deelnemen aan arbeidsvoorzieningsinstrumentarium zal geen extra traject worden gecreëerd. Waar deze evenredigheid in sterke mate ontbreekt, zullen aanvullende activiteiten worden gestimuleerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
B. de Vries