

Vergaderjaar 1996–1997

**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. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **I. ALGEMEEN DEEL**

##### **1. Inleiding**

In het Jaaroverzicht Integratiebeleid Etnische Groepen 1997 wordt aangegeven dat de participatie van minderheden op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren enigszins is verbeterd<sup>1</sup>. In de periode tussen 1990 en 1996 is de groei van de werkgelegenheid onder de vier grootste groepen van het integratiebeleid minderheden (Marokkanen, Turken, Surinamers, Antillianen/Arubanen) vier keer zo groot als onder autochtonen: 34% versus 8,5%. Hoewel de werkloosheid onder deze groepen afnam van 26% naar 22% is deze in 1996 nog steeds ruim 3 maal zo hoog als onder autochtonen.

Het kabinet is dan ook van mening dat de verbetering van de arbeidsmarktpositie onverminderd prioriteit houdt. Voor een versnelde integratie van leden van etnische minderheden op de arbeidsmarkt moeten verschillende wegen bewandeld worden en zowel gericht zijn op het verruimen van de vraag, als op het versterken van de concurrentiepositie van werkzoekenden uit minderheidsgroepen.

Diverse algemene maatregelen zijn ingezet om de onderkant van de arbeidsmarkt, waar het merendeel van de werkzoekenden uit minderheidsgroepen op aangewezen zijn, te stimuleren. Genoemd kunnen worden de Regeling afdrachtskortingen lage lonen, de Regeling extra werkgelegenheid langdurig werklozen, en de subsidieregeling experimenten activering van uitkeringsgelden.

Het wetsvoorstel inburgering nieuwkomers<sup>2</sup> beoogt nieuwkomers die in een achterstandspositie dreigen te geraten een eerste stap te doen zetten in het integratieproces. Toegang tot arbeid kan een belangrijke factor in dat proces zijn. De beoogde Wet inburgering nieuwkomers kan worden gerekend onder de maatregelen gericht op het versterken van de concurrentiepositie van (een specifieke groep van) werkzoekenden uit minderheidsgroepen en is in die zin ondersteunend aan de algemene doelstelling van de huidige Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1996/97, 25 001, nrs. 1–2.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 1996/97, 25 114.

allochtonen (Wbeaa), namelijk het bevorderen van een evenredige arbeidsdeelname van allochtonen.

Eén van de maatregelen gericht op het verruimen van de vraag, specifiek voor leden van minderheidsgroeperingen, is de op 1 juli 1994 inwerking getreden Wbeaa. Deze wet beoogt een bijdrage te leveren aan het wegnemen van belemmeringen voor minderheden om betaald werk te krijgen en de evenredige arbeidsdeelname van minderheden te bevorderen. Kern van de wet is de verplichting voor de werkgever te streven naar een evenredige vertegenwoordiging binnen zijn onderneming van personen behorend tot de doelgroepen van de wet.

In de wet is bepaald (artikel 11) dat twee jaar na inwerkingtreding aan de Staten-Generaal verslag wordt gedaan over de wijze waarop zij is toegepast. In de zomer van 1996 is de wet geëvalueerd. De resultaten zijn op 10 oktober 1996 aan de Staten-Generaal aangeboden<sup>1</sup>. In het najaars-overleg in december 1996 hebben sociale partners in de Stichting van de Arbeid (hierna: de Stichting) een nieuw akkoord afgesloten «Met minderheden meer mogelijkheden» en tevens aanbevelingen gedaan voor ondersteunende wetgeving<sup>2</sup>.

In de brief van 4 december 1996 aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal over de uitkomsten van het najaarsoverleg heeft het kabinet aangegeven voornemens te zijn om, gelet op de evaluatieresultaten en de aanbevelingen van de Stichting, de wet op een aantal punten te wijzigen<sup>3</sup>. Doel van de wijzigingen is een effectievere wet, via stroomlijning van bestaande procedures en beperking van de administratieve lasten. Uitgangspunt is dat de wet het nieuwe akkoord van de Stichting ondersteunt. Middels voorliggend wetsvoorstel wordt uitvoering gegeven aan de aangekondigde voornemens van het kabinet.

De memorie van toelichting is als volgt opgebouwd. Deel I betreft het algemene deel van de toelichting. In paragraaf 2 wordt ingegaan op de voorgeschiedenis van dit wetsvoorstel tot wijziging van de Wbeaa. In paragraaf 3 wordt nader ingegaan op de inhoud van de voorgestelde wijzigingen en paragraaf 4 geeft inzicht in de effecten van voorgestelde wijzigingen. Deel II behelst de artikelsgewijze toelichting.

## **2. Voorgeschiedenis**

### *2.1 De evaluatie van de Wbeaa*

De eerste twee jaren van de Wbeaa worden gekenmerkt door veel berichten, met name in de media, over een matige uitvoering van de wet door werkgevers en weerstand onder werknemers tegen de verplichte registratie van herkomstgegevens. In 1996 heeft onderzoeksbureau Regioplan in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek gedaan naar het bereik en effecten in de eerste twee jaar na het van kracht worden van de wet. Deze evaluatie biedt de mogelijkheid om na te gaan of de voornoemde signalen echte problemen zijn en wat de achtergronden er van zijn<sup>4</sup>. Onderzocht is het bereik van de wet, de stand van zaken binnen arbeidsorganisaties ten aanzien van de uitvoering van de wet, belemmerende en bevorderende factoren bij de uitvoering en de effecten van de wet. De evaluatieresultaten zijn op 10 oktober 1996 aan de Tweede Kamer aangeboden.

Uit het rapport blijkt dat de Wbeaa door een kleine minderheid van de werkgevers volledig wordt uitgevoerd, maar dat een meerderheid van de werkgevers de eerste stap heeft gezet door een registratie in te voeren en dat de bekendheid van de wet hoog is:

<sup>1</sup> Soza/96/902.

<sup>2</sup> «Met minderheden meer mogelijkheden», 26 november 1996 publicatienummer 8/96.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 1996/97, 25 000 XV, nr. 17.

<sup>4</sup> «Bereik en effecten WBEAA» oktober 1996.

- 90% van de werkgevers en 77% van de werknemers is op de hoogte van de Wbeaa;
- bijna 57% van de werkgevers zegt de registratie te hebben ingevoerd;
- ongeveer 30% van de ondernemingen zegt een jaarverslag over 1994 en 26% zegt een jaarverslag over 1995 te hebben ingediend;
- 14% van de werkgevers zegt een taakstellend werkplan te hebben opgesteld over 1994 en over 1995.

De wet blijkt dan ook voor wat betreft de registratie maar ook voor wat betreft de rapportageverplichting meer te worden nageleefd dan verwacht mocht worden op basis van de opgaven van de Kamers van Koophandel en Fabrieken over de deponering van jaarverslagen.

De overigens onvoldoende uitvoering is niet te wijten aan de kosten die de wet met zich zou mee brengen of dat werkgevers de wet per sé niet willen uitvoeren, doch – zo blijkt uit het onderzoek – aan de mening van werkgevers dat de Wbeaa geen nut heeft omdat de werkloosheid onder minderheden vooral een aanbodprobleem is. Als probleem wordt vooral de onduidelijkheid ervaren over de vervolgstappen en het potentiële effect van registratie en verslag. Belangrijkste stimulerende factor voor de uitvoering van de Wbeaa is de opvatting van werkgevers dat een wet nu eenmaal uitgevoerd moet worden.

De onderzoekers constateren een ontwikkeling in de effecten bij werkgevers die de Wbeaa uitvoeren: meer inzicht (41%), meer discussie over het aannemen van minderheden (25%) en wijzigingen in het personeelsbeleid (11%), maar de uitvoering van de wet is toch voornamelijk een administratieve aangelegenheid en leidt onvoldoende tot actie. Verder wordt van de door de wet gegenereerde gegevens door externe organisaties weinig gebruik gemaakt. Gelet op de negatieve publiciteit rondom de registratieverplichting is het opmerkelijk dat van de ondervraagde werknemers slechts 3% zegt expliciet geweigerd te hebben op principiële gronden. Bij ruim twee derde van de ondernemingen was het percentage geregistreerde werknemers meer dan 95%. De onderzoekers concluderen dat wil de doelstelling van de wet beter bereikt worden, de wet in de komende jaren meer, maar vooral vollediger nageleefd zal moeten worden. Anderzijds zullen medezeggenschapsorganen en externe organisaties een actiever gebruik moeten maken van de door de wet gegenereerde gegevens, zodat een zinvolle dialoog ontstaat over het gevoerde of te voeren personeelsbeleid.

## *2.2 Het Stichtingsakkoord «Met minderheden meer mogelijkheden»*

Op 14 november 1990 kwamen werkgevers en werknemers in de Stichting overeen om komende 4 à 5 jaar voor degenen die behoren tot etnische minderheidsgroeperingen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt te zullen streven naar een evenredige arbeidsdeelname onder deze groepen. De Stichting concludeert dat die doelstelling niet is bereikt. Geconstateerd wordt dat één van de oorzaken is de onvoldoende doorwerking van het akkoord naar het microniveau. Deze constatering is in hoge mate bepalend voor de aanpak van de Stichting voor de komende jaren voor wat betreft het arbeidsmarktbeleid ten behoeve van minderheden. Deze aanpak is neergelegd in een nieuw Stichtingsakkoord (november 1996) dat tijdens het najaarsoverleg van 4 december 1996 door sociale partners is gepresenteerd.

Doelstelling van beleid blijft een substantiële verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone groepen met als eindperspectief een aan die van de autochtone beroepsbevolking gelijkwaardige positie. Teneinde dit te bereiken wil de Stichting komen tot een nieuwe aanpak. Er zal actief worden ingezet op intensivering van het beleid op sectoraal

niveau en vooral ondernemingsniveau door middel van het opzetten van een adequate (sectorale) infrastructuur met een effectieve aansturende werking naar het regionale/lokale niveau. Cao-partijen wordt aanbevolen om ten behoeve van hun sector, rekening houdend met de sectorale situatie een inspanningsverplichting vast te leggen wat betreft de instroom van minderheden. Ondernemingen en instellingen binnen de sector dienen zo veel mogelijk eigen streefcijfers op te stellen wat betreft de inschakeling van minderheden op microniveau. De Stichting acht de rol van de ondernemingsraad van essentieel belang. De centrale organisaties van werknemers in de Stichting zullen zich inzetten om via training, scholing en advies aan ondernemingsraadsleden en kaderleden het draagvlak voor het minderhedenbeleid in ondernemingen te versterken. De looptijd van het nieuwe minderhedenakkoord van 1996 is 4 jaar (1997 – 2000).

In het perspectief van het Stichtingsakkoord «met minderheden meer mogelijkheden» hebben sociale partners zich ook uitgesproken over de functie van de Wbeaa. De Stichting heeft bij haar oordeelsvorming als uitgangspunt gekozen dat wetgeving op dit terrein nadrukkelijk van ondersteunende aard moet zijn, dat wil zeggen ondersteunend ten opzichte van het beleid dat sociale partners zelf op dit terrein beogen zoals verwoord in het Stichtingsakkoord. Het Stichtingsakkoord alsmede de resultaten van de evaluatie van de Wbeaa zijn voor de Stichting aanleiding geweest om aan het kabinet voorstellen te doen voor wijziging van de huidige regelgeving. Deze wijzigingen beogen zowel te komen tot stroomlijning van bestaande procedures als beperking van de administratieve belasting van ondernemingen en instellingen en behelzen met name het bieden van een mogelijkheid van beperkte zelfidentificatie, het samenvoegen van de openbare rapportage en het taakstellend werkplan, het aanmerken van de Regionale Besturen van Arbeidsvoorziening (RBA) als deponeringsadres van het openbare document en het vervangen van het strafrechtelijk handavingsregime door handhaving via het civiele recht.

Het kabinet acht het nieuwe Stichtingsakkoord uitermate belangrijk omdat het van mening is dat wetgeving effectiever is indien deze de steun geniet van sociale partners en ondersteunend is aan de inspanningen van sociale partners.

### **3. Wijzigingen van de wet**

Naar aanleiding van de evaluatieresultaten en aanbevelingen van de Stichting heeft het kabinet geconcludeerd dat de wet op een aantal punten voor verbetering vatbaar is om de uiteindelijke doelstelling van de wet, het leveren van een bijdrage aan de bevordering van een evenredige arbeidsdeelname van minderheden op de arbeidsmarkt dichterbij te brengen. Gelet op het evenwichtige advies van de Stichting worden de wijzigingsvoorstellen van sociale partners in grote lijnen overgenomen.

Om de effectiviteit van een wet als de Wbeaa te optimaliseren is het van cruciaal belang dat zij niet op zichzelf staat doch een functie heeft in een bredere context. Het minderhedenakkoord van de Stichting biedt die bredere context, waarbij sociale partners zorgdragen voor activering van werkgevers op macro- en mesoniveau en de onderhavige wet de individuele werkgever aanspreekt op zijn inspanningen. Het voorliggende wetsvoorstel tot wijziging van de Wbeaa beoogt die wisselwerking tussen Stichtingsakkoord en wet te bewerkstelligen. Het kabinet is van mening dat het ontstane draagvlak voor de wet bij sociale partners en de hierna voorgestelde wijzigingen essentiële randvoorwaarden zijn om een doelmatige uitvoering van de wet te bereiken.

De onderhavige wetswijziging heeft de volgende inhoud.

### *3.1 Naam*

De wet zal in het vervolg kunnen worden aangehaald als Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden (Wet samen). Daarmee wordt de naam Wbeaa ingetrokken. Een nieuwe naam kan bijdragen aan een positieve beeldvorming over de wet. Bovendien wordt hiermee aangesloten bij de Kabinetsreactie van 30 mei 1990 op het WRR advies Allochtonenbeleid, om het begrip «allochtonen» te vervangen door het begrip «etnische minderheden».

### *3.2 Doelgroep*

Sociale partners en minderhedenorganisaties dringen aan op het wijzigen van de doelgroep zodat ook personen behorend tot de Molukse bevolkingsgroep onder de doelgroep van de Wet samen vallen. Met name werkgevers in Drenthe en omgeving, die in het verleden hebben meegewerkt aan de banenplannen voor Molukkers en waar de allochtone beroepsbevolking voornamelijk bestaat uit Molukkers, ervaren dit gemis als een ontkenning van hun inspanningen. Zij vinden dat deze werknemers meegeteld moeten kunnen worden voor de bepaling of er bij een werkgever sprake is van een evenredige vertegenwoordiging van minderheden.

Bij de bepaling van de doelgroepen van de wet zijn de algemene criteria herkomst en achterstandssituatie op de arbeidsmarkt leidend. Van een achterstandssituatie op de arbeidsmarkt is sprake als het werkloosheidspercentage onder de betreffende bevolkingsgroep substantieel hoger is dan het werkloosheidspercentage onder de autochtone beroepsbevolking.

Volgens het meest recente onderzoek van het Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO) uit 1994 bedroeg de werkloosheid binnen de totale Molukse beroepsbevolking in 1990 15%<sup>1</sup>. Ter vergelijking: het werkloosheidspercentage onder Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen/Arubanen bedroeg destijds 26%. Onder autochtonen bedroeg de werkloosheid in 1990 6%. De arbeidsmarktpositie van personen uit de Molukse bevolkingsgroep is derhalve beter dan die van andere minderheidsgroepen op de arbeidsmarkt, maar is nog steeds ruim twee maal zo hoog als onder autochtonen. Het kabinet is dan ook van mening dat deze achterstandspositie van Molukkers op de arbeidsmarkt een opname in de doelgroep van de Wet samen rechtvaardigt.

### *3.3 Registratie*

Het kabinet is met sociale partners van mening dat werkgevers met ingang van deze wet een keuze dienen te krijgen om de huidige methode voor de vaststelling of de werknemer behoort tot de doelgroep van de wet aan te vullen met een beperkte vorm van zelfidentificatie. De huidige Wbeaa methode houdt in dat de werkgever aan de hand van de door de werknemer opgegeven geboortelanden vaststelt of een werknemer behoort tot de doelgroep van de wet.

De werkgever kan er nu voor kiezen om hier aan toe te voegen dat indien de geboortelanden van de werknemer en zijn ouders niet alle drie identiek zijn te vragen tot welke etnische herkomst hij geacht wil worden te behoren.

Deze beperkte vorm van zelfidentificatie is ontleend aan een met ingang van 1 januari 1996 ingevoerd intern systeem van Arbeidsvoorziening.

---

<sup>1</sup> J. Veenman, Sociale integratie van Molukkers, 1994.

Indien de werkgever kiest voor deze aanvulling dan zal hij alle werknemers – dus ook de reeds geregistreerde – in staat moeten stellen om gebruik te maken van deze zelfidentificatie. Omdat het een keuzeoptie is kan de werkgever ook kiezen om verder te gaan met de methode van de huidige Wbeaa.

Het voordeel van de nieuwe methodiek is dat een werkgever deze mogelijkheid kan gebruiken om eventuele weerstanden onder het personeel weg te nemen. Voordeel is voorts dat de thans mogelijke vreemde uitkomst kan worden vermeden dat een persoon met twee (of één) in Nederland geboren ouder(s), maar zelf in één van de doelgroepen geboren tot de allochtone doelgroep gerekend wordt. Nadeel kan uiteraard zijn dat het aantal zelfidentificaties leidt tot een vertekend beeld van de samenstelling van het personeelsbestand naar herkomst.

### *3.4 Rol van de ondernemingsraad*

In het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek is voorgesteld het instemmingsrecht ex artikel 27 van toepassing te verklaren op een regeling omtrent de registratie van, de omgang met en de bescherming van persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen<sup>1</sup>. Deze regeling is eveneens van toepassing op de personeelsgegevens in de registratie van de Wet samen. Dit recht ontstaat echter pas na inwerkingtreding van de herziene Wet op de ondernemingsraden. Werkgevers die reeds voor die tijd hun registratie hebben opgesteld behoeven dan ook niet alsnog de instemming van de ondernemingsraad te verkrijgen over de wijze waarop zij hun administratie hebben ingericht en de wijze waarop zij met de gegevens omgaan. Ingeval de werkgever een wijziging aanbrengt in het systeem of een nieuw systeem gaat opzetten dient de werkgever de registratie in het kader van de Wet samen en de wijze waarop hij met de gegevens omgaat na wijziging van Wet op de ondernemingsraden voor instemming voor te leggen aan de ondernemingsraad.

Overigens laten de beroepsmogelijkheden op basis van de Wet op de ondernemingsraden onverlet dat belanghebbenden klachten kunnen indienen bij de Registratiekamer op basis van de Wet persoonsregistraties, wat kan leiden tot advies van die Kamer.

### *3.5 Het maken van bezwaar*

In het onderhavige wetsvoorstel is het maken van bezwaar zodanig aangepast, dat een werknemer verplicht is de gevraagde gegevens te verstrekken tenzij hij schriftelijk bezwaar maakt tegen de inlevering en verwerking van de gegevens. Deze wijziging komt tegemoet aan de wens van sociale partners dat vooraf aan de identificatie-procedure bezwaar tegen opname van de gegevens kan worden gemaakt. De eis van schriftelijkheid is geregeld omdat het afwijken van de plicht tot het inleveren van persoonsgegevens een bewuste keuze en handeling van de werknemer dient te zijn.

Vanuit privacy-overwegingen wordt voorts geregeld dat een werknemer gedurende de gehele looptijd van de wet alsnog bezwaar kan maken tegen opname van zijn gegevens in de administratie van de werkgever. De werkgever vernietigt de betreffende gegevens zo spoedig mogelijk nadat de werknemer schriftelijk zijn bezwaar aan de werkgever heeft kenbaar gemaakt.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1995/96, 24 615, nrs 1–2.

### 3.6 Het jaarverslag

In het kader van de stroomlijning van procedures en terugdringing van administratieve lasten neemt het kabinet het voorstel van sociale partners over om de werkgever slechts één openbaar document, een jaarverslag, op te laten stellen. Dit wordt bereikt door het «in elkaar schuiven» van het huidige openbare jaarverslag en het interne taakstellend werkplan, overigens uitdrukkelijk met behoud van de kernfunctie van verslag en werkplan. Het jaarverslag heeft dan ook zowel de functie van een overzicht van de stand van zaken met betrekking tot de vertegenwoordiging van minderheden binnen de onderneming, als een terugblik over de genomen maatregelen en een vooruitblik naar de nog te nemen maatregelen.

Uitgangspunt in de wet is dat de werkgever dient te streven naar een evenredige vertegenwoordiging binnen zijn onderneming van personen die behoren tot de doelgroep van de wet. In de wet is bepaald dat er sprake is van evenredige vertegenwoordiging als het aandeel van personen uit de doelgroepen binnen de onderneming verhoudingsgewijze overeenkomt met hun aandeel in de regionale beroepsbevolking: de zogenoemde evenredigheidscijfers (deze cijfers worden jaarlijks verstrekt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Daarbij wordt rekening gehouden met kwalificatie- en geschiktheidseisen.

Het realiseren van de evenredigheidsdoelstelling is niet aan een termijn gebonden, gelet op de verschillende situaties per bedrijfstak c.q. onderneming. De onderneming dient ieder jaar een streefcijfer te formuleren gericht op het bereiken van een meer evenredige vertegenwoordiging. Bij het formuleren van het streefcijfer is het richtsnoer het op de onderneming van toepassing zijnde evenredigheidscijfer. Bij de formulering kan vervolgens rekening worden gehouden met de verschillende situaties per bedrijfstak c.q. onderneming. Waar cao-partijen op sectorniveau een streefcijfer zijn overeengekomen, is het wenselijk dat ondernemingen binnen die sector het eigen streefcijfer ontlenen aan die sectorale cijfers. Indien er geen cao-afspraken over streefcijfers voor een werkgever gelden dan kan de werkgever bij het bepalen daarvan rekening houden met de werkgelegenheidssituatie van de sector als van de positie van de afzonderlijke onderneming als uit een oogpunt van rendement. Ook zijn de mogelijkheden tot het formuleren van een jaarlijks streefcijfer afhankelijk van de omvang van die onderneming.

In artikel 5, tweede lid, onder f, is opgenomen dat de werkgever in zijn jaarverslag een toelichting geeft op de daarin voorkomende gegevens. Deze gegevens zijn in verband te brengen met het referentiekader dat de werkgever hanteert voor zijn jaarlijkse streefcijfer in relatie tot de evenredigheidsdoelstelling.

Voorts wordt in het openbare jaarverslag opgenomen het aantal werknemers dat schriftelijk bezwaar heeft gemaakt tegen inlevering van de gegevens ten behoeve van de afzonderlijke persoonsregistratie. Uit het evaluatie-onderzoek komt naar voren dat de cijfers in de jaarverslagen een vertekend beeld kunnen geven van het aandeel minderheden in het personeelsbestand van de werkgever omdat er sprake kan zijn van een hoge non-respons en/of een hoog aantal ingediende bezwaren van werknemers. Om maatschappelijke organisaties en andere belanghebbenden een enigszins eerlijke beoordeling te kunnen laten geven op basis van het jaarplan wordt dit aantal daarin opgenomen. Overigens is een werknemer op basis van deze wet en op basis van zijn arbeidsovereenkomst dan wel publiekrechtelijke aanstelling verplicht de gegevens aan te leveren dan wel schriftelijk bezwaar te maken.

Het jaarverslag kan tevens dienen om in ondernemingen met 100 of meer werknemers het overleg met de ondernemingsraad te voeren, bedoeld in artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden.

Het jaarverslag kan opgenomen worden in het schriftelijk sociaal jaarverslag dat ondernemingen met 100 of meer werknemers opstellen om overleg met de ondernemingsraad te voeren, bedoeld in artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden. Ook in kleinere ondernemingen (35–100 werknemers) dienen de hier bedoelde gegevens jaarlijks schriftelijk te worden verstrekt en kan het jaarplan gebruikt worden om aan deze verplichting te voldoen.

De werkgever dient voordat hij het jaarverslag vaststelt overleg te plegen met de ondernemingsraad. Om het belang van de betrokkenheid van de ondernemingsraad te onderstrepen wordt in het openbare jaarverslag tevens het oordeel van de ondernemingsraad ten aanzien van het jaarverslag opgenomen (zie ook artikelsgewijze toelichting).

### *3.7 Deponeringsadres*

Voorgesteld wordt de openbaarmaking van het jaarverslag te laten geschieden door neerlegging ten kantore van het Regionale Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (RBA) in wiens regio de onderneming feitelijk gevestigd is. Tot heden moesten jaarverslagen worden gedeponereerd bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken.

Het voordeel van deponering bij de RBA's is dat de gegevens terecht komen bij een organisatie die in een bepaalde regio verantwoordelijk is voor het arbeidsvoorzieningsbeleid ten aanzien van minderheden. Voorts kunnen RBA's de koppeling tot stand brengen tussen sectorale afspraken – regionale activiteiten van arbeidsbureaus – individuele werkgevers. Daarnaast vervullen de bedrijfsadviseurs minderheden bij de RBA's een helpdeskfunctie voor werkgevers en kunnen zij aan de hand van de voorliggende gegevens van een onderneming of instelling zien welk beschikbaar instrumentarium ingezet kan worden om de gesignaleerde problemen aan te pakken. Het is de bedoeling van het kabinet dat de RBA's een inhoudelijke analyse maken van de ingediende jaarverslagen en die analyse opnemen in het regionaal beleidsplan en dat zij de jaarverslagen gebruiken ten behoeve van de dienstverlening aan werkgevers.

Tevens zullen de RBA's via het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid jaarlijks vóór 1 november informeren over aantallen ingediende jaarverslagen met onderscheid naar grootteklasse van de onderneming, regio en sector.

Voornoemde maatregelen komen tegemoet aan één van de belangrijkste bezwaren van werkgevers zoals naar voren komt uit het evaluatieonderzoek in 1996 tegen uitvoering van de huidige wet, namelijk dat de gegevens uit de jaarverslagen door geen enkele instantie gebruikt worden.

De gedeponeerde documenten van ondernemingen blijven net als nu openbaar en liggen ter inzage voor individuen en organisaties. Verwacht wordt dat met name belanghebbenden, zij die betrokken zijn bij de verbetering van de arbeidsmarktpositie van minderheden, van deze informatie gebruik zullen maken. Daarbij wordt onder andere gedacht aan minderhedenorganisaties, (sectorale) sociale partners en maatschappelijke organisaties met een betrokkenheid bij de arbeidsmarktpositie van minderheden. De openbare gegevens kunnen eveneens gebruikt worden door onderzoekers en beleidsvoorbereiders op gemeentelijk en provinciaal niveau. Gelet op de uitkomsten van het evaluatieonderzoek dat



werkgevers de werkloosheid onder minderheden voornamelijk zien als een aanbodprobleem is het wenselijk dat aan de hand van de openbare jaarverslagen een dialoog op gang wordt gebracht tussen bovengenoemde organisaties en werkgevers.

De desbetreffende belanghebbenden treden met de aldus verkregen informatie niet in de openbaarheid noch maken daar op enige andere wijze gebruik van alvorens zij daarvan aankondiging hebben gedaan aan de desbetreffende onderneming en, indien daartoe uitgenodigd, overleg hebben gevoerd met de onderneming.

### *3.8 Detachering*

De Wet samen is van toepassing op iedere werkgever waar in de regel ten minste 35 personen werkzaam zijn. Deze grens is ontleend aan de Wet op de ondernemingsraden. Bij de recent voorgestelde wijziging van die wet is vastgesteld dat gedetacheerde werknemers op dit moment niet meetellen bij het bepalen van die grens<sup>1</sup>. Er gelden in de bestaande wet twee cumulatieve eisen: werknemers worden geacht in een onderneming arbeid te verrichten wanneer zij in die onderneming werkzaam zijn uit hoofde van een met de betrokken werkgever gesloten arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of krachtens een aanstelling in openbare dienst door de werkgever. Dit betekent dat werkgevers waarbij veel werknemers op een detachingsbasis werken deze werknemers niet behoefde mee te tellen voor het bepalen of de Wbeaa op de onderneming van toepassing is.

Gedetacheerde werknemers zijn veelal werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met de «uitlener» doch verrichten hun werk feitelijk elders. Deze uitlener-werkgever is echter net als iedere andere werkgever verantwoordelijk voor het wervings- en selectiebeleid van zijn organisatie en kan daarbij ook streven naar een evenredige vertegenwoordiging van minderheden in zijn – gedeeltelijk gedetacheerde – personeelsbestand.

In artikel I, onderdeel B, wordt geregeld dat gedetacheerde werknemers meetellen bij de uitlener voor het bepalen of de wet van toepassing is op een onderneming en dat vervolgens de bepalingen van de wet op deze werknemers onverminderd van toepassing zijn.

Een en ander betekent dat ook de organisaties die bij regelingen inzake gesubsidieerde arbeid als werkgever optreden onder de Wet samen kunnen vallen. Voor uitzendbureaus geldt hetzelfde mits in de toekomst op basis van het Wetsvoorstel flexibiliteit en zekerheid wordt uitgegaan van het bestaan van een arbeidsovereenkomst in een uitzendrelatie. In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat een aantal van de rechten uit het arbeidsovereenkomstenrecht ontstaat na een bepaalde duur van een arbeidsrelatie tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau<sup>2</sup>.

### *3.9 Stimulansen tot naleving*

Uitgangspunt bij dit aspect van regelgeving is dat iedere betrokkene in staat wordt gesteld om vanuit zijn verantwoordelijkheid bij te dragen aan het stimuleren van de naleving van de wet. Om die reden zijn op de verschillende onderdelen van de wet rechten toegekend aan de ondernemingsraad, wordt de betrokkenheid van de RBA's bij de uitvoering van de wet geïntensiveerd en de openbaarheid van gegevens intact gelaten zodat belanghebbenden met de beschikbare bedrijfsinformatie de dialoog met werkgevers aan kunnen gaan over het gevoerde personeelsbeleid ten aanzien van minderheden.

---

<sup>1</sup> Bij de recent voorgestelde herziening van de Wet op de ondernemingsraden e.a is dan ook voorgesteld om in die wet een bepaling op te nemen dat gedetacheerde werknemers zowel bij de inlener als bij de uitlener meetellen voor het bepalen of er 35 of meer personen in de onderneming werkzaam zijn.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 1996/97, 25 263, nr 1–3.

De ondernemingsraad heeft overigens naast de rechten voortvloeiend uit deze wet ook rechten op basis van de Wet op de ondernemingsraden. Allereerst kan gewezen worden op het zogenoemde initiatiefrecht (artikel 23). Verder bevat de Wet op de ondernemingsraden een algemene geschillenregeling in artikel 36. Op grond daarvan kan de ondernemingsraad uiteindelijk de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer de Wet op de ondernemingsraden naleeft. Deze geschillenregeling heeft uiteraard ook betrekking op de specifieke bepalingen in die wet met betrekking tot de inschakeling van werknemers uit minderheidsgroepen (artikel 28, derde lid).

Het kabinet kan instemmen met het voorstel van sociale partners om het huidige strafrechtelijke systeem van handhaving te vervangen door handhaving via het civiele recht. De wet is immers in hoge mate gebaseerd op de gedachte dat werkgevers zich bewust worden van hun houding ten opzichte van werknemers en werkzoekenden uit minderheidsgroepen en dat zij deze bewustwording doorvertalen naar concrete maatregelen in het personeelsbeleid. Dergelijke processen vereisen veel tijd en vooral ook veel overleg en discussie om vooroordelen en bewuste dan wel onbewuste vormen van discriminatie of anderszins belemmeringen in het personeelsbeleid op te sporen en aan te pakken. Uit de voorwaarde bij het uitoefenen van het collectief actierecht, dat degene die een vordering instelt eerst door middel van overleg probeert het gevorderde te bereiken, blijkt dat deze procedures beter bij het karakter van de wet aansluiten.

Voor het instellen van civiele procedures wordt vooral gedacht aan minderhedenorganisaties, (sectorale) sociale partners en maatschappelijke organisaties met een betrokkenheid bij de arbeidsmarktpositie van minderheden. Voor deze organisaties bestaat de mogelijkheid van het zogenoemde collectieve actierecht (de artikelen 3:305a en 3:305b van het Burgerlijk Wetboek). Op grond van deze artikelen kan een stichting of vereniging met volledige rechtsbevoegdheid dan wel een rechtspersoon als bedoeld in Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek een rechtsoverdracht instellen die strekt tot bescherming van gelijksoortige belangen van andere personen, voorzover zij deze belangen ingevolge haar statuten behartigt. Deze belangen kunnen zowel materieel als ideëel zijn. Met uitzondering van de collectieve vordering tot schadevergoeding in geld is elke vordering in beginsel toegelaten, bijvoorbeeld vordering op basis van onrechtmatige daad (zoals verbod, gebod, verklaring voor recht). De rechter kan ook een dwangsom opleggen. Dergelijke acties kunnen ook betrekking hebben op de toekomst, waardoor er een preventief effect vanuit kan gaan. Zoals hierboven reeds is weergegeven is in de procedure de voorwaarde opgenomen dat degene die de vordering instelt eerst door middel van overleg probeert het gevorderde te bereiken.

Voor de individuele werknemer bestaat de mogelijkheid van een beroep op artikel 6:162 BW (onrechtmatige daad), indien hij belang heeft bij de naleving van de wet. In dat geval zal de basis voor de procedure zijn dat de werkgever jegens de werknemer onrechtmatig handelt door dit na te laten. De rechter kan de werkgever verplichten om de wet na te leven, eventueel onder het stellen van een dwangsom. Het zal echter van een individuele burger veel inspanning vergen om een onrechtmatige daadsaktoe tot een goed einde te brengen. Een belangrijk punt daarbij is het aantonen van het belang van de betreffende burger om de naleving van de wet te vorderen.

Als sluitstuk ter stimulering van de naleving van de wet kent het kabinet de Arbeidsinspectie een toezichthoudende taak toe. Indien een werkgever blijft weigeren zijn verplichtingen uit de wet na te komen zal de Arbeidsin-

spectie de betreffende werkgever, de ondernemingsraad en de organisaties van (sectorale) werkgevers en werknemers schriftelijk hiervan op de hoogte stellen. Een afschrift van een dergelijk rapport zal ook aan de het RBA worden gezonden waar de onderneming feitelijk gevestigd is en ligt daar ter inzage. Met deze informatie, die geen tot personen herleidbare gegevens bevatten, kunnen belanghebbenden besluiten om met de hen ten dienste staande instrumenten de naleving van de wet door de werkgever (in rechte) te vorderen.

#### **4. Effecten wetswijziging**

##### *4.1 Werkingsfeer*

Het onderhavige wetsvoorstel is van toepassing op elke werkgever waar in de regel ten minste 35 personen werkzaam zijn. Volgens een in overleg met het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) bepaalde methodiek is door laatstgenoemde instantie een berekening gemaakt, waaruit blijkt dat ca. 21 000 ondernemingen minimaal 35 werknemers in dienst hebben. De informatie van het CBS is gedifferentieerd naar de verschillende bedrijfstakken, zodat op dit niveau een beoordeling mogelijk is van de mate waarin ondernemingen voldoen aan de in dit kader van de Wbeaa gestelde voorwaarden.

Tot de doelgroepen van de Wet samen behoren de volgende personen: alle personen, geboren in Turkije, Marokko, Suriname, de Nederlandse Antillen en Aruba, voormalig Joegoslavië of in overige landen in Zuid- en Midden Amerika, Afrika of Azië – met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands Indië – en de kinderen van deze personen. Deze groep betreft 695 000 personen. Tevens worden tot de doelgroep gerekend personen die voorkomen in het register als bedoeld in artikel 1, onder b, van de Wet Rietkerk-uitkering en hun kinderen. Met deze bepaling wordt beoogd personen uit de Molukse bevolkingsgroep onder de wet te brengen. Circa 12 500 personen komen in dit register voor. Voor wat betreft de kinderen daarvan kan slechts een schatting worden gemaakt omdat CBS statistieken tellen op basis van geboorteland en nationaliteit. De Molukken zijn geen staatkundige eenheid. De totale bevolkingsgroep Molukkers wordt momenteel op 40 000 geschat.

##### *4.2 Administratieve lasten voor werkgevers*

Uitgangspunt bij dit wetsvoorstel is het stroomlijnen van bestaande procedures en een beperking van de administratieve belasting van ondernemingen en instellingen. Deze «baten» van het wetsvoorstel zijn structureel van aard, althans uiteraard voor de looptijd van de wet. De concrete beperking van de administratieve belasting is gelegen in het voorstel tot het afschaffen van de verplichting om twee verschillende verslagen op te stellen: een openbaar jaarverslag en een intern taakstellend werkplan. In plaats daarvan is de werkgever verplicht één openbaar jaarverslag op te stellen met een cijfermatige stand van zaken, een streefcijfer en een weergave van de genomen en te nemen maatregelen om te komen tot een evenredige vertegenwoordiging van minderheden binnen zijn organisatie.

Voorts wordt de verplichting voor de werkgever tot het uitvoeren van een onderzoek in hoeverre de uitvoering van het aanstellings- en bevorderingsbeleid- en ontslagbeleid, alsmede de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de onderneming de deelname van minderheden aan het arbeidsproces binnen zijn organisatie belemmert, afgeschaft.

Tevens wordt de verplichting om een accountantsverklaring in te dienen bij het schriftelijk verslag inzake de vertegenwoordiging van personen uit de doelgroep afgeschaft. De accountantsverklaring moest de juistheid van de ingediende gegevens waarborgen. Uit het eerdergenoemde evaluatieonderzoek «Bereik en effecten Wbeaa» is gebleken dat de meerwaarde van een accountantsverklaring ten aanzien van de betrouwbaarheid van de gegevens onduidelijk is. In de genoemde brief aan de Tweede Kamer d.d. 4 december 1996 inzake de uitkomsten van het najaarsoverleg heeft het kabinet reeds aangekondigd voornemens te zijn de verplichte accountantsverklaring bij het openbaar jaarverslag te laten vervallen. Dit voornemen wordt nu geëffectueerd en is opgenomen in artikel I, onderdeel J, onder 1. Aangezien het een klein uitvoeringsaspect van de Wbeaa betreft en de wens van het kabinet onnodige administratieve lasten voor werkgevers zo spoedig mogelijk te verlichten, zal de verplichting tot het indienen van een accountantsverklaring met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 1997 in werking treden (artikel IV, tweede lid). Bij het verslag over 1996, dat uiterlijk 1 juni 1997 moet zijn ingediend, hoeft dan geen accountantsverklaring meer te worden gevoegd. Bij de begrotingsbehandeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer is gebleken dat het voornemen van het kabinet om de verplichte accountantsverklaring te laten vervallen niet op bezwaren stuit. Het Openbaar Ministerie is van het voornemen reeds op de hoogte gebracht (het niet naleven van de Wbeaa is thans nog een economisch delict).

Ten slotte kan nog worden opgemerkt dat in de wet geen mogelijkheid meer is opgenomen om de doelgroep tussentijds te wijzigen.

Uit de evaluatie van de wet blijkt dat het opstellen van een openbaar jaarverslag gemiddeld 3 werkdagen in beslag neemt. Bij grotere werkgevers (meer dan 500 werknemers) is het aantal werkdagen hoger namelijk 5,4 dagen per verslag<sup>1</sup>.

Het opstellen van een taakstellend werkplan kost de gemiddelde organisatie 2,5 werkdagen. Het opstellen van het werkplan kost vooral kleine werkgevers (<100 werknemers) en grote (>500 werknemers) meer tijd respectievelijk 3,1 en 3,7 dagen. Het in elkaar schuiven van beide documenten zal waarschijnlijk een tijdswinst van 1 à 2 dagen per jaar opleveren afhankelijk van de omvang van de organisatie.

Het is niet aan te geven tot welke verlichting van administratieve lasten het afschaffen van de verplichting voor de werkgever tot het uitvoeren van een onderzoek in hoeverre de uitvoering van het aanstellings- en bevorderingsbeleid- en ontslagbeleid, alsmede de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de onderneming de deelname van minderheden aan het arbeidsproces binnen zijn organisatie belemmert, leidt. Uit het evaluatieonderzoek blijkt dat de meeste werkgevers die een intern taakstellend werkplan opgesteld hebben een dergelijke analyse niet gemaakt hebben. Het is dus niet bekend hoeveel tijd hieraan besteed wordt.

Het afschaffen van de verplichting tot het voorzien van het document van een accountantsverklaring levert een kostenbesparing op. Een concrete invulling van deze kostenbesparing is moeilijk te geven omdat het afhankelijk is van verschillende omstandigheden zoals de grondigheid en dus de tijd die met de controle is gemoeid. Uit het evaluatieonderzoek blijkt de geïnvesteerde tijd per controle sterk te kunnen verschillen. Voorts zijn de kosten afhankelijk van de personeelsomvang van de organisatie en de kwaliteit van de registratie en opslag van gegevens.

#### *4.3 Effecten op de evenredige arbeidsdeelname van etnische minderheden*

<sup>1</sup> Bereik en effecten WBEAA, oktober 1996.

De algemene doelstelling van kabinet in het arbeidsmarktbeleid ten

aanzien van minderheden is om uiteindelijk een situatie te bereiken waarbij de arbeidsdeelname van minderheden een afspiegeling is van het aandeel minderheden in de beroepsbevolking. De Wet samen beoogt daaraan een bijdrage te leveren door de vraagkant te stimuleren door een wettelijke inspanningsverplichting voor de individuele werkgever om in de looptijd van de wet te streven naar een evenredige vertegenwoordiging binnen zijn onderneming van personen die behoren tot de doelgroepen van de wet.

In het evaluatie-onderzoek is nog niet gemeten wat de effecten van de Wbeaa geweest zijn op de daadwerkelijke toename van personen die behoren tot de doelgroepen van de wet. Wèl zijn effecten op de subdoelen, waaronder vermeerdering kennis over arbeidsdeelname minderheden, vergroting bewustwording over oorzaken geringe arbeidsdeelname binnen de onderneming en de activering van actoren tot het nemen van maatregelen gemeten in het in oktober gepubliceerde evaluatie-onderzoek. Daaruit blijkt een ontwikkeling in de effecten bij werkgevers die de Wbeaa uitvoeren: meer inzicht (41%), meer discussie over het aannemen van minderheden (25%) en wijzigingen in het personeelsbeleid (11%). Bij 11% van de ondernemingen die tenminste één verplichting uitvoert zijn veranderingen in het personeelsbeleid doorgevoerd. De verwachting is, dat in de toekomst bovenstaande effecten en de effecten op de daadwerkelijke instroom van personen uit de doelgroepen van de Wet samen zullen toenemen. Bij dit laatste effect zal rekening gehouden dienen te worden met mogelijke andere invloeden op de instroom van etnische minderheden in de werkzame beroepsbevolking.

#### *4.4 Belasting Arbeidsvoorziening*

Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening en haar Regionale Besturen hebben een uitvoerende taak binnen de gewijzigde wet. Toegezegd is dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de kosten van deponering, ter inzagelegging en rapportage zal vergoeden.

#### *4.5 Belasting Rechterlijke macht*

Voorts zal de rechterlijke macht kunnen worden geconfronteerd met procedures waarbij de naleving van de wet wordt gevorderd. De verwachting is echter dat het aantal procedures beperkt in omvang zal zijn omdat in de wet verschillende andere stimulansen tot naleving van de wet zijn ingebouwd: de rechten van de ondernemingsraden en de toezichthoudende taak van de Arbeidsinspectie. Voorts zal een preventieve werking uitgaan van de in het collectieve actierecht ingebouwde voorwaarde dat betrokkenen voorafgaand aan de procedure in overleg moeten treden om samen tot een oplossing te geraken.

## **II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

### **Artikel I, onderdeel B**

In het eerste en tweede lid is de wettekst zoveel mogelijk in overeenstemming gebracht met het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek.

In het derde lid is conform de Kabinetsreactie van 30 mei 1990 op het WRR advies Allochtonenbeleid het woord «allochtonen» vervangen door minderheden. Ook elders in het wetsvoorstel is telkens het begrip «minderheden» gebruikt.

Het vierde lid regelt wie voor de toepassing van de wet en de daarop gebaseerde besluiten bij de ondernemer werkzaam is. De tekst van de wet is ook hier zoveel mogelijk in overeenstemming gebracht met het eerdergenoemde wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek. Hierdoor kan de uitleg die in de Wet op de ondernemingsraden aan het begrip «in de onderneming werkzame personen» wordt gegeven, worden gebruikt bij de vraag wie bij de ondernemer werkzaam is in het kader van deze wet.

In bovengenoemd wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek, wordt mede onder in de onderneming werkzame personen verstaan:

- a. degenen die in het kader van de werkzaamheden van de onderneming daarin werkzaam zijn (.....) met een andere ondernemer dan degene die de onderneming in stand houdt, en
- b. degenen die (.....) met de ondernemer werkzaam zijn in een door een andere onderneming in stand gehouden onderneming.

Voor deze wet ligt het niet voor de hand gedetacheerde werknemers overeenkomstig genoemd wetsvoorstel zowel bij de inlener als de uitlener als «in de onderneming werkzame personen» te definiëren (zie ook punt 3.8 van het algemeen deel van de memorie van toelichting). Gedetacheerde werknemers zijn immers gewoon in dienst van hun werkgever, in casu bij de uitlener. Het feit dat deze werknemers niet binnen de eigen onderneming werkzaam is, is geen reden om de verplichtingen uit deze wet niet op dergelijke werkgevers van toepassing te verklaren. Dergelijke werkgevers zijn immers net als iedere andere werkgever verantwoordelijk voor het wervings- en selectiebeleid binnen de onderneming en moeten daarbij ook streven naar een evenredige vertegenwoordiging van minderheden in het personeelsbestand. Om die reden is deze wet ook van toepassing op door de uitlener gedetacheerde werknemers, voorzover zij krachtens publiekrechtelijke aanstelling dan wel krachtens arbeidsovereenkomst met de uitlener, volgens de regels van het Burgerlijk Wetboek, werkzaam zijn (vierde lid).

Het vijfde lid is inhoudelijk overgenomen uit het huidige artikel 1, tweede lid.

#### **Artikel I, onderdeel D**

Dit betreft een technische wijziging in verband met de thans in de wet zelf opgenomen doelgroepomschrijving.

#### **Artikel I, onderdeel F**

Het oorspronkelijke artikel 3 van de Wbeaa is als expliciete verplichting vervallen. Het streven naar evenredige vertegenwoordiging brengt met zich dat eventuele belemmeringen in de onderneming moeten worden weggenomen om genoemd doel te bereiken.

In artikel 3 is thans in verband met de betere toegankelijkheid, de bestaande, in het Besluit ter uitvoering van de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen, omschreven doelgroep opgenomen. De doelgroep is uitgebreid met personen die behoren tot de Molukse bevolkingsgroep. Hiertoe is overgegaan omdat ook de Molukse beroepsbevolking zich op de arbeidsmarkt in een achterstandspositie bevindt (zie hieromtrent het algemeen deel van de memorie van toelichting onder punt 3.2). De Molukse beroepsbevolking is niet als doelgroep te traceren op basis van het zogenoemde geboorteland-

principe. Om die reden is een ander objectief criterium ingevoerd om de Molukse beroepsbevolking als zodanig te registreren. Hierbij is aangesloten bij het register dat wordt gehanteerd in het kader van de Wet Rietkerk-uitkering. Dat register vermeld personen die door de zorg van de Nederlandse regering in 1951 of 1952 in groepsverband naar Nederland zijn overgebracht, welk register is aangelegd op basis van de enquête van februari 1952, bedoeld in het rapport van de commissie, ingesteld bij besluit van de Minister van Maatschappelijk Werk van 24 september 1957, nr U 2598 Kabinet. Ook kinderen van de in dat register opgenomen personen worden tot de doelgroep van deze wet gerekend.

#### **Artikel I, onderdeel H**

Artikel 4 is opnieuw opgezet. Het eerste lid regelt de door de werkgever aan te leggen persoonsregistratie. Hierbij heeft de werkgever de keuze de persoonsregistratie aan te leggen conform het eerste lid, dan wel conform het tweede en derde lid. In het eerste lid is de bestaande identificatiemethode van de Wbeaa opgenomen. Bedrijven die reeds volgens de methode van de Wbeaa werken kunnen ook bij inwerkingtreding van deze wet aan die methode vasthouden. Bedrijven kunnen echter ook kiezen voor de identificatiemethode die is mogelijk gemaakt in het tweede en derde lid. Deze methode wijkt op één punt af van de bestaande Wbeaa-methode. Dit betreft de mogelijkheid van beperkte zelfidentificatie. In de situatie dat het geboorteland van betrokkene niet overeenkomt met dat van één dan wel beide ouders, kan betrokkene verklaren of hij tot de doelgroep wenst te behoren. Dit geldt ook voor iemand van de Molukse beroepsbevolking. Deze mogelijkheid van beperkte zelfidentificatie is alleen van toepassing indien een dergelijke verklaring kan leiden tot indeling in de doelgroep. Deze methode van beperkte zelfidentificatie kan alleen door de werknemers worden toegepast als de werkgever kiest voor de nieuwe identificatiemethode.

Het staat de werkgever vrij om voor de ene of voor de andere variant te kiezen. Na inwerkingtreding van het voorstel van wet houdende wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek valt een dergelijke keuze wel onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad, omdat het een regeling betreft omtrent de registratie van, de omvang met en de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen (artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden).

In het vierde lid is voor de werknemers de verplichting opgenomen aan de werkgever gegevens te verstrekken betreffende: naam en voorletter(s), geboorteland, het geboorteland van zijn ouders en het feit of hij dan wel zijn ouders zijn opgenomen in het zogenoemde Rietkerk-register. Aangezien opname in het Rietkerk-register een objectief criterium is, vergelijkbaar met het geboorteland, is de werknemer in principe verplicht deze gegevens aan zijn werkgever te verstrekken.

In het vierde lid is voor werknemers verder de mogelijkheid opgenomen schriftelijk aan de werkgever te verklaren de voorgeschreven gegevens niet te willen verstrekken. Bezwaar hiertegen moet de werkgever respecteren. Tot heden waren werknemers wel verplicht deze gegevens te verstrekken, doch kon tegen opname in het afzonderlijke register van de werkgever bezwaar worden gemaakt. Ook is het mogelijk gemaakt dat werknemers die deze gegevens reeds hebben verstrekt alsnog om vernietiging van die gegevens kunnen verzoeken (vijfde lid). Met ingang van het eerstvolgend openbaar jaarverslag worden hun gegevens dan niet meer in dat plan verwerkt. Wel is de werkgever verplicht in het jaarverslag aan te geven hoeveel personen van de mogelijkheid om geen gegevens te verstrekken gebruik heeft gemaakt.

De mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen ter uitwerking van het eerste en tweede lid, was nu ook reeds in de wet opgenomen (zesde lid). Deze mogelijkheid is gehandhaafd om desgewenst nadere regels te kunnen stellen met betrekking tot het begrip «persoonsregistratie». Het kan hierbij niet gaan om een uitbreiding van de gegevens die de werknemer moet verstrekken.

#### **Artikel I, onderdeel J, onder 1**

Dit onderdeel is toegelicht onder punt 4.2 van het algemeen deel van de memorie van toelichting (afschaffing verplichte indiening accountantsverklaring).

#### **Artikel I, onderdeel J, onder 2**

Ook artikel 5 van de wet is opnieuw opgezet. Daarbij zijn het openbare schriftelijke verslag en het taakstellend werkplan uit de bestaande wet samengevoegd tot een openbaar jaarverslag.

Nieuwe elementen ten opzichte van de bestaande situatie zijn de vermelding van het aantal personen dat overeenkomstig artikel 4, vierde of vijfde lid, geen gegevens aan de werkgever heeft verstrekt en, voorzover van toepassing, een opgave van het nummer waaronder de onderneming in het handelsregister staat ingeschreven alsmede de maatregelen die de werkgever het komende jaar zal nemen en de streefcijfers die de werkgever daarbij hanteert.

Artikel 5, tweede lid, onderdeel d, regelt dat in het openbaar jaarverslag het aantal werknemers wordt opgenomen, dat overeenkomstig artikel 4, vierde of vijfde lid bezwaar heeft gemaakt tegen opname van gegevens in de persoonsregistratie. De persoonlijke keuzevrijheid van werknemers om al dan niet een bezwaarschrift in te dienen, leidt ertoe dat deze gegevens door de werkgever en ondernemingsraad voor kennisgeving worden aangenomen en dat deze gegevens dan ook niet betrokken worden bij de gevolgtrekkingen overeenkomstig artikel 5, tweede lid, onderdeel g.

Uitdrukkelijk is opgenomen dat in het jaarverslag geen tot personen herleidbare gegevens mogen worden opgenomen (derde lid).

Nieuw is verder dat de werkgever omtrent het jaarverslag tijdig overleg pleegt met de ondernemingsraad of het bij of krachtens de wet voor zijn onderneming ingestelde medezeggenschapsorgaan. Op deze wijze wordt de ondernemingsraad of het hiervoor genoemde medezeggenschapsorgaan ook daadwerkelijk bij het streven naar evenredige vertegenwoordiging van minderheden bij het bedrijf betrokken. Het oordeel van de ondernemingsraad of het medezeggenschapsorgaan over het jaarverslag moet de werkgever tezamen met het jaarverslag indienen bij het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening in wiens werkgebied de onderneming feitelijk is gevestigd (vierde lid). Genoemd oordeel vormt een integraal onderdeel van het jaarverslag en is derhalve op grond van artikel 8 van de wet openbaar.

Het jaarverslag mag onderdeel uitmaken van het zogenoemde sociaal jaarverslag van de werkgever (vijfde lid).

#### **Artikel I, onderdeel K**

Artikel 6 is alleen in die zin gewijzigd dat openbaarmaking in het vervolg dient plaats te vinden bij het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, in plaats van bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken (zie



hieromtrent het algemeen deel van de memorie van toelichting onder punt 3.7).

#### **Artikel I, onderdeel L**

Artikel 7 van de bestaande wet is thans opgenomen in artikel 5.

#### **Artikel I, onderdeel N**

Artikel 8 regelt de openbaarheid van het jaarverslag. Bij de betreffende Arbeidsvoorzieningsorganisatie kan inzage worden verkregen in dit jaarverslag (eerste lid). Afschriften kunnen worden verkregen tegen de gebruikelijke vergoeding van het kopiëren.

De desbetreffende belanghebbenden treden met de aldus verkregen informatie niet in de openbaarheid noch maken daar op enige andere wijze gebruik van alvorens zij daarvan aankondiging hebben gedaan aan de desbetreffende onderneming en, indien daartoe uitgenodigd, overleg hebben gevoerd met de onderneming.

De bepaling in het tweede lid is overgenomen uit het bestaande artikel 6, tweede lid, van de wet met dien verstande dat de verplichting is opgelegd aan de Arbeidsvoorzieningsorganisatie in plaats van aan de Kamer van Koophandel en Fabrieken. In het tweede lid is opgenomen dat door het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening jaarlijks een opgave aan de minister wordt verstrekt van het aantal werkgevers, dat op enig moment aan hun verplichting op grond van de wet hebben voldaan.

#### **Artikel I, onderdelen P en R**

In de nieuwe wet wordt een toezichthoudende taak neergelegd bij de Arbeidsinspectie. De rechten en verplichtingen van de Arbeidsinspectie in het kader van het toezicht zijn geregeld in de Algemene wet bestuursrecht. Aanwijzing van de Arbeidsinspectie als toezichthoudende instantie zal geschieden door middel van een aanpassing van het Organisatie en Mandaatbesluit Arbeidsinspectie 1996.

De Arbeidsinspectie krijgt de bevoegdheid om bij een werkgever een onderzoek in te stellen naar de naleving van deze wet. Dergelijke onderzoeken zullen bij de regulier geplande bedrijfsbezoeken worden meegenomen. Daarbij staat op voorhand vast dat de Arbeidsinspectie niet alle bedrijven, die op grond van deze wet een jaarverslag moeten indienen, kan bezoeken. Blijkt de wet niet of althans onvoldoende door een betrokken werkgever te worden nageleefd dan zal de Arbeidsinspectie de betrokken werkgever hierop aanspreken. Blijft de werkgever in gebreke dan zal de daartoe door de Minister aangewezen ambtenaar van de Arbeidsinspectie hiervan mededeling doen aan de werkgever, aan de ondernemingsraad of aan het bij of krachtens de wet voor die onderneming ingestelde medezeggenschapsorgaan, aan de meest betrokken vakorganisaties en aan het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening in welks werkgebied de onderneming feitelijk is gevestigd. In het eerdergenoemde Organisatie en Mandaatbesluit Arbeidsinspectie 1996 zullen de Regio-directeuren van de Arbeidsinspectie worden aangewezen als ambtenaren bedoeld in dit artikel. Voor de ondernemingsraad of het medezeggenschapsorgaan kan een dergelijke mededeling aanleiding vormen de werkgever hierop nader aan te spreken. De mededeling aan de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is op grond van artikel 10, derde lid, voor een ieder openbaar bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie waar de betrokken werkgever het jaarverslag heeft ingediend, dan wel zou moeten indienen. Een dergelijke mededeling kan voor derden aanleiding vormen om de betrokken onderneming civielrechtelijk aan te spreken.

### **Artikel I, onderdeel T en Artikel II**

Evaluatie van de wet zal plaatsvinden binnen één jaar na afloop van de werkingsduur van deze wet. Het verslag van de evaluatie naar de doeltreffendheid en effecten van de wet zal aan de Staten-Generaal worden aangeboden (artikel I, onderdeel T). In artikel II is verder nog voorzien in een evaluatie van de wet twee jaar na inwerkingtreding van deze wetswijziging. Ook van deze evaluatie zal mededeling worden gedaan aan de Staten-Generaal.

Gelet op het uitgangspunt dat deze wet ondersteunend dient te werken aan de inspanningen van sociale partners zal deze evaluatie zo mogelijk gelijktijdig met de tussentijdse evaluatie van het akkoord van de Stichting van de Arbeid «met minderheden meer mogelijkheden» van 26 november 1996 plaatsvinden.

### **Artikel I, onderdeel V**

De wet zal in het vervolg via het civiele recht worden gehandhaafd (zie hiervoor het algemeen deel van de memorie van toelichting onder punt 3.9). In dit artikel wordt de strafsanctie (economisch delict) van de bestaande wet afgehaald.

### **Artikel I, onderdeel W**

Deze bepalingen van overgangsrecht zijn reeds in de genoemde wetten opgenomen en kunnen om die reden dan ook vervallen.

### **Artikel I, onderdeel Y en artikel III**

Gekozen is voor een nieuwe naam voor de bestaande gewijzigde wet. Hoewel de wet een tijdelijk karakter draagt is dit niet in de citeertitel tot uitdrukking gebracht, omdat daarmee ten onrechte de indruk zou kunnen worden gewekt dat slechts tijdelijk stimulering van (evenredige) arbeidsdeelname van minderheden moet worden nagestreefd. De nieuwe Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden (Wet samen) wordt integraal opnieuw in het Staatsblad gepubliceerd.

### **Artikel I, onderdeel Z**

In dit artikel wordt de looptijd van de wet verlengd tot 1 januari 2002. Dit betekent dat de gewijzigde wet één kalenderjaar langer van kracht is dan het Stichtingsakkoord. Daarbij is uitgegaan van het feit dat de jaarverslagen over het laatste jaar waarop het Stichtingsakkoord betrekking heeft nog vóór 1 juni 2001 moeten worden gedeponereerd en ingezien moeten kunnen worden door belanghebbenden.

### **Artikel I, onderdelen AA en BB**

Ook in de Wet op de ondernemingsraden wordt het begrip «allochtonen» vervangen door het begrip «minderheden».

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