

WERK VOOR MINDERHEDEN PARTICIPATIE IN HET ARBEIDSPROCES

Voorlopige concept-agenda ALV-51
zaterdag 3 november 1990
Congresgebouw te 's-Gravenhage

1. OPENING door de partijvoorzitter
2. Benoeming Notulen- en Stemcommissie
3. Toelichting stemprocedures

4. FINANCIËN
 - jaarrekening 1989
 - begroting 1991
5. Presentatie kandidaten besturen en commissies/Opening stembussen

6. MINDERHEDEN
Lunchpauze

- FRINGEMEETING OOST-EUROPA
7. Toespraak afscheidnemende voorzitter
Sluiting stembussen

8. OOST-EUROPA
9. Toespraak fractievoorzitter Tweede Kamer

10. ACTUELE POLITIEKE MOTIES
11. Uitslag stemmingen
12. Toespraak aantredende partijvoorzitter
13. Sluiting door de partijvoorzitter

waarbij drie stappen zijn te onderscheiden:

- leerlingwezen/werkend leren
- toetreding
- arbeidsvoorzieningsbeleid

4.1 Scholing

Veel van de in Nederland verblijvende leden van minderheidsgroepen zullen pas een kans van slagen hebben op de arbeidsmarkt als ze zich beter kwalificeren. Op dit moment blijft de scholing van de minderheden vaak ver achter. Het eerste markeringspunt is bij de overgang van basis- naar voorgezet onderwijs. Bijna alle leden van minderheidsgroepen komen gemiddeld later van het basisonderwijs af, en hebben dan al een 'leeftijdsachterstand'. Die heeft gevolgen voor de verdere schoolloopbaan. Veel van de leerlingen zijn al kort na de genoemde overgang niet meer leerplichtig. Vaak zullen die leerlingen -overigens net als autochtone leerlingen onder dezelfde omstandigheden- liever snel de arbeidsmarkt opgaan dan voortgezet onderwijs af te maken.

De doorstroom naar het voortgezet onderwijs is relatief gering bij Turken en Marokkanen. Als deze deelnemen betreft het vooral het lager beroepsonderwijs: voor jongens het technisch onderwijs en voor meisjes het huishoudonderwijs (met nauwelijks beroepsperspectieven). Surinamers en Antillianen stromen veel vaker door naar het algemeen voortgezet onderwijs (MAVO, HAVO). Oorzaken voor de situatie - vroege 'drop-outs', lage schoolopleidingen - zijn velerlei: slechte geïnformeerdheid van de ouders, weinig belangstelling bij vooral de zij-instromers (dit zijn leerplichtigen die het begin van de schoolloopbaan niet in Nederland hebben gevolgd), relatief beperkte Nederlandse taalbeheersing, slechte afstemming van het Nederlands onderwijsaanbod op de behoefte van de leerlingen uit de minderheden. Onder de niet-leerplichtige leden van minderheidsgroepen zijn er velen wier opleiding ontoereikend is om op een bevredigende wijze de Nederlandse samenleving te participeren. Sommigen hebben slechts enkele jaren onderwijs genoten in het land van herkomst.

Dit geldt ook voor een deel van de niet meer leerplichtige migranten die zich in de komende tijd in Nederland zullen vestigen, bij voorbeeld in het kader van de gezinshereniging of als vluchteling.

Beoordeling

D66 vindt dat van leden van minderheidsgroepen mag worden verwacht dat zij moeite doen om de Nederlandse taal machtig te worden. Dit is een noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarde voor succesvolle deelname aan scholing en arbeid. Meer algemeen gesteld gaat het bij de scholing om twee situaties n.l.:

Reguliere schoolleerlingen

Uitgangspunt hier moet zijn het percentage afvallers zo gering mogelijk te maken. Verbetering van het onderwijs van het Nederlands aan van huis uit niet-Nederlandstaligen taal heeft prioriteit. Voor kwaliteitsverbetering van dit onderwijs moeten extra geldelijke middelen beschikbaar worden gesteld. Zij-instromers behoeven specifieke extra aandacht en begeleiding, omdat zij het gewone onderwijs nog niet kunnen volgen.

D66 acht het nodig dat alle leden van minderheidsgroepen zich ervan bewust zijn dat het voordelig en praktisch is om een schoolopleiding af te maken, ook omdat er over enige tijd aanzienlijk minder banen voor ongeschoolden zijn dan thans. De organisaties van de minderheden zullen hieraan veel meer moeten doen.

Niet-leerplichtigen

Om te voorkomen dat leden van minderheidsgroepen in de marge van de Nederlandse samenleving terechtkomen, dienen zij het recht te krijgen alsnog onderwijs te volgen tot een niveau dat in eerste instantie tenminste mogelijk maakt, zich in de Nederlandse taal uit te drukken en bepaalde maatschappelijke vaardigheden te beheersen. Dit noemen wij het niveau van de basiseducatie. Invoering van een dergelijk leerrecht is een eerste vereiste. Dit verplicht de overheid zorg te dragen voor voldoende onderwijsaanbod tot het niveau van de basiseducatie.

Thans zijn de voorzieningen op dit punt verre van toereikend.

De kosten voor de noodzakelijke uitbreiding van die voorzieningen zijn niet gering. (Echter het alternatief voor relatief grote aantallen niet- of nauwelijks opgeleiden die voor hun levensonderhoud overwegend afhankelijk zijn van de overheid, rechtvaardigt deze investering.) Het recht op dit onderwijs veronderstelt tevens kostenloze deelname. Deelname moet door voorlichtingsactiviteiten zoveel mogelijk worden gestimuleerd. Nieuw binnen te komen leden van minderheidsgroepen moeten bovendien actief benaderd worden, zodat zij bij de eerste opvang in gemeenten op het bestaan van het leerrecht geattendeerd worden. Overigens zouden in voorkomende gevallen, ook autochtonen gebruik moeten kunnen maken van dit leerrecht. Het leerrecht zou in een later stadium van het niveau van de basiseducatie moeten worden uitgebreid tot een niveau van beroepsgeoriënteerde educatie.

Werkloze, uitkeringsgerechtigde leden van minderheidsgroepen zullen worden verplicht van het leerrecht gebruik te maken, indien en voor zover zij niet reeds vaardigheden tot op het niveau van de basiseducatie machtig zijn. Om dit vast te kunnen stellen, is derhalve nodig dat op

het arbeidsbureau een test wordt afgenomen. Het weigeren deel te nemen aan het basiseducatie-onderwijs, wordt gesanctioneerd met een korting op de uitkering. Voor meisjes en vrouwen zonder basiseducatie-vaardigheden die vallen onder de 1990-maatregel, geldt deze verplichting evenzeer. (Voorzover zij althans verplicht zijn zich in te schrijven als werkzoekende.) De eventuele korting vindt in dat geval plaats op de uitkering van de partner, ook als deze zelf reeds een korting ondervindt wegens het weigeren deel te nemen aan het basiseducatie-onderwijs. De specifieke problematiek die juist meisjes en vrouwen uit minderheidsgroepen veelal ondervinden, maakt overigens noodzakelijk, dat in voldoende mate speciale klassen voor meisjes en vrouwen worden opgezet.

Het relatief zware karakter van een dergelijke verplichting maakt het stellen van een maximum leeftijd voor het verplicht gebruik maken van het leerrecht in bovengenoemde gevallen esentiëel. Deze zou moeten worden gesteld op 50 jaar. Zeker tot op deze leeftijd kan worden verwacht dat men actief aan de samenleving deelneemt. En om dat te bereiken, zijn zowel leerrecht als ook leerplicht bedoeld.

Overigens geldt hier, dat autochtone werkloze uitkeringsgerechtigden in voorkomende gevallen eveneens worden verplicht van het leerrecht gebruik te maken.

4.2 Aansluiting scholing-arbeidsmarkt

4.2.1 Leerlingwezen

Het leerlingwezen is een voorziening op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt. Per jaar krijgen nu zo'n 50.000 jongeren via het leerlingwezen toegang tot het arbeidsproces.

Het leerlingwezen is juist voor jongeren uit minderheden gegeven hun schoolachtergrond een goede mogelijkheid om zich beroepsmatig te kwalificeren. Opvallend komt in het kader van onderzoeken naar voren dat minderheden-jongeren relatief minder leerlingplaatsen weten te bemachtigen. Oorzaken daarvoor lijken te zijn:

- onvoldoende screening van praktijkprogramma's toetsen en examens op elementen die onnodig zijn geënt op de Nederlandse cultuur;
- relatieve onbekendheid van het leerlingwezen bij minderheden en bij organisaties van minderheden;
- de rolopvatting van consulents bij arbeidsbureaus. Zij streven binnen het kader van het Sozawe aanbevolen beleid naar de gemakkelijker te behalen successen. Daardoor komt de jongere uit een minderheid niet zo eenvoudig aan een plaats in het leerlingwezen.

Momenteel wordt overigens door de overheid in samenwerking met minder-

heidsorganisaties een actieplan leerlingwezen voor leden van minderheidsgroepen ontwikkeld.

Beoordeling.

D66 acht het leerlingwezen - leer-/arbeidsplaatsen - een voor jongeren uit minderheidsgroepen heel zinvolle weg voor het verkrijgen van de gewenste toerusting. Betrokken arbeidsorganisaties dienen te worden gestimuleerd tot het creëren van leer/arbeidsplaatsen. Daarnaast dient het scheppen van tijdelijke werkervaringsplaatsen voor hen te worden gestimuleerd.

4.2.2 Toetreding tot de arbeidsmarkt en arbeidsvoorzieningsbeleid

Globaal genomen zijn er bij de toetreding tot de arbeidsmarkt drie soorten criteria op grond waarvan kandidaten voor een baan worden geselecteerd. Dat zijn technisch-instrumentele vaardigheden, opleidbaarheid en sociaal-normatieve overwegingen. Als iemand buiten Nederland een opleiding heeft genoten is er het probleem van onbekendheid met, of vooroordelen over de kwaliteit van de vaardigheden. Voorts geeft de nu nog relatief ruime arbeidsmarkt werkgevers nog steeds de gelegenheid functie-eisen op te schroeven. De minst opgeleiden worden hiervan de dupe. Bij de sociaal-normatieve overwegingen gaat het om zaken als motivatie, betrouwbaarheid, flexibiliteit, inpasbaarheid en voorkomen. Zij worden vaak ten nadele van minderheden gehanteerd. Openlijke discriminatie komt echter weinig voor: de handelwijze is meer diffuus van aard. In elk geval is een zekere selectiviteit ten nadele van minderheden bij toetreding tot de arbeid wel aanwijsbaar. Hun in het algemeen lagere opleidingsniveau speelt daarbij natuurlijk ook een rol. En daarnaast lijkt van belang dat het zoekgedrag op de arbeidsmarkt zich voor een belangrijk deel afspeelt via informele kanalen. Informatie over vacatures via formele kanalen bereikt leden van minderheidsgroepen minder eenvoudig.

Met het arbeidsvoorzieningsbeleid wordt getracht de positie van de minderheden op de arbeidsmarkt te beïnvloeden. De organisatie van de arbeidsvoorziening is getripartiseerd. Vanaf 1990 overlegt de overheid op gelijkwaardige voet met werkgevers en werknemers over het arbeidsmarktbeleid. Op centraal niveau worden in het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA, thans nog in oprichting) de hoofdlijnen uitgezet. In het land voeren 28 regionale besturen (RBA's) deze lijnen uit, met veel mogelijkheden voor eigen inbreng. D66 heeft in dit verband tot nu toe als standpunt ingenomen dat de sociale partners een grotere verantwoordelijkheid moeten

krijgen voor het arbeidsvoorzieningsbeleid, waarbij de vaststelling en de controle daarop bij regering en parlement behoren te blijven. De rol van de overheid is echter, wat D66 betreft helaas in de tripartite structuur dermate diffuus dat de parlementaire controle daardoor wordt belemmerd. In het arbeidsvoorzieningsbeleid is nu een scala van maatregelen beschikbaar. In de praktijk is hun effectiviteit voor minderheden echter beperkt. Op papier zijn doelstellingen voor minderheden geformuleerd. In sancties op niet-nakoming door werkgevers is echter vooralsnog niet voorzien.

Bij het gebruik van de meeste arbeidsvoorzienings-maatregelen blijken minderheden ondervertegenwoordigd te zijn. Die ondervertegenwoordiging neemt toe naarmate de voorzieningen meer zijn gericht op directe inschakeling in het arbeidsproces. Dit is des te opvallender omdat minderheden meestal juist nadrukkelijk tot de doelgroepen voor die maatregelen behoren. Uit onderzoek komt naar voren dat de verklaring vooral in handen ligt van werkgevers en arbeidsbureaus. Werkgevers hebben vaak een voorkeur voor autochtonen. Het door het Ministerie van SoZaWe voorgestane vraaggerichte beleid vergroot bij de arbeidsbureaus de kans dat bij bemiddeling op deze voorkeur wordt geanticipeerd. Bovendien zal men door dit beleid het accent leggen op resultaat, en zal men zich derhalve toeleggen op de werklozen van wie de slaagkans het grootst wordt geacht. Deze voorselectie doet de kansen voor de minderheden afnemen. Daarbij komt nog dat bij de vraaggerichte benadering het accent ligt op de zelfredzaamheid van de werklozen. Ook dat maakt het niet gemakkelijker voor werklozen uit minderheidsgroepen.

In de tripartite structuur voor de arbeidsvoorziening welke nu gaat ontstaan zullen in de RBA's de gemeenten de vertegenwoordiging uit de overheid vormen. Verwacht mag worden dat zeker de gemeenten die onder hun werklozen veel leden van minderheidsgroepen tellen in de RBA's zullen proberen een beleid juist voor deze categorieën te ontwikkelen.

Beoordeling

Het veld van de arbeidsvoorzieningsbeleid is sterk in ontwikkeling. Duidelijk is dat denkwijze en uitwerking tot het door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geïnitieerde vraaggerichte arbeidsmarktbeleid niet gunstig voor de minderheden heeft gewerkt. De regelingen worden te weinig door en ten behoeve van minderheden aangewend. Wellicht valt een verbetering via de tripartisering te verwachten als daarbinnen tenminste een strikte hantering van de

doelstellingen plaatsvindt. Vooralsnog is ten aanzien van de werklozen uit minderheidsgroepen, meer actieve en meer alerte en zeker meer toegespitste aanpak door de arbeidsbureaus wel nodig. Er is al een aantal goede voorbeelden op dit vlak. Daarbij is een medebetrokkenheid van de minderheden zelf onmisbaar.

4.2.3 Inleiding tot Hoofdbestuursmotie I

De eerste motie behandelt het hier besproken toerustingsbeleid.

Zij verzoekt de fracties op alle niveaus de voorstellen nadrukkelijk naar voren te brengen.

5 De toegankelijkheid van de arbeidsorganisaties

Een betere toerusting van het arbeidsaanbod en een betere en intensievere bemiddeling zullen de positie van minderheden op de arbeidsmarkt stellig verbeteren. Het zal echter niet voldoende zijn. Uit veel onderzoek is bekend dat er ook knelpunten bestaan aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Een belangrijk knelpunt is dat de vraag naar laaggeschoold werk reeds sinds geruime tijd kleiner is dan het aanbod. Dit verklaart ten dele de extreem hoge werkloosheid onder minderheidsgroepen, onder wie immers verhoudingsgewijs veel laaggeschoolden voorkomen. Geconstateerd kan worden dat een verruiming van de vraag naar laaggeschoolde arbeid hier een oplossing zou kunnen bieden. Dit is echter een kwestie van sociaal-economisch beleid in meer algemene zin en valt buiten het kader van dit congresstuk.

Binnen de huidige vraag naar arbeid is duidelijk sprake van een scheve verdeling tussen minderheden en autochtonen. Minderheden hebben aantoonbaar minder kansen op een baan dan autochtonen met gelijke kwalificaties omdat zij bij toetreding tot arbeidsorganisaties met hogere barrières worden geconfronteerd. Dit geldt op alle scholingsniveaus, al is de problematiek getalsmatig het meest nadrukkelijk aanwezig op de lagere niveaus.

De barrières doen zich voor bij werving en selectie, maar ook bij de doorstroming van werknemers binnen arbeidsorganisaties.

Bewuste discriminatie door werkgevers speelt hierbij een zekere rol. Het aantal werkgevers dat bij gelijke kwalificaties de voorkeur geeft aan autochtonen boven leden van minderheidsgroepen moet niet worden onderschat. Wellicht is echter nog belangrijker de indirecte discriminatie: het hanteren door werkgevers van procedures en regels die, vaak onbedoeld, in het nadeel werken van minder-

Hoofdbestuursmotie I

Toerusting minderheden voor de arbeidsmarkt

De ALV van D66, in vergadering bijeen in Den Haag op 3 november 1990,

1. erkennende

1.1. – dat op dit moment de verwezenlijking van de doelstelling van sociaal-economische gelijkwaardigheid voor leden van minderheids-groepen op de arbeidsmarkt eerder verderweg raakt dan dichterbij komt;

1.2. – dat vooral daardoor het integratieproce-
s van minderheden in onze samenleving stag-
neert;

2. spreekt uit

2.1. – het noodzakelijk te achten de leden van
de minderheidsgroepen voor hun functioneren
op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk toe te
rusten;

2.2. – dat er m.b.t. de toerusting voor de
arbeidsmarkt ook een grote verantwoorde-
lijkheid ligt bij de leden van minderheidsgroe-
pen zelf;

3. beveelt daarvoor aan

– een scala van maatregelen, gericht op verbe-
tering van scholing en op verbetering van de
aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt
en

4. acht de volgende maatregelen wenselijk:

4.1. Verbeteren van de scholing:

4.1.1. – verbetering van het onderwijs van het
Nederlands aan niet-van oorsprong Nederland-
stalige leden van minderheidsgroepen van wie
kan worden verondersteld dat hun aanwezig-
heid in Nederland blijvend zal zijn;

4.1.2. – specifieke extra aandacht en begelei-
ding voor zijinstromers in het onderwijs;

4.1.3. – een leerrecht tot op het niveau van de
basiseducatie voor alle leden van minderheids-
groepen;

4.1.4. – een gesanctioneerde leerplicht
(d.w.z. de verplichting \times van het leerrecht
gebruik te maken) voor werkloze, uitkeringsge-
rechtigde leden van minderheidsgroepen tot 50
jaar, die geen vaardigheden tot op het niveau
van de basiseducatie beheersen;

4.2. Aanpak van de aansluitingsproblematiek:

4.2.1. – forse uitbreiding van het aantal stage-
plaatsen en plaatsen in het leerlingwezen voor
leden van minderheidsgroepen;

4.2.2. – screening van praktijkprogramma's,
toetsen en examens op elementen die onnodig
zijn geënt op de Nederlandse cultuur;

4.2.3. – meer actieve, meer toegespitste en
meer alerte aanpak van de aansluitingsbemid-
deling door de arbeidsbureaus, in overleg met
gemeentelijk sociale diensten, bedrijven,
onderwijsinstellingen en minderheden-organi-
saties;

5. verzoekt de D66-fracties op alle niveaus

– de totstandkoming en/of invoering van deze
maatregelen met kracht te bevorderen en zono-
dig daartoe initiatieven te nemen;

en gaat over tot de orde van de dag.

Hoofdbestuursmotie II

Toegankelijkheid van de Arbeidsorganisaties voor de minderheden

De ALV van D66, in vergadering bijeen in Den Haag op 3 november 1990,

6. erkennende

6.1. – dat op dit moment de doelstelling van sociaaleconomische gelijkwaardigheid voor leden van minderheidsgroepen op de arbeidsmarkt eerder verderaf raakt dan dichterbij komt;

6.2. – dat mede daardoor het integratieproces van minderheden in onze samenleving stagneert;

7. spreekt uit

7.1. – dat naast een verbetering van de toerusting van leden van minderheidsgroepen voor de arbeidsmarkt aanvullende maatregelen gericht op verbetering van de toegankelijkheid van de arbeidsorganisaties noodzakelijk zijn;

7.2. – dat voor verbetering van de toegankelijkheid van de arbeidsorganisaties een grote verantwoordelijkheid ligt bij de werkgevers;

8. acht de volgende maatregelen wenselijk:

8.1. – introductie van een Wet Bevordering Arbeidskansen, met daarbij een rapportageplicht met sancties voor arbeidsorganisaties met meer dan 35 werknemers;

8.2. – introductie van contract compliance in die zin dat - onverlet de geldigheid van andere criteria - overheden alleen grote contracten mogen afsluiten met bedrijven die zich aantoonbaar inspannen c.q. hebben ingespannen om voldoende werknemers uit minderheidsgroepen in dienst te nemen of te krijgen;

8.3. – aanmoediging van het etnisch ondernemerschap;

8.4. – de intensivering van het quoteringsbeleid bij de overheid vanuit de overweging dat de overheid in deze een voorbeeldfunctie heeft voor andere arbeidsorganisaties dan de overheid; Voor andere arbeidsorganisaties dan de overheid kunnen quotaregelingen alsnog in beeld komen indien enige jaren na de introductie van een Wet Bevordering Arbeidskansen blijkt dat deze onvoldoende effectief is;

9. verzoekt de D66-fracties op alle niveaus

– de totstandkoming en/of invoering van deze maatregelen met kracht te bevorderen en zonedig daartoe initiatieven te nemen;

en gaat over tot de orde van de dag.

Congresreglement

Ter uitvoering van art. 25 lid 6 van het Huishoudelijk Reglement heeft het Hoofdbestuur het navolgende congresreglement vastgesteld voor de 51-ste ALV op 3 november 1990.

ART.1

Het congres van 3 november 1990 te Den Haag is een algemene ledenvergadering in de zin van art.20 van het Huishoudelijk Reglement.

ART.2

Moties en amendementen met betrekking tot de onderwerpen, vermeld op de congresagenda, dienen:

- a. te zijn vastgesteld door een ARV, ASV, of AAV, hetgeen moet blijken uit ondertekening door twee betrokken bestuursleden, voorzitter en secretaris, of te zijn voorzien van vijftientig handtekeningen (met vermelding van lidmaatschapsnummer) van leden van D66;
- b. uiterlijk, doch liefst eerder, op maandag 1 oktober 1990 's middags om 14.00 uur in de juiste vorm op het landelijk secretariaat van D66 te zijn ontvangen;
- c. te zijn opgesteld op het daartoe in het Huishoudelijk Reglement bijlage G afgedrukt standaardformulier;
- d. voorzover het moties en amendementen betreft die betrekking hebben op de actuele politieke situatie uiterlijk op donderdag 1 november 1990 vóór 10.00 uur op het landelijk secretariaat van D66 te zijn ontvangen.

ART.3

De reglementair ingediende en door de Rapportagecommissie goedgekeurde moties en amendementen worden in één congresboek samengebracht. Dit congresboek is ter vergadering beschikbaar.

ART.4

De Rapportagecommissie beslist over nummering en volgorde van plaatsing der moties en amendementen in de congresboeken.

ART.5

- a. Voorstellen tot wijziging van een tekst kunnen uitsluitend per concreet wijzigingsvoorstel (amendement) worden ingediend. Moties die naar het oordeel van de Rapportagecommissie de strekking hebben een tekst te wijzigen worden als amendement in behandeling genomen. Indien echter de tekst van de motie daarvoor onvoldoende aanknopingspunten bevat naar het oordeel van de commissie, kan de commissie de indieners de gelegenheid geven om hun voorstel te herformuleren binnen een door de commissie te stellen termijn.
- b. Voorstellen om agendapunten te schrappen zijn buiten de orde.
- c. Indien de congresvoorstellen beslis-

punten bevatten, dan zullen voorstellen om deze beslispunten, dan wel afzonderlijke onderdelen daarvan, te schrappen worden beschouwd als een schriftelijk uitgebrachte tegenstem en niet in het congresboek worden opgenomen (n.v.t.).

ART.6

Wanneer indieners van moties en/of amendementen in overleg met het Hoofdbestuur en/of de Programmacommissie wijzigingen aanbrengen in hun voorstellen, dienen zij de Rapportagecommissie en de Congresleiding hiervan onverwijld in kennis te stellen.

ART.7

De behandeling van moties en amendementen ten congresse geschiedt als volgt:

- a. de door de indieners aangewezen woordvoerder geeft desgewenst een beknopte toelichting;

b. de Congresleiding verleent gedurende een door deze te bepalen tijd het woord aan diegenen die zich vóór een door de leiding te bepalen tijdstip als spreker hebben aangemeld op een bij de Congresleiding berustende sprekerslijst en wel in de volgorde van aanmelding;

- c. het Hoofdbestuur en de Programmacommissie brengen desgewenst een advies aan de ALV uit over het aan de orde zijnde voorstel (n.v.t.);

d. de Congresleiding geeft desgewenst de woordvoerder van de indieners de gelegenheid tot een reactie op de sprekers van de sprekerslijst en de adviezen van Hoofdbestuur of Programmacommissie;

e. de Congresleiding brengt de AMENDEMENTEN in stemming in volgorde van hun ingrijpendheid, zoals door de Rapportagecommissie in het congresboek aangegeven en daarna het al dan niet geamendeerde voorstel; indien het voorstel bestaat uit beslispunten, al dan niet opgedeeld in sub-beslispunten, dan worden deze beslispunten en de eventuele sub-beslispunten ieder afzonderlijk in stemming gebracht;

f. de Congresleiding brengt de MOTIES en/of RESOLUTIES met betrekking tot een bepaald agendapunt in de door de Rapportagecommissie in het congresboek vermelde volgorde in stemming, echter niet dan nadat alle moties en/of resoluties bij het betreffende agendapunt

zijn toegelicht op de wijze onder a t/m d geregeld;

bij actueel politieke moties dient de vergadering afzonderlijk en zonder toelichting of debat te beslissen of die motie in behandeling wordt genomen.

ART. 8

Voorstellen van orde kunnen tijdens de ALV uitsluitend worden ingediend omtrent:

- a. verdeling spreektijd;
- b. de volgorde van behandeling van en besluitvorming over agendapunten en daarbinnen de sub-agendapunten, alsmede over beslispunten en daarbinnen de sub-beslispunten;
- c. vaststelling of een agendapunt, of een onderdeel daarvan, dan wel een beslispunt, of een onderdeel daarvan voldoende is behandeld en rijp voor besluitvorming is.

ART. 9

In alle gevallen betreffende de gang van zaken tijdens het congres, waarin dit congresreglement niet voorziet, beslist de Congresleiding met inachtneming van de Statuten en het Huishoudelijk Reglement.

Het standaard-formulier voor het indienen van moties en amendementen vindt u op pagina 54 en 55 van het Huishoudelijk Reglement dat in het bezit van iedere afdelingssecretaris is. Het formulier is tevens op te vragen op het landelijk Secretariaat D66, Bezuidenhoutseweg 195, 2594 AJ Den Haag, telefoonnummer 070-3858303.