

Arbeidsmarkt en Werkgelegenheid

inleiding door Marianne Dauvellier¹

Twee jaar na de Durban conferentie in 2001 kwam ook Nederland met een Nationaal Actieplan tegen Racisme. " In het besef dat de strijd tegen racisme en discriminatie maatschappelijk verankerd moet zijn, richt de regering dit actieplan tot alle partijen die kunnen bijdragen aan de verwezenlijking ervan. Dit varieert van overheidsorganen, niet-gouvernementele organisaties en het bedrijfsleven tot groepen die betrokken zijn bij de maatschappij, zoals scholen, sportclubs, buurtwinkels en de burger zelf. Racisme en discriminatie kunnen alleen met succes aangepakt worden als iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt voor het proces en concrete actie onderneemt."²

In 2007 verscheen het eindrapport van het NAP tegen Racisme met een overzicht van de campagnes, debatten en onderzoeken in dit kader. Onderzoek werd ondermeer gedaan naar discriminatie tijdens psychologische tests; op 23 augustus 2005 werden de richtlijnen voor het gebruik van Psychologische tests bij etnische minderheden aan de Tweede Kamer aangeboden. Voor het stelselmatig opzettelijk beledigen van mensen wegens ras, godsdienst, levensovertuiging of seksuele gerichtheid en het stelselmatig aanzetten tot discriminatie werd de maximumstraf verdubbeld tot twee jaar. Voor het stelselmatig verspreiden van discriminerend materiaal en het stelselmatig in de uitoefening van ambt, beroep of bedrijf discrimineren van anderen werd de maximum op te leggen straf een jaar.³ De Stichting van de Arbeid actualiseerde de Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt:⁴. Ook op de participatietop van 27 juni 2007 werden door de regering afspraken gemaakt met sociale partners over het bevorderen van de arbeidsparticipatie van allochtonen en het tegengaan van discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt. Door het kabinet werd een landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt ingesteld met als doel het (tweejaarlijkse) in kaart brengen van de aard en omvang van discriminatie op grond van de gronden ras, godsdienst en nationaliteit op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen hierin gedurende de loop der tijd.

In de eerste discriminatiemonitor (november 2007) worden jaarlijks meer dan 400 meldingen van discriminatie door zmv-mensen gerapporteerd. De meeste klachten (81%) handelen over discriminatie op grond van ras, 17% gaat over discriminatie vanwege godsdienst. In de meeste gevallen betreft het discriminatie op de werkvloer (43%), gevolgd door werving en selectie (24%) en (dreigende) beëindiging van het dienstverband (12%).

"Racisme betreft een buitengewoon complex onderwerp, dat vraagt om een afgewogen en breed gedragen aanpak", aldus de nieuwe minister voor Wonen, Wijken en Integratie, Van der Laan veertien dagen geleden in een brief aan de Tweede Kamer over het uitblijven van de voortgangsrapportage aanpak racisme. "De beleidsbrief moet bovendien een antwoord bieden op een aantal fundamentele dilemma's rond de bestrijding van de rassendiscriminatie. ...

¹ Marianne Dauvellier is journalist, trainer en projectontwikkelaar en heeft sinds tien jaar haar eigen bureau voor communicatie en organisatie Remedie; daarvoor was zij ondermeer vice-voorzitter van de FNV Vrouwenbond, coördinator van de Associatie voor herverdeling van betaalde en onbetaald arbeid en directeur van de Vrouwen Alliantie.

² Nederlands Actieplan tegen Racisme, december 2003

³ Wet verhoging strafmaat bij structurele vormen van discriminatie in werking getreden per 1 februari 2004 (TK 27 792).

⁴ STAR: *Samen werken op de vloer*, 20 januari 2006, publicatienummer 2/06.

... " Het is bijvoorbeeld vreselijk om gediscrimineerd te worden, maar het is bijna net zo vreselijk om ten onrechte te worden beschuldigd van discriminatie. Dat vergt veel van de kwaliteit van de betrokken organisaties. Ik wil voldoende tijd nemen om in overleg met alle betrokkenen tot een goede aanpak te komen." vervolgt Minister Van der Laan.⁵

Een administratief medewerker van een distributiecentrum van Nigeriaanse afkomst, krijgt regelmatig discriminerende opmerkingen van zijn collega's, zoals: "aap", "klote buitenlander", "alle buitenlanders moeten weg", "wat doet die zwarte tussen ons", "motherfucker nigger" en "die bokito komt eraan". De werknemer heeft hierover geklaagd bij zijn leidinggevenden, maar die hebben daar vervolgens niets mee gedaan. Het gaat hier om een in Hongkong gevestigd bedrijf dat in Nederland meer dan 1000 winkels exploiteert. 60-70% van de 450 werknemers in het distributiecentrum zijn zmv-werknemers.⁶ De collega's erkennen tegenover de Commissie Gelijke Behandeling dat zij zich discriminerend hebben uitgelaten tegenover de betreffende werknemer. Bij de Commissie worden niet de discriminerende collega's, maar de werkgever aangeklaagd.

Wanneer collega's elkaar onderling discrimineren is de werkgever alleen verantwoordelijk voor de schending van de gelijkebehandelingsnorm wanneer hij weet of had moeten weten dat er gediscrimineerd wordt op de werkvloer. In dit overduidelijke geval is de uitspraak van de CGB dat de werkgever onderscheid heeft gemaakt op grond van ras⁷ door de werknemer niet te vrijwaren van discriminerende bejegening en bovendien in strijd met de wet heeft gehandeld door de klachten van de werknemer onzorgvuldig te behandelen.

De werkgever zegt toe de leidinggevenden een training laten volgen over het voorkomen van discriminatie. De Commissie deed daar als aanbeveling bij om in de training naast het voorkomen van discriminatie ook aandacht te besteden aan het herkennen en erkennen van discriminatie en discriminatiepatronen. "Immers, discriminatie op de werkvloer is een uiterst complex verschijnsel en discriminatie kan verschillende verschijningsvormen aannemen". Daarnaast beveelt de Commissie de werkgever aan om in het vervolg medewerkers met klachten over discriminatie te wijzen op de klachtenregeling en ook zelf conform die klachtenregeling te handelen.

Deze klacht van de medewerker van Nigeriaanse afkomst was in 2009 tot nu toe de enige op grond van ras die door de Commissie is behandeld. In 2008 waren er zestien aanklachten op grond van racisme. De helft daarvan werd gegrond verklaard, de andere helft niet. Van de acht gegrond verklaringen betroffen twee dezelfde sollicitant (die zowel door een rekruteringsbureau als door de opdrachtgever daarvan was gediscrimineerd). En twee gegronde aanklachten betroffen advertenties waarin respectievelijk bij voorkeur Marokkanen als Berberssprekende enquêteurs en een projectleider met een zwarte- of vluchtelingenachtergrond werden gevraagd.

Vier opvallende punten komen uit de geschetste voorbeelden naar voren:

⁵ Voortgang beleidsbrief aanpak racisme, dd 12 februari 2009, van Minister Van der Laan aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal.

⁵ www.cgb.nl : 2009-5

⁵ Het begrip ras in de AWGB dient overeenkomstig het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad ruim te worden uitgelegd en omvat tevens huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming.

1) Racisme heeft – zeker sinds Durban - blijkbaar de aandacht van onze overheid. Maar veel verder dan iedereen wijzen op zijn verantwoordelijkheid zijn ze in Den Haag nog niet gekomen. De nieuwe minister WWI heeft bovendien een nieuwe doelgroep ingebracht: de slachtoffers van valse beschuldigingen van discriminatie. Het is vreselijk om vermoord te worden, maar minstens zo vreselijk om vals te beschuldigd te worden van moord of doodslag: misschien ook een briefje naar de Tweede Kamer om dat delict maar even uit het wetboek van strafrecht halen en in de ijskast zetten?

2) De Commissie Gelijke Behandeling – die ik overigens zeer hoog acht - heeft een zeer beperkte bevoegdheid. Zij kunnen mensen of organisaties niet veroordelen of straffen en geen boetes of schadevergoedingen opleggen wegens racisme of discriminatoir gedrag. Wel kunnen zij werkgevers op hun verantwoordelijkheden in het kader van de Algemene Wet Gelijke Behandeling wijzen en aanbevelingen doen voor anti-discriminatie beleid binnen werkorganisaties.⁸

3) Alleen het in dienst hebben van zmv-werknemers zegt niets over de mate waarin de cultuur binnen dat bedrijf discriminatievrij is. Het voorbeeld van het racisme tegenover een zwarte werknemer in een bedrijf met 60 – 70% zmv-werknemers spreek boekdelen. Om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan, moeten aan alle werkgevers en werknemers - in het verlengde van de wettelijke bepalingen - dezelfde eisen worden gesteld. Alle werkgevers en werknemers moeten betrokken worden bij het vormgeven van effectief beleid binnen eigen arbeidsorganisatie om aan die eisen te voldoen.

4) Belangrijk is dat binnen werkorganisaties met name de direct leidinggevenden worden geschoold in:

- Voorkomen van discriminatie
- Herkennen van discriminatie
- Erkennen van discriminatie

In april 2008 komt het Ministerie van SZW – nog onder Aboutaleb als staatssecretaris - met 'een plan van aanpak discriminatie op de arbeidsmarkt'. Naast het creëren van positieve beeldvorming en het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie staat daarin het tegengaan van discriminatie op de werkvloer centraal.

De minister en staatssecretaris kondigen aan expliciet discriminatie toe te willen voegen aan de opsomming van onderwerpen die nu onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) vallen. In de Arbowet (onder 3e) zijn de factoren die nu onder PSA vallen: seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen. Indien er in een bepaald bedrijf sprake is van duidelijke kansen op discriminatie, dan kan de Arbeidsinspectie van de werkgever eisen dat er gericht beleid wordt gevoerd. Geeft de werkgever daaraan geen gevolg, dan kan de Arbeidsinspectie een boete opleggen.

Dit actieplan werd gemaakt toen de arbeidsmarkt cijfers 2007 net bekend waren. En die waren gunstig: de werkloosheid van zmv-werknemers (15–64 jaar) was de voorgaande jaren met bijna 40% gedaald, voor witte werknemers (15–64) was die daling ruim 25%. Voor zmv-jongeren was het beeld nog positiever de werkloosheid was met bijna 45% gedaald, voor witte jongeren nog geen 25%.

Inmiddels zitten we weer in een periode van economische teruggang. Net als in 2002 zal dat een enorme impact hebben. De werkgelegenheid groeide in 2002 veel minder

⁸ Indien een klacht door de CGB gegrond is verklaard is dat voor de rechtbank wel een belangrijke overweging.

sterk dan in voorgaande jaren en de werkloosheid nam voor het eerst sinds 1994 weer toe.⁹ Bij reorganisaties, fusies en inkrimping van het personeelsbestand bleken zwarte en migrantenwerknemers het eerst te worden ontslagen. Veel bedrijven kondigden een vacaturestop af, waardoor de mogelijkheid voor nieuwe instroom was afgesloten. In 2003 nam de werkloosheid onder alle bevolkingsgroepen toe. Onder de witte bevolkingsgroepen van ruim 3% naar ruim 4% en onder zwarte en migranten van bijna 11% tot ruim 14% (17% van de Marokkanen, Antillianen en Arubanen, 14% van de Turken en 10% van de Surinamers)¹⁰. In 2004 steeg de werkloosheid onder Marokkanen verder naar 22%. En nam in 2002 de werkgelegenheid voor vrouwen nog licht toe, in het eerste kwartaal van 2005 was daarentegen de toename van de werkloosheid volgens het CBS grotendeels toe te schrijven aan die onder vrouwen tussen de 25 en 44 jaar.¹¹

ZMV-werknemers lijken daarmee - wat wij vroeger noemden - de 'klapstoel' van de arbeidsmarkt van vrouwen te hebben overgenomen, althans in het begin van een economische teruggang. Binnen twee jaar zullen de stoelen waarschijnlijk alsnog onder vrouwen uitgetrokken worden, hetgeen zal betekenen dat ook de werkloosheid van zmv-vrouwen onevenredig toe zal nemen.

Pleidooi voor een horizontale benadering

Tiye International heeft de afgelopen jaren een aantal projecten ontwikkeld rond discriminatie op de werkvloer, onder andere twee projecten waar ik bij betrokken was: 'Action Now!!', bridging the gap between policy and practice' en 'Towards a workforce without discrimination' (TWWD-project). In beide projecten was een horizontale benadering van discriminatie op alle gronden het uitgangspunt. Reden daarvoor blijkt als uit de voorbeelden die ik eerder noemde: nu pas de toevoeging van racisme in de arbeidswet en de wijze waarop zmv-vrouwen tweemaal getroffen worden door stijgende werkloosheid in slechtere economische situaties. Maar verschillende vormen van discriminatie komen vaak ook in overlap voor. Uitingen van racisme en genderdiscriminatie zijn bijvoorbeeld op veel punten vergelijkbaar, zoals patronen van uitsluiting (pesten, roddelen, iemand denigrerend behandelen, openlijk wantrouwen uitstralen, of tokenisme waarbij alsnog benadrukt wordt hoe fantastisch het is dat die ene zwarte werknemer of die ene vrouw is aangesteld). Maar er zijn ook verschillen. Dr. Philomena Essed noemt als uiting van alledaags racisme bijvoorbeeld het vermijden van contact met zwarte mensen, migranten of vluchtelingen in Nederland, terwijl daarentegen discriminatie van vrouwen juist de vorm van ongewenste intimiteiten kan aannemen. Vrouwen uit etnische minderheidsgroepen hebben vaak te maken met uitsluiting en vernedering op grond van de vermenging van etnische én gender factoren.¹²

Een discriminatievrije werkvloer vraagt dan ook om inzicht in zowel de afzonderlijke als de gecombineerde werking van verschillende vormen van discriminatie.

Discriminatievrije arbeidsorganisatie

Doelstelling van het TWWD-project was om arbeidsorganisaties te ondersteunen bij het creëren van een bedrijfsklimaat waar zowel op beleidsmatig als op uitvoerend niveau geen ruimte is voor discriminatie. Streven was om - gebruik makend van de kracht die binnen bedrijven al aanwezig is - een nieuw netwerk op te bouwen en daarmee een methodiek te ontwikkelen om binnen arbeidsorganisaties de omslag naar een discriminatievrije cultuur te bewerkstelligen. Wij gingen er daarbij vanuit dat het in

⁹ Thijssen, Jacques, Omslag arbeidsmarkt in 2002, CBS, Voorburg/Heerlen, 2004

¹⁰ Vaker Werkloos, Allochtonen in Nederland, CBS, Voorburg/Heerlen, 2004

¹¹ Werkloosheid blijft oplopen, in Statistisch Bulletin, 61^e jrg, nr 16/21 april 2005, CBS, Voorburg/Heerlen, 2005

¹² Essed, Philomena, Towards a Methodology to Identify Converging Forms of Everyday Discrimination, UN-CSW, 45th session, 2001

contact brengen van sleutelfiguren uit bedrijven als 'trigger' zou kunnen werken voor uitwisseling en methodiekontwikkeling c.q. verfijning. Gaandeweg bleek dat er binnen arbeidsorganisaties nauwelijks sprake was van enige visie op de problematiek van discriminatie en dat ook niet helder was wat non-discriminatiebeleid inhoudt. Gaat het om een beleid dat op papier staat? Is het uitgangspunt dat iedereen gelijk is en dus gelijk behandeld wordt? Reactie tijdens een van de TWWD-netwerkbijeenkomsten:

"Iedereen in de organisatie vindt dat het er echt moet komen maar het ondernemen van concrete stappen gaat moeizaam. Er bestaat wat weerstand om apart beleid te ontwikkelen voor doelgroepen."

Het idee dat ieder mens anders, maar gelijkwaardig is, kan in de praktijk betekenen dat bestaande discriminatie over het hoofd wordt gezien of als onderwerp dat aandacht verdient zelfs vermeden wordt. Binnen een aantal bedrijven was men gestart met 'diversiteitsmanagement'. Het tegengaan van discriminatie zou een onderdeel kunnen zijn van diversiteitsbeleid. Hierin schuilt het gevaar dat machtsverschillen binnen dat diversiteitsbeleid sneller onzichtbaar worden. Of zoals Philomena Essed het uitdrukt: "Diversiteit als begrip leent zich goed als 'vrijheid blijheid'-leuze. Nare zaken als discriminatie worden dan niet meer genoemd. De nadruk op merites – haal talent binnen, ongeacht de culturele achtergrond – wekt de indruk dat het een kwestie is van afspreken en gewoon uitvoeren, terwijl de onvoltooide beweging voor meer rechtvaardigheid laat zien dat vooroordelen en discriminatie taaie verschijnselen zijn. De intentie van diversiteit kan al gauw verblinden voor het feit dat het niet vanzelf gaat en dat het specifieke vaardigheden vergt om door gender, etnische en andere stereotypen heen te zien en de potentie te ontdekken die er ligt."¹³

Een discriminatievrije arbeidsorganisatie is zodanig ingericht dat de diversiteit van de samenleving daarin herkenbaar is en tot zijn recht komt. Binnen zo'n discriminatievrije werkvloer wordt iedere werknemer gelijkwaardig behandeld en in staat gesteld zijn of haar potentie volledig te ontwikkelen. Tegelijkertijd verbindt de medewerker zich met de organisatiedoelen, visie en cultuur. In de communicatie tussen werknemers en management staan rechtvaardigheid, wederzijdse loyaliteit en sensitiviteit en gezamenlijke gerichtheid op kwaliteit centraal. Deze omschrijving van de discriminatievrije werkvloer impliceert dat binnen alle onderdelen van het bedrijfsproces de vormgeving van een discriminatievrije werkvloer zichtbaar is: van de missie tot de uiteindelijke producten en diensten die het bedrijf levert.

Binnen het TWWD-project van Tiye International is de methodiek om een discriminatievrije werkvloer te realiseren door Ann Mannen beschreven in de publicatie 'Sociale en Culturele Sensitiviteit binnen arbeidsorganisaties'.¹⁴ Centraal daarin staat het sociaal en cultureel sensitief maken van alle onderdelen van het bedrijfsproces (van de missie tot de uiteindelijke producten of diensten die het bedrijf levert) en het implementeren van de competentie Sociale en Culturele Sensitiviteit in alle functieniveaus, tijdens werving en selectie en in scholing en training van medewerkers.

¹³ Essed, Philomena (2005), Presentatie van de eindresultaten van het TWWD-project, Nieuwspoor, Den Haag

¹⁴ Ann Mannen (2005), Sociale en Culturele Sensitiviteit binnen arbeidsorganisaties, Utrecht: Tiye International