

Het arbeidsmarktbeleid van Groen Links en een alternatief plan vanuit de anti-racisme beweging

Sandew Hira

11 mei 2015

Groen Links: acht-punten plan

Onlangs presenteerde de fractie van Groen Links in de Amsterdamse gemeenteraad een acht-punten programma om de werkloosheid onder migranten te bestrijden.¹

In dit stuk geven we een analyse van het plan en leggen uit waarom het geen oplossing biedt voor het grote vraagstuk van de werkloosheid en wat volgens mij de insteek zou moeten zijn van de anti-racisme beweging op dit gebied.

De analyse van Groen Links

Hun plan richt zich op drie groepen: Amsterdammers met een niet-Westerse achtergrond, ouderen en arbeidsgehandicapten. Ik focus me op de Amsterdammers met een niet-Westerse achtergrond.

GL geeft een accurate beschrijving van de werkloosheid: *"De totale werkloosheid is voor Amsterdammers met een niet-westerse achtergrond minimaal twee keer zo hoog. Voor hoogopgeleiden is dat 'maar' 10%, in vergelijking met 4% voor Amsterdamse van Nederlandse afkomst. Voor middelbaar opgeleiden is het verschil 3 keer zo groot: 20 procent versus 6 procent. Ook voor laagopgeleiden is er een factor drie verschil: 27 procent versus 9 procent."* (p. 4).

Wat is de analyse van Groen Links over de oorzaak van deze verschillen? Ze schrijft: *"De cijfers maken duidelijk dat het -enorme- verschil in werkloosheid tussen Amsterdammers van niet Westerse afkomst, en Amsterdammers van Nederlandse komaf niet wordt verklaard door een verschil in opleidingsniveau. Naast verschil in de breedte en diepte van het eigen netwerk, is het ontegenzeggelijk dat vormen van*

arbeidsdiscriminatie,, ten grondslag liggen aan deze discrepantie. Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau is deze discriminatie structureel1 en omvangrijk2. Zorgelijk en veelzeggend is dat ook overheden hieraan meedoen." (p. 2).

Volgens GL zijn er dus twee oorzaken: het ontbreken van netwerken en arbeidsdiscriminatie. De eerste oorzaak is lachwekkend. Het ontkent de aard van institutioneel racisme. Het legt het probleem typisch neer bij de mensen van kleur. Zij doen iets fout. Ze ontwikkelen geen netwerken. Als ze dat goed zouden doen, dan zal automatisch blijken dat het probleem wordt opgelost. Dit is zand in de ogen strooien van mensen en de aandacht verleggen van institutioneel racisme naar persoonlijke gebreken van mensen van kleur.

Dezelfde lijn is te vinden in de tweede oorzaak: arbeidsdiscriminatie. De problemen worden niet gelegd bij de instituties, maar bij de witte individuen die op de werkvloer discrimineren: Het Bureau Onderzoek en Statistiek geeft aan dat tussen 2010 en 2013 er sprake is van een grote stijging in de discriminatie op de werkvloer: *"In 2010 gaat het om 19% van de ondervraagden, in 2013 gaat dat om 28%. Rond de 15% geeft in die jaren aan last te hebben van discriminatie bij solliciteren."* (p. 4)

Hoe toon je discriminatie aan? Door te kijken naar de gevoelens van mensen van kleur en hun ervaringen op de werkvloer in plaats van te kijken naar de instituties. Dus ontwikkel je beleid gericht op de gevoelens in plaats van de instituties. GL noemt met instemming de maatregelen van de landelijke overheid: wetgeving en een webtool om overzichtelijk te maken waar mensen terecht kunnen met klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt

¹ Groen Links: Initiatiefvoorstel. Amsterdam 16 maart 2015.

en om de meldingsbereidheid te verhogen. Ook dit is mensen voor de gek houden. De werkloosheid onder migranten is al decennia lang hoger dan onder witte Nederlanders. En hier wordt weer het probleem bij mensen van kleur gelegd: ze hebben niet de bereidheid om hun klachten over discriminatie te registreren. Zouden ze dat wel doen, dan zou het probleem zichtbaar worden. GL begrijpt niet dat het probleem al decennia lang zichtbaar is in de dagelijkse ervaringen van allochtonen. Daar heb je geen webtool en meldpunten voor nodig. Het probleem zit niet bij de mensen van kleur, maar bij de instituties.

Acht voorstellen

Groen Links doet nu acht voorstellen op basis van hun analyse:

1. Justitiële prioriteit voor arbeidsdiscriminatie. Een registratie-instrument (de zaakformulier) is wegbezuinigd. GL wil dat terugdraaien. Hoeveel banen levert dat op? Nul, om precies te zijn.
2. Personeel en organisatie: de voorbeeldfunctie van de gemeente. De gemeente is de grootste werkgever met 13.000 werknemers. Over 3,5 jaar moet 50% van de vacatures gereserveerd worden voor de doelgroepen. Waarom over 3,5 jaar? Waarom niet nu? Er worden geen argumenten gegeven om dat nu reeds in te voeren. Een goed punt is het idee om leidinggevenden en directeuren af te rekenen op het halen van de diversiteitsdoelstellingen. Maar moet je nu mee beginnen in plaats van over drie jaar. En hier zouden concrete uitwerkingen op gemaakt moeten worden door aan te geven wat er met de verantwoordelijken gebeurt als ze de doelstellingen niet halen: overplaatsen, degradatie e.d. Groen Links durft het woord "quota-regelingen" niet in de mond te nemen.
3. Geen zaken met discriminerende bedrijven. Het gaat om bedrijven die veroordeeld zijn wegens discriminatie. Dit is een lachertje. Om hoeveel bedrijven gaat die veroordeeld zijn wegens discriminatie en nog steeds zaken doen met de gemeente? Natuurlijk moet de gemeente geen zaken doen met bedrijven die veroordeeld zijn wegens discriminatie, maar als het gaat om een paar bedrijven dan maakt GL de mensen blij met een dooie mus. Het stel niet veel voor. Laat GL eerst beginnen met een overzicht te maken van bedrijven die veroordeeld zijn wegens discriminatie en die lijst met naam en toenaam publiceren.

Dan zal blijken of het om veel grote bedrijven gaat of om een paar kleine ondernemingen.

4. Diversiteitsbeleid als voorwaarde bij aanbesteding. Dit is een goed punt. Maar de uitwerking is mager. Die uitwerking zou inhouden dat er quota-regelingen worden ingevoerd, maar GL durft zich daar niet openlijk over uit te spreken.
5. Een grotere rol voor Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA). Hoeveel banen levert dit op? Nul. Het MDRA is een wit bolwerk dat werkgelegenheid biedt aan witte mensen.
6. Meldingen van arbeidsdiscriminatie stimuleren en goede voorbeelden in het zonnetje zetten. Dit is een herhaling van punt 1 (meldingen maken van discriminatie) met een extra sneufje goede wil. Hoeveel banen levert dit op? Nul. Meldingen leveren geen banen op. Het geeft hooguit een goed gevoel bij witte mensen waar je verder niets mee kunt. Mensen van kleur blijven achter met frustraties dat campagnes voor meldingen witte mensen aan het werk helpen (reclamebureaus, onderzoeksbureaus) en zwarte mensen werkloos achterlaten.
7. 500 anonieme sollicitaties. GL wil een convenant met een vijftal grote bedrijven om de eerste 500 vacatures anoniem te laten invullen. Dit is weer mensen blij maken met een dode mus. Het probleem ligt bij de mensen van kleur: verberg je identiteit!
8. Mystery sollicitanten. Sollicitanten van kleur worden ingezet om te tonen dat er discriminatie is. Hoeveel arbeidsplaatsen levert het op? Nul.

Conclusie

Groen Links presenteert een plan dat niet fundamenteel verschilt van alle plannen die de afgelopen kwart eeuw de revue zijn gepasseerd in het arbeidsmarktbeleid voor mensen van kleur. Haar analyse van de oorzaak van de werkloosheid onder mensen van kleur deugt niet. Het verlegt het probleem van institutioneel racisme naar de gebreken bij de mensen van kleur. Het presenteert maatregelen zonder enig effect als geweldige instrumenten om de werkloosheid te bestrijden.

Een alternatief vanuit de anti-racisme beweging

Hieronder presenteer ik een alternatief dat ik ter discussie voorleg aan activisten in de anti-racisme beweging. De maatregelen die ik

voorstel zijn geworteld in de ervaringen van sociale strijd in de wereld.

1. Maak een heldere analyse van de oorzaak van racisme op de arbeidsmarkt.

Mijn voorstellen zijn geworteld in een wetenschappelijke analyse van de aard en oorsprong van racisme en de erfenis van het kolonialisme. Racisme is niet geworteld in negatieve emoties, maar negatieve instituties. Daarom moet de oplossing niet gezocht worden in de sfeer van emoties maar in de sfeer van instituties. Het probleem ligt niet bij de mensen van kleur, het probleem ligt bij institutioneel racisme.

We moeten durven om de kwestie van analyse centraal te stellen: heb je een verkeerde analyse, dan kom je ook met verkeerde aanbevelingen.

2. Het aangrijpingspunt voor beleid moet niet zijn het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) maar organisaties uit de sociale bewegingen van mensen van kleur.

Voor GL is het MDRA een cruciaal instrument in het arbeidsmarktbeleid. De meldpunten voor discriminatie zijn instituten waar witte mensen hun brood verdienen met het registreren van het leed van mensen van kleur. Bouw die bureaus af en geef het geld aan organisaties uit de sociale bewegingen van mensen van kleur. Daar zijn activisten die dag en nacht hun tijd en geld opofferen in de strijd tegen racisme. Die mensen horen een baan te krijgen. Daarom stel ik voor dat deze organisaties de koppen bij elkaar steken en eisen dat het budget van het MDRA naar hen gaat. De beweging tegen Zwarte Piet heeft ons geleerd dat ons grootste probleem is: angst. Angst om eisen te stellen die bij de witte meerderheid tot problemen leidt. Maar dezelfde beweging leert ons dat als we eenmaal die angst voorbij zijn, we macht ontwikkelen om eisen te kunnen afdwingen.

Er is ook een ander reden om te pleiten voor het stopzetten van de subsidie aan MDRA en het overhevelen aan de nieuwe organisatie die door mensen van kleur wordt opgezet. De antidiscriminatie bureaus pushen de analyse van emotie i.p.v. institutioneel racisme omdat het daardoor de aandacht verlegt naar hun eigen institutie die racisme in stand houdt in plaats van het te bestrijden. Het zou toch schandig worden gevonden als een bureau voor bestrijding van vrouwendiscriminatie voornamelijk door mannen zou worden bemenst?

3. Het invoeren van quota-regelingen, te beginnen bij de gemeente Amsterdam.

Een quota-regeling is een regeling die bestaat uit twee onderdelen.

Ten eerste, het opstellen van tabel waarin wordt aangegeven dat binnen een bepaalde periode een bepaald percentage van het werknemersbestand moet bestaan uit mensen van kleur. De tabel geeft aan dat aan het eind van jaar 1 percentage 1 op functieniveau 1 moet worden behaald, aan het eind van jaar 2 percentage 2 totdat in bijvoorbeeld vijf jaar het werknemersbestand een volledige afspiegeling is van de regionale bevolking op verschillende functieniveaus.

Dit is dus het stellen van meetbare doelen.

Ten tweede, het invoeren van sanctie-instrumenten als de doelen niet gehaald worden. Die instrumenten beginnen met reprimandes aan de verantwoordelijke leidinggevenden tot en met de vervanging van die leidinggevenden door capabele managers die in staat zijn om te leveren wat van hen gevraagd wordt.

4. Het uitbreiden van quota-regelingen naar de door de gemeente gesubsidieerde instellingen.

Instellingen die subsidie krijgen moeten quota-regelingen invoeren met als sanctie de stopzetting van hun subsidie en de overheveling daarvan aan instellingen die wel kunnen presteren.

5. Het uitbreiden van quota-regelingen naar bedrijven die zaken doen met de gemeente Amsterdam.

Bedrijven die zaken doen met de gemeente Amsterdam moeten quota-regelingen invoeren in hun bedrijven als ze nog zaken willen doen met Amsterdam.

6. Het bevorderen van ondernemerschap van kleur via aanbestedingen

De gemeente Amsterdam moet aan tafel gaan zitten met ondernemers van kleur en een inventarisatie maken van het aanbod van diensten. Die inventarisatie moet worden gemaakt door onderzoeksbureaus van mensen van kleur.

Op basis van die inventarisatie moeten trajecten worden uitgezet om bij aanbestedingen een voorkeur uit te spreken voor ondernemingen van mensen van kleur.

Daarbij moet speciale aandacht worden besteed aan aanbestedingen voor projecten die gericht zijn op mensen van kleur. Hierbij moet nadrukkelijk de eis worden gesteld dat deze projecten moeten worden uitgevoerd door ondernemers van kleur.

Schandalig! Niet haalbaar! Nederland is er niet rijp voor! Er is geen draagvlak hiervoor! Het polariseert! Het is utopisch! Het is, het is, het is

Inderdaad. Dit heet "out-of-the-box-denken". We moeten er ooit aan beginnen, want al een kwart eeuw hebben we alternatieven gezien in de lijn van GL die geen resultaten hebben opgeleverd. Willen we nog een kwart eeuw dezelfde weg volgen? Er is een alternatief voor dooie mussen en fantasie-verhalen. Maar dat vereist sociale strijd. En die strijd begint met een heldere analyse en het stellen van heldere eisen.