Contributed by Omar Asnous & M. Lievens
woensdag, 19 oktober 2005 -

De achterstelling van etnisch-culturele minderheden blijft op verschillende vlakken hoge toppen scheren. De arbeidsmarkt is één van de terreinen waarop de discriminatie enorme proporties aanneemt. Vanuit verschillende zelforganisaties en groepen uit die minderheden wordt de eis van quota naar voor geschoven. Op deze debatpagina's presenteren we enkele elementen van de discussie, zoals steeds zonder tot definitieve besluiten te moeten komen. Eerst beargumenteert Omar Asnous van de AEL voor Rood de nood aan quota. Vervolgens nuanceert M. Lievens van de Rood-redactie het debat zoals dat in de linkerzijde wordt gevoerd.

Omar Asnous. Op 8 juni 1998 hebben de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) een akkoord afgesloten om werk te maken van de werkgelegenheidskansen van allochtonen. In dit akkoord is er sprake van, acties te ondernemen op alle terreinen die nodig zijn om achterstelling en achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt op termijn ongedaan te maken. Dit o.a. door de bestrijding van discriminatie en verruiming van werkervarings- en tewerkstellingsmogelijkheden.

Anno 2005 zijn we nog geen centimeter opgeschoten. De werkloosheidscijfers onder allochtonen doen meer dan ooit denken aan de 3de wereld. Mondige en taalvaardige jongeren zoeken vruchteloos naar werk en vinden in het beste geval her en der wat voorlopig en onzeker interim-werk. Confrontaties met racistische werkgevers, interim-bureaus, ploegbazen en collega's zijn een dagelijkse realiteit waarvan de catastrofale gevolgen zich naast een mensonterende armoede ook uiten op de menselijke psyche en dit vooral bij jongere Marokkanen die zich met al hun frustraties regelmatig in allerlei conflicten durven laten opmerken.

Desondanks weigeren we in Vlaanderen nog steeds effectieve maatregelen toe te passen om racisme te bestrijden en zweren we bij sensibiliseringscampagnes en subsidies voor diversiteitplannen van werkgevers.

Vlaams minister van Inburgering, Marino Keulen, en UNIZO (Unie van Zelfstandige Ondernemers) verklaarden eerder al dat er wel discriminatie bestaat op de arbeidsmarkt en dat werkgevers wel Marokkanen durven te weigeren, maar quota invoeren is geen oplossing. Liever pleiten ze voor sensibiliseringscampagnes die werkgevers belonen voor hun inzet om diversiteitplannen op te stellen, waarvoor ze dan een vergoeding krijgen.

Hetzelfde verhaal horen we bij Jozef De Witte en ex-directeur Johan Leman van het CGKR. Beiden weten ze maar al te goed hoe destructief het racisme in dit land te keer gaat. In zowat elk interview schetsen de beide heren hoezeer discriminatie ingeburgerd is, maar effectieve en doortastende oplossingen durven ze klaarblijkelijk niet voor te stellen.

De AEL pleit sinds haar oprichting in 2000 onomwonden voor een invoering van verplichte quota's in de arbeidsmarkt. Bedrijfsleiders klagen al jaar en dag over het feit dat ze niet als enige allochtonen kunnen aanwerven als de concurrentie dat niet doet. Terecht wijzen zaakvoerders op het feit dat zij hiermee hun bedrijf op de helling zetten, hun Vlaamse klanten lusten namelijk geen allochtonen. De bekende verklaringen van Pacal Feryn, zaakvoerder van het kantelpoortenbedrijf Feryn, brachten niets nieuws onder de zon. Vlaanderen is racistisch, de Vlaamse arbeidsmarkt is racistisch, werkgevers zijn racistisch, klanten zijn racistisch.

De enige reden voor de torenhoge werkloosheidscijfers onder allochtonen is het racisme in Vlaanderen. Schermen met de schooluitval en het gebrek aan diploma's is demagogie. Het racisme en de discriminatie worden vooral ervaren bij jobs voor laag- en ongeschoolden. Vlamingen willen geen allochtonen, en al zeker geen Arabieren of moslims, in hun buurt hebben.

Pascal Feryn had helemaal gelijk toen hij zei dat niet hij het probleem veroorzaakt had. Hij had ook gelijk door het probleem in de openbaarheid te brengen. In de storm die Pacal Feryn over zich heen

kreeg, gaf Unizo hem gelijk en stelde dat het probleem bij de gehele samenleving ligt. Unizo stelde ook dat racisme meer moet worden aangepakt. Maar Unizo is wel tegen verplichte quota. Wat is het nu? Hoe zou Unizo dan het racisme in de samenleving aanpakken? Overal meer charters, overal anti-racisme-sensibiliseringscampagnes en overal meer geld voor diversiteitplannen?

Met het invoeren van verplichte quota worden er in elk bedrijf allochtonen tewerkgesteld. Vlaamse klanten zullen met verplichte quota in elk contact met een firma geconfronteerd worden met 'bruin mannen'. Naar de concurrentie lopen zal hier in principe geen enkele zin hebben.

Er zijn landen waar quota hun nut al bewezen hebben. In Nederland was er een tijdje de Wet Samen. Er zijn ook positieve ervaringen in Canada en de VS. Schermen met positieve discriminatie heeft geen zin, er is op dit moment al een positieve discriminatie van Belgen en Vlamingen. Quota dienen om deze positieve discriminatie van Belgen weg te werken. Gelijkheid mag geen loze term blijven! De enige verpletterende verantwoordelijkheid hiervoor dragen politici die als taak hebben de samenleving te doen draaien. Deze verantwoordelijkheid afwentelen op anderen is crimineel en afschuwelijk, want het zet mensen tegen elkaar op, het bestendigt achterstelling en het brengt de samenleving steeds dichter bij de rand van de afgrond.

M. Lievens. De achterstelling van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt is shockerend. Slechts één voorbeeldje: volgens het nationaal instituut voor statistiek (NIS) hebben Turkse en Marokkaanse mannen zes maal meer kans om werkloos te worden dan 'autochtone' mannen. Ook wanneer ze de Belgische nationaliteit aannemen, blijft het moeilijker om een job te vinden. Vrijblijvendheid werkt niet: 510 banenplannen in de periode 1999-2003 gaven maar aan 860 'allochtonen' werk.

De patroons zijn de belangrijkste krachten die zich verzetten tegen dwingende maatregelen zoals tewerkstellingsquota (dit wil zeggen dat in elk bedrijf een minimumpercentage aan werknemers uit etnisch-culturele minderheden moet komen). Toch is er ook veel terughoudendheid en zelfs openlijke kritiek vanuit de syndicale beweging en de linkerzijde. Soms met slechte argumenten, namelijk dat dit het reëel bestaande racisme onder arbeiders alleen bevestigt en versterkt. Maar vaak met argumenten die hout snijden: op een moment dat in herstructureringen wekelijks honderden jobs sneuvelen en de syndicale leiding weigert het verzet aan te gaan tegen de afdankingen, dreigt het voorstel van quota verdeeldheid te zaaien tussen 'Belgische arbeiders' en 'migranten'. De verbetering van de arbeidsmarktsituatie van minderheden veronderstelt in die optiek dan ook een breder offensief voor het scheppen van nieuwe jobs en tegen afdankingen.

De facto leidt dit soort discours er doorgaans toe dat geen specifieke initiatieven of ideeën meer worden ontwikkeld voor de meest onderdrukte of uitgebuite arbeiders, de 'allochtonen'. De zaak wordt op de lange baan geschoven: eerst met de syndicale beweging het tij keren, pas dan ontstaat ruimte om iets aan de situatie van minderheden te doen. Een gemiste kans om het potentieel aan revolte dat in die laatste groep bestaat, aan te wenden om in het offensief te gaan. Tal van historische voorbeelden tonen aan hoe geïmmigreerde arbeiders een voorhoederol speelden in de klassenstrijd: de rol van de uit de Mezzogiorno afkomstige arbeiders in de strijd in de Noord-Italiaanse Fiat-fabrieken in de jaren '60 en '70 is in dat opzicht exemplarisch. De schok van mensen die vanuit een agrarische, cultureel verschillende context in de grote fabriek terechtkwamen, deed hen revolteren en was mee de catalysator van een breder offensief. Een kleine overwinning zou voor de etnisch-culturele minderheden vandaag een enorme versterking van het zelfvertrouwen betekenen, en een dynamiek kunnen creëren.

Het grote probleem is dat er sowieso verdeeldheid is in de arbeidersklasse. Quota buiten het kader van een echt tewerkstellingsplan verdelen de klasse inderdaad, maar de huidige situatie zorgt nog voor veel meer verdeeldheid: een hele, bijzonder geproletariseerde laag wordt vandaag nauwelijks ernstig genomen binnen de arbeidersbeweging.

Het is trouwens opvallend hoe moord en brand wordt geschreeuwd over quota voor etnisch-culturele

minderheden, terwijl gezwegen wordt over reeds bestaande quotaregelingen. Het Rosetta-banenplan bijvoorbeeld bepaalt dat elke werkgever met 50 of meer werknemers, minstens 3 % jongeren moet tewerkstellen. Dat zijn quota, inderdaad. Maar als het voor de 'eigen' jongeren is, is de 'verdeeldheid' plots minder erg. Een toestand van ernstige werkloosheid, gecombineerd met de intrede van nieuwe groepen kan dan ook tot perverse conclusies leiden: moeten we ook vrouwen niet van de arbeidsmarkt houden, omdat ze mannen uit sommige jobs zouden verdrijven?

Een ander bezwaar is dat het introduceren van quota veronderstelt dat mensen zich moeten bekennen als 'allochtoon' of 'autochtoon', waardoor die artificiële scheidingslijnen enkel bevestigd worden. Dat is waar, toch wordt het systeem al toegepast in een aantal scholen in Nederland, waarbij werkelijk succes werd geboekt bij het tegengaan van discriminatie bij inschrijvingen. Quotaregelingen kunnen natuurlijk enkel een voorlopige maatregel zijn, maar kunnen op korte termijn helpen om minderheden reëel in te schakelen in het arbeidscircuit en dus in de arbeidersklasse.

Blijft echter het strategische probleem dat de minderheden per definitie de strijd moeilijk alleen kunnen winnen, precies omdat ze minderheden zijn. Als ze niet afhankelijk willen zijn van paternalisme, moeten ze dus wel allianties aangaan binnen de arbeidersbeweging, en dat kan enkel door hun specifieke eisen te verbinden met een breder tewerkstellingsplan. Aan hen om hun nut en kracht te bewijzen in de sociale strijd, en zich als een echte bondgenoot te tonen voor 'Belgische' arbeiders. Aan de linkerzijde om resoluut de strijd aan te binden met het racisme binnen de arbeidersbeweging.