

EARN (EUROPEES ANTI-RACISME NETWERK)

kaderwerkgroep FNV-bonden

Tilburg, 26 februari 2004

Betreft: Reactie op column Aaneen (november 2003)

Geachte heer Van Huygevoort,

Graag willen wij als EARN reageren op uw vraag, gericht aan de lezers van Aaneen, waarom migranten zich niet tot de vakbond richten, waarom ze te weinig in de bond integreren (column Aaneen nr. 11, november 2003).

EARN (Europees Anti-Racisme Netwerk) is een werkgroep van zwarte¹ kaderleden van vijf verschillende FNV-bonden die zich bezighoudt met het bestrijden van institutioneel racisme op de arbeidsmarkt. EARN relateert graag de oorzaken die vaak worden genoemd, ook door u, om de lage participatie van migranten op de arbeidsmarkt te verklaren: een relatief lage opleiding, taalproblemen, geen kennis van de juiste kanalen en discriminatie. Zonder de rol van slachtoffer op ons te willen nemen, meent EARN dat juist aan deze laatste oorzaak te weinig aandacht wordt besteed. Alle leden van EARN zijn bijvoorbeeld goed opgeleid, hebben geen taalproblemen en hebben voldoende kennis van de juiste kanalen. Zij zijn zeer actief als kaderlid binnen hun bond en/of als lid van de OR en zijn daarnaast vaak nog actief in andere maatschappelijke of politieke organisaties. Toch ondervinden zij, en vele andere goed opgeleide migranten, problemen bij het vinden van een (nieuwe) baan of een hogere functie binnen de organisatie waar zij werken. Oorzaken? Niet het gebrek aan kennis van de juiste kanalen, maar het toegang krijgen tot die kanalen. Ook andere vormen van discriminatie spelen een rol.

¹ EARN hanteert het begrip 'zwart' als een politieke term; het verwijst niet direct naar huidskleur maar naar het perspectief van al die mensen die niet behoren tot de dominante witte cultuur in de maatschappij.

EARN heeft in de loop der jaren gemerkt dat racisme en discriminatie zeer moeilijk bespreekbare onderwerpen zijn binnen de vakbeweging. Natuurlijk is iedereen tegen racisme en discriminatie, maar het wordt vaak alleen met de mond of op papier beleden. In de statuten van de bonden is bijvoorbeeld opgenomen dat leden die zich aansluiten bij een racistische partij bij de FNV worden geweerd en vaak bestaat er ook wel een gedragscode binnen de bonden. De praktijk van het omgaan met discriminatie en racisme is echter weerbarstiger en precies daar is het waar de vakbeweging de mist ingaat. Zwarte werknemers en zwarte (kader)leden krijgen van hun witte collega's vaak als reactie 'ach zo erg kan het toch niet zijn', 'het is vast niet zo bedoeld', 'wij discrimineren hier niet'. Discriminatie en racisme zitten vaak verborgen in regels van organisaties en gedragingen van mensen die in die organisaties werken. Het is lang niet altijd discriminerend of racistisch bedoeld, maar het pakt wel nadelig uit voor de zwarte werknemer. Wil deze werknemer een klacht indienen dan stuit hij/zij op een muur van ontkenning, onwil en onbegrip.

Een paar voorbeelden:

- In 1997 organiseerde de FNV in samenwerking met het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) een meldweek *Racisme op de werkplek*. Uit deze meldweek kwam naar voren dat de afhandeling van klachten over discriminatie en racisme door de bonden (maar ook door werkgever en ondernemingsraad) zeer slecht was. Mensen werden niet serieus genomen of van het kastje naar de muur gestuurd. AbvaKabo scoorde zelfs bijzonder slecht in het onderzoek. Met de aanbevelingen die naar aanleiding van de meldweek zijn opgesteld is nauwelijks iets gedaan. → Waar is de inzet en het begrip?
- Recent is op de FNV-website een racistisch getinte inzending geplaatst als reactie op de uitkomsten van het FNV-onderzoek *Op weg naar een werkvloer zonder racisme*. De website-redactie weigerde in eerste instantie deze inzending van de website te verwijderen met als argument dat bezoekers van de website zoveel mogelijk moeten kunnen zeggen wat zij denken. → Waar is het respect?
- De overheid mag relatief het kleinste aantal zwarte werknemers in dienst hebben, de bonden zijn ook bepaald niet overtuigend met hun percentages zwarte werknemers die zij in dienst hebben. → Waar is de geloofwaardigheid?
- Met de implementatie van artikel 13 van het EG Verdrag van Amsterdam is nieuwe anti-discriminatiewetgeving in Nederland zo goed als een feit. Deze nieuwe wetgeving geeft werknemers aanzienlijk meer mogelijkheden zich te beschermen tegen discriminatie en racisme op de werkplek. EARN heeft de FNV Vakcentrale en/of de FNV-bonden er nog niet over gehoord. → Waar is de betrokkenheid?

Dit zijn slechts voorbeelden. Wat EARN hiermee wil illustreren is dat de specifieke problemen van zwarte werknemers en (kader)leden niet de problemen zijn van de witte mainstream en dat voelen zwarte werknemers. Hun problemen zijn moeilijk, niet interessant, men heeft geen affiniteit en er is onbegrip ('wat klagen jullie toch altijd over discriminatie en racisme'). Vaak durven zij ook nauwelijks over racisme of discriminatie te spreken uit angst hun moeizaam verworven positie op het spel te zetten. Feit is ook dat de vakbeweging steeds meer met het dilemma komt te zitten dat ze hun witte leden niet voor het hoofd durven stoten. De regering heeft de trend gezet om vrijwel alle specifieke voorkeursmaatregelen

voor zwarte werknemers af te schaffen. Steeds meer hoor je ook reacties van witte Nederlanders dat zij zich door een voorkeursbehandeling voor migranten gediscrimineerd voelen. EARN hoort weinig tegenspraak van de bonden hierover. De FNV is je vertrouwenspersoon zegt u in de laatste regel van het artikel. Het lijkt EARN dat 'de FNV is je zaakwaarnemer' al een gewaagde uitspraak is waar het migranten betreft. Zwarte werknemers en (kader)leden herkennen zich niet voldoende in de vakbeweging (toch veelal bestaand uit witte 40+ mannen). Dit geldt waarschijnlijk ook voor vrouwen en jongeren en voor zwarte vrouwen en zwarte jongeren waarschijnlijk dus dubbel.

U noemt in uw column alternatieve manieren om migranten te bereiken die laagdrempelig en informeel zijn, bijvoorbeeld spreekuur in de moskee, in de sociaal-culturele centra, in de koffie- en theehuizen. Waarom daar? Houdt AbvaKabo spreekuur in de kinderdagverblijven voor werkende moeders? Of in McDonald's voor de werkende jeugd? Waarom niet gewoon op de werkvloer, in de bedrijven? Of via de bestaande elektronische communicatiemiddelen? Heeft u bijvoorbeeld wel eens kritisch naar de FNV-website gekeken? Het is een hele toer om daar iets te vinden dat van belang is voor migranten. Op de website van AbvaKabo is onlangs de ingang naar de doelgroepen verwijderd. Eén vraag heeft u zich niet gesteld in uw column, namelijk wat heeft de vakbeweging migranten te bieden? Hebben migranten iets aan de bond? Waarom werkt de mond-tot-mondreclame onder migranten blijkbaar onvoldoende? Maak eens een kritische analyse van de dienstverlening. Er zijn twee vragen die ieder mens zich stelt als hij afweegt zich aan te sluiten bij welke club dan ook. Voel ik me er thuis en levert het me iets op? Voordeel en vertrouwen. En dat is er niet genoeg blijkbaar, anders was een werkgroep als EARN ook niet ontstaan.

Toch heeft EARN nog voldoende vertrouwen in de vakbeweging om door te gaan met haar doelstelling en activiteiten: de vakbeweging aantrekkelijker maken voor zwarte werknemers door (onder meer) een open en rationeel debat op gang te brengen over (bewuste en onbewuste) discriminatie en racisme, juist ook binnen de vakbeweging. Uw column in de Aaneen is een begin daarvan. Als het debat eenmaal wordt gevoerd en de eerste stappen op weg naar verbetering zijn gezet, heeft EARN er alle vertrouwen in dat we er samen, zwart en wit, wel uitkomen.

Met vriendelijke groet, namens EARN,

Kenneth Cuvalay
coördinator EARN

c.c. - Sector Migranten (Fatma Kaya, Hanan Jagoubi, Jenneke van Pijpen)
- Redactie Aaneen