

Het failliet van de multiculturele samenleving?
Masereelfonds 8/12/2012

Werkgroep "Hoe kan het racisme bij de werkgevers effectief omzeild of bestreden worden?"

Inleiding: Ico Maly

Ik wil het hebben over discriminatie op de arbeidsmarkt en ga een verhaal vertellen van abstract naar concreet. Van een verhaal over democratie tot praktijktests. Ik vertrek vanuit het perspectief dat discriminatie aanwezig is en dat dit een fundamenteel probleem vormt in de samenleving. Democratie vormt daarin het grote verhaal dat steunt op gelijkheid en vrijheid. Gelijkheid heeft de laatste 2 eeuwen wel een slechte naam gekregen. Zo kan Karel De Gucht een boek schrijven getiteld "Vrijheid" waarin hij het gelijkheidsverhaal vergeet of zet tegenover vrijheid. Nochtans werd democratie ooit geconcipieerd als maatschappijvorm waarin vrijheid en gelijkheid complementair waren en de één niet kan zonder het ander. Vrijheid veronderstelt gelijkheid. Zonder gelijkheid wordt je onderdrukt en ben je dus niet vrij. Daaruit volgt dat discriminatie een aanval is op gelijkheid en dus een aanval op de democratie. Een ondernemer die beweert dat hij vrij moet zijn om te discrimineren, is dus niet democratisch.

In het debat over democratie en discriminatie moeten we ons ervan bewust zijn dat het racisme van gedaante veranderd is. Het is nu een onderhuids racisme dat functioneert op een impliciet niveau en dus moeilijker vast te stellen is. Dat is onder meer een gevolg van 9/11 en het discours van botsende culturen dat daarmee gepaard ging. Racisme werd geculturaliseerd. Mensen worden niet meer gediscrimineerd omwille van ras, wel omwille van cultuur. In feite kregen we daarmee een stijgend racisme.

Discriminatie toont zich in de structuur van de samenleving.

KifKif ontwierp een discriminatiebarometer op basis van praktijktests. Daarvoor gaan 8 fictieve mensen solliciteren op 47 vacatures. De sollicitanten hebben eenzelfde profiel maar krijgen "Vlaamse" en "Arabische" namen. Wat blijkt? Dat sollicitanten met Arabische namen veel minder kans maken op selectie dan de andere sollicitanten. Het blijkt ook dat sollicitanten met Afrikaanse namen hogere scores halen dan de Arabische sollicitanten. Dat doet vermoeden dat het voornamelijk om anti-islam racisme en discriminatie gaat.

Bij proeven bij dienstenchequebedrijven is het racisme zeer flagrant. Zij stellen zelf aan hun klanten voor een selectie voor een huishulp te maken op basis van herkomst.

Ook de Oeso kwam eerder deze week op de proppen met een rapport waarin de achteruitstelling van migranten op de Belgische arbeidsmarkt wordt aangeklaagd.

In tegenstelling met wat de inleider deze morgen beweerde, heeft de overheid wel een taak om één en ander recht te zetten. In België gebeurt eerder het omgekeerde. We zien dat in de evolutie van het integratie-concept. Bourgeois stelt in zijn antwoord op het oeso-rapport dat er meer integratie moet komen. De manier waarop is België het begrip integratie gehanteerd wordt, is echter geen oplossing maar wel een deel van het probleem.

Vòòr de jaren '90 was er een ander integratiebegrip. Het ging dan om sociaal-economische integratie. Dit begrip werd voornamelijk gehanteerd in het

middenveld maar kreeg geen impact op het beleid.

Vanaf de jaren '90 werd integratie voornamelijk cultureel ingevuld. De focus ging naar culturele en taalkundige integratie. Er werd een vage culturele norm gecreëerd op basis waarvan iedereen de mogelijkheid kreeg om over de ander te oordelen als meer of minder geïntegreerd. "Hij spreekt al goed Nederlands".

De inburgeringstrajecten werden op dezelfde leest geschoeid.

Dit integratiebegrip is een stimulans voor ongelijkheid. Integratie faciliteert ongelijkheid. We krijgen een samenleving met mensen met verschillende rechten. Rechten worden voorwaardelijk.

Ons antwoord hierop vertrekt vanuit het verlichtingsdenken. Waar de strijd tegen discriminatie een strijd is voor democratie. De mens "an sich" heeft rechten (Thomas Paine) en deze zijn onvoorwaardelijk. Deze rechten zijn individueel en universeel, niet enkel juridisch maar ook sociaal-economisch. Gelijkheid is een democratische opdracht.

Praktijktesten zijn voor KifKif een concrete manier om deze democratische opdracht in te vullen. Deze laten namelijk toe om het impliciete racisme en discriminatie vast te stellen op een structurele en constante manier.

Bij sollicitatie discriminatie vaststellen is geen gemakkelijke opgave. Praktijktesten worden uitgevoerd door teams van 20 mensen in twee groepen van 10 elk waarbij de profielen enkel verschillen op het discriminerend element. In tegenstelling met de huidige methodieken levert dit wel juridische bewijzen van discriminatie.

Discussie: werkgroep van 12 deelnemers

Deelnemer A: in de VS was er een periode waarin Joden gediscrimineerd werden. Een aantal Joden hebben toen hun naam ver-engelsd zodat ze meer kansen maakten op de arbeidsmarkt. Ook in Frankrijk werden/worden Arabische namen ver-franst.

Ico Maly: dergelijke individuele oplossingen dragen niet bij tot de conceptuele, ideologische strijd die we moeten voeren voor meer democratie.

Mohamed Lahlali: Daarenboven blijkt dit ook individueel niet altijd een oplossing. In het Brussels gewest zagen we dat bij anoniem solliciteren wel meer allochtonen doorstromen naar een 2e niveau. Bij de "visuele" sollicitatie werden ze dan toch gediscrimineerd. Discriminatie is een structureel probleem.

Deelnemer B: Praktijktesten zijn in België een nieuwe methodiek waarmee we nog weinig of geen ervaring hebben. Is dat geen probleem?

Ico Maly: Met KifKif hebben we praktijktesten uitgevoerd. Eind februari 2013 zullen we meer resultaten publiceren. Er is ten andere wel een wetgeving. Het probleem is dat deze het resultaat is van een compromis tussen SPa en VLD en dat dit geen goede basis vormt voor succesvolle praktijktesten. Eén van de problemen is dat de mogelijkheid van juridische chantage open blijft. De werkgever kan proberen om de praktijktest als "uitlokking" te definiëren en daarmee aan vervolging te ontsnappen. KifKif heeft niet de financiële middelen om een langdurig juridisch conflict aan te gaan.

KifKif zal daarom geen juridische klacht neerleggen. KifKif zal wel proberen de sociale inspectie in te schakelen.

Mohamed Lahlali: In België worden in een aantal gevallen wel praktijktesten toegepast. Bijvoorbeeld om een winkelier te betrappen op de verkoop van alcohol, loten van de loterij of sigaretten aan minderjarigen. Dat het niet kan om

discriminatie vast te leggen is een lacune in de wet. Op dit moment is het wel zo dat de sociale inspectie ten aanzien van een rechter een zwaarder gewicht vormt dan KifKif.

Nele Spaas: Regelgeving is belangrijk. We moeten ook beseffen dat Muylers geen voorstander is van een handhavingsbeleid.

Ico Maly: een argument temeer voor politieke strijd.

Deelnemer C: Kan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racisme Bestrijding (CGKRK) geen rol spelen?

Ico Maly: Het anti-discriminatiebeleid is failliet. Politieke krachten zoals het NVA gebruiken het Centrum als het in hun kraam past. Ze willen het Centrum in lijn brengen met wat de publieke opinie denkt. Dit leidt tot willekeur. Een democratie kijkt niet naar een manipuleerbare publieke opinie maar naar de wet.

Deelnemer D: Het blijkt dat het Centrum voornamelijk uitingsdelicten bestrijdt en niet de discriminatie. Oproepen tot discriminatie mag niet. Discriminatie zelf wordt niet bestreden.

Ico Maly: Praktijktesten vormen geen gemakkelijke methodologie. Ze moeten voldoen aan alle criteria zodat geen gaatje gelaten wordt om de resultaten aan te vechten. Het moet toelaten straffen op te leggen aan de overtreders. Daarenboven is het voor een vrijwilligersorganisatie niet eenvoudig om de mensen, de vrijwilligers, te vinden om zich steeds in discriminerende en vernederende situaties te begeven. Toch blijven praktijktesten één van de weinige methodieken die racisme kunnen vastleggen. Het is veel gemakkelijker het oude racisme te herkennen. "Afrikanen zijn lui" is duidelijker dan "Afrikanen hebben een andere arbeidsethos". Beiden zijn even racistisch maar het tweede vergt een complexere oefening.

Voorzitter: Kunnen we eens kijken naar de bedrijfscontext? Zijn er geen actoren die ons kunnen helpen in onze strijd?

Deelnemer A: Een anti-racistisch charter zoals in meerdere multinationale ondernemingen kunnen een hulp zijn. Alhoewel dat ook niet tegenhoudt dat in een Amerikaanse multinational sinds 9/11 een screening bestaat op basis van Arabische namen. Racistische tendensen bij sommige vakbondsdelegaties kunnen verholpen worden door vorming. Meer algemeen denk ik dat bij visceraal racisme opvoeding heel belangrijk is.

Deelnemer C: mijn ervaring met interimkantoren is niet positief. 5 jaar werk met enkel dagcontracten komt voor. Selecties voor bijvoorbeeld Nike zijn heel moeilijk voor mensen met andere moedertaal dan het Nederlands. Toch is er een tekort aan personeel.

Nele Spaas: Interimkantoren bewerken via "Mystery Calling" de kantoren aan te sporen voor niet-racistische selecties. Maar zolang er geen straffen volgen op discriminatie blijkt de impact gering te zijn.

Ico Maly: De koepel van interimkantoren is zelfs tevreden als er "maar" 33% van de kantoren discrimineren. Er moet dringend een zwarte lijst komen van discriminerende kantoren.

De voorzitter dankt de spreker en de deelnemers.