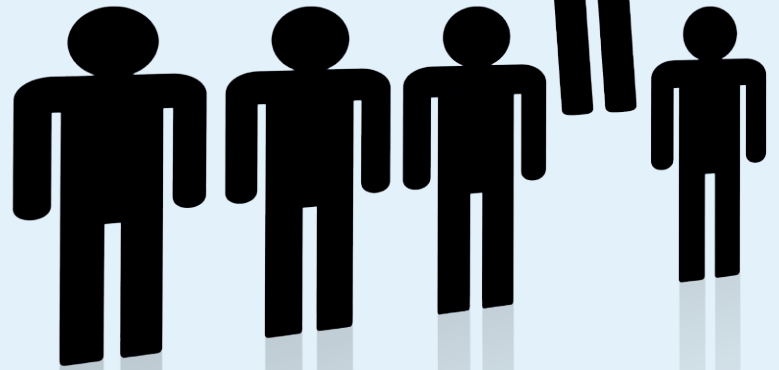


ARBEIDSDISCRIMINATIE IS TABOE



Ben je boven de veertig, vrouw, licht of heb je als bursaal gestudeerd in Nederland, dan heb je het niet makkelijk op de arbeidsmarkt. Een rondje langs werkgevers, werknemers en arbeidsintercedenten op het eiland schetst een onthutsend beeld van soms botte discriminatie op de werkvloer. Als je al werk hebt gekregen, want die barrière lijkt het grootst.

TEKST Dick Drayer

Kadir Martina is vier maanden geleden aangekomen uit Nederland en zit boordevol energie. Hij is negen jaar geleden als bursaal vertrokken en is drie jaar geleden afgestudeerd. 'Eindelijk een baan op Curaçao', zegt Martina. 'Je moet wat inleveren wat betreft salaris en andere arbeidsvoorwaarden, dus die stap is niet meteen gezet. Maar ik was het weer in Nederland zo ontzettend zat', zegt Martina. Eenmaal terug, blijkt niet alles even zonnig op het eiland. 'Ik werd op het ministerie met argusogen bekeken, toen ik binnenkwam. Mijn baas wilde mij dolgraag in dienst nemen, maar mijn collega's niet. "Makamba pretu" werd er recht in mijn gezicht gezegd. Mij werd al snel verteld, dat ik geen praatjes moest hebben en niet moest denken alles meteen te veranderen, omdat ik in Nederland had gestudeerd.'

Bedreiging

Anwarsia Fortuyn is arbeidsintercedente. Net als Martina wil zij niet onder haar eigen naam in het artikel verschijnen. 'Arbeidsdiscriminatie is een groot taboe op Curaçao. Als je er openlijk over spreekt, kan dat vervelende gevolgen voor je hebben. Mijn klanten zouden het zeker niet waarderen, als ik daar een boekje over open doe; nog even los van het feit dat het niet netjes is om over je klanten te praten in de eerste plaats.' Fortuyn herkent het verhaal van Martina maar al te goed. 'Mijn ervaring is dat werkgevers qua profiel in de rij staan voor afgestudeerde bursaalen. Ze spreken Papiaments en kennen de cultuur. En ze hebben, als allerbelangrijkste *assets*: internationale ervaring en een goede opleiding! Maar op de werkvloer kan zo'n hoogopgeleide Yu di Korsou een bedreiging zijn. Hij is slimmer en heeft op de koop toe ook nog wat gedrag van de Nederlanders overgenomen: assertief, direct en alles moet meteen. Werkgevers weten dat en zijn dan toch voorzichtig om die mensen aan te nemen.'

Cijfers

Het College voor de Rechten van de Mens in Nederland concludeerde onlangs in zijn jaarverslag dat discriminatiezaken vaak gaan over werk en dan vooral over werving en selectie. De top drie met belangrijkste gronden waarop mensen in Nederland worden uitgesloten en waar een oordeel over is uitgesproken, zijn geslacht (22%), handicap of chronische ziekte (17%) en leeftijd (17%). Ook afkomst speelt vaak een rol.

'Op Curaçao zijn geen cijfers voorhanden, maar er is geen reden om aan te nemen dat het hier beter is', zegt Renske Pin, die geen bezwaar heeft om met naam en toenaam te worden genoemd. Zij deed onderzoek naar remigratieproblematiek in opdracht van het ministerie van Sociale Ontwikkeling, Arbeid en Welzijn en heeft een eigen onderzoeksbureau, RE-Quest. 'Het is toch opvallend dat onze samenleving studeren in het buitenland enorm aanmoedigt, maar de deuren gesloten houdt als de bursaal terug wil keren.' Het onderzoek van Pin was eigenlijk breder, maar haar team stuitte op enorm veel zaken die gaan over arbeidsdiscriminatie. 'Er is vervolgonderzoek nodig, voornamelijk onder werkgevers.'

Afkomst

Arbeidsdiscriminatie op basis van afkomst komt volgens intercedente Fortuyn het meeste voor. 'Bijna standaard willen werkgevers een Curaçaoënaar als nieuwe medewerker. Vooral bij de overheid en bij overheidsbedrijven, iets minder in het bedrijfsleven. Een van de meest schrijnende voorbeelden die ik ken is een dame, Yu di Korsou, die "Makamba wit" is. Je zou zweren dat ze Makamba is. Ze werkte in Nederland, maar wilde graag weer terug naar het eiland. Hoog gekwalificeerd, goed profiel, want ze spreekt – uiteraard – vloeiend Papiaments. Toen ze op sollicitatiegesprek kwam, werd ze een uur lang doorge-