

Sanders Donkers un Harms Ēde Botje (žurnāls „Vrij”, Nīderlande)

„Diskriminācija pastāv. Punkts”

Jūs esat marokānis, turks vai nākat no Antiļu salām un meklējat darbu. Jums ir lieliska kvalifikācija un jūs labi pārvaldāt holandiešu valodu. Īsts atradums, jums varētu šķist. Taču ne Nīderlandē. „Jau tas vien, ka jums ir ārzemniecisks uzvārds, dažreiz ir pietiekošs iemesls, lai jūsu kandidatūru noraidītu.” Kāda ir situācija ar diskrimināciju darba vietā? Un cik nopietni valdība risina šo problēmu?

Imadam Akalo ir divdesmit trīs gadi, un viņa nākotnes sapņi ir vienkārši – viņš vēlētos kļūt par grāmatvedi vai varbūt menedžeri. Īsumā, strādāt birojā – nēsāt kaklasaiti, sēdēt pie datora, ēst pusdienās siera sendviču. „Ja vien tas ir pastāvīgs darbs,” viņš saka. „Tādā gadījumā es varētu apprecēties, man varētu būt bērni un varbūt es varētu iegādāties māju.” Tas nešķiet pārāk daudz prasīts. Imadam ir kvalifikācija biznesa administrācijā, viņš labi pārvalda holandiešu valodu un viņam nav sodāmības. Tomēr tajā pašā laikā tas sāk pārvērsties par nepiepildāmu sapni: Imads ir bezdarbnieks trīs gadus.

Sākumā viņš aizvadīja daudz laika Darba un ienākumu nodrošināšanas centrā (CWI – valdības organizācija, kura palīdz bezdarbniekiem atrast darbu). Tur viņam bija savs personīgais konsultants. Viņš izgāja dažādus apmācību kursus, tajā skaitā – kā gūt labākus panākumus, piesakoties darbā. Uzrakstīja neskaitāmas vēstules. „Noteikti ap pieciem simtiem – viena gada laikā, ticiet man. Pārsvarā jūs nesaņemat nekādu atbildi. Ja arī saņemat, jums jādzird kāda no daudzajām atrunām.” Kopš tā laika Imads vairs ik dienas nemēro ceļu uz darbā iekārtošanas centru. „Viņiem par mani ir savākta bieža mape, kas pilna ar labām atsauksmēm,” viņš stāsta. „Es visu daru, kā pieklājas. Taču tam nav jēgas.”

Viņš sēž kādā kafejnīcā Hārlēmā kopā ar saviem draugiem Karimu (23) un Abdelkaderu (26), kuri arī ir bez darba. Ir astoņi vakarā, Ramadāna gavēnis tikko beidzies, un gaisā virmo svētku noskaņa, taču ar rūgtu pieskaņu. Visiem trim draugiem ir pilnīgi skaidrs, ka



viņiem nav gandrīz nekādu izredžu savu marokāņu izcelsmes vārdu dēļ. Kad viņiem par to jautā, izsmeļoši stāsti nav ilgi jāmeklē. Imads: „Man bija pietiekoša kvalifikācija darbam apsardzes firmā Amsterdamā. Es saņēmu vēstuli ar atrunu, ka es dzīvojot pārāk tālu. Taču es zināju, ka šis uzņēmums ir publicējis darba sludinājumu visā reģionā. Bez tam man bija automašīna. Es varētu nokļūt darba vietā 20 minūšu laikā.” Neilgi pēc tam viņš ieraudzīja kādu savu draugu, holandieci, braukājam pa Amsterdamu apsardzes firmas autofurgonā. „Šis puisis bija vairākkārt pieķerts par braukšanu reibumā. Viņš nevarēja dabūt no vietējām varas iestādēm izziņu, ka viņš ir likumam paklausīgs pilsonis, tādēļ viņam īstenībā būtu aizliegts strādāt par šoferi. Viņš man izstāstīja, ka vienkārši aizsūtīja šiem cilvēkiem e-pastu un saņēma atbildi, ka var sākt strādāt nākamajā dienā.”

Karims bija pusotru gadu nostrādājis juntu segumu firmā kā pagaidu strādnieks, kad viņš pieteicās uz pastāvīgu darbu šajā uzņēmumā. „Mani kolēģi mani iedrošināja. Visi par mani priecājās. Taču es nesaņēmu nekādu atbildi. Es domāju, ka droši vien šī vakance jau ir aizņemta un varbūt viņiem vairs nav vajadzīgs strādnieks. Līdz es drīzumā uzzināju, ka divi holandieši, kuri tur bija nostrādājuši tikai trīs nedēļas, tika atzīti par piemērotiem, lai ar viņiem noslēgtu līgumu uz noteiktu laiku.”

Vai tā ir diskriminācija? Bieži to ir grūti pierādīt. Nesen Abdelkaders – draugiem Apijs – piezvanīja saistībā ar vakanci kādā degvielas uzpildes stacijā Hārlemā. „Es biju pilns entuziasma, izstāstīju, ka man ir darba pieredze. Vīrs pie tālruņa apsoliya man piezvanīt, lai paziņotu, vai esmu saņēmis šo darbu vai nē.” Apijs runā holandiešu valodā bez akcenta. Kad neviens viņam nepiezvanīja, viņš nolēma piezvanīt atkal, šoreiz – kā Roberts de Vries, kas ir tipisks holandiešu vārds. „Un patiešām, nekādu problēmu, es varēju uzreiz sarunāt tikšanos. Nākamajā dienā es piezvanīju atkal kā Abdels, un man paziņoja, ka diemžēl vakance jau ir aizpildīta.”

Pēc dažām dienām trio atkārtoja šo telefona eksperimentu pēc nedēļas ziņu laikraksta „*Vrij Nederland*” lūguma. Trijos gadījumos gan ar Apiju, gan „Robertu de Vries” runāja draudzīgi, taču ceturrtā reize atnesa gaidīto rezultātu. Zvanot kādam Amsterdamas metālizstrādājumu veikalam, marokāni „atšuva”, aizbildinoties, ka „šis sludinājums ir



vecs, varat to izmest papīrgrozā”, turpretī Robertam de Vries paziņoja, ka vakance ir aizņemta, taču viņiem noderētu šoferis.

Tas viņu vairs nepārsteidz, saka Apijs. Pasūtījumu centrā, kur viņš nostrādāja trīs gadus, viņš bija Roberts de Vries. „Šeit gandrīz visi marokāņi un turki izmanto holandiešu vārdu. Uzņēmums to atbalsta, taču drīz jūs paši apjaušat, ka tā ir vieglāk strādāt. Jūs tur esat, lai pārdotu. Un ja jūs mūsdienās cenšaties kādam pajautāt: „Hallo, jums zvana Hasans no „UPC Netherlands”, vai es varētu palūgt jūsu bankas konta numuru?” – jūs nekur tālāk nenokļūsiet.”

Imads, Karims un Abdelkaders nav izņēmumi. Ļoti daudzi cilvēki ar neeiropiešu izcelsmi tiek diskriminēti. Pašķirstiet Vienlīdzīgas izturēšanās komisijas (*Commissie Gelijke Behandeling*) lietas, un šādi piemēri būs atrodamī katrā lapā. Katru gadu Diskriminācijas novēršanas biroji (ADB) saņem tūkstošiem sūdzību, sākot ar strīdiem par galvas lakatiem un praktikanta vakances atteikumiem un beidzot ar musulmaņiem vēltītiem mutiskiem apvainojumiem un draudiem. Un nav nekāds brīnums. Roterdamas universitātē veiktais pētījums atklāj, ka ceturtdaļa mazo un vidējo uzņēmumu vadītāju nepieņem darbā neeiropiešus – vai, ja to dara, tad ļoti nelabprāt.

Bezdarba līmenis, kas ir 16%, ir trīsreiz augstāks iedzīvotāju, kas pēc izcelsmes nav eiropieši, nekā vietējo iedzīvotāju – holandiešu vidū. Šis skaitlis pieaug, sevišķi – marokāņu vidū. Šajā iedzīvotāju grupā bezdarba procents četrus gadus laikā ir divkārt pieaudzis, sasniedzot 22%. Un marokāņu jaunieši, no kuriem viena ceturtdaļa ir bezdarbnieki, atrodas visbezcerīgākajā situācijā. Nereti viņi sastopas ar šo problēmu jau apmācības perioda laikā, jo bieži nespēj atrast stažēšanās iespējas. Nesen veiktajā pētījumā, kuru pasūtīja „GroenLinks” (kreisi orientēta „zaļo” partija) un kurā tika aptaujāti vairāk nekā 300 uzņēmumi, konstatēts, ka marokāņu jauniešu izredzes atrast stažēšanās iespējas kopumā ir par 30% zemākas nekā pārējiem. Celtniecības nozarē šis skaitlis sasniedz pat 63%.

Šķīta, ka imigrācijas un integrācijas lietu ministre Rita Verdonka bija apjautusi šīs situācijas potenciāli draudīgo raksturu. „Līdzdalība ekonomiskajā dzīvē vienmēr bijis un



būs visefektīvākais integrācijas mehānisms,” viņa paziņoja šā gada sākumā daudzkultūru izpētes institūta foruma jaungada pieņemšanā. Un tādēļ jācinās pret neeiropiskas izcelsmes cilvēku diskrimināciju darba tirgū, tā vismaz viņa sacīja.

Pēc pasākuma Verdonka “dziedāja pavisam citu dziesmu” sarunā ar dienas laikraksta „*Trouw*” korespondentu, vairāk pieturoties pie saviem iepriekšējiem komentāriem par „zemo iecietības līmeni” pret musulmaņiem. „Nedrīkst apvainot cilvēkus diskriminācijā bez pamatota iemesla,” viņa apgalvoja. „Jāmēģina izprast, kādēļ kāda potenciālā darbinieka kandidatūra tikusi noraidīta. Vai tas nav tādēļ, ka viņš vai viņa pietiekoši labi nepārvalda holandiešu valodu?” Jā, viņa piekrita, ka bieži dzirdēts par darba atteikumiem ārzemnieciska vārda dēļ. Bet vai šie stāsti ir patiesi? „Neviens vēl nav mani iepazīstinājis ar lietu, kur tas būtu pierādīts.” Šā gada jūnijā Verdonka līdzīgi izteicās laikrakstā „*Vrij Nederland*”. „Pirms dažiem mēnešiem es zvanīju un interesējos par šādiem piemēriem. Un nesaņēmu nekādu atbildi.”

Šie apgalvojumi ir, maigi izsakoties, ievērtības vērti. Droši vien uz Verdonkas rakstāmgalda kaudzēm krājas ziņojumi, kurus izlasot, kļūst skaidrs kā diena, ka Nīderlandē musulmaņus regulāri diskriminē. Un šā gada aprīlī tas tika papildināts ar valdības ziņojumu par etniskajām minoritātēm darba tirgū. Ziņojumā pietiekoši nepārprotami pateikts, ka „(...) dažos gadījumos ārzemniecisks vārds ir pietiekams iemesls noraidījumam”. Šo dokumentu bija parakstījusi arī Verdonka.

Ziņojumā sniegta izsmeļoša situācijas analīze. Jā, daudziem neeiropiskas izcelsmes cilvēkiem ir problēmas valodas nezināšanas un pārāk zema izglītības līmeņa dēļ. Taču, no otras puses, daudzi potenciālie darba devēji labāk neriskē, izvēloties nodarbināt eiropiskas izcelsmes darbiniekus. Skaitļi runā paši par sevi: 60% tumšādaino iedzīvotāju ar vidējā līmeņa profesionālo izglītību un 54% ar augstākā līmeņa profesionālo izglītību apgalvo, ka viņi piedzīvojuši diskrimināciju, meklējot darbu. Taču pusaudži un studenti reti ziņo par diskriminācijas gadījumiem, jo viņiem tas šķiet bezjēdzīgi. Tādēļ zināmie diskriminācijas gadījumi ir tikai aisberga virsotne.



Šie fakti ir šokējoši, un jums varētu likties, ka tam vajadzētu sacelt trauksmi valdībā. Ziņojumā uzsvars tiek likts uz to, cik svarīgi neeiropiskas izcelsmes iedzīvotājiem nodrošināt (valodas) apmācību un nepieļaut, ka šie jaunieši priekšlaicīgi pamet mācības skolā. Taču pret darba devējiem izturas ārkārtīgi saudzīgi. Bargāki sodi par diskrimināciju vai daudz agresīvākas apsūdzības darba devējiem, kuri ir nostādījuši tumšādainos darbiniekus neizdevīgākā situācijā, nav prioritāte. Valsts rasisma apkarošanas birojs (*Landelijke Bureau Racisme* – LBR) paudis savu vilšanos šajā jautājumā. Pēc šīs organizācijas domām, pārāk liels uzsvars tiek likts uz to, kā darbiniekiem pietrūkst; ziņojumā piedāvātie pasākumi „nav pietiekoši iedarbīgi, lai aktīvi un efektīvi cīnītos ar diskrimināciju no darba devēju puses”. LBR apgalvo, ka darba devējiem uzlikts „pārāk maz atbildības”.

Maja de Džonge: „Es biju atbildīgā par jaunu darbinieku pieņemšanu darbā lielā apdrošināšanas kompānijā valsts dienvidos, kur neeiropiskas izcelsmes darbinieku skaits bija nedaudz augstāks nekā valstī kopumā. Es saņēmu pavēli no augšas, ka uzņēmumā vairs nedrīkst būt meiteņu, kuras valkā galvas lakatus. Bija arī piebilde: ja jūs jebkad runāsi ar mani par šo tēmu, es neko tamlīdzīgu neesmu teicis. Tad es teicu – ja viņi vēlas īstenot šāda veida atlasu, tad bez manas līdzdalības. Ja es uzskatu, ka cilvēks ir piemērots šim darbam, es viņu pieņemu darbā neatkarīgi no tā, vai viņš ir eiropiskas izcelsmes vai nē. Pēc 11.septembra notikumiem es uzzināju, ka personāla departaments vēlas satikt ikvienu kandidātu ar neholandiešu izcelsmes vārdu, pirms tas tiek pieņemts darbā. Es pajautāju kādai kolēģei, ko viņa iesāktu ar kandidātu, kuru sauc Evjens. Tā sauc manu dēlu; viņā daļēji rit arī Antiļu salu iedzīvotāja asinis. Viņa atbildēja: „Tavs dēls nekad nedrīkstētu te strādāt.” Tas mani ļoti sāpināja.

„Ap to pašu laiku kāda musulmaņu meitene uzzināja, ka var sākt pastāvīgu darbu kādā uzņēmumā. Viņa bija sajūsmā. Pēc dažām dienām piedāvājums tika pēkšņi atsaukts, jo viņa bija musulmaniete, taču, protams, neviens to neteica skaidri. Viņa skaidri saprata, kas notiek, un sāka uzdot jautājumus. Pēc šī atgadījuma es iekļuvu nepatikšanās, jo es it kā esot izplatījusi informāciju, ka mēs vairs nepieņemam darbā musulmaņus. Tie bija meli. Es tikai vadībai liku skaidri saprast, ka neatbalstu šādu politiku. Taču man arī bija ļoti vajadzīgs mans darbs. Es paņēmu slimības lapu un sāku meklēt citu darbu. Tiklīdz



sameklēju jaunu darbu, iesniedzu atlūgumu un devos uz diskriminācijas novēršanas biroju. Es panācu savu taisnību ar Vienlīdzīgas izturēšanās biroja starpniecību.”

Kriminoloģijas speciālists Franks Bovenkerks veic pētījumus par diskrimināciju darba tirgū kopš pagājušā gadsimta 70.gadiem. 1978.gadā viņš kļuva slavens, pateicoties savai pretrunīgajai grāmatai „*Omdat zij anders zijn*” (Jo viņi ir atšķirīgi). Tajā pirmo reizi tika pielietota „Bovenkerka metode”: holandieši un neeiropiskas izcelsmes cilvēki ar līdzīgu kvalifikāciju atsaucās uz vieniem un tiem pašiem sludinājumiem. Pētījuma rezultāti tika dokumentēti dialogu formā, un tā rezultāti atstāja ļoti negatīvu ietekmi uz „ieciētīgo” holandiešu pašvērtējumu. Radio un televīzijas personības Kīss van Kūstens un Vims de Bī nolasiņa dažus no visšokējošākajiem dialogiem radio. Tika pārdoti tūkstošiem grāmatas eksemplāru. Bovenkerks atkārtoja šo eksperimentu 80. un 90.gados – rezultāti bija vairāk vai mazāk identiski. Bovenkerka metode tika imitēta daudzās citās Eiropas valstīs.

Ņemot vērā Verdonkas komentārus laikrakstā „*Trouw*”, kriminoloģijas speciālistu pagājušajā pavasarī uzaicināja uz Hāgu, lai izstāstītu ministrei par saviem atklājumiem. „Es paskaidroju, ka esmu trīs reizes veicis kontrolētu eksperimentu, kurš pierādīja, ka rasisms pastāv,” savā birojā Amsterdamā stāsta Bovenkerks. „Taču pēc sarunas viņa teica, ka neļaus sevi maldināt ar „vecu pētījumu” rezultātiem. Viņa joprojām uzstāja, ka valstī nav rasisma un ka viņa rīkosies tikai tad, ja saņems konkrētus pierādījumus par pretējo.” Viņš nopūšas. „Neesmu vairs tik enerģisks. Es vairs neveikšu šādus pētījumus tikai pēc savas iniciatīvas. Taču kādēļ Verdonka pati nelūdz veikt šādus pētījumus?”

Patiesībā Bovenkerks zina atbildi. „Šī tēma vairs nav modē. Jaunais izteiciens ir šāds: minoritātēm jābeidz „čīkstēt”. Viņi izmanto Polam Šēferam raksturīgo valodu: beidzot jādara gals upuru mentalitātei. Tas tā varētu būt, taču diskriminācijas problēma joprojām ir aktuāla. Tā pastāvējusi jau ļoti ilgu laiku, un, man šķiet, situācija, kādā atrodas musulmaņi, nav uzlabojusies kopš 11.septembra notikumiem un Teo van Goga slepkavības.”

Viens no cilvēkiem, kas 80.gados piedalījās Bovenkerka pētījumā, bija holandietis, kura dzīslās rit arī Moluku salu iedzīvotāja asinis, – Rokijs Tuhuteru, kurš vēlāk kļuva par slavenu TV un radio programmu vadītāju. Pašlaik viņš vada kompāniju „Tuhuteru & Associates”, kura konsultē tādas kompānijas, kā „Shell”, „TPG Post” un „DaimlerChrysler” par „multikulturālu cilvēkresursu politiku”. Tuhuteru satrauc aizvien lielākais bezdarbnieku skaits neeiropiskas izcelsmes iedzīvotāju vidū. „Situācija ir nopietna. Gados jauni cilvēki ar pamata līmeņa profesionālo izglītību man jautāja, kā viņiem pieteikties darbā. Visi viņu centieni atdūrās kā pret sienu viņu marokāņu vai turku uzvārda dēļ. Diskriminācija pastāv. Punkts. Mums jābaidās no tā, ka jaunie vīrieši, kuri nespēj atrast darbu, noslēgsies savā apkaimē. Tas notika arī 70.gados pēc Moluku salas izcelsmes bandītu uzbrukumiem transportlīdzekļiem. Neviens no maniem draugiem vai paziņām nevarēja sameklēt darbu. Viņi nostājās uz noziedzības takas, iesaistījās kautiņos. Es redzu, ka pašlaik vēsture atkārtojas – nemaz nerunājot par islama fundamentālisma draudiem.”

Ideālā situācijā Tuhuteru vēlētos uzņēmumos ieviest amerikāņu modeļa kvotu sistēmu. Ja 10% pilsētas vai provinces iedzīvotāju ir neeiropiskas izcelsmes, tad 10% darba vietu rūpniecības nozarē un valdībā jāatvēl šīs sabiedrības grupas pārstāvjiem. „Ar laiku valdība atrisināja problēmu, ar kuru saskārās Moluku salas izcelsmes jaunieši, īstenojot tūkstoš darba vietu plānu. Šie jaunieši tika iekārtoti darbā. Viņi izgāja intensīvu apmācību un sāka darba gaitas. Tas darbojās, un arī šobrīd mums nepieciešami līdzīgi pasākumi, jo es redzu, ka daudzi puīši ir tuvu nervu sabrukumam.”

Franks (36): „Es strādāju reintegrācijas birojā [provincē] Holandes ziemeļdaļā. Mēs cenšamies palīdzēt visgrūtākajā situācijā esošajiem bezdarbniekiem atgriezties darbā. Viņu vidū ir daudz neeiropiskas izcelsmes iedzīvotāju. Mēs ar kolēģiem bieži runājam pa telefonu ar darba devējiem, kuri atsakās apsvērt marokāņu vai turku izcelsmes iedzīvotāju kandidatūras. Kad es iesāku runāt par šo tēmu, cilvēkresursu nodaļas darbinieki atrauc: „Es neko nevaru šajā sakarā iesākt; man ir pavēle no priekšnieka.” Un ja es piedraudu, ka iesniegšu sūdzību, viņi saka: „Tad mēs noliegsim, ka mums jebkad ir bijusi šāda saruna.” Tas īpaši attiecas uz ražošanas uzņēmumiem un celtniecības



nozari. Galu galā es vēlos saglabāt ar viņiem draudzīgas attiecības. Man jāspēj iekārtot darbā šajos uzņēmumos arī citus cilvēkus. Taču tas nav patīkami.”

Rokija Tuhuteru pieprasītie drastiskie pasākumi neatbilst premjerministres Balkenendes kabineta ieskatiem. Patiesībā vienīgie divi instrumenti, ar kuru palīdzību bija iespējams saukt pie atbildības darba devējus saistībā ar viņu cilvēkresursu politiku, pēdējo divu gadu laikā nemanāmi izzuduši.

2003.gadā tika atlaisti 50 tā sauktie „*Bedrijfs Adviseurs Minderheden*” (uzņēmējdarbības konsultanti minoritāšu jautājumos) jeb īsāk „brammeri”. Viņiem bija jākontrolē, lai uzņēmumi algotu vairāk neeiropiskas izcelsmes darbinieku. „Šodien mēs būtu varējuši daudz ko darīt lietas labā,” saka Stenlijs Ramhlavans, bijušais „brammeru” nacionālais koordinators. „Jo pēc statistikas datiem viss ir galīgā p*****. Es nenoliedzu, ka dažreiz neeiropiskas izcelsmes cilvēki ir paši vainīgi, ka atrodas neizdevīgākā situācijā. Pastāv problēmas ar valodu, augsts noziedzības līmenis. Taču man liekas, ka pārāk maz uzmanības tiek veltīts otrajai pusei. Mani vienmēr ir pārsteidzis tas, ka politiķi precīzi zina, tieši cik marokāņu ir ieslodzīti cietumā, taču viņiem nav ne jausmas par to, cik daudz ir veiksmīgu neeiropiskas izcelsmes vīriešu un sieviešu un kādus amatus viņi ieņem.”

Ramhlavanam ir nopietns sabiedrotais parlamenta locekļa Frānsa Vīkersa personā no „VVD” (Tautas partija brīvībai un demokrātijai – konservatīvie). Pēc viņa domām, „bammeri” veica „īpašu situācijai pielāgotu darbu”, ar kura palīdzību daļēji varēja novērst „nepadarītā darba” sekas. „Tagad daudz zināšanu par starpnieka lomu dialogā ar neeiropiskas izcelsmes iedzīvotājiem zudušas,” sacīja parlamenta deputāts.

Līdz ar „bammeru” amata iznīcināšanu tika anulēts arī 1998.gada Likums par darbaspēka līdzdalības veicināšanu (saukts ‘*Samens*’). Saskaņā ar šo likumu uzņēmumiem bija jāinformē, cik daudz etnisko minoritāšu pārstāvju tur strādā. Darba devēji sacēla milzīgu brēku. Viņiem šķita, ka valdība ar šādu iejaukšanos ir pāršāvusi pār strīpu, pieminēja „pārmērīgus papīru kalnus” un kopumā ignorēja noteikumus. 2004.gadā likums tika atzīts par nederīgu. Kauns un negods, tā uzskata profesors



Hanss Entcingers, profesors migrācijas jautājumos un šī likuma „smadzenes”. „Manuprāt nedaudz piespiešanas neko ļaunu nenodarīs,” viņš spriež. „Tas bija labs instruments: politikas izstrādātāji redzēja, kā attīstās darba tirgus. Saskaitīt nozīmē zināt. Tagad mēs grābstāmies pa tumsu – un šī likuma vietā ir parādīties ļoti maz efektīvas politikas.”

Iepriekšējais iekšlietu ministrs Hanss Dijkstāls bija viens no tiem, kurš ierosināja Samena likumu. Viņš izsaka nožēlu par tā nozūšanu no skatuves. „Šobrīd Holandes politikā tiek lietoti ļoti spēcīgi termini. Runājot par noziedzības apkarošanu „mazgadīgo marokāņu vidū”, valdība saka, ka viņi risinās šīs problēmas pa-ma-tī-gi. Arī integrācijas jautājums tiks risināts pa-ma-tī-gi. Taču mēs piemirstam, ka darbs ir viens no vissvarīgākajiem integrācijas līdzekļiem. Neapšaubāmi jāizdara lielāks spiediens uz imigrantiem, lai piespiestu viņus mācīties holandiešu valodu un iegūt profesionālu kvalifikāciju. Taču arī uz darba devējiem jāizdara lielāks spiediens. Un tas ir kaut kas, ko es vēl līdz šīm neesmu pamanījis.”

Hadidža (30): „Man bija lielisks darbs pasūtījumu centrā un burvīgi kolēģi. Nekad nesaskāros ar diskrimināciju. OK, šad un tad cilvēki pasmējās par filmiņām internetā, kurās jokoja par musulmaņiem. Taču ar to, manuprāt, jāspēj tikt galā. Bet pēc Teo van Goga slepkavības atmosfēra uzņēmumā mainījās. Negatīvas piezīmes par marokāņiem kļuva arvien rupjākas. Pēkšņi mani kolēģi sāka runāt par „ārzemniekiem” tad, kad es varēju to sadzirdēt. Visbriesmīgāk izturējās mūsu menedžeris, kurš atklāti runāja par „netīrajiem marokāņiem” (*kut-Marokanen*).”

„Reiz tika atlaists kāds mans marokāņu kolēģis. Tas nebija bez iemesla, jo viņš pietiekoši labi neveica savus darba pienākumus. Viņa vietā pieņēma darbinieku, kura iniciāļi bija E.T.A. Menedžeris to komentēja: „Tikko tikām vaļā no viena terorista, kad nākamais jau klāt.” Joks... Taču man tas vairs nešķīta smieklīgi. Es viņam jautāju, kā viņš kaut ko tādu uzdrīkstējās sacīt. Viņam kā menedžerim taču bija jārāda piemērs? No tā brīža kļuva vēl ļaunāk. Viņš uzmanīja katru manu soli, es pastāvīgi saņēmu aizrādījumus. Es iesniedzu sūdzību uzņēmuma vadībai, un viņam bija man jāatvainojas. Bet tas neko daudz nelīdzēja. Manā nākamajā darba novērtējumā es tiku nolīdzināta līdz ar zemi un drīz pēc tam tiku arī atlaista, lai gan ar manu darbu viss bija kārtībā. Es



iesniedzu sūdzību Diskriminācijas novēršanas birojā. Pēc kāda laika tika atlaisti vēl pieci neeiropiskas izcelsmes kolēģi. Neviens par to nebilda ne pušplēsta vārdiņa. Šajos nenoteiktajos apstākļos cilvēki baidījās zaudēt paši savu darbu. Taču es te esmu dzimusi, es jūtos kā holandiete. Es alkstu panākt taisnību.”

Sociālo jautājumu un nodarbinātības valsts sekretārs Henks Van Hūfs nepiekrīt sava partijas biedra Dijkstāla drūmajiem secinājumiem. Viņaprāt, nav nepieciešams izdarīt spiedienu uz darba devējiem. Viņš tic tam, ka „jāsativina visas iesaistītās puses” un „jāizveido populāra atbalsta bāze”. Valsts sekretārs aizrautīgi runā par „*Dag van de Binding*” (Satuvinašanās diena) šā gada janvārī: „Bruņinieku zālē Hāgā uz diskusiju pulcējās daudz kultūru Nīderlandes līderi un tikai 8 valdības pārstāvji. Cilvēki, kuri sēdēja pie mana galda, brīnījās: „Ak, Dievs, tā ir pirmā reize, kad mēs to vispār savā starpā apspriežam.” Un radās daudz labu iniciatīvu.” Van Hūfs sāk lasīt garu sarakstu: uzņēmumi, kuri pieņem par mācekļiem jauniešus, darba ofensīva patvēruma meklētājiem, asociācijas, kas darba vietā organizē pārrunas starp neeiropiskas izcelsmes darbiniekiem un viņu holandiešu kolēģiem. Taču Van Hūfs negrib neko dzirdēt par stingriem un neapstrīdamiem lēmumiem, piemēram, par nodarbinātības plānu minoritātēm. „Ar spēku neko nevar panākt,” viņš apgalvo. „Mums jāveicina populārs atbalsts. Tas ir daudz efektīvāks paņēmieni nekā ar varu likt cilvēkiem darīt to, ko viņi nevēlas.”

Organizācija, kurai jāizveido šāda populāra atbalsta bāze valdības vārdā kopā ar darba devējiem, nodarbinātības aģentūrām un minoritāšu grupām, ir „*Div Management*”, Van Hūfa „paraugsekemplārs”. Šai organizācijai būtu jāstiprina iesaistītās puses, jāorganizē informatīvas sanāksmes un jānodrošina, ka tiek ievērota „laba prakse”. „„*Div Management*” uzrauga visu iniciatīvu norisi,” apgalvo Van Hūfs. „Un tiklīdz sākotnējo labo nodomu īstenošana sāks panīkt, es sazināšos ar iesaistītajām pusēm.”

No telefona sarunas ar „*Div Management*” mēs uzzinām, ka organizācijā strādā ne vairāk kā pieci cilvēki un tajā kopš koordinators atkāpšanās no amata valda haoss. Un tas viss notiek liela kongresa priekšvakarā, kuru tā organizē. Vienu no projekta īstenošanai Diteru Blomu māc nopietnas šaubas par savas organizācijas panākumiem.



„Mēs nevaram īstenot nevienu vērīenīgu iniciatīvu, ja esam tikai saujiņa cilvēku. Tāds arī ir mūsu veikums.” Viņš izsaka nožēlu, ka parlaments likvidēja „brammeru” amatu. „Mums tiešām būtu noderejusi šo cilvēku palīdzība.” Dīters to raksturo kā „kaunu un negodu”, ka valdība neiegulda vairāk līdzekļu iniciatīvā. „No valdības, kura sludina integrācijas nozīmīgumu, varētu gaidīt vairāk.”

Rahida (22): „Es sāku valkāt galvas lakatu pirms dažiem mēnešiem. Tieši pirms tam es reģistrējos nodarbinātības aģentūrā. Viņi man piezvanīja, lai piedāvātu sekretāres-reģistratores darbu reklāmas aģentūrā. Tur uz mani lūkojās nedaudz dīvaini, taču es varēju sākt strādāt. Pēc pusstundas mani palūdza piezvanīt nodarbinātības aģentūrai. Telefona sarunā es uzzināju, ka aģentūra nevēlas birojā redzēt galvas lakatus, jo tas nav reprezentatīvi. Atteicos to noņemt un drīz vien atkal biju aiz durvīm. Tas patiešām bija trieciens. Domāju: es iegūšu augstākā līmeņa profesionālo izglītību, taču kur garantija, ka dabūšu darbu?”

„Pēc tam es pieteicos darbā „*Top Ticketlijn*”, „*Joop van den Ende Productions*” pasūtījumu centrā. Nodarbinātības aģentūrā man sacīja, ka man joprojām ir ļoti labas izredzes to dabūt, jo man ir ļoti laba vidējā līmeņa profesionālā kvalifikācija sekretāres darbā un menedžmentā, kādas savukārt nebija citiem kandidātiem. Intervija noritēja ļoti veiksmīgi, un viņi man teica, ka pēcpusdienā atzvanīs. Taču tā arī nepiezvanīja ne tajā, ne nākamajā dienā. Visbeidzot es uzzināju, ka tiku noraidīta tādēļ, ka saskaņā ar uzņēmuma politiku darbiniekiem ir aizliegts valkāt galvas lakatus. Es saprotu, ka dažiem cilvēkiem galvas lakats uzņēmuma pieņemšanas telpā varētu šķist ne pārāk reprezentatīvs, bet darbā pie tālruņa, kur neviens pēc balss nevar noprast tavu izcelsmi – tas nav pareizi. Tieši tādēļ es devos uz Diskriminācijas novēršanas biroju. Nodarbinātības aģentūra man atvainojās; viņiem nebija atļauts būt par starpnieku tādām uzņēmumam. „*Top Ticketlijn*” paziņoja, ka viņu uzņēmuma politika nebūt nenosaka, ka jāizvairās no darbiniecēm galvas lakatos. Viņi uzaicināja mani uz vēl vienu darba interviju, taču es to vairs nevēlējos. Es gan izmantoju divas biļetes uz mūziklu, kuras viņi man atsūtīja.”



Amsterdamas pilsētas domes loceklis Ahmeds Abutalebs bija gaidījis vairāk no Sociālo jautājumu un nodarbinātības valsts sekretāra Henka Van Hūfa. „*Div Management*”? Nekad neesmu par to dzirdējis. Satuvināšanās diena? Neesmu pārliecināts, ka vispār tajā piedalītos. Lieliski, ja vadošie sabiedriskie darbinieki sanāk kopā un nopietni aprunājas. Taču tam ir jāvainagojas ar konkrētiem rezultātiem.”

Un konkrēti rezultāti ir tieši tas, ko Abutalebs nespēj saskatīt. Šī valdība vienkārši ignorē faktu, ka bezdarba līmenis neeiropiskas izcelsmes iedzīvotāju vidū strauji pieaug. „Ilgadējā budžeta apspriešanā tas gandrīz netika pieminēts. Valdība piedāvā atvēlēt simtiem miljonu eiro terorisma apkarošanai, bet Verdonka nesaņem vairāk par dažiem miljoniem sociālās vienotības veicināšanai. Tas ir krietni mazāk nekā mēs Amsterdamā piedāvājam atvēlēt šīs problēmas risināšanai. Nepārprotiet mani, es neesmu pret stingrākiem likumiem terorisma apkarošanai. Bet ir daudz grūtāk radīt piederības sajūtu 120 tūkstošos Amsterdamas musulmaņu iedzīvotāju. Šķiet, ka šis jautājums neieņem prioritāru lomu šīs valdības dienas kārtībā.”

Un tāpēc, Abutalebs stingri piebilst, mēs to darām paši. „Es netaisos sēdēt, rokas klēpī salicis.” Kopā ar Ferri Hutemanu, Amsterdamas Mazo un vidējo uzņēmumu asociācijas priekšsēdētāju, domes loceklis ir nodrošinājis simtiem iespēju savienot darbu ar mācībām un stažēties, kuras galvenokārt domātas neeiropiskas izcelsmes studentiem. „Mums ir veiksmīga sadarbība ar lielām kompānijām, piemēram [bankām] „ING”, „ABN” un „Rabobank”, kā arī [pašapkalpošanās universālveikalu ķēdi] „Albert Heijn”. Un katru dienu vietējo varas iestāžu birojos tiek izveidotas arvien jaunas stažēšanās iespējas. Ilgtermiņā es vēlētos panākt, ka viens no 25 pašvaldības iestāžu darbiniekiem ir praktikants. Es vērtēju sev pakļauto direktoru darbu pēc šī kritērija.”

Bez darba iespēju politikas kritizēšanas Abutalebam arī liekas, ka valdībai vajadzētu daudz uzstājīgāk atklāti uzstāties pret diskrimināciju. „Tas ir patiešām briesmīgi – kā tika atklāts Sociālo lietu un nodarbinātības departamenta pasūtītajā pētījumā, diskriminācija notiek atklāti. Jāsniedz prasības tiesā. Svarīgi parādīt turku un marokāņu izcelsmes Holandes pilsoņiem, kas to piedzīvo, ka kaut kas tiek darīts lietas labā.”

Savas marokāņu izcelsmes dēļ Abutalebs dažreiz pats piedzīvo diskrimināciju. Policisti vairākas reizes viņa dēlu apturējuši uz ielas un pieprasījuši uzrādīt identitātes dokumentu. „Tikai tādēļ, ka no viņa ķiveres spraucās ārā mazas, melnas sprogziņas,” uzskata domes loceklis. Abutaleba meitu un viņas tanti, kura valkā galvas lakatu, neielaida „Lounge Café” Hāgā, kura ir bēdīgi slavena ar tās noliedzošo attieksmi pret reliģiozām musulmaņu sievietēm. „Šo kafejnīcu jau sen vajadzēja slēgt,” saka Abutalebs. „Šai valdībai ir stingra nostāja attiecībā uz fundamentālistu mošejām, un pilnīgi pamatoti. Bet diskriminācijas jomā valdībai arī vajadzētu demonstrēt līdzīgu, stingru nostāju. Valdībai būtu jāuzņemas vadošā loma.”

Glenna (44): „Es nāku no Antiļu salām, taču dzīvoju šeit jau 18 gadus un jūtos kā simtprocentīga holandiete. Hāgā es ar lielāko prieku strādāju kopētavā. Līdz tika iecelts jauns priekšnieks – rasists šī vārda īstākajā izpausmē. Ja bija jādara kaut kas nepatīkams, viņš sacīja klientiem: „Tas ir piemērots darbs melnajai.” Kādu rītu pie durvīm, pa kurām varēja nokļūt tualetē, parādījās mana karikatūra, kurai pāri pārvilkts sarkans krusts. Zem tās bija rakstīts „Melnādainajiem ieeja aizliegta”. Man bija jāmēro viss garais ceļš atpakaļ un jāizmanto pagalma durvis, lai nokļūtu tualetē! Tas bija pēdējais salmiņš. Es iesniedzu sūdzību Diskriminācijas novēršanas birojā. Cilvēkam, kurš bija mani tā apvainojis, bija ātri vien jāpamet darbs. Īpašnieks vēlējās man to atlīdzināt, taču man nebija ne mazākā nodoma turpināt tur strādāt. Mēs atrisinājām šo strīdu mirtiesneša klātbūtnē, un es saņēmu kompensāciju. Varbūt es uzvarēju šajā cīņā, taču es zaudēju karā: es sēžu mājās kā bezdarbiece jau ilgāk nekā gadu.”

Uzņēmumi reti tiek apsūdzēti par diskrimināciju. Hārlemā drīz tiks izskatīta lieta pret Zānsas apdrošināšanas biroju „EPB Advies”. 2002. gada janvārī šis uzņēmums iesniedza nodarbinātības aģentūrā sludinājumu, ka meklē pārdevējus, kuri pārdod preces pa telefonu. Kāds turku izcelsmes kandidāts uzzināja, ka nav atzīts par derīgu šim darbam. Visbeidzot tika atklāta kāda piezīme nodarbinātības aģentūras datorā, ka „EPB Advies” nevēlējās šajā amatā redzēt „turkus, marokāņus vai darbinieces galvas lakatos”. Turku izcelsmes kandidāts vērsās ar prasību tiesā. Nodarbinātības aģentūra atvainojās un sarāva saites ar šo uzņēmumu.

Taču Valsts prokuratūra (PPS) vilcināja lietas pret „EPB” izskatīšanu. Policists, kuram bija jānodarbinātības aģentūras darbinieki, konkrētajā dienā bija saslimis; Valsts izmeklētājs („*Officier van Justitie*”), kurš izskatīja šo lietu, bija uz ilgāku laiku izbraucis. Pēc sešiem mēnešiem PPS nolēma lietas izskatīšanu pārtraukt. Zānsas Diskriminācijas novēršanas birojs to tā neatstāja un ar īpašas procedūras palīdzību vienalga pieprasīja lietas izskatīšanu tiesā. Par brīnumu PPS to atļāva. Saskaņā ar Amsterdamas tiesas atzinumu „EPB” direktors „apzināti izvēlējās darbiniekus pēc to rases, nevēloties pieņemt darbā neeiropiskas izcelsmes darbiniekus”. Tiesa pasludināja, ka „sabiedrības interešu labā” šo lietu patiešām jāizskata tiesā.

Lieliski, atzīst „PvdA” (Darba partija) deputāte Džeta Busemekere. Ievērtības cienīgā vārdu divkaujā kopā ar „VVD” deputātu Fransu Vīkersu viņi pieprasīja Valsts sekretāram Van Hūfam īstenot „aktīvu politiku par lietu ierosināšanu tiesā, ja notiek diskriminācija pret etniskajām minoritātēm”. Valsts sekretārs atbildēja, ka pēc viņa domām pietiek ar pašreizējo likumdošanu. „Ļoti apbēdinoši,” saka Busemekere. Bez tam Van Hūfs pārliecināja parlamentu, ka „PPS” „enerģiski ķersies pie darba”, tiklīdz tiks iesniegta kāda prasība tiesā par diskrimināciju.

Pēc Verdonkas izteikumiem Darba partijas deputāte Busemekere jautāja ministram Ārtam Jan de Gjūsam un Valsts sekretāram Van Hūfam, vai viņi nevarētu „apgaismot” imigrācijas lietu ministri par diskriminācijas problēmu darba tirgū. „Viņi izmanīgi atbildēja, ka tā arī darīšot,” saka Busemekere. „Jo viņi lieliski saprot, ap ko lieta grozās. Ja Verdonka kaut ko saka, tad droši vien viņa zina, par ko runā.”

Busemekere parlamentā jūtas kā „saucēja balss tuksnesī” – ne tikai diskriminācijas apkarošanas jautājumos, bet arī debatēs par bezdarbu neeiropiskas izcelsmes jauniešu vidū. „Man vajadzēja trīs gadus nopūlēties vaiga sviedros, lai tiktu izstrādāts plāns, kurš paredz parlamenta atbalstu darba meklējumos 2 500 patvēruma meklētājiem,” viņa stāsta. „Ja mēs neko nebūtu darījuši, šis skaitlis būtu divkārt pieaudzis.” Darba partijas deputāte domā, ka valdība vilcinās izvirzīt konkrētus mērķus. „Viņiem bail, ka viņiem neizdosies šos mērķus sasniegt. Pasākumi bezdarba līmeņa samazināšanai minoritāšu vidū ir bezcerīgi nepietiekami.”



Maikls Struiks (40): „Es biju personīgais treneris „Westvlieet” Veselības un tenisa klubā Hāgā. Pagājušajā vasarā man konsultācijas laikā paziņoja, ka es slikti veicu savu darbu. Mans tiešais priekšnieks man teica, ka es izskatoties drūms savas tumšās ādas un acu dēļ. Tas liekot man izskatīties ļoti nepieejamam. Es nespēju noticēt savām ausīm! Jā, mani senči nāk no Surinamas, bet kas par to... neviens nekad nebija sūdzējies par manu darbu to sešu mēnešu laikā, ko es tur biju nostrādājis. Uzreiz pēc šīs sarunas es devos pie priekšnieka, taču viņš neko nedarīja. Es biju tik vīlies. „Kur es strādāju?” es sev jautāju. Es iesniedzu atlūgumu, un mans advokāts vēlas panākt, ka šis uzņēmums stājas tiesas priekšā.”

Imads, Karims un Abdelkaders nekad nevērstos ar sūdzību Diskriminācijas novēršanas birojā. Taču viņi jau pieraduši pie šādas izturēšanās. Uz ielas viņus uzlūko kā potenciālos zagļus, viņus neielaiž naktsklubos, un, ja viņi piesakās darbā, bieži tā ir veltīga laika šķiešana. Pamēģiniet tik pierādīt, ka tā ir tikai atrunāšanās. Pirms pāris gadiem viņi joprojām optimistiski lūkojās nākotnē. Viņi ieguva vidējā līmeņa profesionālo izglītību un viegli atrada stažēšanās iespējas. Viņi bija apņēmības pilni dzīvē sasniegt vairāk nekā viņu tēvi. Taču tas bija vēl pirms lejupslīdes un sevišķi pirms 11.septembra uzbrukumiem un Teo van Goga slepkavības. Kad bez problēmām varēja iekļūt naktsklubos. Kad joprojām bija iespējams runāt ar holandiešu meitenēm, nelasot viņu acīs šaubas: vai viņš ir uzbrucējs vai terorists? Kad policists civildrēbēs negrūda jūs pie sienas, domājot, ka esat kabatas zaglis. „Man tiešām patika dzīvot Nīderlandē,” saka Karims.

Dažreiz viņi vēlas, kaut dzīvotu laikā, kad viņu tēvi bija jauni. „Toreiz marokāņus vienmēr pieņēma darbā,” saka Imads. „Bieži deva priekšroku viņiem, nevis holandiešiem, jo priekšnieki atklāja, ka viņi ir strādīgāki.” Smīkņājot viņš stāsta, kā viņa tēvs reiz īrējis istabu pie kādas septiņdesmitgadīgas večiņas. „Ha ha, pamēģiniet mūsdienās piezvanīt šādai mazai, vecai lēdijai. Pirms jūs pagūsiet pajautāt, vai viņai ir brīva istaba, viņa jau būs piezvanījusi112.”



No otras puses viņi nelīdzinās saviem tēviem. „Kad viņš šeit ieradās, viņš nerunāja ne vārda holandiešu valodā. Viņš bija laimīgs par katru nopelnīto guldeni. Taču jūs man īpaši nepalīdzēsiet, ja piedāvāsiet darbu rūpnīcā vai noliktavā. Es mācījies vairākus gadus, gājis kursus, daudz ieguldījis. Ja es pirms tam būtu zinājis, ka vienīgais pieejamais darbs būs atkritumu savācējs, nebūtu tā nopūlējies. Būtu vienkārši palicis mājās.”

Tagad dzīvošana pa mājām ir kā lāsts. „No rīta es pamostos, saķemmēju matus, sapošos. Un tad es dodos laukā.” Un, ja jūs pietiekami ilgi atradīsieties uz ielas, stāsta Imads, bez vismazākās iniciatīvas no jūsu puses ar jums sāks runāt šaubīgi tipi. „Šie puisi saka: „Tev tāpat nav ko darīt, Un man priekš tevis ir neliels darbiņš, ar kuru tu ātri nopelnīsi daudz naudas.” Jāsaka godīgi, tas ir vilinoši. Taču es nespētu paskatīties saviem vecākiem acīs.”

Imads nopūšas. „Tas liek justies mazvērtīgam.”

„Ak, beigās taču viss būs OK,” Abdelkaders uzdrošinās uzmundrināt.

„Nē, nebūs,” saka Karims. „Būs tikai sliktāk.”