



POSITIEVE ACTIE-PLANNEN VOOR MIGRANTEN : EEN GOED IDEE ?

Bert Broeckaert

Positieve actie-plannen op het vlak van de tewerkstelling worden sinds kort ook in België voor migranten voorzien. In deze bijdrage wordt onderzocht of deze positieve actie-plannen wel zo rechtvaardig en verantwoord zijn als ze op het eerste zicht lijken. De in positieve actie-plannen vervatte maatregelen worden vanuit een sociaal-ethisch perspectief in drie categorieën ondergebracht. Vervolgens worden de in het positieve actie-discours vervatte deontologische argumenten voor een voorkeursbehandeling van migranten (één van de onderscheiden categorieën) op hun geldigheid onderzocht. In een derde onderdeel wordt gekozen voor een consequentialistische invalshoek en worden kosten en baten van een voorkeursbehandeling tegen elkaar afgewogen. Tenslotte worden de positieve actie-plannen in hun geheel geëvalueerd en bepleit de auteur een globale, niet-categoriale aanpak van achterstand en achterstelling.

1. POSITIEVE ACTIE-PLANNEN VOOR MIGRANTEN

1.1. Inleiding

In zijn rapport van mei 1990 pleit het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid op het vlak van tewerkstelling voor positieve actie-plannen ten gunste van de migranten (I, 67-68). Het geeft daarmee gehoor aan de beleidsaanbevelingen van een onderzoeksteam o.l.v. A. Martens (Denolf, Martens, 1990 : 161-171). Waar het spreekt over tewerkstellingsbeleid stipuleert het jongste Vlaamse regeerakkoord dat de Vlaamse regering met positieve actie-plannen voor migranten een evenredige vertegenwoordiging van deze groep wil realiseren (Vlaamse Raad, 1992 : 8).

In de VS bestaat positieve actie al ruim 25 jaar. Sinds zijn invoering heeft *affirmative action* er tot heel wat controverses geleid. Niet alleen waren er een aantal fameuze rechtzaken (DeFunis, Bakke, Weber, Croson, ...), filosofen, psychologen, sociologen, ethici, juristen en anderen hebben talloze bladzijden gewijd aan een bespreking en evaluatie van dit beleidsinstrument. Het feit dat in de VS ook heel wat progressieven - blanken én zwarten, mannen én vrouwen - uitvoerig hebben geargumenteed *tegen* positieve actie, laat vermoeden dat een keuze voor niet vanzelfsprekend is (Sloot, 1986 : 7; Crosby, Clayton, 1990 : 62).

Men kan dan ook vrezen dat in ons taalgebied, waarin rond de ethische legitimiteit van positieve actie nauwelijks discussie werd gevoerd (1), te onnadenkend naar dit beleidsinstrument wordt gegrepen. Zijn positieve actie-plannen wel zo rechtvaardig als ze op het eerste zicht lijken? Hebben ze naast positieve ook geen negatieve effecten? En welke gevolgen wegen het zwaarst door? Aan deze vaak verwaarloosde fundamentele vragen - die als ze niet uitdrukkelijk aan de orde worden gesteld toch op een impliciete, niet zelden betwistbare wijze worden beantwoord - is dit artikel gewijd.

1.2. Een waaier van maatregelen

Positieve actie-plannen omvatten een hele reeks maatregelen die alle tot doel hebben de situatie van de migranten op de arbeidsmarkt te verbeteren. Deze maatregelen zijn vaak zo verschillend van aard dat een globale beoordeling onmogelijk is. Vanuit een sociaal-ethisch perspectief onderscheiden we dan ook drie categorieën.

1.2.1. Maatregelen tegen discriminatie

Een eerste reeks maatregelen heeft betrekking op de discriminaties (vrijwillige, structurele, statistische, ...) waarvan migranten op de arbeidsmarkt het slachtoffer zijn. Discriminatie dient opgespoord en uitgeschakeld. Discriminatie staat dan voor 'verwerpelijke differentiële behandeling', voor het op grond van moreel irrelevante criteria, in casu ras of etnische afkomst, verschillend behandelen van mensen. Doordat ze mensen het recht ontzegt beoordeeld en behandeld te worden naar individuele moreel relevante kwaliteiten als verdienste en behoefte gaat discriminatie in tegen de idee van de individuele waardigheid. Daarom is het zonder meer rechtvaardig - en dus noodzakelijk - maatregelen te nemen tegen de discriminatie van migranten.

1.2.2. Maatregelen die tegemoet komen aan specifieke noden

Wil men de situatie van migranten op de arbeidsmarkt verbeteren dan zal men zeker iets moeten doen aan hun specifieke noden. Deze zijn rechtstreeks verbonden met het migrant-zijn, met het hebben van een andere taal en cultuur. Maatregelen als het inrichten van cursussen Nederlands of het trachten weg te nemen van bepaalde specifieke psychologische of culturele drempels zijn net als de vorige categorie rechtvaardig én noodzakelijk.

1.2.3. Voorkeursbehandeling

Een laatste categorie maatregelen, meteen de enige categorie waarover we het in de rest van dit artikel zullen hebben, wordt gevormd door die maatregelen ten gunste van migranten die niet direct met het migrant-zijn te maken hebben en daarom een voorkeursbehandeling inhouden. Mensen die behoren tot een gediscrimineerde etnische minderheid, genieten nu op grond van hun etnisch behoren van een voorkeursbehandeling waar het gaat om zaken als begeleiding, aanwerving, promotie en bijscholing.

Deze voorkeursbehandeling kan verschillende vormen aannemen. Een maatregel kan betrekking hebben op de weg die men moet volgen wil men een bepaald goed als een job of promotie verkrijgen of zij kan integendeel te situeren zijn op het moment waarop het goed in kwestie wordt toegekend. In het eerste geval zou men kunnen spreken van *intermediaire*, in het tweede van *resultatieve* maatregelen. Een voorbeeld van een intermediaire maatregel is het inrichten van bijscholingscursussen computertechniek voor migranten om hen zo in aan-

merking te laten komen voor bepaalde functies. Resultatieve maatregelen behelzen zaken als quota-systemen en het verkiezen van een allochtone boven een minstens even bekwame autochtone kandidaat.

1.3. Positieve discriminatie

1.3.1. Een vorm van discriminatie

Maatregelen van het derde type bestempelen we als *positieve discriminatie*, omdat ze hetzelfde basispatroon vertonen als discriminatie, alleen worden de zaken nu omgekeerd. In beide gevallen worden mensen verschillend behandeld op basis van een in wezen irrelevant gegeven als ras of etnische afkomst, zonder dat naar hun individuele moreel relevante eigenschappen wordt gekeken. Om de prima facie onrechtvaardigheid van deze maatregelen aan te geven lijkt positieve discriminatie dan ook een terechte term. En dit is niet alleen volgens tegenstanders van deze praktijk zo (o.a. Goldman, 1979 : 235; Katzner, 1982 : 74).

Onjuist en misleidend is het in elk geval de term positieve discriminatie te beperken tot wat wij resultatieve voorkeursbehandeling hebben genoemd (Kabinet Smet, 1988 : 26). Nog minder aangewezen is het hem te reserveren voor die vormen van resultatieve voorkeursbehandeling waarbij de kwalificatiestandaarden worden verlaagd. Dit is wat Bovenkerk doet (Bovenkerk, 1986 : 21) en in zijn spoor ook Denolf en Grieten (Denolf, Grieten, 1990 : 511) en allicht ook het Koninklijk Commissariaat. Waar het positieve *actie* bepleit, bepaalt het dit immers als een geheel van maatregelen dat o.a. de instroom en doorstroom van migranten moet bevorderen 'zonder verlaging van de relevante geschiktheidseisen' (Koninklijk Commissariaat, 1990, III : 222). Is die verlaging er toch dan zal men hoogstwaarschijnlijk net als Bovenkerk van positieve *discriminatie* spreken. Volgens Bovenkerks begripsbepaling zou zelfs een nationaal beleid dat bepaalt dat uitsluitend nog migranten (die, zij het minimaal, wel aan de traditionele geschiktheidseisen moeten voldoen) als arbeider of bediende mogen worden aangenomen niet (positief) discrimineren. Evenmin zou een beslissing van de universiteiten om uitsluitend nog migranten te begeleiden bij hun studie (positief) discrimineren. Deze begripsverenging houdt dan ook geen steek. *Alle* vormen van voorkeursbehandeling op etnische of raciale basis behoeven een ernstige externe rechtvaardiging omwille van hun ingebakken discriminatorisch en dus onrechtvaardig karakter.

1.3.2. Rechtvaardiging

Positieve discriminatie werd en wordt in buitenlandse studies op verschillende manieren gerechtvaardigd. Sommigen kiezen voor een *deontologisch* perspectief en argumenteren dat positieve discriminatie toch rechtvaardig is. Leden van etnische minderheden krijgen geen voorkeursbehandeling op grond van hun etnisch behoren - dit is en blijft een moreel irrelevant gegeven - maar wel op grond van het feit dat ze als lid van een etnische minderheid onrechtvaardig werden en worden behandeld. Van (omgekeerde) discriminatie is er dan ook geen sprake, wel van een gerechtvaardigde differentiële behandeling op basis van een moreel relevante eigenschap (cf. Nickel, 1971 : 114; 1973 : 155-156). Zo kan men positieve discriminatie zien als een eis van de *vereffenende* rechtvaardigheid, als een vergoeding voor de discriminatie waar etnische minderheden het slachtoffer van waren (en zijn) (o.a. Thomson, 1973; Philips, 1979; 1982). Zo kan men positieve discriminatie ook verdedigen als een eis van de *verdelende* rechtvaardigheid, als een compensatie voor de achterstand en het gebrek aan gelijke kansen van minderheden (o.a. O'Neill, 1973; Livingston, 1979). Anderen opteren voor een *consequentialistische* benadering en argumenteren dat de voordelen die positieve discriminatie biedt ruimschoots opwegen tegen haar negatieve gevolgen (o.a. Thalberg, 1973; Dworkin, 1977).

In wat volgt onderzoeken we de geldigheid van deze argumentaties. Wat het deontologisch perspectief betreft beperken we ons in hoofdzaak tot dat redeneerpatroon dat zich beroept op de principes van de verdelende rechtvaardigheid. Dit omdat in de redenering op basis van de vereffende rechtvaardigheid toch altijd een sterke bekommernis om de achterstand van etnische minderheden in het heden meespeelt en onze respectievelijke tegenargumentaties elkaar niet veel ontlopen.

2. POSITIEVE DISCRIMINATIE EN VERDELENDE RECHTVAARDIGHEID

2.1. Inleiding

Uitgangspunt van Belgische voorstanders van positieve discriminatie is de vaststelling dat migranten zich op de arbeidsmarkt in een inferieure positie bevinden ten opzichte van de dominante meerderheid. Deze achterstand hangt samen met hun achterstand op andere terreinen (als onderwijs, huisvesting en inkomen) en

met discriminatie en verwaarlozing. Een dergelijk gebrek aan gelijke kansen vraagt om compensatie onder de vorm van positieve discriminatie. Alleen zo kan de vicieuze cirkel van achterstand en achterstelling worden doorbroken (Denolf, Grieten, 1990).

Over wiens te compenseren achterstand heeft men het in dit argument ? Is het de migrant als individu die een achterstand vertoont en daarom recht heeft op positieve discriminatie ? Of denkt men aan *de* migranten, opgevat als een soort corporatieve persoon die een achterstand vertoont ten opzichte van de dominante groep en daarom recht heeft op proportionele vertegenwoordiging ?

2.2. Een individuele achterstand

2.2.1. Een verkeerde selectiviteit

2.2.1.1. Hoofdargument

Op grond van de principes van de verdelende rechtvaardigheid kan al wie zich op de arbeidsmarkt in een achterstandssituatie bevindt doordat hij of zij niet de kansen heeft gekregen die hij of zij verdient, aanspraak maken op een compensatiemaatregel als positieve discriminatie. Gelijke gevallen moeten hierbij in de mate van hun gelijkheid gelijk worden behandeld (Aristoteles : 124-126). Positieve discriminatie selecteert mensen echter niet op basis van hun achterstand, maar op basis van hun al dan niet migrant-zijn en niet alle migranten bevinden zich in een achterstandssituatie en niet iedereen die zich in een achterstandssituatie bevindt is migrant. Positieve discriminatie schendt dan ook het gelijkheidsbeginsel.

Betoogt men (terecht!) dat de socio-economische toestand van heel wat migranten precair is, dan mag men niet uit het oog verliezen dat er in België ruim 2 miljoen bestaansonzekeren zijn (Vranken, Geldof, 1992 : 24) en bijvoorbeeld slechts 214.224 Turken en Marokkanen (Koninklijk Commissariaat, 1989, I : 27). Argumenteert men (en dit terecht!) dat ook de kinderen van geschoolde allochtone arbeiders met een redelijk en stabiel inkomen geen gelijke kansen hebben op het vlak van onderwijs en dus ook tewerkstelling, dan kan men iets dergelijks ook doen voor autochtone arbeiderskinderen. Zo gaat slechts 5% van de kinderen van geschoolde arbeiders naar de universiteit (Deleeck, Storms, 1989 : 1121). Zelfs als men de term migrant enkel nog zou laten slaan op Turkse en Marokkaanse inwijkelingen, dan nog blijft het feit dat er ook onder hen

mensen zijn die misschien in het land van herkomst tot de hogere sociale klassen behoorden en het in elk geval hier helemaal niet slecht doen. Hoewel sterk ondervertegenwoordigd, zijn Marokkanen en Turken niet afwezig in kaderfuncties, in vrije en wetenschappelijke beroepen, ... (Martens, Denolf, 1991 : 446).

2.2.1.2. Drie opwerpen en hun weerlegging

Men zou kunnen opwerpen dat er zich naar verhouding veel meer migranten dan autochtonen in een achterstandssituatie bevinden. Dit is ongetwijfeld zo. Het doet echter niets af aan de geldigheid van ons argument. Wie op basis van deze opwerping positieve discriminatie bepleit maakt zich immers schuldig aan statistische discriminatie. Een analogie : het is niet omdat een bepaalde ziekte veel meer bij mannen dan vrouwen voorkomt, dat een door de ziekte getroffen vrouw minder bijstand zou verdienen.

Men zou ook als volgt kunnen argumenteren. Hoewel niet alle migranten kansarm zijn, niet alle migranten zich in een zonder positieve discriminatie uitzichtloze toestand van sociale uitsluiting bevinden, vertonen *alle* migranten toch een *relatieve* achterstand (cf. Thomson, 1972 : 381). Allen hebben ze te maken met racisme en discriminatie, met een gebrek aan aandacht voor hun specifieke noden. Allen dragen hiervan de gevolgen. Zonder positieve discriminatie is er van gelijke kansen voor hen dan ook geen sprake. Ook deze argumentatie overtuigt niet. Men maakt een cruciale logische fout wanneer men de groep die een bepaald kenmerk bezit (migrant-zijn bijvoorbeeld) zomaar gelijkenschakelt met de groep die op basis van dit kenmerk onrechtvaardig werd behandeld en dus aanspraak kan maken op compensatie (cf. Fullinwider, 1980 : 60). Het is niet omdat mensen om hun migrant-zijn werden en worden gediscrimineerd dat *alle* migranten in vergelijkbare mate het slachtoffer zijn van deze discriminatie en dus allen evenzeer aanspraak kunnen maken op positieve discriminatie. Het onrecht dat een jonge migrant uit een welstellend en beschermd milieu te beurt is gevallen, verzinkt doorgaans in het niets vergeleken met wat het kind van allochtone kansarme ouders allemaal heeft meegemaakt. Het verzinkt evenzeer in het niets als we er de door kansarmoede veroorzaakte achterstand van een niet onaanzienlijk aantal autochtonen tegenover plaatsen.

Nog een opmerking zou men kunnen maken. Is de achterstand van socio-economisch zwakke autochtonen niet van een heel andere aard dan die van socio-economisch zwakke migranten ? En is het dan niet normaal dat positieve discriminatie voor de ene kan en moet en voor de andere niet ?

Het is inderdaad zo dat de achterstand van migranten een aantal typische oorzaken heeft. Men kan hier denken aan allerlei vormen van discriminatie op basis van huidskleur of afkomst, aan het feit dat ze vaak de Belgische nationaliteit niet bezitten, aan het verschil in taal en cultuur, eventueel ook aan bepaalde kenmerken van hun eigen cultuur. Toch zijn er ook duidelijke parallellen. Dat heeft natuurlijk te maken met het feit dat ook a-typische oorzaken de achterstand van migranten verklaren. Zowel autochtonen en allochtonen worden gemarginaliseerd door hun zwakke socio-economische positie (Koninklijk Commissariaat, 1989, I : 42; cf. Van Geertruyen, 1991). Niet alleen migranten (Denolf, Grieten, 1990 : 496-504), maar ook autochtone armen (Vranken, Geldof, 1992) zijn oververtegenwoordigd op de secundaire arbeidsmarkt, hebben een hoge werkloosheidsgraad, een geringe sociale mobiliteit en een gering inkomen. Ook zij zijn pover gehuisvest en bevinden zich in een complex van relatieve nadelen, in een vicieuze cirkel. Als men nu van hieruit voor positieve discriminatie van migranten pleit (Denolf, Grieten, 1990), kan en moet men dit ook voor autochtone armen doen.

Verder is het juist kenmerkend voor positieve discriminatie dat ze niet kijkt naar de diepere oorzaken van een bepaalde achterstand (*infra* : 3.2.1.). En positieve discriminatie is in onze invulling van de term per definitie een a-typische maatregel, een beleidsinstrument dat niet beantwoordt aan specifieke noden van migranten. Tenslotte is er ons geen rechtvaardigheidsargument bekend dat zou bepalen dat de achterstand van de ene groep wel problematisch en onrechtvaardig is en de achterstand van de andere niet. Of en in welke mate de oorzaken van een gebrek aan gelijke kansen typisch of atypisch zijn doet niets ter zake. Het is het gebrek aan gelijke kansen dat telt. Het etnische discours (cf. Roosens, 1986) dat vooral etnisch geïnspireerd onrecht en onrecht dat een etnische groep treft ziet, dient in zijn eenzijdigheid door wetenschap en beleid doorprikt, niet onnadenkend overgenomen of gelegitimeerd.

2.2.2. De verdeling van lusten en lasten

Niet alleen houdt een beleid van positieve discriminatie geen rekening met de persoonlijke achterstand of het persoonlijk geleden onrecht, toegepast op hoger niveau neigt positieve discriminatie ertoe vooral diegenen te helpen die deze hulp het minst verdienen (cf. Goldman, 1979 : 90-91; *infra* : 3.2.1.). De meeste programma's van positieve discriminatie zijn er immers op gericht het aantal leden van etnische minderheden in hogere functies, in de hogere socio-economische lagen te verhogen. Welnu, om in aanmerking te komen voor een

hogere functie moet men noodzakelijkerwijs aan een aantal vereisten voldoen. Het is duidelijk dat wie uit een beschermd en welstellend milieu afkomstig is veel meer kans heeft de nodige kwalificaties te bezitten dan iemand die in een achterbuurt is opgegroeid. En, zo stelt Sowell, "it is not a Rockefeller or a Kennedy who will be dropped to make room for quotas; it is a Defunis or a Bakke (allebei mensen met een lage sociale achtergrond)" (Moens, 1985 : 83). Juist die autochtonen die evenzeer als vele migranten een recht op voorkeursbehandeling kunnen laten gelden worden er niet alleen niet door geholpen, maar zijn er door een beleid van positieve discriminatie soms nog slechter aan toe.

2.2.3. Twee onbevredigende oplossingen

Wanneer men de doelgroep van positieve discriminatie uitbreidt tot de socio-economisch zwakke autochtonen of integendeel beperkt tot de minder gegoede migranten (cf. Beauchamp, 1977 : 107-108; Nickel, 1979 : 252-254) blijft men het gelijkheidsbeginsel (supra : 2.2.1.1.) schenden. Door ervan uit te gaan dat slechts een beperkt aantal leden van etnische minderheid (of meerderheid) recht hebben op positieve discriminatie geeft men overigens willens nillens zelf toe hoe arbitrair het is etnisch behoren als basis te nemen voor een op rechtvaardigheid gericht beleid. Als het wenselijk en mogelijk is binnen een etnische groep een onderscheid te maken tussen mensen die een voorkeursbehandeling verdienen en anderen die dit niet doen, waarom dan niet gewoon de (intrinsiek irrelevante) etnische categorie laten vallen en iedereen direct beoordelen en behandelen op grond van een moreel relevant criterium als achterstand (cf. Edwards, 1986 : 159-160) ?

2.3. Een groepsachterstand

"If, as I believe, blacks or women as a group are in a disadvantaged position because of the actions of others, then preferential treatment is owed to the *group* as a form of compensation" stelt Philips (1979 : 302 < ; cf. Bayles 1973; Taylor 1973). Vandaar dat men de tot dusver geuite kritiek kan verwerpen als het produkt van een misplaatst methodologisch individualisme. In België vormen de migranten een soort corporatieve persoon die recht heeft op een billijk deel van de koek. Met 'streefcijfers en een termijn' wil het Koninklijk Commissariaat een 'evenredige vertegenwoordiging' van migranten verkrijgen 'op alle functieniveaus en op alle afdelingen' (Koninklijk Commissariaat, 1990 : I, 67). We bespreken ook deze variant van het deontologisch redeneerpatroon.

2.3.1. Een betwistbaar uitgangspunt

De Turken en Marokkanen die naar België zijn geëmigreerd vormen geen mooie doorsnede van de Turkse en Marokkaanse bevolking. In de betrokken groepen zijn de mensen die reeds in het land van oorsprong een lage sociale status hadden of een achterstand vertoonden oververtegenwoordigd (Roosens, 1986 : 167). Het positief discrimineren (of hun nazaten die vaak de achterstand van hun ouders hebben geërfd) is dan *niet* de lat gelijk leggen tussen Marokkanen en Turken enerzijds en autochtonen anderzijds. Het is eerder het tegenovergestelde : men doet Marokkaanse en Turkse *armen* maatschappelijk stijgen, autochtone *armen* daarentegen ten onrechte (supra : 2.2.1.) niet.

Statistieken spelen in de meeste positieve actie-plannen een centrale rol. Wanneer bij het *monitoring* een ondervertegenwoordiging van een etnische minderheid wordt vastgesteld, leidt dit tot het opstellen van positieve actie-plannen met streefcijfers en een termijn. Een dergelijke cijfermatige benadering heeft ten onrechte een aureool van onbetwistbaarheid. In de mate dat ook a-typische factoren de achterstand van de minderheid verklaren is positieve discriminatie statistische discriminatie in haar zuiverste vorm (supra : 2.2.1.2.). Veel waardevoller dan Belgen-migranten statistieken, zijn dan ook deze die *vergelijkbare* Belgen en migranten met elkaar vergelijken : mensen met een zelfde socio-economische achtergrond, een zelfde opleidingsniveau, anciënniteit, ...

2.3.2. Een statistische schijnrechtvaardigheid

Uitgangspunt is hier niet de vraag of structurele en collectieve processen verantwoordelijk zijn voor de achterstand van de migranten (dit is evident zo), maar wel de vraag wie de gevolgen van deze collectieve processen ondervindt, de groep of het individu. Eerste en rechtstreekse slachtoffers zijn o.i. *individuele* migranten. Ook al zou een discriminerende wet alle migranten tot een extra belasting verplichten, dan nog is het niet de groep maar iedere migrant afzonderlijk die in zijn portemonnee moet tasten. Genoemde processen leiden slechts *onrechtstreeks* tot een groepsachterstand, een ondervertegenwoordiging op allerlei terreinen. Wat zijn statistieken -ook deze die een ondervertegenwoordiging laten zien- overigens anders dan bewerkte optellingen van individuele elementen ? Het zijn dan ook de getroffen individuen en niet de groep als zodanig die recht hebben op een compensatiemaatregel als positieve discriminatie (cf. Den Hartogh, 1982 : 58).

Met een collectieve maatregel als positieve discriminatie tracht men een groepsachterstand ongedaan te maken. Ook hier zijn het echter *individuen* die rechtstreeks voor- of nadeel van deze praktijk ondervinden (cf. Simon, 1973 : 314-315) en is proportionele vertegenwoordiging van de groep van positieve discriminatie slechts het *onrechtstreekse* resultaat. Daarom bereikt men met positieve discriminatie niet een rechtvaardigheid op groepsniveau (met weliswaar enkele onrechtvaardigheden op individueel vlak), maar in het beste geval een statistische *schijn*rechtvaardigheid. Niets wijst erop - wel integendeel (supra : 2.2.2.) - dat er een identiteit is tussen de rechtstreekse slachtoffers van onrecht en discriminatie en de rechtstreekse beneficianten van positieve discriminatie. Aldus wordt niet alleen het oorspronkelijke onrecht niet gecompenseerd, maar wordt er nog een nieuwe onrechtvaardigheid aan toegevoegd. Er zijn in deze context geen twee soorten rechtvaardigheid : een individuele en één op groepsniveau (cf. Den Hartogh, 1983). Een beleid van positieve discriminatie, dat op individueel vlak radicaal door de mand valt (supra 2.2.) is onrechtvaardig zonder meer en moet worden afgewezen. De rechtvaardigheid eist niet dat men de achterstand van een etnische groep rechtstreeks tracht op te heffen. Ze eist wél dat individuele achterstanden -daarom niet minder het gevolg van collectieve processen- worden gecompenseerd en men ervoor zorgt dat ieder individu (echte) gelijke kansen heeft. In de mate dat men daarin slaagt zal ook een eventuele groepsachterstand steeds meer tot het verleden behoren. Voor jonge migranten betekent dit wat Goldman met betrekking tot jonge vrouwen stelt : "Younger women applying for their first positions have equal opportunity as soon as they are considered fairly for those positions, however long it takes for statistics regarding percentages of women in different fields to even out" (1979 : 192-193).

Bezondigen we ons aan een methodologisch individualisme wanneer we in deze context een groepsdenken verwerpen ? We denken het niet. Onze benadering kan men evenzeer, zelf juister omschrijven als een groepsdenken. Een groepsdenken dat niet de etnische groep (waarvan het gemeenschappelijk gegeven in wezen moreel irrelevant is) centraal stelt, maar wel de sociale categorie waarin (wel direct ethisch relevante) socio-economische achterstand de gemene deler is.

2.3.3. Een verontrustende ontwikkeling

We kunnen ons niet van de indruk ontdoen dat in de mate dat het maatschappelijk leven meer en meer het toneel wordt van een strijd tussen allerlei groepen om bepaalde voordelen ter compensatie van geleden onrecht, de kans steeds

groter wordt dat individuen die werkelijk een achterstand vertonen uit de boot vallen. Anderen zullen daarentegen ten onrechte voordelen genieten die ze niet verdienen. Het zijn niet de zwaksten die het hardst kunnen roepen. Hoe meer voorspellers van achterstelling - niet intrinsiek moreel relevante factoren als etnische afkomst, sekse, ... - een rol gaan spelen, des te groter de kans dat met intrinsiek relevante eigenschappen (persoonlijk achtergesteld zijn, sociale uitsluiting, ...) geen rekening wordt gehouden. Hoe meer lidmaatschappen iemand kan claimen van gediscrimineerde groepen die kunnen bogen op een aantrekkelijke, dus niet louter negatieve identiteit en goed in de markt liggen, des te beter. Wie er geen kan claimen (en zeer vele armen kunnen dat niet) komt in een dergelijk systeem niet aan bod. Het is een verontrustende ontwikkeling wanneer rechten die het (onrechtvaardig behandelde of arme) individu toekomen niet langer hem of haar maar groepen (van mensen die een niet intrinsiek moreel relevant kenmerk delen) worden toebedeeld.

2.4. Besluit

In 1965 gebruikte de Amerikaanse president Johnson in een speech het volgende beroemd geworden beeld: "You do not take a person who, for years, has been hobbled by chains and liberate him, bring him up to the starting line of a race and then say 'You are free to compete with others', and still believe that you have been completely fair" (Sloot, 1986 : 81). Johnson en vele voorstanders van positieve discriminatie na hem hebben deze kansloze loper geïdentificeerd met de zwarten of met mensen uit andere etnische minderheden. We zijn het volledig eens met het beeld, maar niet met de invulling: achtergesteld zijn is niet hetzelfde als tot een etnische minderheid behoren of migrant zijn. Daarom is en blijft positieve discriminatie van migranten een vorm van discriminatie en dus vanuit deontologisch perspectief verwerpelijk.

3. POSITIEVE DISCRIMINATIE : KOSTEN EN BATEN

Positieve discriminatie mag dan wel onrechtvaardig zijn, het is niet uitgesloten dat een keuze voor positieve discriminatie toch te verdedigen is, zij het dan enkel op consequentialistische gronden. In wat volgt plaatsen we enkele kanttekeningen bij een aantal verhoopte en ongewilde, echte en vermeende effecten van positieve discriminatie.

3.1.1. Kwaliteit en efficiëntie

Hoe meer bij het vergeven van jobs rekening wordt gehouden met een in wezen niet ter zake doende eigenschap als etnische afkomst (of geslacht, ... of partijkaart!), des te groter de kans dat men minder bekwame mensen aantrekt, met kwaliteits- of productiviteitsverlies tot gevolg. Hardere vormen van resultatieve positieve discriminatie -vormen waarin men de voorkeur geeft aan een lid van een etnische minderheid boven een bekwamer lid van de meerderheid- zijn in de meeste gevallen niet rationeel. Zeker waar het gaat om hooggeschoold werk, want daar zijn de verschillen tussen wie aan de minimumeisen voldoet en wie maximaal gekwalificeerd is vaak het grootst. Men doet er steeds beter aan de beste kandidaat aan te nemen. Heel de maatschappij, de minderheden inclusief, is gebaat met zo goed mogelijke bedrijfsleiders, zo goed mogelijke dokters, metse-laars, enz.

Het is dan ook geen goede zaak er enkel op toe te zien dat iemand aan de minimumvereisten voldoet. Nog bedenkelijker wordt het als men aan relevante toelatingseisen gaat sleutelen om toch maar voldoende kandidaten uit minderheids-groepen te kunnen weerhouden. In plaats van het peil van kandidaten uit etnische minderheden op te krikken tot het vereiste niveau, past men soms zijn eisen aan het niveau van de etnische minderheden aan (cf. Abram, 1985 : 1319-1320). Examenprocedures zijn echter niet verwerpelijk omdat ze door etnische minderheden minder goed worden doorstaan. Ze zijn dit enkel wanneer ze dingen vragen die niet relevant zijn voor de job in kwestie en daardoor een ongelijk effect hebben op meerderheid en minderheid. Niet iedere vorm van indirecte differentiële behandeling is dan ook te bestempelen als indirecte *discriminatie*. Ook het vaak bepleite positief discrimineren 'bij gelijke bekwaamheid' is niet zonder gevaar. 'Gelijke bekwaamheid' is een vaag en makkelijk te manipuleren begrip. Het is niet moeilijk een sollicitatieprocedure zo weinig selectief - zo slecht dus - te maken, dat mensen een gelijk resultaat behalen.

Bedoeling van de in de meeste positieve actie-plannen vervatte streefcijfers en termijnen lijkt te zijn werkgevers ertoe aan te zetten het principe van non-discriminatie en het *merit*-principe (de beste kandidaat krijgt de job) ondergeschikt te maken aan het streven een groepsachterstand in te halen. Ze hebben in elk geval vaak dit effect (Goldman, 1979 : 210-216). Zeker wanneer er een juridisch kader is -zoals in de VS en Canada- dat bepaalt dat een ondervertegenwoordiging van een bepaalde minderheidsgroep onmiddellijk als prima facie bewijs geldt van (indirecte of systeem-) discriminatie. Het aangeklaagde bedrijf is dan

enkel onschuldig wanneer het kan bewijzen dat een ondervertegenwoordiging *niet* aan (indirecte) discriminatie te wijten is. "Given these difficulties" (de quasi-onmogelijkheid om dit laatste te bewijzen), stelt Jencks, "many firms decided it was wiser to drop their traditional hiring requirements and just hire enough blacks to keep 'the feds' happy" (Jencks, 1985 : 755). En het geringe aanbod van leden van minderheden die in aanmerking komen voor hogere functies (infra : 3.1.2.1.) maakt dat men al het mogelijke zal doen om deze mensen te kunnen aannemen of als werknemer te behouden - in de VS is de concurrentie tussen positief discriminerende universiteiten, bedrijven, ... op dit vlak vaak zeer sterk - en zijn streefcijfers te bereiken. Men kan zich overigens afvragen of resultatieve positieve discriminatie niet negatief inwerkt op de motivatie van etnische minderheden. Omdat ze het lonend maakt zich als slachtoffer, zeker niet als uitbinker te profileren staat ze echte oplossingen misschien zelfs in de weg (cf. Sloot, 1986 : 231; 237-238).

Aan positieve discriminatie zijn er uiteraard ook directe financiële kosten verbonden. In 1984-85 besteedde de universiteit van Berkeley 1.846.877 (volgens anderen jaarlijks 2.300.000) dollar aan positieve actie ten gunste van (kandidaat) studenten uit minderheidsgroepen (Bunzel, 1988 : 116). Een systeem van positieve discriminatie is nergens kosteloos. Positieve actie-plannen dienen opgesteld en voortdurend aangepast. Bedrijven en instellingen moeten er voor zorgen dat ze bij aanwerving, promotie en ontslag voortdurend met deze plannen rekening houden. Tenslotte moet ook de overheid een apparaat ontwikkelen om de hele zaak te controleren en te sturen. Goedkoop is dit alles ongetwijfeld niet.

3.2. Evenwicht en harmonie

3.2.1. Symptoombestrijding

Wat is het resultaat van 25 jaar Amerikaanse positieve discriminatie ? Studies van Leonard wijzen uit dat in de periode 1974-1980 (andere doen iets dergelijks voor 1966-1973) zwarten meer vooruitgang hebben geboekt in de tot positieve discriminatie verplichte bedrijven met overheidscontracten - de zogenaamde *federal contractors* - dan bij noncontractors. Al zijn de verschillen klein : bij *reviewed contractors* (door de overheid op hun inspanningen voor minderheden gecontroleerd) stijgt de tewerkstelling van zwarte mannen jaarlijks 1,91% sneller, bij niet-gecontroleerde *contractors* 0,62% sneller dan bij noncontractors (Leonard, 1990 : 50-51). Het is ook niet uit te maken in welke mate de geconstateerde verschillen aan positieve discriminatie te wijten zijn. Zeer

waarschijnlijk zien die bedrijven die het meest bezig zijn met positieve discriminatie ook het nauwlettendst toe dat ze mensen uit minderheidsgroepen niet negatief discrimineren. Meet Leonard dan het succes van non-discriminatie of van positieve discriminatie ? Anderen merken op dat de netto-winst voor de zwarte minderheid in feite zeer gering is : wat plaatsvindt is nauwelijks meer dan een verschuiving van zwarte jobs van bedrijven die niet positief discrimineren naar bedrijven die dit wel doen. In vergelijking met de invloed van andere, reeds eerder optredende factoren die de inkomenskloof tussen zwart en blank hebben verkleind, blijkt de invloed van positieve discriminatie slechts marginaal (Glazer, 1988 : 109-111; Lynch, 1989 : 156-159)(2).

Vanaf 1980 kent de tewerkstelling van zwarten in de VS paradoxaal genoeg een grotere groei bij noncontractors dan bij contractors. Leonard kan niet anders dan besluiten : "The decline of black employment advances under the affirmative inaction program of the 1980s (het terugschroeven van het positieve discriminatiebeleid door de Reagan-administratie) suggests either that affirmative action during the 1970s resulted in discrimination against whites, or that ongoing treatment is required to counteract the after-effects of generations of discrimination, or that there is a persistence and resiliency to the taste for discrimination against blacks". Positieve discriminatie biedt geen 'longterm inoculation against discrimination' (Leonard, 1990 : 58-59).

Ondanks jarenlange positieve discriminatie in het hoger onderwijs, gaan de zwarten er op dit vlak sinds de tweede helft van de jaren 70 eerder op achteruit (Thomas, 1988). Ook het aantal zwarte professoren en assistenten heeft men door positieve discriminatie nauwelijks kunnen doen stijgen (Exum, 1983 : 384-386). En het is in elk geval de zwarte middenklasse en niet de arme zwarten - en om hen zou het toch in de eerste plaats moeten gaan - die van positieve discriminatie beter is geworden (supra : 2.2.2; Bovenkerk, 1986 : 74-77). Positieve discriminatie heeft de zwarte werkloosheid niet doen afnemen (Leonard, 1990 : 53). En, zoals onlang nog bleek, heeft ze in de grote Amerikaanse steden de lont niet uit het kruivak gehaald.

Het geringe succes van de nochtans vaak zeer harde en ver doorgedreven positieve discriminatie hoeft niet te verwonderen. Positieve discriminatie is immers niet meer dan een symptomatische behandeling van het probleem van de achterstand van etnische minderheden. Ze vormt een tegengewicht voor de effecten van allerlei factoren die voor de achterstand van etnische minderheden verantwoordelijk zijn, maar laat de oorzaken zelf ongemoeid. Zo heeft ze weinig

(intermediaire vormen) of geen (resultatieve vormen) invloed op de geringe kwantiteit en de kwaliteit (cf. Martens, Denolf, 1991 : 458) van de potentiële kandidaten voor hogere opleidingen en functies uit minderheidsgroepen. Nochtans maakt dit gebrekkig aanbod het vaak onmogelijk het aantal leden van etnische minderheden op hoger niveau significant te verhogen (cf. Lester, 1974 : 77; Exum, 1983 : 386-388; Bunzel, 1988 : 121-124). Positieve discriminatie neemt ook de oorzaken van dit pover aanbod niet weg : (kans)armoede, slecht en on-aangepast lager en middelbaar onderwijs, enz. Positieve discriminatie is op zichzelf beschouwd dan ook niet meer dan een plaaster op een houten been.

3.2.2. Gewapende vrede

Van positieve discriminatie kan men niet verwachten dat ze mensen ertoe zou brengen huidskleur en etnische afkomst te beschouwen als wat ze in wezen (moeten) zijn, nl. als irrelevante eigenschappen. In de meer intieme sferen van het maatschappelijk leven (buren, vrienden, huwelijk) is er in de VS dan ook nog steeds weinig integratie aan te wijzen (Bovenkerk, 1986 : 75). De etnische harmonie die positieve discriminatie in het allergunstigste geval tot stand zou brengen, kan niet veel meer zijn dan een soort gewapende vrede tussen de verschillende etnieën die (tijdelijk) tevreden zijn met hun deel van de koek. Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat in het Amerika van vandaag allerlei etnische drukingsgroepen - waar men niet meer omheen kan - in naam van hun culturele eigenheid en het etnische onrecht het hele bestel manipuleren om zoveel mogelijk voordeel te verwerven. Een beleid dat belang hecht aan de etnische categorie en een etnische opstelling lonend maakt kan moeilijk anders dan de etnische groepsvorming versterken (cf. Glazer, 1975 : 73-76; 200-204). Ook in ons land zal positieve discriminatie migrant en autochtoon niet dichter bij elkaar brengen.

Sinds ongeveer het midden van de jaren zeventig lijkt in de VS "het gebod 'gij zult nimmer de factor ras hanteren in procedures, tenzij ...' gewijzigd te zijn in het gebod : 'gij zult altijd de factor ras hanteren in procedures, tenzij ...'" (Sloot, 1986 : 130). Het stemt tot nadenken dat praktijken die vroeger scherp werden veroordeeld door tegenstanders van racisme en fascisme en door hen als mensonterend werden bestempeld, nu plots door voorstanders van positieve discriminatie in ere worden hersteld : het opdelen van mensen in verschillende raciale en etnische categorieën met het oog op het verdelen van allerlei voordelen als bijvoorbeeld jobs. En hoeveel en welk migrantenbloed moet men in zijn aderen hebben om van bepaalde voordelen te kunnen genieten ? Geven één

Turkse en één Italiaanse grootouder minder recht op een voorkeursbehandeling dan twee Marokkaanse (cf. Wilkinson, 1979 : 292; Abram, 1985 : 1321; Leiser, 1979 : 337-338) ?

3.2.3. De mythe van de tijdelijkheid

Zodra een programma van positieve discriminatie gestart is, brengt men een proces op gang dat men nog moeilijk kan stoppen. Wanneer men jarenlang jobs en dergelijke langs etnische lijnen heeft verdeeld, wordt het bijzonder moeilijk dit verdelingscriterium door een ander te vervangen. De positief gediscrimineerde groep zou haar voordelen, misschien haar bestaansgrond, verloren zien gaan, wat haar leiders uiteraard met alle middelen zullen proberen te verhinderen (cf. Glazer 1985 : 835-837; 1988 : 111). Vergeten we ook niet dat er na verloop van tijd een logge positieve discriminatiebureaucratie ontstaat die ook haar eigen belangen veilig wil stellen en dus helemaal niet gediend is met een eventuele koerswijziging. Het feit dat men moeilijk kan uitmaken wanneer een achterstand definitief is ingehaald maakt dat men altijd redenen zal vinden om met positieve discriminatie door te gaan. En als positieve discriminatie wel compenseert maar niets oplost, zal ze als 'tegengewicht' altijd wel nodig blijven.

3.2.4. Autochtoon ressentiment

Ook wat discriminatie en racisme betreft compenseert positieve discriminatie wel de negatieve gevolgen, maar roeit ze de kwalen zelf niet uit. In de mate dat ze als omgekeerde discriminatie een soort tegengewicht vormt, neigt ze er zelfs toe discriminatie in stand te houden, zelfs te versterken : in de ogen van de dominante meerderheid vormt de bestaande discriminatie immers op haar beurt een tegengewicht voor de voordelen die etnische minderheden ontleenen aan het feit dat ze positief gediscrimineerd worden. Het hele probleem blijft dus bestaan, wordt misschien zelfs nog verder op de spits gedreven.

Omwille van de sterke gevoelens van collectieve relatieve deprivatie die ze bij leden van de dominante groep opwekt, kan vooral resultatieve positieve discriminatie leiden tot 'more subtle but as effective discriminatory behaviors'. Dit stellen Veilleux en Tougas (1989), zich onder meer baserend op een eigen onderzoek naar de houding van 145 Canadese managers en professionals, allen mannen, tegenover positieve discriminatie van vrouwen. Ook uit ander empirisch onderzoek blijkt dat een grote meerderheid van zowel mannen als vrouwen resultatieve positieve discriminatie van vrouwen en etnische minderhe-

den verwerpen (Kinder, Sanders, 1990; Lynch, 1989 : 17-18). Deze tegenstand heeft veel te maken met het vermeende gebrek aan *fairness* van resultatieve ingrepen : ze gaan in tegen het belangrijk geachte principe van gelijkheid van kansen (Crosby, Clayton, 1990 : 73; Veilleux, Tougas, 1989 : 493). Zowel de mannelijke als de vrouwelijke proefpersonen van Singer en Singer vinden niet alleen harde maar ook zachte vormen van *preferential hiring* onrechtvaardig, even onrechtvaardig als (negatieve) discriminatie. Hoe harder de resultatieve positieve discriminatie, des te groter de gepercipieerde onrechtvaardigheid. Het toevoegen van een ethische of juridische rechtvaardiging aan een praktijk van positieve discriminatie doet de gevoelens van onrechtvaardigheid alleen maar toenemen (Singer, Singer, 1991).

In India stuiten de zogenaamde *reservations*, een systeem van positieve discriminatie ten gunste van mensen uit de lagere kasten, al jaren op heftig, niet zelden bloedig verzet van mensen uit de hogere kasten. In de VS laten de bijnaverkiezing van ex-Ku Klux Klan leider Duke tot gouverneur van Louisiana en het relatieve succes van presidentskandidaat Buchanan vermoeden dat vijfentwintig jaar positieve discriminatie het racisme niet heeft uitgeroeid. Of moet men eerder stellen dat ook hier socio-economische factoren het *etnocentrisme* hebben versterkt (cf. De Witte, 1992a; 1992b) ? De bestaande positieve discriminatie van etnische minderheden werd in elk geval door beide politici aangegrepen om door de recessie gefrustreerde blanken duidelijk te maken dat ze van de andere politici geen heil hoefden te verwachten. En volgens Sowell is het nieuwe campusracisme dat blijkt uit recente etnische conflicten aan de Amerikaanse universiteiten een gevolg van positieve discriminatie en dus 'not a vestige but a backlash' (Sowell, 1989 : 75).

Positieve discriminatie werd in de VS ingevoerd in een periode van algemene economische groei en lage werkloosheid. Het feit dat in België de werkloosheid op dit moment hoog is en een niet onaanzienlijk aantal autochtonen zich verwaarloosd voelen, doet vermoeden dat de weerstand tegen positieve discriminatie hier en nu groter zal zijn dan in het Amerika van 25 jaar terug. Verder ontbreekt in België een collectief schuldgevoel tegenover de migranten. In de VS is dit er tegenover de zwarten wel (cf. Bovenkerk, 1986 : 133).

57,4% van de door Billiet e.a. geïnterviewde Vlamingen vindt dat de gastarbeiders hier komen profiteren van de sociale zekerheid. 41,8% is van oordeel dat ze een gevaar vormen voor de tewerkstelling van de Belgen. 32,1% meent dat de overheid in sommige buurten meer doet voor de migranten dan voor de Belgen

die er wonen (Billiet, De Witte, 1991 : 31). Dit etnocentrisme kan worden tegengegaan door een beleid dat de verschillende soorten van deprivatie bij zowel autochtonen als allochtonen tegengaat (Billiet, De Witte, 1991 : 54). "Een expliciet voorrangbeleid voor migranten zou deze (autochtone) gevoelens van deprivatie alleen maar doen toenemen, met een toename van het etnocentrisme als noodlottig gevolg", stelt De Witte (1992a : 23). En maatregelen die in de ogen van de bevolking de migranten bevoordelen, hebben volgens Billiet e.a. voor gevolg dat de weerstand tegen migranten toeneemt (1990 : 462). Van positieve discriminatie is dan ook weinig heil te verwachten wanneer men extreem-rechts de wind uit de zeilen wil nemen en het racisme bestrijden. Ze vergroot alleen de frustraties van autochtonen en daarmee ook hun agressie tegenover de allochtone zondebok.

3.3. Status, zelfbeeld en rolmodellen

Zal de status van *de* migranten stijgen als meer migranten hogere functies bekleeden ? Verlost men hen langs positieve discriminatie om van de vooroordelen waarvan zij het slachtoffer zijn ? En is het zo dat wanneer een aantal migranten mensen van aanzien worden de migranten zich als groep bewust zullen worden van eigen waarde en kracht en jonge migranten over de nodige rolmodellen zullen beschikken ? Wie op deze vragen bevestigend antwoordt (o.a. Bovenkerk, 1986 : 103) gaat van de veronderstelling uit dat de hoge status van een individu afstraalt op de etnische groep waartoe hij of zij behoort. Maar is het niet veeleer zo dat naarmate een lid van de migrantengemeenschap uit een laag socio-economisch milieu opstijgt, hij of zij door leden van de dominante meerderheid niet langer beschouwd wordt als een 'echte' migrant ? 'Echte' migranten zijn immers arm, werkloos, onbetrouwbaar, ... (cf. Billiet e.a., 1990 : 208). Misschien heeft racisme dan ook meer te maken met de afkeer voor dergelijke (vermeende) 'eigenschappen' dan met huidskleur of ras als zodanig (cf. Jencks, 1985 : 745). Zolang een aanzienlijk deel van de betrokken migranten in de laagste socio-economische milieus zal blijven steken - wat positieve discriminatie bij het toekennen van hogere functies niet kan verhelpen (supra : 3.2.1.) - zullen ze toch het slachtoffer blijven van ingewortelde vooroordelen.

We kunnen ons bovendien afvragen of vooral resultatieve positieve discriminatie er niet toe neigt de bestaande stereotypen en vooroordelen te bevestigen. Uit eigen en ander onderzoek besluit Johnson dat het opleggen van positieve discriminatie geen goede zaak is voor vrouwen : het heeft een negatief effect op de aanvaarding door mannen van vrouwelijke professionals (Johnson, 1990).

Toegepast op ons onderwerp : door positieve discriminatie wordt het autochtone vooroordeel eerder bevestigd dan ontkend. Migranten zijn eigenlijk inferieur en hebben allerlei hulp nodig willen ze hogerop geraken (cf. Jencks, 1985 : 752-753; 756). In een systeem van veralgemeende positieve discriminatie zal het bovendien voor een migrant steeds moeilijker worden om aan te tonen dat hij niet van dergelijke programma's heeft geprofiteerd (cf. Bovenkerk, 1986 : 73).

Wie beseft dat hij zijn job minder aan eigen inzet en prestaties te danken heeft dan wel aan huidskleur of etnische afkomst, zal zich daar misschien niet zo goed bij voelen. Enkele parallellen : Nacoste wijst erop dat een job die vrouwen via positieve discriminatie kunnen krijgen plots voor hen niet zo aantrekkelijk meer blijkt te zijn. Het door hem doorgevoerde experiment staft zijn suggestie dat dit te maken heeft met een gepercipieerd gebrek aan fairness in de selectieprocedure (Nacoste, 1987). Experimenten van Heilman e.a. suggereren dat vrouwen die geloven dat ze op basis van hun vrouw-zijn en niet hun bekwaamheid aangeworven zijn voor bijvoorbeeld een managersfunctie, hun eigen competentie negatief inschatten. Daarom vermijden ze uitdagende taken (waardoor hun zelfvertrouwen en ook hun carrière steeds meer in het gedrang komt), depreciëren ze hun realisaties en zijn ze minder gemotiveerd een leidende functie te behouden' (1991).

Ongetwijfeld zullen migranten meer fierheid putten uit volksgenoten die het hebben gemaakt op eigen kracht, ondanks allerlei handicaps, dan uit mensen die het zonder de nodige zetjes minder ver hadden geschopt. Het zijn dan ook de eerstgenoemden die de beste rolmodellen zijn. Men kan zich overigens afvragen of jongeren uit de arme migrantenbuurten zich wel zo gemakkelijk zullen identificeren met rijke succesvolle migranten die ze misschien wel op de televisie zien maar met wie ze verder geen contacten hebben. Zonder directe en frequente interactie is een rolmodel niet effectief (Fuller e.a., 1978 : 25; Wilkinson, 1979 : 287-288). En waarom zouden zwarte meisjes zich niet kunnen identificeren met Madonna en autochtone jongeren een voorbeeld zien in Nelson Mandela ? Overdrijft men hier niet het belang van de etnische factor ?

3.3. Besluit

Ook op teleologische gronden blijkt positieve discriminatie nauwelijks te verdedigen. Uiteraard zullen de gevolgen van positieve discriminatie niet altijd even negatief zijn. Hoe harder de positieve discriminatie en hoe resultatiever van aard, des te erger de negatieve gevolgen. Waar ze betrekking heeft op hogere functies - en precies op hoger niveau wordt ze het meest bepleit - loopt ze het grootste risico contraproductief te zijn. Toch zijn we geneigd positieve discriminatie in haar geheel te verwerpen. Het heilzame effect van positieve discriminatie op de etnische minderheden moet immers nog bewezen worden. Vooral de door positieve discriminatie helemaal niet verminderde etnische spanningen en de mogelijke 'white backlash' doen ons uitkijken naar andere, effectievere en meer rechtvaardige beleidsinstrumenten.

4. EEN ALTERNATIEF

4.1. Non-discriminatie zonder positieve discriminatie ?

4.1.1. Effectieve discriminatiebestrijding

Van positieve discriminatie wordt in sommige buitenlandse studies gesteld dat ze noodzakelijk is omdat er geen alternatief is. Omwille van haar nefaste invloed en haar quasi-ongrijpbaarheid kan discriminatie alleen via een harde aanpak, een beleid van resultatieve positieve discriminatie bestreden worden. Omdat ze welwillendheid vereisen - en die ontbreekt - voldoen non-discriminatie en ook zachte positieve discriminatie niet. Deontologische bezwaren tegen positieve discriminatie snijden dan ook hout in een ideale wereld, niet in de onvolmaakte en door discriminatie getekende maatschappij die de onze is (cf. o.a. Crosby, Clayton, 1990 : 71-72; Radin, 1991; Solomos, 1989).

Tegen deze redenering kan men vooreerst opwerpen dat positieve discriminatie en zeker een resultatieve, cijfermatige aanpak niet zo heilzaam is voor de etnische minderheden als dit argument veronderstelt (supra : 3.). Positieve discriminatie is ook een stuk onrechtvaardiger dan dit argument doet uitschijnen (supra : 2.). Verder wijt deze redenering de achterstand van etnische minderheden op de arbeidsmarkt teveel en te snel aan discriminatie op dit niveau (supra : 3.2.1.). Er staan ook veel meer mensen achter een non-discriminatiebeleid dan achter een beleid van positieve discriminatie (cf. supra : 3.2.4.). Niet elke werkgever

discrimineert en indirecte discriminatie is niet zelden eerder een kwestie van onwetendheid dan van onwil.

Tenslotte is het noch in buitenland noch in binnenland bewezen dat een consequent doorgevoerd non-discriminatiebeleid dat aandacht heeft voor de specifieke en algemene noden van diegenen die zich in een achterstandssituatie bevinden (infra : 4.2., 4.3.) geen vruchten afwerpt. Het is dan ook nog veel te vroeg om nu al van het falen van een dergelijk beleid overtuigd te zijn. In de VS heeft men het geen kans gegeven : men is er quasi onmiddellijk van non-discriminatie (de Civil Rights Act dateert van 1964) overgegaan tot *affirmative action* (op basis van Johnsons executive order 11246 van 1965). En in België staat men op het vlak van discriminatiebestrijding nog nergens. Het is in elk geval intellectueel oneerlijk een krachteloos non-discriminatiebeleid te vergelijken met een degelijk uitgebouwd beleid van positieve discriminatie dat daarenboven wél krachtdadig optreedt tegen allerlei vormen van discriminatie en wél allerlei specifieke maatregelen ontwikkelt. En dan hieruit besluiten dat een non-discriminatiebeleid niet werkt, zelfs onrechtvaardig is en een positief discriminatiebeleid het enige werkzame en daarom rechtvaardige beleid kan zijn.

4.1.2. Gelijke kansen en macht

Men zou ook als volgt kunnen redeneren. Zonder positieve discriminatie blijven migranten ondervertegenwoordigd op hoger niveau, blijven de autochtonen de touwtjes van de macht in handen houden. Zo wordt de ongelijkheid van het heden in de toekomst bestendig. Alleen positieve discriminatie kan deze cirkel doorbreken. Positief gediscrimineerden zullen toezien dat met de belangen van de migranten rekening wordt gehouden en zullen hun invloed aanwenden om ervoor te zorgen dat er meer leden van hun etnische groep tot de hogere functies doordringen (cf. Bovenkerk, 1986 : 103). Positieve discriminatie is dan noodzakelijk om gelijke kansen in de toekomst te verwezenlijken en, gegeven onze onvolmaakte maatschappij, dus wél rechtvaardig.

De tegenargumenten die we in de vorige paragraaf (4.1.1.) gaven zijn ook hier van toepassing. We voegen enkele bedenkingen toe. Vooreerst gaat deze redenering er ten onrechte van uit dat de migranten een homogene groep vormen. *De migrant bestaat niet*. Allicht zijn de culturele (en niet zelden ook de socio-economische) verschillen en de spanningen tussen sommige nationaliteiten groter dan deze tussen hen en de autochtonen. In die zin suggereert het voortdurend spreken over de migranten ten onrechte het bestaan van een gemeen-

schappelijke, quasi-etnische identiteit. Verder verdoezelt dit nauw bij het etnische discours aansluitend argument de verschillen in belangen en overtuigingen en de sociale kloof die er ook binnen één bepaalde etnische groep zijn (cf. Roosens, 1986 : 86). De betrokken minderheden zijn ook vaak te klein om tegen de macht van de dominante meerderheid -die in deze redenering geacht wordt haar collectieve eigenbelang te verdedigen- op te tornen. Rekent men toch op de goodwill van (een deel van) de dominante meerderheid, dan moet die goodwill er ook zijn - zelfs nog meer zijn (supra : 4.1.1.) - voor een non-discriminatiebeleid en vervalt meteen het hele argument. We zijn bovendien niet geneigd het in deze redenering vervatte zwart-wit denken, zo kenmerkend voor het etnische discours, te onderschrijven. Autochtonen en allochtonen staan niet als twee monolieten tegenover elkaar, waarbij eerstgenoemde als een corporatieve groep haar voordelen angstvallig bewaakt. Zelfs in Zuid-Afrika zijn zowel blanken als zwarten sterk verdeeld. Tenslotte moedigt deze redenering allochtone positief gediscrimineerden aan precies dit nepotisme te beoefenen dat men autochtonen in hogere functies verwijt (cf. supra : 3.2.4).

4.2. Gelijke kansen-plannen

Het is niet omdat men positieve discriminatie van migranten afwijst dat men dit ook moet doen met de positieve actie-plannen voor deze groep. Positieve actie-plannen zijn zeer goed te verdedigen in zover ze niet van positieve discriminatie doordrongen zijn (streefcijfers, ...) maar slechts discriminatie bestrijden en tegemoet komen aan specifieke noden van migranten (supra : 1.2.1., 1.2.2.). Natuurlijk hebben niet alleen migranten, maar ook anderen (zelfs leden van de dominante meerderheid) evenzeer het recht van directe en indirecte -ook omgekeerde- discriminatie gevrijwaard te zijn en hun eventuele specifieke noden gelienigd te zien.

Om al deze rechten evenzeer te respecteren, gevaarlijke gevoelens van verwaarlozing geen kans te geven (supra : 3.2.4) en geen tijd en geld te verspillen door voor iedere gediscrimineerde groep aparte regelingen te voorzien, lijkt het ons aangewezen te vertrekken van een *globaal gelijke kansen-plan*. Dit richt zich tot ieder die een door een gebrek aan gelijke kansen opgelopen relatieve of absolute (kansarmoede) achterstand vertoont. Wel lijken resultatieve maatregelen ons ook hier geen goed idee (cf. supra : 3.1.; 3.2.4.)

Het belangrijkste argument voor een dergelijke globale aanpak is gelegen in het feit dat heel wat achterstand a-typisch is en dus ook niet kan (en mag) verholpen

worden door een beleid dat zich enkel tot gediscrimineerde groepen (vrouwen, migranten, ...) richt (supra : 2.2.1.2.). Bovendien vinden we *indirecte* discriminatie (structurele discriminatie, institutioneel racisme, ...) een ietwat misleidende, gevaarlijke term die daarom enkel gehanteerd mag worden binnen een ruimer, niet alleen op gediscrimineerde groepen gericht beleid. Deze term suggereert ten onrechte dat het enkel of vooral mensen uit een gediscrimineerde minderheid zijn die door de als indirecte discriminatie bestempelde maatregel of praktijk getroffen worden en enkel zij dus genoegdoening kunnen eisen. Zo heeft het nepotisme van autochtone bedrijfsleiders inderdaad een *inverse impact* op migranten. Migranten behoren immers zelden tot het persoonlijk netwerk van deze mensen. Voor Bovenkerk (1986 : 50-51) en vele anderen een schoolvoorbeeld van indirecte discriminatie. De *directe* slachtoffers van deze praktijk zijn echter niet alleen migranten maar ook autochtonen : slachtoffer is iedere sollicitant die niet tot het persoonlijk netwerk behoort. En *indirecte* slachtoffers zijn niet alleen *de* migranten, maar bijvoorbeeld ook *de* autochtone sociaal zwakken (die evenmin veel kans hebben tot het persoonlijk netwerk te behoren). Nu kan men ofwel nepotisme verbieden en bestrijden omdat het een vorm is van indirecte discriminatie. Dan zijn het niet alleen de migranten die hiervan direct en indirect voordeel zullen ondervinden en is men in feite toch bezig met een globaal gelijke kansen-plan (ook al denkt en zegt men met migranten bezig te zijn en wijst men een globale benadering af). Ofwel maakt men niet alleen nepotisme in heden en toekomst onmogelijk, maar compenseert men ook de slachtoffers van nepotisme in het verleden, de direct of indirect gediscrimineerde migranten. Dan begaat men de onrechtvaardigheid slechts een willekeurig deel van de directe en indirecte slachtoffers te compenseren en kiest men ten onrechte niet voor een globale benadering.

Binnen de door ons bepleite gelijke kansen-plannen dienen dus maatregelen ontwikkeld die zich telkens richten tot de direct relevante doelgroep. Soms zal deze uitsluitend uit migranten bestaan (bijvoorbeeld bij lessen Nederlands), vaak uit zowel migranten als autochtonen (bijvoorbeeld bij een opleiding tot lasser). En als het zo is dat migranten uit een specifieke onwetendheid of drempelvrees niet of nauwelijks van terecht niet-categoriale maatregelen gebruik maken, is het uiteraard geboden zich specifiek tot hen te richten om hen ertoe te brengen dit wel te doen.

4.3. Een gelijke kansen-beleid ?

In België werd na de verkiezingen van november 1991 van verschillende zijde gepleit voor een globaal kansarmoedebeleid dat ook het migrantenbeleid zou omvatten. Anderen wezen deze 'kansarmoede-ideologie' (D'Hondt, 1992) af. Omdat deze discussie zeer verwant is met de discussie rond positieve discriminatie gaan we er kort op in. In beide gevallen is het gekozen vertrekpunt, een groepsdenken (dat de achterstand van groepen wil wegwerken) of een individuele benadering (die vertrekt van de achterstand van het individu) (supra : 2), immers vaak van doorslaggevend belang. Het eerste vertrekpunt maakt én positieve discriminatie én een apart migrantenbeleid tot een waarschijnlijke keuze terwijl men zich vanuit het tweede verzet tegen positieve discriminatie en een globale benadering van achterstand en achterstelling voorstaat.

De argumenten van de vorige paragraaf (4.2) doen ons ook hier pleiten voor een globale aanpak. Het grote nadeel van een scheiding tussen kansarmoedebeleid en migrantenbeleid is dat de samenwerking voor de vele groepsoverschrijdende problemen - of juist : de problemen die niets met etniciteit te maken hebben - pas achteraf komt, als ze er al komt. Wie als verantwoordelijke van het migrantenbeleid ook groepsoverschrijdende problemen aanpakt gaat eigenlijk zijn bevoegdheid te buiten en voert in feite wat wordt afgekeurd, nl. een globaal beleid. Verder is het gevaar zeker niet denkbeeldig dat bij een gescheiden behandeling de ene minister werk maakt van een dynamisch en coherent beleid en de andere veel minder. Dat voor de ene groep bijvoorbeeld positieve discriminatie wordt bepleit en voor de andere helemaal niet, dat er m.a.w. een reële ongelijke behandeling is. Nog waarschijnlijker en even gevaarlijk is het dat autochtonen de *indruk* krijgen dat er voor hen minder wordt gedaan. Misschien is de persoon die verantwoordelijk is voor het migrantenbeleid veel dynamischer, heeft hij of zij meer uitstraling en krijgen migrantenbeleid en migrantenproblemen om deze en andere redenen veel meer media-aandacht. Een globale aanpak die niet vertrekt van een initiële opdeling in allochtonen en autochtonen maar uitgaat van een gemeenschappelijk kenmerk, nl. achterstand en achterstelling heeft deze nadelen niet of veel minder en lijkt ons daarom, zeker in het huidige klimaat (supra : 3.2.4), te verkiezen. Telkens weer dient vertrokken van een globale aanpak waarbinnen dan waar nodig wél etnische lijnen getrokken worden, zij het dan slechts voor die *aspecten* waar een dergelijke categorisering relevant is.

De argumenten *tegen* een globaal beleid overtuigen niet. Het is juist dat de term kansarmoede migranten (en ook autochtone armen) stigmatiseert en niet alle migranten arm zijn. Daarom spreekt men inderdaad beter niet van een globaal kansarmoedebeleid (cf. Roosens, 1992). Dit alles is echter vooral een kwestie van terminologie en extensie en raakt het concept van een globale aanpak niet. De aangehaalde tegenargumenten vervallen als men de term kansarmoedebeleid vervangt door de term *gelijke kansen*-beleid en hierbij denkt aan een globaal beleid dat de relatieve en absolute achterstand van mensen moet aanpakken. Verder zien we niet in waarom een globaal beleid de specificiteit van de migrantenproblematiek over het hoofd zou (moeten) zien of een alibi zou (moeten) zijn om niets voor de migranten te doen. Deze zaken zijn natuurlijk theoretisch mogelijk. Maar het is niet omdat elk schip kan zinken dat het verkeerd is ooit aan boord van een schip te gaan. Als er voldoende politici zijn om een aparte aanpak van de migrantenproblematiek mogelijk te maken, zijn er ook voldoende politici (én burgers) om erover te waken dat een globale aanpak de migranten niet vergeet. En "niemand hoeft", aldus Roosens, "in deze innovatie een kneept te zoeken om de maatregelen voor de inpassing van de allochtonen, die worden voorgesteld in het rapport van de Koninklijke Commissaris voor het Migrantenebeleid, op de lange baan te schuiven" (1992).

Wie een gelijke kansen-beleid bepleit zonder te vertrekken van een *non-discriminatiebeleid* spant de paarden achter de wagen. Het oprichten van een nationaal orgaan dat discriminatie bestrijdt lijkt ons een belangrijke stap. Dit centrum moet erop toezien dat nergens mensen op grond van niet ter zake doende eigenschappen (etnische afkomst, sekse, overtuiging, ...) verschillend worden behandeld. Voor een apart centrum voor *etnische gelijkheid* zijn we niet te vinden, zeker niet wanneer dit centrum ook indirecte discriminatie zou bestrijden (supra : 4.2) en positieve maatregelen zou nemen. De etnische categorieën waarmee het per definitie werkt zijn slechts zelden van tel in een rechtvaardigheidsbeleid.

4.4. Besluit

Van een gelijke kansen-beleid verwachten we dat het leidt tot een grotere gelijkheid van kansen voor iedereen. Spreken over 'plannen voor gelijke kansen' (o.a. Koninklijk Commissariaat, 1990, I : 68) als men het heeft over wat in feite positieve discriminatie is, is daarentegen misleidend, zelfs ironisch : wie kiest voor positieve discriminatie zal de mensen immers onderscheiden behandelen naargelang hun groepsbehoren, in casu hun etnische afkomst en richt aldus bar-

rières op die de gelijke kansen van elk individu in de weg staan. Precies omdat 'iedereen het algemeen welzijn op een rechtvaardige en gelijkwaardige wijze' moet kunnen genieten, juist omwille van 'het belang van rechtvaardige en gelijke arbeidskansen voor iedereen en zonder onderscheid van taal, ras en cultuur' (Koninklijk Commissariaat, 1990, III : 139-140) lijkt een dergelijke ontwikkeling ons onaanvaardbaar.

VOETNOTEN

- (1) Zie vooral Philips (1979; 1982), Bovenkerk (1986), Sloot (1986), Willekens (1990) en de discussie tussen Van Asperen (1980), Manenschijn (1981; 1982) en Den Hartogh (1982; 1983).
- (2) Beiden baseren zich hiervoor op Smith, J.P., F.R. Welch (1986) *Closing the Gap : Forty Years of Economic Progress for Blacks*. Santa Monica : Rand Corporation.

BIBLIOGRAFIE

- Abram, M.B. (1985) 'Affirmative Action : Fair Shakers and Social Engineers', *Harvard Law Review*, 99 : 1312-1326.
- Aristoteles (?(1954)) *Ethica Nicomachea*. Nederlandse vertaling door R.W. Thuijs. Antwerpen : De Nederlandsche Boekhandel.
- Bayles, M.D. (1973) 'Reparations to Wronged Groups', *Analysis*, 33 : 182-184.
- Beauchamp, T.L. (1977) 'The Justification of Reverse Discrimination', pp. 84-110 in W.T. Blackstone, R.D. Heslep (eds.) *Social Justice and Preferential Treatment. Women and Racial Minorities in Education and Business*. Athens : University of Georgia Press.
- Billiet, J., A. Carton, R. Huys (1990) *Onbekend of onbemind ? Een sociologisch onderzoek naar de houding van de Belgen tegenover migranten*. Leuven : K.U.Leuven - Sociologisch onderzoeksinstituut.
- Billiet, J., H. De Witte (1991) 'Naar racisme neigende houdingen in Vlaanderen : typologie en maatschappelijke achtergronden', *Cultuur en Migratie*, (1) : 25-62.

- Bovenkerk, F. (1986) *Een eerlijke kans : over de toepasbaarheid van buitenlandse ervaringen met positieve actie voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt in Nederland*. 's Gravenhage : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Bunzel, J.H. (1988) 'Affirmative-Action Admissions : How it 'Works' at UC Berkeley', *Public Interest*, (93) : 111-129.
- Crosby, F., S. Clayton (1990) 'Affirmative Action and the Issue of Expectancies', *Journal of Social Issues*, 46 (2) : 61-79.
- De Witte, H. (1992a) 'Waarom stemmen kiezers voor het Vlaams Blok', *De Nieuwe Maand*, 35 (1) : 19-23.
- De Witte, H. (1992b) 'Racisten of apathici ? Een empirische analyse van de politieke en maatschappelijke opvattingen van kiezers van het Vlaams Blok in 1989 en van de motivering van hun stemgedrag'. Bijdrage aan het colloquium 'Gezichten van hedendaags racisme' op 13 december 1991 te Brussel. Leuven : Hoger Instituut voor de Arbeid.
- Deleeck, H., B. Storms (1989) 'Blijvende ongelijkheden in het onderwijs : tien jaar later', *Gids op Maatschappelijk Gebied*, 80 (12) : 1119-1138.
- Den Hartogh, G. (1982) 'Voorkeursbehandeling in dienst van gelijkheid', *Filosofie en Praktijk*, 3 : 57-69.
- Den Hartogh, G. (1983) 'Groepsachterstand en onrechtvaardigheid', *Filosofie en Praktijk*, 4 : 46-48.
- Denolf, L., C. Grieten (1990) 'Positieve acties voor vrouwen, ook voor etnische minderheden', *Tijdschrift voor Sociologie*, 11 (5/6) : 495-535.
- Denolf, L., A. Martens (1990) *Aspecten van de werkgelegenheid voor migranten : loonstructuur, loopbaanontwikkeling na de mijnsluiting en kansen bij het (inter)professioneel overleg*. Leuven : K.U.Leuven : Sociologisch Onderzoeksinstituut.
- Denolf, L., A. Martens (1991) 'Sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt : De etnische determinant', *Tijdschrift voor Sociologie*, 12 (3/4) : 443-467.
- D'Hondt-Van Opdenbosch, P. (1992) 'Inpassing migranten vraagt drastische en snelle maatregelen', *De Standaard*, 1 februari : 7.
- Dworkin, R. (1977) *Taking Rights Seriously*. Londen : Duckworth.
- Edwards, J. (1986) *Positive Discrimination : Social Justice and Social Policy. Moral Scrutiny of a Policy Practice*. Londen/New York : Tavistock Publications.
- Exum, W.H. (1983) 'Climbing the Crystal Stair : Values, Affirmative Action, and Minority Faculty', *Social Problems*, 30 (4) : 383-399.

- Fuller, B., P.P. McNamara, K.C. Green (1978) 'Alternative Admissions Programs', pp. 1-27, in A.W. Astin, B. Fuller, K.C. Green (eds.) *Admitting and Assisting Students after Bakke*. San Francisco/... : Jossey-Bass Inc.
- Fullinwider, R.K. (1980) *The Reverse Discrimination Controversy. A Moral and Legal Analysis*. Totawa : Rowman and Littlefield.
- Glazer, N. (1975) *Affirmative Discrimination. Ethnic Inequality and Public Policy*. New York : Basic Books.
- Glazer, N. (1985) 'Affirmative Action as a Remedy for Discrimination. Strategies for the Future', *American Behavioral Scientist*, 28 : 829-840.
- Glazer, N. (1988) 'The Affirmative Action Stalemate', *Public Interest*, (90) : 99-114.
- Goldman, A.H. (1979) *Justice and Reverse Discrimination*. Princeton : Princeton University Press.
- Greenawalt, K. (1983) *Discrimination and Reverse Discrimination*. New York : Alfred A. Knopf.
- Heilman, M.E., J.C. Rivero, J.F. Brett (1991) 'Skirting the Competence Issue : Effects of Sex-Based Preferential Selection on Task Choices of Women and Men', *Journal of Applied Psychology*, 76 (1) : 99-105.
- Jencks, C. (1985) 'Affirmative Action for Blacks. Past, Present, and Future', *American Behavioral Scientist*, 28 : 31-760.
- Johnson, R.D. (1990) 'The Influence of Legal Mandates on the Acceptance of Women as Professionals', *Journal of Social Psychology*, 130 (1) : 39-46.
- Kabinet van de Staatssecretaris voor Leefmilieu en Maatschappelijke Emancipatie M. Smet (1988) *Handleiding voor positieve actie*. Brussel : Inbel.
- Katzner, L.I. (1982) 'Reverse Discrimination', pp. 64-85 in T. Regan, D. Vandevveer (eds.) *And Justice for All. New Introductory Essays in Ethics and Public Policy*. Totawa : Rowman and Littlefield.
- Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid (1989) *Integratie(beleid) : een werk van lange adem*. Brussel : Inbel.
- Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid (1990) *Voor een harmonische samenleving*. Brussel : Inbel.
- Leiser, B.M. (1979) *Liberty, Justice, and Morals. Contemporary Value Conflicts*. New York/Londen : Macmillan.
- Leonard, J.S. (1990) 'The Impact of Affirmative Action Regulation and Equal Employment Law on Black Employment', *Journal of Economic Perspectives*, 4 (4) : 47-63.

- Lester, R.A. (1974) *Antibias Regulation of Universities. Faculty Problems and their Solutions. A Report Prepared for the Carnegie Commission on Higher Education*. New York/St. Louis/... : MacGraw-Hill.
- Livingston, J.C. (1979) *Fair Game ? Inequality and Affirmative Action*. San Francisco : W.H. Freeman and Company.
- Lynch, F.R. (1989) *Invisible Victims : White Males and the Crisis of Affirmative Action*. New York : Greenwood Press.
- Manenschijn, G. (1981) 'Verdieneu of krijgen vrouwen de voorkeur ?', *Filosofie en Praktijk*, 2 : 19-25.
- Manenschijn, G. (1982) 'Over voorkeursbehandeling en goede argumenten, een antwoord aan Den Hartogh', *Filosofie en Praktijk*, 3 : 153-155.
- Moens, G. (1985) *Affirmative Action. The New Discrimination*. St. Leonards : Centre for Independent Studies.
- Nacoste, R.W. (1987) 'But Do They Care About Fairness ? The Dynamics of Preferential Treatment and Minority Interest', *Basic and Applied Psychology*, 8 : 177-191.
- Nickel, J.W. (1971) 'Discrimination and Morally Relevant Characteristics', *Analysis*, 32 (4) : 113-114.
- Nickel, J.W. (1973) 'Should Reparations Be to Individuals or to Groups', *Analysis*, 34 (5) : 154-160.
- Nickel, J.W. (1979) 'Preferential Policies in Hiring and Admissions : A Jurisprudential Approach', pp. 230-255 in Wasserstrom, R.A. (ed.) *Today's Moral Problems*. New York/Londen : Macmillan Publishing Co., Inc./ Collier Macmillan Publishers.
- O'Neil, R.M. (1975) *Discriminating against Discrimination*, Bloomington/Londen : Indiana University Press.
- O'Neill, O. (1973) 'How Do We Know When Opportunities Are Equal', *Philosophical Forum*, 5 : 334-346.
- Philips, D.L. (1979) *Equality, Justice and Rectification. An Exploration in Normative Sociology*. Londen/New York/San Fransisco : Academic Press.
- Philips, D.L. (1982) 'De rectificatie van onrechtvaardigheid. Het geval van Surinamers en Antillianen in Nederland', *Beleid en maatschappij*, 9 (5) : 129-138.
- Radin, M.J. (1991) 'Affirmative Action Rhetoric', *Social Philosophy and Policy*, 8 (2) : 130-149.

-
- Roosens, E. (1986) *Micronationalisme. Een antropologie van het etnisch reveil*. Leuven/Amersfoort : Acco.
- Roosens, E. (1992) 'Kansenbeleid te verkiezen boven kansarmoedebeleid', *De Standaard*, 4 februari : 7.
- Simon, R. (1973) 'Preferential Hiring : A Reply to Judith Jarvis Thomson', *Philosophy and Public Affairs*, 3 : 312-320.
- Singer, M.S., A.E. Singer (1991) 'Justice in Preferential Hiring', *Journal of Business Ethics*, 10 : 797-803.
- Solomos, J. (1989) 'Equal opportunities policies and racial inequality : The role of public policy', *Public Administration*, 67 : 79-93.
- Sowell, T. (1989) 'The New Racism on Campus', *Fortune*, 119 (4) : 75-80.
- Sloot, B.P. (1986) *Positieve discriminatie : Maatschappelijke ongelijkheid en rechtsonwikkeling in de Verenigde Staten en in Nederland*. Zwolle : W.E.J. Tjeenk Willink.
- Taylor, P.W. (1973) 'Reverse Discrimination and Compensatory Justice', *Analysis* 33 : 177-182.
- Thalberg, I. (1973) 'Reverse Discrimination and the Future', *Philosophical Forum*, 5 (1/2) : 294-308.
- Thomas, G.E. (1988) 'Black Higher Education in the 1970s and 1980s : Affirmative Action Implications', *Educational Policies*, 2 (2) : 137-155.
- Thomson, J.J. (1973) 'Preferential Hiring', *Philosophy and Public Affairs*, 2 : 364-384.
- Van Asperen, G.M. (1980) 'Verdiene vrouwen de voorkeur?', *Filosofie en Praktijk*, 1 : 13-21.
- Van Geertruyen, G. (1991) *Culturele en sociaal-economische factoren die de slaagkansen en doorstroming van migrantenkinderen in het onderwijs beïnvloeden*. Een kwalitatief onderzoek, Gent : RUG.
- Veilleux, F., F. Tougas (1989) 'Male Acceptance of Affirmative Action Programs for Women : The Results of Altruistic or Egoistical Motives', *International Journal of Psychology*, 24 : 485-496.
- Vlaamse Raad (1992) 'Middagvergadering van donderdag 30 januari 1992', *Buitengewone zitting 1992. Beknopt verslag*, (4).
- Vranken, J., D. Geldof (1992) *Armoede en Sociale Uitsluiting. Jaarboek 1991*. Leuven/Amersfoort : Acco.
- Wilkinson, J.H. III (1979) *From Brown to Bakke. The Supreme Court and School Integration : 1954-1978*. New York/Oxford : Oxford University Press.

Willekens, H. (1990), 'positieve discriminatie', in De Graeve, B., P. Humblet, M. Triest (eds.), *Positieve actie, positieve discriminatie, voorrangbehandeling voor vrouwen* (Tegenspraak-Cahier nr.8). Deurne : Kluwer.