

# Secessie

*Kwartaalblad voor de Studie van Separatisme en Directe Democratie*



Dr. Alexandra COLEN: <b>Links en rechts, binnen- en buitenland</b> .....	2
Bernard DAELEMANS: <b>Een marxistische stem voor de Vlaamse secessie</b> .....	3
Dr. Jos VERHULST: <b>De leugen van de discriminatiebestrijding</b> .....	13
Prof. Dr. Erik SUY: <b>De Vlaamse secessie en het internationaal recht</b> .....	27

Nr. 19

Driemaandelijks: april – mei – juni 2005

Een uitgave van het Mia Brans Instituut

[www.secessie.nu](http://www.secessie.nu)

A  
VVK  
V

# De leugen van de discriminatiebestrijding

---

Het quotastelsel, zogezegd bedoeld om de discriminatie van allochtonen tegen te gaan, is een leugen, aldus Jos Verhulst. Het discrimineert de autochtone bevolking en is fundamenteel onrechtvaardig.

Jozef De Witte, directeur van het *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding* (CGKR), deelde ter gelegenheid van de "Internationale Dag van het Racisme" mee dat zijn Centrum een tienpuntenplan zal uitwerken, om "evenredige tewerkstelling" van allochtonen af te dwingen.<sup>1</sup> Bedrijven moeten volgens De Witte verplicht worden tot banenplannen voor allochtonen. Dat met name allochtonen op de arbeidsmarkt massaal worden gediscrimineerd is al jarenlang een centraal dogma van de politiek correcte leer. In de ogen van de protagonisten lijkt de tijd voor een radicale staatsinterventie gekomen. Volgens SP.a-senatrice Fatma Pehlivan is er sprake van een "collectieve schuld" die de autochtone bevolking blijkbaar heeft opgelopen jegens de allochtonen. Zij wil bedrijven verplichten om etnisch of raciaal geklasseerde personeelslijsten aan te leggen. Bedrijven die te weinig "divers" zijn moeten een "diversiteitsplan" opstellen. Ook het onderwijs wordt door haar verdacht van discriminatie: "Je zou bijna het hele onderwijssysteem moeten doorlichten [...] In de opleiding leerkrachten moet meer aandacht gaan naar omgaan met diversiteit."<sup>2</sup>

Pehlivan verkondigt dit soort ideeën al jaren.<sup>3</sup> Zij legt de "collectieve schuld" volledig bij autochtonen, bij scholen en bedrijven, en voor geen grammetje bij de allochtonen; en ze vindt dat er planbureaugewijs allerhande verplichtingen moeten worden ingevoerd, inclusief de systematische oplistings van werknemers en leerlingen in etnische categorieën. Pehlivan wil dat de etnische achtergrond van de burger een officiële rol moet gaan spelen bij aanwervingen, en ook bij vonnissen en bij examens allerhande. Want overall moet – en dit op zeer korte termijn – etnische evenredigheid worden bereikt. Wat zij, en de socialisten in het algemeen voorstellen, is niets minder dan een radicale beschavingsbreuk. Om de "collectieve schuld" te delgen, moeten de rechten van het individu wijken voor groepsrechten volgens etnische criteria.

Vooraleer over te gaan tot zulke drastische ingrepen is het nuttig om de impliciete uitgangspunten van de socialistische ijveraars te onderzoeken. De bedoeling van dit artikel is beperkt. We onderzoeken hier enkel of er daadwerkelijk sprake is van *racistische* discriminatie van allochtonen op de "arbeidsmarkt." De vraag lijkt sommigen wellicht ongepast. "Allochtonen worden op de Belgische arbeidsmarkt gediscrimineerd. Wie dit ontkent is ziende blind," aldus Jan Denys.<sup>4</sup> Zijn er niet talrijke onderzoeken bekend die rechtstreeks aantonen dat heel wat werkgevers rekening houden met de herkomst van sollicitanten? Worden op sollicitatie-websteaks de allochtoon klinkende namen niet minder aangeklikt?

De vraag die dient gesteld te worden is echter de volgende: houden sommige werkgevers rekening met de afkomst omdat zij een hekel hebben aan mensen van een bepaalde afkomst, of brengen zij die afkomst in rekening omdat de afkomst objectief voorspellende waarde heeft voor te verwachten arbeidsprestaties? Met andere woorden: worden we hier geconfronteerd met racistische discriminatie of met de ratio van de "arbeidsmarkt?"

Groepskenmerken met voorspellende waarde worden vaak gebruikt om te "discrimineren." Kijk bijvoorbeeld naar de verzekeringsmaatschappijen die hogere premies aanrekenen aan jongeren. Deze maatschappijen gebruiken groepskenmerken om een individueel risico in te schatten. Jonge chauffeurs moeten een hogere premie betalen, niet omdat de maatschappijen enige "haat" koesteren tegen het jonge volkje, maar omdat de jeugdige leeftijd een

---

<sup>1</sup> "Maak banen voor allochtonen verplicht," *De Standaard*, 21 maart 2005.

<sup>2</sup> Fatma Pehlivan in *De Standaard*, 25 maart 2005.

<sup>3</sup> "Allochtonen zitten op de achterste bank in scholen, staan op de laagste sport op de arbeidsmarkt. Ook in het politieke bedrijf blijft hun participatie ondermaats, als kiezers en als gekozenen. We hebben in het onderwijs al jaren een voorrangbeleid. Daar gaat 2 procent van het budget naartoe. Ruim ontoereikend, de resultaten zijn navenant. Onder de hooggeschoolden vormen de allochtonen een minderheid van 2 procent. Aan de RUG is slechts 0,5 procent van de studenten van allochtone afkomst. Schrijvend. We hebben nog altijd witte scholen [...] Binnen vijf jaar moet de leerachterstand van allochtonen op hetzelfde niveau staan als die van autochtonen; mogen procentueel niet meer of minder allochtone dan autochtone ouders zijn van kleine criminaliteit; moet de werkloosheid onder allochtonen teruggedrongen worden tot het Vlaams gemiddelde. Giet dat in wetten, maak het afdwingbaar en richt op Vlaams niveau een planbureau op dat jaarlijks de vooruitgang evalueert. Lukt het niet op die manier, dan moet maar aan quota worden gedacht. Als scholen en bedrijven zich werkelijk niet bewust worden van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid in deze, moet de overheid ingrijpen." (Fatma Pehlivan in *De Morgen*, 2 nov. 2002)

<sup>4</sup> *Job@*, 2 april 2005.

statistische indicatie vormt voor een verhoogd risico. Eigenlijk is ons hele maatschappelijk leven op dit soort “discriminatie” gebaseerd. Beschouw bijvoorbeeld de meerderjarigheid. Is het niet absurd om aan een 18-jarige volautomatisch de rechten van een volwassene toe te kennen, terwijl 17-jarigen per definitie als minderjarig gelden met alle rechtsbeperkingen van dien? Het is toch best mogelijk dat een bepaald 17-jarig individu veel meer rijpheid en verstand aan de dag legt dan heel wat “meerderjarigen” van 18 of 19 jaar? De wetgever gebruikt hier duidelijk een “groepskenmerk,” namelijk de leeftijd, om iemand meer of minder rechten toe te kennen. Een duidelijk geval van “discriminatie” dus. Zouden we in de plaats niet moeten kijken naar de individuele rijpheid en het persoonlijk oordeelsvermogen van de betrokkene? Mogen we een individuele 17-jarige minder rechten toekennen, alleen maar omdat de leden van zijn groep *gemiddeld* minder rijp zijn dan 18-jarigen?<sup>5</sup>

De staat discrimineert blijkbaar op alle mogelijke fronten: voortdurend worden individuele rechten afhankelijk gemaakt van groepskenmerken, met als enig denkbare verantwoording de overweging dat het groepskenmerk statistisch correleert met één of andere eigenschap of bekwaamheid. Waarom zouden individuen dan ook geen statistische overwegingen mogen gebruiken? Is het niet veeleer de staat die zich strikt moet onthouden van discriminatie, terwijl individuen en private instellingen juist wél vrij moeten zijn om overeenkomsten te sluiten op basis van alle denkbare discriminerende overwegingen? Laat ons daarom eens kijken wat de statistiek te zeggen heeft over die zogezegde “discriminatie” op basis van groepskenmerken die de staat bij particulieren vervolgt maar tegelijk op grote schaal zelf toepast.

## Het theorema van Bayes

Veronderstel dat één vrouw op honderd borstkanker heeft. Er bestaat een test om borstkanker op te sporen, maar die is niet perfect. Indien een vrouw daadwerkelijk borstkanker heeft, dan geeft onze hypothetische test in 80% van de gevallen een positief resultaat. De test geeft soms ook een positief resultaat bij vrouwen die geen borstkanker hebben. De kans op zo'n vals positief resultaat beloopt 10%.

Hoe groot is nu de kans dat een vrouw daadwerkelijk borstkanker heeft, indien blijkt dat het testresultaat positief is? We noteren deze kans als  $p(K | +)$ . Hierbij is de kans  $p$  een getal dat altijd tussen 0 (onmogelijkheid) en 1 (zekerheid) ligt. Indien bijvoorbeeld  $p = 0,5$  beloopt de kans 1 op 2. De uitdrukking  $p(K | +)$  kunnen we lezen als: de kans op kanker (K) indien (+) de test positief (+) is gebleken.

Om  $p(K | +)$  te bepalen moeten we de verhouding bekijken van (a) het aantal gevallen waarbij een vrouw kanker heeft én positief scoort, en (b) het totaal aantal gevallen waarbij de test positief scoort.

Om de kans op een reeks onafhankelijke gebeurtenissen te bepalen, moet men de kansen voor de afzonderlijke gebeurtenissen vermenigvuldigen. Hoe groot is bijvoorbeeld de kans dat ik twee drieën krijg, wanneer ik tweemaal na elkaar een dobbelsteen gooi? De kans dat de eerste worp een drie oplevert, is  $1/6$ . De kans dat de tweede worp een drie geeft, is ook  $1/6$ . De kans dat ik tweemaal een drie krijg is  $1/6 \cdot 1/6 = 1/36$ .

De kans dat een vrouw kanker heeft en positief scoort (a), wordt dus gegeven door het product van de kans op kanker  $p(K) = 0,01$  en de kans op een positief testresultaat indien men kanker heeft  $p(+ | K) = 0,8$ . De kans dat een vrouw kanker heeft en positief scoort is dus  $0,01 \cdot 0,8 = 0,008$ .

De totale kans op een positief resultaat (b) is de som van twee kansen: ten eerste de zonet berekende kans op een positief resultaat bij een vrouw met

---

<sup>5</sup> Of neem het behalen van een diploma. Alleen wie een diploma middelbaar onderwijs heeft, mag naar de universiteit. Is dit geen schandelijke discriminatie ten opzichte van diegenen die geen middelbaar diploma behaalden? Het is zeker waar dat heel wat houders van een middelbaar diploma *niet* in staat blijken om universitaire studies succesvol te doorlopen. En er zullen ook wel mensen zijn die, bijvoorbeeld door schoolmoeheid, geen middelbaar diploma haalden maar heel goed aan de universiteit terecht zouden kunnen. Bovendien staat vast dat het staatsgecontroleerde schoolsysteem “discrimineert.” Jongens verwerven in dat systeem veel minder gemakkelijk een diploma dan meisjes, hoewel jongens gemiddeld zeker even intelligent zijn. Waarom dan dit dwaze groepskenmerk, namelijk het houderschap van een middelbaar diploma, hanteren als toegangsticket voor het universitair onderwijs?

kanker, en anderzijds de kans op een positief resultaat bij iemand die geen kanker heeft. "Geen kanker" noteren we als  $\sim K$ . De kans op valse positieven is het product van twee kansen: de kans dat men geen kanker heeft  $p(\sim K) = 0,99$  en de kans dat men positief scoort en toch geen kanker heeft:  $p(+ \mid \sim K) = 0,1$ . De kans dat men geen kanker heeft en positief scoort is  $0,99 \cdot 0,1 = 0,099$

De hele formule van Bayes luidt dan:

$$p(K \mid +) = [p(+ \mid K) \cdot p(K)] / [p(+ \mid K) \cdot p(K) + p(+ \mid \sim K) \cdot p(\sim K)]$$

Indien we de getalwaarden invullen vinden we:

$$p(K \mid +) = [0,8 \cdot 0,01] / [0,8 \cdot 0,01 + 0,1 \cdot 0,99] = 0,075$$

De kans dat een vrouw die positief scoort ook daadwerkelijk borstkanker heeft, blijkt dus 7,5% te bedragen. De meeste mensen vinden dit een verrassend lage uitkomst. De verklaring is natuurlijk dat de overgrote meerderheid van de vrouwen blijkens onze gegevens géén borstkanker heeft. Omdat er zoveel vrouwen zonder borstkanker zijn, zijn er zeer veel valse positieven, ook al is de kans op een vals positief veel kleiner dan de kans op een correct positief. Wie positief scoort, heeft uiteindelijk 92,5% kans om een vals positief te zijn.



### *Toepassing op bekwaamheidstesten*

Iedere mens legt in zijn leven een aantal bekwaamheidstesten af. Zo kan men bijvoorbeeld het behalen van een diploma, of het afleggen van een test bij een sollicitatie beschouwen als een bekwaamheidstest. Maar net als de borstkankertest zal ook de bekwaamheidstest onvolmaakt zijn. Enerzijds zullen sommige mensen die eigenlijk bekwaam zijn, toch mislukken bij de bekwaamheidstest. Anderzijds zullen sommigen door louter geluk een succes behalen dat ze eigenlijk niet verdienen. Indien we de geslaagden als + aanduiden, en diegenen die wel respectievelijk niet bekwaam zijn als B respectievelijk  $\sim B$ , dan kunnen we opnieuw de formule van Bayes schrijven:

$$p(B \mid +) = [p(+ \mid B) \cdot p(B)] / [p(+ \mid B) \cdot p(B) + p(+ \mid \sim B) \cdot p(\sim B)]$$

Laat ons nu eens twee concrete getalvoorbeelden nemen. We nemen aan dat mensen die daadwerkelijk bekwaam zijn, 80% kans hebben om te slagen bij de test. Dus  $p(+ \mid B) = 0,8$ . De kans dat men als niet-bekwame slaagt in de test, is 10%. Dus  $p(+ \mid \sim B) = 0,1$ . We zien dat deze gegevens nog niet volstaan om  $p(B \mid +)$  te berekenen. We moeten ook nog  $p(B)$  kennen, dat is de kans dat iemand überhaupt bekwaam is.

Veronderstel dat de populatie waaruit we de kandidaten voor onze test recruteran, voor de helft uit bekwamen bestaat. Dus  $p(B) = 0,5$  en  $p(\sim B) = 0,5$ . We vinden dan met behulp van de formule van Bayes dat  $p(B \mid +) = 0,89$ . Dat betekent dat van diegenen die slagen voor de bekwaamheidstest, bijna 9 op 10 ook daadwerkelijk bekwaam zullen zijn. Ruim een tiende van de geslaagden zullen toch onbekwaam zijn.

We kunnen onze kandidaten ook gaan recruteran uit een populatie die slechts tien procent bekwamen telt. Dus  $p(B) = 0,1$  en  $p(\sim B) = 0,9$ . In dat geval blijkt  $p(B \mid +) = 0,47$ . Met andere woorden: meer dan de helft van de geslaagden zijn toch onbekwaam. De verklaring is natuurlijk dat er onder de deelnemers aan de test zeer veel onbekwamen en slechts weinig bekwamen te vinden zijn. Er zullen daardoor verhoudingsgewijs meer onbekwamen door de mazen van het net glippen.

Veronderstel nu eens dat de kandidaten bij een bekwaamheidstest uit twee verschillende populaties afkomstig zijn. Populatie (a) telt 50% bekwamen en 50% onbekwamen. Populatie (b) telt 10% bekwamen en 90% onbekwamen. Beide populaties leveren evenveel kandidaten. Indien we de totale groep deelnemers aan onze test als één geheel beschouwen, zijn er dus 30%

bekwamen en 70% onbekwamen. Het percentage geslaagden wordt gegeven door:

$$P(B | +) \cdot P(B) + P(\sim B | +) \cdot (P \sim B) = 0,8 \cdot 0,3 + 0,7 \cdot 0,1 = 31\%$$

De kans dat iemand die slaagt voor de test daadwerkelijk bekwaam is wordt dan gegeven door:

$$P(B | +) = [0,8 \cdot 0,30] / [0,8 \cdot 0,30 + 0,70 \cdot 0,1] = 77,4 \%$$

Er glijpen dus een kleine 23% onbekwamen door de test-barrière. Deze “geslaagde onbekwamen” zullen niet gelijk verdeeld zijn tussen de populaties (a) en (b). Indien de sterke en de zwakke populatie evenveel kandidaten leverden voor de test, leert een eenvoudige berekening dat de samenstelling van de groep geslaagden er aldus zal uitzien:

	Sterke groep (a)	Zwakke groep (b)	Totaal
Bekwaam	64,5 %	12,9 %	<b>77,4 %</b>
Onbekwaam	8,1 %	14,5 %	<b>22,6 %</b>
Totaal	<b>72,6 %</b>	<b>27,4 %</b>	100 %

<sup>6</sup> Bewijzen voor ‘discriminatie’ blijken vaak opvallend zwak. Een recent voorbeeld van een onderzoek is het syntheserapport *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* (A. Martens, e.a., BGDA, 2005).

Een centraal element binnen de bewijsvoering in dit rapport is de opvolging van een aantal allochtone en autochtone sollicitanten die zich bewegen op de “arbeidsmarkt” en hun bevindingen inzake discriminatie aan de onderzoekers rapporteren: “in 27% van de in totaal 115 sollicitatieprocedures [is] een discriminerende reactie voorgekomen. Dit cijfer stijgt tot 45% wanneer het effectief mogelijk is te vergelijken tussen twee kandidaten – de ene van buitenlandse afkomst en de andere niet – die zich voor dezelfde baan hebben aangeboden.” (p.83)

Het cijfer van 45% is indrukwekkend. In het onderzoek beschikte men over 22 “gematchte” dossiers. Dat wil zeggen dat men in 22 gevallen een paar sollicitaties had met gelijkende allochtone en autochtone kandidaten voor dezelfde functie. In 10 van de 22 gevallen werd een “discriminerende reactie” vastgesteld, en dat levert de 45% op. Waaruit bestaan zo’n “discriminerende reactie?” In 9 van de 10 gevallen werd die “reactie” omschreven als een “aanleiding tot vermoeden van ongelijke behandeling o.w.v. etnische afkomst.” (p.30)

Waaruit bestaat dan zo’n aanleiding? Het rapport meldt hierover: “Het betrof hier vooral dossiers waarin de respondent rapporteerde onvriendelijk te zijn behandeld zodra de werkgever werd geconfronteerd met de vreemde naam of de huidskleur van de respondent” (p.30)

Er is met andere woorden sprake van een “discriminerende reactie” wanneer de sollicitant meent onvriendelijk behandeld te zijn omwille van zijn afkomst. Het onderzoek steunt inzake het vaststellen van de onvriendelijkheid uitsluitend op de meldingen van de sollicitanten en gaat vervolgens nog eens uit van het niet nader onderzochte vermoeden dat die vermeende onvriendelijkheid samenhangt met de etnische achtergrond van de sollicitant.

Het is duidelijk dat zo’n werkwijze niet kan worden beschouwd als een geloofwaardige manier om “discriminerende reacties” vast te stellen. Het is evengoed mogelijk dat men hier bijvoorbeeld de lange tenen meet van een aantal allochtone sollicitanten of hun verlangen om naar discriminatie-voorbeelden hengelende onderzoekers niet te tellen.

De sterke groep levert logischerwijs meer geslaagden dan de zwakke groep. Bovendien zien we dat de kwaliteit van de groep geslaagden ongelijk is. De geslaagden afkomstig uit de zwakke groep zullen in de meerderheid van de gevallen onbekwaam blijken, terwijl het overgrote deel van de geslaagden uit de sterke groep daadwerkelijk bekwaam zal blijken. De objectief en blind op individuen toegepaste doch onvolmaakte test bevoordeligt dus in hoge mate de zwakke groep. Die groep kan door de examenprocedure verhoudingsgewijs veel meer onbekwame geslaagden afleveren dan de sterke groep. De zwakke groep levert slechts 1/6 van de “bekwaam geslaagden” maar bijna 2/3 van de “onbekwaam geslaagden.”

Het spreekt vanzelf dat een werkgever, die enkele keren zo’n aanwervingstest heeft uitgevoerd om vervolgens met de ongelijke bekwaamheidsverdeling in beide groepen geslaagden geconfronteerd te worden, de neiging kan ontwikkelen om de lat hoger te leggen voor de leden van de zwakke groep zodat deze groep niet meer zo’n grote verhouding aan “onbekwaam geslaagden” zou kunnen leveren.

## Meer efficiënte selectie door discriminatie

Wanneer de leden van een bepaalde maatschappelijke groep inzake arbeid, studie of criminaliteit gemiddeld minder succesvol blijken, dan wordt dit verschil door de politiek correcte klasse volautomatisch toegeschreven aan “achterstelling” of “discriminatie.” Dit is onterecht. Ten eerste zou men zich moeten afvragen of een deel van de achterstand, bv. op het vlak van tewerkstelling, niet het direct gevolg is van verschillen inzake groepsgegevens. De tendens tot ontkenning van zo’n verschillen vormt een eerste taboe. Dit leidt tot een neiging om reële discriminatie op te kloppen.<sup>6</sup>

Ten tweede dient men zich af te vragen of de reële discriminatie (het in rekening brengen van de etnische achtergrond bij aanwervingen) niet het gevolg is van de mechanismen van de “arbeidsmarkt.” Reële discriminatie wordt automatisch aan “racisme” toegeschreven, doch dit is onterecht omdat de factor etniciteit informatie oplevert betreffende de verwachten arbeidsprestatie die op de “arbeidsmarkt” kan worden benut. Dit is het tweede, diepere taboe.

De eerste taboeïsering betreft het denkbeeld dat een achterstand ook zou kunnen veroorzaakt worden door verschillen in bepaalde groepskenmerken.

Allochtone leerlingen zijn bijvoorbeeld minder succesvol in het onderwijs en de opleidingsgraad van allochtonen ligt gemiddeld een stuk lager. Dit wordt niet ontkend. Doch dat het gemiddeld IQ bij de betrokken allochtone groepen ook een stuk lager ligt, wordt maar zelden gezegd. Het wordt in bepaalde gevallen zelfs ronduit ontkend, en in de plaats daarvan wordt het verschil in leerprestaties toegeschreven aan het racisme van de scholen.<sup>7</sup>

Het verschil tussen allochtone en autochtone kinderen bedraagt blijkens het Leuvense LOSO-onderzoek ongeveer 1 standaarddeviatie (ongeveer 15 IQ-punten) voor niet-verbale intelligentie en ongeveer 2 standaarddeviaties voor verbale intelligentie (zie eerste LOSO-boek;<sup>8</sup> de score voor verbale intelligentie wordt sterk beïnvloed door taalkennis). Indien men dit IQ-verschil en het verschil in socio-economische status in rekening brengt, blijft er helemaal geen achterstand meer over die aan “discriminatie” zou kunnen toegeschreven worden. Integendeel: allochtone kinderen met hetzelfde IQ en dezelfde sociaal-economische achtergrond doen het in onze scholen wat beter dan autochtonen (zie tweede LOSO-boek;<sup>9</sup> een denkbare oorzaak hiervan is het “voorrangsbeleid” waarvan allochtone leerlingen jarenlang genoten).

Een recente overzichtstudie besluit dat inzake scholingspeil de allochtonen een halve tot anderhalve standaarddeviatie lager scoren dan autochtonen.<sup>10</sup> Arbeidsprestatie ligt bij allochtonen een kwart tot een halve standaarddeviatie lager dan bij autochtonen.<sup>11</sup> Bij Turken en Marokkanen van de tweede generatie vindt men een verschil van 0,8 standaarddeviaties (voor Turken en Marokkanen van de eerste generatie ligt het verschil nog een stuk hoger). Dit zijn cijfers voor Nederland, maar er is geen reden om te geloven dat de situatie in België hiervan sterk zal verschillen. Over deze verschillen wordt zoveel mogelijk gezwegen; er rust een taboe op. Daarom wordt “discriminatie” als alternatieve verklaring naar voor geschoven.

Achter dit eerstelijns taboe (betreffende de verschillen inzake IQ of arbeidsprestatie) situeert zich nog een dieper taboe, en daarop focust dit artikel. Met de grootste zorgvuldigheid wordt het feit verborgen dat objectieve testen en maatstaven, zoals die bijvoorbeeld bij aanwervingen of in het onderwijs gebruikt worden, systematisch de leden van de laagscorende groep bevoordelen indien ze strikt individueel worden gebruikt. Wanneer men bijvoorbeeld bij een aanwerving de kandidaten allemaal een gelijke test of een gelijk examen laat afleggen, de kandidaten vervolgens rangschikt volgens hun score op deze test en ze dan individueel aanwerft of laat slagen wanneer ze een gegeven drempelscore hebben bereikt, dan bevoordelt deze procedure de leden van de groep die gemiddeld het zwakste scoort. Wie bij een aanwervingsproef een zo goed en bekwaam mogelijke groep wil selecteren, zou aan de kandidaten die uit een slechter scorende groep afkomstig zijn, hogere drempelscores moeten opleggen dan aan de kandidaten uit een gemiddeld sterker scorende groep. Het tweedelijns taboe dat op deze kwestie rust is zo totaal dat zelfs vele politici op het nationale niveau zich van de problematiek niet bewust lijken te zijn (men merkt dit aan hun uitlatingen). Diegenen die de zaak wel doorzien, zwijgen stuk voor stuk als vermoord. Het publiek wordt *compleet* in het ongewisse gelaten. Het tweedelijns taboe moet in de ogen van de heersende kaste blijkbaar kost wat kost overeind blijven omdat het de (valse) ratio levert voor de anti-discriminatieideologie. En die ideologie is op haar beurt het hoofdvehikel om de globalistische agenda (met name de afbraak van nationale staten en nationale soevereiniteit) te implementeren.

Laat ons dit taboe demonteren. Hoe is het mogelijk dat eenzelfde test, individueel afgenomen en blind beoordeeld volgens uniforme maatstaven, toch de leden van de zwakkere groep massief bevoordelt? De belangrijkste verklaring schuilt in het feit dat testen en proeven slechts onvolmaakte

---

<sup>7</sup> “Is de gemiddelde Turk of Marokkaan dommer dan de gemiddelde Vlaming? Nee. Toch zit maar één procent in het Vlaams hoger onderwijs. Niet meer dan één op vier niet-Belgische leerlingen verlaat het secundair onderwijs met een diploma op zak. Ze krijgen op school minder kansen doordat ze een andere etnische afkomst hebben. Discriminatie zit ingebakken in onze maatschappij. Zeker ook in onze scholen.” (Klasse, nov. 2001, middenkatern)

<sup>8</sup> J. Van Damme, A. De Troy, J. Meyer, A. Minnaert, G. Lorent, M.-C. Opendakker, P. Verduyck (1997/1999) *Succesvol doorstromen in de aanvangsjaren van het secundair onderwijs* (+ bijlagen) Leuven: Acco [eerste LOSO-boek]

<sup>9</sup> J. Van Damme, J. Meyer, A. De Troy en W. Mertens (2001) *Succesvol middelbaar onderwijs? Een antwoord van het LOSO-project*, Leuven: Acco [tweede LOSO-boek]

<sup>10</sup> J. Te Nijenhuis, e.a., “Are cognitive differences between immigrant and majority groups diminishing?” in *European Journal of Personality*, 18 (2004), pp. 405-434.

<sup>11</sup> Het gaat om een aanzienlijke kloof. Een standaarddeviatie inzake arbeidsprestatie komt al gauw neer op zowat \$10.000 per persoon en per jaar (zie bv. Schmidt, e.a. “Impact of valid selection procedures on work-force productivity,” in *Journal of Applied Psychology*, 64 (1979), pp. 609-626. Recente schattingen gewagen van \$7.600 voor ongeschoolde arbeid en \$16.000 voor geschoolde arbeid.

maatstaven vormen voor datgene wat ze geacht worden te meten. Iedere test, of het nu een eindexamen is, een sollicitatiegesprek of een aanwervingsproef, vormt slechts een onvolmaakte maatstaf ter meting van de bekwaamheid die via de test wordt gepeild. Statistici hebben ook een norm om de betrouwbaarheid van een test te meten. Neem twee grootheden waartussen een zeker verband bestaat, bijvoorbeeld de lichaamslengte en de schoenmaat van een persoon. Men kan de schoenmaat gebruiken om de lichaamslengte te voorspellen, want mensen met grotere voeten hebben doorgaans ook een grotere lichaamslengte. Maar de voorspelbaarheid is niet perfect: sommige lange mensen hebben toch relatief kleine voeten, en sommige personen die op grote voet leven zijn niettemin klein van stuk. We kunnen bij een groot aantal mensen de lichaamslengte en de schoenmaat vaststellen om vervolgens uit deze gegevens een getal te berekenen, de zogenaamde *correlatiecoëfficiënt*, dat ons leert hoe sterk of hoe zwak lichaamslengte en schoenmaat samenhangen.



De correlatiecoëfficiënt heeft een waarde tussen  $-1$  en  $+1$ . Een waarde van  $+1$  betekent dat de samenhang tussen lichaamslengte en schoenmaat perfect lineair is. Wanneer we dan de schoenmaat van een persoon kennen, zijn we meteen in staat om ook precies en met zekerheid diens lichaamslengte te berekenen. Is de correlatiecoëfficiënt  $0$ , dan is er geen samenhang tussen beide parameters. Wanneer we iemands schoenmaat zouden kennen, zou dit geen enkele grond bieden om diens lichaamslengte in te schatten: een grote voet kan met dezelfde waarschijnlijkheid aan een lange of een korte mens toebehoren. Mochten we een negatieve correlatiecoëfficiënt vinden, dan zou dit betekenen dat mensen met grotere voeten gemiddeld kleiner van stuk zouden zijn.

We kunnen ook de correlatiecoëfficiënt bepalen tussen bijvoorbeeld het resultaat op een selectieproef en de nadien blijvende productiviteit van een werknemer. In dat geval krijgt de correlatiecoëfficiënt een speciale naam: men spreekt van de *validiteitscoëfficiënt*  $r$  ("validity coefficient"). De validiteitscoëfficiënt van een toets (of proef of examen) geeft aan wat de voorspellende waarde van de proef is met betrekking tot de bekwaamheid of productiviteit die de toets geacht wordt te meten. Een proef met  $r = 0,3$  wordt reeds goed, en een proef met  $r = 0,5$  buitengewoon goed geacht.

## Een simulatie

Aanwervingstoetsen zijn dus enerzijds bruikbaar, maar anderzijds ook in hoge mate feilbaar. Door de feilbaarheid van de toets zullen immers altijd een aantal geschikte kandidaten worden geweerd, terwijl anderzijds een aantal ongeschikte kandidaten voor de proef zullen slagen. En het aantal kandidaten dat ten onrechte slaagt, zal niet automatisch even groot zijn als het aantal kandidaten dat ten onrechte mislukt. Een individuele kandidaat heeft evenveel kans om op de proef wat hoger of lager te scoren dan op basis van zijn intrinsieke bekwaamheid kan worden verwacht. Maar wanneer de meeste kandidaten bij een proef intrinsiek onbekwaam zijn, en slechts weinigen intrinsiek bekwaam, dan zullen meer onbekwamen door geluk over de examendrempel worden getild dan er bekwame kandidaten door pech onder de examendrempel zakken. We hebben dit principe reeds ontmoet toen we het Bayes-theorema toepasten op bekwaamheidsproeven. Toen beschouwden we een uiterst vereenvoudigde situatie waarbij kandidaten als òf bekwaam òf onbekwaam werden beschouwd. In werkelijkheid hebben we natuurlijk te maken met een continue verdeling, van uiterst onbekwamen tot uiterst bekwamen, en alle mogelijke gradaties daartussen. Op een rekenblad kunnen we gemakkelijk meer realistische statistische simulaties uitvoeren om de gevolgen te reproduceren van de ongelijke groepsgegevens en van de beperkte validiteit bij aanwervingsproeven.

Hier volgt een voorbeeld. We beschouwen twee populaties A en B. Elke populatie telt 10.000 leden. Laten we aannemen dat de leden van A gemiddeld 180 cm lang zijn, terwijl de leden van B gemiddeld 170 cm meten. Natuurlijk zijn niet alle leden van dezelfde populatie even lang. We nemen aan dat de lengtes in beide populaties normaal (dwz volgens een klokvormige Gausscurve) rond het gemiddelde verdeeld zijn, en dat de standaarddeviatie voor beide populaties 10 cm bedraagt. De gemiddelde lengten bij beide populaties verschillen dus één standaarddeviatie. We beschouwen het geval van een werkgever, die mensen wil recrutereren voor een taak waarvoor de uitvoerder minstens 190 cm lang moet zijn.

Een simulatie op een rekenblad levert 1604 personen uit groep A op, die minstens 190 cm lang zijn. Voor groep B levert dezelfde simulatie mij slechts 226 personen op die langer zijn dan 190 cm.

Laat ons nu eerst aannemen dat we de lengte van de individuen perfect kunnen meten. De aanwervingstest is dus volmaakt, en van iedere kandidaat is de juiste lichaamslengte gekend. Indien de werkgever mensen wil selecteren voor een job, waarbij een lichaamslengte van +190 cm de enige doch dwingende vereiste zou zijn, en indien er genoeg vacatures zijn om iedereen die aan de voorwaarde voldoet effectief aan te werven, dan zou hij in totaal  $1604 + 226 = 1830$  personen in dienst kunnen nemen. Populatie B zou dan slechts  $226/1830 = 12,3\%$  van het totaal aantal aanwervingen opleveren.

Men kan hieraan reeds bemerken hoe onrechtmatig “evenredige tewerkstelling” à la De Witte of Pehlivan zou zijn voor de leden van groep A. Indien ik uit beide groepen evenveel personen zou moeten aanwerven (omdat beide groepen even groot zijn) dan moet ik de leden van groep A massaal benadelen. Indien ik bijvoorbeeld 1830 personen quotagewijs zou aanwerven, zou ik de drempel op ruim 193 cm moeten plaatsen voor de leden van groep A, en op ruim 183 cm voor de leden van groep B. Dit is de praktijk van de “positieve discriminatie” (die voor de leden van groep A natuurlijk op “negatieve discriminatie” neerkomt).<sup>12</sup>

Bovendien levert zelfs de hantering van een “eerlijke” drempel van 190 cm voor ieder individu, nog een duidelijk verschil op tussen de geslaagden uit beide populaties. De “geslaagden” van populatie A zijn gemiddeld 195,3 cm lang, en de “geslaagden” van populatie B zijn gemiddeld slechts 193,8 cm lang. De reden is, dat populatie A verhoudingsgewijs meer leden zal leveren met veel overschot boven de minimumdrempel. Bij populatie B zullen verhoudingsgewijs meer geslaagden de drempel slechts halen met de hakken over de sloot.

We kunnen op dit punt reeds twee belangrijke besluiten trekken:

[1] Aanwerving volgens het principe van de “evenredige participatie” (“quota”) benadeelt, bij een bekwaamheidsverschil van de grootorde van 1 standaarddeviatie, op massieve wijze de individuen die behoren tot de gemiddeld bekwamere groep. Door zo’n quota-regeling zal een groot aantal meer bekwame individuen uit de gemiddeld bekwamere groep plaats moeten ruimer voor minder bekwame individuen uit de gemiddeld minder bekwame groep.

[2] Zelfs indien we over een perfecte aanwervingstest beschikken die de bekwaamheid van het individu precies weergeeft, en zelfs wanneer deze test strikt individueel wordt toegepast, zullen de geslaagden uit de gemiddeld bekwamere groep gemiddeld bekwamer zijn dan de geslaagden uit de gemiddeld minder bekwame groep.

Hoe groter de vereiste minimumlengte, hoe minder leden van populatie B verhoudingsgewijs nog zullen voldoen. Veronderstel bijvoorbeeld dat we

---

<sup>12</sup> In de praktijk levert de politieke kaste zelf het bewijs van de onzinnigheid van haar streven. In de pers kwam bijvoorbeeld aan het licht dat de Vlaamse ministers slechts 2% allochtonen in hun kabinetten tellen, terwijl allochtonen pakweg 10% van de bevolking uitmaken (*Gazet van Antwerpen*, 30 maart 2005). Is dit een abnormale verhouding? Helemaal niet, want allochtonen en autochtonen hebben gemiddeld niet dezelfde eigenschappen (zie bijvoorbeeld het citaat van Pehlivan in voetnoot 5: allochtonen maken zo’n 2% uit van de hogeschoolden). Veronderstel dat men voor de kabinetmedewerkers als drempel een IQ-score van 110 (het gemiddelde voor een ASO-leerling) had opgelegd. Dan zou men, met een IQ-verschil van één standaarddeviatie tussen autochtonen en allochtonen, effectief zowat 2% allochtone kabinetmedewerkers kunnen verwachten. Er is dus geen enkele reden om te geloven dat de kabinetten volgens racistische criteria zijn samengesteld. Een zo mogelijk nog dwazer voorbeeld van vermeend “racisme” werd geleverd toen *De Morgen* (in het artikel “Allochtonen blijven afwezig op beeldbuis,” 12 jan. 2005) verslag uitbracht van de bevindingen van de “Monitor diversiteit” aan de VRT. Hoewel allochtonen ruwweg 10% van de bevolking van Vlaanderen uitmaken en “kleurlingen” 10,9% van de rollen in de non-fictie-uitzendingen en 14,9% in de fictieprogramma’s bezetten, zijn zij volgens *De Morgen* toch “afwezig op de beeldbuis.” Het machtigste bewijs in dit discriminatiedossier betrof blijkbaar het feit dat slechts 2,7% van de presentatoren allochtoon is. Doch wanneer men rekening houdt met het feit dat allochtonen een gemiddelde taalachterstand van 1 à 2 standaarddeviaties vertonen, en wanneer men beseft dat presentatoren mensen met een hoge graad van taalvaardigheid moeten zijn (toch zeker één standaarddeviatie boven het bevolkingsgemiddelde), dan is die 2,7% een *hoog* cijfer, dat eerder positieve dan negatieve discriminatie doet vermoeden.

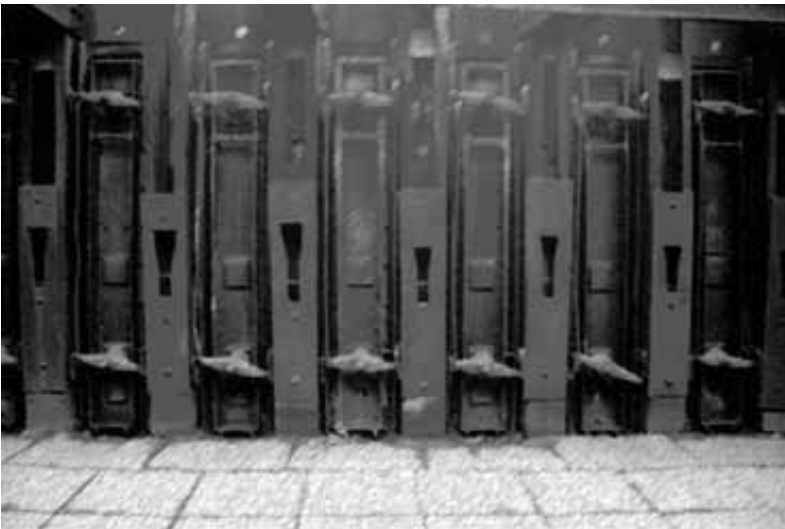
slechts 100 vacatures hebben en dat we hiervoor de allerlangste individuen uit beide populaties willen selecteren. We komen dan uit op 96 kandidaten uit populatie A en slechts 4 kandidaten uit populatie B. De drempellengte voor deze topgroep bedraagt 203,45 cm. Hoe kleiner het aantal vacatures wordt ten opzichte van het aantal kandidaten, hoe kleiner de proportie geslaagden uit de populatie met het kleinste groeps-gemiddelde.

### *De invloed van de onnauwkeurigheid op de test*

In de praktijk bestaan geen aanwervingstests waarmee de bekwaamheden van de kandidaten perfect bepaalbaar zijn. Veronderstel dat we in ons voorbeeld ook de lengtes van de kandidaten niet volmaakt nauwkeurig kunnen meten. We schatten bijvoorbeeld de lengtes op het oog. Laat ons aannemen dat met deze ruwe meetmethode een normaalverdeelde fout verbonden is met een standaarddeviatie van 5 cm. De aldus ingevoerde onnauwkeurigheid is erg klein in vergelijking met de onnauwkeurigheden die in bekwaamheidstests voorkomen (de validiteitscoëfficiënt bedraagt voor ons berekende voorbeeld 0,90 – veel hoger dan bij gelijk welke reële selectiemethode). De echte lengte en de geschatte lengte zullen in ons hypothetisch voorbeeld dus veel beter correleren dan de echte en de gemeten bekwaamheid bij een doorsnee aanwervingstest of examen.

Wat zijn de gevolgen van de onnauwkeurigheid in de metingen?

Een eerste effect blijkt te zijn dat het totaal aantal geslaagden toeneemt. Door de meetfout verbreedt de klokcurve en het deel van de klokcurve dat boven de drempel uitkomt wordt daardoor groter. Neem bijvoorbeeld populatie A.



Onze onnauwkeurige meting levert niet 1604 geslaagden op, doch 1879. Van deze 1879 zijn er in onze simulatie 1264 die effectief minstens 190 cm meten. Niet minder dan 615 personen zijn eigenlijk kleiner dan 190 cm, maar worden door een gunstig uitvallende meetfout over de drempel getild. Anderzijds kwamen door de meetfout ook 340 leden van A, die langer zijn dan 190 cm, door pech onder de drempel terecht. Het percentage “vals geslaagden” uit populatie A is dus  $615/1979 = 31\%$ .

Waarom zijn er meer geluksvogels dan pechvogels? De verklaring is eenvoudig: er bevinden zich meer kandidaten onder dan boven de drempel. Populatie A telt

bijvoorbeeld meer mensen met een lichaamslengte tussen 185 en 190 cm, dan mensen tussen 190 en 195 cm. Het is de vorm van de normaalverdeling, gecombineerd met het feit dat slechts een minderheid de drempel haalt, die het overwicht aan geluksvogels veroorzaakt.

Bij populatie B treedt in nog sterkere mate hetzelfde effect op. Deze populatie levert niet meer 226, doch 365 geslaagden. Verhoudingsgewijs profiteert groep B meer van de meetfout: het aantal geslaagden nam hier toe met  $(365-226)/226 = 61,5\%$ , terwijl de toename voor populatie A slechts  $(1879-1604)/1604 = 17\%$  bedroeg. Het aandeel van groep B in het totaal aantal geslaagden is door de onvolmaaktheid van de meting opgelopen van 12,3% tot  $365/(1879+365) = 16,3\%$ . Het percentage “vals geslaagden” bij populatie B is met  $200/365 = 55\%$  ook veel hoger dan bij populatie A. Het globale resultaat is, dat de kwaliteit van de geslaagden uit populatie B ver achterblijft bij de kwaliteit van de geslaagden uit populatie A:

	Gemiddelde gemeten lengte geslaagden	Gemiddelde overschatting door meetfout bij geslaagden	Gemiddelde reële lengte van de geslaagden
Populatie A	195,3 cm	3,8 cm	191,5 cm
Populatie B	193,8 cm	8,0 cm	185,8 cm

*Aanwerving op basis van  
quota discrimineert zeer sterk  
de leden van de gemiddeld  
bekwamere groep.*

We zien dus dat een “objectief” en individueel toegepaste doch onvolmaakte test ongelijke groepen geslaagden oplevert. De populatie die gemiddeld het laagste scoort, levert een groep “geslaagden” op die in realiteit meer “vals geslaagden” omvat, en een groter verschil vertoont tussen gemeten en reële bekwaamheid. Het gaat om een vrij massief effect waarvan de impact toeneemt met afnemende validiteit van de test. In onze simulatie, waar een test werd gebruikt met een relatief zeer hoge validiteitscoëfficiënt, belooft het verschil tussen de reële scores voor beide groepen geslaagden reeds meer dan een halve standaarddeviatie ( $(191,5 - 185,8) / 10 = 0,57$ ). Dat is een erg groot verschil dat in een praktische situatie zeer opvallende gevolgen zou hebben. Diegene die de kandidaten in dienst zou nemen die op basis van onze onvolmaakte meetmethode als “geslaagd” gelden, zou zeer snel opmerken dat ondanks de uniform en blind toegepaste aanwervingsprocedure de leden van populatie B veel slechter voldoen dan de leden van populatie A. Hij zal dus eventueel geneigd zijn om bij latere aanwervingen leden van populatie B te vermijden, of voor leden van deze groep hogere eisen te stellen, en hij zal dit niet doen omdat hij a priori afkerig staat tegen populatie B, maar wel omdat hij door dit mijdgedrag een gemiddeld meer bekwame groep in dienst kan nemen.

Op ons rekenblad kunnen we ook gemakkelijk nagaan hoe hoog we de drempel voor de leden van populatie B ongeveer moeten leggen om uit deze populatie een groep te recruteren die gemiddeld dezelfde lichaamslengte vertoont dan de aangeworvenen uit populatie A. Wanneer we de aanwervingsdrempel voor de leden van populatie B niet op 190 cm doch op 198 cm zouden leggen, zou het voordeel dat de leden van deze populatie puren uit de aanwervingsprocedure ongeveer gecompenseerd zijn. Er zouden uit populatie B dan niet meer 365 doch slechts 77 personen gerecruteerd worden, die gemiddeld vrijwel even lang zouden zijn als de recruten uit populatie A. We kunnen ook een minder strenge eis stellen en vragen, dat populatie B verhoudingsgewijs ongeveer evenveel “vals geslaagden” levert als populatie A. In dat geval moeten we de drempel voor de leden van populatie B op ongeveer 194 cm plaatsen. Er zijn dan in deze populatie 165 geslaagden, waarvan 108 geslaagden die effectief minstens 190 cm meten (wat neerkomt op 34,5% vals geslaagden, te vergelijken met 32% vals geslaagden voor groep A).

We kunnen tenslotte ook een wat meer realistisch geval beschouwen waarbij het aantal vacatures a priori vastligt. Veronderstel dat er duizend vacatures zijn. Indien we dezelfde aanwervingsdrempel hanteren voor beide populaties, dienen we die drempel op 195,295 cm te plaatsen. Dat levert 878 recruten op uit populatie A en 122 recruten uit populatie B. In werkelijkheid zullen 379 (of 43%) van de A-recruten kleiner zijn dan 195,295 cm. Bij de B-recruten zullen er zelfs 77 van de 122 (63%) in werkelijkheid de drempel niet halen. Indien we de aanwervingsdrempel voor de B-populatie 4 cm boven de drempel voor de B-populatie plaatsen, komt de drempel voor populatie A te liggen op 194,87 cm en voor populatie B op 198,87 cm. Dit levert 943 A-recruten op, en 57 B-recruten. We kunnen opnieuw nagaan hoeveel recruten ook in werkelijkheid een vooropgestelde drempel halen. Om de vergelijking met de vorige situatie te vergemakkelijken, plaatsen we deze drempel terug



op 195,295 cm. We vinden dat 429 van de 943 A-recruten minder dan 195,295 cm meten (45%); bij de B-recruten blijken 26 van de 57 deze lengte niet te halen (46%). Beide populaties leveren nu in dezelfde mate “valse positieven” en worden in die zin dus “gelijk behandeld” (al zal de gemiddelde lengte van de A-recruten nog steeds groter zijn dan de gemiddelde lengte der B-recruten). We zien ook dat het totaal aantal recruten dat kleiner is dan 195,295 cm door het differentiëren van de aanwervingsdrempel is afgenomen van 456 tot 445.

Ons derde besluit zou dus kunnen luiden:

[3] Indien de meetmethode bij de aanwervingsprocedure onvolmaakt is, dan speelt dit verder in het voordeel van de gemiddeld minder bekwame populatie. De aangeworvenen uit de minder bekwame populatie zullen gemiddeld minder bekwam zijn dan de aangeworvenen uit de gemiddeld meer bekwame populatie. Dit verschil kan weggewerkt worden door bij de recruitering uit de gemiddeld minder bekwame groep hogere aanwervingseisen te stellen.<sup>13</sup>

### *Scheiding tussen economie en staat, en recht op arbeid*

Het is duidelijk dat het streven naar raciale of etnische “evenredige participatie” bij de aanwerving (waarvoor bij de “overheid” de laatste jaren talloze “diversiteitscellen” werden opgericht), een flagrante neo-racistische aanval vormt op de autochtone bevolking. Men heeft de indruk dat dit minstens door een deel van de politieke klasse, hoe intellectueel corrupt ze ook moge wezen, nog vaagweg wordt aan gevoeld. Streven naar evenredige vertegenwoordiging of aanwerving in een situatie waarbij de betrokken groepen inzake bekwaamheid helemaal niet gelijk zijn, komt al te duidelijk neer op de georganiseerde benadeling van individuen van de gemiddeld meer bekwame groep, en dit louter op basis van hun afkomst. In de mate dat hij diensten opricht en financiert die “evenredige participatie” prediken, moet de Belgische staat zonder meer als “(neo)-racistisch” worden bestempeld.

Veel essentiëler is echter het andere in dit artikel toegelichte punt: ook “objectieve” en individueel op kleurenblinde wijze afgenomen examens en toetsen, waarbij de deelnemers aan de proef zuiver in functie van de behaalde score worden aangeworven of toegelaten, benadelen op substantiële wijze de leden van de groep die gemiddeld bekwamer is en beter scoort. We hebben de hoofdreden leren kennen: examens en proeven meten de reële bekwaamheid of vaardigheid nooit op volmaakte wijze. De uitslagen bij deze testen vertonen typisch een correlatie van 0,3 tot 0,5 met de reële bekwaamheid of vaardigheid. Dit heeft een belangrijk en contra-intuïtief gevolg dat door de politieke klasse zorgvuldig voor de bevolking wordt verzwegen (en dat ook door vele tweederangspolitici helemaal niet wordt voorzien), namelijk dat leden van de gemiddeld minder bekwame groep verhoudingsgewijs veel meer geslaagde onbekwamen zullen leveren dan de leden van de gemiddeld meer bekwame groep. Verzwegen wordt ook dat men dit effect kan compenseren door de examendrempel voor de leden van de gemiddeld minder bekwame groep te verhogen.

Het zogenaamde “racisme” in het bedrijfsleven is vermoedelijk voor het grootste deel tot dit effect terug te voeren. Een bedrijf kan het zich in een concurrentiële economie immers niet goed veroorloven om systematisch meer bekwame kandidaten te weren op basis van irrationele (bv. racistische) motieven. De concurrentie zou dan die meer bekwame kandidaten kunnen aantrekken en daardoor een voordeel verwerven, zodat de “racisten” zichzelf uit de markt zouden werken. Maar bedrijven ondervinden natuurlijk wel de gevolgen van de werkelijkheid achter het tweedelijns taboe. Een bedrijf kan hierop reageren door rekening te houden met het kenmerk allochtoon/au-

<sup>13</sup> Zie ook: <http://www.lagriffedulion.f2s.com/dct.htm>

<sup>14</sup> Men kan ook verwachten dat individuen, waar ze optreden als hun eigen verzekeraar, intuïtief zo’n differentiërende houding gaan aannemen. Een merkwaardig voorbeeld is het voorpaginabericht dat *De Standaard* (28 april 2005) bracht over de firma Feryn te Londerzeel. Deze firma plaatst garagepoorten en wees Marokkaanse sollicitanten af omdat de klanten weigerachtig staan tegenover plaatsing van poorten in hun huizen en villa’s door Marokkanen. Minister Vandenbroucke verweet de firma het VEV-charter te schenden waarin de werkgevers zich engageerden “om alle medeburgers zonder onderscheid van ras of religie economisch te waarderen” (DS, 29 april 2005. Zelf mag de minister blijkbaar wel zo’n onderscheid maken, want hij liet en passant ook weten dat hij jaarlijks ruim 5 miljoen euro uitgeeft “voor de bevordering van de allochtone tewerkstelling”). De firma Feryn (die in haar binnendienst wel allochtone werknemers in dienst heeft) overtreedt volgens Vandenbroucke ook de racismewetgeving. Unizo verdedigde bij monde van voorzitter Karel Van Eetvelt weliswaar de firma Feryn (die voor de keuze staat om de klanten te volgen of de afdeling op te doeken), maar deze organisatie legde het probleem bij “de samenleving in haar geheel, waarin racisme meer moet worden aangepakt” (DS, 29 april 2005). Niemand ging dieper in op de eerste schakel van deze nefaste causale keten: de motivatie van de klanten. Voor de politiek correcten lijkt het vanzelfsprekend dat hier

van "racisme" sprake is. In werkelijkheid is dit onbewezen. De klanten zijn blijkbaar vooral bewoners van betere huizen, de poorten die Feryn installeert geven toegang tot die huizen en de installateurs kunnen een deel van structuur van de huizen waarnemen. Het gaat dus tot op zekere hoogte over een vertrouwensjob met veiligheidsaspecten. Men kan verwachten dat een aantal klanten dan alert zijn met betrekking tot diegenen die zo'n toegang installeren: zij gedragen zich als verzekeraar van zichzelf en pogen risico's in te schatten. Vermoedelijk wantrouwen zij Marokkaanse installateurs, omdat zij menen dat dit *ceteris paribus* een verhoogd risico inhoudt. België produceert blijkbaar weinig bruikbare criminaliteitscijfers, maar het Nederlandse CBS biedt in een recent cahier aangrijpingspunten die een ruwe vergelijking toelaten. Bij de mannen tussen 18 en 44 jaar is het aantal politieverdachten onder de Marokkaanse allochtonen afgerond ongeveer vijfmaal groter dan onder de autochtonen (1 Marokkaanse man op 8 versus 1 autochtone man op 40; bovendien maken we abstractie van het feit dat onder de Marokkaanse mannen relatief meer veelplegers en plegers van vermogens- en geweldsdelicten worden aangetroffen, terwijl bij de autochtonen verhoudingsgewijs meer "first offenders" en plegers van verkeersovertradingen zitten). De kans dat onder drie Marokkaanse mannen van 18 tot 44 een door de politie verdachte wordt aangetroffen is dan ongeveer 33%, terwijl dit voor een groep van drie autochtonen 7% bedraagt.

Natuurlijk blijft in alle gevallen het persoonlijk risico uiteindelijk klein; maar misdadaontwikking gaat precies over de minimalisatie van kleine risico's op ernstig slachtofferschap. Van racisme zou men slechts mogen spreken indien zo'n gedragsverschillen tussen bevolkingsgroepen als mogelijke verklaring afwezig zouden zijn. Indien Feryn bijvoorbeeld een probleem zou hebben met Japanse installateurs, zou men wel redelijkerwijs racisme kunnen vermoeden bij de klanten, in de zin dat mensen van Japanse afkomst zich gemiddeld juist aan minder criminaliteit schuldig maken dan autochtonen. Er stelt zich hier ongetwijfeld een ernstig maatschappelijk vraagstuk doch het is ongepast om hier voor de zoveelste keer "racisme" te roepen en niet alle aspecten van het probleem te belichten. Dit soort toestanden kan eigenlijk maar op menswaardige wijze uit de wereld worden geholpen door te streven naar een systeem waarin voor iedere individuele ondernemer zowel het recht op arbeid, als het recht op vrije overeenkomst en op vrij spreekrecht integraal worden erkend.

Voor het Nederlandse CBS-rapport, zie: M. Blom, e.a. *Verdacht van criminaliteit. Allochtonen en autochtonen nader bekeken*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Cahier 2005-2.

Ook te vinden op het internet:  
<http://www.cbs.nl/nl/publicaties/publicaties/maatschappij/rechtsbescherming/criminaliteit/2005-verdacht-van-criminaliteit.pdf>

tochtoon van een kandidaat, en door de drempel voor allochtonen op een of andere manier te verhogen. Dat is geen "racisme" want de drempel wordt niet verhoogd omwille van afkeer jegens de etniciteit als zodanig, maar omwille van het feit dat etniciteit een bijkomende indicator kan zijn, bijvoorbeeld inzake bekwaamheid of arbeidsperformantie. Zoals vermeld doen verzekeringsmaatschappijen precies hetzelfde wanneer zij een hogere premie eisen van jonge chauffeurs. Zij discrimineren niet de jeugd om de jeugd, maar omdat jongere chauffeurs gemiddeld effectief meer brokken maken.<sup>14</sup> Nogmaals: de zogenaamde anti-discriminatie wetten, die in de privésfeer het gebruik van etnische criteria willen uitbannen, zijn in zeer reële en letterlijke zin neo-racistische wetten, want zij benadelen de leden van één bevolkingsgroep (namelijk de gemiddeld meer bekwame groep) ten voordele van de leden van een andere (gemiddeld minder bekwame) groep. Zij hebben immers als direct gevolg dat bekwamere kandidaten van één etnische groep bij aanwerving en toelating plaats moeten maken voor minder bekwame leden van een andere etnische groep. Het feit dat het regime bv. wel de "discriminatie" van jonge chauffeurs toelaat, maar tekeer gaat tegen de "discriminatie" van allochtonen op de "arbeidsmarkt," toont aan dat het regime (natuurlijk niet elke individuele politicus) niet de instelling van een soort rechtvaardigheid beoogt, maar een verborgen agenda nastreeft (die selectief tegen de autochtone bevolking is gericht).

Het tegen werkgevers aangevoerde "bewijsmateriaal" berust op de verzwegen en foutieve veronderstelling dat kennis omtrent de etnische achtergrond voor de werkgever (naast kennis van diplomas, testresultaten enz.) geen bijkomende voorspellende waarde zou hebben omtrent de te verwachten werkprestaties. Gegeven het feit dat de etnische achtergrond wél zo'n informatie kan geven, lijkt de omvang van de "discriminatie" zelfs opvallend klein. Een recent Brusselse onderzoek<sup>15</sup> bood geen grond om bij de grote meerderheid van de werkgevers gebruik van etnische selectiecriteria te veronderstellen. Het ziet er integendeel naar uit dat werkgevers over het algemeen een soort positieve discriminatie hanteren ten opzichte van allochtone kandidaten, in de zin dat zij relatief weinig gebruik schijnen te maken van de informatie die de etniciteit zou kunnen bieden inzake te verwachten werkprestaties.

En dit brengt ons bij het centrale punt. Recht op arbeid voor iedereen, autochtoon of allochtoon, is de eigenlijke inzet. De hele heisa rond "racisme" en "discriminatie" lijkt grotendeels te dienen om dit elementaire feit te verbergen. Recht op arbeid (ook opgenomen in de Belgische grondwet, art. 23) is een reëel natuurrecht. Dit recht op arbeid vloeit voort uit het recht op leven. De arbeidsbekwame mens heeft, zoals ieder mens, recht op leven. Wie dit recht ontkent, ontkent meteen dat er zoiets als recht kan bestaan. Uit het recht op leven vloeit direct het recht op arbeid voort, want om te leven moet de arbeidsbekwame kunnen eten, en om te kunnen eten moet hij kunnen arbeiden.

Waarom verzaken zoveel werkgevers aan het etnische selectie criterium? Vermoedelijk handelen zij mede vanuit het algemeen menselijk besef dat de gemiddelde kenmerken van de biologische of sociologische groep waartoe een individu behoort, geen gevolgen mogen hebben voor de rechten van dat individu. De sollicitant is drager van recht op arbeid en de werkgever beseft min of meer bewust dat in onze maatschappelijke orde dit recht niet wordt gewaarborgd. Omdat individuele rechten niet mogen afhangen van ras of etniciteit, en omdat de gemiddelde werkgever in meer of mindere mate het gevoel krijgt dat hij verantwoordelijk is voor de bezorging van dit recht (de politieke kaste stelt inderdaad expliciet de werkgevers verantwoordelijk voor het implementeren van het recht op arbeid, met name voor allochtonen), vertoont hij de neiging om af te zien van selectie op basis van bv. etnische kenmerken.

Maar de begrippen die de heersende kaste op dit domein hanteert zijn grondig corrupt. Het is duidelijk dat een individuele werklustige niet zijn algemeen recht op arbeid kan gaan claimen bij een specifieke werkgever. En het is ook duidelijk dat de werkgever wél de vrijheid moet behouden om een arbeidsovereenkomst wel of niet te sluiten (een gedwongen “overeenkomst” is helemaal geen overeenkomst; een authentieke overeenkomst is per definitie vrij). “Recht op arbeid” kan zeker niet hetzelfde betekenen als “recht op een (welbepaald) arbeidscontract.” Bovendien creëren de maatregelen die de politiek correcte kaste aan de werkgevers wil opleggen in laatste analyse helemaal geen arbeid: voor iedere allochtoon die met het oog op quota-verplichtingen moet worden aangenomen, wordt een autochtoon op straat gezet. We moeten het hele bestaande systeem van de “arbeidsmarkt” in vraag durven stellen. Want iedere onvrijwillige werkloze ondergaat onrecht. Het is misplaatst om op dit vlak, door het lanceren van allerhande loze beschuldigingen, mensen tegen elkaar op te zetten. Er moet gezocht worden naar een algemene oplossing. We dienen ons daarom dringend af te vragen wat “recht op arbeid” precies inhoudt.

### ***Recht op arbeid in een vrije samenleving***

Om de begrippen zo duidelijk mogelijk te vatten, kunnen we van een zo eenvoudig mogelijke situatie uitgaan. Beschouw bijvoorbeeld een denkbeeldige primitieve landbouwgemeenschap, in een dunbevolkt gebied en met ruim overschot aan grond. In zo’n samenleving beschikt iedereen volautomatisch over recht op arbeid, in de zin dat iedereen toegang heeft tot de relevante productiefactor, in casu landbouwgrond. Iedereen die wil werken, kan een onontgonnen stuk grond bezetten en daarop gaan zaaien en maaien. In zo’n primitieve situatie zou het denkbeeld van onvrijwillige werkloosheid even absurd lijken, als voor ons het denkbeeld van onvrijwillig luchttekort absurd lijkt. Net zoals wij desgewenst gewoon kunnen ademen – de lucht is vrij en overvloedig beschikbaar – zou in zo’n samenleving iedereen desgewenst gewoon kunnen werken – want de grond is vrij en overvloedig beschikbaar.

In deze elementaire situatie zijn twee zaken duidelijk. Vooreerst is elk individu van nature een ondernemer. Hijzelf neemt het initiatief tot productie. En ten tweede: het recht op arbeid blijkt neer te komen op een recht op toegang tot productiemiddelen (in casu dus tot grond).

Veronderstel dat in onze primitieve samenleving, bijvoorbeeld door bevolkingsuitbreiding, grondtekort ontstaat. De menselijke inventiviteit biedt een uitweg: door arbeidsdeling kan de productiviteit worden verhoogd. Diegenen die niet over grond kunnen beschikken, hoeven niet uit levensbehoud de grondbezitters te gaan bevechten. De leden van deze reeds wat meer ontwikkelde samenleving kunnen elkaar *krediet* geven. Diegenen die de beste landbouwers zijn, of het liefste boeren, krijgen in onderlinge afspraak grondgebruik als krediet. De overigen krijgen andere vormen van krediet, waarmee zij andere vormen van productie kunnen aanvangen. Met “krediet” bedoel ik dat de kredietontvanger een toegang krijgt tot een of andere productiefactor die geschikt is om goederen of diensten te produceren waaraan reële behoefte bestaat.

Deze noodzaak tot wederzijdse kredietverlening betekent niet dat het aanvankelijke vrije ondernemerschap op de helling moet worden gezet. Het betekent niet dat collectivisering moet optreden, of dat de staat “werkgelegenheid” moet creëren. Er dient integendeel een radicale institutionele scheiding doorgevoerd te worden tussen staat en economisch leven, want alleen binnen de gemeenschap van economische actoren kan de bekwaamheid beschikbaar zijn die nodig is om goede kredietverlening te verzorgen. De noodzaak tot wederzijdse kredietverlening impliceert daaren-

---

<sup>15</sup> Zie voetnoot 7.

tegen wel dat zo'n hoger ontwikkelde samenleving over een economie moet beschikken die *associatief* is gestructureerd.<sup>16</sup> Dit betekent dat de economische actoren de mogelijkheid moeten hebben om een netwerk van overeenkomsten uit te bouwen, waarbinnen (ondermeer) zo'n wederzijdse kredietverlening mogelijk wordt. De politieke klasse trekt momenteel een reeks taken naar zich toe die alleen maar op bekwame wijze kunnen uitgevoerd worden door een associatief georganiseerd economisch leven. De politiek zet bedrijven tegen elkaar op en moedigt concurrentie tussen bedrijven aan (en verhindert daarmee associatie), terwijl concurrentie primair gezien niet zozeer tussen de bedrijven zelf, doch veeleer tussen de individuele talenten en bekwaamheden van mensen zou moeten plaatsvinden.

De basis voor een menswaardige economie is de vrije overeenkomst (die momenteel door de heersende kaste frontaal wordt aangevallen). Individuele ondernemers sluiten vrije overeenkomsten om productieve initiatieven

(bedrijven) op het getouw te zetten. Bedrijven sluiten onderling overeenkomsten, en producenten in het algemeen kunnen zich verenigen om aangelegenheden van algemeen economisch belang te regelen op basis van kennis van zaken. Daar tegenover kunnen ook consumenten zich verenigen om hun behoeften zo efficiënt mogelijk kenbaar te maken. Tussen producenten- en consumentenverenigingen kunnen alle mogelijke overeenkomsten tot stand komen betreffende productie en afname, kwaliteitsnormen en kwaliteitscontrole enz. (taken die nu grotendeels door de staat zijn geïsurpeerd). Vermits economie over productie en consumptie gaat, is de polariteit producentenorganisatie-consumentenorganisatie een natuurlijke structuur waarbinnen allerhande overkoepelende taken kunnen waargenomen worden die nu op minderwaardige wijze door de staat worden vervuld. In een vrije samenleving wordt de vrije markt van goederen en diensten niet gestuurd of onderdrukt door de economische gemeenschap, maar bewust geobserveerd en gecultiveerd. Waar producenten en consumenten elkaar ontmoeten, komt de kennis samen betreffende de noden aan productief talent waarmee de producenten worstelen, en de behoeften die bij de consumenten aanwezig zijn. Daar, in het hart van het economisch leven, waar vrije verenigingen van consumenten en producenten elkaar vinden, zou op bekwame wijze de kredietverlening kunnen plaatsvinden voor de werklustige kandidaat-ondernemers die economisch actief willen zijn doch moeite hebben met het vinden van een geschikte productieve taak. De arbeidslustige individuele

ondernemer zou daar zonodig bekwame omkadering kunnen vinden voor toegang tot zinnige productiefactoren onder de vorm van een krediet voor een initiatief waaraan behoefte bestaat. Daarna is het aan hem om dit krediet goed te gebruiken. Het concurrentieprincipe werkt in zo'n systeem in eerste instantie tussen de bekwaamheden van individuen, zodat ieder talent zo vlot mogelijk kan doorschuiven naar de plek waar dit talent het best kan functioneren.

De associatieve structuur van zo'n economie laat ook toe om zo goed mogelijk te bepalen welke productieve initiatieven op een gegeven ogenblik haalbaar zijn gegeven de beschikbare talenten en bekwaamheden. Bedrijven die onefficiënt of overbodig blijken, worden daarentegen zoveel mogelijk opgevangen via het associatieve netwerk zodat verlies of verspilling van productiefactoren zo goed mogelijk wordt vermeden. Het is natuurlijk absurd om te pogen voor zo'n natuurlijke samenleving, waarbij de staat zich uit het economisch leven heeft teruggetrokken, een gedetailleerd sjabloon uit te werken. Maar in algemene termen kan men zeggen dat in een vrije samen-



---

<sup>16</sup> Zie bv.: Rudolf Steiner, *Die Kernpunkte der sozialen Frage*, R. Steiner Verlag, 1996 (1919).

leving op een of andere manier, op het punt waar de kennis omtrent de noden van consumenten en producenten is geconcentreerd, speciale ondernemingen (met een zeker bankkarakter) moeten voorhanden zijn die voor de werklustigen het recht op arbeid implementeren. De meest natuurlijke financieringsbasis hiertoe zou wellicht geleverd worden door een algemene ondernemersverzekering (waarvan het kader bij wet is geregeld). Het bestaande systeem van werkloosheidsuitkeringen met verplichte niet-arbeid valt dan natuurlijk weg. Een voorwaarde is uiteraard ook dat zo'n vrije samenleving soeverein kan beslissen over immigratie.

“Recht op arbeid” kan dus niet betekenen dat men recht heeft op een welbepaalde arbeidsovereenkomst. Recht op arbeid is in wezen recht op een krediet dat voor het ondernemingslustig individu ruimte biedt voor een zinnig economisch initiatief. De implementatie van het recht op arbeid wordt in onze samenleving verschoven naar een domein waar het helemaal niet thuishoort, namelijk naar het gebied van de vrije overeenkomst. Aan de vrije overeenkomst mag echter niet worden getornd op straffe van maatschappelijke destructie. Een overeenkomst tussen vrije burgers is geen louter formele werkelijkheid. Het is een maatschappelijke vorm waarin menselijk vertrouwen is geïncarneerd. Dat vertrouwen is de substantie van de overeenkomst, en die substantie kan maar in de overeenkomst vloeien indien die overeenkomst authentiek en daadwerkelijk vrij is. Gedwongen overeenkomsten zijn ten gronde nepcontracten. Ze leiden op termijn onvermijdelijk tot vijandschap en productiviteitsverlies. Wanneer men raciale of etnische kenmerken gaat hanteren om neparbeidsovereenkomsten met dwang op te leggen, komt hier nog eens de vernietigende dehumanisatie bij waaraan de burgers worden blootgesteld: zij worden dan, voor de implementatie van een belangrijk recht, niet meer als individualiteit beschouwd doch als exemplaar van een of andere biologische groep. Een verregaander ontmenselijking is moeilijk denkbaar.

En tenslotte: men kan, door van staatswege overeenkomsten op te leggen volgens raciale of etnische criteria, het recht op arbeid helemaal niet realiseren. Men kan het onrecht van de werkloosheid op die manier alleen maar “herverdelen.” Maar net zoals het onmogelijk is om een koele brand te stichten of vuistslagen uit te delen op strelende wijze, is het ook onmogelijk om onrecht te verdelen op een rechtvaardige manier. Onrecht moet niet worden verdeeld; het moet worden afgeschaft.

Jos Verhulst\*



---

\* Jos Verhulst is doctor in de quantumchemie. Hij is actief in de 'witte beweging' en is auteur van diverse artikels over directe democratie.