

ANNEKE VAN BAALEN

Het recht op positieve actie

Vroeger, tot zo'n tien jaar geleden, was het gelijkheidsbeginsel maar een marginaal geval. Het kon alleen als algemeen beginsel van behoorlijk bestuur tegen de overheid worden ingeroepen en de rechter toetste het nog marginaler dan de andere beginselen. Pas als twee gevallen prakties identiek waren en toch ongelijk werden behandeld, werd dat als 'willekeur' opgevat: bijvoorbeeld als van twee broers met dezelfde opleiding en ervaring de ene een vestigingsvergunning kreeg en de andere niet.

Het is dus heel interessant dat de discussie over de positieve actie tegenwoordig onder de vlag van het gelijkheidsbeginsel gevoerd wordt². Zou dat gelijkheidsbeginsel nog hetzelfde marginale geval zijn? Dan hebben de mannen die zich tegen deze anti-diskriminatiestrategie verzetten, wel hun laatste bolwerken betrokken. Aan de andere kant wijzen de reacties van de feministische juristen niet op een aanstaande overwinning, eerder op grote benauwdheid, alsof dat gelijkheidsbeginsel ineens vreselijk krachtig is geworden. Holtmaat³ stelt bijvoorbeeld tegenover het klassiek-liberale gelijkheidsbeginsel, dat de positie van de mannen zou ondersteunen, een sociaal grondrecht van gelijkheid, dat de overheid verplicht vrouwen gelijkheid te verschaffen, althans zich daartoe in te spannen. Daarmee is de zwakte van de positie van de gediskrimineerden dan wel vastgelegd: geen recht, maar hoogstens een van de rechten van de zittende meerderheid afgeleide inspanningsplicht van de overheid. De gediskrimineerden zouden dan nog steeds op hetzelfde punt zijn: tegenover keiharde, burgerlijke rechten slechts moreel-politieke eisen te kunnen stellen.

Volgens mij is de toestand echter niet zo somber. Het gelijkheidsbeginsel heeft behalve aan bovengenoemde broer nog nooit aan iemand een recht verschaft. De 'juridische wis- en meetkunde van gelijkheid en ongelijkheid', die Holtmaat zo tegenstaat⁴, maakt dat wel duidelijk. De kortste samenvatting daarvan is de door Burkens geciteerde stelling van de vooroorlogse Duitse jurist Kelsen, dat het gelijkheidsbeginsel geen eis van rechtvaardigheid maar een eis van logika is.⁵ Het kenmerkt de formele structuur van het moderne recht, dat niet bepaald is door inhoudelijke, materiële rechtvaardigheidsprincipes maar alleen door voorschriften over procedures.⁶ Pas na de tweede wereldoorlog was dit zo afdoende tot het internationaal bewustzijn doorgedrongen, dat beseft werd dat juridische grenzen moesten worden gesteld aan formeel-burokratische systemen die alle denkbare onmenselijkheden kunnen organiseren en legitimeren.

Die grens werd vastgelegd in mensenrechtenverdragen, die voorrang zouden hebben boven de nationale rechtsstelsels. Omdat het nationaal-socialisme zich met name gekenmerkt had door vervolging van bevolkingsgroepen op grond van een verondersteld 'ras' behoorde een verbod van 'rassendiscriminatie' tot één van de belangrijkste nieuwe verdragsrechten; ook de diskriminatie van vrouwen, een andere nazi-grondslag, kreeg aandacht in commissies en verdragen.

Via deze internationale regelingen zijn verschillende diskriminatieverboden in het Nederlandse positieve recht terecht gekomen en in een algemene, onuitgewerkte vorm ook in de grondwet. Al is de laatste dan prakties alleen voor het parlement van belang, de redactie en geschiedenis daarvan ondersteunt - zoals uitvoerig door Burkens uiteengezet - de opvatting dat gelijkheidsbeginsel en diskriminatieverbod twee verschillende principes zijn.⁷ Het gelijkheidsbeginsel blijft een formeel beginsel, dat alleen marginaal getoetst kan

¹ Geschreven najaar 1989. Gepubliceerd in *Brusterschap*, Amsterdam 2003

² Preadviezen NJV 1989 van B.P. Sloot, J.E. Goldschmidt en W.J.P. Fase; R. Holtmaat, *Nemesis* 1989, p. 137 v.

³ *Nemesis* 1989, p. 139

⁴ Id. p. 138

⁵ *NJB* 1982, p. 187

⁶ Max Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft*, J.C.B. Mohr, Tübingen 1918/1976, p. 551 v.

⁷ M.C. Burkens, in *Grondrechten*, AAe Libri, Serie Staats- en bestuursrecht 7, Nijmegen 1982, p. 49 v.; zo ook: P. van Dijk in van Boven c.s., *Bestrijding van rassendiscriminatie*, AAe Libri Rechten van de mens 6, 1985, p. 3 v.; J. Hoens in id., p. 87; M.B.W. Biesheuvel, in *Verdediging van collectieve belangen voor de rechter*, Zwolle 1988, p. 216

worden; dat wil zeggen dat de rechter bij een gestelde overtreding ervan de verschillende belangen zal afwegen en in feite slechts toetst aan andere, namelijk procedurele beginselen als het motiveringsbeginsel en het proportionaliteits- of evenredigheidsbeginsel. Daar is niets nieuws bij. Het nieuwe zit in de diskriminatieverboden en hun sankties in het nationale recht. Nu is een probleem met de verschillende diskriminatieverboden, dat zij niet altijd ondubbelzinnig geformuleerd zijn: soms verbiedt men 'vrouwendiskriminatie' (zoals in het nog steeds niet goedgekeurde VN-verdrag⁸), soms 'diskriminatie op grond van geslacht', zoals in de voorstellen tot herziening van sommige anti-diskriminatieartikelen in het wetboek van strafrecht. Dat laatste is natuurlijk verwarrend en leidt ook tot rare konsekwenties; zo adviseerde de ER openbare belediging op grond van geslacht maar niet strafbaar te stellen, uit angst dat feministiese auteurs dan voor de rechter gesleept zouden worden! Voor de strijd tegen vrouwendiskriminatie op de arbeidsmarkt is deze onduidelijkheid echter niet van groot belang, omdat de belangrijkste sanktie op het verbod van vrouwendiskriminatie, de mogelijkheid tot positieve actie, in art. 5 van de gerepareerde wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen, wel ondubbelzinnig geformuleerd is: voortrekbeleid is alleen ten behoeve van vrouwen toegestaan.

De stormloop tegen de positieve actie van de door de Nederlandse Juristen Vereniging verzamelde mannelijke juristen was volgens mij dan ook inderdaad een achterhoedegevecht vol beginselen, modaliteiten en verwachtingen - wat ook bleek uit het nivo van hun verschillende bijdragen.⁹ Toch kan men zien dat een dergelijke gelijkheidsretoriek - de mannen doen natuurlijk liever een beroep op hun mooie oude lege gelijkheidsbeginsel dan te zeggen dat ze gediskrimineerd worden, want dat klinkt een beetje mal - wel effect heeft. De feministiese juristen raken in het defensief en voelen zich gedwongen steeds maar weer uit te leggen dat positieve actie - op initiatief van overheid of bedrijfsleven, of door de overheid via contract compliance van het bedrijfsleven afgedwongen - *echt best wel mag*, zonder aan de belangrijkste vraag toe te komen: *moet* er niet veel meer positieve actie komen? Waar? En : wie neemt het initiatief, als overheid en bedrijfsleven het laten afweten? Dus: Onder welke omstandigheden kunnen diegenen wier toegang tot de arbeidsmarkt door diskriminatie wordt belemmerd of verhinderd positieve actie in rechte afdwingen? Gediskrimineerden hoeven zich dan niet meer op beginselen te beroepen, maar kunnen gebruik maken van nieuwe mogelijkheden in het positieve recht. Niet alleen is art. 5 WGB zodanig gerepareerd dat voortrekbeleid alleen voor vrouwen mogelijk wordt gemaakt, er is ook een mogelijkheid tot groepsactie ingevoerd. Daarvoor is al jaren gepleit, vooral vanuit de hoek van de anti-diskriminatie- en van de milieubewegingen, juist omdat het hier gaat om kollektieve belangen die door de overheid onvoldoende worden behartigd.¹⁰ Vooruitlopend op de wet die de groepsactie in het algemeen moet regelen is in art 20a WGB m/v aan rechtspersonen met volledige rechtsbevoegdheid die ten doel hebben de behartiging van de belangen van degenen die een beroep op de wet kunnen doen, de mogelijkheid gegeven in rechte te vorderen dat gedragingen in strijd met de wet onrechtmatig verklaard of verboden worden, dan wel dat een bevel wordt gegeven om de gevolgen van die gedragingen ongedaan te maken.

De groepsactie is van groot belang; niet alleen omdat men dan in geval van vrouwendiskriminatie niet meer naar een individuele eiseres hoeft te zoeken, maar ook omdat een anti-diskriminatie-eis door een kollektieve actie veel helderder en juister geformuleerd kan worden. In het geval van racistiese woningtoewijzing had de vordering bv. niet tot toewijzing van een woning aan eiser hoeven te luiden maar 'tot een rechterlijk bevel aan de woningbouwvereniging om binnen zekere tijd te realiseren dat een bepaald aantal woningen is toegewezen aan de meest daarvoor in aanmerking komende buitenlanders'¹¹, wat niet alleen meer zoden aan de dijk zet maar ook rechtvaardiger is.

⁸ Zie H. van Maarseveen, NJB 1985, p. 1021 v.

⁹ Zie D. Pessers, NJB 1989, p. 958; R. de Winter, id. p. 959 en P. Hoeffter-van Dongen, Adv. Bl. 1989, p.348

¹⁰ Zie bv. Verdediging van collectieve belangen voor de rechter, Zwolle 1989 en D. Pessers, NJB 1988, 605 v.

¹¹ J. de Boer, NJB 1987, p. 818; vgl. ook E.H. Hondius, Private remedies against racial discrimination, in Unification, Sauveplanne-bundel, Kluwer 1984, p. 109

We hoeven overigens niet te veel nobele bedoelingen achter de invoering van de mogelijkheid tot groepsacties te zoeken. Ook de handhaving van diskriminatieverboden, voorzover aanwezig, wordt geprivatiseerd.¹² Bij de voorstellen tot toevoeging van geslacht en seksuele gerichtheid aan (sommige van) de diskriminatieverboden in het strafrecht, werd de Kamer steeds door de regering gerustgesteld dat deze wijziging de werklast van politie- en opsporingsapparaten niet ernstig zal verzwaren¹³, omdat gebleken is dat het meeste werk bij de bestrijding van racistiese diskriminatie door private 'intermediairs' gedaan wordt. Op de vraag of de minister van plan is dergelijke intermediairs ook op het gebied van de bestrijding van vrouwendiskriminatie te gaan subsidiëren, antwoordde de minister dat hij de Stichting Ombudsvrouw en de Clara Wichmann-stichting al onderhoudt en dat dat genoeg moet zijn.¹⁴

De overheid ziet zoals bekend bij de vrouwenemancipatie voor zichzelf slechts een stimulerende rol weggelegd. In dit verband is het dan ook logies dat de gerepareerde wet vrouwenorganisaties de civielrechtelijke middelen verschaft de nakoming van de wet af te dwingen - wie zou het anders doen? Hoewel in het algemeen nog niet alle wensen op sanktiegebied zijn vervuld (het verbod van ontslag en het opschorten van sollicitatieprocedures zijn bijvoorbeeld nog onduidelijk), is de mogelijkheid dat de rechter in geval van diskriminatie een positieve-actieplan oplegt, door de regering als vanzelfsprekend gesteld. De M.v.A. luidt op dit punt (p. 11):

'Daarnaast (naast art. 5, AvB) ontstaat door het openen van de mogelijkheid dat een belangenorganisatie met volledige rechtsbevoegdheid bij de rechter naleving van de wet kan vorderen als er ongelijk is of wordt gehandeld op (een onderdeel van) het terrein waarop de wet van toepassing is, de mogelijkheid dat de eisende partij bij de rechter bijvoorbeeld de totstandkoming van een positieve actieprogramma kan vorderen. Uiteraard zal dan wel in de vordering verband gelegd moeten (kunnen) worden met de aanleiding van het proces: een positieve actieprogramma dus met maatregelen die de gesignaleerde overtreding binnen een duidelijke termijn kunnen wegnemen.'

Tijdens de kamerbehandeling op 30 augustus 1988 vraagt mevrouw Groenman nog of ze het goed begrepen heeft dat de rechter bv. op vordering van de Stichting Ombudsvrouw het opstellen van een p.a.-plan kan bevelen. (p. 5421) De minister antwoordt (p. 5451) dat hij zo'n vordering niet denkbeeldig acht. 'Hoe de rechter zal antwoorden, lijkt mij afhankelijk van de aard van de overtreding die de werkgever heeft begaan, en van de inhoud van de vordering. Ik kan mij best voorstellen dat de rechter in de aard van de overtreding aanleiding ziet om het maken van zo'n plan als verplichting op te leggen.'

De minister verbindt dus de mogelijkheid van bevel tot positieve actie nadrukkelijk aan de nieuwe mogelijkheid tot het voeren van groepsactie. De vraag of het zonder die groepsactie ook gegaan zou zijn¹⁵ lijkt mij in elk geval niet zo belangrijk; de rechter stond kollektieve actie al in veel anti-diskriminatiegevallen toe en nu het voor vrouwen in de wet staat, kan ik mij niet voorstellen dat de rechter vergelijkbare acties van racisties gediskrimineerden, die een beroep doen op de in art. 429 Quater S. toegestane positieve acties, niet-ontvankelijk zal verklaren.

Ook het individueel gevorderde bevel tot enig anti-diskriminatiebeleid valt niet buiten ons rechtssysteem. Allang is immers aanvaard dat waar een verbod gegeven kan worden ook een bevel mogelijk is, ook als dat enige vorm van samenhangend overheidsbeleid noodzakelijk zou maken¹⁶. Er zijn functies genoeg die zo hermeties voor vrouwen zijn afgesloten, dat het zonder p.a. wel zeer onwaarschijnlijk is dat een vrouw daartoe ooit in het bezit van de vereiste 'kwaliteit en geschiktheid' zou worden bevonden; men hoeft alleen maar aan het hoogleraarschap bij de universiteit van Amsterdam te denken.

¹² G.J.M. Corstens, Preadvies NJV 1984, dl. 1, 1^e stuk, p. 30

¹³ MvT 20239, nr 3, p. 8

¹⁴ Nota nav eindverslag 20239, nr 8, p. 6

¹⁵ Vgl. J. Hoens in Van Boven (noot 6), p. 85, die meent dat een discriminerende werkgever zou kunnen worden verplicht om de personen uit gediscrimineerde groepen het eerst voor vrijgekomen functies aan te nemen.

¹⁶ Vgl. bv. Van Nispen, Onrechtmatige daad II-B, nrs 207 v., i.h.b. nr. 217 en Van Baalen-Polak, Onrechtmatige daad VII, nrs. 6-8; n.b. HR 17 februari 1967, NJ 1968, 101 J.H.B. Zie over de status van aanspraken van verwachtingen van derden I. Asscher-Vonk, SMA 1985, p. 828 v. en A.Ph.C.M. Jaspers in Schetsen voor Bakels, Deventer 1987, p. 138

Het is dan ook wel vreemd dat ook na inwerkingtreding van de wet nog gedacht wordt dat zo'n bevel naar Nederlands recht niet mogelijk zou zijn. Fase achtte, na verwijzing naar een andere pagina van de MvA bij de reparatiewet, een bevel tot positieve actie 'vrijwel niet mogelijk'¹⁷; en van Vleuten stelt in *Nemesis* van september/oktober 1988: 'Het grote verschil tussen Nederland en de VS is dat wij niet tevens (naast de contract compliance, AvB) de wettelijke verplichting tot positieve actie kennen vergelijkbaar met de 'court order' van Title VII van de Civil Rights Act van 1974.'¹⁸ De formulering - 'wij kennen geen wettelijke verplichting die vergelijkbaar is met een rechterlijk bevel' - is niet helemaal duidelijk, maar ik neem aan dat zij bedoelt: 'een rechterlijk bevel zou bij ons geen wettelijke grondslag hebben'. Het zou jammer zijn als er tijd verloren zou gaan met het wachten op een wetswijziging, die niet meer nodig is.

Voor wie langzamerhand zo krities is geworden, dat zij denkt dat de 'structuur van recht' geen realisatie van vrouwenrechten mogelijk maakt, is het standpunt van het kabinet Lubbers II misschien een verrassing. Toch is de mogelijkheid dat de rechter - vooral de president in kort geding - een bevel geeft een p.a.-plan op te stellen niet alleen juridies, maar ook politiek-ekonomies logies. Juist door de belangenafwegende bevoegdheid van de president kan het recht immers de noodzakelijke flexibiliteit behouden. Wanneer korte-termijnbelangen door burokratie en politiek zo koppig worden gehandhaafd dat massale conflicten dan wel onproductiever verstarring dreigt, kan de rechter de lange-termijnbelangen de voorrang geven. Ook mensenrechten en diskriminatieverboden kunnen met dit doel gehanteerd worden.

Wanneer men parallellen zoekt met het VS-recht, vindt men de overeenstemming tussen de regelgevende bevoegdheden van de uitvoerende macht in de V.S. (bv. de Executive Orders, waarop de Affirmative Action in hoofdzaak berust) en die van de Nederlandse rechter in het algemeen, en de president i.k.g. in het bijzonder. Van Vleuten heeft er, tegenover Bovenkerk die suggereert dat de Affirmative Action zich in de VS alleen heeft kunnen ontwikkelen omdat de president ondemokraties, buiten de volksvertegenwoordiging om, heeft gehandeld¹⁹, op gewezen, dat dergelijke presidentiële regels door het Congres via wetgeving kunnen worden gewijzigd en dus in feite via gedogen door het Congres gewettigd zijn.²⁰ Evenzo ziet Donner de rechterlijke rechtsschepping in Nederland, die zijn vrijheid juist aan het ontbreken van het recht wetten aan de grondwet te toetsen ontleent: als het parlement het er niet mee eens is moet het het maar zeggen.²¹

Zo blijft de mogelijkheid open dat regelingen worden getroffen waartoe de geburokratiseerde politiek op een bepaald moment niet in staat is. Juist op het terrein van de arbeid worden, mede via eveneens geburokratiseerde belangenorganisaties van werkgevers en werknemers, de korte-termijnbelangen veel beter behartigd dan die van een zo groot mogelijke, effectief geschoolde werkende bevolking, waaruit de werkgevers vrij kunnen kiezen. En juist deze lange-termijnbelangen - zoals ook die bij een zekere mate van sociale zekerheid en gezondheidszorg - kunnen alleen worden gerealiseerd door dwingend opgelegde maatregelen. Het openbreken van patronageverhoudingen die de arbeidsmarkt tot bezit maken van betrekkelijk kleine groepen werknemers²² levert niet alleen de voordelen van de beschikbaarheid van een groter aantal 'talenten' en een grote legitimiteit van het systeem als geheel, maar draagt ook als zodanig bij aan de produktiviteit. Als een organisatie die is opgezet ter produktie van goederen en diensten verandert in een patronagesysteem - dus in een informeel netwerk ter behartiging van inkomens- en prestige-belangen van de deelnemers -, verschuift het accent van de activiteiten van *werk* naar *strijd*. De deelnemers hebben het zo druk met de bevordering van hun karrières, dat ze aan hun eigenlijke taken niet meer toekomen.²³ Het wankel evenwicht tussen dienstverlening en

¹⁷ Preadvies (noot 1), p. 116, noot 97. Hij verwijst daarbij naar Pr. Den Haag 18 oktober 1984 KG 1984, p. 731, waarin een eis tegen de staat gediscrimineerde zeelieden een opleiding aan te bieden werd afgewezen.

¹⁸ P. 170

¹⁹ F. Bovenkerk, Een eerlijke kans, Min. v. Binnenlandse Zaken, 1986, p. 30

²⁰ *Nemesis* 1989, nr. 5, p. 171; zie ook Contract Compliance in de V.S., ER maart 1989

²¹ Grondrechten (noot 6), p. 42

²² Zie over monopolisering van arbeidsplaatsen Max Weber (noot 5), p. 71 v.

²³ Zie bv. R. Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York, 1977, p. 163

mannelijke strijd²⁴ verschuift naar de kant van de strijd en de daarmee verbonden mannelijkheidsbeleving. De weerstand tegen het toelaten van vrouwen en niet-echte mannen wordt dus niet alleen versterkt door bezuiniging en privatisering, maar ook door de psychologische gevolgen van de versterking van de onderlinge concurrentie. De belangstelling voor de inhoud van het werk vermindert, de nadruk op het bewijzen en beleven van mannelijkheid wordt groter. En dan: 'Als zij kan wat hij kan, is hij geen echte man.'²⁵ Zo ziet men dan uiteindelijk de hoogleraren aan de sociale fakulteit zich organiseren om te voorkomen dat er een vrouw in hun midden benoemd wordt, en hun kollega's in de slavistiek een letterkundige benoemen op een taalkundige vakature - als het maar een man is.

Dergelijke irrationele, vicieuze cirkelprocessen kunnen niet door afzonderlijke organisaties doorbroken worden. Daar zijn algemeen bindende regels voor nodig. Het stellen van deze regels is een taak die de werkgevers niet zelf kunnen verrichten maar waarvoor ze het overheidsgezag nodig hebben.

Zo is het dus eigenlijk helemaal niet verbazingwekkend dat de werkgevers in de VS, zoals van Vleuten vertelt, druk op Reagan hebben uitgeoefend de Affirmative Action, waartegen ze zich eerst zo hadden verzet, niet weer geheel af te breken en dat Reagan de Executive Orders op dit terrein niet durfde in te trekken, uit angst dat het Congres de A.A. dan in een, misschien verder strekkende, wet zou willen vastleggen.

De Nederlandse werkgevers zijn nog niet zo ver. Zelfs tegen de gedachte dat hun wel eens enige positieve actie zou kunnen worden opgelegd lopen zij te hoop. Het preadvies van Fase is daarover zeer informatief: men kan dit rustig aan de vakbonden overlaten! De raden, die de regering adviseren op het gebied van emancipatie- en minderhedenbeleid, worden dan ook steeds voorzichtiger. De Emancipatieraad heeft zich er bij neergelegd dat niets anders dan contract compliance denkbaar is, de WRR kwam ten aanzien van het voortrekken van 'allochtonen' met 'het Canadese stelsel' dat niet anders dan rapportage over de voortgang verplicht stelt.²⁶ Ook dit gaat de werkgevers allemaal veel te ver. Bovendien is het nu gelukt de arbeidsvoorziening vrijwel geheel aan de invloed van het parlement te onttrekken: niet alleen komt deze grotendeels in handen van de organisaties van werkgevers en werknemers, maar dan ook nog op een ver gedecentraliseerde wijze, zodat niemand nergens meer overzicht van heeft.

De uitsluiting van vrouwen en mannen van verkeerde huidskleur of herkomst neemt ondanks alle fraaie²⁷ plannen nog steeds toe; wat de uitsluiting van vrouwen betreft liep Nederland al lang aan kop. Bij allerlei jonge mannen uit minderheidsgroepen dreigt al te gebeuren wat bij vrouwen eigenlijk al normaal was: ze willen niet eens meer, omdat ze zich niet meer kunnen voorstellen dat ze zich in dergelijke diskriminerende organisaties zullen kunnen handhaven. Het is dus dringend tijd dat de organisaties van gediskrimineerden zelf het initiatief nemen tot de sanktionering van diskriminatieverboden.

De president van de Amsterdamse rechtbank heeft al geoordeeld dat werving onder vrouwen voor een functie waarin vrouwen op krasse wijze zijn ondervertegenwoordigd, een juiste maatregel is²⁸. In dit geval had de gemeente nog het initiatief genomen; de veelgeplaagde wethouder, die deze maatregel nam, kondigde echter opgelucht aan dat het schoolhoofdenbeleid in de toekomst onder de stadsdeelraden zal vallen. Ook hier maakt de decentralisatie de politieke controle op instelling en nakoming van anti-diskriminatiebeleid moeilijker, zo niet onmogelijk. Dat het recht misschien voorlopig slechts marginale toetsing van onevenredigheid mogelijk maakt - dus dat een bevel tot positieve actie waarschijnlijk alleen gegeven zal worden, als de onevenredigheid zo groot is dat hij op uitsluiting neerkomt

²⁴ Dit is als grondslag van de moderne burokratie ontstaan in de tijd dat een verarmde ridderstand in dienst trad van vorsten, die tot die tijd onvrijen als ambtenaren hadden gebruikt. De ambtelijke werkzaamheden en levensstijl werden toen zo veranderd dat een ridder - vrij man - ze zonder eerverlies kon verrichten. Zie Max Weber (noot 5), p. 625

²⁵ A.C. van Baalen en M.C.F. Ekelschot, Opzij, jan. 1989, p. 103

²⁶ Wetenschappelijke raad voor het regeringsbeleid, Advies Allochtonenbeleid 1989, p. 39 v.

²⁷ Zie daarover Stichting Weerwerk, De reserves van de BV Nederland, 10 jaar actief werkgelegenheidsbeleid, Nijmegen 1989

²⁸ Pr. Amsterdam 29 december 1988, KG 1989, 4 en vooral 5 januari 1989, beide gepubliceerd in NCJM-bulletin 1989, p. 167 v. m.n. L. Mulder

– is helaas niet. zo'n groot bezwaar. Juist de primaire arbeidsmarkt van betrekkingen met rechtspositie en carrièreperspectief²⁹, wordt door een dergelijke onevenredigheid gekenmerkt.

²⁹ M. Bruyn-Hundt, Vrouwen op de arbeidsmarkt, Nederlandse situatie in de jaren tachtig en negentig, Scala 1988, p. 122 v.