



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Arbeidsrecht in het post-neoliberale tijdperk

van Slooten, J.M.

**Publication date**

2022

**Document Version**

Other version

**Published in**

Ondernemingsrecht

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

van Slooten, J. M. (2022). Arbeidsrecht in het post-neoliberale tijdperk. *Ondernemingsrecht*, 2022(30), 1-3.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

## Arbeidsrecht in het post-neoliberale tijdperk

Jaap van Slooten, datum 01-03-2022

Datum	01-03-2022
Auteur	Jaap van Slooten <sup>[1]</sup>
JCDI	JCDI:ADS636306:1
Vakgebied(en)	Ondernemingsrecht / Algemeen

Tussen pakweg 1982 (kabinet-Lubbers I) en 2008 (de Kredietcrisis) heeft de Nederlandse economie in het teken gestaan van wat tegenwoordig alom het “neoliberalisme” wordt genoemd. Bij die term zijn wel wat kanttekeningen te plaatsen, zoals de vraag of het neoliberalisme hier ooit serieus voet aan de grond heeft gekregen. Niettemin wordt het desbetreffende tijdvak gemarkeerd door tendensen als deregulering, liberalisering en privatisering. Het huidige arbeidsrecht vertoont daar nog duidelijke trekken van: de versoepeling van het ontslagrecht en de juridische erkenning van uitzendarbeid kwam voort uit de Wet flexibiliteit en zekerheid (1998). De Hoge Raad zette in 1997 in het arrest Groen/Schoevers de deur open voor de groei van het aantal zzp'ers. De positie van ondernemingsraden verbeterde ten koste van de vakbonden dankzij de ondernemingsovereenkomst (art. 32 WOR).

Na aanzetten in 2015 (Wet werk en zekerheid) en 2019 (Wet arbeidsmarkt in balans), is sinds 2020 de opvatting doorgebroken dat de groei van flexibele arbeidskrachten moet worden gekeerd. Eerst was daar het rapport van de commissie-Borstlap. Haar ideeën zijn volgens (niet zo neoliberale) poldertradities overgenomen in een unaniem SER-advies en in het huidige Coalitie-akkoord. De kern van deze drie documenten is: minder ruimte aan contractspartijen, meer sturende regelgeving; meer toezicht door de overheid; en meer beteugeling van ongewenste constructies. Het is nog afwachten hoe dit precies in wetgeving zal worden uitgewerkt.

Van der Heijden en Noordam schreven in 2001 een NJV-advies met als titel “De waarde(n) van het sociaal recht”. Hierin noemden zij zeventien maatschappelijke veranderingen die het arbeidsrecht van de voorgaande twintig jaar mede vorm hadden gegeven. In veel van de “-eringen” die zij noemden, weerspiegelde de Paarse (neoliberale) tijd, zoals individualisering, flexibilisering, decentralisering, globalisering, economisering en deregulering. Als we goed kijken dan zien we dat er nu andere maatschappelijke ontwikkelingen zijn die in de arbeidsverhoudingen en daarmee ook in het arbeidsrecht tot uitdrukking (zullen) komen. Ik noem er een aantal, soms al zichtbaar in bovengenoemde plannen, soms wellicht alleen zichtbaar in mijn persoonlijke kristallen bol.

*Herregulering:* het arbeidsrecht zal de contracts- en ondernemingsvrijheid weer gaan inperken. De visie van “Borstlap” is dat degene die werkt in een onderneming daarmee ook een dienstverband heeft. Dit kan grote gevolgen hebben voor manieren waarop de arbeid is georganiseerd en de kosten van arbeid. Simpel gezegd: mag een ondernemer straks nog zijn catering uitbesteden en hoe zit dat met door de ondernemer als minder belangrijk geachte onderdelen van het bedrijfsproces? We zullen vermoedelijk af moeten van het idee dat ondernemers zelf mogen bepalen hoe zij de factor arbeid in relatie tot hun ondernemingsactiviteiten mogen organiseren en of zij werknemers wel mogen onderbrengen in verschillende rechtspersonen.

*Interne flexibilisering:* het aantal externe flexkrachten zal krachtens “Borstlap” worden verminderd. In ruil daarvoor moet de arbeidsovereenkomst intern worden geflexibiliseerd. Corona heeft ons een onverwacht oefenmoment geboden: nachtclubpersoneel dat tijdelijk in de zorg ging werken. Dan moet interne herplaatsing

ook kunnen, zou je zeggen. Ook de situatie dat een ondernemer slecht draait door externe oorzaken kon via andere inkomensbronnen (NOW) worden opgevangen. Het zou dus weleens tot minder ontslagen en meer inkomensflexibiliteit kunnen leiden. Ook dat is een uitdaging voor het arbeidsrecht, waarin “behoud van verworven rechten” een steeds belangrijker uitgangspunt is geworden.

*Structurele verkrapping van de arbeidsmarkt:* het arbeidsrecht neemt als uitgangspunt dat werkloosheid een groot risico is en dat werknemers daartegen moeten worden beschermd. De dominantie van het ontslagrecht binnen het arbeidsrecht getuigt daarvan. Maar is dat ontslagrecht nog wel zo belangrijk in tijden van blijvende krapte op de arbeidsmarkt? De ACM heeft goed gezien dat de verkrapping andere bescherming vraagt. Zij ondersteunt sinds kort werknemers in hun belang hun arbeidsmarktpositie uit te ponden. Zo heeft zij werkgevers gewaarschuwd om niet onderling collectieve loonsverhogingen af te stemmen behalve in een cao (ACM-nieuwsbericht van 26 november 2021). Zo'n afstemming was niet ongebruikelijk en mogelijk te rechtvaardigen met een beroep op het recht op collectieve actie. Ook afspraken om niet elkaars mensen te werven, zijn expliciet taboe verklaard (ACM-nieuwsbericht van 16 februari 2022).

*Post-materialisering:* voor steeds meer werknemers betekent hun werk tegenwoordig veel meer dan alleen het loon en de baanzekerheid. Zij vinden andere zaken belangrijk, zoals de sfeer, de veiligheid en ook de *purpose* van hun werkgever. Ook hier heeft de coronapandemie impact gehad. Een ander aspect hiervan is de identitaire strijd waarvan soms wordt gezegd dat die het neoliberale discours zal of al heeft vervangen. Het gaat onder meer over ‘woke’ of juist ‘wappie’ zijn en met name gaat het om de felheid waarmee die identiteit wordt veroverd en bewaakt. Het lijkt onvermijdelijk dat die strijd ook in de arbeidsverhoudingen opduikt en dat zal niet zonder gevolgen zijn. Grote bedrijven nemen al geregeld stelling in op politiek-maatschappelijke thema's, waarover niet iedereen hetzelfde denkt. Mag of moet een ondernemingsraad er wat van vinden als een bedrijf zich juist wel of niet voor de lhbt-gemeenschap of vaccinatie uitspreekt? Is het arbeidsrecht in staat dit te reguleren zonder dat dit tot toename van spanningen leidt?

*Spiritualisering:* het arbeidsrecht stamt uit een tijd waarin werknemers deelnamen in allerlei instituties zoals kerk en vereniging. Die instituties zijn voor een niet onbelangrijk deel verdwenen en de werkgever is daarvoor deels in de plaats gekomen. Mensen zoeken steeds meer zingeving in hun werk. Een aantal werkgevers heeft tegenwoordig een Chief Happiness Officer (met hoofdletters uiteraard). ING heeft een “Geluks-cao” afgesloten. Maar als een werkgever in geluk betaalt, kan hij dan ook tot nakoming of vervangende schadevergoeding worden veroordeeld als hij daarin tekortschiet?

*Privétisering:* corona heeft voor velen de scheiding tussen werk en privé totaal overhoop gegooid. Die scheiding was al ingewikkeld, maar dan met name voor werknemers die zorgtaken wilden combineren. Het structureel thuis of elders werken gaat werkgevers meer kopzorgen geven (het wetsvoorstel “Werken waar je wil” is reeds aanhangig). Waar wordt de arbeid eigenlijk verricht en, in het verlengde daarvan, waar is de onderneming gevestigd?

*Privacyvering:* de AVG leidt tot veel geklaag, maar de roep om meer bescherming zal vermoedelijk niet verstommen. De vrees voor ‘BigTech’ en het koesteren van identiteit kunnen de vraag naar meer privacybescherming aanwakkeren. Corona heeft ook laten zien dat de privacy bepaalde bedrijfsprocessen steeds meer compliceert: mogen buschauffeurs zwijgen over de vraag of ze gevaccineerd zijn, terwijl ze wel beschikbaar zeggen te zijn voor werk?

*Algoritmisering en digitalisering:* deze zijn niet nieuw, maar hebben ook een enorme impuls gekregen. De werknemer kan zich niet meer onttrekken aan allerlei sturing en controle. De concept-richtlijn platformarbeid laat al zien wat we van de wetgever aan countervailing powers kunnen verwachten. De werknemer moet bereikbaar zijn. Komt er een Wet op de onbereikbaarheid (ook een aanhangig wetsvoorstel)?

Wie zoekt naar rode draden ziet dat de relatie tussen de werkgever en zijn werknemers op tal van manieren intensiveert. Minder snel ontslag, meer van elkaar weten en verwachten. Dat kan positief zijn, zoals iedere verdieping van een relatie in beginsel positief is. Maar daarbij dreigt ook dat de teleurstelling groter zal zijn als de verdieping tegenvalt. Verruilen we wellicht het kille neoliberale arbeidsrecht voor een warme en soms ook verstikkende verstrengeling?

## Voetnoten

[1] Jaap van Slooten is redacteur van dit tijdschrift.