

12 FLEXIBELE ARBEIDSRELATIES IN HISTORISCH PERSPECTIEF

Marcel Hoogenboom en Robert Knegt

12.1 INLEIDING

Werken doe je meestal met of voor anderen. Daarmee zijn arbeidsverhoudingen vrijwel altijd *duur*verhoudingen. Economen beschouwen ze als een warenruil, van ‘arbeidskracht’ tegen geld, op een (arbeids)markt. Er is al vaak op gewezen dat ‘arbeidskracht’ dan wel een eigenaardige ‘waar’ is: zij is niet voor de handel gemaakt maar zit als het ware vastgeklonken aan de persoon die haar ‘verkoopt’ of ‘verhuurt’. Je kunt haar niet zomaar ‘bijmaken’ als er meer vraag naar komt. En zeker is dat deze ruil niet een kwestie van één moment, geen *spot contract* is. De arbeidskracht wordt na de vaststelling van het contract over een tijdsperiode ingezet en *wat* er zal worden gedaan, staat vaak niet precies vast. Bijna altijd wil ten minste één partij, maar vaak ook willen *beide* partijen de daarmee gecreëerde arbeidsverhouding een zekere duurzaamheid geven. Werkgevers willen, bijvoorbeeld, blijvend gebruikmaken van de vaardigheden van een werker en voorkomen dat telkens opnieuw krachten moeten worden geworven en ingewerkt; werknemers willen stabiele inkomsten en ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie.

Zelfs als ze maar kort duren, genereren arbeidsverhoudingen bij de betrokkenen wederzijdse verplichtingen. Daarbij gaat het om wat men van elkaar mag verwachten, om wie wat behoort te doen of wie welke bevoegdheden heeft, en om de onrechtmatigheid van gedrag dat niet aan die verplichtingen voldoet. Een voorbeeld van dit laatste: je mag niet van het ene op het andere moment ermee ophouden en weglopen. Direct daaraan gekoppeld is een besef van de middelen die men heeft om, als de ander zich tóch onrechtmatig gedraagt, daar tegen op te komen. Leeft men in een kleine, relatief transparante gemeenschap, dan kunnen die middelen op morele conventies berusten; in grotere en vooral in verstedelijkte samenlevingen gaan organisaties, en gaat regulering via het recht daarin een grotere rol spelen.

Bij een ‘vaste’ arbeidsverhouding denkt men aan een verhouding van langere duur, die gepaard gaat met substantiële wederzijdse verplichtingen. Met de term flexibilisering wordt een proces aangeduid dat met zich meebrengt dat arbeidsverhoudingen losser worden. Dit kan betrekking hebben op meerdere aspecten van arbeidsverhoudingen:

1. De *bestendigheid* van arbeidsverhoudingen: wat verwachten betrokkenen van de duur van hun onderlinge samenwerking en welke duur wordt in de praktijk gerealiseerd? Naarmate de verwachte of gerealiseerde duur korter is, zijn verhoudingen ‘flexibeler’ te noemen.
2. De *regie* over het verrichten van arbeid: naarmate de werktijden meer kunnen wisselen (‘temporale flexibiliteit’), de inhoud van het werk meer variabel is (‘functionele flexibiliteit’), of het toezicht door de werkgever minder direct wordt uitgeoefend (‘ruimtelijke flexibiliteit’), is een verhouding ‘flexibeler’ te noemen (Reilly 1998).
3. De *reikwijdte* van de wederzijdse betrokkenheid: hoe ver strekken wederzijdse (verwachte dan wel gerealiseerde) aanspraken en verplichtingen zich uit? Naarmate de reikwijdte beperkter is, zijn verhoudingen ‘losser’ te noemen.

Als we het hebben over flexwerk, dan knopen we impliciet vaak aan bij de *juridische vorm* die aan een verhouding wordt gegeven (tijdelijk arbeidscontract, uitzendovereenkomst, opdracht aan zzp’er). Die juridische vormgeving is *normatief* bepalend voor alle drie de genoemde aspecten van de verhouding: de bestendigheid, de regie en de reikwijdte. De juridische vorm bepaalt in belangrijke mate welke bevoegdheden elk van beiden heeft om de verhouding eenzijdig te beëindigen (bestendigheid), op welke wijze en in welke mate de opdrachtgever invloed mag uitoefenen op het werk dat de werker verricht (regie), en zij kadert de reikwijdte van de wederzijdse verplichtingen in. De mogelijkheden tot beïnvloeding worden echter niet alleen door formele bevoegdheden bepaald en dus zegt de juridische vormgeving niet alles over hoe ‘los’ of ‘vast’ de *daadwerkelijke* verhouding is. Zo kan een tijdelijk contract het karakter hebben van een kennismakingsperiode, ‘met uitzicht op vast’ zoals dat heet, waarna de werknemer mag verwachten in vaste dienst te worden genomen. Een zzp’er kan ondanks zijn juridische zelfstandigheid economisch grotendeels gebonden zijn aan één opdrachtgever en in de praktijk veel regie over zijn werk en beloning ontberen (vergelijk de pakketbezorger bij TNT Post). Een werknemer met een vast arbeidscontract wordt geacht onder het directe toezicht van haar werkgever te staan, maar kan onder het regime van ‘Het Nieuwe Werken’ haar werk grotendeels in eigen regie, en in dat opzicht ‘los’ van de bedrijfsvestiging, verrichten. Een werknemer kan wel een vast contract hebben, maar bij faillissement van zijn werkgever van de ene dag op de andere op straat komen te staan, zonder dat hij nog veel aanspraken heeft op compensatie van zijn baanverlies.

Hoe dan ook, de behoefte aan een zekere vastigheid kan wederzijds zijn en in de loop der eeuwen zijn diverse juridische middelen ingezet om die vastigheid te verankeren. Ons huidige arbeidscontract is daarin pas een recente ontwikkeling. Eeuwenlang werd in *andere* normatieve termen gedacht over arbeidsverhoudingen. We gaan in deze bijdrage na op welke manier men de laatste zes eeuwen heeft geprobeerd die bestendigheid (en daarmee impliciet ook: de flexibiliteit) normatief vorm te geven en hoe dat, op hoofdlijnen, met sociaaleconomische veranderingen samenhangt. Met welke normatieve middelen trachtte men de bestendigheid van verhoudingen te garanderen; welke mogelijkheden tot beëindiging waren voorzien; waar trok men de grenzen van wederzijdse verplichtingen; en hoe was de regie over het arbeidsproces georganiseerd? Hoe is dat uitgemond in de vrij recente figuur van het 'vaste contract' en kunnen we vanuit dit beeld iets zeggen over zijn toekomst?

12.2 FLEXIBILITEIT VAN ARBEIDSVERHOUDINGEN VÓÓR DE NEGENTIENDE EEUW

De arbeidsmarkt van vóór de negentiende eeuw kan ruwweg in drie segmenten worden onderverdeeld: de agrarische economie van het platteland, de ambachten en handel in de stedelijke economieën, en de overzeese handel via de scheepvaart (De Vries en Van der Woude 1995: 739-40). Tot ver in de negentiende eeuw zijn arbeidsverhoudingen vooral ingekaderd in *moreel-conventionele* noties. Het lokale (vooral stedelijke) recht bemoeit zich eeuwenlang amper met de inhoud van de arbeidsverhouding 'achter de voordeur' van boerderij, werkplaats of woning. Eigenlijk gebeurt dat alleen als er binnen geweld of diefstal aan de orde is. Het weinige wat het recht over arbeidsverhoudingen wel regelt, betreft de publieke ruimte: daar waar arbeid raakt aan het functioneren van markten, aan openbare veiligheid en gezondheid, of aan openbare orde. Op dit laatste gebied regelt het onder meer potentiële conflicten over de bestendigheid van arbeidsverhoudingen, vooral over het voortijdig verbreken van aangegane verhoudingen.

Tot in de negentiende eeuw zijn er in de steden en op het platteland breed geaccepteerde conventionele en gedeeltelijk ook juridische kaders (in een stedelijke 'keur' of 'ordonnantie') voor arbeidsmobiliteit en bestendigheid van relaties. Binnen de in gilden georganiseerde stedelijke ambachten is het gebruikelijk dat nieuwkomers eerst een aantal jaren leerling zijn bij een meester en, na voltooiing van de leertijd, als gezelschap of knecht bij een meester gaan werken. Zowel meester als knecht is aan opzegtermijnen gebonden. Maxima aan het aantal leerlingen en knechts per meester en een bindend toewijzingssysteem, door middel waarvan nieuwe knechts aan meesters worden toegewezen, zorgen er vaak voor dat de arbeidsmobiliteit sterk gereguleerd is (Timmer 1913; Prak en Van Zanden 2013). Op het platteland heeft de mobiliteit voor een groot deel plaats binnen een breed geaccepteerd lokaal kader van termijnen van een jaar of een half jaar. Er gelden vaste wisseldagen (zoals op

het oogstfeest van Sint Michaëlsdag, 29 september) waarop boerenknechten of dienstmeiden de overstap kunnen maken naar een andere meester of mevrouw (Bosch 1931/2).

Deze arrangementen passen binnen een levensloopmodel in een standenmaatschappij: je werkt tijdens je jonge jaren in dienst van anderen en bereikt, als het meezit, een vaste positie als boer, ambachtsman of huisvrouw in de loop van de jaren twintig of in de jaren dertig van je leven. Zou men op deze verhoudingen de moderne term flexibiliteit willen toepassen, dan zou deze vooral slaan op de vraag *bij wie* je werkt, in veel mindere mate op de veranderlijkheid van de beschikbare arbeidsplaatsen. Er is tot het midden van de achttiende eeuw een perspectief op bestendigheid van werk in een door gezagsverhoudingen beheerste werksituatie, waarin de eigen regie, zeker van leerlingen, beperkt is. Leerlingen, boerenknechten en dienstpersoneel zijn opgenomen in de familie van hun meester/patroon, zodat de reikwijdte van de wederzijdse verplichtingen verder strekt dan alleen het werk.

Naast de bovengenoemde zijn er diverse soorten arbeid die meer structureel van *bepaalde* duur zijn: op koopvaardischepen, in het leger, voor de aanleg van dijken en vestingwerken, voor het graven van kanalen en verder alle typische seizoensarbeid. Vaak gaat deze arbeid gepaard met (seizoens)migratie: van Brabant naar Holland (bijvoorbeeld in blekerijen), van het platteland naar zee (haringvangst als er op de akkers weinig te doen is of voor een VOC-vaart naar Indië), of van het buitenland naar de Hollandse havensteden (timmerlui in de scheepsbouw). Men komt in dienst voor een klus (een vaart, de aanleg van een dijk, helpen bij de oogst) met een min of meer bepaalde begrenzing in de tijd. Voor dit soort werk biedt men zich ook wel in een collectief verband aan, als ploeg. De flexibiliteit heeft in deze sferen een meer permanent karakter en er is veel sterker sprake van een wisselende vraag naar arbeid die de mogelijkheden bepaalt.

12.3 FLEXIBILITEIT EN ARBEIDSVERHOUDINGEN IN DE NEGENTIENDE EEUW

In de loop van de achttiende eeuw beginnen, in een geleidelijk proces, grotere ondernemingen op te komen. Mede geïnspireerd door stoomkracht en industrialisering zetten zij in de loop van de negentiende eeuw de tot dan stedelijk georganiseerde economie op zijn kop. In katholieke landen experimenteren werkgevers met vormen van onvrije arbeid van vooral jongere textielarbeidsters die daartoe in kloosterachtige instellingen bijeen worden gehouden (Foucault 1975: 305). Dat geeft hun maximale controle over de arbeid en het leven van de arbeidsters, maar het biedt weinig flexibiliteit. Deze instellingen verdwijnen dan ook weer snel van de kaart als de vraag naar textielproducten sterk variabel blijkt te zijn. Aanvankelijk is grootschalig produceren lang niet identiek met fabrieksmatig produceren, en betekent werken voor zo'n onderneming niet dat men werknemer is. In de negen-

tiende eeuw zijn in West-Europa de werksituaties van - in juridische zin - zelfstandige werkers zeer divers. De grootste manufactuur van de achttiende eeuw, de wollenstoffenfabriek in het Oostenrijkse Linz, omvat al in 1788 meer dan 50.000 personen die hoofdzakelijk zelfstandige thuiswerkers zijn. Ze leveren deelproducten af en worden op die basis betaald. Zo'n *putting-out*- of *Verlagsystem*, dat ook in Nederland vanaf ca. 1800 in sommige streken opkomt, biedt de fabrikant flexibiliteit, waardoor hij op veranderingen in de vraag naar producten kan inspelen (Brand 1990, deel I: 128-9).¹

Lange tijd, tot diep in de negentiende eeuw, stellen werkers eer in hun (juridische) zelfstandigheid. Die zelfstandigheid is meestal geen individuele zaak maar berust op een collectieve identiteit, bijvoorbeeld als ambachtsman of als boer. Inhoudelijk raken zij de regie over het werk steeds meer kwijt aan een opdrachtgevende fabrikant. Maar werken in loondienst is (nog) geen optie. Loonarbeid wordt door hen in die tijd gezien als beneden hun stand; als je jezelf respecteert, dan doe je dat niet. In de Twentse textielindustrie, bijvoorbeeld, hechten arbeiders nog tot diep in de negentiende eeuw aan het bezit van een klein lapje grond buiten de stad, waarop ze, naast en na hun werk in de fabriek, gewassen verbouwen of enkele stuks vee houden, zodat ze de schijn van zelfstandigheid nog lange tijd kunnen ophouden (Boot 1935; Trompetter 1997).

Het statelijk recht bemoeit zich in de negentiende eeuw nog nauwelijks met arbeidsverhoudingen. In Nederland wordt in het Burgerlijk Wetboek van 1838 wel een drietal artikelen over de 'huur van dienstboden en werklieden' (art. 1637-39 BW) opgenomen, maar dat gebeurt vooral uit politieke en juridisch-systematische overwegingen. Het is eigenlijk een slimme sociaal-technische uitvinding. Het burgerlijk-politieke idee dat alle verhoudingen op een contract berusten, wordt gekoppeld aan de notie van '*eigendom* van de eigen arbeidskracht' (en dan kun je die dus verhuren). Dit maakt het mogelijk bij alle streven naar 'vrijheid' en 'gelijkheid' toch de ondergeschiktheid aan de werkgever in loondienstverhoudingen in stand te houden, zonder dat deze expliciet hoeft te worden genoemd. In de juridische literatuur is veel gemopperd over die magere drie artikelen in het BW van 1838, maar eigenlijk is die terughoudendheid van de wetgever in die tijd, waarin statelijk recht in arbeidsverhoudingen amper een rol van betekenis speelt, heel adequaat (Diepenhorst 1930: 9). Zelfs als met de fabrieksmatige productie het aantal loonarbeiders geleidelijk toeneemt, wint de notie dat arbeidsverhoudingen juridisch op een contract zouden berusten maar heel langzaam terrein.

De industrialisering van de Nederlandse economie, die vanaf de jaren tachtig van de negentiende eeuw echt op stoom komt, verandert de verhoudingen tussen werkgevers en werkers grondig. In de formeel-private ruimte van de fabriek moeten de arbeiders zich onderwerpen aan het reglement en de soevereiniteit van de patroon. Binnen de fabriek worden inrichting en fabrieksreglementen gericht op

de disciplinerende van de arbeider. De afstand tussen patroons en werklieden wordt groter en wordt alleen nog overbrugd door een paternalistische moraal. Vanuit een moreel-religieus kader wordt van de patroon verwacht dat hij zich ten opzichte van zijn ondergeschikten als een goed huisvader gedraagt (LeGoff 1985).² De private sfeer is in deze periode nog heilig. Noties als 'laissez faire' (liberalen), 'subsidiariteit' (rooms-katholieken) en 'soevereiniteit in eigen kring' (protestant-christelijken) zijn dominant. Zoals de staat zich achter de voordeur niet met de opvoeding bemoeit, doet hij dat evenmin met de uitoefening van het fabrieksvaderlijk gezag. Deze noties, die vooral in de hogere echelons van de samenleving leven, voorkomen dat voor de arbeidsverhoudingen een statelijke rechtsorde gaat gelden. Van de zeventiende tot het begin van de twintigste eeuw, zo heeft Stanzani (2014) betoogd, is hét probleem van het zich uitbreidend kapitalisme het mobiliseren en controleren van voldoende ongeschoolde arbeidskracht. Pas in het begin van de twintigste eeuw verschuift dat naar de kwaliteit van de arbeidskracht en worden andere middelen dan dwang van belang om arbeidskracht te krijgen en aan de onderneming te binden.

In de private sfeer is dus van een juridische garantie van bestendigheid nog geen sprake. Als werker mag je hopen op continuïteit als je je werk goed doet en je voegt naar de orde van de onderneming. De patroon heeft de vrijheid de werker na afloop van de loonbetalingsperiode (veelal een week) te ontslaan en slechts in uitzonderlijke gevallen heeft hij de verplichting een korte opzegtermijn in acht te nemen. Wel worden in de ambtelijke arbeidsverhoudingen bij de overheid werkgaranties ingebouwd. Dat helpt te wennen aan het idee dat werknemers de ondergeschiktheid in de loondienstverhouding misschien maar moeten accepteren mits deze garanties biedt dat werknemers tegen risico's worden beschermd. Dit is ook het compromis rond het 'arbeidscontract' dat in de laatste decennia van de negentiende eeuw in diverse Europese landen wordt bereikt. Spoedig daarna wordt de arbeidsbescherming uitgebreid en wordt in diverse landen rond 1900 de ongevalwetgeving gerealiseerd die het arbeidscontract als uitgangspunt neemt.³

Ook werkgevers beginnen zich te realiseren dat zij lang niet altijd gebaat zijn bij mobiliteit. Naarmate werknemers meer over expertise beschikken die aan het productieproces gebonden is en naarmate werkgevers met meer regelmaat de arbeidersinzet nodig hebben, zijn zij gaandeweg meer geneigd werknemers aan zich te binden. Grote ondernemingen doen dat in deze periode onder meer door huisvesting of pensioenregelingen aan te bieden of te proberen via andere voorzieningen werknemers aan zich te binden. Dat past bij een economische ontwikkelingsfase waarin grote ondernemingen een concurrentievoordeel kunnen opbouwen ten opzichte van kleinere ondernemingen, binnen marktverhoudingen die nog voor een groot deel nationaal bepaald zijn, en waarin ze geneigd zijn hun productiewijze 'Fordistisch' in te richten door grote aantallen werkers te integreren in organisaties voor massaal maakwerk. Juridische garanties zijn er niet, maar deze

omstandigheden genereren een *praktische* bestendigheid van arbeidsverhoudingen (Van Genabeek 1998; Hoogenboom 2004). Ondertussen tendeeft de fabrieksmatige productie ernaar werkers steeds meer de regie over hun werk te ontnemen.

Aan het eind van de negentiende eeuw ziet de arbeidersbeweging kans de *formele* gelijkheid die in het contractbegrip besloten ligt, te mobiliseren om de *materiële* ongelijkheid in de verhoudingen aan de kaak te stellen. Daar komt bij dat in de twee laatste decennia van de negentiende eeuw het kiesrecht flink wordt uitgebreid, en geleidelijk aan steeds meer ambachtslieden en arbeiders onder het vigerende censuskiesrecht het stemrecht verwerven door een geleidelijke stijging van de lonen.⁴ Het zijn dan vooral liberale juristen en politici, wier belangen parallel lopen met dat van versterking van de natiestaat, die dankbaar bij deze ontwikkelingen aansluiten en pleiten voor wetgeving. Als het links-liberaal Tweede Kamerlid en jurist H.L. Drucker in 1899 in opdracht van de regering een eerste wetsvoorstel schrijft, en voor zijn wetgevingsarbeid wat voorbeelden van op schrift gestelde contracten wil verzamelen, moet hij echter hard zoeken om er een paar te vinden.⁵ Desalniettemin zetten Drucker en zijn liberale geestverwanten door en zij slagen erin om in 1907 de Wet op de Arbeidsovereenkomst door het parlement te loodsen. Daarmee is een belangrijke mijlpaal in de regulering van arbeidsverhoudingen geslagen.

De Wet op de Arbeidsovereenkomst draagt bij aan bestendiging van de arbeidsverhoudingen. Het beëindigen van een arbeidscontract door zowel de werkgever als de werknemer wordt aan een wettelijke opzegtermijn gebonden. Deze termijn bedraagt in principe de tijd tussen twee opvolgende loonbetalingen, met een maximum van zes weken. Wordt de arbeidsrelatie door de werkgever beëindigd, dan ontvangt de werknemer sowieso het loon dat hij of zij in deze periode verdiend zou hebben. Interessant is dat in de wet reeds de basis wordt gelegd voor wat later de kantonrechttersformule zal gaan heten. Indien er volgens een van beide partijen gewichtige redenen zijn om de arbeidsrelatie per direct te beëindigen, bijvoorbeeld in geval van faillissement van de werkgever, kan deze daarvoor toestemming vragen aan een kantonrechter. Indien de rechter directe ontbinding billijk acht, hoeft de werkgever geen loon te betalen over de opzegtermijn. De wet verbiedt de rechter echter nog nadrukkelijk, anders dan na de herziening van de wet in 1953 (zie hierna), een van beide partijen een schadevergoeding op te leggen indien de opzegging niet billijk is (Van Zanten-Baris 2009: 24-38).

De Wet op de Arbeidsovereenkomst van 1907 kan worden gezien als een van de laatste pogingen van de liberale partijen in het parlement om het terrein van de arbeidsverhoudingen te juridiseren met als doel de positie van de natiestaat in de arbeidsverhoudingen, en daarmee uiteindelijk zijn legitimiteit, te versterken. Na 1918 zullen de confessionele partijen de dominante positie van de liberalen in de Nederlandse politiek overnemen. Voor hen, evenals voor de sociaaldemocraten

met wie zij na de Tweede Wereldoorlog nauw samenwerken, worden de arbeidsverhoudingen gaandeweg tot een onderdeel van een bredere sociaaleconomische politiek gericht op 'planning' van de economie en sociaalpolitieke besluitvorming op corporatistische leest.

12.4 'FLEXIBILITEIT' EN ARBEIDSVERHOUDINGEN NA DE WET OP DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Met de voortschrijdende industrialisering nemen ook arbeidsconflicten in de eerste decennia van de twintigste eeuw toe. Dit brengt met zich mee dat vastigheid van contracten door de opkomende arbeidersbeweging wordt gewantwoord. Voorkómen moet immers worden dat het arbeidscontract door werkgevers kan worden gemobiliseerd om (staking)acties tegen te houden, bijvoorbeeld door op grond van contractbreuk loon niet uit te betalen of zelfs schadevergoeding te eisen (Heerma van Voss 1992: 39). Uitgangspunt blijft dat beide partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te allen tijde moeten kunnen beëindigen, zij het met inachtneming van een opzegtermijn. Maar ook het verlengen van opzegtermijnen stuit op verzet van de arbeidersbeweging. Haar strijd richt zich vooral op bescherming tegen willekeur. In een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) worden al vanaf 1913 regelingen en procedures opgenomen die ontslagen binden aan een redelijk ontslagmotief (Naber 1983: 18; Knecht 1995: 99).⁶ Werknemers met een overeenkomst voor *bepaalde* tijd verkeren in deze tijd in een betere positie, omdat tussentijdse beëindiging daarvan een plicht tot schadevergoeding met zich meebrengt.

Ondertussen ontstaat voor arbeiders en werkgevers na de eeuwwisseling echter geleidelijk aan een nieuwe reden om te streven naar het sluiten van arbeidscontracten voor langere of onbepaalde tijd. Deze nieuwe reden is gelegen in de reikwijdte van een reeks van werknemersverzekeringen, die in de eerste decennia van de twintigste eeuw tot stand worden gebracht. De eerste van deze verzekeringen, de Ongevallenwet 1901, verzekert nog *alle* arbeiders in een reeks gevaarlijke industrieën tegen loonderving door ongevallen, ongeacht de duur van hun arbeidscontract. Maar de verzekeringen die na 1910 worden ingevoerd richten zich op arbeiders in *vaste* dienst. Hiermee wordt bedoeld dat zij voor een langere of onbepaalde periode, en voor meerdere dagen per week, arbeid verrichten voor een baas. 'Losse arbeiders' zijn volgens deze wetten meestal niet automatisch verzekerd. Krachtens sommige regelingen kunnen ze een vrijwillige verzekering afsluiten, maar veelal tegen een hogere premie dan vaste arbeiders. Krachtens andere regelingen zijn ze pas verzekerd wanneer ze zichzelf aanmelden bij de Rijksverzekeringsbank (de Ongevallenwet, 1921) of de plaatselijke Raad van Arbeid (de Invaliditeitswet, 1920 en de Ziektewet, 1929), beide staatsinstellingen. Ook moeten zij erop toezien dat hun baas of bazen trouw zegels plakken in een speciaal voor losse arbeiders in het leven geroepen 'verzekeringboekje'. Deze omslachtige procedures maken het in

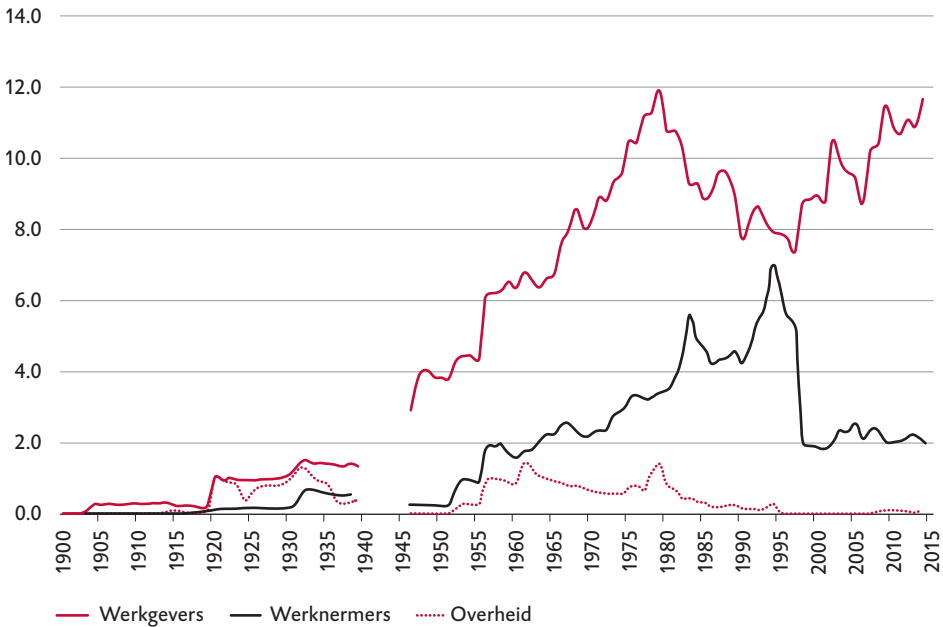
dienst nemen van losse arbeiders er ook voor werkgevers niet aantrekkelijker op. Een andere reden voor werkgevers om gaandeweg losse arbeiders te weren is dat deze meestal verzekerd zijn bij een staatsinstelling (zie boven) en niet bij de bedrijfsvereniging in de sector, waarin afgevaardigden van de werkgevers zelf vanaf de late jaren twintig samen met de vakbonden beslissen over uitkeringsclaims (Van Bruggen en Van Lakerveld 1930; Hoogenboom 2004).

In de loop van de twintigste eeuw wordt het stelsel van sociale zekerheid, in het bijzonder van de werknemersverzekeringen, steeds verder uitgebouwd. Dit gaat gepaard met een geleidelijke uitbreiding van de *reikwijdte* van de wederzijdse betrokkenheid van werknemer en werkgever. De socialezekerheidswetten die in het begin van de twintigste eeuw tot stand komen dwingen de werkgever tot het betalen van premies voor regelingen die zijn of haar werknemers verzekeren tegen de financiële consequenties van arbeidsongeschiktheid en ouderdom (zie figuur 12.1). Met de totstandkoming van de Ziektewet in 1929 gaan ook de werknemers een bescheiden bijdrage leveren aan de bekostiging van dergelijke regelingen. Het zal echter tot de jaren zeventig duren voordat de idee doorbreekt dat werkgevers en werknemers *gezamenlijk*, en min of meer in gelijke mate, financieel verantwoordelijk zijn voor 'de risico's van de arbeid'. Overigens lijkt deze notie in de afgelopen twintig jaar weer te zijn verlaten. Sinds de late jaren negentig betalen de werkgevers vrijwel de gehele premie voor de 'geprivatiseerde' Ziektewet en voor de WAO, en sinds 2009 ook voor de ww.

In de jaren twintig en dertig van de vorige eeuw wordt in de politiek en daarbuiten uitvoerig gedebatteerd over een verdere aanscherping van de ontslagbescherming. De doorbraak hierbij komt van buitenaf. Na de capitulatie van het Nederlandse leger in mei 1940 wordt op instigatie van de Duitse bezetter ontslag aan een vergunning verbonden, maar aanvankelijk alleen *collectief* ontslag. Een werkgever heeft vanaf die tijd voor het ontslaan van meer dan 25 werknemers ineens een vergunning nodig van de Directeur-Generaal van de Arbeid. Twee jaar later wordt deze ontslagbescherming door de Duitse bezetter als het ware 'geïndividualiseerd' en gedecentraliseerd: vanaf februari 1942 is voor ontslag van elke *individuele* werknemer met een arbeidscontract toestemming van het districtshoofd der Arbeidsinspectie nodig. In 1942 wordt, ten slotte, ook de vrijheid van de werknemer om ontslag te nemen ingeperkt door ook die afhankelijk te maken van expliciete toestemming van het districtshoofd der Arbeidsinspectie. De reden voor de invoering van deze beschermende en beperkende maatregelen is tweeledig. De maatregel van mei 1940 is vooral bedoeld om te voorkomen dat de ontregeling van de economie als gevolg van de oorlog – in vele bedrijven ligt het werk stil omdat aanvoer van grondstoffen en transport van producten niet of nauwelijks meer mogelijk is – tot massale ontslagen en daarmee tot een chaos op de arbeidsmarkt en in de samenleving zou leiden. De maatregelen die de bezetter in 1942 en 1943 neemt zijn er vooral op gericht om de Nederlandse industrie, die een belangrijke bijdrage levert

aan de Duitse oorlogsmachine, draaiende te houden, en te voorkomen dat werkgever, werknemer of beiden deze door middel van massaal ontslag proberen te ontregelen (Scholtens 2005: 29-37; Rigter et al. 1995: 152-180).

Figuur 12.1 Financiële bijdragen van werkgevers, werknemers en overheid aan de financiering van werknemersverzekeringen (als % van NNP), 1900-2015



Toelichting: Het betreft hier de verplichte (bij wet of via de cao, zoals in het geval van bedrijfspensioenen) directe bijdragen via premies van werknemers en werkgevers aan collectieve verzekeringen tegen werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, ziekte en ouderdom, en regelingen voor nagelaten betrekkingen. Dit betekent dat de volksverzekeringen (zoals de AOW) en de sociale voorzieningen (zoals de bijstand) niet zijn meegenomen in de berekeningen. Evenmin zijn de bijdragen van de sociale partners via de (loon)belasting meegenomen, met uitzondering van die gevallen waarin deze belasting expliciet was aangemerkt als bijdrage aan een bepaalde verzekering (zoals bijvoorbeeld in geval van de AAW in de periode 1990-1997). De bijdragen zijn berekend als percentage van het netto nationaal product (NNP), en niet als percentage van het bruto nationaal product (BNP), zoals gebruikelijk is, omdat het BNP voor de periode tot 1920 onbekend is.

Bronnen: 1900-1940: Van der Does 1946; 1946-1961: RVB, Awf en Aof, jaarverslagen, Bijlagen begrotingen Ministerie van Sociale Zaken (en Werkgelegenheid); 1962-2003: Bijlagen begrotingen Ministerie van Sociale Zaken (en Werkgelegenheid); 2004-2015: UWV, jaarverslagen. Netto binnenlands product (NBP): www.statline.nl.

12.5 NAAR EEN 'RECHTSORDE VAN DE ARBEID' IN DE JAREN VEERTIG EN VIJFTIG

In 1944 en 1945 neemt de Nederlandse regering in ballingschap de door de Duitse bezetter getroffen regelingen min of meer over.⁷ In de veronderstelling dat na de op handen zijnde bevrijding grote werkloosheid zal ontstaan, verordent zij in juli 1944 dat werkgevers toestemming nodig hebben om werknemers te kunnen ontslaan (opzegverbod). Maar wanneer in het bevrijde zuiden al snel blijkt dat juist sprake is van een groot *tekort* aan vaklieden wordt daar enkele maanden later een ontslagverbod voor werknemers aan toegevoegd. Vlak na de bevrijding van het gehele land worden beide maatregelen samengevoegd in twee artikelen in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) (Scholtens 2005: 46-49).

Met de maatregelen van de Duitse bezetter en het BBA wordt beëindiging van het arbeidscontract aan een 'preventieve toets' op de redelijkheid van haar motieven onderworpen. Werkgever en werknemer moeten bij opzegging of ontslag beargumenteren waarom dit vanuit economisch, sociaal of juridisch oogpunt billijk is. In 1953 wordt dat in nieuwe wetgeving met betrekking tot ontslag⁸ bevestigd en krijgt de 'vaste arbeidsovereenkomst' de eerste trekken van baangarantie. Een van de belangrijkste uitgangspunten van de nieuwe wetgeving is dat hoe langer een arbeidsrelatie bestaat, hoe sterker de band tussen werkgever en werknemer wordt verondersteld te zijn, en hoe moeilijker het dus moet zijn om die band te verbreken. Dit laatste geldt vooral de werkgever, omdat wordt aangenomen dat de machtsposities van werkgever en werknemer niet gelijk zijn. Om die reden wordt wettelijk vastgelegd dat zowel werkgever als werknemer een opzegtermijn in acht moet nemen. Deze termijn is voor de werkgever tweemaal zo lang en wordt langer naarmate de arbeidsrelatie langer duurt. Bovendien wordt in de wetgeving van 1953 geregeld dat een werkgever die een arbeidscontract opzegt of een werknemer die ontslag neemt een schadevergoeding moet betalen indien door een rechter wordt vastgesteld dat de opzegging of het ontslag onrechtmatig was. De hoogte van die schadevergoeding wordt aan de rechter overgelaten. Datzelfde geldt voor de vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst (toen art. 1639w BW). Deze aanvankelijk relatief zelden gebruikte verzoekschriftprocedure zal later in de jaren tachtig een snelle vlucht nemen als uitweg uit een door de economische crisis vastlopende ontslagvergunningprocedure (zie hierna) en zal zo de mogelijkheden tot beëindiging van arbeidsrelaties verruimen (Van Zanten-Baris 2009: 39-56; Knecht 2000: 364).

Baanzekerheid in de zin van een juridische bescherming op nationaal niveau is in Nederland, naast een gevolg van interventie van buitenaf, een bijproduct van de Wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog. Al lang leeft het besef dat arbeiders bescherming verdienen tegen willekeurig ontslag. Maar initiatieven tot wetgeving op dit gebied leggen het tot aan de Tweede Wereldoorlog af tegen het libe-

rale beginsel van de contractsvrijheid en het confessionele idee dat de patroon – niet de staat – verantwoordelijk is voor het welzijn van zijn werklieden. Pas de door de Duitse bezetter geïntroduceerde en vervolgens door de Nederlandse regering overgenomen maatregelen ter regulering van de arbeidsmarkt leggen zodanige beperkingen op aan de mogelijkheden tot ontslag dat de term ‘vast contract’ betekenis krijgt. Daar komt bij dat er na de Tweede Wereldoorlog in veel Europese landen, en ook in Nederland, een sterk op integratie van maatschappelijke klassen gerichte stemming heerst. Bovendien wordt in deze periode het communisme in West-Europa sterker en begint de Koude Oorlog, wat de politiek ertoe aanzet werknemers een gevoel van sociale rechtvaardigheid te geven. Ook in Nederland raakt men in sommige – vooral christelijke en sociaaldemocratische – kringen gefascineerd door het idee van een ‘rechtsorde van de arbeid’.⁹

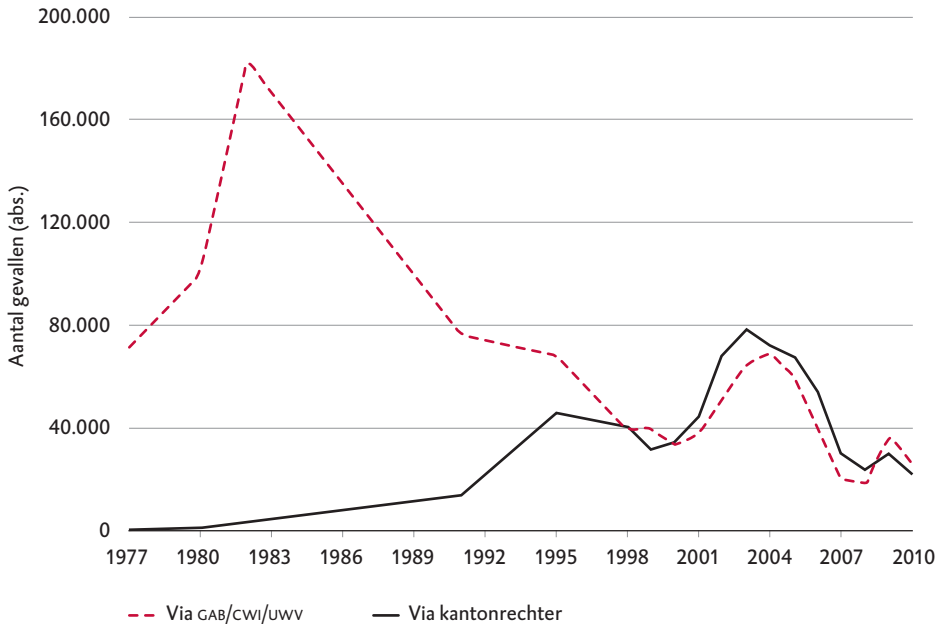
De gewijzigde verhoudingen na de Tweede Wereldoorlog komen ook tot uiting in de instelling van ondernemingsraden, volgend op de wet van 1950. Ook in dit opzicht zijn werkgevers meer genoodzaakt in hun bedrijfsbeleid rekening te houden met andere *stakeholders*.

12.6 BAANZEKERHEID EN FLEXIBILISERING SINDE JAREN ZESTIG

Hoewel de wet van 1953 werknemers dus de mogelijkheid biedt om bij ontslag via de kantonrechter een schadevergoeding te eisen, wordt van deze mogelijkheid tot aan de late jaren zeventig nauwelijks gebruikgemaakt. Eén oorzaak is vermoedelijk de snel groeiende economie, die het vinden van een nieuwe baan na ontslag vrij eenvoudig maakt. Een andere reden is wellicht de strakke sectorale organisatie van werkgevers en werknemers en de relatief harmonieuze verhoudingen tussen beiden (zowel op nationaal en sectoraal niveau, als in de bedrijven). Hierdoor wordt voorlopig een verdere juridisering van de arbeidsrelaties voorkomen. In de loop van de jaren zestig krijgt de traditionele industrie in Nederland geleidelijk aan steeds meer te lijden van de snel stijgende lonen en toenemende concurrentie uit lagelonenlanden als Japan en Taiwan. Daardoor krijgt Nederland voor het eerst sinds de crisisjaren dertig weer te maken met gedwongen ontslagen (Van Zanden 1997: 120-121). Het gaat hierbij veelal om het collectieve ontslag van grote groepen werknemers (bijvoorbeeld bij reorganisatie of bedrijfssluiting). De vakbonden raken hier al snel bij betrokken. Zij eisen een financiële compensatie voor de ontslagen werknemers, die volgens hen hoger behoort te zijn naarmate een werknemer langer in dienst is geweest bij de werkgever. De redenering hierachter is dat hoe langer een werknemer in een bepaalde baan werkzaam is geweest, hoe meer gespecialiseerd hij of zij is en hoe moeilijker het is om een vergelijkbare baan op hetzelfde (salaris)niveau te vinden. Om de precieze hoogte te bepalen van de indi-

viduele verslagvergoeding komt de socialistische vakcentrale NVV eind jaren zestig met een rekenkundige formule, die de hoogte van de vergoeding koppelt aan het aantal dienstjaren (Van Zanten-Baris 2009: 60-65).

In de jaren zeventig worden formules als die van het NVV in een groeiend aantal cao's opgenomen. Na goedkeuring door de directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau (GAB) kunnen die bij collectieve ontslagen *individueel* worden toegepast. Tegelijkertijd raken in deze jaren ontslagvergoedingen – en speciale formules om de hoogte ervan te berekenen – ook steeds meer in zwang bij individuele ontslagprocedures van *hoger* personeel (dat veelal niet onder de cao valt) via de kantonrechter. Zo ontstaat gaandeweg de beruchte kantonrechtersformule, die overigens pas in 1997 door de kantonrechters landelijk geüniformeerd wordt. In de crisisjaren tachtig groeit het aantal procedures via de GAB's explosief, waardoor procedures steeds langer gaan duren. Bovendien blijken de directeurs van de GAB's veel minder geneigd dan de kantonrechters om ontslagverzoeken van werkgevers te honoreren. Hierdoor neemt het aantal procedures via de kantonrechters snel toe. En nadat eind jaren tachtig ook de zogenoemde anticumulatieregeling – de mogelijkheid om de ontslagvergoeding te verrekenen met de ww-uitkering – wordt afgeschaft, stijgt het aantal kantonrechterprocedures nog sneller. Eind jaren negentig is aantal kantonrechterprocedures al net zo groot als het aantal traditionele procedures via de arbeidsbureaus (zie figuur 12.2) (Van Zanten-Baris 2009: 72-74 en 91). Zo wordt de toekenning van een gouden handdruk bij ontslag in de jaren negentig ook voor gewone werknemers steeds meer een vanzelfsprekendheid. Het verbreken van de arbeidsrelatie door de werkgever wordt hierdoor een dure aangelegenheid. Meer dan ooit tevoren kan daarmee het arbeidscontract voor onbepaalde tijd een vaste arbeidsrelatie worden genoemd.

Figuur 12.2 Ontslagprocedures via GAB/CWI/UWV en via de kantonrechter, 1977-2010

Toelichting: GAB = Gewestelijk Arbeidsbureau, CWI = Centrum voor Werk en Inkomen, UWV = Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. *Bronnen:* 1977-1998: Zanten-Baris 2009: 73; 1999-2010: CBS, 2010.

Mede als gevolg van de stijgende kosten van ontslag van werknemers met een vast arbeidscontract komt vanaf het begin van de jaren negentig de uitzendarbeid sterk op en verwerft het een vaste plaats op de arbeidsmarkt, al is het gebruik ervan sterk conjunctuurgevoelig. Niet veel later doet ook de ‘zzp’er’ haar intreden in Nederland, gevolgd door een groeiende groep ‘werknemers’ met steeds exotischer arbeidscontracten zoals arbeidscontracten, zoals oproepcontracten, nul-urencontracten, *payrolling*, etc. De consequentie van de sterke groei van het aantal flexibele arbeidscontracten voor de wederzijdse betrokkenheid van werkgevers en werknemers in zulke flexibele relaties lijkt vooral te zijn dat het korte-termijnperspectief veel belangrijker wordt. Werknemers worden eerder afgerekend op wat ze in korte tijd presteren, de aandacht voor langetermijnbelangen van werkgevers en het belang van werkgevers bij scholing van werknemers neemt af.

Een aan de flexibilisering tegengestelde tendens is te onderscheiden in de geleidelijke uitbreiding van de loondoorbetalingsplicht van werkgevers bij ziekte van een werknemer. In de jaren negentig bereikt deze termijn een – in internationale vergelijking uitzonderlijk lange – periode van twee jaar (Knegt en Westerveld 2008: 82-84). Doordat de werkgever gedurende die periode medeverantwoordelijk

wordt voor de re-integratie van zieke werknemers, wordt de reikwijdte van de arbeidsovereenkomst uitgebreid en de arbeidsverhouding minder los. De keerzijde is dat het mede aan deze maatregel wordt toegeschreven dat werkgevers daarna nog veel meer gebruik gaan maken van flexwerkers en van de diensten van zzp'ers (Knegt en Westerveld 2008: 98; Kok et al. 2013).

In het sociaal overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties worden aan het eind van de jaren negentig afspraken gemaakt die een tweedeling op de arbeidsmarkt tussen vaste en flexibele werknemers met veel respectievelijk weinig rechten moeten voorkomen. De Wet flexibiliteit en zekerheid (Flexwet) van 1998 is uitdrukking van het streven de wettelijke bescherming van 'vast' wat te verminderen en tegelijkertijd de bescherming van 'flex' te vergroten. Het geëvalueerde effect is disproportioneel ten gunste van het gebruik van flexibele contractvormen (Knegt et al. 2007). Met de Wet werk en zekerheid van 2015 is uitvoering gegeven aan nadere afspraken tussen de sociale partners die opnieuw beogen het al te ruime gebruik van flexwerk een halt toe te roepen.

12.7 CONCLUSIE

Aan het begin van deze bijdrage zijn drie aspecten van het losser worden van arbeidsverhoudingen onderscheiden: bestendigheid, regie en reikwijdte. We kunnen daarover het volgende concluderen.

Bestendigheid

Een wettelijke garantie van bestendigheid in arbeidsverhoudingen kennen we eigenlijk pas sinds een jaar of zestig. In de lange geschiedenis die daaraan vooraf is gegaan is er steeds wel een streven naar een zekere bestendigheid te onderkennen. Tot het midden van de achttiende eeuw is voor een deel van de arbeidsverhoudingen een relatieve bestendigheid gegarandeerd door het conventionele levensloopmodel van de gilden in de steden en van het systeem van diensten op het platteland. Zij verdwijnen in de negentiende eeuw ten gunste van verhoudingen waarin alles gericht lijkt te zijn op een zo ruim mogelijke mobilisering van arbeid. De notie van een arbeidscontract wordt geïntroduceerd als een liberale vondst die het mogelijk maakt de onderschikking in de loondienstverhouding op 'vrij(willig)heid' en 'gelijkheid' te baseren. Het gelijkheidsidee wordt door de arbeidersbeweging mede gebruikt om zich sterk te maken voor een meer evenwichtige positie. Statelijke regulering, daartoe gecreëerd en vanaf 1909 van kracht, biedt aanvankelijk nog geen garanties voor bestendiging. De Tweede Wereldoorlog brengt een omslag en vanaf 1953 kan men van een vast contract spreken in de betekenis die wij daar nu aan toekennen. Vooral sinds de economische crisis van de jaren tachtig zijn flexibele vormen van werk in opkomst die voor een deel van de beroepsbevolking maken dat bestendigheid geen deel van hun arbeidsverhouding uitmaakt.

Regie

Regie over de eigen arbeid was vóór het midden van de achttiende eeuw iets van ambachtsmeesters maar voor het overige beperkt. De ontwikkelingen vanaf toen tot eind negentiende eeuw gingen in de richting van een steeds verder ontnemen van die regie. Aanvankelijk kwam dat tot uiting in sterk hiërarchische gezagsverhoudingen, later in een sterke ondergeschiktheid aan machines. In de twintigste eeuw krijgt het management meer aandacht voor de bijdrage van de werkende personen aan de productie. De verschuiving naar een diensteneconomie heeft dat verder versterkt. Geëxperimenteerd wordt nu met vergaande vormen van autonomie in het werk, ook bij handhaving van de loondienstverhouding.

Reikwijdte

De reikwijdte van de arbeidsverhouding is aanvankelijk versmald, van de in de familie van ambachtsman of boer opgenomen leerling of knecht naar de exploitatie in de negentiende-eeuwse fabrieken, maar heeft in de twintigste eeuw vooral in collectieve vorm een grote uitbreiding gehad. Bijzonder is de introductie van de loondoorbetalingsplicht in de jaren negentig, die een gedeeltelijke privatisering inhoudt. Initiatieven om de verantwoordelijkheid van werkgevers uit te breiden zijn in de jaren negentig succesvol geweest, maar zijn inmiddels doodgelopen op de financiële en economische crisis na 2008.

Valt er uit de voorgaande beknopte geschiedenis iets te zeggen over ontwikkelingen van flexibele arbeid in de toekomst? De bestending van arbeidsverhoudingen na de Tweede Wereldoorlog is mede gebaseerd geweest op collectivisering. Onder het huidige neoliberale regime van individualisering lijken zulke arbeidsverhoudingen nauwelijks meer aan werknemers te appelleren. Volgens sommigen genereert een steeds meer omvattende diensteneconomie meer werk dat vanuit de juridische positie van zelfstandigheid kan worden verricht, in verbanden met een meer netwerkachtig karakter. Een vergelijking van nieuwe arbeidsverhoudingen met het *putting out*-systeem van de negentiende eeuw ligt daarom misschien meer voor de hand. We weten bijvoorbeeld uit die tijd dat, als pas bij de levering het resultaat moet worden beoordeeld, een conflict eerder aan de orde is dan wanneer die beoordeling een element is van een meer duurzame arbeidsverhouding.

Ondertussen is het niet zo dat de economie en de arbeidsverhoudingen veranderen maar dat 'wij' daarbij hetzelfde zouden blijven. Vergelijk de zeventiende-eeuwse ambachtsman, voor wie de collectieve *eer* van het ambacht een halszaak was, of de bankmedewerker uit 1920, die in heel zijn maatschappelijk voorkomen zijn betrouwbaarheid tot uitdrukking moest brengen, maar eens met de flexibele krachten van nu. Er is geen soort 'natuurlijke' noodzaak die ons alleen maar veranderende contexten opdringt. De manier waarop wij, binnen de huidige machtsverhoudingen, collectief vorm geven aan arbeidsverhoudingen bepaalt mede wat voor mensen wij worden.

NOTEN

- 1 Volgens Henning (1974: 265) werkte in Duitsland rond 1800 slechts 7 % van de arbeidskrachten in een fabriek, daarentegen 43 % in een *Verlagsystem*.
- 2 Vanuit christelijk perspectief wordt de werkgever wel gezien als een 'rentmeester' op wie de van God gegeven plicht rust te zorgen voor het materieel en geestelijk welzijn van zijn arbeiders.
- 3 Vgl. voor Frankrijk: Cottereau (2000): 220. In Engeland was het voortijdig verbreken van een arbeidsverhouding nog tot in de jaren 1870 een misdrijf, vgl. Deakin (2006): 99. Het Duitse *BGB* van 1896 kende het *Dienstvertrag* dat nog geen onderscheid maakte tussen werknemers en zzp'ers. Voor Nederland zie: Schwitters 1991.
- 4 Tussen 1880 en 1900 groeit het aantal kiesgerechtigden als percentage van de mannelijke bevolking ouder dan 23 jaar (vanaf 1897: 25 jaar) van 12 naar 52 procent (De Vries 1971).
- 5 Handelingen der Staten Generaal, 1900-1901, II, Bijlage 222, nr. 3.
- 6 De eerste is de Typografie-cao, afgesloten op 4 december 1913.
- 7 Het omstreden 'Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen' van 1945 is tot de invoering van de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 de juridische grondslag geweest voor ons systeem van ontslagvergunningen. Ook in andere landen leidt de Wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog tot de inzet van arbeidsrecht als instrument van economisch en werkgelegenheidsbeleid; vgl. voor Frankrijk: LeGoff 1985: 175.
- 8 Wet van 17 december 1953, houdende de wijziging van de bepalingen omtrent het ontslag bij arbeidsovereenkomsten.
- 9 Onder andere M. Ruppert, W.F. de Gaay Fortmann, W. Banning en het beginselprogramma van de Partij van de Arbeid; vgl. Van der Heijden 1997: 1838.

LITERATUUR

- Boot J.A.P.G. (1935) *De Twentsche katoennijverheid 1830-1873*, Amsterdam: H.J. Paris.
- Bosch, J.W. (1931-32) 'Rechtshistorische aantekeningen betreffende de overeenkomst tot het huren van dienstpersioneel', *R.M. Themis*, 92: 355-418; 93: 23-92, 215-277.
- Brand, J. (1990) *Untersuchungen zur Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland*. Bd. 1. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Bruggen, J. van, en A.F. Lakerveld (1930) *De Ziektewet. Handleiding voor de practijk*, Deventer: Kluwer.
- CBS (2010) *Minder gedwongen ontslagen in 2010*, beschikbaar op: www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2011/31/minder-gedwongen-ontslagen-in-2010, geraadpleegd op 26 april 2016.
- Cottureau, A. (2000) 'Industrial Tribunals and the Establishment of a Kind of Common Law of Labour in Nineteenth-Century France', blz. 202 ev in W. Steinmetz, *Private Law and Social Inequality in the Industrial Age*, Oxford: Oxford Univ. Press.
- Deakin, S. (2006) 'The Comparative Evolution of the Employment Relationship', blz. 89-103 in Guy Davidov en Brian Langille (red.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Oxford: Hart.
- Diepenhorst, P.A. (1930) *De Nederlandsche arbeidswetgeving*, dl II, Zeist: Ruys.
- Foucault, M. (1975) *Surveiller et punir* Parijs: Gallimard.
- Genabeek, J.A.G.M. van (1998) 'Fabrieks- en bedrijfstakfondsen 1890-1950', blz. 349-370 in J. van Gerwen en M.H.D. van Leeuwen (red.) *Studies over zekerheidsarrangementen – Risico's, risicobestrijding en verzekeringen in Nederland vanaf de Middeleeuwen*, Amsterdam: NEHA.
- Heerma van Voss, G. (1992) *Ontslagrecht in Nederland en Japan*, dissertatie, Deventer: Kluwer.
- Heijden, P.F. van der (1997) 'Een nieuwe rechtsorde van de arbeid', *Nederlands Juristenblad* 72: 1837-44.
- Hoogenboom, M. (2004) *Standenstrijd en zekerheid. Een geschiedenis van oude orde en sociale zekerheid in Nederland*, Amsterdam: Boom.
- Knegt, R. (red.) (1995) *Instituties van de arbeidsmarkt*, V 43, Den Haag: OSA.
- Knegt, R. (2000) 'Van bureaucraat tot rechter en vice versa: een halve eeuw duaal ontslagstelsel', *Sociaal Recht* 15, 12: 362-366.
- Knegt, R., J.D. Klein Hesseling, H. Houwing en P. Brouwer (2007) *Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid*, Amsterdam: Hugo Sinzheimer Instituut.
- Knegt, R. en M. Westerveld (2008) 'Sickness and disability: going Dutch as a cure for a 'Dutch disease'', blz. 75-100 in R. Knegt (red.) *The employment contract as an exclusionary device: an analysis on the basis of 25 years of developments in The Netherlands*, Antwerp: Intersentia.
- Kok, L., A. Heyma en M. Lammers (2013) 'Verlaag kosten loondoorbetaling voor kleine bedrijven', *TPedigitaal* 7, 3: 4-17.
- LeGoff, J. (1985) *Du silence à la parole*, Quimper: Calligrammes.

- Naber, H. (1983) *Ontslagrecht in Nederland*, Deventer: Kluwer.
- Prak, M. en J.L. van Zanden (2013) *Nederland en het poldermodel. Sociaal-economische geschiedenis van Nederland, 1000-2000*, Amsterdam: Uitgeverij Bert Bakker.
- Reilly, P.A. (1998) 'Balancing flexibility: meeting the interests of employer and employee', *European Journal of Work and Organizational Psychology* 7, 1: 7-22.
- Rigter, D. P., et al. (1995) *Tussen sociale wil en werkelijkheid. Een geschiedenis van het beleid van het Ministerie van Sociale Zaken*, Den Haag: Vuga.
- Scholtens, C.G. (2005) 'Ontstaansgeschiedenis van het ontslagverbod van artikel 6 BBA in 1940-1945', *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 3: 28-59.
- Schwitters, R.J.S. (1991) *Risico's van de arbeid. Het ontstaan van de Ongevallenwet-1901 in sociologisch perspectief*, Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Stanzani, A. (2014) *Bondage: labor and rights in Eurasia from the sixteenth to the early twentieth centuries*, New York: Berghahn.
- Timmer, E.M.A. (1913) *Knechtsgilden en knechtsbossen in Nederland. Arbeidsverzekering in vroeger tijden*, Haarlem: Kleynenberg & Co.
- Trompetter, C. (1997) *Agriculture, proto-industry and mennonite entrepreneurship. A history of the textile industries in Twente 1600-1815*, Amsterdam: NEHA.
- Vries, J. de (1971) 'Het censuskiesrecht en de welvaart in Nederland 1850-1917', *Economisch- en Sociaal-Historisch Jaarboek* 34: 178-231.
- Vries, J. de en A. van der Woude (1995) *Nederland 1500-1850: de eerste ronde van moderne economische groei*, Amsterdam: Balans.
- Zanden, J.L. van (1997) *Een klein land in de twintigste eeuw. Economische geschiedenis van Nederland 1914-1995*, Utrecht: Het Spectrum.
- Zanten-Baris, A. van (2009) *De grondslagen van de ontslagvergoeding*, Deventer: Kluwer, blz. 39-101.