



Nieuwe prijs: de Lantaarn *Evert Verhulp eerste winnaar*

De Griekse wijsgeer Diogenes zocht met een lantaarn naar de waarachtige mens. Het magazine *Mr.* schijnt zijn licht de komende tijd op de ware jurist. In de nieuwe serie De Lantaarn portretteren wij juristen die door vakgenoten worden beschouwd als toonaangevend, inspirerend, shockerend of opwindend. Meesters die een bepaald rechtsgebied van licht voorzien, van inspiratie en discussie. De Lantaarn wordt dit keer gedragen door Evert Verhulp, hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam.

door **Miek Smilde** foto's **Geert Snoeijer**

Terwijl buiten op de grachten het vuil nog metershoog ligt opgestapeld, foetert Evert Verhulp op de staking die net achter de rug is. “De vuilnismannen hebben het vuile werk opgeknapt voor alle gemeenteambtenaren”, verklaart hij zijn irritatie. “Als de bonden lef hadden getoond, hadden ze de gemeentesecretarie laten staken. Geen paspoorten meer uitgeven. Maar die mensen zijn helemaal niet actiebereid en bovendien hoeft de gemeentesecretaris in schaal 18 niet op de sympathie van de burgers te rekenen.” De vuilnismannen haalden de buit binnen: ondanks de noodzakelijke bezuinigingen kregen alle gemeenteambtenaren er 1,5 procent bij.

Het bespelen van het publiek is de bonden niet vreemd, weet Verhulp uit zijn eigen vakbondsverleden. Na zijn studie werkte hij als juridische medewerker bij de ambtenarenbond AbvaKabo en later bij de rechtskundige dienst van de FNV. In dit geval sloot de actie mooi aan bij de eerder dit jaar georganiseerde stakingen van de schoonmaakbranche. De schoonmakers eisten niet alleen meer loon, maar ook meer scholingsmogelijkheden en respect. Het was de eerste keer dat respect inzet was van een collectief arbeidsverzet, weet Verhulp. “De schoonmaaksector trekt veel mensen uit de onderkant van de arbeidsmarkt. Die hebben extra be-

hoefte aan scholing, aan taalcurssussen, aan ontwikkeling. Het is een teken van respect dat soort zaken goed te regelen. Het arbeidsrecht heeft in sectoren als deze nog echt een emancipatoire functie. Daar functioneert het arbeidsrecht nog zoals het ooit is bedoeld.”

Creatieve geest

Het is een van de redenen waarom Evert Verhulp (46) door *peers* uit de advocatuur, de rechterlijke macht en de wetenschap wordt genoemd als de Lantaarn: een originele denker die als jurist bijzondere kwaliteiten heeft om licht in de duisternis te werpen en een rechtsgebied vooruit te helpen. Verhulp wordt geroemd om zijn grote kennis van het arbeidsrecht, zijn creatieve geest en de respectvolle manier waarop hij met anderen in debat gaat. Bovendien heeft hij een scherp oog voor de behoeften van de praktijk. Hij wordt zelf een beetje ongemakkelijk van zoveel lof. Het arbeidsrecht is gewoon een interessant rechtsgebied, zegt hij. Maar wel centje dat hier en daar reparatie behoeft. “Ik weet niet of ik nu een lantaarn in de ravijn moet gooien, maar het gaat wel mis in het arbeidsrecht. Het systeem van collectivieren werkt niet goed. Steeds minder jongeren zijn lid van een vakbond en ook vrouwen, die nog vaak in deeltijd wer- ▶

De Lantaarn

In de afgelopen drie jaar, van 2007 tot begin dit jaar, werden er in totaal dertig Gouden Peren toegekend aan evenzeveel juristen die elk door zijn of haar gelijken als de beste in een bepaald rechtsgebied werd aangewezen. In die drie jaar bereikte ons menig stemformulier waarop ons werd verteld dat X deze ‘oeuvreprijs’ weliswaar ten volle verdiende, maar dat het zo jammer was dat Y niet een vergelijkbaar eerbetoon kon toevallen. Immers, Y was zo’n originele denker en had toch zo’n belangrijke en recentere bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van het betreffende vakgebied.

Na vier ‘peerloze’ maanden begon het toch weer te kriebelen en besloten we te zien of het mogelijk was een nieuwe onderscheiding in het leven te roepen voor deze categorie van juristen. Het profiel van de winnaar? Nog niet helemaal rijp voor de Peer, het Stooftpeerstadium al wel ruim voorbij en actuele leider van het debat op het betreffende rechtsgebied. Over de naam van de prijs deden we niet lang. Omdat een metafoor altijd doel treft, besloten we de prijs De Lantaarn te noemen. Een lantaarn schijnt licht in de duisternis. De Lantaarn wordt toegekend aan de persoon die een rechtsgebied van ‘licht’, van inspiratie, van discussie voorziet. En natuurlijk is er de parallel met Diogenes die met een lantaarn de ‘waarachtige mens’ zocht. De Lantaarn wordt dus toegekend aan een ‘waarachtige jurist’. En net als bij de Gouden Peer zijn het de *peers*, de 20 tot 25 juristen van wie in een eerder stadium werd bepaald dat zij de top van hun vakgebied vormen. Eerder al publiceerden we de lijst van *peers* op het gebied van arbeidsrecht in *Mr.* nummer 1 van 2007.

Hoeveel Lantaarns we gaan uitreiken weten we nog niet. Zeker geen dertig, dat is wel duidelijk. Op een aantal, met name wat kleinere, rechtsgebieden zouden de winnaar van De Lantaarn en die van de Gouden Peer één en dezelfde persoon zijn. En dat willen we niet. Ook het maandelijks ritme van de Gouden Peer zal de lezer moeten missen.

De Lantaarn werd ontworpen door Frank van Hooft, is gemaakt van puur brons en glimt al was hij van goud. Omdat de prijs van goud al zo aan inflatie onderhevig is (waaraan ook wij, we weten het, ons schuldig hebben gemaakt) besloot de redactie om voor deze prijs het epitheton ‘goud’ weg te laten. Hij heet dus De Lantaarn *tout court*, waarbij het brons van De Lantaarn werd gepateneerd met uitzondering van het ‘glazen deel’ dat onbehandeld bleef.

De redactie



EVERT VERHULP WORDT GEROEMD OM ZIJN GROTE KENNIS VAN HET ARBEIDSRECHT, ZIJN CREATIEVE GEEST EN DE RESPECTVOLLE MANIER WAAROP HIJ MET ANDEREN IN DEBAT GAAT

ken, worden minder vaak lid. De vakbonden ontkennen dit overigens. De bonden zeggen nog steeds dat het aantal leden stijgt. Dat klopt voor bijvoorbeeld de FNV, maar alleen omdat zij is gefuseerd met de ANBO, de bond voor ouderen. Dat is toch niet de club die je als werknemersorganisatie wilt vertegenwoordigen? Die mensen werken vaak niet eens meer. De FNV heeft er 350.000 leden bij gekregen en gaat zich vervolgens verzetten tegen het verhogen van de pensioenleeftijd. Waar bemoeien ze zich dan mee, die mensen zijn allemaal met pensioen.”

Geen Franse toestanden

Het probleem is dat de vakbeweging op twee benen hinkt. Aan de ene kant wil zij een brede sociaal-maatschappelijke beweging zijn, aan de andere kant een ledenvereniging. Op het moment dat veel werknemers uit alle geledingen lid zijn kan zij beide ambities waarmaken. Met een teruglopend aantal leden wordt dat moeilijker. “Als je alleen nog maar kalende grijze blanke mannen als leden hebt en daarvoor de belangen behartigt, kun je niet meer spreken van een brede maatschappelijke beweging. Dat probleem laat zich steeds sterker voelen.” Het gevaar op die manier politiek te worden uitgespeeld, is niet denkbeeldig.

“EEN VAKBOND MET ALLEEN NOG MAAR KALENDE GRIJZE BLANKE MANNEN ALS LID IS GEEN BREDE MAATSCHAPPELIJKE BEWEGING MEER”

Verhulp waarschuwt ervoor dat Nederland niet in een soort Franse toestanden terecht moet komen. In Frankrijk is inmiddels nog maar acht procent van alle werknemers lid van een vakbond, maar die bonden ontwrichten wel voortdurend het maatschappelijk leven. “In Frankrijk kunnen werkgevers nog echt kapot worden gestaakt en door wie? Door minder dan tien procent van de beroepsbevolking. Dat is samenlevingstechnisch gezien een weinig wenselijke situatie.” De hoogleraar geeft een Nederlands voorbeeld om zijn betoog kracht bij te zetten. “De Rotterdamse haven heeft een gouden ring om zich heen liggen, wat betekent dat veel functies beter worden betaald dan vergelijkbare functies in andere havens. het gevolg daarvan is dat veel boten doorvaren, naar Antwerpen bijvoorbeeld. Uiteindelijk komt er dus minder werk naar Rotterdam, omdat er zo goed over de salarissen is onderhandeld.” Een ander voorbeeld is de voormalige PTT, later TNT post. Toen na de zoveelste reorgani-

satie er opnieuw mensen uit moesten verloren de jongeren eerder hun baan dan de ouderen, omdat de ouderen op grond van hun arbeidsovereenkomst en het Nederlandse ontslagrecht veel beter werden beschermd.

Op zichzelf is er niets tegen om ouderen op de arbeidsmarkt te beschermen, haast Verhulp zich te zeggen. Het is nou eenmaal een feit dat ouderen minder snel weer aan de slag komen. Die discriminatie is schandelijk, maar de bescherming van wat Verhulp voor het gemak maar even de protestgeneratie noemt, is ook niet altijd even eerlijk. “Ik heb erg moeten lachen toen studenten Bram Peper uitriepen tot babyboomer van de eeuw met de stelling: ‘Op zijn 35ste is hij gaan werken, op zijn 55ste ging hij met de VUT, wat heeft hij bijgedragen aan de samenleving?’ Het is gechargeerd, maar het beeld van de babyboomer klopt wel een beetje. In de gezondheidszorg was het tot voor kort mogelijk om op je 63ste met de VUT te gaan en daarnaast gewoon te blijven werken. Het effect daarvan is dat je 170 procent inkomen krijgt. De tekorten aan verpleegkundigen zijn zo groot dat deze constructie is bedacht. Maar als dertigjarige kijk je dan toch even verbaasd naar je loonstrookje waarop staat dat je elke maand een forse VUT-premie betaalt. Dat zet de verhoudingen op de werkvloer wel onder druk.”

Individuele contracten

De collectieve solidariteit, gesteld in het huidige arbeidsrecht, neemt af, concludeert Verhulp. Daarvoor moeten we niet bang zijn, zegt hij er meteen achteraan. De individuele solidariteit neemt namelijk toe. “Ik doe altijd testjes met studenten en vraag dan bijvoorbeeld wie lid is van een vakbond. Niemand. Wie leest er kranten, wie heeft een abonnement op een opinietijdschrift? Weinigen. Vervolgens vraag ik wie vrijwilligerswerk doet. Dat doen ze allemaal! En ze zijn ook nog steeds bereid premies te betalen voor de protestgeneratie, hoezeer ik hen ook opstook. Er zit dus nog wel degelijk solidariteit in onze samenleving. Alleen de manier waarop het nu is georganiseerd past niet bij die individuele benadering. Sinds 1993 heeft men wel geprobeerd en nieuwe koers te varen met zogenaamde cafetariamodelen, maar echt goed werkt dat niet. Ik verwacht dat collectieve afspraken meer en meer plaats zullen maken voor individuele contracten.”

Belachelijk ingewikkeld systeem

Dan het ontslagrecht. Hét hete hangijzer van het arbeidsrecht en inzet van de verkiezingen. Verhulp wil er niet te veel over kwijt, want na de verkiezingen wil hij zo snel mogelijk met politici aan tafel om nu eindelijk eens een fatsoenlijke nieuwe regeling op te stellen. Die moet wat hem betreft ook in het regeerakkoord komen te staan. Wát er precies in moet komen te staan, laat Verhulp wijselijk in het ►



Evert Verhulp

Wie is Evert Verhulp?

Hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam. Daarnaast onder meer lid van de commissie Arbeidsmarkt, Ontslagrecht en Medezeggenschap van de SER en raadsheer-plaatsvervanger in het gerechtshof van Amsterdam.

Waarom draagt hij de Lantaarn?

Collega's uit advocatuur, wetenschap en rechterlijke macht noemen hem een onafhankelijk denker en creatief jurist met het hart op de juiste plaats en zelden een vooringenomen standpunt. Werknemers en werkgevers kunnen in gelijke mate op zijn steun of zijn kritiek rekenen. Als wetenschapper houdt hij oog voor de behoeften in de praktijk.

Welke licht schijnt hij in de duisternis?

Verhulp heeft volgens zijn *peers* originele ideeën op het gebied van het ontslagrecht, de toekomst van de collectieve arbeidsovereenkomst en de maatschappelijke arbeidsrelaties in het algemeen. Hij pleit voor meer internationale oriëntatie en een open blik voor nieuwe ontwikkelingen.

Wat zijn zijn meest uitgesproken standpunten?

Vereenvoudiging van het ontslagrecht en afschaffen van het ambtenarenrecht.

Hoe zorgt de lantaarn dat zijn licht blijft branden?

Verhulp wordt een charismatisch docent genoemd. Hij prikelt zijn studenten met onorthodoxe stellingen, uitdagende opdrachten en afwijkende meningen. Verhulp vindt dat niets vanzelfsprekend mag zijn. "En rechtsregels al helemaal niet."

"HET ONTSLAGSYSTEEM VEREENVOUDIGEN BETEKENT AL WINST. PROBLEEM IS ALLEEN DAT ER EEN ENORME ONTSLAGINDUSTRIE IS ONTSTAAN"

midden. Maar een paar analyses wil hij ons niet onthouden. "Laat ik om te beginnen eens vertellen wat goed is aan het ontslagrecht", lacht hij. "Het is weliswaar een idioot systeem, maar het leidt niet tot werkelijke belemmeringen op de arbeidsmarkt. Als je de Nederlandse werkloosheidscijfers vergelijkt met de buitenlandse zijn we echt briljant bezig. We moeten het effect van verandering van het ontslagrecht voor de arbeidsmarkt dus niet overschatten."

Waarom moet het ontslagrecht dan toch op de schop? "Omdat het een belachelijk ingewikkeld systeem is. Het is echt niet uit te leggen dat je na een ontslag op staande voet weer een voorwaardelijke ontbinding kunt vragen om ver-

volgens nog een keer een of andere switch mee te maken waardoor je weer in heel andere procedures terecht komt om vervolgens na zeven jaar te ontdekken dat je zeven jaar loon had moeten doorbetalen. Dat kan gewoon niet. Het systeem vereenvoudigen betekent al winst. Probleem is alleen dat er een enorme ontslagindustrie is ontstaan. Ik geloof dat een derde van alle advocaten zich op een of andere manier met het arbeidsrecht bezighoudt, dus die hebben er belang bij, net als de vakbeweging en de overheid. Wijziging van het ontslagrecht heeft met andere woorden wel wat voeten in de aarde." Toch moet het, benadrukt Verhulp nog maar eens een keer. Niet alleen omdat het een- ▶

voudiger moet, ook omdat het huidige systeem leidt tot rechtsongelijkheid. “Ik kan aan de werknemer niet uitleggen dat als hij drie jaar in vaste dienst bij iemand heeft gewerkt bij de kantonrechter in principe drie maanden salaris meekrijgt en als hij drie keer een jaarcontract heeft gekregen niets. De ontslagbescherming voor werknemers in vaste dienst is goed geregeld, maar tijdelijke werknemers hebben het nakijken. Waarom krijgt niet iedereen een ontslagvergoeding? Dat zou veel eerlijker zijn. Verder kan ik aan de werknemer evenmin uitleggen dat zijn werkgever mag kiezen welk ontslagtraject hij volgt; bij het traject kantonrechter ontvangt de werknemer per dienstjaar een maandsalaris en bij het traject van opzeggen van de arbeidsovereenkomst niets. Ik begrijp best dat een kleine werkgever iets minder makkelijk de beurs kan trekken dan een grote en misschien moet je wel een zekere norm ontwikkelen, maar het verschil in traject moet in elk geval worden opgeheven.”

Het meeste heil verwacht Verhulp van een sectorale regeling van het ontslagrecht waarbij meteen wordt gekeken op welke manier mensen zo snel mogelijk naar nieuw werk kunnen worden geleid. “In plaats van mensen ontslagvergoedingen mee te geven, zou de werkgever zich moeten verplichten tot het vinden van nieuw werk. Dat is toch de bedoeling? Zoiets kun je per sector regelen, dat hoeft niet noodzakelijk allemaal in een wet. De staat moet een minimumniveau van bescherming bieden, er moet een mogelijkheid zijn om te toetsen of iemand rechtvaardig wordt ontslagen of niet. Daar moet je als jurist voor staan. We moeten ons niet laten ringeloren door economen die zeggen dat iedere vorm van ontslagbescherming een beperking is van de vrijheid van de economische keuzes en dus leidt tot vermindering van allocatiefunctie. Als dat al zo zou zijn, dan kies ik daar graag voor. Wij mogen als juristen wel wat harder roepen dat de markt niet alleen zaligmakend is en dat het streven naar rechtvaardigheid minstens zo belangrijk is.”

Flexizekerheid

Het arbeidsrecht is de afgelopen jaren sterk beïnvloed door Europese regelgeving, analyseert Verhulp verder. Europa bepaalt voor een belangrijk deel de inhoud van het arbeidsrecht. Of het nu gaat om gelijke behandeling, overgang van onderneming, tijdelijke arbeidsovereenkomsten, arbeidsomstandigheden of vakantiewetgeving, het is allemaal door Europese richtlijnen geregeld. Het privaatrecht is veel verder in de wetenschappelijke beïnvloeding van Europa dan het arbeidsrecht. Zo hebben wetenschappers een *European Civil Code* ontwikkeld, om meer eenheid in de Europese lidstaten te bewerkstelligen. Het arbeidsrecht is in dat wetboek uitgesloten, omdat het ‘te politiek gevoelig’ zou zijn. “Maar ik zie

“WIJ MOGEN ALS JURISTEN WEL WAT HARDER ROEPEN DAT DE MARKT NIET ALLEEN ZALIGMAKEND IS EN DAT HET STREVEN NAAR RECHTVAARDIGHEID MINSTENS ZO BELANGRIJK IS”

voorzichtig initiatieven om die achterstand in te halen.” Ook voor de sociaal-economische verhoudingen kan het belang van Europa nauwelijks worden overschat. “Europa heeft ervoor gezorgd dat gelijke behandeling op de agenda kwam te staan. Als het aan Nederland had gelegen, stonden de vrouwen nog steeds *en masse* achter aan aanrecht.” De Nederlandse rechtspraak heeft weinig oog voor deze internationale component, vindt Verhulp. Een begrip als *flexicurity* (flexizekerheid) – een model waarin de arbeidsmarkt zowel flexibel is als zekerheid biedt – kent bijna niemand in Nederland, terwijl de Europese Unie dat begrip heeft omarmd als strategie voor het arbeidsmarktbeleid. Ook naar systemen buiten Europa kijken Nederlanders nauwelijks om, terwijl nieuwe concepten op het gebied van het arbeidsrecht wel eens uit Azië kunnen komen. “Japan bijvoorbeeld heeft veel flexibele werknemers. 30 tot 35 procent van de werknemers daar werkt op tijdelijke contracten die echt eindeloos tijdelijk kunnen zijn. Deze mensen vangen de huidige crisis op. We zouden meer naar dit soort systemen moeten kijken om ervan te leren, ook hoe het niet moet”, aldus Verhulp.

Ambtenarenrecht afschaffen

Tot slot het ambtenarenrecht. Dat kan volgens Verhulp met goed fatsoen worden afgeschaft, omdat er geen objectieve rechtvaardiging is van het verschil met het reguliere arbeidsrecht. “Mijn collega’s aan de VU hebben een totaal andere rechtspositie dan ik aan de UvA, omdat ik ambtenaar ben en zij niet. Daar is toch geen rechtvaardiging voor?”

Dat je aan politieagenten bepaalde eisen stelt, begrijp ik nog. Dat zijn functionarissen die door hun positie nog onkreukbaarder moeten zijn dan anderen. Defensie, ja, ook daar. Dat zijn tenslotte toch mannen en vrouwen met geweren. Misschien moet ook voor rechters een uitzondering worden gemaakt, hoewel ik me oprecht afvraag of dat wel nodig is. De rechtspraak is onafhankelijk, maar de rechter is helemaal niet onafhankelijk van zijn werkgever. Hij moet gewoon goed zijn werk doen.” ■