

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD v

DANKWOORD vii

**TUSSEN BURGERSCHAP EN SOCIALE CONCURRENTIE:
EEN VERANTWOORDING VAN DE INHOUD EN DE
STRUCTUUR 1**

**THEMA 1. HET ARBEIDSRECHT ALS CORRECTIE OP DE
VRIJE ARBEIDSMARKT EN DE SOCIALE CONCURRENTIE 5**

Inleiding 7

**Schema 1. Arbeid als koopwaar waarvan de prijs wordt vastgesteld
door een marktmechanisme 8**

- I. De productie in een kapitalistisch systeem of de dominantie van de bezitters van de productiemiddelen 8
- II. De arbeid als een koopwaar die wordt gedissocieerd van de persoon die ze voortbrengt 8
- III. De (interne en externe) arbeidsmarkt genereert de sociale concurrentie 9
 - 1. De externe arbeidsmarkt 9
 - 2. De interne markt (binnen de onderneming of groep van ondernemingen) 10
 - 3. De concurrentiepositie van iedere werknemer, functie van zijn inzetbaarheidsgraad 10
 - 4. De sociale concurrentie op de interne arbeidsmarkt 11
- IV. De sociale concurrentie als hoofdoorzaak van sociale uitbuiting en sociale uitsluiting 11
 - 1. De uitbuiting 11
 - 2. De sociale uitsluiting 12

Schema 2. Het recht als instrument van institutionalisering van de dominantie van het kapitaal op de arbeid 13

- I. Het individuele eigendomsrecht, de vrijheid van ondernemen en van arbeid, de contractuele vrijheid gegrondvest op en gelegitimeerd door de individuele vrijheid en de gelijkheid in rechte van de burgers 13

II.	De predominantie van de fundamentele economische rechten op de sociale (grond)rechten	14
-----	---	----

Schema 3. Het arbeidsrecht en de bescherming tegen de sociale concurrentie 16

I.	De correctiemechanismen van het arbeidsrecht – Algemeen ..	16
II.	De correctie aangebracht aan de functionering van de externe en interne arbeidsmarkt	16
1.	De externe markt	16
2.	De interne arbeidsmarkt binnen de onderneming of groep van ondernemingen	17
III.	De standaardisering van loon- en arbeidsvoorwaarden door middel van de dwingende wetsbepalingen	18
1.	De beperking van de contractvrijheid – De incorporatieleer	18
2.	De regulering van de arbeidsvoorwaarden door de dwingende bepalingen van de wet	19
IV.	De standaardisering door middel van de collectieve onderhandelingen (of medebeslissingsrecht)	19
1.	Het sociaal grondrecht op collectief onderhandelen	19
2.	De primauteit van de collectieve contractvrijheid op de individuele	21
3.	De collectieve arbeidsovereenkomst en de bevoegdheden van codeterminatie en medebeslissing als belangrijkste instrumenten van standaardisering	22
V.	De invoering van een vertegenwoordigend stelsel ontleend aan de politiek	23
VI.	De voorafgaandelijke en noodzakelijke voorwaarden voor het aanbrengen van een sociale correctie aan de vrije arbeidsmarkt en aan de sociale concurrentie	24
1.	Een politieke (etatische) structuur in staat om de economische macht te bedwingen en sociale correcties op te leggen	24
2.	Het burgerschap als onontbeerlijk instrument voor de individualisering van de bescherming van de werknemers	25
3.	Een sociale tegenmacht	26

Schema 4. Het arbeidsrecht wijzigt de economische ordening niet, maar corrigeert ze slechts zeer marginaal 27

I.	De maatschappelijke onderwaardering van de inbreng van arbeid in het productieproces	27
II.	De arbeid als een te verwaarlozen factor bij de juridische vormgeving van de onderneming	27

1.	De inbreng van arbeid opent in regel geen recht op aandelen in de handelsvennootschap	27
2.	De overlegorganen en vertegenwoordigingsorganen maken geen deel uit van de beheers- en bestuursstructuren van de handelsvennootschap	28
III.	De arbeidsovereenkomst werd gedefinieerd in termen van gezag	28
1.	De arbeidsovereenkomst, een grendel op de actieruimte van de werknemer	28
2.	De arbeidsovereenkomst concretiseert de onderwerping van het burgerschap aan de economische ordening	29
Schema 5. Conclusie: van arbeidsrecht naar socialeconcurrentierecht		30
Geraadpleegde literatuur		33
THEMA 2. DE ARBEIDSOVEREENKOMST ALS GRENDEL OP DE RECHTSBETROKKENHEID VAN DE WERKNEMER BIJ HET ONDERNEMINGSBELEID		37
Vooraf		39
Schema 1. De arbeidsovereenkomst of het instrument van toegang tot en binding aan de interne arbeidsmarkt		40
I.	Voorafgaandelijke bedenkingen	40
II.	De individuele arbeidsovereenkomst als instrument van toegang tot en binding aan de interne arbeidsmarkt	41
III.	De arbeidsovereenkomst creëert een rechtsband met de werkgever en niet met de andere werknemers – De arbeidsovereenkomst institutionaliseert de aliënering van het werk	43
IV.	De interne arbeidsmarkt betreft een semi-geplanifieerde markt	43
V.	Het model van de interne arbeidsmarkt wordt soms getransponeerd naar een segment van de externe arbeidsmarkt of naar een groep van ondernemingen	44
Schema 2. De arbeidsovereenkomst concretiseert de plaats van de arbeid in de economische ordening en precificeert de finaliteit ervan		46
I.	De acceptatie van de dominantie van het kapitaal op de arbeid	46

II.	De arbeidsovereenkomst concretiseert de finaliteit van de inbreng van arbeid in het productieproces	47
III.	De arbeidsovereenkomst als grendel op de rechtsbetrokkenheid van de werknemer bij de werking en de beleidsvoering in de onderneming	47

Schema 3. Het doorbreken van de structurele beperking van de betrokkenheid in rechte van de werknemer, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst – De middelen op het individuele vlak

I.	Het doorbreken van de beperking aan de rechtsbetrokkenheid van de werknemer en de sociale correctie aan de arbeidsmarkt	48
II.	Het voorwerp van de arbeidsovereenkomst	48
III.	De notie “bedongen arbeid” en de wijzigende en aanvullende werking van de goede trouw	49
IV.	De verruimende werking van de “institutionele leer” van de onderneming	51
V.	De intrinsieke beperkingen van de sub I tot IV vermelde middelen	53
VI.	Rechtsbetrokkenheid verruimende categorieën van wettelijke oorsprong of van collectief conventionele origine	54

Schema 4. Het lichten van de grendel op de rechtsbetrokkenheid – De collectieve dimensie – Het recht op sociale tegenmacht – De collectieve aanspraak op rechtsbetrokkenheid

I.	Het recht om een sociale tegenmacht te ontwikkelen: een element van het burgerschap	56
II.	Sociale tegenmacht in de onderneming; niet uitsluitend een zaak van de vakbondsafvaardiging	57
1.	De diverse elementen van de sociale tegenmacht	57
2.	De vakbondsafvaardiging als kern van de sociale tegenmacht	57
A.	Duiding van het fenomeen	58
B.	De vakbondsafvaardiging of het coëxisteren van de arbeidsovereenkomst met het verenigingscontract	58
C.	De syndicale immuniteit van de vakbondsafgevaardigde	60
D.	Het recht mee te onderhandelen	61
E.	De residuaire bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging: de bevoegdheid inzake arbeidsverhoudingen	62
III.	Sociale tegenmacht en recht op collectieve actie	62
1.	Het recht op collectieve actie in het raam van het Europees Sociaal Handvest	62

2.	Het recht op collectieve actie in de zin van artikel 6.4 ESH	63
3.	De inhoudelijke limieten aan het recht op collectieve actie	64
IV.	Sociale tegenmacht en collectief onderhandelen	65
1.	Het recht op collectief onderhandelen en de collectieve arbeidsovereenkomsten	65
2.	De collectieve arbeidsovereenkomsten worden op diverse niveaus gesloten	66
3.	De sanctionering bij niet-naleving	66

	Conclusie. Diverse rechtstechnieken leiden tot een marginale doorbreking van de vergrendeling van de rechtsbetrokkenheid	67
--	---	-----------

	Geraadpleegde literatuur	68
--	---------------------------------------	-----------

	THEMA 3. HET RECHT OP GEZAGSUITOEFENING DOOR DE WERKGEVER EN DE TOEPASSING VAN DE RECHTSFIGUUR VAN DE ALGEMENE BEGINSELEN VAN BEHOORLIJK BESTUUR IN HET ARBEIDSOVEREENKOMSTENRECHT	71
--	---	-----------

	Schema 1. De arbeidsovereenkomst: een contract met statutaire kenmerken	73
--	--	-----------

I.	De arbeidsovereenkomst als instrument van individualisering van de sociale correctie aan de arbeidsmarkt	73
II.	De arbeidsovereenkomst: een contract met een vooraf aan de partijen opgelegde inhoud? – De residuaire functie van de individuele wilsautonomie	74
1.	De arbeidsovereenkomst, een contract beheerst door de wilsautonomie der partijen?	74
2.	Het primaat van de collectieve wilsautonomie	74
3.	Reglementaire regelvorming in de sfeer van de arbeidsverhoudingen	75
4.	De arbeidsovereenkomst een contract met statutaire kenmerken	75

	Schema 2. Het recht op gezagsuitoefening door de werkgever: een contractueel ingebed reglementair recht	77
--	--	-----------

I.	De rechtsgrond van het recht op gezag	77
II.	De relatie recht op gezagsuitoefening – ondergeschiktheid ...	78
III.	Het recht op gezagsuitoefening door de werkgever: rechtsaard en inhoud	79

1.	De rechtsaard	79
2.	Het recht op gezag: een complex van bevoegdheden	79
	De samenstellende bevoegdheden	79
IV.	De diverse bevoegdheden en hun inhoud	81
1.	De regelgevende of normerende bevoegdheid	81
A.	De principiële eenzijdigheid en de componenten ...	81
B.	De inbedding in een ondernemingsoverlegmodel ...	82
C.	De grenzen aan de bevoegdheid	83
2.	De leidinggevende bevoegdheid of het directierecht	83
A.	De principiële eenzijdigheid en de componenten van het recht	83
B.	De inbedding in het ondernemingsoverlegmodel ...	84
C.	Beperkingen aan het directierecht	84
3.	Het tuchtrecht	84
A.	De principiële eenzijdigheid van het recht	84
B.	Inbedding in het ondernemingsoverlegmodel	84
C.	Beperkingen aan het tuchtrecht van de werkgever ...	84

Schema 3. Algemene beginselen van behoorlijk bestuur, meer dan een explicitering en concretisering van de algemene zorgvuldigheidsplicht vervat in artikel 1382 BW		86
I.	De algemene beginselen van behoorlijk bestuur: de origine ..	86
II.	De inhoudelijke omschrijving van de beginselen	86
III.	De algemene beginselen: rechtsaard en toepassing	87
IV.	De toepassing van de algemene beginselen in de sfeer van de private rechtsverhoudingen	88
1.	De toepassingsvoorwaarden	88
2.	De toepassing	89
V.	De algemene beginselen en de interactie tussen publiek recht en privaatrecht	89

Schema 4. De principiële toepasbaarheid van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur op het recht op gezagsuitoefening door de werkgever: een stap in de richting van een geobjectiveerde gezagsuitoefening		91
I.	De principiële toepasbaarheid	91
1.	De vervulling van de voorwaarden	91
2.	De limieten van de toepasbaarheid	92
II.	De toepassing	92
III.	De controle op de toepassing van de beginselen door de werkgever	93
1.	De controle door de individuele werknemer	93
2.	Het toezicht door de rechter	93

- 3. Controle door de werknemerscollectiviteit: de ondernemingsraad, het preventiecomité en de vakbondsafvaardiging 93

Schema 5. De principiële toepasbaarheid van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur op het personeelsbeleid 95

- I. Personeelsbeleid en HRM een zaak van het recht 95
 - 1. De HRM een zaak van private rechtsverhoudingen 95
 - 2. Het personeelsmanagement vindt zijn rechtsgrond in het recht op gezagsuitoefening door de werkgever 96
- II. De HRM of de sociale concurrentie als hoogste goed 96
- III. De toepassing van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur op de HRM: naar een geobjectiveerd personeelsbeleid? 97

Geraadpleegde literatuur 99

THEMA 4. ONTSLAGMACHT, ONTSLAGRECHT EN VASTHEID VAN BETREKKING: TOCH EEN SYSTEEM 101

Vooraf 103

Schema 1. De sociale staat of de implementering van de grondrechten op arbeid, sociale zekerheid en sociale bijstand 104

- I. De sociale staat of het hoogste niveau van sociale correctie aan de vrije markteconomie 104
 - 1. De graduele uitbouw van de sociale (rechts)staat 104
 - 2. Artikel 23 GW of de constitutionele verankering van de sociale staat 107
 - A. Artikel 23 GW: een matrixgrondrecht 107
 - B. De gebondenheid van de wetgever 107
 - C. De stand-stillverplichting 108
 - 3. De sociale staat en het drieluik recht op arbeid, recht op sociale zekerheid en recht op sociale bijstand 108
 - A. De relatieve draagwijdte van het grondrecht op arbeid in een kapitalistische markteconomie of het nastreven van een optimale werkgelegenheidsgraad . 108
 - B. Het primaat van het recht op arbeid ten aanzien van het recht op sociale zekerheid en sociale bijstand in de opbouw van de sociale staat 109
- II. Het concretiseren van het primaat van het recht op arbeid .. 109
 - 1. De concretisering in het arbeidsrecht 109

A.	Het recht in verband met de arbeidsmarkt	109
B.	Het bemoeilijken van de uitsluiting uit de interne arbeidsmarkt: de vastheid van betrekking	110
2.	In het socialezekerheidsrecht	110
III.	Vastheid van betrekking en werkzekerheid of de concretisering van het primaat van het recht op arbeid	111
1.	De vastheid van betrekking	111
2.	De werkzekerheid	112

Schema 2. Ontslagrecht en vastheid van betrekking naar Belgisch recht: een zaak van bestaanszekerheid			113
I.	Het Belgisch ontslagrecht gesitueerd in een beperkt Europees rechtsvergelijkend perspectief		113
1.	De ontslagbescherming gegrond op de nietigheid van het ontslag		113
2.	Ontslagbescherming gegrond op de onrechtmatigheid van het ontslag		114
II.	De rechtssystemen werkend met de nietigheid van ontslag – Het Duitse en het Nederlandse		115
1.	De controle op de ontslagmotieven		115
2.	Het ontslag als ultimum remedium		117
3.	De nietigheid als sanctie voor de miskenning van de regel van de ontslagbescherming		117
III.	De rechtssystemen die werken met de onrechtmatigheid als sanctie (het Belgische en het Franse recht)		118
1.	De (marginale) controle op de ontslagmotieven		118
2.	De afwezigheid van motiveringsplicht		118
3.	Ontslag betreft geen ultimum remedium		119
4.	De onrechtmatigheid als sanctie		120
5.	De reïntegratie als een facultatief gegeven		120
IV.	De situering van het Belgische stelsel		121

Schema 3. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst: een zaak van ontbinding			122
I.	De diverse vormen van ontbinding		122
II.	De sociale correctie aan de ontbinding		123

Schema 4. De ontslagmacht of de bevoegdheid om onrechtmatig te ontslaan			125
I.	Ontslag, ontslagmacht, ontslagrecht en vastheid van betrokking: het begrippenarsenaal		125
1.	Ontslag en ontslagmacht		125
2.	Ontslagrecht		125

3.	Vastheid van betrekking	125
4.	Ontslagrecht: een ruim en open concept	126
II.	Ontslag: een materiële rechtshandeling	126
1.	Een rechtshandeling en geen rechtsfeit	126
2.	Ontslag: een louter materiële rechtshandeling	126
3.	De geldigheidsvereisten	127
III.	De ontslagmacht of de bevoegdheid om eenzijdig onrechtmatig te ontbinden	128
1.	De rechtsgrond voor de ontslagmacht	128
2.	De extensieve toepassing van de ontslagmachtfiguur	129
IV.	Ontslaggeldigheid en ontslagrechtmatigheid: de bevoegdheid om onrechtmatig te ontslaan – De beschikkingsmacht over de arbeidsovereenkomst	131
	Schema 5. Ontslagrecht: een complex gegeven	132
I.	De diverse modaliteiten van het ontslagrecht	132
II.	De regels die de aanwending van de ontslagmacht uitsluiten door ontslag te verbieden	132
1.	Het uitsluiten van de ontslagmacht in de regelgeving ...	132
A.	De regels die ontslag uitsluiten ongeacht het motief – De absolute ontslagverboden	133
B.	Ontslagverbod omwille van een bepaald motief	133
C.	Ontslagverbod omwille van de (hoedanigheid van de) persoon	134
2.	Uitsluiting van de ontslagmacht a posteriori door de rechter	134
A.	Het willekeurig ontslag	134
B.	Het misbruik van ontslagrecht	135
C.	Andere gronden	135
III.	De regels die de aanwending van de ontslagmacht koppelen aan de naleving van een voorafgaandelijke informatie- en overlegplicht	135
1.	De individuele informatieplicht	135
A.	De opzegging	135
B.	Voorafgaandelijke informatieplicht anders dan opzegging	136
2.	De collectieve informatie- en overlegplicht	136
IV.	De ontslagbegeleidende omstandigheden	136
V.	De sanctionering	137
	Schema 6. Ontslagmacht, ontslagrecht en vastheid van betrekking: toch een systeem?	138
	Geraadpleegde literatuur	139

THEMA 5. VOOR EEN NIEUWE BEGRIPSOMSCHRIJVING VAN DE WERKGEVER IN HET COLLECTIEF ARBEIDSRECHT 141

Schema 1. Het werkgeversbegrip (ondernemingsbegrip): cruciaal element voor de effectiviteit van de arbeidsrechtelijke norm 143

- I. De onderneming in het arbeidsrecht: een contractueel gegeven 143
- II. De werkgever of de vertaling in rechte van de dominantie van het kapitaal op de arbeid 144
- III. De werkgever of de beschikkingsmacht over de arbeidsovereenkomst: het recht om onrechtmatig over de arbeidsovereenkomst te beschikken 144
- IV. De werkgever, de beschikkingsmacht (en het beschikkingsrecht) over de onderneming en de collectieve arbeidsverhoudingen binnen dezelfde onderneming 145
- V. De werkgever, het ankerpunt voor het recht der collectieve arbeidsverhoudingen in de onderneming 146
- VI. De effectiviteit van het arbeidsrecht: de arbeidsrechtconforme aanwending van de beschikkingsmacht 148

Schema 2. De arbeidsverhoudingen: de verhouding tussen economisch ongelijke werknemer(s) en werkgever(s), ook op het collectieve vlak 149

- I. Het primaat van de beschikkingsmacht van de werkgever . . . 149
- II. De individuele arbeidsverhouding, de verhouding tussen economisch ongelijke partijen en de limieten aan de arbeidsrechtelijke correctie 149
 - 1. De constitutieve elementen van de arbeidsrechtelijke correctie 150
 - A. De inperking van de contractvrijheid 150
 - B. Het primaat van de collectieve contractvrijheid op de individuele 150
 - C. Het formalisme 152
 - D. De bewijsvoering 152
 - 2. De limieten aan de correctie 153
- III. De economische ongelijkheid tussen werknemers en werkgevers op het collectieve vlak: een beperktere correctie 153
 - 1. De theorie van de wapengelijkheid 153
 - 2. Het recht om een sociale tegenmacht te vormen: een rechtstreekse correctie aan de ongelijkheid 154
 - 3. Andere correcties 154

Schema 3. De collectieve arbeidsverhoudingen en hun verankering in het recht: het vierluik van de grondrechten op informatie, overleg, collectief onderhandelen en collectieve actie	156
I. Het grondrecht op informatie: grondslag van het recht der collectieve arbeidsverhoudingen	156
1. De afwezigheid van medezeggenschap	156
2. Het grondrecht op informatie: een collectief grondrecht met een individuele dimensie	156
II. De relatie van het grondrecht op informatie tot de grondrechten op collectief overleg en collectief onderhandelen ...	157
III. De geïnstitutionaliseerde functie van het recht op collectieve actie	158
1. Het drieluik van het Europees Sociaal Handvest (ESH) ..	158
2. De geïnstitutionaliseerde functie	158
IV. De relatie collectieve arbeidsverhoudingen – Beschikkingsmacht over de onderneming: een zaak van aanspraak op betrokkenheid bij de aanwending van de beschikkingsmacht .	159
1. De inzet of finaliteit	159
A. De primaire inzet: het behoud van de werkgelegenheid	159
B. De secundaire inzet, de standaardisering en optimalisering van loon- en arbeidsvoorwaarden	159
2. De vorm van de betrokkenheid	159
A. De geïnstitutionaliseerde vorm	159
B. De niet-geïnstitutionaliseerde aanspraak op betrokkenheid	160
V. De effectiviteitsvoorwaarde voor de aanspraak op betrokkenheid: het samenvallen van de feitelijke en juridische beschikkingsmacht over de onderneming	160

Schema 4. De formalisering van het werkgevers- en ondernemingsbegrip of de loskoppeling van het beschikkingsrecht van de beschikkingsmacht over de onderneming	162
I. De mechanismen van formalisering	162
II. De netwerkoncern	164
1. De begripsomschrijving	164
2. De collectieve rechten van de werknemers in het gedrang	164
A. De rechtstreekse en onrechtstreekse ontmanteling ..	164
B. Recht op informatie en overleg	165
C. Het recht op collectief onderhandelen op ondernemingsniveau	165

D. Het recht op vertegenwoordiging	165
E. Het recht op collectieve actie	166
III. De corporate governance	166

Schema 5. Een verruimd werkgeversbegrip (ondernemingsbegrip) ... of aan de formalisering voorbij	167
I. Op zoek naar de technieken die de aansluiting van de collectieve rechten van de werknemers bij de beschikkingmacht mogelijk maken	167
II. Overzicht van de technieken en rechtsfiguren die de lege lata een verruiming van het werkgeversbegrip toelaten	167
III. De technische bedrijfseenheid	168
1. De notie	168
2. Het vermoeden van technische bedrijfseenheid	168
3. Limieten aan de verruiming	168
IV. De geconsolideerde jaarrekeningen	169
V. De ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie	169
VI. De Europese vennootschap	169

Schema 6. Voor een nauwere aansluiting van het (collectief) arbeidsrechtelijk ondernemingsbegrip bij de economische en vennootschapsrechtelijke realiteit	171
--	------------

Geraadpleegde literatuur	172
---------------------------------------	------------

THEMA 6. NAAR EEN GEÏNTEGREERDE BENADERING IN HET COMMUNAUTAIR RECHT VAN DE PROCEDURE VAN INFORMATIE EN RAADPLEGING IN GEVAL VAN HERSTRUCTURERING	175
--	------------

Schema 1. Herstructurering of de hertekening en wedersamen- stelling van de interne arbeidsmarkt	177
I. Herstructurerings, een logisch gevolg van de Europese economische integratiepolitiek, gericht op fusies	177
II. Herstructurering of de wijziging in de structuur en de organisatie van de productie en dus ook van de arbeid	177
III. Vooraf: de interne arbeidsmarkt en haar correcties	178
1. De binding aan de interne arbeidsmarkt	178
2. De sociale correctie aan de interne arbeidsmarkt onder druk	179
A. De elementen van sociale correctie	179

B.	De correcties onder druk	179
C.	De sociale correctie verbonden aan een te statisch opgevatte interne arbeidsmarkt	179
IV.	Nieuwe contouren van de sociale concurrentie als gevolg van de hertekening van de interne arbeidsmarkt	180
1.	De hertekening van de arbeidsmarkt	180
A.	De componenten	180
B.	De herschikking van de organisatie van de arbeid ...	180
C.	Herstructurering rijmt soms op precarisering	180
2.	Herstructurering en sociale concurrentie	181
3.	Recht op informatie en sociale concurrentie	182

	Schema 2. Herstructurering: een economische notie, maar geen arbeidsrechtelijke categorie	183
I.	Het marginaal gebruik van de term in het communautair en het Belgisch arbeidsrecht	183
II.	Herstructurering in het arbeidsrecht, een combinatie van verschillende rechtsfiguren	183
III.	De herstructurering in het arbeidsrecht, een gecombineerde toepassing van rechtsregels met een verschillende inhoud, finaliteit en rechtsaard	183

	Schema 3. De communautaire regelgeving in verband met informatie en raadpleging bij herstructurering: een mozaïek met slecht in elkaar passende stukken	185
I.	Het recht op informatie: een grondrecht ook binnen de communautaire regelgeving	185
II.	De herstructurering in het communautair recht, ook een zaak van collectief onderhandelen	185
III.	De secundaire communautaire regelgeving	186
IV.	De vergelijking tussen de diverse richtlijnen, een verkennende schets	186
1.	Een verkennende schets	186
2.	De aandachtspunten	187
3.	De eigenlijke vergelijking	187

	Schema 4. De herstructurering of de discrepantie tussen een economisch, vaak transnationaal, fenomeen en een vooral op het nationaal vlak georganiseerde informatie- en raadplegingsprocedure	191
I.	Een amalgaam van normen: informatie en raadpleging, een doekje voor het bloeden	191

1.	Een veelheid van rechtsnormen: het grondrecht op informatie en overleg op diverse wijze gerealiseerd	191
2.	Een terminologische onduidelijkheid onder meer in verband met overleg en raadpleging	191
3.	Herstructurering: geen specifieke juridische categorie . .	192
4.	Gebrek aan afstemming van de richtlijnen op elkaar	192
5.	Afwezigheid van een adequaat informatie- en raadplegingsforum	192
6.	De begripsomschrijving wordt ternauwernood communautair ingevuld	192
7.	Geen afstelling van de procedures op de diverse niveaus	192
8.	Communautair ingestelde structuren, zonder instelling van een adequaat communautair juridisch referentiekader	192
II.	De lege ferenda enkele voorstellen om te komen tot een grotere efficiëntie en effectiviteit	193

Schema 5. De informatie- en raadplegingsprocedure doorheen de implementeringwetgeving: in hetzelfde bedje ziek? 194

I.	Een amalgaam van slecht in elkaar passende regels van diverse aard	194
II.	Het blijvend pijnpunt van het voorafgaandelijk karakter van de informatie	195
III.	De euvels op het communautaire niveau... bestaan ook op het nationale vlak	195
IV.	Informatie en raadpleging op het niveau van de productie – Geen informatie op het niveau van de groep	195
V.	Een versplintering op het stuk van de sanctionering... als beste waarborg voor inefficiëntie en ineffectiviteit	196
VI.	Onduidelijkheid over het bestaan en de rechtspositie van het sociaal plan	196
VII.	De afwezigheid van een informatie- en overlegstructuur in de KMO'S	196
VIII.	Een geïntegreerde procedure kan. Zowel communautair als nationaal is de rechtsgrond hiervoor aanwezig... de politieke wil moet volgen	196

Geraadpleegde literatuur 197

THEMA 7. DE WERKNEMER, OOK BURGER IN DE ONDERNEMING 201

Schema 1. Van arbeidsrecht naar socialeconcurrentierecht, een logisch gevolg van de overheersing van de marktideologie 203

- I. De maatschappelijke verhoudingen, een principe van communicerende vaten 203
- II. Het economisme en de overheersing van de markt 203
- III. Van arbeidsrecht naar socialeconcurrentierecht, de factoren extern aan het recht 204
 - 1. De ontwrichting van de (nationale) arbeidsmarkt en de toename van de sociale concurrentie 204
 - 2. De ontmanteling van de nationale staat 204
 - 3. De ontoereikendheid van de nationaal georganiseerde sociale tegenmacht 205
 - 4. Het (nationale) burgerschap gedevalueerd? 205
 - 5. De autonomisering van het individu 206
- IV. Van arbeidsrecht naar socialeconcurrentierecht, de factoren intern aan het recht 206
 - 1. Van arbeidsrecht naar arbeidsorganisatierecht 206
 - 2. De contractualisering van de arbeidsbescherming 207
 - A. De verglijding van openbareorderecht naar dwingend recht 207
 - B. Contractualisering en subsidiariteit 208
 - 3. Een toenemend belang van de antidiscriminatie-wetgeving als element van arbeidsbescherming 208
 - 4. De HRM of de kern van het socialeconcurrentierecht ... 209
 - 5. Van arbeidsbeschermend recht naar concurrentierecht en... het burgerschap 209

Schema 2. Het nastreven van homogeniteit in het recht: medeoorzaak van de juridisering van de maatschappelijke verhoudingen en de arbeidsverhoudingen? 211

- I. De juridisering van de maatschappelijke verhoudingen als epifenomeen van het economisme en van de marktideologie 211
- II. Het recht en de maatschappelijke verhoudingen: de ultieme geformaliseerde wijze van conflictenbeslechting 211
- III. Het benaarstigen van de homogeniteit in het recht en de overspanning (= overkoepeling) van de private verhoudingen 212
 - 1. De homogeniteit in het recht 212
 - A. De open of onbepaalde normen 212
 - B. De doorwerking van de grondrechten in de private rechtsverhoudingen 212

C.	De toetsing door de rechter van de wet aan de grondrechten in verdragen opgesomd en gewaarborgd	213
D.	Het opheffen van de schotten tussen het publiek en het privaatrecht	213
E.	Het opheffen van de schotten tussen nationaal en supranationaal recht	213
2.	Een verhoogd beroep op de rechter	214
A.	Een verhoogd beroep op de rechter: enkele oorzaken	214
B.	“Le gouvernement des juges”, terug van weg-geweest?	214
IV.	...En dus ook van de arbeidsverhoudingen	216
1.	De juridisering van de arbeidsverhoudingen en haar verschijningsvormen	216
A.	De rechterlijke interventie in collectieve arbeidsconflicten	216
B.	Juridisering rijmt op precarisering	216
V.	Rechtshomogeniteit een element van juridisering?	217

Schema 3. Het burgerschap van de werknemer, conceptueel inherent aan de genese en aan het bestaan van het arbeidsrecht ... 218

I.	Het burgerschap en het arbeidsrecht: de drie dimensies	218
1.	Het technische niveau, het instrument van individualisering van de correctie aan de sociale concurrentie	218
2.	Het burgerschap als het rechtssubject titularis van grondrechten	218
3.	Het burgerschap als referentie voor de terugkoppeling vanuit de arbeidsbeschermende wetgeving naar de grondrechten	219
II.	Het ontstaan van het arbeidsrecht, een concretisering van de grondrechten avant la lettre	219
1.	De wording van het arbeidsrecht	219
2.	De sociale grondrechten, een rationalisering post factum	220
III.	Het recht op syndicale vrijheid: het meest fundamentele grondrecht van de werknemers?	221
1.	De diverse functies van het recht op syndicale vrijheid ..	221
2.	De syndicale vrijheid: het meest fundamentele sociale grondrecht?	222
IV.	De terugkoppeling van het arbeidsrecht naar de grondrechten	222

1.	De relatieve ondeelbaarheid der grondrechten	222
2.	De terugkoppeling	222
V.	Het arbeidsrecht: de arbeidskracht manifesteert zich als burger	223

Schema 4. De essentiële functie van de grondrechten (en dus van het burgerschap) voor de bescherming van de waardigheid van de werknemers

I.	De grondrechten of de legitimatie binnen het recht van de correctie aan de sociale concurrentie	224
1.	Het arbeidsrecht als spanningsveld tussen sociale concurrentie en burgerschap	224
2.	De (sociale) grondrechten putten hun rechtskracht uit de politieke legitimiteit	224
3.	De essentiële functie van de grondrechten	225
II.	Het arbeidsrecht of de concretisering op het vlak der arbeidsverhoudingen van het recht om een menswaardig leven te leiden	225
III.	De sociale grondrechten: de legitimatie van de aanspraak van de werknemers op betrokkenheid bij de aanwending van de beschikkingmacht over de onderneming	225

Schema 5. De voorrang in rechte van de grondrechten op het recht op gezagsuitoefening door de werkgever – Het spanningsveld tussen sociale concurrentie en burgerschap – Grondrechten versus economische macht

I.	De toepassing van de grondrechten in de relatie burger-overheid	227
II.	De principiële toepassing en toepasbaarheid van de grondrechten van de eerste generatie op de verhouding tussen particulieren	228
1.	Het geleidelijk wegebben van het onderscheid tussen de eerste en tweede generatie grondrechten	228
A.	De relevantie van het onderscheid in vraag	228
B.	De directwerkingproblematiek	228
C.	Het stand-stillbeginsel	229
D.	De verplichte bescherming van de fundamentele kern van het grondrecht	229
2.	De toepassing van de grondrechten van de eerste generatie in de particuliere sfeer	229
3.	De argumenten voor de toepassing	229
4.	De toepassing van de sociale grondrechten in de particuliere verhoudingen	230

A.	De directe afdwingbaarheid	230
B.	De indirecte afdwingbaarheid	230
III.	De contractuele beperkingen aan de grondrechten	230
1.	Het uitgangspunt: de werknemer als drager van grondrechten	230
2.	De hogere rangschikking van de grondrechten dan het gezagsrecht van de werkgever	231
3.	De ondernemingsvrijheid, een grondrecht?	231
4.	De limieten aan de contractuele inperking van grondrechten	231

Schema 6. Voor een grondrechtbewuste toepassing van het arbeidsrecht	233
---	------------

Geraadpleegde literatuur	234
---------------------------------------	------------

THEMA 8. VOOR EEN CODIFICATIE VAN HET ARBEIDS- RECHT... OF TERUG PADEN IN HET WOUD	241
---	------------

Schema 1. De versplintering van het arbeidsrecht als oorzaak van een verminderde toegankelijkheid tot de regelgeving en dus van een precarisering	244
--	------------

I.	De formele versplintering door de toename van het aantal regelgevende instanties	244
II.	Een formele versplintering door een toename van de diversiteit van de rechtsaard en de rechtswaarde van de verschillende regelgevingen	245
III.	De inhoudelijke versplintering of het naast elkaar be- staan in de onderneming van uiteenlopende contrac- tuele regimes, waaronder arbeid wordt gepresteerd	246
IV.	Versplintering, toegankelijkheid tot de rechtsinformatie en sociale bescherming	247

Schema 2. De juridisering van de arbeidsverhoudingen en het verhoogde belang van de regels en de beginselen van het gemeen recht: de autonomie van het arbeidsrecht in het gedrang? .	248
--	------------

I.	De (interpretatie)autonomie van het arbeidsrecht	248
II.	Het benaastigen van de homogeniteit en integraliteit van het recht als elementen van juridisering van de arbeidsverhoudingen	249

III.	De juridisering van de arbeidsverhoudingen en de verhoogde invloed en greep van de regels en beginselen van het gemeen recht op de uitlegging van het arbeidsrecht	249
IV.	De autonomie van het arbeidsrecht, een these zonder inhoud?	250

Schema 3. De evolutie van arbeidsrecht naar sociale-concurrentierecht: onomkeerbaar? 251

1.	Omkering op het macrovlak door het aanbrengen van een sociale correctie aan de vrije arbeidsmarkt op het internationale en het Europese niveau	251
2.	De omkering op het microniveau, onder meer door een verbetering van de toegankelijkheid van de arbeidsrechtelijke normen	252
3.	De omkering op het microniveau door een grondrechtenbewuste uitlegging en toepassing van de arbeidsrechtelijke regels	252
4.	Omkering op het microniveau, onder meer door een bijsturing van het beginsel van de subsidiariteit – Collectieve arbeidsovereenkomsten ingebed in wettelijke bodemnormen – De gecorrigeerde subsidiariteit	252

Schema 4. Een arbeidscodex, het heropnemen van een oude gedachte 254

I.	Codificeren of aan de coördinatie voorbij	254
II.	Het wetsontwerp TROCLET houdende de redactie van een “Burgerlijk arbeidswetboek”	254
III.	De Franse Code du travail, een werkzaam voorbeeld?	255

Schema 5. Uitgangspunten voor de redactie van een Belgische arbeidscodex 256

I.	De formulering van een inleidend deel, waarin algemene beginselen worden geformuleerd vertrekkende vanuit de grondrechten	256
II.	Een gecorrigeerde subsidiariteit	256
III.	Een uniform vereenvoudigd begrippenarsenaal	257
IV.	Een opbouw waarbij de interactie tussen de individuele en collectieve arbeidsrelatie centraal staat	257
V.	Een toegankelijke structuur, de werknemer als maatstaf van toegankelijkheid	257
VI.	Een opdeling in wettelijke en reglementaire regels, interprofessionele cao’s als bijlagen in een documentair gedeelte	258

VII. Een opbouw vanuit de grondrechten en het communautair recht	258
Schema 6. Een mogelijk profiel van een gecodificeerd arbeidsrecht	259
Geraadpleegde literatuur	260
UITLEIDING	261