

Geregisseerde decentralisering en Europeanisering

De Nederlandse arbeidsverhoudingen in de jaren negentig

In het laatste decennium van dit millennium hebben de Nederlandse arbeidsverhoudingen een opmerkelijke ontwikkeling doorgemaakt. Ten tijde van de totstandkoming van Paars I, medio 1994, bevat Der Spiegel nog een artikel met als kop 'Frau Antje in der Wechseljahre' over 'verloederend Nederland'. Begin 1997 kopt Die Zeit: 'Genesung auf Holländisch, mehr Beschäftigung, niedriges Defizit'. Binnen drie jaar van 'Hollanditis' tot 'wereldwijd geprezen banenwonder'. Met nèt als in de jaren tachtig een cesuur in het midden van het decennium.

De buitenlandse belangstelling voor de 'Dutch cure' staat aan de wieg van het Nederlandse Poldermodel. 'Bench-marking' is het toverwoord in de Europese beleidsontwikkeling, die in deze periode met de Verdragen van Maastricht en Amsterdam, de gefaseerde inwerkingtreding van de EMU, de institutionalisering van de sociale dialoog en de Europese coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid een aanzienlijke progressie vertoont.

Inleiding

Beide ontwikkelingen, Nederlands herstel en Europese progressie, vormen de context waarbinnen hier een schets wordt gegeven van de Nederlandse arbeidsverhoudingen in de jaren negentig. Daarbij kan sprake zijn van een opmerkelijke divergentie: enerzijds wordt het Nederlandse economisch herstel in veel opzichten in verband gebracht met de tendens tot decentralisering binnen de nationale arbeidsverhoudingen, anderzijds impliceert de Europese progressie een overdracht van nationale bevoegdheden naar 'het Brusselse'. In een eerste,

probleemstellende paragraaf wordt deze divergentie nader verkend. De mate van decentralisering binnen het Nederlandse Poldermodel wordt vervolgens geëxploreerd aan de hand van de belangrijkste ontwikkeling in de jaren negentig. Daartoe komen eerst de gevolgen van maatschappelijke ontwikkelingen als flexibilisering en individualisering voor de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsmarkt en de werknemersparticipatie aan de orde. Vervolgens komt – om met Vos en Buitelaar (1996) te spreken – de bovenste étage van ons stelsel van arbeidsverhoudingen aan bod en wordt ingegaan op de maatregelen gericht op sociaal-economisch herstel en de gevoerde discussies over de houdbaarheid van de verzorgingsstaat. Daarna volgen de al genoemde Europese ontwikkelingen, die met name worden gezien op hun gevolgen voor de nationale stelsels van arbeidsverhoudingen. In hoeverre leidt de Europeanisering tot het ontstaan van (een stelsel van) Europese arbeidsverhoudingen? Ter afsluiting wordt ingegaan op de vraag in hoeverre de instituties binnen het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen millennium-proof zullen zijn.

* Dr.C.J. Vos is werkzaam bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Internationale Zaken en lid van de redactie van het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken. Deze bijdrage is op persoonlijke titel geschreven.

Poldermodel en Europeanisering

Naar aanleiding van de hier kort geschetste ontwikkelingen wordt met enige regelmaat gespeculeerd over mogelijke implicaties voor de stelsels van arbeidsverhoudingen.

De discussies betreffen doorgaans vragen naar de mate van convergentie of divergentie (centralisering en decentralisering) van de nationale stelsels en de vraag in hoeverre al dan niet sprake kan zijn van een Europees overlegmodel of stelsel van arbeidsverhoudingen.

Wat de Nederlandse arbeidsverhoudingen betreft: deze zijn in de jaren tachtig getypeerd als een 'gefragmenteerd, pluralistisch transactiemodel', waarbij 'de sociale partners vanuit een zakelijke, primair aan het eigen groepsbelang gebonden opstelling streven naar een overwegend contractuele regelvorming' (Reynaerts 1986, p. 119). Wanneer men de jaren negentig modelmatig wil typeren ontkomt men niet aan het etiket 'Poldermodel', zij het dat een enkeling met de term 'Deltamodel' heeft getracht een dam op te werpen tegen een al te grote zelfgenoegzaamheid (Geelhoed, 1997). Hoogtepunt in de polder-euforie is de uitreiking van een prijs van 300.000 DM door de Duitse Carl Bertelsmann-Stichting aan FNV-voorzitter De Waal en VNO/NCW-voorzitter Blankert op 18 september 1997. Met als motivering van de jury dat de samenwerking tussen werkgevers en werknemers het 'wereldwijd geprezen werkgelegenheidswonder' mogelijk heeft gemaakt.

Voor ons land komt de internationale aandacht voor het Nederlandse model min of meer als een verrassing: 'In den Niederlanden selbst hat man eigentlich erst durch die starken Reaktionen im Ausland begonnen, den Modellbegriff für das eigene Land zu übernehmen' constateert Ralf Kleinfeld (1997) in één van de vele, in het buitenland verschenen analyses van het Nederlandse sociaal-economische succes. Veelal wordt daarin verwezen naar het 'Akkoord van Wassenaar' van 1982 als 'die historische Geburtsstunde des Poldermodells' en als 'instrument essentiel de la réussite hollandaise' (Wierink, 1997). Daarbij wordt doorgaans aangevoerd dat dit akkoord naadloos aansluit bij de Nederlandse traditie van corporatisme en consensus. Desondanks spreekt Reynaerts (1986) naar aanleiding van het Akkoord van Wassenaar van een 'overweldigend

manifeste decentralisatietrend' in de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Een eerste vraag in dit verband is in hoeverre deze trend inderdaad karakteristiek is voor het Poldermodel.

Latere analyses op dit punt geven blijk van uiteenlopende opvattingen. Volgens de ILO zijn de goede economische resultaten in landen als Ierland én Nederland te danken aan de aldaar bestaande 'highly centralized collective bargaining systems' (ILO 1997, p. 109). In een beschouwing over de arbeidsverhoudingen en de sociale dialoog in Oostenrijk, Denemarken, Ierland en Nederland komt Visser (1999) tot de conclusie dat deze landen met een corporatistische traditie (en een variërende mate van de centralisatie) in economisch opzicht goede prestaties hebben laten zien¹. Dit komt overeen met de opvatting van Hartog en Teulings (1999), die de successen op nationaal niveau in belangrijke mate toeschrijven aan de rol van corporatistische instituties in de loonvorming. In de visie van De Beer (1997) wordt het succes van het Poldermodel echter bepaald op bedrijfstak- en bedrijfsniveau en draagt het centrale overleg uitsluitend bij aan een sfeer van vertrouwen en consensus.

Van Waarden (1995, p. 110) is van mening dat in het algemeen de overheid zich niet heeft teruggetrokken, maar de eigen rol heeft gedefinieerd: 'They have continued to intervene, but this time with a view to improving the competitiveness of their national trade and industry'. Van der Toren (1997) karakteriseert de Nederlandse arbeidsverhoudingen als 'georganiseerde decentralisatie': ondanks de decentralisatie blijft de overheid betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg. Anderen wijzen er juist op dat in 1982 weliswaar de overheid op afstand is gezet, maar de onderhandelings- en overlegstructuur niet wezenlijk is veranderd: 'De coördinatie verloopt niet veel anders dan daarvoor' (Vos & Buitelaar, 1996, p. 74). Deze waarnemingen worden verder genuanceerd wanneer men, naast het overleg over de arbeidsvoorwaarden, ook andere 'arena's' van het arbeidsbestel in de beschouwing betreft. Volgens Van Ruysseveldt en Van Hoof (1998, p. 271) blijft de grotere speelruimte voor bedrijfsspecifieke en individuele invulling van arbeidsvoorwaarden ingeperkt door de hoge mate van coördinatie in het Nederlandse overlegstelsel, maar is vooral op de arbeidsmarkt en in de sociale zekerheid het proces van decollectivise-

ring manifest. Kortom, ondanks de invloed van maatschappelijke ontwikkelingen als flexibilisering en individualisering blijken er uiteenlopende opvattingen te bestaan over de mate van decentralisatie én over de rol van de overheid binnen het stelsel van arbeidsverhoudingen.

Verschillende opvattingen zijn er ook te signaleren wanneer men de analyses van de arbeidsverhoudingen op Europees niveau beziet. Wijzend op de veeleer toe- dan afnemende behoeften aan diversiteit en flexibiliteit binnen de nationale stelsels kan er volgens sommigen zeker niet gesproken worden van een convergentie naar één gemeenschappelijk Europees model, maar is er veeleer een groeiende divergentie waarneembaar (onder anderen Van Ruysseveldt, 1995). Anderen (onder anderen Ebbinghaus & Visser, 1997) wijzen erop dat de verdeeldheid van de organisaties van werkgevers en werknemers nog zo groot is dat een Europees overlegmodel vooralsnog niet aan de orde is. Volgens Hartog en Teulings (1999) kan corporatisme op nationaal niveau uitstekend functioneren, maar vormt Euro-corporatisme een bedreiging voor de economische ontwikkeling. Hier tegenover wordt gewezen op een duale ontwikkeling (Hansen et al., 1997), waarbij de transnationale regelgeving een aanvulling is op de diversiteit van de nationale stelsels (Traxler, 1996), zodat een combinatie van centralisatie én decentralisatie waarneembaar is (Sisson et al., 1998). Anderen (onder anderen Treu, 1997) zijn van mening dat de onderhandelingen op het micro- (EURO-OR) en het macro-niveau (sociale dialoog) het pad geëffend hebben naar de totstandkoming van een Europees stelsel van arbeidsverhoudingen. Een *volgende*, in het tweede deel van deze bijdrage te behandelen vraag betreft derhalve het realiteitsgehalte van een Europeanisering van de arbeidsverhoudingen.

Flexibilisering en individualisering

Volgens De Swaan (1988) hebben in de Europese geschiedenis van verzorgingsstaten en arbeidsverhoudingen staat, vakbonden en werkgeversorganisaties elkaar dikwijls tot wederzijdse centralisatie en regelgeving opgestuwd. In deze 'race to the top' komt in de jaren tachtig en negentig in een aantal opzichten een kente-

ring. Deze omkeer wordt in verschillende analyses in verband gebracht met structurele maatschappelijke ontwikkelingen. Kapteijn en Tenekes (1994) spreken van een cultuuromslag als gevolg van ontzuiling, individualisering, onthiërarchisering en pluralisering van de samenleving. In een studie over 'gekanterde arbeidsverhoudingen' wordt (onder meer) gewezen op begrippen als decentralisering, deregulering, zelfregulering, flexibilisering van de arbeidsrelaties en individualisering van de samenleving als kenmerkend voor het 'fin de siècle' (De Gier e.a. 1991, p. 45). De crisis in de verzorgingsstaat wordt mede toegeschreven aan de individualisering waardoor de burgers minder bereid zouden zijn een op onderlinge solidariteit gebaseerd stelsel in stand te houden. Deregulering, gericht op het wegnemen van belemmeringen voor het bedrijfsleven, is een beleidsdoelstelling vanaf het eerste kabinet-Lubbers in 1982. De in de jaren tachtig ingezette flexibiliseringsgolf op terreinen als de arbeidsorganisatie, de arbeidstijden en de arbeidsvoorwaarden is onmiskenbaar van grote betekenis voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen, zeker wanneer men de organisatie van de arbeid als 'harde kern' van de arbeidsverhoudingen wil beschouwen (Vos & Buitelaar, 1996).

In de loop der jaren is de behoefte van bedrijven aan flexibiliteit steeds groter geworden. Als overwegingen spelen daarbij een rol de verscherpte concurrentie, de invoering van nieuwe technologieën en een groter vermogen tijdig te kunnen reageren op veranderingen in de markt (Goslinga & Klandermans 1996, p. 156). Verder worden als motieven genoemd de groei van afzetmogelijkheden, nauwkeuriger afstemming van vraag en aanbod, het verbeteren van de kwaliteit van producten en diensten (De Lange et al. 1996, p. 147), verhoging van productiviteit en verlaging van loonkosten (Vreeman, 1984). Op bedrijfsniveau krijgt dit vorm via onder andere het werken met een vaste kernbezetting en een ruimere 'schil' van tijdelijke werknemers (flexibele contracten), bedrijfstijdverlenging, flexibilisering van arbeidstijden, arbeidsinhoud, arbeidsorganisatie en beloning. De flexibilisering van productie en arbeidstijd krijgt een bijzondere dimensie in de discussie over de (invoering van de) 24-uursecconomie (Breedveld, 1998).

De flexibele onderneming heeft dus behoefte aan flexibele werknemers. Maar daarnaast

bestaat aan werknemerskant eveneens een groeiende behoefte aan flexibiliteit. Met name vanwege de individualisering van de samenleving, onder meer tot uiting komend in het groeiend aantal tweeverdieners en de daaruit voortvloeiende behoefte aan combinatie van arbeid en zorgtaken (De Haan, Vos & De Jong, 1994), nemen in de jaren tachtig en negentig verschillende vormen van 'a-typische' arbeidsrelaties, zoals contracten voor bepaalde tijd, oproep- en uitzendarbeid, min/max-contracten, in omvang toe. Over een langere periode bezien stijgt het aantal flexibele banen van ruim 200.000 in 1970 naar ruim 700.000 in 1996. Binnen het totaal aan flexwerkers zijn de oproepkrachten met 30% de grootste categorie. Overigens komen met een aandeel van tussen de 13 en 16% de flex-contracten in ons land nog betrekkelijk weinig voor (Huiskamp, 1998). Ter vergelijking: elders in Europa komt tijdelijk werk vooral veel voor in Spanje en Frankrijk met 40 respectievelijk 20% van de afhankelijke beroepsbevolking.

Hoewel het strikt genomen wellicht geen 'echte' flexibanen wordt in het algemeen de forse toename van het deeltijdwerk wél als een markante ontwikkeling op het terrein van de flexibilisering van de arbeidstijd beschouwd. In de periode 1970 - 1996 stijgt het aantal deeltijdbanen van ruim 600.000 naar 1,8 miljoen. Zoals Tabel 1 aangeeft is op dit punt Nederland al geruime tijd 'marktleider' in Europa.

De groei van de beroepsbevolking, vooral door de toestroom van vrouwen op de arbeidsmarkt, is in belangrijke mate via deeltijdwerk geabsorbeerd: terwijl het aantal werkzame per-

sonen is toegenomen van 5,4 miljoen in 1975 tot 6,8 miljoen in 1996 daalt het aantal uren dat gemiddeld door werknemers wordt gewerkt van 1628 naar 1373 per jaar². Daarbij speelt uiteraard de algehele arbeidsduurverkortening een rol, zij het dat – zoals Tijdens (1998, p. 223) aangeeft – deze aanvankelijk vooral gericht is op het terugdringen van de overcapaciteit, terwijl in de jaren negentig vooral het doel is de arbeidstijden van de vaste bezetting te flexibiliseren.

Over het algemeen zijn de 'flexibanen' vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt te vinden, met name in de dienstensector, de detailhandel, de horeca en de kwartaire diensten, volgens Bijlsma en Koopmans (1999, p. 158) de 'rafelrand van de arbeidsmarkt'. Iets meer dan de helft daarvan wordt vervuld door lager opgeleiden; daarnaast is er een bijna even grote groep bijverdienende studenten (Dekker & Dorrenbos 1997, p. 109). Met het oog op meer flexibiliteit in combinatie met (meer) zekerheid voor de werknemers is per 1 januari 1999 de wet flexibiliteit en zekerheid in werking getreden. Op grond van deze wet volgt na drie opeenvolgende tijdelijke contracten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (Bouwens, 1999).

De flexibiliseringsgolf heeft ook het arbeidsvoorwaardenoverleg niet onberoerd gelaten. Van de kant van de werkgevers wordt al in de jaren tachtig aandrang uitgeoefend om over te schakelen van collectieve afspraken naar individuele contracten of afspraken met de OR (Goslinga & Klandermans, 1996). Voor de vakbeweging is dit aanleiding om vanuit eigen

Tabel 1 Aandeel deeltijdwerk als percentage van de beroepsbevolking

	1986	1990	1994	1995
België	9%	11%	13%	14%
Denemarken	24%	23%	21%	22%
Duitsland	13%	15%	16%	16%
Griekenland	6%	5%	5%	5%
Spanje	6%	5%	7%	8%
Frankrijk	12%	12%	15%	16%
Ierland	6%	8%	11%	11%
Italië	5%	5%	6%	6%
Luxemburg	7%	7%	8%	8%
Nederland	28%	32%	36%	37%
Portugal	6%	6%	8%	8%
V.K.	22%	22%	24%	24%

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1997/Eurostat, Labour force survey, 1995

perspectief op zoek te gaan naar mogelijkheden om differentiatie in de arbeidsvoorwaarden vorm te geven. Uiteindelijk leidt dit tot het Stichtingsakkoord 'Een nieuwe koers' van 1993, waarin als lijn wordt overeengekomen dat cao's uit meer globale afspraken zullen bestaan en cao-partijen kunnen beslissen over de wijze van verdere, decentrale invulling. Opmerkelijk is overigens dat in de afgelopen jaren het aantal cao's fors is toegenomen, evenals het aantal werknemers onder de cao en het aantal in de cao geregelde onderwerpen (Huiskamp, 1998).

Niettemin krijgen de cao's in toenemende mate een raamkarakter, waarbij de invulling van bepaalde onderwerpen gedelegeerd wordt aan het bedrijfsniveau of de kleinst mogelijke werkeenheid (afdeling of team) en in een groot aantal cao's individuele keuzemogelijkheden zijn geïntroduceerd. Blijkens onderzoek (Goslinga & Klandermans, 1996) komt dit duidelijk overeen met de behoeften van de werknemers op dit gebied. In elk geval blijken de cao's flexibel genoeg om ruimte te kunnen bieden voor differentiatie en maatwerk. Voor de ILO (1997, p. 120) is dit aanleiding te constateren dat voor Nederland slechts in beperkte mate van decentralisatie sprake kan zijn. Dit komt overeen met de waarneming van Van Ruysseveldt en Van Hoof (1998, p. 260), dat het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen de facto een hogere graad van centralisering kent dan men uit het niveau van de onderhandelingszaken zou afleiden.

Participatie

Werknemersparticipatie vindt in verschillende vormen en op verschillende niveaus plaats. Een veel gehanteerd onderscheid is hier een indeling naar indirecte, directe en financiële participatie. Indirecte of representatieve participatie, het overleg van de ondernemingsraad met de werkgever, wordt daarbij als het meest succesvol beschouwd, aangezien in ruim 90% van de ondernemingen met meer dan 100 werknemers een OR bestaat (Van der Heijden & Vos, 1998). Tegelijkertijd bestaat de vrees dat de OR aan zijn eigen succes ten onder kan gaan aangezien de OR (over-)belast wordt door een combinatie van taken op het gebied van belangenbehartiging en het meedenken of medebestuur

(Looise 1998, p. 178). Hierbij speelt volgens sommigen (Brunhes, 1997) ook een rol dat onder invloed van decentralisatie en individualisering de vakbeweging steeds vaker overschaduwd wordt door de onderhandelende ondernemingsraad. Een ander element kan zijn dat de OR is toegesneden op een traditionele organisatiestructuur van de onderneming, met een hiërarchische verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden, terwijl de moderne onderneming veelal gekenmerkt wordt door een 'platte' en flexibele organisatiestructuur. De daaruit voortvloeiende vormen van organisatieverandering hebben in veel opzichten het karakter van directe participatie (Krieger, 1998). Directe participatie, in de zin van individueel overleg, groepsoverleg (projectgroepen, kwaliteitscirkels), individuele delegatie (taakverrijking) en groepsdelegatie komt blijkens internationaal vergelijkend onderzoek in ons land dan ook steeds meer voor: slechts 10% van de Nederlandse bedrijven kent geen directe participatie (Huijgen & Benders, 1998).

Een derde vorm van participatie betreft de financiële participatie van werknemers, de deelname in de resultaten en/of het risicodragend kapitaal van de onderneming (winstdeling of aandelenparticipatie). In vergelijking met landen als Engeland en Frankrijk komt met zo'n 3% van de bedrijven in ons land aandelenparticipatie betrekkelijk weinig voor. Dit aantal lijkt evenwel toe te nemen, vooral nadat de vakbeweging zich in 1998 voor werknemersaandeelhouderschap heeft uitgesproken. Winstdelingsregelingen zijn in ons land een meer voorkomend verschijnsel: ruim een kwart van de bedrijven met tien of meer werknemers heeft een dergelijke regeling (Poutsma, Mol & Van Beusekom, 1998 p. 191).

Ook bij de werknemersparticipatie staat de barometer dus richting decentralisering, flexibilisering en individualisering. In dit licht bezien is het begrijpelijk dat in de eerste helft van de jaren negentig het centrale overleg, in de SER en de Stichting van de Arbeid, onder druk staat. Hierbij komt dat als gevolg van de fusies van de werkgeversorganisaties (VNO en NCW, KNOV en NCOV, de drie landbouworganisaties) het ontzuilingsproces vrijwel is afgerond, waarmee ook de ideologische basis onder de centrale instituties van ons stelsel van arbeidsverhoudingen grotendeels is verdampt (Faase, Ott & Vos, 1995). Met het keren van het sociaal-

economische tijt komt ook hier een kentering. Niet langer zijn de centrale overleginstanties de oorzaak van 'stoperigheid in de besluitvorming', maar fungeren SER en Stichting van de Arbeid als boegbeeld van het Poldermodel. Dit bevestigt de continuïteit in de rol van de centrale instituties van de overlegeconomie, die hiermee een nieuwe bloeiperiode lijken in te gaan.

Wassenaar en verder

Het Stichtingsakkoord van 24 november 1982, het akkoord van Wassenaar, met als doelstellingen het streven naar rendementsherstel van het bedrijfsleven door middel van vrijwillige loonmatiging, structurele verbetering van de werkgelegenheid en betere verdeling van de bestaande werkgelegenheid, betekent in één opzicht inderdaad een kentering in de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Sinds 'die Geurtsstunde des Poldermodells' is een gematigde loonontwikkeling hét handelsmerk van sociaal-economisch Nederland geweest. In beide decennia, in de jaren tachtig zowel als in de jaren negentig, is de ontwikkeling van de reële loonkosten in ons land aanzienlijk lager geweest dan in de Europese Unie (EU) als geheel. Dit vormt de basis voor een versterking van de nationale concurrentiepositie en een vergroting van de werkgelegenheid (Sociale Nota 1999, p. 24). Het streven naar een verantwoorde loonontwikkeling is dan ook telkenmale bevestigd in de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid ten behoeve van het CAO-overleg op decentraal niveau.

Dientengevolge valt er over de tweede helft van de jaren tachtig een forse toename van de werkgelegenheid te noteren: in 1990 werken er 700.000 mensen meer dan vijf jaar daarvoor (SZW 1991, p. 14). In de periode 1980-1989 groeit de werkgelegenheid in Nederland met gemiddeld 0,7% per jaar tegenover 0,4% als jaargemiddelde voor de gehele EU (OESO, 1998). Daar staat een sterke groei van het arbeidsaanbod tegenover doordat meer vrouwen, arbeidsongeschikten en immigranten zich op de arbeidsmarkt melden. Voorts wordt gedurende de eerste helft van de jaren negentig een gebrekkige aansluiting tussen vraag en aanbod, met name in het onderste segment van de arbeidsmarkt, als een belangrijke belemme-

ring voor de groei van de arbeidsparticipatie beschouwd. Bovendien vertoont na 1985 het Ziekwet- en WAO/AAW-volume een aanhoudende groei. Daardoor vormt in het begin van de jaren negentig de lage participatiegraad een bron van zorg. De i/a-ratio, de verhouding tussen inactieven en actieven, vertoont als gevolg van hoge werkloosheid en een hoog niveau van ziekte en arbeidsongeschiktheid een voortdurend oplopende tendens. In 1980 ligt de i/a-verhouding nog op 65,7, in 1990 op 82,1, met als prognose een verdere stijging naar ruim 89 in 1998 (Sociale Nota 1995, p. 12). Voor het derde kabinet-Lubbers is dit aanleiding krachtig in te zetten op bevordering van de arbeidsparticipatie en terugdringing van het uitkeringsvolume.

Naast de verzelfstandiging van de arbeidsvoorziening per 1 januari 1991 heeft dit geleid tot tal van maatregelen, zoals een ont koppeling tussen lonen en uitkeringen in 1993, de introductie van positieve en negatieve financiële incentives, de vormgeving van speciaal doelgroepenbeleid, de verbetering van de samenwerking tussen de uitvoeringsorganisaties (Sociale Nota 1993, p. 35). Wat het uitkeringsvolume betreft wordt voortgebouwd op afspraken tussen overheid en sociale partners, die daarover in het najaar 1990 zijn gemaakt. Het gevolg is een omvangrijk pakket aan maatregelen, zoals de Wet terugdringing ziekteverzuim (TZ), de Wet terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV), de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA), de wijziging van de Arbowet en de wijziging van de Organisatiewet sociale verzekering (OSV). Tegelijkertijd betekent dit het begin van een fundamentele discussie over de verhouding tussen publieke en private verantwoordelijkheden op het terrein van de sociale voorzieningen.

De totstandkoming van deze maatregelen, die tevens worden gepresenteerd met het oog op het streven aan de toetredingscriteria van de EMU te voldoen, gaat niet zonder slag of stoot. Met name de herziening van de WAO leidt vanaf 1991 tot een diepgaand conflict met de vakbeweging. Dit conflict komt pas ten einde in 1993 met de reparatie van het zogenaamde 'WAO-gat' in de meeste cao's (Goslinga & Klandermans, 1995 p. 229). Bovendien gaat dit gepaard met een economische terugval en een stagnerende werkgelegenheid in 1992 en 1993.

In deze periode is de 'Hollanditis' aanleiding tot wat meewarige reacties in het buitenland. Maart 1991 kopt le Monde: 'L'envers de l'Etat-providence; les Pays-Bas entre la tradition et la doute'.

Kentering

Dit is de situatie bij het aantreden van Paars I, de coalitie van PvdA, VVD en D'66, in augustus 1994, met als motto 'werk, werk, werk'. Hoofddoelstelling van het sociaal beleid van dit kabinet is dan ook (opnieuw) bevordering van de arbeidsparticipatie en herijking van de sociale zekerheid. Het nieuwe kabinet treedt aan op een moment waarop de economische groei weer aantrekt. Dit vormt een goede voedingsbodem voor de maatregelen gericht op het tegengaan van de oplopende werkloosheid, waarbij er bijzondere aandacht wordt besteed aan de werkloosheid onder lager opgeleiden. Geconstateerd wordt dat in Nederland de verhouding tussen werkenden en uitkeringsgerechtigden voor lager opgeleiden driemaal zo ongunstig is als voor de overige bevolking (Sociale Nota 1995, p. 16). Maatregelen betreffen het flexibiliseren van arbeid, arbeidsmarkt en arbeidsrelaties, het minderhedenbeleid (o.a. via de op 1 juni 1994 van kracht geworden Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen-WBEAA³) en het creëren van extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen. Op het terrein van de sociale zekerheid ligt het accent op bevordering van de activerende werking van het stelsel en een verkenning van verdere mogelijkheden voor privatisering. Met als uiteindelijk gevolg de inwerkingtreding van de wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (WULBZ) per 1 maart 1996, die de werkgevers verplicht tot loondoorbetaling bij ziekte en van de PEMBA (wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen) per 1 januari 1998, op grond waarvan premiedifferentiatie is ingevoerd en de WAO-premie volledig voor rekening van de werkgevers is gekomen. Bovendien treedt per 1 januari 1994 de gewijzigde Arbowet in werking. Op grond hiervan zijn alle werkgevers verplicht deskundigen in te schakelen op het gebied van preventie en bescherming en een ziekteverzuimbeleid te voeren. Voorts wordt per 1 juli 1997 een nieuw Arbobesluit van kracht ter ver-

vang van de tot dan bestaande 37 uitvoeringsbesluiten. In dit nieuwe besluit zijn in totaal zo'n 26 Europese richtlijnen en vier ILO-verdragen verwerkt, waarmee dit besluit voor negentig procent op internationale verplichtingen gebaseerd is. Als gevolg van dereguleringsoperatie(s) treedt in november 1999 een opnieuw herziene Arbowet in werking.

De kentering komt in 1995. Ziekte en arbeidsongeschiktheid als percentage van de beroepsbevolking daalt ten opzichte van 1990 met bijna 3%, na jarenlange stijging vertonen de uitgaven voor sociale bescherming een dalende tendens, de groei van de werkgelegenheid ligt met een jaarlijkse mutatie van ruim 2% ver boven het EU-gemiddelde, terwijl de werkloosheid met 5,2% in 1997 ver beneden het EU-gemiddelde van 10,6% ligt. De vermindering van de werkloosheid komt tot stand ondanks een sterke toename van de beroepsbevolking (in de periode 1983 - 1997 met 21%; Sociale Nota 1999, p. 15). Ook de i/a-ratio vertoont een gunstig beeld: met Denemarken heeft Nederland de laagste i/a-ratio van personen onder de 65 jaar van alle EU-landen. Gedurende de kabinetsperiode van Paars I krijgen zo'n 624.000 meer mensen een baan en komt de deelname aan betaalde arbeid op 68% van de beroepsbevolking (Sociale Nota 1999, p. 5). Wanneer in mei 1998 besluitvorming plaatsvindt over de vraag welke landen aan de derde fase van de EMU kunnen deelnemen voldoet ons land dan ook ruimschoots aan de criteria. Het regeerakkoord voor Paars II van medio 1998 constateert dat de economische groei voor dat jaar bijna 4% bedraagt, terwijl het financieringstekort met ca. 1 1/2 % BBP ruim beneden de EMU-plafondwaarde van 3% BBP ligt. Toch wordt er met een groeiraming van gemiddeld 2% voor de komende vier jaar op dat moment gekozen voor een behoedzaam scenario. Dit met het oog op een minder gunstige ontwikkeling van de internationale conjunctuur.

Intussen blijft de omvangrijke langdurige werkloosheid, vooral in de laagste segmenten van de arbeidsmarkt, een punt van zorg. Nieuwe maatregelen op dit gebied betreffen de zogenoemde 'sluitende aanpak', het streven om elke werkloze binnen twaalf maanden een aanbod te doen in de vorm van scholing, werkervaring of werk, alsmede een uitbreiding van de onder Paars I gestarte regeling extra werk lang-

durig werklozen met de introductie van instroom/doorstroom (I/D) banen.

Op één punt is het herstel maar betrekkelijk. Ondanks de forse daling van het ziekteverzuim en een lichte vermindering van de arbeidsongeschiktheid blijft Nederland hier een in vergelijking met het omringende buitenland ongunstig beeld vertonen (zie tabel 2).

Bovendien laten vanaf 1997 het verzuimniveau en het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen weer een stijgende tendens zien. In verband hiermee kondigt staatssecretaris Hoogervorst van Sociale Zaken en Werkgelegenheid januari 1999 een aantal maatregelen aan met als doel de stijging van de WAO met zo'n 16.000 te verminderen. Zodoende eindigt dit decennium met een soortgelijke discussie als waarmee het begonnen is⁴. In sociaal-economisch opzicht vertoont het laatste jaar van dit decennium als geheel een wat minder gunstig beeld. Onder invloed van de Aziëcrisis vertonen de economische resultaten een neergaande lijn, terwijl de werkloosheid wat lijkt te stijgen. Ondanks alle winstwaarschuwingen wordt het beeld medio 1999, ten tijde van de geslaagde lijmpoging van Paars II, weer wat rooskleuriger.

Verzorgingsstaat

De eerste helft van de jaren negentig staat mede in het teken van een fundamentele discussie over de houdbaarheid van de verzorgingsstaat. Aanleiding is de groeiende collectieve lastendruk in ons land, met een stijging van bijna 10% over de periode 1970-1990 (Soci-

ale Nota 1995, p. 40). Maar ook in de andere EU-landen neemt in deze periode de collectieve lastendruk fors toe, zodat vrijwel overal de verzorgingsstaat ter discussie staat. Voor de Europese Commissie is dit aanleiding om eind 1995 een debat te starten over de toekomst van de sociale bescherming in Europa.

De discussie wordt veelal gevoerd in termen van het 'Rijnlandse' of 'Continental', het 'Anglo-Saksische' en het 'Scandinavische model' (o.a. Esping-Andersen 1990, Einerhand 1997, Marx 1997). In deze periode overheerst (nog) de opvatting dat het 'Rijnlandse model' niet opgewassen is tegen de tekortschietende economische groei en de hoge werkloosheid (Albeda 1997, p. 22). Volgens sommigen is het kernpunt in het debat het vinden van een nieuw evenwicht tussen publieke en private verantwoordelijkheid (Fase 1995, p. 52). Anderen spreken van een proces van 'geregisseeerde liberalisering': 'de staat tracht meer en meer te sturen door doelbewust gebruik te maken van het berekenend gedrag van burgers en organisaties' (Van der Veen, 1998, p. 15). Vanuit de Sociaal-democratie is sprake van 'sociaal pragmatisme' (Vandenbroucke 1997, p. 265), een nieuw evenwicht tussen 'de sociale staat en de markteconomie' (Melkert 1997, p. 251). In Europees verband start Nederland een discussie over de economische betekenis van de 'welfare state' (Hemrijck, 1997).

In eigen land heeft de herziening van de verzorgingsstaat vooral vorm gekregen via de privatiseringsoperaties bij de Ziektewet en de WAO. In eerste instantie hebben vooral de maatregelen tot vergroting van de marktwerking op dit gebied aanleiding gegeven tot de

Tabel 2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid, als percentage van de beroepsbevolking

	1990			1995		
	ziekte	a.o.	totaal	ziekte	a.o.	totaal
Nederland	7,1	8,9	16,0	5,2	8,0	13,2
België	3,8	4,2	8,0	3,3	4,4	7,7
Denemarken	4,4	3,8	8,2	6,0	4,2	10,1
Duitsland	5,0	3,3	8,3	4,5	3,1	7,6
Groot-Brittannië	2,6	3,4	5,9	3,5	4,9	8,3
Zweden	6,1	3,5	9,6	3,8	3,9	7,6

Bron: Sociale Nota 1999/Euroback-Study van AS/tri, in opdracht van ABU-Zweden.

De gegevens zijn gestandaardiseerd om internationale vergelijking mogelijk te maken. Zo zijn onder meer de vroeggehandicapten niet in de cijfers verwerkt. Bij de berekening zijn arbeidsongeschikten tot de beroepsbevolking gerekend.

groeïende buitenlandse belangstelling voor het Nederlandse Poldermodel (Kleinfeld 1997, p. 2). Dit ondanks het feit dat de ingrepen op dit gebied zeker niet zonder slag of stoot tot stand zijn gekomen. Illustratief in dit verband is het jaar 1993.

Op 25 januari van dat jaar neemt de Tweede Kamer het besluit de WAO-uitkering te verlagen. Dit houdt in dat hoogte en duur van de uitkering afhankelijk worden gemaakt van de leeftijd van de arbeidsongeschikte. Daarmee wordt de uitkering in veel gevallen lager dan 70% van het laatstverdiende loon. Dit verschil wordt in de wandeling het 'WAO-gat' genoemd. Vervolgens slagen de vakbonden erin om, ondanks het verzet van het kabinet-Lubbers, in vrijwel alle afgesloten cao's van dat jaar het WAO-gat te repareren (Rojer 1996, p. 92).

Resultaat van al deze inspanningen is overigens wél een geleidelijke vermindering van de collectieve lastendruk: van 45,7% van het BBP in 1990 naar 43,25% in 1998 (Sociale Nota 1999, p. 18).

Naar aanleiding van de veranderingen in de sfeer van de uitvoering van de sociale zekerheid kan eveneens gesproken worden van het ontstaan van 'public-private-partnership'. Sinds 1997 berust de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de uitvoering bij het Landelijk instituut voor de sociale verzekering (Lisv). Deze situatie is in 1999 weer gedeeltelijk gewijzigd met de invoering van de Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI).

Poldermodel

Het gehele decennium overziende is het zeker niet alles pais en vree in de polder geweest. Tot 1995 wordt nog zonder enige aarzeling gesproken van een crisis in de overlegeconomie (Fase 1995, p. 48). Een crisis die overigens niet puur Nederlands is, omdat dan vrijwel overal de bestaande vormen van corporatief of tripartiet overleg onder druk staan (Albeda 1994, ILO 1996). Bovendien is er in die periode een heftig debat gaande over de crisis in de verzorgingsstaat, wordt het begin (en het einde) van het decennium overheerst door meningsverschillen over de WAO en het einde door (dreigende) loonconflicten bij de politie, het onderwijs en de kleinmetaal. Bovendien is juist 1995, het jaar van de kentering, tevens het jaar van de

langste bouwstaking sedert de Tweede Wereldoorlog, met als geschilpunten: de beschikbare loonruimte, de houdbaarheid van de VUT, beperking van overwerkvergoedingen en het al dan niet afsluiten van bovenwettelijke regelingen op bedrijfstakniveau (Van der Meer 1996, p. 129).

Niettemin wordt doorgaans de term 'Poldermodel' gehanteerd als aanduiding van de Nederlandse consensustraditie. Opmerkelijk daarbij is dat enerzijds het succes van het Poldermodel in belangrijke mate wordt toegeschreven aan de (gedecentraliseerde) loonmatiging, terwijl anderzijds de decentralisatie in veel opzichten wordt ontkend. Wellicht speelt daarbij een rol dat menig een de evidentie van een (succesvolle) combinatie van centrale coördinatie met decentrale onderhandelingen ontgaat.

Aan de hand van de hiervoor weergegeven selectie uit de ontwikkelingen is hier -bij wijze van antwoord op de eerste vraag- de conclusie dat, ondanks alle individualisering en flexibilisering, de instituties van de Nederlandse arbeidsverhoudingen in de jaren negentig hun vitaliteit hebben behouden. waarbij:

- de overheid weliswaar afstand neemt van de loonvorming, maar via massieve beïnvloeding van de 'randvoorwaarden' (met name verlaging van arbeidskosten via activerende sociale zekerheid en via werkgelegenheidsbevordering) meer dan ooit in het stelsel van arbeidsverhoudingen intervenueert;
- de vakbeweging het initiatief neemt tot een 'geregisseerde liberalisering' en daarmee als het ware de 'derde weg' inslaat die naderhand alom door de sociaal-democratie wordt nagestreefd en
- de werkgevers via rendementsverbetering hebben kunnen profiteren van de gematigde loonontwikkeling en in hun productieorganisatie hebben ingespeeld op de toegenomen individualisering en flexibiliseringsbehoeften.

De regievoering blijft derhalve in belangrijke mate berusten bij het centrale niveau. Daarmee is het Poldermodel vooral te kwalificeren als een 'model' van geregisseerde decentralisering.

Tussen Europa '92 en Agenda 2000

Binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen is 1995 het jaar van de kentering. Op Europees niveau markeert de totstandkoming van het verdrag van Amsterdam een omslagpunt. De jaren na de afronding van 'Europa '92', de actie gericht op de voltooiing van de interne markt en tevens het Europees jaar voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, staan in het teken van de subsidiariteit en de deregulering. Dit mede als een reactie op de ruim 1400 richtlijnen, die tot dan toe tot stand zijn gekomen. Rond de periode van het Nederlandse EU-voorzitterschap in de eerste helft van 1997 keert ook hier het tij, mede omdat in die periode in de meeste EU-landen de Sociaal-Democratie zich in het regeringspluche genesteld heeft. Terwijl de werkgevers, via de gestaag groeiende intra-Europese handel en een grensoverschrijdend fusie- en overnamebeleid, zich vooral op de interne markt roeren (Monti, 1997) begint de vakbeweging dan op het Europese niveau terrein te herwinnen. In Europees verband zijn gedurende de tweede helft van dit decennium het werkgelegenheidsbeleid, de ontwikkeling van de sociale dialoog en de invoering van de EMU de grote dossiers, terwijl tegen het einde van het decennium de agenda gedomineerd lijkt te worden door de discussie over Agenda 2000, de voorgenomen EU-uitbreiding met landen uit Midden- en Oost-Europa.

Van Maastricht naar Amsterdam

Voor institutionele veranderingen op Europees niveau zijn verdragsveranderingen van cruciale betekenis. De aanvaarding van de Europese Akte in 1985, de herziening van het Verdrag van Rome, impliceert een belangrijke uitbreiding van de Europese bevoegdheden op sociaal terrein. Artikel 118A maakt besluitvorming bij gekwalificeerde meerderheid op het terrein van de werknemersbescherming mogelijk, terwijl artikel 118B de mogelijkheid opent om in het kader van de Europese sociale dialoog tot 'contractuele betrekkingen' te komen. Onder Nederlands voorzitterschap komt in de tweede helft van 1991 het Verdrag van Maastricht tot stand. Dit verdrag vormt de grondslag voor de Europese Unie, die op drie pijlers gebaseerd is, namelijk de drie gemeenschappen (EEG, EGKS

en Euratom), het gemeenschappelijk buitenlands en veiligheidsbeleid en de samenwerking op het terrein van Justitie en Binnenlandse Zaken. Verder zet dit verdrag de koers uit voor de vormgeving van de Economische en Monetaire Unie (EMU). Op sociaal gebied leidt dit verdrag echter (vrijwel) niet tot uitbreiding van de Europese bevoegdheden, omdat Britse oppositie de totstandkoming van een nieuw sociaal hoofdstuk heeft geblokkeerd. Uiteindelijk is de ontwerp-tekst voor dit hoofdstuk vastgelegd in een overeenkomst tussen de overige elf, later veertien, lidstaten. Deze overeenkomst is door middel van een protocol (nr. 14) aan het EU-Verdrag gehecht en wordt in de wandeling kortweg 'Sociaal Protocol' genoemd. Het Verdrag van Maastricht is op 1 november 1993 in werking getreden, zodat de EG vanaf dat tijdstip formeel als Europese Unie (EU) door het leven gaat.

Vrij kort na de in werkingtreding, in maart 1996, worden al weer voorbereidingen getroffen voor de herziening van het nieuwe verdrag. De onderhandelingen monden uit in het, eveneens onder Nederlands voorzitterschap tot stand gekomen, Verdrag van Amsterdam van juni 1997.

In de aanloop naar de Europese Raad van Amsterdam zijn twee ontwikkelingen van grote invloed geweest op het uiteindelijke resultaat. In de eerste plaats leiden de verkiezingsuitslagen in het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk tot het aantreden van een socialistische regering in beide landen. In de tweede plaats is het sociaal-politieke klimaat beïnvloed door de perikelen rond de sluiting van de Renault-fabriek in het Belgische Vilvoorde. Het gevolg hiervan is de roep om versterking van het sociale gezicht van Europa.

Uiteindelijk heeft dit geleid tot een aantal belangrijke verdragswijzigingen. In de eerste plaats is het Sociaal Protocol, met drie nieuwe toevoegingen, in het EU-Verdrag opgenomen, en wel in de vorm van een nieuw hoofdstuk 'Sociale Bepalingen'. De nieuwe onderdelen betreffen een verwijzing naar de sociale grondrechten, de bestrijding van sociale uitsluiting en een uitbreiding van het oude artikel 119 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In de tweede plaats is een nieuw hoofdstuk over werkgelegenheid toegevoegd (Vos, 1998).

Werkgelegenheid

Het in 1993 verschenen Witboek van Commissievoorzitter Jacques Delors start met de volgende passage: 'Waarom dit Witboek? Eén reden. Eén enkel woord: de werkloosheid. De omvang ervan is welbekend, de gevolgen ervan eveneens. Het bestrijden ervan is moeilijk'. Op dat moment zijn er in de Gemeenschap 17 miljoen werklozen. Zoals uit Tabel 3 blijkt is de werkloosheid binnen de EU een hardnekkig probleem, zeker in vergelijking met de Verenigde Staten en -in dit decennium- met ons land.

In dit licht bezien is het begrijpelijk dat bestrijding van de werkloosheid voor alle opeenvolgende EU-voorzitterschappen in de jaren negentig topprioriteit is geweest. Daarom zijn er regelmatig pogingen ondernomen om een Europees werkgelegenheidsbeleid te ontwikkelen. Dit blijft zonder resultaat, omdat de EU dan nog geen in een Verdrag verankerde (formele) bevoegdheid heeft om zich met dit thema bemoeien.

Tijdens de Europese Top van Essen van december 1994 worden eerste, voorzichtige stappen op dit gebied gezet. Daar zijn -bij wijze van 'aandachtsgebieden' - de zogenaamde 'vijf Essen-punten' vastgesteld: bevordering van investeringen in beroepsopleidingen, arbeidsintensieve groei, verlaging van de indirecte arbeidskosten, effectiever arbeidsmarktbeleid en maatregelen voor kansarme groepen op de arbeidsmarkt. Ook daarna komt het nog niet tot echte actie, want de daarop volgende Europese en Sociale Raden volstaan met tot weinig verplichtende intentieverklaringen. Hooguit is de oprichting van een nieuw orgaan vermeldenswaard, het 'Employment and Labour Market Committee' (ELC) in december 1996. Een echte doorbraak komt tijdens het Nederlandse EU-voorzitterschap in de eerste helft van 1997. Aanvankelijk wordt de opname van een werkgelegenheidshoofdstuk in het nieuwe Euro-

pese verdrag nog als een brug te ver gezien. Maar vijf maanden later is het politieke klimaat er rijp voor en gaan tijdens de Top van Amsterdam de regeringsleiders zonder veel discussie akkoord met de opname van een dergelijk hoofdstuk in het Verdrag van Amsterdam. In dit hoofdstuk is een coördinatieprocedure vastgelegd, waarvan de werkgelegenheidsrichtsnoeren een belangrijk deel uitmaken. Lidstaten moeten in hun nationale werkgelegenheidsbeleid met die richtsnoeren rekening houden. Doen zij dat niet dan heeft de Raad de bevoegdheid aanbevelingen aan de lidstaten op te stellen⁵. In het kader van deze procedure krijgt het ELC een belangrijke taak bij de advisering over de werkgelegenheidsrichtsnoeren. Bovendien is tijdens de Top van Amsterdam besloten tot het houden van een speciale werkgelegenheidstop, die op 20 en 21 november 1997 onder Luxemburgs voorzitterschap heeft plaatsgevonden. Tijdens deze top is overeengekomen dat de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwerkt moeten worden in nationale actieplannen voor de werkgelegenheid (NAP's), die door de lidstaten opgesteld moeten worden. Die NAP's worden vervolgens vergeleken en beoordeeld tijdens Europese topontmoetingen.

Over deze aanpak is uiteenlopend geoordeeld. Volgens sommigen leidt de beperking tot vooral procedurele afspraken ertoe dat de werkgelegenheidsbepalingen in het verdrag niet veel om het lijf hebben (Barents, 1997). De praktijk tot dusverre geeft echter een wat ander beeld.

Naar aanleiding van de gezamenlijke beoordeling van de NAP's is 'bench-marking' in Europa een geveleugeld begrip geworden, terwijl de aanpak via richtsnoeren zo langzamerhand model staat voor een nieuwe vorm van coördinatie van het nationale sociale beleid⁶. Voor ons land is deze aanpak bijvoorbeeld aanleiding geweest tot de in het regeerakkoord van Paars-II aangekondigde 'sluitende aanpak', de

Tabel 3 Gestandaardiseerde werkloosheid (werkloze personen in procenten beroepsbevolking)

	1983	1990	1993	1994	1995	1996	1997
Nederland	9,7	6,2	6,6	7,1	6,9	6,3	5,2
Verenigde Staten	9,6	5,6	6,9	6,1	5,6	5,4	4,9
EU	9,2	8,5	10,7	11,1	10,8	10,9	10,6

Bron: Sociale Nota 1999/OECD, Employment Outlook 1998.

'verplichting iedere werkloze binnen maximaal 12 maanden na aanvang van de werkloosheid een aanbod te doen gericht op scholing, werkervaring, of werk'. De hier kort geschetste gang van zaken illustreert dat er ook zonder sanctiemogelijkheden sprake kan zijn van een groeiende beleidscoördinatie vanuit het Europees niveau in een domein dat voorheen tot de exclusieve verantwoordelijkheid van de lidstaten heeft behoord. Naast de 'negatieve integratie', het slechten van (handels-)barrières via regelgeving, hanteert de Commissie een 'positieve integratie', de beleidscoördinatie als sturingsmiddel.

Sociale dialoog

Het Verdrag van Rome bevat al de opdracht aan de Europese Commissie om overleg met de sociale partners te organiseren (artikel 118). Op grond van dit verdrag wordt eveneens het Economisch en Sociaal Comité (ESC) ingesteld. Dit Comité, dat is samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en diverse andere belangenorganisaties, fungeert als belangrijk adviesorgaan voor de Commissie op sociaal-economisch gebied. Nadien worden tal van andere instituties en raadgevende organen in het leven geroepen, waarin veelal wordt deelgenomen door vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en van de regeringen van de lidstaten. In totaal zijn er zes 'interprofessionele raadgevende comités', alsmede het in 1970 opgerichte Permanent Comité voor Arbeidsmarktvraagstukken. Daarnaast is er een fors aantal 'paritaire comités' en 'informele werkgroepen' op sectorniveau.

De dialoog tussen sociale partners op Europees niveau krijgt een nieuwe impuls met de Europese Akte van 1985⁷. In datzelfde jaar wordt een start gemaakt met het 'Val Duchesse-overleg', de sociale dialoog tussen de Commissie en vertegenwoordigers van de Europese werkgevers- en werknemersorganisaties (UNICE, CEEP en ETUC). Daarmee neemt Commissievoorzitter Delors het initiatief de sociale partners daadwerkelijk te betrekken bij het gemeenschapsbeleid. Toch heeft dit overleg tot 1995 niet veel meer opgeleverd dan een dozijn intentieverklaringen⁸.

Voor de Europese arbeidsverhoudingen is het verdrag van Maastricht van bijzondere be-

tekenis. Destijds zijn de onderhandelingen over de tekst van een nieuw sociaal hoofdstuk in dat verdrag door de Britse oppositie geblokkeerd. Daarom is toen besloten de inhoud van dit hoofdstuk om te bouwen tot een afzonderlijke overeenkomst tussen de resterende elf, later veertien lidstaten. Deze overeenkomst, het 'Sociaal Protocol', vormt een formele uitwerking van de mogelijkheid voor de totstandkoming van contractuele afspraken tussen de Europese werkgevers en werknemers. Op grond hiervan dient de Commissie de Europese sociale partners te consulteren over voorstellen op sociaal gebied. Vervolgens kunnen de sociale partners de inhoud van dit voorstel zelf regelen in de vorm van een 'contractuele betrekking' of 'overeenkomst'. Bovendien biedt het Protocol de mogelijkheid tot implementatie van richtlijnen via nationale cao's (artikel 2, lid 4). Een (voorlopig) laatste stap in dit traject vormt de integratie van het Protocol, in de vorm van een nieuw hoofdstuk 'Sociale Bepalingen', in het Verdrag van Amsterdam, waarmee tevens een einde is gekomen aan de Britse 'opt out' ten aanzien van het Europees sociaal beleid.

In de periode tussen Maastricht en Amsterdam is overigens maar spaarzaam van de mogelijkheden van het Protocol gebruik gemaakt. Dit om te voorkomen dat er een te grote kloof ontstaat tussen het Verenigd Koninkrijk en de overige lidstaten. In drie gevallen is de procedure van het Protocol wel gehanteerd. Eind 1995 komt een 'echt' akkoord over ouder-schapsverlof tot stand, in mei 1997 over deeltijdarbeid en begin 1999 over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Over de onderwerpen Europese ondernemingsraden en 'consultatie en informatie van werknemers' hebben de sociale partners in 1994 respectievelijk 1998 geen overeenstemming bereikt. Wat betreft de Europese ondernemingsraden hebben veertien lidstaten in september 1994 vervolgens een richtlijn aanvaard. Deze richtlijn is van toepassing op zo'n 1.200 multinationals, met in totaal circa 14 miljoen werknemers, dat wil zeggen bijna 10% van de beroepsbevolking van de EU (ILO, 1997). In verband hiermee wordt deze richtlijn wel beschouwd als één van de belangrijkste wapenfeiten op het terrein van de Europese arbeidsverhoudingen (Treu, 1997).

Niettemin bestaat in het algemeen de opvatting dat de sociale dialoog (nog) te vrijblijvend is en de Europese sociale partners te reactief

opereren. Volgens Visser (1996, p. 16) zijn de werkgevers door middel van een tactiek van 'de lege stoel' afspraken met de vakbeweging bewust uit de weg gegaan, terwijl de vakbeweging zonder collectieve organisatie op Europees niveau juist aan beleidsconcurrentie is blootgesteld. Een en ander is aanleiding tot een tweetal mededelingen van de Commissie over de toekomst van de sociale dialoog, namelijk in 1996 (inzake de ontwikkeling van de sociale dialoog op Gemeenschapsniveau) en in 1998 (inzake de aanpassing en de bevordering van de sociale dialoog op communautair niveau). In de laatstgenoemde mededeling bepleit de Commissie vooral een versterking van de sociale dialoog op sectorniveau.

Economische en Monetaire Unie

In 1990 wordt gestart met de gefaseerde invoering van de Economische en Monetaire Unie (EMU). Eerste doelstelling is dan een versterking van de Europese coördinatie van het economisch en monetair beleid. De tweede fase gaat in op 1 januari 1994, nadat in het verdrag van Maastricht de vormgeving van de EMU verder is geconcretiseerd. In de aanloop naar Maastricht, in de Ecofin Raad van juli 1991, is dan al besloten tot het opstellen van convergentieprogramma's door de lidstaten, waarin deze dienen aan te geven op welke wijze zij aan de toetredingscriteria zullen voldoen. Deze convergentiecriteria hebben betrekking op het inflatietempo, het rentepeil, de wisselkoersstabiliteit, het voorkomen van excessieve begrotingstekorten en een normering van de staats-schuld. Nadat in mei 1998 besluitvorming heeft plaatsgevonden over de deelname aan de derde fase van de EMU door elf van de vijftien lidstaten gaat op 1 januari 1999 de derde fase van de EMU van start. Met als wenkend perspectief de invoering van de Euro als betaalmiddel vanaf 1 januari 2002.

In de periode voorafgaand aan de derde fase van de EMU zijn in verschillende EU-landen vormen van centrale overeenkomsten, 'sociale pacts', tot stand gekomen. In enkele gevallen, zoals in Portugal vanaf 1984 en in Ierland vanaf 1987, met het doel het economisch herstel en de werkgelegenheid te stimuleren. In wat later stadium komen in lidstaten als Finland, Italië en Spanje sociale pacts tot stand die erop zijn

gericht aan de EMU-criteria te kunnen voldoen. Duitsland start in 1996 met de zogenaamde 'Kanzlergespräche' ter realisering van een 'Bündnis für Arbeit und Standortsicherung'. Dit leidt dan niet tot resultaat, maar in december 1998 start de regering-Schröder een nieuwe poging in die richting. Opvallend is dat centrale overeenkomsten met name tot stand gekomen zijn in die landen waar tot dan toe geen centrale overletraditie heeft bestaan. In feite zijn vormen van samenwerking tussen de sociale partners thans karakteristiek voor de stelsels van arbeidsverhoudingen in alle Europese landen, behalve het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk (Fajertag & Pochet, 1997). Overigens zijn er ook op Europees niveau initiatieven om tot een sociaal pact te komen, zoals het (mislukte) 'actieplan voor de werkgelegenheid in Europa', het zogenaamde 'vertrouwenspact-Santer' in 1996 en het werkgelegenheidspact van 1999.

Teneinde aan de convergentiecriteria te voldoen zijn de lidstaten genoodzaakt te bezuinigen op de collectieve uitgaven. Mede daardoor is in verschillende landen de verzorgingsstaat onder druk komen te staan. Bovendien leiden het verlies van het nationale monetaire en wisselkoersbeleid tot een inperking van de nationale beleidsvrijheid. Dit heeft tot gevolg dat economische tegenvallers vooral door middel van flexibiliteit op de arbeidsmarkt en in de loonvorming opgevangen moeten worden. In het algemeen wordt loonmatiging, dan wel een loonstijging die de stijging van de arbeidsproductiviteit niet te boven gaat, als economisch instrument belangrijker, vooral ook omdat de Europese Centrale Bank (ECB) sterk de nadruk legt op een anti-inflatoir beleid (onder anderen ESC, 1998). In kringen van de vakbeweging (maar ook daarbuiten) wordt daarom gepleit voor een Europese arbeidsvoorwaardencoördinatie en (uiteindelijk) voor de totstandkoming van Europese cao's (Coldrick, 1998). Inmiddels is er op dit terrein het een en ander in beweging, waardoor sprake is van een 'Europeanization of collective bargaining' (Hoffmann, 1999). Al in 1995 aanvaardt de Europese Federatie van werknemers in de bouw en de houtbewerking het principe van Europese collectieve onderhandelingen. Dit voorbeeld wordt in december 1998 gevolgd door de Europese Federatie van metaalbewerkers, die zich uitspreekt voor coördinatie van de nationale loononder-

handelingen op Europees niveau met als uiteindelijk doel te komen tot één uniforme Europese aanpak. Hieruit kan blijken dat de EMU in diverse opzichten als hefboom voor vernieuwing op het terrein van de arbeidsverhoudingen fungeert.

Europese arbeidsverhoudingen?

Hiermee zijn we gekomen bij de beantwoording van de tweede vraag, inzake de mate van Europeanisering van de arbeidsverhoudingen. Het geheel overziende lijkt op zijn minst de constatering gerechtvaardigd, dat voor de nationale arbeidsverhoudingen Europa inmiddels een belangrijk, zoniet het belangrijkste referentiekader is geworden (Bos, Faase & Van Merrienboer, 1998). Dit valt te illustreren aan de hand van de hiervoor geschetste groeiende Europese beleidscoördinatie op het terrein van de werkgelegenheid, de resultaten van de sociale dialoog, de totstandkoming van sociale pacten, de consequenties van de EMU-convergentiecriteria, mede in termen van loonvorming, maar ook aan de hand van de Europese regelgeving op Arbogebied. Met de verdere voltooiing van de EMU zal dit proces nog in een stroomversnelling komen. Dit, in combinatie met de institutionalisering van de onderhandelingen op micro- (EURO-OR) en macro-niveau (sociale dialoog), maakt bovendien de totstandkoming van een Europees stelsel van arbeidsverhoudingen plausibel.

De Nederlandse arbeidsverhoudingen: tussen geregisseerde decentralisering en Europeanisering

Terugkijkend op het afgelopen decennium is de conclusie dat de Nederlandse arbeidsverhoudingen worden gedomineerd door een geregisseerde decentralisatie. Op Europees niveau functioneert het stelsel van arbeidsverhoudingen nog vooral langs de lijnen van een sturingsmodel, zij het dat de sturing middels harmonisatie-richtlijnen, de 'negatieve integratie', geleidelijk plaats maakt voor een sturing middels op richtsnoeren gebaseerde beleidscoördinatie, de 'positieve integratie'. Wat de vormgeving van het sociaal-economisch besturingsmodel van Europa betreft wordt de dis-

cussie vooral gevoerd in termen van het 'Rijnlandse' versus het 'Angelsaksische model'. Dit kan ook de belangstelling voor het Nederlandse Poldermodel verklaren, omdat dit gezien wordt als een symbiose tussen beide typen van verzorgingsstaat, als een geslaagde combinatie van marktwerking met overheidsingrijpen. Dientengevolge beginnen de sociale betrekkingen op het Europese niveau inmiddels wat Nederlandse karakteristieken te vertonen. Met andere woorden: het Poldermodel als succesvol exportartikel. Naarmate deze handelsbalans zich verder positief ontwikkelt kan de vraag opkomen naar de houdbaarheid van de nationale instituties. Worden naarmate de arbeidsvoorwaardencoördinatie op Europees niveau verder vorm en inhoud krijgt het eigen voor- en najaarsoverleg niet overbodig?

Gelet op de tendens tot individualisering en flexibilisering aan de ene en verdergaande Europeanisering aan de andere kant kan men vaststellen dat de nationale stelsels van arbeidsverhoudingen in een wat ongemakkelijke spagaat lijken terecht te komen. De spanning tussen divergentie en convergentie zal vooral de sociale partners voor grote (organisatorische) problemen plaatsen. Of de millenniumbestendigheid van de nationale instituties daarmee inderdaad in het geding is zal derhalve sterk afhangen van de mate waarin de sociale partners erin slagen zich tegelijkertijd op Europees én op decentraal niveau te manifesteren. Wellicht ligt daarin de grootste uitdaging voor de organisaties van werkgevers en werknemers voor de komende jaren. Per slot van rekening is de bovenste (Europese) étage van het bouwwerk van arbeidsverhoudingen pas stabiel als het fundament voldoende hecht is.

Noten

- 1 Visser spreekt overigens wel van een 'troublesome period' in de jaren zeventig en de eerste helft van de jaren tachtig. Kennelijk is het van belang welke periode men in de beschouwing wil betrekken. Vgl. Woldendorp (1997), die in een beschouwing over de periode 1970-1990 tot de conclusie komt dat er geen relatie is tussen neo-corporatisme en macro-economische prestaties.
- 2 Over de periode 1969-1993 bezien is het totaal aan gewerkte en betaalde uren nauwelijks gestegen: van 8,2 miljard in 1969 naar 8,3 miljard in 1993, terwijl het aantal banen stijgt van ruim 4,5

- naar bijna 6 miljoen (Bijlsma & Koopmans, 1999).
- 3 In 1997 vervangen door de wet SAMEN.
 - 4 Overigens kan dit ook voor het begin van deze eeuw gelden. In 1897 is het eerste Nederlandse wetsvoorstel op het gebied van de sociale verzekeringen, het eerste ontwerp van de Ongevallenwet, bij de Tweede Kamer ingediend. Het (gewijzigde) voorstel is in 1900 door de Eerste Kamer verworpen. Uiteindelijk is – na veel discussie – de Ongevallenwet met als rechtsgrond het risque professionel in 1901 tot stand gekomen.
 - 5 Met de 'Raad' wordt hier de Sociale Raad én de Ecofin Raad (ministers van Financiën) bedoeld.
 - 6 Dat wil zeggen: anders dan via regelgeving. Inmiddels is de Europese Commissie voornemens deze aanpak ook te hanteren in het kader van de sociale bescherming/sociale zekerheid.
 - 7 Artikel 118B van de Europese Akte luidt als volgt: 'De Commissie beijvert zich de dialoog tussen sociale partners op Europees niveau verder te ontwikkelen; als deze laatsten zulks wenselijk achten, kan dit tot contractuele betrekkingen leiden'.
 - 8 Van betekenis is overigens wél het akkoord van 31 oktober 1991 over de bevordering van de sociale dialoog. Dit akkoord is vrijwel integraal in de tekst van het verdrag van Maastricht (sociaal protocol) terecht

Literatuur

- Albeda, W. (1997), Franse discussie over de verzorgingsstaat, *Christen Democratische Verkenningen*, 1997 no. 1, 16-22.
- Baglioni, G. (1989) Industrial Relations in Europe in the 1980's, *Labour and Society*, Vol. 14 no. 3, 233-249.
- Barents, R. (1997), Het verdrag van Amsterdam: een eerste indruk, *Nederlands Juristen Blad* afl. 28, 1261-1268.
- Beer, P. de (1997) Het wonderlijke poldermodel, *Socialisme & Democratie*, 375-382.
- Bos, M., L. Faase & E. van Merriënboer (1998), De toekomst van de Europese sociale dialoog, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 14 nr. 2, 130-139.
- Bouwens, W.H.A.C.M. (1999), Kettingrelaties. De nieuwe regeling voor het repeterend gebruik van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, *Sociaal Maandblad Arbeid*, januari nr. 1, 5-17.
- Breedveld, K. (1998), Illusies van een 24-uurs economie, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 14 nr. 1, 23-36.
- Brunhes, B. (1997), *De sociale dialoog en de diversiteit van nationale systemen; is er een basis voor een Europese benadering?*, Paper voor het forum over de toekomst van de sociale dialoog op Gemeenschapsniveau, 28 en 29 april 1997 in Den Haag.
- Bijlsma, T. & F. Koopmans (1999), Ruim een kwart eeuw flexibele arbeid in Nederland, *Sociaal Maandblad Arbeid*, maart - nr. 3, 154 - 158.
- Coldrick, P. (1998), The ETUC's role in the EU's new economic and monetary architecture, *Transfer*, vol. 4 no. 1, 21-35.
- Commissie van de Europese Gemeenschappen (1993), *Groei, Concurrentievermogen, Werkgelegenheid, Naar de 21e eeuw: wegen en uitdagingen*, Witboek, Brussel/Luxemburg.
- Dekker, R. & R. Dorenbos (1997), Flexibel werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 13 nr. 2, 103-112.
- Ebbinghaus, B. & J. Visser (1997), European Labor and Transnational solidarity, in: J. Klaassen and L.A. Tilly (eds.), *European Integration in social and historical perspective from 1850 to the present*, Boulder, CO: Rowman & Littlefield.
- Economisch en Sociaal Comité, Advies over 'Het werkgelegenheidsbeleid en de rol van de sociaal-economische organisaties in de derde fase van de Economische en Monetaire Unie', Brussel: 5 november 1998.
- Einerhand, M. (1997), Sociale zekerheid: een Europese vergelijking, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 13 nr. 1, 5-20.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Faase, L., M. Ott & C. J. Vos (1995), De breukvlakken beoordeeld, in: L. Faase, M. Ott en C. J. Vos (red.), *Nieuwe breukvlakken in het arbeidsbestel?*, De Tijdstroom, Utrecht, 135-145.
- Fajertag, G. & P. Pochet (1997), *Social Pacts in Europe*, Brussel: European Trade Union Institute/Observatoire Social Européen.
- Fase, W.J.P.M. (1995), Bestuurlijke veranderingen in arbeidsverhoudingen en arbeidsbestel, in: L. Faase, M. Ott en C. J. Vos (red.), *Nieuwe breukvlakken in het arbeidsbestel?*, De Tijdstroom, Utrecht, 48-54.
- Geelhoed, L.A. (1997), Een Delta in Europa, *Economisch Statistische Berichten*, 1 januari.
- Gier, H.G. de, P.F. van der Heijden, J.G.F.M. Hofmans, T. van Peijpe & S. Simitis (1991), *Gekantelde arbeidsverhoudingen*, HSI/Samsom H.D. Tjeenk Willink.
- Goslinga, S. & B. Klandermans (1996), Flexibilisering en individualisering van arbeidsvoorwaarden, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 12 nr. 2, 155-164.
- Haan, E. de, P. Vos & P. de Jong (1994), *Flexibiliteit van de arbeid: op zoek naar zekerheid*, NVM/Welboombladen, Amsterdam.
- Hansen, L., J. Steen Madsen & C. Strobj Jensen (1997), The complex reality of convergence and diversification in European industrial relations systems, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 3 no. 3, 357-376.
- Hartog, J. & C.N. Teulings (1999), Euro-corporatisme voor de arbeidsverhoudingen?, *ESB* 23-4, 304-307.

- Heijden, P. van der & C.J. Vos (1998), Het tijdperk van de participatie, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 14 nr. 2, 110-112.
- Hemerijck, A. (1997), *Report of the conference: Social Policy as a Productive Factor*, Ministry of Social Affairs and Employment, The Hague.
- Hoffmann, R. (1999), The Europeanization of Collective Bargaining, EMU-info no.7, *Observatoire social européen*, Brussel.
- Huijgen, F. en J. Benders (1998), Het vallende kwartje. Directe participatie in Nederland en Europa, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 14 nr. 2, 113-127.
- Huiskamp, M.J. (1998), Nieuwe uitdagingen voor de CAO, *Sociaal Maandblad Arbeid*, nov./dec. nr. 11/12, 463-468.
- International Labour Office (1996), *Tripartite consultation at the national level on economic and social policy*, Geneva.
- International Labour Office (1997), *World Labour Report 1997-98*, Industrial Relations, Democracy and Social Stability, Geneva.
- Kapteijn, P. & T. Tennekes (1994), *Normvervaging en sociale zekerheid*, Commissie Onderzoek Sociale Zekerheid (COSZ), 's-Gravenhage.
- Kleinfeld, R. (1997), *Das niederländische Modell, Grundzüge und Perspektiven einer Modernisierung des Sozialstaates*, Studie im Auftrage der Enquête-Kommission 'Zukunft der Erwerbsarbeit' des Landtags Nordrhein-Westfalen.
- Krieger, H. (1998), Directe participatie en organisatieverandering, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 14 nr. 2, 128-129.
- Lange, W.A.M. de, H.M. van Eijk & J.E.E. Ng-A-Tham (1996), De besluitvorming over werktijden en arbeidspatronen, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 12 nr. 2, 140-154.
- Looise, J. (1998), Ontwikkelingen rond ondernemingsraden. Gaat de OR aan zijn eigen succes ten gronde?, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 14 nr. 2, 171-182.
- Marx, I. (1997), Een nieuwe sociale kwestie?, *Socialisme en Democratie*, jaargang 54 no. 6, 243-249.
- Meer, M. van der (1996), Belangenbehartiging onder druk. De langste bouwstaking na de Tweede Wereldoorlog, in: Jelle Visser (red.), *De vakbeweging op de eeuwgrens*, Amsterdam University Press.
- Melkert, A. (1997), De staat van de Sociaal-democratie, *Socialisme en Democratie*, jaargang 54 no. 6, 250-256.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (sept. 1991), *Rapportage Arbeidsmarkt 1991*, 's-Gravenhage.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale Nota 1993*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1992-1993, 22 802, nrs. 1-2.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale Nota 1995*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1994-1995, 23 902, nrs. 1-2.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale Nota 1999*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1998-1999, 26 202, nrs. 1-2.
- Monti, M. (1997), *De Interne Markt en het Europa van morgen, Een voortgangverslag van de Europese Commissie*, Bureau voor Officiële Publicaties der Europese Gemeenschappen, Luxemburg/Sdu Uitgevers Den Haag.
- Poutsma, E., R. Mol & M. van Beusekom (1998), Financiële werknemersparticipatie. Trends en cijfers in Nederland, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 14 nr. 2, 186-199.
- Poutsma, E. & W. de Nijs (1998), Aandelenparticipatie en winstdeling in Europa, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 14 nr. 2, 154-167.
- Reynaerts, W.H.I., (1986), *Arbeidsverhoudingen, een bespiegelande terugblik*, in: Veertig jaar SMA, Alphen a/d Rijn.
- Royer, M. (1996), De reparatie van het WAO-gat, Een dynamische analyse van CAO-onderhandelingen, in: Jelle Visser (red.), *De vakbeweging op de eeuwgrens*, Amsterdam University Press.
- Ruyseveldt, J. van (1995), Growing cross-national diversity or diversity tout court?, Joris van Ruijsseveldt, Rien Huiskamp & Jacques van Hoof (eds.), *Comparative Industrial & Employment Relations*, Open University/Sage Publications.
- Ruyseveldt, J. van & J. van Hoof (1998), Hoofdstuk 9: Op weg naar een postmodern arbeidsbestel?, *Arbeid in verandering*, Kluwer Bedrijfsinformatie/Open Universiteit Heerlen, 237-273.
- Sisson, K., J. Arrowsmith, M. Gilman & M. Hall (1998), *EMU and the implications for industrial relations*, Paper prepared for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, University of Warwick.
- Swaan, A. de (1988), *Zorg en de staat*, Amsterdam: Bert Bakker.
- Tijdens, K.G. (1998), De balans van twee ronden arbeidsduurverkortings, 1982-'85 en 1994-'97, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 14 nr. 3, 212-225.
- Toren, J.P. van den (1997), in: G.Fajertag en P.Pochet (eds.), *Social Pacts in Europe*, ETUI/OSE, Brussel.
- Traxler, F. (1996), European trade union policy and collective bargaining, *Transfer*, vol. 2 no. 2.
- Treu, T. (1997), *The role of a European Social Policy*, inleiding voor het 'Fifth IIRA European Regional Industrial Relations Congress' 26-29 August 1997 te Dublin.
- Vandenbroucke, F. (1997), De nieuwe centrum-linkse tijdgeest en zijn beperkingen, *Socialisme en Democratie*, jaargang 54 no. 6, 257-265.
- Veen, R. van der (1998), De verbouwing van Nederland, *FACTA*, jaargang 6 no. 1, 14-17.
- Visser, J. (1996), Inleiding. Tussen nationale ontwikkeling en Europese uitdaging, in: Jelle Visser (red.), *De vakbeweging op de eeuwgrens*, Amsterdam University Press.
- Visser, J. (1999), *Social dialogue and industrial relations in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands*, Paper ILO-symposium, Geneva 2-3 March.

- Vos, C.J. (1998), Het Verdrag van Amsterdam: vooruitgang op sociaal terrein?, *Sociaal Maandblad Arbeid*, juni-nr. 6, 257-261.
- Vos, P. & W. Buitelaar (1996), *Arbeidsorganisatie en arbeidsverhoudingen in beweging*, Amsterdam: Welboom.
- Freeman, R. (1984), Flexibele arbeid: flexibilisering als vorm van herstructurering van de arbeidsverhoudingen, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, no. 8, 7-24.
- Waarden, F. van (1995), Government intervention in industrial relations, in: Joris van Ruijsseveldt, Rien Huiskamp & Jacques van Hoof (eds.), *Comparative Industrial and Employment Relations*, Open University/Sage Publications.
- Wierink, M. (1997), Evolution de l'Etat-providence: modele ou exception hollandaise?, *Chronique Internationale de l'IRES, Hors série*, Noisy-le-Grand Cedex, Octobre, 7- 21.
- Woldendorp, J. (1997), Neo-corporatism and Macroeconomic Performance in Eight Small West European Countries (1970-1990), *Acta Politica*, 32 no. 1, 49-79.