

# De Nederlandse arbeidsverhoudingen in de 21<sup>e</sup> eeuw

Kees Vos\*

Het eerste decennium van de eenentwintigste eeuw heeft het Nederlandse Poldermodel niet onberoerd gelaten. Op nationaal niveau hebben de trends van eind vorige eeuw, met name flexibilisering en individualisering van arbeidsverhoudingen, zich verder voortgezet. Daarnaast hebben Europese beleidsinitiatieven het nationale beleid met betrekking tot arbeidsverhoudingen in belangrijke mate beïnvloed. Het gevolg is een tendens tot (voortgaande) polarisering waarbij de regiefunctie binnen het sociaal beleid steeds meer Europees beïnvloed zal worden.

**Trefwoorden:** Poldermodel, individualisering, flexibilisering, modernisering, Europeanisering van arbeidsverhoudingen

## Inleiding

Een nieuw millennium, een nieuwe eeuw, een nieuw decennium. Op 1 januari van het jaar 2000 zijn er heel wat drempels overschreden. Die datum vormt ook de afsluiting van een eeuw waarin de nationale stelsels van arbeidsverhoudingen tot stand zijn gekomen en uitgebouwd. Zo'n tien jaar geleden was de verwachting dat de nationale stelsels van arbeidsverhoudingen in een wat ongemakkelijke spagaat lijken terecht te komen. Dit vanwege een tendens tot individualisering en flexibilisering aan de ene en verdergaande Europeanisering aan de andere kant, de spanning tussen Europese convergentie en nationale differentiatie (Vos, 1999). Elders is sprake van een polarisatie tussen het lokale/nationale en het internationale/globale niveau als gevolg van de toenemende maatschappelijke invloed van internationaal opererende ondernemingen (Eurofound, 2009). In deze bijdrage gaat het om de vraag of beide tendenties, Europeanisering en differentiatie, zich in het afgelopen decennium hebben doorgezet en of deze lijnen ook naar de toekomst doorgetrokken kunnen worden. Daarbij ligt de nadruk op de lotgevallen van het Nederlandse poldermodel (de relatief intensieve samenwerking tussen regering en sociale partners), sinds de jaren negentig van de vorige eeuw nage-noeg synoniem voor het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen.

In het eerste deel van deze bijdrage wordt ingegaan op de belangrijkste ontwikkelingen van het eerste decennium van deze eeuw: in hoeverre leiden voortgaande individualisering en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen tot systeemveranderingen? In het tweede deel worden de ontwikkelingen belicht vanuit de invalshoek van de Europeanisering: waar wordt (straks) de onderhandelingsagenda bepaald?

## Ontwikkelingen in het eerste decennium

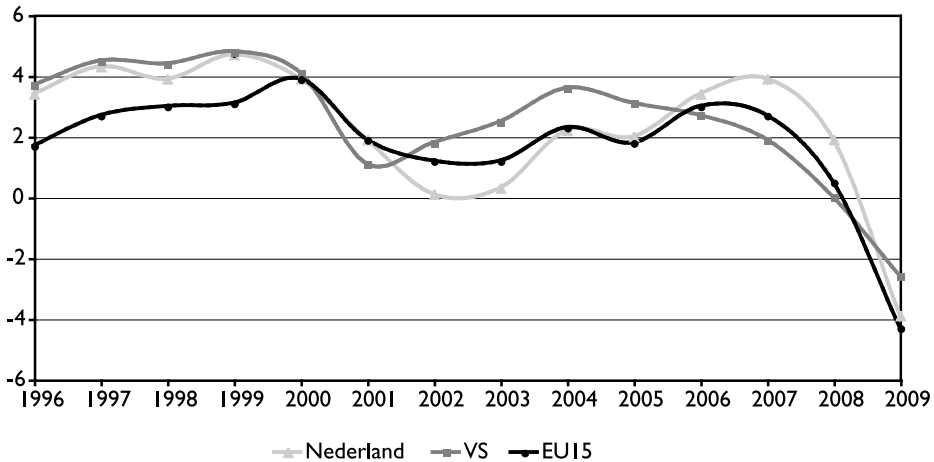
### *Poldermodel*

Wat de economische ontwikkeling betreft vormt het eerste decennium van de nieuwe eeuw min of meer het spiegelbeeld van het laatste decennium van de vorige eeuw. Zoals

\* Kees Vos is verbonden aan TNO Kwaliteit van Leven/Arbeid en lid van de redactie van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*. E-mail: [cjvos@xs4all.nl](mailto:cjvos@xs4all.nl).

figuur 1. laat zien is zowel voor de VS als voor de EU-15 de economische groei in het midden van beide decennia ingeklemd tussen twee periodes van recessie. De Nederlandse trend komt met dit patroon overeen, zij het dat de ontwikkeling hier nog wat meer geprononceerd lijkt te zijn geweest. Voor ons land mag het laatste decennium van de vorige eeuw als bloeiperiode van het Poldermodel gelden. Tussen 1995 en 2000 groeien de economie en de werkgelegenheid.

**Figuur 1** Groeipercentage Bruto Binnenlands Product 1996-2009 in Nederland, de VS en de EU-15



Bron: OECD en Eurostat

Hoogtepunt vormt de uitreiking van de prijs van de Duitse Bertelsmann-Stichting aan FNV-voorzitter De Waal en VNO/NCW-voorzitter Blankert op 18 september 1997 met als motivering, dat de samenwerking tussen werkgevers en werknemers het 'wereldwijd geprezen werkgelegenheidswonder' mogelijk heeft gemaakt. Deze internationale erkenning kan ingegeven zijn door de relatief geslaagde combinatie van hoge arbeidsparticipatie, een grote mate van sociale gelijkheid en gematigde overheidsuitgaven, een combinatie die naar heersend inzicht binnen geen van de door Esping-Andersen (1990) onderscheiden drie modellen van de welvaartsstaat (Scandinavisch, Angelsaksisch en Continentaal) goed mogelijk zou zijn.<sup>1</sup> Omstreeks het midden van het eerste decennium van de eenentwintigste eeuw breekt voor ons land een periode aan, waarin er weer meer ruimte lijkt te komen voor een vervanging van het 'zuur' door het 'zoet'. Echter, voordat de economische groei ten volle benut kan worden, breekt de (volgende) financiële crisis aan.

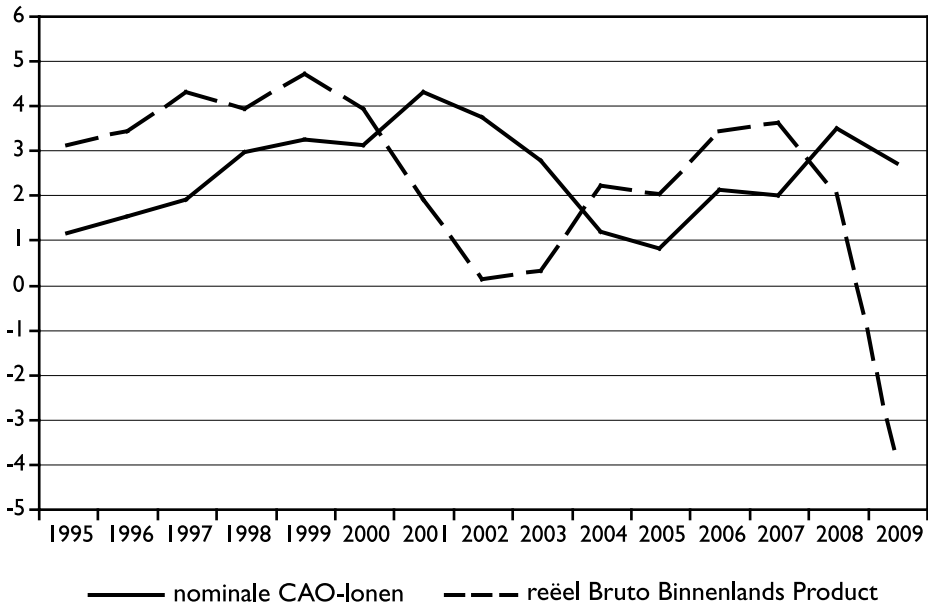
Het begin van het decennium valt samen met de lancering van de Lissabonstrategie, de ambitie om van Europa rond 2010 de meest dynamische en competitieve economie van de wereld te maken, in staat tot duurzame economische groei met meer en betere banen en grotere cohesie. Veel van wat daar aan doelstellingen staat geformuleerd is in daaropvolgende jaren terug te vinden in het Nederlandse beleid met betrekking tot arbeid en arbeidsverhoudingen. In feite staat het Nederlandse EU-voorzitterschap gedurende de tweede helft van 2004 in het teken van de (propaganda voor de) realisering van de Lissabon-doelstellingen, met als speerpunten de modernisering van het sociaal beleid, een goed evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid en bevordering van de ar-

beidsparticipatie (SZW, 2004). In het algemeen sluiten de prioritaire thema's van de Lissabon strategie vrij naadloos aan bij de beleidsvoornemens uit de beleidsprogramma's van de opeenvolgende Kabinetten Balkenende (vgl. EZ, 2007). In essentie zijn hiermee ook de speerpunten van Nederlands beleid op het terrein van de arbeidsverhoudingen gedurende het eerste decennium van deze eeuw aangegeven: gematigde loonontwikkeling, flexibilisering van arbeid en arbeidsvoorwaarden, modernisering van het sociaal model.

In 2002, twintig jaar na het Akkoord van Wassenaar, vieren we het twintigjarig bestaan van het Poldermodel. Bij die gelegenheid wordt een speciale aflevering van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* uitgebracht. In de Epiloog wordt ingegaan op de toekomst van het Poldermodel. De conclusie is dan dat de krachtsverhoudingen binnen het model kunnen verschuiven, maar er weinig aanleiding is om te twifelen aan de continuïteit: 'De traditie van consensus en overleg is zo diep geworteld in de geschiedenis van de Nederlandse arbeidsverhoudingen dat een radicale trendbreuk niet aannemelijk is' (Vos et al., 2002). In dit verband wordt gewezen op een constante in het Nederlandse overlegmodel, namelijk de inzet van loonmatiging als werkgelegenheidsinstrument. Daarbij wordt de vraag opgeworpen of dit in de toekomst kenmerkend voor het Poldermodel zal blijven, enerzijds omdat dit recept in veel EU-landen wordt toegepast, anderzijds omdat concurrentie op loonkosten minder lijkt te passen bij de kenniseconomie van de toekomst. Bovendien wordt de vraag gesteld 'of het wenselijk en mogelijk is de nadruk te blijven leggen op de verhoging van de arbeidsparticipatie als het sociaal-economische doel bij uitstek'. Hoge arbeidsparticipatie en lage werkloosheid bieden immers geen garantie voor goede prestaties op het gebied van armoede, inkomensongelijkheid, economische groei en productiviteitsstijging. Tevens is de verwachting uitgesproken dat in de toekomst 'meer nadruk zal liggen op een aanpak als in Denemarken: bevordering van flexibiliteit en van een activerend arbeidsmarktbeleid als instrumenten die meer aansluiten bij het Europese werkgelegenheidsbeleid' (Vos et al., 2002). Met andere woorden: in hoeverre zal de policy-mix van het Poldermodel toekomstbestendig zijn? Mede in het licht van de in 2007 uitgebroken financiële crisis is er alle aanleiding op de observaties van destijds terug te komen. Nu, acht jaar later en bijna dertig jaar na het Akkoord van Wassenaar, is het tijd voor een (tussen)balans ten aanzien van loonmatiging, arbeidsparticipatie en flexibiliteit.

## Loonmatiging

In de *eerste* plaats is de loonmatiging in de relatie tot het werkgelegenheidsbeleid meer dan ooit constante in de Nederlandse overlegeconomie gebleven. Beleidsdoelstelling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2007/2008) is beheerste ontwikkeling van de arbeidskosten 'om ervoor te zorgen dat onze economie innovatief, concurrerend en ondernemend blijft en ook bij toenemende internationale concurrentie de welvaart kan waarborgen'. Het gegeven dat de ons omringende landen dit recept in het afgelopen decennium eveneens hebben toegepast heeft daarin geenszins verandering gebracht. Figuur 2 laat zien dat de loonontwikkeling in ons land in de periode 1997-2009 vrij gematigd is geweest, waarbij over de afgelopen tien jaar de loonstijging slechts 0,5 procentpunt boven de inflatie heeft gelegen (CBS, 2010).

**Figuur 2** Groeipercentage CAO-lonen en BBP in Nederland, 1995-2009

Bron: CBS

Het Nederlandse beleid is op dit punt in zoverre effectief (geweest), dat de werkloosheid in ons land gedurende het gehele decennium onder het Europese gemiddelde is gebleven. Dit geldt ook voor de recessieperiode: in augustus 2009 bedraagt de werkloosheid in de landen van de Eurozone 9,5% tegenover 3,2% in ons land. Ter verklaring kan worden gewezen op een stagnerend arbeidsaanbod, het flexwerk als buffer, en de zzp als overloop. Bovendien hebben hier de regeling Werktijdverkorting en de tijdelijke regeling deeltijd-WW effect. Laatstgenoemde regeling is per 1 april 2009 geïntroduceerd en vervolgens verlengd tot 1 april 2010. Volgens opgave van het ministerie van Sociale Zaken hebben tot eind februari 2010 62.000 werknemers gebruikgemaakt van de deeltijd-WW.

### **Arbeidsparticipatie**

In de tweede plaats is, geheel in de lijn met het Europese werkgelegenheidsbeleid, verhoging van de arbeidsparticipatie bij uitstek doel van het sociaal-economisch beleid gebleven. In het National Reform Programme for the Netherlands 2005-2008 heet het: 'In lijn met de Lissabon strategie, heeft Nederland de bedoeling om een maatschappij te creëren waarin maximale participatie in het sociale en economische leven een topprioriteit is' (EZ, 2005). In juni 2007 vindt een Participatietop plaats, een overleg van het Kabinet Balkenende IV met de Stichting van de Arbeid en Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) waar wordt ingezet op vergroting van het effectieve aanbod. Uiteindelijk is het streven van het Kabinet een participatiegraad van 80% in personen in 2016, dat wil zeggen een werkgelegenheids groei van ongeveer 500.000 arbeidsjaren. Bij verhoging van het arbeidsaanbod ligt de nadruk op het 'onbenut ar-

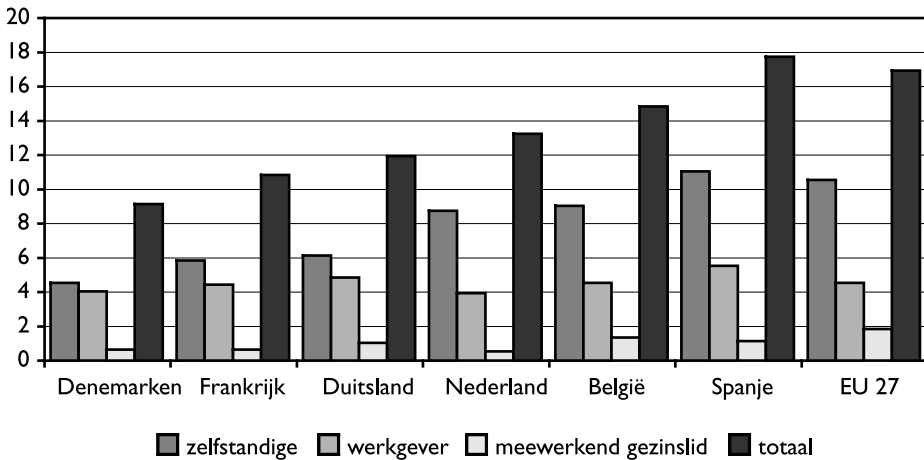
beidspotentieel', dat voor driekwart bij de vrouwen ligt en voor 30% voor rekening komt van de 55-plussers (EZ, 2007).

Ten behoeve van een activerend arbeidsmarktbeleid zijn in de loop van het decennium diverse maatregelen tot stand gekomen, zoals in 2006 de herziening van de WW (beperking uitkeringsduur) en de introductie van een levensloopregeling. Een vakbondsdemonstratie met 300.000 man op het Museumplein op 2 oktober 2004 tegen afschaffing van de VUT en het prepensioen heeft de afschaffing van belastingfaciliteiten twee jaar later niet kunnen verhinderen. Onenigheid binnen het Kabinet over herziening van het ontslagrecht resulteert in de instelling van een commissie-Bakker eind 2007. Het eindrapport van de commissie, dat in juni 2008 wordt uitgebracht, laat het ontslagrecht vrijwel ongemoeid. Wel stelt de commissie voor om in verband met de toemende vergrijzing de AOW-leeftijd geleidelijk te verhogen tot 67 jaar. Over de uitwerking hiervan ontstaat in de loop van 2009 grote onenigheid tussen overheid en werkgevers enerzijds en de vakbeweging anderzijds. Als gevolg van de kabinetscrisis begin 2010 is de parlementaire besluitvorming opgeschort, maar slagen de sociale partners in mei van dat jaar er wel in een principeakkoord over flexibele verhoging van de AOW-en pensioenleeftijd te bereiken.

### ***Flexibilisering***

In de *derde* plaats is er de flexibilisering in diverse verschijningsvormen. Vanwege het hoge percentage deeltijdwerkers heeft Nederland lange tijd als een van de koplopers op dit gebied gegolden. De wetgeving op het gebied van flexibiliteit en zekerheid (1999) heeft in veel opzichten model gestaan voor het vanaf begin 2006 op Europees niveau gevoerde flexicurity-debat. Daarnaast heeft hier het Deense arbeidsmarktmodel inderdaad als inspiratiebron gefungeerd (zie ook: Bekker & Wilthagen, 2008). In de voortgangsrapportage-2007 in het kader van de Lissabonstrategie wordt de steun uitgesproken voor het thema flexicurity op Europees niveau. Daarbij gaat het niet alleen om 'een wettelijk kader voor de inzet van verschillende contractvormen en daarbij behorende ontslagbescherming'. Als componenten worden ook benoemd: leven lang leren, actief arbeidsmarktbeleid en een modern systeem van sociale zekerheid (EZ, 2007).

Wat de verschillende contractvormen betreft is er sprake van een duidelijke toename van het flexwerk in de afgelopen periode. Volgens het UWV (2010) is het aandeel flexwerkers binnen de beroepsbevolking in ons land gestegen van nog geen 25% in 1996 naar thans 34%. Dit houdt in dat inmiddels ongeveer 2,6 miljoen mensen op contractbasis werken, als uitzend- of oproepkracht en als zelfstandige zonder personeel.<sup>2</sup> Wat de laatstgenoemde categorie betreft is ons land overigens een Europese middenmoter (zie figuur 3.). Dit neemt niet weg dat in de afgelopen twaalf jaar ook in ons land het aantal zzp'ers is toegenomen. Volgens opgave van het CBS (2009) zijn er in 1996 bijna 400.000 zzp'ers, dat wil zeggen 6% van de werkzame beroepsbevolking, tegenover 640.000 in 2008 (9%). Eerst in de loop van 2009 is er een einde gekomen aan de groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel.

**Figuur 3 Niet-werknemers in enkele EU-landen, 2007 (% van de beroepsbevolking)**

Bron: Eurostat, 2008

Flexibilisering is verder van toenemende betekenis op het terrein van de beloning. Steeds vaker varieert de loonsverhoging al naar gelang de resultaten van de nationale economie of die van de eigen onderneming. In de meeste Europese landen wordt winstdeling meer en meer benut als flexibel beloningsinstrument. In ons land stijgt het percentage werknemers dat een jaarlijkse bonus ontvangt van 71% in 2002 naar 74% in 2006.<sup>3</sup> Bovendien maakt variabel, resultaatgericht belonen steeds vaker onderdeel uit van de CAO-afspraken: in 2004 nog in minder dan 10%, maar een jaar later al in 45% van de CAO's.<sup>4</sup> Steeds meer werknemers op alle functieniveaus hebben naast een vast salaris een variabel, resultaatgerelateerd inkomensdeel. Hiervan heeft de Nederlandse grootverdiener doorgaans vooral geprofiteerd. Ondanks enige stagnering van de trend in de jaren negentig vertoont de inkomensongelijkheid in ons land al sedert het midden van de jaren tachtig een gestage groei, een trend die volgens de OECD (2007) in meeste OECD-landen te signaleren valt. Deze groei komt in ons land in belangrijke mate voor rekening van een kleine groep grootverdieners. Salaris plus prestatiebeloning voor 0,1% van de beroepsbevolking is tussen 1998 en 2006 gestegen van 1,3% tot 2% van het totale looninkomen (CPB, 2010).

## Modernisering

Naast flexibilisering staat de modernisering van de sociale stelsels hoog op de Lissabonagenda. Voor Nederland is deze Europese aansporing niet aan dovemansoren gericht geweest. Op terreinen als de sociale zekerheid en het arbeidsmarktbeleid zijn veranderingen in de loop der jaren eerder regel dan uitzondering geweest. De Nederlandse invulling van deze 'modernisering' betreft naast de flexibilisering de versoering van de sociale zekerheid. Vanaf 1983 zijn de uitgaven aan sociale uitkeringen voor personen onder de 65 jaar als percentage van het BBP gedaald van 10% in 1983 naar 3,8% in 2007. Oorzaak hiervan is niet alleen een daling van het uitkeringsvolume vanaf midden jaren negentig, maar vooral ook het achterblijven van de uitkeringen bij de loonontwikkeling (Van Gestel et al., 2009). Andere veranderingen hebben betrekking op de bestuurlijke structuur en de organisatie van de uitvoering. Met name de introductie van

de Wet SUWI (Structuur Uitvoeringsorganisatie Wet en Inkomen) in 2002 en de daarop volgende wijzigingen in stelsel en uitvoering hebben tot een uittocht van de sociale partners en een groeiende overheidsinvloed op sociale verzekeringen en de reïntegratie geleid (Van Gestel et al., 2009). Van Gestel et al. wijzen ter verklaring van de stelselwijzigingen op twee 'onderstromen in het sociaal-economisch beleid'. Als eerste onderstroom wordt gewezen op de zegetocht van het neoklassieke vrije markt-denken, vanaf de jaren negentig ook in de publieke sector. Een tweede onderstroom betreft het activerende arbeidsmarktbeleid: vanaf de jaren negentig is de verhoging van de arbeidsparticipatie ('werk boven inkomen') het uitgangspunt voor vrijwel alle sociale regelingen geworden (Van Gestel et al., 2009). Anderen hebben deze nadruk op marktwerking en arbeidsparticipatie omschreven als 'normverschuivingen' in het stelsel van arbeidsverhoudingen, die gestalte hebben gekregen in de decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming (Nagelkerke et al., 2008).

Dergelijke 'onderstromen' of 'normverschuivingen' zijn, samen met een aantal andere achterliggende maatschappelijke factoren, ook terug te vinden in de resultaten van een enige jaren geleden gestart project van de Europese Stichting te Dublin, dat beoogt een beeld te geven van de arbeidsverhoudingen in het jaar 2025.

De projectresultaten kunnen als volgt samengevat worden. De hamvraag van dit in 2006 gestarte meerjaren onderzoeksproject was: hoe zullen de arbeidsverhoudingen er in 2025 uitzien? Het project omvat de 27 lidstaten van de EU (de vijftien 'oude' en de twaalf 'nieuwe' lidstaten) en een aantal niet-Europese landen (Australië, Brazilië, China, India, Japan, Zuid-Afrika en de VS). Een onderdeel betreft een vragenlijst met zestien vragen over sociaaleconomische indicatoren, toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van de actoren, processen, resultaten en omgevingstrends van de arbeidsverhoudingen. De vragen zijn voorgelegd aan een aantal sleutelpersonen in elk van de deelnemende landen, uit werkgeversorganisaties, vakbonden, overheid en wetenschap. In totaal hebben er 346 deelnemers uit 34 landen deelgenomen. Vanuit Nederland zijn er twaalf respondenten: twee vanuit de vakbeweging, vier uit de werkgeverskring, twee namens de overheid en vier vanuit de wetenschap. Deze aanpak pretendeert niet een representatief beeld te geven van de in de deelnemende landen bestaande opvattingen, maar geeft het wel enig inzicht in op een bepaald moment waar te nemen trends.

Alle landenrapportages vertonen een vrij consistent beeld. Wereldwijd worden toenemende liberalisering, individualisering, flexibilisering als de dominante trends richting 2025 beschouwd. In de meeste landen verwacht men ook een aanzienlijke toename van atypisch en zelfstandig werk. Daartegenover staat een verwachte vermindering van sociale en baanzekerheid. Vrijwel overal voorziet men een daling van de organisatiegraad, terwijl de dekkingsgraad van CAO's nagenoeg constant lijkt te blijven. In het algemeen bestaat in de twaalf 'nieuwe' lidstaten de verwachting dat hun arbeidsverhoudingen zich in de richting van de West-Europese stelsel van (meer) medezeggenschap en overleg zullen evolueren. De 'oude' lidstaten voorzien een verdergaande flexibilisering conform het Angelsaksische model. Voor de Angelsaksische landen, Engeland en Ierland, is het toekomstbeeld een voortgaande flexibilisering naar Amerikaans model. De belangrijkste bevindingen voor ons land zijn in onderstaande tabel samengevat.

**Tabel I Enkele in Nederland te verwachten sociaaleconomische trends (2007-2025)**

Liberalisering economisch beleid	+
Individualisering	++
Flexibilisering	++
Baanzekerheid	--
Sociale zekerheid	-
Zelfwerkzaamheid	++
Atypisch werk	+
Inkomensongelijkheid	+
Gelijke kansen op de arbeidsmarkt	+
Loonverschil mannen en vrouwen	--
Lidmaatschap vakbonden	-
Publieke steun voor vakbonden	--

+ = toename; ++ = sterke toename; - = afname; -- = sterke afname.

Bronnen: o.a. Philips et al. (2008); Kjellberg (2009).

Zonder aan de uitkomsten van dit project een doorslaggevende betekenis te willen toekennen is hieruit toch iets van een toekomstbeeld te destilleren. Naar verwachting zullen trends als liberalisering (marktwerking), individualisering en flexibilisering zich in de komende jaren verder voortzetten. Wat de stelsels van arbeidsverhoudingen betreft is niet de verwachting dat het voortbestaan van de instituties of de dekkinggraad van collectieve afspraken ernstig worden bedreigd (vgl. o.a. Eurofound, 2004; Cortebeek et al., 2005). In ons land blijven de SER en de Stichting van de Arbeid als hoekstenen van het Poldermodel onaangetast, zodat van tijd tot tijd met voldoening geconstateerd kan worden dat het Poldermodel zich opnieuw heeft bewezen.<sup>5</sup> Niettemin neemt – in de woorden van Nagelkerke et al. (2008) – de ‘institutionele integratie’ in betekenis af: kunnen de klassieke overlegpartners nog centraal sturing geven aan de Nederlandse arbeidsverhoudingen? (vgl. Nagelkerke & De Nijs, 2003). Door de populariteit van het marktdenken komt het corporatisme, het bestuurlijke tripartisme ook in de overleg-economie, in diskrediet (Van Gestel et al. 2009). De scherpere scheiding van publieke en private verantwoordelijkheden, het vertrek van de sociale partners uit beleidsterreinen als de sociale zekerheid, de daling van het ledental van de vakbeweging, de uitholling van de standaard-CAO door flexibiliteitsafspraken en gedifferentieerde beloningsvormen, de toename van het aandeel flexwerkers zijn even zovele signalen van een erosie van het van oudsher collectieve systeem van de Nederlandse arbeidsverhoudingen (vgl. Nagelkerke et al., 2008). De toenemende behoefte aan maatwerk, aan flexibele afspraken op decentraal niveau, lijkt dan ook de meningvorming in eigen land over het arbeidsvoorwaardenbeleid te domineren. Bij de begrotingsbehandeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in december 2009 is de verhouding tussen individualisering en collectiviteit expliciet thema van discussie. Mede met het oog op het toenemend belang van individualiteit en zelfstandigheid is daarbij gepleit voor een ‘modernisering van de polder’.<sup>6</sup> Naar het zich laat aanzien zal die modernisering vooral het karakter krijgen van (meer ruimte voor) verdergaande differentiatie.

## Europeanisering

Het beginsel van subsidiariteit beoogt de verdeling van bevoegdheden tussen de Europese lidstaten te bepalen. Dit geldt in principe ook voor de arbeidsverhoudingen. De



vaststelling van lonen en arbeidsvoorwaarden is dan ook uitdrukkelijk van de omvangrijke Europese richtlijnenproductie uitgesloten. Weliswaar is ruim 80 procent van de wetten in Nederland, Duitsland en België gebaseerd op Europese regelgeving,<sup>7</sup> maar verreweg het grootste deel van die richtlijnen heeft betrekking op de interne marktvoering, de totstandkoming van een 'level playing field', de opheffing van handelsbelemmeringen tussen de lidstaten. Met als resultaat dat 90% van de internationale handel van EU-landen intra-Europees is. In sommige opvattingen is naast deze economische integratie een sociale integratie onwenselijk of zelfs contraproductief (o.a. Dekker et al., 2004). Tegelijkertijd is er veelvuldig sprake van convergentie, ook in de zin van een Europeanisering van de arbeidsverhoudingen (o.a. Hay 2000; Hyman 2001; Marginson & Sisson 2002). Deze convergentie betreft meer specifiek de uiteenlopende aspecten van het arbeidsbeleid, zoals de loonmatiging, de arbeidsparticipatie, de flexibilisering en modernisering (vgl. EIRO, 2000; Marginson & Sisson, 2002). Hierbij kan worden aangetekend dat in het hiervoor genoemde project 'Arbeidsverhoudingen 2025' de meeste Europese landen op deze punten vergelijkbare, convergerende toekomstverwachtingen blijken te hebben. Dit impliceert dat er andere factoren zijn die convergentie c.q. coördinatie met zich meebrengen (zie ook Dekker et al. 2004). Deze factoren worden hier geduid in termen van secundaire of 'spill over'-effecten van het Europese eenwordingsproces (o.a. Lindberg 1963; Falkner, 1998; Scharpf, 2000).

Volgens Lindberg (1963) verwijzen spillover-effecten naar een situatie waarin een bepaalde actie, gericht op een specifiek doel, een situatie creëert waarin het oorspronkelijke doel alleen bereikt kan worden door middel van verdere acties, die op hun beurt de voorwaarde scheppen en de noodzaak van weer nieuwe actie, enzovoort. In termen van de WRR (2003): 'samenwerking op het ene terrein leidt tot de wens of de noodzaak tot verdere europeanisering op aanpalende terreinen'. In dit verband worden hier de volgende overloopeffecten onderscheiden.

In de *eerste* plaats is er de 'spillover' of overloop naar aanleiding van de harmoniserende regelgeving ten behoeve van de Europese marktintegratie. Scharpf (2000) spreekt in dit verband van erosie van 'national governing capabilities' omdat in een geïntegreerde markt maatregelen ter marktcorrectie, zoals de economisch relevante aspecten van veiligheid op het werk, milieubescherming, arbeidswetgeving, arbeidsverhoudingen, direct effect hebben op de nationale concurrentiepositie. Volgens Leibfried & Pierson (2000) intervenueert de EU op twee manieren direct in het sociale beleid van de lidstaten: enerzijds door zelf met belangrijke sociale beleidsinitiatieven te komen, anderzijds door die elementen van nationale stelsels te schrappen die als incompatibel met de ontwikkeling van de binnenmarkt beschouwd worden. De toenemende economische interdependentie leidt tot 'systems competition', concurrentie via belastingverlaging en/of deregulering van wetgeving (Scharpf, 2000). Al eerder wees de ILO (1994) op een 'decline of the nation state' omdat, als gevolg van de toegenomen internationale concurrentie, de klassieke instrumenten van nationaal beleid grotendeels ineffectief zijn geworden. Scharpf (2000) komt tot de observatie dat 'the governing functions affected are in fact becoming Europeanized'.

Vergelijkbaar met het zojuist genoemde zijn in de *tweede* plaats de overloopeffecten als gevolg van de introductie van de EMU. Het verdwijnen van het nationale monetaire en wisselkoersbeleid impliceert een inperking van de nationale beleidsvrijheid. Zoals Scharpf (2002) aangeeft is de ruimte van nationale overheden om economische groei en werkgelegenheid te beïnvloeden gedurende de laatste drie decennia sterk verminderd:

‘de enige nationale opties die volgens de Europese wetgeving vrij beschikbaar blijven zijn aanbodstrategieën, inhoudende lagere belastingdruk, verdere deregulering en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden, toenemende loondifferentiatie en bezuinigingen op welzijn om lonen te verminderen’.

Overheden en vakbonden zijn zelfs genoodzaakt dergelijke concessies te accepteren om bestaande werkgelegenheid te behouden of nieuwe aan te trekken (Scharpf, 2002). Al vóór de introductie van de euro is van de kant van de vakbeweging de vrees geuit voor een dergelijke regime competitie, een ‘race to the bottom’. Vandaar dat vanuit die hoek veelvuldig is gepleit voor een Europese coördinatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid, eventueel de totstandkoming van Europese CAO’s (Coldrick, 1998).

In de *derde* plaats zijn er juridische spillover-effecten die verband houden met de autonome functie-uitoefening door het Europese Hof van Justitie (EHJ). Scharpf (2000) spreekt in dit verband van ‘hierarchical direction’: het EHJ beschikt over door het verdrag gesanctioneerde supranationale bevoegdheden. Het spreekt namens het Europese Verdrag en als officiële uitlegger van het Verdrag (Van Middelaar, 2009). Dit is vooral manifest bij de interpretatie van de Europese basisbeginselen ten aanzien van vrij verkeer van goederen, diensten, kapitaal, personen en vrije concurrentie. Bij die uitleg van gemeenschapsverplichtingen is het Hof regelmatig een stuk verder gegaan dan wat de lidstaten oorspronkelijk voor ogen moet hebben gestaan (Scharpf, 2000). Op de terreinen waarop de lidstaten hun bevoegdheden hebben overgedragen is in diverse uitspraken gewezen op de voorrang van het communautaire recht boven het nationale recht. In de woorden van Rood (2002) is hier sprake van een proces van ‘creeping competence transfer’. In de analyses van Leibfried en Pierson (2000) en Vandenbroucke (2002) hebben door Hofuitspraken (op het gebied van vrij verkeer en mededinging) de lidstaten de facto veel van hun autonomie op sociaal gebied verloren, zodat er in hun opvatting sprake kan zijn van het Europese Hof als ‘key actor of European social policy’.

In de *vierde* plaats de Open Methode van Coördinatie (OMC). Deze methode is geïntroduceerd in het Verdrag van Maastricht ten behoeve van de economische beleidscoördinatie middels ‘economische richtsnoeren’. Nadere uitwerking vindt plaats in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie van 1997, naderhand bekend als het Luxemburg-proces. Drie jaar later aanvaardt de Top van Lissabon de methode als integrale aanpak voor de uitvoering van de Lissabon-strategie, de in 2000 geformuleerde ambitie om van Europa de meeste competitieve regio van de wereld te maken. In de context van de herziening (‘relaunch’) van de Lissabon-strategie in 2005 vindt een verdere stroomlijning van de OMC plaats. Daarbij komt de nadruk te liggen op jaarlijkse nationale actieprogramma’s (Europese Commissie, 2005). De werkwijze is in aanleg een compromis tussen de voorstanders en tegenstanders van een verdergaande EU-bevoegdheid op sociaaleconomisch gebied (Blomsma et al., 2003). De methode laat de bestaande bevoegdheidsverdeling onverlet en berust op vrijwillige samenwerking van de lidstaten. Centraal element is het beleidsleren via het maken van beleidsvergelijkingen (benchmarking) tussen de lidstaten op basis van daartoe te ontwikkelen indicatoren (Atkinson et al., 2002). Scharpf (2000) spreekt van wederzijdse aanpassing: ‘nationale overheden blijven hun eigen beleid nationaal aanpassen, maar doen dit in reactie op anticiperend op de beleidskeuzen van andere overheden’. Volgens Hemerijck (2007) kan hier gesproken worden van een ‘nieuwe wederzijdse koppeling’ tussen nationaal beleid en EU-beleid. In die zin vormt de OMC een extra impuls voor de zijns inziens opmerkelijke beleidsconvergentie op diverse terreinen. De Europese Commissie (2008)

signaleert in dit verband een onderlinge verwevenheid van arbeidsverhoudingen en de Lissabon-strategie.

### ***Europese Arbeidsverhoudingen?***

Wanneer het gaat om de stelsels van arbeidsverhoudingen, zijn er in de Europese context doorgaans twee vragen aan de orde. Enerzijds: bestaat er een Europees stelsel van arbeidsverhoudingen? Anderzijds: in hoeverre zijn de nationale stelsels geëuropeäniseerd c.q. geconvergeerd?

Volgens diegenen die de nadruk leggen op de nationale divergentie is er geen ruimte voor zoiets als een stelsel van arbeidsverhoudingen op Europees niveau (o.a. Rojot, 2001; Treu, 2001; Biagi et al., 2002). In de visie van anderen is echter de convergentie zo ver voortgeschreden dat zich een 'gelaagd' systeem van arbeidsverhoudingen heeft ontwikkeld, een 'multilevel system', waarbij actoren, instituties en processen op Europees niveau interacteren met nationale counterparts (vgl. o.a. Chouraqi & O'Kelly, 2001; Hyman, 2001; Hoffmann et al., 2002; Marginson & Sisson, 2002; Welz & Kauppinen, 2004; Vos, 2006). Na integratie in de Europese Verdragen van Maastricht (1992) en Amsterdam (1997) fungeert de Europese sociale dialoog (ESD) als ankerpunt binnen het Europese netwerk. Deze codificatie van de ESD biedt de sociale partners de bevoegdheid om als medewetgever op Europees niveau op te treden. Dit heeft uiteindelijk geleid tot overeenstemming over en de totstandkoming van richtlijnen inzake ouderschapsverlof (1996), deeltijdarbeid (1997), tijdelijke contracten (1999) en arbeidsvoorwaarden uitzendarbeid (2008). Daarnaast heeft de Europese regelgeving op het gebied van de medezeggenschap een belangrijke functie binnen het gelaagde stelsel. Te noemen zijn hier o.a. de richtlijnen inzake de rol van werknemers in de Europese vennootschap (2001), de rol van werknemers in een Europese coöperatieve vennootschap (2003), de informatie en consultatie van werknemers (2002) en de medezeggenschap in het geval van een grensoverschrijdende fusie (2005). Met name van belang is de richtlijn ten aanzien van de Europese ondernemingsraden van 1994 (gewijzigd 2009), door Marginson & Sisson (2004) omschreven als 'a focal point for the Europeanization of industrial relations'. In de afgelopen twee decennia zijn er in totaal 1158 Europese ondernemingsraden geïnstalleerd, waarvan er in 2009 nog 938 actief zijn (ETUI, 2009). Besluitvorming op Europees niveau over dit soort essentiële processen op het gebied van de arbeidsverhoudingen impliceert een toenemende transnationale coördinatie en een geleidelijke inperking van nationale autonomie.<sup>8</sup>

In de loop der jaren is de (semi-)legislatieve taak van de sociale dialoog uitgebreid met diverse andere functies, die in zekere zin ook als overloopeffecten beschouwd kunnen worden. Te noemen zijn:

- Een regulerende functie, doordat op grond van het Verdrag en uitspraken van het Europese Hof van Justitie de sociale partners op nationaal zorg kunnen dragen voor de implementatie van sociale richtlijnen in eigen land (vgl. Scharpf, 2000). Daarnaast is het concept van 'new generation texts' geïntroduceerd, inhoudende dat Europese sociale partners met aanbevelingen aan hun leden kunnen komen die op hun beurt zorgdragen voor de nationale follow up (EF, 2007). Via de OCM hebben de sociale partners verschillende kaderovereenkomsten vastgesteld, inzake stress op het werk (1999), de ontwikkeling van competenties en kwalificaties (2002) en telewerk (2002).
- Een sectorale functie waarbij op basis van een Commissiedocument uit 1998 de totstandkoming van sociale dialogocomités op bedrijfstakniveau wordt bevorderd.

Deze ruim veertig comités hebben in de loop der jaren ongeveer 300 gemeenschappelijke standpuntbepalingen geproduceerd. Voor het overgrote deel betreft dit aanbevelingen in de richting van Europese instituties. Ongeveer 2% van de standpunten betreffen bindende overeenkomsten, die bijvoorbeeld in de transportsector tot richtlijnen hebben geleid, terwijl ongeveer 10% van de standpunten doorwerking heeft naar het nationale niveau (Welz, 2010).

- Een coördinerende functie ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenvorming. De arbeidsvoorwaardenvorming maakt weliswaar uitdrukkelijk geen deel uit van de sociale dialoog, maar vooral vanuit de hoek van de Europese vakbeweging is niettemin herhaaldelijk gepleit voor coördinatie op dit gebied. Een belangrijk initiatief is de in 1998 te Doorn gesloten overeenkomst tussen Belgische, Duitse, Luxemburgse en Nederlandse vakbonden om nationale loononderhandelingen onderling af te stemmen. Een jaar later besluit het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) tot coördinatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid op sectoraal en regionaal niveau. Vervolgens komen diverse andere vakbonden tot grensoverschrijdende afspraken, waarbij als leidraad de stijging van de arbeidsproductiviteit en de stijging van de prijzen van productie en consumptie in de marktsector gelden. In de woorden van Sisson & Marginson (2000): 'bargaining at arms length'. Mede hierdoor is in de loop der jaren het niveau van de loonstijging in de EU-landen duidelijk geconvergeerd (vgl. EIRO, diverse jaren).
- Een onderhandelingsfunctie. In dit verband valt ook te wijzen op de totstandkoming van Europese en internationale 'framework agreements' of kaderovereenkomsten (EFA's en IFA's). Dergelijke overeenkomsten zijn het resultaat van onderhandelingen tussen multinationale ondernemingen en internationale vakorganisaties, centrale ondernemingsraden en/of nationale vakbonden. Over de periode 1996 tot 2008 zijn 94 van dergelijke Europese kaderovereenkomsten geregistreerd. Daarnaast zijn er nog eens 68 internationale (wereldwijde) kaderovereenkomsten, waarvan er 61 betrekking hebben op concerns met de hoofdvestiging in Europa (Eurofound, 2009).

In zijn boek *De passage naar Europa* (2009) stelt Luuk van Middelaar dat volgens de magische integratieformule van 'spillover' alledaagse economische belangen over de rand kunnen druppelen tot nieuwe politieke loyaliteiten. Actuele gebeurtenissen bevestigen dit soort overloopprocessen. Terwijl bij de invoering van de EMU een Europees economisch beleid nog een brug te ver was, staat dit onderwerp als gevolg van de huidige europroblematiek plotseling hoog op de Europese agenda. De met het faillissement van de Amerikaanse zakenbank Lehman Brothers op 15 september 2008 geëscaleerde kredietcrisis brengt de Commissie ertoe om in november 2009 met een voorstel voor een 'EU 2020 strategie' te komen, als opvolger van de huidige Lissabon strategie (EC, 2009). Daarin staat een pleidooi voor 'een nieuwe duurzame sociale markteconomie, een slimmere en groenere economie'. Duurzame werkgelegenheid moet bereikt worden met behulp van scholing, toepassing van flexicurity en modernisering van de sociale zekerheid: 'stelsels van sociale bescherming zullen moeten worden gemoderniseerd, zodat zij een betaalbare antwoord kunnen bieden op de toekomstige behoeften van onze samenleving'. Hiermee worden de uitgangspunten geformuleerd voor een ingrijpende beleidsagenda, niet alleen in termen van het Europees sociaal model, maar ook voor de arbeidsverhoudingen op nationaal niveau.

## Conclusie

Ruim tien jaar geleden was de verwachting dat vanwege de tendens tot individualisering en flexibilisering aan de ene, en verdergaande Europeanisering aan de andere kant de nationale stelsels van arbeidsverhoudingen, inclusief het Nederlandse Poldermodel, in een ongemakkelijke spagaat dreigden terecht te komen. Nu, aan het einde van het eerste decennium van de eenentwintigste eeuw, lijken de trends van destijds nauwelijks afgevlakt te zijn. Individualisering en flexibilisering zijn niet alleen speerpunten van het Nederlandse, maar ook van het Europese arbeidsvoorwaardenbeleid. Weliswaar staan als gevolg hiervan de klassieke instituties van de arbeidsverhoudingen (nog) niet ter discussie, maar hun sturende rol is afgenomen en deze zal in de komende jaren nog verder afnemen. Zoals hiervoor aangegeven zullen ‘spill over’-effecten de nationale manoeuvreerruimte bij onderhandelingen over lonen en arbeidsvoorwaarden verdergaand beperken. Dit duidt op een in betekenis toenemende rol van het Europese niveau. Uit het voorgaande mag blijken dat Europeanisering zich over een breed front voltrekt, zeker wanneer men naast de directe ook de indirecte Europeanisering in de beschouwing betreft. Voor zover dit een impuls vormt voor convergentie op het gebied van de arbeidsverhoudingen betreft dit niet zozeer de nationale stelsels (instituties) als zodanig, maar vooral de beleidsprocessen en onderhandelingsresultaten. Daarbij komt dat bij een groeiende invloed van multinationale concerns het Europese niveau als onderhandelaar meer adequaat kan zijn dan het nationale niveau. De verwachting is dan ook dat in de eenentwintigste eeuw de polarisatie in termen van beleidsprocessen tussen het Europese en het nationale niveau verder zal toenemen. Voor het Poldermodel betekent dit dat de inhoud van de onderhandelingsagenda steeds meer vanuit Europa bepaald wordt en de nationale regiefunctie voor zover (nog) aanwezig steeds meer Europees zal worden ingekleurd.

## Noten

- 1 Iversen & Wren (1998) spreken van een ‘incompatibility triangle’: in de praktijk zou het onmogelijk zijn de drie doelstellingen tegelijkertijd te realiseren.
- 2 De UWV-opgave wijkt overigens af van de CBS-cijfers op dit punt.
- 3 Hay Group, dagblad *Trouw*, 30 september 2006.
- 4 Dagblad *Trouw*, 30 september 2006.
- 5 Naar aanleiding van het najaarsoverleg van 2008, zie: *NRC Handelsblad*, 8 oktober 2008.
- 6 ‘Kamer op zoek naar modernisering polder’, *NRC Handelsblad*, 11 december 2009.
- 7 Blijkens mededeling van Edmund Stoiber, Duitse voorzitter van een Europese werkgroep met als taak de vermindering van de Europese administratieve lasten. Zie: Commissie: 80 pct regels uit Brussel, *NRC Handelsblad*, 25 juni 2010.
- 8 Een duidelijk voorbeeld is de richtlijn 97/74/EC, waarmee de werkingssfeer van de Europese Ondernemingsraadrichtlijn is uitgebreid tot het Verenigd Koninkrijk.

## Literatuur

- Atkinson, T., Cantillon, B., Marlier, E. & Nolan, B. (2002). *Social Indicators; the EU and Social Inclusion*. Oxford: Oxford University Press.
- Bekker, S. & Wilthagen, T. (2008). Flexicurity: een gedeelde visie van de Europese sociale partners? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24, 434-448.
- Blomsma, M., Junk, H., Kester, J., Louw, C. van der, Vos, K. (2003). Vormgeving van het Europese sociale beleid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19, 6-19.

- Biagi, M., Tiraboschi, M., Rymkevitch, O. (2002). Literature review on 'The Europeanization' of Industrial Relations. In R. Blanpain (Ed.) *White Paper on the Labor Market in Italy*. Den Haag: Kluwer.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2009). *Statistisch Bulletin*, 65, 51, 3-5.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2010). CAO-lonen stijgen in 2009 met 2,9 procent. *Webmagazine* 11 januari.
- Centraal Planbureau (CPB) (2010). *Hoge Bomen in de Polder*. Den Haag: Centraal Planbureau (document 1999).
- Chouraqi, A. & O'Kelly, K. (2001). *Which European social model?* Paper Aix-en-Provence seminar, 10/11 September.
- Coldrick, P. (1998). The ETUC's role in the EU's new economic and monetary architecture. *Transfer – European Review of Labour and Research*, 4, 21-35.
- Cortebeek, V., Huys, R., Gyes, G. van, Vandenbrande, T. (2005). *The quality of industrial relations indicators: an assessment of the data and country profiles of 15 member states*. Leuven: Katholieke Universiteit/Hoger Instituut voor de Arbeid.
- Dekker, P., Ederveen, S., Jehoel-Gijsbers, G., Mooij, R., Soede, A. de & Wildeboer Schut, J.M.E. (2004). *Sociaal Europa; Europese Verkenning 1, Bijlage bij de Staat van de Europese Unie 2004*. Den Haag: Centraal Planbureau (Bijzondere Publicatie 48).
- EIRO/EIRO-observer (2000). *Wage policy and EMU*. Eurofound.
- Europese Commissie (2005). *Working Together for Growth and Jobs: A New Start for the Lisbon Strategy* (Communication to the Spring European Council). Brussel: European Commission.
- Europese Commissie (2008). *Industrial Relations in Europe 2008*. Brussel: European Commission.
- Europese Commissie (2009). Commission Working Document. *Consultation on the future EÜ 2020 strategy*. Brussels, 24-11-2009 COM(2009)647 final.
- Eurofound/EF (2004). *Quality in industrial relations: Comparative indicators*, Luxemburg: Publications Office.
- Eurofound/EF (2009). *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*. Luxemburg: Publications Office.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- European Trade Union Institute (ETUI) (2009). *Online European Works Councils Database*. Brussel: ETUI.
- Europese Raad (2000). *Conclusions of the European Council*. Lisbon: March 2000.
- Falkner, G. (1998). *EU Social Policy in the 1990s; Towards a Corporatist Policy Community*. London: Routledge.
- Gestel, N. van, Beer, P. de, Meer, M. van der (2009) *Het hervormingsmoeras van de verzorgingsstaat*. Amsterdam: University Press.
- Hay, C. (2000). Contemporary Capitalism, Globalization, Regionalization and the Persistence of National Variation. *Review of International Studies*, 26, 509-531.
- Hemerijck, A.C. (2007). *Gebaande en ongebaande paden in sociaal Europa* (Rede uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar op 27 april 2007). Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Hoffmann, J., Hoffmann, R., Kirton-Darling, J., Rampeltshammer L. (2002). *Literature Review on the Europeanisation of Industrial Relations in a global Perspective*. Brussel: ETUI.
- Hyman, R. (2001). The Europeanisation – or the erosion – of industrial relations? *Industrial Relations Journal*, 32, 280-294.
- International Labour Office/ILO (1994). *Defending values, promoting change. Social justice in a global economy*. Geneva: International Labour Office.
- Iversen, T., Wren, A. (1998). Equality, Employment and Budgetary Restraint: The Trilemma of the Service Economy. *World Politics*, 50, 507-546.
- Kjellberg, A. (2009). *Industrial Relations Foresight 2025 for Sweden: Presentation of Results and Comments*. Lund: Lund University, Department of Sociology.
- Leibfried, S., Pierson, P. (2000). Social Policy. Left to Courts and Markets? In H. Wallace & W. Wallace, *Policy making in the European Union*. Fourth edition. Oxford: Oxford University Press.
- Lindberg, L.N. (1963). *The Political Dynamics of European Economic Integration*. Stanford: Stanford University Press.
- Marginson, P. & Sisson, K. (2002). European Integration and Industrial Relations: a Case of Convergence and Divergence. *Journal of Common Market Studies*, 40, 671-692.
- Marginson, P. & Sisson, K. (2004). *European Integration and Industrial Relations: Multi-Level Governance in the Making*. Basingstoke, Hampshire and New York: Palgrave Macmillan.

- Middelaar, L. van (2009). *De passage naar Europa; geschiedenis van een begin*. Groningen: Historische Uitgeverij.
- Ministerie van Economische Zaken/EZ (2005). *National Reform Programme for the Netherlands 2005-2008*. The Hague, Publicationnummer 05EP14.
- Ministerie van Economische Zaken/EZ (2007). *Progress Report on the Dutch National Reform Programma for 2005-2008*. The Hague: Ministry of Economic Affairs.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)(2004). *Een sociaal Europa, inspelen op verandering. Het is tijd voor actie*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2007/2008). *Rijksbegroting 2008*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Nagelkerke, A.G. & Nijs, W.F. de (Red.) (2003). *Sturen in het Laagland; over continuïteit en verandering van de Nederlandse arbeidsverhoudingen*. Delft: Eburon.
- Nagelkerke, A.G., Plesse, W.G.M. & Wilthagen, A.C.J.M. (2008). *De doorgroeï van de zzz'ër: van arbeidsverhouding naar verhouding tot de arbeid?* Tilburg: Netspar (NEA Paper).
- Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling/OECD (2007). *Globalisation, Jobs and Wages. Policy Brief*, June 2007.
- Philips, K., Eamets, R. & Kallaste, E. (2008). *Industrial relations foresight for the EU Member States and other major economies*. Tartu: University of Tartu/ Institute of Economics.
- Rojot, J. (2001). *A European Industrial Relations System?* In M.Biagi (Ed.) *Towards a European Model of Industrial Relations?* Den Haag: Kluwer Law International.
- Rood, J.Q.Th. (2002). *Europeanisering: legitieme diversiteit en grotere eenheid*. In C. Hazeu & G. Kronjee (Red.) *De vitaliteit van de nationale staat*. Den Haag: WRR/Stenfert Kroese.
- Scharpf, F.W. (2000). *Notes Toward a Theory of Multilevel Governing in Europe* (Discussion Paper 00/5). Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Scharpf, Fritz W. (2002). *The European Social Model: Coping with the Challenges of Diversity* (Working Paper 02/8). Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Sisson K. & Marginson, P. (2000). *The Impact of Economic and Monetary Union on Industrial Relations: a Sector and Company View*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Treu, T. (2001). *The European Social Dimension: Problems and Perspectives*. In M. Biagi (Ed.) *Towards a European Model of Industrial Relations?* Den Haag: Kluwer Law International.
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering/UWV (2010). *Kwartaalverkenning 2010-II*. Amsterdam: UWV.
- Vandenbroucke, F. (2002). *The EU and Social Protection: what should the European Convention propose?* (paper 17 June). Köln, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Vos, C.J. (1999). *Geregisseeerde decentralisering en Europeanisering*, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 15, 191-207.
- Vos, C.J. (2006). *Europeanization and Convergence in Industrial Relations*. *European Journal of Industrial Relations*, 12, 311-327.
- Vos, C.J., Beer, P. de & DeLathouwer, L. (2002). *Verleden en toekomst van het poldermodel*, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18, 403-410.
- Welz, C. (2010). *European Industrial Relations between hard and soft law; a sectoral and company perspective*. *European Labour Law Journal*, 1, 99-105.
- Welz, C., Kauppinen, T. (2004). *The role of the social dialogue in the acceding countries during the preparatory phase for the economic and monetary union*. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 20, 583-603.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid/WRR (2003). *Slagvaardigheid in de Europebrede Unie*. Rapport nr. 65.