



Cao-vorming en looncoördinatie in Europa: een verkenning

Auteur(s):

Visser, J.

Wetenschappelijk directeur Amsterdams Instituut voor Arbeidsvraagstukken aias aan de Universiteit van Amsterdam. De auteur dankt Joop Hartog en Coen Teulings voor commentaar bij een eerdere versie.

Verschenen in:

ESB, 86e jaargang, nr. 4327, pagina 756, 5 oktober 2001

Rubriek:**Trefwoord(en):**

Naar vaderlands gebruik roept minister Vermeend de sociale partners op tot gezamenlijk overleg over hoe het hoofd te bieden aan de naderende recessie en de grote internationale onzekerheid van dit moment. Moet het antwoord eigenlijk niet uit Brussel of Frankfurt komen? Of kan men het beter aan afzonderlijke bedrijven en vakbonden overlaten? De vraag is of een gecoördineerde cao-politiek nodig en mogelijk is. En op welk niveau moet dat dan?

In tegenstelling tot andere wereldregio's (de VS, Japan, de landen in Centraal en Oost-Europa waarmee de eu zal worden uitgebreid) kenmerkt de arbeidsmarkt van de Europese Unie zich door collectieve arbeidsverhoudingen. Ongeveer driekwart van alle werknemers valt onder een cao en in vrijwel alle landen is de bedrijfstak-cao toonaangevend. Dat wil zeggen dat niet alleen werknemers maar ook werkgevers gezamenlijk afspraken maken. Dat model dateert uit de jaren dertig en was het antwoord op de ruïneuze loonconcurrentie van destijds ¹.

De vraag die ik in dit artikel zal proberen te beantwoorden is of dit collectieve (bedrijfstak)model zijn langste tijd heeft gehad en zal bezwijken aan de gecombineerde druk van onderop (decentralisatie van de besluitvorming naar de onderneming) en van bovenaf (verplaatsing van de besluitvorming naar Europa en naar multinationale ondernemingen). Daarnaast ga ik in op de vraag of nationale coördinatie - zoals het rondje van Vermeend - levensvatbaar blijft.

Voortgezette decentralisatie

Het belang van werkgevers

De roep om decentralisatie is al decennia oud. Deze komt voornamelijk van werkgeverszijde. De belangrijkste factoren daarbij vormen de reorganisatie van het werk en de vervanging van hiërarchische organisaties met eenvoudige taken door plattere structuren rond complexer taken die meer besluitvorming op lagere niveaus in de organisatie vereisen. Hierdoor wordt centrale besluitvorming over arbeidsvoorwaarden minder efficiënt. Beloningsbestanddelen die gerelateerd zijn aan individuele of teamprestaties kunnen makkelijker vastgesteld worden op ondernemingsniveau. Voor looncomponenten die afhangen van ondernemingsprestaties geldt uiteraard hetzelfde. Fuserende bedrijven die in verschillende sectoren opereren ervaren de bedrijfstak-cao als knellend. Onlangs was dat een van de redenen voor de opsplitsing van de cao voor het bankbedrijf. Binnen multinationale ondernemingen hangt decentralisatie samen met delegatie van operationele en financiële verantwoordelijkheid naar quasi-zelfstandige 'business units'.

Lang gold de (verbindend verklaarde) bedrijfstak-cao als instrument om concurrentie op grond van lage lonen de pas af te snijden. Dat was ook in het voordeel van 'goede' werkgevers. Nu de concurrentie uit het buitenland komt, is dit in veel sectoren minder relevant. In plaats daarvan wordt het voor internationale bedrijven belangrijker om snel op veranderende omstandigheden (een oliecrisis, opwaardering van de dollar, een nieuwe technologie of nieuwe markt) te kunnen reageren. Daarbij biedt een eigen cao voordelen omdat dan sneller en gericht gehandeld kan worden, zonder rekening te moeten houden met het tempo en de belangen van anderen. Het traditionele voordeel van centrale onderhandelingen, vanuit werkgeversoogpunt, was dat het de vakbeweging buiten de onderneming hield, tegen de prijs van meer vakbondsinvloed op nationaal niveau en in de politiek. Naarmate productmarkten integreren en bedrijven aan hardere internationale concurrentie blootstaan, neemt de economische macht van de vakbeweging af. De beëindiging van centrale onderhandelingen beperkt tevens de politieke invloed van de vakbonden. In Zweden was dit in 1991 voor de werkgevers een belangrijk motief om een einde te maken aan centrale cao-onderhandelingen en zich terug te trekken uit nationale overlegorganen.

Tegenkrachten

Of de decentralisatietrend zal doorzetten en net als in Engeland een einde zal maken aan de bedrijfstak-cao is ook afhankelijk van de tegenkrachten, waarvan het mkb er mogelijk een is. Vaak zijn daar de voorstanders van centrale akkoorden en bedrijfstak-cao's te vinden en is men vanwege het grote aandeel 'ongeorganiseerden' aangewezen op het algemeen verbindend verklaren van de cao. Voor kleinere bedrijven kan het voordelig zijn om deze diensten uit te besteden aan belangenorganisaties die namens hen onderhandelen. Grote bedrijven kunnen met eigen personeelsafdelingen gemakkelijker de transactie- en onderhandelingskosten opbrengen.

Ook voor (grote) werkgevers kan overleg op bedrijfstakniveau voordelig zijn, alhoewel dat, zoals hiervoor werd betoogd, minder geldt voor loonvorming. Met gezamenlijke scholingsafspraken, bijvoorbeeld, hoeven werkgevers minder beducht te zijn dat ze elkaar aftroeven en wordt waarschijnlijk meer in scholing geïnvesteerd. Het gevaar van 'poaching', waarbij de ene werkgever profiteert van de

opleidingsinvesteringen die in het verleden door een andere werkgever in dezelfde branche gedaan zijn, is geringer. Afstemming van de arbeidsvoorwaarden tussen bedrijven voorkomt in slechte tijden ruïneuze concurrentie en in goede tijden onnodige arbeidsmobiliteit - en een opwaartse loonspiraal - als bedrijven in een gespannen arbeidsmarkt op dezelfde geschoolde werknemers jagen. Dit kan voor de samenleving als geheel een winstpunt zijn.

Vakbonden hebben belang bij centralisatie

Vakbonden hebben meestal baat bij centralisatie, aangezien hun onderhandelingsmacht toeneemt. Daarnaast zijn ze behalve in het loonniveau ook in de verdeling ervan geïnteresseerd. 'Gelijke beloning voor gelijk werk' is een krachtige vakbondsideologie. Variatie in beloning wordt maar ten dele verklaard door kenmerken van de werknemers, zoals opleiding, ervaring of inzet. Vanuit de werknemer gezien is dat oneerlijk; het loon wordt mede door een geluksfactor bepaald als men blijkt te werken bij een bedrijf waar hogere winsten en lonen mogelijk zijn. Daarom streven vakbonden om reden van rechtvaardigheid en billijkheid naar vaste loonschalen, gekoppeld aan opleiding, functie en ervaringsjaren. Dat is bovendien een krachtig middel tegen willekeur in beoordelingen en daarop gebaseerde macht over werknemers. Het vakbondsstreven naar standaardisering van arbeidsvoorwaarden, tussen en binnen bedrijven, is een vorm van verzekering, die werknemers moet beschermen tegen veranderingen in arbeidsvoorwaarden waarvoor zij niet verantwoordelijk zijn, die ze moeilijk kunnen voorspellen en waarop ze weinig invloed hebben.

De voorstanders van centralisatie zijn begrijpelijkerwijs te vinden onder het lager geschoolde en oudere personeel, en onder het lagere en middelbare personeel in de publieke sector. Zij hebben - individueel - de minste invloed op de beloning van hun werk en de zekerheid van hun baan. Onder hen heeft de vakbeweging niet voor niets haar grootste aanhang. In internationale vergelijkingen blijkt centralisatie van de loonvorming te corresponderen met een geringere loonspreiding.

Waar houdt het op?

Waar de decentralisatietrend zal stoppen is uiteraard ook een kwestie van macht. Net als de loonstijging, hangt het niveau van cao-onderhandelingen in een georganiseerde samenleving af van onderhandelingen. Decentralisatie kan gezien worden als een verschuiving in de onderhandelingsmacht van vakbond naar onderneming, waarbij de onderneming kans ziet eenzijdig het niveau van onderhandelingen te kiezen die voor haar de hoogste netto-opbrengst (hoogste productiviteit of winst minus arbeids- en onderhandelingskosten) oplevert. Om dezelfde redenen verliezen werkgeversorganisaties macht tegenover hun lid-ondernemingen: het argument namelijk, dat centralisatie nodig is om individuele ondernemingen tegen vakbondsinvloed te beschermen, verliest door het machtsverlies van de vakbeweging aan kracht. Kortom, waar de vakbondsorganisatiegraad terugloopt of laag is, mag men verwachten dat het onderhandelingsniveau sterker de voorkeuren van werkgevers volgt.

Dit vereenvoudigde onderhandelingsmodel gaat voorbij aan de institutionalisering van het cao-overleg. Zowel ten opzichte van elkaar als binnen de eigen organisaties zijn beide partijen verplichtingen aangegaan. Vaak gaat een flinke strijd binnen de werkgeversorganisatie vooraf aan de decentralisatie van het loonoverleg, zoals in Denemarken in de jaren tachtig en in Zweden in de jaren negentig. In veel landen heeft de decentralisatie daarom vorm gekregen via een extra onderhandelingslaag, dat wil zeggen: beperking van de bedrijfstak-cao tot minimumvoorwaarden en aanvullende onderhandelingen of aanpassingen of bedrijfsniveau, met of zonder vakbonds- of ondernemingsraadbemoeienis.

Nationale coördinatie

De afgelopen jaren zijn in veel landen sociale pacts afgesproken. Daarbij gaat het vaak om een drie-partijen-overleg tussen werkgevers, werknemers en overheid. Zo staat het Nederlandse voor- en najaarsoverleg tussen kabinet en Stichting van de Arbeid model voor het *Bündnis für Arbeit, Standortsicherung und Bildung* bij onze oosterburen. Naast centrale afspraken tussen werkgevers en werknemers is er ook van coördinatie binnen de partijen sprake, bijvoorbeeld als de onderhandelaars in decentrale cao-besprekingen dezelfde richtlijnen, wensenlijstjes of taboes meekrijgen en achteraf 'in de groep' verantwoording moeten afleggen. De akkoorden van de jaren negentig laten zich omschrijven als pogingen om formele centralisatie te vervangen door informele consensus en versterkte interne coördinatie met behulp van morele druk, op een moment dat formele centralisatie onwaarschijnlijker wordt.

Regeringen hebben belang bij centrale coördinatie

Veel nationale akkoorden werden gesloten om de invoering van de euro mogelijk te maken en het EMU-lidmaatschap veilig te stellen. Voorbeelden hiervan zijn te vinden in Griekenland, Italië, Portugal en Finland. In België leidde de mislukking van zo'n akkoord tot wetgeving die de lonen bond aan de gemiddelde loonstijging in de drie buurlanden Duitsland, Frankrijk en Nederland. In Zweden wordt de overeenkomst van 1997 over een nieuw overlegstelsel in de industrie, gezien als voorbereiding op het emu-lidmaatschap, net als de poging om tot een nieuw systeem van conflictbemiddeling te komen.

Regeringen zijn waarschijnlijk het meest gebaat bij deze vorm van nationale beleidscoördinatie, aangezien zij het verlies van de andere beleidsinstrumenten (rente- en wisselkoersbeleid, belasting- en begrotingsbeleid) het sterkst voelen. Werkgevers zijn terughoudender, maar daar staat tegenover dat overleg weinig kost. De schade aan orders en reputatie die wordt veroorzaakt door stakingen is meestal groter dan de kosten die gemoeid zijn met goed overleg. Bovendien zullen ze de voordelen waarderen van een gematigde loonontwikkeling die via overleg bereikt wordt. Voor vakbonden (en werkgeversorganisaties) komt coördinatie ter wille van loonmatiging neer op veel interne spanning, maar in tijden van achteruitgang tellen ze hun zegeningen en is deelname aan nationaal overleg een uitgelezen manier om de eigen betekenis en verantwoordelijkheid als sociale partner te bewijzen.

De invoering van de euro is met onzekerheid omgeven. Zullen landen als Italië hun begrotingsdiscipline handhaven? Zal de euro zich als een stabiele munt gedragen? Zal het landen als Duitsland tot hervorming van hun arbeidsmarkt aansporen of juist van die hervormingsdrift bevrijden? Hoe hoger de risico's worden ingeschat, hoe groter het belang van nationale looncoördinatie als vorm van verzekering. De bestrijding van onzekerheid is gebaat bij voorzorgsmaatregelen, hetzij via hervormingen van de arbeidsmarkt om een lagere evenwichtswerkloosheid te bereiken, hetzij via verbeterde coördinatie van de loononderhandelingen als (gedeeltelijk) alternatief voor zulke hervormingen. Het is makkelijker om in slechte tijden via gecoördineerd beleid tot aanpassing van de lonen te komen, als deze coördinatie onder normale omstandigheden, wanneer het overbodig lijkt, beproefd is en als een soort 'stand-by' operatie in stand wordt

gehouden. Voor dijkbewaking of brandbeveiliging geldt dat ook.

Wisselwerking centrale bank en vakbonden

Een andere reden voor versterkte nationale coördinatie is gelegen in de veranderde wisselwerking met het monetaire beleid in euroland. In het verleden was voor de informele loonleider onder de Duitse vakbonden, IG Metall, de wetenschap dat buitensporige loonsverhogingen door de Bundesbank met een renteverhoging en daarmee mogelijke werkloosheid van hun leden afgestraft zou worden, reden tot voorzichtigheid. Het is nog onduidelijk hoe de Europese Centrale Bank op de loonpolitiek van de Duitse vakbonden zal reageren. IG Metall onderhandelt voor enkele miljoenen werknemers, maar in verhouding tot de omvang van de hele markt waarvoor de ECB verantwoordelijk is, is het een kleinere bond geworden-misschien wel te klein om het beleid van Duisenberg en de zijnen te beïnvloeden. Als dat zo is, heeft de bond minder reden zichzelf een matigingsbeleid op te leggen. Men kan de verwoede pogingen van bondskanselier Schröder om via een Bündnis für Arbeit tot versterkte coördinatie te komen, zien als een politiek antwoord op deze situatie. Dat via dit driehoeksoverleg ook andere broodnodige hervormingen (pensioenen, belastingen) op de agenda komen en van een draagvlak worden voorzien, is vanuit de regering bezien meegenomen.

Internationalisering arbeids- en productmarkten

Nationale looncoördinatie staat bloot aan grote spanningen. Vakbonden zien het mogelijk als een manier om macht en legitimering terug te winnen in tijden van dalende organisatiegraden en decentralisatie. Gezien echter de voortgaande decentralisatie, wordt nationale coördinatie wel steeds moeilijker. Een dalende organisatiegraad maakt centrale afspraken bovendien kwetsbaarder voor aanvallen van categorale bonden, ontevreden leden en politici. Een andere bedreiging gaat uit van de verdere internationalisering van product- en arbeidsmarkten. Nationale regeringen en werkgeversorganisaties hebben meer moeite om internationale ondernemingen en in opties betaalde bestuurders te voegen naar een nationaal solidariteitsbeleid. Vakbonden krijgen het moeilijker hun leden te winnen voor bescheidenheid in het kader van nationale solidariteit met werklozen en uitkeringsgerechtigden. Met euro en dollar wordt pakketvergelijking van de arbeidsvoorwaarden van werknemers uit verschillende landen eenvoudiger en wordt het voor werknemers verleidelijk hun onderhandelaars onder druk zetten met eisen over 'gelijk loon voor gelijk werk', zoals we onlangs nog bij Lufthansa zagen. Hier wilden of konden de piloten niet met minder genoegen nemen dan de forse loonsverhoging die collega's van de met Lufthansa samenwerkende Amerikaanse luchtvaartmaatschappijen in de wacht hadden gesleept.

Mijn conclusie is dat nationale coördinatie van de loonvorming op korte termijn aantrekkelijke kanten heeft en in landen waar men er goede ervaringen mee heeft opgedaan nog wel even zal blijven bestaan. Op langere termijn zijn de vooruitzichten minder gunstig. Anders gezegd, nationale coördinatie zal in de toekomst afhangen van de inzet van de overheid. De nationale overheden in euroland ontbreekt het echter in toenemende mate aan wettelijke instrumenten en politieke ruilmiddelen. Het groei- en stabiliteitspact stelt nadere grenzen aan de overheidsfinanciën en Brussel verbiedt steun aan noodlijdende bedrijven.

Biedt Brussel uitzicht?

Voor zover de invoering van de euro en het proces van marktintegratie de internationale concurrentie tussen bedrijven in Europa bevordert - iets wat niet voetstoots aangenomen moet worden want via grensoverschrijdende fusies ontstaan ook nieuwe monopolisten - krijgen vakbonden meer baat bij internationale samenwerking. Strikte handhaving van het verbod op concurrentievervalsende subsidies en reddingsoperaties vanuit nationale overheden verhoogt de druk op de vakbeweging om ernst te maken met internationale samenwerking. Vroeger hoefde men de internationale concurrentie minder serieus te nemen, omdat Parijs, Rome of Den Haag wel met een reddingsplan zouden komen.

Bij de vakbonden, vooral in Duitsland, bestaan grote zorgen dat de EMU, in combinatie met nationale coördinatie, een 'beggar thy neighbour' concurrentie zal aanmoedigen. Gezamenlijke minimum-eisen en wederzijds toezicht zouden hieraan het hoofd moeten bieden. In de Europese metaalbond en tussen de industriebonden in Nederland, België, Luxemburg en Noordrijn-Westfalen is een begin gemaakt met afspraken die tot groter wederzijds vertrouwen moeten leiden. Ook in andere regio's en sectoren zijn grensoverschrijdende netwerken van vakbondsbestuurders ontstaan.

De Europese Unie biedt eveneens een stimulans in deze richting. Sinds de verdragen van Maastricht en Amsterdam hebben de Europese sociale partners een medewetgevende rol in het sociale beleid verworven. Sinds 1995 hebben deze organisaties over een tiental onderwerpen onderhandeld en sloten ze drie akkoorden die de grondslag hebben gelegd voor Europese wetgeving over ouderschapsverlof, deeltijdwerk en atypische arbeidsrelaties. Er zijn evidente voordelen voor alle actoren: de Commissie wil zijn invloed via de sociale partners vergroten; politici willen een groter draagvlak voor de euro en het Europese project scheppen; werkgevers willen via afspraken met de bonden wetgeving verhinderen of afzwakken en de bonden zien er een middel in hun zwakke Europese organisaties te versterken.

Volgens sommigen vereist Europeanisering van de monetaire politiek een bijpassende Europese centralisatie van de loononderhandelingen, hoewel we eerder zagen dat de aanloop tot de EMU vooralsnog heeft bijgedragen aan de heropleving van het nationale overleg. Het argument is dat de Europese monetaire autoriteiten op zoek zouden zijn naar verantwoordelijke sociale partners waarop men de eigen verwachtingen ten aanzien van inflatie en kostenontwikkeling kan afstemmen. Zo'n gecoördineerd samenspel van ECB en sociale partners zou met gunstiger economische en sociale uitkomsten (minder inflatie, meer groei en werkgelegenheid) verbonden zijn dan een centrale bank die eenzijdig zijn macht moet bewijzen.

De voortekenen voor een Europees poldermodel zijn allerminst gunstig. Het staat haaks op het eerder geschetste decentralisatieproces. Bovendien ontbreekt het zowel aan werknemers- als werknemerszijde aan middelen en gezag om op Europees niveau te onderhandelen. Aan werkgeverszijde ontbreekt het daarnaast aan de wil en organisatie die daarvoor nodig zouden zijn. Er bestaat een veelheid aan ondernemerslobbies, maar er zijn vrijwel geen sectorale werkgeversorganisaties die als onderhandelingspartners van een van de twaalf sectorale Europese vakbonden willen of kunnen gelden. Ook aan werknemerszijde zijn de interne verschillen, bijvoorbeeld tussen bonden uit Noord- en Zuid-Europa, aanzienlijk. De coördinatiekosten zijn enorm. Daaraan draagt de diversiteit in nationale regelgeving over verenigings-, stakings- en arbeidsovereenkomstenrecht in niet geringe mate bij. Op geen van deze terreinen geven de verdragen de Unie bevoegdheden.

Grensoverschrijdende loonnavolging is de meest haalbare, want goedkoopste, vorm van Europese coördinatie. Maar dan moet men het eens worden over een loonleider. Dat ligt in de nationale context al gevoelig, maar geldt in Europa nog sterker. Voor dit leiderschap staan de Duitse bonden - vooral IG Metall - kandidaat en ze lijken dit leiderschap ook na te streven. Zoiets zou voor Oostenrijkse, Nederlandse en Belgische vakbonden wellicht passen in een gegroeide praktijk waaraan men liefst geen woorden wijdt, maar of dat ook geldt voor Franse en Italiaanse, laat staan Britse, vakbonden moet worden betwijfeld. En zouden Duitse vakbondsleden en ondernemingsraden ervan overtuigd kunnen worden dat ze bij hun looneisen rekening moeten houden met de gevolgen voor de Europese in plaats van de eigen nationale of regionale arbeidsmarkt? In zo'n Europees loonnavolgingsmodel is het, kortom, onwaarschijnlijk dat toonaangevende vakbonden de externe kosten van het eigen handelen zullen internaliseren ten gunste van een zo laag mogelijke inflatie of hoog mogelijke groei. In dat geval is weinig steun van regeringen en bevriende politici te verwachten.

Decentralisatie met omtrekkende bewegingen

De toekomstige ontwikkeling van de cao-onderhandelingen in Europa hangt af van een veelvoud aan factoren. Mij lijken de krachten in de richting van verdere decentralisatie van de onderhandelingen naar het ondernemingsniveau het krachtigst. De onzekerheid als gevolg van de invoering van de euro, en nog prille ervaringen met de EMU, lijken voor regeringen en wellicht voor de sociale partners een reden om vooralsnog vast te houden aan nationale coördinatie. In een context waarin de feitelijke onderhandelingen steeds meer ruimte voor aanpassing op ondernemings- of zelfs individueel niveau bieden, kan het daarbij alleen om informele en vrijwillige beïnvloeding binnen en tussen partijen gaan. Na de invoering van de euro zullen vooral de ervaringen van de eerste jaren na 2001 van groot belang zijn. Als deze ervaringen gepaard gaan met sterke onevenwichtigheden en externe schokken, zullen regeringen zich willen bezinnen op nieuwe instrumenten om het gedrag van werkgevers en werknemers te beïnvloeden. Op de wat langere termijn valt de ongerijmdheid op van informele coördinatie. Deze is aangewezen op een overheid die binnen het Stabiliteitspact van de Unie steeds minder politieke ruilmiddelen bezit en op vakbonden die, op zich zelf aangewezen, slechts een minderheid van de arbeidsmarkt bestrijken. Dat zorgt voor grote interne spanningen en kwetsbaarheid voor politieke en categorale aanvallen van buitenaf.

Grensoverschrijdende coördinatie is het makkelijkst binnen de multinationale onderneming. Deze ontwikkeling spoort met de decentralisatietrend. Bovendien zijn de coördinatiekosten lager, de werkgever is al georganiseerd, hoofdkantoren kunnen gemakkelijk data en staf leveren, en de vergelijkbaarheid van producten en productie in dezelfde onderneming maakt dat managers en personeel geconfronteerd worden met vergelijkbare externe voorwaarden en schokken. Aan werknemerszijde zijn de coördinatiekosten binnen multinationale ondernemingen verlaagd, dankzij de Europese richtlijn uit 1994 over de Europese ondernemingsraad. Deze is op zo'n 1400 transnationale ondernemingen van toepassing. Grensoverschrijdende cao's op ondernemingsniveau zijn vooralsnog onwaarschijnlijk, maar gemeenschappelijke normen en richtlijnen met enige loonnavolging binnen de contouren van de multinationale onderneming zijn denkbaar. Een dergelijke ontwikkeling geeft echter voeding aan de desintegratie van de nationale bedrijfstak-cao en plaatst de nationale bonden voor een dilemma. Via het proces van transnationale decentralisatie ontstaat mogelijk een nieuw Europees 'insider' model, gebaseerd op de beter verdienende werknemers in de multinationale sector, terwijl de werknemers in achterblijvende regio's en sectoren aangewezen zijn op nationale solidariteitsbouwwerken waaruit de sterkste stenen worden losgewrikt.

1 Dit artikel berust mede op werk dat de auteur, in samenwerking met Tito Boeri, Alison Booth, Michael Burda, Lars Calmfors, Daniele Checchi en Robin Naylor, deed voor de Fondazione Rodolfo di Benedetti, gepubliceerd als *The role of unions in the twenty-first century* (red. T. Boeri, A. Bugiavini en L. Calmfors), Oxford, Oxford University Press, 2001. De volledige versie van het artikel staat op <http://www.uva-aias.net>.