

# De toekomst van de Europese arbeidsverhoudingen

R. Samson en E.B. Brongers\*

**D**e interne markt leidt tot een toenemende decentralisatie van de arbeidsverhoudingen. Dit resulteert in economische baten op ondernemingsniveau, maar ten koste van sociale doelen. Commissie-initiatieven om via een Europese aanpak de nadelen van de decentralisatie te ondervangen, zijn vooralsnog spaak gelopen. Op termijn bedreigt dit zowel de legitimiteit als de economische voordelen van de decentralisatietendens.

De arbeidsverhoudingen in Europa worden sinds de jaren tachtig steeds decentraler bepaald. Dit leidt enerzijds tot toenemende micro-economische efficiëntie, maar brengt anderzijds ook risico's met zich mee. De Europese Commissie tracht in haar streven naar een zogenoemde 'sociale dimensie' deze risico's zoveel mogelijk te beperken.

In dit artikel wordt onderzocht of de Europese politiek in staat is om de voordelen van decentralisatie te verzoenen met een consistent sociaal-economisch beleid dat de nadelen ervan ondervangt. Daartoe wordt allereerst een overzicht gegeven van de decentralisatie van de arbeidsverhoudingen in de jaren tachtig en van de daaraan gerelateerde trends in personeelsmanagement. Voorts wordt stilgestaan bij de verschillende commissie-initiatieven om te komen tot een zekere Europeanisering van de arbeidsverhoudingen. Geconcludeerd wordt dat deze initiatieven voorlopig niet zullen leiden tot een waarlijk Europees stelsel van arbeidsverhoudingen.

## Decentralisatie

De jaren zeventig waren nog duidelijk een corporatistisch decennium. In alle lidstaten werd een groot belang toegekend aan de rol van de vakbonden, aan nationale collectieve onderhandelingen, en aan de min of meer geïnstitutionaliseerde relaties tussen werkgevers, werknemers en regeringen. Daarbij was wel sprake van een zekere scheefgroei tussen de ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen en de ontwikkelingen in de economie. De tegenstrijdigheid tussen de slechte toestand van de economie en de steeds ambitieuzere doelstellingen en resultaten van vakbondsactie, leidde in deze periode echter niet tot merkbare veranderingen in de arbeidsverhoudingen. Noch van de kant van de overheid, noch van ondernemers kwamen in deze tijd daadkrachtige initiatieven om verandering te brengen in deze situatie.

In de loop van de jaren tachtig veranderde dit drastisch. Dit decennium stond in het teken van decentralisatie van de arbeidsverhoudingen en een

actieve opstelling van werkgevers ten aanzien van de invulling daarvan<sup>1</sup>.

Was er in de jaren zeventig nog sprake van een hoofdzakelijk reactief optreden, tegenwoordig is er duidelijk sprake van initiërend managementsgedrag. Door het proces van deregulering, decentralisering en internationalisering is het belang van de bestaande institutionele kaders, zoals in Nederland de SER en de Stichting van de Arbeid, afgenomen ten gunste van de beleidsruimte op microniveau. De Europese integratie versterkt deze ontwikkeling. Door de marktintegratie raken de Europese economieën steeds meer interdependent, waardoor de effectiviteit van nationale regels en instituties vermindert. Zolang dit niet door nieuwe Europese regelingen wordt gecompenseerd, leidt dit tot wat Mosley noemt 'creeping deregulation'<sup>2</sup>. Het ontstaan van een meer pluriform, gedereguleerd stelsel van arbeidsverhoudingen is hiervan een logisch gevolg.

## Personeelsmanagement

De veranderingen die de afgelopen twee decennia zijn opgetreden als gevolg van technologische ontwikkelingen, veranderingen op de arbeidsmarkt en toenemende internationalisering, hebben ertoe geleid dat bij werknemers het besef is gegroeid dat enkel de gezondheid van de onderneming hen werkelijke zekerheid kan bieden. Hierdoor worden werknemers meer ontvankelijk voor de belangen en behoeften van het management en wordt een verschuiving van de loyaliteit van de vakbonden naar (de leiding van) de eigen onderneming bevorderd. De introductie van moderne, door het Japanse succes geïnspireerde managementtechnieken, zoals kwaliteitscirkels, autonome groepen en, meer recentelijk, het uit de Verenig-

\* De auteurs zijn beide werkzaam bij het Netherlands International Institute for management (RVB), Maastricht.

1. G. Baglioni en C. Crouch (red.), *European industrial relations. The challenge of flexibility*, Worcester, 1990, blz. 1-41.

2. H.G. Mosley, The social dimension of European integration, *International Labour Review*, nr. 2, 1990, blz. 147-163.

de Staten afkomstige denken in termen van 'human resources' en 'empowerment', bevorderen dit proces<sup>3</sup>.

Door dit alles verandert de functie van het personeelsmanagement in ondernemingen. De positie van de vakbonden is tanende, zowel als gevolg van het verlies van leden, als vanwege de trend tot decentralisering van de collectieve onderhandelingen. In landen zoals Nederland, waar de vakbonden traditioneel zwak zijn op ondernemingsniveau, krijgen bonden het steeds moeilijker om een tegenwicht te vormen ten opzichte van individuele werkgeversmacht. Door deze ontwikkelingen zal het personeelsmanagement in toenemende mate met arbeidspolitieke zaken worden geconfronteerd<sup>4</sup>.

Recent onderzoek van Hoffmans naar de arbeidsvoorwaardevorming in zeventig van de ongeveer 200 Nederlandse ondernemingen met meer dan duizend werknemers, onderstreept deze ontwikkeling. Hoffmans constateert niet alleen een stijging van het aantal cao's op ondernemingsniveau, ook de inhoud van de cao's verandert. Zogenaemde raam-cao's laten meer ruimte voor invulling door de werkgever. Een groot deel van de grotere bedrijven regelt zelf de primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden, waarbij voor de vakbonden geen rol is weggelegd<sup>5</sup>.

### Voor- en nadelen

De voordelen van de hier beschreven ontwikkelingen zijn duidelijk. Een decentralere invulling van de arbeidsverhoudingen komt de flexibiliteit van de onderneming ten goede. Het gevaar van a-functionele rigiditeiten die voortvloeien uit centrale afspraken en regels vermindert. Bovendien leiden werkgeversinitiatieven tot werknemersparticipatie tot meer coöperatieve arbeidsrelaties, waarin werknemers niet langer slechts uitvoerend bezig zijn, maar steeds meer op al hun (potentiële) capaciteiten worden aangesproken.

De medaille heeft echter ook een keerzijde. Ten eerste neemt, als gevolg van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de opkomst van 'human resource management'-achtige theorieën, de positie van de vakbonden ten opzichte van de individuele werkgevers af, terwijl een dergelijke tegenmacht maatschappelijke belangen kan vertegenwoordigen die op ondernemingsniveau gemakkelijk tussen wal en schip geraken. Het persisterende hoge werkloosheidspercentage in Europa is een voorbeeld van een maatschappelijk probleem dat niet gemakkelijk op decentraal niveau kan worden opgelost.

Een ander punt is dat meer centrale overlegstructuren tussen werkgevers, werknemers en de overheid over het algemeen beter in staat worden geacht om waardevolle collectieve goederen voort te brengen dan een puur decentraal stelsel van arbeidsverhoudingen. De ontwikkeling naar een decentraal pluriform stelsel van arbeidsverhoudingen leidt tot fragmentatie en depolitisering van de representatieve organen en bevordert wat de Duitsers 'betriebssegoïsmus' noemen<sup>6</sup>. Scholing en training is wellicht het belangrijkste voorbeeld van een dergelijk collectief goed. Landen met pluriforme, gedecentraliseerde arbeidsmarkten zoals de Verenigde Staten en Engeland pres-

teren wat dit betreft aanzienlijk minder dan een land als Duitsland, waar de arbeidsverhoudingen gekenmerkt worden door de aanwezigheid van sterke institutionele kaders<sup>7</sup>.

Ten slotte is er nog een ander punt, dat specifiek gerelateerd is aan het project Europa 1992. Zoals gezegd werkt het integratieproces in de praktijk een deregulering van de arbeidsverhoudingen in de hand, zonder dat dit een expliciete doelstelling is van het 1992-project. Hier komt bij dat Europa grote verschillen kent wat betreft de regeling van de arbeidsverhoudingen, sociale-zekerheidsstelsels en arbeidsbeschermende wetgeving. De als gevolg van de marktintegratie toenemende mobiliteit van kapitaal en arbeid kan derhalve leiden tot ontduiking van allerlei regels en voorzieningen die in een bepaalde lidstaat gelden. Dit wordt het probleem van 'sociale dumping' genoemd<sup>8</sup>.

Afgezien van het gevaar van sociale dumping, wordt een zekere mate van sociale en economische cohesie als een randvoorwaarde beschouwd voor verdergaande integratie. Gebrek aan sociale cohesie en een éézijdig neerwaartse aanpassing van werknemersrechten in de rijkere lidstaten, zou het proces van de Europese integratie zijn legitimiteit kunnen ontnemen en daardoor ernstig belemmeren.

### Initiatieven Europese Commissie

Gezien de bezwaren van de decentralisatietendens streven het Europees Parlement, de Europese Commissie, de meeste werknemersorganisaties en sommige lidstaten naar een zekere Europeanisering van de arbeidsverhoudingen.

Dat Europese integratie noopt tot een zekere mate van sociale cohesie, staat op zich niet ter discussie. Aan de ene kant vinden we echter bovengenoemde partijen die van mening zijn dat hiervoor actief ingrijpen op EG-niveau noodzakelijk is, terwijl een andere groep vindt dat convergentie van de sociale systemen, voor zover dit nodig is, een natuurlijk gevolg moet zijn van de marktintegratie. Tot deze laatste groep behoren met name het Verenigd Koninkrijk en het overgrote deel van de Europese werkgevers. De algemene indruk is echter, dat andere lidstaten zich bij tijd en wijle achter de rug van Engeland ver-

3. Zie bij voorbeeld: D. Vloeberghs, *Human resource management: visie, strategieën en toepassingen*, Acco, Leuven/Amersfoort 1990; R. Moss-Kanter, *The change masters*, Unwin, Londen 1983; R.T. Thompson, *The changing character of employee relations*, *Journal of Labour Research*, nr. 4, 1991, blz. 311-321.

4. J.F. Bolweg en F. Kluytmans, *De noodzaak van nieuwe verhoudingen? Beschouwingen over arbeidsverhoudingen en personeelsmanagement*, Kluwer, Deventer, 1989, blz. 7-9.

5. J. Hoffmans, *Onderzoek naar fenomeen personeelsgids: werkgever omzeilt cao te vaak*, *PW Nieuws & Actualiteit*, nr. 8, 1992, blz. 1-2.

6. C. Crouch, op. cit., 1990, blz. 361.

7. M. Rhodes, *The social dimension of the single European market: national versus transnational regulation*, *European Journal of Political Research*, nr. 19, 1992, blz. 250.

8. Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen, *Een sociaal Europa 2*, 1990, blz. 60-64.

schuilen als dit land oppositie voert tegen 'dirigistische' maatregelen uit Brussel. Zo kent bij voorbeeld Denemarken, net als Engeland, een stelsel van arbeidsverhoudingen dat, in vergelijking met andere lidstaten, weinig gereguleerd is. Ook zuidelijke lidstaten als Spanje, Portugal en Griekenland zullen niet staan te juichen over Europese regelgeving die gericht is op het tegengaan van sociale dumping.

Ten aanzien van de benadering van de Commissie vallen grofweg drie trajecten te onderscheiden. Het eerste traject betreft de pogingen om via de Raad van Ministers op basis van het (gewijzigde) oprichtingsverdrag te komen tot besluitvorming op de belangrijkste gebieden van arbeidsrecht. Het tweede spoor is het stimuleren van de sociale partners om op Europees niveau te komen tot afspraken, die kunnen dienen als basis voor wetgeving. Ten derde is er het nieuwe Verdrag van Maastricht, waaraan een sociale paragraaf is toegevoegd die de effectiviteit van beide hiervoor genoemde trajecten moet verbeteren.

### Via de Raad van Ministers

#### *Witboek*

De in het Witboek voorgestelde maatregelen ter voltooiing van de interne markt, zijn exclusief gericht op de liberalisering van de economie. Naast het feit dat Europese werkgevers actief betrokken waren bij de bepaling van de agenda voor het 1992-project, terwijl de vakbonden schitterden door afwezigheid, is dit een gevolg van de strategie van de Commissie<sup>9</sup>. Onder het politieke leiderschap van Jacques Delors, koos de Commissie voor een pragmatische aanpak van de Europese integratie. Marktintegratie was het middel dat de druk op de lidstaten zou moeten opvoeren om te komen tot verdergaande politieke integratie. Door op deze manier steun te verwerven voor de Europese Akte van zelfs de Britse regering, wist Delors een einde te maken aan de jaren van institutionele verstarring en Eurosclerose<sup>10</sup>. Een en ander betekende echter ook dat aan de sociale aspecten van het integratieproces slechts een minimaal belang werd toegekend.

#### *Europese Akte*

In de in 1987 in werking getreden Europese Akte, de eerste wijziging van het Verdrag van Rome van 1957, zien we de strijd tussen de voor- en tegenstanders van bindende Europese arbeidsmarktregulering weerspiegeld. Enerzijds zijn de bevoegdheden van de EG op sociaal terrein toegenomen. Dit geldt met name met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van werknemers, waarover op basis van artikel 118 A bij gekwalificeerde meerderheid kan worden beslist. Anderzijds zijn de EG-bevoegdheden nadrukkelijk niet toegenomen voor zaken die betrekking hebben op het vrije verkeer en de rechten en belangen van werknemers. Hierdoor kan de Europese Akte niet als motor fungeren achter de convergentie van de arbeidswetgeving van de lidstaten<sup>11</sup>.

#### *Sociaal Handvest*

Het Gemeenschapshandvest van Sociale Grondrechten van Werknemers (Sociaal Handvest), dat oproept

tot het creëren van Europese minimumstandaarden op de belangrijkste gebieden van arbeidsrecht, wordt wel beschouwd als hét kernpunt van de inspanningen van de Commissie voor de sociale dimensie. Het handvest richt zich ondermeer op zaken als werken op zondagen, jaarlijks verlof, deeltijdwerk, minimumloon, veiligheid van de werkplek, kinderarbeid, sociale zekerheid, vakbondslidmaatschap en collectieve onderhandelingen<sup>12</sup>. In december 1989 werd het handvest met elf tegen één stem aangenomen. Engeland stemde zoals verwacht tegen.

Voorstanders van Europese regelgeving betreuren de vrijblijvendheid van het handvest. Het is namelijk niet meer dan een 'plechtige intentieverklaring' zonder enige juridische status. Tegenstanders van Europese arbeidsmarktregulering zien het handvest als een bedreiging voor de trend van decentralisatie en deregulering en vrezen een toenemend dirigisme van de EG, hetgeen verstarring zal bevorderen en daarmee de economische groei zal afremmen<sup>13</sup>.

#### *Sociaal Actieprogramma*

Hoewel het Handvest niet bindend is, hebben de lidstaten door de aanvaarding ervan de plicht op zich genomen om de in het handvest omschreven rechten te verwezenlijken. De Commissie heeft hiertoe een 'Sociaal actieprogramma' opgesteld dat eind 1992 geïmplementeerd had moeten zijn. Het bleek echter al snel dat dit niet haalbaar was. Door de koppeling van het Handvest aan het Actieprogramma, wil de Commissie bereiken dat aan bepaalde doelstellingen van het Handvest de status van gemeenschapsrecht wordt toegekend. Feitelijk wijkt de situatie echter niet af van de omstandigheden van voor 1989. Immers, het Handvest is niet bindend, zodat maatregelen genomen in het kader van het Sociaal Actieprogramma slechts gelegitimeerd kunnen worden op basis van de mogelijkheden die het (gewijzigde) oprichtingsverdrag hiertoe biedt. Het ligt voor de hand dat slechts die voorstellen die gerelateerd zijn aan artikel 118 A een relatief probleemloze doorgang zullen vinden in de Raad van Ministers.

9. W.H.L. Hovenkamp, *Europa 1992. De eenwording van de Europese markt en gevolgen voor het Nederlandse bedrijfsleven*, Utrecht, 1988, blz. 95-109.

10. The Economist, Europe's internal market, Survey of Europe in 1992, gevonden in: P. King (red.), *International economics and international economic policy: a reader*, New York, 1990, blz. 167-186.

11. Zie bij voorbeeld R. Blanpain, *Labour law and industrial relations of the European Community*, Deventer, 1991, blz. 145-148; R.H.L. Lauwaars en C.W.A. Timmermans, *Europese Gemeenschapsrecht in kort bestek*, Groningen, 1989, blz. 261; EC Dateline: "When debate resumes on the working week, the UK will be asked not to turn up the heat now it has agreed to leave the kitchen", *International Management*, maart 1992, blz. 26.

12. Commissie van de Europese Gemeenschappen, *Social Europe*, nr. 1, 1990, blz. 46-50.

13. C. Lingle, The EC Social Charter, social democracy and post-1992 Europe, *West European politics*, nr. 1, 1991, blz. 129-138.

## Via de sociale partners

Als oplossing voor de impasse met betrekking tot het sociale beleid van de EG, presenteerde Delors in 1986 onder de titel 'L'espace sociale' de idee van een sociale dialoog ofwel collectieve onderhandelingen op Europees niveau. Het concept van de sociale dialoog komt er op neer dat de Europese werkgevers- en werknemersorganisaties (de belangrijkste zijn UNICE resp. ETUC) de initiërende rol van de Commissie voor het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid overnemen. De sociale partners zouden deze rol kunnen vervullen door over bepaalde onderwerpen een gemeenschappelijk standpunt te bereiken, dat vervolgens zou kunnen dienen als uitgangspunt voor Europese arbeidswetgeving<sup>14</sup>.

Het succes van een dergelijke strategie valt of staat evenwel met de volledige medewerking van de betrokken partijen. Evenals bij voorgaande pogingen van de Commissie om de sociale partners in de Europese besluitvormingsstructuur te incorporeren, is dit ook deze keer de achilleshiel van het project.

De belangrijkste belemmering voor de totstandkoming van pan-Europese collectieve onderhandelingen is de weerstand van de werkgevers. Werkgevers streven naar verdergaande deregulering en decentralisering van de arbeidsverhoudingen. Met betrekking tot EG-beleid leggen zij de nadruk op het beginsel van subsidiariteit en de verschillende nationale tradities, wat volgens hen de mogelijkheden voor Europese regelgeving op het gebied van de arbeidsverhoudingen zeer beperkt. Europese collectieve onderhandelingen zouden een bedreiging betekenen voor deze doelstelling.

De werkgevers verkeren in een uitstekende positie om de totstandkoming van collectieve onderhandelingen op EG-niveau te blokkeren. Niet dank zij de organisatorische kracht van hun Europese belangenorganisatie, maar juist door de organisatorische zwakte van UNICE. Voor een effectief stelsel van collectieve onderhandelingen is immers niet alleen volledige medewerking van de betreffende belangenorganisaties vereist, maar moeten deze tevens een onderhandelingsmandaat krijgen en over voldoende invloed beschikken om hun achterban aan een overeenkomst te kunnen binden. Dus, alles wat de werkgevers moeten doen om Europese collectieve onderhandelingen te voorkomen, is zich onthouden van het versterken van de organisatorische kracht van organisaties als UNICE<sup>15</sup>.

## Via Maastricht

Omdat tijdens de onderhandelingen in Maastricht maar weinig overeenstemming kon worden bereikt over het sociaal beleid, is het EG-verdrag ten aanzien van dit onderwerp nauwelijks gewijzigd<sup>16</sup>. In plaats daarvan is een afzonderlijke sociale paragraaf aangenomen waaraan Engeland niet deelneemt. In de sociale paragraaf brengen de elf overige lidstaten de wil tot uitdrukking om verder te gaan met:

- de implementatie van het Europees Sociaal Handvest;

- het stimuleren van collectieve onderhandelingen op Europees niveau;
- waarvoor gebruik mag worden gemaakt van de bestaande Europese instituties.

Het belang van de eerste doelstelling wordt ondermeer ingeperkt door het feit dat voor de besluitvorming over de meest controversiële onderwerpen, zoals sociale zekerheid en bescherming alsmede de representatie en collectieve verdediging van werknemersbelangen, unanimititeit van stemmen vereist blijft.

Het kernpunt van de sociale paragraaf is de institutionalisering van de sociale dialoog. In de toekomst kunnen de sociale partners na verplichte consultatie van de Commissie besluiten om zelf een Europees akkoord te sluiten, waarvoor zij negen maanden de tijd krijgen.

In dit verband lijkt de recente overeenkomst tussen UNICE en ETUC veelbelovend. Onder druk van Nederlandse, Belgische en Italiaanse werkgeversvertegenwoordigers zag UNICE zich genoodzaakt tot een aanpassing van haar opstelling ten aanzien van de status van de sociale dialoog. In oktober 1991 bereikten UNICE en ETUC een overeenkomst over een voorstel om de Europese sociale partners te betrekken bij de besluitvorming van de Gemeenschap als onderdeel van de sociale paragraaf van Maastricht. Of dit de doorbraak is waar de vakbonden op gewacht hebben, valt echter nog te bezien. Het belang van de overeenkomst wordt ingeperkt door de organisatorische zwakte van deze organisaties. Bovendien heeft Zygmunt Tyszkiewicz, de secretaris-generaal van UNICE, na het afsluiten van de overeenkomst nog eens duidelijk gemaakt dat zijn organisatie er naar blijft streven om EG-interventie, of dit nu is door middel van wetgeving of door overeenkomsten, zoveel mogelijk te beperken<sup>17</sup>.

Het is dus maar zeer de vraag of de sociale paragraaf van Maastricht de situatie wezenlijk verandert. Van uitbreiding van de bevoegdheden van de Raad is slechts in beperkte mate sprake en middelen tot het afdwingen van Europese collectieve onderhandelingen ontbreken volledig. Voorlopig blijft dreigende unanimititeit binnen de Raad van Ministers het enige middel waarmee de sociale partners onder druk kunnen worden gezet om te komen tot een constructieve samenwerkingsrelatie op Europees niveau.

Zie verder blz. 481.

14. P. Teague, Constitution or regime? The social dimension to the 1992 project, *British Journal of Industrial Relations*, november 1989, blz. 310-329, aldaar 318.

15. W. Streeck en P.C. Schmitter, From national corporatism to transnational pluralism: organized interests in the single European market, *Politics and Society*, nr. 2, 1991, blz. 133-164, aldaar 142.

16. Zie bij voorbeeld R. Blanpain, *Labour law and industrial relations of the European Union. Maastricht and beyond: from a community to a union*, Deventer 1992; L. van Outrive, Eenheidsmarkt en economische en monetaire unie zonder een Europees sociaal beleid?, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nr. 1, 1993, blz. 7-27.

17. *Financial Times*, 11 november 1991.

## Evaluatie

Zoals we hebben gezien zullen op zich zelf noch de Europese Akte, noch het Europees Sociaal Handvest, noch de Europese sociale partners het sociaal beleid van de EG in een stroomversnelling brengen. Ook de sociale paragraaf van Maastricht zal de besluitvorming binnen de Raad en de effectiviteit van de sociale dialoog niet ingrijpend verbeteren.

Dit alles brengt ons tot de conclusie dat er in de nabije toekomst geen sprake zal zijn van een waarlijk Europees stelsel van arbeidsverhoudingen. Vooralsnog lijkt de politiek niet in staat te zijn om de voor- en nadelige gevolgen van de decentralisatiegolf van de jaren tachtig met elkaar te verzoenen.

Op korte termijn lijkt deze omstandigheid gunstig voor werkgevers. Het vacuüm dat ontstaat als gevolg van de afnemende effectiviteit van nationale instituties, wordt veeleer opgevuld door het management van individuele ondernemingen dan door Europese regulering. Het ligt daarom voor de hand dat in de toekomst werkgeversinitiatieven voor coöperatievere werkgever-werknemersrelaties aan belang zullen winnen.

Op de langere termijn kan als gevolg van nadelige effecten van decentralisatie echter de legitimiteit van de noodzakelijke ontwikkelingen op micro-niveau worden aangetast en komen zelfs de economische voordelen van decentralisatie in het geding. Het gevaar is niet denkbeeldig dat fusies, overnames, herlokatiebesluiten en andere grootscheepse reorganisaties die in de regel gepaard gaan met ontslagen, afvloeiingen en/of verandering van taken de ontwikkelingen op microniveau abrupt ongelooftwaardig maken. Als dit gebeurt zou het ontbreken van coöperatieve relaties tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers op hogere aggregatieniveaus, ondersteund door een consistent Europees beleid, kunnen resulteren in een toenemende arbeids-onrust, en daarmee in een dalende produktiviteit. Het ontwikkelingstraject van een EG die zich toelegt op het met behulp van een hoog opgeleide en sterk gemotiveerde beroepsbevolking produceren van geavanceerde goederen en diensten met een hoge toegevoegde waarde, komt dan in gevaar.

**R. Samson**  
**E.B. Brongers**