



# Schoorvoetend op weg

## De arbeidsverhoudingen in Europa

DRS. T. ETTY\* — DRS. P. G. J. M. VAN RENNS\* —

DR. H. VAN ZONNEVELD\*\*

### Inleiding

In dit artikel zal worden getracht inzicht te geven in de ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen op Europees niveau 1). Op Europees niveau ligt, zoals zal blijken, de problematiek wezenlijk anders dan op nationaal niveau. In de meeste Europese landen bestaat een duidelijke structuur van het overleg tussen sociale partners, terwijl het overleg kan worden geconcretiseerd in het afsluiten van arbeidsovereenkomsten. Een Europese cao bestaat evenwel nog niet (de wenselijkheid ervan wordt overigens door velen betwijfeld) en ook is men nog op zoek naar een juiste overlegstructuur. Dit geldt reeds binnen het EG-verband; wanneer de landen buiten de EG erbij worden betrokken blijkt er nog minder sprake te zijn van een duidelijke overlegstructuur.

Dit wil niet zeggen dat er helemaal niets zou gebeuren of niets zou bestaan. Integendeel, er zijn duidelijke organisatorische banden van werkgevers- en werknemersorganisaties over de grenzen heen. Met name onder druk van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) is vooral de laatste jaren een aanzet gegeven tot overleg op Europees niveau. Het is vrij vanzelfsprekend dat juist het EVV hierbij een belangrijke stimulerende rol speelt, daar ook op nationaal niveau de vakbeweging de dynamiserende factor is in de arbeidsverhoudingen. Dit wil overigens niet zeggen dat de werkgevers niet actief zouden zijn op Europees niveau. Zij zijn vanaf de oprichting en reeds daarvoor intensief bezig geweest met de Europese integratie.

In het artikel wordt eerst iets gezegd over de sociaal-economische achtergrond. Daarna wordt een beschrijving gegeven van de situatie zowel m.b.t. de werkgevers- als de werknemersorganisaties. Het Europees overleg is daarna aan de orde, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen meso- en macroniveau.

Vervolgens wordt aandacht besteed aan de democratisering van het economisch leven. Het artikel richt zich vooral op de EG maar toch worden in een aparte paragraaf enkele opmerkingen gemaakt over de ontwikkelingen in een ruimer kader. Ten slotte trachten de schrijvers in de laatste paragraaf in de toekomst te kijken en worden enkele wensen geuit.

### De sociaal-economische achtergrond

Alvorens op de arbeidsverhoudingen in te gaan is het nuttig eerst aandacht te besteden aan de sociaal-economische situatie waarin Europa zich thans bevindt. Arbeidsverhoudingen worden nu eenmaal sterk beïnvloed door de economische mogelijkheden. De opstelling van werkgevers- en werknemersorganisaties zal in een fase van snelle economische groei duidelijk verschillen van die in een situatie van recessie. Daarom geven we enkele kerngegevens voor de Europese Gemeenschap (zie tabel 1).

De cijfers in tabel 1 maken de verslechtering van de situatie in de periode 1973-1979 t.o.v. de voorgaande jaren duidelijke.

Tabel 1. Enkele kerngegevens voor de Europese Gemeenschap

	1960-1973 (gemiddeld)	1973-1979 (gemiddeld)	1980 d)
Bruto binnenlands produkt a) .....	4,6	2,3	1,2
Consumptieprijspeil a) .....	4,5	10,3	11,3
Lopende rekening van de betalingsbalans b) .....	0,5	-0,2	-0,7
Werkgelegenheid a) .....	0,25	0,07	-0,3
Werkloosheid c) .....	2,2	4,8	6,4

a) Procentuele veranderingen gemiddeld per jaar.

b) Aandeel in bruto binnenlands produkt, jaarlijks gemiddelde.

c) Gemiddelde in procenten van de beroepsbevolking.

d) Raming Europese Commissie.

Bron: *Europese Economie*, november 1979, en maart 1980, Europese Commissie, Brussel.

lijk. Voor het onderwerp van dit artikel lijken vooral de ontwikkeling van werkgelegenheid en werkloosheid van belang. In de periode 1960-1973 nam de werkgelegenheid slechts matig toe in de EG, namelijk met  $1/4\%$  per jaar. In de VS bedroeg de gemiddelde jaarlijkse toename in deze periode meer dan 2%. Men mag aannemen dat de geringe toename in de EG vooral werd veroorzaakt door een gebrek aan arbeidskrachten. Deze indruk wordt versterkt wanneer er rekening mee wordt gehouden dat tussen 1959 en 1973 het aantal niet-EG-arbeiders in de oorspronkelijke zes EG-lidstaten met 3 mln. toenam. Dat de werkloosheid voor de hele EG dan toch nog 2,2% heeft bedragen moet worden toegeschreven aan de hoge werkloosheid in Ierland en Italië.

Vanaf 1973 is de werkgelegenheid gemiddeld per jaar slechts marginaal toegenomen. De werkloosheid is echter ieder jaar verder gestegen; de geregistreerde werkloosheid zal, volgens de prognoses, in 1980 rond de 7 mln. manjaren liggen 2).

Hoewel het hier gegeven (sombere) beeld ruwweg voor de hele EG geldt, moeten de verschillen tussen de lidstaten niet worden onderschat. In West-Duitsland steeg de werkloosheid in de periode 1973-1975 van 1 tot 4,2%; sindsdien is de werkloosheid langzaam verminderd tot 3,4% in 1979. In Ierland, Nederland en het Verenigd Koninkrijk was de werkloosheid in 1979 niet hoger maar zelfs lager dan in 1976. In de meer zuidelijke landen, Frankrijk en Italië en in België was sprake van een voortdurende stijging die zich ook in 1980 zal

\* Beleidsmedewerker Internationale Zaken van de FNV.

\*\* Adviseur van ir. H. Vredeling, Europese Commissie, Brussel. Het artikel is afgesloten per half juli 1980.

1) In dit artikel wordt niet ingegaan op de werkzaamheden van het Internationaal Arbeidsbureau in Genève, daar deze zich wijder uitstrekken dan alleen Europa. Besluiten daar genomen kunnen uiteraard wel invloed hebben op de arbeidsverhoudingen in Europa.  
2) In het voorgaande is slechts gesproken over de geregistreerde werkloosheid. Niet vergeten mag worden dat ook de verborgen werkloosheid zeer hoog is. Hier zijn geen exacte cijfers over te geven, maar er zijn voldoende aanwijzingen dat de verborgen werkloosheid in de EG enkele miljoenen manjaren moet bedragen.

voortzetten 3). De cijfers in tabel 2 illustreren deze verschillen.

Toename van de werkloosheid is bepalend voor het sociaal klimaat en de arbeidsverhoudingen (in Europa). Het gaat er hierbij niet alleen om de (geregistreeerde en verborgen) werkloosheid terug te dringen, maar tevens om het extra grote aanbod op de arbeidsmarkt in de jaren 1980-1985 op te vangen. Juist in deze jaren blijkt namelijk dat, hoewel de totale bevolking in de Gemeenschap slechts langzaam toeneemt, de bevolking in de productieve leeftijd veel sterker stijgt (gemiddeld met 0,9% per jaar). Wanneer daarnaast rekening wordt gehouden met een stijging van het deelnemingspercentage van vrouwen, is het volstrekt duidelijk dat om de werkgelegenheidssituatie in de EG te verbeteren, in de komende jaren veel arbeidsplaatsen zullen moeten worden geschapen of het werk beter zal moeten worden verdeeld. Dat onder deze moeilijke omstandigheden goede samenwerking tussen de belangrijkste organisaties van werkgevers en werknemers uitermate belangrijk is om een klimaat te scheppen dat althans een mogelijkheid biedt om tot enige verbetering te komen, lijkt voor de hand te liggen. Tegen deze achtergrond moet de houding van de sociale partners dan ook worden beoordeeld.

Tabel 2. Werkloosheid in % van de beroepsbevolking

	1973	1980 a)
Denemarken .....	0,7	7,0
West-Duitsland .....	1,0	3,5
Frankrijk .....	1,8	6,9
Ierland .....	6,0	7,8
Italië .....	5,0	8,5
Nederland .....	2,3	4,5
België .....	2,9	9,2
Luxemburg .....	0,0	0,9
Verenigd Koninkrijk .....	2,5	6,8
EG .....	2,5	6,4

a) Raming EG-Commissie.  
Bron: zie vorige tabel.

### Positie werkgevers- en werknemersorganisaties

De *werkgeversorganisaties* 4) zijn op Europees niveau reeds lang actief. De oprichting van de Europese Gemeenschap, in 1958, heeft daarbij een belangrijke rol gespeeld. Een aantal zeer grote ondernemingen was overigens al veel eerder internationaal actief en heeft zelfs mede het ontstaan van de gemeenschappelijke markt gestimuleerd.

In 1958 is de Union des Industries de la Communauté Européenne (UNICE), de Europese organisatie van centrale industrie- en werkgeversfederaties opgericht. Hiervan zijn werkgeversorganisaties uit de EG lid en zijn organisaties uit negen andere Europese landen geassocieerd lid. In 1973 is op initiatief van de UNICE het Comité de Liaison des Employeurs (CLE) opgericht waarin ook andere werkgeversgroeperingen vertegenwoordigd zijn: het Comité Européen des Assurances en l'Union de l'Artisanat de la CEE. De secretariaatswerkzaamheden worden verricht door de UNICE, wier vertegenwoordiger ook optreedt als voorzitter van het CLE. Tot voor kort was ook een handelsorganisatie lid van het CLE; deze handelsorganisatie is echter opgeheven (men tracht tot een nieuwe organisatie te komen). Naast de CLE bestaat het Centre Européen des Entreprises Publiques (CEEP) en de in Nederland bekende landbouworganisatie Comité des Organisations Professionnelles de l'Agriculture (COPA).

Nast deze algemene werkgeversorganisaties bestaan er meer specifieke organisaties. Het Comité Permanent du Commerce et de l'Industrie dans les Pays de la CEE b.v. is een samenwerkingsorgaan van de Kamers van Koophandel die, behalve in Nederland, in de EG tot de werkgeversorganisaties behoren. Bovendien zijn er in Brussel enkele honderden permanente secretariaten van werkgeversorganisaties die trachten hun leden geïnformeerd te houden en zo mogelijk het beleid te beïnvloeden. Voor hetzelfde doel zijn grote bedrijven dikwijls permanent of semi-permanent in Brussel vertegenwoordigd. Het betreft hier vaak kleine secretariaten.

Dit is de tiende aflevering van de serie „Arbeidsverhoudingen in Europa”. In dit artikel bespreken drs. T. Eddy, drs. P. G. J. M. van Rens en dr. H. van Zonneveld de arbeidsverhoudingen op Europees niveau. In de serie verschenen eerder:

• prof. dr. A. Peper: Contract en ruil. Grondtrekken van de Scandinavische arbeidsverhoudingen (ESB van 4 april 1979);

• drs. H. P. M. Knapen: Wennen aan de „nationale ramp”. De arbeidsverhoudingen in West-Duitsland (ESB van 2 mei 1979);

• drs. F. Leijse: Pluriformiteit als systeem. Grondtrekken van de Britse arbeidsverhoudingen (ESB van 30 mei 1979);

• drs. B. J. van Lammeren: Informele betrekkingen tussen compromis en confrontatie. Grondtrekken van de Italiaanse arbeidsverhoudingen (ESB van 4 juli 1979);

• prof. dr. J. R. Ramondt: Gespletenheid als ordeningsmechanisme. De arbeidsverhoudingen in Joegoslavië (ESB van 22 augustus 1979);

• dr. P. Gevers: Relatieve weerbaarheid, veel pragmatisme, toenemende interdependentie. Grondtrekken van de Belgische arbeidsverhoudingen (ESB van 26 september 1979);

• drs. A. J. Poelman: „Treu und Glauben”. De arbeidsverhoudingen in Zwitserland (ESB van 31 oktober 1979);

• prof. dr. F. Fürstberg: De pragmatische harmonie van de „Socialpartnerschaft”. Enkele kenmerken van de arbeidsverhoudingen in Oostenrijk (ESB van 13 augustus 1980);

• prof. drs. A. W. M. Teulings en drs. J. Visser: Rationaliteit van het conflict. De arbeidsverhoudingen in Frankrijk (ESB van 24 september 1980).

Over enkele weken wordt de serie besloten met een evaluatie. De artikelen zullen omstreeks april 1981 bij uitgeverij Samsom in boekvorm verschijnen in de „reeks arbeidsverhoudingen”.

Ook van de zijde van de *werknemersorganisaties* leidde de oprichting van de EG tot nieuwe structuren. Gedeeltelijk voortbouwend op reeds bestaande organisatievormen kwamen in 1958 in de EG organisaties van sociaal-democratische, christelijke en communistische signatuur tot stand. Het ging hier echter veelal om eerste organisatorische aanzetten. Er bestond tussen deze drie stromingen geen frequent officieel overleg; de organisaties ontmoetten elkaar incidenteel in consultaties met de Europese Commissie. Min of meer regelmatige contacten tussen vertegenwoordigers van nationale organisaties vonden plaats in de werknemersgroepen van het Economisch en Sociaal Comité en het Raadgevend Comité van de EGKS, alsmede via EG-structuren in een aantal sectoren.

3) De vergelijking tussen de cijfers van de verschillende lidstaten blijft onbevredigend. Zie hierover *European economy*, maart 1980, nr. 5, blz. 71: „Comparison of the number of unemployed in Belgium and in some other Community countries”, Europese Commissie, Brussel.

4) Met dank aan mevr. mr. Y. van Rooy, werkzaam bij het NCW.

De toetreding van de nieuwe lidstaten in januari 1973 zorgde ervoor dat de vakbeweging nodig tot nieuwe structuren diende te komen. Op 8 februari 1973 richtten 17 Europese organisaties van het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) op. De oprichting van dit nieuwe verbond heeft twee belangrijke kenmerken:

- het geografische gebied strekt zich verder uit dan de EG;
- het EVV is een zelfstandig vakverbond en staat formeel los van de internationale vakbeweging 5).

In juni van dit jaar heeft de organisatorische vormgeving van het EVV een nieuw voorlopig eindpunt bereikt; er zijn toen beslissingen genomen over de lidmaatschapsaanvragen van 18 organisaties aan de hand van eind 1979 opgestelde criteria 6). Niet alleen formele criteria, zoals de aard van de organisatie, de vraag of het land van de organisatie binnen het geografisch gebied valt en of de statuten overeenstemmen, maar ook fundamentele en politieke voorwaarden, zoals het democratisch karakter van de aanvragers, de vraag of de interne samenhang in en de efficiency van het EVV wordt vergroot en of de doelstellingen en programma's van het EVV kunnen worden onderschreven, alsmede de onafhankelijkheid van politieke partijen en regeringen hebben veel gewicht in de schaal gelegd.

De beslissingen omtrent de lidmaatschapsaanvragen kunnen zeer globaal als volgt worden geschetst. Een zevental organisaties alsmede de Franse CGT is „for the time being” afgewezen. T.a.v. de Spaanse CCOO en de USO is een afwachende doch open houding aangenomen en wordt definitief beslist in begin 1981. De aanvragen uit Turkije en Cyprus zullen binnenkort gehonoreerd kunnen worden. Voor Portugal is de wenselijkheid van een representatieve en democratische vertegenwoordiging in het EVV onderstreept, maar hierover zullen naar verwachting op korte termijn nog geen beslissingen worden genomen.

Een verdere uitbreiding naar het Oostblok zit er in de nabije toekomst zeker niet in. Met de vakbonden uit het communistische blok bestaan slechts bilaterale contacten tussen nationale organisaties (voor de Nederlandse vakcentrales met Joegoslavië, Roemenië en Hongarije). Sinds 1975 komen de Europese vakcentrales om de twee jaar bijeen in het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie. Tot nu toe zijn deze bijeenkomsten geen werkelijke dialogen tussen vakverbonden uit Oost en West geweest. Wel zijn en worden pogingen ondernomen hierin verandering te brengen.

Niet alleen de nationale centrales zijn georganiseerd op Europees niveau, ook een aantal vakbonden, die in dezelfde bedrijfstak werkzaam zijn, zoals in de metaal, de overheidssector, de voeding en landbouw, is op Europees niveau verenigd. Binnen het EVV werken momenteel negen erkende vakbondscomités. Uit het EVV-oogpunt gezien is de uitbouw van de samenwerking in de sectoren van belang: niet alleen wordt hierdoor de positie van het EVV versterkt, ook worden zo de onderlinge belangentegenstellingen in de sectoren duidelijk en wordt voorkomen dat nationale bonden tegen elkaar worden uitgespeeld.

Een zeer recente ontwikkeling is het ontstaan van interregionale vakbondsorganisaties; er bestaan nu drie van dergelijke organisaties:

- Saar-Lotharingen-Luxemburg
- Maas/Rijn (Nederland, België en de Bondsrepubliek)
- Wenn-regio (het noordwesten van de Bondsrepubliek en Friesland, Groningen en Drenthe).

In een aantal regio's bestaan reeds intensieve contacten en worden voorbereidingen getroffen voor institutionele vormen van samenwerking. Ze zullen uiteindelijk onder de koepel van het EVV worden ondergebracht.

## Europees overleg

Uitgaande van een gangbare indeling zou men hier eerst een

bespreking op macro-, daarna op meso-, en ten slotte op microniveau verwachten. Wij zouden in dit artikel echter willen afzien van het microniveau daar dit gedeeltelijk reeds aan de orde komt bij het mesoniveau (wanneer namelijk over de multinationals wordt gesproken) en gedeeltelijk automatisch voortvloeit uit resultaten bereikt op de andere niveaus, zodat een aparte beschouwing weinig zinvol is. Voor de opbouw van deze paragraaf is het verder beter eerst in te gaan op het overleg op mesoniveau, voordat het macroniveau aan de orde komt.

## Mesoniveau

Is de institutionele ontwikkeling o.i. vrij logisch — een vrij moeilijke weg, zowel voor werkgevers als voor werknemers, om tot en duidelijke organisatievorm te komen — en is er zo langzamerhand toch wel een structuur ontstaan waarmee te werken valt, veel onduidelijker is het punt wat men uiteindelijk met het Europees overleg tussen werkgevers en werknemers wil bereiken. De eerste vraag die hierbij rijst is of werkgevers en werknemers eigenlijk wel een Europese discussie willen. Deze vraag mag misschien — zeker voor kenners van de Nederlandse arbeidsverhoudingen — wat eigenaardig lijken, het is toch de realiteit als men overleg niet interpreteert als een vrijblijvend gesprek maar als een contact dat tot reële afspraken moet leiden.

Bij dit Europees overleg spelen dikwijls de Europese Commissie en de Europese Ministerraad een sleutelrol. Uiteraard betreft het hier dan uitsluitend de EG. Met name de Commissie treedt nogal eens bemiddelend op. Dat blijkt onder meer uit het feit dat de Commissie vaak het initiatief neemt voor vergaderingen en tevens zorgdraagt voor de follow-up.

Het is eigenlijk niet juist te spreken van het Europees overleg. Men moet een onderscheid maken tussen het overleg per sector en het overleg in het algemeen. In enkele sectoren blijkt daadwerkelijk overleg mogelijk en ook tot resultaten te leiden. Dit zijn dan juist de sectoren waarvoor de EG van uitermate groot belang is geweest en nog is (met name de agrarische sector en de kolen- en staalindustrie). Zoals bekend is de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal het feitelijke beginpunt van de EG. Vooral in de eerste fase van de EG heeft de afbouw van de kolenmijnbouw een belangrijke inspanning gevergd. De laatste jaren heeft de staalcrisis de noodzaak van een Europese aanpak versterkt. Hierbij is steeds het zogenaamde Raadgevend Comité — een paritair Comité in deze sector — nauw betrokken geweest. Het meest recente voorbeeld is de discussie in de EG over Commissievoorstellen betreffende de sociale aspecten van de herstructurering van de ijzer- en staalindustrie. Hierover is uitvoerig overleg gevoerd in het Raadgevend Comité en de voorstellen zijn op grond van deze discussie door de Commissie gewijzigd. Een advies van dit Comité — zeker wanneer het unaniem is — legt veel gewicht in de schaal bij het Europees Parlement en de Europese Ministerraad. Dit te meer, daar de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers tijdens het moeilijke besluitvormingsproces degenen die de uiteindelijke beslissing moeten nemen actief voor hun standpunt trachten te winnen. Dit wordt vergemakkelijkt wanneer men zich kan baseren op een concreet advies.

Naast dit voorbeeld van overleg op mesoniveau zijn er ook in andere sectoren op Europees niveau niet onbelangrijke resultaten geboekt. In de agrarische sector werkt het paritair overleg. In 1968 werd er een eerste akkoord inzake de arbeidsduur afgesloten voor de werknemers in de akkerbouw,

5) Dit maakte het mogelijk dat in het volgende jaar de christelijke vakcentrales en ook de Italiaanse Communistische vakcentrale CGIL toetraden.

6) O.a. vakcentrales uit Portugal, Turkije en Cyprus, waarvan nog geen organisaties bij het EVV zijn aangesloten. Daarnaast enkele andere grote vakcentrales, nl. de Franse Confédération Générale du Travail (CGT; communistisch) en de Spaanse Comisiones Obreras (CCOO).

gevolgd door een soortgelijke overeenkomst voor de veeteelt in 1971. Op 10 juni 1980 is een nieuw principe-akkoord in de veeteelt afgesloten. In juni 1972 werd er een gemeenschappelijke verklaring getekend van de beroepsorganisaties in de zeevisserij betreffende de harmonisatie van bepaalde arbeidsomstandigheden voor zeevissers. In 1969 werd door de Raad van Ministers de eerste sociale verordening voor het wegvervoer aangenomen, nadat er tussen werkgevers en werknemers overeenstemming was bereikt.

De organisatievorm die is gekozen voor de contacten tussen de sociale partners is zoals gezegd het „paritaire comité”. Het mandaat is niet eensluidend en het statuut ligt in een aantal gevallen niet vast. Met dit voorbehoud bestaan er nu paritaire comité's, of contacten, in de volgende sectoren: vervoer/spoorweg, wegvervoer, binnenscheepvaart, zeevaart, luchtvervoer, havens; landbouw en visserij; kolen en staal; schoenen; scheepsbouw; suiker; bouw.

De werkgevers- en werknemersorganisaties kijken verschillend tegen deze comité's aan. De werknemers trachten reeds jarenlang tot paritaire comité's voor alle belangrijke sectoren te komen. Zij hebben dan ook voor vele andere sectoren aanvragen ingediend voor dergelijke comité's. De werkgeversorganisaties verzetten zich tegen invoering van comité's voor de belangrijkste sectoren. Zij vinden dat de werkgevers en werknemers in de sectoren zelf moeten uitmaken of, en hoe, gemeenschappelijk overleg op Europees niveau zal dienen plaats te vinden.

### Macroniveau

Reeds in de bovenstaande beschrijving is het duidelijk geworden dat het niet alleen gaat om contacten tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, maar ook om de samenwerking met de Europese organen. Dit speelt uiteraard nog duidelijker wanneer de sociaal-economische ontwikkeling in ruime zin ter discussie staat.

Reeds in het begin van de jaren zestig hebben de vakbondsorganisaties aan de Europese Commissie om een dialoog gevraagd tussen de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Dit leidde in 1961 tot de „Centrale groep van de sociale partners voor de sociale harmonisatie”. De hier opbloeiende dialoog liep echter vast door een conflict met de Raad van Ministers die vond dat de Europese Commissie niet het recht had voorstellen te doen waarover zij eerder met deze centrale groep overleg had gepleegd.

In 1970 werd echter een initiatief genomen dat ook nu nog vruchten afwerpt. De Raad besloot op 14 december van dat jaar, op advies van de werkgevers- en werknemersorganisaties, tot de instelling van het „Permanent Comité voor Arbeidsmarktvoorstellen” (PCA) 7). Het PCA zou tot taak hebben de dialoog en het overleg te verzekeren tussen de Raad, de Commissie en de sociale partners om zo de coördinatie van de werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten te bevorderen en in overeenstemming te brengen met de gemeenschappelijke doelstellingen.

Werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers kregen elk 18 vertegenwoordigers; in 1975 is dit aantal met 9 vervangers uitgebreid. De samenstelling van de verschillende delegaties heeft nogal wat problemen gegeven. Opvallend is dat aan de werknemerskant ook een zetel is ingeruimd voor de Franse communisten (CGT).

Het PCA is het enige orgaan waar een permanent contact geregeld is tussen de Raad en de sociale partners. De Raad wil in dit geval zeggen de ministers van Sociale Zaken, hoewel dat niet in het besluit tot instelling van het PCA is gestipuleerd. Het voorzitterschap berust bij de fungerend voorzitter van de Raad, de Commissie verzorgt het secretariaat en alle deelnemers hebben recht tot initiatief. Op zich zelf zou het PCA bijzonder nuttig werk kunnen doen, en doet dat ook. Veel hangt af van het feit of de ministers en de bestuurders van de organisaties van de sociale partners zelf naar het overleg komen of zich op lager niveau laten vertegenwoordigen. Daarnaast is ook de voorbereiding door de Commissie,

dikwijls in samenwerking met de andere deelnemers, van groot belang.

Het PCA heeft toch enkele beperkingen:

- hoewel werkgelegenheidsbeleid zeer ruim kan worden geïnterpreteerd gebeurt dat toch niet zo ruim dat de hele macro-economische politiek aan de orde kan worden gesteld. Overigens zouden de sociale partners dan ook andere gesprekspartners dan de ministers van Sociale Zaken moeten hebben;
- het Comité neemt geen besluiten. De voorzitter vat de discussie samen. De ervaring is dat deze samenvatting doorgaans zeer acceptabel is en dat de deelnemers zich later dikwijls op de conclusie erin beroepen. De conclusie wordt dan ook vrij uitvoerig voorbereid met de sociale partners in de dagen voorafgaand aan de vergadering. Maar uiteindelijk heeft de voorzitter het toch voor het zeggen en is de conclusie niet méér dan zijn interpretatie van het debat. Rechtskracht kan er zeker niet aan worden ontleend. Het is dan ook voorgekomen dat de sociale partners achteraf bezwaar maakten tegen de conclusies, met name omdat ze niet ver genoeg (of juist te ver) gingen;
- er bestaat binnen het Comité geen geregelde substructuur waarin de Europese werkgevers- en werknemersorganisaties elkaar treffen voor overleg in zaken die in het Comité aan de orde zijn of om regelingen vragen tussen werkgevers en werknemers onderling.

In het bovenstaande is erop gewezen dat in het Comité het macro-economisch beleid niet ter discussie staat 8). Met name van de kant van de vakbeweging is erop aangedrongen, dat hierover ook een discussie zou kunnen worden gevoerd. Hoewel wellicht wat minder enthousiast hebben de werkgevers zich hierbij aangesloten. Dit is een begrijpelijke ontwikkeling. Toen er nog sprake was van een substantiële groei in de Europese economie was de noodzaak voor werkgevers en werknemers om zich op Europees niveau te manifesteren veel minder groot. Juist na 1973, toen de problemen hand over hand toenamen, bleek het steeds duidelijker dat de lidstaten zelf de oplossing niet konden bieden. Ondanks het in eerste instantie mislukken van de verwezenlijking van de economische en monetaire unie in de EG blijft toch heel duidelijk in de tweede helft van de jaren zeventig het streven bestaan tussen de regeringen van de lidstaten om tot meer economische coördinatie te komen 9). De instelling van het Europees Monetair Stelsel kan dit illustreren.

Het streven van de sociale partners om tot een gesprek te komen over de economische problematiek met de daarvoor verantwoordelijke ministers, is voor het eerst geëffectueerd op 18 november 1975 in een zogenaamde „Tripartite” Conferentie. Deze heeft een vervolg gekregen in juni 1976 en 1977 en in november 1978. Het succes is overigens erg beperkt gebleven. Het grote probleem is om uit zo'n massaal gebeuren ook nog praktische resultaten te halen. Hiervoor is niet alleen een grondige voorbereiding nodig, maar tevens een maximum aan goede wil op de ééndagsvergadering.

7) Een merkwaardige vertaling van „Comité Permanent du l'Emploi”. Zie *Publikatieblad van de EG*, no. L 273/25, 17 december 1970.

8) Wel zijn er belangrijke onderwerpen aan de orde zoals kan blijken uit de onderstaande rapporten die in de laatste vergaderingen zijn besproken:

- werkgelegenheid en tertiaire sector;
- herverdeling van werk;
- de kwalitatieve en kwantitatieve discrepantie op de arbeidsmarkt;
- werkgelegenheid en de nieuwe micro-elektronische technologie.

9) De betekenis van gezamenlijke actie is door de diensten van de Commissie aan de hand van een model berekend. Een tijdelijke vergroting van het overheidstekort met 1% t.b.v. een vergroting van de binnenlandse bestedingen met 1%, geeft in de Benelux-landen in het tweede jaar een vergroting van het BNP van 1%, in Duitsland en Frankrijk van 1<sup>2</sup>/<sub>3</sub>%. Als echter alle lidstaten gemeenschappelijk deze stimulans geven, komt het tweede-jaarseffect op 2 tot 2,5% en voor de EG als geheel op 2,25%. Dit cijfer komt dicht bij de multiplier voor de VS (bron: *De economische situatie in de Gemeenschap*, 2-1978, blz. 104-105, Europese Commissie, Brussel).

Verder stuit men op dezelfde moeilijkheden als bij het Permanent Comité voor Arbeidsmarktvraagstukken: hoe komt men tot een afsluiting? Bij het PCA is dit opgelost doordat de voorzitter voor eigen verantwoordelijkheid conclusies trekt. Dit is ook gebeurd in de Tripartite Conferentie van november 1975. In juni 1976 is men, na een zeer moeizame vergadering, tot een „gemeenschappelijke verklaring” gekomen; in 1977 en 1978 heeft de voorzitter in overleg met de deelnemers de conclusie getrokken.

De gang van zaken met de conferentie van 1978 laat duidelijk zien hoe moeilijk het is om op deze wijze tot goede resultaten te komen. In bilaterale en gezamenlijke discussies tussen de sociale partners en de Commissie is deze conferentie uitvoerig voorbereid aan de hand van nota's over de vier van te voren vastgestelde thema's (o.a. herverdeling van werk en de relatie investering en werkgelegenheid). Op grond van die nota's kwam de Commissie met een nota met een gemeenschappelijke strategie. Deze benadering van de Commissie vond bij alle deelnemers instemming. Desondanks werd de bijeenkomst een desillusie. Dit kwam door de al eerder genoemde organisatorische tekorten en werd versterkt door een fundamenteel verschil van mening tussen de werkgevers en werknemers over de rol van de herverdeling van werk. Het EVV was erin geslaagd tot één stellingname te komen over dit onderwerp (een vermindering van de jaarlijkse arbeidstijd met 10% in de komende jaren). De werkgevers bleven afwijzend, waarbij zich wel nuances voordeden en met name de Duitse werkgevers zich het hardst opstelden. De conclusie van de (Duitse) voorzitter weerspiegelde zeer weinig van de vakbondswensen en was voor de vakbeweging eigenlijk onacceptabel. Het EVV kwam dan ook met een scherpe verklaring direct na deze conferentie waarin werd gesteld, dat het op deze wijze weinig zin had nog Tripartite Conferenties te organiseren. In 1979 is er dan ook geen gehouden en voor 1980 is er nog geen voorzien.

Dit wil echter niet zeggen, dat het sociaal-economisch gesprek tussen sociale partners en de Raad afgelopen zou zijn. De Commissie heeft nog wel van de laatste Tripartite Conferentie het mandaat gekregen om de initiatieven voort te zetten met name wat betreft herverdeling van werk. Mede als gevolg hiervan zijn er twee oriënterende gesprekken gevoerd tussen delegaties van UNICE en EVV in 1979. In het eerste gesprek in juni 1979 zijn het doel, de aard en de inhoud van toekomstige gesprekken aan de orde geweest. Het tweede gesprek spitste zich toe op de vraag in hoeverre het mogelijk is tot overeenstemming te komen over de aanpak van de werkloosheid en met name over herverdeling van werk en arbeidstijdverkorting. De gesprekken verliepen stroef en men is nog niet tot een formeel gesprek gekomen. Op 13 mei j. heeft weer een gesprek plaatsgevonden op initiatief van Europees commissaris Vredeling, maar ook toen is geen vooruitgang geboekt. Wel hebben de werkgevers hun standpunt inzake hun ruimte voor overleg en onderhandelen op schrift gesteld (10).

Volledigheidshalve willen we bij de bespreking van het overleg op macroniveau hier ook het Economisch en Sociaal Comité (ESC) noemen. Dit Comité heeft 144 leden uit diverse sociaal-economische kringen. Opgezet als sociaal-economische Raad naar Frans model, kent dit Comité nogal wat tekorten. Dit is te verklaren uit het feit, dat er nog (te) weinig Europese beleidsgebieden zijn en er nogal wat schort aan de samenstelling en het efficiënte functioneren van het ESC (b.v. geen systeem van plaatsvervangers, zoals de Nederlandse SER wel kent). De wens leeft, zowel bij werkgevers als bij werknemers, om het ESC een centrale plaats te geven in de sociaal-economische consultatiestructuur en het zodoende een met de SER vergelijkbare positie te laten krijgen.

Wanneer men spreekt over meer informele contacten, of beter, niet geïnstitutionaliseerde contacten moeten er verder nog twee elementen worden genoemd. Ten eerste hebben de Europese werkgevers en werknemersorganisaties vrij regelmatig contact met de Europese Commissie waarbij het erom gaat de positiebepaling van de Commissie te beïnvloeden. Ten

tweede worden de sociale partners regelmatig door het presidentschap van de Europese Raad aan de vooravond van het overleg der regeringsleiders, uitgenodigd voor een gesprek. Gezien de vrijblijvendheid van een dergelijk gesprek, heeft dit niet veel betekenis.

## De democratisering van het economisch leven

De democratisering van het economisch leven is een hoogst actueel onderwerp in heel West-Europa. Het verwezenlijken van de economische democratie is een klassieke doelstelling van de vakbeweging. In de strategie om deze doelstelling te bereiken weerspiegelt zich de „tweeledige” rol die de vakbeweging speelt. Enerzijds is zij een organisatie die geïnstitutionaliseerd overlegt en constructief meespeelt in vele organen van de huidige maatschappij, anderzijds echter is de vakbeweging een organisatie die onvrede heeft met de huidige maatschappelijke en economische structuur, een strijdorganisatie die streeft naar verandering en rechtvaardigheid. Het is duidelijk dat deze elementen in het EVV niet altijd gelijk worden getaxeerd.

Het EVV tracht vanuit dit gegeven een groei naar een gemeenschappelijke vakbewegingsstrategie te bevorderen. Deze strategie heeft de volgende uitgangspunten:

- participatie en strijd, verantwoordelijkheid en controle, formele zeggenschap en feitelijke macht zijn complementair;
- opteren voor bepaalde vormen van geïnstitutionaliseerde medezeggenschap behoeft géén verloochening van verderreikende opties met betrekking tot de grondslagen van onze economische orde in te houden;
- de vakbeweging behoudt zich als onafhankelijke organisatie de vrijheid voor die instrumenten voor belangenbehartiging te hanteren die in een gegeven situatie noodzakelijk worden geacht.

Onder erkenning van deze uitgangspunten is een gemeenschappelijke strategie van het EVV mogelijk, maar ook noodzakelijk, wil voorkomen worden dat de belangen van de werknemers tegen elkaar worden uitgespeeld in een door de internationale verstrengeling en multinationale ondernemingen gekenmerkt bedrijfsleven. Bij het vinden van oplossingen voor de specifieke Europese problematiek kan niet slechts worden aangeknoopt bij wat op nationaal niveau bestaat; vanuit de situaties op nationaal niveau moet gestreefd worden naar een gemeenschappelijk stramen. Men moet tot een gemeenschappelijke noemer zien te komen. „Participation or no participation, that seems the question”.

Er wordt in het EVV nog uiteenlopend gedacht over de betekenis van de werknemersinvloed op de samenstelling van bestuurs- en/of toezichthoudende organen. Sommige aangesloten organisaties menen dat de werknemersinvloed op het ondernemingsbeleid niet via de bestuursorganen van de onderneming, maar eerder via de vakbeweging of via werknemersorganen in de onderneming dient te geschieden. De Europese vakbeweging is eensgezind, als het gaat om de wenselijkheid van werknemersinvloed op de samenstelling van het toezichthoudend orgaan, waarbij ervan wordt uitgegaan dat deze invloed ten minste gelijk moet zijn aan die van de aandeelhouders. Het coöptatiestelsel wordt uitdrukkelijk afgewezen.

Wat de democratisering van de onderneming en van andere arbeidsorganisaties betreft, blijft voorop staan dat het deel uitmaken van de organisatie, de inbreng van arbeid, het fundament is op basis waarvan werknemers aanspraak op zeggenschap kunnen maken, hoewel in de Scandinavische

10) In een brief van 26 juni 1980 van de voorzitter van de UNICE aan zijn collega van het EVV.

vakbonden wat dit betreft de nadruk wordt gelegd op de uitbouw van de economische democratie 11).

Ondanks alle verschillen kan worden geconstateerd dat bij het EVV enkele duidelijke gemeenschappelijke uitgangspunten bestaan:

- een belangrijke aanzet tot vermaatschappelijking van de onderneming zal gelegen moeten zijn in verscherping en uitbreiding van de publiciteitsvoorschriften en de controle op investeringen en concentraties van ondernemingen 12);
- snelle goedkeuring door de Raad van Ministers van de „zevende richtlijn” inzake concernjaarrekeningen, m.n. van de concentratieverordening, welk voorstel voorziet in een voorafgaande controle op concentraties. Bovendien moet de besluitvorming over de Europese vennootschap worden versneld;
- goedkeuring van de „vijfde richtlijn” inzake de structuur van de vennootschap en de medezeggenschap van de werknemers 13);
- de noodzaak om te komen tot regelingen, b.v. afspraken gericht op handhaving van arbeidsplaatsen, ook bij herstructurering: dus apo's, technologie-overeenkomsten enz.

### **Europa ruimer dan de EG**

Uit de voorgaande beschrijving blijkt dat wij duidelijk het accent hebben gelegd op de EG. Dat is verklaarbaar, want op EG-niveau heeft men te maken met instituties en met wetgeving, waardoor de EG voor de beschrijving van de Europese arbeidsverhoudingen het meest interessant is. Bovendien is de EG economisch gezien dominerend in het niet-communistische Europa.

Toch mag hieruit niet geconcludeerd worden dat de andere landen niet zouden „meedoen”. Reeds bij de bespreking van de UNICE en het EVV bleek, dat deze organisaties meer leden omvatten dan alleen diegenen die afkomstig zijn uit EG-landen. De UNICE kent naast leden uit de EG geassocieerde lidorganisaties uit andere landen. Bij het EVV kunnen zowel organisaties uit de EG-landen als uit andere Europese landen volwaardig lid zijn. De inbreng in deze organisaties vanuit niet-EG-landen mag zeker niet onderschat worden.

Het EVV heeft voorgesteld om een Tripartite Conferentie te houden over de werkgelegenheidssituatie in het niet-communistische deel van Europa. Op initiatief van de Noorse regering zou naar aanleiding daarvan onder auspiciën van de Raad van Europa een Tripartite Conferentie worden gehouden in de tweede helft van 1980. De UNICE heeft bezwaren tegen deze conferentie daar zij niet verwacht dat hier positieve resultaten m.b.t. een te voeren werkgelegenheidsbeleid uit voort zullen vloeien. Zo'n conferentie zou weleens tot een teleurstelling kunnen leiden en dan zelfs een negatieve invloed hebben op de Europese werkgelegenheidspolitiek, aldus de UNICE. Hoewel het op zich zelf zeker nuttig lijkt op hoog niveau tussen regeringen, werkgevers en werknemers, de werkgelegenheidssituatie te bespreken kan men zich voorstellen, dat de werkgeversorganisatie vraagtekens zet bij het uiteindelijke resultaat. De gang van zaken bij de EG Tripartite Conferenties is hiervoor een duidelijke aanwijzing. Desondanks lijkt naar onze mening een poging om in dit bredere Europese kader te komen tot een constructief overleg m.b.t. het werkgelegenheidsvraagstuk zeker de moeite waard.

---

11) Ook in ondernemingskringen wordt hierover overigens zeer verschillend gedacht. Hierbij zijn niet alleen de nationale ervaringen, maar ook de aard van het bedrijf (grote multinationale onderneming of klein lokaal georiënteerd bedrijf), van invloed.

12) In dit kader is het van belang, dat de Europese Commissie in 1980 met voorstellen wil komen voor informatie- en consultatieprocedures in multinationals.

13) Veel zicht is hierop nog niet; het nieuw gekozen Europees Parlement heeft het rapport-Schmidt van de Juridische Commissie van het vorige Parlement opnieuw in de molen gestopt.



## Vooruitzichten

Er is al kort ingegaan op de economische situatie in Europa, waarbij zeer nadrukkelijk het sombere perspectief voor de werkgelegenheid aan de orde is gesteld. Hoewel niet kan worden ontkend dat de werkgelegenheidssituatie een zeer belangrijk punt is in de nationale onderhandelingen op macro-, meso- of microniveau, kunnen de onderhandelingen tot nu toe toch meestal worden gekenmerkt als loononderhandelingen. Bij de gesprekken en discussies op Europees niveau valt de nadruk echter op de werkloosheid (en de werkgelegenheid). Bij de gesprekken tussen sociale partners met Commissie en Raad is hierbij vooral de herverdeling van arbeid, of — in het Europese jargon — de aanpassing van de arbeidstijd aan de orde. De vraag is dikwijls gesteld wat men hierbij op Europees niveau kan bereiken, aangezien door de autonomie van cao-partijen een ingrijpen van bovenaf niet wenselijk zou zijn. Wij geloven inderdaad dat de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners een groot goed is, waar niet lichtvaardig mee mag worden omgesprongen. Raamafspraken op Europees niveau behoeven echter geen ingrijpen in te houden in de autonomie van de cao-partijen, maar geven deze een internationale dimensie.

Op dit moment kijken de werkgevers in de EG bij hun onderhandelingen met de werknemersvertegenwoordigers dikwijls over de (lands)grenzen heen. Het is volstrekt duidelijk, dat de werkgevers een groot belang hebben bij de (loon-)kostenontwikkeling bij hun concurrenten. Bij de eis van de vakbeweging om tot herverdeling van werk te komen is een van de tegenargumenten van de werkgeversorganisaties de verslechtering van hun concurrentiepositie. Een belangrijk deel van deze concurrentie bevindt zich echter in de EG; wat ligt er dan meer voor de hand om op Europees niveau tot afspraken m.b.t. de arbeidstijdverkortingen te komen. Men zou tot een soort van kaderovereenkomsten kunnen komen, die o.m. uitgangspunten voor herverdeling van werk aangeven. Deze uitgangspunten zouden dan kunnen worden ingevuld. Wanneer b.v. over de werktijd per jaar wordt gesproken, zou een land met lange wekelijkse werktijd en lange vakanties het accent kunnen leggen op vermindering van wekelijkse werktijd. Bij een dergelijke kaderovereenkomst zou verder rekening kunnen worden gehouden met de noodzaak van enige harmonisatie van arbeidsvoorwaarden in de EG. Via kaderovereenkomsten zou men de broodnodige mogelijkheid krijgen om toch tot een enigszins gecoördineerde aanpak te komen van de boven alle nationale grenzen uitstekende internationale werkgelegenheids- en arbeidsvraagstukken, terwijl toch nationaal in de bedrijfstakken en ondernemingen de mogelijkheid blijft bestaan om tot een concrete invulling te komen.

Het EVV onderscheidt zich in een aantal opzichten van andere internationale vakorganisaties. Het is met name het punt van een gecoördineerd uitgezette strategie om te komen tot overleg en onderhandelingen op bovennationaal niveau dat als voorbeeld kan dienen. Niet dat de bij het EVV aangesloten organisaties wel voetstoots afstand zouden willen doen van hun onderhandelingscompetenties, maar wel zijn zij geïnteresseerd in het vinden van kaderafspraken.

De vraag is of men zou moeten streven naar overeenkomsten op macro-, of liever op mesoniveau. Wellicht zou men meer resultaten kunnen boeken op sectorniveau. Er bestaat een aantal paritaire comité's en er is op gewezen dat op dit gebied enkele belangrijke resultaten zijn geboekt.

Naar ons idee zou men moeten trachten om langs deze weg voort te gaan en gelijktijdig op macroniveau tot afspraken en in ieder geval tot engagerende gesprekken te geraken. Dit vereist bereidheid en wil om verder te komen, zowel op macroniveau als bij de instelling van nieuwe paritaire comité's en een verbeterde functionering van de bestaande comité's.

De noodzaak van dergelijke comité's wordt nog eens onderstreept door de gang van zaken bij Philips. De Europese werkgelegenheid bij deze multinational is in de laatste jaren drastisch verminderd en bij de aankondiging van 1.500 ontslagen bij dit bedrijf in Nederland bleek dat Philips dit niet alleen als een Nederlandse ontwikkeling zag, maar veel meer als een Europese. Wat ligt dan meer voor de hand dan een

Europees gesprek gevolgd door Europese onderhandelingen met de vakbeweging. Dit geldt overigens niet alleen voor Philips, maar voor de gehele sector van de (micro-)elektronica en evenzeer voor andere sectoren. Het Europees overleg over de invoering van de chips, dat in het Permanent Comité voor Arbeidsmarktvoorwaarden is gevoerd, zou een uitstekend vervolg kunnen krijgen in een paritaire comité voor deze sector, met name omdat hierbij het werkgelegenheidsaspect een belangrijke rol speelt.

Juist ten gevolge van het tot stand komen van het EMS is de noodzaak voor een verder inschakelen van de sociale partners veel sterker geworden. Monetair zijn acht van de negen lidstaten aan elkaar gekoppeld. Reeds in de discussie over de invoering van het EMS is nadrukkelijk gesteld, dat de handelingsvrijheid van de lidstaten door deze verregaande monetair samenwerking zou worden beperkt en met name hebben Ierland en Italië extra kredietfaciliteiten met rentesubsidies gekregen, om de achterstand die deze landen hebben sneller in te kunnen lopen (14).

Om het EMS, en later de Economisch en Monetaire Unie, te laten slagen zal niet alleen het monetair, maar ook het economisch en sociaal beleid in de lidstaten beter op elkaar moeten worden afgestemd. Eerder werd gewezen op de grote verschillen in werkloosheid tussen de lidstaten in 1980. De verschillen in inflatiepercentage zijn nog veel groter (van 5 tot 19%) (15). Er zal een geweldige inspanning nodig zijn om te een meer harmonische ontwikkeling te komen. Hierbij zal de discussie over het sociale beleid en over de grote welvaartsverschillen in en tussen lidstaten niet gemedend kunnen worden. Waarschijnlijk zal dit betekenen, dat de arbeidsomstandigheden, inclusief het inkomen in de armere gebieden, naar boven moeten worden aangepast. Dit impliceert wel steun van de rijkere gebieden en een veel actiever sociaal én regionaal beleid. Deze discussie kan alleen goed gevoerd worden als de sociale partners eraan deelnemen.

Het kader waarin tot nu toe het sociale en economische overleg is gevoerd met de sociale partners werd gevormd door het Permanent Comité voor Arbeidsmarktvoorwaarden en de Tripartite Conferentie. Over het PCA zijn reeds eerder opmerkingen gemaakt. Het zou in eerste aanleg moeten worden omgevormd tot een orgaan voor algemeen sociaal-economisch overleg tussen Raad, de Commissie en de Europese werkgevers- en werknemersorganisaties. Binnen dit orgaan zou dan een substructuur tot stand moeten komen voor overleg tussen werkgevers en werknemers. De Tripartite Conferenties zouden hierin passen als formele afsluiting van onderhandelingen die in wezen rijp zijn voor besluitvorming.

Een dergelijke ontwikkeling van het meer inschakelen van de sociale partners op basis van hun eigen initiatieven of op initiatief van de Raad of de Commissie, die leidt tot echte Europese onderhandelingen, betekent wel dat de nu bestaande Europese centrales sterk zullen moeten evolueren en moeten uitgroeien tot onderhandelingsorganisaties. Vooral voor de werkgeversorganisaties die tot nu toe erg huiverig staan ten opzichte van echte onderhandelingen op Europees niveau, lijkt dit nog een grote stap.

Bij de vakbeweging heeft zich reeds een ontwikkeling voorgedaan. De organisaties uit de verschillende landen hebben een wat groter begrip voor bepaalde „eigenaardigheden” van elkaar gekregen. Of de impulsen, vooral afkomstig uit de vakbeweging, op afzienbare termijn ook zullen leiden tot werkelijke Europese arbeidsverhoudingen in ruimere zin is nog moeilijk te zeggen. Zonder echter een wezenlijke deelneming van de sociale partners aan het Europees overleg en de besluitvorming lijkt een voortgang naar een Economische en Monetaire Unie, die de sociale rechtvaardigheid hoog in het vaandel voert, ondenkbaar.

Tom Etty  
Johan van Rens  
Herman van Zonneveld

14) *European economy*, nr. 3, juli 1979, blz. 97, Europese Commissie Brussel.

15) *European economy*, nr. 5, maart 1980, blz. 129, Europese Commissie Brussel.