



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### De Europese vakbeweging en de vormgeving van sociaal beleid

Boumans, S.

**DOI**

[10.5553/BenM/138900692019046001009](https://doi.org/10.5553/BenM/138900692019046001009)

**Publication date**

2019

**Document Version**

Final published version

**Published in**

B en M : Tijdschrift voor Beleid, Politiek en Maatschappij

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Boumans, S. (2019). De Europese vakbeweging en de vormgeving van sociaal beleid. *B en M : Tijdschrift voor Beleid, Politiek en Maatschappij*, 46(1), 118-133.  
<https://doi.org/10.5553/BenM/138900692019046001009>

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# De Europese vakbeweging en de vormgeving van sociaal beleid

Saskia Boumans\*

Het Europese project verkeert niet alleen in een economische, maar ook in een morele crisis. Het samengaan van economische groei en sociale rechtvaardigheid, ook wel het Europees sociaal model genoemd en vanaf midden jaren tachtig bepleit door de Europese Commissie, regeringsleiders en sociale partners, heeft na tien jaar besparingspolitiek en financiële rampspoed aan zeggingskracht verloren. Draghi, president van de Europese Centrale Bank (ECB), zegt in de *Wall Street Journal* in 2012 dat het Europees sociaal model ‘weg’ is, verleden tijd. Dat roept de vraag op hoe de vakbonden, als historische motor van sociaal beleid in de lidstaten zich hiertoe, vooral na de crisis, verhouden op Europees vlak.

Ik bekijk de positie van vakbonden vis-à-vis het Europees sociaal beleid en de Europese instellingen. Hiertoe worden ook het Europees sociaal model, de *economic governance* en het stelsel van collectieve onderhandelingen besproken als voorbeelden van post-crisis Europees sociaal beleid. Ik betoog dat de Europese Commissie institutioneel weliswaar ruimte geeft aan sociaal beleid en aan een rol voor vakbonden, maar dat deze altijd ondergeschikt is geweest aan de economische integratie. De recente economische crisis wordt op Europees niveau bovendien gebruikt om vrijwel volledig greep te krijgen op het sociaal beleid in de lidstaten.

## Vakbonden in Europa en de Europese vakbeweging

De Europese vakbeweging uit regelmatig fundamentele kritieken op het Europees beleid, maar worstelt met structurele handicaps om deze kritieken door te trekken naar het afdwingen van alternatieven.

In 1982 sprak toenmalig voorzitter van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) Wim Kok:

‘We hebben een van de meest fundamentele kritieken op sociaaleconomisch beleid zoals dat de afgelopen jaren in de meeste landen is gevoerd in Europa. Het is een beleid (...) dat in wezen is gebaseerd op het idee dat de strijd tegen de inflatie voorrang moet krijgen op de strijd tegen de werkloosheid, dat die werkloosheid vooral het gevolg is van buitensporig hoge loonkosten en dat loonmatiging en bezuinigingen op de overheidsuitgaven voorwaarden zijn

\* Drs. Saskia Boumans werkt als promovendus bij AIAS-HSI (UvA) aan een onderzoek naar werkgeversorganisaties in collectieve onderhandelingen, en heeft de afgelopen vijftien jaar voor de vakbeweging gewerkt.

voor economisch herstel, zelfs als dat ervoor zorgt dat de werkloosheid verder oploopt.’

Kok doet zijn uitspraken op het congres van het EVV, het samenwerkingsverband van vakbonden uit Europa, in 1973 opgericht om de krachten te bundelen in reactie op de voorziene uitbreiding van de Europese Economische Gemeenschap (EEG). Na de oprichting van de Europese Gemeenschap van Kolen en Staal begin jaren vijftig ontstonden verschillende Europese samenwerkingsverbanden van vakbonden. Deze waren gescheiden op basis van ideologie (christelijk, sociaaldemocratisch, communistisch) of organisatorische en nationale scheidslijnen. De oprichting van één Europese vakverbond waarin sociaaldemocratische bonden en christelijke bonden zijn verenigd (communistische worden in de regel buitengesloten), wordt door de vakbonden zelf gezien als een overwinning van vakbonden in Europa (Degryse, 2013).

Het congres in 1982 vindt plaats onder moeilijke economische omstandigheden. De economische crisis vergroot de werkloosheid en de eurosceptis. Het EVV ijvert voor Europees gecoördineerd beleid gericht op volledige werkgelegenheid, arbeidstijdverkorting en een Europese samenwerking gebaseerd op het stimuleren van de economie (Degryse, 2013). Het vindt geen gehoor bij de Europese Commissie noch bij nationale regeringen. In plaats van een stimulerend economisch beleid voeren de meeste lidstaten een concurrentieel monetair en bezuinigingsbeleid uit, met als doel hun eigen nationale economie er bovenop te helpen (Degryse, 2013).

Zoals gezegd wordt het EVV in deze situatie gehinderd door structurele handicaps. Voor het EVV is het bijvoorbeeld problematisch dat het ook bij de eigen leden weinig gehoor vindt voor zijn pleidooi van coördinatie en samenwerking. Wim Kok sloot nog geen halfjaar na zijn EVV-toespraak het Akkoord van Wassenaar, waarin naast arbeidstijdverkorting ook loonmatiging wordt afgesproken. In Italië, Frankrijk en Spanje zorgt onderlinge spanning tussen nationale vakbonden voor frictie binnen en over het EVV, de Engelse en Scandinavische vakbonden steunen de Europese integratie die jaren niet, terwijl de Duitse DGB weliswaar positief staat tegenover Europese samenwerking, maar zich tegelijkertijd verzet tegen overdracht van bevoegdheden van nationaal naar Europees niveau (Roccati, 2017; Ciampani, 2017; Ramírz Pérez, 2017; Mittag, 2017; Hyman, 2017).

Het klopt dat het EVV institutioneel een sterk ingebedde organisatie is. Deze Europese vakbondskoepel heeft sinds zijn oprichting ruim veertig jaar geleden diep wortel geschoten in de Europese instituties. Het EVV heeft negentig nationale lidorganisaties uit 36 landen, en organiseert daarmee breder dan enkele vakbonden uit de Europese Unie. Het vertegenwoordigt zo’n 45 miljoen leden en heeft naast de nationale vakbondsorganisaties nog twaalf Europese sectorale vakbondskoepels als lid. De institutionele inbedding blijkt uit de verdragsrechtelijke erkenning van zijn rol binnen beleidsvorming in de Europese Unie. Het EVV wordt als vertegenwoordiger van werknemers erkend als sociale partner door de Commissie en de Raad. De sociale dialoog bestaat uit bipartiet overleg en uit tripartiete dialoog tussen de sociale partners en de EU-instellingen (Europese

Saskia Boumans

Commissie, Europese Raad, Raad van de Europese Unie). Het recht op consultatie en eventuele onderhandelingen over sociaal beleid is vastgelegd in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) in artikel 153-155. Verdragsrechtelijk is ook het recht van werkgevers- en werknemersorganisaties om autonome raamovereenkomsten te sluiten vastgelegd. Deze overeenkomsten kunnen (indien afgesproken) bindende kracht hebben binnen de lidstaten overeenkomstig nationale wetgeving. De raamovereenkomsten kunnen tevens worden voorgelegd aan de Commissie met de vraag om het om te zetten in een richtlijn. Deze institutionele inbedding heeft de spanning tussen de nationale vakbonden, het EVV en het proces van de Europese eenmaking de afgelopen veertig jaar echter niet wezenlijk veranderd.

Wat zijn de redenen voor de zwakke en zwalkende koers van het EVV en de nationale bonden in relatie tot de Europese Unie? De belangrijkste reden voor de blijvende nationale gerichtheid van de verschillende bonden is dat sociaal beleid bij de oprichting van de EEG in 1957 een nationale aangelegenheid is gebleven. Dat is dus het niveau waar vakbonden vooral in blijven investeren, want daar hebben ze posities, wordt het beleid gemaakt en dat is ook het niveau waarop de achterbannen van de nationale bonden zich bevinden. De geringe interesse van nationale vakbonden zorgde er onder andere voor dat het EVV lange tijd een klein apparaat en weinig financiële middelen had. Doordat er, zoals in de volgende paragraaf uitgebreider besproken wordt, wel de intentie was bij de Europese Commissie en nationale overheden om een Europees sociaal overleg op te bouwen, werd het EVV financieel sterk gesteund door de Commissie. Hierdoor zit het, nog steeds, in een positie van 'borrowed resources', zoals Martin en Ross (2001) dat noemen. Dit leidt tot een afhankelijkheid die felle oppositie bemoeilijkt (Turner, 1996).

Een tweede reden is dat de oprichting van het EVV een kwestie was van 'structure above action'. Dit wil zeggen dat er institutievorming plaatsvindt zonder dat hieraan een sociale beweging ten grondslag ligt (Turner, 1996). Er is bij leden weinig interesse en steun voor transnationale of Europese samenwerking (Larsson, 2012). Dit is hét verschil in vergelijking met de massamobilisaties die aan de wieg stonden van de oprichting van nationale vakbonden eind negentiende, begin twintigste eeuw. Toen vormden werknemers in contestatie de basis van de vakbeweging. Dit gaf haar legitimiteit vis-à-vis werkgevers en overheid en hield tegelijkertijd de bondsleiding bij de les middels democratische structuren. Het EVV ontbeert deze inbedding en legitimatie van leden, niet alleen richting de Europese Commissie en werkgevers, maar in zekere zin ook jegens de eigen lidorganisaties. Ten derde is de institutionele positie van vakbonden binnen de Europese instanties enkel verbonden aan het sociaal partnerschap, en niet gebaseerd op een bevochten economische machtspositie, zoals in de meeste lidstaten wel het geval is. Hierdoor is er afhankelijkheid van de bereidwilligheid van werkgevers om invulling te geven aan dit partnerschap. Overeenkomsten vereisen immers de medewerking van de werkgevers. Aan werkgeverszijde is het enthousiasme hiervoor echter beperkt.

Er zijn drie partijen erkend op Europees niveau: BusinessEurope (voorheen UNICE), UEAPME, die het midden- en kleinbedrijf organiseert, en CEEP, een

werkgeversorganisatie actief in de nutssectoren. Alle drie omarmen ze het Europese project niet van harte en hebben ze een beperkt mandaat van hun leden (Falkner, 2006; Prosser, 2016). Van de hierboven al genoemde mogelijkheid om raamwerkovereenkomsten te sluiten is sinds het begin, in 1992, enkel beperkt gebruikgemaakt. Er zijn negen bovensectorale raamovereenkomsten en vijftien sectorale. Van de negen bovensectorale zijn er slechts drie omgezet in een richtlijn. Veel initiatieven van het EVV worden tegengehouden door werkgevers (Ciampani & Tilly, 2017; Turner, 1996; Keune, 2012). Deze weigerachtigheid aan de zijde van werkgeversorganisaties om de – beperkte – mogelijkheden die er zijn te gebruiken, zorgt er mede voor dat het sociaal overleg geen volwaardige positie heeft ontwikkeld op Europees niveau (Prosser, 2016).

De voornoemde weigerachtigheid komt overigens niet voort uit het volledig links laten liggen van de EU door werkgevers. De *European Roundtable of Industrialists* (ERT), in 1982 opgericht door Volvobaas Gyllenhammar naar Amerikaans model, staat juist in het centrum van de Europese eenwording (Van Apeldoorn, 2002). De ERT is echter een gesloten vereniging waar individuen op uitnodiging lid van kunnen worden, geenszins een werkgeversvereniging met een democratische structuur en legitimiteit. De positie van de werkgeversorganisaties lijkt daarom eerder voort te komen uit strategische overwegingen.

Ondanks de interne spanningen en de beperkingen van de Europese vakbeweging is er sprake van een vasthoudende (ideologische) steun van de vakbeweging aan de Europese eenwording (Degryse, 2013). Dit wordt verklaard door de toegenomen internationale concurrentie en de inschatting aan de kant van de vakbeweging dat zij niet in staat is om de opgebouwde sociale bescherming te handhaven op nationaal niveau (Scharpf, 2002; Erne, 2008). Een andere verklaring geeft Hyman (2003), die meent dat de Europese samenwerking het ideologische gat vult dat vakbonden sinds de jaren tachtig in toenemende mate ervaren. Sindsdien zijn vakbonden niet meer goed in staat om hun achterbannen te bedienen met materiële verbeteringen van hun leefomstandigheden doordat de sociaaldemocratische partijen en hun regeringen hun economisch beleid veranderd hebben – een praktijk die overigens vaak gesteund werd door de vakbeweging zelf. De traditie van uitruil van economische stabiliteit voor verbeteringen van werknemers is daardoor stil komen te liggen. Waardoor de vraag ‘waartoe zijn vakbonden op aarde?’ bij zowel leden als vakbondsbestuurders zelf en overheden en werkgevers regelmatig gesteld werd. Een alternatief voor deze nationale ruil werd gezocht in Europa. Het idee van een sociaal Europa verbindt het internationalisme en de drang naar vooruitgang, zo diep geworteld in de vakbeweging, aan een nieuw beleidsniveau dat nog kan worden vormgegeven.

### **Europees sociaal model**

Nationale lidbonden en hun koepelorganisatie EVV hebben dus een complexe relatie met de Europese Unie en het proces van Europese eenwording. Voor een belangrijk deel heeft dit ook te maken met de wijze van inbedding van sociaal

Saskia Boumans

beleid in Europa. In deze paragraaf worden het Europees sociaal model, het gevoerde Europese beleid en de reactie van de Europese vakbeweging toegelicht. Het concept 'Europees sociaal beleid' of de 'sociale dimensie' is problematisch, omdat het geen eenduidige betekenis heeft (Streeck, 2018). Gaat het om sociaal beleid van de Europese Unie zelf, het sociale beleid van de lidstaten of om coördinatie? En gaat het dan enkel om de arbeidsmarkt, of ook om sociale zekerheid, of om al het beleid dat raakt aan de (markt)positie van werkenden? Voor dit artikel is het voldoende om sociaal beleid te definiëren als beleid over de organisatie van werk dat de Europese Commissie en de Raad vaststellen, en het Europees sociaal model als de kern van de verschillende nationale welvaartsstaten, namelijk het bieden van bescherming van werkenden tegen krachten van de markt (Hyman, 2005).

Als aangegeven, is sociaal beleid vanaf het begin van de Europese eenmaking een nationale aangelegenheid gebleven, in tegenstelling tot bijvoorbeeld landbouw en handel. Deze keuze was ingegeven door de veronderstelling dat harmonisatie van sociaal beleid zou volgen uit de economische integratie (Blomsma e.a., 2003). Om de eengemaakte markt soepel te laten verlopen en prijsafspraken en dumping tegen te gaan werd wel een aantal afspraken gemaakt in het Verdrag van Rome (1957) die raakten aan de organisatie van de arbeidsmarkt: het vrij verkeer van arbeid, regels betreffende veiligheid en gezondheid op het werk om tot een gemeenschappelijk minimum te komen, en de afspraak op een vraag van Frankrijk om loongelijkheid tussen mannen en vrouwen na te streven opdat er geen concurrentienadeel zou ontstaan, daar Frankrijk enkele jaren eerder hier wetgeving over had aangenomen.

De daarop volgende decennia laten echter een ander beeld zien. De sociale stelsels van de lidstaten ontwikkelen zich in de jaren zestig en zeventig weliswaar sterk, maar worden ook steeds diverser. Was het eind jaren vijftig nog mogelijk geweest om één Europese sociale welvaartsstaat op te bouwen, zo merkt Scharpf (2002) op, twee decennia later was die optie vrijwel onmogelijk geworden. Bovendien zorgt de wereldwijde economische crisis eind jaren zeventig ervoor dat nationale staten zich terugplooiën en het Europese enthousiasme verminderde. Initiatieven zoals de sociale actieprogramma's (1974) die onder andere een sterkere rol voor werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers voorzagen, leveren weinig op. Europa verliest aan legitimiteit doordat het geen rol speelt in het oplossen van de werkloosheids crisis in de lidstaten.

Binnen deze context nodigt Commissievoorzitter Jacques Delors, een Franse sociaaldemocraat met een achtergrond in de christelijke vakbeweging, in 1985 werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers uit voor een informeel gesprek. Hij wil de economische en politieke problemen en tegenstellingen waarmee Europa en zijn lidstaten worstelen, oplossen. Een uitweg wordt gezocht in het verder zetten van de integratie door de eengemaakte markt te vervolmaken, gecombineerd met het optuigen van een volwaardige sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers zoals in vrijwel alle lidstaten gebruikelijk was (Van Apeldoorn, 2002) – een manier van werken die gedurende de hierop volgende decennia dominant blijft. De hoop is dat de Unie zo een nieuwe positieve identiteit krijgt: Europa als het



sociale alternatief voor het Amerikaanse vrijhandelskapitalisme en het Japanse collectivisme, toen gezien als economische supermacht.

De belofte van de 'sociale dimensie' van Delors moest ervoor zorgen dat beleid betreffende de harmonisatie van nationale welvaartsstaten dezelfde constitutionele status zou krijgen als de afspraken tussen lidstaten over de interne markt en de monetaire unie, aldus Scharpf (2002).

Ondanks allerlei stappen vooruit sinds midden jaren tachtig, denk aan het Sociaal Handvest (1989/1996), dat onder andere het stakingsrecht verankert, een verplichte raadpleging van de sociale partners door de Commissie en de Raad (1991), de instelling van Europese ondernemingsraden (1994, versterkt in 2009), de sectorale sociale dialoog (sinds 1998 met meer dan 40 comités) en de al genoemde autonome en wetgeving-initiërende raamwerkovereenkomsten, blijft de sociale dimensie in Europa beperkt.

Het is een paradox dat sinds de vorming van de Europese Monetaire Unie in 1992 door het Verdrag van Maastricht parallel een indirecte verenging van de nationale beleidsruimte te zien is: de overheidsbegroting van de lidstaten en andere economische parameters zoals de inflatie moeten aan een aantal criteria voldoen, en geleidelijk aan verscherpt het toezicht van met name de Europese Commissie op het beleid dat zij nodig acht om deze doelstellingen te bereiken. In de praktijk gaat dit om flexibilisering van arbeidswetgeving, matiging van lonen en versobering van sociale arrangementen (Blomsma e.a., 2003; Keune & Vandaele, 2013). Dergelijke aanpassingen werden via aanbevelingen, zoals de 'globale richtsnoeren voor het economisch beleid' van de Raad sinds 1993 (Schulten & Müller, 2013) en het 'Witboek groei, concurrentievermogen, werkgelegenheid' uit 1994 van de Commissie verder gestimuleerd. Keune en Vandaele (2013) laten zien dat in alle EU-landen op vier na (België, Frankrijk, Italië en Denemarken) er loonmatiging heeft plaatsgevonden tussen 1999, het jaar dat de euro werd geïntroduceerd, en 2007, het jaar vóór de crisis. Scharpf (2002) noemt dit negatieve integratie, dat wil zeggen dat er vooral beleidsvorming is gericht op wegneming van nationale barrières om marktintegratie te bevorderen in plaats van het beperken van markten ter bescherming van sociale rechten (positieve integratie). Hij wijdt dit aan de afwezigheid van constitutionele gelijkwaardigheid tussen sociale en economische belangen in de Europese Unie – een praktijk die wel gebruikelijk is in nationale democratieën, en waarbij via democratische middelen (stemming, compromis) uitgevochten wordt welke het meeste gewicht krijgt.

Alhoewel het Europees beleid nu dus ook de ruimte voor sociaal beleid in de lidstaten inperkt, ontbreekt in de Europese vakbeweging nog steeds overeenstemming over de aanpak op Europees niveau. Een voorbeeld is het voorstel voor een Europees minimumloonbeleid. Vanaf de jaren negentig, in reactie op het Sociaal Handvest (1989), nemen de Europese Commissie en het Europees Parlement het initiatief om te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om tot een Europees beleid van een billijk loon te komen. Het Wilson Rapport in 1993 van de Commissie van Sociale Zaken van het Europees Parlement stelt 'de introductie van een eerlijk referentieloon op nationaal niveau' voor als basis voor collectieve onderhandelingen en wil tevens dat alle lidstaten 'een mechanisme invoeren om het minimumloon te koppelen aan het nationaal gemiddeld loon' (Schulten,

Saskia Boumans

2014). Het Europees Parlement vangt bot, omdat een meerderheid van de lidstaten loonbeleid een nationale aangelegenheid vindt. Maar dat óók het EVV niet in staat bleek om, tot op de dag van vandaag, overeenstemming te bereiken over een dergelijk Europese minimumstandaard is niet bevorderlijk voor de uitbouw van een sociaal Europa (Seeliger, 2018). Het gevolg is, en dat is op meer beleidsterreinen het geval, uitspraken uitblinken in vaagheid, zoals deze van de EVV-leiding, waarin ze haar wens uitspreekt 'to explore continually the scope for united campaigns at [the] European level, led by the ETUC, for common standards on minimum pay and income, and for collective bargaining strategies' (Seeliger, 2018).

Ook het gebrek aan een Europese identiteit of gevoelde solidariteit, de pogingen van Delors ten spijt, speelt de vakbeweging parten; de vakbond is historisch sterk verbonden met de natiestaat (Erne, 2008). Het EVV probeert wel om Europese solidariteit en daarmee een Europese identiteit op te bouwen. De succesvolle protesten tegen de Dienstenrichtlijn en de Havenrichtlijn begin 2000 om onderlinge concurrentie tegen te houden en Europese actiedagen aan de vooravond van bijeenkomsten van Europese leiders zijn de bekendste initiatieven. Deze zijn echter meestal defensief van aard en geven nauwelijks invulling aan hoe een sociaal Europa eruit zou moeten zien.

Samenwerking om in de eigen praktijk een sociaal Europa vorm te geven is moeilijk. Zo heeft de Verklaring van Doorn (1998) kort stand gehouden. Het idee was dat de Nederlandse, Duitse en Belgische vakbonden enkel nog loonafspraken zouden maken van minstens de inflatie plus de productiviteitstijgingen, en dat vakbondsbeleid gericht zou zijn op het verbeteren van de koopkracht en werkgelegenheid door afspraken over korter werken (Delsen, 2000). In de praktijk waren de initiatief nemende Belgische vakbonden gebonden aan een loonbeleid vanuit de overheid en hebben zij vrijwel geen zeggenschap over de hoogte van de loonafspraken, en als de FNV in 2003 akkoord gaat met een nullijn voor 2004 en een 'tot nul naderende contractloonontwikkeling' (Miljoenennota 2005) voor 2005 dan is er van de coördinatie weinig meer over. Een recenter voorbeeld is dat de vakbonden in Noord-Europa niet bereid waren om stevige looneisen te stellen in de crisisjaren om werknemers in Zuid-Europa te steunen. Streeck (2015) memoereert dat de Duitse partij Die Linke lange tijd wilde dat de Duitse DGB een hoge looneis zou stellen. De lage Duitse lonen zorgen immers door loonconcurrentie voor een Duits handelsoverschot en gelijktijdig voor een handelstekort op de balans van de zuidelijke lidstaten. Het voorstel van Die Linke vindt echter geen brede steun binnen de Duitse vakbeweging. In Nederland hebben Ewald Engelen en Alfred Kleinknecht een dergelijke oproep gedaan aan de FNV, ook zonder succes.<sup>1</sup> Ook looncoördinatie-initiatieven binnen de schoot van het EVV zijn tot nu toe niet succesvol gebleken wegens onderlinge verschillen, ondanks de erkende noodzaak (Degryse, 2013; Erne, 2015).

### **Economic governance en sociaal beleid**

Tot nu toe hebben we gezien dat het EVV loyaal is aan (het idee van) de Europese integratie; het heeft elke stap in het integratieproces gesteund (Erne, 2015). En



dat het in de praktijk weinig kracht kan en wil zetten om beleid te initiëren en veranderen dat meer tegemoetkomt aan zijn wens voor integratie van sociaal beleid. We hebben ook gezien dat op nationaal niveau de lidbonden ondanks hun lippendienst kiezen voor het verdedigen en behouden van nationaal beleid en verworvenheden. En in de vorige paragraaf is betoogd dat ondanks verschillende verworvenheden de sociale dimensie van Europa beperkt is gebleven en de nationale ruimte voor het voeren van sociaal beleid is beperkt door de wijze van integratie. Hieronder wordt het Europees Semester en het gewijzigde beleid omtrent collectieve onderhandelingen besproken. Beide zijn krachtige voorbeelden van de versteviging van de negatieve integratie die de Europese integratie kenmerkt, maar ook, en daarom is het vooral relevant, van de discursieve verschuiving in de laatste jaren.

Bij de introductie van de euro hoopte men dat er convergentie van de Europese economieën zou plaatsvinden (Streeck, 2015). De financiële crisis heeft echter laten zien dat de zuidelijke lidstaten juist aan ‘concurrentiekracht’ hebben verloren. Een van de kernproblemen is dat lidstaten vanwege de euro niet meer kunnen devalueren of de rente kunnen gebruiken om hun ‘concurrentievermogen’ te vergroten, en door de afspraken in het Stabiliteits- en Groeipact (1997/2011) beperkte speelruimte hebben. Een ander probleem, en daar spitst het beleidsproces van de Europese Commissie zich op toe, is dat de institutionele verschillen in welvaartsstaten zo groot zijn dat het de gewenste convergentie tegenhield (Scharpf, 2011).

Europa reageert in twee fases op de financiële crisis. In 2008 is de eerste reactie van de Commissie om het Europees Economisch Herstelplan (EERP) te lanceren, waardoor veel geld in de economie werd gebracht, er garanties werden gegeven, banken werden genationaliseerd om zo de financiële markten te stabiliseren, de economie te stimuleren en terug vertrouwen te kweken (Bieling & Lux, 2014). De tweede reactie volgt in 2010 met het aannemen van het Europees Semester en is gericht op bezuinigingen en hervormingen in de lidstaten, gestimuleerd en overzien door de Commissie. Volgens lobby-onderzoeksgroep Corporate Europe Observatory (2011) zegt commissievoorzitter Barosso tijdens een publieke toespraak over het Europees semester:

‘What is going on is a silent revolution – a silent revolution in terms of stronger economic governance by small steps. The Member States have accepted – and I hope they understood it exactly – but they have accepted very important powers of the European institutions regarding surveillance, and a much stricter control of the public finances.’

Het Europees Semester is een ‘cyclus van coördinatie van het economisch en het begrotingsbeleid in de Europese Unie’ en bestaat uit een aantal afspraken, waaronder het Sixpack (2011), het Euro Plus-pact (2011) en het Twopack (2013). Kern van de maatregelen is dat elk land verplicht wordt om jaarlijks twee programma’s voor te leggen aan de Commissie waarin het land (1) aangeeft hoe het zijn macro-economisch beleid op de korte termijn gaat (her)inrichten, en (2) hoe de structurele hervormingen er op de lange termijn uit gaan zien. Beide pro-

Saskia Boumans

gramma's moeten vallen binnen de kaders van het Stabiliteits- en Groeipact dat in 2011 is aangescherpt en versterkt (Grahl & Teague, 2013). De programma's worden vervolgens gecontroleerd door de Commissie door nationale economische *score boards*, opdat de uitvoering kan worden bijgestuurd en de inzet en de uitkomsten kunnen worden beoordeeld aan de hand van de Europese doelstellingen en resultaten van andere lidstaten. Door verscherping van de afspraken – gericht op verbetering van het 'concurrentievermogen' en op schuldenafbouw – is de nationale beleidsruimte nihil geworden (Grahl & Teague, 2013; Corporate Europe Observatory, 2011; Scharpf, 2011). Deze *economic governance* stelt de Commissie in staat om zeer gedetailleerde voorschriften te geven aan lidstaten over de doelstellingen van het beleid, en ze kan lidstaten ook straffen (Erne, 2015). Het afschaffen van loonindexeringsmechanismen, de decentralisering van collectieve onderhandelingen, loonmatiging in de openbare sector en gelijkschakeling van loonontwikkeling en productiviteit zijn centrale elementen (Van Gyes & Vandekerckhove, 2015). Zo staat in het Euro Plus-pact dat de ontwikkeling van de loonkosten zal worden beoordeeld in relatie tot 'de ontwikkelingen in de andere landen van de eurozone en bij de belangrijkste vergelijkbare handelspartners'. En in 2016 stelt de Commissie in haar Aanbeveling van de Raad over het Economisch Beleid van de Eurozone aan de Raad voor om de concurrentie van de Unie te versterken, te zorgen voor een devaluatie van reële lonen en verdere arbeidsmarkthervormingen, versterking van concurrentie tussen bedrijven en verlaging van bedrijfsbelastingen (Wigger, 2018; Prosser, 2016).

Min of meer gelijktijdig werd de Trojka (2010) ingesteld. Een samenwerkingsmandaat dat namens de Europese Commissie, de Europese Centrale Bank en het Internationaal Monetair Fonds onderhandelingen voerde met lidstaten die tijdens de crisis in grote financiële moeilijkheden verkeerden en 'bijstand' vroegen. Hen werd als voorwaarde voor financiële steun grote hervormingen op het gebied van arbeidsverhoudingen opgelegd, zoals drastische verlagingen van het minimumloon en van de lonen en de pensioenen in de publieke sector, en wetswijzigingen gericht op decentralisatie en lagere dekking van collectieve onderhandelingen. Zo is het nu mogelijk in Portugal om tijdelijke contracten van 36 maanden te geven en kunnen werknemers in Spanje het eerste jaar zonder opgave van redenen worden ontslagen. Het meest radicale voorbeeld is wellicht de vermindering van 22 procent van het Grieks minimumloon (Schulten & Müller, 2013).

De aanpak binnen het Europees Semester verschilt van de methode van open coördinatie die de Europese instellingen sinds 1997 voor arbeidsmarktbeleid hanteerden in vervolg op de Top van Luxemburg, en sinds 2000 (Lissabon) ook voor andere terreinen. De open coördinatiemethode gaat uit van gemeenschappelijke doelstellingen en individuele uitwerkingen gebaseerd op vrijwilligheid voor die beleidsterreinen waar de EU geen bevoegdheid heeft, maar er wel de wens is tot convergentie. Het Europees Semester dat sinds 2010 is uitgewerkt, is daarentegen niet vrijwillig: landen worden verplicht de doelstellingen te realiseren op straffe van boetes.

Erne (2015) laat overtuigend zien dat het EVV de *economic governance* vanaf 2010 heeft bekritiseerd en in 2014 een alternatieve oplossing voor de crisis presenteert ter voorbereiding op de verkiezingen voor het Europees Parlement. Dit is opmer-

kelijk voor een beweging die vier decennia lang alle stappen van de integratie, soms morrend, heeft gesteund. Ook Bieling en Lux (2014) concluderen dat het EVV en zijn onderzoekspoot het ETUI opmerkelijk kritisch zijn. Toch is het niet gelukt om de krachtige ommezwaai van de Commissie en de Raad in hun relatie met sociale partners enerzijds en het verstevigen van hun grip op de beleidsruimte en -richting te politiseren. Deels, zo schrijven Bieling en Lux (2014), blijft het ontwikkelen van vakbondswerk dat ‘coherent, Europees georiënteerd en transnationaal’ is moeilijk door institutionele, ideologische en economische verschillen. Ook in tijden van zulke zware aanvallen. Erne betoogt dat dit komt doordat de Commissie erin slaagt om de economische problemen nationaal te definiëren, dus als een probleem dat opgelost moet worden binnen de lidstaten. De vakbonden kiezen er vervolgens voor om de gevolgen van de crisis te verzachten via onderhandelingen met hun nationale overheden en werkgevers. Erne citeert de Franse CDT in haar reactie: ‘Als Frankrijk de Begrotingsunie [die strengere regels voor begrotingspolitiek oplegt] niet aanvaardt, dan dreigt een situatie waarin Frankrijk nog veel meer gaat verliezen’, en over de Irish Congress of Trade Unions: ‘Ondanks dat het verdrag verkeerd is voor onze economie en onze samenleving is het moeilijk ons ertegen te verzetten zonder dat we een bevredigend alternatief hebben voor het Europese Stabiliteitsmechanisme.’ Deze nationale *framing* van de Commissie en pragmatische oplossing door de lidbonden van het EVV heeft – wederom – de angel uit het conflict gehaald, terwijl het beleid juist meer Europees dan ooit is.

### **Nieuw beleid: collectieve onderhandelingen**

Gelijktijdig met de ontwikkeling van *economic governance* heeft de Europese Unie haar vertoog en praktijk over het belang van collectief onderhandelen verandert. Dit is een opvallende koerswijziging (Hermann, 2017). Zoals aangegeven, heeft de Commissie het sociaal overleg lange tijd gesteund in het kader van de uitbouw van een sociale dimensie of de bescherming van het Europees sociaal model. Dit traditionele discours wordt steeds vaker verzwakt door een tegen-discours dat grotendeels afkomstig is uit het DG Economisch en Financiële Zaken en de Europese Centrale Bank (Keune, 2015). Zij zien collectieve arbeidsverhoudingen, en dan met name vakbonden, als obstakels voor marktcoördinatie en als belemmeringen voor economische groei en de ontwikkeling van werkgelegenheid (Keune, 2015). Zo wordt onder andere in het *Labour Market Developments Report* (2012) betoogd dat de dekking van collectieve overeenkomsten moet worden vermindert, collectieve onderhandelingen moeten worden gedecentraliseerd, minimumlonen moeten worden verlaagd en de loonvormende kracht van vakbonden moet worden verminderd (p. 103-104).

Marginson en Weltz (2014) en Hermann (2017) laten zien dat dergelijke decentralisatie heeft plaatsgevonden in ten minste tien EU-landen: Oostenrijk, Bulgarije, Cyprus, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Roemenië, Slovenië en Spanje (met recentralisatie in België en Finland). Sinds 2008 is het in Griekenland, Spanje en Portugal, grotendeels als gevolg van de druk van de EU, de ECB en het

Saskia Boumans

IMF, mogelijk om middels afspraken op lagere niveaus verslechtingen van arbeidsvoorwaarden door te voeren. Frankrijk had overigens een dergelijk principe al vóór 2008 geïntroduceerd, met als verschil dat lonen grotendeels zijn uitgesloten van dit principe (Marginson & Weltz, 2014). Dit is een vorm van juridische omkering van het algemene principe dat afspraken op lagere niveaus enkel verbeteringen in arbeidsvoorwaarden kunnen doorvoeren (Keune, 2015). Een ander voorbeeld is dat in Griekenland, Ierland, Portugal, Roemenië, Slowakije, Bulgarije, Duitsland en Italië de wetgeving over het algemeen verbindend verklaren van cao's is veranderd, waardoor de reikwijdte van cao's is afgenomen (Keune, 2015). In Nederland zijn wetsinitiatieven om het instrument van algemeen verbindend verklaren te verzwakken overigens vooralsnog tegengehouden. De laatste poging was in 2016 door de VVD en D66, en is tegengehouden door toenmalig minister Asscher.

Nauw gekoppeld aan decentralisatie is de afnemende dekking van collectieve onderhandelingen; dat wil zeggen de daling van het aantal bedrijven en werknemers dat gedekt wordt door een cao. Door het afnemende gebruik van sectorale overeenkomsten, de omkering van het gunstigheidsprincipe en meer in het algemeen de verminderde macht van werknemers en hun organisaties om werkgevers aan het onderhandelen te krijgen, is de dekking van collectieve overeenkomsten afgenomen in een aantal EU-landen (Keune, 2015). Portugal is het meest dramatische voorbeeld. Het aantal werknemers in de privésectoren dat onder een cao valt, is gedaald van 1.894.788 in 2008 naar 478.086 in 2015 (Malo, 2016). In andere landen is de daling geleidelijker. In Duitsland is de dekking bijvoorbeeld geleidelijk afgenomen van zo'n 75 procent eind negentig tot 59 procent in 2016 (Schulten e.a., 2018). En in Spanje daalde de dekkingsgraad gestaag sinds 2008, met een sterke schok in 2014-2015, waardoor nu in totaal meer dan 2 miljoen minder werknemers gedekt zijn dan aan het begin van de crisis (Keune, 2015). In Nederland daarentegen is de dekkingsgraad van circa 80 procent al jaren vrij constant.

Het gevolg van deze verzwakking van de collectieve onderhandelingen is dat de positie van vakbonden verzwakt en dat bedrijven meer mogelijkheden krijgen om onderling te concurreren – een van de beleidsdoelstellingen van de Commissie (2016) (Keune, 2015; Keune & Vandaele, 2013). De hervormingen in de collectieve onderhandelingen zijn, zoals het EVV al vroeg opmerkt, ondersteunend aan de doelstellingen en de werkwijze in de *economic governance* van de Europese Unie (Hermann, 2017). De opmerking van Draghi midden in de crisis dat het Europees Sociaal Model dood en begraven is, is daarom wellicht eerlijker dan die van Commissievoorzitter Barosso een halfjaar later in zijn State of the Union: 'Some say that, because of the crisis, the European Social model is dead. I do not agree.'

Het EVV ontwikkelt in 2012 in reactie op de ontwikkelingen een nieuwe loon- en onderhandelingscoördinatie: *Toolkit for Coordination of Collective Bargaining and Wages in the EU Economic Governance*. Hierin stelt het onder andere opnieuw vast dat onderhandelde loonstijgingen moeten voldoen aan de 'gouden regel' van inflatie plus productiviteit, en stelt in feite twee strategieën voor: versterking van de positie van vakbonden in hun eigen land in relatie tot de uitvoering van de aanbevelingen van de Europese Commissie in het kader van het Europees Semester en,

ten tweede, versterking van de betrokkenheid van de vakbeweging bij de inrichting van het Europees Semester.

### Laatste opmerkingen

De zware hervormingen en bezuinigingsoperatie van de het afgelopen decennium zijn in veel landen gepaard gegaan met sociaal protest (Erne, 2015; Bieling & Lux, 2014). Inkomensongelijkheid is hoger op de politieke agenda gekomen, evenals de ongelijke verdeling tussen arbeid en kapitaal. Ook rommelt het binnen de Unie zelf; denk aan de brexit en de groei van Euro-sceptische partijen in veel lidstaten, en is de steun bij werkgevers voor het Europese integratieproces verminderd (Degryse, 2017). In de eerste versie van het *Joint Employment Report* (2013) van de Europese Raad van 30 november 2012 wordt een somber beeld geschetst van de Europese arbeidsmarkt: stagnerende werkgelegenheid en stagnerende reële inkomens, groeiende segmentatie, hoge belastingen op arbeid, groeiende armoede, et cetera.

In reactie op deze ontwikkelingen worden nieuwe denksporen ontwikkeld. Juncker herlanceert in 2015 de sociale dialoog waarin hij refereert aan het proces Delors van midden jaren tachtig. En onder het Nederlands voorzitterschap in 2016 wordt 'Een nieuwe start voor een sterke sociale dialoog' ondertekend door alle Europese sociale partners, de verantwoordelijke commissarissen van de Europese Commissie en minister Asscher als vertegenwoordiger van de Europese Raad. In dit document verwelkomen ze 'de fundamentele rol van de Europese sociale dialoog als een belangrijke factor voor de werkgelegenheid in de EU en de besluitvorming op sociaal gebied, en zijn derhalve opgetogen over het versterken van de dialoog tussen de sociale partners'. Niet lang hierna wordt een deel van de voornemens geconcretiseerd in de Europese Pijler van sociale rechten. Hierin worden twintig sociale beginselen gebundeld in drie categorieën: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, billijke arbeidsvoorwaarden, en sociale bescherming en inclusie – bekende thema's.

Commissievoorzitter Juncker zegt in zijn State of the Union (Europese Commissie, 2017): '(...) op zijn minst zouden we het eens moeten worden over een Unie voor Europese sociale normen, als gemeenschappelijke basis voor wat wij met ons allen op de eengemaakte markt sociaal billijk achten'. In dezelfde toespraak maakt Juncker gewag van de aanpassing van de Detacheringsrichtlijn om het loonkostenverschil tussen uitgezonden werknemers en 'reguliere' werknemers te verminderen en van de oprichting van een Europese arbeidsinspectie. Ook voortvloeiend uit de Europese Pijler is een nieuwe richtlijn voor meer transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de hele EU, evenals een uitbreiding van het verbod op kankerverwekkende stoffen op de werkplek, een richtlijn over verbetering van de werk-privébalans en het verzoek aan sociale partners om tot overeenstemming te komen om toegang tot sociale bescherming te verbeteren. Ook is er in april 2017 een sociaal *score board* toegevoegd aan het economische *score board* van het Europees Semester. Van een dergelijk *score board* wordt voor het eerst gewag gemaakt in het *Joint Employment Report* 2013, gepubliceerd

Saskia Boumans

begin oktober. De Commissie brengt in reactie op vragen hierover op 2 oktober een persbericht uit waarin staat dat er geen extra geld wordt uitgegeven aan sociaal beleid en werkgelegenheid en: ‘There will be no automatic consequences. The scoreboard is an analytical tool to observe divergence from historical trends or from the EMU average.’ Het *score board* is bedoeld als analyse-instrument en dient als uitgangspunt voor de landspecifieke aanbevelingen in het kader van het Europees Semester.

De Europese vakbeweging, bij monde van het EVV, is sceptisch over de Europese Pijler. Het EVV steunt het, maar heeft kritiek op de totstandkoming van de Europese Pijler – vakbonden zijn hier te weinig bij betrokken geweest – en wil vooral dat de genoemde sociale rechten vóór economische rechten gaan (ETUC, 2016). Met de Europese Pijler noch het sociale *score board* is aan die tweede wens voldaan. De Europese Commissie heeft ondertussen wel aangegeven op vraag van het EVV dat vakbonden en werkgevers betrokken moeten worden bij de advisering betreffende de landspecifieke aanbevelingen. Deze dienen als input voor het Europees Semester. In een aantal landen gebeurt dit (EVV, 2016), maar veelal ook niet en de precieze functie van het advies is bovendien onduidelijk, vindt het EVV (2018). Een tegenvaller voor het EVV is ook dat, ondanks de verklaring uit 2016, het sociaal overleg moeilijk verloopt. De gewenste raamwerkovereenkomst over een betere werk-privébalans komt moeilijk van de grond, en de raamwerkovereenkomst over oudere werknemers en intergenerationeel beleid is vrijwillig van aard, dus wordt niet voorgelegd aan de Commissie om omgezet te worden in een richtlijn (Degryse, 2017).

Sommigen zien in bovengenoemde initiatieven een oprechte poging om het Europees sociaal model te versterken (Vandenbroucke, 2018), anderen zijn sceptischer (Erne, 2015; Scharpf, 2011). Ondanks de verankering van de Europese Pijler in het Europees Semester is er niets veranderd aan de doelstellingen van het Europees Semester, en nog altijd hebben de sociale normen – in tegenstelling tot de economische uitgangspunten – een vrijwillig karakter. Er is met andere woorden in het vertoog weer meer ruimte voor sociaal beleid en de rol voor vakbonden dan tijdens de financiële crisis, maar de recente economische crisis is vooral gebruikt om vrijwel volledig greep te krijgen op het sociaal beleid in de lidstaten.

## Noot

- 1 Erne (2015) citeert een voormalig leider van IG Metall, de grootste en sterkste vakbond in Europa, over de ‘buitensporige’ loonsverhogingen in Zuid-Europa en memoreert dat de Franse CFDT de Begrotingsunie presenteerde als een maatregel ‘om een herhaling van het Griekse scenario te voorkomen.’

## Literatuur

Apeldoorn, B. van (2002). *Transnational Capitalism and the Struggle over European Integration*. Londen/New York: Routledge.



- Bieling, H.J., & Lux, J. (2014). Crisis-Induced Social Conflicts in the European Union – Trade Union Perspectives: The Emergence of ‘Crisis Corporatism’ or the Failure of Corporatist Arrangements? *Global Labour Journal*, 5 (2): 153-175.
- Blomsma, M., Junk, H., Kester, J., Louw, C. van der, & Vos, K. (2003). Vormgeving van het Europese sociale beleid, Bijwagen van de interne markt of sociaal model? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19 (1): 6-19.
- Corporate Europe Observatory (2011). Corporate Eutopia. How new economic governance measures challenge democracy. Brussel: CEO. [www.corporateeurope.org/lobbycracy/content/2011/01/corporate-eutopia](http://www.corporateeurope.org/lobbycracy/content/2011/01/corporate-eutopia), geraadpleegd op 28 december 2018.
- Ciampani, A (2017). Italian trade unionism and the ETUC: in favour of a European social actor. In: A. Ciampani & P. Tilly (red.), *National Trade Unions and the ETUC: A History of Unity and Diversity*. European Trade Union Institute.
- Ciampani, A., & Tilly, P. (red.) (2017). *National Trade Unions and the ETUC: A History of Unity and Diversity*. European Trade Union Institute.
- Degryse, C. (2013). *1973-2013: 40 years of history of the European Trade Union Confederation*. ETUI.
- Degryse, C. (2017). The relaunch of European social dialogue: what has been achieved up to now? *Social policy in the European Union: state of play 2017*, 115.
- Delsen, L. (2000). *Exit poldermodel?: sociaal-economische ontwikkelingen in Nederland*. Uitgeverij Van Gorcum.
- Directorate-General for Information (1984). *The European Trade Union Confederation*. <http://aei.pitt.edu/33814/4/A553.pdf>, geraadpleegd op 23 december 2018.
- Erne, R. (2008). *European unions: labor's quest for a transnational democracy*. Cornell University Press.
- Erne, R. (2015). A supranational regime that nationalizes social conflict: Explaining European trade unions' difficulties in politicizing European economic governance. *Labor History*, 56 (3): 345-368.
- ETUC (2016). *ETUC Position on the European Pillar of Social Rights - Working for a Better Deal for All Workers*. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-european-pillar-social-rights-working-better-deal-all-workers>, geraadpleegd op 28 december 2018.
- ETUC (2016). *Country Specific Recommendations 2016 and role of social partners in the EU Semester*. [www.etuc.org/en/document/country-specific-recommendations-2016-and-role-social-partners-eu-semester-etuc-position](http://www.etuc.org/en/document/country-specific-recommendations-2016-and-role-social-partners-eu-semester-etuc-position), geraadpleegd op 10 januari 2019.
- ETUC (2018). *ETUC Position on the European Commission proposal for the EU budget 2021-2027*. [www.etuc.org/en/document/etuc-position-european-commission-proposal-eu-budget-2021-2027](http://www.etuc.org/en/document/etuc-position-european-commission-proposal-eu-budget-2021-2027), geraadpleegd op 28 december 2018.
- Europese Commissie (2013). *Memo: Strengthening the social dimension of the Economic and Monetary Union: frequently asked questions*. [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-13-837\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-837_en.htm), geraadpleegd op 10 januari 2019.
- Europese Commissie, minister Asscher, ETUC, BusinessEurope, UEAPME, & CEEP (2016). *A New Start for a strong Social Dialogue*. [www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/statement\\_on\\_a\\_new\\_start\\_for\\_social\\_dialogue.pdf](http://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/statement_on_a_new_start_for_social_dialogue.pdf), geraadpleegd op 10 januari 2019.
- Europese Commissie (2017). President Jean-Claude Juncker's State of the Union Address 2017. [http://europa.eu/rapid/press-release\\_SPEECH-17-3165\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-17-3165_en.htm), geraadpleegd op 10 januari 2019.
- Falkner, G. (2006). Collective Participation in the European Union: The Fate of ‘Euro-Corporatism’. In: C. Crouch & W. Streeck (red.), *The diversity of democracy: corporatism, social order and political conflict*. Cheltenham: Edward Elgar.

Saskia Boumans

- Grahl, J., & Teague, P. (2013). Reconstructing the eurozone: the role of EU social policy. *Cambridge Journal of Economics*, 37: 677-692.
- Gyes, G. van, & Vandekerckhove, S. (2015). Indicators of collectively agreed wages in the euro zone: a quality report. In: G. van Gyes & T. Schulten (red.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance: Alternative strategies for inclusive growth*. ETUI.
- Hermann, C. (2017). Crisis, structural reform and the dismantling of the European Social Model(s). *Economic and Industrial Democracy*, 38 (1): 51-68.
- Hyman, R. (2003). *Trade Unions and the Ambiguities of Social Europe* (paper presented at the IIRA World Congress). Berlijn.
- Hyman, R. (2005). Trade unions and the politics of the European social model. *Economic and industrial democracy*, 26 (1): 9-40.
- Hyman, R. (2017). British trade unions and the ETUC. In: A. Ciampani & P. Tilly (red.), *National Trade Unions and the ETUC: A History of Unity and Diversity*. European Trade Union Institute.
- Keune, M. (2012). The Social Dimension of European Integration. In: L. Burroni, M. Keune & G. Meardi (red.), *Economy and Society in Europe, A Relationship in Crisis*. Cheltenham/ Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Keune, M. (2015). Less governance capacity and more inequality: the effects of the assault on collective bargaining in the EU. In: G. van Gyes & T. Schulten (red.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance: Alternative strategies for inclusive growth*. ETUI.
- Keune, M., & Vandaele, K. (2013). Wage regulation in the private sector: moving further away from a 'solidaristic wage policy'? In: J. Arrowsmith & V. Pulignano (red.), *The transformation of employment relations in Europe: institutions and outcomes in the age of globalisation*. New York: Routledge.
- Larsson, B. (2012). Obstacles to transnational trade union cooperation in Europe - results from a European survey. *Industrial Relations Journal*, 43 (2): 152-170.
- Malo, M. (2016). Collective bargaining reforms in Southern Europe during the crisis: impact in the light of international standards. In: V. Pulignano, H.-D. Köhler & P. Stewart (red.), *Employment relations in an era of change. Multi-level challenges and responses in Europe*. Brussel: ETUI.
- Marginson, P., & Welz, C. (2014). *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime*. Dublin: Eurofound. [www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/changes-to-wage-setting-mechanisms-in-the-context-of-the-crisis-and-the-eus-new-economic-governance](http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/changes-to-wage-setting-mechanisms-in-the-context-of-the-crisis-and-the-eus-new-economic-governance), geraadpleegd op 18 december 2018.
- Martin, A., & Ross, G. (2001). Trade Union Organizing at the European Level: The Dilemma of Borrowed Resources. In: D. Imig & S. Tarrow (red.), *Contentious Europeans*. Lanham: Rowman & Littlefield, 53-76.
- Minister van Financiën (2005). *Miljoenennota 2005*. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29800-1.html>, geraadpleegd op 28 december 2018.
- Mittag, J. (2017). Flexible adaptation between political, social and economic interests: the multi-faceted Europeanisation of German trade unions. In: A. Ciampani & P. Tilly (red.), *National Trade Unions and the ETUC: A History of Unity and Diversity*. European Trade Union Institute.
- OECD (2018). *OECD Employment Outlook*. [www.oecd.org/els/oecd-employment-outlook-19991266.htm](http://www.oecd.org/els/oecd-employment-outlook-19991266.htm), geraadpleegd op 8 januari 2019.
- OECD (2018). *The OECD Jobs Strategy*. [www.oecd.org/employment/jobs-strategy/about/](http://www.oecd.org/employment/jobs-strategy/about/), geraadpleegd op 8 januari 2019.

- Prosser, T. (2016). Economic union without social union: The strange case of the European social dialogue. *Journal of European Social Policy*, 26 (5): 460-472.
- Ramírez Pérez, S.M. (2017). Iberian trade unions and the ETUC: from the periphery to the centre. In: A. Ciampani & P. Tilly (red.). *National Trade Unions and the ETUC: A History of Unity and Diversity*. European Trade Union Institute.
- Roccati, C. (2017). Europe and the divisions of French trade unionism: a growing awareness. In: A. Ciampani & P. Tilly (red.). *National Trade Unions and the ETUC: A History of Unity and Diversity*. European Trade Union Institute.
- Scharpf, F.W. (2002). The European Social Model: Coping with the challenges of diversity (MPIfG working paper, nr. 02/8). Keulen: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. [www.mpifg.de/pu/workpap/wp02-8/wp02-8.html](http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp02-8/wp02-8.html). Geraadpleegd op 18 december 2018.
- Scharpf, F.W. (2011). Monetary union, fiscal crisis and the pre-emption of democracy. *Zeitschrift für Staats-und Europawissenschaften (ZSE)/Journal for Comparative Government and European Policy*, 163-198.
- Schulden, T. (2014). *Contours of a European minimum wage policy*. Berlijn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Department for Central and Eastern Europe.
- Schulden, T., Bauer, G., Schmidt, U., Schwacke-Pilger, M., Taube, A., Wiebel, M., & Ziouziou, J. (2018). *Collective bargaining in Germany 2017* (Annual report of the WSI Collective Agreement Archive). Düsseldorf: WSI.
- Schulden, T., & Müller, T. (2013). A new European interventionism? The impact of the new European economic governance on wages and collective bargaining. In: D. Natali & B. Vanhercke (red.), *Social developments in the European Union 2012*. Brussel: ETUI.
- Seeliger, M. (2018). Why Do (Some) European Trade Unions Reject Minimum Wage Regulation? *Culture, Practice & Europeanization*, 3 (1): 37-46.
- Serrano, A., Keune, M., & Crespo, E. (2017). The paradoxical ways of naming employment by European institutions during the crisis: The weakening of collective frames. *Stato e mercato, Società editrice il Mulino*, 2: 223-246.
- Streeck, W. (2015). Why the Euro Divides Europe. *New Left Review*, 95: 5-26.
- Streeck, W. (2018). *European Social Policy: Progressive Regression* (MPIfG Discussion Paper 18/11). Keulen: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Turner, L. (1996). The Europeanization of labor: structure before action, *European Journal of Industrial Relations*, 2 (3): 325-344.
- Vandekerckhove, S. (2018). *Inclusive growth through collective bargaining in Europe* (CAWIE Research Paper 3.1). KU Leuven.
- Vandenbroucke, F. (2018). *The European Pillar of Social Rights: from promise to delivery, Introduction to the 'European Social Union (ESU) public forum debate'*. [www.euvisions.eu/europea-social-union-public-forum-debate-vandenbroucke/](http://www.euvisions.eu/europea-social-union-public-forum-debate-vandenbroucke/), geraadpleegd op 9 januari 2019.
- Wigger, A. (2018). The new EU industrial policy: authoritarian neoliberal structural adjustment and the case for alternatives. *Globalizations*, 1-17.