

Privaatrecht in de 21e eeuw

# **Arbeidsrecht**

De Eurowerknemer

Prof. mr. P.F. van der Heijden

Mr. C.G. Scholtens

Prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss

Prof. dr. A.T.J.M. Jacobs

Een uitgave van **Kluwer** in opdracht van het Ministerie van Justitie

Den Haag, 4 februari 1999

## De Eurowerknemer en Europees CAO-recht

De auteur **prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss** is werkzaam als hoogleraar sociaal recht, Universiteit Leiden en Europees arbeidsrecht, Universiteit Maastricht

### 1. Inleiding

In februari 2002 raakt de internationale vrachtwagenchauffeur Karel Houthakker in een wegrestaurant nabij Straatsburg in gesprek met zijn Franse en Duitse collega's Charles Bûcheron en Karl Holzhauser. Zij hebben zojuist hun koffie betaald in euro's en hoewel zij alle drie hetzelfde bedrag hebben neergeteld, blijken er al pratende toch meer verschillen te zijn dan alleen de achterkant van sommige munten waarop in Nederland het portret van de koningin, in andere landen andere symbolen staan afgedrukt. In heel 'Euroland' (de EG-landen die zijn toegetreden tot de Economische en Monetaire Unie) zijn de afgelopen maand voor de eerste maal de salarissen betaald in euro's. De bedragen die de drie hebben ontvangen, blijken echter bij vergelijking nogal van elkaar af te wijken. Nog opvallender wordt het verschil als zij de brutobedragen naast elkaar leggen, want de belasting die wordt geheven op hun inkomen blijkt nogal uiteen te lopen. 'Maar ja', oppert Karel, 'misschien is het leven ook wel duurder in sommige landen, want ik betaal bij ons ook meer voor de koffie dan hier. En het valt me nu met die euro pas op, hoe veel de benzineprijzen verschillen'. 'Maar wij moeten ook nog harder werken', klaagt Charles met een verwijzing naar de vele stakingen die in Frankrijk worden gevoerd tegen de lange werktijden in deze sector. 'Maar daar krijgen jullie toch ook weer

mooie vergoedingen voor?' vraagt Karl. Al pratende komen de chauffeurs tot de conclusie dat de verschillen toch wel vreemd zijn. Zij zijn wel lid van hun vakbond, maar hierover hebben zij nog nooit iets gehoord. Zij besluiten het aan te kaarten op een ledenvergadering en te vragen of er niet eens aan kan worden gedacht om de verschillende CAO's beter op elkaar af te stemmen of zelfs een gezamenlijke CAO af te sluiten voor verschillende landen.

Zou het zo gaan? De verwachting lijkt gerechtvaardigd dat met de invoering van de euro door de mogelijkheid om lonen en prijzen beter te vergelijken, ook werknemers eerder zullen komen tot een vergelijking van de arbeidsvoorwaarden in de verschillende landen. Met het toenemen van grensoverschrijdende arbeid zal dat leiden tot vragen aan de werkgever of de vakbond over de verklaring voor die verschillen. Toch is het nog niet aannemelijk dat op korte termijn Europese CAO's tot stand zullen komen.<sup>1</sup> Zoals al uit de casus blijkt, spelen ook de verschillende belastingstelsels en prijsniveaus een verstorende rol. Ook deze verschillen zouden echter kleiner kunnen worden. De eerste gedachten leven al bij de regeringsleiders van de EU-landen om na de invoering van de euro te komen tot een sterkere harmonisatie van de belastingwetgeving. En ook de prijsniveaus zouden naar elkaar toe kunnen gaan groeien als gevolg van de economische integratie die voortvloeit uit de Economische en Monetaire Unie. Voor de invoering van grensoverschrijdende CAO's biedt de invoering van de euro betere mogelijkheden, maar de valutaverschillen vormen uiteraard niet de enige belemmering. Uit recent internationaal vakbondsoverleg blijkt dat werkgevers nog niet bereid zijn om te onderhandelen over grensoverschrijdende CAO's en ook de vakbonden zien nog wel de nodige belemmeringen. Justitie in de 21e eeuw zal vooral te maken hebben met juridische mogelijkheden en beperkingen. Welke zijn er waar te nemen?

## 2. Verschillen in nationaal CAO-recht

Om te beginnen is van belang dat de nationale stelsels van CAO-recht in Europa sterk uiteen lopen. Zo zijn de verschillen al groot tussen het Nederlandse en Belgische CAO-recht. In België komen veel CAO's tot stand in het kader van de publiekrechtelijke paritaire organen, met als gevolg dat de individuele bepalingen direct werking hebben voor de hele bedrijfstak. Bovendien zijn aan elke CAO alle werknemers gebonden die in dienst zijn van een werkgever die lid is van een CAO-partij, terwijl in Nederland daarvoor een ingewikkelde constructie bestaat waarbij de gebonden werkgever de bepalingen moet toepassen, maar de ongebonden werknemer er zich niet op kan beroepen.<sup>2</sup> En zo kennen de lidstaten van de EG onderling al belangrijke verschillen op het gebied van de gebondenheid aan de normatieve CAO-bepalingen, naast diverse andere aspecten van CAO-recht, zoals de erkenning van vakorganisaties, diagonale en obligatoire werking van bepalingen, handhaving en afdwingbaarheid.<sup>3</sup> Het gevolg is dat wanneer een grensoverschrijdende CAO al tot stand zou komen, de toepassing ervan nog lastige problemen kan oproepen. Ten eerste is het de vraag of de desbetreffende CAO in het nationale recht wordt erkend, of deze algemeen verbindend kan worden verklaard en of de betrokken werkgevers en werknemers volgens het nationale recht al gebonden zijn. Hierbij komen nog de vragen van internationaal privaatrecht, die voortvloeien uit het toenemende grensoverschrijdende werknemersverkeer.<sup>4</sup> Geldt bijvoorbeeld een CAO in Nederland voor een in België wonende werknemer die dagelijks hier komt werken omdat hier het werklandprincipe bepalend is en hoe verhoudt zich dat weer tot bijvoorbeeld zijn nationale belasting- en socialezekerheidsrecht, waar

---

2 Voor de verschillen tussen België en Nederland, Rigaux & van Peijpe 1994.

3 Jacobs 1986 en 1988.

4 Dumortier 1981, Morgenstern 1984, Polak 1988, Van Hoek 1990, Pennings 1996.

het woonlandbeginsel geldt<sup>5</sup>? Al met al zijn er problemen te onderkennen bij het grensoverschrijdende CAO-recht die de komende jaren in toenemende mate hinderlijk zullen worden.

### 3. Europees arbeidsrecht

Op Europees niveau zijn de pogingen om te komen tot meer harmonisatie op het gebied van de arbeidsvoorwaarden in eerste instantie publiekrechtelijk van aard geweest. Via verordeningen werd het vrij verkeer van werknemers ingevoerd. Meer specifiek voor een branche werden voor het wegvervoer bij verordening regelingen getroffen voor de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden in de vervoersector, vooral met het oog op werk- en rusttijden.<sup>6</sup> Hier leidde dit tot vrij gedetailleerde regelingen voor de controle via tachografen. Voor het overige richtte het Europese arbeidsrecht zich op de geleidelijke harmonisatie van arbeidsvoorwaarden die van belang zijn voor de Europese arbeidsmarkt door middel van met name richtlijnen.<sup>7</sup> Vooral op het gebied van de arbeidsomstandigheden zijn deze soms gedetailleerd. Men kan zich afvragen of sommige van deze onderwerpen niet ook goed bij CAO zouden kunnen worden geregeld, ten gunste van de flexibiliteit en specifieke regulering per sector. Wat betreft het collectieve arbeidsrecht werden in verschillende richtlijnen voorschriften gegeven op het gebied van de medezeggenschap bij collectief ontslag, arbeidsomstandigheden, overgang van ondernemingen en informatie en consultatie bij ondernemingen met een communautaire dimensie.<sup>8</sup> In Engeland betekende dit zelfs dat overleg met werknemers moest worden ingevoerd waar werkgevers daartoe voorheen niet verplicht waren

---

5 Vgl. de Detacheringsrichtlijn van 16 december 1996, nr. 96/71/EG, *PbEG* 1997, nr. L 18, p. 1-5 en HvJ EG 27 maart 1990, *NJ* 1991, 703 (Rush Portuguesa).

6 Van Herk 1998, p. 117-129.

7 Zie voor een overzicht Geers & Heerma van Voss 1995.

8 Zie de bijdrage van Van der Heijden aan deze bundel.

in ondernemingen zonder een erkende vakbond. Maar tot richtlijnen op het gebied van het collectieve onderhandelen over arbeidsvoorwaarden is het nog niet gekomen. De nationale tradities lijken daaraan in de weg te staan, alsmede de angst bij werkgevers- en werknemersorganisaties voor een te grote overheidsbemoeienis met hun onderhandelingen.

Wel is in het Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa uit 1961 het recht op vorming van vakverenigingen en op collectief onderhandelen erkend (art. 5 en 6), naast de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie terzake en bepalingen in het IVES-CR van de Verenigde Naties.<sup>9</sup> Op EG-niveau worden deze rechten erkend in het 'Gemeenschapshandvest voor de rechten van de werkkenden' uit 1989, dat echter geen juridisch bindend document is. Pas in de Overeenkomst inzake sociale politiek die in het kader van het Verdrag van Maastricht in 1992 werd gesloten tussen de lidstaten van de EG met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk (hierna: de Sociale Overeenkomst) werd aan het collectief onderhandelen op Europees niveau als zodanig een impuls gegeven<sup>10</sup>, in aansluiting op pogingen van de Europese Commissie sinds het aantreden van Jacques Delors als voorzitter in 1985 om aan de sociale dialoog op Europees niveau meer inhoud te geven. Aanvankelijk resulteerde dit vooral in een reeks verklaringen. De Sociale Overeenkomst bij het Verdrag van Maastricht kwam aldus bijna letterlijk voort uit dit overleg. In het Verdrag van Amsterdam is overeengekomen dat deze bepalingen in het EG-verdrag zullen worden geïncorporeerd.

---

9 Voor een rechtsvergelijkend overzicht van het CAO-recht Bamber & Córdova 1993.

10 *Trb.* 1992, 74. De overeenkomst zal als gevolg van het Verdrag van Amsterdam worden opgenomen in de nieuwe art. 136-143 EG-verdrag, naar verwachting in 1999. Vgl. Dutheillet de Lamotte 1993, Hepple 1993, Ojeda-Aviles 1993, Rhodes 1993, Whiteford 1993, Coppenholle, Devroe & Wouters 1994, Däubler 1996, Treu 1996.

#### 4. De Sociale dialoog op EG-niveau

De Sociale Overeenkomst geeft de Commissie tot taak de raadpleging van de sociale partners op communautair niveau te bevorderen. Op Europees niveau zijn hierin betrokken de algemene Europese werkgeversorganisatie UNICE en die van de overheidswerkgevers CEEP, alsmede het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV).

Indien de Commissie een beleidsvoornemen heeft op sociaal gebied, dient zij daar eerst de sociale partners van in kennis te stellen. Indien deze er aanleiding toe zien om eerst zelf over dit onderwerp te onderhandelen, dienen zij daartoe gedurende maximaal negen maanden de kans te krijgen. Komt men niet tot overeenstemming, dan kan na die tijd de Commissie EG-besluitvorming door de Raad van Ministers voorbereiden. Dit laatste is bijvoorbeeld gebeurd met de Richtlijn inzake Europese ondernemingsraden.

Vervolgens geeft de Sociale Overeenkomst een voorzichtige aanzet voor een Europees CAO-recht. Zij bepaalt namelijk dat de dialoog tussen sociale partners op communautair niveau, indien zij zulks wensen, kan leiden tot contractuele betrekkingen, met inbegrip van overeenkomsten.<sup>11</sup> Een bijzonder voorzichtige formulering: contractuele betrekkingen komen immers meestal al slechts tot stand indien partijen dat wensen en de vraag rijst wat contractuele betrekkingen zijn die geen overeenkomst vormen. Vervolgens is dan bepaald dat de tenuitvoerlegging van op communautair niveau gesloten overeenkomsten geschiedt

- a. hetzij volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners en aan de lidstaten,
- b. hetzij door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie.

De mogelijkheid onder a verwijst naar nationaal recht. Het is denkbaar dat de nationale organisaties van werkgevers en werknemers hun Europese organisaties machtigen om namens hen grensover-

schrijdende CAO's af te sluiten. De vraag is echter of dat voldoende is om aan dergelijke overeenkomsten binnen het nationale recht werking als CAO te verlenen. Meer voor de hand ligt het dat de op Europees niveau tot stand gekomen overeenkomsten afspraken bevatten die op nationaal niveau in CAO's moeten worden neergelegd. Dan zal echter de vraag zijn wat er gebeurt als dergelijke afspraken op nationaal niveau niet worden nagekomen of niet kunnen worden nagekomen bij gebrek aan medewerking van de wederpartij. Zullen de Europese organisaties dan voldoende invloed hebben op hun nationale lidorganisaties om deze tot naleving te kunnen bewegen? Deze mogelijkheid zal dus onder omstandigheden wel betekenis kunnen hebben, maar als algemene basis voor Europese CAO's lijkt zij zwak.

De tweede optie biedt de mogelijkheid om een Europese CAO als het ware algemeen verbindend te verklaren door een besluit van de Raad van Ministers. Voorwaarde is dat de ondertekenende partijen hierom gezamenlijk verzoeken en dat de Commissie dit voorstel overneemt. Bovendien zijn de onderwerpen beperkt tot de gebieden die worden genoemd in art. 2 van de Sociale Overeenkomst (art. 137 EG-verdrag-nieuw), waar echter met name de beloning uitdrukkelijk niet onder valt.

Toch biedt deze mogelijkheid vooralsnog het meeste perspectief om te komen tot de ontwikkeling van een Europees CAO-recht. Inmiddels zijn twee van de hier bedoelde overeenkomsten tot stand gekomen en door de Raad van Ministers bindend verklaard voor de lidstaten in de vorm van richtlijnen: de overeenkomsten betreffende ouderschapsverlof<sup>12</sup> en deeltijdwerk.<sup>13</sup> Doordat de bedoelde overeenkomsten als 'quasi-richtlijnen' waren geformuleerd, konden deze eenvoudig door de Raad worden omgezet in richtlijnen. De Raad heeft hierbij in principe niet de bevoegdheid om een overeenkomst te amenderen. Anders zou het gewone Europese regelgeving worden,

---

12 Akkoord van 14 december 1995 en Richtlijn 96/34, *PbEG* 1996, L 145, p. 4.

13 Raamwerkovereenkomst over deeltijdwerk gesloten door UNICE, CEEP en EVV op 14 mei 1997 en Richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997, *PbEG* 1998, L 14, p. 9.

waarvoor de normale besluitvormingsprocedures binnen de EG gelden, onder meer met de betrokkenheid van het Europees Parlement. Wel wordt algemeen aangenomen dat de via de bijzondere procedure tot stand gekomen richtlijnen bindend Europees recht zijn en dat ook het EG-Hof van Justitie deze richtlijnen kan uitleggen.

De procedure via de Raad van Ministers heeft ook nadelen. Zo wordt recht gemaakt zonder democratische controle door een parlement. Daar staat tegenover dat het parlement zich natuurlijk wel kan uitspreken tegen het desbetreffende te verwachten besluit van de Raad.<sup>14</sup> Daarnaast is een nadeel dat ook Europa nog geen uitgewerkt CAO-recht kent. Zo is het moeilijk voor organisaties die niet deelnemen aan de sociale dialoog om toegang tot dit overleg te verkrijgen.<sup>15</sup> Met name de Europese organisatie van werkgevers in het midden- en kleinbedrijf (UEAPME) heeft zich al vergeefs tot het EG-Gerecht van Eerste Aanleg gewend in een poging om dit af te dwingen.<sup>16</sup> Deze representativiteitskwestie zal, naast andere rechtsvragen, in de toekomst verder moeten worden bediscussieerd.<sup>17</sup>

Het overleg op sectoraal niveau is in sommige gevallen, zoals in de kolen- en staalsector, al veel ouder dan het overkoepelende overleg. Thans bestaan er tien paritaire comités en tien informele werkgroepen, verdeeld over zestien sectoren. Deze brengen adviezen en aanbevelingen uit, vooral over ontwerp-regelgeving met sociale gevolgen voor de eigen bedrijfstak.<sup>18</sup> Ook op sectorniveau kan een overeenkomst in de zin van het Sociaal Protocol worden gesloten tussen de Europese werkgevers- en werknemersorganisaties op sectorniveau. De

---

14 Betten 1998.

15 De Commissie van de EG heeft hiervoor wel criteria ontwikkeld, zie de Mededeling over de uitvoering van het protocol betreffende de sociale politiek van 14 december 1993, COM(93) 600, samengevat in *Bull. EG* 12-1993, p. 74-75.

16 EG-Gerecht van Eerste Aanleg 17 juni 1998, zaak T-235/96, nog niet gepubliceerd, zie ook *Jur.* 1997, p. 11-373.

17 Vgl. Blanpain 1997, Franssen 1998.

18 Bos, Faase & van Merrienboer 1998. Voor de geschiedenis Ety, Van Rens & Van Zonneveld 1980.

eerste dergelijke overeenkomst is er al in de landbouwsector.<sup>19</sup> Deze is bedoeld als raamwerkovereenkomst die aanbevelingen bevat voor de CAO-partijen op nationaal niveau, zodat hier niet de weg van uitvoering via een beslissing van de Raad is gekozen. Die weg is echter even zeer mogelijk. Eind september 1998 kwamen op aandringen van de Europese Commissie de organisaties in de transportsector bijeen in een poging om akkoorden te bereiken over arbeidstijden, nu de arbeidstijden in deze sector vooralsnog buiten de arbeidstijdenrichtlijn van de EG vallen. Bij dit overleg werden akkoorden bereikt voor het spoorgoederenvervoer en het maritieme vervoer, maar nog niet voor het wegvervoer. De laatste sector is, met 3,5 miljoen mensen werkzaam in de EU-lidstaten, de grootste sector waarvoor nog geen Europese arbeidstijdenregeling geldt. De Commissie is inmiddels voor deze sector begonnen om zelf wetgevingsvoorstellen voor te bereiden. De overeenkomsten voor de twee sectoren die wel zijn gesloten zullen worden voorgelegd aan de Raad om bindend te verlaten voor de EG-lidstaten.<sup>20</sup>

## 5. De nationale variant: de nationale CAO

De procedure waarbij een CAO voor alle bedrijfstakken tot stand komt is in andere landen reeds een bekend fenomeen. In België sluiten de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad regelmatig zogeheten 'interprofessionele akkoorden'. Naast de grote betrokkenheid van de belanghebbenden heeft deze procedure een grotere flexibiliteit dan wetgeving. Zo kwam in België al in 1981 een nationale CAO over deeltijdwerk tot stand, waar Nederland tot 1996 moest wachten op wetgeving terzake. Er is dus veel voor te zeggen om ook in Nederland wat positiever te staan tegenover het idee van een nationale CAO. Werkgevers staan dikwijls snel klaar met kritiek op wetgeving die niet

---

19 Overeenkomst tussen EFA/ETUC en GEOPA/COPA, gesloten in Brussel op 24 juli 1997.

20 'Europees akkoord arbeidstijden voor wegvervoer mislukt', *Europa van morgen* 14 oktober 1998, p. 241-242.

aansluit op de praktijk, maar de Stichting van de Arbeid slaagt er even zo vaak niet in verder te komen dan vage aanbevelingen. Dat gebeurde bijvoorbeeld met de kwestie van het allochtonenbeleid. Had men de moed om in het verband van de Stichting van de Arbeid concrete en afdwingbare overeenkomsten te sluiten, dan zou de wetgever zich er helemaal niet mee hoeven te bemoeien. De grote tegenstelling in Nederland tussen grote ondernemingen en het midden- en kleinbedrijf lijkt hier mede debet aan te zijn. Het zou mijns inziens in elk geval wenselijk zijn dat de mogelijkheid van nationale CAO's in toekomstige Nederlandse wetgeving zou worden opgenomen.

Daarbij komt nog dat het ook mogelijk is Europese regelgeving per CAO uit te voeren. In enkele Europese landen is dit gebruikelijk en dit is ook aanvaard, omdat een richtlijn nu eenmaal mag worden geïmplementeerd op de in het nationale recht gebruikelijke wijze.<sup>21</sup> De Sociale Overeenkomst heeft hiervoor de eisen geformuleerd in art. 2 (137), lid 4: de lidstaat moet alle maatregelen treffen om de in de betrokken richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde kunnen waarborgen. Wellicht is dit een methode om richtlijnen tijdiger uit te voeren, gezien het in Nederland nu eenmaal zeer tijdrovende wetgevingsproces, waardoor weinig richtlijnen tijdig voor de vereiste datum zijn omgezet in wetgeving.

## **6. Toekomstperspectief**

In februari 2012 ontmoeten Karel Houthakker, Charles Bûcheron en Karl Holzhauser elkaar weer, maar nu in Brussel. Zij hebben zich inmiddels opgewerkt tot onderhandelaars van hun nationale vakorganisaties en vergaderen nu met de Europese werkgeversorganisaties over de eerste Europese CAO voor het beroepsgoederenvervoer. Eerder werden al deelakkoorden gesloten over arbeids- en rusttijden, maar nu worden ook de primaire arbeidsvoorwaarden geregeld. Lang wordt onderhandeld over de mogelijkheid van nationale afwijkingen en over-

werkvergoedingen. Als het akkoord er uiteindelijk komt, dan zal dit door een besluit van de Raad van Ministers worden verbindend verklaard voor geheel Euroland.

Zal het zo gaan? Op dit moment lijkt het nog onwaarschijnlijk. Werkgevers hebben er geen behoefte aan en vakbonden zijn internationaal nog niet hecht georganiseerd.<sup>22</sup> Wel is er een toenemende samenwerking, overleg en uitwisseling van informatie gaande.<sup>23</sup> Maar zeker is dat er een geleidelijke verdere ontwikkeling van een CAO-recht op Europees niveau gaande is. Europese CAO's zullen zich in eerste instantie gewoonlijk niet richten op primaire arbeidsvoorwaarden, de beloning, maar meer op andere aspecten van grensoverschrijdend belang, zoals scholing, arbeidsmarktbeleid en flexibilisering. Voor verdergaande stappen zijn niet alleen de geesten nog niet rijp, maar bestaat ook nog geen juridische infrastructuur. Zowel het denken van de betrokkenen, als het juridisch raamwerk zal zich de komende jaren in Europese richting moeten ontwikkelen. Dat perspectief zal ook gevolgen hebben voor het Nederlandse CAO-recht van de 21e eeuw.

Het ministerie van Justitie is van plan de Wet op de CAO te doen opgaan in het Burgerlijk Wetboek als titel 7.11. Een ontwerp voor deze titel is nog niet verschenen.<sup>24</sup> Het zou van een vooruitziende blik getuigen indien bij de inrichting hiervan reeds thans zou worden rekening gehouden met het CAO-recht van de belangrijkste Europese landen, met name Duitsland en Frankrijk. Deze stelsels zullen waarschijnlijk de toon zetten in een toekomstig Europees CAO-recht. Het is tijd om nationale eigenaardigheden die afwijken van het Europese patroon daarbij eens kritisch te bezien, zeker als het aspecten betreft die ook nationaal niet erg vruchtbaar zijn gebleken (zoals de art. 14-constructie). Daarmee zou Nederland de overgang naar een CAO-stelsel dat niet meer louter nationaal is, kunnen vergemakkelijken en tevens wellicht, net zoals met het Nieuw BW als zodanig, een voorlopersrol kunnen spelen bij de ontwikkeling van een Europees privaatrecht.

---

22 'Bond zoekt naar mogelijkheden van Europese CAO', *OR-informatie* 5 maart 1997, p. 16-18.

23 'Voorlopig nog geen Europese joekel-CAO', *OR-informatie* 30 september 1998, p. 4 en 19.

24 Afgezien van het thans gedateerde ontwerp-Levenbach in het Groene Boek voor boek 7 uit 1972.

Het zal nog wel even duren voordat 'le Français moyen', 'Otto Normalverbraucher' en 'Jan Modaal' te maken krijgen met de Europese CAO. Maar het moment dat de Nederlandse wetgever met dit verschijnsel rekening zal moeten houden, is dichterbij dan menig een zich bewust is.

## Literatuur

- A. Adinolfi, The implementation of social policy directives through collective agreements?, *Common Market Law Review*, 1988, p. 291-315.
- G. Bamber & E. Córdova, Collective Bargaining, in: R. Blanpain & C. Engels, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation 1993, p. 353-382.
- L. Betten, The Democratic Deficit of Participatory Democracy in Community social Policy, *European Law Review*, februari 1998, p. 20-36.
- R. Blanpain, Sociale partners en de Europese Unie; taak en legitimatie, in: L. Betten e.a. (red.), *Ongelijkheidscompensatie als roode draad in het recht*, Liber Amicorum voor prof. mr. M.G. Rood, Deventer: Kluwer 1997, p. 285-298.
- M. Bos, L. Faase & E. van Merrienboer, De toekomst van de Europese sociale dialoog, *TvA* 1998/2, p. 130-139.
- K. Coppenholle, W. Devroe & J. Wouters, Het Europees Gemeenschapsrecht na het Verdrag van Maastricht (slot), *Rechtskundig Weekblad* 1993-1994, nr. 26, februari 1994, p. 865-878.
- W. Daubler, Instruments of EC Labour Law, in: P. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra & S. Simitis, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*, Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton, Oxford: Clarendon Press 1996, p. 151-167.
- J. Dumortier, *Arbeidsverhoudingen in het internationaal privaatrecht*, Antwerpen: Kluwer 1981, p. 304-336.

- O. Dutheillet de Lamothe, Du traite de Rome au traite de Maastricht: la longue marche de l'Europe sociale, *Droit Social* 1993, p. 194-200.
- T. ETTY, P.G.J.M. van Rens & H. van Zonneveld, Schoorvoetend op weg, De arbeidsverhoudingen in Europa, *ESB* 1980, p. 1172-1178.
- Edith Franssen, Implementation of European Collective Agreements: Some Troublesome Issues, *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 1998, p. 53-66.
- A.J.C.M. Geers & G.J.J. Heerma van Voss, *Inleiding Europees Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1995.
- Bob Hepple, European Labour Law: The European Community, in: R. Blanpain & C. Engels, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers 1993, p. 143-166.
- E.J.M. van Herk, *Arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau, Een onderzoek naar communautaire of transnationale regelgeving in het beroepsgoederenvervoer over de weg*, (diss. Utrecht) 1998.
- A.A.H. van Hoek, De CAO in het internationale arbeidsrecht, *SMA* 1990, p. 512-519.
- A.T.J.M. Jacobs, *Het recht op collectief onderhandelen, in rechtsvergelijkend en Europees perspectief*, (diss. Tilburg 1986), Alphen aan den Rijn/Brussel: Samsom 1986, p. 377-434.
- A.T.J.M. Jacobs, Het Nederlandse CAO-recht, gezien door een Europese bril, *SMA* 1988, p. 244-254
- E.P. de Jong, Europees CAO-recht: behoud en verandering, in: *Recht als instrument van behoud en verandering, opstellen aangeboden aan Prof. mr. J.J.M. van der Ven*, Deventer 1972, p. 371-380.
- Felice Morgenstern, Labour-management relations in private international law, in: *International conflicts of labour law*, Geneva 1984, p. 95-115.

- A. Ojeda-Aviles, European Collective Bargaining: A Triumph of the Will?, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* Winter 1993, p. 279-296.
- F.J.L. Pennings (red.), *Tewerkstelling over de grenzen*, Reeks Vereniging voor Arbeidsrecht nr. 25, Deventer: Kluwer 1996.
- M.V. Polak, *Arbeidsverhoudingen in het Nederlandse internationaal privaatrecht*, Deventer: Kluwer 1988.
- M. Rigaux & T. van Peijpe, *Knelpunten in Nederlands en Belgisch CAO-recht*, Reeks Vereniging voor Arbeidsrecht nr. 20, Alphen aan den Rijn: Samsom H.D. Tjeenk Willink 1994.
- M. Rhodes, The Social Dimension after Maastricht: Setting a New Agenda for the Labour Market, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* Winter 1993, p. 297-325.
- B.C. Roberts, The future of European industrial relations systems in the context of European integration, in: W.J. Dercksen (ed.), *Proceedings of a conference in honour of prof. W. Albeda*, Den Haag: Sdu 1990, p. 103-108.
- T. Treu, European Collective Bargaining Levels and the Competences of the Social Partners, in: P. Davies e.o., *European Community Labour Law, principles and perspectives, Liber Americorum Lord Wedderburn of Charlton*, Oxford: Clarendon Press 1996, p. 169-187.
- Elaine A. Whiteford, De sociale dimensie van de EG na Maastricht: Oude wijn in nieuwe zakken, *NJCM Bulletin* 1993, p. 110-132.