

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA HOLLAND MÓDRA

MEGELLAI ORSOLYA



*Egy olyan nemzetnek, amely állandó harcban áll a tengerrel
szükségszerűen tudnia kell hatékonyan együttműködni.*

A dolgozat témája Hollandia 1980-as évek elejétől kezdő és az ezredfordulóig tartó foglalkoztatáspolitikájának bemutatása. A németalföldi munkapiaci reform fontos részét képezi egy kiterjedtebb gazdaságpolitikai reformnak, amit holland modellnek neveznek.

A holland modell kifejezés a gazdaságpolitikai szakirodalomban kétféle összefüggésben jelentkezik: az egyik magyarázat a hollandok korporatív intézményrendszerén alapuló társadalmi-gazdasági egyeztetési mechanizmusára utal; a másik szerint a holland modell azt a teljesítményt jelöli, amely lehetővé tette, hogy a '70-es években súlyos gazdasági problémákkal küzdő németalföldi ország két évtized alatt Európa egyik legdinamikusabban fejlődő országává váljon.

A második értelemben alkalmazott modell sikerességét elsősorban annak köszönheti, hogy a gazdasági élet egész területére kiterjedt és koherens gazdaságpolitikai eszközökből épült fel. A fő elemei: a bérmegszorítások és egyéb szociális juttatások csökkentése (TB-reform), valamint új munkahelyek teremtése a foglalkoztatás növelése érdekében; az államháztartási kiadások visszafogása és a piac hatékonyabb működését szolgáló intézkedések (privatizáció, dereguláció, szabályozási reform). Az összetett folyamat egyik meghatározó elemét, a foglalkoztatáspolitikai reformot mutatja be a dolgozat, hangsúlyozva azonban, hogy a modell előbb felsorolt részeinek mindegyike szükséges része volt Hollandia látványos sikerének.

A modell gyökerei

A kilencvenes évek holland eredményei az 1970-es évekbeli holland válságból eredeztethetőek. A hosszú éveken át tartó, igen összetett folyamatokat leegyszerűsítve Hollandia az 1960-as években egy jól működő jóléti államként funkcionált, egészen addig, amíg túllépte kereteit, azaz a kormányzat túlzott mértékben növelte kiadásait és a reálkeresetek is jóval gyorsabban növekedtek a gazdaságilag indokoltnál, melynek következtében a gazdasági termelés látványosan lassult, a munkanélküliségi szint pedig erőteljesen nőtt. A válság az 1982-es évben érte el mélypontját, amikor is a választások nyomán egy új kormány léphetett hivatalba, amelynek feladata a válság kezelése és a társadalmi egyensúly helyreállítása volt.

A nyitott piacgazdaságot Hollandiában jól kiépített szociális rendszer egészítette ki. Az állami gondoskodás a magánszektorban és a vállalati szektorban egyaránt nagyarányú újraelosztást eredményezett: hanyatló ágazatok támogatása és a szociális juttatások széleskörű és bőkezű osztogatása jellemezte a gazdaságpolitikát. A munkavállalók érdekeit és jogait állami intézmények és szabályozások védtek: a bérharcot központilag és egyes ágazatokra lebontva egyaránt folytatták. A kormányzat – sokszor a vállalati szereplőkkel és a szakszervezetekkel közösen – gyakran avatkozott be a

gazdaságba olyan eszközökkel, mint árminimumok és ármaximumok meghatározása. A szociális rendszer által kiépített intézményi struktúrák és szabályozási rendszer azonban erőteljesen rugalmatlanná tette a gazdaság belső működését: a munkapiacot szabályozó intézmények gátolták a versenyt, csökkentették a munkaerő ösztönzését, szabad áramlását, valamint a munkabérek közti különbségeket.

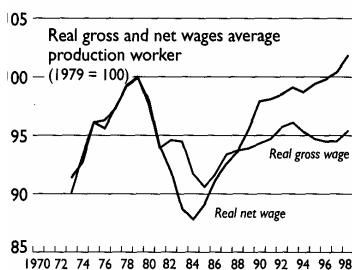
A rendszerben található ellentétek az 1970-es évekre kezdtek megmutatkozni a statisztikai adatokban. Az 1973-as olajválság, amely az OECD országokat igen csak megviselte, Hollandiában nem okozott akkora károkat, mert az ország a kormányzati bevételeit növelni tudta természetes gáz tartalékainak eladására révén¹⁷. Az Északi-tengeren hirtelen meglelt természetes erőforrás azonban jelentősen felértékelte a holland valutát, ezáltal a hazai gyártású termékeket hátrányos helyzetbe hozta. Az import relatíve olcsóbbá vált, az export pedig megdrágult, s ez igen súlyosan érintette a holland gazdaságot. A felértékelődött valuta által okozott inflatorikus nyomás pedig nemcsak a kereskedelmi szektorban érezte hatását, hanem az élet minden szegmensében: az ingatlanok, a közlekedés, az egészségügyi ellátás és az oktatás területén egyaránt jelentős ár-

¹⁷ 1979-ben a holland GDP 6%-át tették ki a gázkészletek eladásából származó bevételek

emelkedés történt. A hirtelen megtalált nagy mennyiségű természeti erőforrás által keletkezett jelentős állami többletbevétel utóhatásaként jelentkező gazdasági problémákat illetik azóta a „holland kór” elnevezéssel. Ez a jelenség hasonló módon zajlott le számos másik olaj- és gáztartalékkal rendelkező országban is: a '70-es években Mexikó, Venezuela és Nigéria gazdaságát ugyancsak megviselte a holland kór. A jelenség egy másik hátránya, hogy erős társadalmi feszültséget is teremt azáltal, hogy az exportbevételek növekedése révén a gazdagok még gazdagabbá, az árnövekedések által pedig a szegények még szegényebbé válnak.

Az 1970-es években a holland munkabérek egészen 1979-ig, amíg a folyamat elérte a csúcspontját, látványos nőttek, ami negatív hatással volt a gazdaság egészére. (1. ábra)

1. Ábra



*Bruttó és nettó jövedelmek alakulása
1970 és 1998 között (1979 = 100¹⁸)*

¹⁸ Forrás: IMF, *World Economic Outlook*, 1998

A bérnövekedés okát kutató vélemények közül az egyik elgondolás szerint a béremelés kiharcolása kezdetekben kizárólag az olyan magas termelékenységgel működő termelési iparágakra korlátozódott, mint például a fém- és vegyipar, később azonban a bérharc áterjedt olyan iparágakra is, ahol a termelékenység növekedése sokkal kisebb volt. A minden ágazatban felerősödő bérharc eredményeként nagyjából azonos emelkedési ütem következett be a holland bérekben. Ez természetesen az egy főre jutó munkaköltség látványos és gyors emelkedéséhez vezetett, ami beindította az ár-bér spirál folyamatát, és elsősorban a hagyományos munkaintenzív termelői ágazatok versenyképességét csökkentette jelentős mértékben. A jelenség egy másik következménye, hogy számos, a harmadik szektorban tevékenykedő vállalat a megnövekedett munkaerő-költséget saját árainak növelésével át tudta hárítani a fogyasztókra. Mindez segít megérteni a '70-es évek stagflációs folyamatát, amikor is a béremelkedésért folytatott erőteljes lobbizás közegében a munkaerő termelékenységének növekedésének erőteljes ingadozásából eredően strukturális munkanélküliség alakult ki, és megnőtt az infláció. A magas munkanélküliség, illetve a munkanálát és a munkakereslet közötti szerkezeti eltérés súlyos problémákat okoztak a társadalomban.

*holland csoda igazi kezdete.*¹⁹ Természetesen ahhoz, hogy az egyezés létrejöjjön, szükség volt arra a katasztrofális foglalkoztatási helyzetre és a nagymértékű társadalmi elégedetlenségre, ami a '80-as évek elején Hollandiát jellemezte.

A wassenaari egyezmény fontos eredménye, hogy ezzel a szerződéssel a holland kormánytól megvonták a bértárgyalásokba való közvetlen beleszólás jogát, ezentúl az állam már csak felügyelő szervként működött ezen a területen és nem aktív tárgyalófélként. Erre azért került sor, mert a '70-es években az állam gyakran szabott meg a piacinál magasabb munkabér-értékeket, amivel nagymértékben hozzájárult az akkori válság kialakulásához. A holland kormány ehelyett saját eszközeinek segítségével messzemenőleg hozzájárult az egyezményben lefektetett célkitűzések megvalósulásához. Aktív módon elősegítette az új foglalkoztatási rendszer jogi hátterének kialakítását, és jelentősen csökkentette a bérekre nehezedő állami terheket.

Az egyezmény nem ortodox neoliberais alapokon áll. A szakszervezetek szerepe ugyanis nem csökkent, sőt az állam kivonulásával a korábnál hangsúlyosabbá vált. A teljes munkaidős álláshe-

¹⁹ *Ruud Lubbers kijelentése, aki 1982-1994 között három cikluson keresztül volt Hollandia miniszterelnöke*

lyek jogbiztonsága sem csökkent, az új munkatípusok pedig azokkal megegyező teljes értékű jogi háttérrel rendelkeztek. A reálbérek mérséklése és az adóterhek csökkentése fokozatos volt, egyik sem okozott komoly megrázkódtatást sem a munkaadóknak, sem a munkavállalóknak.

Béripolitika és munkaidő-csökkenés

A holland munkapiaci helyzet legfőbb problémái között szerepelt a reálbérek gyors növekedése és bérek szóródásának csökkentésére irányuló nyomás. Az 1982-es wassenaari egyezésnek legfontosabb vívmánya, hogy elérte azt, hogy a munkavállalók és a szakszervezetek elfogadják a bérmegszorító intézkedéseket, melynek következtében a holland reálbérek nem túl nagymértékben ugyan, de csökkenni kezdtek. (1. ábra)

Ez több szempontból volt fontos. Egyrészt a vállalatok versenyképességét nagymértékben növelte a munkabérek mérsékléséből adódó költségcsökkenés, másrészt a holland rendszerben a szociális kiadásokat a bérekhez rögzítették, ezért ez az intézkedés az állami kiadások csökkenésére is jótékony hatással volt.

A bérmegszorító intézkedések hatását tekintve érdemes kiemelni, hogy a holland kormány gazdasági kutatóintézete, a Centraal Planbureau²⁰ számításai szerint bérmegszorítási politika körülbelül 415 000 új munkahely megteremtését tette lehetővé, ezáltal

²⁰ *www.cpb.nl*

igen jelentős mértékben járult hozzá a munkahelyteremtéshez.

A waasenari egyezmény a munkaidőt is mérsékelte. A csökkenés részben abból származott, hogy 1993-ban a kollektív szerződésekben a normál heti munkaidőt 40-ről 38.5 órára csökkentették. Jelentősen emelkedett a le nem dolgozott munkanapok és a munkaszüneti napok száma is. A gyakorlatban ez úgy nézett ki, hogy vagy a termelés volumenéhez igazodva, vagy egyes ünnepek köré csoportosítva adtak ki újabb szabadnapokat, de előfordult az is, hogy a dolgozókat felmentették a péntek délutáni munka alól. Mindezek következtében a szerződés szerinti éves ledolgozott órák számát egy teljes munkaidejű dolgozó esetében az 1980-as 1865 munkaórától 1998-ra 1404-re csökkentették, míg ugyanez az adat 1998-ban Németországban 1528, az Egyesült Államokban pedig 1939 munkaóra volt.²¹

Munkahelyteremtés

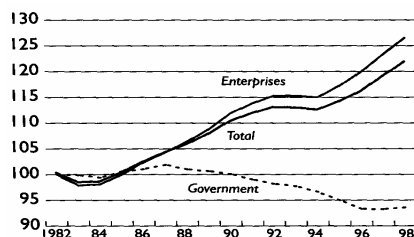
Az 1982-ben hatalomra került kormány egyik választási jelszava a „Munkát, munkát, munkát!” volt. Ezen ígéret beteljesítéseképpen 1984 és 1998 között az új munkahelyek száma Hollandiában 1 millióval meghaladta a meg-

szüntetett posztokét. Miközben a magánszektorban 30 százalékkal nőtt a foglalkoztatottság (teljes munkaidőre átszámított munkahelyek szerint), addig a kormányzati szektorban öt százalékkal csökkent.

Fontos kiemelni, hogy a munkahelyek többsége a versenyszektorban és nem az állami szektorban keletkezett, ami egy szerencsés változás az 1980-as évek elején bekövetkezetthez képest, amikor is a magánszektorban szüntették meg elsősorban az állásokat és a közalkalmazottak létszáma növekedett rövid idő alatt 25 százalékkal. (Lásd 4. ábra)

4. Ábra

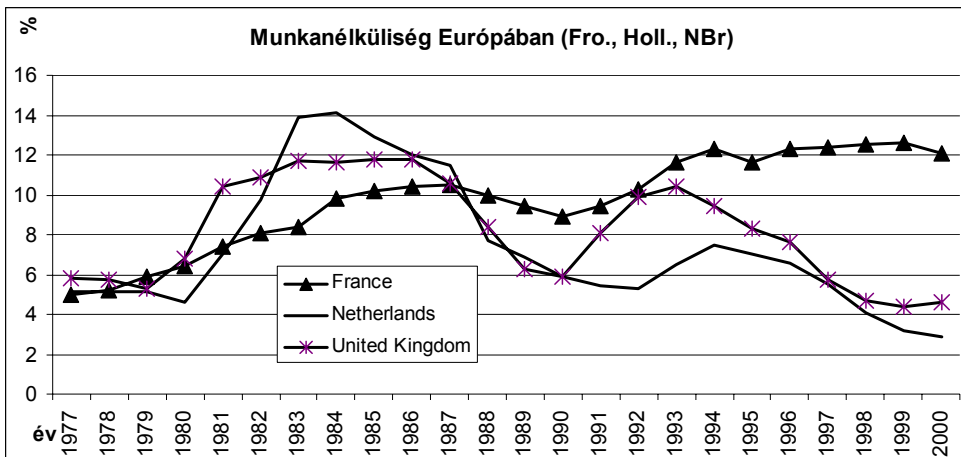
*A foglalkoztatás megoszlása a magán és a kormányzati szektorban
(Teljes munkaidős állásokra átszámítva,
1982 = 100%)*



Forrás: A holland munkaügyi hatóságok által közlé tett adatok

²¹ J. Hartog and J. Theenmes : Explaining the Dutch economic miracle in *Option de politique* p.39.

5. Ábra



Munkanélküliség Hollandiában, Franciaországban és az Egyesült Királyságban (1977-2000)

Forrás: Eurostat 2000

Az új foglalkoztatási politika eredményeként a regisztrált munkanélküliséget sikerült az 1984-es 14 százalékról 5,2 százalékra csökkenteni 1992-re. (5. ábra) 1993-ban és 1994-ben egy enyhe gazdasági megtorpanás miatt a munkanélküliség 7,6 százalékra emelkedett egy rövid időre, de 1995 óta folyamatosan csökken, melynek következtében 2000-ben 2,4 százalékra mérséklődött. Ezzel a munkanélküliségi rátával Hollandia nemcsak a legjobb Európában, de nagyon közel van ahhoz, hogy teljes foglalkoztatottságot érjen el.

Az 5. ábrán látható látványos változás elsősorban természetesen a wassenaari egyezményben elfogadott bérmegszorításoknak és a vállalt munkaidő rövidítésnek köszön-

hető, de számos más elem is hozzájárult ehhez a sikerhez. Az állam részéről a kedvező adózási feltételek (például családi adózás) megteremtése, a munkabért terhelő járulékok csökkentése, valamint az új foglalkoztatási rendszer jogi háttérének kialakítása egyaránt szükségeltetett az ilyen mértékű foglalkoztatás-növekedéshez.

Részmunkaidős állások

A holland munkapolitikának egyik legsikeresebb eleme a részmunkaidős állások teremtése. Nincs még egy olyan OECD-ország, ahol ilyen magas lenne a részmunkaidőben dolgozók aránya, mint Hollandia. Az 1970-es évekhez viszonyítva a részmunkaidős állások aránya az

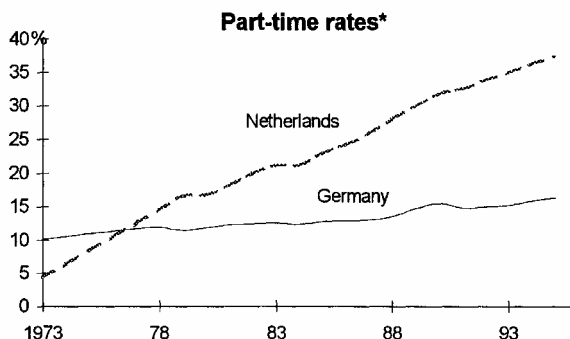
akkori 5 százalékról 1998-ra 35 százalékra növekedett, a nők között ez a változás még radikálisabb: az 1975-ös 15 százalékhoz képest ma már a nők 65 százaléka vállal állást csökkentett munkaidőben.

1987 és 1993 között a munkahelyek száma 12,5 százalékkal növekedett, ami 662 000 új munkahelynek felel meg.

Ezen új munkahelyek 66 százaléka részmunkaidős állás (közel 437 000 állás), 18 százaléka (119 000 állás) pedig úgynevezett flexibilis állás volt. Flexibilis állásoknak nevezik Hollandiában azokat a munkaszerződéseket, amelyek egy évnél rövidebb időtartamra szólnak, illetve amelyeket munkaügynökséggel kötnek oly módon, hogy a szerződött fél akkor dolgozik, amikor az ügynökség behívja. Az elmúlt időszakban még inkább megnövekedett a rugalmas munkaerők iránti kereslet, ami azt eredményezte, hogy jelenleg az összes létező munkahely 10 %-át a flexibilis szerződések adják.

6. Ábra

Részmunkaidős állások az összes munkahely arányában Hollandiában és Németországban



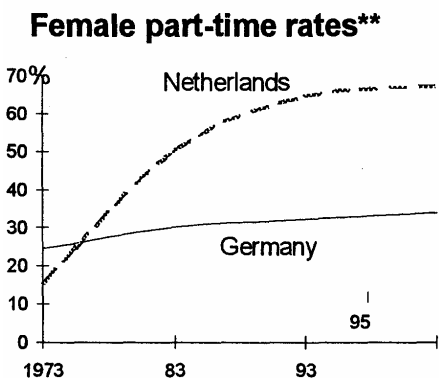
A részmunkaidős állásokkal kapcsolatosan négy pozitív tényezőt lehet megemlíteni.

Először: egy felmérés szerint a munkavállalók többsége önként és örömmel vállalja a nem teljes státusú beosztást. Másodszor: a részmunkaidősök kétharmada felsőfokú végzettséggel rendelkezik, ami azt mutatja, hogy a munkaadók magas követelményeket támasztanak az ilyen állások betöltőivel szemben. Harmadszor: a részmunkaidősök más országokhoz (pl. Németországhoz) viszonyítva sokkal több jogosultsággal rendelkeznek a szociális ellátás területén. Ebből a szempontból igen fontos kiemelni a kormányzat szerepét: Hollandiában rengeteg olyan intézkedést hoztak az elmúlt évtizedekben, melyeknek az volt a szerepe, hogy a részmunkaidőben és flexibilis állásokban dolgozók ugyanolyan törvényi jogosultságokkal rendelkezzenek, mint

teljes munkaidőben tevékenykedő társaik. Ez az egyik legfontosabb eszköz, amellyel az embereket részmunkaidős állások betöltésére ösztönzik. Az állam emellett hosszú éveken át szabályos népszerűsítő és felvilágosító kampányt folytatott az ilyen állások ügyében, és kiépítette azt az intézményrendszert (többek között a korszerűen felszerelt regionális munkaközpontokat) amely az új foglalkoztatáspolitikát hatékony működését segíti elő.

7. Ábra

A női/férfi részmunkaidős állások a teljes női/férfi munkahelyek százalékában



Forrás: OECD, Employment Outlook, 1996, július

Negyedszer: a részmunkaidő lehetőséget teremt a fiatal, kezdő munkavállalók számára, hogy részmunkaidősként megszerezzék mindazon tapasztalatokat, melyeket olyan sokszor támasztanak követelményként a fiatal munkaerővel szemben. Sőt,

a fiatal kismamák számára is megkönnyíti a rendszer, hogy a gyermekek felnevelése mellett munkába tudjanak állni.

A részmunkaidős állások azonban nem csak szociális szerepük miatt kiemelkedően fontosak a holland gazdaságban. A „hire and fire” foglalkoztatási módszer mellett a részmunkaidősök teszik lehetővé azt a vállalatok számára, hogy a piaci fluktuációkhoz teljes mértékben tudjanak alkalmazkodni. Ez jelentős mértékben segíti őket abban, hogy a világgpiacon versenyelőnyre tegyenek szert a kevésbé rugalmas vetélytársakkal szemben.



A csoda árnyoldalai

A holland foglalkoztatáspolitikának azonban, léteznek kevésbé sikeres, a megítélését rontó tényezői. A holland aktív lakosságnak a munkaképes korúakhoz képest mért aránya

folyamatosan az egyik legalacsonyabb az Európai Unión belül. A munkanélküliség csökkentéséhez ugyanis olyan módszereket is igénybe vettek, mint a korai nyugdíjazás intézménye, állami támogatásból finanszírozott munkahely-teremtési programok, ezek eredményeként az 55 és 64 év közötti férfiak munkapiaci részvétele különösen alacsony. Az új munkahelyek több mint fele részmunkaidős, ami a munkaórák számát nem növelte. Ebből adódóan a Hollandiában a világon a legkisebb az egy főre jutó évi átlagos munkaidő. Szakértők úgy vélik, hogy ez összefüggésben van a hollandok magas szabadidő iránti preferenciájával, ami különösen fontos a nők és az idősebb alkalmazottak körében. A számadatokból úgy tűnik, hogy a gazdaság hosszú távon is problémákkal küzd, a teljes munkaidejű beosztások létrehozását illetően. Ennek eredményeként a potenciális holland munkaerő viszonylag nagy része továbbra is kihasználatlanul marad.

Izgalmas kérdés, hogy ebből a szempontból a részmunkaidős foglalkoztatást előnyösnek vagy hátrányosnak tekintjük, hiszen a vállalat versenyképességét növeli az, ha egy olyan tevékenységi körben, ahol elegendő egy részmunkaidőben tevékenykedő alkalmazott, nem teljes

munkaidőben foglalkoztat valakit. Ezen felül fontos a szociális vonatkozása annak, ha egy édesanya például több időt tud szentelni gyermekeinek, vagy egyéb „ház körüli” munkákat saját maga végez el, ahelyett, hogy például házvezetőnőt vagy saját kertészt tartana.

A flexibilis munkáknak azonban a munkavállalók részéről kétségtelen hátránya a stabilitás, a kiszámíthatóság hiánya, ugyanis egy nemrég készült jelentés szerint ezen kategóriákba tartozó munkáknak három év elteltével csak a fele volt továbbra is a működő munkakörök között. Hollandiában ezen felül a fiatalok részmunkaidősként való tevékenykedésének aránya is legmagasabb a világon, jelenleg 25 százalék. Ennek megítélése szintén vita tárgya lehet, meg kell nézni, hogy ez által viszont mennyire csökken a munkanélküliség aránya a fiatalok között. Egy 1998-as nemzetközi összehasonlításból azonban inkább a modell sikerességét lehet leolvasni, mint kudarcát. Az 1. táblázat szerint ugyanis 1998-ban Hollandiában volt a legalacsonyabb a fiatalok körében a munkanélküliség 9,7 %-kal, míg az európai uniós átlag ennek kétszerese volt, Spanyolországban pedig ennek négyszerese, közel 40 % a munkanélküli fiatalok aránya.

8. *Ábra*

A fiatalok munkanélküliségi és foglalkoztatottsági rátája, illetve az aktívak aránya

	Unemployment	Participation	Employment Rate
Netherlands	9.7	56.9	63.1
Germany	10.0	46.9	52.4
United States	11.3	58.0	65.4
United Kingdom	13.5	61.0	70.5
European Union	20.4	37.1	46.6
Belgium	21.3	25.2	32.0
France	28.1	20.1	28.1
Italy	33.6	25.2	38.0
Spain	39.0	27.0	44.3

Forrás: OECD, Employment Outlook, 1998

Az is rontja a foglalkoztatáspolitikai teljesítményéről alkotott képet, hogy a végzett munka mennyisége végig csökkent az 1980-as évek folyamán – habár, mint tudjuk, egyre több munkahely keletkezett évről-évre Hollandiában ebben az időszakban – és csak 1993-ban érte el azt a szintet, amit 1970-ben produkált. Ez pedig nem jelenthet mást, mint a munkáknak a jelentős mértékű feldarabolását, aprózását, ennek megfelelően az eddig egy főre jutó jövedelmek szétosztását. Az éremnek azonban itt is megvan a másik oldala, hiszen egyrészt a holland munkaerő teljesítménye kiemelkedően magas az EU-tagországok körében, másrészt pedig a holland jóléti rendszer hatékonyságához jelentősen hozzájárul, hogy a jövedelmek több ember között osztoznak szét, ezáltal csökkentve a különböző emberek életszínvonalbeli különbsége közötti eltérést. A hollandok szerint ez a rendszer az alapja a kétkeresős

családmodellnek, ami biztonságosabbá, kiszámíthatóbbá teszi a holland családok életét.

Végezetül

A hollandiai példa csak részben igazolja azt a standard makroökonómiai összefüggést miszerint recesszió vagy egyensúlyhiány esetén a reálbérek csökkentése célravezető. Nagy különbség azonban, hogy a társadalmi béke megőrzése legalább olyan fontos, mint a rövid távú kiigazítás megvalósítása. Hollandiában a munkaerőpiaci reformot az állam, a munkaadók és a munkavállalók, sőt az állástalanok egyaránt szükségesnek tartották. A sikert az alapozta meg, hogy ennek hajlandóak voltak megadni az árát.

A társadalmi konszenzus létrejöttének megvoltak a feltételei a '80-as évek elején. Minden szereplő számára nyilvánvalóvá vált, hogy az előző évtized látványos bérnöveke-

dése nem folytatható, ehhez sem a külső, sem pedig a belső feltételek nincsenek meg. Az új társadalmi megegyezés keretében a gazdasági szereplők megosztották egymás közt a munkanélküliség kezelésének és csökkentésének költségeit.

Az európai országok számára Hollandia mindenképpen olyan pozitív példa, amelyet érdemes figyelemmel kísérni és reformer törekvéseit, intézkedéseit egyes ágazatokban külön-külön is tüzetesebben megvizsgálni. Az 1981-83-as válság leküzdése óta az ország gazdasága szinte töretlenül fejlődött, egy olyan időszakban, amikor Európa többi része súlyos gazdasági problémákkal küzdött. A holland sikernek számos egyedi összetevője van, melyeket nem szabad figyelmen kívül hagyni

a modell elemzésekor. Ilyen sajátosság például a hagyományokra épülő holland konszenzus-készség, a „kis ország” jelenségből adódó nagy fokú nyitottság, illetve a szabadidő hagyományosnál erőteljesebb preferálása. A foglalkoztatáspolitikai területén is jelentkeznek ezek a specialitások: a részmunkaidős és flexibilis munkahelyek számának magas aránya például nem véletlenül kiugróan magas más országokhoz képest. Ebből adódóan a holland példa – és annak foglalkoztatáspolitikai része – nem univerzálisan alkalmazható modell, amellyel orvosolni lehet bármely ország gazdasági problémáit, hanem egy olyan sajátosan komplex gazdaságpolitikai rendszer, amelynek egyes elemeit érdemes a hollandoktól eltanulni.

IRODALOMJEGYZÉK

- ARK, Bart Van – HAAN, Jakob de – Jong Herman J. de [1994]: *Characteristics of economic growth in the Netherlands during the post-war period*. Centre for Economic Policy Research, London
- BOLKESTEIN, Frits: The future of the social market economy
http://europa.eu.int/comm/internal_market/en/speeches/spch487.htm
- ECHIKSON, William [1989]: *Derugulation helps the Dutch break out of Europe's malaise*. Christian Science Monitor, Vol.89 Issue 33
- GOODIN, R. E. – HEADEY, B. – MUFFELS, R. – DIRVEN, H. J. [1999].: *The real words of welfare capitalism*. Cambridge University Press, Cambridge

- HEINING, D. – WEBER, W. [1998]: *The Dutch model*. Canadian Dimension, Vol. 32. Issue 5
- HILBERS, P. – LEONE, A.[1998]: Financial sector reform and monetary policy in the Netherlands. IMF, Washington
- KAAR van het Robbert, HIS: Comparative on wage policy, <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/07/word/nl0005190s.doc>
- LUBBERS, Ruud [1997]: *The Dutch Way*. New Perspective Quarterly, Vol. 14 Issue 4
- SCHMIDT, Günter – HELMER, Maja [1997]: *The Dutch employment miracle?*
WISSENSCHAFTZENTRUM Berlin für Sozialforschung, Berlin
- VISSER, J. - HEMERIJCK, A. (1997) *The Dutch miracle: job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*, Amsterdam: Amsterdam University Press. Watson, C. M. – Bakker, B. B.
- MARTIJN, Jan Kees – Halikias, I.[1999]: *The Netherlands – Transforming a market economy*. IMF, Washington
- WALTERS and Coffey [1990]: *The Netherlands and EC membership evaluated*. Pinter Publishers, London
- The regulatory reform in the Netherlands [1999] OECD, Párizs
- Decentralising employment policy (The Venice Conference) [1999] OECD, Párizs
- Kingdom of Netherlands* IMF Working Paper (2002) Country Report No. 02/124.
<http://osa.kub.nl>
<http://www.nrc.nl/denhaag/geschiedenis/kabinetten.html>
<http://www.ez.nl/home.asp?page=/conjunctuurrapp/actueel.htm>