
Kollektivverträge in Europa unter Druck

Rezension von: Torsten Müller, Kurt Vandaele, Jeremy Waddington (Hrsg.), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, 3 Bände, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Brüssel 2019, 668 Seiten, broschiert, € 50; ISBN 978-3-874-52518-6.

Kollektivverträge sind eine der zentralen Institutionen des europäischen Sozialmodells. Gemeinsam mit der betrieblichen Mitbestimmung durch Betriebsräte sichern sie den ArbeitnehmerInnen Mitwirkung an der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Diese Dimensionen der Wirtschaftsdemokratie bilden wichtige Elemente des demokratischen politischen Systems in den Ländern der EU.¹

Kollektivverträge haben viele wirtschaftliche, soziale und politische Funktionen, und dies nicht nur für die unselbstständig Beschäftigten und die Gewerkschaften (Schutz-, Verteilungs- und Partizipationsfunktion), sondern auch für die Arbeitgeber (Wettbewerbsordnung, Befriedungsfunktion, Senkung der Transaktionskosten). Die Regelung konfliktträchtiger Fragen der Arbeits-, Lohn- und Sozialpolitik durch die Sozialpartner entlastet den Staat. Und aus postkeynesianischer Perspektive haben überbetriebliche Kollektivverträge wichtige makroökonomische Funktionen (Steuerung der Lohnentwicklung durch koordinierte Kollektivverhandlungen, produktivitätsorientierte Lohnpolitik, Abstimmung zwischen Fiskal-, Geld-, Lohn- und Beschäftigungspolitik zugunsten der gesamtwirtschaftlichen Steuerung, auto-

matistische Stabilisierungsfunktion, starker egalitäre Lohnstruktur, Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte usw.).

Und dennoch sind die Kollektivverhandlungssysteme in der EU in den letzten beiden Jahrzehnten² unter Druck geraten. ProponentInnen neoliberaler Politik sehen Gewerkschaften und Kollektivverträge als „Arbeitsmarktrigiditäten“, welche die Handlungsfähigkeit der Unternehmer einschränken und nachteilig für Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum seien. Mit den Zielen, die Flexibilität der Arbeitsmärkte zu verstärken und die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhöhen, haben neoliberale PolitikerInnen auf europäischer Ebene und in den Mitgliedstaaten Maßnahmen gesetzt, um den Deckungsgrad und die Regelungsdichte v. a. der überbetrieblichen Kollektivverträge zu reduzieren.

Als Nutznießer neoliberaler Politiken waren Arbeitgeber in vielen, wenn gleich längst nicht allen Mitgliedsländern bemüht, dezentrale Verhandlungssysteme mit geringer substanzieller Breite durchzusetzen. Diese Dezentralisierungsbestrebungen von Arbeitgeberseite wurden insbesondere während der Großen Rezession von Regierungen mit neoliberaler Programmatik und durch die Interventionen der Troika im Bereich der Lohn- und Kollektivvertragspolitik intensiviert.

Unorganisierte Dezentralisierung unterminiert die vertikale Steuerungsfähigkeit überbetrieblicher Kollektivverträge bzw. von Mehrebenen-Systemen und macht gesamtwirtschaftliche und transnationale Koordination der Lohnentwicklung unmöglich. Eine gesamtwirtschaftliche Abstimmung von Fiskal-, Geld-, Lohn- und Beschäftigungspolitik, die von postkeynesianischen

ÖkonomInnen für notwendig erachtet wird, ist dann ausgeschlossen, weil das Instrument Lohnpolitik nicht mehr existiert.³

Und selbst organisierte Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen beeinträchtigt die vertikale Steuerungsfähigkeit der Verbände und Verhandlungen, falls die in Öffnungsklauseln enthaltenen Ausnahmeregelungen weit gefasst sind. Die Ersetzung von kollektiver Lohnsetzung auf überbetrieblicher Ebene durch Verhandlungen auf Betriebs- oder Unternehmensebene bedeutet auch, dass Löhne im betreffenden Wirtschaftsbereich nicht mehr aus dem Wettbewerb genommen sind. Die Gewerkschaften verlieren mit Branchenkollektivverhandlungen und anderen das Verhandlungssystem stützenden Institutionen (v. a. Allgemeinverbindlichkeitsmechanismen) wesentliche institutionelle Machtressourcen, und die Machtbalance neigt sich noch stärker zugunsten der Arbeitgeber.

Im Mittelpunkt des vorliegenden dreibändigen Werks stehen 28 Länderbeiträge, welche die Entwicklung der nationalen Kollektivvertragssysteme im Zeitraum zwischen 2000 und etwa 2015 beschreiben und analysieren. Verfasst wurden diese Länderkapitel jeweils von nationalen ExpertInnen (Ö: Vera Glassner und Julia Hofmann, D: Torsten Müller und Thorsten Schulten). Die von Clegg (1976) herausgearbeiteten sechs Dimensionen der Kollektivverhandlungen bestimmen die analytische Struktur aller Länderbeiträge:

- 1.) Deckungsquote der Kollektivverträge;
- 2.) Verhandlungsebenen;
- 3.) Verhandlungstiefe, d. h. das Ausmaß der Einbeziehung der Akteure auf der Unternehmensebene in die Kollektivvertragsverhandlungen;

4.) Verhandlungssicherheit, worunter die Unterstützung von Arbeitgebern und Staat für die Kollektivverträge zu verstehen ist;

5.) inhaltliche Breite der Kollektivverträge;

6.) Verhandlungskontrolle, d. h. das Ausmaß der Einflussnahme der vereinbarten Regelungen auf die tatsächlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen.

In der Einleitung befassen sich die Herausgeber mit den wirtschaftlichen, politischen und ideologischen Rahmenbedingungen des Beobachtungszeitraums, v. a. den Facetten neoliberaler Politik. Im abschließenden Kapitel fassen sie die Ergebnisse der Länderstudien bezüglich der sechs Clegg'schen Dimensionen zusammen und ziehen ihre Schlussfolgerungen hinsichtlich der Machtverschiebung zwischen den Akteuren der Arbeitsbeziehungen und der Möglichkeit, politische Maßnahmen, welche die Reichweite, Breite und Effektivität der Kollektivvertragssysteme beeinträchtigten, rückgängig zu machen.

Verhandlungsebenen

Die Branche ist in den EU-15-Ländern (mit Ausnahme von GB, IRL und GR) nach wie vor die wichtigste Verhandlungsebene im Hinblick auf die Deckungsquote. In den Transformationsländern hingegen finden Kollektivverhandlungen überwiegend oder ausschließlich auf der Unternehmensebene statt (Ausnahme SLO).

In Westeuropa setzte sich allerdings die organisierte Dezentralisierung fort. Organisierte Dezentralisierung bedeutet, dass die Artikulation zwischen der Branchen- und der Unternehmensebene beibehalten, aber modifiziert wird, sodass auf Unternehmensebene De-

tailregelungen oder Abweichungen möglich sind, wobei die Kontrolle durch die Branchenakteure aufrecht bleibt, und dies sowohl in prozeduraler als auch substanzieller Hinsicht. Es waren Arbeitgeberverbände und neoliberale PolitikerInnen, welche auf erweiterte Handlungsspielräume der Unternehmen drängten, bei gleichzeitiger Erhaltung der Regelungskapazität auf Branchenebene. Der Stärke der Gewerkschaften in den Unternehmen kam eine wesentliche Rolle dabei zu, die Bindung der betrieblichen Regelungen an die Vereinbarungen auf der Branchenebene sicherzustellen.

Unorganisierte Dezentralisierung impliziert die Loslösung der Unternehmensebene von der Branchenebene oder überhaupt das Verschwinden von Branchenabkommen. Einige von der Troika im Einvernehmen mit neoliberalen Regierungen während der Großen Rezession durchgesetzten Interventionen in nationale Kollektivverhandlungssysteme leisteten disorganisierter Dezentralisierung Vorschub, bspw. die Aufhebung oder Umkehr des Günstigkeitsprinzips, die Verschärfung der Repräsentativitätskriterien für Gewerkschaften auf Branchen- und Unternehmensebene sowie die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an nichtgewerkschaftliche Belegschaftsvertretungen bei Fehlen von repräsentativen Gewerkschaften. In Griechenland hatten derartige Maßnahmen eine starke Dekollektivierung der Lohnsetzung zur Folge, d. h. eine drastische Abnahme des Deckungsgrads und der Regelungskapazität des Gesamtsystems. An die Stelle von kollektiver Lohnsetzung traten Verhandlungen zwischen den Unternehmensleitungen und einzelnen ArbeitnehmerInnen bzw. *de facto* die einseitige Lohnset-

zung durch die Unternehmensleitungen.

Verhandlungssicherheit

Seit dem Inkrafttreten der 3. Stufe der Währungsunion sank infolge der intensivierten innereuropäischen Arbeitsteilung und der verstärkten Regimekonkurrenz in Branchen mit hohen Außenhandelsquoten, in denen die Preiskonkurrenz dominierte, das Interesse von Arbeitgeberverbänden an der Eliminierung der nationalen Lohnkonkurrenz durch Branchenkollektivverträge. Die große Mehrheit der Arbeitgeberverbände in den EU-15-Ländern wandte sich jedoch nicht völlig von überbetrieblichen Vereinbarungen ab, sondern bevorzugte die Regelung von Abweichungsoptionen unter klar definierten Umständen, also organisierte Dezentralisierung, und eine geringere inhaltliche Breite von Branchenkollektivverträgen. In einigen westeuropäischen Ländern, insbesondere in Deutschland, waren Öffnungsklauseln allerdings nicht mehr Instrumente zur Stützung des Branchenkollektivvertragssystems in Ausnahmesituationen, sondern dienten Arbeitgebern dazu, sich den Regelungen eines überbetrieblichen Abkommens dauerhaft zu entziehen. In diesen Fällen bewirkte organisierte Dezentralisierung eine nachhaltige Fragmentierung der überbetrieblichen Kollektivverträge.

Hatte die schleichende Erosion der Branchenkollektivverträge in vielen EU-15-Ländern aufgrund sinkender Unterstützung durch Arbeitgeberverbände Gegenmaßnahmen von Seiten der nationalen Regierungen und der EU-Kommission zur Folge? Das war im Allgemeinen nicht der Fall:

„This ‚incremental erosion‘ of indus-

trial collective bargaining was rarely accompanied by state- or EU-led initiatives to strengthen collective bargaining. To the contrary, the neoliberal policy agenda pursued by many governments sought to increase flexibility by limiting the coverage and scope of collective bargaining.“ (S. 8)

Noch erheblich geringer ist die Unterstützung für überbetriebliche Kollektivverträge durch Arbeitgeberverbände und Staat in den Transformationsländern. In vielen Branchen fehlen dort überhaupt Arbeitgeberverbände, oder diese sind nicht mandatiert, fragmentiert und schwach. Unternehmer zögern, Arbeitgeberverbände mit einem Mandat für Verhandlungen auf überbetrieblicher Ebene auszustatten. Eine ablehnende Haltung gegenüber der kollektivvertraglichen Regulierung des Arbeitsmarkts ist unter Unternehmern weitverbreitet. Die Zersplitterung der Gewerkschaften, deren dramatisch sinkender Organisationsgrad und die Schwächung anderer organisatorischer und gesellschaftlicher Machtressourcen verstärkten die Abneigung von Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden gegen Branchenkollektivverträge.

Im Zuge der Systemtransformation wurden zwar überall die rechtlichen Voraussetzungen für Mehrebenen-Kollektivverträge geschaffen. Tatsächlich etablierten sich in den meisten Transformationsländern (Ausnahmen SLO, HR, RO) dezentralisierte Verhandlungssysteme. Von Seiten der Regierungen blieb es zumeist bei rein rhetorischen Bekenntnissen zu überbetrieblichen Kollektivverträgen.

Auf die von Troika und neoliberalen Regierungen initiierten Interventionen in die Lohnpolitik der betreffenden Länder während der Großen Rezession,

welche sich in erster Linie gegen Reichweite und Breite der überbetrieblichen Kollektivverträge richtete, wurde bereits hingewiesen. Abgesehen von den schon erwähnten institutionellen Demontagen und Modifikationen sind die Aufhebung bzw. verschärfte Kriterien für die Allgemeinverbindlichkeit von Branchenkollektivverträgen hervorzuheben.

Vergleichsweise große Verhandlungssicherheit besteht nach wie vor in den wissensintensiven Industrie- und Dienstleistungsbranchen der hoch entwickelten westeuropäischen Länder (mit Ausnahme von GB), wo implizites, unternehmensspezifisches Wissen eine große oder entscheidende Rolle spielt. Arbeitgeberverbände sind dort weiterhin an Branchenkollektivverträgen interessiert, u. a. wegen der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die teilweise den Charakter von Gruppen-
gütern haben und bi- oder tripartit verwaltet werden, und ferner, um wegen der wissensbedingt ausgeprägten wechselseitigen Abhängigkeit Konflikte von der Betriebsebene fernzuhalten.⁴

Deckungsquote

Im Schnitt der EU-17-Länder (gewichtet nach der Anzahl der unselbstständig Beschäftigten, deren Arbeitsbedingungen durch Kollektivverträge geregelt werden können) verringerte sich der Deckungsgrad leicht, nämlich von 73% 2000 auf 69% 2015. In den EU-11-Staaten hingegen fiel die kollektivvertragliche Deckungsquote stark: Schwankte sie zwischen 2000 und 2010 zwischen 40 und 60%, so lag sie seit 2011 nur noch im Bereich zwischen 25 und 35%. Die beträchtlichen Schwankungen des Durchschnitts-

werts von Jahr zu Jahr waren das Ergebnis von Regierungswechseln und geänderten Haltungen von Arbeitgeberverbänden.

Die Erzielung einer hohen Deckungsquote der Kollektivverträge (über 50%) hatte folgende institutionelle Voraussetzungen:

1.) Nur nationale Kollektivvertragsysteme, wo überbetriebliche Kollektivverträge – in fast allen Fällen Branchenkollektivverträge – dominierten, erreichten einen hohen Deckungsgrad. In dezentralen Verhandlungssystemen ist es nicht möglich, eine hohe Deckungsquote zu realisieren.

2.) *Erga-omnes*-Regelungen: Kollektivverträge gelten dann auch für jene unselbstständig Beschäftigten eines unterzeichnenden Arbeitgebers, die nicht Gewerkschaftsmitglieder sind.

3.) Allgemeinverbindlichkeitserklärungen oder funktionale Äquivalente, wie die gesetzliche Mitgliedschaft in den Wirtschaftskammern im österreichischen Fall: Branchenkollektivverträge gelten dann auch für Unternehmen, die nicht einem unterzeichnenden Arbeitgeberverband angehören.

4.) Hoher Organisationsgrad von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die an überbetrieblichen Kollektivverträgen interessiert sind: Dies trifft auf Dänemark und Schweden zu, wo weder Institutionen mit Außenseiterwirkung von Kollektivverträgen noch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen bestehen. In diesen Fällen existieren allerdings staatliche Organisationshilfen für die Gewerkschaften in Form des Gent-Systems.

Verhandlungstiefe

Für die Koordinierung von Kollektivverhandlungen sind die horizontale

und die vertikale Steuerungsfähigkeit der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsdachverbände (konföderale Autorität) sowie der Arbeitgeberverbände und Einzelgewerkschaften (verbandliche Autorität) entscheidend. Auf Gewerkschaftsseite geht es dabei um die statutenmäßige Machtverteilung zwischen den Ebenen sowie um die jeweiligen finanziellen Kapazitäten und personellen Ressourcen. Voraussetzungen für eine hohe verbandliche Steuerungsfähigkeit ist eine funktionierende wechselseitige Artikulation zwischen Branchen- und Unternehmensebene. Die Verhandlungstiefe ist umso ausgeprägter, je stärker die Beteiligung der GewerkschaftsrepräsentantInnen der Unternehmensebene in allen Phasen der Branchenkollektivverhandlungen ist, also bei der Formulierung der Verhandlungsziele, der Festlegung des Verhandlungsmandats, der Mitwirkung an den Verhandlungen, der Zustimmung zum Verhandlungsergebnis und der Durchführung und Kontrolle der Vereinbarungen.

Viele der gewerkschaftlichen Revitalisierungsprogramme der letzten Jahre verliehen gerade dieser stärkeren Beteiligung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Betrieben und den verbündeten Betriebsräten großen Stellenwert.

Verhandlungskontrolle

Das Ausmaß, in dem überbetriebliche Kollektivverträge die tatsächlichen Löhne und Arbeitsbedingungen bestimmen, hat mehrere Aspekte: erstens die Detailliertheit der Regelungen, zweitens die Überwachung ihrer Durchführung und drittens die Disputbeilegung.

Alles in allem geht aus den Länder-

studien eine sinkende Verhandlungskontrolle im Beobachtungszeitraum hervor, v. a. infolge der Dezentralisierungstendenzen und der Schwächung der Überwachungs- und Schlichtungsinstitutionen. Dezentralisierung, selbst organisierter Art, führt, wenn sie mehr als temporäre Abweichungen zulässt, unweigerlich zu stärker uneinheitlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen und unterminiert so tendenziell die Schutzfunktion von Kollektivverträgen.

Bezüglich einer staatlich herbeigeführten Schwächung der Überwachungsinstitutionen soll das Beispiel Ungarn erwähnt werden: Das Arbeitsgesetz von 2012 übertrug das Recht zur Überwachung der kollektivvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen von den Gewerkschaften auf die Betriebsräte und schränkte die Kompetenzen der Gewerbeinspektoren ein.

Inhaltliche Breite

Hier geht es zum einen darum, welche Lohn- und Arbeitsbedingungen durch die Kollektivverträge geregelt werden und welche die Unternehmensleitung festsetzt (quantitative Dimension), und zum anderen darum, welche Substanz die kollektivvertraglichen Vereinbarungen haben (qualitative Dimension).

In jenen Ländern, in denen der Deckungsgrad und die Verhandlungskontrolle sanken, nahm infolgedessen die Regelungskapazität der Unternehmensleitungen zulasten jener der Kollektivverträge zu. In den westeuropäischen Staaten wirkte auch die organisierte Dezentralisierung, soweit sie mit Öffnungsklauseln verbunden war, in diese Richtung.

In qualitativer Hinsicht bestanden entgegengerichtete Tendenzen. Eini-

ge Länderstudien stellen eine substanzielle Aushöhlung der Kollektivverträge insofern fest, als weniger Inhalte geregelt wurden (z. B. GB). In den Transformationsländern wiederholten viele Kollektivverträge nur die gesetzlichen Mindestvorschriften. Allgemein galt, dass in jenen Ländern, wo Unternehmenskollektivverträge dominierten, kaum innovative Regelungen getroffen wurden, welche die Optionen der ArbeitnehmerInnen erweiterten, etwa im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit.

Hingegen nahm v. a. in Ländern mit fest und langfristig etablierten überbetrieblichen Verhandlungen die inhaltliche Breite von Branchenkollektivverträge zu, und dies hinsichtlich qualitativer Aspekte wie bspw. Gleichstellung von Frauen und Männern und stärkerer Berücksichtigung der Arbeitszeitanliegen der Beschäftigten bezüglich Lage und Länge (z. B. Freizeitoption in Ö).

Politische Schlussfolgerungen

Die Länderstudien konstatieren hinsichtlich der sechs Dimensionen der Kollektivverträge zum einen Stabilität und Resilienz, aber zum anderen hauptsächlich Erosion, Dezentralisierung und Fragmentierung.

„If there is one feature shared by almost all countries covered in this publication it is that over the past 20 years the regulatory capacity of collective bargaining has decreased, albeit to varying degrees; and that in most cases policymakers at European and national level have played an active role in advancing this development.“ (S. 657f)

Im abschließenden Kapitel diskutieren die Herausgeber Maßnahmen, um die Regulierungskapazität (Deckungsgrad, inhaltliche Breite, Verhandlungs-

kontrolle) der Kollektivverträge in Europa wieder deutlich anzuheben:

Erstens sind die Gewerkschaften selbst gefordert, durch umfassende, systematische und nachhaltige Revitalisierungsprogramme ihre organisatorischen und gesellschaftlichen Mach-tressourcen zu stärken.

Zweitens sind Gewerkschaften in zahlreichen Branchen vieler Länder nur schwach, sodass eine Stärkung der regulatorischen Kapazität der Kollektivverträge ohne staatliche Unterstützung nicht möglich sein wird. Ein derartiger Wiederaufbau bzw. Aufbau der Kollektivvertragssysteme erfordert mithin eine politische Kehrtwende, und dies auf nationaler und europäischer Ebene, denn beide beeinflussen einander stark:

„(T)he reversal of the decline of collective bargaining requires a multi-level approach, including measures at local, national and European level.“ (S. 664)

Die politischen Instrumente dazu sind auf europäischer und nationaler Ebene vorhanden. Hinsichtlich der wirtschaftspolitischen Steuerung der EU halten die Herausgeber fest:

„If European policymakers are serious about supporting strong collective bargaining institutions this should be reflected in the measures proposed in country-specific recommendations associated with the European Semester.“ (S. 664)

Auf nationaler Ebene sollten die Programme zur Unterstützung der regulatorischen Kapazität der Kollektivvertragssysteme je nach Ausgangslage v. a. folgende Maßnahmen umfassen:

- die Entschärfung von Repräsentativitätskriterien für Gewerkschaften (Gründung, Abschluss von Kollektivverträgen);
- die (Wieder-)Verankerung des Günstigkeitsprinzips;

- die Einführung von Allgemeinverbindlichkeitsmechanismen bzw. die Implementierung von diesbezüglichen Kriterien, welche die Extension begünstigen;

- die Aufnahme von Kollektivvertragsklauseln im öffentlichen Beschaffungswesen.

Ferner schlagen die Herausgeber die Einrichtung eines Fonds der EU vor, welcher die Mitgliedstaaten bei der Errichtung der für überbetriebliche Kollektivverträge notwendigen institutionellen Strukturen nötigenfalls finanziell unterstützt.

Erforderlich ist nun der politische Wille, derartige Schritte tatsächlich zu setzen. Ermutigend ist, dass die OECD, über Jahrzehnte einer jener internationalen Organisationen, welche die De-regulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte im Allgemeinen und die Dezentralisierung der Kollektivverträge im Besonderen vertraten und propagierten, nun (wieder!) die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Vorteile von überbetrieblichen Kollektivverträgen und betrieblicher Mitbestimmung betont.⁵

Mit den drei Bänden ist es dem EGI zweifellos gelungen, ein Standardwerk zu den Kollektivvertragsverhandlungen in der EU vorzulegen. Was wäre zu kritisieren? Barbara Bechter und Bernd Brandl (2015) würden vermutlich einwenden, dass die erheblichen und tendenziell größer werdenden Unterschiede zwischen den Kollektivverhandlungspraktiken der Branchen und den entsprechenden Regulierungskapazitäten innerhalb der einzelnen Länder nicht ausreichend Berücksichtigung finden. Einer derartigen Kritik wäre weitgehend zuzustimmen. Allerdings hätte die Aufnahme branchenbezogener Unterschiede den For-

schungsrahmen gesprengt. In dieser Hinsicht besteht also noch beträchtlicher Forschungsbedarf.

Michael Mesch

Literatur

- Bechter, Barbara; Brandl, Bernd, Measurement and analysis of industrial relations aggregates: What is the relevant unit of analysis in comparative research?, in: European Political Science 14/4 (2015) 422-438.
- Clegg, H., Trade Unionism Under Collective Bargaining (Oxford 1976).
- Iversen, Torben; Soskice, David, Democracy and Prosperity: Reinventing Capitalism through a Turbulent Century (Princeton, NJ, 2019).
- King, John E., Some obstacles to wage-led growth, in: Review of Keynesian Economics 7/3 (2019) 308-320.
- Marterbauer, Markus; Mesch, Michael; Zuckerstätter, Josef (Hrsg.), Nationale Arbeitsbeziehungen und Lohnpolitik in der EU 2004-2014. Von der Tarifautonomie zum EU-Interventionismus (= Wirtschaftswissenschaftliche Tagungen der AK Wien, Bd. 18, Wien 2015).
- Mesch, Michael, Nationale Arbeitsbeziehungen und Lohnpolitik in der EU: Eine Einführung, in: Marterbauer, Mesch, Zuckerstätter (Hrsg., 2015) 9-68.

- OECD, Employment Outlook 2017. Chapter 4: Collective bargaining in a changing world of work (Paris 2017).
- OECD, Employment Outlook 2018. Chapter 3: The role of collective bargaining systems for good labour market performance (Paris 2018).
- OECD, Employment Outlook 2019. Chapter 5: Facing the future of work: How to make the most of social dialogue and collective bargaining (Paris 2019a).
- OECD, Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work (Paris 2019b).
- Zandonella, Martina; Mayerl, Corinna; Holzer, Andreas, Wie soziale Ungleichheit und die Prekarisierung von Arbeit das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie zerstören, in: Wirtschaft und Gesellschaft 46/1 (2020) 41-62.

Anmerkungen

- ¹ Siehe Zandonella u. a. (2020).
- ² Für einen Überblick über die nationale Arbeitsbeziehungssysteme in der EU vor und während der Großen Rezession siehe Mesch (2015).
- ³ Siehe King (2019).
- ⁴ Iversen, Soskice (2019).
- ⁵ Siehe OECD (2017, 2018, 2019ab).