

Editorial

Welche Lohnpolitik in der EU?

Die gegenwärtige Krise markiert das Ende einer wirtschaftlichen Entwicklungsphase, die in Österreich, in Deutschland und in der EU insgesamt von einer ausgeprägten Schwäche der inländischen Nachfrage gekennzeichnet war. Es ist an der Zeit, sich Gedanken zu machen über die zukünftige mittelfristige Ausrichtung der Lohnpolitik in der EU, bestimmt diese doch in hohem Maße die Dynamik der größten Nachfragekomponente, des privaten Konsums.

Die makroökonomischen Funktionen der Lohnpolitik

Angesichts hoher Arbeitslosigkeit und scharfen Wettbewerbs um Anteile auf den europäischen Produktmärkten und um Betriebsansiedlungen bestehen insbesondere im Euro-Raum, aber auch in der EU insgesamt für die nationalen lohnpolitischen Akteure starke Anreize, durch eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik, welche die Nominallohnzuwächse kontinuierlich unterhalb des jeweiligen (erwarteten) Fortschritts der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität und der jeweiligen nationalen Inflationsrate hält, eine Verbesserung der preislichen Konkurrenzfähigkeit der heimischen Produkte auf den in- und ausländischen Märkten zu suchen.

In der Mehrzahl der EU-Mitgliedsstaaten müsste dazu gar keine lohnpolitische Kurskorrektur erfolgen. Es gälte lediglich, die bisherige mittelfristige Linie beizubehalten. Die in einigen Ländern vereinbarten Sozialen Pakte dienten in erster Linie dem Zweck, eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik herbeizuführen. Die durch die hohe Arbeitslosigkeit und die Internationalisierung geschwächten Gewerkschaften verbanden mit ihren Zugeständnissen die Hoffnung, die verbesserte preisliche Wettbewerbsfähigkeit werde über kurz oder lang eine höhere Wachstumsrate und damit zusätzliche Beschäftigung bewirken.

Der Versuch, durch eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik im obigen Sinne eine reale Abwertung zu erzielen, stellt freilich aus gesamteuropäischer Perspektive nichts anderes dar als eine *beggar-thy-neighbor*-Politik, also eine Strategie zulasten der Nachbarn in der EU: Die Arbeitslosigkeit im Inland soll mittels Marktanteilsgewinnen im benachbarten Ausland gesenkt werden, transnationale Konzerne sollen durch lohnpolitische und andere arbeitspolitische Zugeständnisse dazu bewegt werden, ihre bestehenden Produktionsstandorte im Inland zu belassen bzw. geplante Betriebsansiedlungen dort zu verwirklichen.

Für die EU insgesamt ist eine auf die Verbesserung der externen Wettbewerbsfähigkeit ausgerichtete lohnpolitische Strategie allerdings nicht zielführend, da der Exportanteil nur rd. fünfzehn Prozent beträgt. Und der Versuch, mit China und anderen Schwellenländern über Lohnrestriktion einen Preiswettbewerb zu führen, ist von vornherein zum Scheitern verurteilt.

Die einzelnen Mitgliedsstaaten der EU sind offene Volkswirtschaften, mit Export- und Importanteilen von fünfzig Prozent und mehr. Aufgrund des hohen Außenhandelsanteils ist die gesamtwirtschaftliche Nachfrage des Großteils der Mitgliedsländer (Ausnahmen könnten die großen EU-Länder bilden) jeweils profitgetrieben, d. h. der von einem deutlichen Anstieg der Reallöhne hervorgerufene Zuwachs beim privaten Konsum wird durch negative Effekte auf Export und Investitionen überkompensiert. Die EU insgesamt hingegen ist eine eher geschlossene Wirtschaft und zeichnet sich, wie jüngste Schätzungen mit post-keynesianischen Makro-Modellen zeigen, aus diesem Grund durch ein lohngetriebenes Nachfragerregime aus. Das bedeutet, dass mit einem erheblichen Anstieg der Reallöhne eine Zunahme der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage verbunden ist. Die positiven Effekte auf den privaten Verbrauch überwiegen gegenüber den negativen Auswirkungen auf Export und Investitionen.

Da eine Ausweitung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage eine notwendige – wenn auch nicht hinreichende – Bedingung für eine Verbesserung der Beschäftigungslage darstellt, ist eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik auf EU-Ebene somit keineswegs – ganz im Gegensatz zu den Empfehlungen der EU-Kommission, der EZB und der meisten nationalen Notenbanken über viele Jahre – beschäftigungsfreundlich. Erforderlich ist vielmehr eine makroökonomische Strategie der EU, welche (neben einer auch zur Output-Stabilisierung verpflichteten Geldpolitik und einer Fiskalpolitik, die mehr Spielraum für antizyklische Maßnahmen – Stichwort Goldene Regel – einräumt) als wesentliche Komponente die Rückkehr zu einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik einschließt. Diese Schlussfolgerung ist konsistent mit der Beobachtung, dass der erhebliche Rückgang der Lohnstückkosten seit der ersten Hälfte der 1980er-Jahre mit einem alles in allem eher steigenden Niveau der Arbeitslosigkeit in der EU einherging.

Die Notwendigkeit transnationaler Koordination der Lohnpolitik

Aus spieltheoretischer Perspektive befindet sich die Lohnpolitik in der EU also in einer Gefangenendilemma-Situation. Während für jedes einzelne Land moderate (d. h. den verteilungsneutralen Spielraum nicht

ausschöpfende) Lohnzuwächse expansiv wirken, hat Lohnmäßigung für die Gemeinschaft insgesamt einen wachstumsdämpfenden Effekt. Aus dieser Konstellation resultiert bei jeweils nationalen, unkoordinierten Lohnverhandlungen die Gefahr zu niedriger Lohnzuwächse. Die Erfahrungen aus den letzten beiden Jahrzehnten bestätigen diese theoretische Vermutung. Lösen lässt sich das Problem durch Kooperation der Gewerkschaften, also durch transnationale Koordination der Lohnpolitiken in der EU.

Das Erfordernis länderübergreifender lohnpolitischer Koordination ergibt sich freilich auch aus einer anderen Logik. Die Integration nationaler Märkte im Europäischen Binnenmarkt schuf nie dagewesene Möglichkeiten transnationaler Mobilität und damit auch Möglichkeiten der Substitution von Kapital und Arbeit. Die Arbeitsbeziehungen hinken hinter der Transformation der Märkte her. Der Schwerpunkt der Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen und der Lohnverhandlungen im Besonderen liegt nach wie vor auf der Ebene der Mitgliedsländer. Die asynchrone Entwicklung der Märkte und der Arbeitsbeziehungen verstärkt den durch Arbeitslosigkeit und Globalisierung bereits bestehenden Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen in Europa: Unternehmen können Produktionsstätten innerhalb der EU in Länder mit niedrigeren Arbeitskosten und/oder anderem arbeitspolitischem Regime verlagern bzw. damit drohen. Für die nationalen Gewerkschaften besteht somit aufgrund der genannten Asynchronität die Gefahr, gegeneinander ausgespielt zu werden. Sie befinden sich im Zugzwang: Da jener Arbeitsmarktpartei ein strategischer Vorteil zukommt, deren organisatorische Domäne den größeren Teil des Arbeitsmarktes abdeckt, müssen sie danach trachten, auf die zunehmende Integration der Märkte und die hohe Mobilität des Kapitals innerhalb von Europa mit einer entsprechenden Ausweitung ihrer organisatorischen und koordinativen Kapazitäten zu reagieren.

Diese Erkenntnis ist freilich nicht neu. Auf die Zusammenhänge zwischen Marktentwicklung und Arbeitsbeziehungen wies der US-amerikanische Pionier der Arbeitsforschung John R. Commons bereits vor hundert Jahren hin. Er leitete seine Folgerungen aus den historischen Erfahrungen der Gewerkschaften innerhalb nationaler Grenzen ab.

Ansätze unilateraler grenzüberschreitender Koordination der Lohnverhandlungen

Die ersten konkreten Ansätze einer expliziten grenzüberschreitenden Koordination von nationalen Branchenkollektivverhandlungen durch die europäischen Gewerkschaften erfolgten Ende der 1990er-Jahre. Im Einzelnen handelte es sich um Ansätze sektoraler Koordination der

Europäischen Gewerkschaftsausschüsse (in den Bereichen Metallindustrie, Bauwirtschaft, Chemie, grafisches Gewerbe, Nahrungsmittel, Textilien und Bekleidung, private Dienstleistungen und öffentlicher Sektor), branchenübergreifender multilateraler Kooperation („Gemeinsame Erklärung von Doorn“ der gewerkschaftlichen Dachverbände aus Deutschland, den Niederlanden, Belgien und Luxemburg), tarifpolitischer Kooperation im Europäischen Gewerkschaftsbund (Entschließung „Auf dem Weg zu einem europäischen System der industriellen Beziehungen“ des 9. EGB-Kongresses in Helsinki/Helsingfors im Sommer 1999) und die Aktivitäten grenzüberschreitender interregionaler Gewerkschaftsräte (z. B. der Metallarbeiter-Gewerkschaften).

Wegen der ablehnenden Haltung der Arbeitgeberseite setzen die europäischen Gewerkschaften somit in organisatorischer Hinsicht auf einen unilateralen Ansatz transnationaler Koordination, der bei den bereits praktizierten überbetrieblichen Lohnverhandlungen in den einzelnen Ländern anknüpft und den Aufbau eines europaweiten gewerkschaftlichen Netzwerks vorsieht. Mit Ausnahme Großbritanniens sind in der „alten“ EU überall Branchenkollektivverhandlungen der dominante kollektive Lohnsetzungsprozess. Transnationale Koordination und nationale Kollektivverhandlungen stehen gemäß diesem Konzept nicht in Konkurrenz zueinander, sondern ergänzen und stabilisieren einander im Rahmen eines entstehenden europäischen Mehrstufen-Verhandlungssystems.

Die organisatorischen Voraussetzungen dieses Koordinationsansatzes sind u. a. der Aufbau eines umfassenden Informationssystems über die Lohnverhandlungen in den EU-Ländern (auf Branchenebene, wegen der zunehmenden Bedeutung der Unternehmensebene und damit der vertikalen Koordination aber auch in den großen Unternehmen), regelmäßige Treffen nationaler TarifexpertInnen und Konsultationen im Vorfeld von Lohnrunden sowie die (beobachtende) Beteiligung von GewerkschafterInnen derselben Branche aus dem jeweiligen Nachbarländern an nationalen Branchenkollektivverhandlungen.

In substanzieller Hinsicht sehen die Koordinationsregeln der Europäischen Gewerkschaftsausschüsse, des EGB und des Doorner Abkommens Tariflohnsteigerungen vor, die sich am mittelfristigen Trend der jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität und an der jeweiligen nationalen Inflationsrate orientieren. Eine derartige Ausrichtung steht in Einklang sowohl mit den wachstums- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen der EU als auch mit den Stabilitätskriterien, sofern die Teuerungsrate nicht das von der EZB gesetzte Stabilitätsziel verletzt:

Produktivitätsorientierte Lohnpolitik berücksichtigt sowohl die Kosten- als auch die Nachfrageeffekte von Lohnänderungen. Sie gewährleistet,

dass die nominellen Ansprüche das zur Verfügung stehende reale Sozialprodukt nicht übersteigen und die realen Lohnstückkosten unverändert bleiben. Somit trägt eine derartig ausgerichtete Lohnpolitik weder zur Entstehung von Inflation noch von Deflation bei. Die Einhaltung der Produktivitätsorientierung über einen längeren Zeitraum würde Unsicherheiten reduzieren. Dies wiederum begünstigte Realkapitalinvestitionen, Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum.

Eine Bilanz über die bisherigen Auswirkungen der transnationalen Koordination fällt eher ernüchternd aus. In der Mehrzahl der „alten“ EU-Länder ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, ihr im Rahmen europäischer Koordinierungsregeln selbst gestecktes Ziel eines mittelfristig vollen Ausschöpfens des verteilungsneutralen Lohnspielraums umzusetzen.

Selbst die unilaterale Koordination, die weniger voraussetzt als andere Koordinationsformen, ist somit nicht leicht zu verwirklichen. Die Hürden, die der Realisierung entgegenstehen, sind zahlreich und vielfältig. Durch die am deutlich längeren Ast sitzende Arbeitgeberseite, durch neoliberale Regierungen, die Notenbanken, die hohe Arbeitslosigkeit, Internationalisierung und Globalisierung massiv unter Druck stehende nationale Gewerkschaften stimmten Sozialpakten zu, die wettbewerbsorientierte Lohnleitlinien oder gar Lohnstopps beinhalteten, konzedierten Öffnungsklauseln von Branchenkollektivverträgen, welche deren Lohnvereinbarungen unterminierten, und akzeptierten auf Unternehmensebene so genannte Beschäftigungspakte, in welchen sofort wirksame Lohnkürzungen und Arbeitszeitverlängerungen gegen unsichere Arbeitsplatzzusagen getauscht wurden. In allen Fällen sahen sich die Gewerkschaften veranlasst, sich der Logik wettbewerbsorientierter Lohnpolitik zu unterwerfen.

Arbeitsbeziehungen in den neuen EU-Mitgliedsländern

Im Zuge der Erweiterungen 2004/07 traten zehn mittel- bzw. osteuropäische Länder (MOEL) der EU bei. Im Arbeitsmarktbereich zeichnen sich diese Staaten im Vergleich mit den EU-15-Ländern u. a. durch weit niedrigere Löhne, unzulänglich durchgesetzte Arbeits(rechts)standards sowie geringer organisierte und institutionalisierte Arbeitsbeziehungen aus. Die Standortkonkurrenz innerhalb der EU hat sich durch die Osterweiterungen in vielen – keineswegs allen – Wirtschaftszweigen verschärft, stärker korporatistische Systeme der Arbeitsbeziehungen sind in gewissem Maße einer Regimekonkurrenz mit eher unternehmensbezogenen und arbeitgeberdominierten Systemen ausgesetzt. Grundsätzlich folgt aus diesen Verschiebungen im europäischen Gefüge der Standortbedingungen und Arbeitsbeziehungen, dass die europäische

Koordination der nationalen Lohnpolitiken noch vordringlicher geworden ist.

Doch sind die Gewerkschaften in den neuen Mitgliedsländern überhaupt in der Lage, an transnationalen Koordinierungsbemühungen mitzuwirken? Die unabdingbare Voraussetzung dafür besteht darin, dass die betreffenden Gewerkschaften den Arbeitsmarkt in der jeweiligen Branche zu beeinflussen imstande sind. Diese Voraussetzung ist prinzipiell wohl dann erfüllt, wenn mehr als die Hälfte der Beschäftigten von Kollektivverträgen erfasst werden.

Die westeuropäischen Erfahrungen zeigen, dass dieser kollektivvertragliche Deckungsgrad auf zwei Weisen erreicht werden kann:

- 1.) durch Branchenkollektivverträge in Verbindung mit Allgemeinverbindlichkeits-Regelungen (oder funktionalen Äquivalenten wie der Pflichtmitgliedschaft der Arbeitgeber in einer Wirtschaftskammer);
- 2.) durch Branchenkollektivverträge kombiniert mit einem hohen Organisationsgrad der Gewerkschaften.

Diese institutionellen und organisatorischen Bedingungen fehlen jedoch in fast allen MOEL. Daher liegt der kollektivvertragliche Deckungsgrad in den meisten der neuen Mitgliedsstaaten (z. T. deutlich) unter 40%, nur in zwei Ländern (Slowenien, Rumänien) wird die 50%-Marke überschritten (Schnitt der EU-15-Länder: 70%).

* Branchenkollektivverträge, die Lohnregelungen beinhalten und in ihrer Gesamtheit weite Teile der Volkswirtschaft abdecken, bestehen nur in Slowenien und (mit Einschränkungen) in der Slowakei. In den übrigen MOEL erfolgt die kollektive Lohnsetzung überwiegend durch Unternehmens- bzw. Betriebskollektivverträge. Die dortigen Arbeitgeber favorisieren eine kapitalistische Marktwirtschaft mit möglichst wenigen staatlichen Eingriffen und kollektiven Vereinbarungen und zeigen – v. a. angesichts der gewerkschaftlichen Schwäche (siehe unten) – kaum Interesse an einer unternehmensübergreifenden Regelung der Lohnbedingungen. Für den Großteil der Gewerkschaftsmitglieder wie auch der Funktionäre gilt ein autonom verhandelter Branchentarif nicht als prioritäres Ziel.

* Rechtsnormen für Allgemeinverbindlichkeits-Regelungen bestehen zwar, sind aber nur sehr selten anwendbar, da mangels Branchentarifen geeignete Anknüpfungsverträge, deren Inhalte verallgemeinert werden könnten, fehlen.

* Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist seit Anfang der 1990er-Jahre stark gesunken und liegt nun in allen MOEL mit Ausnahme von Slowenien und Rumänien unter dem Durchschnitt der EU-15-Länder (25%).

Die Gründe für die Schwäche und sinkende Attraktivität der Gewerk-

schaften sind zahlreich und unterschiedlicher Art: starke Mitgliederverluste als Folge der wirtschaftlichen Übergangskrise, der Privatisierung und des Zusammenbruchs von Großunternehmen; damit einhergehend erhebliche finanzielle Einbußen; mit der Privatisierung Wegfall der Möglichkeiten, selektive Anreize (Zugang zu sozialen Diensten, anderen betrieblichen Vergünstigungen) zu bieten; die Probleme der Gewerkschaften, in privaten KMU des schnell wachsenden Dienstleistungssektors Fuß zu fassen; das Widerstreben vieler Arbeitgeber, gewerkschaftliche Aktivitäten in ihrem Betrieb zuzulassen, was sich von Einschüchterungen bis zu massiven Rechtsverletzungen mannigfaltig manifestiert; Abzug der Gewerkschaftsbeiträge von den Löhnen direkt durch den Arbeitgeber; rechtliche Hemmnisse (z. B. restriktive Regelungen der Gründung einer betrieblichen Basisorganisation, der Registrierungspflichten, der Repräsentativitätskriterien, in Streikgesetzen; Ausschluss von Personengruppen); mangelnde Kontrolle der Umsetzung der Koalitions- und Arbeitnehmerrechte; die gewerkschaftsfeindliche Haltung mancher Regierungen, inspiriert nicht zuletzt durch neoliberale Politikkonzepte des IWF und anderer westlicher Berater; Konzentration gewerkschaftlicher Ressourcen in den Betriebsorganisationen, als Folge davon Unterfinanzierung der Branchen- und Dachverbände, Fehlen regionaler Strukturen, unzureichende Mittel in Wirtschaftsbereichen mit steigender Beschäftigung, aber schwacher Gewerkschaftspräsenz; Gewerkschaftspluralismus, der nicht selten eine knappe Ressourcen bindende Gewerkschaftskonkurrenz bewirkt; der individualistische Zeitgeist und die Traumata aus der kommunistischen Zeit, welche solidarischen Mobilisierungsstrategien und überbetrieblichen Koordinierungsbemühungen Probleme bereiten. Der Abschluss von Kollektivverträgen wird von vielen potenziellen Mitgliedern offensichtlich als nicht ausreichend erachtet, um einer Gewerkschaft beizutreten bzw. weiterhin Mitgliedsbeitrag zu zahlen.

Erwartungsgemäß zog der starke Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads ein Absinken der Zahl der Unternehmenskollektivverträge und damit auch ein Fallen des Deckungsgrads der Kollektivverträge nach sich. Infolgedessen steigt in nicht wenigen Wirtschaftsbereichen das Risiko einer Spaltung in einen gewerkschaftlich organisierten Sektor mit kollektivvertraglich geregelten Löhnen und einen unorganisierten Sektor mit niedrigeren Löhnen. In einer derartigen Lage hätten Unternehmen im organisierten Sektor einen Anreiz, auf einen Antigewerkschaftskurs umzuschwenken. Im ungünstigsten Fall drohte die Gefahr einer Abwärtsspirale: Sinkender Organisationsgrad bedeutet unter den Bedingungen von Unternehmenskollektivverträgen fallenden Deckungsgrad, was wiederum die Gewerkschaften schwächt, usw. Auch die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Verbandsmitglied-

schaft würde unter diesen Umständen sinken.

Einige Beispiele aus den MOEL zeigen freilich, dass Gewerkschaften eventuell auch unter den Bedingungen von Unternehmenskollektivverträgen maßgeblichen Einfluss auf den Arbeitsmarkt einer Branche ausüben können. Diese Möglichkeit besteht über den Abschluss von Schlüsselkollektivverträgen in Großunternehmen (bspw. Škoda für die tschechische Metallindustrie), an dem sich die anderen Lohnverhandler der Branche orientieren können. Dies setzt allerdings voraus, dass die Gewerkschaften im überwiegenden Teil einer Branche aktiv sind. Diese Bedingung wird eher selten erfüllt. Im KMU-Sektor der MOEL sind die Gewerkschaften kaum präsent.

Umfangreicher Handlungsbedarf

Der soziale und wirtschaftliche Druck auf die Beschäftigten in den neuen Mitgliedsländern, welcher sich durch die Krise akzentuiert hat, erfordert starke kollektive Gegenwehr durch handlungsfähige Gewerkschaften. In einer solchen Situation gilt es, die Anstrengungen darauf zu konzentrieren, neue Mitglieder zu gewinnen und den kollektivvertraglichen Deckungsgrad zu erhöhen (durch Abschluss neuer Unternehmenskollektivverträge, die Aufnahme relevanter Lohnklauseln in Branchenkollektivverträgen und/oder Initiativen für die Allgemeinverbindlichkeit bestehender Verträge). Bemühungen der Gewerkschaften, den sektoralen sozialen Dialog zu initiieren bzw. zu intensivieren, werden von EU-Programmen unterstützt, setzen aber ausreichende finanzielle und personelle Kapazitäten auf Branchenebene voraus. Gewerkschaftliche Satzungen sollten den Beitritt auf allen Organisationsebenen ermöglichen – nicht nur in den Betriebsorganisationen. Die Umstellung auf direkte Beitragseinhebung durch die Gewerkschaften würde abgeneigten Arbeitgebern eine Gelegenheit zu Repression und unliebsamer Kontrolle nehmen und damit ein wichtiges Hemmnis für den Gewerkschaftsbeitritt beseitigen.

Den nationalen Regierungen der MOEL stehen viele Möglichkeiten offen, den sozialen Zusammenhalt durch Förderung des sozialen Dialogs zu stärken. Sowohl die Abschaffung restriktiver Regelungen in Bezug auf die Gründung von Gewerkschaften, den Beitritt zu Gewerkschaften und den Abschluss von Kollektivverträgen, die Vervollständigung der arbeitspolitisch relevanten Institutionen (Einführung von Arbeitsgerichten unter Beteiligung der Sozialpartner, Aufwertung des Arbeitsinspektorats) als auch weitere Maßnahmen, welche die Kontrolle arbeits- und sozialrechtlicher Normen stärken und entsprechende Sanktionen erhöhen, würden in diese Richtung wirken.

Wegen der Tendenz der (organisierten oder unorganisierten) Dezent-

ralisierung der kollektivvertraglichen Lohnverhandlungen in Westeuropa und der Osterweiterung der EU kommt der vertikalen Koordination, d. h. der Überwachung der Lohnabschlüsse auf Unternehmensebene im Hinblick auf Einhaltung der Branchenübereinkommen bzw. der europäischen Koordinationsregeln, noch größere Bedeutung im Rahmen der europaweiten transnationalen Koordination der Lohnpolitik zu als bisher. Die Verknüpfung der Aktivitäten der Europäischen Betriebsräte mit den branchenbezogenen länderübergreifenden Koordinationsbemühungen der Gewerkschaften bietet sich hier als möglicher Ansatz an.

Ziehen wir Bilanz: Transnationale Lohnkoordination in der EU ist dringender geboten denn je angesichts der Schwäche der Inlandsnachfrage, hoher Arbeitslosigkeit, der Osterweiterung, der massiven Handelsungleichgewichte innerhalb Europas und der Anreize für die nationalen Verhandler, eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik zu führen. Infolge der zunehmenden Dezentralisierung der Lohnverhandlungen in Westeuropa und der Fragmentierung der Kollektivvertragslandschaft in den MOEL ist die Realisierung der europaweiten Koordinierung gleichzeitig noch schwieriger geworden.

Die Fortsetzung der bisherigen Lohnpolitik stellt allerdings keine attraktive Alternative zu verstärkten Bemühungen um eine solidarische europäische Lohnpolitik dar.