

BERICHTE UND DOKUMENTE

Kollektive Lohn- verhandlungen in Ungarn

Michael Mesch

Die Lohnfestsetzung in Ungarn unterscheidet sich wesentlich von jener in Österreich. Vor allem sind in Ungarn die Kollektivvertragsverhandlungen viel stärker dezentralisiert, und die Bedeutung der kollektiven Lohnverhandlungen für die Entwicklung der Effektivverdienste ist viel geringer. Dies hat auch mit der Organisationsstruktur der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände zu tun.

Kollektive Lohnverhandlungen finden in Ungarn auf drei Ebenen statt: auf der gesamtwirtschaftlichen, der Branchen- und der Unternehmensebene. Auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene beraten die Sozialpartner alljährlich mit der Regierung über eine Empfehlung bezüglich der Anhebung der Kollektivvertragslöhne im privaten Sektor und über die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns. Die Vereinbarung von Kollektivverträgen erfolgt überwiegend dezentral, d. h. in den Unternehmen. Die Branchenebene stellt – ganz im Gegensatz zu Österreich – den Schwachpunkt des Lohnverhandlungssystems dar.

Die gesamtwirtschaftliche Ebene

Die nach dem politischen Umbruch neu formierten Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände aus der Privatwirtschaft und die Regierung verein-

barten im August 1990 die Einrichtung des dreiseitigen „Interessenabstimmungsrates“ (OÉT).¹ Seither dient dieses Gremium des gesamtwirtschaftlichen sozialen Dialogs als Forum für Informationsaustausch, Konsultation und Begutachtung, Verhandlungen sowie den Abschluss von Abkommen zwischen den Sozialpartnern und dem Staat.² Die wichtigste gesetzliche Grundlage erhielt der OÉT durch das Arbeitsgesetzbuch von 1992, welches das kollektive Arbeitsrecht des privatwirtschaftlichen Sektors an die neuen marktwirtschaftlichen Bedingungen anpasste.³

Vertreten sind im Interessenabstimmungsrat neben der Regierung die repräsentativen Gewerkschaftsdachverbände und die neun wichtigsten Arbeitgeberdachverbände.⁴

Die Kriterien der Repräsentativität von Gewerkschaftskonföderationen, deren Erfüllung die Voraussetzung für die Teilnahme am sozialen Dialog auf gesamtwirtschaftlicher Ebene bildet, wurden 1996 folgendermaßen definiert: Ein Dachverband muss in mindestens drei Branchen auf Landesebene und in zehn Berufssparten vertreten sein, über mindestens fünf regionale Organisationen und wenigstens hundert betriebliche Basisorganisationen verfügen sowie bei den Betriebsratswahlen mindestens zehn Prozent der landesweit abgegebenen Stimmen auf sich vereinigen.⁵

Sechs nationale Gewerkschaftskonföderationen erfüllen diese Kriterien und sind daher im OÉT vertreten – woraus ersichtlich wird, dass sich die ungarische Gewerkschaftsbewegung in organisatorischer Hinsicht durch einen

ausgeprägten Pluralismus auszeichnen:

1.) Der 1990 gegründete, sozialdemokratisch orientierte „Landesverband der Ungarischen Gewerkschaften“ (MSZOSZ) ist die größte Konföderation im privatwirtschaftlichen Sektor. Sein Mitgliederstand beläuft sich auf rd. 205.000.

2.) Der „Bund Autonomer Gewerkschaften“ (ASZSZ) wurde 1990 mit der Absicht ins Leben gerufen, gegenüber den parteinahen Konföderationen ein parteipolitisch neutrales Gegengewicht zu bilden. Stark vertreten ist der ca. 120.000 Mitglieder zählende „Bund“ in der Chemiebranche und im Bereich öffentlicher Dienstleister und Versorgungsunternehmen (Bahn, Energie).

3.) Das „Gewerkschaftliche Kooperationsforum“ (SZEF) konstituierte sich 1990 als Interessenvertretung der öffentlich Bediensteten und vermied es, sich in die Nähe einer Partei zu begeben. Mit etwa 225.000 Mitgliedern ist es die größte der Gewerkschaftskonföderationen.

4.) Weiters formierte sich im öffentlichen Sektor die „Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz“ (ÉSzt) als Vertretung der akademisch ausgebildeten BeamtInnen und öffentlich Angestellten (ca. 85.000 Mitglieder).

Die vier bislang angeführten Dachverbände gingen aus der früheren kommunistischen Einheitsgewerkschaft SZOT hervor, die sich Anfang 1990 auflöste.

5.) Im Dezember 1988 schlossen sich einige unabhängige Gewerkschaften, die seit Mai 1988 entstanden waren, zur „Demokratischen Liga Unabhängiger Gewerkschaften“ (LIGA) zusammen. Sie bildete damals einen Bestandteil der politischen Opposition und nahm als einzige Gewerkschaftskonföderation im Sommer 1989 an den

Gesprächen am runden Tisch teil, bei denen es um den friedlichen Systemwechsel ging und die zu den ersten freien Wahlen 1990 führten. Mit diesen verlor die LIGA ihre politische Rolle. Die zunächst enge Verbindung mit einer der Oppositionsparteien, dem linksliberalen „Bund Freier Demokraten“ (SZDSZ), löste sich bald auf.

6.) Ab 1988 bildeten sich „Arbeiterräte“, welche an ihre Vorgänger während des Volksaufstandes vom Herbst 1956 anknüpfen wollten. Im Februar 1990 entstand aus dieser Bewegung für Betriebe im Arbeitereigentum der „Landesverband der Arbeiterräte“ (MOSZ), der die Unterstützung der damals dominanten Oppositionspartei, des „Demokratischen Forums“ (MDF), genoss. Das Arbeiterselbstverwaltungsprogramm hatte freilich im Zuge des Systemwechsels zum privatwirtschaftlichen Kapitalismus nie eine Realisierungschance. 1993 erklärte sich der MOSZ als christlichsoziale Gewerkschaft und trat dem betreffenden Weltverband bei. Mit etwa 50.000 Mitgliedern ist der MOSZ der kleinste repräsentative Dachverband.⁶

Die Zersplitterung der ungarischen Gewerkschaftsbewegung, die bis heute nicht durch Fusionen oder institutionalisierte Kooperation überwunden werden konnte,⁷ ist somit das Ergebnis des politischen Umbruchs Ende der 1980er- und Anfang der 1990er-Jahre, im Zuge dessen neue politische Parteien sowie neue Gewerkschaften entstanden, wobei sich letztere entweder mit einer der Parteien verbündeten oder sich parteipolitisch neutral deklarierten.

Die wichtigsten Aufgabenfelder des Interessenabstimmungsrates sind die folgenden:

1.) Der OÉT dient als Plattform für Informationsaustausch und Konsul-

tationen über die Ausrichtung der Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitspolitik sowie über Gesetzesvorhaben in diesen die Sozialpartner unmittelbar betreffenden Bereichen. Im Rahmen des Gesetzwerdungsprozesses erhalten die Sozialpartner im OÉT zweimal die Gelegenheit zur Stellungnahme, nämlich in Bezug auf den Entwurf der Regierungsvorlage und auf die Gesetzesvorlage. Von der seit 2002 bestehenden Möglichkeit, auch formale Abkommen über Maßnahmen in den angeführten Politikfeldern abzuschließen, also Sozialpakete zu vereinbaren, wurde bislang selbst in der schweren wirtschaftlichen Krise seit 2006 kein Gebrauch gemacht.⁸

2.) Alljährlich im Herbst verhandeln Sozialpartner und Regierung im OÉT über eine Empfehlung an die Kollektivvertragspartner des privaten Sektors auf der Branchen- und Unternehmensebene bezüglich des Anstiegs der Kollektivvertragslöhne im jeweils folgenden Jahr, und zwar auf der Grundlage eines Vorschlags der Regierung. Oft kam eine Einigung über die Lohnempfehlung nur im Rahmen eines breiten Abkommens über Mindestlohnanpassung, Steuerveränderungen und Pensionsfragen zustande.⁹ Die Funktion dieser Empfehlung besteht v. a. darin, den Verhandlungen auf den unteren Ebenen Orientierung zu bieten. Über Möglichkeiten, die Einhaltung der Empfehlung(sbandbreite) durchzusetzen, verfügen weder die Gewerkschaftskonföderationen noch die Arbeitgeberdachverbände. Die Gewerkschaftsdachorganisationen haben keine Kontrolle über die Verhandlungsführung ihrer betrieblichen Basisorganisationen, die rechtlich eigenständige Entitäten sind. In der wirtschaftlich vergleichsweise günstigen Phase zwischen 1997 und 2006 stie-

gen die nominellen Effektivverdienste in der Regel jeweils um 1,5 bis 2 Prozentpunkte schneller als die empfohlene durchschnittliche kollektivvertragliche Lohnanhebung.¹⁰ Die Effektivität der horizontalen und vertikalen Koordination durch die Lohnempfehlung des OÉT ist also alles in allem als eher schwach einzuschätzen.¹¹

3.) Bereits 1989 wurde ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt, der für die gesamte Volkswirtschaft verbindlich ist. Seit 1990 finden alljährlich im Herbst im OÉT Verhandlungen über das Ausmaß der Anhebung des nationalen Mindestlohns zum jeweils folgenden Jahreswechsel statt. Im Falle einer Einigung erlässt der Arbeitsminister eine entsprechende Verordnung. Unterbleibt eine Einigung im OÉT, setzt die Regierung einseitig die Anpassung des Mindestlohns fest. Seit 2003 ist der Mindestlohn von der Einkommensteuer befreit. Für zahlreiche Sozialtransfers fungiert der Minimallohn als Referenzwert.¹²

2008 belief sich der nationale Mindestlohn auf 34,6% des Durchschnittslohns bzw. 46,6% des Medianlohns.¹³ In Übereinstimmung mit den Vorgaben der Europäischen Sozialcharta der Grundrechte der ArbeitnehmerInnen fordern die Gewerkschaften die Anhebung des Mindestlohns auf 60% des Durchschnittslohns. Weiters ist die Gewährleistung des offiziell festgelegten Existenzminimums durch den Mindestlohn für sie ein wichtiges Ziel. Mitte der 2000er-Jahre deckte der gesetzliche Mindestlohn das offizielle Existenzminimum im Großen und Ganzen ab.¹⁴ Seit 2006 realisiert ist die Forderung der Gewerkschaften nach einer qualifikationsbezogenen Differenzierung des nationalen Mindestlohns. Im November 2005 einigten sich Sozialpartner und Regierung auf

die Einführung eines dreistufigen Mindestlohnsystems, welches neben dem generellen Mindestlohn auch Minimalsätze für Beschäftigte mit sekundärem Schul- bzw. einem Lehrabschluss (20% Aufschlag gegenüber allgemeinem Mindestlohn) und für Akademiker (Empfehlung eines 60%-Aufschlags) vorsah.¹⁵ Mit 1. 1. 2010 wurde der gesetzliche Mindestlohn um 2,8% auf 73.500 HUF (279 €) angehoben.¹⁶

Für die Lohnkollektivvertragsverhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene kommt der jährlichen Mindestlohnanpassung eine wichtige Orientierungsfunktion zu.

Die Mitwirkung am sozialen Dialog auf gesamtwirtschaftlicher Ebene hat für die Gewerkschaften eine bedeutende Legitimierungsfunktion, sichert sie ihnen doch einen gewissen Einfluss auf die Wirtschafts-, Sozial- und Lohnpolitik.¹⁷ Anders als in Westeuropa, wo die Legitimität der Gewerkschaften v. a. auf deren historischen Verdiensten und auf deren genuiner (bilateraler) Verhandlungsfunktion beruht, verschafft die Übernahme von öffentlichen Aufgaben im Rahmen des OÉT den ungarischen Gewerkschaftskonföderationen eine Art „sekundäre Legitimität“.¹⁸

Die Branchenebene

Nach Angaben des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Arbeit, wo Kollektivverträge registriert werden müssen, waren 2008 im privaten Sektor 19 Branchenkollektivverträge für rd. 123.000 Beschäftigte in Kraft. Nur einer dieser Kollektivverträge wurde im betreffenden Jahr durch Verhandlungen novelliert. Insgesamt erfassten diese Branchenkollektivverträge 6,2% der unselbstständig Beschäftigten. Wichtige Branchenkollektivverträge

existierten im Bereich der Energieversorgung, des öffentlichen Verkehrs und der Post.

Außerdem bestanden 2008 61 Mehr-Firmen-Kollektivverträge, bei denen es sich nicht um echte Branchenkollektivverträge handelte. Ihr Deckungsgrad betrug 4,0% (etwa 77.000 Beschäftigte). Von diesen 61 Kollektivverträgen wurden 2008 12 verhandelt bzw. erstmals abgeschlossen. Erhebliche Bedeutung haben Mehr-Firmen-Kollektivverträge, die keine Branchenabkommen sind, in der Landwirtschaft und im Fremdenverkehr.¹⁹

Der Deckungsgrad aller Mehr-Firmen-Kollektivverträge lag somit bei lediglich 10,2%.²⁰ Die Tendenz des Erfassungsgrades war in den letzten Jahren leicht sinkend.

Mehr-Firmen-Kollektivverträge oder Kollektivverträge in dominanten Großunternehmen können vom Arbeitsminister durch Verordnung allgemeinverbindlich für eine Branche oder Subbranche erklärt werden, wenn die abschließenden Tarifparteien dies beantragen.²¹ Von dieser Möglichkeit, den Geltungsbereich „signifikanter“²² Kollektivverträge zu erweitern, wird allerdings nur wenig Gebrauch gemacht. 2008 galten Allgemeinverbindlichkeits-erklärungen für lediglich vier Mehr-Firmen-Kollektivverträge.²³

Viele Branchenkollektivverträge sind wenig konkret, enthalten keine Festlegung des jährlichen Lohnanstiegs oder eines Lohntarifs.²⁴ Derartige allgemeine Rahmenabkommen sind also weit entfernt von den in Österreich üblichen Branchenkollektivverträgen. Hinzu kommt, dass die Durchsetzung konkreter Branchenkollektivvertragsbestimmungen als zweifelhaft gilt, obwohl mit dem Arbeitsinspektorat ein Kontrollorgan existiert.²⁵

Der sehr geringe Deckungsgrad

und die mangelnde Konkretheit vieler Branchenkollektivverträge haben zur Folge, dass in fast allen Branchen der ungarischen Volkswirtschaft branchenspezifische Mindeststandards bei Löhnen fehlen.

Die Gründe für die schwache Regulierungseffektivität auf der Branchenebene unterscheiden sich nicht wesentlich von jenen in anderen MOEL. Erstens fehlt es den Branchengewerkschaften an den für eine effektive Interessenvertretung notwendigen finanziellen Ressourcen. Das hat nicht zuletzt mit dem hohen Grad an Autonomie der betrieblichen Basisorganisationen zu tun, von denen viele als eigenständige rechtliche Einheit registriert sind. Die ausgeprägte Autonomie der Betriebsgewerkschaften gegenüber den Branchen- und Dachverbänden betrifft nicht nur die Gestaltung der betrieblichen Interessenvertretung, sondern auch die Entscheidung über die Verwendung der Mitgliedsbeiträge.²⁶

Zweitens haben die Arbeitgeber infolge des niedrigen Organisationsgrades und der schwachen Mobilisierungs- und Konfliktfähigkeit der Gewerkschaften sowie der geringen Bedeutung staatlicher Regulierungshilfen (Allgemeinverbindlichkeit), welche den kollektivvertraglichen Deckungsgrad deutlich unter die 50%-Marke fallen ließen (siehe unten), kein Interesse an einer kollektiven Lohnregelung auf der Branchenebene. Sie ziehen kollektive Lohnverhandlungen – falls überhaupt – auf der Unternehmens- bzw. Betriebsebene oder individuelle Lohnfestsetzung vor.²⁷ Aus diesem Grund existiert in nicht wenigen Branchen gar kein Arbeitgeberverband.²⁸

Drittens nutzt der Staat den dreiseitigen sozialen Dialog auf gesamtwirtschaftlicher Ebene bzw. im „Interessenabstimmungsrat“ für den

öffentlichen Sektor“ (OKÉT),²⁹ um seine Lohnpolitik zu legitimieren. Dieser asymmetrische – weil vom Staat mit seiner Ressourcen- und Gestaltungsübermacht dominierte – soziale Dialog setzt gewisse Minimalstandards fest, insbesondere den gesetzlichen Mindestlohn, wodurch aber unter den existierenden Bedingungen bilaterale Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern auf der Branchenebene eher gebremst als gefördert werden.³⁰

Die Unternehmensebene

Die wichtigste Ebene der kollektiven Lohnverhandlungen ist in Ungarn die Unternehmens- bzw. Betriebsebene.

Nur im jeweiligen Unternehmen repräsentative Gewerkschaften sind berechtigt, einen Kollektivvertrag auszuhandeln und abzuschließen. Die Repräsentativität von Gewerkschaften in einem Unternehmen beruht auf den Ergebnissen der Betriebsratswahl.³¹ Nur jene Gewerkschaften, die mindestens zehn Prozent der Stimmen bei der Betriebsratswahl erreichten, gelten im jeweiligen Unternehmen als repräsentativ.

Existiert in einem Unternehmen nur eine repräsentative Gewerkschaft und erhielt diese Gewerkschaft bei der vorangegangenen Betriebsratswahl mehr als fünfzig Prozent der Stimmen, so ist sie zum unmittelbaren Abschluss eines Unternehmenskollektivvertrags berechtigt. Erhielt die einzige repräsentative Gewerkschaft nicht die absolute Stimmenmehrheit, so darf sie in Verhandlungen über einen Kollektivvertrag eintreten, der Entwurf desselben muss allerdings vor dem Abschluss die Unterstützung der Beschäftigtenmajorität bekommen.³²

Noch restriktiver sind die Voraussetzungen im Falle des Bestehens

von mehr als einer repräsentativen Gewerkschaft in einem Unternehmen. Unter diesen Bedingungen ist die größte der repräsentativen Gewerkschaften nur dann zum unmittelbaren und alleinigen Abschluss eines Unternehmenskollektivvertrags berechtigt, falls sie bei der Betriebsratswahl zumindest eine Zweidrittelmehrheit erzielt.

Diese Regelungen waren eine Reaktion auf den ausgeprägten Gewerkschaftspluralismus. Es sollte verhindert werden, dass Gewerkschaftskonkurrenz oder Vetopositionen von Minderheiten den Abschluss eines Unternehmenskollektivvertrags blockieren.

Kollektivvertragsbestimmungen sind rechtlich bindend. Rechtsstreitigkeiten fallen in die Zuständigkeit spezieller Arbeitsgerichte. Gemäß dem 1992 beschlossenen Arbeitsgesetzbuch können allerdings die Gewerkschaften nicht unmittelbar wegen eines Verstoßes im Namen eines Mitglieds Klage führen, sondern dieses muss selbst aktiv werden.³³ Unternehmenskollektivverträge haben Außenseiterwirkung auch auf jene Beschäftigte des abschließenden Arbeitgebers, die nicht Mitglied der kontrahierenden Gewerkschaft sind. Entsprechend dem Günstigkeitsprinzip dürfen Unternehmenskollektivverträge nur für die ArbeitnehmerInnen günstige Abweichungen von einem Branchenkollektivvertrag oder vom Arbeitsgesetzbuch enthalten.³⁴

Ergeben sich im Zuge von Kollektivvertragsverhandlungen unüberbrückbare Differenzen, kann auf ein gemeinsames Ersuchen der Verhandlungsparteien hin der 1996 durch ein Abkommen im OÉT eingerichtete „Vermittlungs- und Schlichtungsdienst“ (MKDSZ) tätig werden.

2008 waren 1.040 Unternehmenskollektivverträge für rd. 562.000 Beschäftigte des privaten Sektors in Kraft. Ihr

Deckungsgrad betrug 28,5%. Von diesen Unternehmenskollektivverträgen wurden im betreffenden Jahr lediglich 216 wiederverhandelt oder erstmals abgeschlossen.³⁵

Im großen Bereich der Kleinunternehmen sind die Gewerkschaften kaum präsent – dies allein schon deshalb, weil die Mindestzahl für die Gründung einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung zehn Beschäftigte beträgt.³⁶ Daher fehlen dort auch Kollektivverträge, sieht man von jenen wenigen Branchen ab, wo ein Kollektivvertrag allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Multinationalen Unternehmen (d. s. Unternehmen mit einem Anteil ausländischen Kapitals von mindestens 10%) kommt in Ungarn große Bedeutung zu. 2006 entfielen 35,4% der Beschäftigten des privaten Sektors auf derartige Unternehmen. Der kollektivvertragliche Deckungsgrad war um die Jahrhundertwende in multinationalen Mittel- und Großunternehmen (>50 Beschäftigte) etwa gleich hoch wie in Unternehmen der betreffenden Größenklasse in ungarischem Eigentum (49% : 46%).³⁷

Viele ungarische Unternehmenskollektivverträge sind allerdings keine ausverhandelten Vereinbarungen, sondern wurden entweder einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben oder wiederholen nur Passagen aus dem Arbeitsgesetzbuch.³⁸

Fast vierzig Prozent enthalten keine Festlegung des jährlichen Lohnanstiegs oder eines Lohntarifs. Im Unterschied zu den USA oder westeuropäischen Ländern mit dezentraler kollektiver Lohnfestsetzung beinhaltet in Ungarn nur rd. ein Fünftel der Unternehmenskollektivverträge einen Lohn tariff.³⁹ Und falls ein solcher vereinbart ist, schreibt er in der Regel nur die un-

tersten Lohnschwellen vor. Der Arbeitgeber hat also selbst in jenen Fällen, in denen ein Unternehmenskollektivvertrag besteht und ein Abkommen über einen Lohntarif enthält, einen erheblichen Spielraum für die Festsetzung der innerbetrieblichen Lohndifferenziale. Nur in einem kleinen Teil der Unternehmenskollektivverträge gibt es Bestimmungen, welche eine effektive Regulierung der Lohndifferenziale bewirken, etwa indem sie diese von einer Arbeitsplatzklassifikation abhängig machen.⁴⁰

Wird in einem Unternehmenskollektivvertrag der jährliche Lohnanstieg geregelt, dann in der Form eines Anhangs, dem sog. „Lohnabkommen“, welcher denselben rechtlichen Rang wie der Unternehmenskollektivvertrag einnimmt.⁴¹ Derartige Lohnabkommen regeln jedoch meist nur die Anhebung der niedrigsten Basislöhne. Nach dem bisher Festgehaltenen nimmt es nicht wunder, dass die Kluft zwischen den effektiv ausbezahlten niedrigsten Grundlöhnen und den entsprechenden Lohnsätzen gemäß Kollektivvertrag außerordentlich hoch ist.⁴²

Neumann (2002) gelangt zu der Schlussfolgerung, dass der Regulierungseinfluss jenes Teils der Unternehmenskollektivverträge, die überhaupt Lohnbestimmungen enthalten, schwach ausgeprägt ist. Das durchschnittliche Lohndifferenzial zwischen Unternehmen mit Gewerkschaften und jenen ohne Gewerkschaften belief sich im privaten Sektor Ungarns um die Jahrhundertwende auf nur 3-5% – wesentlich weniger als etwa in den USA mit ebenfalls dezentralen kollektiven Lohnverhandlungen, wo dieses Lohndifferenzial deutlich über 10% liegt.⁴³

Deckungsgrad der Kollektivverträge

Alles in allem bestanden in Ungarn 2008 2.309 Kollektivverträge für rd. 990.000 Beschäftigte. (Dieser Wert schließt auch die 1.789 Kollektivverträge für etwa 225.000 Beschäftigte des öffentlichen Sektors ein [Deckungsgrad 29,4%.]) Insgesamt betrug der Deckungsgrad der Kollektivverträge – unter Berücksichtigung des Effekts von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen – 35,9%.⁴⁴

Erwartungsgemäß zog der starke Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, der nur noch bei rd. 17% liegt,⁴⁵ ein Absinken der Zahl der Unternehmenskollektivverträge und damit auch ein Fallen des Deckungsgrades der Kollektivverträge nach sich. In einer derartigen Situation verstärkt sich für Unternehmer mit gewerkschaftlich organisierter Belegschaft der Anreiz, auf einen Antigewerkschaftskurs einzuschwenken. Somit steigt das Risiko einer Abwärtsspirale: Sinkender Organisationsgrad bedeutet unter den Bedingungen von Unternehmenskollektivverträgen fallenden Deckungsgrad, was wiederum die Gewerkschaften schwächt, usw.⁴⁶ Wie ausgeführt liegt aufgrund der geringen oder überhaupt fehlenden Lohnregulierungseffektivität vieler Unternehmenskollektivverträge der Anteil jener Beschäftigten, deren Löhne nur von informellen individuellen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber abhängen, noch erheblich höher als 64%.⁴⁷

Der kollektivvertragliche Deckungsgrad streut zwischen den Branchen sehr stark: Die höchsten Werte verzeichneten 2008 der Bereich Verkehr, Post und Telekommunikation (98%) sowie die Energie- und Wasserversorgung (90%).⁴⁸ Sehr gering war der Er-

fassungsgrad von Kollektivverträgen in der Bauwirtschaft (7%) und in privaten Dienstleistungen (11%).

Lohnentwicklung

Die Gewerkschaften sind also kaum in der Lage, ein Gegengewicht zu den direkten Arbeitsmarkteinflüssen und der einseitigen Lohnfestsetzung durch die Arbeitgeber zu bilden.⁴⁹ Nur in wenigen Branchen – Energie- und Wasserversorgung, Verkehr, Post- und Telekommunikation, Chemie – haben Kollektivverträge signifikanten Einfluss auf die individuellen Effektivlöhne.⁵⁰

Die Lohnentwicklung in Ungarn seit 1989 ist daher bestimmt worden zum einen durch die Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung sowie zum anderen durch massive staatliche Interventionen, die meist einen integrativen Bestandteil eines der drastischen Kurswechsel der Wirtschaftspolitik bildeten:

* Während der schweren Übergangskrise 1990-93 (BIP -17%)⁵¹ fielen die Reallöhne sehr stark.⁵² Der Arbeitsplatzverlust zwischen 1990 und 1994 betrug fast eine Million, das war rund ein Viertel aller Arbeitsplätze. Die Arbeitslosenrate stieg bis 1993 auf rd. 13%. Für die Gewerkschaften bedeutete die tiefe Arbeitsmarktkrise einen massiven Mitgliederverlust.

* Auf die erheblichen internen und externen makroökonomischen Ungleichgewichte, die 1994 zutage traten,⁵³ reagierte die Mitte-links-Regierung aus Sozialdemokraten (MSZP) und Bund Freier Demokraten (SZDSZ) im März 1995 mit einem radikalen Austeritätspaket, dem sog. Bokros-Paket, welches den unselbstständig Beschäftigten weitere starke Kürzungen der realen Kaufkraft auferlegte. Nach Angaben des Zentralen Statistischen Amtes

fiel der durchschnittliche Reallohn 1995 um 11,4% und 1996 um weitere 3,2%, der durchschnittliche Nettorealloon gar um 15,8% und 6,2%.⁵⁴ Der damals größte Gewerkschaftsdachverband, der sozialdemokratisch ausgerichtete „Landesverband“ (MSZOSZ), verlor 1995 Gesicht und Glaubwürdigkeit, hatte er doch im OÉT nach dem Bekanntwerden des Stabilisierungspakets Protest erhoben, während in der Folge MSZOSZ-Funktionäre auf MSZP-Mandaten im Parlament für das Bokros-Paket stimmten. Die Gewerkschaften insgesamt waren die Verlierer, weil sie für den sinkenden Lebensstandard verantwortlich gemacht wurden, während sich die Regierung die gesamtwirtschaftliche Stabilisierung, die Ende der 1990er-Jahre, insbesondere nach der EU-Entscheidung von 1997, mit Ungarn über den Beitritt zu verhandeln, erfolgte, zugute hielt.⁵⁵ (Der durchschnittliche Reallohn erreichte 1999 nur 81% des Niveaus von 1989!) Der gewerkschaftliche Organisationsgrad sank weiter; hatte er 1990 noch rd. 50% betragen, so lag er 1997 bei nur noch 25%.⁵⁶

* In der Periode 1997 bis 2006 wuchs das reale BIP Jahr für Jahr um 3 1/2% und mehr. In dieser Wachstumsdekade entwickelte sich der durchschnittliche Reallohn nicht gleichmäßig, etwa entsprechend dem Trend des realen BIP, sondern es wechselten Phasen stark überschießenden Lohnwachstums mit Phasen, in denen der verteilungsneutrale Lohnspielraum (=Wachstum der realen Arbeitsproduktivität plus nationale Teuerungsrate) bei Weitem nicht ausgeschöpft wurde.⁵⁷

* Das starke Überschießen der Reallohnentwicklung in den Jahren 2001-03 war das Resultat einer nicht mit den Sozialpartnern abgestimmten Regierungsintervention. 2001 vollzog

die rechtskonservative Regierung Orbán (Fidesz – Ungarische Bürgerliche Partei) eine populistische Wende in der Lohnpolitik und verordnete – ohne vorherige Konsultation der Sozialpartner! – die schlagartige Anhebung der Mindestlöhne, nämlich von 25.000 HUF (2000) auf 40.000 HUF mit 1. 1. 2001 und 50.000 HUF mit 1. 1. 2002, also eine nominelle Verdoppelung innerhalb von zwei Jahren. Nicht zuletzt wollte die Regierung mit dieser Maßnahme deutlich machen, dass sie eine Lohnanhebung herbeiführen konnte, welche die Gewerkschaften nie erreicht hätten.⁵⁸

* Die Expansion der ungarischen Wirtschaftsleistung in der ersten Hälfte der 2000er-Jahre war nicht ausgewogen, sondern ging einher mit steigendem Budgetdefizit und zunehmendem Leistungsbilanzdefizit sowie erhöhter Auslandsverschuldung, wobei letztere in erster Linie auf die massive und vom Staat tatenlos tolerierte Aufnahme von Fremdwährungskrediten in Schweizer Franken zurückging. Konfrontiert mit radikal-populistischer Opposition, schob die Mitte-links-Regierung unpopuläre Stabilisierungsschritte zu lange hinaus.⁵⁹ Nach dem erneuten Wahlsieg der MSZP-SZDSZ-Koalition im April 2006 war ein Austeritätspaket allerdings bereits unumgänglich. Die Möglichkeit, mit den Sozialpartnern einen Sozialpakt über die mittelfristige Wirtschaftspolitik auszuhandeln, wurde von der Regierung nicht mit Nachdruck verfolgt. Stattdessen gab Ministerpräsident Gyurcsány (MSZP) im Juli 2006 ohne vorherige Beratungen mit den Sozialpartnern ein vor allem einnahmenseitiges Stabilisierungsprogramm bekannt.⁶⁰ Die enthaltenen Steuer- und Abgabenerhöhungen ließen den durchschnittlichen Reallohn 2007 um 1,1% sinken.

* Die Weltwirtschaftskrise, die im September 2008 einsetzte, hat in Ungarn besonders gravierende Auswirkungen, weil sich die ungarische Volkswirtschaft bereits vor der Krise durch starke makroökonomische Ungleichgewichte auszeichnete (Haushaltsdefizit, außenwirtschaftliches Ungleichgewicht).⁶¹ Investitionen und privater Konsum waren in den vorangegangenen Jahren in beträchtlichem Ausmaß durch Kapitalimporte finanziert worden.⁶² Die Kapitalabflüsse im Herbst 2008 hatten eine erhebliche Abwertung des Forint zur Folge, wodurch Banken und Privatschuldner unter großen Druck gerieten. Wegen der Rezession in Westeuropa brachen die Exporte im vierten Quartal 2008 ein. Das Zusammentreffen der Kreditklemme mit dem Ausfuhrückgang – Ungarn zählt zu den drei MOEL mit der höchsten Exportintensität – beeinträchtigte die Realwirtschaft schwer. In dieser Ausnahmesituation erhöhte die Nationalbank Ende Oktober die Zinsen schlagartig, und die Regierung wandte sich an den IWF und erhielt nach Vorlage und positiver Bewertung eines Sanierungsprogramms, welches Budgetkürzungen auf der Ausgabenseite und gleichzeitig ein Unterstützungspaket für die Banken beinhaltete, von IWF, Weltbank und EU einen 20 Mrd. Euro-Kredit.⁶³ Aufgrund der vorgenommenen Ausgabenkürzungen trugen weite Teile der Bevölkerung die Hauptlast des Sanierungspakets.

Das BIP-Wachstum verlangsamte sich 2008 auf 0,6%, 2009 verringerte sich die reale Wirtschaftsleistung um 6,3%. Die Industrieproduktion fiel 2008 um 1,1% und 2009 um 12%. Die Arbeitslosenquote stieg von 7,8% 2008 auf 10% 2009. Der Lebensstandard der unselbstständig Beschäftigten sinkt erheblich: Der Reallohnrückgang

zwischen 2006 und 2010 wird auf 9,7% geschätzt.⁶⁴ 2009 fiel sogar der nominelle Durchschnittslohn um 1,4%.

* Bereits am 1. 12. 2009 einigten sich Regierung und Sozialpartner im Interessenabstimmungsrat auf eine Lohnempfehlung für die Kollektivvertragsverhandlungen im privaten Sektor und über die Anhebung des Mindestlohns. Angesichts der krisenhaften Umstände und der damit einhergehenden weiteren Schwächung der Gewerkschaften ist die Tatsache, dass Vereinbarungen zustande kamen, an und für sich schon bemerkenswert. Aus der Sicht der Gewerkschaften stellt bereits dieses Faktum allein einen Erfolg dar.

Schon im Juni 2009 hatte die Regierungsmehrheit im Parlament eine Reform der lohnbezogenen Steuern und Abgaben⁶⁵ beschlossen (Ausweitung der Bemessungsgrundlage der Abgaben, gleichzeitig Senkung der Lohnsteuer- und -abgabensätze), u. a. mit dem Ziel, den in Ungarn besonders breiten Steuerkeil zu verkleinern. Durch diese Vorgangsweise brach die Regierung mit der in den vorangegangenen Jahren zumeist geübten Praxis, Steueränderungen im OÉT gleichzeitig mit den lohnpolitischen Maßnahmen zu erörtern. Für die Lohnverhandlungen im OÉT, die im September begannen, bildete die Steuer- und Abgabenreform somit einen Teil der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Sozialpartner und Regierung vereinbarten Anfang Dezember eine Anhebung des generellen gesetzlichen monatlichen Mindestlohns per 1. 1. 2010 von 71.500 HUF um 2,8% auf 73.500 HUF (279 €), und dies bei einer prognostizierten Teuerungsrate von 3,9%. Für qualifizierte Arbeitskräfte gibt es nun nur noch einen einzigen Mindestlohnsatz, und dieser wurde mit monatlich 89.500 HUF (339 €) festgesetzt

(22% Aufschlag auf den allgemeinen Mindestlohn). Die Empfehlung an die Kollektivvertragsverhandler im privaten Sektor lautet, dafür Sorge zu tragen, dass 2010 die Reallöhne aufrechterhalten werden, und dass dort, wo die betriebliche Situation dies erlaubt, die Reallöhne steigen.

Im zweiten Wahlgang der Parlamentswahlen am 25. 4. 2010 erhielt die bisher größte Oppositionspartei Fidesz – Ungarischer Bürgerbund eine Zweidrittelmehrheit. Viktor Orbán, bereits Premierminister von 1998 bis 2002, ist der neue Regierungschef. Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Arbeit an diesem Beitrag, Ende April, ist über das arbeitspolitische Programm der Regierung noch nichts bekannt.

Anmerkungen

- ¹ Ein Vorläufergremium hatte es bereits zwischen Dezember 1988 und Sommer 1990 gegeben, womit Ungarn in Mitteleuropa die Pionierrolle in Bezug auf den dreiseitigen sozialen Dialog eingenommen hatte. In diesem ersten „Interessenabstimmungsrat“ waren neben der Regierung die Einheitsgewerkschaft SZOT und Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor vertreten gewesen.
- ² Eine Ausnahme bildete die Amtszeit der von Viktor Orbán geführten Mitte-rechts-Regierung aus Fidesz – Ungarische Bürgerliche Partei, dem Ungarischen Demokratischen Forum (MDF) und der Unabhängigen Kleinlandwirtpartei (FKGP) 1998-2002, als der „Interessenabstimmungsrat“ aufgelöst und 1999 durch den „Wirtschaftsrat“ ersetzt wurde. Dieser war im Vergleich zum Vorgänger zu einem reinen Informationsaustausch- und Konsultationsgremium degradiert. Im Juli 2002 ließen die neue sozialdemokratisch-freidemokratische Koalitionsregierung und die Sozi-

- alpartner den „Interessenabstimmungsrat“ durch ein dreiseitiges Abkommen wieder aufleben, und dies mit einigen zusätzlichen Kompetenzen in erweiterter Organisationsstruktur. Siehe Kohl, Platzer (2004) 221f.
- ³ Zum gesamtwirtschaftlichen sozialen Dialog siehe Héthy (1995, 1999, 2000, 2001); Girndt (1998); Prugberger (1998); Kohl, Platzer (2004) 67ff; Neumann, Industrial relations profile (2009); Bohle, Greskovits (2010).
 - ⁴ Bis heute existieren keine rechtsverbindlichen Kriterien der Repräsentativität der Arbeitgeberkonföderationen, von deren Erfüllung ihre Beteiligung im OÉT abhängig gemacht werden könnte; Kohl, Platzer (2004) 218.
 - ⁵ Ebendort.
 - ⁶ Zur Entstehung und Entwicklung der Gewerkschaften siehe v. a. Neumann in Phelan (2009), weiters Deppe, Girndt (1995); Reutter (1995); Deppe, Tatur (1997); Tóth (1998); Girndt (2001); Varkonyi (2009). Die angeführten Mitgliederzahlen sind Angaben der einzelnen Gewerkschaften, umfassen also auch pensionierte Mitglieder, eignen sich somit nicht als Grundlage zur Berechnung des Organisationsgrades. Die Zahlen stammen aus Neumann, Industrial relations profile (2009) 5.
 - ⁷ Siehe dazu insbesondere Girndt (2001).
 - ⁸ Vgl. Héthy (2000); Kohl, Platzer (2004) 223; Neumann, Tóth (2008); Neumann, Industrial relations profile (2009).
 - ⁹ Edelényi, Neumann (2008) 1.
 - ¹⁰ Ebendort 3.
 - ¹¹ Zu den Verhandlungen über die Lohnempfehlungen der letzten Jahre siehe: Edelényi, Neumann (2010); Tóth, Edelényi, Neumann (2009); Neumann, Berki, Tóth (2010); Edelényi, Neumann (2008); Neumann, Tóth (2007); Neumann, Tóth, Berki (2008); Tóth, Neumann, Three-year central agreement (2006).
 - ¹² Zum Thema Mindestlohn siehe v. a. Kohl, Platzer (2006) 165f; Borbély (2008) 162ff; Neumann, Industrial relations profile (2009) 12f.
 - ¹³ Schulten (2010a) 152.
 - ¹⁴ Borbély (2008) 165.
 - ¹⁵ Tóth, Neumann, Three-year central agreement (2006) 3f.
 - ¹⁶ Siehe Schulten (2010a).
 - ¹⁷ Vgl. Bohle, Greskovits (2010) 358.
 - ¹⁸ Neumann, Tóth (2008) 3f.
 - ¹⁹ Neumann in Phelan (2007) 402.
 - ²⁰ Die Zahlen bezüglich der Deckungsgrade entstammen Neumann, Berki, Tóth (2010) 2f.
 - ²¹ Borbély (2008) 169.
 - ²² So die vague Formulierung im Arbeitsgesetzbuch; vgl. Prugberger (1998) 107.
 - ²³ Neumann, Berki, Tóth (2010) 2. Die oben genannten Deckungsgrade für Mehr-Firmen-Kollektivverträge und Branchenkollektivverträge schließen bereits die Effekte der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen ein.
 - ²⁴ Neumann, Wage formation (2009) 2.
 - ²⁵ Vgl. Neumann in Phelan (2007) 402; Borbély (2008) 170.
 - ²⁶ Neumann in Phelan (2007) 407f.
 - ²⁷ Vgl. Schroeder (2003) 53f; Kohl, Platzer (2004) 164.
 - ²⁸ Vgl. Borbély (2008) 170.
 - ²⁹ Zu den Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor siehe v. a. Neumann, Balint (2008).
 - ³⁰ Vgl. Schroeder (2003) 53.
 - ³¹ Durch das Arbeitsgesetzbuch von 1992 wurden in Ungarn für Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten jeweils ein Betriebsrat und für Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 15 und 49 jeweils eine Vertrauensperson eingeführt. Seit dieser Zeit besteht somit ein duales System der betrieblichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen. Der Betriebsrat verfügt über detaillierte Informations- und Konsultationsrechte, nicht aber über reale Mitbestimmungsrechte wie in Deutschland und Österreich. Er hat weder das Streikrecht noch das Recht zum Abschluss eines Kollektivvertrags. Beides ist ausschließlich den Gewerkschaften vorbehalten. Das anfängliche Konkurrenzverhältnis zwischen Betriebsrat und betrieblicher Gewerkschaftsorganisation wich mitt-

- lerweile einem Kooperationsverhältnis. Die bei den Betriebsratswahlen von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Kandidaten werden in hohem Maße akzeptiert. In jenen – vor allem größeren – Betrieben, wo die Gewerkschaften gut verankert sind, dominieren sie auch im Betriebsrat (siehe dazu Kohl, Platzer (2004) 68f, 116ff). Aufgrund der Definition der Repräsentativitätskriterien haben die Betriebsratswahlen für die Gewerkschaften eine außerordentlich hohe Bedeutung. Der Arbeitskräfteerhebung 2004 zufolge vertraten Betriebsräte 36% der Beschäftigten in Mittel- und Großbetrieben, Vertrauenspersonen 18% der Beschäftigten in Kleinunternehmen. 33% der Beschäftigten hatten gemäß dieser Befragung eine Gewerkschaft in ihrem Betrieb. 2001 waren das noch 37% gewesen (Neumann, *Industrial relations profile* (2009) 11). Siehe auch Kisgyörgy, Vámos (2001).
- ³² Héthy (2000) 21.
- ³³ Das Arbeitsgesetzbuch erweist sich also nicht nur im Hinblick auf die Asymmetrie der Repräsentativitätskriterien der Interessenverbände (siehe Anmerkung 4) als arbeitgeberfreundlich und gewerkschaftsfeindlich: „To sum up ... the Labour Act strongly discriminates against trade unions.“, so die Einschätzung des ungarischen Arbeitsrechtsexperten Tamás Prugberger (1998) 106.
- ³⁴ Siehe Kohl, Platzer (2004) 163f.
- ³⁵ Neumann, Berki, Tóth (2010) 2.
- ³⁶ Kohl (2009) 7.
- ³⁷ Neumann, *Multinational companies* (2009) 2.
- ³⁸ Neumann (2002) 12.
- ³⁹ Ebendort 25. Die Daten aus Neumanns Analyse stammen aus Lohnerhebungen für die Jahre 1996-99, welche eine repräsentative Stichprobe (8.000-9.000) aller Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten des privaten Sektors erfassen (ebd. 15).
- ⁴⁰ Ebendort 25.
- ⁴¹ Ebendort 12.
- ⁴² Neumann (2002) 25 führt auf der Grundlage einer Stichprobe von 210 Unternehmen des privaten Sektors mit vereinbartem Lohnstarif eine durchschnittliche Überzahlung von 78% an.
- ⁴³ Neumann (2002) 27.
- ⁴⁴ Neumann, Berki, Tóth (2010) 2.
- ⁴⁵ Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Amtes aus 2004, zitiert von Neumann, *Industrial relations profile* (2009) 4: 16,9%.
- ⁴⁶ Siehe dazu Marginson, Traxler (2005).
- ⁴⁷ Neumann, *Wage formation* (2009) 3.
- ⁴⁸ Neumann, *Industrial relations profile* (2009) 8.
- ⁴⁹ Vgl. Neumann (2002) 26.
- ⁵⁰ Im Sektor der Kleinunternehmen sind die Gewerkschaften – wie erwähnt – gar nicht oder kaum präsent. Im von multinationalen Konzernen dominierten Sektor der Mittel- und Großunternehmen sind Kollektivverträge relativ zum Sektor nationaler Mittel- und Großunternehmen leicht überproportional vertreten (siehe oben). Die überragende Verhandlungsmacht der Betriebsleitungen von Tochterunternehmen multinationaler Industriekonzerne und nicht standortgebundenen Dienstleistungsunternehmen in ausländischem (Teil-) Eigentum in Ungarn beruht auf der im Hintergrund stets latenten Drohung, Teile der Produktion oder gar den gesamten Produktionsstandort ins Ausland zu verlagern. Zahlreiche Beispiele für derartige Verlagerungen verleihen dieser latenten Drohung hohes Gewicht und furchterregende Glaubwürdigkeit.
- ⁵¹ Zur Systemtransformation und den folgenden Übergangsproblemen in Ungarn siehe Nagy (1985); Kornai (1986); Crome (1993); Traxler (1993); Galgóczi, Reti (1995); Thirkell u. a. (1998).
- ⁵² Borbély (2008) 158.
- ⁵³ Siehe Habuda (1995).
- ⁵⁴ Borbély (2008) 159.
- ⁵⁵ Neumann in Phelan (2009) 253f; Bohle (2009) 34f; siehe auch Mohr (1998).
- ⁵⁶ Kohl, Platzer (2004) 220.
- ⁵⁷ Siehe Borbély (2008) 168.
- ⁵⁸ Neumann in Phelan (2009) 256f.
- ⁵⁹ Vgl. Bohle, Greskovits (2010) 351.
- ⁶⁰ Siehe dazu Tóth, Neumann (2006);

- Neumann, Industrial relations developments (2007); Neumann, Tóth (2007); Bohle, Greskovits (2010) 352.
- ⁶¹ Finanzsaldo des Staates 2008 -3,4%, Staatsverschuldung Ende 2008 73% des BIP; Leistungsbilanzdefizit -8,4% des BIP, Bruttoauslandsverschuldung Ende 2008 120,2% des BIP, kurzfristige Auslandsverschuldung in % der Währungsreserven (ohne Gold) IV. Quartal 2008 ca. 110%; Astrov, Pöschl (2009) 355.
- ⁶² Anteil der Fremdwährungskredite Ende 2008: 65%.
- ⁶³ Bohle (2009) 38ff; Becker (2009).
- ⁶⁴ Schulten (2010b) 201.
- ⁶⁵ Siehe Edelényi, Neumann (2010).
- Literatur**
- Astrov, Vasily; Pöschl, Josef, MOEL im Sog der Krise, in: WIFO Monatsberichte 82/5 (2009) 347-360.
- Becker, Joachim, Osteuropa in der Finanzkrise: Ein neues Argentinien?, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 6 (2009).
- Bohle, Dorothee, Wohlfahrtsstaaten unter Stress, in: Ost-West-Gegeninformationen 19/1 (2007) 3-6.
- Bohle, Dorothee, East European capitalism – What went wrong?, in: Intervention 6/1 (2009) 32-43.
- Bohle, Dorothee; Greskovits, Béla, Slovakia and Hungary: successful and failed euro entry without social pacts, in: Pochet, Philippe; Keune, Maarten; Natali, David (Hrsg.), After the euro and enlargement: social pacts in the EU (EGI, Brüssel 2010) 345-369.
- Borbély, Szilvia, Wages and collective bargaining trends in Hungary, in: Keune, Galgóczi (Hrsg., 2008) 157-176.
- Crome, Erhard, Ungarn – mit dem Blick von 1993. Versuch einer Annäherung an den Systemwechsel, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 1 (1993) 87-95.
- Deppe, Rainer; Girndt, Rainer, Transformationspolitik und Gewerkschaften in Ungarn, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 4 (1995) 253-262.
- Deppe, Rainer; Tatur, Melanie, Transformation processes and trade union configurations in Poland and Hungary, in: Transfer 3/2 (1997) 242-269.
- Edelényi, Márk; Neumann, László, Wage increase agreed after protracted negotiations; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/02/articles/hu0802019i.htm> (erstellt am 24. 3. 2008; Einsicht genommen am 28. 12. 2009).
- Edelényi, Márk; Neumann, László, National wage agreement reached for 2010; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/hu1002019i.htm> (erstellt am 23. 4. 2010; Einsicht genommen am 29. 4. 2010).
- Galgóczi, Béla; Reti, Tamas, Ungarn, in: Lecher, Optenhögel (Hrsg., 1995) 89-110.
- Girndt, Rainer, Hungary's Reconciliation Council – A Forum for Social Dialogue, in: South-East Europe Review 1-2 (1998) 7-11.
- Girndt, Rainer, Ten years of trade union co-operation, in: South-East Europe Review 1 (2001) 9-32.
- Habuda, Judit, Ungarische Wirtschaft 1995: Wird das Wirtschaftswachstum Opfer der radikalen Stabilisierung?, in: ifo Schnelldienst 9 (1995) 21-27.
- Héthy, Lajos, Anatomy of a tripartite experiment: Attempted social and economic agreement in Hungary, in: International Labour Review 134/3 (1995) 361-376.
- Héthy, Lajos, Hungary's Tripartism – its Past Ten Years and its Future Prospects, in: South-East Europe Review Sonderausgabe (1999) 51-68.
- Héthy, Lajos, Industrial relations background in Hungary, in: European Industrial Relations Review (EIRR) 313 (Februar 2000) 16-23.
- Héthy, Lajos, Social dialogue in Hungary: its rise and decline, in: South-East Europe Review 1 (2001) 55-70.
- Keune, Maarten; Galgóczi, Béla (Hrsg.), Wages and wage bargaining in Euro-

- pe. Developments since the mid-1990s (Europäisches Gewerkschaftsinstitut – EGI, Brüssel 2008).
- Kisgyörgy, Sándor; Vámos, István, The experiences of works councils in Hungary, in: *South-East Europe Review* 1 (2001) 71-82.
- Kohl, Heribert, Koalitionsfreiheit, Arbeitnehmerrechte und sozialer Dialog in Mittelosteuropa und im westlichen Balkan, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung (Berlin 2009); <http://library.fes.de/pdf-files/id/06604.pdf>.
- Kohl, Heribert; Lecher, Wolfgang; Platzer, Hans-Wolfgang, Transformation, EU membership and labour relations in central and eastern Europe: Poland – Czech Republic – Hungary – Slovenia, in: *Transfer* 6/3 (2000) 399-415.
- Kohl, Heribert; Lehdorff, Steffen; Schief, Sebastian, Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung, in: *WSI Mitteilungen* 7 (2006) 403-409.
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Labour relations in central and eastern Europe and the European social model, in: *Transfer* 9/1 (2003) 11-30.
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa und das „Europäische Sozialmodell“, in: *WSI Mitteilungen* 1 (2003) 40-50.
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa, 2. Auflage (Baden-Baden 2004).
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Mindestlöhne in Mittelosteuropa, in: Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Schäfer, Claus (Hrsg.), *Mindestlöhne in Europa* (Hamburg 2006) 148-178.
- Kornai, János, The Hungarian Reform Process: Visions, Hopes, and Reality, in: *Journal of Economic Literature* 24 (1986) 1687-1737.
- Lecher, Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa vor der EU-Integration, in: *WSI Mitteilungen* 2 (2000) 118-122.
- Lecher, Wolfgang; Optenhögel, Uwe (Hrsg.), *Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa* (Düsseldorf 1995).
- Mailand, Mikkel; Due, Jesper, Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development, in: *European Journal of Industrial Relations* 10/2 (2004) 179-197.
- Marginson, Paul; Traxler, Franz, After enlargement: preconditions and prospects for bargaining coordination, in: *Transfer* 11/3 (2005) 423-438.
- Mohr, Elske, Ungarn: Die Konsolidierungsmaßnahmen tragen Früchte – Wirtschaft auf Wachstumskurs, in: *ifo Schnelldienst* 1-2 (1998) 27-40.
- Nagy, Tamás, Die ungarische Wirtschaftsreform und ihre Weiterentwicklung, in: *Konjunkturpolitik* 31/6 (1985) 361-379.
- Neumann, László, Does Decentralized Collective Bargaining Have an Impact on the Labour Market in Hungary?, in: *European Journal of Industrial Relations* 8/1 (2002) 11-31.
- Neumann, László, The State of Trade Unionism in Hungary, in: Phelan (Hrsg., 2007) 395-414.
- Neumann, László, Industrial relations developments 2006 – Hungary; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/hu0703019q.htm> (erstellt am 13.6.2007; Einsicht genommen am 28.12.2009).
- Neumann, László, Hungary: Wage formation; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/hu0808019q.htm> (erstellt am 31. 3. 2009; Einsicht genommen am 22. 12. 2009).
- Neumann, László, Hungary: Multinational companies and collective bargaining; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/hu0904049q.htm> (erstellt am 2. 7. 2009; Einsicht genommen am 22. 12. 2009).
- Neumann, László, Hungary: Industrial relations profile; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/hungary.pdf> (erstellt am 26. 10. 2009; Einsicht genommen am 22. 12. 2009).
- Neumann, László, The History of Trade Unionism in Hungary, 1945-2002, in: Phelan (Hrsg., 2009) 231-260.
- Neumann, László; Balint, Adrienn, Industrial relations in the public sector – Hungary; <http://www.eurofound.europa.eu/>

- eiro/studies/tn0611028s/hu0611029q.htm (erstellt am 20. 5. 2008; Einsicht genommen am 22. 12. 2009).
- Neumann, László; Berki, Erzsébet; Tóth, András, Hungary: EIRO Annual Review; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/hu0903029q.htm> (erstellt am 19. 2. 2010; Einsicht genommen am 2. 4. 2010).
- Neumann, László, Tóth, András, Last-minute agreement on annual wage recommendation for 2007; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/03/articles/hu0703019i.htm> (erstellt am 28. 5. 2007; Einsicht genommen am 28. 12. 2009).
- Neumann, László, Tóth, András, Conference reviews role of Economic and Social Council; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/02/articles/hu0802059i.htm> (erstellt am 21. 4. 2008; Einsicht genommen am 28. 12. 2009).
- Neumann, László; Tóth, András; Berki, Erzsébet, Hungary: Industrial relations developments in 2007; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803029s/hu0803029q.htm> (erstellt 2008; Einsicht genommen am 28. 12. 2009).
- Phelan, Craig (Hrsg.), Trade Union Revitalisation (Bern 2007).
- Phelan, Craig (Hrsg.), Trade Unionism since 1945. Towards a Global History. Volume I: Western Europe, Eastern Europe, Africa and the Middle East (Bern, Wien, Oxford u. a. 2009).
- Prugberger, Tamás, Major Features of the Development of Hungarian Labour Law after the Political Transition, in: South-East Europe Review 3 (1998) 103-115.
- Reutter, Werner, Gewerkschaften und Politik in mittel- und osteuropäischen Ländern, in: Osteuropa 11 (1995) 1048-1063.
- Schroeder, Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa – die Bedeutung der Tarifpolitik, in: WSI Mitteilungen 1 (2003) 51-59.
- Schulten, Thorsten, WSI-Mindestlohnbericht 2010 – Unterschiedliche Strategien in der Krise, in: WSI Mitteilungen 3 (2010a) 152-160.
- Schulten, Thorsten, Europäischer Tarifbericht des WSI 2009/2010, in: WSI Mitteilungen 4 (2010b) 196-203.
- Thirkell, John; Petkov, Krastyu; Vickerstaff, Sarah, The Transformation of Labour Relations. Restructuring and Privatization in Eastern Europe and Russia (Oxford 1998).
- Tóth, András, The Transformation of the Industrial Relations System in Hungary, in: South-East Europe Review 3 (1998) 117-133.
- Tóth, András; Edelényi, Márk; Neumann, László, Annual wage bargaining and national summit on economic crisis; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/hu0905019i.htm> (erstellt am 13. 7. 2009; Einsicht genommen am 22. 12. 2009).
- Tóth, András; Neumann, László, Three-year central agreement reached on minimum wage rises and pay policy guidelines; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/12/feature/hu0512104f.htm> (erstellt am 10. 1. 2006; Einsicht genommen am 7. 4. 2010).
- Tóth, András; Neumann, László, Impact of government reform and tax measures; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/07/articles/hu0607059i.htm> (erstellt am 19.9.2006; Einsicht genommen am 7. 4. 2010).
- Traxler, Franz, European Transformation and Institution-Building in East and West. Preconditions and Performance of Neo-Corporatism (=mimeo, Wien 1993).
- Varkonyi, Thomas, So nah und doch so weit. Ein Überblick über die Situation der Gewerkschaften in Ungarn, die sich recht deutlich von der in Österreich unterscheidet, in: Arbeit und Wirtschaft 63/6 (2009) 44f.