



**Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis**  
Eine Veröffentlichung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI), 2016  
ISBN 978-2-87452-394-6  
556 Seiten, 20 €

Diese Publikation ist verfügbar unter:  
[www.etui.org/Publications](http://www.etui.org/Publications)

Für inhaltliche Informationen kontaktieren Sie bitte:  
Aristeia Koukiadaki  
[aristeia.koukiadaki@manchester.ac.uk](mailto:aristeia.koukiadaki@manchester.ac.uk)

Für Printversionen senden Sie Ihre Bestellung bitte an Veerle Raes  
[vraes@etui.org](mailto:vraes@etui.org)

Europäisches  
Gewerkschaftsinstitut  
Bd du Roi Albert II, 5  
1210 Brüssel  
[www.etui.org](http://www.etui.org)  
[etui@etui.org](mailto:etui@etui.org)



Das ETUI erhält finanzielle Förderung von der Europäischen Union. Die Europäische Union ist nicht für die Nutzung der in dieser Publikation enthaltenen Informationen verantwortlich.

# Gemeinsame Regulierung und Arbeitsmarktpolitik in Europa während der Krise

Herausgegeben von Aristeia Koukiadaki, Isabel Távora und Miguel Martínez Lucio (Universität Manchester)

Eine Reihe von Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) hat weit reichende Arbeitsmarktreformen eingeführt, bei denen gemäß einer so genannten Politik der „internen Abwertung“ vor allem das System der Lohnfestsetzung und der Tarifverhandlungen im Privatsektor ins Visier genommen wurde. Das Buch soll ausgehend von Entwicklungen in der verarbeitenden Industrie einen detaillierten Überblick über die sich verändernde Tarifverhandlungslandschaft in den am stärksten von der Krise betroffenen EU-Mitgliedstaaten geben. Zu den am häufigsten gestellten Fragen gehören folgende: Wie haben sich die Maßnahmen auf Struktur, Verfahren, Inhalt und Ergebnisse von Tarifverhandlungen ausgewirkt? Wie reagieren Arbeitgeber und Gewerkschaften auf den neuen Rechtsrahmen und was ergibt sich daraus für die Rolle des Staates? Das Buch diskutiert Ergebnisse einer umfassenden Studie, die im Rahmen des Projekts „Sozialer Dialog während der Wirtschaftskrise: Die Auswirkungen der Reformen von Arbeitsbeziehungen auf die Tarifverhandlungen in der verarbeitenden Industrie“ durchgeführt wurde. Sie wurde von der Europäischen Kommission finanziert und in Zusammenarbeit mit Teams von mehreren europäischen Universitäten von Wissenschaftlern bei der Universität Manchester koordiniert.

## Wichtigste Ergebnisse

- Die Arbeitsmarktreformen wurden vorangetrieben durch und sind konform mit den Verpflichtungen der nationalen Regierungen im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Anpassungsprogrammen oder anderen Koordinierungsinstrumenten auf europäischer Ebene.
- Der begrenzte (in einigen Fällen nicht vorhandene) Einfluss der Hauptakteure der Arbeitsbeziehungen während des Verfahrens zur Annahme der Reformen unterstreicht den einseitigen Charakter des politischen Entscheidungsprozesses.
- Die meisten in der Studie untersuchten EU-Mitgliedstaaten erleben derzeit vor allem auf sektorübergreifender und sektoraler Ebene eine Krise bei den Tarifverhandlungen, mit negativen Auswirkungen auf den Erfassungsbereich und die Koordinierung von Verhandlungen. Lohnanpassungen nach unten fanden statt, selbst wenn dies in einigen Fällen von Entwicklungen bei nationalen Mindestlöhnen (z. B. in Slowenien) abgefedert wird.
- Die Unterschiede bei den Tarifverhandlungstrends zwischen EU-Mitgliedstaaten können auf Unterschiede bei Ausmaß und Wesen von Reformen, bei den Beteiligungsmöglichkeiten für Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbände an den Verfahren zur Annahme der Reformen und der im Vorfeld bestehenden Stärke der Verhandlungssysteme zurückgeführt werden.
- Bei Arbeitgebern wächst die Besorgnis darüber, ob Geschäftsleitungen vor Ort größere Dezentralisierung und Wandel bewältigen können, während Gewerkschaften zunehmend eingeschränkt sind in ihrer Fähigkeit, Beschäftigung zu regulieren und die Durchsetzung von Vereinbarungen und Arbeitsstandards zu überwachen.
- Die Handlungsfähigkeit der Staaten wird derzeit von den Auswirkungen der Maßnahmen auf Bereiche wie Arbeitsaufsicht, Gerichtsverfahren und staatliche Vermittlungsdienste auf den Prüfstand gestellt. Dies scheint gerade zu einer Repolitisierung von Arbeitsbeziehungen zu führen.
- Die Rolle, die Tarifverhandlungen mit Arbeitgeberverbänden als Mechanismus zur Minimierung negativer externer Auswirkungen markt- und politikbedingter Anpassungen und zur Erzielung makroökonomischer Vorteile und sozialer Kohäsion spielen, ist sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene des Regierungshandelns neu zu überdenken.

**etui.**

## Key data

Table 1 The state of collective bargaining following labour market measures

Country	Inter-sectoral level	Sectoral level	Company level
<b>Greece</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Limited cross-sectoral bargaining; withdrawal of SEV in 2013</li> <li>– No minimum employment standards across sectors</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Significantly reduced number of sectoral collective agreements (across different sectors)</li> <li>– Reduction of length of collective agreements</li> <li>– Arbitration mechanisms falling into disuse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Rapid increase of company-level bargaining (especially in the first period)</li> <li>– Increased use of 'associations of persons'</li> <li>– Increase in individual negotiations</li> </ul>
<b>Ireland</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Breakdown of negotiations at national level</li> <li>– Later conclusion of a voluntary protocol 'for the orderly conduct of industrial relations and local bargaining in the private sector'</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– No update of pay rates in majority of cases</li> <li>– Only three agreements have been revised since 2011</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Clear decentralisation trends in manufacturing</li> <li>– More direct process (no use of third parties)</li> </ul>
<b>Italy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inter-sectoral agreements setting out the framework for bargaining, union representation criteria and limitations on derogations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Renewal of most sectoral agreements</li> <li>– No defection of employers from associations (with the exception of Fiat)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Decrease of company agreements</li> <li>– No increase in coverage</li> <li>– Conclusion of 'pirate' agreements by non-representative employee bodies</li> </ul>
<b>Portugal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tripartite agreements in 2011 and 2012 (with the exception of CGTP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Blockages to bargaining and reduced number of new Company agreements instead</li> <li>– Reduced coverage of new agreements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– No evidence that firm agreements are replacing sectoral agreements</li> <li>– No evidence of new agreements concluded by worker committees</li> </ul>
<b>Romania</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Termination of cross-sectoral bargaining following the abolition of inter-sectoral bargaining by the 2011 Social Dialogue Act</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Employers opting out/threatening to opt out of associations</li> <li>– Only five (out of 13) employers' associations were representative in 2013</li> <li>– Collapse of sectoral agreements</li> <li>– Increase in multi-employer agreements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 25% reduction of company agreements between 2008 and 2013</li> <li>– Lack of expertise of elected representatives, where union is not present</li> </ul>
<b>Slovenia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Attempts to conclude a new social pact but employers reacted strongly against social pact and agreement was not reached</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Termination of collective agreements in the chemical and rubber industries on the employers' initiative</li> <li>– Reduction of scope of collective agreements</li> <li>– Intensification of bargaining rounds</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Divergent views between different employers</li> <li>– Replacement of old rule-makers with new</li> <li>– Signs of cooperation between the two sides</li> </ul>
<b>Spain</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inter-confederal agreements between the social partners but overtaken by legislation providing great scope for derogations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Steep decline in the use of sectoral agreements and bargaining coverage</li> <li>– Conclusion in some cases of sectoral agreements (for example, chemicals) reverting to the favourability principle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Adoption of more 'realistic positions' by the parties</li> <li>– Use of after-effect measures to rush the revision of agreements without much dialogue</li> </ul>

Table 2 Significance and implications of measures implemented for the state, employers and trade unions

Country	State	Employers' associations	Individual employers	Trade unions
<b>Ireland</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Withdrew support for central collective bargaining</li> <li>Intervention by reducing the national minimum wage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reduced role due to the collapse of national bargaining</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased role</li> <li>Greater managerial prerogative in work organisation and pay setting.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reduced influence but emerging coordinated 'adaptive bargaining' strategy</li> </ul>
<b>Greece</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased state unilateralism and intervention in employment regulation and wage setting</li> <li>Withdrew support for sectoral and national bargaining</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Some loss of influence due to state unilateralism and the undermining of national and sectoral bargaining</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased role</li> <li>Greater managerial prerogative in work organisation, contractual arrangements and pay setting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reduced role and influence</li> </ul>
<b>Spain</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased state unilateralism and intervention in employment regulation and wage setting</li> <li>Questioning systematic support for sectoral and national bargaining</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continued role but greater internal differences in employer interests</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased role</li> <li>Greater managerial prerogative in work organisation and pay setting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reduced influence and challenges to regulatory influence</li> </ul>
<b>Italy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased state unilateralism and intervention in employment regulation counteracted by social partners</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continued relevant role</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased role</li> <li>Greater managerial prerogative in working time but not so much in pay setting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Some loss of influence but role in manufacturing was mostly maintained.</li> <li>Union involvement in unemployment benefit applications leading to membership increases</li> </ul>
<b>Portugal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased intervention by reducing support for sectoral bargaining, greater regulation and freezing the national minimum wage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continued relevant role despite pressures related to non-extension of sectoral agreements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased role</li> <li>Greater managerial prerogative in working time but not so much in pay setting except overtime pay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loss of influence but maintained bargaining role at sectoral level</li> </ul>
<b>Romania</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased state unilateralism and intervention in employment regulation and wage setting</li> <li>Withdrawing support for sectoral and dismantling of national bargaining</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reduced influence and non-extension of sectoral agreements leading to disaffiliation and fragmentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased role</li> <li>Greater managerial prerogative in work organisation, contractual arrangements and working time</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loss of influence and increased fragmentation</li> </ul>
<b>Slovenia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased state unilateralism and intervention in employment regulation to some extent counteracted by trade unions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continued relevant role</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increased role</li> <li>Greater managerial prerogative in working time but not so much in pay setting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Some loss of influence at firm and sectoral level but maintained capacity to protect workers at national level</li> </ul>

### Further information

This publication is available at [www.etui.org/Publications](http://www.etui.org/Publications)