
Die Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa in der Krise: der Aufstieg des Neoliberalismus¹

Vera Glassner

1. Einleitung

Die Auswirkungen der gegenwärtigen Wirtschafts- und Fiskalkrise auf die Systeme der Arbeitsbeziehungen der ost- und mitteleuropäischen EU-Staaten sind unterschiedlich. Sie variieren in Abhängigkeit des Regime-typs der Arbeitsbeziehungen. Gleichermäßen unterschiedlich waren deshalb die Reaktionen der Regierungen und Sozialpartnerorganisationen auf die Krise. Sozialpartner in Mittelwesteuropa und den nordischen Ländern haben, vor allem zu Beginn der Absatzkrise, als die industrielle Produktion abrupt zurückging und die Arbeitslosigkeit deutlich anstieg, eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigung gespielt. Maßnahmen wie Kurzarbeit mit dem Ziel des Beschäftigungserhalts durch eine flexible Reduktion der Arbeitszeit und staatlich geförderten Lohnerhalt wurden durch Tarifverträge, oft in Kombination mit Weiterbildungsmaßnahmen, umgesetzt. So wurde sowohl die Aufrechterhaltung der Kaufkraft als auch die Verbesserung des Qualifikationsniveaus von ArbeitnehmerInnen sichergestellt. Dabei hat sich deutlich gezeigt, dass in Ländern mit eher zentralisierten Tarifsystemen, in denen Verhandlungen überwiegend auf der nationalen und/oder Branchenebene stattfinden und Tarifverhandlungen effektiv zwischen den Verhandlungsebenen koordiniert sind, Sozialpartnerorganisationen besser in der Lage waren, die negativen sozialen Auswirkungen von Arbeitsplatzverlusten abzumildern und zum Beschäftigungserhalt beizutragen. In Ländern wie Deutschland, Österreich, Belgien, den Niederlanden, Italien und den skandinavischen Ländern haben Tarifverträge als Instrument gegen die Krise einen Aufschwung erfahren.²

Im Gegensatz dazu war in Ländern, in denen Tarifverhandlungen hauptsächlich oder ausschließlich auf Unternehmensebene stattfinden, die Möglichkeit der Sozialpartnerorganisationen, auf die Krise durch Tarifpolitik zu reagieren, sehr begrenzt. Stattdessen haben unternehmensspezifische Maßnahmen überwogen, die vom Management häufig ohne Einbin-

derung von Gewerkschaften und ArbeitnehmervertreterInnen durchgesetzt wurden. Das gilt vor allem für die ost- und mitteleuropäischen Staaten, in denen Tarifverhandlungen während der Wirtschaftskrise tendenziell geschwächt worden sind.³

Ziel dieses Aufsatzes ist es, die beiden folgenden Fragen zu beleuchten: Erstens, welche Effekte hat die gegenwärtige Finanzkrise auf die Systeme der Arbeitsbeziehungen in den zehn mittelosteuropäischen Mitgliedstaaten (nachfolgend: EU-10), und welcher Art waren kriseninduzierte Veränderungen hinsichtlich prozeduraler Merkmale der Tarifverhandlungen, wie Prozessen der Dezentralisierung und Disorganisierung? Zweitens, wie haben sich Unterschiede im Institutionengefüge der industriellen Beziehungen der EU-10 Staaten auf die Reaktionen der Gewerkschaften auf die aktuellen sozio-ökonomischen Herausforderungen ausgewirkt?

Es wird von der Annahme ausgegangen, dass die Strategien der Sozialpartner zur Bekämpfung der Krise von drei grundlegenden Faktoren abhängig sind, nämlich dem Ausmaß der Rezession, den Institutionen der industriellen Beziehungen und den Entscheidungen der Regierungen. Von Bedeutung sind hinsichtlich der ersten beiden Faktoren nicht nur länder-, sondern insbesondere auch branchenspezifische Auswirkungen der Krise. Um die beiden Fragen zu beantworten, wird die Typologie der mittelosteuropäischen Varianten des Kapitalismus, wie sie von D. Bohle und B. Greskovits (2007, 2012) entwickelt wurde, herangezogen. Der theoretische und analytische Rahmen der Autoren erscheint als Ausgangspunkt einer Untersuchung intra-regionaler Unterschiede in den Systemen der Arbeitsbeziehungen in der Region Mittel- und Osteuropas (MOE) lohnend. Bohle und Greskovits unterscheiden zwischen der „neoliberalen“, der „eingebettet neoliberalen“ und der „neokorporatistischen“ Kapitalismusvariante. Die drei Typen unterscheiden sich deutlich voneinander. Während korporatistische und tarifpolitische Institutionen im neoliberalen Regimetypus, wie er in den baltischen Ländern vorherrscht, schwach sind oder nur in Ansätzen existieren und wohlfahrtsstaatliche Leistungen auf ein Mindestmaß reduziert sind, besteht in den Visegrad-Staaten ein institutioneller Rahmen an – zwar schwach institutionalisierten – Strukturen der Arbeitsbeziehungen und ein vergleichsweise umfassender Wohlfahrtsstaat, der eine institutionelle „Einhegung“ der Marktkräfte sicherstellt. Das neokorporatistische Modell Sloweniens mit fest verankerten tarifpolitischen und sozial- und wohlfahrtsstaatlichen Institutionen entspricht eher den Systemen der Arbeitsbeziehungen und dem Wohlfahrtsstaatsmodell der westlichen kontinentaleuropäischen Länder.

Im Großteil der einschlägigen Literatur werden die sozial- und wohlfahrtsstaatlichen Regime sowie die Systeme der Arbeitsbeziehungen in den mittel- und osteuropäischen Ländern als relativ homogen und einheitlich konzipiert. Typischerweise wird der mittelosteuropäische Regimety-

pus, der manchmal auch als „Übergangsmodell“ bezeichnet wird, in Abgrenzung zu den sozialdemokratischen, korporatistischen und liberalen Typen in Nord- und Mittelwesteuropa und den „anglophonen“ EU-Staaten dargestellt.⁴ Dieser Artikel zielt erstens darauf ab, der nationalen Diversität der Arbeitsbeziehungen Rechnung zu tragen. Die Typologisierung der Systeme der industriellen Beziehungen der EU-10 Länder soll die Ableitung von Annahmen über die Entwicklung von Tarifverhandlungen und sozialem Dialog ermöglichen. Zweitens werden grundlegende Annahmen über die Bedingungen gewerkschaftlichen Handelns in der Krise formuliert. Bohle und Greskovits' Typologie einer neoliberalen, einer „eingebettet“ neoliberalen und einer neokorporatistischen Spielart des mittelosteuropäischen Kapitalismus ist als übergreifender „Makro“-Rahmen der politischen Ökonomie in der zentral- und osteuropäischen Region konzipiert. Der Blick auf länderspezifische Unterschiede in den Arbeitsbeziehungen und deren Auswirkungen auf Gewerkschaftshandeln erfordert deshalb eine Erweiterung dieses konzeptionellen Rahmens. Dabei wird davon ausgegangen, dass gewerkschaftliche Strategien von zwei grundlegenden Formen von Ressourcen abhängen. Erstens stehen Gewerkschaften Quellen institutioneller Macht zur Verfügung, die sich aus deren Einbettung ins Institutionengefüge der industriellen Beziehungen speisen, und zweitens mitgliederbasierte Quellen der Macht, die durch Mitgliederorganisation und -mobilisierung erschlossen werden können.

Der Artikel ist folgendermaßen strukturiert: Der erste Abschnitt präsentiert einen Überblick über die zentralen Modelle der Arbeitsbeziehungen in Europa, um grundlegende Unterschiede in den sozialpartnerschaftlichen Strategien gegen die Krise zwischen den Regionen der EU zusammenzufassen. Daran anknüpfend werden im zweiten Abschnitt die wichtigsten Merkmale der Arbeitsbeziehungen in den EU-10-Staaten auf der Grundlage der erweiterten Typologie der Arbeitsbeziehungen in Ostmitteleuropa gemäß Bohle und Greskovits (2007 und 2012) beschrieben. Im dritten Abschnitt wird die Diversität nationaler Systeme der industriellen Beziehungen in den EU-10 dargestellt. Unterschiedliche Bedingungen des Zugangs von Gewerkschaften zu institutionellen und mitgliedschaftsbasierten Machtquellen und deren Auswirkungen auf Gewerkschaftshandeln in der Krise werden im vierten Abschnitt thematisiert. Der fünfte Abschnitt fasst einige exemplarische und aktuelle empirische Befunde der Auswirkungen der Finanzkrise auf die Systeme der Arbeitsbeziehungen und Strategien der Sozialpartner und Regierungen, auf die gegenwärtigen sozio-ökonomischen Herausforderungen zu reagieren, zusammen.⁵ Der letzte Abschnitt präsentiert ein Fazit.

2. Regime der Arbeitsbeziehungen in der EU als Determinante sozialpartnerschaftlicher Reaktionen auf die Krise

Die Auswirkungen der Finanzkrise auf die Tarif- und Arbeitspolitik in den EU-Staaten variieren in Abhängigkeit des Regimetyps der Arbeitsbeziehungen. Es lassen sich fünf solcher Regimetypen unterscheiden:⁶ erstens der sozialdemokratische nordeuropäische Typ; zweitens der neokorporatistische mittelwesteuropäische Typ; drittens der neokorporatistische Typ südeuropäischer Prägung; viertens der neoliberale westeuropäische Typ; und fünftens der („eingebettet“) neoliberale Typ Ostmitteleuropas (siehe Tabelle 1). Der fundamentale Unterschied zwischen dem neokorporatistischen und sozialdemokratischen Modell der mittelwest-, süd- und nordeuropäischen Staaten einerseits und dem (neo)liberalen Regimetypus in Großbritannien, Irland sowie den mittelosteuropäischen EU-Staaten (mit Ausnahme von Slowenien) andererseits ist die Vorherrschaft von überbetrieblichen Verhandlungen, d. h. Tarifverhandlungen durch Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände, in der ersten Gruppe der Länder, und dem Überwiegen von Betriebsverhandlungen, d. h. Verhandlungen zwischen Gewerkschaften oder ArbeitnehmerInnen und/oder ihren betrieblichen Vertretungsorganen und der Unternehmensleitung, in der letzteren Ländergruppe.

Die neokorporatistischen Regimes der Arbeitsbeziehungen sind von inklusiven, zentralisierten und hochkoordinierten Tarifsyste­men gekennzeichnet. Der südeuropäische Regimetypus weicht durch den deutlich geringeren Grad an tarifpolitischer Koordinierungsfähigkeit vom mittelwesteuropäischen ab. Das bedeutet, dass die Umsetzung von Bestimmungen, die in übergeordneten, nationalen oder sektoralen Tarifverträgen festgelegt worden sind, auf der betrieblichen Ebene häufig nur unzureichend umgesetzt werden, da es an der Artikulation und Koordinierung zwischen den Verhandlungsebenen mangelt. Die gewerkschaftlichen Organisationsgrade sind auf hohem bis mittlerem Niveau, wobei sie in Südeuropa deutlich niedriger sind. Die Einbindung der Sozialpartner in politische Entscheidungsprozesse weist – wieder mit Ausnahme der „mediterranen“ Staaten – einen hohen Institutionalierungsgrad auf.

Im Unterschied dazu sind die neoliberalen Systeme der Arbeitsbeziehungen in den anglophonen Ländern (sowie Malta und Zypern) und in den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten durch stark dezentralisierte und unkoordinierte Tarifsyste­me, niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrade (höher in Großbritannien und Irland) und niedrige Organisationsgrade der Arbeitgeber gekennzeichnet. Die Tarifsyste­me sind exklusiv, d. h. die Löhne und Arbeitsbedingungen eines nur kleinen Teils der ArbeitnehmerInnen sind durch Tarifverträge geregelt. Der wichtigste Indikator für die Inklusivität von Tarifsyste­men sind die Tarifbindungsraten. Diese sind

höher in Ländern, in denen Tarifverträge regelmäßig für die Gesamtheit der Unternehmen eines Sektors oder einer Branche allgemeinverbindlich erklärt werden. Diese Praxis ist weitverbreitet in den meisten mittelwesteuropäischen Ländern und in Südeuropa. Gesetzliche Regeln zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Tarifverträgen sind im Arbeitsrecht der skandinavischen Länder, mit Ausnahme von Finnland, und der anglophonen Länder (inklusive Zypern und Malta) nicht vorgesehen. Obwohl solche Bestimmungen in der Mehrzahl der mittelosteuropäischen Länder bestehen, werden Tarifverträge in der Praxis kaum allgemeinverbindlich erklärt. Darüber hinaus verhindert die geringe Anzahl überbetrieblicher Abkommen die effektive Reichweite solcher Allgemeinverbindlichkeitserklärungen. Gesetzliche Mindestlöhne, wie sie in allen EU-10-Staaten sowie in den anglophonen Ländern bestehen, haben dort aufgrund der eingeschränkten Bedeutung von Tariflöhnen eine wichtige Funktion bei der Aufrechterhaltung eines Mindestlohniveaus. Da sowohl die Niveaus als auch die Erhöhungen der gesetzlichen Mindestlöhne in Ostmitteleuropa vergleichsweise niedrig sind, ist ihre Beitrag zur Armutsbekämpfung jedoch gering.⁷

Die Sozialpartnerorganisationen sind, vor allem in der Mehrheit der ostmitteleuropäischen Länder, schwach gegenüber staatlichen Akteuren, und ihre Einbindung in politische Entscheidungsprozesse ist stark politisiert.⁸ Gleiches gilt für die südeuropäischen Staaten, in denen die Beteiligung der Sozialpartner in sozial- und wirtschaftspolitische Entscheidungen von der parteipolitischen Zusammensetzung der Regierung abhängt, während in Mittelwest- und Nordeuropa die institutionelle Einbettung der Sozialpartnerorganisationen im politischen System stark verankert ist. In einigen Ländern Ostmitteleuropas, nämlich der Tschechischen Republik, der Slowakei, Ungarn und Polen, besteht eine vergleichsweise starke Einbettung der Marktbeziehungen in sozialstaatliche Strukturen in der Form von teilweise großzügigen wohlfahrtsstaatlichen Leistungen für bestimmte Bevölkerungsgruppen. Die gegenwärtigen Kürzungen der Sozialbudgets haben jedoch eine Schwächung der wohlfahrtsstaatlichen Einbettung, vor allem im Falle Ungarns, zur Folge. Die Rolle des Staates in der Lohn- und Tarifpolitik ist im sozialdemokratischen und mittwesteuropäischen korporatistischen Modell, das durch einen hohen Grad an Tarifautonomie der Sozialpartner gekennzeichnet ist, vergleichsweise begrenzt. In der südeuropäischen Spielart des Korporatismus greift der Staat aktiver in die Tarifpolitik ein. In der westeuropäischen Variante des (neo)liberalen Systemtypus sind staatliche Eingriffe in die Lohn- und Tarifpolitik selten, während der Staat gegenüber den Sozialpartnerorganisationen in den ost- und mitteleuropäischen Staaten (mit Ausnahme Sloweniens) stark ist und unilaterale Regierungsentscheidungen vergleichsweise häufig sind.

Wie sich gezeigt hat, sind vor allem die Länder Mittelwest- und Nordeu-

ropas vergleichsweise gut durch die Krise gekommen.⁹ Die Sozialpartnerorganisationen waren in der Lage, tarifpolitische Lösungen im Abschwung zu finden. Kurzarbeitsprogramme, die in den meisten dieser Länder schon vor der Krise existiert haben, waren dabei von entscheidender Bedeutung. Die Umsetzung von Kurzarbeitsmaßnahmen in den Betrieben ist durch Tarifverträge erfolgt, wobei außerdem die Organe der betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung eine wichtige Rolle gespielt haben. Wichtige Themen von „krisenbezogenen“ Vereinbarungen auf der Branchenebene waren Aus- und Weiterbildung, häufig in Verbindung mit Kurzarbeit, die Flexibilisierung der Arbeitszeit und Lohnzurückhaltung oder die Flexibilisierung der Lohnfindung (durch temporäres Aussetzen von Lohnerhöhungen oder die vorübergehende Unterschreitung der Branchenlohnerhöhungen in Unternehmen, die von einem wesentlichen Absatzrückgang betroffen sind). Die Reichweite von Tarifverträgen, die als Reaktion auf die Krise geschlossen wurden, ist allerdings vor allem auf die Branchen der Sachgüterproduktion (v. a. Automobil-, Metall- und chemische Industrie) begrenzt und konzentriert sich auf große und mittlere Unternehmen sowie bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen (hoch qualifizierte Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen).

Auch auf nationaler Ebene wurde eine Vielzahl von Sozialpartnerabkommen getroffen. Solche nationalen „Krisen-Pakte“, die auch lohnpolitische Maßnahmen enthalten, wurden in der Mehrzahl der EU-Staaten (mit Ausnahme von Irland, Großbritannien und Malta) abgeschlossen. In einigen der ostmitteleuropäischen Länder haben die Dachverbände der Gewerkschaften und der Arbeitgeber die Einführung von Kurzarbeitsprogrammen gefördert, allerdings blieb ihre Umsetzung aufgrund der ungünstigen institutionellen Voraussetzungen in den stark dezentralisierten Tarifsystemen begrenzt. Maßnahmen zur Aufrechterhaltung und Förderung der Beschäftigung, der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Aus- und Weiterbildung waren zentrale Elemente nationaler Sozialpartnerabkommen.

3. Drei Typen der ost- und mitteleuropäischen Regimes der Arbeitsbeziehungen

Die Arbeitsbeziehungen in Europa zeichnen sich durch einen hohen Grad an Diversität aus (siehe Tabelle 1). Die Erweiterungen der EU in den Jahren 2004 und 2007 haben zu einer weiteren Erhöhung der Heterogenität der wohlfahrtsstaatlichen Regimes und der Arbeitsbeziehungen geführt. Wie im vorhergehenden Abschnitt dargestellt, verläuft die grundlegende Trennlinie zwischen den nord- und mittelwesteuropäischen Staaten, in denen hochkoordinierte und eher zentralisierte Systeme über-

Tabelle 1: Überblick über die Regimes der industriellen Beziehungen in der EU

Dimension	Regime						MO-europ. („eingebetteter“) Neolib.
	Nordeurop. soz. dem. Modell	Mittelwesteurop. Neokorporatismus	Südeurop. Neokorporatismus	Westeurop. Liberalismus			
Gewerksch. Org. grad (%) (2000-2009)	73,1	33,9	23,5	33,2*		19,8	
Tarifbindungsraten (%) (2000-2009)	88,4	83,3	74,7	42,1*		36,3	
Vorherrschende Verhandlungsebene	Branche	Branche	Branche (FR : Unternehmen)	Unternehmen		Unternehmen	
ÜBV ^a oder BV ^b vorherrschend	ÜBV	ÜBV	ÜBV	UK, MT: BV IE, CY: ÜBV		BV	
Praxis der Allgemeinver. erklärung (AVE)	Nein (außer FI)	Ja**	Ja**	Nein		Begrenzt	
Gesetzlicher Mindestlohn	Nein	Ja (DE teilweise)	Ja (außer IT)	Ja		Ja	
Rolle d. Soz. partner im pol. Entsch. prozess	Institutionalisiert	Institutionalisiert	Variierend, politisiert	Ad hoc, themenspezifisch		Politisiert; schwache Sozialpartner	
Rolle des Staates in Tarifverhandl.	Begrenzt	Begrenzt; starker Legalismus	Aktiver Staat; klientelist. Beziehungen	Starker Staat, aber Interventionen selten		Dominanter Staat, starker Legalismus	

*ohne Zypern und Malta; ** in Österreich und Italien: funktionale Äquivalente zur AVE; ^a „Überbetriebliche Verhandlungen“; ^b „Betriebsverhandlungen“

Quelle: ETUI (2012).

betrieblicher Tarifverhandlungen dominieren, während in Südeuropa die tarifpolitische Koordinierung weniger effektiv ist.¹⁰ Die Beteiligung der Sozialpartnerorganisationen in politische Entscheidungsprozesse ist hoch institutionalisiert und regelmäßig. Im Vergleich zu den „alten“ EU-Mitgliedsstaaten (mit Ausnahme von Großbritannien und Irland) sind die Arbeitsbeziehungen in den „neuen“ Mitgliedsstaaten (mit der Ausnahme von Slowenien) von schwächeren (oder fehlenden) Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften und dezentralisierten Tarifverhandlungen sowie einer begrenzten Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und einer aktiveren Rolle des Staates in der Lohnpolitik gekennzeichnet.¹¹

Obwohl die Vielfalt in den Arbeitsbeziehungen innerhalb der mittel- und osteuropäischen Region beträchtlich ist und jener zwischen den EU-15 Staaten entspricht, sind nur selten Versuche unternommen worden, zwischen verschiedenen Ausprägungen des „Übergangsmodells“ der ostmitteleuropäischen Länder zu unterscheiden.¹² Unter den Versuchen, die Vielfalt der politischen Ökonomien in Osteuropa analytisch zu erfassen, erscheint das Konzept der drei Formen des Kapitalismus in MOE von Bohle und Greskovits (2007) am gehaltvollsten. Im Gegensatz zu den üblichen Ansätzen zu Varianten des Kapitalismus¹³ nehmen die Autoren sowohl die entscheidende Rolle des Staates bei der Schaffung von wohlfahrtsstaatlichen und tarifpolitischen Institutionen als auch die internationale Integration der politökonomischen Institutionen der Region und das Ausmaß, in dem diese internationalen Marktkräften, multinationalen Konzernen und den Initiativen der EU ausgesetzt sind, in den Blick. Bohle und Greskovits (2012) unterscheiden zwischen drei Typen der politischen Ökonomie in Mittelosteuropa (siehe Tabelle 2). Erstens, der neoliberale Typus des Kapitalismus in MOE (Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Rumänien) ist von einem minimalistischen fiskalpolitischen Regime und einem residualen Wohlfahrtsstaat gekennzeichnet. Die Regierungen verfolgen einen stabilitätsorientierten geldpolitischen Kurs und fördern ausländische Direktinvestitionen. Transnationale Unternehmen (TNU) operieren überwiegend in Segmenten der Sachgüterproduktion oder der Dienstleistungserbringung, die ein geringes Niveau des technologischen Entwicklungsstandes und der Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen erfordern; zweitens, das „eingebettet“ neoliberale Modell (Tschechien, Ungarn, Polen, Slowakei) weist typischerweise ein segmentiertes wohlfahrtsstaatliches Regime auf, das Wohlfahrtsleistungen für bestimmte Zielgruppen vorsieht. Die Regierungen verfolgen einen stabilitätsorientierten geldpolitischen Ansatz und das Ziel der fiskalpolitischen Austerität (mit der Ausnahme von Ungarn). Die Abhängigkeit von ausländischen Direktinvestitionen und multinationalen Konzernen ist beträchtlich, insbesondere in hoch qualifizierteren Segmenten der Sachgüterproduktion wie beispielsweise der

Automobilindustrie; und drittens, der neokorporatistische Typ einer koordinierten Marktwirtschaft, wie sie von Slowenien repräsentiert wird und von geld- und fiskalpolitischer Stabilität und geringer Abhängigkeit von ausländischen Direktinvestitionen und TNU gekennzeichnet ist.

Da Bohles und Greskovits' Typologie einen analytischen Rahmen der Vielfalt des Kapitalismus in MOE auf der Makroebene darstellt, muss sie um bestimmte Elemente ergänzt werden, um eine differenziertere Klassifikation der industriellen Beziehungen der EU-10 zu ermöglichen. Dabei sind drei Dimensionen entscheidend: erstens die vorherrschende(n) Ebene(n) der Tarifverhandlungen und das Ausmaß der Koordinierung zwischen den Ebenen; zweitens die Rolle der Regierung im Feld der Tarifpolitik; und drittens die organisatorische und politische Stärke der Gewerkschaften. Obwohl die Variation der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen auf diesen drei Dimensionen innerhalb der drei Ländergruppen erheblich ist, sind spezifische Muster der Konfiguration der industriellen Beziehungen zwischen den drei Gruppen zu erkennen.

Innerhalb der neoliberalen Ländergruppe sind die Tarifsysteme fragmentiert. Tarifverhandlungen finden in den baltischen Staaten überwiegend auf der betrieblichen Ebene statt. Im Gegensatz dazu dominieren in Rumänien und Bulgarien „gemischte“ Systeme, in denen Tarifverhandlungen auf Branchen- und betrieblicher Ebene geführt werden. Branchentarifverhandlungen sind besonders verbreitet in Rumänien. Ein weiterer Unterschied besteht im Ausmaß der Gewerkschaftsmacht; während Gewerkschaften in Rumänien und – zu einem etwas geringeren Ausmaß in Bulgarien – in der Lage sind, mitgliederbasierte Machtressourcen zu nützen (sowohl hinsichtlich hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrade als auch der Mobilisierungsfähigkeit zu Maßnahmen des industriellen Kampfes), sind die gewerkschaftlichen Organisationsgrade in den baltischen Ländern die niedrigsten in der EU (siehe Abschnitt 3).

Die interne Variation innerhalb der Gruppe der Länder des „eingebettet“ neoliberalen Regimetypus ist besonders ausgeprägt hinsichtlich der wichtigsten Verhandlungsebene(n) und dem Ausmaß der tarifpolitischen Koordinierung zwischen den Ebenen. Während in der Tschechischen Republik¹⁴ und in Ungarn¹⁵ eine Mischung aus Branchen- und betrieblichen Tarifverhandlungen überwiegt, sind Tarifverhandlungen auf der Branchenebene in der Slowakei¹⁶ von größerer Bedeutung und die Freiheiten der Sozialpartner auf der Unternehmensebene eingeschränkter. In Polen hingegen finden Tarifverhandlungen überwiegend auf der betrieblichen Ebene statt. Eine Gemeinsamkeit aller Länder des „eingebettet“ neoliberalen Regimetypus ist jedoch die Schwäche der Gewerkschaften, sowohl hinsichtlich ihrer Organisationsgrade als auch ihrer geringen Mobilisierungsfähigkeit (siehe Abschnitt 4 und 5).

Die Unterschiede innerhalb und zwischen den Ländergruppen sind hin-

sichtlich des Grades an Staatsinterventionen in die Lohnpolitik weniger ausgeprägt.¹⁷ Sowohl in der neoliberalen als auch in der „eingebettet“ neoliberalen Ländergruppe sind direkte staatliche Eingriffe in die Lohnpolitik selten. Die Regierung setzt beispielsweise Preisobergrenzen, steuerpolitische Maßnahmen, legt Mindestlöhne und/oder die Löhne öffentlich Bediensteter fest oder stellt einen Rahmen für die Information und Konsultation der Sozialpartner im Feld der Lohnpolitik zur Verfügung. Im Gegensatz dazu kommt dem Staat in Slowenien, wo die Regierung und die Sozialpartnerorganisationen zentrale tarifliche Vereinbarungen aushandeln, eine direkte Rolle in bei der Lohnfestlegung zu.

Auch hinsichtlich der Gewerkschaftsstärke unterscheiden sich die drei Ländergruppen (siehe Abschnitt 4 und 5). Die neoliberalen Staaten des Baltikums und die beiden südosteuropäischen Mitgliedsstaaten weisen dabei den höchsten Grad an interner Vielfalt auf. Während die Gewerkschaftsgrade in den baltischen Ländern zu den niedrigsten in der EU zählen (unter 10%), sind sie in Rumänien und Bulgarien deutlich höher (30 bzw. 20%). Außerdem sind, im Vergleich mit den anderen EU-10 Staaten, die Gewerkschaften in den beiden letzteren Ländern am besten dazu in der Lage, zu Arbeitskämpfen aufzurufen. Etwas höher sind die gewerkschaftlichen Organisationsgrade in den Visegrad-Ländern (zwischen 20% in Tschechien und 15% in Polen). In Slowenien liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei ungefähr 40%, und die Gewerkschaften verfügen über ein vergleichsweise hohes Mobilisierungspotenzial.

Ein allgemeiner, übergreifender Trend in allen drei Ländergruppen ist die Dezentralisierung der Tarifsysteme.¹⁸ Die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen ist in den letzten Jahren in Slowenien, wo das Tarifsysteem am stärksten zentralisiert ist, am weitesten fortgeschritten. Die Verschiebung von branchenübergreifenden zu Branchenverhandlungen und, in noch stärkerem Ausmaß, die Verlagerung der Verhandlungen auf die Betriebsebene war in diesem Land besonders deutlich zu beobachten.

4. Variation in den Arbeitsbeziehungen zwischen den EU-10-Staaten

Dieser Abschnitt zielt darauf ab, Unterschiede zwischen den „neuen“ EU-Mitgliedsstaaten aufzuzeigen. Die Analyse basiert auf Variablen wie den Organisationsgraden von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, der (den) vorherrschende(n) Tarifverhandlungsebene(n), dem Grad der Koordinierung zwischen den Ebenen, rechtlichen Bestimmungen für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und deren Umsetzung sowie den Tarifbindungsraten. Außerdem wird als Indikator für die Mobilisierungsmacht der Gewerkschaften der Grad der Streikaktivität berücksichtigt.

Tabelle 2: Drei Varianten des Kapitalismus in Mittel- und Osteuropa

Länder	Neoliberaleres Modell	„Eingebetteter“ Neoliberalismus	Neokorporatistisches Modell
Wirtschafts- u. geldpol. Regime	EE, LT, LV, BG, RO Liberale Marktwirtschaft Nichtakkomod. Geldpol., fiskalpol. Austerität, starke Abhängigk. v. ausld. DI u. MNUs in <i>Lowtech</i> -Segmenten u. (niedrig qualif.) Dienstleist.	CZ, SK, HU, PL Staatliche oder liberale Marktwirtschaft Nichtakkomod. Geldpol., fiskalpol. Austerität (Ausnahme HU), Abhängigk. v. ausld. DI u. MNUs	SI Koord. Marktwirtschaft Nichtakkomod. Geldpol., fiskalpol. Austerität, begrenzte Abhängigk. v. ausld. DI u. MNUs
Wohlfahrtsregime	Residual	Segmentiert	Segmentiert
Tarifverhandlungsebenen u. Tarifkoordination	Fragmentierte Tarifverhandl., va auf Unternehmensebene (EE, LT, LV) Mischung Branchen- u. Unternehmenst.-verhandlungen (BranchenTV in RO), geringe Durchsetzbarkeit von BranchenTV (BG, RO)	Mischung Branchen- u. Unternehmenst.-verhandlungen, eingeschränkte Umsetzung v. Branchentarifverträgen (CZ, HU) Branchentarifverhandlungen weit verbreitet, begrenzte Freiheiten f. betriebl. Verhandlungen (SK) Fragmentierte Tarifverhandlungen, va auf Unternehmensebene (PL)	Mischung Branchen- u. Unternehmenst.-verhandlungen (rechtlich nicht durchsetzbare Tarifverträge auf nationaler Ebene)
Staatliche Eingriffe in Lohnverhandlungen	Begrenzt, über Preisobergrenzen, Indexierung, steuerpolit. Maßnahmen, Mindestlöhne u./od. Lohnführerschaft des öff. Sektors (LT, BG, RO) Begrenzt, dr. Bereitstellung eines Rahmens f. Information und Konsultation der Soz.partner (EE, LV)	Begrenzt über Preisobergrenzen, Indexierung, steuerpolit. Maßnahmen, Mindestlöhne u./od. Lohnführerschaft des öff. Sektors (CZ, SK, HU, PL)	Stark, direkt, durch tripartistische Tarifverhandlungen
Gewerkschaftsstärke	Sehr niedrige Org.grade, geringer Grad an Streikaktivität (EE, LT, LV) Hohe bis mittlere Org.grade, hoher Grad an Streikaktivität (RO, BG)	Niedrige Org.grade, geringer Grad an Streikaktivität (CZ, SK, HU, PL)	Hohe Org.grade, starke Mobilisierungsfähigkeit d. Gewerkschaften

Quellen: Bohle und Greskovits (2007, 2012), Europäische Kommission (2013).

In den westeuropäischen EU-Staaten sind die Nettogewerkschaftsgrade (d. i. der Anteil der nicht pensionierten Gewerkschaftsmitglieder an der Gesamtheit der aktiven abhängig Beschäftigten) im Durchschnitt höher als in den mittel- und osteuropäischen Staaten, wobei Slowenien die Ausnahme darstellt (siehe Abb. 1, Anhang). Seit dem Jahr 2000 haben die Gewerkschaften in der EU (mit Ausnahme von Belgien) an organisationaler Stärke verloren. Der Trend der Schwächung der Gewerkschaften war in den MOE-Staaten besonders ausgeprägt. In den EU-10-Ländern ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad zwischen 2000 und 2008 von durchschnittlich ungefähr 30 auf unter 20% zurückgegangen. In Litauen und der Slowakei war der Rückgang am stärksten. Die Gründe für die starke Erosion der Organisation der ostmitteleuropäischen Gewerkschaften sind vielfältig. Zusätzlich zu allgemeinen Trends wie der Deindustrialisierung und steigender Arbeitslosigkeit sind die Arbeitsmigration nach Westeuropa, rechtliche Hürden bei der Anerkennung von Gewerkschaften, die fehlende institutionelle Einbettung der Gewerkschaften in die Tarif-, Arbeits- und Sozialpolitik und deren Marginalisierung in politischen Entscheidungsprozessen Faktoren, die zur Erklärung der Schwächung der organisationalen Macht der Gewerkschaften beitragen.

Auch die Arbeitgeber sind in den EU-15-Staaten stärker organisiert als in den EU-10 (siehe Abb. 2, Anhang). Während im Jahr 2008 durchschnittlich fast zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen in Westeuropa in Unternehmen beschäftigt sind, die Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes sind, liegt der entsprechende Anteil in den EU-10 bei durchschnittlich unter 40%. Die organisationale Stärke der Arbeitgeber war (im selben Jahr) in Polen, Litauen und Estland am geringsten (mit einem Organisationsgrad von ungefähr 20%). In Ländern wie Rumänien, Bulgarien und Slowenien hingegen liegen die Organisationsgrade bei zwischen 55 und 60%. Der Organisationsgrad der Arbeitgeber ist in Slowenien am stärksten zurückgegangen. Der Rückgang steht in direktem Zusammenhang mit der Abschaffung der verpflichtenden Mitgliedschaft von Unternehmen in den Handels- und Industriekammern im Jahr 2006. Institutionelle Faktoren wie schwach ausgeprägte Strukturen für (bipartistische) Tarifverhandlungen auf nationaler und Branchenebene und die starke Politisierung der Sozialpartnerorganisationen in politischen Entscheidungsprozessen in der Region Mittelosteuropas haben zum Ausstieg der Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden beigetragen.

Wie Abbildung 3 (im Anhang) zeigt, ist die Reichweite von Tarifverträgen auf der Grundlage der Tarifbindungsraten in den „neuen“ Mitgliedsstaaten im Durchschnitt deutlich geringer als in Westeuropa. Während in den EU-15-Staaten 2008 durchschnittlich 70% der ArbeitnehmerInnen von zumindest einem Tarifvertrag erfasst waren, liegt der entsprechende Anteil in den EU-10 bei lediglich rund 30%. In Slowenien ist die Tarifbindung außer-

gewöhnlich hoch und liegt bei ungefähr 90%. Auch in Rumänien, wo Tarifverhandlungen häufig auf Branchenebene geführt werden (siehe Tab. 2), sind Tarifverträge vergleichsweise weit verbreitet; ungefähr 70% der Beschäftigten sind von Tarifverträgen erfasst. Die Tarifbindung ging in den „neuen“ EU-Mitgliedsstaaten am stärksten in der Slowakei, Bulgarien und Slowenien zurück, nämlich um ungefähr 10 Prozentpunkte im Zeitraum von 2000 bis 2008.

Die organisationale Stärke der Gewerkschaften (siehe Abb. 1 im Anhang) und deren Mobilisierungsmacht variieren stark zwischen den einzelnen EU-10-Staaten. Wie Abbildung 4 (im Anhang) zeigt, war die Streikaktivität, gemessen als Rate der Streiktage, in den EU-10-Staaten in den Jahren 2000 bis 2008 im Vergleich zu anderen Regionen in der EU am niedrigsten.¹⁹ Die korrigierten Streikraten auf der Basis des Mittelwertes der Jahre 2000 bis 2008, in denen das Jahr mit der höchsten Anzahl an Streiktagen nicht berücksichtigt wird, stellen ein ausgewogeneres Maß dar. Obwohl für mehrere Länder keine Streikdaten vorliegen (z. B. Bulgarien, Slowenien und Tschechien) weisen die EU-10-Staaten ein deutliches Maß an Variation hinsichtlich der Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften auf. In Rumänien, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad der höchste der EU-10-Länder ist, weist auch die Streikrate den höchsten Wert auf. Im Gegensatz dazu ist in Lettland die Streikrate am niedrigsten (kein einziger Streiktag im Beobachtungszeitraum), und auch in Estland und der Slowakei ist die Streikneigung außergewöhnlich gering (jeweils ein bzw. zwei Streiktage).

In den Jahren der Wirtschaftskrise (2009 bis 2011) ist für jene Länder, für die Daten verfügbar sind, kein eindeutiges Muster der Streikaktivität erkennbar. In Spanien ging sie zurück, deutlich in Dänemark. In Belgien und Großbritannien blieb sie stabil, und in Schweden, Irland und Finland stieg sie stark an. In Ungarn wurden während der Krise zwischen 2009 und 2010 durchschnittlich fünf Streiktage registriert, und in Polen war es durchschnittlich ein Tag. Trotz der lückenhaften Datenlage (oder gänzlich fehlender Daten, wie beispielsweise für Estland und Litauen) wird die Streikaktivität der Gewerkschaften in Ländern wie Tschechien und der Slowakei²⁰ und den baltischen Staaten als sehr gering eingeschätzt.

5. Determinanten der Gewerkschaftsstrategien gegen die Krise

Die Strategien der Gewerkschaften in MOE in der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise sind von einer Vielzahl sozioökonomischer Faktoren, wie beispielsweise der Internationalisierung von Produkt- und Finanzmärkten, Arbeitsmigration und dem Beitritt zur EU bzw. zur Eurozone, Veränderungen im politischen System und in der Zusammensetzung

der Regierung und den Institutionen der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsmärkte, geprägt. In Abhängigkeit dieser Makrovariablen vollziehen sich die Interaktionen zwischen staatlichen Akteuren, Arbeitgebern und Gewerkschaften, die darauf abzielen, auf die Auswirkungen der Krise zu reagieren. Ausgehend von der zentralen Annahme, dass die Strategien der Gewerkschaften als intermediäre Organisationen von zwei grundlegenden Quellen der Macht abhängig sind, nämlich institutioneller und mitgliederbezogener Macht,²¹ können unterschiedliche Konfigurationen der gewerkschaftlichen Machtressourcen zwischen den EU-10-Staaten konzipiert werden (siehe Tab. 3). Institutionelle Macht speist sich aus Gewerkschaftshandeln begünstigenden Institutionen wie beispielsweise überbetrieblichen Tarifverhandlungen, Rechtsverbindlichkeit von Tarifverträgen und der Praxis, Tarifverträgen allgemeinverbindlich zu erklären. Mitgliederbezogene Quellen der Macht, wie hohe Organisationsgrade und die Fähigkeit, Mitglieder, ArbeitnehmerInnen und BürgerInnen zu mobilisieren, begünstigen kollektives Gewerkschaftshandeln auf der Grundlage von Solidarität.

Die Variation der gewerkschaftlichen Machtressourcen kann mit der erweiterten Typologie des Kapitalismus in MOE in Zusammenhang gebracht werden (siehe Tab. 3). In den Visegrad-Ländern, die der „eingebettet“ neoliberalen Kapitalismusvariante zuzuordnen sind, bestehen relativ umfassende institutionelle Machtressourcen aufgrund der vergleichsweise weiten Verbreitung von Tarifverträgen auf der Branchenebene, Bestimmungen zur AVE von tariflichen Abkommen (mit Ausnahme von Polen) und der – zwar tendenziell politisierten – Beteiligung der Sozialpartner in tripartistischen politischen Entscheidungsprozessen. Mitgliederbezogene Quellen der Macht, gemessen durch Organisationsgrade und Streikraten, sind allerdings begrenzt. Dies steht im Gegensatz zu den Machtkonstellationen in Rumänien und Bulgarien, die dem neoliberalen Regimecluster zuzuordnen sind; während die institutionelle Macht aufgrund der hoch politisierten Beteiligung der Sozialpartner am Regierungshandeln und der oft mangelhaften Umsetzung von tariflichen Bestimmungen schwach ist, verfügen die Gewerkschaften über ein beträchtliches Maß an Mobilisierungs- und Organisationsmacht. In Rumänien sind die Mitgliederzahlen seit der Mitte der 2000er-Jahre bis vor dem Ausbruch der Wirtschaftskrise sogar angestiegen. Als Faktoren gelten die Bedeutung von Branchentarifverhandlungen und die Gewerkschaftsstärke auf der betrieblichen Ebene.²² Im Gegensatz dazu haben die baltischen Gewerkschaften mit einem Mangel an institutioneller und mitgliederbezogener Macht zu kämpfen. Die Tarifsysteme weisen den höchsten Fragmentierungs- und Dezentralisierungsgrad in den EU-10-Staaten auf, Tarifverträge gelten nur für einen Bruchteil der Beschäftigten, und die Position der Gewerkschaften gegenüber dem Staat und den Arbeitgebern ist schwach. Einzig im neokorpora-

tistischen System Sloweniens sind die Gewerkschaften in der Lage, auf ausreichende Ressourcen der institutionellen und mitgliederbezogenen Macht zurückzugreifen.²³

Unter Berücksichtigung der spezifischen Machtkonfigurationen innerhalb der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen lassen sich die folgenden Annahmen über die Fähigkeit der Gewerkschaften, auf die Krise zu reagieren, formulieren: Erstens, je bedeutender die Quellen institutioneller Macht, die sich aus einem umfassenden und effektiven System der Arbeitsbeziehungen speisen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Gewerkschaften Tarifpolitik als Instrument gegen die Krise nützen. Gewerkschaften in Ländern, die dem „eingebettet“ neoliberalen Regimetypus entsprechen, werden deshalb erwartungsgemäß häufiger mit Arbeitgebern und Regierungen in Verhandlungen treten, um den gegenwärtigen Herausforderungen auf den Arbeitsmärkten zu begegnen, als Gewerkschaften in Ländern, die dem neoliberalen Regimetypus zugeordnet werden. In Polen, wo die Tarifverhandlungen vergleichsweise dezentralisiert sind und Regeln für die AVE von Tarifverträgen fehlen, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass die Gewerkschaften auf der nationalen Ebene mit Arbeitgebern und der Regierung tripartistische Verhandlungen aufnehmen und Tarifverträge nur in den Sektoren abschließen, in denen tarifpolitische Strukturen bestehen. Zweitens, je geringer institutionelle Ressourcen und je höher die Mitgliedschaftsmacht der Gewerkschaften ist (wie in Rumänien und Bulgarien), desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie Versuche der Mobilisierung unternehmen oder Protestkampagnen gegen unilaterale Sparmaßnahmen des Staates organisieren. Die Handlungspotenziale der Gewerkschaften des Baltikums sind aufgrund ihrer geringen institutionellen und mitgliederbasierten Machtressourcen sehr eingeschränkt. Gewerkschaften in Slowenien hingegen werden erwartungsgemäß beide Machtkanäle, d. h. Tarifpolitik und die Mobilisierung der ArbeitnehmerInnen, nutzen, um den Auswirkungen der Krise zu begegnen.

Tabelle 3: Institutionelle Machtressourcen der Gewerkschaften in den Arbeitsbeziehungen in den EU-10

Institutionelle Ressourcen		Institutionelle Macht	
		Niedrig	Hoch
Mitgliedschaftsmacht	Niedrig	Neoliberaler Typ der Arbeitsbeziehungen: EE, LT, LV	Eingebettet neoliberaler Typ der Arbeitsbeziehungen: CZ, HU, SK, (PL)
	Hoch	RO, BG	Neokorporatistischer Typ der Arbeitsbeziehungen: SI

Quelle: Europäische Kommission (2013).

6. Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbeziehungen und Reaktionen der Gewerkschaften

Die Fähigkeit der Gewerkschaften, den Auswirkungen der Krise zu begegnen, variiert zwischen den EU-10-Staaten nach dem Ausmaß, in dem diese in der Lage sind, institutionelle und mitgliederbasierte Machtquellen zu nutzen (siehe Tab. 3). Die folgenden Abschnitte geben einen kurzen Überblick über die Reaktionen der Gewerkschaften auf die Krise in den drei Ländergruppen der Varianten des ost- und mitteleuropäischen Kapitalismus. Vorläufige Auswirkungen der Krise auf die Systeme der industriellen Beziehungen und die Tarifpolitik werden skizziert.

6.1 „Eingebettet“ neoliberaler Regimetyt

In den Visegrad-Staaten, in denen die Systeme der Arbeitsbeziehungen vergleichsweise begünstigende Bedingungen für Gewerkschaftshandeln sicherstellen, waren die Reaktionen der Gewerkschaften auf die Krise in der Slowakei am umfassendsten.²⁴ Die Sozialpartner in der Automobilindustrie haben das neue Instrument der flexiblen Arbeitszeitkonten („Flexikonto“) eingeführt, das später im nationalen Anti-Krisen-Pakt (2009) berücksichtigt wurde. Außerdem wurde im Metallsektor ein Abkommen zur Kurzarbeit abgeschlossen. Auch im öffentlichen Gesundheitssektor, der schon vor der Krise von Sparmaßnahmen betroffen war, haben die Sozialpartner ihre Politik der Tarifverhandlungen fortgesetzt. In einigen Fällen wurden sogar Lohnerhöhungen²⁵ und neue Bestimmungen wie Weiterbildungsmaßnahmen ausgehandelt. Auffällig war die Polarisierung der Tarifpolitik. Der tripartistische Dialog zwischen Regierung und Sozialpartnern auf der nationalen Ebene, der zum Abschluss eines nationalen Krisenpaktes geführt hat, war durch die weitere Unterminierung der effektiven Beteiligung der Sozialpartner in politischen Entscheidungsprozessen geprägt, und der Zugang der Sozialpartner zu institutionellen Ressourcen war hoch politisiert (z. B. wurde die Einführung von *erga omnes*-Regeln für Tarifverträge von der neuen konservativen Regierung 2010 widerrufen).

In Tschechien, wo Tarifverhandlungen stärker dezentralisiert sind, war ein deutlicher Anstieg der Zahl von Tarifabkommen zur Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitkonten in der von transnationalen Unternehmen dominierten Automobilindustrie und im Elektroniksektor zu beobachten.²⁶ Die tschechischen Gewerkschaften waren allerdings skeptischer gegenüber der Nutzung von flexiblen Arbeitszeitkonten als die Arbeitnehmerorganisationen in Westeuropa und der Slowakei. Trotzdem waren Protest- und Mobilisierungsaktionen, genauso wie im Nachbarland Slowakei, selten. Stattdessen haben die Gewerkschaften die Strategie verfolgt, die hoch qualifizierten Kernbelegschaften zu schützen, während ArbeitnehmerIn-

nen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie LeiharbeiterInnen, von tariflichen Maßnahmen ausgeschlossen blieben.

In Polen, das von der weltweiten Rezession kaum betroffen war, haben Verhandlungen auf der nationalen Ebene zum Abschluss des umfassendsten bilateralen Abkommens seit den frühen Jahren nach dem Regimewechsel geführt.²⁷ Als jedoch Teile des Abkommens als Gesetz verabschiedet wurden, brachten die Gewerkschaften ihren Unmut über die selektive Umsetzung der ausgehandelten Maßnahmen zum Ausdruck, ohne jedoch zu Arbeitskämpfen aufzurufen.²⁸ In den Sektoren der Sachgüterproduktion, in denen es zu einem kurzfristigen Konjunkturerinbruch kam, wurden Bestimmungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Firmentarifverträgen, vor allem in der gewerkschaftlich stark organisierten Automobilindustrie, und häufig im Austausch mit Maßnahmen des Arbeitsplatzzerhalts, ausgehandelt. Kurzfristig hat die Krise die Kooperation zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern in den Industriebranchen erhöht, wobei das Ziel des politischen Lobbying für die finanzielle Unterstützung krisengeplagter Unternehmen vorrangig war. Die Krise hat jedoch nicht zu einer Wiederbelebung von Branchentarifverhandlungen geführt. Sogar in der Stahlindustrie, in der bipartistische Verhandlungen stark verankert sind, haben die bereits vor der Krise begonnenen Privatisierungsprozesse an Dynamik gewonnen und zu einer fortschreitenden Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und einem weiterem Stellenabbau geführt. Im Einzelhandel, wo Strukturen für branchenweite Tarifverhandlungen fehlen und geringentlohnte und befristete Arbeit weitverbreitet sind, haben die Gewerkschaften stattdessen zu Maßnahmen wie Medienkampagnen gegriffen, um Lohnerhöhungen und die Begrenzung temporärer Beschäftigung – in einigen Fällen erfolgreich – durchzusetzen.²⁹ Wie in den Annahmen formuliert, scheinen Gewerkschaften in Sektoren, in denen die tarifpolitischen Institutionen fragmentiert sind oder fehlen, auf alternative, mitgliedschaftsbezogene Strategien wie Organisierungskampagnen zurückzugreifen, die immer häufiger als erfolgreich bewertet werden.³⁰

In Ungarn hat der politische Wandel nach dem Regierungswechsel 2010 zu einem Abbau tripartistischer tarifpolitischer Institutionen, der Einschränkung des Streikrechts und grundlegenden Veränderungen des Arbeitsgesetzes geführt.³¹ Auf Branchenebene waren zwei maßgebliche Entwicklungen zu beobachten: Erstens, im privatwirtschaftlichen Sektor, in dem fragmentierte und stark dezentralisierte tarifpolitische Institutionen vorherrschen, mussten die Gewerkschaften weitreichende Zugeständnisse machen und haben Lohnkürzungen im Austausch mit dem Erhalt von Arbeitsplätzen von überwiegend höher qualifizierten und gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen akzeptiert, während befristet Beschäftigte und gering Qualifizierte von den ausgehandelten Tarifverträgen ausgeschlossen waren. Zweitens, im öffentlichen Sektor, der im Fokus der

staatlichen Austeritätspolitik stand, war eine teilweise (Re)zentralisierung der Tarifverhandlungen zu beobachten, die von direkten Eingriffen der Regierung in die Lohnpolitik begleitet war. Das Ergebnis war die Erhöhung der Mindestlöhne, während die Löhne der höher qualifizierten Beschäftigten eingefroren wurden.

6.2 Eingriffe ins Tarifsysteem und Schwächung des sozialen Dialogs im neoliberalen Regimetyyp

In Rumänien haben die Verschlechterung der Budgetlage und die Abhängigkeit von internationalen Finanzinstitutionen seit dem Beginn der europäischen Fiskal- und Schuldenkrise 2010 zur Verabschiedung umfassender Sparmaßnahmen, wie z. B. Lohnkürzungen für die öffentlich Bediensteten, geführt. Die Sparpolitik der Regierung wurde von dieser großteils unilateral, d. h. ohne die Einbeziehung der Gewerkschaften, umgesetzt und hatte tiefgehende Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen.³² Die jüngsten Reformen des Arbeitsgesetzes und des Tarifsystems haben die Unsicherheit der Sozialpartner über die Zukunft der Tarifpolitik erhöht und zu einer Unterbrechung von Tarifverhandlungen auf der Branchenebene geführt. Sogar in Branchen, in denen Tarifverhandlungen üblich waren, wie in der Bauwirtschaft, hat die Unsicherheit über die Folgen der Änderungen des rechtlichen Rahmens zur Unterbrechung der sektoralen Tarifverhandlungen und zur Beeinträchtigung der Verhandlungen auf Unternehmensebene geführt. Die Gewerkschaften wurden außerdem durch gesetzliche Änderungen hinsichtlich der Repräsentativitätskriterien geschwächt. Als Reaktion auf den Sparkurs der Regierung haben die rumänischen Gewerkschaften zu Streiks im öffentlichen Sektor aufgerufen, die jedoch keine Revidierung der Lohn- und Beschäftigungskürzungen bewirkt haben.

Ein anderes Muster der Reaktionen auf die Krise war in Bulgarien zu beobachten.³³ Zu Beginn der Krise kam es zu einer Wiederbelebung der tripartistischen Konsultation zwischen den Sozialpartnern und der Regierung und zur Stärkung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die zum Abschluss eines Anti-Krisen-Paktes zu Beginn des Jahres 2010 führte. Allerdings wurden viele der Maßnahmen, die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vorgeschlagen worden waren, wie beispielsweise die temporäre Subventionierung der Löhne von ArbeitnehmerInnen, die in von der Krise betroffenen Unternehmen beschäftigt sind, oder Weiterbildungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen, nur unzureichend umgesetzt. Die Krise hatte eine Verschiebung der Macht zur Regierung zur Folge, während die Position der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im tripartistischen System der bulgarischen Arbeitsbeziehungen weiter geschwächt wurde. Der soziale Dialog wurde

von einer umstrittenen Regierung, der es an Rückhalt in der Bevölkerung gefehlt hat, zur Verringerung des Unmutes der BürgerInnen eingesetzt, anstatt damit den Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen.

In den baltischen Staaten, in denen formale Strukturen des sozialen Dialogs existieren, aber die effektive Beteiligung der Sozialpartner in politische Entscheidungsprozesse sehr begrenzt ist,³⁴ hat die Krise zu einer weiteren Schwächung der Gewerkschaften geführt. Tripartistische Abkommen wurden zwar in allen drei Staaten des Baltikums geschlossen. Diese zielten aber vor allem auf die Umsetzung von Lohnkürzungen ab und hatten eine weitere Schwächung der tarifpolitischen Institutionen, Einschnitte in die Sozialleistungen und eine weitere Flexibilisierung der Arbeitsmärkte zur Folge. Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, und von Unternehmen, die von starken Umsatzrückgängen während des Wirtschaftsabschwungs betroffen waren, haben weitgehend gefehlt. Der Hauptgrund dafür waren die fehlenden Strukturen für überbetriebliche Tarifverhandlungen.³⁵ In Lettland, das einen Kredit von IWF und EU erhalten hatte, hat die Regierung Lohnkürzungen im öffentlichen Sektor bereits 2008 unilateral umgesetzt. Die nationalen Gewerkschaftsverbände in Estland und Litauen haben zu Streiks aufgerufen, ohne jedoch die Regierung dazu zu bringen, die einseitig durchgesetzten staatlichen Sparmaßnahmen rückgängig zu machen. In den letzten Jahren wurden tripartistische Verhandlungen auf der nationalen Ebene überhaupt eingestellt. Diese Entwicklung lässt den Schluss zu, dass sogar die Ansätze des „illusorischen“ baltischen Korporatismus³⁶ gänzlich verschwunden sind.³⁷

6.3 Sozialpartnerreaktionen auf die Krise in Slowenien

In Slowenien hat die Krise länger bestehende Entwicklungen beschleunigt. Der Fortbestand des neokorporatistischen Systems der industriellen Beziehungen ist durch anhaltende und signifikante Prozesse der Dezentralisierung (vor allem durch die Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in den Industrie- und Handelskammern), des Entzuges der organisationalen Unterstützung der Sozialpartner durch die Regierung und der verringerten Einbeziehung der Sozialpartner in tripartistische Entscheidungsprozesse gefährdet. Staatliche Initiativen mit dem Ziel der Marktliberalisierung, Privatisierung und Deregulierung haben zu einer stetigen Schwächung neokorporatistischer Elemente des Regimes beigetragen. Während der gegenwärtigen Wirtschaftskrise wurden Reformen der Regierung häufig ohne Einbindung der Gewerkschaften umgesetzt. Als Folge des staatlichen Unilateralismus kam es zu einer Radikalisierung der Gewerkschaftsbewegung. In der jüngsten Vergangenheit waren die tripartistischen Verhandlungen deutlich stärker konfliktorientiert als zuvor, und

es kam zu umfassenden Streiks im öffentlichen Sektor. Trotz des konfliktuellen Verhandlungsklimas waren die Sozialpartner und die Regierung in der Lage, ein Abkommen auf der nationalen Ebene, das auch Lohnkürzungen enthält, abzuschließen. Insgesamt lässt sich ein gradueller – jedoch kein allumfassender – Wandel des Regimes der slowenischen Arbeitsbeziehungen in Richtung Neoliberalismus beobachten.³⁸

7. Fazit

Die Reaktionen der Sozialpartner auf die Herausforderungen auf den Arbeitsmärkten in den EU-10 während der Wirtschafts- und Fiskalkrise waren von drei grundlegenden Faktoren beeinflusst, nämlich der Tiefe der Wirtschaftskrise, den Institutionen der Arbeitsbeziehungen und den Entscheidungen der Regierungen. Die Handlungsoptionen und -strategien der Sozialpartner variieren deshalb in Abhängigkeit vom jeweils vorherrschenden Regimetyp des ost- und mitteleuropäischen Kapitalismus.³⁹ Der analytische Rahmen der Autoren ist dazu geeignet, die unterschiedlichen Entwicklungspfade der wirtschaftlichen Entwicklung und der Ausformungen der Krise (z. B. eine Produktionskrise im eingebettet neoliberalen und eine Finanzkrise im neoliberalen System der baltischen Länder und in Bulgarien) innerhalb der Region zu erfassen. Die Erklärung des mittelfristigen Wandels und kriseninduzierter Veränderungen in den nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen erfordert allerdings eine Erweiterung der Typologie um zwei Dimensionen. Erstens müssen die spezifischen Merkmale der industriellen Beziehungen, die das hohe Maß an Variabilität innerhalb der drei Ländergruppen bewirken, stärker herausgearbeitet werden. Zweitens erfordert die Erklärung der Gewerkschaftsstrategien in der Krise die Berücksichtigung der Quellen gewerkschaftlicher Macht.

Die empirischen Befunde der gegenwärtigen Entwicklungen in den EU-10-Staaten zeigen, dass die dreiteilige Typologie des neoliberalen, des eingebettet neoliberalen und des neokorporatistischen Regimes der Arbeitsbeziehungen eine nicht unerhebliche Erklärungs- und Prognosefähigkeit hat. In Übereinstimmung mit Bohle und Greskovits (2012, S. 267) haben sich „*both the persistence of diversity, and a clear shift of all new regimes ... in the neoliberal direction*“ bestätigt. In den Visegrad-Ländern beispielsweise, die dem eingebettet neoliberalen Regimetypus angehören, hat die Krise zu signifikanten kurzfristigen Veränderungen in den substanziellen Ergebnissen der tarifpolitischen Lösungen der Sozialpartner, nicht jedoch zu prozeduralem Wandel der Tarifverhandlungen geführt. Stattdessen ist eine Divergenz zwischen Branchen zu beobachten, in denen Tarifverhandlungen vergleichsweise stark institutionalisiert und die Gewerkschaften stark organisiert sind, und jenen, in denen die gewerk-

schaftliche Organisation fragmentiert ist und überbetriebliche tarifpolitische Institutionen fehlen. In den Ländern des Baltikums hat die Krise ebenfalls zu keiner Veränderung länger bestehender Entwicklungspfade geführt. Die ohnehin schwachen Gewerkschaften wurden weiter geschwächt, und die Sozialpartnerorganisationen im stark politisierten sozialen Dialog weiter marginalisiert.

Es sind jedoch vor allem die – häufig länderspezifischen – Merkmale der industriellen Beziehungen, die pfadabhängige Entwicklungen bewirken und für die Erklärung des kriseninduzierten Wandels der Tarifsysteme und des sozialen Dialogs in den EU-10-Staaten entscheidend sind. In Bulgarien wurde – im Gegensatz zu den baltischen Ländern – eine Fassade des Tripartismus aufrechterhalten, in der der Einfluss der Sozialpartner auf das Krisenmanagement minimal und deren Hauptzweck die Abmilderung des Unmuts der Bevölkerung mit den Antworten der Regierung auf die Krise war. Die gegenwärtigen Entwicklungen in Rumänien, wo Branchentarifverhandlungen bisher hohe Bedeutung hatten und die Gewerkschaftsmacht beträchtlich ist, haben die weitreichenden Eingriffe der Regierung in das System der Arbeitsbeziehungen Tarifverhandlungen auf allen Ebenen behindert. Die rezenten Entwicklungen sind möglicherweise ein Indikator für radikalen Wandel, der vom bisherigen Entwicklungspfad abweicht. In Slowenien ist immer noch ein Regime der Arbeitsbeziehungen neokorporatistischer Prägung vorherrschend. Durch die Verstärkung der bereits länger beobachtbaren Trends der Dezentralisierung der Tarifverhandlungen und der fortgesetzten Schwächung der Gewerkschaften gegenüber dem Staat und der Arbeitgeber wird dieses System jedoch zunehmend fragiler. Trotz allem waren die Sozialpartner in Slowenien in der Lage, auf die Auswirkungen der Krise mit Tarifpolitik zu reagieren und die ArbeitnehmerInnen und BürgerInnen gegen die staatliche Sparpolitik und den Unilateralismus der Regierung zu mobilisieren.

Anmerkungen

- ¹ Dieser Aufsatz basiert auf dem Überblicksartikel der Autorin in *Transfer. European Review of Labour and Research* 19/2 (2013).
- ² Glassner et al. (2011); Europäische Kommission (2011); Glassner und Keune (2012).
- ³ Meardi und Trappmann (2013); Trif (2013); Kallaste und Woolfson (2013); Tóth (2012); Bohle und Greskovits (2012) 223ff.
- ⁴ Z. B. Europäische Kommission (2009).
- ⁵ Die empirischen Befunde basieren auf den Beiträgen der Sonderausgabe von *Transfer. European Review of Labour and Research* 19/2 (2013).
- ⁶ Europäische Kommission (2009); European Trade Union Institute (2012).
- ⁷ Z. B. Schulten (2012).
- ⁸ Mailand und Due (2004); Europäische Kommission (2009).
- ⁹ Rychly 2009; Glassner et al. (2011); Europäische Kommission (2011); Glassner und Keune (2012).

- 10 Z. B. Traxler et al. (2001).
- 11 Z. B. Marginson und Traxler (2005), Europäische Kommission (2011).
- 12 Kohl und Platzer (2007).
- 13 Hall und Soskice (2001).
- 14 Mesch (2009a).
- 15 Mesch (2010).
- 16 Mesch (2009b).
- 17 Europäische Kommission (2013).
- 18 Z. B. Europäische Kommission (2011).
- 19 Vandaele (2011).
- 20 Myant (2010), Meardi (2012).
- 21 Schmitter und Streeck (1999).
- 22 Trif (2008), Eurofound (2009), Meardi (2012).
- 23 Stanojeciv (2003); Mesch (2009c).
- 24 Z. B. Kahancová (2013).
- 25 Kaminska und Kahancová (2011); Kahancová und Szabó (2012).
- 26 Z. B. Myant (2013).
- 27 Siehe Meardi und Trappmann (2013), sowie Bernaciaks Vergleich des Sozialen Dialogs in Polen und Bulgarien (2013).
- 28 Bernaciak (2013), Gardawski (2012).
- 29 Siehe Mrozowicki et al. (2013).
- 30 Meardi (2012) 140.
- 31 Z. B. Tóth (2012); Szabó (2013).
- 32 Z. B. Trif (2013).
- 33 Siehe Bernaciak (2013).
- 34 Z. B. Woolfson und Kallaste (2011).
- 35 Siehe Kallaste und Woolfson (2013).
- 36 Ost (2000).
- 37 Kallaste und Woolfson (2013).
- 38 Stanojevic und Klarič (2013).
- 39 Bohle und Greskovits (2007 und 2012).

Literatur und Quellen

- Bernaciak, Magdalena, Social dialogue revival or ‚PR corporatism‘? Negotiating anti-crisis measures in Poland and Bulgaria, in: *Transfer* 19/2 (2013), im Erscheinen.
- Bohle, Dorothee; Greskovits, Béla, Neoliberalism, Embedded Neoliberalism und Neocorporatism: Towards Transnational Capitalism in Central-Eastern Europe, in: *West European Politics* 30/3 (2007) 443-466.
- Bohle, Dorothee; Greskovits, Béla, *Capitalist Diversity on Europe's Periphery* (Ithaca, London 2012).
- Eurofound, *European Company Survey 2009*, European Foundation for the Improvement of Living und Working Conditions (Dublin 2009).
- Europäische Kommission, *Industrial Relations in Europe 2004* (Luxemburg 2004).
- Europäische Kommission, *Industrial Relations in Europe 2006* (Luxemburg 2006).
- Europäische Kommission, *Industrial Relations in Europe 2008* (Luxemburg 2009).
- Europäische Kommission, *Industrial Relations in Europe 2010* (Luxemburg 2011).
- Europäische Kommission, *Industrial Relations in Europe 2012* (Luxemburg 2013), im Erscheinen.
- European Trade Union Institute, *Benchmarking Working Europe 2012* (Brüssel 2012).

- Eurostat, Government statistics (2012a). Verfügbar unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.
- Eurostat, Minimum wages (2012b). Verfügbar unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.
- Gardawski, Juliusz; Mrozowicki, Adam; Czarzasty, Jan, Trade unions in Poland (= EGI-Report 123, Brüssel 2012).
- Glassner, Vera; Keune, Maarten; Marginson, Paul, Collective bargaining in a time of crisis: developments in the private sector in Europe, in: *Transfer* 17/3 (2011) 303-321.
- Glassner, Vera; Keune, Maarten, The crisis und social policy: the role of collective agreements, in: *International Labour Review* 151/4 (2012) 351-376.
- Hall, Peter A.; Soskice, David, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (Oxford 2001).
- Kahancová, Marta, The Demise of Social Partnership, or a Balanced Recovery? The Crisis and Collective Bargaining in Slovakia, in: *Transfer* 19/2 (2013), im Erscheinen.
- Kahancová, Marta; Szabó, Imre, Acting on the Edge of Public Sector: Hospital Corporatization und Collective Bargaining in Hungary und Slovakia (= CELSI Discussion Paper No. 1, 2012).
- Kallaste, Epp; Woolfson, Charles, Negotiated responses to the crisis in the Baltic countries, in: *Transfer* 19/2 (2013), im Erscheinen.
- Kaminska, Ewa M.; Kahancová, Marta, Emigration und labour shortages: An opportunity for trade unions in the New Member States?, in: *European Journal of Industrial Relations* 17/2 (2011) 189-203.
- Kohl, Hans; Platzer, Hans-Wolfgang, The role of the state in Central und Eastern European industrial relations: the case of minimum wages, in: *Industrial Relations Journal* 38/6 (2007) 614-635.
- Mailand, Mikkil; Due, Jasper, Social Dialogue in Central und Eastern Europe: Present State und Future Development, in: *European Journal of Industrial Relations* 10/2 (2003) 179-197.
- Marginson, Paul; Traxler, Franz, After enlargement: preconditions und prospects for bargaining coordination, in: *Transfer* 11/3 (2005) 423-438.
- Meardi, Guglielmo, *Social failures of EU enlargement: a case of workers voting with thir feet* (New York, London 2012).
- Meardi, Guglielmo; Trappmann, Vera, Between Consolidation and Crisis: Divergent Pressures and Sectoral Trends in Poland, in: *Transfer* 19/2 (2013), im Erscheinen.
- Mesch, Michael, Gewerkschaften und Lohnverhandlungen in der Tschechischen Republik, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 35/2 (2009a) 257-263.
- Mesch, Michael, Arbeitsbeziehungen in der Slowakei, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 35/3 (2009b) 453-461.
- Mesch, Michael, Arbeitsbeziehungen in Slowenien, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 35/4 (2009c) 579-590.
- Mesch, Michael, Kollektive Lohnverhandlungen in Ungarn, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 36/2 (2010) 231-245.
- Mrozowicki, Adam; Roosalu, Triini; Bajuk Senčar, Tatiana, Precarious work and trade union responses to the economic crisis in the retail sector in Estonia, Poland and Slovenia, in: *Transfer* 19/2 (2013), im Erscheinen.
- Myant, Martin, Trade unions in the Czech Republic (= EGI Report 115, Brüssel 2010).
- Myant, Martin, The impact of the economic crisis on collective bargaining in the Czech Republic, in: *Transfer* 19/2 (2013), im Erscheinen.
- Ost, David, Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism und Postcommunist Class Identities, in: *Politics & Society* 28/4 (2000) 503-530.
- Schmitter, Philippe; Streeck, Wolfgang, *The Organization of Business Interests* (= MPIfG Discussion Paper 99/1, Köln 1999).

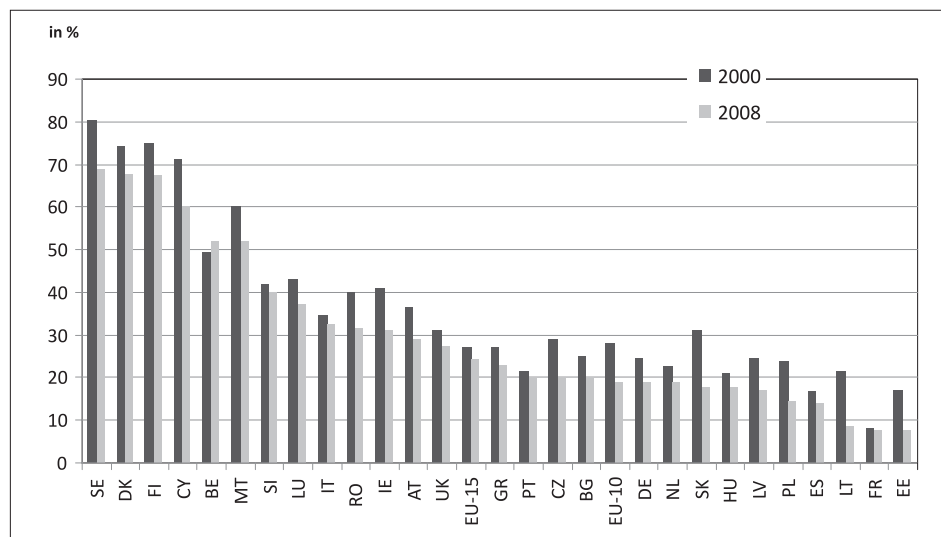
- Rychly, Ludek, Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions (= Working Paper No. 1, ILO, Genf 2009).
- Schulten, Thorsten, WSI-Mindestlohnbericht 2012 – Schwache Mindestlohnentwicklung unter staatlicher Austeritätspolitik, in: WSI Mitteilungen 2 (2012) 124-130.
- Stanojevic, Miroslav, Workers' Power in Transition Economies: The cases of Serbia und Slovenia, in: European Journal of Industrial Relations 9/3 (2003) 283-301.
- Stanojevic, Miroslav, Social pacts in Slovenia, in: Pochet, Philippe; Keune, Maarten; Natali, David (Hrsg.), After the euro und enlargement: social pacts in the European Union (Brussels 2010) 317-344.
- Stanojevic, Miroslav; Klarič, Matej, The Impact of Socio-economic Shocks on Social Dialogue in Slovenia, in: Transfer 19/2 (2013), im Erscheinen.
- Szabó, Imre, Between Polarization and Statism – Effects of the Crisis on Collective Bargaining Processes and Outcomes in Hungary, in: Transfer 19/2 (2013), im Erscheinen.
- Traxler, Franz; Blaschke, Sabine; Kittel, Bernhard, National Labour Relations in Internationalized Markets (Oxford 2001).
- Tóth, András, The New Hungarian Labour Code – Background, Conflicts, Compromises (Budapest 2012).
- Trif, Aurora, Opportunities und Challenges of EU Accession: Industrial Relations in Romania, in: European Journal of Industrial Relations 14/2 (2008) 461-478.
- Trif, Aurora, Romania: Collective Bargaining Institutions under the Hammer, in: Transfer 19/2 (2013), im Erscheinen.
- Vandaele, Kurt, Sustaining or abandoning ‚social peace‘? Strike developments and trends in Europe since the 1990s (= EGI Working Paper 2011.05, Brüssel 2011).
- Visser, Jelle, ICTWSS database 3.0 (Amsterdam 2011).
- Woolfson, Charles; Kallaste, Epp, Illusory Corporatism ‚Mark 2‘ in the Baltic States, in: Warsaw Forum of Economic Sociology 1/3 (2011) 51-72.

Zusammenfassung

Dieser Artikel thematisiert die Auswirkungen der gegenwärtigen Fiskal- und Wirtschaftskrise auf die Arbeitsbeziehungen der ost- und mitteleuropäischen EU-Mitgliedsstaaten (EU-10). Der Artikel argumentiert, dass die Strategien der Sozialpartner und der Regierungen, auf die Effekte der Krise auf die Arbeitsmärkte zu reagieren, von der Intensität der Krise, den Institutionen der Arbeitsbeziehungen und politischen Faktoren abhängig sind. Der Fokus der Analyse liegt auf den nationalen Regimen der Arbeitsbeziehungen und auf gewerkschaftlichen Strategien gegen die Krise. Die Analyse basiert auf dem theoretischen Rahmen der drei Varianten des Kapitalismus in Mittel- und Osteuropa von Bohle und Greskovits, nämlich dem neoliberalen, dem „eingebettet“ neoliberalen und dem neokorporatistischen Typ. Diese Typologie wird um spezifische nationale Merkmale der Arbeitsbeziehungen und, in Abhängigkeit davon, dem Ausmaß und dem Verhältnis zwischen zwei grundlegenden Machtressourcen der Gewerkschaften, nämlich institutioneller und mitgliederbasierter Macht, erweitert. Ziel ist es, Unterschieden in den Arbeitsbeziehungen und den gewerkschaftlichen Antworten auf die Krise zwischen den EU-10-Staaten Rechnung zu tragen. Trotz beträchtlicher Variation zwischen den EU-10-Staaten hinsichtlich ökonomischer, institutioneller und politischer Einflussfaktoren und den sozialpartnerschaftlichen Reaktionen auf die Krise sind die rezenten Entwicklungen in der Tarifpolitik pfadabhängig. Als allgemeiner Trend lässt sich eine weitere Verschiebung der Arbeitsbeziehungen der Region in Richtung Neoliberalismus konstatieren.

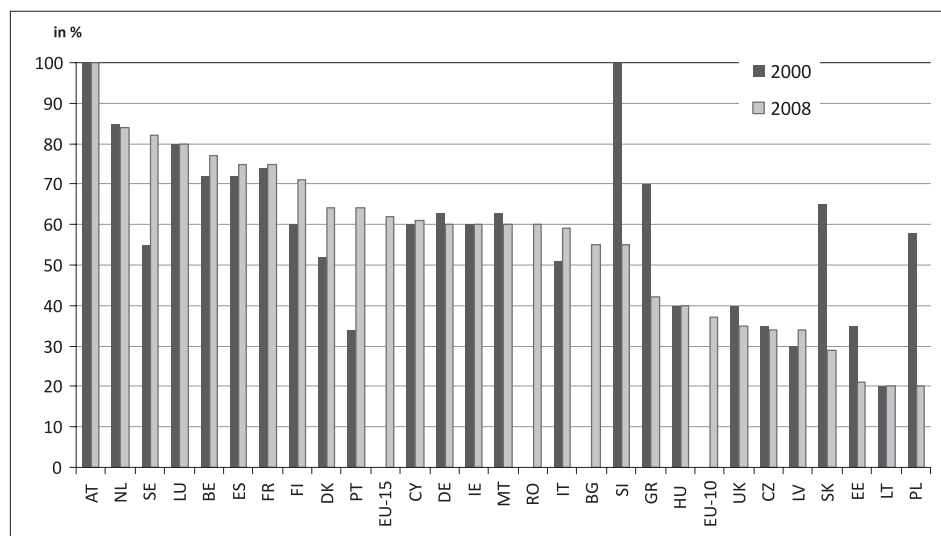
Anhang

Abbildung 1: Nettoorganisationsgrade der Gewerkschaften in den EU-27-Staaten, Mittelwert* der EU-10- und EU-15-Staaten



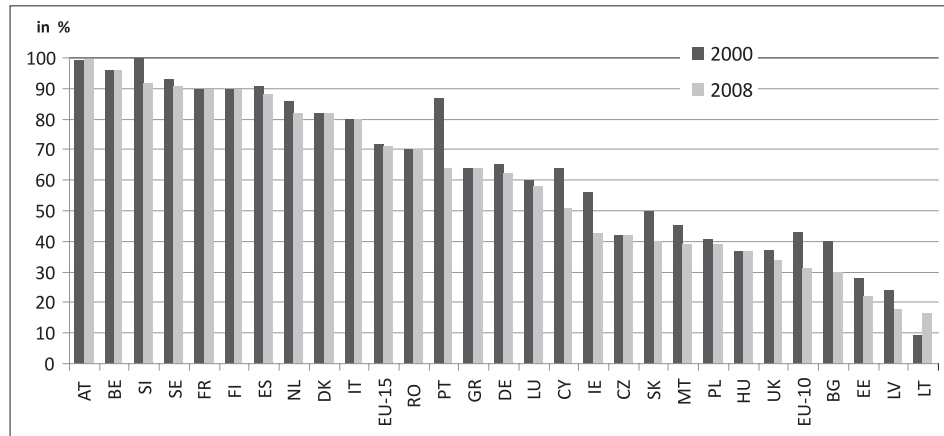
* Mittelwert gewichtet nach Anzahl der abhängig Beschäftigten und Bevölkerungsgröße
 Quellen: Visser (2011), Europäische Kommission (2011).

Abbildung 2: Organisationsgrade der Arbeitgeber in den EU-27-Staaten, Mittelwert* der EU-10- und EU-15-Staaten



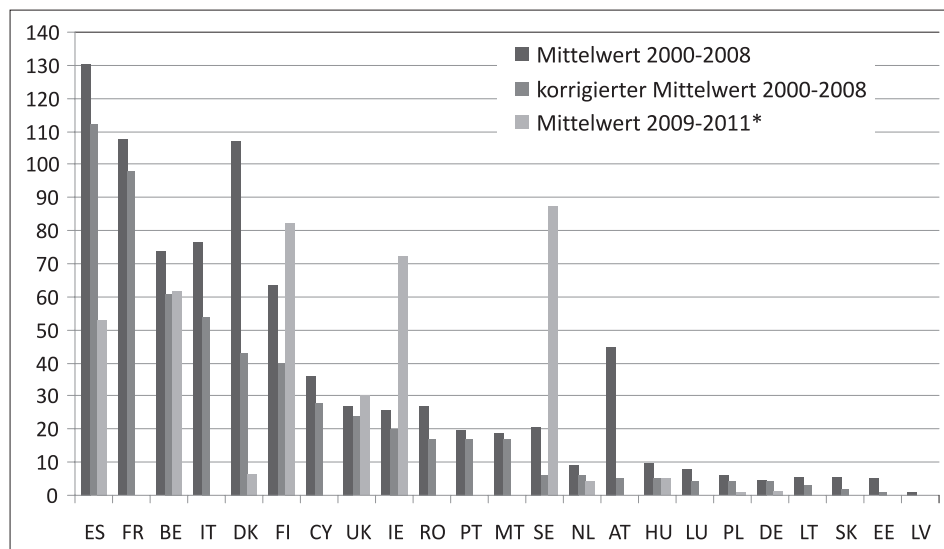
* Mittelwert gewichtet nach Anzahl der abhängig Beschäftigten und Bevölkerungsgröße
 Quellen: Europäische Kommission (2004, 2006, 2011), Visser (2011).

Abbildung 3: Tarifbindungsraten in den EU-27-Staaten, Mittelwert* der EU-10- und EU-15-Staaten



* Mittelwert gewichtet nach Anzahl der abhängig Beschäftigten und Bevölkerungsgröße
 Quellen: Visser (2011), Europäische Kommission (2011).

Abbildung 4: Streikaktivität in der EU (gemessen als Streiktage pro 1000 Beschäftigte)



* 2009-2010 für AT, HU und PL; 0 DNW (2009-2010) in AT und PL, 0 DNW (2009-2011) in EE und LT.

Quelle: Vandaele (2011).