

## BERICHTE UND DOKUMENTE

### **Gewerkschaften und Lohnverhandlungen in der Tschechischen Republik**

**Michael Mesch**

In Tschechien gelang den Gewerkschaften nach der „Samtenen Revolution“ von 1989/90 ein rascher Wandel von Instrumenten der kommunistischen Partei und des Staates zu demokratisch legitimierten Organisationen, die sich gesellschaftlicher Anerkennung erfreuen.

Dem größten Dachverband, der 1990 gegründeten, überparteilichen Tschechisch-Mährischen Gewerkschaftskonföderation (ČMKOS), gehören 33 Gewerkschaftsverbände an, die rd. 70% der Gewerkschaftsmitglieder auf sich vereinen.<sup>1</sup> Schwerpunkte der Aktivitäten dieser Gewerkschaften bildeten zum einen das Bemühen um den Abschluss von Kollektivverträgen auf der Unternehmens- bzw. Betriebs-ebene, zum anderen die Interessenvertretung auf nationaler Ebene, im sozialpartnerschaftlichen „Rat für wirtschaftliche und soziale Verständigung“ (RHSD),<sup>2</sup> in dem Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vertreten sind. Im Gegensatz zu Österreich spielte die Branchenebene bislang eine untergeordnete Rolle in der Gewerkschaftsarbeit.

Die sehr breite Mitgliederbasis, die ČMKOS aus der kommunistischen Ära übernommen hatte, konnte sie in der schwierigen Übergangsphase<sup>3</sup> von der planwirtschaftlichen, staatssozi-

alistischen zur marktwirtschaftlichen, kapitalistischen Wirtschaftsordnung nicht halten.<sup>4</sup> Die Mitgliederzahl der ČMKOS-Verbände sank sehr stark, nämlich von 4,3 Mio. 1990 auf 1,7 Mio. 1997 und 610.000 2006.<sup>5</sup> Auch die beiden anderen großen Gewerkschaftsdachverbände, die „Vereinigung unabhängiger Gewerkschaften“ (ASO; ca. 170.000 Mitglieder 2004) und die Konföderation „Kunst und Kultur“ (KUK; rd. 60.000 Mitglieder 2004),<sup>6</sup> verzeichneten erhebliche Einbußen. Der gesamtwirtschaftliche Organisationsgrad verringerte sich infolgedessen dramatisch, und zwar von 80% 1990 auf 33% 1997 und unter 20% 2006.<sup>7</sup>

Die Gründe, welche Beobachter der Arbeitsbeziehungen in der Tschechischen Republik für die sinkende Attraktivität der Gewerkschaften nennen, sind vielfältig. Teilweise handelt es sich dabei um Ursachen, welche für die meisten ost- und südosteuropäischen Länder zutreffen, beispielsweise

- starke Mitgliederverluste als Folge der wirtschaftlichen Übergangskrise, der Privatisierung und des Zusammenbruchs von Großunternehmen,
- das Widerstreben vieler Unternehmer, gewerkschaftliche Aktivitäten in ihren Betrieben zuzulassen, oder
- die Probleme der Gewerkschaften, in privaten Unternehmen kleiner oder mittlerer Größe des schnell wachsenden Dienstleistungssektors Fuß zu fassen.
- In der kommunistischen Ära waren die Gewerkschaften nicht zuletzt Verteilstellen individuell zu konsumierender Vorteile, ins-

besondere sozialer Dienstleistungen, Erholungsmöglichkeiten, Unterhaltungsaktivitäten. Mit der Privatisierung gingen die Möglichkeiten, derartige selektive Anreize zu bieten, verloren.

- Multinationale Konzerne zahlen Löhne, die weit über jenen von Unternehmen derselben Branche in tschechischem Eigentum liegen. Diese hohen relativen Löhne stellen viele Beschäftigte zufrieden, sodass sie keinen Grund für einen Gewerkschaftsbeitritt sehen.

Der Abschluss von Kollektivverträgen wird von vielen potenziellen Mitgliedern offensichtlich als nicht ausreichend erachtet, um einer Gewerkschaft beizutreten bzw. weiterhin Mitgliedsbeitrag zu zahlen.<sup>8</sup>

Unter den spezifisch tschechischen Gründen sind zum einen solche, die von den Gewerkschaften nicht beeinflusst werden konnten, z. B. die Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs im März 2008, einige Bestimmungen des neuen Arbeitsgesetzbuchs, welches am 1. 1. 2007 in Kraft getreten war, aufzuheben. Diese Entscheidung bringt u. a. eine deutliche Einschränkung der gewerkschaftlichen Kompetenzen in den Betrieben mit sich. Gewerkschaften sind demnach nicht länger berechtigt, die Einhaltung arbeitsrechtlicher und kollektivvertraglicher Bestimmungen zu überwachen (Ausnahme: Arbeitsschutzbestimmungen).<sup>9</sup>

Zum anderen gibt es Gründe für die rückläufige Gewerkschaftsmitgliedschaft, die mit der organisatorischen Struktur sowie den Zielen und Strategien der tschechischen Gewerkschaften selbst zu tun haben: Die gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen sind vorrangig auf die Unternehmens- bzw. Betriebsebene<sup>10</sup>

konzentriert. Demgegenüber sind die organisatorischen Kapazitäten auf der Branchenebene unterentwickelt. Nur in einigen Gewerkschaftsverbänden ist eine Regionalstruktur ansatzweise vorhanden, bei den meisten fehlt sie. Diese organisatorische Ausrichtung ist v. a. darauf zurückzuführen, dass die Gewerkschaften in Reaktion auf die Überzentralisierung der kommunistischen Periode die finanziellen Ressourcen dezentralisierten. Ein hoher Anteil der Mitgliedsbeiträge fließt somit den gewerkschaftlichen Betriebsorganisationen zu, die autonom darüber verfügen.<sup>11</sup> Dieses System hat den gravierenden Nachteil, dass es sehr schwierig ist, Ressourcen in Wirtschaftsbereiche mit steigender Beschäftigung, aber schwacher Gewerkschaftspräsenz zu transferieren. Dies ist einer der Gründe, weshalb die Gewerkschaften in vielen Dienstleistungsbranchen (z. B. Handel, Gastgewerbe) mit überwiegend neu gegründeten, privaten Firmen kaum vertreten sind.

Die für die Lohnentwicklung<sup>12</sup> in der Tschechischen Republik wichtigste Ebene der Kollektivvertragsverhandlungen ist jene der Unternehmen bzw. Betriebe. 2007 schlossen die der ČMKOS angeschlossenen Gewerkschaften rd. 3.200 Firmen- bzw. Betriebskollektivverträge ab, welche etwa 26% aller Beschäftigten Tschechiens erfassten.<sup>13</sup> Rund 95% dieser Kollektivverträge enthielten Lohnbestimmungen, meist in der Form eines Anstiegs des Durchschnittslohns. Die gewerkschaftlichen Lohnverhandler in den einzelnen Unternehmen berücksichtigen bei ihren Lohnforderungen selbstverständlich die Teuerungsrate,<sup>14</sup> die Arbeitsmarktsituation in der jeweiligen Branche und die wirtschaftliche Lage der betreffenden Firma.

Weitere Orientierungspunkte für die Lohnverhandler sind Kollektivvertragsabschlüsse von Großunternehmen derselben Branche und die Höhe des nationalen Mindestlohns. Im Bereich der Metallindustrie etwa kommt dem Abschluss bei Škoda eine Art Vorreiterrolle zu.<sup>15</sup> Der nationale Mindestlohn wird von der Regierung nach Beratung mit dem sozialpartnerschaftlichen „Rat für wirtschaftliche und soziale Verständigung“ auf dem Verordnungsweg erlassen.<sup>16</sup>

Branchenkollektivverträge bestehen nur in wenigen Bereichen, nämlich jenen, wo Arbeitgeberverbände existieren und willens sind, generelle Regelungen auszuhandeln. 2007 wurden insgesamt 23 Branchenkollektivverträge vereinbart.<sup>17</sup> In Bezug auf die Löhne bilden die Branchenkollektivverträge nur Rahmenabkommen, welche die untere Grenze des Lohnanstiegs festlegen. Die für die effektive Lohnentwicklung maßgeblichen Bestimmungen werden auf Unternehmensebene verhandelt. Die wichtigsten Inhalte von Branchenkollektivverträgen sind i. d. R. Arbeitszeit- (Wochenarbeitszeit, Überstunden etc.) und Urlaubsregelungen. Nur Branchenkollektivverträge unter Beteiligung des Arbeitgeberverbands, dessen Mitgliederfirmen die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen des betreffenden Wirtschaftsbereichs beschäftigen, oder der Gewerkschaft, welche die Mehrheit der Beschäftigten vertritt, können vom Arbeitsminister allgemeinverbindlich erklärt werden. Gemäß dem einschlägigen Gesetz aus dem Jahre 2005 bildet die Voraussetzung dafür ein Antrag der beiden abschließenden Parteien.<sup>18</sup> Für die Lohnentwicklung ist der Mechanismus der Allgemeinverbindlichkeitserklärung freilich aus dem oben genannten Grund nicht relevant.

Erwartungsgemäß zog der starke Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads ein Absinken der Zahl der Unternehmenskollektivverträge und damit auch ein Fallen des Deckungsgrads der Kollektivverträge nach sich. Im Bereich der ČMKOS verringerte sich der Deckungsgrad der Unternehmens- bzw. Betriebskollektivverträge von 37% 1994 auf 26% 2006.<sup>19</sup> Infolgedessen steigt in manchen Wirtschaftsbereichen das Risiko einer Spaltung in einen gewerkschaftlich organisierten Sektor mit kollektivvertraglich geregelten Löhnen und einen unorganisierten Sektor mit niedrigeren Löhnen. In einer derartigen Lage hätten Unternehmen im organisierten Sektor einen Anreiz, auf einen Antigewerkschaftskurs umzuschwenken. Im ungünstigsten Fall drohte die Gefahr einer Abwärtsspirale: Sinkender Organisationsgrad bedeutet unter den Bedingungen von Unternehmenskollektivverträgen fallenden Deckungsgrad, was wiederum die Gewerkschaften schwächt, usw.

In einer solchen Situation gilt es, die Anstrengungen darauf zu konzentrieren, Mitglieder zu gewinnen und den kollektivvertraglichen Deckungsgrad zu erhöhen (durch Abschluss neuer Unternehmenskollektivverträge, die Aufnahme relevanter Lohnklauseln in Branchenkollektivverträgen und/oder Bemühungen um Allgemeinverbindlichkeit bestehender Verträge). Allerdings sind die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen dafür derzeit alles andere als günstig. In den letzten, wirtschaftlich vorteilhaften Jahren<sup>20</sup> hatten sich die Gewerkschaften in den Betrieben v. a. mit willkürlichen Entscheidungen der Betriebsleitung, mit autoritären Kleinunternehmern und mit Verletzungen des Arbeitsrechts<sup>21</sup> auseinanderzusetzen.<sup>22</sup> Nun kommen

die Probleme durch die wirtschaftliche Rezession (Kurzarbeit, Entlassungen, höhere Arbeitslosigkeit, verstärkter Lohndruck etc.) hinzu, und Konflikte mit der nicht gerade gewerkschaftsfreundlichen Mitte-Rechts-Regierung Topolánek. Doch Krisen bieten den Gewerkschaften auch Chancen, sich als effektive Vertreter der Arbeitnehmerschaft zu bewähren. Die Früchte dieser Anstrengungen könnten dann im nächsten Aufschwung geerntet werden.

### Anmerkungen

- <sup>1</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Czech Republic: Industrial relations profile (o.D.) 3.
- <sup>2</sup> Dem bereits im Oktober 1990 ins Leben gerufenen, tripartistischen „Rat für wirtschaftliche und soziale Verständigung“ (RHSD) gehörten (und gehören) jeweils sieben Vertreter der Regierung, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände an. Gemäß dem Konzept der aus den ersten freien Parlamentswahlen hervorgegangenen, vom Tschechischen Bürgerforum getragenen Koalitionsregierung (Premierminister Čalfa) sollten alle wesentlichen wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen im Zuge der Transformation zwischen Regierung und Sozialpartnern abgestimmt werden, um auf diese Weise breite gesellschaftliche Akzeptanz zu gewinnen. Die Regierung informierte die Sozialpartner im Rahmen der Treffen über die vorgesehenen Schritte (=Informationsfunktion), worauf der Rat die Debatte aufnahm (=Beratungsfunktion) und nach einem Konsens suchte (=Verhandlungsfunktion). Derartige Absprachen (=Entscheidungsfunktion) erfolgten bis 1994 (und erneut ab 1998) in Form jährlicher Generalabkommen (inkl. genereller Lohnleitlinien, die als Substitute der fehlenden Branchenkol-

lektivverträge fungieren sollten), die dann jeweils dem Parlament vorgelegt wurden. Auf diese Weise leistete die tripartistische Steuerung einen wesentlichen Beitrag zur Aufrechterhaltung des sozialen Friedens in der schwierigen Periode des Übergangs und zur ziemlich reibungslosen Durchführung der Reformpolitik (vgl. Kohl, Platzer (2004) 213f; Fashoyin (2004) 354ff).

In der Amtszeit der konservativ-liberalen, marktradikalen („Marktwirtschaft ohne Adjektiv“) Regierung Klaus (1992-98) wurde der gesamtwirtschaftliche soziale Dialog bald in den Hintergrund gedrängt. Die Regierung verweigerte bereits die Umsetzung wesentlicher Teile des Generalabkommens für 1993 und ignorierte in der Folge den RHSD de facto. Eine Verhandlungs- und Entscheidungsfunktion eines tripartiten Gremiums wäre im Widerspruch zu der ordoliberalen Programmatik von Klaus gestanden. 1995 wurde der RHSD aufgelöst und durch den „Rat für Dialog zwischen den Sozialpartnern“ (RDSP) mit ausschließlich informationellen und beratenden Funktionen ersetzt (vgl. EIRR (1998)).

Die von Juli 1998 bis Juni 2006 amtierende sozialdemokratische Regierung (Ministerpräsident Zeman) reaktivierte die tripartistische Abstimmung sofort und ließ den RHSD wieder aufleben. Erneut wurden jährliche Generalabkommen ausverhandelt. Wichtige Rollen kamen dem RHSD in der Vorbereitung des EU-Beitritts (vollzogen 1. 5. 2004) zu: Arbeitsgruppen diskutierten wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen im Hinblick auf den Beitritt und unterbreiteten Vorschläge für die notwendigen Gesetzesharmonisierungen. Die Erfahrungen seit 1990 zeigen, dass die Rolle des RHSD stark abhängig von der Haltung der jeweiligen Regierung ist. Während in der Ära Klaus der Rat vernachlässigt wurde, war die Regierung Zeman jeweils durch den Ministerpräsidenten und die Schlüsselminister vertreten.

- <sup>3</sup> Die Arbeitslosenrate stieg in der Übergangsphase sehr stark an, nämlich von 0,7% 1990 auf 9,4% 1999; vgl. WIIW, *Countries in Transition 2003* (Wien 2003) 42.
- <sup>4</sup> Zur Wirtschaftsentwicklung in der Übergangsphase siehe Jennewein (1992, 1994), Mohr (1998), Winkler (2000), WIIW (div. Jg.).
- <sup>5</sup> Myant (2007) 335.
- <sup>6</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Czech Republic: Industrial relations profile* (o.D.) 4.
- <sup>7</sup> Myant (2007) 335.
- <sup>8</sup> In diesem Zusammenhang ist vermutlich nicht unwichtig, dass viele individuelle Arbeitsverträge überhaupt nicht Bezug auf den jeweiligen Kollektivvertragslohn nehmen. Weiters ist darauf hinzuweisen, dass infolge der Vielzahl von Unternehmenskollektivverträgen über gewerkschaftliche Erfolge bei Kollektivvertragsverhandlungen kaum medial berichtet wird.
- <sup>9</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Czech Republic: Unions claim Court's repeal of Labour Code will diminish trade union role* (2008).
- <sup>10</sup> Die betriebliche Interessenvertretung ist in der Tschechischen Republik eingliedrig, d. h. sie erfolgt entweder durch die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen oder durch einen Betriebsrat. Ein Betriebsrat kann nur in jenen Betrieben (mit mehr als 25 Beschäftigten) gewählt werden, wo keine betriebliche Gewerkschaftsvertretung besteht. Im Falle einer späteren Gründung einer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation wird der Betriebsrat aufgelöst. Zu den Kompetenzen von Gewerkschaften und Betriebsräten gemäß dem neuen Arbeitsgesetzbuch vom 1. 1. 2007 siehe im Einzelnen Kohler, Gold (2008) 204ff. Kollektivvertragsverhandlungen fallen ausschließlich in den Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaften.
- <sup>11</sup> Vgl. Myant (2007) 338.
- <sup>12</sup> In der Industrie stiegen die nominellen Bruttolöhne 2005 4,6%, 2006 6,1% und 2007 8,6%; vgl. OeNB, *Focus on European Economic Integration 2* (2008) 33. Der Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Nominallöhne (Nominaleinkommen aus unselbstständiger Arbeit (inkl. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) pro Kopf) betrug 2005 4,6%, 2006 6,2% und 2007 7,0%; vgl. Schulten (2008).
- <sup>13</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Czech Republic: Industrial relations developments in 2007* (2008) 2.
- <sup>14</sup> Der Anstieg der Konsumentenpreise (HICP) belief sich 2005 auf 1,6%, 2006 auf 2,1% und 2007 auf 3,0%; vgl. OeNB, *Focus on European Economic Integration 2* (2008) 33.
- <sup>15</sup> Vgl. Myant (2007) 340.
- <sup>16</sup> Siehe Kohl, Platzer (2006) 162f. Der staatliche Mindestlohn wurde 1991 eingeführt. Seine Entwicklung belegt nachdrücklich, dass die Anpassungen bzw. das Ausbleiben derselben von der politischen Haltung der jeweiligen Regierung abhingen. Unter der marktradikalen Regierung Klaus (1992-98) fiel der Mindestlohn nach Jahren ohne Anhebung bzw. geringer Anhebung unter das Existenzminimum; vgl. Kohl, Platzer (2004) 159. Die folgende sozialdemokratische Minderheitsregierung erhöhte den Mindestlohn in mehreren Etappen auf 4.000 CZK pro Monat (rd. 120 €). Weitere Anpassungen folgten, sodass der monatliche Mindestlohn 2005 (ca. 231 €) bereits um etwa 35% über dem Existenzminimum lag; siehe European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Czech Republic: Industrial relations profile* (o.D.) 7. 2006, im letzten Amtsjahr der sozialdemokratischen Regierung, wurde der nationale Mindestlohn zweimal angehoben, zuletzt (1. 7. 06) auf monatlich 8.000 CZK (rd. 304 €). Etwa 2,5% der Beschäftigten erhielten nur den Mindestlohn. 2007 und 2008 verweigerte die Mitte-Rechts-Regierung Topolánek eine Erhöhung des Mindestlohns; vgl. European Founda-

- tion for the Improvement of Living and Working Conditions, Czech Republic: No increase in minimum wage planned for 2008 (2008). Die Gewerkschaften fordern eine Anhebung des staatlichen Mindestlohns auf 40% des nationalen Durchschnittslohns.
- <sup>17</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Czech Republic: Industrial relations developments in 2007 (2008) 2.
- <sup>18</sup> Siehe EIRR (2005); European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Czech Republic: Industrial relations developments in 2007 (2008) 5.
- <sup>19</sup> Myant (2007) 335.
- <sup>20</sup> Zur Wirtschaftsentwicklung der letzten Jahre siehe Astrov (2008), Schreiner (2008). Für 2009 prognostizierte das WIIW Anfang März 2009 eine reale BIP-Wachstumsrate von 0,4%, für 2010 2,4% und für 2011 3,8%.
- <sup>21</sup> Eine tschechische Besonderheit stellt die Tatsache dar, dass die Verfassung bislang keine spezialisierten Arbeitsgerichtshöfe vorsieht. Ein neues System der Arbeitsinspektion wurde 2005 eingerichtet, fasst jedoch erst langsam Fuß. Siehe European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Czech Republic: Industrial relations profile (o.D.) 8.
- <sup>22</sup> Vgl. Myant (2007) 339.
- [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/czech\\_republic.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/czech_republic.pdf) (kein Veröffentlichungsdatum; Einsicht genommen am 26.11.2008).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Industrial relations developments 2006: Czech Republic: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/cz0703019q.htm> (veröffentlicht am 13. 6. 2007; Einsicht genommen: 3. 11. 2008).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Czech Republic: No increase in minimum wage planned for 2008: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/12/articles/cz0712049i.htm> (veröffentlicht am 14. 1. 2008; Einsicht genommen: 30. 12. 2008).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Czech Republic: Unions claim Court's repeal of Labour Code will diminish trade union role: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/04/articles/cz080438i.html> (veröffentlicht am 8. 5. 2008; Einsicht genommen: 30. 12. 2008).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Czech Republic: Industrial relations developments in 2007: <http://eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803029/cz0803029q.htm> (veröffentlicht am 23. 9. 2008; Einsicht genommen: 3. 11. 2008).
- European Industrial Relations Review (EIRR), The Czech Republic: Industrial relations background, in: EIRR 296 (September 1998) 19-25.
- European Industrial Relations Review (EIRR), Czech Republic: New legislation on extension of collective agreements, in: EIRR 380 (September 2005) 4.
- Fashoyin, Tayo, Tripartite cooperation, social dialogue and national development, in: International Labour Review 143/4 (2004) 341-371.
- Jennewein, Marga, Reformen in der ČSFR – Stand und Perspektiven vor und nach der Spaltung, in: ifo Schnelldienst 45/34

- (1992) 20-29.
- Jennewein, Marga, Die tschechische Wirtschaft: Vorbild für einen erfolgreichen Systemwechsel?, in: ifo Schnelldienst 47/31 (1994) 25-34.
- 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.
- Kohler, Harald; Gold, Stewart, Tschechien, in: Schmid, Kohler (Hrsg., 2008) 199-232.
- 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, Tschechien: Außenwirtschaftliches Gleichgewicht verbessert – aber Rezession verstärkt sich, in: ifo Schnelldienst 51/29 (1998) 11-30.
- Myant, Martin; Smith, Simon, Czech Trade Unions in Comparative Perspective, in: European Journal of Industrial Relations 5/3 (1999) 265-285.
- Myant, Martin, Trade Unions in the Czech Republic, in: Phelan (Hrsg., 2007) 335-346.
- OECD Economic Surveys, Czech Republic (OECD, Paris, div. Jahrgänge).
- OeNB, Focus on European Economic Integration (Wien, div. Jahrgänge).
- Phelan, Craig (Hrsg.), Trade Union Revitalisation (Bern 2007).
- Schmid, Josef; Kohler, Harald (Hrsg.), Arbeitsbeziehungen und Sozialer Dialog im alten und neuen Europa. Unterschiede, Gemeinsamkeiten, Kooperationen (Baden-Baden 2008).
- Schreiner, Josef, Labor Markets in Central, Eastern and Southeastern European EU Member States: General Trends and Migration Effects, in: Focus on European Economic Integration 1 (2008) 82-99.
- Schroeder, Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa – die Bedeutung der Tarifpolitik, in: WSI Mitteilungen 1 (2003) 51-59.
- Schulten, Thorsten, Europäischer Tarifbericht des WSI 2007/2008, in: WSI Mitteilungen 9 (2008) 471-478.
- Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (WIIW), Countries in Transition (Wien, div. Jahrgänge).
- Winkler, Adalbert, Tschechische Republik: Gesamtwirtschaftliche Entwicklung, privater Sektor und Unternehmensfinanzierung, in: ifo Schnelldienst 53/24 (2000) 13-21.