
Die italienischen Arbeitsbeziehungen während der Wirtschaftskrise

Michael Mesch

1. Einleitung

Lohn- und Einkommenspolitik, Arbeitsbeziehungen, neokorporatistische Systeme der wirtschafts- und sozialpolitischen Steuerung, das sind Fachgebiete, denen Günther Chaloupek in seiner Laufbahn als Wissenschaftler, Interessenvertreter und wichtiger Funktionsträger der österreichischen Sozialpartnerschaft immer wieder seine Aufmerksamkeit geschenkt hat – stets theoretisch fundiert und oft in komparativer Perspektive.¹

In Italien haben seit Anfang der 1970er-Jahre Phasen der gewerkschaftlichen Aktionseinheit, des intensiven sozialen Dialogs und der wirtschaftspolitischen Konzertierung gewechselt mit konfliktgeprägten Phasen. 1993 erfolgten in Reaktion auf die tiefe ökonomische und politische Krise eine formale Institutionalisierung des Kollektivvertragssystems und eine dreiseitige Paktierung der Einkommens-, Wirtschafts- und Sozialpolitik, die erfolgreich insofern waren, als sie Italien die Teilnahme an der dritten Stufe der Währungsunion ermöglichten. Der vorliegende Beitrag verfolgt und analysiert die Entwicklung der italienischen Arbeitsbeziehungen in den von einer strukturellen ökonomischen Krise gekennzeichneten 2000er-Jahren und insbesondere seit Beginn der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise, von der das Land wie die anderen südeuropäischen Mitglieder des Euroraums in besonderem Maße betroffen ist. In diesem Zeitraum blieb nachhaltige trilaterale soziale Paktierung aus, während die Sozialpartner 2009 und 2011 durch institutionelle Reformen, welche das 1993 etablierte Kollektivvertragssystem modifizierten, ihre gemeinsame Handlungsfähigkeit bewiesen.

2. Organisationen und Institutionen der Arbeitsbeziehungen

2.1 Die Gewerkschaften

In organisatorischer Hinsicht ist die italienische Gewerkschaftsbewegung durch ein hohes Maß an Fragmentierung gekennzeichnet. Während

des Kalten Krieges spiegelten sich die politischen Lager in den Zersplitterungen der Gewerkschaftsbewegung wider, teils sogar bei den Arbeitgeberverbänden. Einige der Dachverbände waren eng mit politischen Parteien verbunden und somit keine autonomen Akteure.² Die größte Gewerkschaftskonföderation CGIL war de facto der Gewerkschaftsarm der KPI, verstand sich in erster Linie als politischer Akteur und nicht als sozialer. Der größte Arbeitgeberdachverband Confindustria wiederum war eng mit der dominanten Partei, der DC, verbündet. Die ideologischen Kluften, v. a. jene zwischen Kommunisten und Nichtkommunisten, beeinträchtigten sowohl die Relationen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (hohe Konfliktintensität) als auch jene zwischen den Gewerkschaftsbünden (CGIL [kommunistische Mehrheit, linkssozialistische Minderheit] auf der einen Seite, CISL [Mitgliedschaft christdemokratisch oder den Mitte-links-Parteien nahestehend] und UIL [Mitglieder Sozialisten, Republikaner oder Anhänger anderer laizistischer Mitte-links-Parteien] auf der anderen).

Anfang der 1990er-Jahre brach das Parteiensystem der Ersten Republik zusammen. Jene Parteien, mit denen viele der großen Interessenorganisationen verbündet gewesen waren, existierten nicht mehr. Die Gewerkschaftsbünde wurden zu autonomen Akteuren.

Seit den 1960er-Jahren wechselten Phasen der gewerkschaftlichen Einheit mit solchen, in denen der Konflikt bestimmend war. Gewerkschaftliche Aktionseinheit bildete eine wichtige Voraussetzung für effektive soziale Pakte mit den Arbeitgeberbünden und der Regierung (siehe Kapitel 2.5).

2008 lag der Netto-Organisationsgrad (Anteil der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder an der Gesamtzahl der Beschäftigten) der italienischen Gewerkschaften mit 35,6%³ deutlich über dem Durchschnittswert der EU-27 von 23,4%.⁴ Unter den (größeren) südeuropäischen Ländern stellt Italien in dieser Hinsicht eine Ausnahme dar. Allerdings wies der Organisationsgrad auch in Italien in den letzten Jahrzehnten eine sinkende Tendenz auf: Er fiel von 49,6% 1980 auf 39,2% 1993 und 34,9% im Jahre 2000.⁵ Im öffentlichen Sektor belief sich der Organisationsgrad 2008 auf rd. 55% und war damit wesentlich höher als im privatwirtschaftlichen Sektor.⁶

2010 bestanden sieben konkurrierende Gewerkschaftsdachverbände, sechs davon waren allgemeine Konföderationen, deren Organisationsdomäne die Gesamtwirtschaft ist. Größter Dachverband war die „Confederazione Generale Italiana di Lavoro“ (CGIL, Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund) mit einem Mitgliederanteil von rd. 41%, gefolgt von der „Conferazione Italiana Sindacati Lavoratori“ (CISL, Italienischer Bund der Arbeitnehmergewerkschaften), die etwa ein Drittel der beschäftigten und zahlenden Gewerkschaftsmitglieder organisierte, und der „Unione Italiana del Lavoro“ (UIL, Italienische Arbeitsunion).⁷ Der Grad der gewerkschaftli-

chen Konzentration, gemessen auf der Grundlage der Zahl der Gewerkschaften und deren jeweiligen Mitgliederanteilen anhand des Herfindahl-Index, ist der zweitniedrigste in der EU-15, deutlich unterboten nur von Frankreich. Zu den – für sich allein genommen schon schwerwiegenden – Problemen der Gewinnung von Mitgliedern sowie der Erhaltung des Mitgliederstandes, der Solidarität und Einheit unter den Mitgliedern tritt für die italienischen Gewerkschaften das Problem der Kooperation zwischen den Gewerkschaftsbünden hinzu, das für die Effektivität der gesamthaften Arbeitnehmerinteressenvertretung von entscheidender Bedeutung ist.

2.2 Die Arbeitgeberverbände

Wie die Gewerkschaften sind auch die Arbeitgeberverbände in Italien stark fragmentiert. 2010 existierten nicht weniger als zehn Arbeitgeberdachverbände.⁸ Der mit Abstand größte, die „Confederazione Generale dell'Industria Italiana“ (Confindustria, Allgemeiner Verband der italienischen Industrie), ist ein genereller Bund, dessen Mitglieder domäne alle Branchen und Betriebsklassen umfasst. Mitglieder sind nur Arbeitgeberverbände (18 Branchenverbände), nicht Einzelunternehmen.

Der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände (Anteil der Beschäftigten in Unternehmen des privaten Sektors, die einem Arbeitgeberverband angehören) betrug 2008 rd. 58%, lag damit etwas unter dem Durchschnittswert der EU-15 (63%) und entsprach jenem der EU-27.⁹

2.3 Kollektivverträge

Die italienischen Arbeitsbeziehungen sind im westeuropäischen Vergleich nach wie vor wenig gesetzlich geregelt.¹⁰ Grundlegende Rechtsquellen sind die Verfassung von 1946 und das Arbeitnehmerstatut von 1970 (Gesetz 300/1970). Seit 1993 sind das Kollektivvertragssystem und die betriebliche Arbeitnehmerinteressenvertretung im privaten Sektor durch ein intersektorales Abkommen vertraglich geregelt. Die formale Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen durch vertragliche Selbstregulierung ist also weit bedeutender als die gesetzliche.

Die Verfassung garantiert das individuelle Streikrecht, welches auch im Falle von Friedenspflicht der Organisationen aufrecht ist. Das Arbeitnehmerstatut von 1970 ist ein Rahmengesetz, das konkrete und detaillierte Regelungen den intersektoralen Rahmenabkommen der Sozialpartner, den nationalen Branchenkollektivverträgen und den regionalen Rahmenabkommen überlässt.¹¹

Während der Organisationsgrad einen der Indikatoren der potenziellen Verhandlungsstärke der Gewerkschaften darstellt, misst die kollektivvertragliche Deckungsquote das tatsächliche Ausmaß, in dem Beschäftigte von Arbeitsregelungen und -bedingungen begünstigt werden, die von Ge-

werkschaften ausgehandelt wurden. In Italien lag die Deckungsquote (Anteil der Beschäftigten, die von einem Kollektivvertrag erfasst werden, an der Gesamtzahl der Beschäftigten, korrigiert um Beschäftigtengruppen, die von Kollektivverhandlungen ausgeschlossen sind) 2008 mit rd. 80% etwas über dem Durchschnitt der EU-15 von etwa 75% und deutlich über dem Durchschnitt der EU-27 von 66%.¹² Das Niveau kollektivvertraglicher Erfassung hat in Italien seit 1980 so gut wie keine Änderung erfahren.¹³

Wie die Korrelation innerhalb der EU zeigt, besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und der kollektivvertraglichen Deckungsquote. Der Konnex ist dabei ein indirekter: Eine hohe Deckungsquote wird in jenen Ländern erzielt, wo überbetriebliche Kollektivverträge, zumeist Branchenabkommen, die Regel sind. Und überbetriebliche Kollektivvertragsverhandlungen setzen die Existenz von Arbeitgeberverbänden voraus, die mit einem Mandat für Verhandlungen mit den Gewerkschaften ausgestattet sind.

In den meisten der EU-15-Länder, so auch in Italien (80%:58%), übertrifft die kollektivvertragliche Deckungsquote den Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände. Der Hauptgrund für die Diskrepanz liegt in der Existenz von Allgemeinverbindlichkeitsregelungen auf gesetzlicher Grundlage, wodurch Kollektivverträge auch für jene Unternehmen einer Branche Gültigkeit erlangen, die nicht dem abschließenden Arbeitgeberverband angehören. In Italien besteht zwar kein formaler Allgemeinverbindlichkeitsmechanismus, aber ein funktionales Äquivalent: Die Arbeitsgerichte beziehen sich bei Konflikten über die angemessene Lohnhöhe gemäß Art. 36 der Verfassung auf den im jeweiligen Branchenkollektivvertrag festgelegten Mindestlohn. Aus diesem Grund orientieren sich die Unternehmen außerhalb der Arbeitgeberverbände von vornherein an dem betreffenden kollektivvertraglichen Branchenmindestlohn.¹⁴

Seit dem Sozialpakt von Juli 1993 besteht in Italien ein zweistufiges Lohnkollektivvertragssystem. Italien zählt zu jenen elf EU-Ländern, in denen die Branche die wichtigste Kollektivverhandlungsebene bildet.¹⁵ Hinzu kommt eine dritte Ebene, nämlich die intersektorale. Regelungsgegenstände dieser interkonföderalen (konzertativen) Abkommen sind grundlegende Vereinbarungen, etwa Sozialpakete oder Regelungen der Vertragsbeziehungen zwischen den Sozialpartnern (siehe Kapitel 2.5).

Branchenkollektivverträge werden von den Branchenverbänden der Konföderationen der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften abgeschlossen, Betriebskollektivverträge (Betriebsabkommen) von der jeweiligen Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung (RSU; siehe Kapitel 2.4 und 3) und der Unternehmensführung, regionale Kollektivverträge von den regionalen Organisationen der betreffenden Branchenverbände der Tarifpartner-Dachorganisationen.

In Bezug auf die Verhandlungszentralisierung, deren Beurteilung auf der dominanten Verhandlungsebene beruht, rangiert Italien mit einem Indexwert von 2,7 (Branchenebene dominant, in weiten Bereichen ergänzt um dezentrale Verhandlungen auf Betriebs- oder regionaler Ebene) im Mittelfeld der EU-15 (Durchschnitt 2,6).¹⁶

Hinsichtlich der Verhandlungskoordination ordnet Visser (2011, S. 40f.) Italien aufgrund der Tatsache, dass die größten Dachverbände der Sozialpartner und die Regierung im Rahmen eines intersektoralen Abkommens (Sozialpakt 1993) Richtlinien für die Lohnentwicklung festlegten (deren Einhaltung allerdings nicht erzwingbar ist), den Indexwert 4 zu, womit Italien gemeinsam mit sieben anderen EU-Ländern an der Spitze der betreffenden EU-Rangliste liegt.

Für die Koordinierung im Rahmen eines dreistufigen Verhandlungssystems (intersektorale, Branchen-, dezentrale Abkommen) bilden zum einen horizontale Integration (Koordination zwischen verschiedenen Branchen bzw. Branchenorganisationen), zum anderen vertikale Integration (Koordination zwischen Verhandlungen bzw. Akteuren auf Branchenebene und jenen auf dezentraler [betrieblicher oder regionaler] Ebene) notwendige Voraussetzungen.

Die vertikale Integration wiederum hängt von der Steuerungsfähigkeit (Autorität) beider Verhandlungsseiten ab, also davon, ob die Organisationen der Arbeitgeber und die Gewerkschaften in der Lage sind, die Einhaltung von Vereinbarungen, die auf höherer Ebene getroffen wurden, auf den unteren Ebenen durchzusetzen. Dabei sind erstens die konföderale Autorität zu berücksichtigen, d. h. die formale Durchsetzungsfähigkeit von Dachorganisationen gegenüber ihren Branchenverbänden (zur Herbeiführung der horizontalen Lohnkoordination), und zweitens die verbandliche Autorität, d. h. die formale Durchsetzungsfähigkeit der Branchengewerkschaften gegenüber den betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen bzw. der Branchenverbände der Arbeitgeber gegenüber ihren Mitgliedsunternehmen.

Traxler et al. (2001) beurteilen die Steuerungsfähigkeit (Autorität) der Organisationen der Tarifparteien anhand der Empirie für die jeweils größte Dachorganisation, im Falle Italiens also anhand der Situation bei CGIL und Confindustria. Die konföderale Autorität der CGIL und die verbandliche Autorität der Branchengewerkschaften der CGIL werden jeweils als gering eingeschätzt, die konföderale Autorität der Confindustria als mittel, die verbandliche Autorität der Branchenverbände derselben als gering.¹⁷

Da die formale Autorität der Konföderationen und der Branchenverbände beider Tarifparteien eher gering ist, kommt Institutionen, welche die vertikale Integration begünstigen, eine umso größere Rolle zu. Drei Regelungen des Sozialpakts 1993 sind in dieser Hinsicht funktional: Für eine effektive vertikale Koordination ist es erstens wesentlich, dass der Sozial-

pakt die – komplementären – Funktionen und Kompetenzen der beiden Verhandlungsebenen regelte: Es galt, Konflikte und Überschneidungen wie vor 1993 zu vermeiden. Den Verhandlungspartnern auf der Branchenebene obliegt es, Kompetenzen an die dezentralen Verhandlungen zu delegieren. Zweitens gewährleistet die Konstruktion der neu eingerichteten betrieblichen Arbeitnehmervertretung RSU der Belegschaft die Möglichkeit, bei Wahlen ihre Meinung zu äußern (*voice*-Funktion), und die Teilnahme jener Gewerkschaften, die den betreffenden Branchenkollektivvertrag unterzeichneten, an den Betriebskollektivverhandlungen (1/3 der Sitze). Und drittens führten die Gewerkschaften über den Paktinhalt unter den Mitgliedern eine verbindliche Urabstimmung durch (weitere *voice*-Option).

2.4 Betriebliche Arbeitnehmerinteressenvertretung

Anders als in Österreich besteht in Italien keine duale betriebliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, sondern eine einzige, nämlich seit dem Sozialpakt 1993 in der Mehrzahl der Fälle die „Rappresentanza Sindacale Unitaria“ (RSU, Einheitliche Gewerkschaftsvertretung), in einer Minderheit der Fälle noch die „Rappresentanza Sindacale Aziendale“ (RSA, Betriebliche Gewerkschaftsvertretung), welche auf dem Arbeitnehmerstatut 1970 beruht. Die RSU vereint Charakteristika einer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation mit jenen eines alle Beschäftigten repräsentierenden Betriebsrats, v. a. indem ein Teil der Mitglieder von der gesamten Belegschaft gewählt und der andere Teil von den Gewerkschaften ernannt wird. Die RSU kann in allen Betriebseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor eingerichtet werden (Einzelheiten siehe unten Kapitel 3).

Mit einer Deckungsrate der betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretungen (RSU, RSA) von 66% liegt Italien signifikant über dem entsprechenden (unkorrigierten) Durchschnittswert der EU-27 (60%).¹⁸

2.5 Sozialer Dialog auf gesamtwirtschaftlicher Ebene

Die sozialen Unruhen der Jahre 1968ff., geprägt von der Militanz betrieblicher Basisorganisationen, veranlassten die drei großen Gewerkschaftsbünde zur Aktionseinheit (1972 Gründung der gemeinsamen Dachorganisation „Federazione Unitaria“). Diese wiederum bildete eine wesentliche Voraussetzung für den Strategiewandel, den die Gewerkschaften 1978 unter dem Druck der wirtschaftlichen Krise nach dem ersten Ölpreisschock vollzogen (sog. EUR-Linie). Entsprechend der neuen kooperativen Strategie waren sie nun bereit zu politischem Abtausch mit Regierung und Arbeitgeberverbänden: Lohnmoderation und Eindämmung von Arbeitskonflikten gegen Beteiligung an der wirtschaftspolitischen Steuerung.¹⁹

Die dreiseitige einkommens-, wirtschafts- und sozialpolitische Konzer-

tierung schlug sich in einigen verhandelten Gesetzen ab 1978 nieder. Zur Dämpfung der Preis-Lohn-Spirale nach dem zweiten Ölpreisschock (Inflationsrate 1980 21,2%!) und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit einigten sich Regierung und Sozialpartner im Jänner 1983 auf einen Sozialpakt. Im sog. „Scotti-Abkommen“ stimmten die Gewerkschaften einer Reduktion der automatischen vierteljährlichen Lohnindexierung (*scala mobile*) zu.²⁰ Im Februar 1984 initiierte die neue Regierung Craxi zur weiteren Eindämmung der Teuerung einen Sozialpakt, den sog. „San Valentino-Pakt“. Die kommunistische Mehrheit der CGIL lehnte den Pakt vorwiegend aus parteipolitischen Gründen ab. Die Aktionseinheit der Gewerkschaftsbünde zerbrach. Auf diese Weise endete die erste Phase trilateral paktierter makroökonomischer Steuerung.

Effektive Sozialpakete setzen die Existenz von umfassenden Verbänden voraus, die größenbedingt starken Anreizen unterliegen, die makroökonomischen Folgen des eigenen Handelns zu internalisieren, und die über hinreichende Autorität verfügen, um horizontale und vertikale Koordination zu gewährleisten. In Italien waren diese Bedingungen erst gegeben, als sich Anfang der 1990er-Jahre die Dachverbände der Tarifparteien von den politischen Parteien lösten, die Gewerkschaftsbünde zu dauerhafter Aktionseinheit fanden und die Probleme der vertikalen Integration durch institutionelle Reformen (RSU, Klärung der Kompetenzen der Verhandlungsebenen, Urabstimmungen unter Mitgliedern) zu lösen vermochten.

3. Der Sozialpakt 1993

Als Folge des Zusammenbruchs des Kommunismus in Osteuropa und der Aufdeckung der enormen Ausmaße des Tangentopoli-Korruptionskandals lösten sich die wichtigsten Parteien der Ersten Republik (DC, PCI, PSI) auf, eine neue Parteienstruktur entstand. Die Gewerkschaften distanzieren sich von den politischen Parteien. Beispielsweise schaffte die CGIL die internen politischen Fraktionen ab.²¹ Diese Autonomie ermöglichte die Rückkehr zur Aktionseinheit. Unter dem Druck der wirtschaftlichen Notlage und der bevorstehenden Vertiefung der ökonomischen Integration der EU (Maastrichter Vertrag Februar 1992) vermochten die nunmehr autonomen politischen und sozialen Akteure zu einer gemeinsamen Strategie zu finden,²² welche wiederum Voraussetzung für die Wiederaufnahme neokorporatistischer Konzertierung der makroökonomischen Politik bildete. In Ermangelung handlungsfähiger politischer Parteien avancierten die großen Interessenverbände zu zentralen politischen Akteuren, die in Zusammenarbeit mit der Regierung die von allen Kooperationsbeteiligten als notwendig angesehenen wirtschafts- und arbeitspolitischen Weichenstellungen vornehmen sollten.²³

1992/3 schien es, als würde Italien die im Maastrichter Vertrag verankerten Konvergenzkriterien (Budgetdefizit, Staatsverschuldung, Preis- und Wechselkursstabilität, Niveau langfristiger Zinssätze), deren Erfüllung bis 1997 die Voraussetzung für den Teilnahme an der dritten Stufe EWWU ab 1.1.1999 (Einführung der gemeinsamen Währung) bildete, verfehlen. Die Teuerungsrate betrug 5-6%, die jährliche Neuverschuldung des Staatshaushalts übertraf 10% des BIP, und die Staatsschuldenquote lag über 100% des BIP.

Am 31.7.1992 einigte sich die Fachleute-Regierung Amato mit den Sozialpartnern auf die temporäre Aussetzung der Lohn-Preis-Indexierung (*scala mobile*) für zwei Jahre.²⁴ Im September 1992 wurde die Lira unter dem Druck der Spekulation zunächst im Rahmen des Europäischen Währungssystems (EWS) abgewertet, bald darauf erfolgte die völlige Freigabe des Wechselkurses. Der Sozialpakt vom Juli verhinderte, dass die resultierende Verbesserung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit durch eine unkontrollierte Preis-Lohn-Spirale rasch wieder verloren ging.

Von langfristiger Bedeutung für die italienischen Arbeitsbeziehungen ist das dreiseitige Abkommen, welches die Regierung der Technokraten unter Führung von Carlo Azeglio Ciampi, die als Vermittler auftrat, initiierte und mit allen bedeutenden Gewerkschaftsbünden und Arbeitgeberdachorganisationen Anfang Juli 1993 vereinbarte. In den folgenden Wochen legten die drei großen Gewerkschaftskonföderationen das Verhandlungsergebnis den Mitgliedern zur bindenden Entscheidung vor. 68% der Befragten stimmten zu. Am 23.7.1993 erfolgte die Unterzeichnung des Abkommens.²⁵

Im Kern beinhaltete dieser Sozialpakt erstens eine wettbewerbsorientierte neokorporatistische Einkommenspolitik und zweitens eine grundlegende Neuordnung des Kollektivvertragssystems, insbesondere die Regelung der Kompetenzen der beiden Verhandlungsebenen und die Anerkennung einer einheitlichen betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretung. Beides sollte eine dauerhafte Senkung der Inflation ermöglichen. Durch die Unterbindung von Preis-Lohn-Spiralen würden die starken Abwertungen (rd. 30% gegenüber der DM in zwei Jahren) – so die Erwartungen – signifikante Wachstumsimpulse zeitigen, welche die Erreichung der Maastricht-Kriterien bezüglich Haushaltsdefizit und Staatsverschuldung deutlich erleichtern sollten.

1.) Einkommenspolitik: Die *scala mobile* wurde abgeschafft. Die Paktparteien vereinbarten, zweimal im Jahr über Einkommens- und Wirtschaftspolitik zu beraten, vor allem über die angestrebte Inflationsrate, welche als wichtigste Richtlinie für die zweijährliche Anhebung der kollektivvertraglichen Branchenmindestlöhne anerkannt wurde. Die endgültige Entscheidung über die Zielinflationsrate oblag der Regierung.

2.) Formelle Institutionalisierung des Kollektivvertragssystems:²⁶ Das

Kollektivverhandlungssystem bestand fortan aus zwei Verhandlungsebenen mit klar definierten, komplementären, einander nicht überschneidenden Kompetenzen: erstens den nationalen Branchenkollektivverhandlungen, zweitens den Verhandlungen auf dezentraler Ebene, nämlich in den Betrieben bzw. – in den Branchen, wo KMU dominierten – auf regionaler Ebene.

Die Aufgabe der von den jeweiligen Branchenverbänden der Konföderationen auszuhandelnden Branchenkollektivverträge bestand darin, landesweit geltende Mindeststandards im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Arbeitnehmerschutz und Entlohnung für die gesamte Branche festzulegen und jene Inhalte, die an die dezentralen Verhandlungen delegiert werden sollten. Die Laufzeit des normativen Teils betrug vier Jahre, jene des schuldrechtlichen (sog. „wirtschaftlichen“) Teils, der die Entlohnung regelte, zwei Jahre.

Die Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne hatte sich in erster Linie an der geplanten Inflationsrate zu orientieren, daneben aber auch die Erhaltung der Kaufkraft der Löhne, die gesamtwirtschaftliche Lage und die Entwicklung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit in der jeweiligen Branche zu berücksichtigen.

Im Zuge der Neuverhandlung des wirtschaftlichen Teils nach zwei Jahren war insbesondere eine Abweichung zwischen tatsächlicher und geplanter Inflationsrate zu beachten. Für eine Kompensation der Teuerung in den zurückliegenden zwei Jahren war also kein Automatismus vorgesehen, sondern sie bildete den Gegenstand neuer Verhandlungen.

Falls drei Monate nach Ablauf keine Einigung über die Erneuerung eines Branchenkollektivvertrags erfolgte, trat allerdings ein automatischer Mechanismus der Lohnanpassung in Kraft: Im Rahmen der „Kollektiven interimistischen Lohngarantie“ wurde zunächst eine Kompensation im Ausmaß von 30% der geplanten Inflationsrate gewährt, nach einem halben Jahr 50%.

Zur Eindämmung der Konfliktintensität wurde im Zusammenhang mit Neuverhandlungen von Branchenkollektivverträgen eine konfliktfreie Abkühlperiode von vier Monaten vorgeschrieben, wobei die Friedenspflicht einen Monat vor Ablauf begann und drei Monate danach endete.

Verhandlungsgegenstände auf dezentraler Ebene waren jene, die ihnen vom Gesetz, vom intersektoralen Abkommen und vom Branchenkollektivvertrag zugewiesen wurden. Das trilaterale Rahmenabkommen für den privaten Sektor hob als Vertragsgegenstand der Betriebsabkommen Effizienz- und ertragsabhängige Lohnzuschläge hervor, die sich aus der Verwirklichung von betriebspartnerschaftlich vereinbarten Programmen zur Verbesserung von Produktivität, Produktqualität usw. ergeben sollten. Nachträglich wurde per Gesetz eine günstigere steuer- und abgaberechtliche Behandlung der produktivitätsgebundenen Lohnzuschläge auf be-

trieblicher Ebene beschlossen. Weitere typische Regelungsbereiche der Betriebsabkommen waren flexible Arbeitsvertragsformen, detaillierte Regelungen der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, die Einstufung in Lohngruppen, Aus- und Weiterbildung, zusätzliche soziale Absicherungen, die Beziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien. Es bestand zwar eine abgeschwächte Form der Verhandlungspflicht, aber keine Verpflichtung zum Abschluss von Betriebsabkommen.

3.) Betriebliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen RSU: Der Sozialpakt brachte der am 1.3.1991 von den drei großen Gewerkschaftsbünden durch ein interkonföderales Abkommen²⁷ beschlossenen einheitlichen betrieblichen Gewerkschaftsvertretung die Institutionalisierung als RSU sowie die Anerkennung durch die Regierung und die Arbeitgeberseite als einzige repräsentative betriebliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften.²⁸ Das neue Rechtsinstitut RSU sollte die RSA nach und nach ersetzen.

Eine RSU kann wie erwähnt in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten eingerichtet werden. Die Initiative zur Errichtung geht von den Gewerkschaften aus. Im privaten Sektor werden zwei Drittel der Mitglieder von der gesamten Belegschaft gewählt, wobei das Vorschlagsrecht für KandidatInnen ausschließlich bei den Gewerkschaften liegt. Nur Gewerkschaften, die eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen, können Listen aufstellen:

- Unterzeichnung des Sozialpakts vom 23.7.1993; oder
- Unterzeichnung des für den betreffenden Betrieb geltenden nationalen Branchenkollektivvertrags; oder
- formelle Satzung, Anerkennung der interkonföderalen Durchführungsvereinbarung vom 20.12.1993 für den Confindustria-Sektor und beglaubigte Unterstützung von mindestens 5% der Wahlberechtigten des betreffenden Betriebs.

Damit die Wahlen gültig sind, müssen mehr als 50% der Belegschaft daran teilgenommen haben.

Das übrige Drittel der Sitze wird zwischen den drei großen Gewerkschaftsbünden und den anderen Gewerkschaften, die den jeweiligen Branchenkollektivvertrag unterzeichnet haben, entsprechend ihrem Stimmenanteil bei der Belegschaftswahl aufgeteilt.

Aufgaben und Kompetenzen der RSU werden vorwiegend von den interkonföderalen Abkommen und den jeweiligen Branchenkollektivverträgen definiert. Die RSU haben zwei Hauptaufgabenbereiche: Erstens handeln sie im Rahmen des zweistufigen Kollektivvertragssystems die betrieblichen Kollektivverträge (Betriebsabkommen) aus (gemeinsam mit regionalen VertreterInnen der Gewerkschaften, die den betreffenden Branchenkollektivvertrag unterzeichneten), und zweitens sind sie Träger von Informations- und Konsultationsrechten.

Welche Informations- und Konsultationsrechte den RSU zukommen, wird vom Arbeitnehmerstatut 1970, überwiegend aber von den Branchenkollektivverträgen geregelt. Zumeist bestehen Informations- und Konsultationsrechte in Bezug auf: Produktmarktentwicklungen, wirtschaftliche Lage des Unternehmens, betriebliche Strategien und Vorhaben, Beschäftigtenzahl, Arbeitsorganisation und -zeit, Arbeitssicherheit. Beratungs- und Vorschlagsrechte, gemäß denen die RSU über Unternehmensentscheidungen mitberät und Vorschläge unterbreitet, sind weniger weit verbreitet. Mitbestimmungsrechte nach österreichischem oder deutschem Vorbild bestehen nur in einigen Unternehmen.

Visser (2011, S. 43) beurteilt die organisatorische Stärke betrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretungen anhand der formalen Informations- und Konsultationsrechte, der Beratungs- und Vorschlagsrechte, der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, der Kompetenzen zur Aushandlung und zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen bzw. -kollektivverträgen sowie der Beziehungen zu den Gewerkschaften und konstruiert auf der Grundlage dieser Informationen einen Index. Mit einem Indexwert von 8 liegt die RSU im Mittelfeld der diesbezüglichen Rangliste der EU-15.

4.) Das im Sozialpakt enthaltene Kapitel über Arbeitsmarktpolitik bildete die Grundlage für den „Beschäftigungspakt“ von September 1996, den die Mitte-links-Regierung Prodi mit den Sozialpartnern abschloss. Er sah u. a. die Einführung der dualen Lehrlingsausbildung, Anreize zur Teilzeitarbeit und die Zulassung von kontrollierten Formen der Leiharbeit vor.²⁹ Umgesetzt wurden die arbeitsmarktbezogenen Aspekte der Vereinbarung durch das sog. „Treu-Gesetz“ von Juni 1997.

Eine wesentliche Voraussetzung sowohl für das Zustandekommen als auch für die Effektivität des Sozialpakts waren die enthaltenen Institutionen, welche die vertikale Integration zwischen den Verhandlungsebenen und entsprechenden Akteuren auf Gewerkschaftsseite verstärkten:³⁰ die Errichtung der RSU mit regelmäßigen Belegschaftswahlen, die Vertretung der Branchengewerkschaften in der RSU, die Klärung der komplementären Aufgaben der Verhandlungsebenen, die Kompetenz-Kompetenz der Branchenebene, die bindende Urabstimmung über die Paktinhalte vor der Unterzeichnung. Bei den RSU-Wahlen 1994 beteiligten sich 72% der Wahlberechtigten, und 95% der Stimmen entfielen auf die Verbände der drei großen Gewerkschaftsbünde. Urabstimmung und RSU-Wahl bestätigten die Repräsentativität der drei Bünde, stärkten deren Legitimität und nahmen der *Autoconvocati*-Bewegung den Wind aus den Segeln. Eine Basismobilisierung wie nach dem Sozialpakt von Juli 1992, als die „Selbsteinberufenen“ den Gewerkschaftsspitzen das Versäumnis der Mitgliederbefragung nach der symbolträchtigen Aussetzung der *scala mobile* als Verletzung der gewerkschaftsdemokratischen Spielregeln vorwarfen, blieb aus.

Der Sozialpakt von 1993 bewirkte eine wesentlich stärkere formale Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen (jedoch keine Verrechtlichung), sodass manche nationale Experten von einer durch Selbstregulierung zustande gekommenen Art von „Arbeitsverfassung“ sprachen, von der Überwindung der informellen und voluntaristischen Beziehungen, vom Übergang von konfliktgeprägten zu kooperativen Arbeitsrelationen und zu angebotskorporatistischer Steuerung. Geschaffen wurde ein zweistufiges, artikuliertes Kollektivvertragssystem, eingebettet in den gesamtwirtschaftlichen sozialen Dialog. Das zweistufige Kollektivvertragssystem kombinierte die Makroerfordernisse (Standardisierung, Koordination, Vorhersehbarkeit) mit den Mikroerfordernissen (Dezentralisierung, Flexibilität).

Der Pakt beinhaltete einen Abtausch von moderater Lohnpolitik und restriktiver Fiskalpolitik gegen institutionelle Reformen des Kollektivvertragssystems vorwiegend entsprechend den Präferenzen der Gewerkschaften, Anerkennung der RSU und Beteiligung an der makroökonomischen Entscheidungsfindung.³¹

Das neu etablierte Kollektivvertragssystem entsprach in wichtigen Punkten eher den Präferenzen der Gewerkschaften:

- Kollektivvertragsverhandlungen auf zwei Ebenen mit klaren Kompetenzen;
- kontrollierte, organisierte Dezentralisierung der Lohnverhandlungen und der Arbeitsmarktflexibilisierung durch Kompetenz-Kompetenz der Branchenebene, wo die Gewerkschaftsposition am stärksten war (damit Beendigung der informellen, unkontrollierten, inflationstreibenden Dezentralisierung der Lohnverhandlungen, welche die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften untergraben hatte);
- in KMU-dominierten Branchen und Regionen Kollektivvertragsverhandlungen auf regionaler Ebene, was die Gewerkschaften in diesen Bereichen mit geringem Organisations- und Deckungsgrad stärkte.³²

Nicht durchsetzen konnten die Gewerkschaften eine Abschlusspflicht auf dezentraler Ebene. Die Arbeitgeberseite stimmte dem Pakt zu, weil sie angesichts der ökonomischen Notlage und der politischen Instabilität den Abbruch der Verhandlungen und soziale Unruhen fürchtete. Der Regierung der Technokraten fehlte es an einer politischen Machtbasis und an Legitimität, sie war auf die Kooperation der Sozialpartner angewiesen. Diese Konstellation und die wieder errichtete Aktionseinheit stärkten die Verhandlungsposition der Gewerkschaften.

3.1 Zu den wirtschaftlichen Auswirkungen des Sozialpakts von 1993

Es herrscht in Italien breite Übereinstimmung darüber, dass der Sozialpakt von 1993 einen wesentlichen Beitrag dazu leistete, dass im Gefolge der starken Abwertungen eine Preis-Lohn-Spirale unterbunden und die

Konvergenzkriterien, insbesondere jene bezüglich Preis- und Wechselkursstabilität, im Stichjahr 1997 erfüllt werden konnten.³³ Dreiseitig konzentrierte Bemühungen um die Senkung des Budgetdefizits und der Staatsverschuldung erfolgten mit der Pensionsreform von Mai 1995 und dem Budgetabkommen 1997. Die neokorporatistische Makro-Steuerung erreichte ihr Ziel: Im März 1998 erklärte die EU-Kommission offiziell, dass Italien die Kriterien für die Teilnahme an der dritten Stufe der Währungsunion ab 1.1.1999 erfüllt habe.

Im trilateralen „Sozialpakt für Entwicklung und Beschäftigung“ vom Dezember 1998 einigten sich die Vereinigungsparteien im Hinblick auf das Inflationsziel darauf, sich in Zukunft an der durchschnittlichen prognostizierten Inflationsrate in der EU zu orientieren.³⁴

In den Jahren 2000-2003 fanden Beratungen über die geplante Inflationsrate nur noch *pro forma* statt. Die Regierungen legten unrealistisch niedrige Zielinflationswerte unilateral fest. Die tatsächliche Inflation lag in diesen Jahren daher jeweils deutlich über der geplanten. Daraus resultierten weitverbreitete und lange Verzögerungen in der Neuaushandlung des Entlohnungsteils der Branchenkollektivverträge. Ab 2002 lag der Anteil der Beschäftigten, die auf Erneuerung des „wirtschaftlichen Teils“ ihres Branchenabkommens warteten, jeweils über 40%. In dieser Phase wurden die Branchenkollektivvertragsverhandlungen ihrer Funktion, die Kaufkraft der jeweiligen Mindestlöhne zu sichern, daher nicht gerecht. Erst 2004/5 vermochten die Gewerkschaften diese Kaufkraftverluste im Zuge der Verhandlungen zu kompensieren.

Von 1995 bis 2005 stieg der Harmonisierte VPI um 27,2%, und die branchenkollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhten sich um durchschnittlich 31,1%. Der betreffende Reallohnzuwachs über diese Dekade betrug somit 3,1%.³⁵ Im nationalen Durchschnitt blieb die Kaufkraft der branchenkollektivvertraglichen Mindestlöhne also gewahrt.

Um die Effekte der dezentralen Lohnverhandlungen einschätzen zu können, ist die Entwicklung der Effektivverdienste zu betrachten. Zwischen 1996 und 2005 nahmen die branchenkollektivvertraglichen Mindestlöhne im Mittel um 25,6% zu, während die Effektivverdienste durchschnittlich um 31,5% stiegen. Die positive Lohndrift über diese neun Jahre belief sich somit auf 4,7%.³⁶ Nach Einschätzung des Forschungsinstituts IRES ging rund die Hälfte dieser positiven Lohndrift auf die dezentralen Kollektivvertragsverhandlungen, die andere Hälfte auf einseitig gewährte Lohnerhöhungen, strukturelle Effekte und Überstunden zurück.³⁷

Der Sozialpakt 1993 sah ja auf betrieblicher Ebene Abkommen zwischen Unternehmensführung und RSU über Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung vor, deren Realisierung zu entsprechenden Lohnzuschlägen führen sollte. Im für die Gewerkschaften günstigsten Fall hätte sich aus einer Teuerungskompensation auf Branchenebene und einer infla-

tions- und verteilungsneutralen Verteilung der Produktivitätszuwächse auf dezentraler Ebene eine annähernd dem gesamtwirtschaftlichen Fortschritt der Arbeitsproduktivität entsprechende Reallohnentwicklung ergeben können. Doch die Ziele, den Produktivitätszuwachs nachhaltig anzuhäben und die Beschäftigten am Produktivitätsfortschritt teilhaben zu lassen, wurden deutlich verfehlt. In den 1990er-Jahren, als die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität noch stieg, blieb die Reallohnentwicklung beträchtlich hinter diesem Zuwachs zurück, v. a. deshalb, weil dezentrale Kollektivverträge nur eine Minderheit der Beschäftigten erfassten.³⁸ Und zwischen 2001 und 2008 kam der Produktivitätsfortschritt in Italien fast zum Erliegen, worin die tiefe strukturelle Krise dieser Volkswirtschaft zum Ausdruck kam.

4. Institutionalisierung der Konzertierung blieb aus – die Ära Berlusconi

Es stellt sich die Frage, warum unter dem Druck der ökonomischen Strukturkrise der frühen und mittleren 2000er-Jahre soziale Pakte nicht mehr kontinuierlich als Steuerungsmodus angewandt wurden. Der funktionalistischen Hypothese zufolge hätte der Erfolg des Sozialpakts aus 1993 eine dauerhafte Institutionalisierung der Konzertierung bewirken sollen – eine solche blieb jedoch aus.³⁹

In diesem Kontext ist festzuhalten, dass der Sozialpakt 1993 in erster Linie eine Vereinbarung über Regeln darstellte. Er basierte nicht auf einer gemeinsamen Sichtweise ökonomischer Zusammenhänge. Und eine solche Übereinstimmung, welche eine wichtige Voraussetzung für eine mittelfristig konsistente Ausrichtung der Wirtschafts- und Sozialpolitik gewesen wäre, entwickelte sich auch im Laufe der 1990er-Jahre nicht. Eine Kultur der sozialen Konzertierung, der Sozialpartnerschaft, fasste in Italien letztlich nicht Fuß.⁴⁰

Anfang der 2000er-Jahre begann sich die Confindustria von der sozialen Konzertierung zu distanzieren. Die Arbeitgeberkonföderation hatte – wie erwähnt – dem Sozialpakt 1993 unter dem Druck der politischen und wirtschaftlichen Krise zugestimmt, die Gestaltung des Kollektivvertragssystems entsprach in vielerlei Hinsicht nicht den Vorstellungen der Unternehmerseite, und 1998 scheiterte der Versuch einer abgestimmten Reform. Die Confindustria hoffte, nach einem politischen Machtwechsel ihre Konzepte in einem Bündnis mit einer Mitte-rechts-Regierung durchsetzen zu können.

Die ab Juni 2001 amtierende Regierung Berlusconi (Amtszeiten II und III bis Mai 2006), die über eine klare Parlamentsmehrheit verfügte, bevorzugte unilaterale Politiksteuerung oder den Modus der gegenseitigen

Anerkennung. In substantieller Hinsicht verfolgte diese Mitte-rechts-Regierung ein neoliberales Programm der Deregulierung des Arbeitsmarktes. Ein erfolgreicher Generalstreik gegen die budget- und arbeitsmarktpolitischen Vorhaben zwang die Regierung, einen Kompromiss mit den Gewerkschaften zu suchen. Doch der Rückzug der CGIL vom Verhandlungstisch, z. T. wegen unüberbrückbarer Gegensätze zu den Regierungsplänen, z. T. auch wegen prinzipieller Vorbehalte gegen einen Pakt mit einer Regierung, die nach CGIL-Meinung die Marginalisierung der Gewerkschaften anstrebte, verschaffte Regierung und Confindustria rasch wieder Oberwasser, signalisierte er doch einen tiefen Riss innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Den „Pakt für Italien“ unterzeichneten daher am 5.7.2002 Regierung, Arbeitgeberkonföderationen und CISL sowie UIL, nicht aber die CGIL. Damit war das Ende dieser Phase der Aktionseinheit der drei Gewerkschaftsbünde besiegelt. Der Sozialpakt beinhaltete Grundprinzipien der Steuer- und der Arbeitsmarktreform, die Konkretisierung blieb zukünftiger Gesetzgebung überlassen. Die Inhalte entsprachen infolge der stark geschwächten Verhandlungsposition der Gewerkschaften eher den Positionen von Regierung und Confindustria.⁴¹

Neben dem Gesetz 368/2001 trieb insbesondere das Gesetz 30/2003, das sog. „Biagi-Gesetz“, die Arbeitsmarktflexibilisierung weiter voran, genauer gesagt die numerische (externe) Flexibilisierung, indem Normen, welche den Abschluss befristeter Arbeitsverträge eingeschränkt hatten, aufgehoben wurden, und weitere atypische Beschäftigungsformen wie Leiharbeit (befristet und unbefristet), Arbeit auf Abruf, *Job Sharing*, Werkverträge, geringfügige Beschäftigung eine gesetzliche Grundlage erhielten sowie Teilzeitarbeit regulative Begünstigung erfuhr.⁴² Das Biagi-Gesetz stieß auf starken Widerstand von Seiten des größten Gewerkschaftsbundes CGIL.⁴³

Lucidi und Kleinknecht (2010) belegen ökonometrisch einen kausalen Zusammenhang zwischen gesetzlich initiiertem Arbeitsmarktflexibilisierung sowie schwacher Lohnentwicklung einerseits und der Produktivitätskrise in den 2000er-Jahren andererseits. Die erwähnten Gesetze aus den Jahren 1997 und 2001 und insbesondere das Biagi-Gesetz ermöglichten und förderten die numerische Arbeitsmarktflexibilisierung, v. a. die starke Zunahme befristeter Arbeitsverträge. Die Reallohnentwicklung blieb nach 1993 als Folge der geringen Deckungsquote der dezentralen Kollektivverträge hinter dem Arbeitsproduktivitätsfortschritt zurück. Die Stagnation der Arbeitsproduktivität in den 2000er-Jahren ist in erster Linie auf intraindustrielle Effekte zurückzuführen, also auf den Rückgang des Produktivitätswachstums in den einzelnen Branchen. Mehrere Wirkungskanäle sind für den Zusammenhang zwischen numerischer Flexibilisierung und schwacher Lohnentwicklung zum einen und Produktivitätsstagnation zum ande-

ren wesentlich: Lohnmoderation (Fehlen der Lohnpeitsche) führt dazu, dass marginale Betriebe länger überleben und installierte Maschinen und Anlagen länger genutzt werden, sich der Übergang auf die nächste, effizientere Maschinengeneration verzögert, der Maschinenpark veraltet. Verbilligung von Arbeit relativ zu Kapital verringert die Anreize zu Investitionen in arbeitssparenden technischen Fortschritt. Im Falle befristeter Arbeitsverhältnisse haben ArbeitnehmerInnen kein Interesse, unternehmensspezifisches Wissen – die wesentliche Komponente für nachhaltigen Unternehmenserfolg – zu erwerben und zu erweitern. Und die Arbeitgeber unterliegen unter diesen Umständen keinen Anreizen, in Aus- und Weiterbildung der betreffenden MitarbeiterInnen zu investieren.

Die Regierungen Berlusconi II und III unternahmen keine weiteren Bemühungen um Konzertierung ihrer Politik mit beiden Sozialpartnern. Die Tatsache, dass in der ökonomischen Strukturkrise der frühen und mittleren 2000er-Jahre keine dauerhafte Institutionalisierung der Konzertierung erfolgte, lässt sich am ehesten mit der Hypothese der Machtrelationen erklären, die besagt, dass bei Machtverschiebungen zugunsten von Regierungen mit starker Mehrheit und der Unternehmerseite infolge von strukturellen Gründen und/oder Uneinigkeit der Gewerkschaften soziale Konzertierung ausbleibt.⁴⁴

Mit dem Amtsantritt der Mitte-links-Regierung Prodi im Mai 2006 änderten sich die Voraussetzungen für eine Wiederaufnahme der dreiseitigen Konzertierung grundlegend. Die neue Regierung, welche die Bedeutung der Arbeitsbeziehungen für die Wiederbelebung der Volkswirtschaft betonte, verfügte nur über eine knappe Parlamentsmehrheit. Und die Sozialpartner, die sich im Laufe der letzten Jahre bezüglich vieler Fragen angenähert hatten, begünstigt auch durch gemeinsame Ablehnung gegenüber dem Stil und vielen Aspekten der Politik der Berlusconi-Regierungen, waren sich der strukturell bedingten ökonomischen Krise und der Notwendigkeit gemeinsamen Handelns bewusst.⁴⁵

Am 23.7.2007 unterzeichneten die Regierung und die drei großen Gewerkschaftsbünde den „Pakt über Wohlfahrt, Arbeitsmarkt und Pensionen“, die Confindustria folgte wenige Tage später. Dieser Sozialpakt befasste sich mit Pensionsreform, sozialen Stabilisatoren, Arbeitsmarktpolitik, Wettbewerbsfähigkeit, Förderung der Beschäftigung von Jugendlichen und Frauen.

Der Pakt konnte keine nachhaltige Wirksamkeit entfalten, denn im Mai 2008 brachte die italienische Wählerschaft trotz der zahlreichen laufenden Verfahren gegen Silvio Berlusconi und der miserablen wirtschaftlichen Bilanz dessen bisheriger Regierungen erneut, nämlich bereits zum vierten Mal, eine Mitte-rechts-Regierung unter Führung desselben an die Macht.⁴⁶

5. Die Arbeitsbeziehungen in der Wirtschaftskrise seit 2008

Italien war zunächst nicht von einer Bankenkrise, aber 2009 hart von der globalen Rezession betroffen (reales BIP $-5,1\%$). Nach ersten Anzeichen einer schwachen Erholung 2010/11 geriet das Land, verwundbar durch seine bereits längerfristig sehr hohe Staatsschuldenquote (2011 120% des BIP) und multiple ökonomische und politische Probleme, im Gefolge spekulativer Attacken in eine gravierende Staatsschulden- und Vertrauenskrise. Unter dem Druck der EU und internationaler Finanzmarktakteure verschärfte Italien seinen wirtschaftspolitischen Austeritätscurs, wodurch es im 4. Quartal 2011 erneut in eine Rezession zurückfiel. Im Februar prognostizierte die OECD für 2012 einen BIP-Rückgang von 1,3%.

Wegen des schon vor der Krise sehr hohen Niveaus der Staatsverschuldung musste die italienische Stabilisierungspolitik 2008-2011 auf große Konjunkturstützungsprogramme verzichten und sich im Wesentlichen darauf beschränken, die automatischen Stabilisatoren und Haavelmo-Effekte (Multiplikatoreffekte budgetneutraler Maßnahmenpakete) wirken zu lassen. Das Budgetdefizit stieg deshalb vergleichsweise wenig an, und zwar gemäß Eurostat von 2,7% des BIP 2008 auf 5,4% 2009.

Die budgetpolitische Anpassung erfolgte v. a. einnahmenseitig, nämlich durch Erhöhung von Steuern (MWSt, Mineralölsteuer) und Gebühren sowie die Einführung neuer Steuern (Immobiliensteuer auf den Hauptwohnsitz), aber auch ausgabenseitig durch Kürzungen im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens. Zu den wenigen positiven diskretionären ausgabeseitigen Impulsen gehörten zusätzliche Programme zur Beschäftigungssicherung (siehe unten) und Unterstützungsmaßnahmen zugunsten der Beziehenden niedriger Einkommen. So beinhalteten das Anti-Krisen-Gesetz von November 2008, das Budgetgesetz von Dezember 2009 und das Stabilitätsgesetz von Dezember 2010 jeweils die Verlängerung bzw. die Ausweitung der steuer- und abgaberechtlichen Begünstigungen der betriebskollektivvertraglich vereinbarten variablen, produktivitäts- oder ertragsgebundenen Lohnzuschläge.⁴⁷

Über die Austeritätspakete der Jahre 2010/11 fand zwischen der Regierung Berlusconi und den Sozialpartnern entweder gar keine oder bloß *pro forma*-Konsultation statt.⁴⁸

In beschäftigungspolitischer Hinsicht griff Italien während des konjunkturellen Einbruchs auf die bewährten Instrumente der Unterstützungen für Kurzarbeit und für temporär entlassene Beschäftigte, finanziert aus den Lohnausgleichskassen (CIG), zurück, und führte einige Neuerungen ein.⁴⁹ Durch diese Maßnahmen konnte der Anstieg der Arbeitslosigkeit deutlich gedämpft werden. Die Arbeitslosenrate gemäß Eurostat-Definition (Anteil an der Erwerbsbevölkerung) erhöhte sich dennoch von 6,1% 2007 auf 7,8% 2009 und 8,4% 2010.

5.1 Institutionelle Reformen I – das Rahmenabkommen 2009

Die Diskussionen über Reformen des 1993 etablierten Kollektivvertragssystems, die auch nach 1998 nie abgerissen waren, intensivierten sich 2008, nicht zuletzt angesichts der globalen Rezession.

Aus Gewerkschaftssicht bestand Anpassungsbedarf v. a. in drei Bereichen:⁵⁰

1.) Die Festlegung eines anderen Inflationsindikators als Richtlinie für die Branchenlohnkollektivverhandlungen und die Reform des Kompensationsmechanismus bei einer Abweichung zwischen tatsächlicher und geplanter Inflation sollten verhindern, dass – wie in der Vergangenheit – für große Teile der Beschäftigten die Entwicklung der Löhne immer wieder hinter der Teuerung zurückbleibt.

2.) Die schwache Lohnentwicklung war u. a. eine Folge des geringen Deckungsgrades dezentraler Kollektivverträge. Studien konstatierten eine seit 1998 nicht nur quantitative, sondern auch qualitative (Regelungsgegenstände) Rückentwicklung dezentraler Kollektivverhandlungen.⁵¹ Schätzungen zufolge belief sich 2008 der Deckungsgrad betrieblicher Kollektivverträge im privaten Sektor auf 30% der Unternehmen und 50% der Beschäftigten.⁵² In einigen Branchenkollektivverträgen wurden daher Kompensationszahlungen für die Beschäftigten jener Betriebe, in denen kein Betriebsabkommen zustande kam, vereinbart. Die Gewerkschaften forderten die Aufrechterhaltung oder Erweiterung von Maßnahmen zur Förderung dezentraler Kollektivverträge, einschließlich steuer- und abgabenrechtlicher Anreize.

3.) Rechtsunsicherheiten bestanden zum einen in Bezug auf die Wirksamkeit von Branchenkollektivverträgen, die nicht von allen relevanten Gewerkschaftsverbänden unterzeichnet wurden, und zum anderen in Bezug auf die Allgemeinverbindlichkeit von Betriebsabkommen (also auch für Mitglieder von Minderheitengewerkschaften, die dem Betriebsabkommen nicht zugestimmt hatten).

Die Arbeitgeberseite forderte trotz der geringen Reallohndynamik den Übergang zu einer einzigen Lohnverhandlungsebene und weitere kollektivvertraglich vereinbarte Arbeitsmarktflexibilisierung, zumindest in der Form von Öffnungsklauseln in den Branchenkollektivverträgen.

Am 22.1.2009 schlossen die Confindustria und andere Arbeitgeberkonföderationen, CISL und UIL sowie weitere Gewerkschaftsbünde ein „Rahmenabkommen über die Reform der Kollektivvertragsstruktur“ ab, womit der bis dahin gültige Pakt vom 23.7.1993 modifiziert wurde. Die Regierung unterzeichnete in ihrer Funktion als Arbeitgeber. Die Anwendung der neuen Regelungen wurde auf vier Jahre beschränkt, womit der experimentelle Charakter zum Ausdruck kam. Nicht unterzeichnet wurde das Rahmenabkommen vom größten Gewerkschaftsbund CGIL.

Das Rahmenabkommen sah folgende wichtige Änderungen gegenüber dem 1993 etablierten Regelungssystem vor:⁵³

- Richtlinie für die Erhöhung der branchenkollektivvertraglichen Mindestlöhne war hinfort ein von dritter Seite berechneter Teuerungsindikator, nämlich die prognostizierte Veränderung des Europäischen harmonisierten Verbraucherpreisindex, abzüglich der importierten Inflation aufgrund von Energieeinfuhren.
- Die neue Laufzeit von Branchenkollektivverträgen (sowohl für den normativen als auch für den schuldrechtlichen Teil) und von dezentralen Kollektivabkommen betrug drei Jahre.
- Am Ende der Laufzeit eines Branchenkollektivvertrags sollte die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und prognostizierter Inflationsrate (jeweils abzüglich importierter Energieteuerung) auf intersektoraler Ebene ermittelt werden. Sollte die tatsächliche die prognostizierte Inflation übertreffen, würde sofort automatisch (d. h. ohne zusätzliche Verhandlungen) eine diesbezügliche Kompensation erfolgen.
- Für Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsabkommen sollten die Branchenkollektivverträge Kompensationszahlungen vorsehen. Diese Regelung war als Anreiz für den Abschluss von Betriebsabkommen intendiert, welche produktivitäts- und qualitätsfördernde Maßnahmen mit entsprechenden variablen Lohnzuschlägen verknüpfen.
- Den Verhandlern auf Branchenebene wurde ermöglicht, Öffnungsklauseln zu vereinbaren, welche dezentralen Kollektivverträgen die Derogation sowohl in Bezug auf normative Regeln als auch in Bezug auf Entlohnungsfragen erlauben. Die Branchenkollektivverträge würden in diesem Fall die Voraussetzungen definieren, bei deren Vorliegen dezentrale Verhandler von den Bestimmungen des jeweiligen Branchenabkommens abweichen können. Entsprechende Derogationsregelungen in dezentralen Kollektivverträgen wären den Branchenkollektivvertragsparteien zur Zustimmung vorzulegen.

Die CGIL lehnte das Rahmenabkommen vor allem wegen der Möglichkeit von Öffnungsklauseln ab. Die neue Regelung bezüglich des Inflationsindikators schränke die Autonomie der Kollektivvertragsverhandlungen bedeutend ein und werde zur Erosion der Kaufkraft der Löhne führen.

Das Rahmenabkommen bestätigte die Grundregeln des 1993 etablierten Kollektivvertragssystems, nahm aber einige Neuerungen vor:

- Angesichts der Verschlechterung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit (Lohnstückkosten der Gesamtwirtschaft 2008 +4,7%) und des Leistungsbilanzdefizits (2008 2,9% des BIP lt. Eurostat) wurde weiterhin eine moderate Lohnentwicklung angestrebt, wie an der Wahl der Lohnrichtlinie erkennbar wird. Abgestimmte Einkommenspolitik, die von den Berlusconi-Regierungen ohnehin nicht mehr praktiziert wurde, fand mit dem Rahmenabkommen auch formell ein Ende.

- Die Regelung der Öffnungsklauseln war sehr weit gefasst insofern, als die Öffnung sowohl den normativen als auch den Entlohnungsteil betreffen konnte. Allerdings bedeuteten die Regelungskompetenz und die Zustimmungspflicht der Branchenvertragspartner, dass es sich immer noch um eine kontrollierte Form der Dezentralisierung handelte.

Das Durchführungsabkommen für den Confindustria-Sektor vom 15.4.2009 verlängerte die Friedensperiode im Zusammenhang mit Neuverhandlungen von Kollektivverträgen: Im Falle von Branchenkollektivverträgen begann die Friedensverpflichtung nun 6 Monate vor Vertragsablauf (spätester Zeitpunkt der Vorlage eines neuen Vertragsentwurfs) und währte bis 1 Monat danach, für Betriebsabkommen wurde eine dreimonatige Friedenspflicht festgelegt (2 Monate vor bis 1 Monat nach Ablauf).

Die Kollektivvertragsverhandlungen von Frühjahr 2009 bis Sommer 2011 belegen die Wirksamkeit des Rahmenabkommens. Trotz der Ablehnung desselben durch die CGIL wurden fast alle Branchenkollektivverträge von allen Gewerkschaften, also auch den betreffenden CGIL-Verbänden, unterzeichnet (Ausnahme: Metallindustrie), womit Letztere die neuen Regelungen akzeptierten.⁵⁴ Die Tatsache, dass nur zwei Branchenkollektivverträge Öffnungsklauseln beinhalteten, zeigt den Willen der Sozialpartner in einer sehr schwierigen wirtschaftlichen und politischen Situation, für alle tragbare Kompromisse zu finden und – zugunsten des Verhandlungsklimas und des sozialen Friedens – die kontroversiellen Elemente der neuen Regelungen zu meiden.

5.2 Institutionelle Reformen II – das interkonföderale Abkommen 2011

Am 28.6.2011 einigten sich die drei großen Gewerkschaftsbünde CGIL, CISL und UIL sowie der Arbeitgeberdachverband Confindustria auf ein interkonföderales Abkommen über Reformen des Kollektivvertragssystems und Kriterien für die Repräsentativität und Tariffähigkeit der Gewerkschaften.⁵⁵ Dieses Rahmenabkommen, das am 21.9.2011 formell unterzeichnet wurde, stellt anders als der Sozialpakt aus 1993 keine umfassende Neuregelung der kollektiven Arbeitsbeziehungen dar, sondern ist im Kontext mit den interkonföderalen Abkommen von 1993 und 2009 sowie dem Artikel 8 des Gesetzes 148/2011 zu beurteilen. Wie bei den eben angeführten Rahmenabkommen harren zahlreiche Bestimmungen der Anpassung an die jeweiligen Branchenbedingungen durch die betreffenden Kollektivverhandlungspartner.

Viele Materien, über die 2009 noch keine Einigung zustande kam, wurden nun geregelt:

- Die größten Sozialpartnerverbände zogen es vor, die lange unbefriedigend gelöste Frage der Tariffähigkeit von Gewerkschaften nicht einer

gesetzlichen Klärung zu überlassen, sondern sie mittels privatrechtlicher Vereinbarung selbst zu regeln. Zum Abschluss von Branchenkollektivverträgen berechtigt sind demgemäß nur repräsentative Gewerkschaften. Repräsentativ ist eine Gewerkschaft, wenn sie in der jeweiligen Branche landesweit mehr als 5% der Beschäftigten organisiert.

- Betriebsabkommen sind dann für alle Beschäftigten gültig und für alle im jeweiligen Betrieb aktiven Gewerkschaften der drei unterzeichnenden Konföderationen verbindlich, wenn sie von einer Mitgliedermehrheit der betreffenden RSU (bzw. RSA) unterzeichnet wurden.

- Betriebsabkommen können von branchenkollektivvertraglichen Regelungen abweichende Bestimmungen vereinbaren, sofern das betreffende Branchenabkommen eine Öffnungsklausel enthält. Für den Fall, dass der jeweilige Branchenkollektivvertrag keine Öffnungsklausel vorsieht, können in Bezug auf Arbeitsorganisation, Arbeitsleistung und Arbeitszeit Regelungen in Derogation von der Branchenvereinbarung getroffen werden, wenn es darum geht, Krisensituationen zu meistern oder signifikante Investitionen zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung und der Beschäftigung des Unternehmens zu tätigen. Voraussetzung für derartige Derogation ist die Herstellung des Einvernehmens zwischen der betreffenden RSU und den zuständigen regionalen Verbänden der unterzeichnenden Konföderationen.

Die Bedeutung der betrieblichen Verhandlungsebene wurde nicht nur durch die Allgemeinverbindlichkeit der mit RSU-Mehrheit beschlossenen Betriebsabkommen und die Derogationsmöglichkeit, sondern auch indirekt dadurch erhöht, dass die dezentralen Verhandlungen aufgrund des eingegrenzten lohnpolitischen Spielraums der Branchenkollektivvertragsverhandlungen nicht nur die Aufgabe haben, Produktivitätsgewinne zu verteilen, sondern auch zunehmend jene, die Kaufkraft zu sichern.

- Die vereinbarenden Konföderationen appellierten an die Regierung, die steuer- und abgaberechtlichen Vergünstigungen für die auf Betriebsabkommen beruhenden Zusatzlöhne, die von der Erreichung betrieblicher Ziele hinsichtlich Produktivität, Qualität, Rentabilität usw. abhängen, beizubehalten oder auszubauen, da sie wichtige Anreize zur Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit darstellen. Während im Sozialpakt von 1993 festgehalten war, dass produktivitäts- und ertragsfördernde Programme zwischen den Vertragsparteien zu vereinbaren waren, fehlt dieser Hinweis im aktuellen Rahmenabkommen.

Der Artikel 8 des Gesetzes 148/2011, das einige Tage vor der Paraphierung des intersektoralen Rahmenabkommens beschlossen wurde,⁵⁶ ermöglicht es Betriebsabkommen, u. a. in den Bereichen Arbeitszeit und -organisation, Arbeitsvertragsformen, Einführung neuer Techniken von branchenkollektivvertraglichen und auch von gesetzlichen (!) Bestimmungen abzuweichen, sofern diese derogierenden Regelungen den Zweck

haben, zur Beschäftigung und der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit etc. beizutragen. Die Bedeutung dieser gesetzlichen Bestimmung wird erst durch die folgende Rechtsprechung geklärt werden.⁵⁷ Der Bundessekretär der UIL wies darauf hin, dass das Erfordernis der Zustimmung von Seiten der repräsentativen Gewerkschaften eine Garantie gegen die missbräuchliche Verwendung der Öffnungsklauseln sei.⁵⁸

Im Anschluss an die Unterzeichnung des intersektoralen Abkommens am 21.9. veröffentlichten die großen Sozialpartnerverbände eine gemeinsame Erklärung, in der sie festhielten, dass die Materien von Kollektivvertragsverhandlungen autonom von den Verhandlungspartnern bestimmt werden.⁵⁹ Damit reagierten sie auf Artikel 8 des Gesetzes 138/2011, betonten die Autonomie der Sozialpartner im Kernbereich der Arbeitsbeziehungen und verwahrten sich gegen einseitige (d. h. nicht mit den Sozialpartnern abgestimmte) Eingriffe der Regierung Berlusconi.

Der Abschluss des Rahmenabkommens kam zu einem Zeitpunkt, da die Regierung Berlusconi, die international über keine Unterstützung mehr verfügte, unter dem Druck internationaler Finanzakteure und der EU budgetäre Austeritätsprogramme durchsetzte, ohne vorher die Sozialpartner zu konsultieren. Diese Programme vernachlässigten Wachstumsimpulse.

Angesichts der wirtschaftlichen und politischen Krise des Landes bewiesen die Sozialpartner mit dem interkonföderalen Abkommen ihre Handlungsfähigkeit und ihren Willen, an der Problemlösung konstruktiv mitzuwirken.

6. Abschließende Bemerkungen

Die Förderung einer nachhaltigen wirtschaftlichen Erholung und die Annäherung an einen ausgeglichenen Staatshaushalt sind gesellschaftliche Vorhaben, die einen breiten Dialog zwischen Regierung und Sozialpartnern und gründliche Vorbereitung erfordern. Soziale Pakte – dreiseitige formale Abkommen über Einkommens-, Arbeitsmarkt, Sozial- und/oder Wirtschaftspolitik, die politische Inhalte und Ziele festlegen ebenso wie die Instrumente und Mittel zur Erreichung derselben sowie die Aufgaben und Verantwortungen der Vereinbarungspartner – bieten in diesem Kontext mehrere Vorteile:

- Der soziale Dialog gewährleistet die für effektive Politikgestaltung notwendigen Informationen.
- Die Einbindung und Verpflichtung der umfassenden Sozialpartnerverbände ermöglichen eine breitere Unterstützung für unpopuläre, aber als notwendig erachtete politische Vorhaben und eine effektivere Umsetzung der betreffenden Maßnahmen.
- Konzertierung und Vereinbarung reduzieren die Unsicherheiten der

- Akteure und begünstigen die Bereitstellung von kollektiven „Wettbewerbsgütern“.
- Im günstigsten Fall entsteht durch kontinuierlichen sozialen Dialog ein Klima des Vertrauens. Gegenseitiges Vertrauen, eine längerfristige Perspektive und die Einbeziehung mehrerer Politikfelder sind förderlich für einen Reformprozess, welcher nicht durch Veto-Positionen blockiert wird.
 - Durch den sozialen Dialog erfolgt eine Repolitisierung von Austeritätsmaßnahmen, die von neoliberaler Seite als rein technische Reaktionen präsentiert werden, für die es angeblich keine Alternativen gibt und über die daher keine Verhandlungen zu führen sind.
 - Sozial paktierte Maßnahmenpakete vermeiden eher besonders nachteilige Auswirkungen auf die verwundbarsten Teile der Gesellschaft.
 - Kann eine nachhaltige Erholung der europäischen Wirtschaft nur – wie aus postkeynesianischer Perspektive – auf einem Modell lohngetriebener ökonomischer Entwicklung beruhen, so stellt die Stärkung der Institutionen des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene eine grundlegende Voraussetzung dar.

Ökonomische und/oder politische Konstellationen, die in Italien seit der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre – vorher hatten grundlegende Voraussetzungen für Konzertierung gefehlt – das Zustandekommen von sozialen Pakten über Einkommens-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik begünstigten, waren

- eine gesamtwirtschaftliche Notlage, die von allen wesentlichen Akteuren als solche diagnostiziert wurde;
- eine schwache Regierung (d. h. eine solche mit knapper Mehrheit oder getragen von einer instabilen Koalition oder aus Fachleuten ohne politische Hausmacht), welche soziale Pakte als eine Möglichkeit sah, die Legitimität ihrer Maßnahmen zu erhöhen, und deshalb als Vermittler zwischen den Sozialpartnern aktiv wurde;
- politische, strukturelle oder gewerkschaftspolitische (v. a. Aktionseinheit der drei großen Gewerkschaftsbünde) Gründe, durch welche sich die Machtrelationen innerhalb des Dreiecks Regierung – Arbeitgeberkonföderationen – Gewerkschaftsbünde zu Letzteren verschoben.⁶⁰

Die Mitte-rechts-Regierungen unter der Führung Berlusconis (2001-2006), die über eine deutliche Mehrheit verfügten, waren nicht interessiert an einer trilateralen Politikabstimmung, zumal die Gewerkschaften durch hohe Arbeitslosigkeit, das Aufbrechen der Aktionseinheit und erneute Basismilitanz geschwächt waren.

Die massiven Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise, die im Herbst 2008 eingesetzt hat und nach wie vor anhält, veranlassten die drei großen Gewerkschaftsbünde dazu, ihre Zusammenarbeit wieder aufzunehmen. Die Sozialpartner stellten ihre Handlungsfähigkeit in der Lohn-

und Einkommenspolitik unter Beweis. Sehr wichtige Resultate dieser sozialpartnerschaftlichen Kooperation waren auch die institutionellen Reformen der Arbeitsbeziehungen in den Jahren 2009 und 2011, insbesondere die Definition der Repräsentativität von Gewerkschaften als Voraussetzung für die Tariffähigkeit auf Branchenebene und die Klärung der Bedingungen für die Allgemeinverbindlichkeit von Betriebsabkommen.

Die Regierung der vierten Amtsperiode Berlusconis (2008-2011) tendierte in Richtung eines neoliberalen Arbeitsbeziehungssystems, beinhaltete das Gesetz 148/2011 doch die staatliche Deregulierung kollektiver Institutionen, konkret der Branchenkollektivverträge.⁶¹ Die gegenwärtige polit-ökonomische Situation in Italien (wirtschaftliche Notlage, instabiles Parteiensystem, Regierung der Technokraten) würde, geht man von den Erfahrungen der letzten drei Jahrzehnte aus, eine hohe Wahrscheinlichkeit sozialer Paktierung der Austeritätsmaßnahmen nahelegen. Doch funktionelle Vorteile und günstige polit-ökonomische Konstellationen garantieren nicht den Abschluss sozialer Pakte. Wirtschaftskrisen für sich genommen sind unzureichende Prädiktoren sozialer Paktierung. Das tatsächliche Zustandekommen sozialer Pakte erwies sich, so Avdagic, Rhodes und Visser (2011, S. 291) in ihrer rezenten Studie zusammenfassend, als – der These der Machtrelationen entsprechend – abhängig auch von kurzfristigen Veränderungen der Machtbeziehungen zwischen den (potenziellen) Verhandlungspartnern bzw. den Einschätzungen der Akteure bezüglich derselben.

Ob die Fachleute- und Übergangsregierung Monti (bis zu den Parlamentswahlen im Frühjahr 2013) die Kooperation der Sozialpartner suchen wird, um die Fülle der anstehenden Probleme zu lösen bzw. anzugehen, wird sich weisen. Die Evidenz zeigt, dass die diesbezüglichen Entwicklungen in den EU-Ländern in ganz unterschiedliche Richtungen gehen: von kontinuierlichem sozialen Dialog über anlassbezogene soziale Paktierung bis zu unilateraler Regierungspolitik und sogar autoritärem neoliberalen Etatismus.⁶²

Anmerkungen

¹ Siehe das Register am Ende des Heftes und www.chaloupek.eu.

² Vatta (2007) 206f.

³ Siehe Pedersini (2009a) 5.

⁴ Visser (2011) 23.

⁵ Pulignano (2007) 232.

⁶ Visser (2011) 28.

⁷ Ebendort 21.

⁸ Siehe dazu Vatta (2007).

⁹ Visser (2011) 33.

¹⁰ Walter (1996) 141.

¹¹ Traxler et al. (2001) 122.

- 12 Visser (2011) 36.
- 13 Pedersini (2009a) 7.
- 14 Ebendort 8.
- 15 Visser (2011) 39.
- 16 Ebendort 40f.
- 17 Traxler et al. (2001) 67.
- 18 Visser (2011) 44.
- 19 Pulignano (2009) 108ff.
- 20 Zu den Sozialpakten 1983 und 1984 siehe Baccaro (2000) 584ff.
- 21 Pulignano (2009) 114.
- 22 Pulignano (2007) 236.
- 23 Vatta (2007) 209.
- 24 Becker (2004) 51.
- 25 Siehe dazu Bordogna (1997), Pedersini und Coletto (2009).
- 26 Siehe dazu Bucalossi (2009).
- 27 Siehe Becker (2004) 50.
- 28 Zum Folgenden siehe vor allem Pramstrahler (2006).
- 29 Becker (2004) 52.
- 30 Vgl. Baccaro (2000) 588f.; Regini und Colombo (2011) 140.
- 31 Molina Romo (2005) 13, 21.
- 32 Ebendort 15.
- 33 D'Aloia (2008) 203.
- 34 Becker (2004) 53; Baccaro (2000) 596.
- 35 D'Aloia (2008) 208.
- 36 Ebd. 213.
- 37 Ebd. 216.
- 38 Ebd. 217.
- 39 Regini und Colombo (2011) 119.
- 40 Ebendort 141f.
- 41 Ebd. 134.
- 42 Lucidi und Kleinknecht (2010) 527; Coletto und Pedersini (2003).
- 43 Siehe Regini und Colombo (2011) 134.
- 44 Ebendort 119.
- 45 Ebd. 134f.
- 46 Zu den Motiven, Berlusconi zu wählen, siehe Stille, Alexander, Citizen Berlusconi (München 2006).
- 47 Borghi (2012) 3f.
- 48 So lud die Regierung die Sozialpartner einen Tag (!) vor dem Beschluss des Tremonti-Austeritätspakets (31.5.2010) ein und informierte sie über die wichtigsten vorgesehenen Maßnahmen.
- 49 Siehe dazu Stein und Aricó (2010) 572ff.; Borghi (2012) 9.
- 50 Siehe Pedersini (2011) 1.
- 51 Bucalossi (2009) 4.
- 52 Pedersini (2009a) 7.
- 53 Pedersini (2009b) 2; Pedersini und Coletto (2009); Arbeitsförderungsinstitut (2009); Pedersini (2011).
- 54 Siehe Muratore (2011) 2f.; Pedersini (2011).
- 55 Siehe dazu Gudauner (2011); Gudauner et al. (2012); Sanz (2012a).
- 56 Siehe dazu Sanz (2012a, 2012b); Gudauner et al. (2012).
- 57 Ebendort 6.
- 58 Sanz (2012b) 3.

- ⁵⁹ Sanz (2012a) 3.
⁶⁰ Regini, Colombo (2011) 141.
⁶¹ Zur Kategorisierung von Arbeitsbeziehungssystemen siehe Traxler et al. (2001) Kapitel 21.
⁶² Zu Letzterem siehe: Forschungsgruppe „Staatsprojekt Europa“ (Hrsg.), Die EU in der Krise. Zwischen autoritärem Etatismus und europäischem Frühling (Münster 2012).

Literatur

- Arbeitsförderungsinstitut, Neue Regeln für das italienische Kollektivvertragssystem (Bozen 2009); <http://www.afi-ipl.org> (Einblick genommen am 26.3.2012).
- Avdagic, Sabina; Rhodes, Martin; Visser, Jelle (Hrsg.), Social Pacts in Europe. Emergence, Evolution, and Institutionalization (Oxford 2011).
- Baccaro, Lucio, Centralized Collective Bargaining and the Problem of „Compliance“: Lessons from the Italian Experience, in: *Industrial and Labor Relations Review* 53/4 (2000) 579-601.
- Becker, Sascha O., Employment Pacts in Italy 1992 to 2002, in: CESifo DICE Report 1 (2004) 49-56.
- Bordogna, Lorenzo, Committee appointed to assess the July 1993 tripartite agreement; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/09/feature/it9709212f.htm> (veröffentlicht am 28.9.1997; Einblick genommen am 1.3.2012).
- Borgi, Elisa, The Impact of Anti-Crisis-Measures and the Social and Employment Situation: Italy (European Economic and Social Committee, Workers' Group, Brüssel 2012).
- Bucalossi, Giulia, Italy: Wage formation; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/it0808019q.htm> (veröffentlicht am 31.3.2009; Einblick genommen am 2.2.2012).
- Coletto, Diego; Pedersini, Roberto, Draft legislation on labour market reform approved; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/07/feature/it0307204f.htm> (veröffentlicht am 22.7.2003; Einblick genommen am 13.4.2012).
- D'Aloia, Giuseppe; Minicucci, Pierluigi; Olini, Gabriele, Wages and collective bargaining in Italy, in: Keune, Galgóczi (Hrsg., 2008) 203-224.
- EBR-News, versch. Jg.; <http://www.ebr-news.de>.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Industrial Relations in Europe 2010 (Luxemburg 2011).
- Galetto, Manuela; Muratore, Livia, Italy: Industrial relations developments 2007; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803029s/it0803029q.htm> (veröffentlicht am 23.9.2008; Einblick genommen am 6.4.2012).
- Gudauner, Karl, Abkommen zwischen „Confindustria“ und den Gewerkschaften öffnet ein neues Kapitel in den Arbeitsbeziehungen in Italien (= AFI-IPL Newsletter 4/31, Arbeitsförderungsinstitut, Bozen, 4.7.2011).
- Gudauner, Karl; Pramstrahler, Werner; Sulser, Birgit, Das interkonföderale Abkommen vom 28. Juni 2011 (Arbeitsförderungsinstitut, Bozen 2012); <http://www.afi-ipl.org> (veröffentlicht am 9.3.2012; Einblick genommen am 26.3.2012).
- Keune, Maarten; Galgóczi, Béla (Hrsg.), Wages and wage bargaining in Europe. Developments since the mid-1990s (EGI, Brüssel 2008).
- Lucidi, Federico; Kleinknecht, Alfred, Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis, in: *Cambridge Journal of Economics* 34 (2010) 525-546.
- Molina Romo, Oscar, Political Exchange and Bargaining Reform in Italy and Spain, in: *European Journal of Industrial Relations* 11/1 (2005) 7-26.

- Muratore, Livio, Italy: EIRO Annual Review – 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004019s/it1004019q.htm> (veröffentlicht am 11.1.2011; Einblick genommen am 2.2.2012).
- Negrelli, Serafino; Pulignano, Valeria, The evolution of social pacts in Italy: crisis or metamorphosis?, in: Pochet, Keune, Natali (Hrsg., 2010) 137-160.
- Pedersini, Roberto, Italy: Industrial relations profile; <http://www.eurofound.eu/eiro/country/italy.htm> (veröffentlicht 2009a; Einblick genommen am 29.2.2012).
- Pedersini, Roberto, Cgil refuses to sign agreement on collective bargaining reform; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/02/articles/it0902059i.htm> (veröffentlicht am 30.4.2009b; Einblick genommen am 29.2.2012).
- Pedersini, Roberto, Collective agreements influenced by 2009 protocol; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/07/articles/it1007019i.htm> (veröffentlicht am 1.11.2011; Einblick genommen am 2.2.2012).
- Pedersini, Roberto, Fiat leaves Confindustria and signs new company agreement; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/11/articles/it1111029i.htm> (veröffentlicht am 10.2.2012; Einblick genommen am 15.3.2012).
- Pedersini, Roberto; Coletto, Diego, Path to reform of 1993 collective bargaining agreement; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/04/articles/it0904029i.htm> (veröffentlicht am 21.7.2009; Einblick genommen am 29.2.2012).
- Phelan, Craig (Hrsg.), Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries (Bern u. a. 2007).
- Phelan, Craig (Hrsg.), Trade Unionism since 1945. Towards a Global History. Volume 1: Western Europe, Eastern Europe, Africa and the Middle East (Bern u. a. 2009).
- Pochet, Philippe; Keune, Marten; Natali, David (Hrsg.), After the euro and enlargement: social pacts in the EU (Europäisches Gewerkschaftsinstitut [EGI], Brüssel 2010).
- Pramstrahler, Werner, Struktur und Wandel des italienischen Tarifvertragssystems, in: WSI Mitteilungen 7 (2004) 374-380.
- Pramstrahler, Werner, Die „Rappresentanze Sindacali Unitarie“ im italienischen System der industriellen Beziehungen (Arbeitsförderungsinstitut, Bozen 2006); <http://www.afi-ipl.org> (veröffentlicht im Juli 2006; Einblick genommen am 26.3.2012).
- Pulignano, Valeria, Understanding the Changing Influence of Trade Unions in Contemporary Italy, in: Phelan (Hrsg., 2007) 229-243.
- Pulignano, Valeria, An Historical Analysis of Trade Unionism in Italy: Between Pluralism of Ideas and Unity of Action, in: Phelan (Hrsg., 2009) 97-120.
- Ragini, Marino; Colombo, Sabrina, Italy: The Rise and Decline of Social Pacts, in: Avdagic et al. (Hrsg., 2011) 118-146.
- Sanz, Sofia, Intersectoral Agreement on representativeness heals rift; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/08/articles/it1108029i.htm> (veröffentlicht am 9.1.2012a; Einblick genommen am 2.2.2012).
- Sanz, Sofia, Unions slam new law allowing opt-outs on labour rules; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/10/articles/it1110019i.htm> (veröffentlicht am 10.1.2012b; Einblick genommen am 2.2.2012).
- Stein, Ulrike; Aricó, Fabio, Beschäftigungspolitische Krisenreaktionen in Deutschland, Italien und dem Vereinigten Königreich, in: WSI Mitteilungen 11 (2010) 569-576.
- Streeck, Wolfgang, The Crises of Democratic Capitalism, in: New Left Review 71 (2011) 5-29.
- Traxler, Franz; Blaschke, Sabine; Kittel, Bernd (Hrsg.), National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance (Oxford 2001).
- Traxler, Franz; Huemer, Gerhard (Hrsg.), Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A comparative analytical approach (Abingdon – New York 2007).

Vatta, Alessia, Italy, in: Traxler, Huemer (Hrsg., 2007) 204-229.

Visser, Jelle, Variations and trends in European industrial relations in the 21st century's first decade, in: European Commission (2011) 17-53.

Walter, Konrad, Entwicklung und Perspektiven der Gewerkschaften Italiens mit einem Exkurs zur Situation in Südtirol, in: WISO 19/4 (1996) 121-151.