

tragssystems miteinschließt, wie die jüngsten Beispiele der Reformen des Arbeitsmarkts und des Tarifvertragssystems in Finnland und Frankreich zeigen.

In Finnland z. B. sahen sich die Gewerkschaften im Juni 2016 dazu gezwungen, einen sogenannten „Wettbewerbspakt“ mit den ArbeitgeberInnen abzuschließen, um noch weitreichendere gesetzliche Maßnahmen der im April 2015 neu gewählten Mitte-Rechts-Regierung zu vermeiden. Dieser Pakt kam unter massivem Druck der Regierung zustande, die im Sommer 2015 die Tarifparteien aufforderte, zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der finnischen Industrie eine Vereinbarung zu treffen, die die Lohnstückkosten um 5 % senkt. Diese Forderung wurde mit explizitem Verweis auf die Lohnkostenentwicklung in Deutschland erhoben. Für den Fall, dass sich die Tarifparteien nicht einigen, drohte die Regierung mit gesetzlichen Maßnahmen, die weitreichende Sparmaßnahmen und unter anderem auch eine Dezentralisierung des Tarifvertragssystems beinhalteten. Interessanterweise findet sich die Forderung nach einer Dezentralisierung der Verhandlungsstrukturen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Exporte auch in den länderspezifischen Empfehlungen, welche die EU-Kommission 2016 an Finnland richtete (vgl. Clauwaert 2016, 34). Um den gesetzlichen Eingriff in das finnische Tarifvertragssystem zu vermeiden und das Heft des Handelns in der Hand zu behalten, mussten die finnischen Gewerkschaften weitreichende Zugeständnisse machen. Der Wettbewerbspakt beinhaltet unter anderem einen Lohnstopp für ein Jahr bis 2017, eine Verlängerung der jährlichen Arbeitszeit um 24 Stunden, eine Kürzung des Urlaubsgelds um 30 % für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, eine Anhebung der ArbeitnehmerInnenbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung bei gleichzeitiger Senkung der ArbeitgeberInnenbeiträge sowie erleichterte Bedingungen für Verhandlungen auf dezentraler Ebene, die jedoch von den Tarifparteien in einem Tarifvertrag festgelegt werden.

Ein weiteres Beispiel für veränderte politische Konstellationen, die zu einem Umbau des Tarifvertragssystems entlang des dominanten europäischen Diskurses führten, ist Frankreich. Der Einstieg in den Umbau des Tarifvertragssystems erfolgte bereits unter dem vorherigen Präsidenten François Hollande mit der Verabschiedung des „Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitsbeziehungen“ im August 2016. Dieses Gesetz schuf bereits die Möglichkeit, bei der Arbeitszeitgestaltung von sektoralen Tarifverträgen abzuweichen. Auch hier zeigt sich, dass die Reformen genau den länderspezifischen Empfehlungen von 2016 entsprechen, die im analytischen Teil für Frankreich günstigere Bedingungen für betriebliche Abweichungen von sektoralen Tarifverträgen und gesetzlichen Bestimmungen anmahnten (vgl. Corporate Europe Observatory 2016). Weitere Schritte zur Dezentralisierung wurden nun vom neu gewählten Präsidenten Emmanuel Macron mit der am 22. September 2017 erfolgten Unterzeichnung von fünf Verordnungen zur Reform des Arbeitsmarktes eingeleitet. Die Änderungen betreffen insbesondere die Ausweitung des generellen Vorrangs von Unternehmensvereinbarungen gegenüber sektoralen Tarifverträgen vor allem in Klein- und Mittelunternehmen. Eine der zentralen Begründungen dieser Maßnahmen bestand darin, gegenüber den EU-Partnern (und insbesondere Deutschland) die Reformfähigkeit Frankreichs unter Beweis stellen zu müssen.

Darüber hinaus führten die strukturellen Veränderungen in den Tarifvertragssystemen seit der Krise in vielen Ländern zu einer äußerst moderaten Reallohnentwicklung. Betrachtet man die Entwicklung der Reallohne für den Zeitraum 2010 bis 2017, so liegt das Reallohnniveau in neun EU-Staaten noch immer unterhalb des Niveaus des Krisenjahrs 2009 (siehe Abbildung 1). Am deutlichsten ist diese Entwicklung in den sogenannten „Troika-Ländern“ Griechenland (-19,1 %), Zypern (-10,2 %) und Portugal (-8,3 %). Aber auch in Kroatien, Spanien und Italien liegt das Reallohniveau mehr als 4 % unterhalb des Niveaus von 2009.