

Pramstrahler, Werner

Article

Die Odyssee der kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens: 20 Jahre nach dem Abkommen von 1993

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Pramstrahler, Werner (2013) : Die Odyssee der kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens: 20 Jahre nach dem Abkommen von 1993, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 39, Iss. 1, pp. 27-42

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332896>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Die Odyssee der kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens: 20 Jahre nach dem Abkommen von 1993

Werner Pramstrahler¹

1. 20 Jahre nach dem Sozialpakt von 1993: Krise in Permanenz

Anfang 2013, beinahe zwanzig Jahre nach dem historischen Abkommen von 1993, dauert die Odyssee der kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens nach wie vor an. Diese sind sowohl in der aus ArbeitssoziologInnen, ArbeitsökonomInnen und ArbeitsrechtlerInnen bestehenden *scientific community*, bei den Akteuren, in der politischen Sphäre und nicht zuletzt in der interessierten Öffentlichkeit seit Jahrzehnten ein Gegenstand von kontroversen Diskussionen. Die konzertative Phase, die Ende der 1980er-Jahre eingeläutet wurde und im tripartistischen Abkommen von 1993 – auch als „Verfassung der kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens“ apostrophiert – gipfelte, endete bereits im Jahr 1998, als sich die Kollektivvertragsparteien und die Regierung nicht auf die Revision des Abkommens von 1993 einigen konnten und nur moderate Anpassungen vornahmen. Italien sowie – mit Abstrichen – Irland und Spanien galten in 1990er-Jahren als Wegbereiter der modernen wettbewerbsorientierten Sozialpakte, die von den traditionellen Neokorporatismen wie der österreichischen Sozialpartnerschaft unterschieden wurden. Bemerkenswerte, allerdings nur äußerliche Analogie: Damals wie heute regierte ein ExpertInnenkabinett Italien, 1993 die Regierung Ciampi und seit September 2011 die Regierung Monti. Der derzeitige Zustand der kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens gilt als Hemmschuh für die Entwicklung des Landes und die Überwindung der tiefgreifenden und mit nationalen Spezifika versehenen Wirtschaftskrise.²

Anlass für die Kontroversen wie für die wissenschaftliche Beschäftigung war in den vergangenen Jahren ein veritabler Bruch mit der langjährigen Praxis der kollektiven Arbeitsbeziehungen; nämlich der Austritt von FIAT aus dem größten italienischen Unternehmerverband „Confindustria“³ im Jahre 2010. Abgesehen von der massiven politischen und medialen Überfrachtung, die diesem Ereignis angesichts seines hohen symbolischen Gehaltes zukommt, haben die mit diesem Austritt verbundenen Konse-

quenzen sämtliche Schwächen des Systems der kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens offengelegt:⁴

- Das System generiert mehr Konflikte, als es löst. Systeme kollektiver Arbeitsbeziehungen legitimieren sich durch ihre Rationalisierungs- und Befriedungsfunktion in Bezug auf den industriellen Konflikt. Angesichts der kontroversen Regelungen erzeugt die „*Black box*“ mehr Konflikte, als in das System hineingetragen werden.
- Die strategischen Divergenzen zwischen den beiden annähernd gleich starken Gewerkschaftsorganisationen und den sie tragenden Kulturen (CGIL und CISL) betreffen keineswegs nur inhaltliche Aspekte (etwa die Regulierung des Arbeitsmarktes, die Bestimmungsfaktoren für die Lohnsteigerung), sondern auch die Struktur des Kollektivvertragssystems (das Ausmaß an Dezentralisierung und die den jeweiligen Ebenen zugewiesenen Verhandlungsmaterien) sowie die Funktionsgrundlage der kollektiven Arbeitsbeziehungen (Gesetz versus Abkommen).
- Nicht nur auf gewerkschaftlicher Seite herrscht ein wettbewerbsintensiver Pluralismus, sondern auch auf Seiten der Unternehmerverbände.
- Die Regelung der betrieblichen gewerkschaftlichen Interessenvertretung (Art. 19 des Arbeiterstatuts) ist völlig unzureichend; über die Funktionen der RSA („*Rappresentanza sindacale aziendale*“) und der RSU („*Rappresentanza sindacale unitaria*“) herrscht kein Konsens.

Die italienischen Gewerkschaften haben in den letzten Jahrzehnten einen dreifachen „Funktionsverlust“ erlebt: die Schwächung ihrer Funktion als kollektivvertragliche Verhandlungspartei sowohl auf nationaler wie auf betrieblicher Ebene; die Schwächung als „Organisationsmacht“ der ArbeitnehmerInnen (fast die Hälfte der Mitglieder sind RentnerInnen); die Schwächung ihrer Rolle als „Sozialpartei“, verstanden als Partner für tripartistische konzertative Abkommen, ausgenommen hiervon ist der Bereich der regionalen wohlfahrtsstaatlichen Leistungen für Senioren. Diese Funktionsschwächen konterkarieren den nach wie vor bemerkenswerten kollektivvertraglichen Deckungsgrad (ca. 80%), den akzeptablen gewerkschaftlichen Organisationsgrad (ca. 35%) und den hohen Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände (50%). Der Bewegungscharakter, die Konfliktorientierung und die nach wie vor vorhandene Mobilisierungsfähigkeit sind also für sich genommen keineswegs ein Antidoton gegen den Mitglieder- und Funktionsverlust der Gewerkschaftsorganisationen.

Die „Verbandsflucht“ des Fiat-Konzerns und die Unterzeichnung eines eigenen Firmenkollektivvertrages 2010 ist unter mehreren Gesichtspunkten bemerkenswert. Die Kollektivverträge, mit denen in den FIAT-Werken die Arbeit geregelt wird, sind weit mehr als nur „Hauskollektivverträge“ und schon gar nicht Verträge der „zweiten Abkommensebene“, sondern be-

deuten einen veritablen Bruch mit den langjährigen Praktiken der kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens: (1) FIAT hat sich durchgesetzt, indem das Unternehmen seine Investitions- und Standortentscheidungen von der Zustimmung der Mehrheit der ArbeitnehmerInnen zum neuen „Firmenkollektivvertrag“ abhängig gemacht hat. Auf der Strecke geblieben ist die Methode der Kollektivverhandlungen im größten italienischen Unternehmen; die daraus resultierende Signalwirkung war und ist beträchtlich. (2) Der De-facto-Ausschluss der FIOM (der Metallgewerkschaft der CGIL) aus den FIAT-Werken mag dem Buchstaben des Gesetzes 300/1970 entsprechen: Im Betrieb sind nur jene Gewerkschaften vertretungsberechtigt, die ein Abkommen unterzeichnet haben, das im Betrieb gültig ist. Der Ausschluss führt zu einer Radikalisierung der Auseinandersetzungen, zu einer unübersehbaren Reihe von Arbeitsprozessen und trägt entscheidend zur Legitimation der Bemühungen der FIOM bei, sich als „radikal linke politische Bewegung“ zu positionieren und damit ein politisches Vakuum zu füllen. (3) Die Aushandlung eines Firmenkollektivvertrages bei FIAT ist eine Niederlage für die Strategie der CISL. Dieser Vertrag entspricht nämlich mitnichten dem von dieser Organisation propagierten zweistufigen dezentralen Verhandlungsmodell mit kooperativer betrieblicher Partizipation, sondern führt es ad absurdum. (4) Obwohl „Confindustria“ mit Vehemenz Öffnungsklauseln gefordert und mit den beiden interkonföderalen Abkommen von 2009 und 2011 auch erreicht hat, hat FIAT dem Verband den Rücken gekehrt.

Die Tiefe und Inszenierung der strategischen Divergenzen zwischen den (beiden annähernd gleich starken) großen Gewerkschaftsorganisationen und ihren Kulturen sind in Europa wohl einmalig.⁵ Das höchste Ausmaß an zwischengewerkschaftlicher Konfliktualität herrscht im Metallbereich; dabei war diese Kategorie über vierzig Jahre lang der Hort gewerkschaftlicher Einheit trotz existierender Richtungsgewerkschaften. Seit Jahren fehlt die Unterschrift der FIOM unter den nationalen Kollektivverträgen der Metallindustrie.

Auf „konföderaler“ Ebene (also der Ebene der Gewerkschaftsbünde) haben Minister der Regierung Berlusconi die Divergenzen zusätzlich alimentiert. Die CGIL hat die Regierungen Berlusconi a priori abgelehnt. Die Betonung der „Rechte der ArbeitnehmerInnen“, meisterhaft von Bruno Trentin als Weiterentwicklung der „Einheit der Arbeiterklasse“ konzipiert, führt dazu, dass die Organisation nach wie vor Entwicklungen wie den Dezentralisierungen und Konfliktschlichtungsverfahren skeptisch gegenübersteht. Ohne Frage tragen Teile der CGIL – insbesondere die FIOM – nach wie vor den Charakter einer „radikalen“ Massenbewegung, die auf einer strikten Trennung der Akteure des industriellen Konfliktes und ihrer jeweiligen Aufgabenbereiche besteht (*„Ogmuno faccia il suo mestiere“*). Die CGIL zieht eine rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen vor. Die

CISL hat während der Regierung Berlusconi den Versuch unternommen, mit einigen Ministern (z. B. Arbeits- und Sozialminister Sacconi) besonders enge Beziehungen einzugehen, was keineswegs mit der proklamierten Autonomie der Organisation in Einklang zu bringen ist. Nach wie vor bekennt sich diese Gewerkschaftsorganisation zum politischen Pluralismus und ist strikt verhandlungsbereit. Kollektivverhandlungen gelten im Anschluss an Guido Baglioni als Form der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an den betrieblichen Entscheidungsprozessen. Auch der CISL nahestehende ExpertInnen der kollektiven Arbeitsbeziehungen wie Gian Primo Cella konstatieren, dass die Proklamationen dieser Organisation über die Autonomie und die Partizipation mit Leben gefüllt werden müssen, da sie ansonsten zum bloßen ideologischen Bekenntnis verkommen.

Das obsessive Festhalten an den traditionellen Gewerkschaftskulturen hält die beiden großen Organisationen nach wie vor in einem strategischen Dilemma. Der überbordende Voluntarismus [und Pluralismus] der kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens engt angesichts der Tiefe des zwischengewerkschaftlichen Konfliktes die Handlungsspielräume der Organisationen beträchtlich ein. Die Gewerkschaften konkurrieren und werden letztendlich zu Gefangenen ihrer Proklamationen und ihrer politischen Positionen. Angesichts der politischen, sozialen und ökonomischen Krise, den mit dem Standortwettbewerb verbundenen Konsequenzen sowie der unzureichenden Institutionalisierung ist es keine Selbstverständlichkeit, dass die Kollektivvertragsparteien zu Prozessen der gegenseitigen Anerkennung und zu gemeinsam vereinbarten Regelungen gelangen. Die Gewerkschaften können immer weniger ihre Schutzfunktion erfüllen, die daran besteht, Konkurrenz zwischen ArbeitnehmerInnen zu verhindern. Hierbei spielt die forcierte Atypisierung des Arbeitsmarktes eine gewichtige Rolle. Noch gewichtiger ist die Unfähigkeit der Gewerkschaften, etwa auf Ebene der Distrikte (oder anderer administrativer Einheiten bzw. entlang von Wertschöpfungsketten) „Märkte“ sozial zu definieren.⁶ Dies ist ein starker hemmender Faktor für die verstärkte Etablierung der zweiten (territorialen oder betrieblichen) Verhandlungsebene.

Zur Veränderung des italienischen und der nationalen Systeme kollektiver Arbeitsbeziehungen gehört die innerhalb der Binnenstaaten steigende Relevanz sektoraler Systeme der Arbeitsbeziehungen.⁷ Wenngleich innerhalb Italiens die Vielfältigkeit der Subsysteme zunimmt, lassen sich doch einige nationale Besonderheiten der Krise der kollektiven Arbeitsbeziehungen festhalten:⁸

- die fehlende Institutionalisierung der kollektiven Arbeitsbeziehungen,
- die Spaltung der Gewerkschaftsbewegung in zwei annähernd gleich starke Kulturen,
- der forcierte zwischengewerkschaftliche Wettbewerb,
- die daraus resultierende Veränderungsresistenz der Gewerkschaften

sowie die Unmöglichkeit, Prozesse der kontrollierten Dezentralisierung gemeinsam zu steuern und zu evaluieren,

- die geringe Verbreitung konfliktlösungsorientierter verbindlicher Praktiken und Routinen.

Stärker noch als die politische Elite Europas zeichnet sich die politische Kaste Italiens durch die beispiellose Unfähigkeit aus, die reale Entwicklung der Wirtschaft zu erkennen und schwierige Phasen zu antizipieren. An die Stelle realer Maßnahmen wurde insbesondere von der Regierung Berlusconi auf einzutretende „Wirtschaftswunder“ gesetzt.⁹ Die Maßnahmen waren entsprechend: Eine Steuerpolitik nach dem Motto „weniger Steuern für alle“, die zu einer weiteren Zunahme der Ungleichheit der Einkommen und Vermögen geführt hat; der ideologisch motivierte Kampf für die Deregulierung des Arbeitsmarktes sowie der – auf Druck der „Lega“ und als Preis für deren Regierungsbeteiligung technisch unsauber eingeführte – regionale Steuerföderalismus, der angesichts der unzureichenden „Regierungsfähigkeit“ einiger Regionen zu einem weiteren Auseinanderdriften des Landes führen wird.

Anders als in den 1990er-Jahren, als vor allem das politische System, allen voran das Parteiensystem, von der Krise erfasst wurde und die Kollektivvertragsparteien stabilisierend wirken konnten, ist die aktuelle Handlungsfähigkeit dieser Akteure eingeschränkt und die Legitimationsgrundlage bedeutend fragiler als noch vor zwanzig Jahren.

2. Nicht funktionierender Makrokorporatismus, funktionierender Meso- und Mikrokorporatismus?

Verstellt der Blick auf die symbolgeladenen nationalen Ereignisse – zu denen auch die Ende 2011 durchgeboxte Pensionsreform und die Verabschiedung der Arbeitsmarktreform im Frühjahr 2012 gehören – den Blick auf funktionierende kollektive Arbeitsbeziehungen auf territorialer und betrieblicher Ebene? Untersuchungen aus (dem ehemals österreichischen) Nordostitalien deuten darauf hin, dass die kollektiven Arbeitsbeziehungen insgesamt einem Marginalisierungsprozess unterliegen.¹⁰ Im kleinstrukturierten NO-Italien, aber auch in Mittelitalien, dominieren informelle und direkte Beziehungen, die von der permanenten, mühsamen, aber weitestgehend konfliktfreien Suche nach Lösungen gekennzeichnet sind. Beispiele funktionierender territorialer Konzertation, die Anfang der 1990er-Jahre die Wegbereiter für die gesamtstaatliche Konzertation waren, gibt es nur mehr wenige. Es soll nicht bestritten werden, dass es in den vergangenen Jahren auch positive Entwicklungen gegeben hat: das Abkommen des – ehemals staatlichen – Energiekonzerns ENI über „partizipative“ kollektive Arbeitsbeziehungen sowie die gesetzliche Verstärkung der Infor-

mations- und Konsultationsrechte (Mai 2011); der Ausbau der „betrieblichen Wohlfahrtsleistungen“ insbesondere in Leitbetrieben wie Luxottica (Optik) und SEA (Dienstleistungsbetrieb der Mailänder Flughäfen). Eine Reihe von Reorganisationen wurde unter formalisierter Beteiligung der Gewerkschaften durchgeführt, etwa bei der Continental Automotive Italy in Pisa. Auch auf territorialer Ebene sind innovative Abkommen für die Erweiterung der Sozialleistungen geschlossen worden, kooperative Beziehungsmodelle, in denen die Gewerkschaften als Netzwerkknoten fungieren, sind in einigen Distrikten durchaus nachweisbar.

Aus Perspektive der kollektiven Arbeitsbeziehungen hat die Vervielfältigung der Arbeitsvertragsformen zu einer Schwächung der Handlungsfähigkeiten der Gewerkschaften und zur Etablierung einer arbeitspolitischen *low-road*-Strategie geführt. Wie Paolo Pini, Professor für Arbeitsökonomie und Innovationsmanagement an der Universität Ferrara (also in einer Region, die als Zitadelle des kooperativen Meso- und Mikrokorporatismus mit starken Gewerkschaften gilt) feststellt,¹¹ haben die italienischen Betriebe in den vergangenen zwei Jahrzehnten stark auf die externe und nur partiell auf interne Flexibilisierung gesetzt. Diese Strategie, die sich sowohl auf die Nachfrage- wie die Angebotsseite des Arbeitsmarktes ausgewirkt hat, wird auch für die unzureichende Entwicklung der Produktivität des Landes verantwortlich gemacht. Es sei darauf verwiesen, dass es eine Reihe von abweichenden Beispielen vor allem in Nord- und Mittelitalien sowie in den mittelgroßen Betrieben gibt. Die Existenz dieser „Leuchttürme“ führt allerdings nicht dazu, ein System zu generieren beziehungsweise es zu konsolidieren.

Die Proliferation atypischer und prekärer Beschäftigungsformen auf dem italienischen Arbeitsmarkt – verstärkt durch die Lücken des mediterranen Wohlfahrtsmodells – hat zwar die Organisierungsbemühungen der italienischen Gewerkschaften verändert,¹² stößt allerdings angesichts der Kleinstrukturiertheit der Betriebe und der Besonderheiten der prekären Arbeitsverhältnisse (einem entstehenden „*Cognitariat*“ mit dem Anspruch auf Selbstvertretung außerhalb etablierter Organisationen) auf enge Grenzen. Die Existenz dieses *Cognitariat* hat bestenfalls partiell zu einer Revitalisierung der italienischen Gewerkschaften – und damit zur Stärkung ihrer Mitgliedermacht – geführt.¹³ Den Gewerkschaften gelingt es kaum, Interessen zu bündeln und als kollektiver Akteur durchzusetzen; die italienischen Gewerkschaften sind in der Peripherie primär zu Dienstleistungsorganisationen mutiert, die ihren Mitgliedern vorwiegend selektive Organisationsanreize zur Befriedigung individueller Interessen bieten.

Die betrieblichen Einsatzbedingungen der Arbeitskraft und Arbeitsorganisation sind die Bereiche, in denen der Faden für die Etablierung eines stabilen Systems kollektiver Arbeitsbeziehungen wiederum aufgenommen werden muss, insbesondere in den exportorientierten Distrikten und

Regionen mit einem Bedarf an einem stillen und pragmatischen Meso- und Mikrokorporatismus. Wenn die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Landes auf einer neuen Qualität der Arbeit, dem Zusammenwirken von impliziten und expliziten Wissen sowie interner Flexibilität beruht, dann zeichnen sich folgende Handlungsfelder für die kollektiven Arbeitsbeziehungen ab: (1) Organisatorische Innovationsprozesse benötigen eine intensive Kooperation zwischen den Parteien des industriellen Konflikts, aber auch zwischen den Betrieben. (2) Dies macht eine Neudefinition von Kompetenzen und Berufsprofilen auf territorialer Ebene notwendig. Auf betrieblicher Ebene muss die Frage des Wechsels von Arbeitsinhalten innerhalb des selben Arbeitsvertrages angeschnitten werden, bis dato ein Tabu im italienischen Arbeitsrecht. (3) Die Kollektivvertragsparteien können verstärkt dazu übergehen, kollektive Güter wie eine angemessene Berufsausbildung, Know-how für die Begleitung von Reorganisationsprozessen und die Stärkung des Co-Managements auf Betriebsebene bereitzustellen. Als wichtiges, gerade in der Krise funktionierendes Instrument haben sich die paritätisch verwalteten bilateralen interprofessionellen Bildungsfonds erwiesen. Allerdings gilt auch in diesem Bereich: Trotz positiver Einzelbeispiele ist es nicht gelungen, diese in ein insgesamt leistungsfähiges System überzuführen.

3. Die unvollendeten Reformansätze 2011 und 2012

Angesichts der dramatischen Krise des Landes hat es mehrere Versuche gegeben, das Kollektivvertragssystem neu zu justieren. Eine der wohl bedeutendsten institutionellen Änderungen in den vergangenen Jahren ist das Interkonföderale Abkommen vom 28. Juni 2011. Fraglos haben die Kollektivvertragsparteien – zum relevanten Teil von Frauen geführt (Susanna Camusso für die CGIL, Emma Marcegaglia für Confindustria) mit dieser Vereinbarung Handlungskompetenz bewiesen.¹⁴ Abgesehen vom Bemühen, das komplexe Thema der Kollektivvertragsfähigkeit der Organisationen, die Verhandlungsberechtigung der – beiden – betrieblichen gewerkschaftlichen Interessenvertretungen RSU und RSA sowie die Allgemeinverbindlichkeit der Kollektivverträge zu regeln, zeichnet das Abkommen insbesondere die Sanktionierung von dezentralen, betriebsnahen Entscheidungen aus:

- Die Abkommen der Jahre 1993 und selbst 2009 haben den externen Gewerkschaftsorganisationen einen stärkeren Einfluss auf die betriebliche Verhandlungsebene eingeräumt, de facto sind nun die betrieblichen gewerkschaftlichen Interessenvertretungen allein verhandlungsberechtigt.
- Zwar wird nach wie vor dem nationalen Branchenkollektivvertrag die

Regulierungsfunktion überantwortet, allerdings fehlt der Verweis auf den Grundsatz *ne bis in idem*, was im Allgemeinen als Erweiterung der Verhandlungsmaterien auf betrieblicher Ebene gedeutet wird. Damit sind Betriebsverhandlungen keineswegs mehr nur ergänzend, sondern können unter bestimmten Umständen auch abweichende Regelungen vereinbaren. Davon ist auch der Bereich der Arbeitsorganisation betroffen, eine der zentralen Stellschrauben für die betriebliche Arbeitspolitik.

In den Präambeln des Abkommens von 2011 ist festgelegt worden, dass die Kollektivvertragsparteien ein geregeltes und partizipatives System der kollektiven Arbeitsbeziehungen anstreben. Darin liegt ein großes, bis dato noch nicht erfülltes Potenzial dieses einheitlich unterzeichneten Abkommens. Auch das Abkommen vom November 2012 schließt diese Lücke nicht. Obwohl in zentralen Punkten (etwa der Feststellung der Vertretungsberechtigung der Gewerkschaften) das Abkommen von 2011 noch nicht umgesetzt ist, wurde nach langwierigen Diskussionen im November 2012 eine Vereinbarung mit dem Titel „Programmatische Leitlinien für das Wachstum der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit in Italien“ (Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia) abgeschlossen.¹⁵ Anders als die eindeutig pro Konzertierung eingestellte technische Regierung Ciampi Anfang der 1990er-Jahre hat die Regierung Monti (auch und gerade durch den Ministerpräsidenten selbst) des Öfteren darauf hingewiesen, dass sie im „*consociativismo*“ – diesem Begriff fehlt die positive Konnotation der Bezeichnung „Konkordanzdemokratie“ völlig – vorwiegend den Versuch von interessengebundenen *pressure groups* erblickt, sachlich gebotene Entscheidungen zu verzögern und zu torpedieren.¹⁶ Dennoch kam es nach mehrfachen Ankündigungen am 21. November 2012 zum Abschluss eines Abkommens, das wie jenes vom Jänner 2009 nicht von der CGIL unterzeichnet wurde. Experten unterschiedlicher Disziplinen sehen in dem Abkommen ein Konglomerat von nicht kohärent aufeinander bezogenen Absichtserklärungen, das insgesamt nicht geeignet sei, das eigentliche Problem Italiens, nämlich das unzureichende Wachstum der Produktivität, zu lösen.¹⁷

Die Leitlinien von November 2012 bewegen sich im Rahmen des zweistufigen italienischen Kollektivvertragssystems. Der nationale Kollektivvertrag soll die Kaufkraft erhalten, wobei von einer Zielinflation ausgegangen wird, die eine „neutrale Stelle“ feststellen soll – keine grundlegende Neuerung im Vergleich zu den früheren Abkommen. Die Rahmenbedingungen für den Abschluss nationaler Kollektivverträge werden lediglich genannt, aber nicht spezifiziert: die Entwicklungstendenzen der Gesamtwirtschaft, der Branche, des Arbeitsmarktes und der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Lorenzo Bordogna weist darauf hin, dass mit diesen Leitlinien die Verhandlungsregeln unbestimmter und somit die Kräftever-

Tabelle 1: Struktur und Themenstellungen der „Leitlinien“

Prämisse	Zielsetzung: Die Kollektivvertragsverhandlungen sollen verstärkt als Instrument zur Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit in Italien angesehen werden. Die produktivitätsorientierten variablen Entlohnungsbestandteile sollen weiterhin steuer- und abgabenrechtlich gefördert werden.
Einführung	Die Leitlinien verweisen auf das geringe Wachstum der Produktivität in Italien, die daraus folgende geringe Inlandsnachfrage und die hohen Arbeitskosten.
Industrielle Beziehungen und Kollektivvertragsverhandlungen	• Der nationale Kollektivvertrag soll die Sicherheit der wirtschaftlichen und normativen Behandlung der ArbeitnehmerInnen auf dem gesamten Staatsgebiet garantieren, • hat aber auch die Aufgabe, Vereinfachungen zu initiieren, damit auf der zweiten Verhandlungsebene jene Materien verhandelt werden können, die sich positiv auf das Wachstum der Produktivität auswirken können: der Inhalt der Arbeitsleistung, die Arbeitszeiten und die Arbeitsorganisation. • Betriebsabkommen sollen zum Wachstum der tatsächlichen und potenziellen Produktivität beitragen. • Der nationale Kollektivvertrag weist den Bereich Arbeitszeitflexibilisierung der zweiten Verhandlungsebene zu.
Vertretungs- und Verhandlungsrecht	• Innerhalb Jahresende (2012) soll(te) geregelt werden, in welcher Form das Stärkeverhältnis der vertretungsberechtigten Gewerkschaften erhoben wird; • zudem sollen Änderungen für die RSU (Rappresentanze sindacali unitarie) vereinbart werden.
Beteiligung der ArbeitnehmerInnen („Partizipation“)	• Der Regierung kommt die Aufgabe zu, die Informations-, Konsultations- und Beteiligungsrechte der abhängig Beschäftigten zu „vertiefen“ und entsprechende Regelungen auszuarbeiten. • Die Unterzeichner verständigen sich über Regeln der Ausgabe von Aktien an abhängig Beschäftigte.
Weiterbildung und Beschäftigungsfähigkeit	• Die Parteien fordern ein verstärktes Engagement des Staates und der Regionen im Bereich der Aus- und Weiterbildung; den paritätisch verwalteten Interprofessionellen Bildungsfonds wird eine Schlüsselrolle zuerkannt.
Arbeitsmarkt und intergenerationelle Solidarität	• Dieser Abschnitt enthält Hinweise für ein Monitoring der im Mai 2012 verabschiedeten Arbeitsmarktreform und des Produktionssystems. • Zudem wird das Thema der <i>aging workforce</i> angesprochen; die Kollektivvertragsparteien fordern von der Regierung die Schaffung eines stabilen gesetzlichen Rahmens.
Kollektivvertragsverhandlungen und Produktivität	Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, folgende Materien zu regeln und drängen auf die Errichtung eines entsprechenden gesetzlichen Handlungsrahmens: • Völlige Autonomie der Vertragsparteien in Bezug auf die Gleichwertigkeit der Arbeitsinhalte, die Integration von Aufgabenfeldern im Hinblick auf die Modernisierung der Eingruppierung und der organisatorischen Flexibilisierungsprozesse; • Neudefinition des Arbeitszeitregimes und der Arbeitszeitverteilung, • Vereinbarkeit von neuen informationstechnischen Kontrollsystemen mit den Rechten der ArbeitnehmerInnen.

Quelle: angelehnt an Porelli (2012), modifiziert und gekürzt.

hältnisse wiederum an Bedeutung für die Verhandlungsergebnisse gewinnen werden.¹⁸ In Bezug auf die zweite Verhandlungsebene sehen die Leitlinien vor, dass der nationale Kollektivvertrag einen Teil der Lohnsteige-

rungen, die aus der Erhöhung der Produktivität resultieren, bereits auf zentraler Ebene der nachgeordneten betrieblichen Ebene zuweisen kann. Durch steuer- und abgabenrechtliche Maßnahmen (Verringerung der Abgaben für produktivitätsorientierte Entlohnungsbestandteile) soll – wie bereits in der Vergangenheit geschehen – die Verbreitung von Betriebsabkommen gefördert werden.¹⁹ Allerdings kann dieser Mechanismus dazu führen, dass die Variabilität jener Entlohnungsbestandteile steigt, deren originäre Funktion es eigentlich wäre, die Sicherung der Kaufkraft zu gewährleisten.²⁰ Eine Entwicklung ist denkbar, in der die zweite Verhandlungsebene nicht mehr die zusätzlichen – nämlich die „lohnkostenneutralen“, sich aus der Steigerung der Produktivität ergebenden –, *per definitionem* variablen Entlohnungsbestandteile verteilt, sondern nur mehr die vom nationalen Kollektivvertrag überantworteten nicht fixen Entlohnungsbestandteile vorsieht. Betriebsabkommen werden somit nicht abgeschlossen, um die konkreten Einsatzbedingungen der Arbeitskraft im Betrieb zu regeln und die Arbeitsorganisation zu modernisieren, sondern deshalb, um von den steuer- und abgabenrechtlichen Abschlägen zu profitieren.²¹ Hier wird es Aufgabe der Branchenkollektivverträge sein, durch geeignete Regelungen einer solchen Entwicklung entgegenzusteuern.²²

Tabelle 2: Arbeitsproduktivität nach Sektor. Jährliche durchschnittliche Entwicklung

Sektor	1992-2011	2009	2010	2011
Land- und Forstwirtschaft	2,9	0,6	0,1	2,0
Produzierendes Gewerbe	1,5	-5,5	8,6	0,3
Baugewerbe	-1,2	-7,3	-0,3	-0,5
Handel, Reparatur, Gastgewerbe	1,0	-5,8	3,9	0,6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2,4	0,7	5,1	-2,4
Geld- und Finanzvermittlung	2,6	4,8	5,2	-0,3
Forschung, sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen	-1,6	-2,4	-2,2	-0,7
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Sozialwesen	-1,0	0,1	0,7	-0,9
Kultur und andere haushaltsbezogene Dienstleistungen	-0,1	-3,3	1,0	5,1
Gesamtwirtschaft	0,9	-3,9	3,7	0,3

Quelle: ISTAT (2012).

Unisono machen die ExpertInnen der kollektiven Arbeitsbeziehungen darauf aufmerksam, dass die unzureichende Entwicklung der Produktivität keineswegs dem Produktionsfaktor Arbeit angelastet werden kann,

sondern das Ergebnis mehrerer, sich wechselseitig verstärkender Prozesse ist:²³

- systemische Faktoren wie die unzureichenden Infrastrukturen, die verbreitete Korruption und die belastende Bürokratie;
- begleitende Faktoren wie das unzureichende System der Aus- und Weiterbildung (abgesehen von Südtirol und dem Trentino hat sich in keiner Region ein duales Ausbildungswesen entwickelt), die niedrigen Investitionen in Forschung und Entwicklung; die geringe Größe der italienischen Betriebe und vor allem die nicht modernisierte Arbeitsorganisation;
- betriebsbezogene Faktoren wie die starke Differenz zwischen Lohnkosten und ausbezahlten Entlohnungen sowie die unzureichende quantitative und qualitative Verbreitung der Betriebsabkommen.

4. Auf dem Weg nach Mitteleuropa?

Von nationalen Experten werden die mitteleuropäisch geprägten Arbeitsbeziehungen als Vorbild zitiert: Maurizio Ferrera (Autor von „The boundaries of welfare“ [2005]) spricht sich für eine Übernahme des „mitteleuropäischen“ Modells aus: Die italienischen Gewerkschaften sollten wie der DGB weniger Ressourcen in die allgemeine Mobilisierung (*le piazze*) als vielmehr in innovative Ideen und solide thematische Dossiers stecken.²⁴ Einige zaghafte Schritte in diese Richtung lassen sich durchaus feststellen: Durch das Abkommen von 2011 besteht eine grundsätzliche Übereinkunft, welches Prozedere im Falle von Dissens beim Abschluss von betrieblichen Kollektivverträgen anzuwenden ist. Das jahrelang verschleppte Problem der Feststellung der Kollektivvertragsfähigkeit wird langsam, aber stetig mit Verhandlungen bis Anfang 2013 einer Lösung zugeführt, eine Reihe wichtiger Branchenkollektivverträge ist einheitlich abgeschlossen worden. Eine zentrale Herausforderung für die kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens ist die Errichtung eines der Entwicklung der Produktivität förderlichen Systems. Einen der innovativsten Vorschläge, nämlich ein sozialpartnerschaftlich funktionierendes Kollektivvertragssystem mit zwei stabilen Verhandlungsebenen, in dem eine Zielproduktivität vereinbart wird, haben Antonioli und Pini Anfang 2013 entwickelt. Dieser Vorschlag wird im Folgenden kurz dargestellt.²⁵

- Regierung und Kollektivvertragsparteien vereinbaren ein breites Maßnahmenpaket, mit dem das Wachstum der Produktivität angeregt werden soll.
- Der nationale Branchenkollektivvertrag führt stabile Rahmenbedingungen und Lohnuntergrenzen ein. Er gibt zudem die Zielproduktivität (der Branche, der Wertschöpfungskette, des Distrikts, der Region) vor.

- Auf betrieblicher und territorialer Ebene konzentrieren die Sozialparteien, mit welchen Maßnahmen sie diese Zielproduktivität verfolgen: durch organisatorische und technische Innovationsprozesse, durch Investitionen in materielles und nicht-materielles Kapital, durch Aus- und Weiterbildung; aber auch durch eine effiziente öffentliche Hand und – wo notwendig – die Gewährleistung europäischer Standards der Rechtssicherheit und Rechtsstaatlichkeit.

Durch die Festlegung einer Zielproduktivitätsentwicklung werden Betriebe angeregt, in organisatorische und technologische Investitionen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu investieren. Betriebe, die mit dem System nicht Schritt halten können, scheiden aus dem Markt aus. Das Kollektivvertragssystem fungiert somit als „Produktivitätspeitsche“. Antonioli/Pini machen sich somit die Annahme zu eigen, dass es zu einem Investitions- und Innovationsschub kommt, der die weniger dynamischen Grenzbetriebe zwingt, entweder zu rationalisieren oder aus dem Markt auszuscheiden, während die überdurchschnittlich produktiven Leitbetriebe durch makroökonomisch koordinierte Kollektivvertragsverhandlungen größere Erträge erzielen, somit wachsen und Beschäftigung schaffen.²⁶ Ein solches Vorgehen macht auf betrieblicher Ebene ein partizipatives System der Arbeitsbeziehungen mit einem Mix aus direkter und indirekter Beteiligung der abhängig Beschäftigten notwendig²⁷ – seit Jahrzehnten eines der kontrovers diskutierten Desiderata des italienischen Systems der kollektiven Arbeitsbeziehungen.

Bei aller Notwendigkeit, diesen und andere Vorschläge für die Reform des italienischen Kollektivvertragssystems im Detail auszuarbeiten, so zeichnet sich der Handlungsbedarf deutlich ab: Italien benötigt ein verlässliches institutionalisiertes System, in dem eine konzertierte makropolitische Steuerung stattfindet und handhabbare Formen der Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Betrieb möglich sind, die mit der Modernisierung der Arbeitsorganisation Hand in Hand gehen.²⁸ Die „Leitlinien“ von November 2012 sind eine Grundlage, auf der weiterverhandelt werden kann. Je nach territorialen Kontextbedingungen (Infrastruktur, Aus- und Weiterbildungssystem, Effizienz der öffentlichen Verwaltung, Betriebsgröße, Stärkeverhältnis der Gewerkschaften) wird in Italien eine Differenzierung in territoriale und branchenbezogene Subsysteme kollektiver Arbeitsbeziehungen stattfinden, ja in vielen Fällen sogar notwendig sein. Für die Gewerkschaften bedeutet dies, dass auch in der Peripherie verstärkt Know-how – bei gleichzeitig sinkendem Organisationsgrad und wohl auch rückläufigen indirekten öffentlichen Zuwendungen – aufgebaut werden muss.

Der Blick nach Süden bleibt nach wie vor spannend. Der zukünftigen Regierungskonstellation kommt eine entscheidende Rolle zu: Zum einen ist eine makroökonomische Steuerung nötig, zum zweiten steht eine Reihe von legislativen Maßnahmen im Bereich der Beteiligungsrechte der Ar-

beitnehmerInnen und ihrer Vertretungen an. Marina Brollo hat bereits 2011 die treffende Allegorie gewählt, wonach sich die kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens auf einer 20-jährigen Odyssee befinden. Allerdings: Odysseus ist nach seiner zwei Jahrzehnte währenden Irrfahrt Penelope beileibe nicht mehr als der jugendliche Held gegenübergetreten, als der er in den Kampf um Troja gezogen ist.

Anmerkungen

- ¹ Werner Pramstrahler ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des AFI – Arbeitsförderungs-institut Bozen. Der Beitrag gibt ausschließlich die persönliche Meinung des Autors wieder.
- ² Alacevich, Tonarelli (2011); sehr pointiert Ichino (2011).
- ³ Perra (2012).
- ⁴ Cella (2012).
- ⁵ Bordogna (2012a), insbesondere Cella (2012) mit weiteren Verweisen.
- ⁶ Vgl. Regalia et al. (2011).
- ⁷ Vgl. Bechter, Brandl, Meardi (2011).
- ⁸ Vgl. Cella (2012), Regini (2012).
- ⁹ Zenzini (2012), stellvertretend für die wirtschaftlichen Probleme des Landes Simonazzi (2012).
- ¹⁰ Soli (2011).
- ¹¹ Pini (2012).
- ¹² Galetto (2010).
- ¹³ Ausführlicher und differenzierter zu diesem Aspekt Murgia, Selmi (2011).
- ¹⁴ Zum Abkommen in deutscher Sprache Mesch (2012) sowie Gudauner, Pramstrahler und Sulser (2011); eine prägnante Zusammenfassung und Einordnung auf Italienisch bietet Liso (2012).
- ¹⁵ Eine kommentierte Übersetzung des Abkommens ins Deutsche ist derzeit in Ausarbeitung.
- ¹⁶ Im Wahlkampf Anfang 2013 hat sich Mario Monti noch pointierter in diese Richtung geäußert, so beim Weltwirtschaftsforum in Davos; insbesondere über die CGIL.
- ¹⁷ Riccardo Leoni (2012) definiert das Abkommen sehr treffend eine „gattopardeske Übung“, sehr kritisch auch Fadda (2012); Antonioli, Pini (2013); Carrieri (2012); Bordogna (2012b); Lucifora, D'Origo (2012). Die zitierten Experten gehören den beiden großen Gewerkschaftskulturen Italiens an.
- ¹⁸ Bordogna (2012b).
- ¹⁹ Nach wie vor stagniert die Verbreitung von Betriebsabkommen; diese gelten für ca. 30% der abhängig Beschäftigten.
- ²⁰ Vgl. hierzu Lucifora, D'Origo (2012).
- ²¹ Die Verpflichtung, diese Abgabenreduktion umzusetzen, gehört zu den wenigen Aspekten, die im Verantwortungsbereich der Regierung liegen. Aufgrund der Abwesenheit von Verpflichtungen für den öffentlichen Akteur wäre es nicht zutreffend, den Leitlinien den Status eines „Sozialpaktes“ zuzuerkennen.
- ²² Dies scheint zumindest dem am 5.12.2012 für die Metallindustrie abgeschlossenen Kollektivvertrag gelungen zu sein.
- ²³ Stellvertretend Carrieri (2012) sowie Antonioli, Pini (2013) mit weiteren Verweisen. In der Präambel zu den „Leitlinien“ findet sich eine Beschreibung dieser Defizite.
- ²⁴ Corriere della Sera (6.1.2012) 34.

- ²⁵ Die Darstellung gerade dieses Vorschlages ist der Tatsache geschuldet, dass er auf einer nachvollziehbaren Analyse der Defizite des Systems der kollektiven Arbeitsbeziehungen Italiens beruht. Das Augenmerk allein auf die dezentrale Ebene zu richten und insbesondere mit abgabenrechtlichen Maßnahmen eine hohe Anzahl von „standardisierten“ Betriebsabkommen („*accordi fotocopia*“) anzuregen, hat sich im vergangenen Jahrzehnt als äußerst dysfunktional erwiesen. Gerade der Blick auf die österreichischen Erfahrungen zeigt, wie wesentlich die Existenz einer makroökonomischen Koordinierung und eines geregelten Kollektivvertragssystems ist.
- ²⁶ Diese in der internationalen Theorie und Empirie unter dem Titel „Makroökonomische Performance von Lohnfindungssystemen“ durchaus kontrovers diskutierte Annahme beruht auf dem korrekten Befund, dass sich das italienische System in einem Kreislauf aus niedrigen Entlohnungen, geringer Nachfrage nach qualifizierter Arbeit und geringen Investitionsanreizen befindet.
- ²⁷ Zum Stand der organisatorischen und technologischen Innovation sowie der direkten und indirekten Beteiligung der abhängig Beschäftigten in den Südtiroler Betrieben siehe Giovannacci (2012).
- ²⁸ Derzeit werden die potenziellen Defizite der Formen von „*high performance work systems*“ in Italien zumindest vom wissenschaftlichen *Mainstream* nur unzureichend zur Kenntnis genommen.

Literatur

- Alacevich, Franca; Tonarelli, Annalisa, Le relazioni industriali: Risorsa o vincolo per gestire la crisi?, in: *Economia e società regionale* 113/2 (2011) 41-48.
- Antonoli, Davide; Pini, Paolo, Un accordo sulla produttività pieno di nulla (di buono) (= unveröff. Manuskript, Ferrara 2012); [http://www2.dse.unibo.it/ardeni/Un%20accordo%20sulla%20produttivit%C3%A0%20pieno%20di%20nulla_DAPP%20\(3\).pdf](http://www2.dse.unibo.it/ardeni/Un%20accordo%20sulla%20produttivit%C3%A0%20pieno%20di%20nulla_DAPP%20(3).pdf) (Einblick genommen am 9.12.2012).
- Antonoli, Davide; Pini, Paolo, Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare obiettivi e metodi (= Onlinepaper der Seite www.nelmerito.com, 2013); http://www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1876&Itemid=1 (veröffentlicht am 1. Februar 2013, Einblick genommen am 2.2.2013).
- Bechter, Barbara; Brandl, Bernd; Meardi Guglielmo, Die Bestimmungsgründe der (Re-)Sektoralisierung der industriellen Beziehungen in der Europäischen Union, in: *Industrielle Beziehungen* 18/3 (2011) 143-166.
- Bordogna, Lorenzo, La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?, in: *Stato e mercato* 94/1 (2012a) 15-28.
- Bordogna, Lorenzo 2012b: Ecco perché occorre monitorare l'applicazione dell'accordo, in: AREL, Europa, Lavoro, Economia, Nov-Dez (2012b) 23-28; <http://annazavaritt.blog.ilssole24ore.com/files/arelnovembre-dicembre-2012.pdf#page=28> (Einsicht genommen am 15.1.2013).
- Brollo, Marina, Odissea nelle relazioni industriali, in: *Stato e mercato* 94/1 (2011) 14-21.
- Carrieri, Mimmo, Come ridisegnare la produttività, in: AREL, Europa, Lavoro, Economia (Nov-Dez 2012) 28-32; <http://annazavaritt.blog.ilssole24ore.com/files/arelnovembre-dicembre-2012.pdf#page=28> (Einsicht genommen am 15.1.2013).
- Cella, Gian Primo, Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane, in: *Stato e mercato* 94/1 (2012) 29-54.
- Eurofound, HRM Practices and Establishment Performance, an analysis using the European Company Survey 2009 (Dublin 2011); <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/69/en/1/EF1169EN.pdf> (Einsicht genommen am 14.2.2013).

- Fadda, Sebastiano, Il work in progress dell'accordo sulla produttività, in: AREL, Europa, Lavoro, Economia (Nov-Dez 2012) 32-36; <http://annazavaritt.blog.ilssole24ore.com/files/arelnovembre-dicembre-2012.pdf> (Einsicht genommen am 15.1.2013).
- Galetto, Manuela, Italy: Unions' strategies to recruit new groups of workers, in: European Industrial Relations Observatory online Eiro; http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/it0901029q_it.htm (Einsicht genommen am 15.1.2013).
- Giovannacci, Mario: Innovation und Beteiligung im Betrieb. Organisatorische Veränderungen und industrielle Beziehungen in Südtirol (AFI-IPL, ESF Südtirol, Bozen 2012); <http://www.afi-ipl.org/images/pdf/innovation-und-beteiligung-im-betrieb.pdf>; (Einsicht genommen am 4.2.2013).
- Gudauner, Karl; Pramstrahler, Werner; Sulser, Birgit, Das interkonföderale Abkommen vom 28. Juni 2011 (Arbeitsförderungsinstitut, Bozen 2011); <http://www.afi-ipl.org/files/de/diverses/Kollektivvertragssysteme/Interkonf%C3%B6derales%20Abkommen%202011%20DEF%2009.03.2012.pdf> (Einsicht genommen am 26.1.2013).
- Ichino, Pietro, Si volta pagina nel rapporto sindacati-impresa (= Beitrag vom 29.6.2011); http://www.lavoce.info/articoli/-relazioni_industriali/pagina1002386.html (veröffentlicht am 29.6.2011, Einsicht genommen am 26.10.2012).
- ISTAT, Misure di produttività 1992-2011 (= Istat-Mitteilung vom 22. November 2012); http://www.istat.it/it/files/2012/11/Report_produttivit%C3%A0.pdf?title=Misure+di+produttivit%C3%A0+-+21%2Fnov%2F2012+-+Testo+integrale.pdf (veröffentlicht am 22.11.2012, Einsicht genommen am 11.2.2013).
- Leoni, Riccardo, Accordo sulla produttività: un esercizio gattopardesco per una manciata di euro, in: AREL, Europa, Lavoro, Economia (Nov-Dez 2012) 36-39; <http://annazavaritt.blog.ilssole24ore.com/files/arelnovembre-dicembre-2012.pdf#page=36> (Einsicht genommen am 15.1.2013).
- Liso, Franco, Brevi note sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sull'articolo 8 della legge n. 148/2011, in: Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali 135/3 (2012) 453-466.
- Lucifora, Claudio; Origo Federica, Accordo sulla produttività: istruzioni per l'uso (= Beitrag vom 7.12.2012); <http://www.lavoce.info/accordo-sulla-produttivita-istruzioni-per-luso/> (veröffentlicht am 7.12.2012, Einsicht genommen am 8.1.2013).
- Mesch, Michael, Die italienischen Arbeitsbeziehungen während der Wirtschaftskrise, in: Wirtschaft und Gesellschaft 38/2 (2012) 368-395.
- Murgia, Annalisa; Giulia Selmi, Inspira e cospira. Forme di auto-organizzazione del precariato in Italia, in: Sociologia del Lavoro 123 (2011) 163-177.
- Pero, Luciano; Ponzellini Anna, Ecco quali flessibilità è meglio incentivare per la produttività, in: AREL, Europa, Lavoro, Economia (Nov-Dez 2012) 36-43; <http://annazavaritt.blog.ilssole24ore.com/files/arelnovembre-dicembre-2012.pdf#page=36> (Einsicht genommen am 15.1.2013).
- Perra, Sabrina, Stato, sindacato e impresa tra conflitto e una nuova storia di accordi. Gli accordi FIAT 2010: un'occasione per riflettere sulle relazioni industriali in Italia, in: Sociologia del lavoro 126 (2012) 236-247.
- Pini, Paolo, La non-riforma del mercato del lavoro italiano (= Working paper 7/2012 des Dipartimento di Economia, Istituzioni e Territorio der Università Ferrara); http://econpapers.repec.org/scripts/redir.pf?u=http%3A%2F%2Fout.economia.unife.it%2Fuploads%2Fdip_deit%2Fquaderni%2F201207.pdf;h=repec:udf:wpaper:201207 (Einsicht genommen am 14.1.2013).
- Regalia, Ida (Hrsg.), Distretti e strategie di uscita dalla crisi. Attori e istituzioni nei processi di policy making (Mailand, Turin 2012).
- Regini, Marino, Tre fasi, due modelli e una crisi generalizzata, in: Stato e mercato 94/1 (2012) 77-90.

- Simonazzi, Annamaria, Italy: Chronicle of a crisis foretold, in: Lehndorff, Steffen (Hrsg.), A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis (Brüssel 2012) 183-197.
- Soli, Vladimiro, Problemi della contrattazione e dilemmi del sindacato, in: Economia e società regionale 113/2 (2011) 5-13.
- Zenzini, Maurizio, I fallimenti della politica economica e l'impossibilità delle relazioni industriali. Una storia infinita, in: Economia e società regionale: Alle radici dello sviluppo locale: la creazione di nuove imprese 1 (2012) 143-186.

Zusammenfassung

Das italienische System der kollektiven Arbeitsbeziehungen befindet sich in einer über zwanzig Jahre währenden Transitionsphase, deren Abschluss nicht absehbar ist. Der starke Voluntarismus der Arbeitsbeziehungen erweist sich angesichts des fehlenden Verfahrenskonsenses und der starken zwischengewerkschaftlichen Polarisierung der letzten Jahre als völlig unzureichend. Anders als noch vor zwanzig Jahren sind auch auf territorialer und sektoraler Ebene positive Beispiele pragmatischer und ergebnisorientierter Konzertationsprozesse unzureichend verbreitet. Italien weist ein gravierendes Defizit bei der Modernisierung der Arbeitsbeziehungen (unzureichende Informations-, Konsultations- und Beteiligungsrechte, fehlende Institutionalisierung) wie der betrieblichen Arbeitsorganisation auf. Die systemische Krise des Landes lässt den Kollektivvertragsparteien wenige Handlungsspielräume. Die 2009, 2011 und 2012 abgeschlossenen interkonföderalen Abkommen waren nicht in der Lage, den überfälligen sozial- und wirtschaftspolitisch notwendigen Politikwechsel (sowohl im Hinblick auf *policy* wie *politics*) herbeizuführen. Dringend wie selten in der jüngeren Geschichte Italiens ist es notwendig, das Instrumentarium zu revitalisieren, das umfassende Sozialpakete bieten.