

Autriche

Les négociations salariales de l'automne 2021, entre offensive syndicale et affaiblissement de la coordination entre branches

Kevin GUILLAS-CAVAN¹

La vigueur des négociations collectives de branche sur les salaires qui ont lieu chaque année à l'automne a étonné tous les observateurs, y compris l'Arbeiterkammer (AK, Chambre des travailleurs) elle-même. Quoiqu'elle ne participe pas à la négociation des accords de branche, qui est un monopole syndical, l'AK est traditionnellement le lieu où s'élaborent, sinon les revendications, du moins les argumentaires syndicaux. Or, cette année, l'AK n'a publié aucune étude sur la question des salaires. De même, la question du niveau général des salaires n'est pratiquement jamais évoquée dans ses différentes prises de position publiques².

Pour l'année 2021, la hausse des salaires atteint 3 %, tous secteurs confondus, soit plus que l'inflation, estimée quant à elle à 2,8 % par la Banque nationale d'Autriche. Cette hausse des salaires peut sembler mesurée ; elle est cependant notable car, pour la première fois depuis 20 ans, elle est supérieure à l'inflation, de sorte que 2021 marque, malgré la crise persistante liée à la pandémie de Covid-19, une rupture notable avec un système de négociation salariale austéritaire.

Cette rupture est d'autant plus nette que la hausse des salaires dans la branche du commerce³ qui, jusqu'ici, faisait figure d'exception en étant supérieure

1. Chercheur à l'Ires.

2. Les différentes prises de position de l'AK évoquent principalement les accords de branche sur les salaires pour dénoncer leur non-respect. À côté de ces prises de position liées à des cas qui ont récemment défrayé la chronique dans les secteurs du nettoyage et de l'intérim, le terme d'accord salarial de branche est employé dans des communiqués revendiquant la mise en place d'emplois publics et d'utilité publique rémunérés au niveau prévu par les accords de branche pour les chômeurs de longue durée. Seul un communiqué de presse contient des revendications salariales précises, mais qui ne concernent que le secteur du nettoyage.

3. En 2020, la branche du commerce emploie 501867 salarié-es, dont 378204 employé-es et 102103 ouvriers et ouvrières de la logistique qui sont réparti-es dans 33434 entreprises. Ces deux catégories de main-d'œuvre sont couvertes par des accords différents, négociés par des fédérations syndicales distinctes. Dans la suite et conformément à la pratique autrichienne, quand nous faisons référence à l'accord de la branche du commerce, il s'agit de l'accord de branche des employé-es du commerce qui sert de référence aux autres branches à dominante

à l'inflation, est cette année particulièrement faible (2,55 %). Une partie des branches à dominante employée qui, d'ordinaire, prennent celle-ci comme référence, ne l'ont pas fait cette année, ce qui pourrait remettre en cause la très forte coordination des négociations salariales autrichiennes. Quoiqu'affaiblie de longue date, celle-ci se maintenait (Pernicka *et al.*, 2021), mais selon des modalités organisant la déflation salariale dans la plupart des secteurs (Pernicka, Hefler, 2015).

Cet article présente tout d'abord le fonctionnement des négociations salariales autrichiennes qui ont lieu uniquement au niveau des branches mais de manière coordonnée, ou, plus précisément, séquencée. Il revient ensuite sur le contexte actuel, marqué par une très forte reprise économique engendrant des tensions sur l'emploi et une très forte incertitude sur le niveau d'inflation. Ces deux éléments ont contribué à modifier le rapport de forces en faveur des syndicats, mais aussi à raidir leurs positions. Enfin, il présente les évolutions salariales dans les deux grandes branches, traditionnellement prises pour référence lors des négociations sectorielles, et analyse les conséquences de leur divergence : l'offensive syndicale dans la métallurgie, marquée par une vague de grèves,

la première depuis 2012, a permis de réaffirmer à la fois le rôle dirigeant de cette branche, mais aussi son unité qui était remise en cause par le patronat. En revanche, la faiblesse syndicale dans la branche du commerce a conduit certaines branches qui la prenaient jusqu'ici comme référence à l'ignorer, comme celle du transport. Si cela a permis d'importants gains salariaux, cette stratégie fait courir le risque d'un affaiblissement de la solidarité syndicale interbranches.

Un système de négociation salariale hautement coordonné, mais une déflation salariale continue

Dans la typologie de l'OCDE (OCDE, 2019:86), l'Autriche est caractérisée comme un « système de négociations collectives décentralisé organisé et coordonné »⁴. Il est décentralisé au sens où la négociation d'entreprise dispose de larges marges de manœuvre, mais organisé car elles sont encadrées par les conventions de branche, qui sont elles-mêmes fortement coordonnées entre elles. Les branches négocient de manière autonome sur le plan formel, au sens où les accords nationaux interprofessionnels sont rares (*Generalkollektivvertrag* ou contrat collectif général dans la terminologie

employée. La branche du commerce comprend 21 secteurs, correspondant à autant de fédérations patronales.

4. Dans la même catégorie que l'Autriche, l'OCDE place aussi le Danemark, la Norvège, la Suède, les Pays-Bas et l'Allemagne ainsi que la Finlande depuis 2015. L'OCDE distingue en outre les systèmes peu centralisés et essentiellement coordonnés (France, Italie, Espagne entre autres) où les négociations de branche prédominent (encore) mais sans coordination forte, les systèmes essentiellement centralisés et coordonnés où les dérogations au niveau de l'entreprise sont limitées (Belgique et Finlande entre autres), les systèmes fortement décentralisés où la négociation collective a essentiellement lieu au niveau de l'entreprise, mais où il existe une forme de coordination des négociations d'une entreprise à l'autre (par exemple l'Australie et Japon avec son système du *shunto*), enfin les systèmes fortement décentralisés où les négociations ont lieu exclusivement au niveau de l'entreprise, sans coordination et sans influence du gouvernement (ou une influence très limitée) (Canada, États-Unis, Pologne, République tchèque, Royaume-Uni).

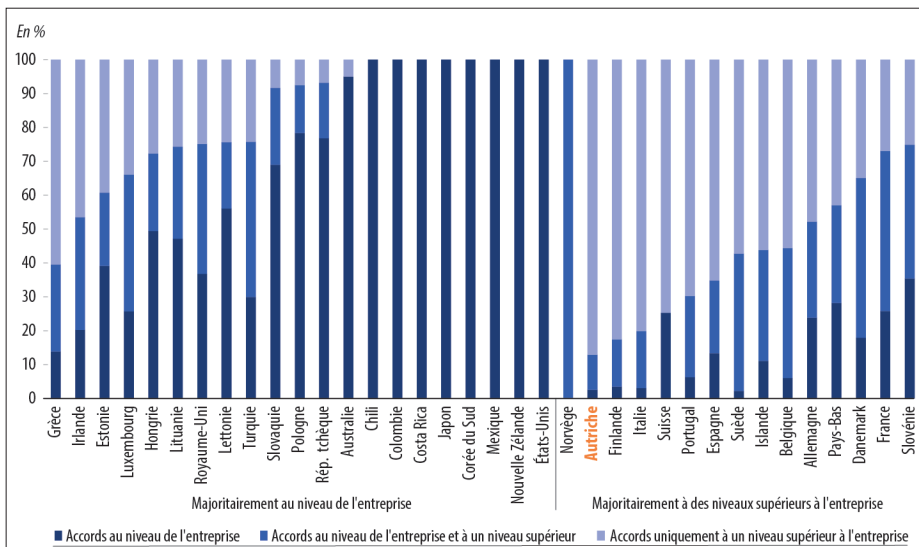
autrichienne) ⁵ ; en pratique, les fédérations syndicales et patronales de branche se coordonnent entre elles et reconnaissent un rôle dirigeant à la métallurgie puis, dans une moindre mesure, au commerce pour les branches de services à dominante employée.

Régulation des salaires par la branche : un système prédominant mais menacé

Quoique la négociation d'accords d'entreprise soit possible, la régulation des conditions d'emploi se fait presque

exclusivement au niveau de la branche, ce qui distingue l'Autriche de l'Allemagne comme de la France (graphique 1). Les accords d'entreprise y sont très rares et soumis au principe de faveur par rapport aux normes conventionnelles de branche. Dans la pratique, ils demeurent en outre largement limités aux cas de crise. Ce n'est que dans ces cas que les conventions de branche peuvent permettre aux accords d'entreprise de déroger de manière temporaire aux accords de branche et d'être moins avantageux (OECD, 2019:56-57).

Graphique 1. Taux de couverture par un accord collectif des salarié·es * dans les pays de l'OCDE en 2013 **



* Salarié·es du secteur privé. Salarié·es du public inclus pour l'Australie.

** Statistiques exploitant la troisième vague de l'European Company Survey pour les pays européens, le Structure of Earnings Survey 2014 pour la Norvège et la Suisse, le Workplace Agreements Database pour l'Australie, les données administratives du département du travail du ministère du Travail du Chili, le Bargaining Trends & Employment Law Update 2015/2016 pour la Nouvelle-Zélande et des questionnaires de l'OCDE pour la Colombie, la Corée du Sud, le Costa-Rica, le Japon, le Mexique et les États-Unis.

Note de lecture : En Autriche, 2,52 % des salarié·es sont uniquement couverts par un ou des accords d'entreprise, 87,1 % ne sont couverts que par des accords de branche et 10,4 % sont couverts à la fois par des accords de branche et d'entreprise.

Source : OECD (2019:56).

5. Avant la pandémie de Covid-19, le dernier accord de ce type datait de 1969 et portait sur l'instauration de la semaine de 40 heures. Les dispositions relatives à l'organisation du travail pendant la pandémie ont été réglées par divers contrats collectifs généraux.

Les négociations des différentes branches sont cadencées, de sorte que traditionnellement, celles du secteur privé s'alignent sur les négociations de l'industrie manufacturière, et notamment de la métallurgie, qui est à la fois la branche où les gains de productivité sont les plus élevés et la plus exportatrice mais aussi la plus exposée à la concurrence internationale. Si les négociations commençaient dans d'autres secteurs plus protégés, de fortes hausses ayant des effets inflationnistes conduiraient la métallurgie à demander des hausses au moins égales, mais qui pourraient être supérieures aux gains de productivité et donc menacer la compétitivité des entreprises de la branche (Pernicka *et al.*, 2021). Cette coordination assure de longue date que l'ensemble des salaires progresse de manière relativement similaire en Autriche (voir *infra*).

Contrairement à l'Allemagne où le taux de couverture conventionnelle a fortement chuté ⁶, il est en Autriche proche de 100 % du fait de l'obligation pour l'ensemble des entreprises d'adhérer à la Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ, Chambre économique autrichienne) ⁷. Celle-ci constitue le vis-à-vis patronal de l'AK, à la différence qu'elle négocie et signe les accords à la place de l'Industriellenvereinigung (IV, Association industrielle). Cette organisation patronale à adhésion volontaire n'est pas considérée comme représentative car regroupant essentiellement le patronat des grandes entreprises. Dans le système autrichien, l'AK et la WKÖ peuvent se voir reconnaître un droit à la négociation en

l'absence d'association à adhésion volontaire indépendante de la partie adverse. Si les négociations se faisaient entre organisations à adhésion volontaire, Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB, Confédération autrichienne des syndicats) et IV, le taux de couverture chuterait d'un coup (Guillas-Cavan, 2017). Le Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ, Parti de la liberté d'Autriche), le parti d'extrême-droite, en a fait un de ses objectifs affichés (encadré 1).

Remise en cause de la « communauté de négociation » et déflation salariale

Ce modèle de coordination s'est mis en place progressivement et stabilisé au cours des années 1970-1980. Il n'en est pas moins remis en cause depuis une quinzaine d'années, par certains gouvernements d'abord, par une partie du patronat ensuite, mais aussi, de plus en plus, par une partie des fédérations syndicales.

Traditionnellement, les négociations salariales ont lieu à l'automne et commencent par la métallurgie. Le montant des augmentations négocié dans la branche sert alors de plafond pour les négociations des autres branches. Latent jusqu'alors, le rôle dirigeant de la métallurgie (*Lohnführerschaft*) s'est entièrement imposé dans les années 1980, quand le système de négociation collective dans son ensemble s'est mis à viser une politique de modération salariale et de soutien aux exportations (Traxler, 2001).

L'acceptation par les autres branches du rôle dirigeant de la métallurgie qui a un effet modérateur sur leurs évolutions salariales tient aussi au partage

6. 46 % des salariés des anciens *Länder* de l'Ouest et 34 % sur le territoire de l'ex-RDA en 2019 (Kahmann, 2021:7).

7. Dans le secteur public, la Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD, fédération syndicale du service public) négocie directement avec le gouvernement selon d'autres critères et sans référence (du moins explicite) aux négociations du secteur privé.

Encadré 1

Le FPÖ contre le système des chambres

L'hypothèse de la fin de l'obligation d'adhérer à la *Wirtschaftskammer Österreich* (WKÖ) pour l'ensemble des entreprises du pays n'est pas exclue.

En effet, par deux fois, le gouvernement autrichien a tenté de remettre en cause l'adhésion obligatoire à la WKÖ. L'abolition de cette obligation constitue en effet le cheval de bataille du *Freiheitliche Partei Österreichs* (FPÖ), le parti d'extrême-droite qui participe au gouvernement de 2000 à 2006 ¹ puis de 2017 à 2019 en coalition avec l'*Österreichische Volkspartei* (ÖVP, Parti populaire autrichien).

En 2003, la coalition ÖVP-FPÖ tente d'imposer une réforme des retraites en force, sans consulter l'AK et la WKÖ ; elle annonce aussi sa volonté de réformer le système des chambres. C'est l'importance de la mobilisation syndicale qui fait reculer le gouvernement (Dufour, 2003). Le pays enregistre alors plus de 10,5 millions d'heures de grève, soit 3 heures 16 par salarié·e contre moins de deux minutes (sic !) durant la décennie précédente (Guillas-Cavan, 2017).

De même, en 2017, le FPÖ fait campagne pour abolir l'obligation d'adhésion aux deux chambres et pèse lourdement lors des négociations avec l'ÖVP pour que cette mesure figure dans le contrat du gouvernement, comptant sur la sensibilité plus libérale que conservatrice du nouveau chancelier issu de l'ÖVP, Sebastian Kurz.

En dépit de cet alignement, en apparence favorable au FPÖ, la mesure ne figure pas dans le contrat de gouvernement. Celui-ci prévoit cependant que les chambres ont jusqu'à 2018 pour proposer une réforme de leurs statuts et des cotisations qui les financent, sans quoi le gouvernement reprendra la main et leur imposera une réforme aux contours non définis, suscitant l'inquiétude des partenaires sociaux ². Les chambres ne parvenant pas à un accord, le risque est grand que le gouvernement attaque l'obligation d'adhésion. Le scandale judiciaire de grande ampleur qui conduit à la chute du gouvernement après une longue crise en 2018 repousse toutefois ce risque. Le nouveau gouvernement issu des élections de 2018 rassemble l'ÖVP et les Verts qui sont partisans du système des chambres.

1. Pour être précis, de 2000 à 2003, le FPÖ participe au gouvernement avec l'ÖVP, puis de 2003 à 2006, c'est une scission du FPÖ, le *Bündnis Zukunft Österreichs* (BZÖ, Alliance pour l'avenir de l'Autriche) qui demeure dans la coalition.

2. Si ce terme fait débat en France, il a valeur constitutionnelle en Autriche. La Constitution qualifie ainsi l'ÖGB, l'IV, l'AK et la WKÖ dont les rôles respectifs sont précisément définis.

extrêmement genré de l'emploi en Autriche. Les branches à dominante employée, à commencer par celle du commerce, sont très majoritairement féminines et le salaire des femmes, très souvent à temps partiel, demeure conçu

comme un revenu d'appoint au salaire masculin. Nourrie d'une vision conservatrice du couple, associant un homme ouvrier à plein temps à une femme travaillant à temps partiel dans les services une fois que les enfants sont en âge d'aller

à l'école, cette coordination austéritaire a en outre contribué à accroître les écarts de salaires entre femmes et hommes (Adam, 2019), qui sont désormais parmi les plus hauts d'Europe (19,9 % pour le salaire horaire moyen contre 14,1 % en moyenne dans l'Union européenne et 16,5 % en France, selon Eurostat).

Dans les années 1970 et jusqu'aux années 1990, le pourcentage d'augmentation suit la « formule de Benya », du nom du président de la confédération syndicale ÖGB dans les années 1960 et 1970 (Mesch, 2015). Version autrichienne du compromis fordiste, elle prévoit que l'augmentation des salaires doit être égale à la somme de l'inflation et des gains de productivité. En acceptant d'appliquer cette formule, l'ÖGB renonce à toute augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée par la voie conventionnelle et limite ses exigences quand le rapport de forces syndical ou lié au marché du travail pourrait lui permettre d'exiger des augmentations plus importantes. Dans les années 1970, cette formule s'applique à l'ensemble des branches. Dans les années 1980, elle est réduite à la métallurgie sur laquelle les autres branches s'alignent quels que soient leurs gains de productivité propres.

Dans la métallurgie, la négociation regroupe autour de la table une multitude

d'acteurs institutionnels (Pernicka *et al.*, 2021). Du côté syndical, la négociation est menée conjointement par le Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA, syndicat des employés du secteur privé) et le Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter (GMB, syndicat des ouvriers de la métallurgie et des mines), devenu le Produktionsgewerkschaft (PRO-GE, syndicat de l'industrie) à la suite de plusieurs fusions ⁸. Du côté patronal, la négociation réunit six fédérations patronales au sein de la WKÖ : la fédération des industries métallurgiques non ferreuses (NE-Metalle), la fédération de l'industrie automobile, celle de la sidérurgie, celle des machines et des biens manufacturés métalliques, ainsi que la fédération des entreprises d'approvisionnement de gaz et de chaleur ⁹.

Cette « communauté de négociation » (*Verhandlungsgemeinschaft*) entre cependant en crise en 2001 quand les syndicats de l'industrie électrique et électronique quittent les négociations de la métallurgie dont ils faisaient partie au même titre que les six autres fédérations. Ces derniers, qui font aussi partie de PRO-GE pour les ouvriers et du GPA pour les employés, instaurent, avec la fédération patronale du secteur ¹⁰, un nouveau cycle de négociations : le cycle de printemps. De manière similaire au cycle

8. En 2000, avec le Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder (TBL, syndicat du textile, du vêtement et du cuir), en 2006 lors de la grande vague de fusions qui a touché l'ensemble de l'ÖGB (voir *supra* pour plus de détails, Guillas-Cavan, 2017) avec le Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss (ANG, syndicat de l'agroalimentaire), puis en 2009 avec le Gewerkschaft der Chemiarbeiter (GdC, syndicat des ouvriers de la chimie).

9. Les entreprises d'approvisionnement de chaleur (ou de froid) correspondent aux entreprises gestionnaires de réseaux urbains de chauffage ou de climatisation, particulièrement développés en Autriche. Ces réseaux urbains de chauffage sont souvent liés à des unités de biomasse, de méthanisation ou à des centrales thermiques dont ils récupèrent la chaleur produite lors de la production d'électricité.

10. Par souci de clarté en français et pour éviter la confusion avec les fédérations syndicales, nous qualifions de « secteurs » les différentes industries correspondant à une fédération patronale (*Verband*) et de « branches » les regroupements de secteurs au niveau desquels sont traditionnellement signées les conventions collectives (*Kollektivvertrag*).

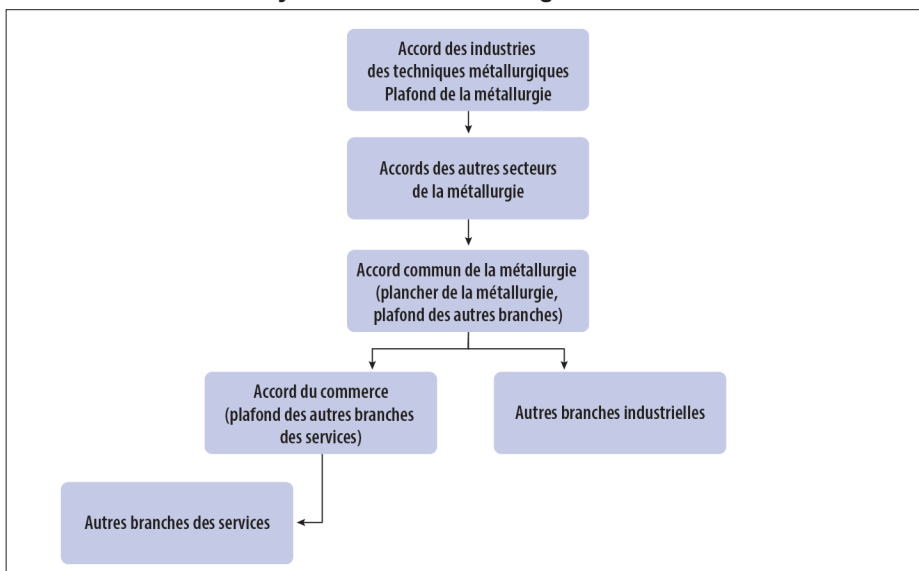
d'automne, celui-ci est cadencé. C'est l'industrie électrique et électronique qui commence la négociation et en donne le ton. Elle fixe *de facto* le plafond des augmentations dans les autres branches qui s'engagent dans ce cycle (notamment le secteur bancaire et financier, le bâtiment, la chimie, le bois, le textile, le cuir, les imprimeries, l'hôtellerie-restauration, la logistique hors transports).

Dix ans plus tard, en 2011, la « communauté de négociation » s'effondre entièrement quand la plus importante fédération patronale, celle de l'industrie des machines et des biens manufacturés métalliques, devenue entretemps la fédération des industries des techniques métallurgiques (Fachverband der metalltechnischen Industrie, FMTI ¹¹) quitte la négociation. Désormais, les négociations ont lieu entre le syndicat des employés du secteur privé, GPA,

et celui de l'industrie, PRO-GE, d'un côté et, de l'autre, les différentes fédérations patronales qui interviennent successivement, en commençant par la négociation avec la FMTI qui fixe le plafond pour les autres secteurs de la métallurgie.

Ce n'est que dans un second temps qu'un accord de branche, couvrant l'ensemble des secteurs de la métallurgie, est signé, mais celui-ci est de plus en plus fréquemment artificiel, reprenant largement l'accord le moins avantageux parmi l'ensemble des secteurs. L'accord commun qui sert alors de plafond pour les autres branches négociant à l'automne est le plancher des différents accords sectoriels au sein de la branche (Pernicka *et al.*, 2021). Au sein des services, l'accord du commerce sert lui-même de référence (plafond) aux autres branches (schéma 1). Ainsi, quoique

Schéma 1. Cycle d'automne des négociations de branche



Source : Représentation de l'auteur.

11. La FMTI regroupe depuis 2017 la Fachverband der Maschinen- und Metallwarenindustrie (FMMI, fédération de l'industrie des machines et des biens manufacturés métalliques) et la Fachverband der Gießereindustrie (fédération de la sidérurgie).

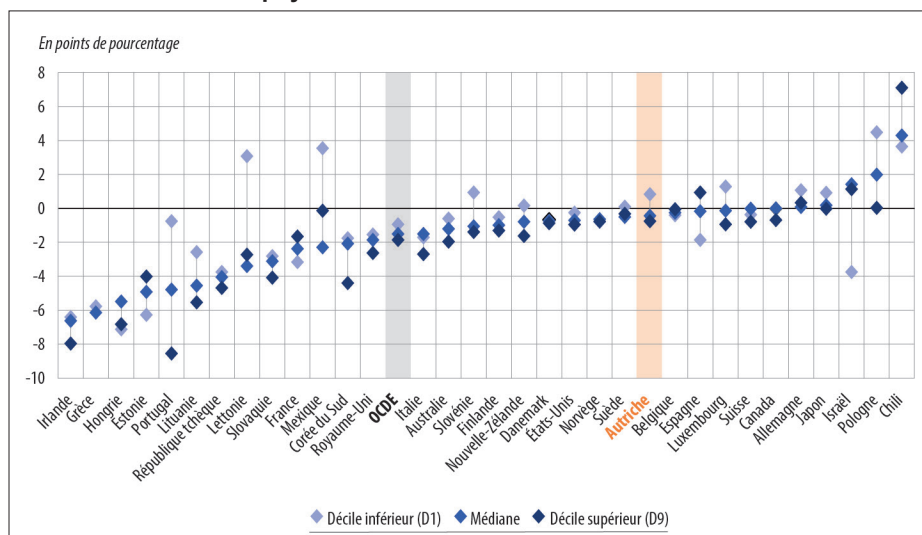
l'Autriche ait été en apparence relativement épargnée par la décentralisation de la régulation collective de l'emploi et des salaires qui s'effectue toujours à un niveau supérieur à l'entreprise, les branches se sont fragmentées de sorte que la part de l'emploi couvert par l'accord le plus avantageux s'est réduite.

Une reprise économique plus forte qu'attendue qui relance les revendications salariales

La reprise en 2021 est particulièrement forte en Autriche, principalement tirée par l'industrie manufacturière et le commerce ¹². Dès la fin du premier

semestre, le pays retrouve son niveau de production et d'emploi antérieur à la pandémie. L'ampleur de cette reprise réactive des tensions sur le marché du travail, latentes avant la pandémie. L'inflation liée à l'augmentation des prix de l'énergie et aux difficultés d'approvisionnement international s'est emballée à la fin de l'année, c'est-à-dire au beau milieu des négociations. L'incertitude sur les prévisions d'inflation au moment des négociations les a tendues. Cette conjoncture particulière peut expliquer l'inattendue vigueur des négociations salariales. Le différentiel de rapport de forces entre les branches de la métallurgie et du commerce peut en expliquer les résultats

Graphique 2. Évolutions salariales dans les pays de l'OCDE entre 2000-2007 et 2007-2016



Lecture : la médiane des évolutions salariales en Autriche entre 2007 et 2016 était de 0,44 point de pourcentage inférieure à la moyenne de la période 2000-2007.
Source : OCDE (2019:31).

12. L'Autriche a été particulièrement affectée par la crise économique liée à la pandémie de Covid-19 avec une baisse du PIB de 6,7 %, ce qui en fait un des pays les plus touchés. Cette récession dépasse de loin tout ce que le pays avait connu depuis la seconde guerre mondiale. Ainsi, la crise financière de 2009 ne s'était traduite « que » par un recul de 3,8 % du PIB. L'industrie manufacturière et le commerce avaient été relativement moins touchés, connaissant respectivement un recul de 5,6 % et de 4,2 % du PIB : « Corona-Krise führte 2020 zu historischem BIP-Einbruch in Österreich », *Der Standard*, 28. September 2021, <https://bit.ly/34ROt1k>.

AUTRICHE

divergents : les tensions sur le marché du travail sont en effet beaucoup plus fortes dans la branche de la métallurgie que dans le commerce.

Tensions croissantes sur le marché du travail et remise en cause de la déflation salariale

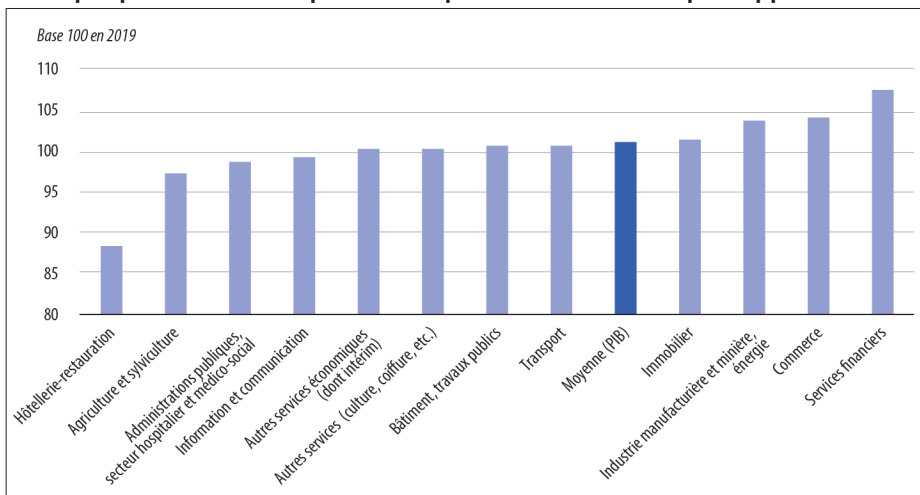
Comme la plupart des pays de l'OCDE, l'Autriche connaît un ralentissement des évolutions salariales après la crise de 2007 (graphique 2), malgré une vive croissance économique, accentuant encore la déflation salariale. Même en séparant la période en deux pour distinguer celle de la crise des dettes souveraines européennes (2009-2012) et celle de la reprise (2013-2016), les évolutions salariales demeurent atones. Entre les deux sous-périodes, la progression des salaires croît de moins d'un demi-point de pourcentage (OCDE, 2019:33).

La très forte reprise autrichienne fait ressurgir des tensions sur le marché du travail. À la fin de l'année 2021, le PIB

augmente de 1,1 % par rapport à 2019. Cette reprise est principalement tirée par le commerce et l'industrie manufacturière. Cette dernière retrouve son niveau d'avant-crise dès juin 2021 (graphique 3) ; à la fin de l'année, elle dépasse son niveau de 2019 de 3,7 % et atteint un niveau record en termes d'exportations (Fritzer *et al.*, 2021).

À l'inverse, la reprise est plus poussive dans l'hôtellerie-restauration. L'activité n'y atteint fin 2021 que 88,5 % de son niveau de 2019¹³. En 2021, la reprise dans la branche est principalement affectée par les limitations imposées par l'Allemagne aux voyages d'agrément en Autriche en février et mars, mais aussi par le confinement des *Länder* de Vienne, de Basse-Autriche et dans le Burgenland en avril, ainsi que par les multiples tergiversations sur les règles en vigueur pour l'accès aux restaurants jusqu'à l'obligation vaccinale pour tous les adultes, sauf contraindication médicale, votée le 26 novembre 2021 et qui entre en vigueur le 5 février 2022.

Graphique 3. Niveau de production par branche en 2021 par rapport à 2019



Source : Statistik Austria, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen.

13. Il faut dire qu'en 2020, l'activité a reculé de 40 % dans le secteur : voir *Der Standard*, *ibid.*

Dans un pays où le taux de vaccination stagne aux alentours de 50 % à partir de juillet 2021 ¹⁴, le durcissement progressif des règles sanitaires, sans entraîner une hausse du nombre de vaccinés contrairement à ce qui s'est produit en France, pénalise fortement la consommation dans ce secteur.

Les tensions sur le marché du travail liées à l'ampleur de la reprise transforment le rapport de forces et nourrissent les hausses de salaires que l'on a pu observer dans le cycle d'automne. Le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) passe ainsi de 8,4 à 4,7 % entre janvier et décembre 2021 ¹⁵. Selon le critère retenu par les partenaires sociaux pour définir un métier en tension (au moins 1,5 chômeur pour une place vacante), 66 métiers sont aujourd'hui dans cette situation sur l'ensemble du territoire fédéral, contre 45 en janvier 2021 et 21 en janvier 2019, auxquels s'ajoutent 60 autres métiers dans au moins un *Land*. Quasiment l'ensemble des 66 métiers en tension au niveau fédéral sont dans l'industrie ou dans le bâtiment et dans une moindre mesure dans le soin ¹⁶.

Les tensions sont particulièrement fortes chez les apprenti·es, puisqu'il en manque près de 10 000 dans l'industrie ¹⁷

et 2000 dans le commerce ¹⁸. Quoique ce phénomène soit ancien et multifactoriel ¹⁹, il s'amplifie fortement au cours des deux dernières années, dans un mouvement qui ressemble à la Grande démission étasunienne. Entre 2019 et 2021, le nombre de candidates et candidats à l'apprentissage est divisé par deux ²⁰. Face à cet effondrement soudain, le gouvernement met en place en mars 2021 un « bonus apprenti·es » (Lehrlingsbonus) de 165 euros pour 25 000 des 92 000 apprenti·es que compte le pays, sans que cela n'enraye la baisse de candidatures à la rentrée de septembre.

Une estimation non consensuelle de l'inflation, source de conflictualité en 2021

De manière générale, les hausses de salaires en Autriche ont été inférieures à l'inflation ces dernières décennies, quelle que soit la mesure de l'inflation retenue (graphique 4). Les statistiques autrichiennes distinguent en effet trois modes de calcul de la hausse des prix, en référence à l'ensemble des biens (indice des prix à la consommation harmonisé) ou à des paniers plus restreints : le mini-panier, supposé représenter les achats hebdomadaires d'une famille type, et le micro-panier, censé représenter ses

14. « Der aktuelle Stand der Corona-Impfung », *Der Standard*, 7. März 2022, <https://bit.ly/3CMC9fi>.

15. Chiffres corrigés des variations saisonnières. Les données de l'Arbeitsmarktservice (Service du marché du travail, AMS ; l'équivalent autrichien de Pôle emploi) donnent à voir la même dynamique, quoique moins marquée. Le taux de chômage de l'AMS passe ainsi de 11,4 à 8,1 % sur la même période. Les chiffres de l'AMS sont toujours plus élevés que ceux du BIT car ils incorporent les personnes enregistrées à l'AMS mais n'ayant pas retrouvé d'emploi, qu'elles continuent à chercher activement un emploi ou non.

16. Les seules exceptions sont les métiers de comptable et d'expert-comptable, de technicien et d'ingénieur en traitement de données. Pour la liste complète, voir : <https://bit.ly/3u42Vfg>.

17. R. Bruckner, N. Dworak, « Warum Betriebe Ergreiferprämie für fähige Köpfe zahlen », *Der Standard*, 5. Februar 2022, p. 20, <https://bit.ly/36vEVtq>.

18. V. Kainrath, « Kampf um Lehrlinge: Wie es Jugendlichen in der Krise geht », *Der Standard*, 10. September 2021, <https://bit.ly/3L8XsuD>.

19. L'orientation apparaît notamment comme un problème, puisque plus de la moitié des candidatures se concentre sur trois professions au détriment des autres : B. Kasper, « Lehrstellen fehlen, nicht BewerberInnen », ÖGB, 30. März 2021, <https://bit.ly/3lip3HG>.

20. V. Kainrath, *op. cit.*

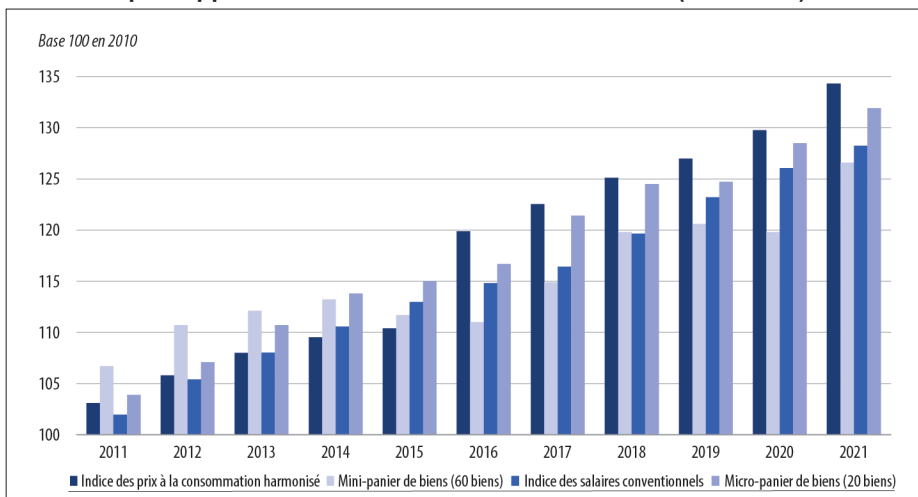
achats quotidiens. La mesure retenue ²¹ est au cœur des négociations annuelles qui fait l'objet d'un débat public toujours contradictoire mais qui, en 2021, vire au conflit et contribue à raidir les positions des organisations syndicales, du moins dans la métallurgie.

En 2021, l'inflation est donc finalement estimée officiellement à 2,8 %, estimation qui a fait l'objet d'un débat particulièrement vif (Perner, 2022). En effet, au début des négociations, celle-ci est estimée à 1,9 % par l'Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO, Institut autrichien pour la recherche économique), un centre de recherche indépendant qui fournit ordinairement les estimations qui servent de base de travail commune aux

organisations syndicales et à la WKÖ ²². De manière inhabituelle, les syndicats impliqués dans la négociation des accords de branche de la métallurgie réfutent l'estimation de 1,9 % établie par le WIFO, estimant que l'inflation serait d'au moins 3 %. Le WIFO critique fortement ce chiffre avant de remonter ses propres évaluations à 2,8 % alors que les négociations ont déjà commencé ²³. Dans le même temps, l'Institut für Höhere Studien (IHS, Institut des hautes études), un autre centre de recherche autonome dont les avis pèsent fortement dans les débats, remonte ses propres estimations à 2,3 % ²⁴.

L'importance de la variation et l'ampleur de l'incertitude tendent les négociations salariales qui sont bousculées par

Graphique 4. Évolution des salaires conventionnels par rapport à différentes mesures de l'inflation (2010-2021)



Source : Statistik Austria, calcul de l'auteur.

21. La valeur débattue est celle de l'inflation de l'année qui s'est pratiquement écoulée au moment où s'ouvrent les négociations (2021 dans le cadre de cet article) et non l'inflation anticipée de l'année suivante où s'appliqueront les accords.
22. L'AK, la WKÖ sont représentées au Conseil de surveillance de cet institut aux côtés de représentantes et représentants de l'État ainsi que de personnalités scientifiques.
23. A. Szigetvari, « Wer fürchtet die Lohn-Preis-Spirale ? », *Der Standard*, 13. November, p. 18, <https://www.pressreader.com/austria/der-standard/20211113/281758452532432>.
24. L. Ungerboeck, « Inflation bringt Metaller unter Erfolgsdruck », *Der Standard*, 21. Oktober, p. 21, <https://bit.ly/37DBb9l>.

l'emballement des prix. Dans le cadre du cycle d'automne (voir *supra*), les négociations s'ouvrent le 21 septembre 2021 avec la transmission par les organisations syndicales de leurs revendications pour l'ensemble de la branche de la métallurgie ; le 23 septembre, du fait du refus patronal désormais habituel de négocier un accord global, les organisations syndicales transmettent leurs revendications par secteur. Les négociations proprement dites commencent le 29 septembre dans le secteur des industries des techniques métallurgiques. À l'issue de cette première réunion débutent les négociations dans les autres secteurs qui ont lieu au cours de la première semaine d'octobre. Une fois le premier tour de négociations achevé dans l'ensemble des secteurs, le

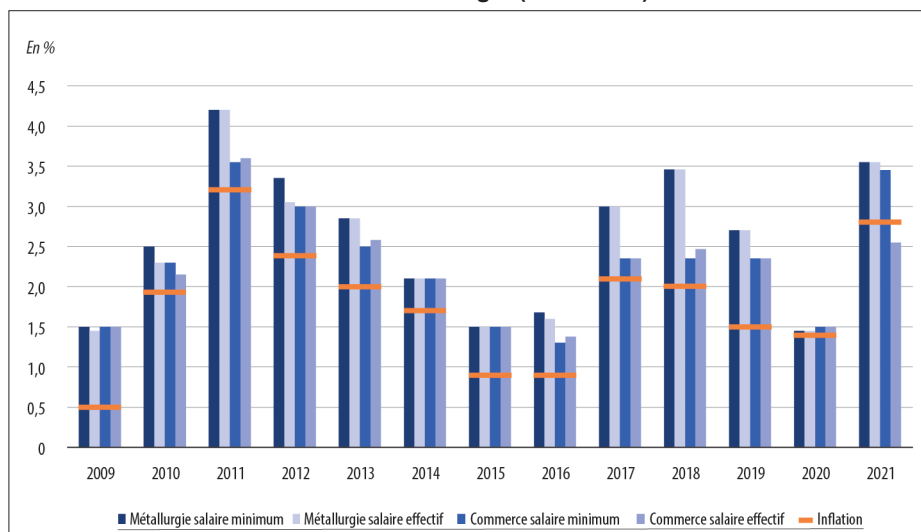
deuxième tour commence, dans le même ordre, jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé.

Cette année, il aura fallu cinq tours pour aboutir à des accords. Les négociations durent donc jusqu'à la mi-novembre, empoisonnées par cette question de la mesure de l'inflation. Or, à la fin du mois d'octobre, les nouveaux chiffres de l'inflation tombent, celle-ci atteint 4 %. Cette accélération inquiète les organisations syndicales, les amenant à durcir leurs positions et à refuser un compromis à mi-chemin entre leurs revendications et celle du patronat ²⁵.

La divergence entre les branches de la métallurgie et du commerce

Alors que ces deux branches connaissent d'ordinaire des évolutions

Graphique 5. Évolutions salariales négociées en novembre par rapport à l'inflation de l'année dans les branches du commerce et de la métallurgie (2009-2021)



Note : Luise Ungerboeck, dont nous avons adapté le graphique, décale les hausses de salaires d'un an. Elle considère ainsi que les hausses négociées en 2021 sont les hausses de salaires de 2022, ce qui est logique, mais fausse la lecture puisque les négociations se font toujours en référence à l'inflation de l'année écoulée et non aux estimations de l'inflation pour l'année à venir.

Source : L. Ungerboeck, « Inflation bringt Metaller unter Erfolgsdruck », *Der Standard*, 21. Oktober 2021, p. 21, <https://bit.ly/37DBb9l>, reprise de l'auteur.

25. A. Szigetvari, *op. cit.*

salariales très proches et supérieures à l'inflation, contrairement à la moyenne des autres branches, les hausses de salaires effectifs (*Ist-Lohne*) de la branche du commerce sont pour la première fois inférieures à la hausse des prix (graphique 5).

Des augmentations salariales dans la métallurgie qui renforcent son rôle dirigeant et enrayment la fragmentation de la branche

Du fait des divergences d'appréciation de l'inflation mentionnées ci-dessus, les positions initiales des syndicats et du patronat sont très éloignées. Les organisations syndicales demandent 4,5 % d'augmentation générale, tandis que le patronat propose 2,2 %²⁶. Le refus initial de ce dernier d'améliorer sa proposition conduit les organisations syndicales à durcir le ton.

Le 4 novembre, des grèves éclatent dans 50 entreprises de la branche à la suite des assemblées générales organisées par les conseils d'entreprise conformément à la décision prise lors de la réunion des présidents de conseil d'entreprise de la branche qui a eu lieu le 25 octobre 2021. Dès le 5 novembre, le nombre d'entreprises en grève s'élève déjà à 300²⁷. Les dernières grèves dans la branche remontaient à 2011 lorsque la communauté de négociation s'était effondrée : elles avaient pour objectif de contraindre les fédérations patronales des différents secteurs de la métallurgie à aboutir à des accords proches de la

norme de la branche des industries des techniques métallurgiques et de maintenir ainsi *de facto*, un accord commun²⁸.

Le 7 novembre, les négociations aboutissent dans le secteur des industries des techniques métallurgiques. Dès le 8, un accord est atteint dans les autres secteurs, à l'exception du secteur des entreprises d'approvisionnement de gaz et de chaleur. Le patronat des quatre fédérations signataires (la fédération des industries métallurgiques non ferreuses, la fédération de l'industrie automobile, la fédération de la sidérurgie, et celle des machines et des biens manufacturés métalliques) accepte de s'aligner sur l'accord des industries des techniques métallurgiques, de sorte qu'à l'exception des entreprises d'approvisionnement de gaz et de chaleur, il existe en 2021 un accord de branche de la métallurgie en dépit de l'effondrement de la communauté de négociation, ce dont se félicitent les organisations syndicales²⁹. De même, aucune différence n'est faite entre la catégorie des ouvriers et des ouvrières pour laquelle négocie PRO-GE et celle des employé·es représentée par le GPA.

Au final, l'accord de la métallurgie prévoit une augmentation générale de 3,55 % qui concerne les salaires effectifs, et pas simplement les salaires conventionnels (*i. e.* les minima pour les différents échelons de qualification, voir encadré 2) ; elles s'appliquent donc à l'ensemble de la rémunération des salarié·es, primes récurrentes incluses

26. A. Szigetvari, *op. cit.*.

27. « Metaller wollen ein Stück vom Kuchen », *Die Wiener Zeitung*, 3. November 2021, <https://bit.ly/3CM1k2Y>.

28. Il y a aussi eu des menaces de grèves lors des négociations de 2018, mais celles-ci n'ont pas été suivies d'effets et un accord a été trouvé. Voir à ce sujet, A. Staudacher, « Metaller-Streik: Die längsten Arbeitsniederlegungen gab es 1962 », *Kurier*, 9. November 2018, <https://bit.ly/3wjw1hl>.

29. Voir le communiqué de presse du PRO-GE du 9 novembre 2021, « Vier weitere Abschlüsse für einen einheitlichen Metaller-KV », <https://bit.ly/3wmx2ky>.

(primes d'ancienneté, de nuit, de week-end, etc.). En ce qui concerne les grilles elles-mêmes, les augmentations des salaires conventionnels sont de 3 %, soit un pourcentage proche de celui proposé par le patronat. Dit autrement, les nouvelles embauches se feront à des salaires réels stables par rapport à l'inflation ; les fédérations syndicales se sont concentrées sur les salaires de ceux déjà embauchés, auxquels s'applique la hausse des salaires effectifs (encadré 2).

L'accord prévoit aussi une augmentation progressive des primes pour les horaires atypiques : à terme, les heures de travail effectuées de 14 à 22 heures bénéficient d'une prime représentant 100 % du salaire horaire (par étape jusqu'en novembre 2023) et celles effectuées de 22 heures à 6 heures du matin d'une prime de 58 % du salaire horaire (par étape jusqu'en novembre 2027). Le revenu pour les apprenti·es augmente quant à lui de manière encore plus importante, ce qui est essentiel pour le patronat vu l'importance du nombre de places non pourvues. Celui prévu la première année progresse ainsi de 6,74 %, de 4,27 % la deuxième année, de 5,61 % la troisième année et de 5,63 % pour la quatrième et dernière année d'apprentissage ³⁰.

Des pertes de pouvoir d'achat dans le commerce : rupture et remise en cause de son rôle dirigeant pour les branches à dominante employée ?

Le GPA négocie seul dans la branche du commerce, qui constitue l'autre grande convention collective sectorielle en Autriche, couvrant 435 000 salarié·es contre 190 000 pour la métallurgie. Cette fédération a privilégié une autre

répartition. L'accord négocié prévoit uniquement des hausses des rémunérations (salaires conventionnels et effectifs). Il ne contient aucune disposition nouvelle concernant les primes, mais prévoit une hausse du salaire minimum de la branche beaucoup plus forte que pour les autres échelons conventionnels.

Originellement, le GPA revendique une hausse des salaires conventionnels de 3,55 %, c'est-à-dire une hausse identique à celle de la métallurgie. La fédération syndicale quitte elle aussi la table des négociations à l'issue de la troisième réunion face au refus du patronat d'accepter sa dernière revendication d'une augmentation générale de 2,8 %, estimant de son côté que la hausse de 2,55 % qu'il proposait était supérieure à l'inflation. Face à la menace de grèves, suivie de l'organisation d'assemblées générales dans plusieurs grandes entreprises de la branche ³¹, le patronat finit par concéder une hausse de 2,55 % des salaires effectifs et de 3,45 % du salaire minimum, ce qui, en moyenne, représente une hausse de 2,8 % puisqu'un tiers des salarié·es de la branche sont au salaire minimum ³².

Contrairement à la métallurgie où l'ampleur des hausses de salaires négociées lui permet de continuer à jouer son rôle dirigeant, l'incapacité du GPA à obtenir un accord proche de ses revendications initiales conduit un certain nombre de branches à dominante employée à s'affranchir de la référence à l'accord du commerce, comme la branche des transports et ses 50 000 salarié·es. Cette année, les négociations dans la branche du transport se sont même achevées avant celles du commerce, signe que le

30. *Ibid.*

31. « Lohnstreit im Handel – KV-Verhandlungen abgebrochen », *Heute*, 12. November 2021, <https://bit.ly/3id2Y2G>.

32. « Einigung auf neuen Handels-KV », ORF, 23. November 2021, <https://orf.at/stories/3237595/>.

Encadré 2

**Salaire effectif et salaire conventionnel :
que régulent les conventions collectives ?**

Les conventions collectives peuvent réguler cinq éléments constitutifs du salaire effectif en Autriche (le *Ist-Lohn*, littéralement le « salaire [qui] est ») : le salaire effectif lui-même, les salaires conventionnels, le salaire minimum de branche, le revenu des apprenti-es et les primes.

Les négociations annuelles régulent de manière systématique les évolutions des salaires conventionnels. De manière fréquente, celles-ci prévoient des évolutions différentes (généralement plus fortes) pour le premier échelon des salaires conventionnels (salaire minimum). De manière moins fréquente et surtout moins systématique, les négociations prévoient des évolutions des salaires effectifs en plus des évolutions des salaires conventionnels. Souvent, les accords de branche précisent explicitement que les hausses négociées concernent les salaires conventionnels mais pas le salaire effectif.

Les salaires conventionnels correspondent aux différents salaires minimums pour chaque métier et chaque niveau de qualification généralement défini dans un autre accord, dit « de qualification ». Ces minima peuvent être augmentés de diverses primes, telles que des primes d'ancienneté, pour horaires atypiques, etc., ou un supplément de salaire contractuel négocié entre le ou la salarié-e et l'employeur. L'ensemble de ces éléments s'ajoutant au salaire conventionnel donne le salaire effectif.

Quand la négociation de branche prévoit des hausses des salaires effectifs en plus des hausses des salaires conventionnels, les évolutions peuvent être identiques ou différentes en termes de pourcentage. Même si le pourcentage est identique, l'assiette du salaire effectif étant plus large, cela correspond à une hausse plus importante. La double négociation portant sur les salaires conventionnels et effectifs entraîne un écart entre les salarié-es nouvellement embauché-es qui ne bénéficient que des augmentations des salaires conventionnels et les salarié-es déjà en poste au moment de la signature de la nouvelle convention collective qui bénéficient quant à eux de la hausse des salaires effectifs.

Ainsi, une convention collective prévoyant une hausse de 3 % des salaires effectifs à partir du 1^{er} janvier correspond pour un ou une salarié-e qui a touché 2000 euros net au 31 décembre de l'année précédente à une augmentation de 60 euros sur son salaire de janvier. Si ce salaire de 2000 euros correspond à un niveau de qualification pour lequel le salaire conventionnel est de 1500 euros net par mois, auxquels s'ajoutent 200 euros qu'il a négociés individuellement au moment de l'embauche et 300 euros de primes diverses, une négociation annuelle de convention collective qui prévoit une augmentation de 3 % de salaires (conventionnels) n'impliquera qu'une augmentation de 45 euros (soit 1500 euros \times 0,03).



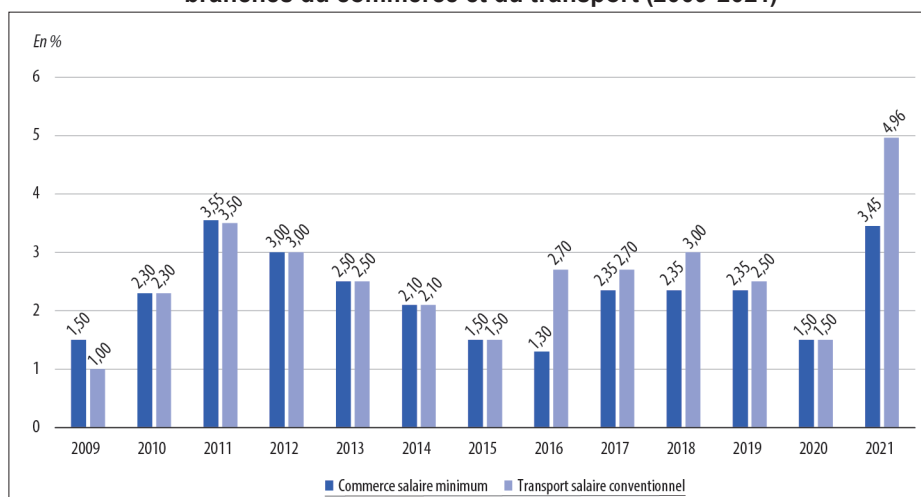
Ainsi, si la convention collective prévoit à la fois une hausse de 3 % des salaires conventionnel et effectifs, le salarié-e touchera en janvier 2060 euros. Un ou une salariée embauché-e le 1^{er} janvier, ayant exactement la même structure de salaire (300 euros de primes et 200 euros de salaire au-dessus du salaire conventionnel) ne touchera à la fin du mois que 2045 euros car l'augmentation négociée ne s'applique pour lui ou elle qu'au salaire conventionnel de 1500 euros.

Si l'augmentation du salaire conventionnel avait été de 2 % pour une augmentation des salaires effectifs de 3 %, le premier ou la première salarié-e toucherait toujours 2060 euros mais le ou la deuxième seulement 2030 euros. Dans le cas de la métallurgie, le choix d'augmenter les salaires effectifs de 3,55 % et les salaires conventionnels de 3 % pénalise donc les personnes nouvellement embauchées, moins payées toutes choses égales par ailleurs.

caractère cadencé des négociations de branche a du plomb dans l'aile. Il y a maintenant quelques années que l'accord du commerce ne sert plus de plafond à l'accord du transport, comme le montre le graphique 6 où la rupture de 2016 est clairement marquée.

Pour 2022, l'accord de branche de 2021 prévoit une augmentation de 4,1 % des salaires conventionnels. Contrairement à son habitude, l'accord prévoit aussi des augmentations des salaires effectifs à hauteur de 4,96 %. D'ordinaire, l'accord du transport précise bien que seuls les

Graphique 6. Évolutions salariales – branches du commerce et du transport (2009-2021)



Note : Traditionnellement, la branche du transport négocie les salaires conventionnels, dont le salaire minimum, tandis que la branche du commerce négocie les salaires effectifs et le salaire minimum.

Source : L. Ungerboeck, *op. cit.* (graphique 5) pour le commerce, WKÖ pour le transport.

salaires conventionnels sont concernés par les hausses et non les salaires effectifs³³. Celui de 2021 rompt donc avec cet usage et avec la référence à l'accord du commerce, mais il présente aussi la particularité d'avoir une durée de validité de 3 ans, contrairement à l'ensemble des autres accords autrichiens³⁴. Pour 2023 et 2024, l'accord prévoit ainsi une hausse des salaires d'un demi-point au-dessus de l'inflation. Ce passage d'un accord annuel à un accord triennal constitue un nouveau coin enfoncé dans la coordination du système autrichien et le principe de solidarité de branche. En effet, les accords conventionnels comprennent une « clause de paix » qui limite le droit de grève sur les sujets réglés par l'accord collectif, c'est-à-dire ici les salaires (Bunke, 2019).

Conclusion

L'année 2021 a été marquée par une offensive syndicale inattendue, nourrie par les craintes liées à l'inflation mais aussi par l'ampleur de la reprise économique qui change le rapport de forces. Quoique les augmentations soient modérées par rapport à l'inflation, elles lui sont en moyenne supérieures.

Dans le secteur de la métallurgie, la vigueur de la mobilisation syndicale permet d'obtenir un accord de branche de haut niveau, c'est-à-dire aligné sur le secteur des industries des techniques métallurgiques et non sur le secteur le moins disant de la branche. Quoique les négociations se soient faites secteur par secteur, on voit resurgir un accord de branche de la métallurgie qui ne soit

pas un minimum servant davantage à limiter les augmentations dans les autres secteurs.

Cela a permis à d'autres branches de formuler des revendications d'augmentations importantes sans remettre en cause le rôle dirigeant de la métallurgie. C'est ainsi que le secteur du commerce revendique initialement la même hausse que le secteur des industries des techniques métallurgiques, ce qui ne s'était plus vu depuis longtemps. Le caractère limité des augmentations obtenues dans la branche du commerce, inférieures à l'inflation pour la première fois, remet en cause son rôle dirigeant pour les branches à dominante employée, déjà en partie affaibli.

La signature d'un accord triennal dans la branche du transport, qui contient des augmentations salariales très importantes du fait des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur, remet toutefois en cause non seulement le rôle dirigeant du commerce dans les branches à dominante employée, mais aussi la solidarité syndicale interbranches puisque l'accord interdit à la branche du transport de participer à des mouvements revendicatifs sur les salaires pendant les trois prochaines années. Ce principe de solidarité syndicale qui, pendant longtemps, a limité les écarts d'évolution entre les branches était déjà mis à mal depuis des années. Il apparaît aujourd'hui clairement que des branches en font leur deuil.

Sources :

Adam G. (2019), « Gestaltungswirkung durch die Lohnpolitik der Kollektivverträge in Österreich », Présentation au colloque « Personal als zentraler Wettbewerbsfaktor », 26 septembre, Linz, <https://bit.ly/3qaO15Q>.

33. Voir les synthèses des accords faites par la WKO : <https://bit.ly/3lj1uyo>.

34. « Fachkräftemangel: KV-Löhne für Lkw-Fahrer steigen um rund 5 Prozent », *Der Kurier*, 11. November 2021, <https://bit.ly/3L95Zh9>.

- Bunke C. (2019), « Solidarische Instrumente », *Arbeit & Wirtschaft*, n° 3, 7. April, p. 1-3, <https://www.arbeit-wirtschaft.at/solidarische-instrumente/>.
- Dufour C. (2003), « Autriche : les retraites et le partenariat social mis en cause », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 83, juillet, p. 3-8, <https://bit.ly/3iHV2qt>.
- Fritzer F., Prammer D., Salish M., Schneider M., Sellner R. (2021), « Kräftige Konjunkturerholung bei gleichzeitig hoher Unsicherheit über Effekte der Omikron-Mutante auf die Wirtschaft », Gesamtwirtschaftliche Prognose der OeNB für Österreich 2021 bis 2024, Dezember, <https://www.oenb.at/Presse/20211222.html>.
- Guillas-Cavan K. (2017), « Autriche : le conseil d'entreprise au cœur des stratégies de resyndicalisation », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 70-84, <https://goo.gl/Xo9Wvp>.
- Kahmann M. (2021), « Allemagne : entraves aux élections de conseil d'établissement : le législateur à la rescousse ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 175, septembre, p. 3-15, <https://bit.ly/3Dv8NRK>.
- Mesch M. (2015), « Benya-Formel gleich produktivitätsorientierte Lohnpolitik », *Arbeit & Wirtschaft Blog*, 2. Dezember, <https://awblog.at/benya-formel-produktivitaetsorientierte-lohnpolitik/>.
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Paris, Éditions de l'OCDE, <https://doi.org/10.1787/g2g9ed68-fr>.
- OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*; Paris, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
- Perner R. (2022), « Kollektivvertragsverhandlungen in Zeiten hoher Inflation », *Arbeit & Wirtschaft Blog*, 17. Januar, <https://bit.ly/3qeKP95>.
- Pernicka S., Glassner V., Dittmar N., Neundlinger K. (2021), « Interessen und Anerkennung in der Lohnpolitik aus feldtheoretischer Perspektive », *Industrielle Beziehungen*, vol. 27, n° 4-2020, p. 461-480, <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i4.06>.
- Pernicka S., Hefler G. (2015), « Austrian corporatism – Erosion or resilience? », *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, vol. 44, n° 3, p. 39-56, <https://doi.org/10.15203/ozp.326.vol44iss3>.
- Traxler F. (2001), « Die Metamorphosen des Korporatismus: Vom klassischen zum schlanken Muster », *Politische Vierteljahresschrift*, vol. 42, n° 4, p. 590-623, <https://www.jstor.org/stable/24199214>.