

북유럽 임금결정제도에서 조정 및 규제의 유사성과 상이성

Jon Erik Dølvik (노르웨이 오슬로 파포연구소 선임연구원)
Paul Marginson (영국 워릭대학교 노사관계학과 명예교수)

■ 요약

이 글에서는 산업 전반의 임금조정 및 최저임금결정제도에 초점을 두어 2000년 이후 북유럽 6개국의 단체협약 임금 추이를 살펴본다. 먼저 독일 임금교섭제도에 변화가 나타나면서 다른 북유럽 국가들에 압력으로 작용하였다. 핀란드의 경우 전국단위에서 소득정책에 관한 노사정 3자 합의가 이루어지다가 최근에는 사용자들에 의해 제조업 주도의 패턴교섭으로 선회를 꾀하였고, 이에 따라 분권화된 교섭의 여지가 확대되었다. 결과적으로 핀란드의 제도는 온건한 조정(modest adaptations)을 특징으로 하는 다른 북유럽 국가들과 더욱 유사해졌다. 최저임금결정에 있어서는 여전히 차이가 있다. 임금협약으로 최저임금을 정하는 대신 법정 최저임금제도를 통해 법률로 일반화하는 경향이 커지면서 독일과 노르웨이는 핀란드와 유사성이 커진 반면에, 덴마크와 스웨덴은 여전히 단체교섭을 통해 최저임금을 결정하고 있다. 임금규제에 있어 이와 같이 다면적인 사용자 및 국가의 접근방식은 최근 북유럽의 소위 조정된 경제(coordinated economy) 전반에서 제기되고 있는 신자유주의적 대전환이 나타나고 있다는 주장과는 일치하지 않는다.

* 이 글은 오슬로 대학의 ESOP 연구소가 주관하는 'Euro-strain' 프로젝트에 따라 파포연구소(Fafo)가 기획한 활동의 결과이며, 노르웨이 연구위원회(Research Council of Norway)의 'Europe in Change' 프로그램에 대한 재원으로 진행되었다.

■ 도입

금융위기 이후 남유럽 국가에서 나타난 급격한 노사관계 변화에 대해 당연하게도 학계의 관심이 상당히 집중되어 왔지만(Koukiadaki et al., 2016 등), 북유럽 국가의 상황에 대한 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 남유럽 국가에서 임금교섭제도 구조 개혁이 입법화된 상태에서, 이에 따라 금융위기의 영향이 상대적으로 덜한 북유럽 국가들에서도 유사한 변화가 일어나면서 결국 유럽 노사관계 전반에 있어 레짐경쟁(regime competition)이 더욱 강화될 것인가?

필자들은 *유럽노사관계저널(European Journal of Industrial Relations)* 특별호(24:4, 2018 December)를 통해 2000년 이후 북유럽의 임금교섭에서 나타나는 업종별 동향과 함께, 교역재(traded goods), 외국인 직접투자를 의미하는 자본, 노동력의 국경 간 이동 정도가 서로 다른 4개 산업(제조업, 건설, 산업세정(industrial cleaning), 인력파견업)의 변화를 비교하였다(Dølvik et al., 2018).¹⁾ 이 글에서는 산업 전반에 나타나는 임금교섭의 수평적 조정 및 최저임금 규제와 관련하여 주요 연구결과를 살펴본다(Dølvik and Marginson, 2018). 특히 사용자단체의 역할에 주의를 기울여, 제도 및 규제의 변화를 집중적으로 살펴본다. 북유럽의 집단적 임금협약은 안정화, 점진적 변화(Streeck & Thelen, 2005), 대전환 중 어떠한 결과를 나타내었을까?

유럽 노사관계에 관한 연구 문헌에는, 국가 제도에 대한 가장 강력한 압력은 유럽 단일시장 내 자유로운 경쟁과 이동에서 비롯된다는 주장이 종종 제기된다. 1990년대에 유럽경제통화동맹(Economic and Monetary Union) 설립으로, 고부가가치 제조업에 특화되어 있는 북유럽 국가들을 포함하여 경쟁은 더욱 치열해졌다. 2000년대에 들어서, 국가 제도에 대한 압력은, 첫째, EU에 중동부 유럽(CEE) 10개국(CEE)이 2004년 7월에 신규 가입하면서 더욱 거세어졌다. 상당한 임금 격차로 인해 자본은 동유럽으로, 노동력과 서비스는 서유럽 및 북유럽으로 이동하면서 기존의 15개 EU 회원국 노사관계를 떠받치고 있던 국가 단위(national closure)라는 요소

1) <http://journals.sagepub.com/doi/citedby/10.1177/0143831X18790815>. 이 연구는 6개국의 노사단체 대표들과 가진 질적 면담 자료를 바탕으로 한다.

는 약화되었다. 둘째, 2008~2009년 금융위기 이후 유럽 단일시장 내외의 경쟁이 더욱 가열되고 남유럽의 탈규제적 개혁이 확산되면서 국가 제도에 더욱 강력한 압박이 가해졌다.

이를 배경으로, 이 글에서는 덴마크, 핀란드, 노르웨이, 스웨덴, 독일, 영국 등 북유럽 6개국의 산업 전반에 나타난 임금규제 동향을 비교한다.

■ 배경

1980년대 이후로 북유럽의 노사관계에는 조직된 분권화(*organized decentralization*) 경향이 나타났으며(Traxler et al., 2001), 이로써 (오랜 기간 독일에서 그러하였듯이) 복수사용자 교섭(*multi-employer bargaining*) 틀이 산업 수준에서 나타나게 되었다. 산업전반의 (임금)조정은 패턴세터인 제조업이 주도한 반면에, 실제 임금결정은 중앙에서 정한 프레임워크 내에서 기업별 교섭에 위임되는 경우가 늘어났다(Marginson & Sisson, 2006). 핀란드에서는 예외적으로 전체 경제를 포괄하는 전국단위 소득정책(*peak-level income policy*)이 계속되었다. 이와 반대되는 양상을 보이는 국가는 영국으로, 일련의 비조직적 분권화(*disorganized decentralization*) 과정에서 1980~90년대에 사용자들이 점차 복수사용자 교섭제도에서 탈퇴하였다. 결과적으로 단체협약 적용범위가 줄어들면서 시장에 기반한 사용자의 일방적인 임금결정이 이루어질 여지가 커졌다. 임금경쟁 가능성이 확대되면서, 이는 1999년에 법정 최저임금이 도입되는 하나의 요인으로 작용하였다. 영국은 시장주도적이며 비조직적 분권화의 사례로서 다른 5개국의 동향을 이에 대조하여 평가해 볼 수 있다.

조직된 분권화 경향이 나타나면서 학자들은 사용자들의 기업 단위 유연성 확대 요구와 지속적인 임금조정의 양립을 가능케 하는 중앙주체들의 역량에 의문을 제기하게 되었으며, 다단계 임금교섭(*multi-tiered wage bargaining*)을 관장할 수 있는 역량에 대해서도 의문을 갖게 되었다(Traxler et al., 2001; Visser, 2005). 국제 경쟁이 더욱 치열해지고 노조의 세력이 약화되면서, 이미 독일에서 목도한 바와 같이 지역의 교섭당사자들 간에 거래를 통해 비조직적 분권화가 가속화될 수 있다는 우려도 제기되었다.

독일은 특히 두 가지 면에서 참고할 만한 사례로 간주된다. 첫째, 1990년대 통독 이후 독일

의 대전환은, 어마어마한 노동공급 쇼크(구 동독의 노동력 통합)와 장기적인 긴축정책이 더해지면 공식제도가 변하지 않더라도 사용자들이 임금결정 관행에 대해 전면적인 변화를 감행할 수 있음을 잘 보여준다. 둘째, 유럽 내 무역에서 독일이 차지하는 지배적인 위치로 인해, 독일의 노동비용은 다른 북유럽 국가의 임금결정 시 벤치마크로 작용하게 되었다(Traxler & Brandl, 2009). 1990년대 독일에서 단위 노동비용이 상대적으로 감소하면서 다른 북유럽 국가들을 더욱 크게 압박하였다.

1989년 베를린 장벽이 붕괴되고 이후 2004~2007년에 중동부유럽 10개국이 EU에 가입하기 전까지, EU 내 노동이동은 제한적으로만 이루어졌고 단체협약의 최저임금 조항이 통상적으로 임금하한선의 역할을 하였다. 1990년대 초반 독일에 중동부유럽으로부터 저임금 노동유입이 증가하자, 건설업 단체들은 임금협약 조항의 확대 적용을 통해 (해외 하청업체에서 파견된) 파견근로자의 최저임금을 규제할 것을 요구하였다. 이에 따라, 1995년에 건설업에만 적용되는 근로자파견법이 제정되었고, 뒤이어 1996년에 EU파견근로자지침이 채택되었다. 이 지침에 따르면, 법정 최저임금이나 확대 임금협약에서 정한 최저임금은 다른 산업의 파견 근로자에게도 적용될 수 있다. 이 지침이 이행되었을 때, 이에 따른 제도 수립을 거부한 EU 회원국은 스웨덴과 덴마크뿐이었으며, 영국은 신설된 최저임금제도를 관련 제도로 제시하였다. 따라서 2004년부터 중동부유럽 국가들에 노동력과 서비스의 국경 간 이동(파견)이 가능한 EU 시장이 개방되었을 당시, 북유럽 국가들은 임금하한선 규제 방식에서 매우 큰 차이를 보였다.

■ 임금교섭제도의 변화

2008년 금융위기 당시 북유럽 국가들은 즉각적으로 노사정 3자협약을 체결하지 않았으며, 이후로 조정을 강화하기 위한 방안들이 마련되면서 북유럽에서는 산업별 패턴교섭과 조직된 분권화가 강화되는 경향이 가속화되었다. 2016년 핀란드는 1980~90년대 덴마크와 스웨덴의 전철을 밟기 시작했다.

금융위기 동안 노조들은 임금억제를 제안하였고, 새로운 형태의 유연성을 허용하는 노사협

약이, 때로는 국가가 지원하는 일시해고나 단기고용제도에 힘입어, 기업 단위에서 확산되었다. 스웨덴의 경우 그러한 제도가 없었기 때문에, 대규모 노조들의 요구에 따라 스웨덴 금속 노조인 IF-Metall은 2009년에 선구자적인 ‘위기 협약’을 체결하였다. 기업별 협상을 통해 근로시간과 임금을 최대 20% 삭감할 수 있도록 허용하는 이 협약은 비용 절감, 숙련 노동력 유지, 근로소득 감소분의 재분배에 목적을 두었다. 2012년에는 제조업에서 미래 위기 대처를 위한 노사협약을 체결하였고, 제조업 노사 당사자들의 요구에 대해 중도우파의 스웨덴 정부는 심각한 경기침체 시 단시간 고용을 허용하는 제도를 수립하였다.

스웨덴의 생산직 노조들 사이에서 상대적 임금에 대한 갈등이 고조되면서 2016년 교섭라운드가 시작되기 전에 있었던 스웨덴 노총(LO)의 조정은 결렬될 뻔하다가, 조정 당일 마감 직전에 거의 모든 노조들이 제조업의 기준을 따르기로 합의하면서 조정이 이루어졌다. 중요한 사실은, 저임금 계층의 임금을 추가 인상하기 위한 방안이 전국단위 노사단체에 의해 마련되어 이후 2017~2020년 단체협약에서 후속 조치가 이루어졌다는 점이다.

덴마크와 노르웨이에서는, 금융위기 동안 제조업이 주도하는 패턴교섭이 두드러진 안정세를 보였다. 위기 전에 상당한 임금인상이 이루어졌던 덴마크의 경우, 산별로 결정하는 최저인상률을 소폭만 인상하여 임금교섭에서 실질임금이 하락하였는데, 이로 인해 지역 교섭당사자들은 시장 메커니즘을 따르게 되었으며 결과적으로 경쟁력은 회복되었다(Ibsen, 2015). 이와 유사한 접근방식은 2014년에 유가 급락으로 노르웨이가 경기침체에 빠졌을 때도 시행된 바 있는데, 두 경우 모두 일정 기간 실질임금의 하락이 수반되었다.

2016년 핀란드 단체교섭제도의 전면 개편은 제조업 사용자들이 주도했고, 국가에서도 적극적으로 이를 뒷받침했다. 유로화 위기로 심각한 경기침체가 나타나자, 중도우파 성향의 핀란드 정부는 2015년에 노사 당사자들에게 5%의 비용 절감을 촉구하였다. 곧 협상이 난관에 봉착하자, 정부는 긴축재정과 함께 단체교섭을 제한하는 내용을 포함하는 구조개혁을 위해 여러 급진적 의제를 추진하였다. 거센 반발에 부딪히자, 정부는 교섭 분권화와 함께 유사한 규모의 비용 절감에 노사가 합의한다는 전제하에 앞서 제시했던 개혁안을 유보하였는데, 이는 ‘국가 그늘 아래 교섭(bargaining in the shadow of the state)’의 대표적 예를 보여준다(Visser & Hemerijck, 1997).

6개월간의 치열한 공방 끝에, 사용자와 노조 간에 ‘경쟁력 협약(Competiveness Pact)’ 초안

이 체결되었으며, 이에 따라 단위 비용은 4% 감소할 것으로 추정되었다. 이 협약은 사용자의 노동비용과 근로자의 순소득을 줄이는 것뿐만 아니라 단체교섭을 산업별로 분권화하고 기업별 협상의 여지를 확대했으며, 관련 세부사항은 각 산별 노사가 구체적으로 명시하도록 하였다. 이 협약은 금속노동자 노조협회의 과반수가 승인함으로써 최종 확정되었다. 그러나 새로운 협약의 틀은 1997년 스웨덴 산업협약(Industrial Agreement)의 영향을 받은 것으로 최대 규모의(임업, 금속, 화학) 사용자연맹의 주도로 만들어졌다. 제조업의 노사는 2017년 10월에 최초로 공동 임금협약을 체결하고 2018년과 2019년의 임금인상 기준을 정했다. 뒤를 이을 다른 산업의 임금협상에 대한 기준을 제시한 이 협약에 의하면, 실제 임금인상률은 해당 지역의 상황을 고려하여 기업별 협상을 통해 결정한다고 규정하고 있다. 기업별 합의에 이르지 못하는 경우에는, 대체규정(fall-back rules)에 의해 해당 지역의 임금인상분과 산별 임금인상분 사이를 택하도록 명시하고 있다.

■ 확대된 단일시장에서 국가별 임금하한선의 수정

2004년 EU 확대 이후 동부와 북부 유럽 간 노동이동 및 저임금경쟁이 커지면서, 최저임금 규제는 노사 당사자들 간에 쟁점으로 떠올랐다. 북유럽 6개국은 상이한 방식으로 대응하였다. 독일과 노르웨이는, 이전에 핀란드가 그랬던 것처럼, 단체협약에 의해 정해진 최저임금을 법률로 뒷받침하는 방식을 택했다. 스웨덴과 덴마크의 노사는 국가의 임금규제 개입에 여전히 반대하였고, 필요하다면 쟁의행위를 이용하면서 외국 기업과 합의에 이를 수 있는 노조의 역할을 믿었다. 과건근로자의 경우에는, 유럽사법재판소의 판결에 따라 법률 조정이 일부 이루어졌다. 이 글에서는 독일, 노르웨이, 덴마크의 변화를 중점적으로 다룬다. 스웨덴의 상황은 대체로 덴마크의 상황과 같고, 핀란드는 거의 변화가 없었으며, 영국에서는 1999년에 법정 최저임금 제도를 도입하면서 이를 통해 임금하한선(현재는 약 8.50유로)이 결정되기 때문이다.

독일은 건설 부문의 핵심 최저기준이 확대 적용될 수 있도록 한 1995년 근로자과건법을 제외하고는 산업별로 임금하한선을 규제할 만한 장치가 거의 없었다. 독일 통합서비스노조 베르디(ver.di)의 주도하에, 저임금경쟁 문제에 직면한 산업의 노조들은 사용자들에게 제안을

하기 위해 접촉하는 한편, 메르켈 정부에 로비하기 시작하였다. 제조업 사용자들의 항의에 맞서, 노조들은 마침내 1995년 법에 일련의 산업을 포함시키는 데에 산업별 사용자의 동의와 정치적 지지를 얻어냈다.²⁾ 중요한 사실은, 임금 덤프(wage dumping)이 생산성, 공공성, 자신들의 조직적 기반을 침해한다는 점을 사용자단체들이 인정했다는 것이다. 단순한 산업별 접근만으로는 충분하지 않다는 것을 깨닫고, 노조들은 단체교섭 시 하한선으로 8.50유로의 법정 최저임금을 요구하는 캠페인을 전개하였다. 이러한 요구는 새로운 기민당-사민당 연립 정부에 의해 2015년에 법으로 제정되었으며, 모든 산업으로 확대 적용을 가능케 하는 법도 채택되었다. 이에 따라 임금협약에 의한 최저기준이 법정 최저임금보다 상위 규제로서의 지위를 갖게 되었다(Dølvik et al., 2014).

덴마크는 임금하한선 규제를 단체교섭에 의존하고 있는 전통적인 북유럽 방식을 잘 보여준다. EU과견근로자지침이 시행되었을 당시, 덴마크의 노사 당사자들은 이러한 노선을 고집하면서, 필요하다면 쟁의행위를 통해서라도 외국 기업들과 합의에 이를 수 있는 노조들의 역량에 의존하고 있었다. 쟁의행위는 최저 임금요율을 요구하는 경우에 한하여 합법이라는 2007년 유럽사법재판소의 판결이 나오자, 결과적으로 과견근로자에 대한 보수는 덴마크인 근로자들보다 훨씬 낮아졌다(Arnholtz & Andersen, 2017). 노조 입장에서 이주노동자들에게 적절한 근로조건을 확보해주는 것은 매우 어려운 일이었으며, 노조들은 정부가 개입하여 연대책임(chain liability), 노동조항 등의 임금덤프 규제 방안을 마련할 것을 요구했지만 제조업 사용자들의 저항으로 인해 모두 무산되었다. 2015년, 사용자 총연맹은 심지어 노조 총연맹에 덴마크 모델에 어긋나는 모든 형태의 법적 임금규제를 반대한다는 합의서를 체결하도록 압력을 가하였다. 이는 이러한 쟁점사안 해결에 있어서 사용자들이 어떤 방식으로 ‘국가적 전통’을 자신들의 세력을 강화하는 자원으로 활용하였는지 잘 보여준다.

이와는 대조적으로, 노르웨이는 전통적인 북유럽 방식에서 벗어난 조치를 취하였다. 사용자들의 반발에도 불구하고, 노르웨이 정부는 1994년에 EU/EEA에 가입하기 전에 단체협약에 의한 임금의 확대 적용에 관한 법을 채택하였다.³⁾ 노르웨이의 석유 경제(oil-economy)

2) 청소업, 전기공사, 광업, 우편서비스, 보안서비스, 폐기물처리, 사회복지, 평생교육서비스, 인력과 견업 등이 포함된다.

3) 편집자 주: 노르웨이 민간부문에서는 사용자들이 단체협약에 서명한 사용자단체에 속해 있더라

가, 특히 건설, 조선, 파견근로 부문에서 호황을 누리면서 많은 중동부유럽 하청업체 및 근로자를 저임금으로 고용하기 시작한 2004년에 이르러서야 이 법이 비로소 활용되기 시작했다. 노르웨이는 덴마크에 비해 단체교섭 적용률이 크게 낮기 때문에(민간부문은 약 50%), 노조들은 이 법을 통해 일부 산업에서 최저임금 기준을 확대 적용토록 요구할 수밖에 없었다. 건설업 사용자들은 이러한 요구를 받아들였다. 그런데 2008년 조선업에서, 노조가 유사한 요구를 했을 때 사용자 측이 정부와 노조를 EU/EEA 법 위반으로 고소했다. 그러나 사용자들은 대법원으로부터 모든 항목에서 패소 판결을 받았다. 한편 산업세정업의 사용자와 노조들도 단체협약 확대 적용을 요구하였으며, 2017년경에는 중동부유럽 근로자들의 비중이 높은 9개 산업에 이러한 법적 ‘임금하한선’이 적용되었다. 단체협약 확대 적용으로 인해 이주노동자들의 임금은 인상되었으나 대부분의 중동부유럽 출신 근로자들은 최저수준의 임금을 받기 때문에 임금구조는 더욱 차등화된 것으로 평가된다.

또한 건설업(Arnoltz et al., 2018), 청소업(Trygstad et al., 2018), 인력파견업에 대한 비교연구(Alsos & Evans, 2018)에 의하면, 국경 간 노동이동이 활발한 개방적인 유럽 노동시장에서 법률을 통한 최저임금 확대 적용은 단체협약 적용률과 노조조직률이 매우 높지 않은 경우에 적절한 최저임금 수준을 유지하기 위해 필수적인 요소가 되었다. 그러나 또 다른 유럽 국가인 네덜란드의 건설업 사례에서 볼 수 있듯이, 사용자들은 자영(이주)노동자를 고용함으로써 그러한 형태의 모든 집단적 규제를 우회할 수 있다(Arnholtz et al., 2018).

■ 논의 및 결론

이 글은 임금규제제도를 살펴보면, 동유럽 국가들의 EU 가입으로 인한 노동력 이동의 증가와 금융위기 이후 북유럽 내에서 심화된 경쟁(North-North competition)에 북유럽의 노사 당사자들이 어떻게 대응하여 왔는지를 보여준다. 산업 전반적으로는, 금융위기 이후에 심화된 북유럽 내 경쟁과 EU의 동부 확장으로 촉발된 동유럽-북유럽 간 불안정화로 인한 압력

도 전체 근로자의 10%가 조합원인 경우에만 해당 기업에 단체협약이 적용된다.

이 가장 큰 특징이라 할 수 있다. 북유럽 내 경쟁은 임금조정제도뿐만 아니라 기업별 임금 유연성 기제에도 영향을 미친다. 동유럽-북유럽 간 불안정화의 파급효과는 임금하한선 규제에서 더 분명하게 나타난다.

1990년대 이후로 대부분의 북유럽 국가들은 임금교섭 조정체계를 개편하고 임금교섭 위임을 촉진하기 위한 방안들을 추진하여 왔다. 이러한 경향은 최근 핀란드의 단체교섭제도 재정비 과정에서 가장 두드러지게 나타난다. 연구 결과에 의하면, 남유럽에서 임금조정이 약화되고 있는 것과는 대조적으로, 영국을 제외한 북유럽에서는 제조업이 주도하는 패턴교섭을 통해 더욱 엄격하게 경쟁에 기반하여 임금성장률을 조정하는 공통된 경향을 보인다. 그와 동시에 영국을 제외한 5개 북유럽 국가들에서는 영국에서 강하게 드러나고 있는 비조직적 분권화 경향이나 그러한 경향으로 인한 사용자 일방주의(employer unilateralism)의 확산 조짐은 보이지 않는다.

독일과 노르웨이에서는 임금하한선 규제의 변화가 전면에 드러나고 있다. 독일은 일부 산업에서 단체협약에 의한 최저임금의 확대 적용을 가능케 하는 법률 개정이 이루어졌으며, 뒤이어 법정 최저임금제도가 도입되었다. 두 가지 요소 모두 다층적인 임금규율로 이어진다. 노르웨이에서도 최저임금 확대 적용 과정에서 이전까지 유명무실했던 법률이 활성화되면서 다층적인 임금규율이 수반되었다. 덴마크와 스웨덴의 경우에는 자율임금결정제도의 전통(voluntarist tradition)과 사용자 저항 때문에, 단체협약 이행강화 조치를 제외한 변화는 거의 보이지 않는다.

전체적으로 볼 때, 집단적 임금규제에 대한 외부 압력에 직면하여, 6개 북유럽 국가와 4개 산업 부문은 대체로 다양한 형태의 점진적 변화를 포함하여 전반적으로 안정된 경향을 보였으며, (핀란드와 같이) 다른 변화를 보인 경우도 있었지만 대전환까지는 아니었다. 이러한 점에서, 필자들의 연구에서는 모든 유럽 국가들에서 공통적으로 노사관계의 장기적인 신자유주의적 전환이 이루어지고 있다는 Baccaro and Howell(2017)의 주장을 뒷받침할 근거를 거의 발견하지 못했다. 이 주장을 북유럽 차원에서 해석하면, 독일을 포함한 북유럽 국가의 임금규제제도와 그에 따른 결과는 영국 제도로 수렴해 나가는 과정에 있다고 보아야 할 것이다. 그러나 필자들의 연구 결과에 의하면, 유럽의 노사관계는 지속적인 다양성(divergence)의 궤도에 있는 것으로 보인다. **KLI**

참고문헌

- Alsos, K. and C. Evans(2018), “Temporary work agencies: Triangular disorganization or multilevel regulation?,” *European Journal of Industrial Relations* 24(4).
- Arnholtz, J. and S.K. Andersen(2017), “Extra-Institutional Changes under Pressure from Posting,” *British Journal of Industrial Relations*, DOI: 10.1111/bjir.12287
- Arnholtz, J., G. Meardi, and J. Oldervoll(2018), “Collective wage bargaining under strain in northern European construction: Resisting institutional drift?,” *European Journal of Industrial Relations* 24(4).
- Baccaro, L. and C. Howell(2017), *Trajectories of Neoliberal Transformation*, Cambridge: CUP.
- Dølvik, J.E., L. Eldring and J. Visser(2014), “Setting wage floors in open markets: The role of the social partners in Europe's Multilevel Governance,” S. Evju(ed.), *Regulating Transnational Labour in Europe*, Oslo: Department of Private Law, University of Oslo, pp 131-187.
- Dølvik, J.E. and P. Marginson(2018), “Cross-sectoral coordination and regulation of wage determination in northern Europe: Divergent responses to multiple external pressures,” *European Journal of Industrial Relations* 24(4).
- Dølvik, J.E., P. Marginson, K. Alsos, J. Arnholtz, G. Meardi, T. Müller, and S. Trygstad(2018), “Collective wage regulation in northern Europe under strain: Multiple drivers of change and differing responses,” *European Journal of Industrial Relations* 24(4).
- Ibsen, C.L.(2015), “Making sense of employer collectivism: The case of Danish wage bargaining under recession,” *Journal of Industrial Relations* 58(5), pp.669-687.
- Marginson, P. and K. Sisson(2006), *European Integration and Industrial Relations*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Medlingsinstitutet(2017), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017*, Stockholm:

Medlingsinstitutet.

- Streeck, W. and K. Thelen(eds.)(2005), *Beyond Continuity*, Oxford: OUP.
- Traxler, F., S. Blaschke and B. Kittel(2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford: OUP.
- Trygstad, S., T.P. Larsen, and K. Nergaard(2018), “Dealing with austerity and migration in the northern European cleaning sector: Social partner strategies to strengthen wage floors.”
- Traxler, F. and B. Brandl(2009), “Towards Europeanisation of Wage Policy,” *European Union Politics* 10(2), pp.177-201.
- Visser, J.(2005), “Beneath the Surface of Stability: New and Old Modes of Governance in European Industrial Relations,” *European Journal of Industrial Relations* 11(3), pp.287-307.
- Visser, J. and A. Hemerijck(1997), *A Dutch Miracle*, Amsterdam: Amsterdam UP.