

Koordination von Lohnverhandlungen

Ronald Schettkat*

Kollektiven Lohnverträgen – in Deutschland unter der Überschrift ‚Flächentarifverträge‘ seit langem in der Diskussion – wird vorgeworfen, dass sie die Lohnstruktur komprimieren, systematisch zu marktwidrigen Löhnen führen und Beschäftigungschancen ungenutzt lassen, weshalb sie im Vergleich mit bilateralen Lohnverhandlungen ineffizient sein sollen. Traditionell haben Ökonomen dezentralisierte Lohnverhandlungen favorisiert, weil diese eher dem idealen Marktmodell entsprechen, in dem organisierte Interessengruppen nur Sand im Getriebe einer ansonsten gut funktionierenden dezentralen Marktkoordination sein können. Neuere theoretische Entwicklungen nehmen jedoch allgegenwärtige Marktperfektionen (Informationsasymmetrien, Marktmacht etc.) zum Ausgangspunkt und zeigen, dass beispielsweise Gewerkschaften Marktperfektionen durchaus ausgleichen oder vermindern können. Modelle imperfekter Märkte kommen zu anderen, realistischeren Beurteilungen institutioneller Arrangements, als es das idealisierte Marktmodell zu leisten vermag. Dieser Beitrag gibt einen Überblick der theoretischen und empirischen Diskussion des Zusammenhanges von Lohnverhandlungssystemen, Lohnungleichheit und Beschäftigung. Es wird gezeigt, dass koordinierte Lohnverhandlungssysteme zu geringerer Lohnstreuung führen, aber der häufig postulierte Zusammenhang zwischen geringer Lohnungleichheit und schlechter Arbeitsmarktpformance kann auf der Aggregatebene nicht bestätigt werden. Sowohl Länder mit sehr hoher Lohnungleichheit – wie die USA – wie auch Länder mit sehr geringer Lohnungleichheit – wie die skandinavischen Länder – erreichen hohe Beschäftigtenstände.

Gliederung

- 1 Einleitung: Mehr Lohndifferenzierung?
- 2 Marktmacht und Koordination:
Theoretische Zusammenhänge
- 2.1 Partialinteresse und makroökonomische Effekte
- 2.2 Die Suche nach dem Gleichgewichtslohn
- 3 Indikatoren für Lohnverhandlungssysteme
- 4 Lohnverhandlungssysteme und Lohndifferenzierung
- 5 Lohnverhandlungssysteme, Lohndifferenzierung und Beschäftigung: Empirische Zusammenhänge
- 6 Zusammenfassende Schlussfolgerungen

1 Einleitung: Mehr Lohndifferenzierung?

Kollektive Lohnverträge – in Deutschland unter der Überschrift ‚Flächentarifverträge‘ heftig diskutiert – stehen in der Dauerkritik: Sie generieren einen Einheitslohn, nehmen keine Rücksicht auf betriebliche Belange, lassen keine hinreichende Lohndifferenzierung zu, gefährden die Konjunktur, sind ein Standortnachteil im internationalen Wettbewerb, passen nicht in die vernetzte globalisierte Ökonomie; sie sind nicht marktgerecht usw. usf., lauten die Anklagen. Mehr Lohndifferenzierung muss zugelassen werden, dem Marktmechanismus muss mehr Geltung verschafft werden, um endlich die Arbeitslosigkeit abzubauen, so der nahezu einstimmige Expertenchor. „Lohnstarrheit heißt, dass die Löhne nicht angemessen auf Situationen und Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt reagieren.

Wenn sich aber der Preis, hier der Lohn, nicht an veränderte Situationen und Ungleichgewichte anpasst, müssen sich stattdessen die Mengen anpassen, also die Beschäftigung, es kommt zu Arbeitslosigkeit.“ (Sachverständigenrat 2002/03: Ziffer 461). Insbesondere die Lohnstruktur in Deutschland wird vom Sachverständigenrat als verzerrt angesehen: „Die Lohnstruktur in Bezug auf die Qualifikationen ist in Deutschland im Gegensatz zu anderen großen Industrieländern, die ihre Arbeitslosigkeit reduziert haben, in den letzten zwanzig Jahren weitgehend konstant geblieben, obwohl sich die Struktur der Nachfrage zu Ungunsten der weniger Qualifizierten verschoben hat. Zwangsläufig muss dann die Arbeitslosigkeit zunehmen.“ (Sachverständigenrate 2002/03 Ziffer 461).¹

Der Haupttext des Sachverständigenratsgutachtens (2002/03) fordert mehr Lohnflexibilität durch Öffnung der Flächentarifverträge, die Lohnabweichungen nach unten auf betrieblicher Ebene oder bilateral zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart

* Prof. Dr. Ronald Schettkat ist Professor für Volkswirtschaftslehre, Bergische Universität Wuppertal und Visiting Scholar Russell Sage Foundation, New York USA. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Er wurde im September 2003 eingereicht und nach der Begutachtung und einer Revision im Februar 2004 zur Veröffentlichung angenommen.

¹ Diese Lohnkompressionshypothese ist außerordentlich populär: „eine flache Lohnstruktur auf hohem Lohnniveau, wie sie für das (West-) Deutsche System charakteristisch ist, muss dem Markt institutionell aufgezwungen werden.“ (Streeck 1996: 88). Zu den Belegen, bzw. Widerlegungen dieser Thesen siehe weiter unten.

zulassen. Soweit die Meinung des Haupttextes, zu der allerdings drei der ‚fünf Weisen‘ abweichende Meinungen vertreten. Ein Sachverständigenratsmitglied möchte die vorgeschlagenen Aufweichungen der Tarifverbindlichkeit noch ausgeweitet sehen, während zwei andere dieselben Ausführungen als zu weit gehend kritisieren (vgl. insb. die Ziffern 466 467/468 sowie 480-482, Sachverständigenrat 2002/03). Offenbar gehen die Einschätzungen über die Wirkungen kollektiver Lohnverträge im Sachverständigenrat auseinander, dessen Spektrum auch in etwa den Stand der internationalen wirtschaftswissenschaftlichen Forschung widerspiegelt. Wie in anderen Bereichen auch, hängt die Einschätzung der Wirkungen kollektivvertraglicher Regelungen vom theoretischen Konzept des Arbeitsmarktes ab. Dabei zeigt sich, dass die Forderung, dem Marktmechanismus mehr Geltung zu verschaffen verbunden mit der Anmahnung höherer Lohndifferenzierung, theoretisch nicht ganz widerspruchsfrei ist.

‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ ist nicht nur ein Gewerkschaftslogan, sondern auch das Ergebnis eines funktionierenden Marktprozesses. Im ‚perfekten Markt‘ existieren Lohnunterschiede nur zur Kompensation von individuellen Produktivitätsunterschieden (Qualifikationen) oder zur Kompensation von unterschiedlichen Arbeitsbedingungen. Abweichungen vom Gleichgewichtslohn, etwa regional oder zwischenbetrieblich, kann es im Markt nur geben, wenn „Rigiditäten“ Anpassungsprozesse verzögern oder gar verhindern. Die Kritik am „Einheitslohn“ kollektiver Lohnverträge kann deshalb spezifisch auf einige Tarifabschlüsse gerichtet sein, aber als Kritik an institutionalisierten kollektiven Lohnverhandlungen ist das Zitieren eines ‚falschen‘ Lohnabschlusses nicht ausreichend. Vielmehr muss gezeigt werden, dass kollektive Lohnverhandlungen systematisch bilateralen Lohnverhandlungen unterlegen sind, also systematisch zu ‚falschen Löhnen‘ führen.

In den Wirtschaftswissenschaften wird diese Diskussion unter der Überschrift, ‚zentralisierte versus dezentralisierte bzw. koordinierte versus unkoordinierte Lohnverhandlungssysteme‘ geführt und hat zu einer differenzierten Beurteilung institutioneller Arrangements geführt. Organisierte Arbeitnehmerschaft bedeutet Marktmacht, weshalb Ökonomen traditionell dezentralisierte Lohnverhandlungen favorisiert haben und Gewerkschaften als Sand im Getriebe eines ansonsten gut funktionierenden Marktmechanismus angesehen haben. Neuere theoretische Entwicklungen gehen aber davon aus, dass Marktmacht aufgrund von Marktimperfectionen (Informationsasymmetrien etc.) allgegenwärtig ist und dass Gewerkschaften unter Umständen dazu beitragen Marktimperfectionen zu beheben. Aus dieser Sicht lohnt es deshalb über Bedingungen nachzudenken, die die möglichen negativen Effekte kollektiver Lohnverhandlungen minimieren ohne gleichzeitig deren Vorteile zu verlieren.

Natürlich kann eine komprimierte Lohnstruktur negative Beschäftigungswirkungen haben und durch zu hohe Mindestlöhne geringer qualifizierte Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt ausgrenzen, aber es ist eine empirische Frage, ob die Lohnstruktur durch kollektive Lohnverhand-

lungen tatsächlich über Gebühr komprimiert wird. Die Aggregatdaten scheinen zunächst für die Lohnkompressionshypothese zu sprechen. Die USA haben ein dezentralisiertes Lohnverhandlungssystem, sie haben deutlich höhere und zunehmende Lohnunterschiede und konnten in den 80er und 90er Jahren ihre Arbeitslosigkeit reduzieren und Beschäftigung aufbauen.² Es ist aber auch bekannt, dass die europäische Qualifikationsstruktur sehr viel enger ist als die amerikanische. Forschungsergebnisse zeigen, dass sowohl in Ländern mit flexiblen Löhnen wie auch in Ländern mit weniger flexiblen Löhnen die Arbeitslosigkeit geringer qualifizierter Arbeitnehmer überproportional hoch ist (Bell/Nickell 1996). Unabhängig von Lohnverhandlungssystemen sind geringer qualifizierte Arbeitnehmer stets überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Die beschäftigungspolitisch erfolgreichen europäischen Länder – die europäischen Tiger – zeigen, dass Beschäftigungsgewinne auch bei enger Lohnverteilung zu erreichen sind. Zudem ist die US-Ökonomie gegenwärtig mit dem Problem beschäftigungslosen Wachstums konfrontiert, was lange Zeit als ein europäisches Phänomen angesehen wurde und mit dem Schlagwort ‚Eurosclerosis‘ belegt wurde (vgl. Schettkat 2004).

Es ist eine empirisch zu untersuchende Frage, ob geringer qualifizierte Arbeitnehmer sich tatsächlich durch Lohnunterbietungen in Beschäftigung hineinpreisen können und es ist eine theoretische wie empirische Frage, ob die Gleichsetzung von dezentralisierten Lohnverhandlungen mit einem perfekten Marktmechanismus gerechtfertigt ist, oder ob nicht auch dezentrale Lohnverhandlungen negative Effekte produzieren können. Wie schädlich sind Flächentarifverträge? Sind sie marktwidrig, verzerren sie die Lohnstruktur? Komprimieren sie die Lohnstruktur derart, dass Beschäftigungschancen ungenutzt bleiben?

Methodisch haben Analysen des Zusammenhanges von ökonomischer Entwicklung und Lohnverhandlungssystemen mehrere Probleme: Es gibt keine klare, allgemein akzeptierte Klassifikation der Lohnverhandlungssysteme. Diese sind immer mehrdimensional und lassen sich deshalb nur schwer mit einem Indikator abbilden. Lohnverhandlungssysteme verändern sich kaum oder nur sehr langsam und ökonomische Effekte stellen sich vermutlich erst mit einem erheblichen Timelag ein, was die Analysen auf internationale Querschnittsvergleiche mit geringen Fallzahlen und einfache ökonometrische Analysen (in der Regel Korrelationen oder univariate Regressionen) begrenzt. Dieser Beitrag soll einen Überblick der theoretischen und empirischen Zusammenhänge von Lohnverhandlungssystemen einerseits sowie Lohnungleichheit und Beschäftigung andererseits geben. Es wird analysiert, wie der Preis für Arbeit in realen, imperfekten Märkten bestimmt wird und es wird der Zusammenhang zwischen Lohnverhandlungssystem und Lohnspreizung theoretisch und empirisch untersucht. Ferner werden die Zusammen-

² In den 90er Jahre wurden die Lohndifferentiale nach den OECD-Daten in den USA vermindert, wenngleich sie weiterhin auf einem für hochentwickelte Industrieländer hohem Niveau sind (vgl. weiter unten).

hänge zwischen Lohnverhandlungsinstitutionen und Lohnspreizung einerseits sowie Arbeitslosigkeit und Beschäftigung andererseits analysiert.

Im Folgenden werden zunächst einige theoretische Überlegungen zu koordinierten Lohnverhandlungen und ihren ökonomischen Effekten diskutiert und die wesentlichen theoretischen Positionen hergeleitet (Abschnitt 2). Im dritten Abschnitt werden verschiedene Indikatoren zur Charakterisierung von Lohnverhandlungssystemen vorgestellt und deren Konsistenz verglichen. Der vierte Abschnitt fasst die empirische Forschung zum Zusammenhang von Lohnverhandlungssystemen und Lohnungleichheit zusammen und abschließend werden die Arbeitsmarkteffekte diskutiert.

2 Marktmacht und Koordination: Theoretische Zusammenhänge

2.1 Partialinteresse und makroökonomische Effekte

Mancur Olson (1982) entwickelte eine Theorie, in der Interessensverbände am schädlichsten für die Wirtschaftsentwicklung sind, wenn sie Macht gewonnen haben, aber keine Verantwortung für die negativen Effekte ihres Handelns tragen müssen. In Bezug auf die organisierte Arbeitnehmerschaft und Lohnverhandlungen können danach zwei gegenläufige Effekte identifiziert werden: (1) Mit zunehmendem Organisationsgrad³ gewinnen Gewerkschaften Marktmacht, die zu übermäßigen Lohnerhöhungen genutzt werden kann. Marktmacht ist eine positive Funktion des Organisationsgrades. (2) Gleichzeitig werden mit dem Organisationsgrad aber auch zunehmend negative gesamtwirtschaftliche Effekte von Lohnverhandlungen in die Entscheidungsfindung der Gewerkschaft einbezogen. Für Gewerkschaften, die nur einen kleinen Teil der Arbeitnehmerschaft organisieren – etwa berufsspezifische Gewerkschaften – sind negative gesamtwirtschaftliche Effekte ihres Handelns für das eigene Entscheidungskalkül irrelevant, weil sie die eigenen Mitglieder nur marginal treffen. Wenn jedoch eine Gewerkschaft die gesamte Arbeitnehmerschaft organisiert, dann gehen negative gesamtwirtschaftliche Effekte ihrer Lohnverhandlungen direkt in ihre Nutzenfunktion ein. Wenn beispielsweise eine Lohnerhöhung zu vermehrter Arbeitslosigkeit führt, dann reduzieren die damit verbundenen Beitragserhöhungen die Nettolohnerhöhung der Gewerkschaftsmitglieder. Die Endogenisierung negativer gesamtwirtschaftlicher externer Effekte ist deshalb ebenfalls eine positive Funktion des Organisationsgrades.

Ungeklärt ist, wie die „Entstehungsfunktion“ und die „Endogenisierungsfunktion“ negativer Effekte verlaufen, denn sie sind theoretische Konstrukte, die einer empirischen Spezifizierung kaum zugänglich sind. In Abhängigkeit vom unterstellten Funktionsverlauf der gewerkschaftlichen Lohnsetzungsmacht und der Form der Endogenisierungsfunktion negativer externer Effekte, ergeben sich unterschiedliche Funktionen der Nettoeffekte des Zentralisierungsgrades von Lohnverhandlungssystemen.⁴ In der linken Graphik von Abbildung 2.1 nehmen die negativen Effekte mit zunehmendem Zentralisierungsgrad linear zu, während die Endogenisierungsfunk-

tion flach verläuft. Im Ergebnis ist der negative Effekt ebenfalls eine linear positive Funktion des Zentralisierungsgrades. Dieses ist, wenn auch evtl. vereinfachend, etwa die Position der Monopolkommission in ihrem viel beachteten Bericht von 1994. In der Literatur wird aber auch der entgegengesetzte Funktionsverlauf wie in der mittleren Graphik von Abbildung 2.1 vertreten. Es entstehen keine negativen gesamtwirtschaftlichen Effekte (die Machtmissbrauchsfunktion verläuft horizontal), aber gesamtwirtschaftlichen Bedingungen wird mit zunehmendem Zentralisierungsgrad mehr Rechnung getragen (die Endogenisierungsfunktion ist linear steigend). Im Ergebnis ergibt sich eine fallende Funktion des Nettoeffektes wie sie bei Bruno/Sachs (1985), Layard/Nickell/Jackman (1991)⁵ oder Soskice (1990) unterstellt wird.

Schließlich gibt es noch den von Lars Calmfors und John Driffill (1988) unterstellten nichtlinearen Verlaufs der Machtfunktion, die wie in der rechten Graphik von Abbildung 2.1 dargestellt oberhalb der Endogenisierungsfunktion verläuft und zu einer umgekehrt u-förmigen Funktion des Nettoeffektes führt. Calmfors/ Driffill leiten diesen Kurvenverlauf für die Extreme dezentralisierter, betrieblicher Lohnverhandlungen und zentralisierter Lohnverhandlungen zwischen den Spitzenverbänden auf nationalstaatlicher Ebene ab.

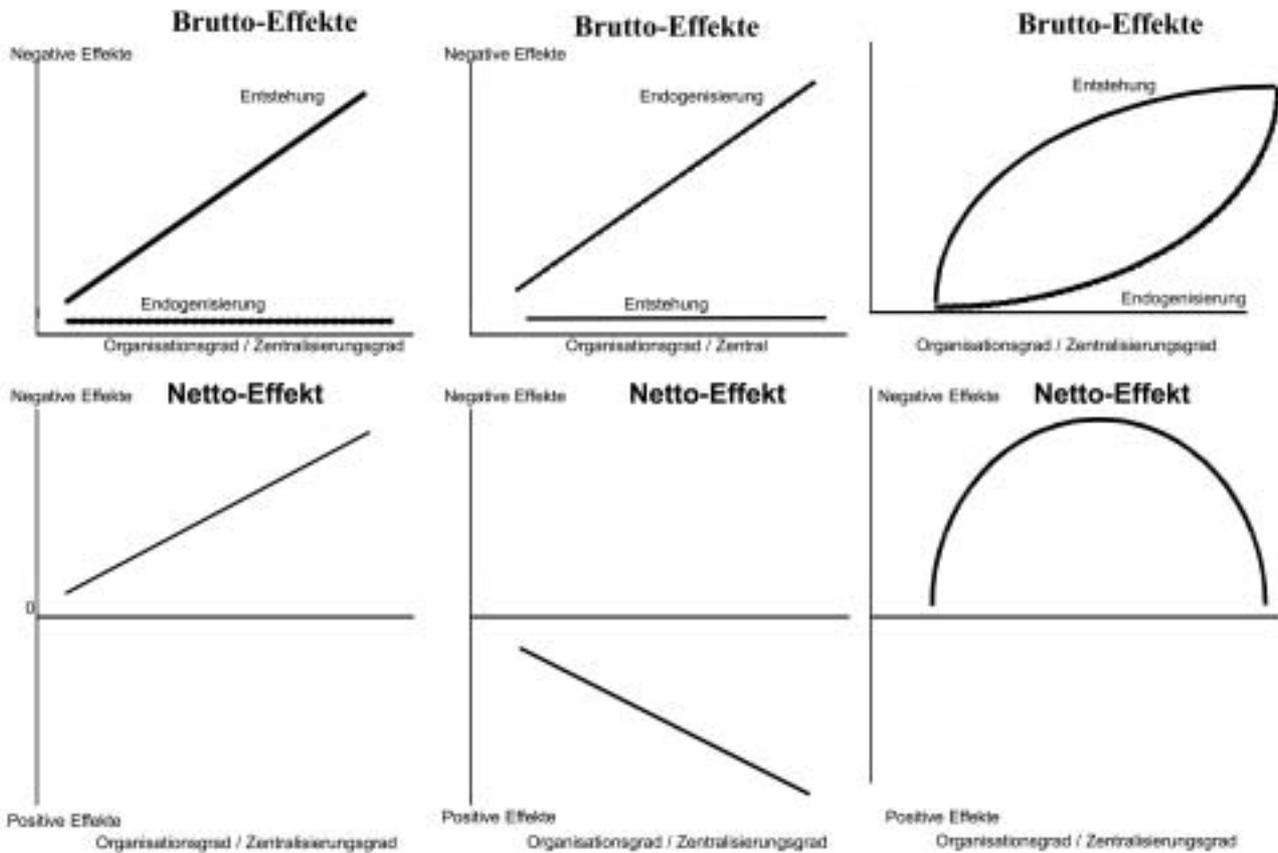
Handelt eine Betriebsgewerkschaft mit einem Unternehmen direkt die Löhne aus, dann wird der Tradeoff zwischen Lohnerhöhungen und Beschäftigung vor allem durch die Preiselastizität der Nachfrage für das Produkt dieses Unternehmens bestimmt. Ein Monopolunternehmen mit preisunelastischer Produktnachfrage kann die Lohnerhöhungen direkt ohne Auswirkungen auf die Beschäftigung in Form von Preiserhöhungen weitergeben. Die meisten Unternehmen haben jedoch Wettbewerber, deren Produkte als Substitut für eigene Produkt dienen können. Im Extrem verhindert die unendlich preiselastische (betriebsspezifische) Nachfrage im vollkommenen Markt jegliche Preiserhöhung. In Produktmärkten mit starkem Wettbewerb ist deshalb der Zusammenhang zwischen Lohn/Preiserhöhungen und Beschäftigung direkt spürbar und wird in das Kalkül der (Betriebs-)Gewerkschaft einbezogen werden. Die Marktmacht von Betriebsgewerkschaften wird durch den Wettbewerb im Produkt-

³ Vereinfachend wird hier von Organisationsgrad gesprochen, obwohl es letztlich nicht auf die tatsächliche Mitgliedschaft als vielmehr auf den Anteil der von den jeweiligen Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmer ankommt. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen zum Beispiel weiten die Wirkung von Tarifverträgen aus, ohne dass es eines hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades bedarf, was insbesondere in Frankreich von Bedeutung ist.

⁴ Zur Messung von Koordinations- und Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen vgl. weiter unten.

⁵ Steve Nickell (1988) argumentiert, dass der Anteil der Lohnkosten auf der Betriebsebene am Produktpreis geringer ist als auf der Branchenebene. Im Betrieb beträgt der Lohnkostenanteil am Output nur rund 20%, aber in der Gesamtwirtschaft sind es etwa 70%. Mit dem Aggregationsgrad steigt der Lohnkostenanteil an, weshalb die Auswirkungen von Lohnerhöhungen auf die Preise mit dem Aggregationsgrad zunehmen, und der negative Effekt von Lohnsetzungsmacht mit dem Aggregationsgrad fallen sollte.

Abbildung 2.1: Theoretische Effekte kollektiver Lohnverhandlungen



markt begrenzt. Eine Branchengewerkschaft, so die Argumentation, hat Lohnsetzungsmacht, aber internalisiert die makroökonomischen Kosten ihrer Lohnsetzung kaum und der Produktmarkt Wettbewerb ist weniger bedeutend,⁶ weshalb hier relativ hohe Nettokosten zu erwarten sind. Eine nationale Gewerkschaft wird noch größere Lohnsetzungsmacht haben, aber die negativen Effekte sind nun vollkommen endogen, weshalb sie nach den Überlegungen von Calmfors und Drifill dezentralisierte Lohnsetzungsprozesse quasi simuliert und zu gleich geringen negativen Effekten führt.

Da die diskutierten Funktionen nicht direkt gemessen werden können und sich die unterstellten Zusammenhänge damit einer direkten empirischen Überprüfung entziehen, musste sich die Forschung auf eine indirekte empirische Prüfung der Zusammenhänge beschränken, wie in Abschnitt drei diskutiert.

2.2 Die Suche nach dem Gleichgewichtslohn

Der Gleichgewichtslohn ist dort, wo Angebots- und Nachfragefunktion sich schneiden und der Markt geräumt ist, denn niemand will zu diesem Lohn mehr Arbeit anbieten oder nachfragen. So steht es in jedem Lehrbuch der Mikroökonomie. Aber wie wird der Gleichgewichtslohn ermittelt? Im theoretischen Modell wird angenommen, dass alle Marktteilnehmer den Gleichgewichtslohn ken-

nen (vollkommene Information) und sich die Anpassung an diesen Lohn unendlich schnell vollzieht. Zudem dürfen weder Arbeitsanbieter noch Arbeitsnachfrager Marktmacht besitzen, weshalb Ökonomen Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern (Gewerkschaften) häufig mit Skepsis betrachten und als Kartellbildung kritisieren. Marktmacht verleitet leicht zum Missbrauch und kann verhindern, dass die Ökonomie den Gleichgewichtslohn erreicht, weshalb Ökonomen traditionell dezentralisierte den zentralisierten Lohnverhandlungssystemen vorgezogen haben. Aber wie oben diskutiert, hat sich die Sichtweise durchaus verändert.

Im Lehrbuch und in einigen wenigen Märkten ermittelt ein Auktionator die Angebots- und Nachfragefunktionen und gibt den Gleichgewichtspreis(-lohn) bekannt, zu dem dann die Vertragsabschlüsse getätigt werden. Im realen Arbeitsmarkt gibt es diesen Auktionator nicht, was zu theoretischen Hilfskonstruktionen wie ‚Tatonnement‘, aber auch zur Entwicklung der ‚neuen Mikroökonomie‘ geführt hat (Phelps 1971). Die Gruppe der ‚neuen Mikroökonomien‘ fühlte sich durchaus als ‚Revolutionäre‘, als

⁶ Verstärkter internationaler Wettbewerb kann die Preiselastizität der Produktmarktnachfrage erhöhen, weshalb der umgekehrt u-förmige Verlauf der Nettoeffekt-Kurve flacher verläuft (Danthine/Hunt 1994).

sie Ende der 60er Jahre mit der mikroökonomischen Doktrin vollkommener und kostenloser Information brachen. In der ‚neuen Mikroökonomie‘ sind Vertragsabschlüsse zu ‚falschen‘ Preisen möglich, was Anpassungsprozesse notwendig macht. Um den Marktlohn herauszufinden, müssen Arbeitnehmer Informationen sammeln, d.h. sie müssen ständig versuchen, ob sie bei einem anderen Unternehmen einen höheren Lohn erzielen können.

Märkte haben mit immanenten Informationsproblemen zu kämpfen, wie der Nestor der experimentellen Ökonomie, Edward Chamberlain, bereits in den 40er Jahren gezeigt hat (Chamberlain 1948). Bei dezentralen – im Extrem gar bilateralen – Lohnverhandlungen werden die Löhne für gleiche Qualifikationen in der Regel nicht dem Gleichgewichtslohn entsprechen, weil dieser den individuellen Akteuren (Arbeitgebern wie Arbeitnehmern) nicht bekannt ist. Lohninformation ist in der Regel lokal und diffundiert nur langsam⁷. Es werden deshalb Verträge zu „falschen“ Löhnen abgeschlossen, die entweder durch Neuverhandlungen oder durch Mobilität korrigiert werden und so Transaktionskosten verursachen. Ein Indiz dafür ist die höhere Fluktuation im amerikanischen Arbeitsmarkt, die auf einen aktiven Anpassungsprozess hindeutet, aber auch den Korrekturbedarf und die daraus entstehenden Transaktionskosten bilateraler Vertragsabschlüsse illustriert.

Die Informationsprobleme bilateraler Lohnverhandlungen werden eindrucksvoll durch Hay-Consulting, eine weltweit operierende Unternehmensberatung, bestätigt. Hay-Consulting ist ein Informationspool für außertarifliche Managementgehälter, die üblicherweise individuell ausgehandelt werden, wo aber ein Vergleichsmaßstab – der Marktpreis – nicht bekannt ist. Unternehmen können bei Hay-Consulting maßgeschneiderte Informationen über die in der Region und Branche gezahlten Gehälter erfahren (Hendricks 2003, Hay Consulting web page).

Tarifverhandlungen durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können als Substitut des Auktionators oder von Hay-Consulting interpretiert werden. Gewerkschaften bündeln die Angebots- und Arbeitgebervertreter die Nachfrageseite und können deshalb die Markteffizienz verbessern.⁸ Kollektive Lohnverhandlungen können die Informationskosten reduzieren und zudem delegieren sie Einkommenskonflikte an professionelle Unterhändler und helfen so, das betriebliche Miteinander von einer wesentlichen Konfliktquelle zu befreien. Natürlich ist es auch für kollektive Verhandler schwer, den Gleichgewichtslohn für eine ganze Reihe von verschiedenen Qualifikationen zu ermitteln und selbstverständlich kann im Ergebnis die Lohnstruktur verzerrt oder das Lohnniveau zu hoch sein. Aber ob das so ist, kann nicht schon aus der Existenz von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geschlossen werden.

Insbesondere mit Hinweis auf Not leidende Betriebe, für die eine Standardloohnerhöhung eine starke Belastung sein kann, die im Extremfall sogar zum Konkurs führen kann, wird eine Öffnung oder gleich die Abschaffung der Flächentarifverträge gefordert. Zweifellos kann eine nach unten flexible Lohngestaltung Arbeitsplätze in gefährdeten Bereichen erhalten, aber Lohnflexibilität ist nicht ein-

seitig, sondern wirkt in beide Richtungen, nach unten wie nach oben. Mitarbeiter in prosperierenden Unternehmen, nach deren Produkten eine hohe Nachfrage besteht, oder Mitarbeiter mit spezifischen Qualifikationen werden hohe Lohnsteigerungen durchsetzen und so den Kostendruck erhöhen und damit die Expansionskraft dieser Unternehmen reduzieren.

Die Gleichsetzung von dezentralen Lohnverhandlungssystemen mit der machtfreien Welt des idealisierten Marktmodells ist irreführend, denn selbst Betriebsgewerkschaften oder einzelne Arbeitnehmergruppen wie natürlich auch einzelne Arbeitgeber haben in allen Märkten Preissetzungsmacht und passen sich nicht lediglich an den Gleichgewichtslohn an.⁹ Unternehmen sehen sich einer positiv steigenden Arbeitsangebotsfunktion gegenüber und können deshalb durch höhere Löhne mehr Arbeitsangebot attrahieren (vgl. Manning 2003). Zudem können bereits beschäftigte Arbeitnehmer Macht ausüben (Thurow 1975), weil sie betriebspezifische Kenntnisse haben und deshalb ihre Substitutionskosten relativ hoch sind. Löhne sind deshalb auch aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen heraus nach unten starr und zwar auch in dezentralen Lohnverhandlungssystemen (Bewley 1995). „Insider“ können günstige Situationen für sich zu „außerordentlichen“ Lohnsteigerungen nutzen. Dieses so genannte „rentseeking“ ist in dezentralen Lohnverhandlungssystemen offenbar verbreiteter als in zentralisierten Systemen, die zwar den Lohnspielraum nach unten eingrenzen, aber auch dem „Überschießen“ von Löhnen entgegenwirken (Teulings/Hartog 1998). Die Medaille der Lohnflexibilität hat deshalb zwei Seiten: Der den Arbeitsplatz erhaltenden Wirkung in etablierten Bereichen steht die beschäftigungsreduzierende Seite in neuen prosperierenden Bereichen gegenüber (Bell/Freeman 1985). Für die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsentwicklung sind beide relevant, aber nur das Nettoergebnis zählt, und die wirtschaftliche Dynamik wird wohl langfristig eher durch die jungen, prosperierenden Bereiche bestimmt. Interessanterweise waren es in Schweden die Arbeitgeberverbände, die nach zentralisierten Lohnverhandlungen fragten, um so den zwischenbetrieblichen Wettbewerb um Arbeitnehmer zu reduzieren (Wadensjö 1991, Svensson 1993).

Die Begrenzung von Lohnerhöhungen in den prosperierenden Bereichen ist natürlich auch für Gewerkschaften

⁷ Dezentralisierte Lohnfindung kann deshalb zu ähnlichen Effekten führen wie lokale Informationen in anderen Märkten, etwa dem Wohnungsmarkt. Hier können sich Effekte leicht verstärken statt zu kompensieren. Das Makroergebnis kann in Systemen mit lokaler Information von den Präferenzen ALLER Marktteilnehmer abweichen, wie es Thomas Schelling in seinen ‚Micromotives und Macrobehavior‘ eindrucksvoll an der Segregation amerikanischer Städte demonstriert hat.

⁸ Für Ökonomen, die Gewerkschaften nur akzeptabel finden, wenn sie einen unersetzbaren Beitrag zur Markteffizienz leisten, sei angemerkt, dass das Beispiel von Hay-Consulting natürlich zeigt, dass Teilfunktionen ersetzt werden können. Das Beispiel zeigt aber auch, dass Ersatzfunktionen kostspielig sind und das Referenzmodell perfekter Märkte hier nicht anwendbar ist.

⁹ Durch Kern der Effizienzlohnmodelle, dass die Produktivität vom Lohn abhängen kann.

problematisch, weil Lohnzurückhaltung zu übermäßig hohen Gewinnen führen kann und ‚rent-sharing‘ für Arbeitnehmer in prosperierenden Bereichen attraktiv ist. So ist dann auch zu verstehen, dass Gewerkschafter einer gewissen ‚Flexibilisierung‘ der Flächentarifverträge durchaus positiv gegenüberstehen, bietet diese Öffnung ‚nach oben‘ doch Gelegenheit ‚Renten‘ abzuschöpfen und den Nutzen der gewerkschaftlichen Vertretung für die Beschäftigten in den prosperierenden Bereichen fühlbar zu machen. Durch Zuschläge zu den ‚normalen Lohnerhöhungen‘ können ‚Übergewinne‘¹⁰ abgebaut werden.

3 Indikatoren für Lohnverhandlungssysteme

Der Organisationsgrad der Arbeitnehmerschaft dient häufig als Indikator für die Durchsetzungsmacht von Kollektivverträgen. Ein hoher Organisationsgrad führt zugleich auch zu einer hohen Erfassungsrate (coverage rate) von Kollektivverträgen, die in vielen Ländern – aber nicht in allen – rückläufig ist¹¹. Wie das Beispiel Frankreich zeigt, kann ein geringer Organisationsgrad (nur noch etwa 10% der französischen Arbeitnehmer sind gewerkschaftlich organisiert) dennoch mit einer hohen Erfassungsrate einhergehen (rund 75%), wenn Kollektivverträge als ‚allgemeinverbindlich‘ erklärt werden (eine Übersicht von Gesetzen zur Allgemeinverbindlichkeit findet sich in Hartog/Theeuwes 1993).¹² Selbst bei geringem Organisationsgrad, aber hohem Erfassungsgrad wird eine Gewerkschaft makroökonomische Effekte in ihr Lohnfindungskalkül einbeziehen. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen können deshalb die Endogenisierung möglicher ne-

gativer Effekte partialer Interessenvertretungen reduzieren oder verhindern.

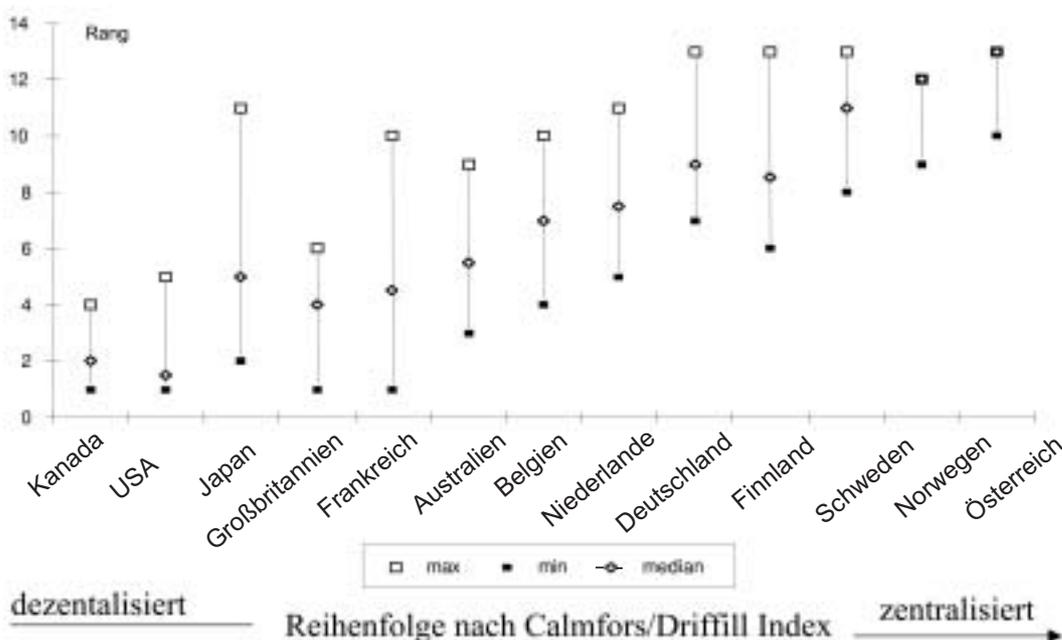
Der ‚Organisationsgrad‘ oder der Erfassungsgrad alleine ist aber nicht ausreichend, um die aus dem Olsonschen Modell abgeleiteten Effekte zu evaluieren. Das Niveau, auf dem die kollektivvertraglichen Löhne ausgehandelt werden, ist ebenso von Bedeutung. Layard/Nickell/Jackman (1991) zum Beispiel argumentieren, dass ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad sehr unterschiedliche Effekte in Abhängigkeit davon haben kann, ob die Lohnverhandlungen dezentral (betrieblich) oder zentral

¹⁰ Dieses war ein Zentralproblem für die so genannte ‚solidarische Lohnpolitik‘ der schwedischen Gewerkschaften, die zu schwer zu legitimierenden Übergewinnen (Meidner 1974) bei prosperierenden Unternehmen führte. Es ist natürlich für Gewerkschafter schwer zu vertreten, dass Arbeitnehmer auf mögliche Lohnsteigerungen verzichten sollen, aber gleichzeitig die Gewinne steigen. Dieses hat zur Entwicklung der Lohnfonds geführt, die diese Übergewinne abschöpfen sollten (Meidner 1974).

¹¹ Beck und Fitzenberger (2003) kommen mit Daten des sozioökonomischen Panels zum Ergebnis, dass der Rückgang des Organisationsgrades vor allem strukturell bedingt ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass Individuen einer Gewerkschaft beitreten, hat sich nach ihrer Analyse zwischen 1985 und 1997 kaum verändert.

¹² Allgemeinverbindlichkeitserklärungen können auf den Organisationsgrad der Arbeitnehmer negativ rückwirken, weil die Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht mehr erforderlich ist, um in den Genuss der kollektivvertraglichen Regelungen zu kommen. Andererseits können sie positiv auf den Organisationsgrad der Arbeitgeber rückwirken, weil diese möglicherweise Einfluss auf die Kollektivverträge nehmen wollen, wenn sie ihre Lasten zu tragen haben. Umgekehrt kann es ein Anreiz zum Verlassen der Arbeitgeberverbände sein, wenn Kollektivverträge nicht als allgemeinverbindlich erklärt werden, was in den neuen Bundesländern zu beobachten ist.

Abbildung 3.1: Rangfolge der Länder nach verschiedenen Charakterisierungen der Lohnverhandlungssysteme



Quelle: Calmfors/Driffill (1988), Bruno/Sachs (1986), Crouch (1985), Blyth (1979), Cameron (1984), Tarantelli (1986), Lijphardt/Crepez (1991), Schettkat (1994), Golden/Lange/Wallerstein (1997), Hall/Franzese (1998), Traxler/Blaschke/Kittel (1999) vgl. Literaturliste.

Alle aufgeführten Länder waren in jeder Studie enthalten.

(national) geführt werden. Hohe Organisationsmacht und betriebsbezogene Verhandlungen können zu hohen Lohnsteigerungen und nachfolgenden Preissteigerungen führen, während bei zentraler Lohnverhandlung diese Effekte endogenisiert werden würden.¹³

Empirische Analysen des Zusammenhanges zwischen der institutionellen Ausgestaltung von Lohnverhandlungssystemen und ökonomischer Entwicklung sind auf die Entwicklung von Indikatoren angewiesen, die die mehrdimensionalen institutionellen Bedingungen abbilden können (für einen ausgezeichneten, akribischen Überblick: Kennworthy 2003). Es überrascht deshalb nicht, dass eine Vielzahl sich teilweise widersprechender Indikatoren in der Literatur vertreten wird. Politologen hatten immer ein Interesse institutionelle Arrangements abzubilden, was in der Ökonomie allenfalls ein Nebenkriegsschauplatz war. So griffen Bruno und Sachs auf einen ‚Korporatismus-Indikator‘ von Colin Crouch (1985) zurück, aber in der Folge sind von Ökonomen eigene Indices entwickelt worden¹⁴ (Calmfors/Driffill 1988, Soskice 1990, Layard/Nickell/Jackman 1991, Schettkat 1994). Abbildung 3.1 vermittelt eine Übersicht der Rangfolge von 13 Ländern, für die Werte in verschiedenen Korporatismusindikatoren entwickelt wurden.¹⁵

Formale und informelle Koordination von Lohnverhandlungen müssen nicht identisch sein. So kann beispielsweise eine Gewerkschaft oder Region den Rahmen der Lohnforderungen vorgeben, die dann von anderen Gewerkschaften oder Regionen übernommen werden. So gab beispielsweise in der Bundesrepublik die IG-Metall lange Zeit den Rahmen der Lohnforderungen vor, an dem sich andere Gewerkschaften orientierten (Mayer 1995). David Soskice (1990) erweitert das Koordinationsargument auf die Koordination der Arbeitgeberseite, die in Japan zwar nicht in formelle Strukturen eingebunden sind, sondern informell die Lohnfindung koordinieren. In der Soskice-Klassifikation ist Japan deshalb eine Ökonomie mit hohem Koordinationsgrad der Lohnverhandlungen, obwohl diese formal dezentralisiert sind (vgl. auch Sako 1995).¹⁶ Dieses erklärt, warum Japan bei Calmfors/Driffill als dezentralisiert, bei Soskice aber als koordiniert klassifiziert wird.

Es ist festzustellen, dass keine allgemein akzeptierte Charakterisierung von Lohnverhandlungssystemen oder Korporatismus existiert, dass die institutionellen Besonderheiten nur schwer zu quantifizieren sind und dass die Kombination mehrerer Variablen zu einem Indikator immer mit Unwegbarkeiten verbunden ist. Es überrascht deshalb nicht, dass ein großer Teil der Literatur sich vor allem mit dem Indikatorproblem auseinandersetzt. Einige Länder werden aber dennoch recht eindeutig zugeordnet. Die USA beispielsweise rangieren immer im dezentralisierten Bereich der Klassifikationsskala und die skandinavischen Länder sind i.d.R. im oberen Bereich der Skala zu finden. Auffällig hoch ist die Rangdifferenz in Japan, das in einigen Studien zu den zentralisierten Ländern und in anderen zu den hoch zentralisierten Ländern gezählt wird. Die Verwendung der Variablen und die Definition von Neo-Korporatismus können aber einen großen Teil der Varianz erklären.

Übersicht 3.1: Kurzcharakterisierung verschiedener Indices für Lohnverhandlungssysteme

Comprehensiveness Index basiert auf OECD-Daten: Erfassungsrate und Lohnverhandlungsebene (Schettkat 1994)

Soskice (1990): Offene und verdeckte Koordination von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden

Calmfors/Driffill (1988): Zentralisierungsgrad von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden

Bruno/Sachs (1985), Crouch (1985): Zentralisierungsgrad von Gewerkschaften, betriebliche Arbeitnehmervertretung, Arbeitgeberkoordination, Existenz von Betriebsräten

Blyth (1987): Lohnverhandlungsebene, Kooperation zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern

Schmitter (1981): Zahl der Gewerkschaften und Zentralisierungsgrad

Cameron (1984): Zentralisierungsgrad von Gewerkschaften, Kontrollkapazität der zentralen Verbände, gewerkschaftlicher Organisationsgrad

Tarantelli (1986): Ideologischer und politischer Konsens zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen, Regulierung industrieller Konflikte

Lehmbruch (1984): Einfluss der Gewerkschaften im Politikformulierungsprozess

Lijphardt/Crepez (1991): Durchschnitt anderer Indices

Layard/Nickell/Jackman (1991): Gewerkschafts- und Arbeitgeberkoordination

Golden/Lange/Wallerstein (1997): Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen

Hall/Franzese (1998): Koordination von Lohnverhandlungen

Traxler/Blaschke/Kittel (1999): Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen

¹³ Für Modelle, die dieses berücksichtigen: Carlin/Soskice 1990, Layard/Nickell/Jackman 1991.

¹⁴ Der Index von Calmfors/Driffill (1988) wurde in zahlreichen Studien verwendet und aus der Summe von Lohnverhandlungsebene (Betrieb, Branche, gesamtwirtschaftliche Ebene) und der Anzahl von zentralisierten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (keine Zentralgewerkschaft, kein zentraler Arbeitgeberverband; eine Zentralgewerkschaft, ein zentraler Arbeitgeberverband) gebildet. Der Index vernachlässigt den Anteil der von Kollektivverträgen erfassten Arbeitnehmer (vgl. Schettkat 1994).

¹⁵ Es sind nur solche Studien berücksichtigt, die mindestens die dargestellten Länder umfassen.

¹⁶ Calmfors/Driffill (1988), die ihren Indikator aus den formellen Strukturen ableiten, stufen Japan als Ökonomie mit dezentralisiertem Lohnverhandlungssystem ein, während Soskice es aufgrund der informellen Koordination als koordiniert (oder in der Calmfors/Driffill Terminologie als zentralisiert) einstuft. Tarantelli (1986) verweist auf die starke Lohndifferenzierung in Japan hin, die eher ein Merkmal dezentralisierter Lohnverhandlungssysteme ist, aber in Japan auf sozialem Konsens beruht.

Tabelle 3.1: Organisationsgrad, Erfassungsrate, Indices zur Charakterisierung von Lohnverhandlungssystemen

	Netto-Organisationsgrad				Erfassungsrate			Verhandlungs- ebene		Rangfolge Calmfors- Driffill-Index	Rangfolge nach Comprehensiveness Index		Zentralisation/ Koordination (OECD)	
	1960s	1970s	1980s	1990s	1970s	1980s	1990s	1970s	1980s		1970s	1980s	1970s/1980s	1990s
Australien	49	46	46	45	88	80	.	2,0	1,0	7	11	5	2	1
Österreich	62	58	53	50	98	98	97	2,0	2,0	15	14	15	3	3
Belgien	44	41	51	51	90	90	82	2,0	2,0	9	12	12	2	2
Kanada	32	27	32	33	37	38	.	1,0	1,0	1	3	3	1	1
Dänemark	56	61	69	77	.	.	52			.	.	.	3	3
Finnland	30	40	65	70	95	95	67	3,0	1,5	12	17	10	3	2
Frankreich	23	20	21	14	85	92	75	2,0	2,0	6	10	14	2	2
Deutschland	37	33	34	34	91	90	80	2,0	2,0	11	13	13	3	3
Irland	2	3
Italien	35	28	47	43	1	3
Japan	34	34	33	28	28	23	21	1,0	1,0	4	2	2	1	1
Niederlande	40	39	37	28	76	71	79	2,0	2,0	10	8	9	2	3
Neuseeland	67	67		2,0	2,0	8	5	7	2	1
Norwegen	53	52	52	56	75	75	62	3,0	3,0	14	15	17	3	3
Portugal	70	79	80	2,0	2,5	.	6	16	2	2
Spanien	67	68	67	2,5	2,0	.	9	8	3	2
Schweden	69	66	73	81	83	83	72	3,0	2,0	13	16	11	3	2
Schweiz	39	34	31	28	53	53	50	2,0	2,0	3	4	6	.	.
UK	41	41	48	42	70	47	35	2,0	1,0	5	7	4	2	1
USA	31	27	23	17	26	18	13	1,0	1,0	2	1	1	1	1

Korrelationen

Netto-Organisationsgrad

1960s	1,00
1970s	0.95^^ 1,00
1980s	0.73^^ 0.845^^ 1,00
1990s	0.71^^ 0.83^^ 0.99^^ 1,00

Erfassungsrate

1970s	0,40	0.48^	0.57^^	0.53^	1,00		
1980s	0,36	0,42	0.51^	0.50^	0.96^^	1,00	
1990s	0,35	0,31	0,31	0,29	0.88^^	0.94^^	1,00

Rangfolge Calmfors/Driffill-Index

0.64^^	0.74^^	0.74^^	0.69^^	0.79^^	0.79^^	0.77^^	1,00	0.89^^	0.83^^
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	------	--------	--------

^^ Korrelationskoeffizient significant auf 5%-Niveau, ^ 10%-Niveau

Quellen: Netto-Organisationsgrad: Gewerkschaftsmitgliedschaft abzüglich Selbständiger und Pensionsbezieher dividiert durch abhängig Beschäftigte
Erfassungsrate: Anteil der von Kollektivverträgen erfassten Arbeitnehmer (OECD Employment Outlook 1996); Verhandlungsebene (OECD Employment Outlook 1996)

Rangfolge Calmfors/Driffill-Index: Calmfors/ Driffill (1988)

Rangfolge Comprehensiveness-Index: Schettkat 1994

4 Lohnverhandlungssysteme und Lohnspreizung

Die meisten Analysen des Zusammenhanges von ökonomischer Entwicklung und Lohnverhandlungssystemen stellen die Sensitivität der Lohnbildung in Bezug auf Arbeitslosigkeit in den Vordergrund (vgl. etwa Bruno/Sachs 1985, Layard/Nickell/Jackman 1991, Fitzenberger/Franz 1993 Calmfors/Driffill 1988). Layard/Nickell/Jackman (1991) fanden auf der Aggregatebene keine Bestätigung für den von Calmfors und Driffill (1988) unterstellten umkehrt u-förmigen Zusammenhang von Lohnverhandlungsinstitutionen und Lohnelastizität in Bezug auf Arbeitslosigkeit. Vielmehr finden sie einen negativen linearen Zusammenhang.¹⁷ Nur wenige Studien untersuchen aber den Zusammenhang von Lohnverhandlungssystem und Lohnstruktur (Freeman 1988, Rowthorn 1992, Appelbaum/Schettkat 1993), obwohl es offenbar einen starken Zusammenhang zwischen diesen Variablen gibt. Freeman und Katz (1994:53) fassen zusammen: ‚Since institutional forces such as unions tend to dampen inequality, wage inequality ought to be higher in the United States than in most other countries, and it is. In addition, because it’s allowed the full brunt of shifts in supply and demand to fall on wages in the 1980s, the United States could have been expected to have especially large drops in the relative earnings of less educated workers, as it did. In Western European countries on the other hand, wage-setting institutions dampened the pressures for increased wage differentials’.¹⁸

Tatsächlich bestätigen einfache Korrelationen den von Freeman und Katz postulierten Zusammenhang. Die in Tabelle 4.1 abgebildeten Korrelationskoeffizienten zeigen einen relativ engen negativen linearen Zusammenhang zwischen den Indikatoren für Lohnverhandlungssysteme und der Lohnspreizung an. Dezentralisierte Lohnverhandlungssysteme weisen tendenziell eine höhere Lohnungleichheit auf, während zentralisierte Lohnverhandlungssysteme offenbar die Lohnungleichheit begrenzen.

Während in den 60er und 70er Jahren die Lohnspreizung in nahezu allen Ländern – auch in den USA – abnahm, sind seit den 80er Jahren in einigen Ländern zunehmende Lohndifferentiale zu beobachten (Freeman/Katz 1994: 37). Ein Grund kann in der veränderten Arbeitsorganisation liegen, in der heute mehr als früher die Produktivität der Arbeitnehmer von Motivation und Teamfähigkeit abhängt, weshalb Effizienzlöhne bedeutender geworden sein können. Zentralisiertere Lohnverhandlungssysteme können möglicherweise nicht flexibler genug auf spezifische Anforderungen reagieren, aber das könnte ein gut funktionierender Markt ebenfalls nicht, den die rasche Tendenz zum Gleichgewichtslohn würde die marginalen Arbeitsnachfrager verdrängen.

Zahlreiche Studien sehen in qualifikatorischen Nachfrageverschiebungen bei relativ unflexiblen Arbeitsangebotsstrukturen die Ursache zunehmender Lohnungleichheit. In allen Ländern hat sich die Nachfrage nach qualifizierter Arbeit erhöht, während die nach geringer qualifizierter Arbeit rückläufig war. Der Effekt derartiger Arbeitsnachfrageverschiebungen hängt aber von der qua-

lifikatorischen Elastizität des Arbeitsangebotes ab. In Ländern mit unflexiblen Qualifikationsstrukturen sollte diese Nachfrageverschiebung zu einem Anstieg der Lohndifferentiale führen, wohingegen in Ländern mit flexiblen Qualifikationsstrukturen qualitatives Arbeitsangebot und Nachfrage weniger stark auseinander driften und deshalb eine Zunahme der Lohndifferentiale vermieden werden kann.

Die in den linken Spalten von Tabelle 4.1 vorgestellten Lohndifferentiale sind rohe Lohndifferentiale, d.h. sie berücksichtigen die unterschiedlichen Qualifikationsstrukturen nicht. Wenn Qualifikationsstrukturen und Lohnverhandlungssysteme aber korrelieren, dann erklären möglicherweise die Qualifikationsunterschiede die unterschiedlich hohen Lohndifferentiale (Estevez-Abe/Iversen/Soskice 2000). Tatsächlich weisen anglosächsische Länder starke Qualifikationsunterschiede auf und gleichzeitig haben sie dezentralisierte Lohnverhandlungssysteme, während die Egalität in der Lohnstruktur mit der Egalität der Qualifikationen in den skandinavischen Ländern einhergeht. Die Gleichsetzung geringer Lohndifferentiale mit einer institutionell komprimierten Lohnstruktur ist also ohne Berücksichtigung der Qualifikationsunterschiede zwischen den Ländern nicht gerechtfertigt. In Tabelle 4.1 sind die Relationen des fünfundneunzigsten Quintils zum fünften Quintil für Literacyscores des International Adult Literacy Survey der OECD (siehe Howell/Huebler 2004) in Spalte 14 abgebildet, die hoch mit den Lohnungleichheitsmaßen korrelieren (Tabelle 4.1 untere Zeile).

Die Datenlage erlaubt nur grobe Abschätzungen des Zusammenhanges, aber Regressionen der Ungleichheitsmaße auf den Indikator für das Lohnverhandlungssystem kontrolliert für die Qualifikationsstruktur ergeben die in Tabelle 4.2 zusammengefassten Ergebnisse.¹⁹ Auch bei Berücksichtigung der Qualifikationsstruktur, die einen signifikant positiven Einfluss auf die Lohnstruktur hat, zeigen die Indikatoren für die Lohnverhandlungssysteme einen signifikant negativen Einfluss auf die Lohnstruktur. Lohnungleichheit und Qualifikationsungleichheit bedingen sich gegenseitig, aber darüber hinaus beeinflusst das Lohnverhandlungssystem die Lohnungleichheit und zwar im unteren Lohnbereich (D5/D1) wie im oberen Lohnbereich. Diese groben Abschätzungen stimmen mit detaillierteren Analysen überein (siehe Abschnitt 5).

¹⁷ Zu gleichen Ergebnissen mit dem Comprehensiveness Index kommt auch Schettkat (1994) mit anderen Daten.

¹⁸ Ähnlich Gottschalk and Smeeding (1997: 657): ‘Almost all countries with limits on market forces managed to have either small increases in inequality (France and the Nordic countries) or no change in inequality (Germany). At the other extreme, the United States and the United Kingdom, two countries with decentralized market markets, experienced the largest increases in inequality.’

¹⁹ $(W_{D9}/W_{D1})_i = \beta_0 + \beta_1 Q + \beta_2 L + u_i$; Q = Indikator für die Qualifikationsstruktur (Literacyratio), L = Indikator für das Lohnverhandlungssystem abgebildet durch den Nettoorganisationsgrad, die Erfassungsrate oder den Calmfors/Driffill-Index

Tabelle 4.1: Ungleichheitsmasse

	Lohnungleichheit									Veränderung in der Lohnungleichheit 1994-1980			Anteil von Niedriglöhnen	Literacy Ratio 95th/5th*	Residuen Teulings/Hartog	Arbeitskämpfe	In Armut lebende Kinder	Literacy-Ratio
	1980 D9/D5	1990 D9/D5	1994 D9/D5	1980 D5/D1	1990 D5/D1	1994 D5/D1	1980 D9/D1	1990 D9/D1	1994 D9/D1	D9/D5	D5/D1	D9/D1	13	14	15	16	17	18
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Australien	1,7	1,7	1,8	1,7	1,7	1,6	2,8	2,8	2,9	0,1	-0,1	0,1	13,80	2,46	.	106	12	2,46
Österreich	1,8	1,8	1,8	1,9	2,0	2,0	3,5	3,5	3,7	0,0	0,1	0,2	13,20	.	0,26	4	.	.
Belgien	1,7	1,6	1,6	1,5	1,4	1,4	2,4	2,3	2,3	-0,1	-0,1	-0,1	7,20	2,20	.	27	4	2,20
Kanada	1,8	1,9	1,8	2,2	2,4	2,3	4,0	4,4	4,2	0,0	0,1	0,2	23,70	2,58	0,38	189	15	2,58
Dänemark	1,5	1,6	.	1,4	1,4	.	2,1	2,2	1,66	.	.	173	5	1,66
Finnland	1,7	1,7	1,7	1,5	1,5	1,4	2,5	2,5	2,4	0,0	-0,1	-0,1	5,90	1,86	0,29	133	4	1,86
Frankreich	1,9	2,0	2,0	1,7	1,6	1,7	3,3	3,3	3,3	0,1	0,0	0,0	13,30	.	0,35	81	8	.
Deutschland	1,6	1,7	1,6	1,6	1,5	1,4	2,7	2,5	2,3	0,0	-0,2	-0,4	13,30	1,73	0,33	9	11	1,73
Irland	2,34	.	.	98	17	2,34
Italien	1,5	1,4	1,6	1,8	1,5	1,8	2,6	2,2	2,8	0,1	0,0	0,2	12,50	.	.	130	20	.
Japan	1,8	1,9	1,9	1,7	1,7	1,6	3,0	3,2	3,0	0,1	-0,1	0,0	15,70	.	.	2	12	.
Niederlande	1,6	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6	2,5	2,6	2,6	0,1	0,0	0,1	11,90	1,76	0,22	18	8	1,76
Neuseeland	1,7	1,7	1,8	1,7	1,8	1,7	2,9	3,0	3,0	0,1	0,0	0,1	16,90	2,29	.	36	.	2,29
Norwegen	1,5	1,5	.	1,4	1,3	.	2,1	2,0	1,75	0,23	100	3	1,75	
Portugal	2,1	2,2	2,5	1,7	1,6	1,6	3,6	3,5	4,0	0,4	-0,1	0,4	.	.	.	27	.	.
Spanien	306	12	.
Schweden	1,6	1,5	1,6	1,3	1,3	1,3	2,0	2,0	2,1	0,0	0,0	0,1	5,20	1,79	0,21	30	2	1,79
Schweiz	.	1,7	1,7	.	1,6	1,6	.	2,7	2,7	.	.	.	13,00	2,32	.	2	.	2,32
UK	1,7	1,8	1,9	1,7	1,8	1,8	2,8	3,3	3,3	0,2	0,1	0,5	19,60	2,47	0,39	22	20	2,47
USA	2,2	2,2	2,1	2,2	2,5	2,1	4,8	5,6	4,3	-0,1	-0,1	-0,5	25,00	2,78	0,39	52	23	2,78

Korrelation mit Rangfolge nach Calmfors/Driffill-Index, linear

-0.64^ -0.67^ -0.58^ -0.69^ -0.61^ -0.53 -0.66^ -0.65^ -0.56^ -0.13 -0.07 0.03 -0.74^ -0.90^ -0.85^ -0.17 -0.82^ 0.90^

Korrelation mit Rangfolge nach Calmfors/Driffill-Index, U-Form

0.23 0.20 0.16 0.38 0.39 0.53 0.39 0.37 0.50 -0.39 0.34 -0.04 0.29 0.09 -0.10 0.20 0.19 0.09

Korrelation mit ‚Literacyratio‘

0.81^ 0.76^ 0.81^ 0.84^ 0.82^ 0.79^ 0.82^ 0.81^ 0.85^ -0.03 0.32 0.09 0.78^ 1 0.85^ 0,01 0.82^ 1,00

Quellen: Lohndifferenziale: OECD employment outlook 1996 (*=1993); Anteil von Niedriglöhnen: OECD Employment outlook 1996;

In Armut lebende Kinder: OECD; Residuen Teulings/Hartog: Teulings/Hartog 1996; Arbeitskämpfe: ONS (Official National Statistics UK) 2003, verlorene Arbeitstage je 1000 Beschäftigte, Jahresdurchschnitte 1991-2000

Literacyratio von Howell/Huebler 2004.

Tabelle 4.2: Regression von Lohnungleichheit auf die Qualifikationsstruktur und das Lohnverhandlungssystem

Abhängige Variable	Literacy score	Netto-Organisationsgrad	Erfassungsrate	Calmfors-Driffill Ranking	R2adj	Prob. (F)
D5/D1	POS***	NEG***			73	0.000
	POS***		NEG***		74	0.000
	POS			NEG***	75	0.000
D9/D1	POS***	NEG**			65	0.000
	POS**		NEG***		71	0.000
	POS**			NEG	59	0.000

Schätzungen beruhen auf den Daten in Table 4.1 und 3.1, pooled; *** signifikant auf 1%-Niveau, ** 5%, * 10%. Signifikanztests beruhen auf Whites heteroskedastizitätskorrigierten Standardfehlern.

Löhne variieren offenbar stärker als Qualifikationen. Dieses wird auch durch die von Coen Teulings und Joop Hartog (1996) zusammengestellten internationalen Lohnregressionen auf Mikrodatenbasis nach dem Vorbild der Krueger and Summers Studie (1988) bestätigt. Die Residuen der Lohnregressionen (siehe Spalte 15 in Tabelle 4.1) korrelieren negativ mit dem Zentralisierungsgrad des Lohnverhandlungssystems. Teulings und Hartog führen aus, dass in einem effizienten wettbewerblichen Arbeitsmarkt diese Residuen klein sein sollten, weil Löhne die Produktivität widerspiegeln sollten. Hohe Residuen deuten deshalb auf Ineffizienzen hin.

5 Lohnverhandlungssystem, Lohnungleichheit und Beschäftigung: Empirische Zusammenhänge

In Abbildung 5.1 sind Arbeitslosenquote, Beschäftigteraten, Inflationsraten und der Okun-Index (das arithmetische Mittel aus Arbeitslosenquote und Inflationsrate) für die Durchschnitte von 4 längeren Perioden (1965–1973, 1974–1980, 1980–1990, 1991–2000) aufgetragen. Auf der horizontalen Achse sind die Länder nach dem Ranking des Calmfors/Driffill-Index abgetragen. Links befinden sich die Länder mit dezentralisierten Lohnverhandlungssystemen und rechts die ‚korporatistischen‘ Länder mit zentralisierten Lohnverhandlungssystemen. Mit dem bloßen Auge fällt es schwer eindeutige Muster in diesen zentralen Arbeitsmarktindikatoren zu identifizieren. Und auch die statistische Analyse liefert keinerlei signifikante Zusammenhänge weder für die lineare Version des Calmfors/Driffill-Index noch für die u-förmige Variante.²⁰ Konsistente lineare oder u-förmige (bzw. umgekehrt u-förmige) Zusammenhänge zwischen dem Zentralisierungsgrad des Lohnverhandlungssystems und der ökonomischen Variablen lassen sich weder für Arbeitslosenquoten oder Beschäftigungsraten (Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) noch für Inflationsraten oder den Okun-Index erkennen. Viel-

mehr hängen die zu Beginn der 90er Jahre so stark beachteten Ergebnisse der Calmfors/Driffill-Analyse offenbar von der gewählten Periode (vgl. auch Rowthorn 1992, Appelbaum/Schettkat 1993). Im langjährigen Durchschnitt sind die Zusammenhänge aber offenbar nicht nachzuweisen.

Ähnlich verhält es sich auch mit dem Zusammenhang von Lohnungleichheit und Arbeitsmarktentwicklung. Auch hier zeigt sich kein linearer Zusammenhang zwischen den Lohnungleichheitsmaßen (vgl. Tabelle 5.1) und den 4 in Abbildung 5.1 dargestellten Indikatoren. Keine der dargestellten Korrelationen ist auf dem 10%-Niveau signifikant. Die OECD bestätigt in ihren Analysen die negativen Korrelationen zwischen Indikatoren für die Lohnverhandlungssysteme und Lohnungleichheit, aber die OECD verwirft die These, dass mehr Lohnungleichheit beschäftigungsfördernd ist, weil die Korrelationen der Ungleichheitsmaße mit der Beschäftigungsquote nahezu Null sind (Employment Outlook 1996: 75).

²⁰ Die Korrelationskoeffizienten mit der aus dem Calmfors/Driffill Index abgeleiteten Rangfolge sind:

	Arbeitslosenquote	Beschäftigtenrate	Inflationsrate	Okun-Index
1965–1973 linear	-0.41	-0.07	0.24	-0.24
1965–1973 u	0.47	0.15	-0.40	0.18
1974–1980 linear	-0.45	0.04	0.00	-0.21
1974–1980 u	0.08	0.36	-0.37	-0.25
1981–1990 linear	-0.29	0.02	0.23	-0.10
1981–1990 u	-0.35	0.53	-0.39	-0.49
1990–2000 linear	0.04	-0.22	0.39	0.14
1990–2000 u	-0.32	0.53*	0.18	-0.26

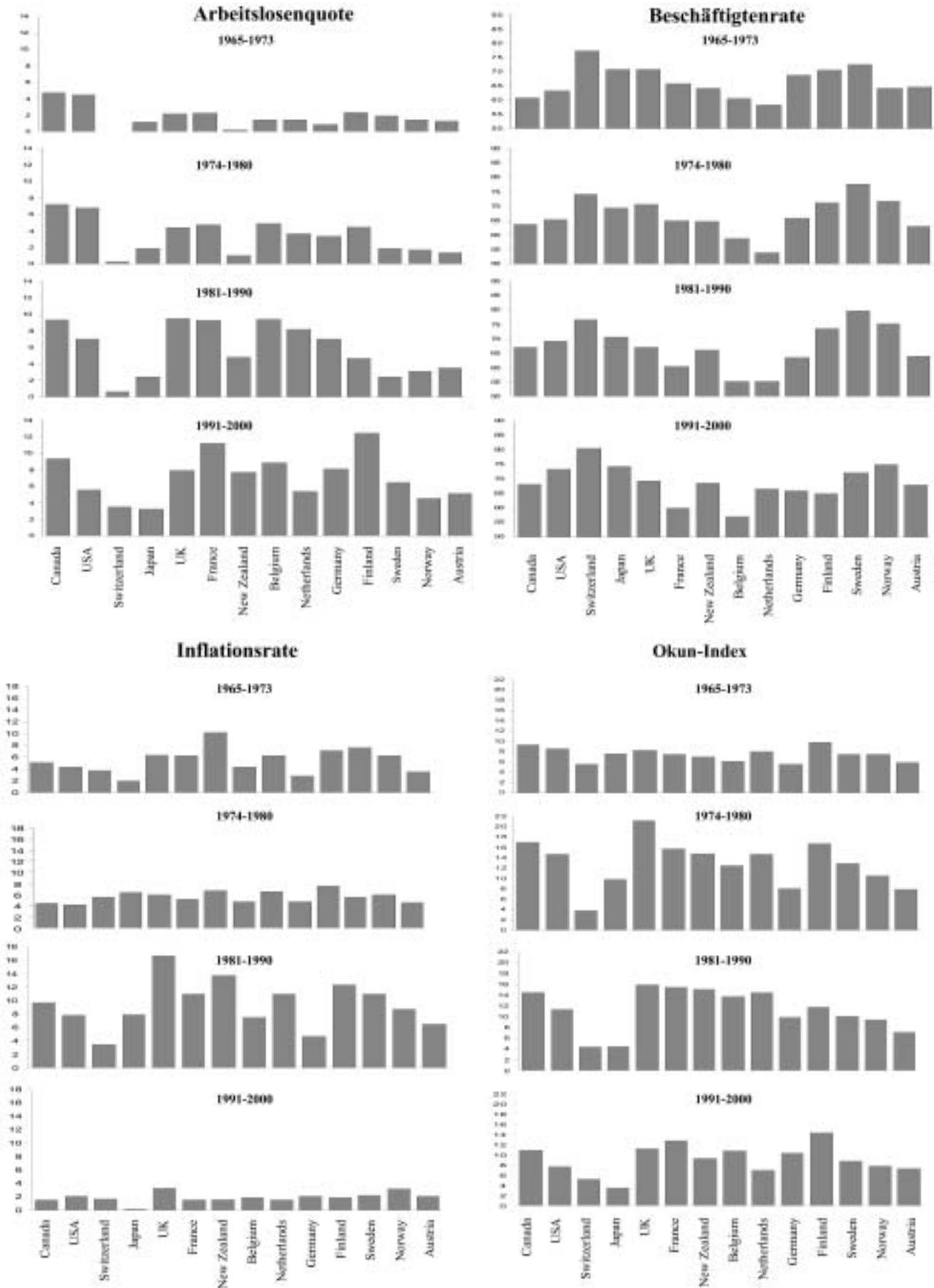
* signifikant auf dem 10% Niveau

Calmfors und Driffill haben wegen der geringen Fallzahlen ein ‚U-Ranking‘ gebildet, wobei dem Medianrank eine eins zugewiesen und die direkt links und rechts liegenden Länder den Wert 2 erhielten usw.

Tabelle 5.1: Korrelationskoeffizienten zwischen Lohnungleichheitsmaßen und Arbeitsmarktindikatoren

Ungleichheitsindikator	Arbeitslosenquote		Beschäftigtenrate		Inflationsrate		Okun-Index	
	1980s	1990s	1980s	1990s	1980s	1990s	1980s	1990s
D5D1 1980	0.36	-0.04	-0.19	0.13	-0.30	-0.23	0.10	-0.10
D5D1 1990	0.30	-0.04	-0.11	0.14	-0.18	-0.16	0.14	-0.08
D5D1 1994	0.29	-0.10	-0.10	0.18	-0.12	0.02	0.16	-0.09
D9D1 1980	0.30	-0.02	-0.13	0.12	-0.31	-0.23	0.05	-0.09
D9D1 1990	0.33	-0.02	-0.11	0.11	-0.22	-0.16	0.13	-0.06
D9D1 1994	0.28	-0.08	-0.06	0.18	-0.15	0.00	0.13	-0.08

Abbildung 5.1: Lohnverhandlungssysteme, Arbeitslosenquoten, Beschäftigtenraten, Inflationsraten, Okun-Index



Quelle: Berechnungen basieren auf OECD-Daten, Die Rangfolge der Länder nach dem Calmfors/Driffill-Index

6 Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Die vorgestellten Analysen legen den Schluss nahe, dass Lohnungleichheit von der Qualifikationsstruktur, aber auch von der institutionellen Ausgestaltung der Lohnverhandlungssysteme abhängt, was sich in signifikant negativen Koeffizienten für Lohnungleichheit und Lohnverhandlungssystemen zeigt. Hier dominieren lineare Zusammenhänge. Der von Calmfors-Driffill postulierte u-förmige (bzw. umgekehrt u-förmige) Zusammenhang zwischen Lohnverhandlungssystemen und Arbeitsmarktindikatoren konnte für Mehrjahresdurchschnitte nicht bestätigt werden und war möglicherweise nur ein Periodenphänomen. Aber auch der häufig postulierte Zusammenhang zwischen Lohnungleichheit und Arbeitsmarktpfperformance kann auf der Aggregatebene nicht bestätigt werden, denn hohe Beschäftigungsstände erreichen Länder mit sehr hoher Lohnungleichheit wie die USA, aber auch Länder mit sehr niedriger Lohnungleichheit wie die skandinavischen Länder. Richard Freeman (2000) fasst die Ergebnisse so zusammen: „The institutional organization of the labour market has identifiable effects on distribution, but modest hard-to-uncover effects on efficiency“. Lohnverhandlungsinstitutionen finden sich in der Diskussion überall, nur nicht in den internationalen Beschäftigungsstatistiken.

Literatur

- Agell, J. (1999): On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failure, and Social Insurance. In: *The Economic Journal*, Vol. 109, F143-F164.
- Aoki, M. (1988): *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Appelbaum, E./Schettkat, R. (1993): *Economic Development in Industrialized Economies: Explaining Common and Diverging Trends*. discussion papers FS I-313, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Appelbaum, E./Schettkat, R. (1995): *The Employment Problem in Industrialized Economies*. In: *International Labour Review*, ...
- Baumol, W. (1967): *Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of the Urban Crisis*. In: *American Economic Review*, Vol. 57, June, 415-426.
- Beck, M./Fitzenberger, B. (2003): *Changes in Union Membership Over Time: A Panel Analysis for West Germany*. Discussion Paper 3-42, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH.
- Beissinger, T./Knoppik, C. (2003): *Sind Nominallöhne starr? Neuere Evidenz und Wirtschaftspolitische Implikationen*. Discussion Paper 377, June, University of Regensburg.
- Bell L./Freeman, R. (1985): *Does a Flexible Wage Structure Increase Employment?: The US Experience*. NBER Working Paper No. 1604. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
- Bewley, T. (1995): *A Depressed Labor Market as Explained by Participants*. In: *American Economic Review*, May, 250-254.
- Bewley, T. F. (1999): *Why Wages Don't Fall During a Recession*. Cambridge: Harvard University
- Blanchflower, D./Freeman, R. (1992): *Unionism in the United States and Other Advanced Countries*. In: *Industrial Relations*, Vol. 31, No. 1.
- Blau, F./Kahn, L. (1996): *International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces*. In: *Journal of Political Economy*, Vol. 104, no. 4, 791-837.
- Blyth, C. A. (1987): *Interaction between Collective Bargaining and Government Policies in Selected Member Countries*, *Collective Bargaining and Government Policies*. Paris: OECD.
- Bruno, M./Sachs, J. (1985): *Economics of Worldwide Stagflation*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Calmfors, L./Driffill, J. (1988): *Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance*. In: *Economic Policy*, No. 6, April, 14-61.
- Cameron, D. R. (1984): *Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society*. In: Goldthorpe, J. H. (ed.): *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Card, D. (1996): *Deregulation and the Labor Earnings in the Airline Industry*. NBER Working Paper 5687. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
- Card, D./Kramarz, F./Lemieux, T. (1995) : *Changes in the Relative Structure of Wages and Employment: A Comparison of the United States, Canada and France*. Working Paper 355, December, Industrial Relations Section, Princeton University.
- Carlin, W./Soskice, D. (1990): *Macroeconomics and the wage bargain : a modern approach to employment, inflation, and the exchange rate*. Oxford , New York : Oxford University Press.
- Chamberlain, E.H. (1948): *An Experimental Imperfect Market*. In: *The Journal of Political Economy*, vol. 56, no. 2, April, 95-108.
- Crouch C. (1985): *Conditions for Trade Union Wage Restraint*. In: Lindberg, L. N./Maier, C. S. (eds): *The Politics of Inflation and Economic Stagnation*. Washington D. C.: Brookings.
- Crouch, C. (1992): *Trade Unions in the Exposed Sector: Their Influences on Neo-corporatist Behaviour*. In: Brunetta, R./Dell'Aringa, C. (eds.): *Labor Relations and Economic Performance*. London: MacMillan.
- Danthine, J.-P./Hunt, J. (1994): *Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration*. In: *The Economic Journal*, 104, pp. 528-541.
- Deutschmann, C. (1989): *Labor Markets, Employment and Organization: Japan and West-Germany in Comparison*. Conference paper WZB 1989
- Devroye, D./Freeman, R. (2001): *Does Inequality in Skills Explain Inequality of Earnings Across Advanced Countries?* Working Paper 8140, February, National Bureau of Economic Research Cambridge, MA.
- Estevez-Abe, M./Iversen, T./Soskice, D. (2000): *Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State*. Paper presented at Wiener Inequality & Social Policy Seminar, March 13, Harvard University.
- Fitzenberger, B./Franz, W. (1993): *Dezentral versus zentral Lohnbildung in Europa: Theoretische Aspekte und empirische Evidenz*. Diskussionspapier 9-1993, Forschungsschwerpunkt Internationale Arbeitsmarktforschung, Universität Konstanz.

- Flanagan, R. (1999): Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective. In: *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, September, 1150-1175
- Flanagan, R., (1987): Efficiency and Equality in Swedish Labor Markets. In: Bosworth, B./Rivlin, A.(eds.): *The Swedish Economy*. Washington D.C.: Brookings Institution.
- Flanagan, R./Soskice, D./Ulman, ? (1983): Unionism, economic stabilization, and income policies: european experience. Washington, D.C.: Brookings.
- Franz, W. (1995): Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das deutsche System ein Auslaufmodell? Diskussionspapier 24-1995, Center for International Labor Economics, Universität Konstanz.
- Freeman, R. (2000): Single Peaked vs. Diversified Capitalism: The Relation Between Economic Institutions and Outcomes. Working Paper 7556, February, National Bureau of Economic Research
- Freeman, R. (1988): Labour market institutions and economic performance. In: *Economic policy*, Autumn, 1988.
- Freeman, R. (1988): Labor Market Institutions and Economic Performance. In: *Economic Policy*, No. 6, April, 63-80.
- Freeman, R./Schettkat, R. (2000): Skill Compression, Wage Differentials and Employment: Germany vs. the US. Working Paper 7610, March, National Bureau of Economic Research.
- Freeman, R./Katz, L. (1996): Rising Wage Inequality: The United States vs Other Advanced Countries. In: Freeman, R./Katz, L. (eds.): *Differences and Changes in Wage Structure*. Chicago: University of Chicago Press.
- Glyn, A. (1995): The assessment: Unemployment and Inequality. In: *Oxford Review of Economic Policy*, 11
- Glyn, A. (1992): Corporatism, Patterns of Employment, and Access to Consumption. In: Calmfors, L. (ed.): *Wage Formation and Macroeconomic Policy in Nordic Countries*. Oxford: Oxford University Press.
- Golden, M./Lange, P./Wallerstein, M (1997): Union Centralization among advanced Industrial Societies: An Empirical Study. data set: www.shelley.polisci.ucla.edu/data.
- Gottschalk, P./Smeeding, T. (1997): Cross-National Comparisons of Earnings and Income Inequality. In: *Journal of Economic Literature*, Vol XXXV (June 1997), 633-687.
- Guger, A. (1992): Corporatism: Success or Failure? Austrian Experiences. In: Pekkarinen, J./Pohjola, M./Rowthorne R. E. (eds.): *Social Corporatism. A Superior Economic System*. Oxford: Clarendon Press.
- Hall, P./Franzese, R. (1998): Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining and European Monetary Union. In: *International Organization* 52, 505-535.
- Hartog, J./Theeuwes, J. (1993): Labour Market Contracts and Institutions. A Cross-National Comparison. Amsterdam et al.: North-Holland.
- Hendriks, V.L.N. (2003): Beloningsfilosofie, Beloningspraktijk en de Efficiency Wage Theory, Vewachte Effecten van Beloning, Sociale en Institutionele Economie Universiteit Utrecht, Hay Group.
- Howell, D./Huebler, F. (2003): Wage inequality and Unemployment: Labor Market Institutions, Skills and Simple-Supply-Demand Stories. Forthcoming in: Howell, D. (ed.): *Challenging Liberalization: Unemployment, Labor Markets, and the Welfare State*. Oxford: University Press.
- Krueger, A. B./Summers, L. H. (1988): Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure. In: *Econometrica*, Vol 56, No. 2, 1988, pp. 259-293
- Layard, R./Nickell, S./Jackman, R. (1991): *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- Lehmbruch, G. (1984): Concertation and the Structure of Corporatist Networks. In: Goldthorpe, J. H. (ed.): *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Lijphart, A./Crepaz, M. L. (1991): Corporatism and Consensus Democracy in Eighteen Countries: Conceptual and Empirical Linkages. In: *British Journal of Political Science*, Vol. 21, pp. 235-256.
- Manning, A. (2003): *Monopsony in motion: imperfect competition in labor markets*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- McDonald, I./Solow, R. (1981): Wage Bargaining and Employment. In: *The American Economic Review*, December 1981, Vol. 71, Issue 5, 896-908.
- Meidner, R. (1974): Co-ordination and Solidarity. An Approach to Wages Policy: Bokförlaget Prisma, Sweden.
- Meidner, R./Hedborg, A. (1984): *Modell Schweden. Erfahrungen einer Wohlfahrtsgesellschaft*. Frankfurt/ New York: Campus.
- Meyer, W. (1990): Bestimmungsfaktoren der Tariflohnbewegung. Eine empirische, mikroökonomische Untersuchung für die Bundesrepublik. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Monopolkommission (1994): *Mehr Wettbewerb auf allen Märkten*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Nickell, S. J./Bell, B. (1996): Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in the OECD countries. In: *American Economic Review*, 86, Papers and Proceedings, 302-308.
- OECD (1997): *Economic Performance and the Structure of collective Bargaining*. In: *Employment Outlook*.
- OECD (1996): *Earnings Inequality, Low-Paid Employment and Earnings Mobility*. In: *Employment Outlook*.
- OECD (1994): *Collective Bargaining: Levels and Coverage*. In: *Employment Outlook*
- OECD (1993): *Earning Inequality: Changes in the 1980s*. In: *Employment Outlook*, July 1993, pp. 157-184.
- OECD (1991): *Trends in Trade Union Membership*. In: *Employment Outlook 1991*, pp. 97-134.
- Olson, M. (1982): *The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities*. New Haven and London: Yale University Press.
- Phelps, E. et al. (1970): *Microeconomic foundations of employment and inflation theory*. New York: Norton.
- Rowthorn, R. E. (1992): Centralisation, employment and wage dispersion. In: *The Economic Journal* vol. 102, May, 506-523.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2002/03): *Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum*. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

- Sako, M. (1995): *Shunto: Employer and Union Coordination for Pay Determination at the Industry and Inter-sectoral Levels*. April, London School of Economics
- Scharpf, F.W. (1990): *Structures of Post-Industrial Society – or – Does Mass-Unemployment Disappear in the Service and Information Economy?* In: Appelbaum, E./Schettkat, R. (eds.): *Labor Market Adjustments to Structural Change and Technological Progress*. New York, Westport, London: Praeger Publishers, 17-35.
- Schettkat, R. (2004): *US-Sclerosis? What happened to the 'great American Job-machine'?* In: *Intereconomics*, Januar 2004 (forthcoming).
- Schettkat, R. (2002): *Institutions in the Economic Fitness Landscape; What impact do welfare state institutions have on economic performance?* Discussion Paper FS I 02 – 210 Wissenschaftszentrum Berlin 2002.
- Schettkat, R. (1994): *Behind the U-shape, Wage Bargaining Systems and Economic Performance*. Background paper prepared for OECD, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Soskice, D. (1990): *Wage Determination: the Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries*. In: *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 6, No. 4, 36-61.
- Streeck, W. (1996): *Anmerkungen zum Flächentarif und seiner Krise*. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Vol. 2, 86-97.
- Svenson, P. (1993): *The End of the Swedish Model in Light of its Beginnings: On the Role of Engineering Employers and their Leaders*. Discussion Paper Wissenschaftszentrum Berlin, FS I 93 – 303.
- Tarantelli, E. (1986): *The Regulation of Inflation and Unemployment*. In: *Industrial Relations*, Vol. 25, No. 1, pp. 1- 15.
- Teulings, C./Hartog, J. (1998): *Corporatism or competition?* Cambridge: Cambridge University Press.
- Thurow, L. (1975): *Generating inequality: mechanisms of distribution in the U.S. economy*. New York: Basic Books.
- Traxler, F./Blaschke, S./Kittel, B. (2001): *National Labour Relations in Internationalized Markets*. New York: Oxford University Press.
- Van Ruysseveldt, J./Visser J. (1996): *Industrial Relations in Europe, Traditions and Transitions*. Open University Heerlen: Sage Publications Ltd.
- Wadensjö, E. (1991): *Employers' Organizations*. Paper presented at the EALE Third Annual Conference, El Escorial (Madrid), Spain, September, Swedish Institute for Social Research, University of Stockholm.
- Zweimüller, J./ Bart, E. (1994): *Bargaining Structure, Wage Determination, and Wage Dispersion in 6 OECD Countries*. In: *Kyklos*, Vol. 47, pp. 81-93.