

Markus Leibrecht, Silvia Rocha-Akis

Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance

Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance

Die Wirkung grundlegender ökonomischer und politischer Institutionen auf verschiedene Aspekte der gesamtwirtschaftlichen Performance findet seit Jahrzehnten wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Forschungsinteresse. Eine zentrale Fragestellung ist, ob und wie weit ein Zusammenhang zwischen "sozialpartnerschaftlicher Intensität" von Lohnverhandlungssystemen und wichtigen makropolitischen Zielvariablen wie Wirtschaftswachstum, Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Einkommensverteilung besteht. Wie die Analyse eines Samples von 16 europäischen Ländern im Zeitraum 1990/2012 zeigt, weisen Volkswirtschaften mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität eine überdurchschnittliche makroökonomische Performance auf. Dies gilt auch für die Zeit seit dem Ausbruch der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise.

Social Partnership and Macroeconomic Performance

For decades, the impact that pivotal economic and political institutions have on distinct aspects of overall economic performance has attracted researchers of various fields. One central question concerns the extent to which a country's degree of social partnership is related to important macro-political variables such as economic growth, unemployment, employment and the distribution of income. For a sample of 16 European countries covering the period of 1990 to 2012, the article presents evidence which is consistent with the view that a strong social partnership is associated with better-than-average macroeconomic performance, both in general and in the wake of the latest financial and economic crisis.

Kontakt:

Priv.-Doz. Mag. Dr. Markus Leibrecht: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, Markus.Leibrecht@wifo.ac.at

Mag. Dr. Silvia Rocha-Akis: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, Silvia.Rocha-Akis@wifo.ac.at

JEL-Codes: E61, H11, P51 • **Keywords:** Sozialpartnerschaft, Lohnverhandlungssysteme, makroökonomische Performance

Der Beitrag basiert auf einer Studie des WIFO im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich: Markus Leibrecht, Silvia Rocha-Akis, Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance (Juli 2014, 84 Seiten, 60 €, Download 48 €: <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/47406>).

Begutachtung: Alois Guger, Thomas Leoni • **Wissenschaftliche Assistenz:** Silvia Haas (Silvia.Haas@wifo.ac.at)

1. Theoretische Ansätze zum Zusammenhang zwischen Lohnverhandlungssystemen und makroökonomischer Performance

Ein Zusammenhang zwischen sozialpartnerschaftlicher Intensität eines Lohnverhandlungssystems und makropolitischen Kennzahlen lässt sich aus einer Reihe von Literatursträngen und Theoriegebäuden ableiten¹⁾. Verschiedene Ansätze innerhalb der Theorie industrieller Beziehungen (z. B. *Flanagan*, 1999, *Aidt – Tzannatos*, 2008) legen etwa nahe, dass ein hoher Grad an Zentralisierung bzw. an Koordination von Lohnverhandlungen, wie er Sozialpartnerschaften zugeschrieben wird, tendenziell mit niedrigerer Arbeitslosigkeit, höherer Reallohnflexibilität sowie geringerer Lohnspreizung verbunden ist. Eine wichtige Ursache dafür liegt in der Fähigkeit sozialpartnerschaftlicher Strukturen, negative Spillover-Effekte von Lohnsteigerungen in einer Branche auf Arbeitskräfte anderer Branchen, welche z. B. durch die Verteuerung von Gütern und Leistungen ausgelöst werden, zu internalisieren (*Calmfors*, 1993).

Im Gegensatz dazu implizieren die Arbeiten von *Olson* (1965, 1982, 1995A, 1995B), dass umfassende Verbände ("encompassing coalitions") – wie dies Sozialpartner-

¹⁾ Ausführlicher befassen sich mit den verschiedenen Ansätzen und dem empirischen Gehalt der einzelnen Ansätze *Leibrecht – Rocha-Akis* (2014) und die dort zitierte Literatur.

schaften sind – in ihrer makroökonomischen Performance (zumindest) mittel- bis langfristig einem System mit Dominanz von Marktkräften (d. h. mit Dominanz von dezentralen Lohnverhandlungen) unterlegen sind. Für umfassende Verbände, die einen Großteil der Bevölkerung umfassen bzw. organisieren, besteht zwar ein geringerer Anreiz zu rein umverteilend wirkenden Maßnahmen als für reine Verteilungskoalitionen ("distributional coalitions"). Nach Olson sind umfassende Verbände aber durch Schwerfälligkeit in den Entscheidungsstrukturen charakterisiert, und zudem werden auch umfassende Verbände langfristig von Partikularinteressen durchsetzt. Volkswirtschaften werden daher bei erheblichem Einfluss von umfassenden Verbänden in wirtschaftspolitischen Entscheidungen de facto ebenso in einem sklerotischen Zustand enden wie bei Dominanz reiner Verteilungskoalitionen.

Entsprechend einer Kernannahme von Olson tragen Individuen ohne das Vorhandensein von gruppenspezifischen Vorteilen oder von Zwang (z. B. eine Pflichtmitgliedschaft im Verband) nicht freiwillig zur Erstellung öffentlicher Güter bei wie etwa eine niedrige Inflation und niedrige Arbeitslosigkeit aufgrund von Lohnmoderation (vgl. auch *Pies, 1997, Höpner, 2007*). Dass Individuen Präferenzen für Maßnahmen entwickeln können, welche die gesamtstaatliche Wohlfahrt auch auf Kosten der individuellen Wohlfahrt erhöhen, steht im Zentrum des Sozialkapitalansatzes.

"Sozialkapital" steht für eine Ausdehnung des Kapitalbegriffs auf Normen und soziale Netzwerke, welche Koordination und Kooperationen zwischen Individuen erleichtern (*Dasgupta, 2003*). Eine zentrale Bedingung für das Vorhandensein bzw. das Entstehen von Sozialkapital ist das Vertrauen der wirtschaftlichen Akteure in das Verhalten der jeweils anderen (z. B. *Putnam, 1993*). Jene Verbände, die auf einem Vertrauensverhältnis bzw. auf der Kooperation und Koordination von eher unterschiedlichen Akteuren (z. B. nach Schicht, Beruf oder ethnischer Zugehörigkeit) basieren, signalisieren ein hohes *allgemeines* Vertrauensverhältnis in einer Volkswirtschaft und repräsentieren brückenbauendes Sozialkapital ("bridging social capital"). Ein hohes Ausmaß an brückenbauendem Sozialkapital impliziert niedrigere Transaktionskosten (z. B. Vertragserstellungs- und Vertragsdurchsetzungskosten, Kontrollkosten), was sich wiederum in einer vergleichsweise guten makroökonomischen Performance niederschlägt (vgl. *Knack, 2001, 2003*). Werden sozialpartnerschaftliche Lohnverhandlungssysteme als umfassende Verbände aufgefasst, die auf dem Vertrauensverhältnis bzw. auf der Kooperation und Koordination von sehr unterschiedlichen Parteien basieren, dann sind sie Ausdruck eines hohen Ausmaßes an "bridging social capital" in einer Volkswirtschaft. Eine hohe sozialpartnerschaftliche Intensität in der Lohnfindung in einem Land sollte dementsprechend positiv mit der Wahrscheinlichkeit einer guten makroökonomischen Performance in diesem Land korreliert sein.

Eine positive Wirkung von sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungssystemen auf die makroökonomische Performance eines Landes lässt sich auch aus dem Kapitalismus-Variationen-Ansatz ableiten ("varieties of capitalism"; *Hall – Soskice, 2001*). Dieser Ansatz rückt das Unternehmensverhalten in den Mittelpunkt der Analyse und streicht die Bedeutung institutioneller Komplementaritäten für den Erfolg von Volkswirtschaften hervor. Sozialpartnerschaftliche Lohnverhandlungssysteme sind in Volkswirtschaften, in denen sich die Organisation von Unternehmen insgesamt an ein koordiniertes Vorgehen zur Überwindung von Informationsasymmetrien adaptiert hat ("coordinated market economies"), dezentralen Lohnverhandlungssystemen überlegen. In einer liberalen Marktökonomie ("liberal market economies"), in der Unternehmen in vielen Bereichen dem Wettbewerb ausgesetzt sind, müssen sich diese relativ schnell an Veränderungen der Rahmenbedingungen anpassen. Die Unternehmen werden daher auch ihre Organisation und ihre Interaktionsweise mit anderen Akteuren an diese Anforderung anpassen. Gemäß dem Ansatz von Hall – Soskice sollte in diesem Fall auch der Arbeitsmarkt eher dem freien Spiel der Marktkräfte überlassen werden. Eine schnelle Anpassung von Beschäftigtenzahl (also eine hohe externe Flexibilität) und Lohnhöhe ist in einem solchen Umfeld für eine effiziente Betriebsführung notwendig. Dezentrale Lohnverhandlungen sind demzufolge koordinierten Lohnverhandlungssystemen vorzuziehen.

2. Sozialpartnerschaftliche Intensität von Lohnverhandlungen im europäischen Vergleich

Sozialpartnerschaften zeichnen sich durch ein koordiniertes Vorgehen von sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertretern in Lohnverhandlungen aus. Verhandlungen über Entgelt- und Arbeitsbedingungen haben dabei zentralen Stellenwert. Darüber hinaus können aber auch z. B. Zusatzpensionsversicherungen, Schadenersatzregelungen im Falle eines Unfalls, Ausgleichszahlungen bei arbeitsbedingten Erkrankungen oder organisatorische Regelungen im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden. Das Ergebnis der Verhandlungen wird typischerweise in gesetzlich bindenden Verträgen (z. B. Kollektivvertrag, Tarifvertrag, Gesamtarbeitsvertrag) festgelegt.

Basierend auf dem ICTWSS-Datensatz²⁾ von Visser (2013) werden in Leibrecht – Rocha-Akis (2014) 16 europäische Länder über den Zeitraum von 1990 bis 2011 hinsichtlich einer Reihe von Ausprägungen verglichen, die auf den Lohnverhandlungsprozess Einfluss nehmen können. Die analysierten Länder sind Österreich (AT), Belgien (BE), Dänemark (DK), Finnland (FI), Frankreich (FR), Deutschland (DE), Griechenland (GR), Irland (IE), Italien (IT), Niederlande (NL), Norwegen (NO), Portugal (PT), Spanien (ES), Schweden (SE), Schweiz (CH) und Großbritannien (UK).

Die "sozialpartnerschaftliche Intensität" des Lohnverhandlungssystems eines Landes wird anhand von zwei grundlegenden institutionellen Merkmalen erfasst: einerseits dem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände, andererseits dem Koordinationsgrad von Gewerkschaften³⁾. In einem Lohnverhandlungssystem mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität sind beide Dimensionen stark ausgeprägt. Umgekehrt weisen Länder mit relativ geringer Ausprägung beider Merkmale eine niedrige sozialpartnerschaftliche Intensität des Lohnverhandlungssystems auf. Länder können aber auch nur in einer Dimension eine relativ stark ausgeprägte sozialpartnerschaftliche Struktur aufweisen.

Diese Klassifikation anhand zweier Dimensionen wird aus verschiedenen Gründen gewählt: Erstens bietet der ICTWSS-Datensatz keine eigenständige Korporatismusvariable, welche als Indikator für die sozialpartnerschaftliche Intensität herangezogen werden könnte; zweitens wird so die Arbeitgeberseite explizit berücksichtigt, was in vielen gängigen Korporatismusindizes nicht der Fall ist (vgl. dazu auch Flanagan, 1999); drittens kann damit der Abdeckungsgrad von kollektiven Lohnverhandlungen implizit berücksichtigt werden, da er eng mit dem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände zusammenhängt. Ein hoher Abdeckungsgrad wiederum ist maßgeblich für die Entfaltung makroökonomischer Wirkungen von Lohnverhandlungssystemen (vgl. Traxler – Brandl, 2009). Übersicht 1 zeigt die resultierende Einteilung der Länder in vier Gruppen.

Übersicht 1: Länderkategorisierung nach wesentlichen Ausprägungen von Korporatismus

		Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände	
		Hoch	Niedrig
Koordinationsgrad von Gewerkschaften	Hoch	Gruppe I BE, DK, SE, NO, AT, NL	Gruppe II DE, IE
	Niedrig	Gruppe III FI, FR, ES, PT	Gruppe IV GR, IT, CH, UK

Q: Leibrecht – Rocha-Akis (2014). Einteilung in "hoch" und "niedrig" auf Basis des Medians der jeweiligen Ausprägung.

²⁾ "Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts".

³⁾ Ersterer wird gemessen am Anteil der Arbeitskräfte in Unternehmen, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind. Der Koordinationsgrad von Gewerkschaften ist ein Index, der Informationen über die Konzentration bzw. die Fragmentierung der Gewerkschaften sowie über das Konkurrenzverhältnis und die Kompetenzverteilung unter Gewerkschaftsbünden, Teilgewerkschaften und betrieblicher Interessenvertretung zusammenfasst.

Zur Gruppe I gehören Länder, die sowohl einen hohen Arbeitgeberorganisationsgrad als auch ein hohes Maß an Koordination innerhalb und zwischen den Gewerkschaften aufweisen ("sozialpartnerschaftliche Gruppe"). In diesen Ländern ist daher mit relativ hoher Partizipation von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden im wirtschaftspolitischen Prozess zu rechnen. Dies trifft auf Belgien, Dänemark, Schweden, Norwegen, Österreich und die Niederlande zu. Die Gruppe II umfasst mit Deutschland und Irland Länder, in denen der Koordinationsgrad der Gewerkschaften hoch, aber der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände relativ gering ist. Die Gruppe III besteht aus Finnland, Frankreich, Spanien und Portugal; der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände ist hier zwar hoch, der Koordinationsgrad der Gewerkschaften aber relativ schwach ausgeprägt. Die Gruppe IV ist durch niedrige Werte in beiden Dimensionen charakterisiert. Sie besteht aus Griechenland, Italien, der Schweiz und Großbritannien.

Österreich weist sowohl in Bezug auf den Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände als auch hinsichtlich des Koordinationsgrads von Gewerkschaften im Ländervergleich den höchsten Wert auf. Der hohe Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände von nahezu 100% resultiert aus der Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer Österreich, welche gleichzeitig auch wesentlicher Arbeitgeberverband ist. Auf Arbeitnehmerseite zeichnet sich Österreich dadurch aus, dass es nur einen einzigen Gewerkschaftsbund gibt, in dem alle Gewerkschaften Mitglied sind. Zudem verleiht die Kooperation zwischen der gesetzlichen Interessenvertretung durch die Arbeiterkammern und der freiwilligen Interessenvertretung durch die Gewerkschaften und die Betriebsräte der Arbeitnehmerseite in Österreich signifikantes politisches Gewicht.

3. Sozialpartnerschaftliche Intensität und makroökonomische Performance

Die Abbildungen 1 bis 8 geben einen Überblick über die Entwicklung wesentlicher makropolitischer Kennzahlen in den vier Ländergruppen⁴⁾. Die Länder der sozialpartnerschaftlichen Gruppe (Gruppe I) verzeichneten im Durchschnitt der Jahre 1990/2007 mit 5,7% die niedrigste Arbeitslosenquote (Abbildung 1). Auch die Schweiz, ein Land mit geringer sozialpartnerschaftlicher Intensität (bzw. mit niedriger kollektivvertraglicher Abdeckungsquote und niedrigem Koordinationsgrad der Gewerkschaften) weist eine niedrige durchschnittliche Arbeitslosigkeit auf. Neben der sozialpartnerschaftlichen Intensität ist somit eine Vielzahl anderer Faktoren für die Höhe der Arbeitslosigkeit in einem Land relevant. Die Länder in Gruppe I wären bei einer reinen Länderreihung der Arbeitslosenquote führend. Nur drei Länder weisen eine niedrigere durchschnittliche Arbeitslosenquote auf als Belgien, das Land mit der höchsten Arbeitslosigkeit in Gruppe I. In der Periode 2008/2012 lag der Durchschnitt der Gruppe I aufgrund des relativ starken Rückganges der Arbeitslosenquote in Norwegen mit 5,4% sogar unter dem Vorkrisenniveau. Die Länder mit der höchsten Arbeitslosenquote im Zeitraum 2008/2012 (Spanien 19,2%, Irland 12,3%, Griechenland 14,4%) gehören jeweils einer Gruppe an, in der entweder die Arbeitgeber- oder die Arbeitnehmerseite oder beide Seiten einen relativ niedrigen Koordinationsgrad aufweisen.

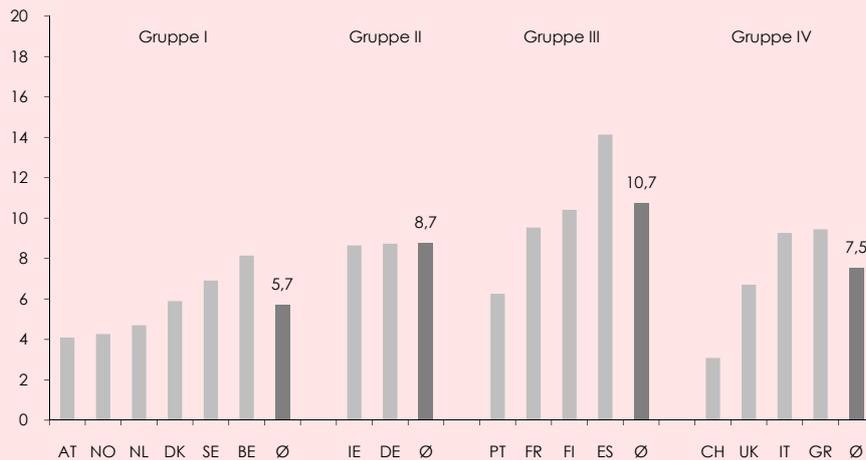
Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen (15- bis 24-Jährige) ist im Allgemeinen höher als die anderer Gruppen, da jüngere Arbeitskräfte u. a. aufgrund mangelnder Erfahrung und Vernetzung meist größere Schwierigkeiten haben, eine Arbeitsstelle zu finden oder zu behalten. Die Arbeitslosenquote bezieht sich allerdings nur auf jene Gruppe von Jugendlichen, die dem Erwerbsprozess zur Verfügung stehen. Jugendliche, die nicht Teil der Erwerbsbevölkerung sind, etwa weil sie einem Studium oder einer anderen Ausbildung nachgehen und dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, werden nicht erfasst. Abbildung 2 zeigt daher als alternatives Maß der Jugendarbeitslosigkeit die Zahl der arbeitslosen 15- bis 24-Jährigen in Prozent der Ge-

⁴⁾ Die vorliegende deskriptive Analyse kann freilich keine kausalen Beziehungen isolieren. Dies ist bei der Interpretation der Abbildungen zu beachten.

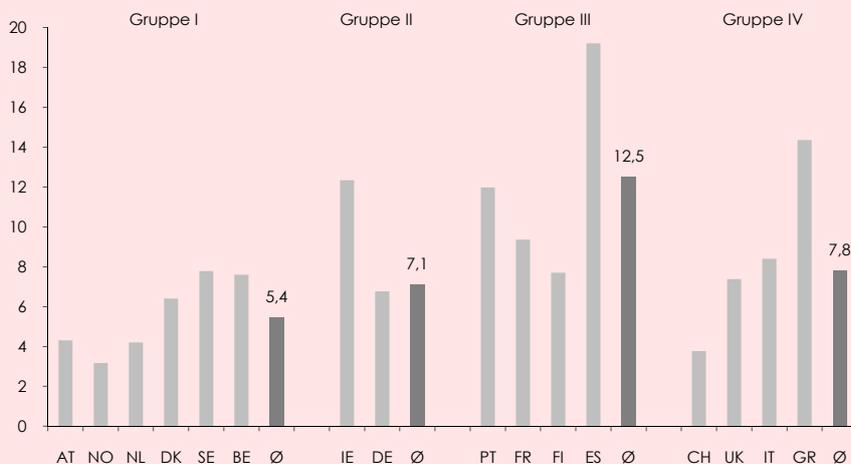
samtbevölkerung dieser Altersgruppe, die das Ausmaß der tatsächlichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit deutlicher macht. Offenbar konnte die Jugendarbeitslosigkeit in den Ländern der Gruppen I und II sowohl längerfristig als auch in der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise eher niedrig gehalten werden. Die Länder mit niedriger Jugendarbeitslosigkeit zeichnen sich durch ein duales Berufsbildungssystem aus, das zudem eine breite Akzeptanz in der Gesellschaft genießt. Im dualen Bildungssystem wird das Lernen im Betrieb mit dem Lernen in der Schule kombiniert. Ein solches System geht mit einer engen Kooperation von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden einher⁵⁾.

Abbildung 1: Arbeitslosenquote

Durchschnitt 1990/2007 in %



Durchschnitt 2008/2012 in %



Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. Ø ... mit dem nominellen BIP gewichteter Durchschnitt.

Wieweit das Erwerbspotential genutzt wird, hängt wesentlich von der Arbeitsmarktpartizipation der Älteren ab. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen war in der sozialpartnerschaftlichen Ländergruppe im Zeitraum 1990/2007 am höchsten und auch in den Jahren 2008/2012 hoch. Die Streuung ist allerdings in dieser Gruppe groß (Belgien 1990/2007: 25,4%, 2008/2012: 37,1%, Schweden 66,2% bzw. 71,1%). In den nordischen Ländern Schweden, Norwegen und Dänemark, aber auch der Schweiz können Ältere relativ lang im Erwerbsleben ge-

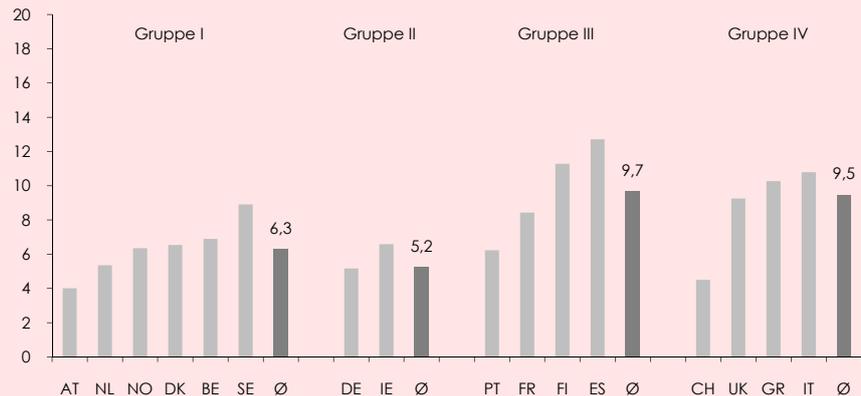
⁵⁾ ILO (2012) und Busemeyer – Trampusch (2011) bieten eine Beschreibung der unterschiedlichen Lehrausbildungssysteme sowie detaillierte Ländervergleiche bezüglich dualer Berufsbildungssysteme und institutioneller Rahmenbedingungen.

halten werden⁶⁾. Belgien, Italien und Österreich hingegen gehören zu den Ländern, in denen relativ wenige Personen in dieser Altersgruppe beschäftigt waren: Im Durchschnitt der Jahre 1990/2007 lag die Beschäftigungsquote bei höchstens 30%. Im Durchschnitt 2008/2012 war die Quote in Österreich und Italien u. a. aufgrund der Einschränkung der vorzeitigen Übertrittsmöglichkeiten in die Pension sowie der Anhebung des Pensionsantrittsalters zwar um mehr als 11 Prozentpunkte bzw. mehr als 7 Prozentpunkte höher, blieb aber weiterhin deutlich unter dem Gruppendurchschnitt.

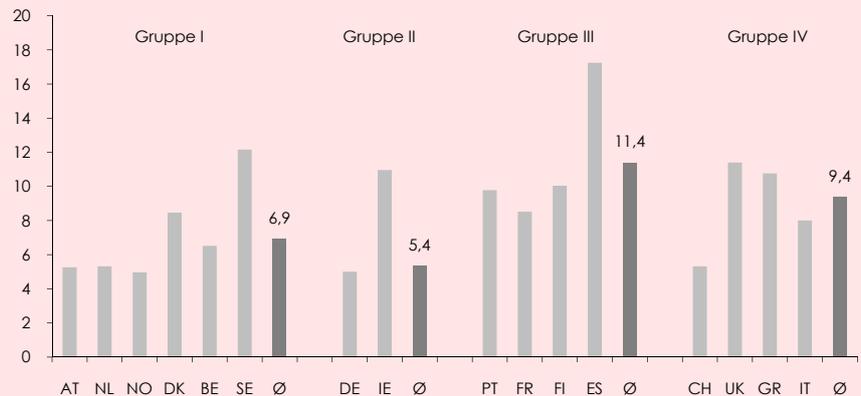
Abbildung 2: Arbeitslosigkeit unter der jungen Bevölkerung

Arbeitslose 15- bis 24-Jährige in % der Bevölkerung derselben Altersgruppe

Durchschnitt 1992/2007



Durchschnitt 2008/2012



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø . . . mit dem nominellen BIP gewichteter Durchschnitt.

Neben der Beschäftigungsentwicklung spielt die Entwicklung von Löhnen und Einkommen bzw. deren Verteilung eine wichtige Rolle für eine Beurteilung der Arbeitsmarktpformance eines Landes. Der Anteil der Vollzeit-Niedriglohnbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Produktions- und Dienstleistungsbereich⁷⁾ kann als Maß für die Ungleichheit in der unteren Hälfte der Lohnverteilung herangezogen werden, wobei als Niedriglohnschwelle der OECD-Standard von zwei Dritteln des Medians des Bruttostundenlohnes verwendet wird⁸⁾. Im Durchschnitt war die Niedrig-

⁶⁾ Einen aktuellen Literaturüberblick über die Anreize zur Weiterbeschäftigung und die Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter bieten *Mayrhuber – Rocha-Akis* (2013).

⁷⁾ Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten wurden in der Erhebung nicht erfasst, ebenso Lehrlinge, Selbständige, freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie Mithelfende; Daten stehen nur für 2006 und 2010 zur Verfügung.

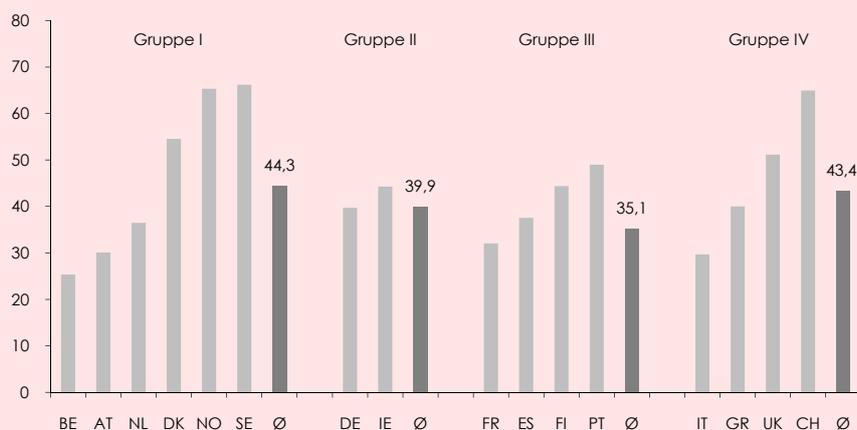
⁸⁾ Einschließlich Mehr- und Überstunden; die Niedriglohnschwelle lag in Österreich 2010 bei 8,64 € brutto pro Stunde (*Eurostat*, 2012).

lohnbeschäftigungsquote demnach in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe niedriger als in den anderen Gruppen. Sie lag im Durchschnitt der Jahre 2006 und 2010⁹⁾ in Norwegen, Schweden, Dänemark und Belgien zwischen 6% und 8%. In den Niederlanden und in Österreich umfasste sie jedoch rund 15% der Beschäftigten. Die relativ niedrige Arbeitslosenquote in Österreich und den Niederlanden (Abbildung 1) geht demnach mit einer relativ hohen Beschäftigung im Niedriglohnssektor einher. Ausgeprägter war diese Kombination in Deutschland, insbesondere in den Krisenjahren: Einer Arbeitslosenquote von 6,8% (2008/2012) stand eine Niedriglohnbeschäftigungsquote von 20,2% (Durchschnitt 2006, 2010) gegenüber. Der Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland wird mitunter auf die Abnahme der Tarifbindung zurückgeführt (Kalina – Weinkopf, 2008).

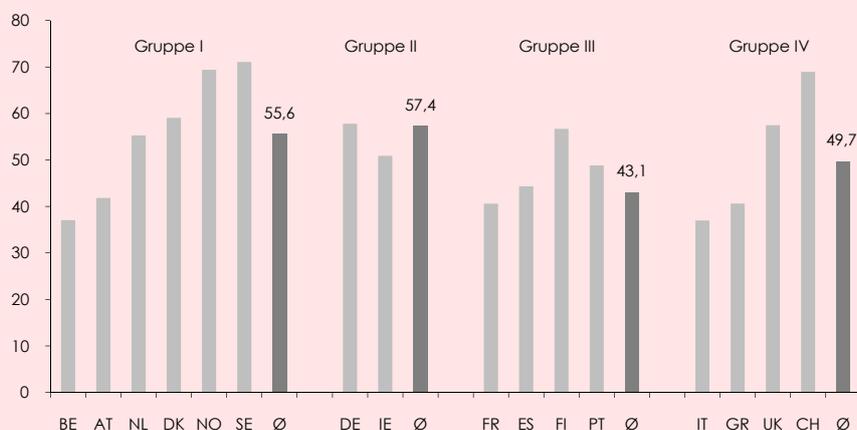
Abbildung 3: Beschäftigungsquote der Älteren

Beschäftigte 55- bis 64-Jährige in % der Bevölkerung derselben Altersgruppe

Durchschnitt 1990/2007



Durchschnitt 2008/2012



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø . . . mit dem nominellen BIP gewichteter Durchschnitt.

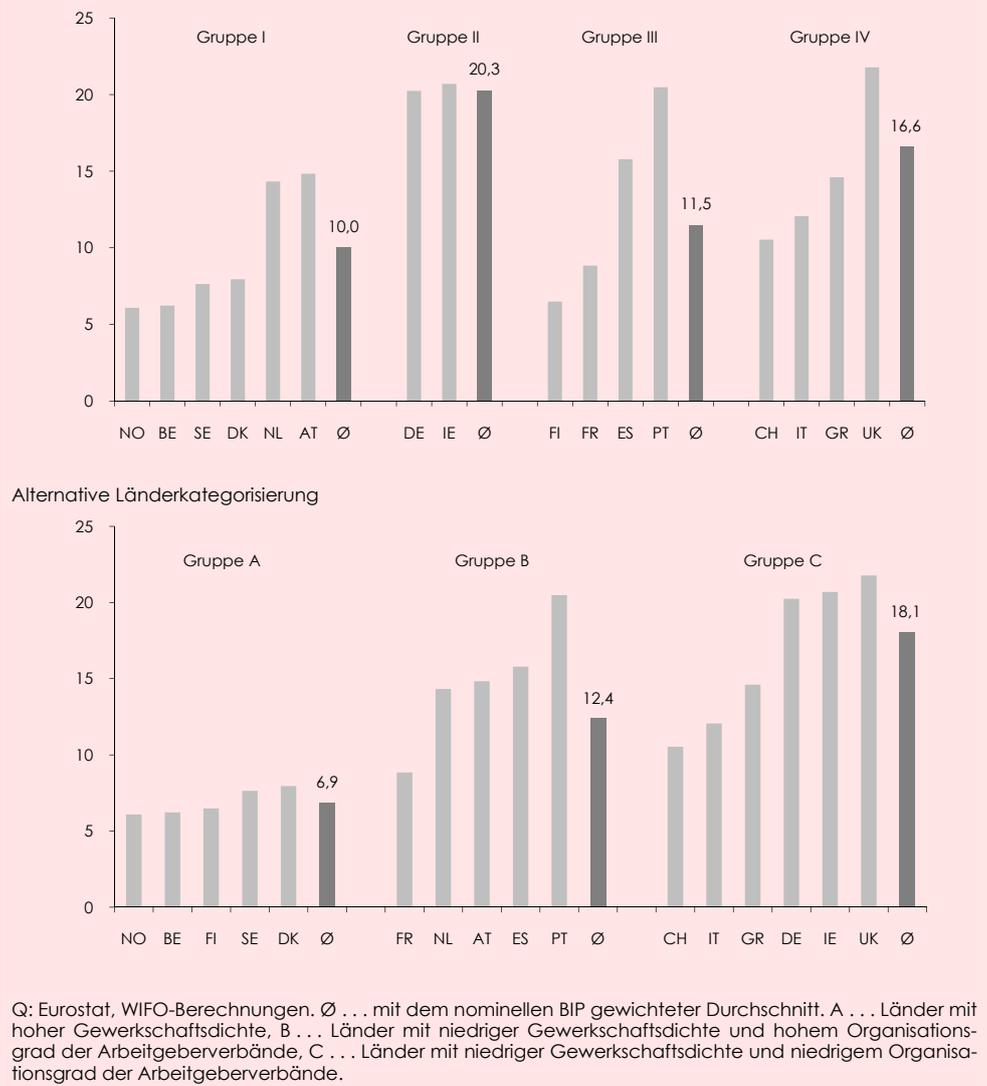
Das Ausmaß der Beschäftigung im Niedriglohnssektor hängt mit der Gewerkschaftsdichte zusammen. Wie eine Gliederung der Länder nach hoher und niedriger Gewerkschaftsdichte zeigt (wobei letztere zusätzlich nach dem Koordinationsgrad der Gewerkschaften unterteilt wird), geht eine hohe Gewerkschaftsdichte mit einem niedrigeren Anteil an Niedriglohnbeschäftigung einher. In Ländern mit hoher Gewerkschaftsdichte wird eine Politik der Lohnkompression bzw. der geringen Lohnungleichheiten als Strategie verstanden, die Produktivität zu steigern und das Wachs-

⁹⁾ Daten liegen lediglich für diese zwei Jahre vor.

tum zu fördern, da dadurch ineffiziente Unternehmen oder Branchen aus dem Markt verdrängt werden (Checchi – Visser – van de Werfhorst, 2007). Eine starke Segmentierung innerhalb der Gewerkschaft in unterschiedliche Berufsgruppen und Bildungsniveaus wie etwa in Schweden (Kjellberg, 2013) scheint damit nicht im Widerspruch zu einer relativ komprimierten Lohnstruktur zu stehen.

Abbildung 4: Niedriglohnbeschäftigung

Anteil der Vollzeit-Niedriglohnbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Produktions- und Dienstleistungsbereich in %, Durchschnitt 2006 und 2010



Einer Zunahme der Ungleichheit der individuellen Arbeitseinkommen durch die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung kann durch Umverteilung über das Steuer- und Transfersystem teilweise entgegengewirkt werden. Zudem spielen Haushaltsmerkmale (Größe des Haushaltes, Einkommen aller Haushaltsmitglieder usw.) eine entscheidende Rolle für den individuellen Wohlstand. Gemessen an den Hauhaltseinkommensquintilen war die Einkommensverteilung in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe gleichmäßiger als in den anderen Gruppen (Abbildung 5)¹⁰⁾: Die Einkommen der 20% der Bevölkerung mit dem höchsten verfügbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen (P80) waren 1995/2007 im Durchschnitt 3,7-mal und 2008/2012 3,8-mal so hoch wie die der 20% der Bevölkerung mit dem niedrigsten verfügbaren Haus-

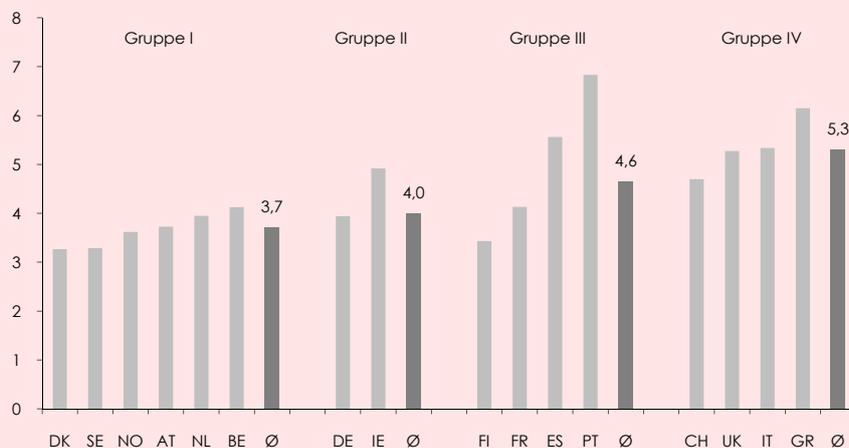
¹⁰⁾ Zur Umverteilung in Österreich siehe Guger et al. (2009).

haltsäquivalenzeinkommen (P20)¹¹⁾. Die entsprechenden Werte lagen in der Gruppe IV in beiden Zeitabschnitten bei 5,3.

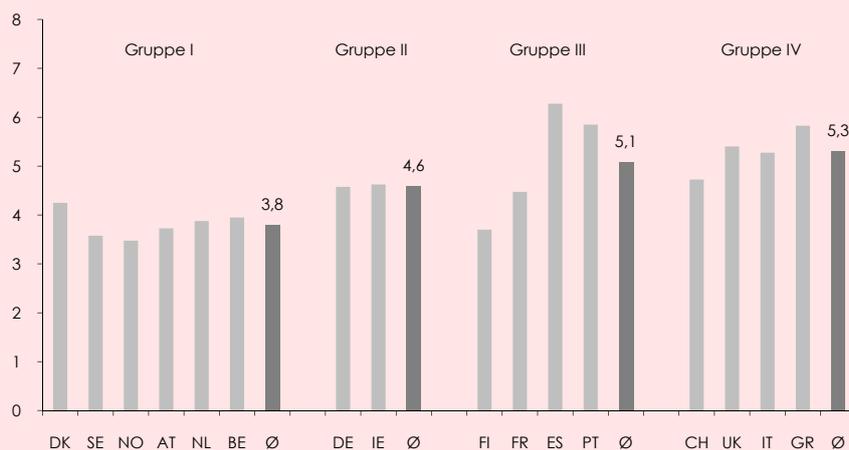
Abbildung 5: Einkommensquintilverhältnis (P80/P20)

Einkommen der 20% der Bevölkerung mit dem höchsten verfügbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen (P80) in Relation zum Einkommen der 20% der Bevölkerung mit dem niedrigsten verfügbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen (P20)

Durchschnitt 1995/2007



Durchschnitt 2008/2011

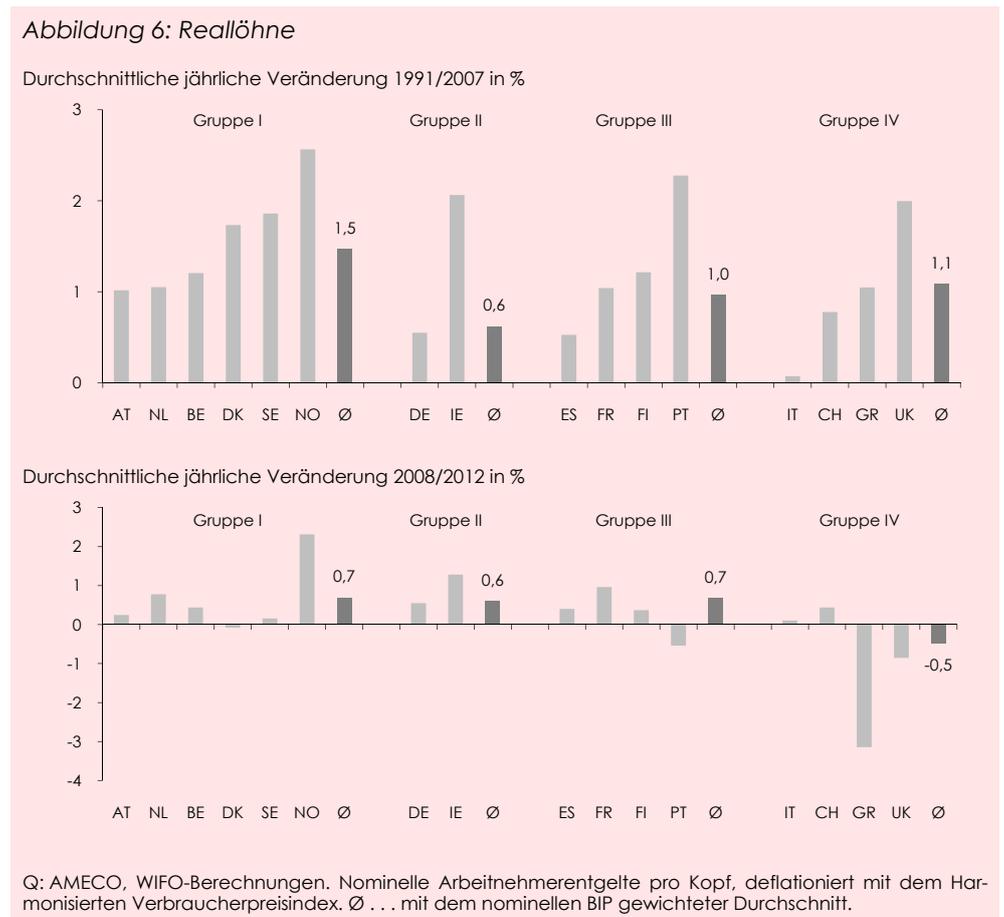


Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. Ø ... mit dem nominellen BIP gewichteter Durchschnitt.

Heterogen entwickelten sich im Durchschnitt der Jahre 1991/2007 in den vier Ländergruppen, aber auch innerhalb der sozialpartnerschaftlichen Gruppe die Bruttolöhne (Abbildung 6). In der sozialpartnerschaftlichen Gruppe stiegen die Reallöhne in den drei skandinavischen Ländern Schweden, Dänemark und Norwegen um 1,7% bis 2,6% p. a., in den anderen Ländern um 1% bis 1,2%. Im Durchschnitt erhöhten sie sich in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe 1991/2007 am stärksten. Besonders niedrige Reallohnzuwächse verzeichneten in diesem Zeitraum Spanien (+0,5%), Deutschland (+0,5%) und Italien (+0,1%). 2008/2012 stiegen die Reallöhne in allen Ländern im Durchschnitt wesentlich schwächer. Die Reallohnverluste in Griechenland (-3,1%), Großbritannien (-0,9%) und Portugal (-0,5%) resultierten u. a. aus den Lohnkürzungen im öffentlichen Sektor sowie dem Einfrieren der Nominallohne (*Bach – Bordogna*,

¹¹⁾ Das verfügbare Haushaltsäquivalenzeinkommen ist das Gesamteinkommen eines Haushaltes nach Steuern und Transfers, dividiert durch ein Äquivalenzmaß (bzw. einen Faktor), das von der Zahl der Personen im Haushalt und deren Alter abhängt.

2013). Die höchsten Reallohnsteigerungen waren 2008/2012 in Norwegen (+2,3%), Irland (+1,3%) und Frankreich (+1,0%) zu beobachten.



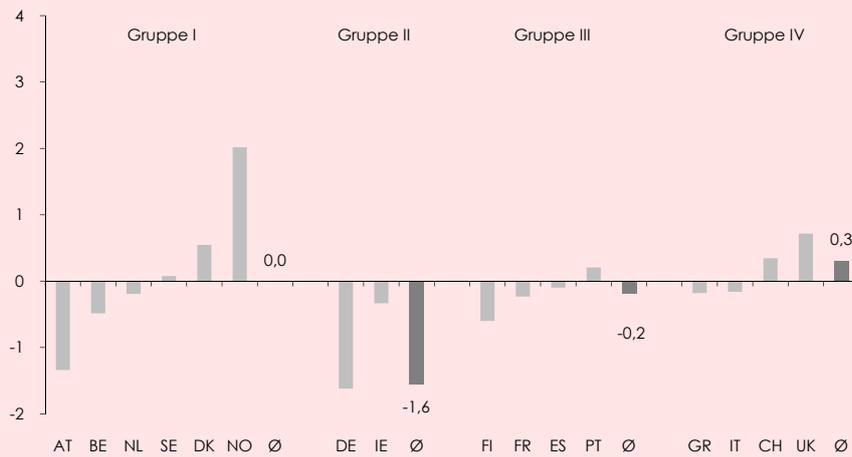
Wenngleich einander die Länder der sozialpartnerschaftlichen Gruppe aufgrund ihrer formalen Verbandsstrukturen ähneln, weichen, wie insbesondere die Ergebnisse zur Niedriglohnbeschäftigung und Lohnentwicklung zeigen, die Ziele ihrer Lohnpolitik voneinander ab. *Traxler (2005)* unterscheidet zwischen "moderierungsorientierter" und "verteilungsorientierter" Lohnkoordination. Die moderierungsorientierte Lohnpolitik strebt primär Lohnabschlüsse an, die die Wettbewerbsfähigkeit in den exponierten Sektoren nicht gefährden. Im Vordergrund steht der Vergleich der Lohnstückkosten mit im Ausland konkurrierenden Unternehmen. Diese Strategie zielt darauf ab, das Wachstum und die Beschäftigung durch Exportsteigerungen anzukurbeln. Die verteilungsorientierte Lohnpolitik hingegen folgt dem Prinzip einer solidarischen Lohnpolitik. Demnach sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ähnlichen Aufgaben unabhängig von der Ertragslage der Unternehmen ähnlich entlohnt werden. Eine solidarische Lohnsetzung wird z. B. im Rehn-Meidner-Modell vertreten, das die lohnpolitischen Entscheidungsprozesse in den nordischen Ländern seit den 1960er-Jahren in unterschiedlichem Ausmaß geprägt hat (*Erixon, 2010*). Demnach gilt es, eine Kombination aus höchstmöglicher Beschäftigung, hohem Wirtschaftswachstum und fairer Entlohnung zu erreichen. Lohnunterschiede sollten lediglich Unterschiede zwischen Qualifikation und Fähigkeiten der Beschäftigten sowie den Arbeitsbedingungen widerspiegeln. Unternehmen, die unter einer solidarischen Lohnpolitik nicht rentabel produzieren können, werden aus dem Markt gedrängt. Um zu verhindern, dass die Arbeitslosigkeit durch diesen Rationalisierungsprozess steigt, kommt der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Investition in das Humankapital eine zentrale Rolle zu.

Ein Vergleich, wieweit die Lohnsteigerungen in den einzelnen Ländern am Produktivitätswachstum ausgerichtet waren und für die Beschäftigten den Anstieg der Verbraucherpreise wettmachten, liefert Hinweise zur Bedeutung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit in Lohnverhandlungen. Gemessen an der Differenz zwischen

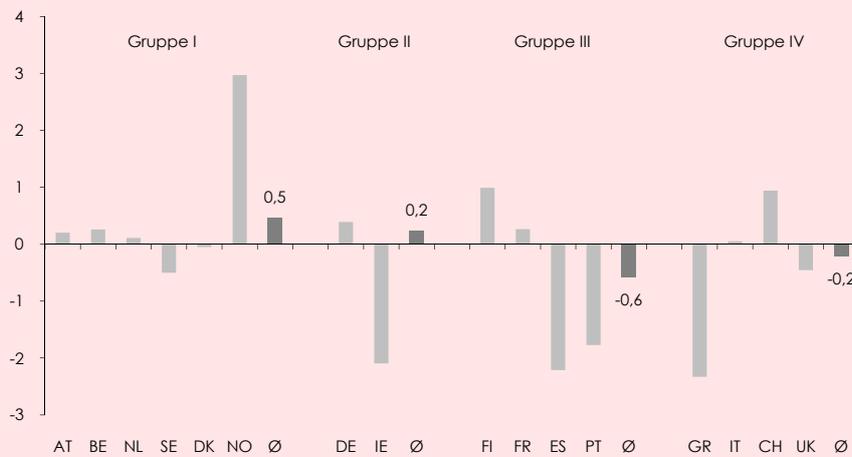
der jährlichen Nominallohnveränderung und der Summe aus jährlichen Preis- und Produktivitätsveränderung¹²⁾ ergaben sich in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe nur in den skandinavischen Ländern im Zeitraum 1996/2007 Nominallohnsteigerungen, die den Anstieg von Verbraucherpreisen und Arbeitsproduktivität übertrafen, sodass der lohnpolitische Verhandlungsspielraum (Schulten, 2012) ausgeschöpft wurde. In den Niederlanden, in Belgien, Österreich und Deutschland war die Differenz negativ.

Abbildung 7: Differenz zwischen der Nominallohnveränderung und der Summe aus Preis- und Produktivitätsveränderung

Durchschnitt 1996/2007, in Prozentpunkten



Durchschnitt 2008/2012, in Prozentpunkten



Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. Ø . . . mit dem nominellen BIP gewichteter Durchschnitt.

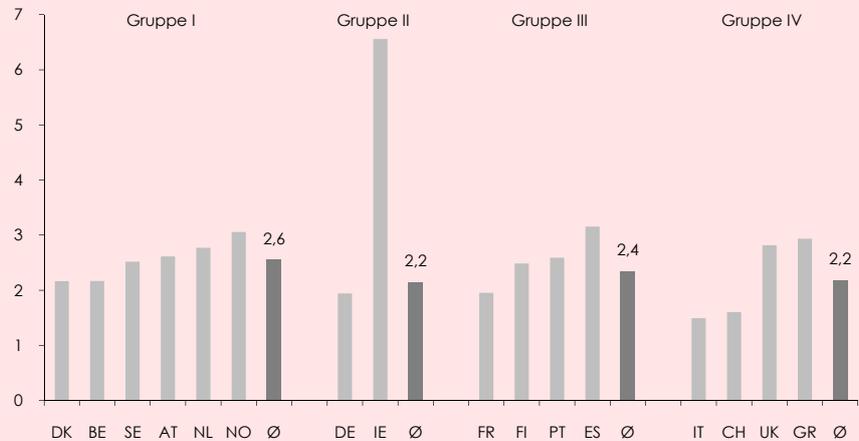
In der längerfristigen Betrachtung (1990/2007) ergibt sich für drei der vier Gruppen eine ähnliche durchschnittliche Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsproduktes. Das wesentlich höhere durchschnittliche Wirtschaftswachstum in der Gruppe II geht aber auf das nicht nachhaltig hohe Wachstum in Irland zurück. Ohne jene Länder, die von der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise besonders betroffen sind lag die mittlere Wachstumsrate in Deutschland (1,9%), Frankreich (2,0%), Italien (1,5%) und der Schweiz (1,6%) deutlich unter jener von Dänemark (2,2%), dem Land mit der niedrigsten durchschnittlichen Wachstumsrate in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe. Im

¹²⁾ Die Nominallöhne werden anhand der nominellen Arbeitnehmerentgelte (brutto) pro Kopf berechnet, die Arbeitsproduktivität als reales Bruttoinlandsprodukt je erwerbstätige Arbeitskraft. Für die Preisentwicklung wird der harmonisierte Verbraucherpreisindex herangezogen.

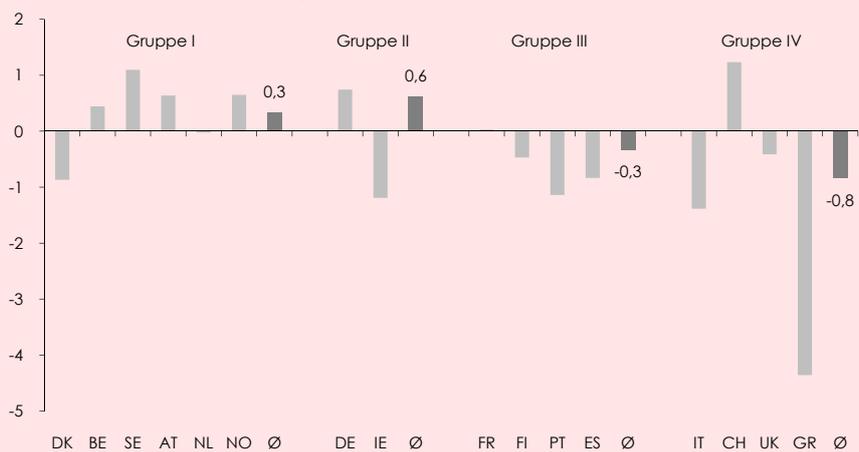
Durchschnitt der Jahre 2008/2012 wiesen hingegen nur 6 der 16 Länder eine positive Veränderungsrate des BIP auf. Mit Ausnahme von Dänemark wuchs die Wirtschaft in allen Ländern der sozialpartnerschaftlichen Gruppe.

Abbildung 8: Wachstum des realen Bruttoinlandproduktes

Durchschnittliche jährliche Veränderung 1990/2007 in %



Durchschnittliche jährliche Veränderung 2008/2012 in %



Q: IWF, World Economic Outlook Database, April 2013; WIFO-Berechnungen. Ø . . . mit dem nominellen BIP gewichteter Durchschnitt.

4. Schlussfolgerung

Volkswirtschaften mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität des Lohnverhandlungssystems weisen, wie die Untersuchung zeigt, eine überdurchschnittliche makroökonomische Performance auf. Dies gilt auch für die Zeit seit Ausbruch der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008. Innerhalb einer Ländergruppe mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität unterscheiden sich die makroökonomischen Kennzahlen aber teilweise deutlich (z. B. Niedriglohnbeschäftigung, Jugendarbeitslosigkeit). Dies weist auf unterschiedliche Ziele der sozialpartnerschaftlichen Lohnpolitik hin. Die Schweiz, für die weder die Arbeitgeber- noch die Arbeitnehmerseite als hoch koordiniert bzw. organisiert eingestuft wird, weist in vielen Bereichen eine ähnliche makroökonomische Performance auf wie Länder in der Gruppe mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität. In diesem Sinne ist die vorliegende deskriptive Darstellung konsistent mit aus der Literatur bekannten Zusammenhängen: Sozialpartnerschaftliche Strukturen funktionieren nicht nur sehr unterschiedlich, sie sind auch nicht die einzige erfolgversprechende institutionelle Ausgestaltung von Lohnverhandlungssystemen.

5. Literaturhinweise

- Aidt, T. S., Tzannatos, Z., "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review", *Industrial Relations Journal*, 2008, 39(4), S. 258-295.
- Bach, S., Bordogna, L., "Reframing public service employment relations: The impact of economic crisis and the new EU economic governance", *European Journal of Industrial Relations*, 2013, 19(4), S. 279-294.
- Bussemeyer, M., Trampusch, C., *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, 2011.
- Calmfors, L., "Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance: A survey", *OECD Economic Studies*, 1993, (21), S. 161-191.
- Checchi, D., Visser, J., van de Werfhorst, H., "Inequality and Union Membership: The Impact of Relative Earnings Position and Inequality Attitudes", IZA Discussion Paper, 2007, (2691).
- Dasgupta, P., "Social Capital and Economic Performance: Analytics", in Ostrom, E., Ahn, T. K. (Hrsg.), *Critical Writings in Economic Institutions: Foundations of Social Capital*, Edward Elgar, Cheltenham, 2003.
- Erixon, L., "The Rehn-Meidner Model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival", *Journal of Economic Issues*, 2010, 44(3), S. 677-715.
- Eurostat, "In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners", *Statistics in Focus*, 2012, (48).
- Flanagan, R. J., "Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective", *Journal of Economic Literature*, 1999, 37(3), S. 1150-1175.
- Guger, A., Agwi, M., Buxbaum, A., Festl, E., Knittler, K., Halsmayer, V., Pitlik, H., Sturm, S., Wüger, M., *Umverteilung durch den Staat in Österreich*, WIFO, Wien, 2009, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/36801>.
- Hall, P. A., Soskice, D., "An Introduction to Varieties of Capitalism", in Hall, P. A., Soskice, D. (Hrsg.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, Oxford, 2001, S. 1-67.
- Höpner, M., "Ist Politik gegen Verbände möglich? 25 Jahre Mancur Olsons 'The Rise and Decline of Nations'", *Leviathan*, 2007, 35(3), S. 310-347.
- International Labour Organization (ILO), *Overview of apprenticeship systems and issues – ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, Genf, 2012.
- Kalina, T., Weinkopf, C., "Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte?", *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 2008, 41(4), S. 447-469.
- Kjellberg, A., "Union density and specialist/professional unions in Sweden", *Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports*, 2013, (2).
- Knack, S., "Trust, Associational Life and Economic Performance", in Helliwell, J. (Hrsg.), *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-Being: International Symposium Report*, Human Resources Development Canada, Quebec, 2001.
- Knack, S., "Groups, growth and trust: Cross-country evidence on the Olson and Putnam hypotheses", *Public Choice*, 2003, (117), S. 341-355.
- Leibrecht, M., Rocha-Akis, S., *Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance*, WIFO, Wien, 2014, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/47406>.
- Mayrhuber, Ch., Rocha-Akis, S., *Anreizsysteme zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*, WIFO, Wien, 2013, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/46905>.
- Olson, M., *The Logic of Collective Action, Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge, 1965.
- Olson, M., *The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities*, New Haven, 1982.
- Olson, M. (1995A), "The Devolution of the Nordic and Teutonic Economies", *American Economic Review*, 1995, 85(2), S. 22-27, <http://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v85y1995i2p22-27.html>.
- Olson, M. (1995B), "The Secular Increase in European Unemployment Rates", *European Economic Review*, 1995, 39(3-4), S. 593-599.
- Pies, I., "Theoretische Grundlagen demokratischer Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik – Der Beitrag Mancur Olsons", in Pies, I., Leschke, M. (Hrsg.), *Mancur Olsons Logik kollektiven Handelns. Konzepte der Gesellschaftstheorie 3*, Mohr Siebeck, Tübingen, 1997, S. 1-26.
- Putnam, R., *Making Democracy Work. Civic traditions in modern Italy*, Princeton, 1993.
- Schulten, T., "Europäischer Tarifbericht des WSI – 2011/2012", *WSI Mitteilungen*, 2012, (6).
- Traxler, F., "'Pattern Bargaining' als analytisches und empirisches Problem der Lohnpolitik", *Wirtschaft und Gesellschaft*, 2005, (2).
- Traxler, F., Brandl, B., *The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage: A Cross-National Analysis*, International Labour Organization, Genf, 2009.
- Visser, J., *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)*, Version 4, 2013.