

---



---

## **Arbeitsbeziehungen und (Lohn-)Ungleichheit**

Rezension von: Daniel Vaughan-Whitehead (Hrsg.), *Reducing Inequalities in Europe. How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*, Edward Elgar, Cheltenham und Northampton, MA, und International Labour Office (ILO), Genf 2018, 612 Seiten, gebunden, £ 140; ISBN 978-1-788-11628-2.

---



---

Ausgehend von dem Befund (teilweise stark) steigender Lohnungleichheit in der Mehrzahl der EU-Länder seit einigen Jahrzehnten in einer Vielzahl von Studien<sup>1</sup> stellen sich die AutorInnen des vorliegenden, von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) koordinierten Sammelbandes die Aufgabe darzulegen, auf welche Weise und in welchem Ausmaß die nationalen Arbeitsbeziehungen (d. h. dreiseitige Sozialpartnerschaft bzw. zwei- oder dreiseitige Sozialpakete auf nationaler Ebene und insbesondere Kollektivverträge (KV) zwischen Gewerkschaften und Einzelunternehmen bzw. Arbeitgeberverbänden) zur Begrenzung oder sogar Reduktion der Lohnungleichheit und anderer Formen der Ungleichheit unter den unselbstständig Erwerbstätigen (wie z. B. Verteilung der wöchentlichen Arbeitsstunden unter Teilzeitbeschäftigten oder Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse) beigetragen haben.

Der Band besteht zum Großteil aus zwölf jeweils von nationalen ExpertInnen verfassten Länderkapiteln, die sich mit vierzehn Ländern befassen (WEu: D, NL, B, F, GB, IRL, S; SEu: E, I, GR; OEu: SLO, LT, LV, EST). Die Ka-

pitel weisen eine gemeinsame Struktur auf, nämlich: Hauptmerkmale der Arbeitsbeziehungen; Maßnahmen gegen Ungleichheit im Rahmen der Arbeitsbeziehungen; Effekte derselben auf die Ungleichheit.

Im einleitenden Beitrag fassen die AutorInnen, der Herausgeber Daniel Vaughan-Whitehead und Rosalia Vazquez-Alvarez, die Hauptergebnisse der Länderstudien zusammen, präsentieren Sozialpakete und KV auf verschiedenen Ebenen, die auf eine Reduzierung unterschiedlicher Formen der Ungleichheit abzielten bzw. auf innovative Weise eine Balance zwischen Flexibilität (der Betriebe) und Sicherheit (der Beschäftigten) anstreben, und legen die Resultate von statistischen Analysen über die Effekte von KV auf diverse Ungleichheitsformen dar, wobei die Datengrundlage die europäische Verdienststrukturerhebung SES (Structure of Earnings Survey) bildet. Den Abschluss des einleitenden Kapitels machen arbeitspolitische Schlussfolgerungen aus der empirischen Evidenz.

### **Kollektivverträge und Ungleichheit**

KVverhandlungen und sozialer Dialog auf der nationalen Ebene können, so die theoretische Literatur zu diesen Zusammenhängen, eine wichtige Rolle bei der Verringerung von Ungleichheiten und der Verwirklichung eines höheren Maßes an sozialem Zusammenhalt spielen.

Zahlreiche Studien belegen, dass starke Kollektivverhandlungsinstitutionen zu einer stärker egalitären Lohnstruktur beitragen. Zwischen dem Zentralisierungsgrad der KVverhandlungen und dem Ausmaß der Lohnungleichheit besteht tendenziell ein nega-

tiver Zusammenhang. Anders ausgedrückt: In Ländern mit überwiegend oder ausschließlich dezentralen KV-Verhandlungen auf der Betriebs- oder Unternehmensebene ist die Lohnungleichheit der Tendenz nach höher als in Ländern mit überwiegend BranchenKV- oder MehrebenenKV-Verhandlungen (nationale, Branchen- und Betriebsebene oder Branchen- und Betriebsebene).

Für die tendenziell flachere Lohnstruktur bei Existenz eines KV (gleichgültig, auf welcher Ebene, in Kontrast zu einer Situation ohne KV) und in stärker zentralisierten Lohnverhandlungssystemen (d. h. bei Existenz eines BranchenKV im Vergleich zu KV ausschließlich auf dezentraler Ebene, d. h. in Betrieben oder Unternehmen) gibt es mehrere Erklärungsansätze, die einander nicht ausschließen, sondern komplementär sind:

Erstens haben Gewerkschaften ein Interesse, die Bedeutung von Managemententscheidungen über individuelle Löhne, bei denen die Machtasymmetrie stark zum Tragen kommt, einzuschränken, und bevorzugen die Standardisierung der Löhne nach objektiven Kriterien (Qualifikation, Betriebserfahrung, physische und psychische Arbeitsbelastung etc.) durch kollektive Lohnverhandlungen.

Im Falle von betrieblichen KV-Verhandlungen kommen zweitens der aktuellen betriebswirtschaftlichen Lage des Betriebs und der erwarteten Entwicklung derselben, welche die jeweilige Marktsituation des Betriebs und Unternehmens widerspiegeln, entscheidende Bedeutung zu. In der Regel streuen die betriebswirtschaftlichen Gesamtbewertungen von Betrieben bzw. Unternehmen in einer Branche sehr stark. Im Falle von BranchenKV-

Verhandlungen dominieren hingegen gesamtwirtschaftliche und branchenspezifische Argumente die Lohnverhandlungen, und die Betriebe mit außergewöhnlich günstiger betriebswirtschaftlicher Lage sowie die marginalen Betriebe mit besonders ungünstigen Kennzahlen finden dabei geringere Berücksichtigung als das breite Mittelfeld der Betriebe.

Drittens besitzen die Gewerkschaften in BranchenKV-Verhandlungen mehr Verhandlungsmacht als im Falle von Verhandlungen in einzelnen Betrieben oder Unternehmen. Durch überbetriebliche KV bzw. Allgemeinverbindlichkeitsmechanismen (AVM) können die Gewerkschaften mithin erreichen, dass branchen- bzw. berufsspezifische kollektivvertragliche Mindestlöhne auch den Beschäftigten mit der geringsten Verhandlungsmacht, bspw. unqualifizierten Beschäftigten in Kleinunternehmen, zugutekommen.

Ein vierter Erklärungsansatz stellt auf die Mehrheitsverhältnisse in den Gewerkschaften ab und geht von einer Medianwähler-Perspektive der Gewerkschaftsentscheidungen aus: Sofern der Durchschnittslohn über dem Medianlohn liegt, wird die Gewerkschaft in den KV-Verhandlungen versuchen, für die unteren Lohngruppen überdurchschnittliche Lohnerhöhungen auszuhandeln.<sup>2</sup>

Ein fünfter Erklärungsansatz betont die für die Gewerkschaften positiven indirekten Effekte, welche von überdurchschnittlichen Anhebungen des jeweils untersten kollektivvertraglichen Mindestlohns in Branchen- bzw. BerufskV ausgehen: Die Arbeitgeber haben im Hinblick auf die Erhaltung des sozialen Friedens und eines guten Arbeitsklimas unter den Beschäftigten ein Interesse daran, die relativen Löh-

ne innerhalb der Belegschaft nicht zu stark zu verändern und reagieren daher oft auf die überdurchschnittliche Anhebung des untersten kollektivvertraglichen Mindestlohns mit gewissen Lohnanpassungen in der Lohnhierarchie etwas oberhalb. Stärkere Erhöhungen der untersten Tariflöhne strahlen also etwas aus auf die Löhne unmittelbar darüber, wobei die indirekten Effekte in der Regel mit zunehmender Distanz von der unteren Lohngrenze abnehmen (sog. Kräusel-Effekt). Mittels des vierten und des fünften Erklärungsansatzes lässt sich die Programmatik solidarischer Lohnpolitik vieler Gewerkschaften ökonomisch begründen.

Im Folgenden sollen einige der im vorliegenden Sammelband erläuterten Ergebnisse bezüglich der Zusammenhänge zwischen KVverhandlungsinstitutionen und Ungleichheit kurz dargestellt werden:

**Existenz eines KV und Lohnungleichheit:** Auf der Basis der SES-Daten über reale Effektivverdienste in 16 EU-Ländern wird gezeigt, dass die Lohnungleichheit (gemessen anhand der fünf Perzentilrelationen P100/P1, P100/P10, P90/P10, P50/P10 und P90/P50) in den Jahren 2002, 2006 und 2010 jeweils in den Unternehmen mit KV (in allen Kennzahlen, mit einer Ausnahme) höher war als in den Unternehmen ohne KV.<sup>3</sup>

**Zentralisierungsgrad der KVverhandlungen und Lohnungleichheit:** Stärker zentralisierte KVverhandlungen gehen einher mit geringerer Lohnungleichheit (Hayter 2011, 2015). In Übereinstimmung damit zeigen Canal Domínguez und Rodríguez Gutiérrez (2016), dass KV auf Unternehmensebene zu höherer Lohnstreuung führen als überbetriebliche KV.

**AVM und Lohnungleichheit:** AVM begünstigen eine stärker egalitäre Lohnstruktur.

**Deckungsgrad der KV und Lohnungleichheit:** Überbetriebliche KV sorgen erstens wie angeführt für eine gewisse Standardisierung der Löhne, die insbesondere den unteren Lohnsegmenten zugutekommt. Zweitens implizieren sie zumeist regelmäßige, oft alljährliche Erhöhungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne. Für Beschäftigte mit geringer oder sehr geringer Verhandlungsmacht in Betrieben, die nicht in den Geltungsbereich eines überbetrieblichen KV fallen, sind regelmäßige Lohnanpassungen an Inflation und Produktivitätsfortschritte keineswegs gewährleistet. Diese die Lohnungleichheit eindämmenden oder verringern den Effekte von KV sind umso größer, je höher die gesamtwirtschaftliche Abdeckung durch KV ist.

Die europäischen Erfahrungen der letzten Jahrzehnte zeigen, dass ein hoher kollektivvertraglicher Deckungsgrad auf zwei Weisen erreicht werden kann:

- durch BranchenKV in Verbindung mit AVM (oder funktionalen Äquivalenten wie der Pflichtmitgliedschaft der Arbeitgeber in einer Wirtschaftskammer). Wie die Korrelation innerhalb der EU zeigt, besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und der kollektivvertraglichen Deckungsquote. Der Konnex ist dabei meist ein indirekter: Eine hohe Deckungsquote wird in jenen Ländern erzielt, wo überbetriebliche KV, zumeist Branchenabkommen, die Regel sind. Und überbetriebliche KVverhandlungen setzen die Existenz von Arbeitgeberverbänden voraus.

den voraus, die mit einem Mandat für Verhandlungen mit den Gewerkschaften ausgestattet sind.

- durch BranchenKV kombiniert mit einem hohen Organisationsgrad der Gewerkschaften.

Gemäß einer Studie von Jelle Visser besteht ein stark negativer Zusammenhang zwischen dem kollektivvertraglichen Deckungsgrad und der Lohnungleichheit, gemessen anhand der P1/P10-Relation. Seine Untersuchung für 32 OECD-Länder führt zu dem Ergebnis, dass die Unterschiede in der Deckungsrate 50% der Varianz der Effektivverdienste erklären (S. 4).

Koordinierungsgrad der KV und Lohnungleichheit: In den meisten EU-15-Ländern werden die KVVerhandlungen in hohem Maße gesamtwirtschaftlich koordiniert, wobei unterschiedliche Koordinationsmechanismen zum Tragen kommen. Ein geringes Maß an Koordination besteht lediglich in Frankreich und Großbritannien.<sup>4</sup>

Eine gesamtwirtschaftliche Koordination der Lohnverhandlungen bedarf sowohl der horizontalen Koordination (jene zwischen Lohnverhandlungen in verschiedenen Branchen) als auch der vertikalen Koordination (jene zwischen verschiedenen Verhandlungsebenen: nationale Ebene, Branche, Unternehmen bzw. Betrieb).

Die vertikale Integration hängt zum einen von der Steuerungsfähigkeit (Autorität) beider Verhandlungsseiten ab, also davon, ob die Organisationen der Arbeitgeber und die Gewerkschaften in der Lage sind, die Einhaltung von Vereinbarungen, die auf höherer Ebene getroffen wurden, auf den unteren Ebenen durchzusetzen. Dabei sind erstens die konföderale Autorität, d. h. die formale Durchsetzungsfähigkeit von Dachorganisationen gegenüber ih-

ren Branchenverbänden (zur Herbeiführung der horizontalen Lohnkoordination), und zweitens die verbandliche Autorität zu berücksichtigen, d. h. die formale Durchsetzungsfähigkeit der Branchengewerkschaften gegenüber den Betriebsräten bzw. der Branchenverbände der Arbeitgeber gegenüber ihren Mitgliedsunternehmen.

Zum anderen beruht die vertikale Integrationsfähigkeit auf arbeitsrechtlichen Normierungen wie der rechtlichen Durchsetzbarkeit kollektivvertraglicher Bestimmungen, der Friedensverpflichtung während der Laufzeit eines Kollektivvertrags, insb. auch für Belegschaftsvertreter in den Betrieben, und dem gewerkschaftlichen Streikmonopol. Derartige rechtliche Regelungen verhindern, dass kollektivvertragliche Bestimmungen durch opportunistisches Verhalten auf der betrieblichen Ebene untergraben werden, und stärken somit die Steuerungsfähigkeit der Verhandlungspartner auf der übergeordneten Ebene.

Gemäß OECD (2004, S. 166) „*overall earnings dispersion tends to fall as union density and bargaining coverage and centralisation/coordination increase*“. „*The evidence confirms that more centralised and more coordinated wage bargaining has a negative relationship with the level of wage inequality*.“ (S. 4). Zu einer solchen Einschätzung gelangen auch Dahl et al. (2013), Fernández-Macias und Vacas-Soriano (2015), Jaumotte und Buitron (2015).

Mehrere Länderstudien des Sammelbandes belegen, dass der Rückgang der kollektivvertraglichen Abdeckung jeweils einen Anstieg des Anteils der Niedriglohnbeschäftigung zur Folge hatte. Gemäß der Definition der ILO beläuft sich die Niedriglohngrenze auf zwei Drittel des Medianlohns.

Vaughan-Whitehead und Vazquez-Alvarez fassen die im vorliegenden Band enthaltenen Ergebnisse der Länderstudien, der ausgewerteten Literatur und der statistischen Analysen zu den Auswirkungen des sozialen Dialogs im Allgemeinen und der KV im Besonderen auf verschiedene Formen der Ungleichheit folgendermaßen zusammen (S. 54):

*„The volume clearly emphasises that the social partners are dealing with a range of inequalities and that social dialogue mechanisms, such as collective agreements that include issues related to flexibility, security, employment status, training and so on, can be effective in addressing the various forms of inequality, which have deepened over the recent past.“*

### **Gesetzlicher Mindestlohn und KV-Institutionen**

Gesetzliche Mindestlöhne finden sich in der EU vor allem in Ländern mit schwachen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sowie mit schwachen Arbeitsbeziehungsinstitutionen. In Ländern mit umfassendem (hoher Deckungsgrad) und hoch koordiniertem Kollektivverhandlungssystem – wie A, I, DK, S, FIN (bis 2014 auch D) – existiert i. d. R. kein gesetzlicher Mindestlohn.

Daher bestehen in der EU folgende Zusammenhänge: In den Ländern ohne gesetzlichen Mindestlohn sind der Organisationsgrad der Gewerkschaften, jener der Arbeitgeberverbände, die Deckungsquote der KV, der Zentralisierungsgrad der KV und das Ausmaß der Koordinierung der KV jeweils wesentlich höher als in den Ländern mit gesetzlichem Mindestlohn.<sup>5</sup>

Die Kausalität könnte in beide Richtungen laufen: Die Existenz eines ge-

setzlichen Mindestlohns könnte zu einem Rückgang der Mitgliedschaft in den Gewerkschaften führen, weil ArbeitnehmerInnen keine Veranlassung mehr dafür sehen. Die Gegenthese lautet, dass die Schwäche des KVverhandlungssystems zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns veranlasst, wie etwa in letzter Zeit in Großbritannien und Deutschland. Stark koordinierte KVverhandlungssysteme mit hohem Deckungsgrad benötigen keine gesetzliche Lohnuntergrenze für die am geringsten qualifizierten Arbeitskräfte, weil ohnehin kollektivvertragliche Mindestlöhne auf der Branchen- oder nationalen Ebene für diese Beschäftigten bestehen.

Für die Länder mit gesetzlichem Mindestlohn zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem relativen Niveau des Mindestlohns (Kaitz-Index) und starken KVverhandlungsinstitutionen: Hohe positive Korrelation besteht zwischen dem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und dem Kaitz-Index, dem Organisationsgrad der Gewerkschaften und dem Kaitz-Index sowie dem Zentralisierungsgrad der KV und dem Kaitz-Index. Letzterer ist definiert als Relation zwischen der Höhe des monatlichen gesetzlichen Mindestlohns und dem Median-Bruttomonatslohn aller Vollzeitbeschäftigten.

Je stärker die KVverhandlungsinstitutionen sind, desto geringer ist tendenziell die Streuung der Löhne im untersten Bereich der Lohnhierarchie, und wirksame gesetzliche Mindestlöhne müssen daher höher angesetzt werden als im Falle sehr schwacher Institutionen. Gerade in KVverhandlungssystemen mit eher niedrigem oder bestenfalls mittelhohem Deckungsgrad haben die involvierten KVparteien besonderes Interesse, Niedriglohnkon-

kurrenz, welche das KVsystem unterminieren könnte, zu vermeiden.

Alles in allem ergibt sich, dass in den Ländern mit gesetzlichem Mindestlohn dieser und die KVverhandlungsinstitutionen einander ergänzen und in Kombination eine positive Wirkung im Hinblick auf eine stärker egalitäre Lohnstruktur entfalten:

*„(T)he minimum wage ... clearly contributes to limiting wage inequality (since it makes it possible to increase starting wages at the end of the wage scale thus reducing the pay difference with the top), but only if combined with collective bargaining (that brings with it additional negotiation levels to build more floors).“* (S. 5)

In Ländern mit stark koordiniertem KVverhandlungssystem und hohem Deckungsgrad kann die solidarische Lohnpolitik der Gewerkschaften die Funktionen staatlicher Mindestlohnpolitik übernehmen. Einige der leitenden Prinzipien und Ziele, welche solidarische Lohnpolitik der Gewerkschaften anzuwenden bzw. durchzusetzen bestrebt ist, sollen am Beispiel des ÖGB veranschaulicht werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in Österreich das beinahe flächendeckende System von KV (Deckungsgrad rd. 98%) nicht nur branchen- bzw. berufsbezogenen Mindestlöhne für die jeweils unterste Lohngruppe festsetzt, sondern jeweils Mindestlöhne für alle Lohngruppen.

Erstens ist der ÖGB bestrebt, *alle* unselbstständig Beschäftigten – unabhängig von der Größe des Beschäftigerbetriebs, von dessen Branchen- und Spartenzugehörigkeit, von Geschlecht, Alter, Betriebszugehörigkeit, sozialrechtlichem Status, Qualifikation, Beruf und Tätigkeiten eines bzw. einer Beschäftigten – an den aus dem Fortschritt der Arbeitsproduktivität resultie-

renden Erträgen einkommensmäßig teilhaben zu lassen. Dieses Bestreben findet in der am mittelfristigen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs und an der Veränderung der Verbraucherpreise orientierten Lohnleitlinie des ÖGB, der sog. Benya-Formel, Niederschlag.<sup>6</sup>

Das zweite grundlegende Prinzip besteht in der Zielsetzung, für niedrigere Einkommen überdurchschnittliche Lohnzuwächse durchzusetzen. Die Fachgewerkschaften versuchen, dieses Ziel mittels ihrer KVpolitik auf mehrere Art und Weise zu erreichen:

Der ÖGB-Bundeskongress 2018 beschloss, eine „stärkere Anhebung der Löhne und Gehälter in frauendominierten Branchen“ anzustreben, um auf diese Weise zur Verringerung des nach wie vor hohen Unterschieds zwischen dem mittleren Lohn der Männer und jenem der Frauen beizutragen.

Im Rahmen der gesamtwirtschaftlich koordinierten Mindestlohnpolitik des ÖGB ist es den Fachgewerkschaften in den letzten Jahrzehnten über ihre KVverhandlungen gelungen, durch Anhebung des kollektivvertraglichen Mindestlohns der jeweils untersten Lohngruppe in allen Branchen bzw. Berufen über einen bestimmten, gemeinschaftlich festgesetzten Schwellenwert (zuletzt 1.500 € pro Monat, gegenwärtig angestrebt 1.700 € pro Monat) die Einkommenssituation der NiedriglohnbezieherInnen spürbar zu verbessern.

In den nächsten Jahren werden die Fachgewerkschaften versuchen, dort wo diese Schwelle noch nicht erreicht oder überschritten worden ist, über die branchen- bzw. berufsbezogenen KVverhandlungen für möglichst viele und letztendlich alle Beschäftigtengruppen einen kollektivvertraglichen Mindestlohn der jeweils untersten Lohngruppe

von 1.700 € pro Monat durchzusetzen.

Viele Fachgewerkschaften haben es immer wieder, manche sogar regelmäßig erreicht, in den branchen- bzw. berufsbezogenen KV-Verhandlungen überdurchschnittliche prozentuelle Erhöhungen der Mindestlöhne und gegebenenfalls auch der Istlöhne der unteren Lohngruppen durchzusetzen.

Eine andere Weise, die NiedriglohnbezieherInnen stärker zu begünstigen, besteht darin, einen Absolutbetrag als Untergrenze für die kollektivvertragliche Mindestlohn- bzw. Istloohnerhöhung zu vereinbaren. Eine Lohnanhebung in Form eines Absolutbetrags bedeutet für die niedrigsten Löhne einen höheren prozentuellen Anstieg als für die mittleren und höchsten Löhne.

Der im November 2018 zwischen dem Fachverband der NE-Metallindustrie und der Gewerkschaft PRO-GE abgeschlossene KV für die ArbeiterInnen der NE-Metallindustrie beispielsweise beinhaltete ab 1.11.2018 eine Erhöhung des kollektivvertraglichen Mindestlohns und der Istlöhne für die unterste Lohngruppe A-B um 3,6% und jener für die oberste Lohngruppe J-K um 3% und legte einen absoluten Mindestbetrag für den Anstieg der Istlöhne von 80 € pro Monat fest.

Der von der GPA-djp und der Sparte Handel der WKÖ abgeschlossene KV für die Handelsangestellten, der am 1.1.2019 in Kraft trat, enthielt eine Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter um 2,5%, mindestens aber um 48 € pro Monat. Das bedeutete, dass die unteren Gehaltsgruppen um 3,2% mehr Gehalt erhielten.

### **Politische Schlussfolgerungen**

Rezente ökonomische Studien kommen überwiegend zu dem Ergebnis,

dass wachsende Einkommensungleichheit eine zentrale Ursache für geringeres Wirtschaftswachstum sein kann und die gesamtwirtschaftliche Stabilität gefährden kann.<sup>7</sup> In der ökonomischen Theorie werden verschiedene Kanäle angeführt, über welche die wachstumshemmenden Effekte der Einkommensungleichheit zum Tragen kommen können. Nachfragebezogen wird v. a. argumentiert, dass steigende Einkommensungleichheit das Wirtschaftswachstum über negative Effekte auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage dämpfen kann, weil die unteren Einkommenssegmente tendenziell eine höhere Konsumneigung aufweisen als die mittleren und höheren. Angebotsseitige Argumente betreffen zum einen politökonomische Instabilität und sozialen Unfrieden, zum anderen negative Auswirkungen auf das Humankapital: Bei steigender Ungleichheit können Personen aus den unteren Einkommenssegmenten weniger in Bildung investieren, was die soziale Mobilität einschränkt und die Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Humankapitals bzw. Wissensbestands bremst.

Aus makroökonomischer Sicht ist eine Verminderung der Lohn- und der Einkommensungleichheit, welche die Zunahme der Lohn- und der Einkommensspreizung der letzten Jahrzehnte – wenigstens teilweise – rückgängig macht, sinnvoll, und aus sozialpolitischer Perspektive ist dies ohnehin der Fall.

Verteilungspolitische Standardwerke wie jene von Atkinson (2015) und Stiglitz et al. (2015) betonen, dass zur Korrektur der Einkommensungleichheit eine Vielzahl von Maßnahmen erforderlich ist. Einige der Instrumente und institutionellen Voraussetzungen,

um wieder zu einer ausgeglicheneren Lohn- und Einkommensverteilung zu gelangen, sind dem Bereich der Arbeitsbeziehungen zuzuordnen: v. a. überbetriebliche LohnKV, ein hoher Deckungsgrad der KV, hoch koordinierte Lohnverhandlungen, regelmäßige Anhebungen der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Mindestlöhne.

Diese Maßnahmen, Institutionen bzw. institutionellen Indikatoren beruhen allerdings auf voraussetzungs-vollen institutionellen Grundlagen: insbesondere nicht zu hohen Schwellen für die Zuerkennung der Repräsentativität an Gewerkschaften in Betrieben bzw. Branchen; gesetzlichen Regelungen zugunsten von überbetrieblichen KV und AVM; Beteiligung der Regierung am nationalen sozialen Dialog; Förderung desselben durch den Staat; Heranziehen desselben für die Ausarbeitung und Durchführung wichtiger Reformen im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik, womit die Effektivität und Legitimität staatlicher Politik erhöht wird.

Dem Staat kommen in diesem Kontext also wesentliche Rollen zu: „*First to set the rules and also promote collective bargaining and social dialogue (for instance, to sign or renew tripartite pacts or agreements) and, second, because the state often decides to develop mechanisms in order to extend some agreements, also to cover workers not initially included in the bargaining agreement.*“ (S. 10)

Selbstverständlich sind die Gewerkschaften gefordert, ihre organisatorischen und gesellschaftlichen Machtressourcen zu stärken, und sie dürfen sich nicht ausschließlich auf bestehende institutionelle Ressourcen verlassen.

Statt einer Stärkung des sozialen Dialogs und des KVsystems trat im zu-

rückliegenden Jahrzehnt in vielen Ländern tatsächlich eine Schwächung der betreffenden Organisationen und Institutionen ein. Das galt insbesondere für jene neun von der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008ff besonders betroffenen EU-Länder (GR, CY, I, E, P, RO, H, LV, IRL), die finanzielle Unterstützung von Seiten der „Troika“ (EU, EZB, IWF) bzw. von EU und IWF in Anspruch nahmen. Die Vereinbarungen zwischen den betreffenden nationalen Regierungen mit den jeweiligen Unterstützern enthielten hinsichtlich Lohn- und KVpolitik

- erstens Lohnstopps und -kürzungen im öffentlichen Dienst,
- zweitens das Einfrieren bzw. die Senkung des nationalen gesetzlichen Mindestlohns und
- drittens Veränderungen der gesetzlichen Grundlagen des KVsystems, welche auf Dezentralisierung der KVverhandlungen und generell die De-Kollektivierung und Deregulierung der Lohnfindung hinausliefen.

Die Schwächung der Institutionen des sozialen Dialogs mit dem Ziel der Senkung der Arbeitskosten und Stärkung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit trug mitnichten zu einer raschen wirtschaftlichen Erholung in diesen Ländern bei – ganz im Gegenteil: Die auferlegte Politik der „inneren Abwertung“ führte zu einer teils dramatischen Zunahme der Ungleichheit, wirkte deflationär und verschlimmerte die Schulden-, Wachstums- und Beschäftigungsprobleme zusätzlich.

Die im vorliegenden Band dargelegten Beiträge, welche die Sozialpartner im Rahmen des nationalen sozialen Dialogs im Allgemeinen und über die KV im Besonderen zur Eindämmung oder Verminderung verschiedener Formen

der Ungleichheit geleistet haben, sind wichtige Argumente für eine Aktivierung bzw. Aufwertung des nationalen sozialen Dialogs, für eine Stärkung der KVsysteme und für eine überdurchschnittliche Anhebung gesetzlicher bzw. kollektivvertraglicher Mindestlöhne.

Die zentrale politische Schlussfolgerung des Herausgebers Daniel Vaughan-Whitehead lautet daher: „*The influence of collective bargaining and social dialogue on key aspects of reforms (such as pensions, social security, working time, wages and subcontracting) and on inequalities ... should thus give additional motivation to policy-makers and social partners to sustain and strengthen, rather than to weaken, social dialogue and collective bargaining, and to put them among the policy priorities.*“ (S. 55)

Allen an Arbeitsbeziehungsfragen Interessierten und allen ÖkonomInnen und SoziologInnen, die sich mit Ungleichheit und deren Auswirkungen befassen, ist dieser Sammelband sehr zu empfehlen.

Michael Mesch

### Anmerkungen

- <sup>1</sup> Vgl. OECD (2015).
- <sup>2</sup> Freeman (1980); Pontusson (1996).
- <sup>3</sup> Die 5 Relationen wurden dabei anhand von repräsentativen Unternehmensstichproben jeweils länderweise geschätzt, und anschließend wurden für beide Unternehmensgruppen jeweils die gewichteten Mittelwerte der 5 Kennzahlen ermittelt.
- <sup>4</sup> Visser (2011) 41, Abbildung 1.13.
- <sup>5</sup> Vgl. European Commission (2008) 82, Tabelle 3.2.
- <sup>6</sup> Siehe dazu Mesch (2015).
- <sup>7</sup> Siehe dazu u. a. Albig et al. (2017); OECD (2015); Dabla-Norris et al. (2015); Cingano (2014); Ostry et al. (2014).

### Literatur

- Albig, H.; et al., Wie steigende Einkommensungleichheit das Wirtschaftswachstum in Deutschland beeinflusst, in: DIW-Wochenbericht 10 (2017).
- Atkinson, A. B., *Inequality: What Can Be Done* (Cambridge, MA, 2015).
- Canal Domínguez, J. F.; Rodríguez Gutiérrez, C., Collective bargaining, wage dispersion and the economic cycle: Spanish evidence, in: *Economic and Labour Relations Review* 27/4 (2016) 471-489.
- Cingano, F., Trends in Income Inequality and Its Impact on Economic Growth (= OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 163, Paris 2014).
- Dabla-Norris, E.; et al., Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective (= IMF Staff Discussion Note 15/13, Washington, D. C., 2015).
- Dahl, C. M.; Le Maire, D.; Munch, J. R., Wage dispersion and decentralization of wage bargaining, in: *Journal of Labor Economics* 31/3 (2013) 501-533.
- European Commission, *Industrial Relations in Europe 2008* (Luxemburg 2009).
- European Commission, *Industrial Relations in Europe 2010* (Luxemburg 2011).
- Fernández-Macías, E.; Vacas-Soriano, C., *Recent Developments in the Distribution of Wages in Europe* (Eurofound, Luxemburg 2015).
- Freeman, R. B., Unionism and the dispersion of wages, in: *Industrial and Labour Relations Review* 34/3 (1980) 3-23.
- Freeman, R. B.; Medoff, J. L., *What do unions do?* (New York 1980).
- Hayter, S. (Hrsg.), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice* (Cheltenham und Genf 2011).
- Hayter, S., Introduction: what future for industrial relations?, in: *International Labour Review* 154/1 (2015) 1-4.
- Hayter, S.; Weinberg, B., Mind the gap: collective bargaining and wage inequality, in: Hayter (Hrsg., 2011) 136-186.
- Jaumotte, F.; Osorio-Buitron, C., *Inequality and Labor Market Institutions* (= IMF

- Staff Discussion Note 15/14, Washington, D. C., 2015).
- Mesch, Michael, Benya-Formel gleich produktivitätsorientierte Lohnpolitik, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 41/4 (2015) 593-600.
- OECD, *Employment Outlook 2004* (Paris 2004).
- OECD, *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (Paris 2015).
- Ostry, J.; et al., *Redistribution, Inequality, and Growth* (= IMF Staff Discussion Note 14/02, Washington, D. C., 2014).
- Pontusson, Jan, *Wage distribution and labor market institutions in Sweden, Austria and other OECD countries* (Institute for European Studies, Brüssel 1996).
- Stiglitz, J.; et al., *Rewriting the Rules of the American Economy* (Roosevelt Institute, Washington, D. C., 2015).
- Visser, Jelle, *Variations and trends in European industrial relations in the 21st century's first decade*, in: *European Commission* (2011) 17-53.