

---

# Zentralisierung der Lohnsetzung, Reallöhne und Beschäftigung

Kommentar zu K. O. Moene

Michael Mesch

---

Prof. Moene weist mit Recht darauf hin, daß die Zentralisierung der Lohnverhandlungen mehrere Dimensionen aufweist. Befassen wir uns zunächst mit den unterschiedlichen Auswirkungen von Lohnverhandlungen auf Betriebsebene, auf Branchenebene und auf gesamtwirtschaftlicher Ebene auf Reallöhne, Beschäftigung und andere makroökonomische Variablen.

## 1. Die vertikale Dimension der Zentralisierung

- Unter den Annahmen von endogenen Produktpreisen und vollständiger Konkurrenz gehen von dezentralen und von zentralen Lohnverhandlungen in gleichem Maße Anreize für moderate Lohnforderungen aus, da jeweils der reale Konsumlohn und der Produktreallohn übereinstimmen und die Gewerkschaften mithin jeweils die vollen Konsequenzen der Lohnerhöhungen in Form von Beschäftigungseinbußen zu tragen haben. Auf der Branchenebene hingegen kann ein Teil der Lohnerhöhung auf die Preise überwältzt werden. Der reduzierte Anstieg des Produktreallohns dämpft den Beschäftigungsverlust. Handeln alle Branchengewerkschaften gleichartig, so resultiert ein höherer Reallohn und eine geringere Beschäftigung als bei völliger Dezentralisierung oder völliger Zentralisierung. Zwischen Zentralisierung und Reallohn besteht somit ein Zusammenhang in Gestalt eines auf den Kopf gestellten „U“. (1)

- Im Falle monopolistischer Konkurrenz können auch einzelne Unternehmungen die Lohnerhöhungen teilweise auf die Preise überwälzen. Lohnsetzung auf Betriebsebene schneidet daher im Hinblick auf die Beschäftigung schlechter ab als Zentralisierung.
- Die bisher getroffene Annahme einer geschlossenen Wirtschaft ist unrealistisch. In einer offenen Wirtschaft mit vollständiger Konkurrenz fallen bei zentralisierter Lohnsetzung realer Konsumlohn und Produktreallohn auseinander, da im Gefolge einer Lohnerhöhung der relative Preis der Inlandsgüter gegenüber den Importpreisen steigt. Der Anreiz für gemäßigte Lohnforderungen ist somit geringer als bei dezentraler Lohnbestimmung. Der „buckelförmige“ Zusammenhang besteht auch in einer offenen Wirtschaft, solange in- und ausländische Produkte nicht perfekte Substitute sind, die Kurve verläuft allerdings flacher als in einer geschlossenen Wirtschaft.

- Unterstellt man eine offene Wirtschaft mit monopolistischer Konkurrenz, so ist unklar, ob Zentralisierung oder Dezentralisierung hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung günstiger ist.

Außer der bislang ausschließlich berücksichtigten Verbraucherpreis-Externalität (d.h. eine Lohnerhöhung in einer Branche trägt zum Anstieg des allgemeinen Preisniveaus bei, woraus reale Einkommenseinbußen für alle nicht betroffenen Arbeitnehmer - und Kapitalbesitzer - resultieren) tritt bei fehlender Kooperation der Gewerkschaften bzw. der Arbeitgeber eine Reihe weiterer negativer externer Effekte zutage (2):

- Inputpreis-Externalität: Lohnerhöhungen, die steigende Inputpreise in anderen Branchen auslösen, führen dort zu geringerer Produktion und Beschäftigung.
- Arbeitslosigkeits-Externalität: Höhere Arbeitslosigkeit infolge einer Reallohnanhebung beeinträchtigt überall die Chancen der bereits Arbeitslosen, eine neue Stelle zu finden.
- Fiskalische Externalität: Hat eine Realloohnerhöhung in einer Branche höhere Arbeitslosigkeit auf diesem Teilarbeitsmarkt zur Folge und werden die Kosten der Arbeitslosenversicherung durch generelle Steuern oder Abgaben finanziert, so unterliegt die übrige Wirtschaft einer negativen fiskalischen Externalität.
- Effizienzlohn-Externalität: Hängen die Motivation und die Arbeitsleistung der Beschäftigten von ihren relativen Löhnen ab, so hat eine Lohnerhöhung in einem Bereich negative Konsequenzen auf den Arbeitseinsatz aller nicht begünstigten Arbeitskräfte.
- Lohnhierarchie-Externalität: Realistischerweise ist davon auszugehen, daß Gewerkschaftsmitglieder den Nutzen, der ihnen aus der Zahlung des Mitgliedsbeitrags zufließt, auch an ihren relativen Löhnen ermessen. Jede Lohnerhöhung verschlechtert die Position der nicht begünstigten Arbeitnehmer in der Lohnhierarchie. Dies erhöht die Gefahr von „*leap-frogging*“.

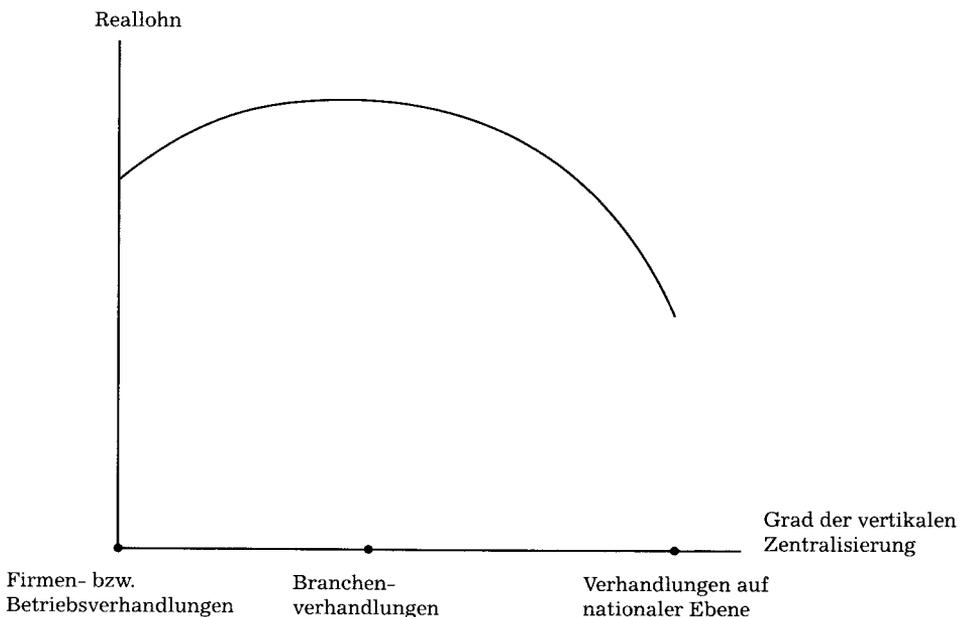
Zentralisierte Lohnverhandlungen ermöglichen die Internalisierung der genannten negativen Externalitäten. Werden lediglich letztere in Betracht gezogen, so ergibt sich ein monoton fallender Zusammenhang

zwischen dem Ausmaß der vertikalen Zentralisierung einerseits und dem Reallohn andererseits.

Berücksichtigt man sowohl die eingangs angestellten Überlegungen im Hinblick auf Marktmacht, Wettbewerbsverhältnisse und Grad der internationalen Öffnung, welche zu den verschiedenen Modifikationen der „Buckel“-Hypothese führten, als auch die angeführten Externalitäten, so bestehen auch in einer offenen Wirtschaft bei Zentralisierung der Lohnsetzung alles in allem stärkere Anreize zu gemäßigten Lohnforderungen als im Falle dezentraler Lohnsetzung (Abbildung 1). Intermediäre Zentralisierung, d. h. Lohnsetzung auf Branchenebene, schneidet hinsichtlich der Beschäftigungseffekte am ungünstigsten ab.

### Abbildung 1:

#### Der Zusammenhang zwischen vertikaler Zentralisierung und Reallohn in einer offenen Wirtschaft



Ferner ist in Rechnung zu stellen, daß die Präferenzen der Gewerkschaften nicht unabhängig von der Verhandlungsebene sind. (3) Die Bereitschaft von Betriebsgewerkschaften, gemäßigte Lohnforderungen zu stellen, hängt von der Arbeitslosigkeit unter den eigenen Mitgliedern ab. Umfassende Dachorganisationen haben hingegen eine breitere Definition der Insider: Sie berücksichtigen sowohl die Arbeitslosigkeit unter Mitgliedern als auch unter Nicht-Mitgliedern. Dies führt zu einer im Verhältnis zu dezentraler Lohnfestsetzung erhöhten Bereitschaft, die Lohnforderungen zugunsten zusätzlicher Beschäftigung zurückzunehmen. Der Insider-Outsider-Aspekt liefert mithin ein weiteres Argument für zentralisierte Lohnsetzung.

Häufig vernachlässigt werden die speziellen Probleme, die im Zusammenhang mit der Lohnsetzung im öffentlichen Sektor auftreten, der in allen Industriestaaten einen wesentlichen Teil des geschützten Sektors bildet. Besteht auch im öffentlichen Sektor der oben dargelegte Zusammenhang zwischen Zentralisierung und Reallohn in Gestalt eines umgekehrten „U“? Das Hauptproblem bildet die in hohem Maße inelastische Arbeitskräftenachfrage. Die Hoffnung auf den lohndämpfenden Effekt des Wettbewerbs bei dezentraler Lohnsetzung erweist sich somit als trügerisch, denn Konkurrenz mit privaten Produzenten besteht nur sehr selten.

Aber auch die Zentralisierung der Lohnsetzung im öffentlichen Sektor ist problematisch. Der Arbeitgeberwiderstand gegen Lohnerhöhungen ist schwach, da sich die Kosten der Lohnerhöhungen auf die gegenwärtigen und zukünftigen Steuerzahler verteilen, während sich der Nutzen derselben auf eine gut organisierte Arbeitnehmergruppe, die zudem einen erheblichen Teil der Wählerschaft ausmacht, konzentriert (4). Versuche, Obergrenzen für die Lohn- und Gehaltssumme festzulegen, um auf diese Weise einen „*trade-off*“ zwischen Lohnerhöhung und Beschäftigung zu erzeugen, fehlt es an Glaubwürdigkeit, da hohe Lohnzuwächse politisch nicht hinnehmbare Kürzungen sensibler öffentlicher Leistungen nach sich zögen.

Sofern Streiks die Konsequenz der zwischen Unternehmungen und Betriebsgewerkschaften bestehenden informationellen Asymmetrien sind, läßt sich den bisherigen Argumenten zugunsten der Zentralisierung der Lohnsetzung ein weiteres hinzufügen. Auf nationaler Ebene existieren derartige Asymmetrien nicht. Die für die Lohnverhandlungen wesentlichen Kennzahlen sind beiden Seiten bekannt, wodurch Streiks bei zentralisierter Verhandlungsführung wesentlich seltener auftreten als bei Dezentralisierung.

Nicht nur in der skandinavischen, sondern auch in der österreichischen Diskussion spielen die Auswirkungen unterschiedlicher Zentralisierung der Lohnverhandlungen auf den Strukturwandel eine wesentliche Rolle. Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem Ausmaß der vertikalen Zentralisierung einerseits und dem Produktivitätswachstum andererseits, welches durch den Neueintritt moderner, hochproduktiver und das Ausscheiden veralteter, wenig produktiver Betriebe erfolgt?

Bei zentralisierten Lohnverhandlungen orientiert sich der Lohnanstieg an der Zunahme der durchschnittlichen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität, bei Verhandlungen auf Betriebsebene hängt er von der jeweiligen betrieblichen Produktivitätsentwicklung ab. Daraus folgt, daß der Lohnzuwachs in modernen, hochproduktiven Betrieben bei dezentralen Verhandlungen höher ausfällt als bei zentralen, in alten, wenig produktiven Betrieben die Löhne aber im Falle zentralisierter Verhandlungen stärker steigen als bei Dezentralisierung. Mit anderen Worten, bei Lohnsetzung auf der Betriebsebene sind Investitionen in neue Anlagen und Ausrüstungen weniger profitabel als im Falle zentraler Verhandlungen. Letztere hingegen verkürzen die durchschnittliche

Lebensdauer von Produktionsanlagen und sorgen somit für einen rascheren Produktivitätsfortschritt, für eine modernere Industriestruktur.

Ob zentralisierte Lohnverhandlungen die Anzahl der je Periode errichteten Betriebe und die Gesamtproduktion im Vergleich zu Betriebsverhandlungen erhöhen, hängt in diesem Modell (5) vom Anteil der Gewerkschaften an den zu verteilenden Quasirenten ab. Unter der realistischen Annahme, daß im exponierten Sektor der verhandelte Lohn nicht wesentlich über dem markträumenden Lohn liegt, führen Verhandlungen auf zentraler Ebene zu einer größeren Anzahl neuer Betriebe, höherer Gesamtproduktion und Beschäftigung.

## 2. Die horizontale Dimension der Zentralisierung

Neben der bislang behandelten vertikalen Dimension der Zentralisierung ist eine weitere Dimension zu beachten, nämlich das Ausmaß der Kooperation zwischen Gewerkschaften, welche jeweils ausschließlich Angehörige bestimmter Berufe oder Berufsgruppen organisieren, also beispielsweise die Kooperation zwischen Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften oder jene zwischen Gewerkschaften der Arbeitnehmer des privaten Sektors und der öffentlich Bediensteten.

Kooperieren zwei Arbeiter-Betriebsgewerkschaften einer Branche, so erhöht der Zusammenschluß deren Marktmacht, da die erfaßten Arbeitnehmer Substitute bilden. Kooperation von Substituten führt somit zu vergleichsweise höheren Lohnforderungen.

Anders sieht es im Falle der Kooperation von Gewerkschaften aus, deren Mitglieder komplementär sind: Eine Lohnerhöhung für die eine Gruppe hat einen Beschäftigungsrückgang für die andere Gruppe zur Folge. Bei einer Zentralisierung der Lohnverhandlungen bestehen somit Anreize für geringere Lohnforderungen als im Falle dezentraler Lohnsetzung. Der Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der horizontalen Zentralisierung und dem Reallohn ist ein monoton negativer. Die Kooperation von Gewerkschaften, deren Mitglieder komplementär sind, also beispielsweise von Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften, ist daher auf allen Ebenen gesamtwirtschaftlich vorteilhaft.

Berücksichtigt man die Existenz von separaten Gewerkschaften verschiedener Berufsgruppen auch hinsichtlich der oben diskutierten vertikalen Zentralisierung, so erhält man weitere Argumente zugunsten eines Zusammenhanges zwischen dem Ausmaß der vertikalen Zentralisierung und dem Reallohn in der Gestalt eines auf den Kopf gestellten „U“: Zunächst kooperieren Arbeitnehmer mit gleichen Tätigkeiten aus verschiedenen Unternehmungen einer Branche, also Substitute. Auf nationaler Ebene kooperieren Arbeitnehmer aus verschiedenen Branchen (Industriegewerkschaften), die komplementär sind.

Aus dem bisher Festgehaltenen ist zu schließen, daß im Falle der Existenz mehrerer Gewerkschaften, welche Substitute organisieren, die völlige Dezentralisierung der Lohnverhandlungen die im Hinblick auf die

Beschäftigung günstigste Lösung darstellt. Dezentralisierung ist jedoch dann problematisch, wenn diese Gewerkschaften um dieselben Arbeitnehmer konkurrieren. Sie werden in dieser Situation nämlich versuchen, ihren Mitgliederstand zu behaupten bzw. zu vergrößern, indem sie ihre Fähigkeit unter Beweis stellen, höhere Lohnzuwächse als die jeweiligen Konkurrenzorganisationen durchzusetzen. Daraus resultiert eine Lohn-Lohn-Spirale.

Im Hinblick auf die Beschäftigungsimplicationen eines bestimmten Lohnverhandlungssystems ist daher nicht nur das Ausmaß der vertikalen Zentralisierung in einzelnen Verhandlungssegmenten (d. h. im Arbeitersegment, im Angestelltensegment), sondern auch das Ausmaß der Kooperation zwischen den Gewerkschaften, die unterschiedliche Berufsgruppen erfassen (d. h. zwischen Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften, zwischen Gewerkschaften der Arbeitnehmer des privaten Sektors und jenen der öffentlich Bediensteten), sowie der Aspekt der Konkurrenz zwischen Gewerkschaften von Bedeutung (6). Fehlende Kooperation zwischen Arbeitern und Angestellten sowie zwischen Gewerkschaften aus dem privaten und dem öffentlichen Sektor ebenso wie die Existenz konkurrierender Verbände wirken sich aus den oben ausgeführten Gründen negativ auf die Beschäftigung aus.

### **3. Informelle Kooperation von Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbänden**

Auch Lohnverhandlungssysteme, die formell eher dezentralisiert sind, können auf verschiedene Art und Weise ein hohes Maß an de facto-Zentralisierung erreichen. Informelle Kooperation auf der Arbeitnehmerseite und/oder der Arbeitgeberseite hat einen derartigen Effekt. De facto-Zentralisierung der Lohnsetzung wurde ferner durch direkte Regierungsintervention, also durch imperative Einkommenspolitik (beispielsweise in den Niederlanden bis 1982), oder durch institutionalisierte Schlichtungsmechanismen (in Dänemark und Norwegen) erzielt (7).

Die Effekte einer vertikal zentralisierten Lohnsetzung sind annähernd durch informelle Kooperation zwischen Branchengewerkschaften (und/oder entsprechend auf der Arbeitgeberseite zwischen den Fachverbänden) erreichbar, wobei diese informelle Kooperation häufig durch die Lohnführerschaft einer Schlüsselbranche (*pattern bargaining*), die im Anschluß daran gleichbleibende Abfolge der Branchenverhandlungen, welche sich inhaltlich an den Vereinbarungen in der Schlüsselbranche orientieren, sowie die einheitliche Geltungsdauer der Kollektivverträge gekennzeichnet ist. In der Regel bildet die Metallindustrie jene Schlüsselbranche, welche die Rolle des Lohnführers einnimmt.

Wie ist nun eine derartige Koordination von Branchenverhandlungen im Lichte der oben erläuterten Zusammenhänge zu interpretieren? Meist agieren die Verhandler in der Lohnführer-Branche, sowohl jene der Arbeitgeber- als auch jene der Arbeitnehmerseite, nach vorhergehender

Konsultation der übrigen Branchenverbände der jeweiligen Dachorganisation unter Berücksichtigung der gesamtwirtschaftlichen Implikationen ihrer Entscheidungen. Aber auch abgesehen davon unterliegen gerade die Verhandler in der Schlüsselbranche Metallindustrie, welche Vorprodukte für alle anderen Branchen herstellt, starken Anreizen, die Konsequenzen ihrer Entscheidungen auf die übrigen Branchen (negative Externalitäten) und die Rückwirkungen auf die Metallbranche in Betracht zu ziehen. Daher führt informelle Kooperation dieser Art zu ähnlichen Ergebnissen wie formelle Zentralisierung und schneidet im Hinblick auf die Beschäftigung günstiger ab als unkoordinierte Verhandlungen auf Branchenebene.

#### 4. Mehrstufige Lohnverhandlungen

In der Praxis erfolgen Lohnverhandlungen fast nie ausschließlich auf Branchen- oder nationaler Ebene. Zentrale oder Branchenverhandlungen bedürfen aus mehreren Gründen der Ergänzung durch Verhandlungen in den einzelnen Unternehmungen oder Betrieben. Nur dort können die konkreten betrieblichen Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden. Außerdem dienen die Betriebsverhandlungen der Umsetzung der auf höherer Ebene vereinbarten Lohnregelungen: Je genereller die vereinbarten Inhalte auf höherer Ebene sind, desto umfangreicher ist die Liste der in den einzelnen Betrieben zu regelnden Details. Weiters erfüllen Verhandlungen auf der Betriebsebene die Funktion des „*profit-sharing*“, das in übertariflichen Lohnzuschlägen resultiert.

Ferner sind Betriebsverhandlungen wichtig, da von ihnen an die betreffenden Arbeitnehmer Anreize für erhöhte Arbeitsanstrengungen ausgehen. Einige Aspekte der Arbeitsanstrengungen der Mitarbeiter eines Betriebes müssen kollektiv entschieden werden. Erfolgt beispielsweise die Einführung eines neuen Produktionsverfahrens, welches die Produktivität erhöht, gleichzeitig aber vermehrte Anstrengungen seitens der Belegschaft erfordert, so müssen letztere auf dem Verhandlungswege festgelegt werden. Dies kann sinnvollerweise nur auf der Betriebsebene stattfinden, denn ausschließlich dort internalisieren die Gewerkschaft und die Betriebsleitung die vollen Kosten und Nutzen der vereinbarten Arbeitsanstrengung. Verhandlungen in den Betrieben schaffen somit eine Art von Interessengemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten bei der Einführung von neuen Techniken.

Besitzen zentralisierte Lohnverhandlungen, welche regelmäßig von Verhandlungen auf Betriebsebene gefolgt werden, überhaupt Kontrolle über den Gesamtlohnzuwachs (d. h. über den Zuwachs der Effektivverdienste)? Moene u. a. (8) zeigen, daß, sofern Streiks auf Betriebsebene möglich sind, wobei die Betriebsgewerkschaften eigene Streikfonds unterhalten müssen, zentrale Verhandlungen völlig wirkungslos sind, da die Drift kompensierend wirkt.

Wird hingegen angenommen, daß die Vereinbarung auf zentraler Ebene eine zum Arbeitsfrieden verpflichtenden Klausel enthält oder Streiks auf der Betriebsebene de facto ausgeschlossen sind, da etwa die Streikfonds unter der Kontrolle der Dachorganisation stehen, so ist die Lohn drift unabhängig von dem zentral ausgehandelten Lohnanstieg ein konstanter Zuschlag. Die Verhandler auf zentraler Ebene haben in diesem Fall Kontrolle über den Gesamtlohnzuwachs, jede Schwankung im zentralen Tariflohnanstieg findet Niederschlag im Effektivverdienstanstieg. Das Ausmaß der Lohn drift bildet hier die Untergrenze des Lohnanstiegs.

Ein Lohnverhandlungssystem, welches Verhandlungen auf zentraler Ebene (oder koordinierte Branchenverhandlungen) mit folgenden Betriebsverhandlungen kombiniert, wobei Streiks auf der letztgenannten Ebene ausgeschlossen sein müssen, stellt daher hinsichtlich der Beschäftigungswirkungen und der Effekte auf den Strukturwandel einen effizienten Kompromiß dar.

### 5. Lohnverhandlungen und Wirtschaftspolitik

Ausgeklammert blieben bisher die Wechselwirkungen zwischen den Lohnverhandlungen und der Wirtschaftspolitik der Regierung. Auch diese Zusammenhänge sind unterschiedlich je nach dem Grad der vertikalen Zentralisierung der Lohnverhandlungen. Betriebsgewerkschaften gehen mit Recht davon aus, daß die Auswirkungen ihrer Lohnforderungen auf Makrovariablen jeweils vernachlässigbar gering sind. Jede einzelne dieser Organisationen sieht daher die Wirtschaftspolitik der Regierung als völlig unabhängig von den eigenen Lohnforderungen an und erwartet keine Rückwirkungen.

Umfassende Gewerkschaftsverbände hingegen sind dazu veranlaßt, die Reaktionen der Wirtschaftspolitik auf ihre Lohnabschlüsse und die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen dieser Reaktionen von vornherein zu berücksichtigen. Entscheidend für das antizipierende Verhalten der Gewerkschaften sind die erwarteten Reaktionen der Regierung. Letztere waren freilich im Einzelfall stark unterschiedlich: Während in den siebziger Jahren hohe Lohnzuwächse nicht selten von der Geld- und Fiskalpolitik „glattgestellt“ wurden, reagierten Regierungen in den achtziger Jahren darauf häufig mit restriktiver Wirtschaftspolitik. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Glaubwürdigkeit eines von der Regierung in Aussicht gestellten wirtschaftspolitischen Kurses.

Arbeitnehmer sind nicht nur an Löhnen und Beschäftigung interessiert, sondern auch an einer Arbeitslosenversicherung, Pensionsregelungen, Ausbildungseinrichtungen, einer Krankenversicherung, Arbeitsschutzgesetzen, am Steuersystem usw. Vieles spricht dafür, daß Verhandlungen zwischen Arbeitnehmervertretern und der Regierung über diese Themen bei einem zentralisierten Verhandlungssystem wesentlich einfacher sind als bei dezentralisierter Struktur.

## Anmerkungen

- (1) Calmfors, Driffill (1988) 32ff; Calmfors (Hrsg.) (1990) 327f.
- (2) Calmfors (1993) 7ff.
- (3) Moene, Wallerstein, Hoel (1992) 28ff.
- (4) Olson, Mancur, *The Rise and Decline of Nations* (York 1982) Kapitel 3.
- (5) Moene, Wallerstein (1992).
- (6) Vgl. Golden (1993).
- (7) Zur Einkommenspolitik in den Niederlanden siehe Mesch (1984, 1991a, 1991b).
- (8) Moene, Wallerstein, Hoel (1992) 44ff.

## Literatur

- Bellmann, Lutz; Emmerich, Knut, *Union Bargaining, Wage Differentials and Employment*, in: *Labour* 6/2 (1992) 19–30.
- Calmfors, Lars, *The Roles of Stabilization Policy and Wage Setting for Macroeconomic Stability – The Experiences of Economies with Centralized Bargaining*, in: *Kyklos* 38/3 (1985) 329–347.
- Calmfors, Lars (Hrsg.), *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries* (Stockholm, Oxford 1990).
- Calmfors, Lars, *Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance* (=unveröff. Manuskript, Stockholm 1993).
- Calmfors, Lars; Driffill, John, *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, in: *Economic Policy* 6 (1988) 13–61.
- Golden, Miriam, *The Dynamics of Trade Unionism and National Economic Performance*, in: *American Political Science Review* 87/2 (1993) 439–454.
- Hoel, Michael, *Union Wage Policy: The Importance of Labour Mobility and the Degree of Centralization*, in: *Economica* 58 (1991) 139–153.
- Mesch, Michael, *Einkommenspolitik in Westeuropa 1945–80*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 10/2 (1984) 237–269.
- Mesch, Michael, *Einkommens- und Wirtschaftspolitik in den Niederlanden 1976–1990*, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 17/4 (1991a) 459–485.
- Mesch, Michael, *Wirtschaftspolitik und Sozialpartnerschaft in den Niederlanden 1976–91* (= Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 45, Wien 1991b).
- Moene, Karl Ove; Wallerstein, Michael, *The Process of Creative Destruction and the Scope of Collective Bargaining* (= unveröff. Manuskript, Oslo 1992).
- Moene, Karl, Ove; Wallerstein, Michael; Hoel, Michael, *Bargaining Structure and Economic Performance* (= unveröff. Manuskript, Oslo 1992).
- Pohjola, Matti, *Corporatism and Wage Bargaining*, in: Pekkarinen, Jukka; Pohjola, Matti; Rowthorn, R.E. (Hrsg.), *Social Corporatism: A Superior Economic System?* (Oxford 1992) 44–81.
- Rowthorn, R. E., *Corporatism and Labour Market Performance*, in: Pekkarinen u. a. (Hrsg.), *Social Corporatism: A Superior Economic System?* (Oxford 1992) 82–131.
- Rowthorn, R. E. *Centralisation, Employment and Wage Dispersion*, in: *Economic Journal* 102 (1992) 506–523.

