
Lohnpolitische Koordinierung in der EU

Rezension von: Thorsten Schulten,
Solidarische Lohnpolitik in Europa.
Zur Politischen Ökonomie der Gewerkschaften, VSA-Verlag, Hamburg 2004,
362 Seiten, € 19,80.

Der Autor, Leiter des Referats für Arbeits- und Tarifpolitik in Europa des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans Böckler Stiftung in Düsseldorf, unternimmt mit der vorliegenden Studie, seiner Dissertationsschrift, den Versuch, die aktuelle lohn- und kollektivvertragspolitische Debatte in Deutschland und in der EU in den Zusammenhang einer Grundlagenarbeit über gewerkschaftliche Lohnpolitik zu stellen.

Die Studie besteht aus zwei großen Abschnitten. Im ersten, theoretischen Teil geht Schulten der Frage nach, welche Bedeutungen und Funktionen die klassische Ökonomik, marxistische Ansätze, Neoklassik und (post-)keynesianische Ökonomik den Gewerkschaften zuweisen, insbesondere ob bzw. in welcher Form ihnen ein Einfluss auf Lohnentwicklung und Einkommensverteilung eingeräumt wird.

Im zweiten Teil steht die Entwicklung gewerkschaftlicher Lohnpolitik in Europa im Mittelpunkt, wobei diese zunächst in Bezug auf ihre Konzepte, ihre politisch-institutionellen Voraussetzungen und ihre Ergebnisse untersucht wird. Im Kapitel 5 diskutiert Schulten unterschiedliche gewerkschaftliche Konzepte solidarischer Lohnpolitik. Hier bestehen ja nach wie vor erhebliche Unterschiede innerhalb der westeuropäischen Arbeiterbewegung (etwa zwi-

schen Schweden und Österreich), und auch im Zeitablauf sind nicht unwesentliche Änderungen eingetreten. Im Kapitel 6 wird gezeigt, dass der Kollektivvertrag auf der Branchenebene weiterhin die in Westeuropa dominierende Form kollektiver Lohnfestsetzung darstellt.

In den beiden Kapiteln über die konkreten Resultate gewerkschaftlicher Lohnpolitik in den Ländern der EU-15 präsentiert und analysiert Schulten Daten über Nominal- und Reallohnentwicklung, Verteilungsbilanz und Lohnquote, Lohnstreuung und geschlechtsbezogene Einkommensunterschiede. Das Nicht-Ausschöpfen des verteilungsneutralen Lohnspielraums im Zeichen einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik und die wachsende Lohnungleichheit seit den achtziger Jahren werden als wichtige Symptome der Krise gewerkschaftlicher Lohnpolitik betont. Hinzu kommt, dass Branchenkollektivverträge von Seiten mancher Unternehmer und -verbände, die eine stärkere Dezentralisierung befürworten, und die Flucht aus manchen Arbeitgeberverbänden unter Druck stehen.

Aus der Analyse der „Reorganisation der Arbeitsbeziehungen im europäischen Mehrebenensystem“ (Kapitel 10) zieht der Autor den Schluss, dass die neuen Formen sozialer Konzertierung und neokorporatistischer Arrangements auf betrieblicher und nationaler Ebene (Sozialpakete) selbst noch zur Verstärkung der wettbewerbsorientierten Lohnpolitik beigetragen haben. Angesichts der ökonomischen und politischen Verflechtungen der EU-Länder ist die Krise der gewerkschaftlichen Lohnpolitik nicht mehr auf nationaler Ebene, sondern nur auf europäischer Ebene zu überwinden.

Im Kapitel 11 stellt Schulten dann Ansätze unilateraler (gewerkschaftlicher)

Koordination der Lohn- und Kollektivvertragspolitik in der EU dar: die interregionale Doorn-Initiative der Gewerkschaften aus den Benelux-Ländern und Deutschland, die branchenbezogenen Koordinierungsansätze der Europäischen Gewerkschaftsausschüsse, insbesondere jene des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, und den branchenübergreifenden Koordinationsansatz des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Die Koordinationskonzepte zielen nicht darauf ab, ein europäisches Tarifvertragssystem zu errichten, sondern auf die gemeinsame Festlegung von Regeln für die nationale Lohnpolitik, welche geeignet erscheinen, weiteren Lohnunterbietungswettbewerb zu verhindern.

Die Koordinierungsregeln der Gewerkschaftsausschüsse sehen in substantieller Hinsicht Tariflohnsteigerungen vor, die sich am mittelfristigen Trend der jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität und an der jeweiligen nationalen Inflationsrate (Veränderung des Verbraucherpreisindex) orientieren. Eine derartige Ausrichtung steht im Einklang sowohl mit den wachstums- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen der EU als auch mit den Stabilitätskriterien, sofern die Teuerungsraten nicht das von der EZB gesetzte Stabilitätsziel verletzen.

Wie sieht die empirische Evidenz aus? Konnten die Gewerkschaften ihre Koordinationsziele in den letzten Jahren erreichen? 1999 überstieg die durchschnittliche Reallohnzuwachsrate in der EU-15 den neutralen Verteilungsspielraum (Summe der jährlichen gesamtwirtschaftlichen Preis- und Arbeitsproduktivitätsänderung) um 0,5 Prozentpunkte, 2000 schöpfte sie ihn aus, 2001 bis 2003 überstieg sie ihn jeweils (um 0,6/0,2/0,6 Prozentpunkte), und 2004 wird sie ihn voraussichtlich

um 0,5 Prozentpunkte unterschreiten.¹ Diese kurzfristigen Resultate kontrastieren mit der längerfristigen Tendenz: Von 1981 bis 1990 verfehlten die Reallohne die Ausschöpfung um jahresdurchschnittlich 0,8 Prozentpunkte, von 1991 bis 2000 um 0,9 Prozentpunkte. (S. 187, Tabelle 7.3)

Mit diesen Daten ist jedoch noch nichts über die Bedeutung der Tarifpolitik für die Lohnentwicklung gesagt: Veränderungen der nominellen Lohnkosten ergeben sich aus Tariflohnabschlüssen, aus der Gestaltung nicht kollektivvertraglich bestimmter Direktlohnelemente (Lohndrift) sowie aus Modifikationen der Lohnnebenkosten.

Das EIRO hat auf der Grundlage nationaler Statistiken eine Zusammenstellung der durchschnittlichen tarifvertraglich vereinbarten Lohnerhöhungen für die Jahre 1999 bis 2001 vorgenommen. Aus dem Vergleich derselben mit den Effektivlohnzuwachsen laut Eurostat geht für die meisten Länder eine positive Lohndrift hervor. Gegenüber der effektiven Verteilungsbilanz weist die tarifpolitische ein deutlich schlechteres Ergebnis auf: In der Mehrzahl der Länder ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, ihr im Rahmen europäischer Koordinierungsregeln selbst gestecktes Ziel eines vollen Ausschöpfens des verteilungsneutralen Lohnspielraums umzusetzen.²

Selbst die unilaterale Koordination, die weniger voraussetzt als andere Koordinationsformen, ist somit alles andere als leicht zu verwirklichen. Im Kapitel 12 geht Schulten auf die Problembereiche ein, die erhebliche Hürden für die Realisierung bilden.

Wie schwierig der Weg ist, den die Gewerkschaften vor sich haben, zeigen die Entwicklungen der letzten Wochen und Monate: Arbeitgeber, Funktionäre von Unternehmerverbänden und Poli-

tiker nützen die gegenwärtige Lage, die in vielen EU-Ländern gekennzeichnet ist von hoher Arbeitslosigkeit, wirtschaftlicher Stagnation und der Dominanz neoliberaler Interpretationsmuster in den Medien und in den Köpfen wichtiger Entscheidungsträger (auch sozialdemokratischer Spitzenpolitiker), entschlossen dazu aus, Gewerkschaften und andere ArbeitnehmervertreterInnen zu erpressen oder unter Druck zu setzen. Das Thema Arbeitszeit (Forderung nach Verlängerung) dient dabei als – gelegentlich verschleiertes – Mittel, die Nominallohne pro Stunde zu senken.

In der medialen Darstellung erscheinen überbetriebliche Kollektivverträge immer seltener als Instrumente zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen für die große Mehrheit der erwerbstätigen Bevölkerung, als effektive Mittel der Lösung sozialer und ökonomischer Konflikte, als wesentlicher Bestandteil des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells, sondern als grundlegendes Übel, das es in Zeiten des weltweiten Standortwettbewerbs möglichst rasch zu beseitigen gelte.

Gerade diese Entwicklungen führen vor Augen, dass europaweite Koordination der Lohnpolitik heute wichtiger denn je ist, selbstverständlich unter

Einbeziehung der Gewerkschaften in den neuen Mitgliedsländern der EU. Von Anfang an war es eine der zentralen Herausforderungen für die Gewerkschaften, möglichst zu verhindern, dass verschiedene Arbeitnehmergruppen gegeneinander ausgespielt werden, zunächst auf lokaler und regionaler, dann auf nationaler Ebene. Heute müssen die Bemühungen, Löhne aus dem Wettbewerb zu nehmen, auf europäischer, ja auf globaler Ebene (Kampf um Mindeststandards) ansetzen.

Thorsten Schultens gut lesbare, theoretisch fundierte und empirisch untermauerte Studie (die zudem einen moderaten Preis hat) wird hoffentlich dazu beitragen, das diesbezüglich noch nicht ausreichend entwickelte Bewusstsein in den Arbeiterbewegungen der deutschsprachigen Länder zu vertiefen.

Michael Mesch

Anmerkungen

- ¹ Siehe Schulten, Thorsten, Europäischer Tarifbericht des WSI – 2003/04, in: WSI Mitteilungen 7 (2004) 350 (Tabelle 3).
- ² Carley, M., Pay Developments – Annual Update 2001 (=www.eurofound.ie/2002/02/Update/tn0202102u.html).