

Geht der Einfluss der Gewerkschaften auf die Lohnbildung international zurück?

Gewerkschaften üben einen erheblichen Einfluss auf die Lohnfindung aus (Blanchflower 1996, S. 28). Die Intensität des Einflusses hängt zum einen vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad und vom Geltungsbereich der Tarifverträge ab. Sie wird zum anderen vom Wettbewerb auf den Produktmärkten bestimmt. Je schärfer der Wettbewerb auf diesen Märkten, umso schwerer fällt es den Gewerkschaften, die Löhne anzuheben (Nickell et al. 1994).

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad gibt an, welcher Anteil der Beschäftigten Mitglied in einer Gewerkschaft ist. Innerhalb der OECD-Länder war der gewerkschaftliche Organisationsgrad Mitte der neunziger Jahre in den skandinavischen Ländern mit 79% am höchsten. In Schweden erreichte er 91%. Es folgten mit weitem Abstand die kontinentaleuropäischen Länder. Hier waren nur 32% aller Beschäftigten organisiert. In Deutschland gehörten 29% der Beschäftigten einer Gewerkschaft an. Noch niedriger war der Organisationsgrad in den südeuropäischen Ländern mit 23% und in den angelsächsischen Ländern mit 21%. Überraschenderweise sind in Frankreich weniger Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert als in den USA (vgl. Tabelle).

In den achtziger und neunziger Jahren ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad zurückgegangen. Eine Ausnahme machten lediglich die skandinavischen Länder, Spanien und Kanada. Durch Austritte wurden insbesondere die Gewerkschaften in Frankreich und Portugal sowie in den angelsächsischen Ländern geschwächt. In Deutschland verringerte sich der Grad der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft von 36% auf 29% (vgl. Tabelle).

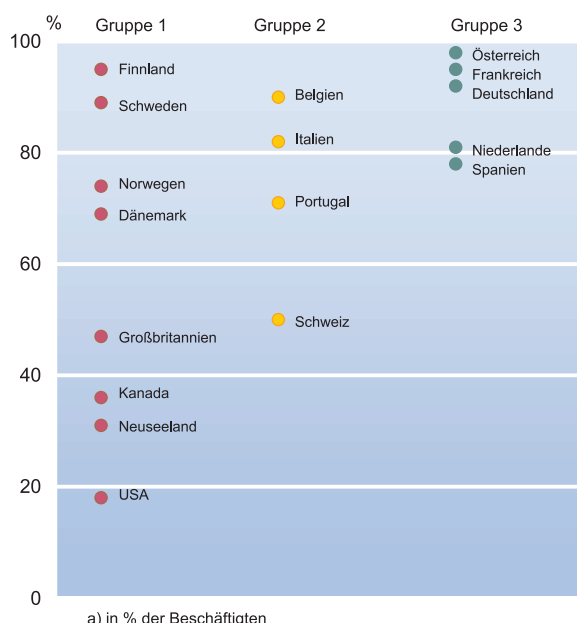
Die Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften auf die Lohnfindung hängen nicht nur davon ab, wie viele Arbeitnehmer sich ihnen angeschlossen haben, sondern auch – und insbesondere – davon, ob viele Arbeitnehmer in den Geltungsbereich von Tarifverträgen fallen. Zwar ist dieser in der Regel nicht geringer als der Organisationsgrad der Arbeitnehmer. Das heißt, wer Mitglied in einer Gewerkschaft ist, dessen Einkommen wird auch durch Tarifverträge geregelt. Umgekehrt ist aber der Geltungsbereich von Tarifverträgen häufig weitaus größer als der Grad der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft. Hierfür können zwei Gründe verantwortlich sein. Entweder die Arbeitgeber zahlen von sich aus auch den nicht organisierten Arbeitnehmern Tariflöhne. Diese Praxis ist in Deutschland stark verbreitet. Oder die Tarifvertragsregelungen werden gegenüber nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und -nehmern durch staatliche Organe für verbindlich erklärt. Solche Allgemeinverbindlichkeitserklärungen können sich dabei auf den Sektor oder die Region, für die ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, erstrecken oder eine Übertragung des Tarifabschlusses auf tarifvertragsfreie, aber ähnlich strukturierte Sektoren und Regionen beinhalten (OECD 1994, S. 178 ff.).

In den skandinavischen, den kontinentaleuropäischen und den südeuropäischen Ländern ist der Geltungsbereich von Tarifverträgen hoch. Sieht man von der Schweiz ab, so lag er Mitte der neunziger Jahre in allen Ländern bei über 69% und erreichte zum Beispiel in Deutschland 92%, in Frankreich 95% und in Österreich 98% (vgl. Abb. 1). In dem hohen Geltungsbereich der Tarifverträge drückt sich ein beträchtlicher Einfluss der Gewerkschaften auf die Lohnfindung aus.

Zwischen diesen Ländergruppen gibt es aber einen gravierenden Unterschied. In den skandinavischen Ländern sind der Geltungsbereich der Tarifverträge und der gewerkschaftliche Organisationsgrad in etwa deckungsgleich. Der hohe Geltungsbereich der Tarifverträge basiert darauf, dass die Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft stark verankert sind. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen spielen keine Rolle. Der »geborgte« Geltungsbereich ist entsprechend niedrig (vgl. Tabelle).

In den kontinental- und südeuropäischen Ländern ist dagegen der hohe Geltungsbereich der Tarifverträge nicht auf eine entsprechende Verankerung der Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft zurückzuführen. Er beruht vielmehr darauf, dass Arbeitgeber auch Nicht-Gewerkschaftsmitglieder nach Tarif zahlen oder aber die Tarifverträge für allgemein verbindlich erklärt werden. Der »geborgte« Geltungsbereich von

Abb. 1
Geltungsbereich von Tarifverträgen^{a)} 1995



a) in % der Beschäftigten

Der Geltungsbereich der Tarifverträge übertrifft den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in

- Gruppe 1 um weniger als 20 %
- Gruppe 2 um 20 - 50 %
- Gruppe 3 um mehr als 50 %.

Quelle: OECD Employment Outlook 1997, S. 71.

Gewerkschaften: Organisationsgrad und Einfluss auf die Lohnfindung

	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad ^{a)}		Geltungsbereich von Tarifverträgen ^{a)}		„Geborgter“ Geltungsbereich ^{b)}	
	1980	1995	1980	1995	1980	1995
Belgien	56	54	90	90	34	36
Dänemark	76	76	69	69	-7	-7
Deutschland	36	29	91	92	55	63
Finnland	70	81	95	95	25	14
Frankreich	18	9	85	95	67	86
Italien	49	39	85	82	36	43
Niederlande	35	26	76	81	41	55
Norwegen	57	58	75	74	18	16
Österreich	56	42	98	98	42	56
Portugal	61	32	70	71	9	39
Schweden	80	91	86	89	6	-2
Schweiz	31	27	53	50	22	23
Spanien	9	19	76	78	67	59
Vereinigtes Königreich	50	34	70	47	20	13
Australien	48	35	88	80	40	45
Japan	31	24	28	21	-3	-3
Kanada	36	38	37	36	1	-2
Neuseeland	56	30	67	31	11	1
Vereinigte Staaten	22	16	26	18	4	2
Gewogener Durchschnitt						
Skandinavische Länder ^{c)}	73	79	82	82	9	3
Kontinentaleuropäische Länder ^{d)}	39	32	87	90	48	58
Südeuropäische Länder ^{e)}	30	23	82	85	52	62
Angelsächsische Länder ^{f)}	28	21	35	24	7	3
a) in % der Beschäftigten. – b) Geltungsbereich von Tarifverträgen minus gewerkschaftlicher Organisationsgrad. – c) Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden. – d) Belgien, Deutschland, Niederlande, Österreich, Schweiz. – e) Frankreich, Italien, Portugal, Spanien. – f) Vereinigtes Königreich, Kanada, Neuseeland, Vereinigte Staaten.						

Quelle: OECD Employment Outlook (1997, S. 71).

Tarifverträgen ist besonders hoch in Frankreich, Deutschland, Spanien, Österreich und in den Niederlanden (vgl. Tabelle).

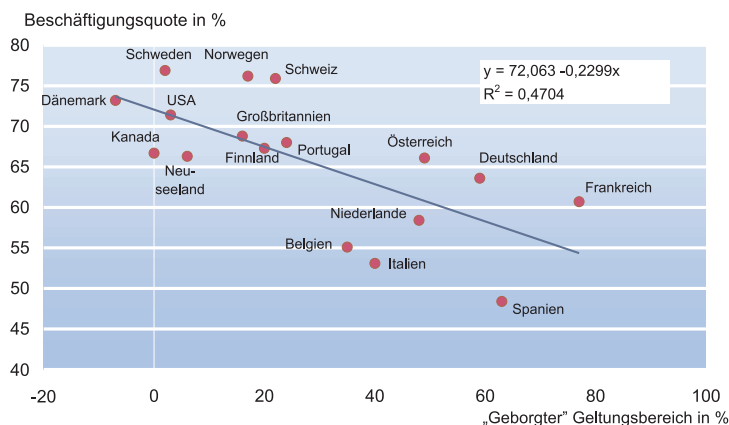
In den angelsächsischen Ländern ist der Geltungsbereich von Tarifverträgen niedrig. Viele Arbeitsentgelte werden individuell ausgehandelt. Wie in den skandinavischen Ländern

entspricht der Geltungsbereich der Tarifverträge weitgehend dem Organisationsgrad der Arbeitnehmer. Dementsprechend niedrig ist der »geborgte« Geltungsbereich.

In den achtziger und neunziger Jahren nahm der Geltungsbereich der Tarifverträge lediglich in den angelsächsischen

Abb. 2

„Geborgter“ Geltungsbereich von Tarifverträgen und Beschäftigungsquote in den 80er und 90er Jahren



Quelle: OECD Employment Outlook 1997, S. 71 und 163.

Ländern ab. Er folgte damit der schwindenden Verankerung der Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft. In den drei anderen Ländergruppen veränderte sich der Geltungsbereich nicht, und dies, obwohl in den kontinental- und südeuropäischen Ländern immer weniger Arbeitnehmer einer Gewerkschaft angehören. Hier sorgten Arbeitgeber, welche auch nicht organisierten Arbeitnehmern Tariflöhne zahlten, sowie der Staat mit seinen Allgemeinverbindlichkeits-erklärungen dafür, dass der Geltungsbereich der Tarifverträge und damit der Einfluss der Gewerkschaften erhalten blieb.

Zwischen dem Geltungsbereich der Tarifverträge und der Lohn- und Beschäftigungsentwicklung besteht ein Zusammenhang.¹ In den angelsächsischen Ländern, in denen der Geltungsbereich der Tarifverträge gering ist, ist die Beschäftigungsquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, hoch. Es werden in diesen Ländern beschäftigungskonforme Löhne vereinbart. Eine ähnlich hohe Beschäftigungsquote erreichen aber auch die skandinavischen Länder, und dies bei einem großen Einfluss der Gewerkschaften auf die Lohnbildung. Der Grund für die gemäßigten Lohnabschlüsse in diesen Ländern dürfte darin liegen, dass Gewerkschaften, die in hohem Maße in der Arbeitnehmerschaft verankert sind, sich dem »nationalen Interesse« verpflichtet fühlen und eher bereit sind, bei den Lohnverhandlungen einen Interessensausgleich mit der Arbeitgeberseite anzustreben. Bestätigt wird diese hohe Koordinationsbereitschaft der skandinavischen Gewerkschaften

ten durch eine international vergleichende Bewertung der OECD (1997).

Während somit sowohl Länder mit einem niedrigen als auch solche mit einem hohen Geltungsbereich der Tarifverträge eine hohe Beschäftigungsquote aufweisen, sofern sich der Geltungsbereich mit dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad deckt, weisen Länder mit einem hohen »geborgten« Geltungsbereich der Tarifverträge eine niedrigere Beschäftigungsquote auf. Abbildung 2 zeigt, dass mit ansteigendem »geborgten« Geltungsbereich die Beschäftigungsquote abnimmt. Dies ist der Fall in den kontinental-europäischen und den südeuropäischen Ländern. Hier dürfte die Koordinationsbereitschaft bei den Tarifverhandlungen geringer sein als in den skandinavischen Ländern,

da »Wage spill overs« für die eigene Anhängerschaft weniger relevant sind (Buti, Pench und Sestito 1998, S. 25 ff.). Die geringere Koordination der Tarifverhandlungen in diesen Ländern wird auch von der OECD (1997) konstatiert, auch wenn Deutschland, die Niederlande und Österreich aus diesem Raster herausfallen.

Literatur

- Blanchflower, D. (1996), »The Role and Influence of Trade Unions in the OECD«, *Centre for Economic Performance, London School of Economics Discussion Paper*, No. 310.
- Buti, M., L.C. Pench und P. Sestito (1998), *European Unemployment: Contending Theories and Institutional Complexities*, Brussels (II/81/98-EN).
- Nickell, S. J. und R. Layard (2001), »Labour Market Institutions and Economic Performance«, in: O. Ashenfelter und D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics* (Manuskript).
- Nickell, S.J., J. Vainiomaki und S. Wadhvani (1994), »Wages, Unions and Product Market Power«, *Economica* 61, 457–74.
- OECD (1994), *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (1997), *Employment Outlook*, Paris.

¹ In diesem Beitrag wird lediglich die Rolle der Gewerkschaften für die Lohn- und Beschäftigungsentwicklung angesprochen. Damit soll nicht einem eindimensionalen Wirkungszusammenhang das Wort geredet werden. Für die Lohn- und Beschäftigungsentwicklung ist ein ganzer Strauß von Arbeitsmarktinstitutionen verantwortlich (Nickell und Layard 1999). Aber auch Produktmarktregulierungen, die demographische Entwicklung, technologische Faktoren usw. sind von Bedeutung.