

## Der Zentralisationsgrad des Tarifverhandlungssystems und seine wirtschafts- und sozialpolitischen Effekte im internationalen Vergleich

Traxler, Franz

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampf Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Traxler, F. (2003). Der Zentralisationsgrad des Tarifverhandlungssystems und seine wirtschafts- und sozialpolitischen Effekte im internationalen Vergleich. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 10(4), 528-543. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-346272>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Franz Traxler\*

## Der Zentralisationsgrad des Tarifverhandlungssystems und seine wirtschafts- und sozialpolitischen Effekte im internationalen Vergleich\*\*

*Dieser Aufsatz diskutiert die Effizienz- und Gerechtigkeitseffekte des Tarifsystems am Beispiel jener wirtschafts- und sozialpolitischen Steuerungsfunktionen des tariflichen Zentralisationsgrades, die für Fragen der ökonomischen Effizienz und der sozialen Gerechtigkeit besonders relevant sind: die Fähigkeit zur Internalisierung lohnpolitischer Externalitäten (d.h. zur Abstimmung der Tarifpolitik mit gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen) und zur Einflussnahme auf die Lohnstruktur. Auf der Grundlage eines internationalen Vergleichs wird untersucht, in welcher Weise die Fähigkeit zur Internalisierung der Externalitäten und zur Beeinflussung der Lohnstruktur mit dem jeweiligen tariflichen Zentralisationsgrad variieren. Es zeigt sich, dass einerseits die Nivellierung der Lohnstruktur signifikant mit dem Zentralisationsgrad zunimmt, andererseits die Internalisierung von Externalitäten bei unterschiedlichen Zentralisationsniveaus gewährleistet ist, sofern die „Verpflichtungsfähigkeit“ des Tarifsystems strukturell verankert ist. Dies bedeutet, dass bei gegebener Verpflichtungsfähigkeit die Effizienz des Tarifsystems mit jedem beliebigen Zentralisationsniveau und damit mit jedem beliebigen Gerechtigkeitsziel vereinbar ist.*

### Collective Bargaining Between Efficiency and Equity: The effect of bargaining centralization

*This paper discusses the effects of bargaining centralization on efficiency and equity. To study these effects empirically, the impact on efficiency is understood as the capacity of bargaining to internalize wage externalities (i.e. the capacity to synchronize bargaining outcomes with macroeconomic requirements) and the impact on equity, as the ability of bargaining to govern wage differentials. As evidence from cross-nationally comparative studies shows, wage equality significantly increases with bargaining centralization, while a high capacity to internalize externalities is contingent on the „governability“ of the bargaining system rather than on its level of centralization. This means that a high degree of efficiency of collective bargaining is compatible with any level of centralization and thus with any equity goal, provided that the „governability“ of the bargaining system is assured.*

**Key words: Bargaining centralization, equity and efficiency, wage externalities**

---

\* Prof. Dr. Franz Traxler, Jg. 1951, Universität Wien, Institut für Staatswissenschaft und vergleichende Gesellschaftswissenschaft, Abteilung für Wirtschaftssoziologie, Brünnerstr. 72, A – 1210 Wien, Tel. 0043 1 4277 38310, Fax 0043 1 4277 38318, E-Mail: franz.traxler@univie.ac.at.

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen, Institutionen des Arbeitsmarktes, Interessenverbände im internationalen Vergleich; Wirtschafts- und Organisationssoziologie, politische Soziologie

\*\* Artikel eingegangen: 7.1.2003

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 26.6.2003.

## 1. Problemstellung

Die zentrale Frage dieser Analyse ist, inwieweit Unterschiede im Zentralisierungsgrad des Tarifsystems zu unterscheidbaren sozioökonomischen Effekten führen. Da die größten Unterschiede im tariflichen Zentralisierungsgrad nicht *innerhalb* der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen, sondern *zwischen* diesen Systemen bestehen, bietet sich zur empirischen Analyse dieser Frage ein ländervergleichender Ansatz an.

Aus dieser Fragestellung und dem damit verbundenen methodischen Ansatz folgt ein spezifischer Zugang zu den Problemen der sozialen Gerechtigkeit und der ökonomischen Effizienz. Jede inhaltliche und methodische Spezifikation hat zur Folge, dass die Analyse auf gewisse Problemdimensionen fokussiert und andere aus der Betrachtung ausklammert. Dies gilt umso mehr, als Fragen zu sozialer Gerechtigkeit und ökonomischer Effizienz ein weites Problemfeld abstecken.

Ausgeklammert aus dieser Analyse bleiben alle begrifflichen Debatten zur Deutung und Interpretation von Gerechtigkeit und Effizienz. Dieses Thema lässt sich prinzipiell sowohl theoretisch-normativ als auch empirisch untersuchen. Theoretisch-normativ geht es dabei primär um die kategoriale Auslotung der Begriffe Gerechtigkeit und Effizienz sowie um die Prüfung ihrer Legitimität. Im Gegensatz dazu beschränken sich die hier relevanten theoretischen Überlegungen ausschließlich auf Hypothesen zu den sozioökonomischen Effekten des tariflichen Zentralisierungsgrads. Insofern handelt es sich dabei im Wesentlichen um die Analyse des Zusammenhangs zwischen einem spezifischen Strukturelement der Arbeitsbeziehungen und seiner Funktion.

In der empirisch orientierten Debatte der beiden Begriffe geht es um die Frage, was denn die subjektiven Maßstäbe und Standards der Akteure in Bezug auf Gerechtigkeit und Effizienz sind. In diesem Zusammenhang hat vor allem die Frage der Gerechtigkeitsvorstellungen der Akteure das Interesse der empirischen Forschung gefunden (z.B. Folger/Cropanzano 1998; Lengfeld/Liebig 2000). Aber auch im Hinblick auf Effizienz ist diese Fragestellung keineswegs irrelevant, da allein aufgrund unvollkommener Information subjektiv als effizient gedeutete Lösungen nicht notwendigerweise objektiven Effizienzkriterien standhalten müssen.<sup>1</sup>

In der empirischen Analyse ergibt sich die systematische Differenz zwischen solchen deutungsorientierten Forschungsprogrammen und der Untersuchung von Funktionen, wie sie hier vorgenommen werden soll, daraus, dass Strukturen nicht bloß manifeste, sondern auch latente Funktionen erfüllen können, die sich jedenfalls den Alltagserfahrungen der involvierten Akteure tendenziell entziehen. Insofern be-

---

<sup>1</sup> Bezeichnend ist in dieser Hinsicht das Fazit einer Studie zur Einführung flexibler, leistungsorientierter Entgeltsysteme in Großbritannien: „Many organizations were vague and uncertain about what they were doing; some were swept away by the mood of the time“ (Income Data Services 1991: 6).

steht auch kein unmittelbarer und zwingender Zusammenhang zwischen den Steuerungsfunktionen von Institutionen wie dem Tarifsysteem und den daran anknüpfenden Deutungen der Akteure.

Diese Analyse widmet sich allein den (Steuerungs)Funktionen. An den Themenbereich der Gerechtigkeit und Effizienz knüpft sie in der Weise an, dass sie sich auf wirtschafts- und sozialpolitische Steuerungseffekte des Tarifsystems bezieht, die allgemein als besonders belangreich im Hinblick auf soziale Gerechtigkeit und ökonomische Effizienz gelten können.

Im Hinblick auf die soziale Gerechtigkeit, d.h. im Hinblick auf die sozialpolitische Steuerungsfunktion des Tarifsystems, stehen im Brennpunkt der diesbezüglichen Debatte die Verteilungseffekte des Tarifsystems. Diese Frage wird hier als Problem der (Un-)Gleichheit der Lohnstruktur aufgegriffen. Im Hinblick auf die ökonomische Effizienz, d.h. in Bezug auf die wirtschaftspolitische Steuerungsfunktion des Tarifsystems steht im Zentrum der Diskussion die Fähigkeit des Tarifsystems, negative Lohnexternalitäten zu internalisieren. Bei negativen Lohnexternalitäten handelt es sich um ökonomisch unerwünschte Folgeeffekte von Tarifabschlüssen (insbesondere Arbeitslosigkeit, Inflation), die andere Gruppen in der Bevölkerung in der Regel stärker als die jeweiligen Tarifparteien selbst treffen. Insofern stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen die Tarifparteien derlei Folgeeffekte im Rahmen einer „verantwortungsbewussten“ Tarifpolitik berücksichtigen (internalisieren), sodass sie vorweg vermieden werden können. Aus international vergleichender Perspektive ist in diesem Zusammenhang zu untersuchen, inwieweit die unterschiedlichen nationalen Institutionen des Tarifsystems sich in der Fähigkeit unterscheiden, die Tarifabschlüsse mit den Zielen der Preisstabilität und Beschäftigung vereinbar zu machen.

Tarifsysteme sind komplexe Phänomene. Dementsprechend können sie auch nach verschiedensten Strukturmerkmalen differenziert und klassifiziert werden. Unter diesen Merkmalen steht der Zentralisationsgrad des Tarifsystems – d.h. die Ebene, auf der der Tarifvertrag formell abgeschlossen wird – im Brennpunkt sowohl der wissenschaftlichen Analyse als auch praktisch-politischer Reformdebatten. Dies liegt daran, dass ihm mehr als den meisten anderen Strukturelementen des Tarifsystems ein Einfluss auf die hier interessierenden wirtschafts- und sozialpolitischen Steuerungsgrößen zugeschrieben wird.

Dementsprechend ist der tarifliche Zentralisationsgrad für die Arbeitsmarktparteien selbst ein ebenso zentrales wie kontroversielles Thema, zu dem zum Teil erbiterte Auseinandersetzungen ausgetragen wurden und werden. Interessanterweise haben sich dabei in der langfristigen Entwicklung die Frontstellungen in dieser Auseinandersetzung umgekehrt. In den späten 60er und frühen 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts waren es militante Basisbewegungen der Arbeitnehmer in den Betrieben und ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertretung, die auf eine Dezentralisierung der Tarifpolitik drängten. Umgekehrt waren die Arbeitgeber an der größtmöglichen Zentralisierung der Tarifabschlüsse interessiert. Instruktiv sind in dieser Hinsicht die skandinavischen Länder, deren Tarifsysteem OECD-weit den höchsten Zentralisationsgrad erreichte. In allen diesen Ländern ging diese Zentralisation auf die Initiative

der Arbeitgeberseite zurück (Bowman 2001; Due et al. 1995; Swenson 1991). Seit den frühen 80er Jahren verläuft die Auseinandersetzung um den Zentralisationsgrad des Tarifsystems unter umgekehrten Vorzeichen: nun sind es die Arbeitgeber, die die Dezentralisierung der Tarifpolitik gegen die Widerstände der Gewerkschaften forcieren.

All dies gibt hinreichenden Anlass, sich mit den Steuerungseffekten des Zentralisationsgrads zu beschäftigen, wobei im Folgenden zuerst die sozialpolitischen und sodann die wirtschaftspolitischen Steuerungseffekte betrachtet werden. In beiden Fällen werden zunächst die einschlägige theoretische Debatte und im Anschluss daran die relevanten empirischen Befunde vorgestellt, wie sie von international vergleichenden, quantitativen Studien vorgelegt wurden.

Abschließend werden die Schlussfolgerungen diskutiert, die sich aus diesen Befunden im Hinblick auf die grundsätzliche Vereinbarkeit von ökonomischer Effizienz und sozialer Gerechtigkeit im Rahmen alternativer Arrangements zum Zentralisationsgrad des Tarifsystems ergeben.

## **2. Die sozialpolitischen Steuerungseffekte und ihre Relevanz für Gerechtigkeitsstandards**

Beginnen wir zunächst mit der sozialpolitischen Steuerungsfunktion des tariflichen Zentralisationsgrads, d.h. seinem Einfluss auf die Lohnstruktur. In Bezug auf diese Frage stimmen alle einschlägigen Hypothesen darin überein, dass mit zunehmendem Zentralisationsgrad auch die Nivellierung der Lohnstruktur zunimmt (s. Abb. 1). Im Wesentlichen lassen sich diesbezüglich zwei Argumentationslinien unterscheiden (Wallerstein 1999).<sup>2</sup>

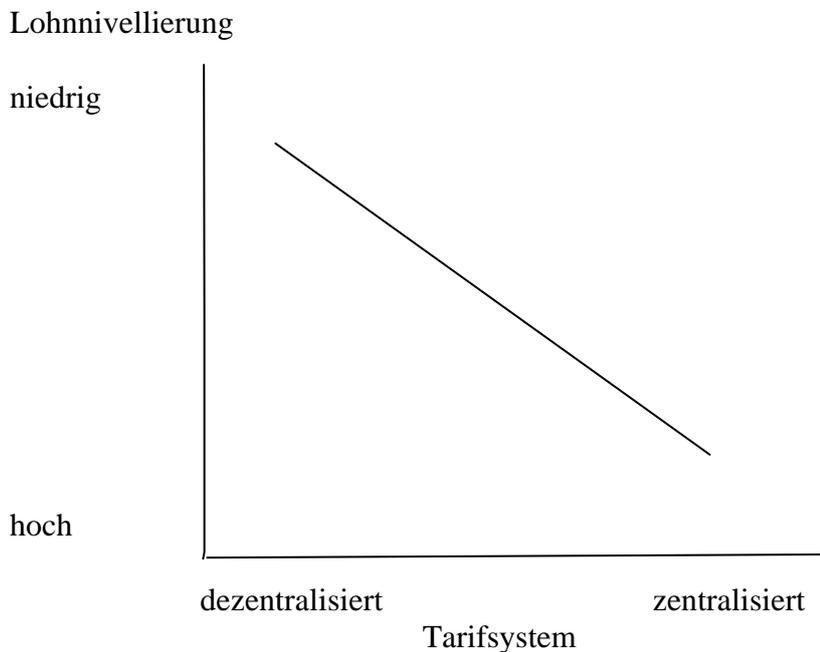
Die eine versucht zu zeigen, dass der Zentralisationsgrad die Verhandlungsmacht unterscheidbarer Gruppen am Arbeitsmarkt beeinflusst und dass mit zunehmendem Zentralisationsgrad die Macht jener Gruppen wächst, die an einer Nivellierung interessiert sind. Dieses Argument ist in verschiedenen Varianten ausgearbeitet: So betonen Freeman und Medoff (1984), dass die tarifliche Lohnstruktur durch die Präferenzen jener Arbeitnehmer geprägt ist, deren Lohn in der Lohnstruktur dem Median entspricht. Diese Gruppe ist bei konstantem Durchschnittslohn ebenso wie alle Arbeitnehmergruppen mit unterdurchschnittlichem Lohn an einer Nivellierung interessiert, da eine Nivellierung den Lohn dieser Arbeitnehmergruppen erhöht. Da die Lohnstruktur im Allgemeinen in der Weise asymmetrisch ist, dass die Mehrzahl der Arbeitnehmer weniger als den Durchschnittslohn verdient, ist diese Präferenz in verbands- und tarifpolitischen Entscheidungsprozessen mehrheitsfähig. Diese Tendenz zur Nivellierung besteht grundsätzlich innerhalb des Geltungsbereiches jedes einzelnen Tarifvertrags. Da sich mit zunehmendem Zentralisationsgrad der Geltungsbereich

---

<sup>2</sup> Ausgeklammert bleiben hier Theoreme, die zentralisierten Lohnbildungsprozessen unter bestimmten Voraussetzungen eine höhere Effizienz als dem Marktmechanismus zuschreiben, da sie keine Akteure benennen, die die Zentralisierung durchzusetzen imstande sind.

der betreffenden Tarifverträge ausweitet, erlangen damit auch die Nivellierungstendenzen zunehmende makroökonomische Relevanz.

Abb. 1 Der Zusammenhang zwischen tariflicher Zentralisation und Nivellierung der Lohnstruktur



Eine andere Variante dieses gruppenbezogenen Arguments geht davon aus, dass in zentralisierten Tarifsystemen Niedriglohngruppen mehr Einfluss auf die Lohnbildung haben, da mit zunehmender Zentralisation *politische* Entscheidungsprozesse, die auf dem Mehrheitsprinzip aufbauen, wachsendes Gewicht für die Lohnbildung erhalten, während die Bedeutung des *Marktprozesses* gegengleich abnimmt (Moene/Wallerstein 1997). Hinzu kommt, dass in zentralisierten Systemen die Lohnstruktur für alle Beteiligten transparenter ist. Insofern verfügen in zentralisierten Systemen die Niedriglohngruppen nicht nur über mehr Einfluss, sondern auch über mehr Information und Evidenz, um auf eine Nivellierung zu drängen (Rueda/Pontusson 1997). Weiterhin kann auch eine Koalition der Arbeitgeber und der wenig qualifizierten Arbeitnehmer die tarifliche Zentralisation mit dem Ziel der Lohnnivellierung vorantreiben. Das ist dann der Fall, wenn der Lohnwettbewerb der Unternehmen um qualifizierte Arbeitnehmer ein Ausmaß erreicht, dass die Lohndifferenzen die Leistungsdifferenzen übersteigen. Davon ausgehend, zeigen Moene und Wallerstein (1997) modellanalytisch, dass die Nivellierung der Löhne unter diesen Bedingungen sowohl die Unternehmerprofite als auch die Löhne der weniger qualifizierten Arbeitnehmer erhöht, solange der Durchschnittslohn so gehalten ist, dass der Arbeitsmarkt geräumt werden kann.

Die zweite Argumentationslinie zur Nivellierungsfunktion wachsender Zentralisation des Tarifsystems geht davon aus, dass die Gerechtigkeitsstandards der Arbeitnehmer durch den tariflichen Zentralisationsgrad selbst beeinflusst werden (z.B. Rabin 1998; Thaler 1989). Konkret wird davon ausgegangen, dass die Standards der

Arbeitnehmer umso egalitärer werden, je mehr Arbeitnehmer der Geltung ein- und desselben Tarifvertrags unterstehen.

Die detaillierte Überprüfung jeder dieser Hypothesen würde den Rahmen dieser Betrachtung sprengen. Wesentlich für die hier interessierende Fragestellung ist, ob ihre übereinstimmende Annahme eines Nivellierungseffektes der Zentralisierung des Tarifsystems zutreffend ist. Zu dieser Frage liegen eine Reihe von quantitativ-vergleichenden Studien vor, die sich in ihrem Ländersample, dem Untersuchungszeitraum und der Operationalisierung der Zentralisationsvariablen unterscheiden (z.B. Rowthorn 1992; Rueda/Pontusson 1997; Traxler et al. 2001; Wallerstein 1999; Zweimüller/Barth 1994). Sie alle bestätigen den nivellierenden Effekt wachsender Zentralisation. Dies gilt sowohl „horizontal“ in Bezug auf die intersektoralen Lohndifferenziale als auch „vertikal“ in Bezug auf die Lohnunterschiede zwischen der best und schlechtest entlohnten Arbeitnehmergruppe. Die multivariaten Ansätze unter diesen Studien kommen überdies zu dem Ergebnis, dass der Zentralisationsgrad der wichtigste Prädiktor für die Erklärung der beobachteten Lohndifferenziale ist (Rueda/Pontusson 1997; Wallerstein 1999). Aus all dem folgt, dass dem Zentralisationsgrad eine signifikante verteilungspolitische Steuerungsfunktion zukommt, soweit dies die Verteilung der Lohneinkommen innerhalb der Arbeitnehmer anbelangt.

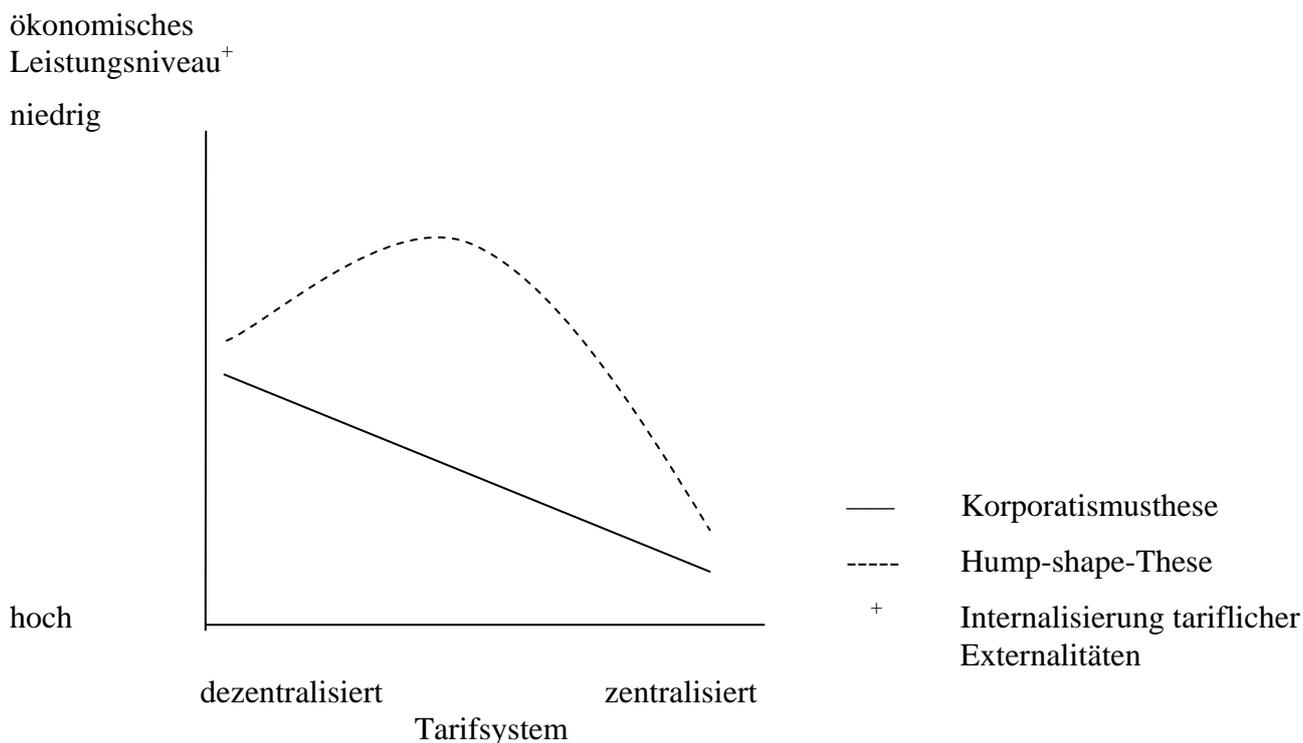
## 2. Die wirtschaftspolitische Steuerungsfunktion

Erfüllt der tarifliche Zentralisationsgrad eine vergleichbar relevante wirtschaftspolitische Steuerungsfunktion? In der wissenschaftlichen Debatte wird davon wie selbstverständlich ausgegangen. Denn sowohl die theoretische als auch die empirische Analyse der „Performance“ alternativer Tarifverhandlungssysteme konzentriert sich auf die diesbezüglichen Effekte des Zentralisationsgrades des Tarifsystems. Im Gegensatz zu dessen verteilungspolitischer Funktion ist diese Debatte kontroversiell. Eine Übereinstimmung besteht allerdings im Hinblick auf die Effekte des größtmöglichen (gesamtwirtschaftlichen) Zentralisationsgrads des Tarifsystems. Solcherart hochzentralisierten Systemen wird generell eine günstige Leistungsbilanz zugeschrieben. Die Erklärung dafür ist, dass der Geltungsbereich hochzentralisierter Systeme die Gesamtwirtschaft umfasst, sodass die Tarifparteien die Kosten tarifpolitischer (Um-)Verteilungskonflikte kaum externalisieren (d.h. auf Dritte überwälzen) können (Olson 1982). Die Zentralisation zwingt vielmehr die Tarifparteien zur Internalisierung dieser Kosten, woraus sich eine Tendenz zu einer verantwortungsbewussten Tarifpolitik ergibt.

Erhebliche Auffassungsunterschiede bestehen hinsichtlich der Leistungseffekte der im Vergleich zur gesamtwirtschaftlichen Zentralisation weniger zentralisierten Systeme. In dieser Frage lassen sich zwei Grundpositionen unterscheiden (s. Abb. 2). Zum einen geht die *Korporatismusthese* davon aus, dass die Fähigkeit zur Internalisierung von tariflichen Externalitäten linear mit dem Zentralisationsgrad zunimmt (z.B. Headey 1970). Im Gegensatz dazu behauptet die sog. *Hump-shape*-Hypothese einen nichtlinearen Zusammenhang in der Weise, dass extreme Formen der Zentralisierung und der Dezentralisierung eine signifikant größere Fähigkeit zur Internalisie-

rung von Externalitäten aufweisen als Systeme mittleren Zentralisationsgrads (Calmfors/Driffill 1988). Als extreme Form der Dezentralisierung kann in diesem Zusammenhang der Haus- bzw. Firmentarifvertrag gelten. Ihm wird eine der gesamtwirtschaftlichen Zentralisation äquivalente Befähigung zur Internalisierung der Tarifabschlüsse unter der Annahme vollkommener Konkurrenz zugeschrieben, da unter dieser Bedingung Management und Belegschaft nicht in der Lage sind, die Kosten ihrer Tarifvereinbarung auf Dritte über eine entsprechende Erhöhung der Outputpreise überzuwälzen. Hingegen besteht eine solche Möglichkeit der Kostenüberwälzung für die Systeme mittlerer Zentralisationsgrade, deren wichtigste Erscheinungsform der sektorale bzw. branchenspezifische Tarifvertrag ist. Tarifverträge dieses Zentralisationsgrads wirken wie eine Art Kartell, das es den Tarifparteien erlaubt, Lohnerhöhungen via eine sektor- bzw. branchenweite Anhebung der Produktpreise zu externalisieren. Dementsprechend wird im Rahmen der Hump-shape-Hypothese davon ausgegangen, dass Tarifsysteme mittleren Zentralisationsgrads signifikant weniger als die zentralisierten bzw. dezentralisierten Systeme in der Lage sind, auf die ökonomischen Folgewirkungen ihrer Abschlüsse Bedacht zu nehmen.

Abb. 2: Tarifliche Zentralisation und ökonomische Leistungseffekte: Die Korporatismusthese und die Hump-shape-These



Was die empirische Evidenz zu dieser Frage anbelangt, kann es wenig überraschen, dass sowohl Vertreter der Korporatismusthese (z.B. Cameron 1984) als auch der Hump-shape-Hypothese (z.B. Calmfors/Driffill 1988) mit Studien aufwarten, die ihre jeweilige Position bestätigen.

Neuere einschlägige Untersuchungen, die sich sowohl auf eine elaboriertere Datengrundlage als auch auf differenziertere Analysemodelle stützen, kommen jedoch übereinstimmend zu dem Schluss, dass kein systematischer, statistisch robuster Einfluss des tariflichen Zentralisationsgrads auf die makroökonomische Performance im Ländervergleich gegeben ist (Golden 1993; OECD 1994, 1997; Traxler/Kittel 2000; Traxler et al. 2001).

Dass Haus- bzw. Firmentarifverträge keine signifikant höhere Fähigkeit zur Internalisierung tarifpolitischer Externalitäten aufweisen, kann nicht weiter überraschen. Denn die Annahme vollkommenen Wettbewerbs, auf der die These der Überlegenheit dezentralisierter Tarifsysteme aufbaut, verfehlt die Realität. Im Gegensatz zu dieser These zeigen empirische Studien zu Großbritannien, wo der Haustarif der Normalfall tariflicher Regelung ist, dass die Höhe der Lohnabschlüsse maßgebend mit der Marktmacht der Unternehmen variiert (Gregg/Machin 1991; Stewart 1990). Überraschender sind die insignifikanten Befunde zu hochzentralisierten Systemen, da diesen sowohl von der Korporatismusthese als auch von der Hump-shape-These eine überlegene Leistungsbilanz zugeschrieben wird.

Dafür gibt es drei wesentliche Erklärungsversuche. Die Standarderklärung besteht darin, dass nicht eigentlich der tarifliche Zentralisationsgrad, sondern der gesamtwirtschaftliche Koordinierungsgrad der Tarifpolitik entscheidend für die Internalisierung von Externalitäten ist (Soskice 1990).<sup>3</sup> Wenn also signifikante Leistungsunterschiede allein zwischen koordinierten und unkoordinierten Systemen gegeben sind, wird plausibel, warum statistische Analysen, die auf die Überprüfung eines linearen bzw. nichtlinearen Zusammenhangs zwischen dem Zentralisationsgrad und der makroökonomischen Performance abstellen, keine signifikanten Ergebnisse erbringen. In jedem Fall stellt das Argument von der Relevanz gesamtwirtschaftlicher Koordination der Tarifpolitik für die Internalisierung von Externalitäten nicht die diesbezüglichen Vorzüge hochzentralisierter Tarifsysteme in Frage, da die gesamtwirtschaftliche Zentralisierung der Tarifpolitik nichts anderes als ein spezieller Fall koordinierter Tarifpolitik ist.

Ein zweiter Erklärungsstrang geht davon aus, dass koordinierte bzw. zentralisierte Verhandlungssysteme stets auf einer Koalition komplexer und konflikthafter Interessen beruhen. Dies impliziert, dass die makroökonomischen Effekte der Zentralisation des Tarifsystems in Abhängigkeit von der jeweiligen Kompromissbildung zwischen diesen Interessen weitaus ambivalenter sind, als dies die vorherrschenden Theoreme vermuten lassen. Dieses Argument wurde in zweierlei Richtung ausgearbeitet.

Die eine Variante stellt darauf ab, dass die ökonomischen Effekte des tariflichen Koordinierungs- bzw. Zentralisationsgrades von der Kräfteverteilung zwischen dem

---

<sup>3</sup> Zwischen Zentralisations- und Koordinationsgrad ist deshalb zu unterscheiden, weil in einer Reihe von Ländern die tarifpolitische Koordinierung dezentral erfolgt.

weltwirtschaftlich exponierten und dem öffentlichen Sektor wesentlich beeinflusst werden (Franzese 2002). Dominiert in der tarifpolitischen Koalition der öffentliche Sektor, verschlechtert sich mit wachsendem Zentralisationsgrad die Leistungsbilanz des Tarifsystems, da die Akteure des öffentlichen Sektors in der Lage sind, die Kosten überzogener Tarifabschlüsse zu externalisieren. Diese Externalisierung ist dem exponierten Sektor aufgrund seiner Einbindung in den internationalen Wettbewerb kaum möglich, sodass für den Fall seiner Dominanz in der Tarifpolitik der umgekehrte Zusammenhang zwischen Zentralisation und ökonomischen Effekten besteht.

Eine entscheidende Schwäche dieser Argumentation ist, dass sie wichtige Besonderheiten der Regulierung der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor außer Acht lässt. So sind in einigen Ländern die öffentlich Bediensteten generell (z.B. Österreich) oder teilweise (sofern es sich etwa um verbeamtete Beschäftigte handelt, z.B. Deutschland, Spanien) vom Tarifrecht ausgenommen (Traxler 1999). Besteht das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst, so ist es zumeist dadurch abgeschwächt, dass das Verhandlungsergebnis nur unter der Bedingung der Zustimmung durch einen dritten, den Souverän repräsentierenden Akteur (meist das Parlament) Geltung erlangt. Analoges Einschränkungen unterliegt in vielen Fällen auch das Streikrecht im öffentlichen Sektor. All dies beschneidet die Handlungsspielräume der Akteure im öffentlichen Sektor und damit deren Chance zur Externalisierung der Lohnregelungen. Zusätzlich fehlt es der oben skizzierten These zur sektoralen Kräfteverteilung an einer systematischen Analyse der Bestimmungsfaktoren der Konzessionsbereitschaft der öffentlichen Arbeitgeber, wobei insbesondere die Frage, inwiefern der Zentralisationsgrad der Arbeitsbeziehungen selbst Einfluss auf deren Konzessionsbereitschaft nimmt,<sup>4</sup> zu erörtern wäre. Die Aussagekraft empirischer Studien, die die oben skizzierte These bestätigen (Franzese 2001; 2002), ist insofern in Zweifel zu ziehen. Dies gilt umso mehr, als die Validität von zentralen Variablen dieser Studien nicht gegeben ist. Zum einen betrifft dies die sektorale Kräfteverteilung, die allein an den Beschäftigungsanteilen des exponierten und öffentlichen Sektors gemessen wird. Dagegen ist einzuwenden, dass die sektoralen Kräfteverhältnisse innerhalb einer tarifpolitischen Koalition nicht von den Beschäftigungsanteilen, sondern vom organisations- und tarifpolitischen Gewicht der Sektoren (d.h. vom jeweiligen Organisationsgrad der sektoralen Tarifverbände, deren Mitgliederanteilen in den Dachverbänden, der sektoralen tariflichen Deckungsrate etc.) abhängen. Zum anderen bleibt im Zusammenhang mit der Messung der tariflichen Zentralisations-/Koordinierungsvariablen unbeachtet, dass in vielen Ländern sich die privaten und öffentlichen Arbeitsbeziehungen stark in ihrem Koordinierungs-/Zentralisierungsgrad

---

<sup>4</sup> Konkurrierende Positionen zum Zusammenhang zwischen Zentralisationsgrad und Konzessionsbereitschaft im öffentlichen Sektor vertreten Calmfors (1993) und Keller (et al. 2001).

unterscheiden, sodass sich erhebliche Probleme für die Ermittlung eines gemeinsamen Messwertes ergeben.<sup>5</sup>

In der zweiten Variante dieses Argumentationsstrangs werden die Schwierigkeiten und Ambivalenzen zentralisierter Tarifpolitik als Problem der Kompromissbildung zwischen dem Hoch- und dem Niedriglohnsektor bzw. den diese Sektoren repräsentierenden Gewerkschaften interpretiert (Iversen 1998; 1999). Aus den oben dargelegten Gründen tendieren zentralisierte Verhandlungssysteme zu einer nivellierenden Tarifpolitik, die den Niedriglohnsektor begünstigt. Dieser Nivellierungsprozess führt zu Lohndrift im Hochlohnsektor, auf die die Gewerkschaften des Niedriglohnssektors ihrerseits mit erhöhten Tarifforderungen reagieren. Die nominalen und realen ökonomischen Effekte dieser Dynamik hängen Iversen zufolge letztlich von der Ausrichtung der Geldpolitik ab. Unter der Bedingung einer stabilitätsorientierten Geldpolitik, die auf inflationäre Umverteilungskonflikte mit restriktiven Maßnahmen reagiert, führt sie im Fall zentralisierter Systeme im Vergleich zu weniger zentralisierten Systemen zu ungünstigeren Ergebnissen insbesondere im Bereich der Beschäftigung. Vergleichsweise günstige Effekte stellen sich hingegen im Fall zentralisierter Systeme dann ein, wenn die Geldpolitik die tendenziell inflationäre Lösung ihrer Verteilungsprobleme toleriert. Kritisch ist dieser These gegenüber anzumerken, dass eine konzessive Geldpolitik die Probleme zentralisierter Tarifsysteme nicht notwendig entschärft, sondern sogar zu deren Verschärfung beitragen kann. Dies zeigt der Fall Schwedens, wo die Gewerkschaften in der Ära zentralisierter Lohnpolitik auf Abwertungen in der Regel mit lohnpolitischen Kompensationsforderungen reagierten (Dølvik/Martin 1997). Eine Replikation der Studie von Iversen vermochte deren Ergebnisse gerade im Hinblick auf die für das Argument wesentlichen Beschäftigungseffekte nicht zu bestätigen (Traxler et al. 2001).

Auch die dritte Erklärung für die mangelnde empirische Evidenz einer überlegenen Leistungsbilanz hochzentralisierter Systeme betont die Komplexität zentralisierter Tarifpolitik und die damit verbundenen Ambivalenzen in den makroökonomischen Effekten. Im Unterschied zu dem oben dargestellten zweiten Argumentationsstrang wird diese Komplexität aber nicht in Bezug auf sektorale Interessendifferenzierungen, sondern generell im Hinblick auf die Komplexität der Kooperationsprobleme ausgearbeitet, die sich im Zusammenhang mit der Internalisierung tarifpolitischer Externalitäten stellen. Bei näherer Betrachtung lassen sich zwei Teilprobleme unterscheiden: nämlich ein horizontales und ein vertikales Internalisierungsproblem (Traxler et al. 2001). Das horizontale Problem ergibt sich aus den Interessenunterschieden, die aus der Differenzierung der Arbeitsverhältnisse und damit der Arbeitsmarktparteien in Bezug auf Branche, Rechtsstatus etc. folgen. Die Folge dieser Differenzierung ist, dass die Internalisierung der tarifpolitischen Externalitäten zu einem

---

<sup>5</sup> Im Verhältnis zur Ausgangshypothese bestehende Inkonsistenzen in Detailergebnissen der empirischen Studie (Franzese 2002: 239 f.) unterstreichen die Relevanz der hier vorgebrachten Einwände.

Kooperationsproblem wird, das sich als Gefangenendilemma begreifen lässt. Für jede der ausdifferenzierten Gruppen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist es nahe liegend, nicht mit den anderen Gruppen zu kooperieren, d.h. sich tarifpolitisch zu Lasten der jeweils Anderen zu einigen und demzufolge diesen die Kosten der Internalisierung der tarifpolitischen Externalitäten zu überlassen.

Das vertikale Internalisierungsproblem lässt sich als Problem der Folgebereitschaft der Basis – d.h. der (potentiellen) Mitglieder – gegenüber den tarifpolitischen Entscheidungen der Verhandlungsführer bzw. als Problem der Verpflichtungsfähigkeit der Verbände gegenüber der Basis beschreiben (Weitbrecht 1969). Im Zusammenhang mit tarifpolitischen Entscheidungen, die darauf abstellen, Externalitäten zu internalisieren, wird das Problem der Folgebereitschaft bzw. der Verpflichtungsfähigkeit dadurch virulent, dass die Internalisierung von Externalitäten ein Kollektivgut darstellt, dem gegenüber die Basis ihren Eigen- bzw. Partikularinteressen im Regelfall den Vorrang einräumt. Das Risiko, dass unter diesen Bedingungen der Tarifabschluss nicht die Zustimmung der Basis findet, ist insofern relativ groß. Ein solches Defizit muss sich nicht notwendigerweise in wilden Streiks oder Verbandsaustritten manifestieren. Ebenso denkbar ist, dass es unterhalb der Ebene des Tarifabschlusses zu Lohnbewegungen (etwa in Form von Lohndrift) kommt, an denen die Internalisierung der tarifpolitischen Externalitäten scheitert.

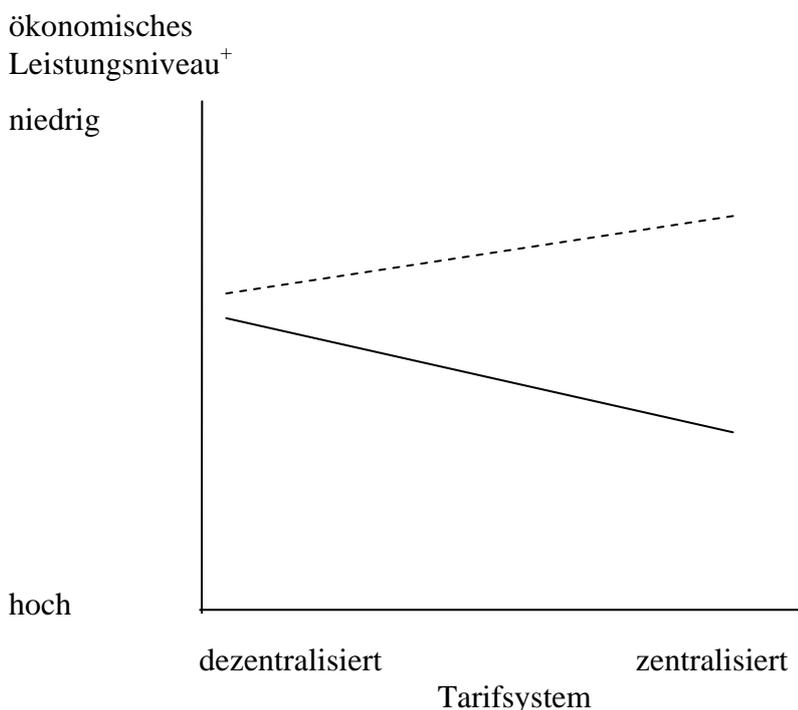
Die Ambivalenz in der Fähigkeit zentralisierter Tarifsysteme, Externalitäten zu internalisieren, besteht darin, dass durch Zentralisation zwar das horizontale Internalisierungsproblem gelöst werden kann, sich dadurch aber gleichzeitig das vertikale Internalisierungsproblem verschärft. Das horizontale Internalisierungsproblem wird dadurch gelöst, dass durch die gesamtwirtschaftliche Zentralisation der tarifpolitischen Entscheidungen einerseits der Geltungsbereich des Tarifvertrags so umfassend wird, dass die Verhandlungsführer Externalitäten kaum ignorieren können und andererseits alle Gruppierungen am Arbeitsmarkt dem Geltungsbereich dieses Vertrags unterworfen werden. Gleichzeitig verschärft sich das vertikale Internalisierungsproblem, da mit zunehmender Zentralisation auch die Mitgliederferne der Entscheidung zunimmt, wodurch gegengleich die Folgebereitschaft der Mitglieder ungewisser wird. Diese Ambivalenz bietet eine Erklärung für die insgesamt insignifikanten ökonomischen Steuerungseffekte der Zentralisationsvariablen.

Davon ausgehend lässt sich eine *Kontingenztheorie* der Effekte tariflicher Zentralisation formulieren (Traxler 2003): Danach ist die in der Literatur der Zentralisierung des Tarifsystems *generell* zugeschriebene Befähigung zur Internalisierung von Externalitäten nur unter der *Bedingung* zu erwarten, dass es den Tarifverbänden gelingt, ihr Problem der Verpflichtungsfähigkeit zu lösen. Da Verbände ebenso wie das Tarifsystem selbst auf dem Prinzip der Freiwilligkeit aufbauen, sind sie dazu autonom nicht imstande, sondern bedürfen dazu staatlicher Verpflichtungshilfen. Fehlt es an solchen Verpflichtungshilfen, ist davon auszugehen, dass unter dieser Bedingung die Fähigkeit zur Internalisierung von Externalitäten mit zunehmender Zentralisation sogar abnimmt. Die Erklärung dafür lässt sich den oben skizzierten Theoremen zum Nivellierungseffekt der Zentralisation entnehmen: Mit zunehmendem Zentralisati-

onsgrad verringert sich der Einfluss des Marktes auf die Lohnbildung und gegen- gleich nimmt das Gewicht von gruppenpolitischen Faktoren zu. Unter den Bedingun- gen mangelnder Verpflichtungsfähigkeit provoziert dies (Um)Verteilungskonflikte, die die Internalisierung von tariflichen Externalitäten konterkarieren.

Abbildung 3 veranschaulicht diese Kontingenzttheorie zur Zentralisation des Ta- rifsystems. Danach verschlechtert sich einerseits mit zunehmender Zentralisation die Performance signifikant, wenn es an Verpflichtungsfähigkeit mangelt und anderer- seits verbessert sie sich mit zunehmender Zentralisation signifikant, wenn Verpflich- tungsfähigkeit gegeben ist.

Abb. 3. Die Kontingenztthese zu den ökonomischen Leistungseffekten tariflicher Zentralisation



- Tarifsysteme mit hoher Verpflichtungsfähigkeit
- Tarifsysteme mit niedriger Verpflichtungsfähigkeit
- + Internalisierung tariflicher Externalitäten

Diese Annahme findet ihre Bestätigung im Rahmen einer quantitativ- vergleichenden Analyse, die sich statistisch auf ein kombiniertes Längsschnitt- und Querschnittmodell auf der Grundlage von Daten zu 20 OECD-Ländern für den Zeit- raum von 1970-1996 stützt (Traxler 2003). Diese Analyse überprüft den Interaktions- effekt der Zentralisation und der staatlich bereitgestellten Verpflichtungsfähigkeit des Tarifsystems hinsichtlich der Entwicklung der Lohnstückkosten, der Inflation und der Arbeitslosenrate, wobei sich hochsignifikante Ergebnisse für alle drei abhängigen Va-

riablen in Übereinstimmung mit der Ausgangshypothese ergeben.<sup>6</sup> Im Vergleich zur Ausgangshypothese erbringt die empirische Detailanalyse der Interaktion zwischen tariflicher Zentralisation und Verpflichtungsfähigkeit zwei zusätzliche Befunde zur Entwicklung der Lohnstückkosten:

Auf sehr niedrigem Zentralisationsniveau des Tarifsystems nehmen Unterschiede in der Verpflichtungsfähigkeit keinen signifikanten Einfluss auf die Fähigkeit zur Internalisierung von (Lohn)Externalitäten. Dies ist insofern plausibel, als die Probleme der Verpflichtungsfähigkeit aus den oben genannten Gründen mit wachsendem Zentralisationsgrad zunehmen.

Bei gegebener hoher Verpflichtungsfähigkeit bestehen zwischen alternativen Zentralisationsniveaus des Tarifsystems keine signifikanten Unterschiede in der Internalisierung von Externalitäten. Dies stützt die oben skizzierte These, dass die Voraussetzung für die Internalisierung von Externalitäten die Koordinierung der Tarifpolitik ist, wobei die Zentralisierung der Tarifpolitik nur eine Variante unter den insgesamt möglichen Formen tarifpolitischer Koordinierung ist.

Zusammengenommen folgt aus diesen Detailergebnissen, dass die wirtschaftspolitischen Effekte einer wachsenden Zentralisierung des Tarifsystems, in Abhängigkeit davon, ob es sich als verpflichtungsfähig erweist oder nicht, zunehmend divergieren (vgl. Abb. 3). Verpflichtungsfähige und nicht verpflichtungsfähige Tarifsysteme zeitigen demgemäß auf sehr hohem Zentralisationsniveau nachgerade polarisierende Effekte.

#### 4. Schlussfolgerungen

Was bedeuten diese Befunde für das Verhältnis der sozialpolitischen zur wirtschaftspolitischen Steuerungsfunktion des Tarifsystems?

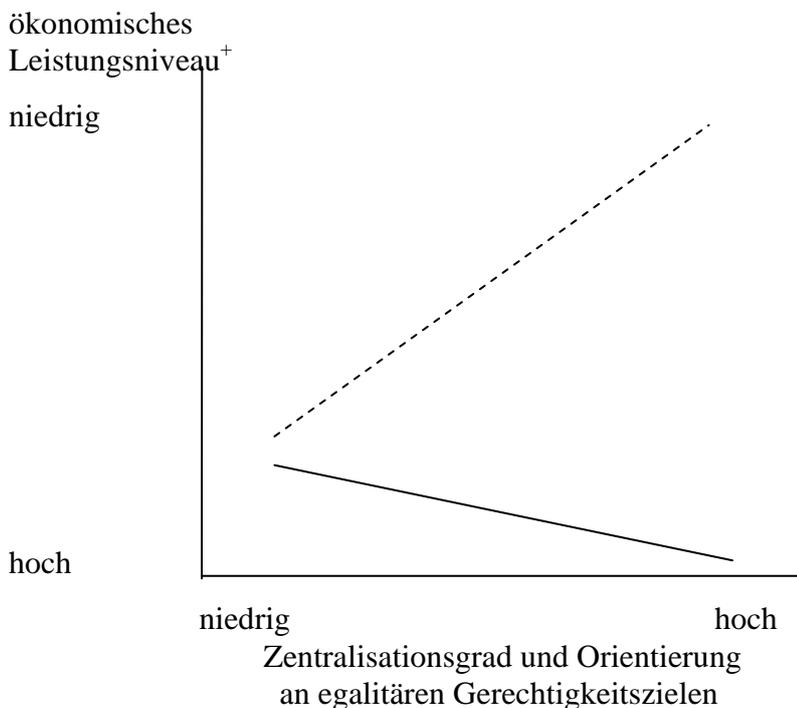
Zum einen besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen wachsender Zentralisation des Tarifsystems und zunehmender Lohnnivellierung (vgl. Abb. 1). Zum anderen ist hinsichtlich der ökonomischen Effekte des tariflichen Zentralisationsgrads zwischen Systemen mit niedriger und hoher Verpflichtungsfähigkeit zu differenzieren (Abb. 3). Die daraus resultierenden Schlussfolgerungen zur Vereinbarkeit

---

<sup>6</sup> Neben den hier interessierenden unabhängigen Variablen (Zentralisation und Verpflichtungsfähigkeit) inkludiert dieses Modell die Geldpolitik, die Außenhandelsverflechtung und das Wirtschaftswachstum als Kontrollvariablen sowie Periodendummies, um die für die Fragestellung irrelevanten Paralleltrends im Zeitablauf zu eliminieren. Die Messung der staatlich garantierten Verpflichtungsfähigkeit des Tarifsystems erfolgt mittels einer dichotomen Variablen, die hohe Verpflichtungsfähigkeit als rechtlich garantierte Erzwingbarkeit der materiellen Tarifvereinbarungen in Verbindung mit der Friedenspflicht während ihrer Laufzeit, niedrige Verpflichtungsfähigkeit als Fehlen von Rechtsgarantien zur Erzwingbarkeit und/oder zur Friedenspflicht operationalisiert. Die Operationalisierung der tariflichen Zentralisation beruht auf Traxler et al. (2001); einer vergleichenden Studie zufolge zählt sie zu den zwei besten Messinstrumenten unter den insgesamt verfügbaren Zentralisationsvariablen (Kenworthy 2001).

von sozialen Gerechtigkeitszielen zur Lohnstruktur und der ökonomischen Effizienz des Tarifsystems – d.h. seiner Fähigkeit, negative Externalitäten zu internalisieren – veranschaulicht Abbildung 4:

Abb. 4: Die Vereinbarkeit von Gerechtigkeitszielen, ökonomischer Leistungsfähigkeit und alternativen Zentralisationsniveaus des Tarifsystems in Abhängigkeit von dessen Verpflichtungsfähigkeit



- Tarifsysteme mit hoher Verpflichtungsfähigkeit
- Tarifsysteme mit niedriger Verpflichtungsfähigkeit
- + Internalisierung tariflicher Externalitäten

Bei niedriger Verpflichtungsfähigkeit stehen *egalitäre* Gerechtigkeitsziele in direkter Konkurrenz zur ökonomischen Effizienz. Denn es wirkt auch unter dieser Bedingung die Zentralisation des Tarifsystems zum einen signifikant (lohn)nivellierend. Zum anderen verringert sie aber signifikant die Fähigkeit zur Internalisierung von Externalitäten.

Bei hoher Verpflichtungsfähigkeit ist hingegen die Sicherstellung der ökonomischen Effizienz des Tarifsystems mit jedem beliebigen Gerechtigkeitsziel vereinbar. Denn Unterschiede im Zentralisationsgrad, die entscheidend für die Realisierung alternativer Gerechtigkeitsziele sind, nehmen dann keinen nennenswerten Einfluss auf die Fähigkeit des Tarifsystems zur Internalisierung von Externalitäten.

Da sich diese Schlussfolgerungen auf einen spezifischen Regelungsbereich der Arbeitsbeziehungen beziehen, ist im Zusammenhang mit weitergehenden Generalisierungen Vorsicht geboten. In jedem Fall unterstreichen die hier dargestellten Er-

gebnisse, dass zwischen sozialer Gerechtigkeit und ökonomischer Effizienz nicht notwendig ein Widerspruch besteht. Vielmehr lassen sich beide relativ problemlos in Einklang bringen, wenn – wie im hier untersuchten Bereich – mehrere Lösungen bestehen, die allesamt als effizient gelten können. Es ist davon auszugehen, dass diese Konstellation in der Praxis der Arbeitsbeziehungen häufiger anzutreffen ist als eine Situation, die nur eine einzige effiziente Lösung kennt. Die Vereinbarkeit von sozialer Gerechtigkeit und ökonomischer Effizienz ist daher insbesondere dann gegeben, wenn Optionen im Zusammenhang mit dem Auffinden effizienter Lösungen verfügbar sind. Dies erlaubt die Bedachtnahme auf und Anpassung an bestehende Gerechtigkeitsvorstellungen, die umgekehrt infolge ihrer kulturellen Verankerung zumindest kurz- und mittelfristig kaum anpassungsfähig gegenüber Effizienzanforderungen sind. Die Spannweite der für effiziente Lösungen verfügbaren Optionen wird ihrerseits durch die Institutionen der Arbeitsbeziehungen definiert: Im Hinblick auf unsere Fragestellung durch das Zusammenwirken von Zentralisationsgrad und Verpflichtungsfähigkeit des Tarifsystems.

## Literatur

- Bowman, J.R. (2001): Organized Employers and the Rise and Persistence of Centralized Wage Setting in Norway. Papier präsentiert am 6. IIRA European Congress, 25.-29. Juni 2001. Oslo.
- Calmfors, L (1993): Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey. Economic Department Working Papers No. 131. Paris.
- Calmfors, L./Driffill, J. (1988): Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. In: *Economic Policy*, 6: 13-61.
- Cameron, D. (1984): Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interests in Advanced Capitalist Countries. In: Goldthorpe, J.H. (Hg.): *Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of Western European Nations*. Oxford.
- Dølvik, J.E./Martin, A. (1997): A Spanner in the Works and Oil on Troubled Waters: The Divergent Fates of Social Pacts in Sweden and Norway. In: Fajertag, G./Pochet, P. (Hg.): *Social Pacts in Europe*. Brussels.
- Due, J./Madsen, J.S./Petersen, L.K./Jensen, C.S. (1995): Adjusting the Danish Model: Towards Centralized Decentralization. In: Crouch, C./Traxler, F. (Hg.): *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot.
- Folger, R./Cropanzano, R.S. (1998): *Organizational Justice and Human Resource Management*. Thousand Oaks.
- Franzese, R.J. (2001): Institutional and Sectoral Interactions in Monetary Policy and Wage/Price Bargaining. In: Hall, P.A./Soskice, D. (Hg.): *Varieties of Capitalism*. Oxford.
- Franzese, R.J. (2002): *Macroeconomic Policies of Developed Democracies*. Cambridge.
- Freeman, R./Medoff, J. (1984): *What Do Unions Do?* New York.
- Golden, M. (1993): The Dynamics of Trade Unionism and National Economic Performance. In: *American Political Science Review*, 87: 439-454.
- Gregg, P./Machin, S. (1991): Changes in Union Status, Increased Competition and Wage Growth in the 1980s. In: *British Journal of Industrial Relations*, 29: 603-612.
- Headey, B. W. (1970): Trade Unions and National Wage Politics. In: *Journal of Politics*, 32: 407-439.
- Income Date Services (1991): *Focus*, 16, December.

- Iversen, T. (1998): Wage Bargaining, Central Bank Independence, and the Real Effects of Money. In: *International Organization*, 52: 469-504.
- Iversen, T. (1999): *Contested Economic Institutions. The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*. Cambridge.
- Keller, B./Due, J./Andersen, S.K. (2001): Employer Associations and Unions in the Public Sector. In: Dell'Arriga, C./Della Rocca, G./Keller, B. (Hg.): *Strategic Choices in Reforming Public Service Employment. An International Handbook*. Basingstoke-New York.
- Kenworthy, L. (2001): Wage Setting Measures: A Survey and Assessment. In: *World Politics*, 54: 57-98.
- Lengfeld, H./Liebig, S. (2000): Industrielle Beziehungen und soziale Gerechtigkeitseinstellungen. In: *Industrielle Beziehungen*, 7: 10-42.
- Moene, K.O./Wallerstein, M. (1997): Pay Inequality. In: *Journal of Labor Economics*, 15: 403-430.
- OECD (1994): *The OECD Jobs Study, Part II*. Paris.
- OECD (1997): *Economic Performance and the Structure of Collective Bargaining*. In: OECD (Hg.): *Employment Outlook*. Paris.
- Olson, M. (1982): *The Rise and Decline of Nations*. New Haven/London.
- Rabin, M. (1998): Psychology and Economics. In: *Journal of Economic Literature*, 36: 11-46.
- Rowthorn, B. (1992): Corporatism and Labour Market Performance. In: Pekkarinen, J./Pohjola, M./Rowthorn, B. (Hg.): *Social Corporatism: A Superior Economic System?* Oxford.
- Rueda, D./Pontusson, J. (1997): Wage Inequality and Varieties of Capitalism. Institute for European Studies Working Paper No. 97.6. Ithaca.
- Soskice, D. (1990): Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries. In: *Oxford Review of Economic Policy*, 6: 36-61.
- Stewart, M. (1990): Union Wage Differentials, Product Market Influences and the Division of Rents. In: *Economic Journal*, 100: 1122-1137.
- Swenson, P. (1991): *Managing the Managers: On the Swedish Employers' Confederation and the Fall and Rise of Labour Market Dualism*. Paper presented at the IAREP/SASE Conference, Stockholm, June 16-19.
- Thaler, R. (1989): Anomalies: Interindustry Wage Differentials. In: *Journal of Economic Perspectives*, 3: 181-193.
- Traxler, F. (1999): The State in Industrial Relations: A Cross-national Analysis of Developments and Socioeconomic Effects. In: *European Journal of Political Research*, 36: 55-85.
- Traxler, F. (2003): Bargaining (De)Centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship. In: *British Journal of Industrial Relations*, 41: 1-27.
- Traxler, F./Kittel, B. (2000): The Bargaining System and Performance: A Comparison of 18 OECD Countries. In: *Comparative Political Studies*, 33: 1154-1190.
- Traxler, F./Blaschke, S./Kittel, B. (2001): *National Labour Relations in Internationalized Markets*. Oxford.
- Wallerstein, M. (1999): Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies. In: *American Journal of Political Science*, 43: 649-680.
- Weitbrecht, H.-J. (1969): *Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie*. Berlin.
- Zweimüller, J./Barth, E. (1994): Bargaining Structure, Wage Determination, and Wage Dispersion in 6 OECD Countries. In: *Kyklos*, 47: 81-93.