

Fachkongress „Personal als zentraler Wettbewerbsfaktor“

Lentos, Linz

26. September 2019

Gestaltungswirkung durch die Lohnpolitik der Kollektivverträge in Österreich

Georg Adam (FORBA)

FORBA

1

Strukturelle Merkmale des österreichischen KV-Systems

- Extrem **hohe kollektivvertragliche Erfassungsquote** im privaten Sektor (97-98%) durch WKÖ-Pflichtmitgliedschaft
- Öffentlicher Dienst vom KV-System ausgenommen
- Klare Dominanz von **Verbandskollektivverträgen** (Branchen) im Vergleich zu Firmen-KVs
- Regelungsinhalte: Kernbereich Lohn/Gehalt und Arbeitszeit, aber auch viele qualitative Bestimmungen
- Zentralistische Sozialpartnerstruktur (ÖGB + WKÖ) – ABER: KV-Verhandlungen erfolgen nicht zentral gesteuert, sondern **höchst koordiniert** („Lohnführerschaft“)
- System der „**Lohnführerschaft**“ durch Metallindustrie ermöglicht jährliche flexible Lohnanpassung
- „Organisierte Dezentralisierung“ seit Mitte der 1980er Jahre: Regelungsinhalte werden auf betriebliche Ebene verlagert (Öffnungsklauseln): Verteiloption, Freizeitoption etc.
- Traditionell Orientierung der KV-Politik an **makroökonomischen Zielen**: v.a. Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung

FORBA

2

Internationale Verortung des österr. Systems der Arbeitsbeziehungen

- VoC-Ansatz: liberale vs. koordinierte Marktwirtschaften: Österreich als stark korporatistisches Modell mittelwesteuropäischen Typs
 - Annahme der Überlegenheit sozialpartnerschaftlich-koordinierter Regulierungssysteme hinsichtlich makroökonomischer Performanz: Wirtschaftswachstum, Arbeitslosigkeit, Beschäftigung, Einkommensverteilung (Traxler et al. 2001, Eurofound 2016, Van Klaveren/Gregory 2019, etc.)
 - Österreich: durchschnittlicher gewerkschaftlicher Organisationsgrad, aber 100% der Betriebe Mitglied der WKÖ → fast lückenlose kollektivvertragliche Deckungsrate
 - Österreich: effektiv hinsichtlich Wirtschaftswachstum, Preisstabilität, Beschäftigung (squalität), Arbeitslosigkeit
 - Aber: hohe Einkommensungleichheit innerhalb und zwischen Branchen (gender pay gap, Segmentierung des Arbeitsmarkts)
- Warum?

3

Makroökonomische und soziale Kennzahlen / Arbeitsbeziehungen

	AT	DE	EU28
KV Deckungsrate	98%	57%	53%
Gew. Org.	27%	18%	26%
AG Org.	100%	58%	51%
Besch. Rate	76,4%	78,2%	73,4%
Gini-Koeffizient	27,9	29,1	30,7
Rate mat.Depriv.	3,7%	3,4%	6,6%

4

Prinzip von „pattern bargaining“

- Allg. Auffassung, dass pattern bargaining als spezif. Form koordinierter Lohnpolitik günstige makroökonomische Ergebnisse erbringt (Traxler 2005)
- Koordinierung von Lohnabschlüssen ist von **makroökonomischem Belang**, wenn umfassend (alle AN-Kategorien und alle Wirtschaftssektoren) → muss signifikanten Effekt auf volkswirtschaftliche Aggregatgrößen haben (Inflation, Beschäftigung etc.)
- Voraussetzung: Flächen- bzw. Verbands-KV
- Ziele: **Lohnmoderierung** und/oder **Lohnverteilung** (Nivellierung)
 - Lohnmoderierung: Abstimmung der Lohnerhöhungsraten über AN-Gruppen und Branchen, um günstigen Effekt für Preisstabilität, Beschäftigung etc. zu erreichen
 - Nivellierung der Lohnstruktur

5

Lohnführerschaft in Österreich (Struktur)

- Exponierter Sektor (**Metallindustrie**) fungiert als Lohnführer
- 2 Kennzeichen: generalisierte zeitliche Abfolge der KV-Abschlüsse + Themenführerschaft des lohnführenden Sektors
- Warum überhaupt Lohnführerschaft? → Lohnerhöhungen im exponierten Sektor sind ungleich folgenreicher für Wettbewerbsfähigkeit als im geschützten Sektor: Ergebnisse der KV-Politik können nicht externalisiert werden
- Interesse des **exponierten Sektors** an gesamtwirtschaftlicher Lohnmoderierung: negative Externalitäten der Tarifpolitik des geschützten Sektors betreffen v.a. den exponierten Sektor
- Durchsetzung des Führungsanspruchs: Volkswirtschaftlicher Schlüsselsektor (Grad der Verflechtung) + verbandspolitische Macht

6

Lohnführerschaft in Österreich (Inhalte)

- Benya-Formel: produktivitätsorientierte Lohnpolitik (Arbeitsproduktivität + Inflation)
- Priorisierung der Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung gegenüber egalitären lohnpolitischen Zielen
- Lohnnivellierung zwischen Branchen auch von Gewerkschaften abgelehnt (was heißt dann „solidarische Lohnpolitik“?) - auch intersektoral gleiche Lohnerhöhungsraten führen zu wachsender Lohnspreizung
- Betonung der Lohnmoderierung gegenüber der Lohnnivellierung
- Wie verhält sich der Lohnabschluss des Lohnführers zu den gesamtwirtschaftlichen Aggregatgrößen (Inflation, Beschäftigung, Produktivität)?
- Wie verhalten sich die Abschlüsse der anderen Verhandlungseinheiten zum Abschluss des Lohnführers?

(Kriterium: den Lohnführer betreffende negative Externalitäten der „anderen“ Abschlüsse hintanhalten). In dieser Hinsicht (lohnpolitische Flexibilität) ist das österreichische KV-System sehr erfolgreich.

7

Schwächen des österreichischen KV-Systems

- Allgemeine Lohnspreizung zwischen und innerhalb von Branchen
- Besondere Ausformung: Gender pay gap
- Working poor trotz Mindestlohnpolitik (Teilzeitfalle!)
- Ausschluss atypisch Beschäftigter (freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen)

8

Ungleichheitsmaße

- Gender Pay Gap (Bruttostundenverdienste) (2017)

AT 20,1% IT 5,3% BE 6,1% SE 13,3% ES 14,2% FR 15,2% EU28 16,2% DE 21,5%
(Eurostat 2018)

- Ratio Decile 9/Decile 1 (Bruttoverdienste) (2017)

AT	3,22	NL	3,02 (2014)	US	5,07
BE	2,41 (2016)	NO	2,55 (2015)		
DK	2,56	ES	3,12 (2014)		
FI	2,57	SE	2,12		
DE	3,33	CH	2,65 (2016)		
IT	2,25	UK	3,42		

(OECD 2019)

9

Effekte der Mindestlohnpolitik

- Sozialpartnereinigung auf EUR 1.500 brutto in allen KV ab 2020 (weitgehend durchgesetzt)
- Niveau im Vergleich zu führenden westlichen Industriestaaten eher bescheiden (meist gesetzlicher Mindestlohn)
- Verhindert nicht working poor (Teilzeit!)
- Niedrige Mindestlöhne: wenig Innovationsdruck, wenig Anreiz für Strukturwandel
- Arbeitsmarkteffekt von Mindestlohnpolitik: nicht eindeutig – keine empirische Evidenz für Arbeitskräfteabbau/Outsourcing durch Mindestloohnerhöhung (Niedriglohnbranchen im DL-Bereich i.d.R. nicht exponiert) (Siehe DE seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015)
- Auch gegenläufige Tendenz denkbar: Erhöhung der Arbeitskosten zwingt Unternehmen zu Innovation und Erhöhung der Produktivität/ Wettbewerbsfähigkeit

10

Zusammenfassung Gestaltungswirkung der Lohnpolitik

Vorteile:

- 100% KV-Abdeckung **beschränkt Wettbewerb über Arbeitskosten** und forciert Qualitätswettbewerb
- Produktivitätsorientierte Lohnpolitik garantiert **Kontrolle wichtiger volkswirtschaftlicher Aggregatgrößen** und Wettbewerbsfähigkeit

Aber:

- KV-Politik **zementiert große Lohndifferentiale** und working poor
- Lohnpolitik hat **kaum Auswirkungen auf Arbeitskräftemobilität**: nur Hochqualifizierte haben Möglichkeit, in Hochlohnbranchen zu wechseln (andere Fachkräfte müssen sich umschulen lassen)
- Fachkräftemangel lässt sich nur beschränkt über Lohnpolitik beheben (Lohnstruktur ist über Jahrzehnte weitgehend gleich geblieben und setzt keinen Anreiz für Mobilität)

11

Danke für das Interesse!

Georg Adam
Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Wien
adam@forba.at
<http://www.forba.at>

www.forba.at

12

12