

**Gerhard Bosch**

# **Stärkung der Tarifbindung: Bedeutung und Umsetzungsmöglichkeiten**

**Institut für Sozialökonomie – Forschungskolloquium SS 2020**

**20.5. 2020**

**Prof. Dr. Gerhard Bosch**

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

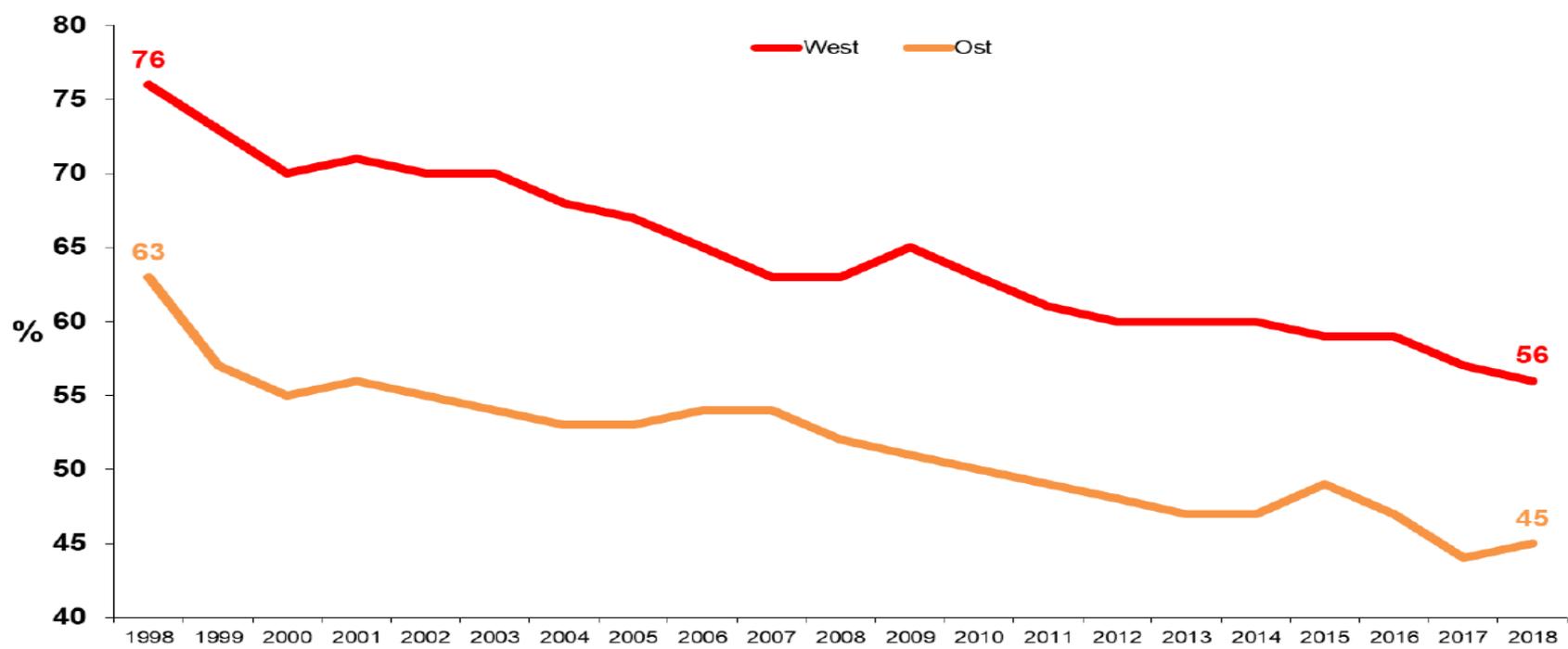
**Telefon:** +49 (0)203 / 379-1339; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: [gerhard.bosch@uni-due.de](mailto:gerhard.bosch@uni-due.de); [www.iaq.uni-due.de](http://www.iaq.uni-due.de)

# Starke Abnahme der Tarifbindung in DE

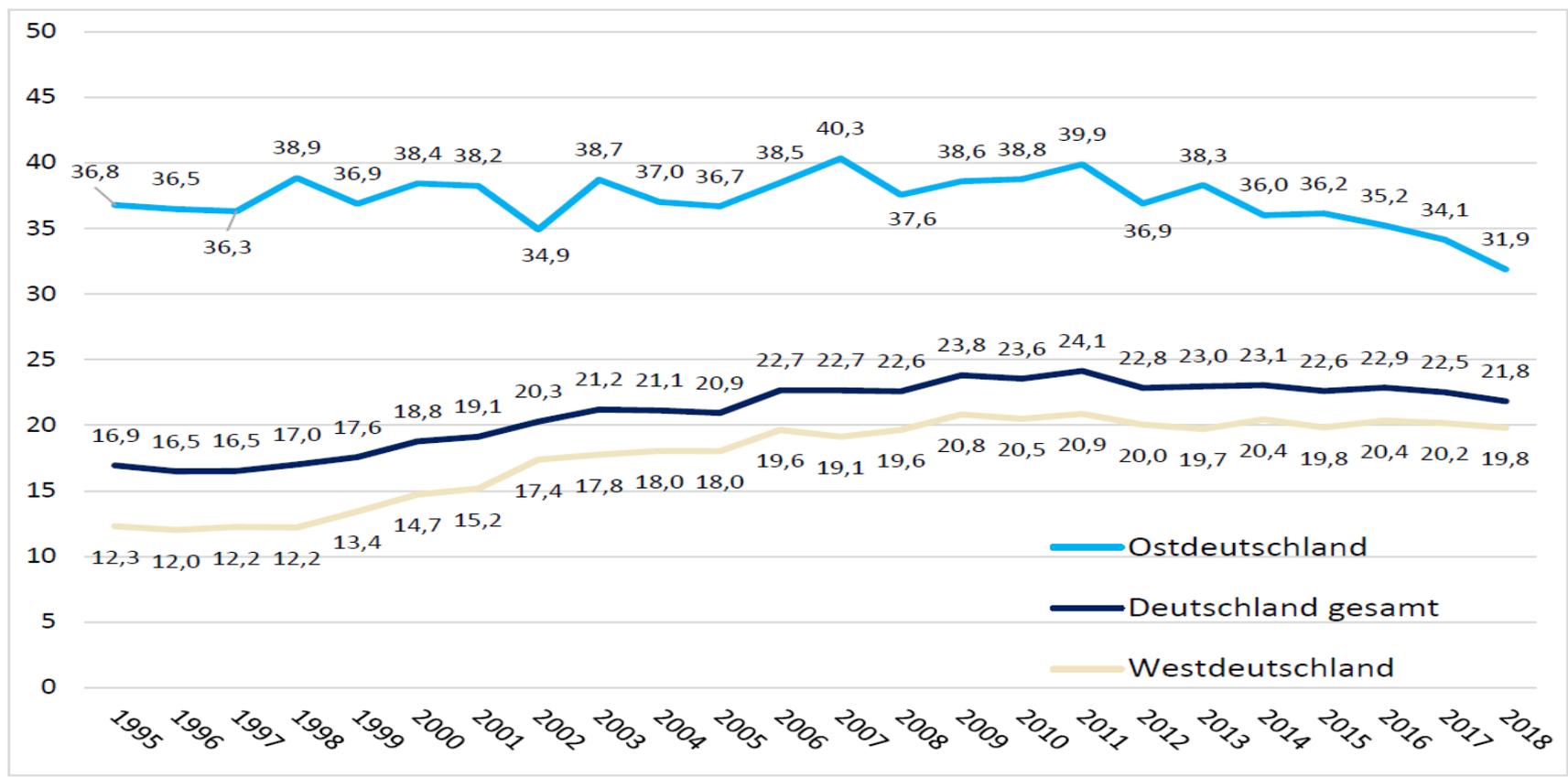
Hauptgründe: 1) Produktmarkt-Deregulierungen in den 90er, 2) Strategieänderungen der Unternehmer, 3) Hartz-Gesetze

Tarifbindung West und Ost in % der Beschäftigten 1998 - 2018



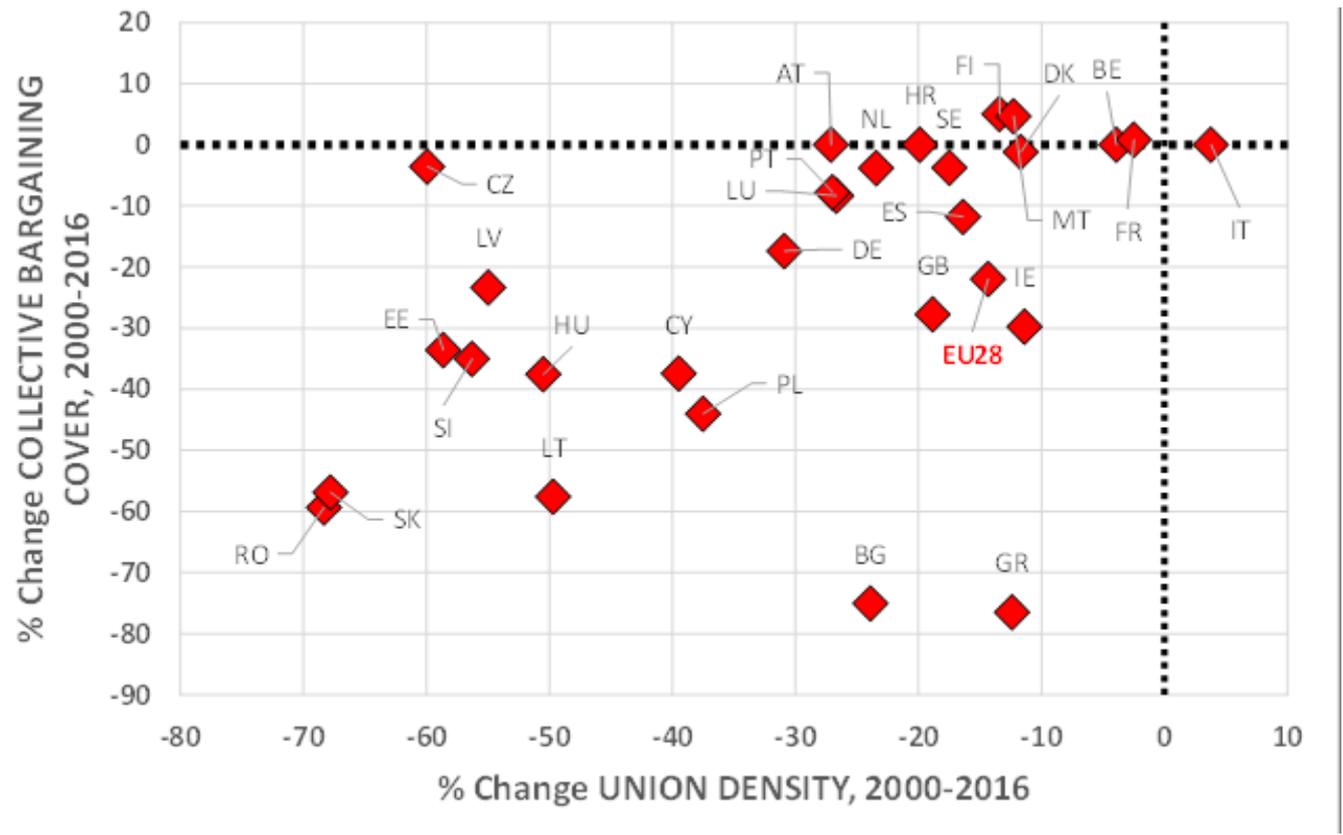
Quelle: IAB-Betriebspanel

# Entwicklung des Niedriglohnanteils 1995-2018 in % der Beschäftigten) – Expansion vor allem im zuvor tariflich „geschützten Gelände“ in West-DE



Quelle: Kalina/Weinkopf IAQ-Report 2020-05 (SOEP v35)

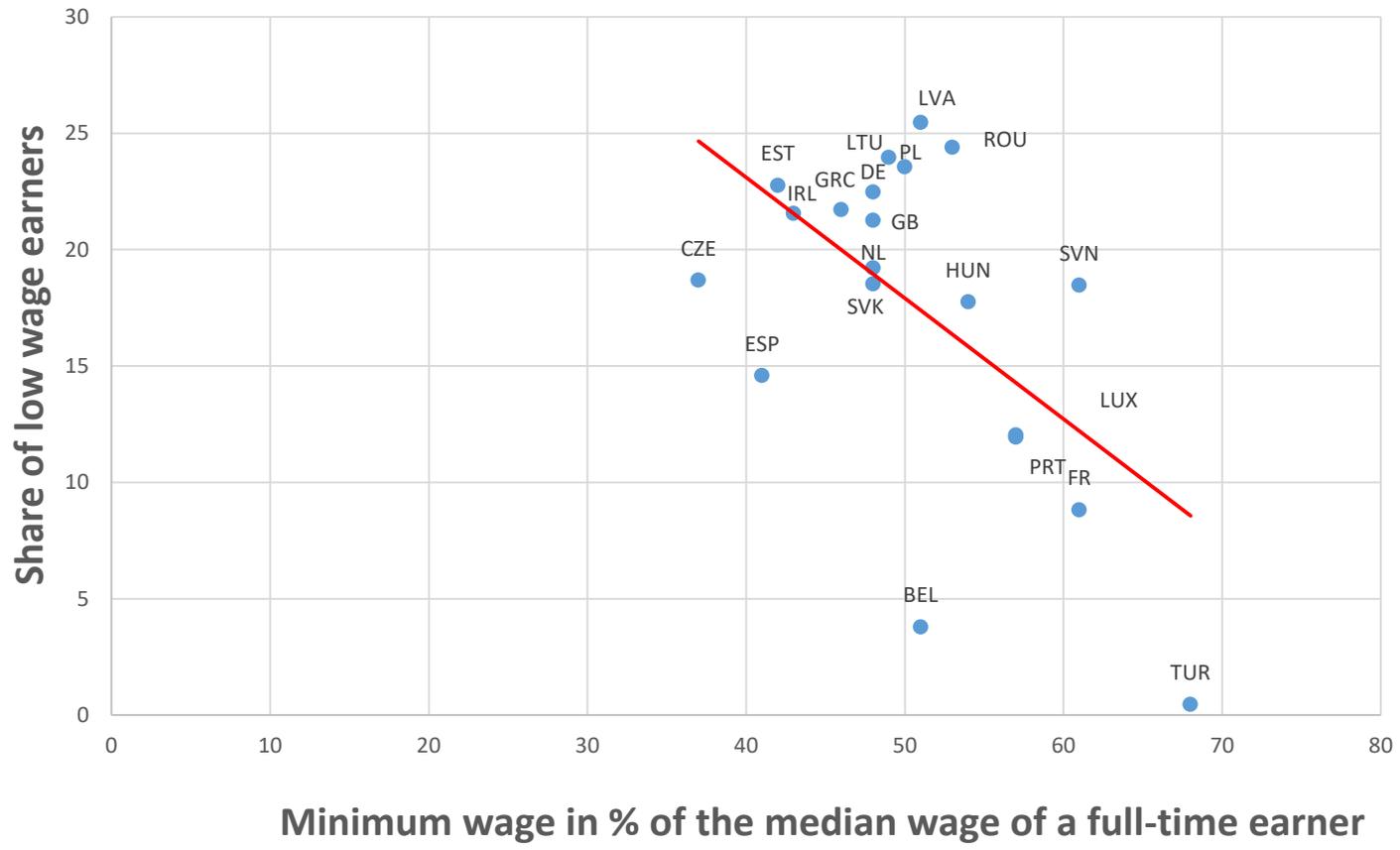
# Starke Abnahme der Gewerkschaftsdichte und der Tarifbindung (TB) in der EU 2000 -2016: Vor allem durch Abnahme von Branchentarifverträgen



Quelle: Vaughn-Whitehead: (2018),): Reducing inequalities in Europe. How industrial relations and labour policies can close the gap. Cheltenham

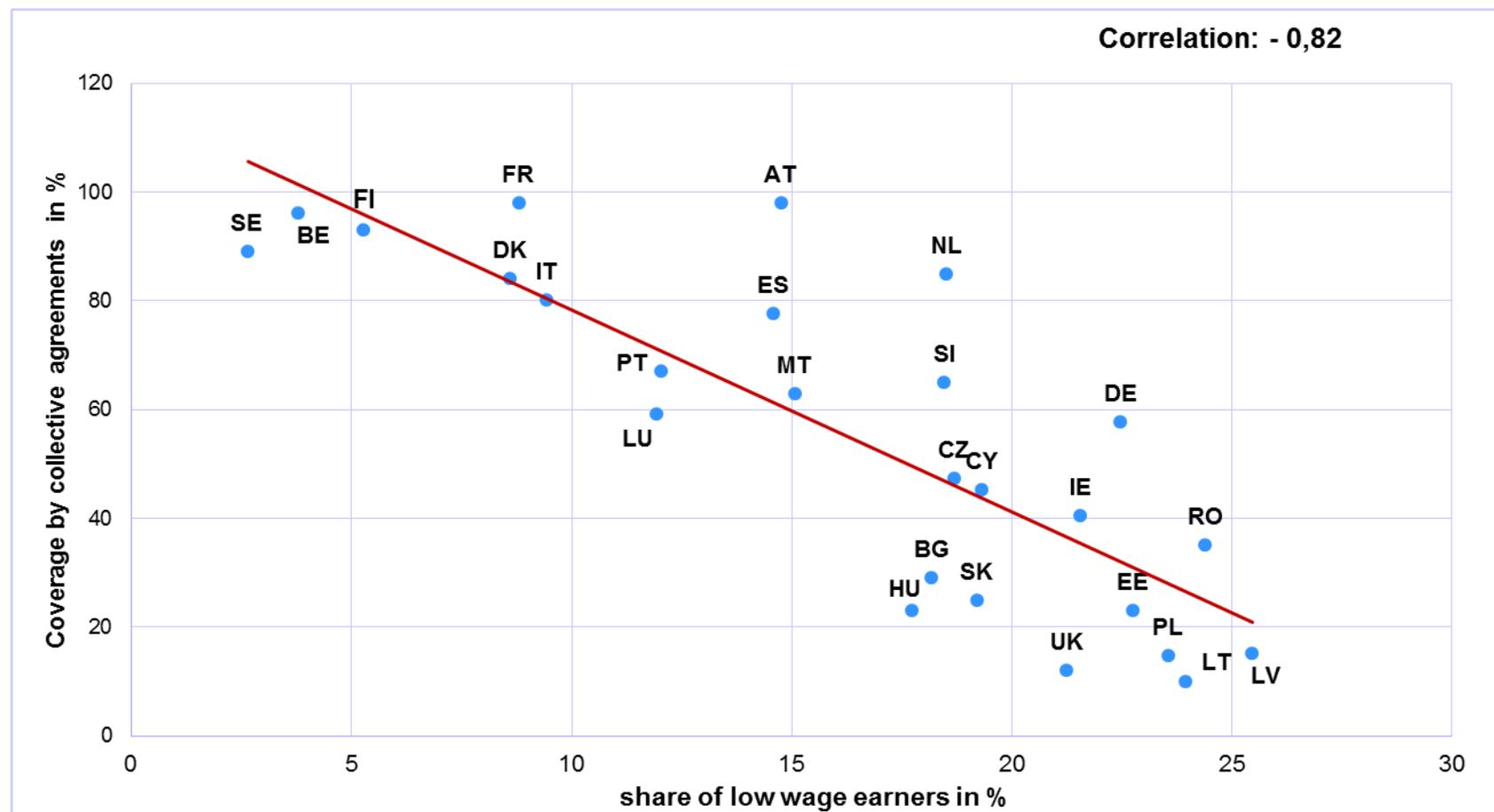
# Anteil von Niedriglohnverdienern geringer bei höherem Mindestlohn (ML) 2015

Correlation: -0,562



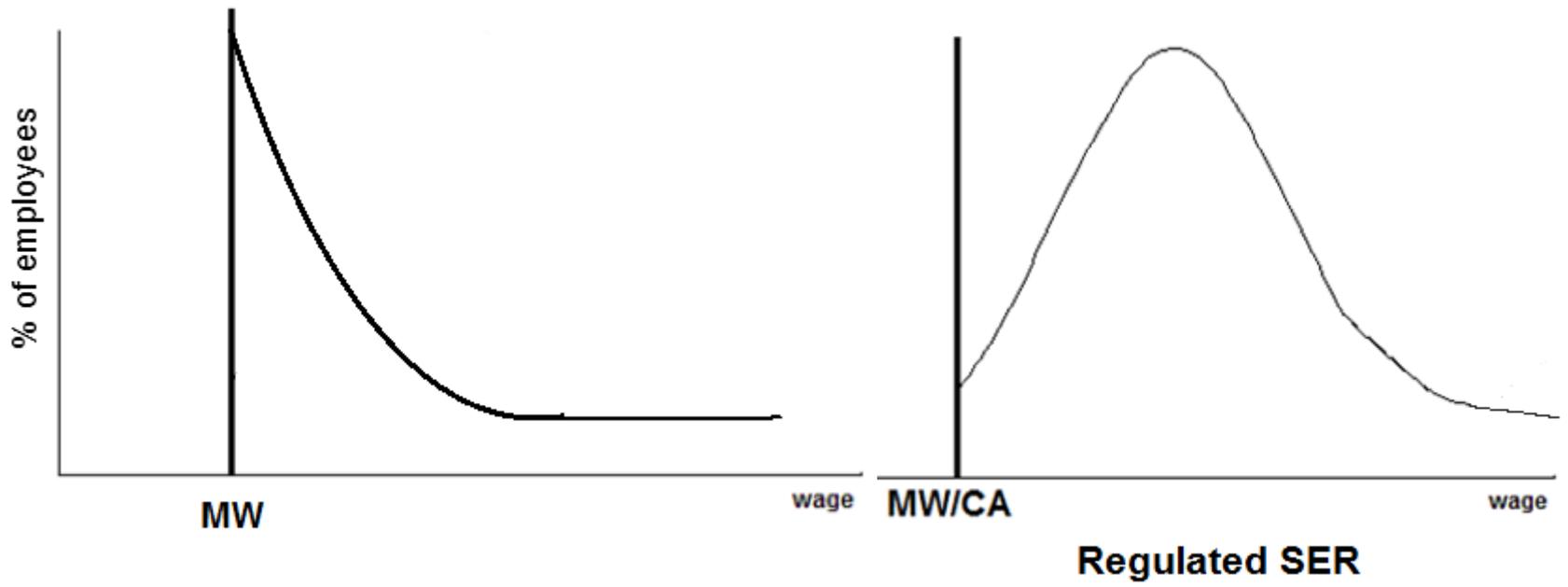
Quelle: Eurostat, Schulten (WSI), eigene Berechnungen

# Starker Zusammenhang von Tarifbindung und Einkommensungleichheit in der EU (2014)

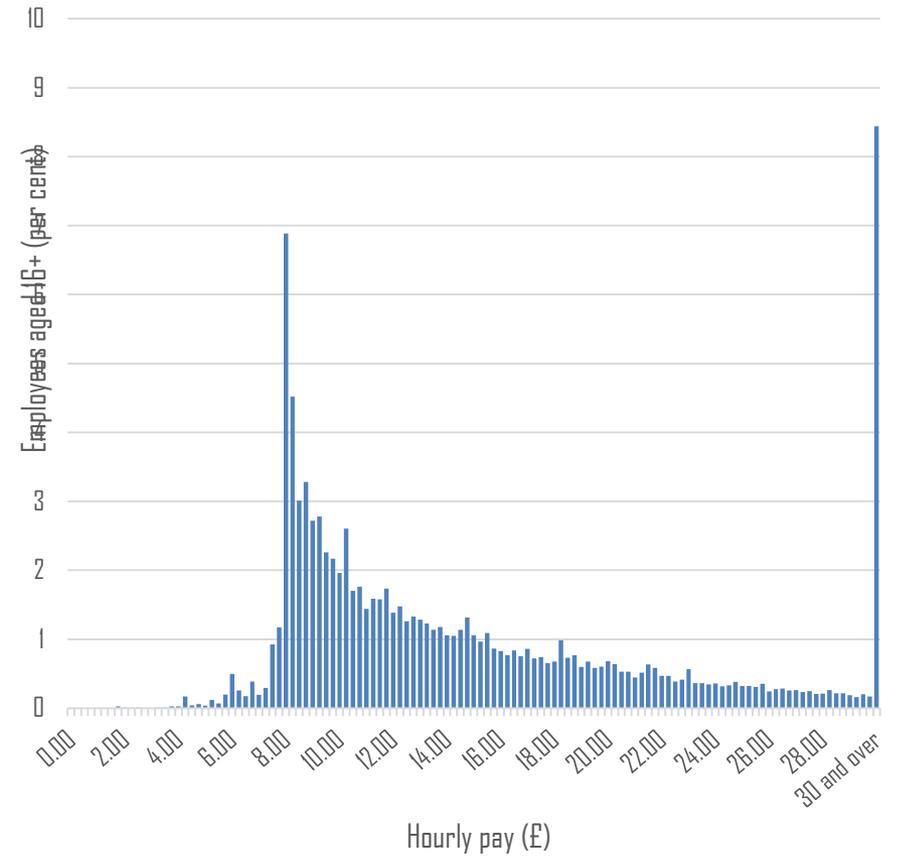
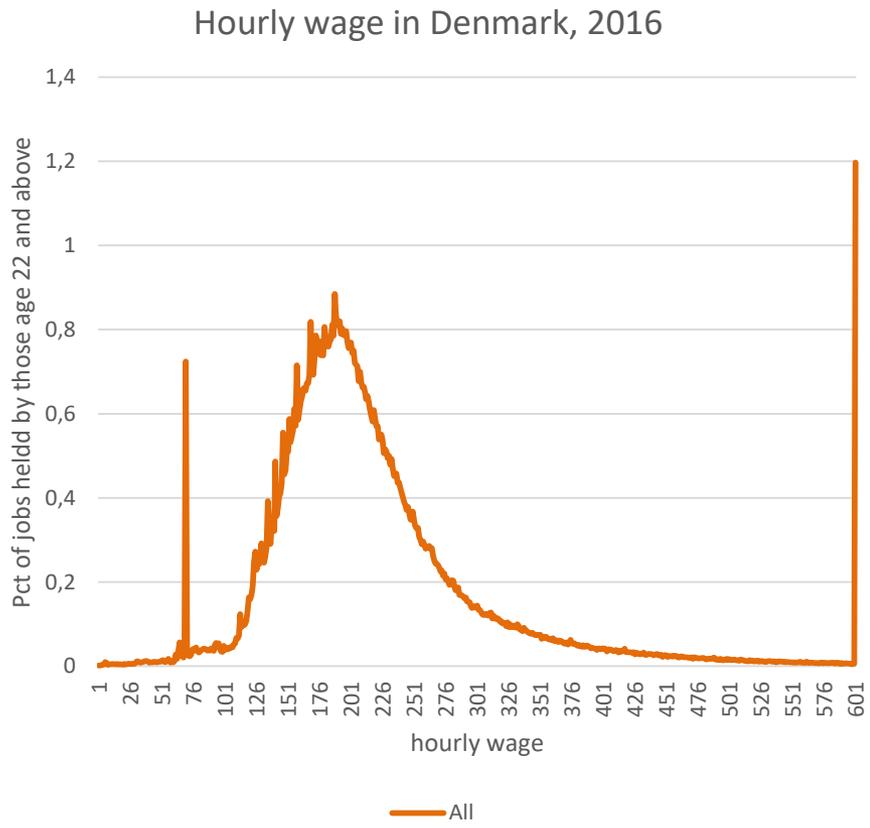


Quelle: Visser 2015, Eurostat, eigene Berechnungen

# Idealtypische Lohnverteilung in a) deregulierten Marktwirtschaften mit geringer TB und b) ko-ordinierten Marktwirtschaften mit hoher TB

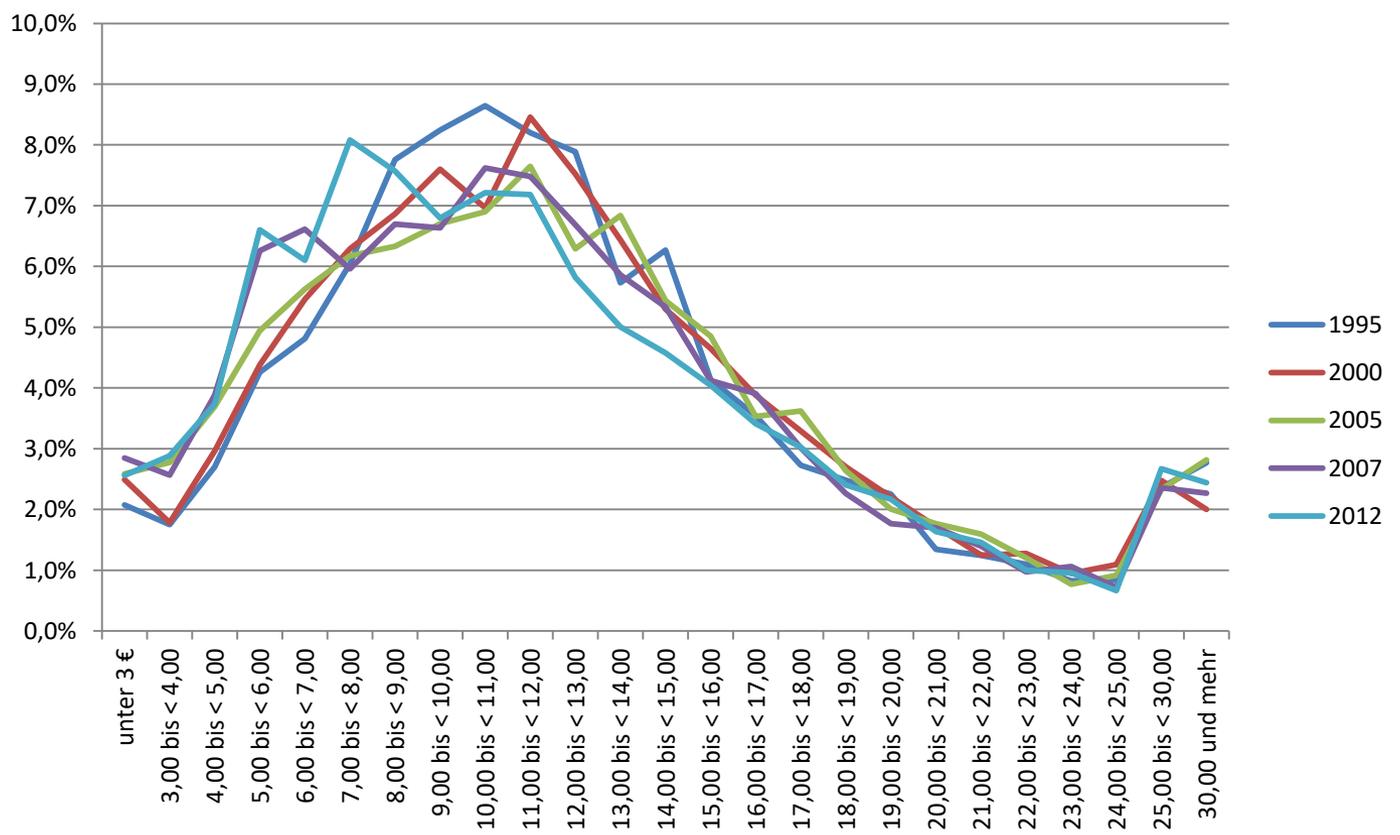


# Zwei reale Fälle: DK 2016 und UK 2018



Source: Low Pay Commission 2019;

# Lohnkurven in DE 1995 – 2012 (inflationbereinigt Basis = 1995)



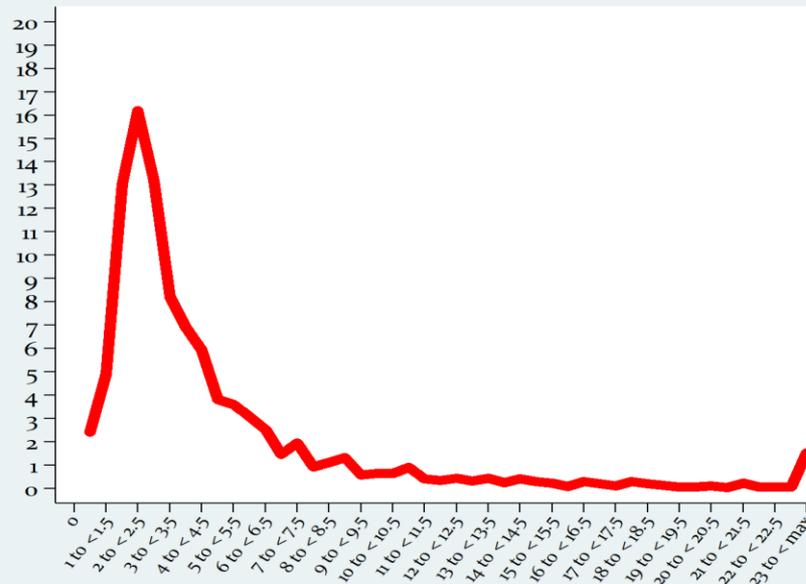
Quelle: SOEP 2012, eigene Berechnungen

# Lohnkurven in Chile (keine oder nur betriebliche Tarifverträge) und DE (Branchentarifverträge, aber sinkende TB seit 1996)

## WAGES CURVES - DISTRIBUTION OF HOURLY PAY

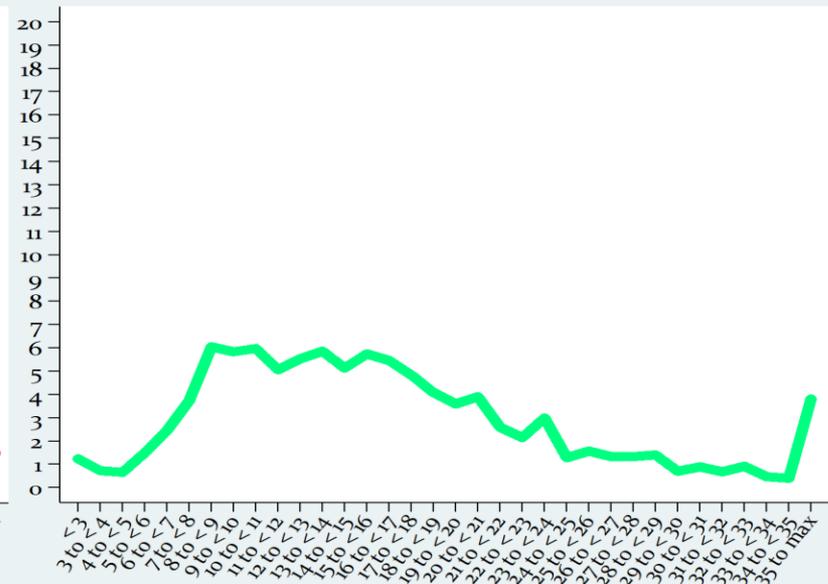
Share of employees (in %)

CHILE



Hourly pay, in euros of 2016

GERMANY



Hourly pay, in euros of 2016

Source: German Socio-Economic Panel (SOEP) 2016, Chilean Income Survey (ESI) 2016. Hourly pay distribution, in euro 2016. Own elaboration

# Wechselwirkungen zwischen Mindestlöhnen und Tarifbindung zentral

## ML'e wichtig, aber nicht die Wunderwaffe

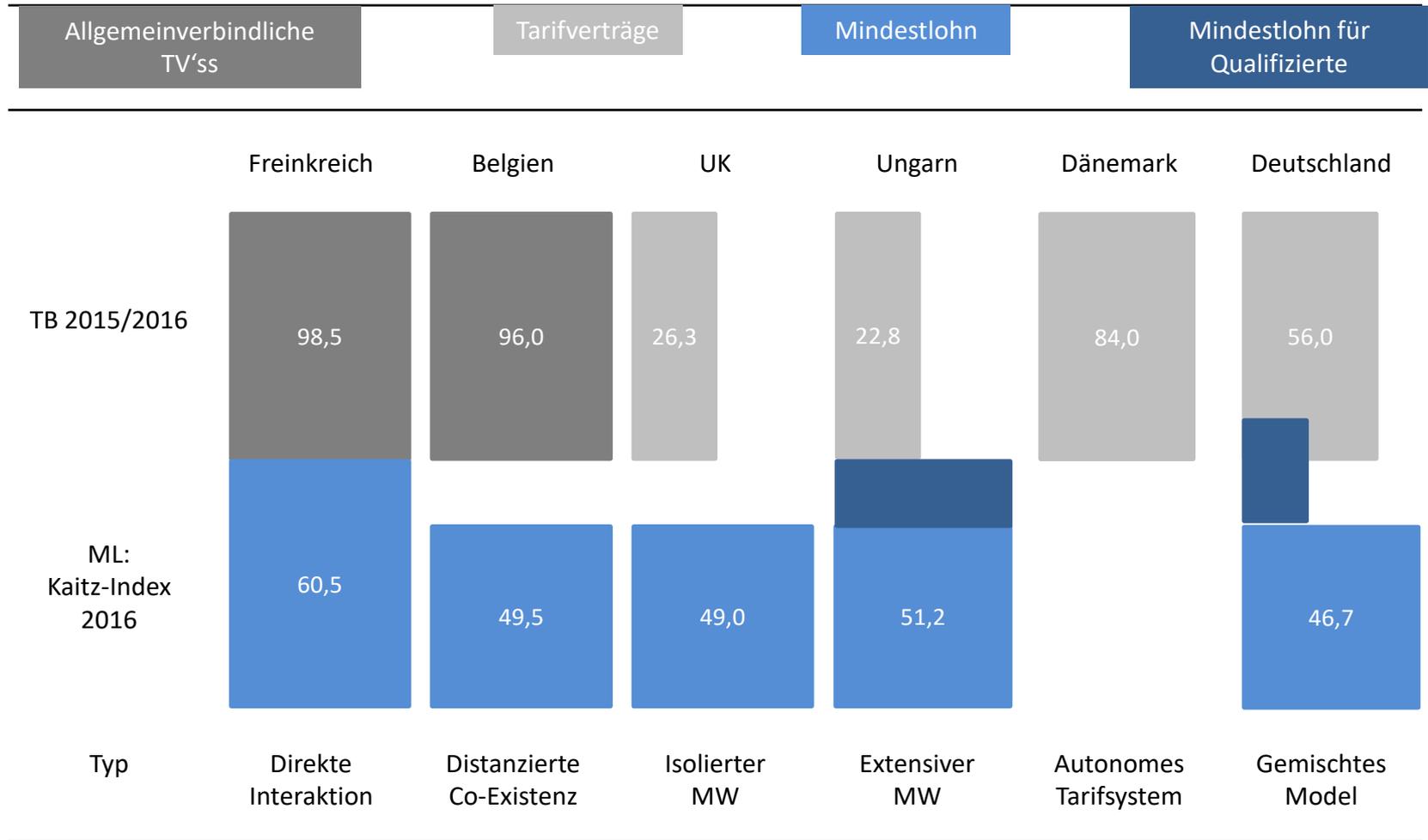
- Wichtig als untere Lohngrenze
- Grenzen der Erhöhung
- Einheitwert – keine Garantie für faires Entgelt von Qualifikationen, Erfahrung, Verantwortung, besonderen Arbeitsbelastungen

## Nur Tarifverträge mit differenzierten Lohnstrukturen können

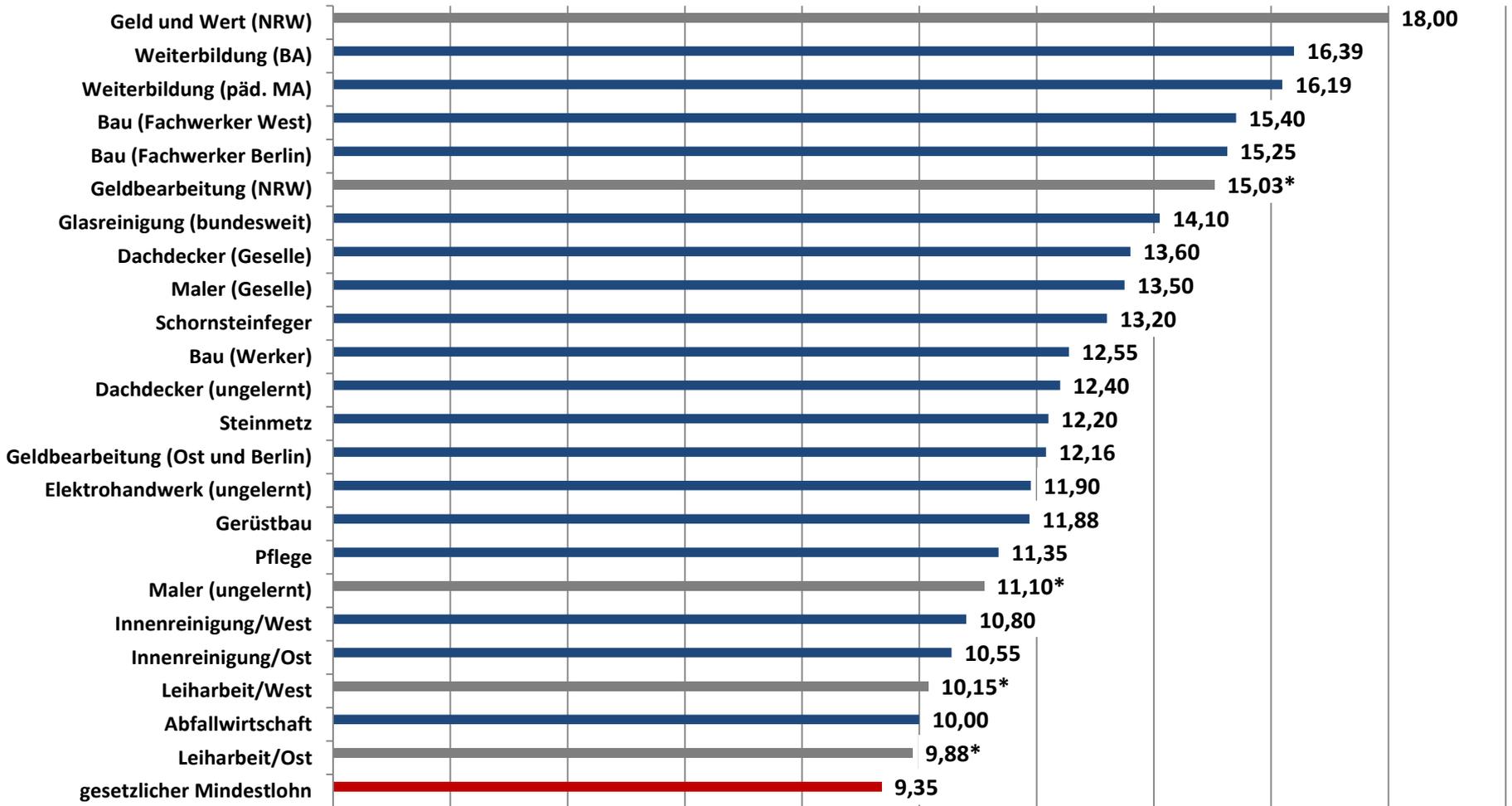
- faires Entgelt sichern
- mittlere Einkommensklassen schaffen und stabilisieren

**Wechselwirkungen zwischen ML und TB beachten, sind oft keine isoliert wirkende Instrumente**

# Wechselwirkungen zwischen ML und TB in 6 EU Ländern



# Branchenmindestlöhne in DE (ab Mai 2020)

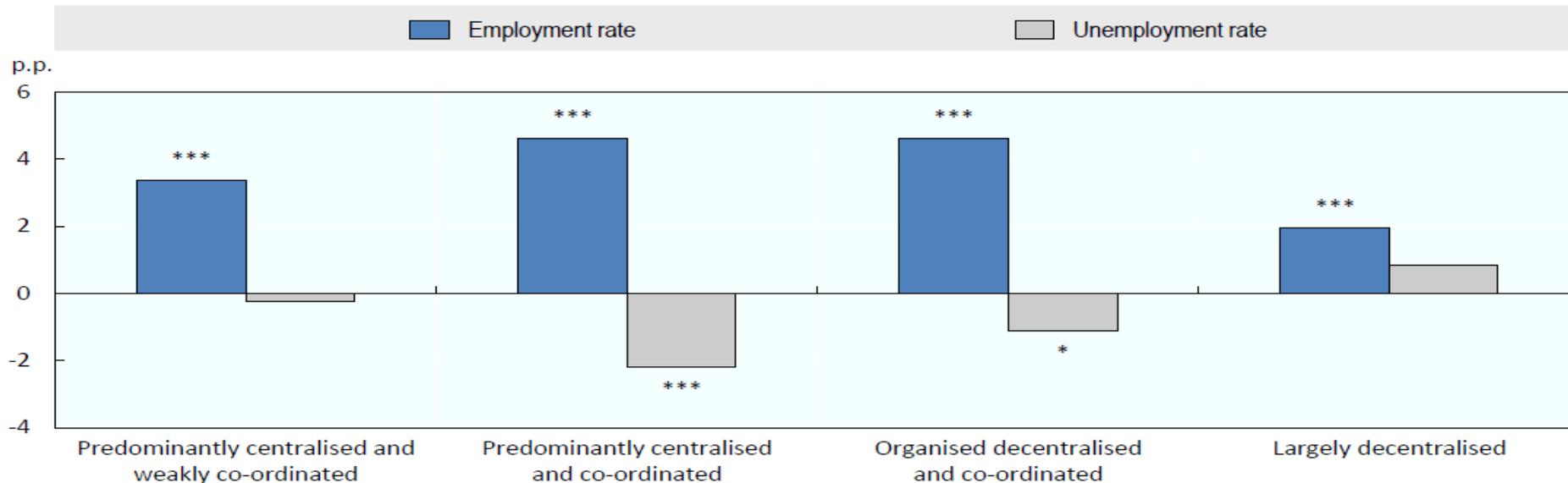


Quelle: WSI-Tarifarchiv 2020 und eigene Recherchen für die Leiharbeit;

# Paradigmenwechsel in der Wissenschaft, aber noch nicht in der Politik! *OECD und IMF belegen positive Beschäftigungseffekte koordinierter Tarifpolitik*

- “... the erosion of labour market institutions in the advanced economies is associated with an increase of income inequality” (Jaumotte/ Buitron 2015: 27, International Monetary Fund).

Difference in percentage points with respect to fully decentralised systems



Note: \*\*\*, \*\*, \*: statistically significant at the 1, 5 and 10% levels, respectively. Results are based on OLS regressions including country and year dummies, collective bargaining coverage, log of average years of education, female employment share and institutional variables: (tax wedge, product market regulation, employment protection legislation (both temporary and permanent), ratio of minimum wage to median wage and gross unemployment benefit replacement rate). p.p.: percentage points.

Source: OECD estimates. Details on sources and definitions can be found in Chapter 3 of the Employment Outlook 2018.

## **Gründe für die positiven Wechselwirkungen zwischen Beschäftigung und hoher TB**

- **Löhne aus dem Wettbewerb genommen: unterstützt high-road Geschäftsmodelle – Geschäftsmodelle, die auf Lohnunterbietung basieren, keine Option**
- **Verringerung der Bürokratie und Transaktionskosten durch Selbstregulierung**
- **Entwicklung interner Flexibilität: funktionale Flexibilität durch höhere Investitionen in berufliche Bildung / numerische Flexibilität durch AZ-Variationen**
- **Stabile Tarifbeziehungen ermöglichen Ausweitung der Verhandlungsthemen: Innovation, Erhöhung der Produktivität und der Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeitflexibilität, Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Führungsstile ....**

# Hohe TB basiert auf unterschiedlichen Typen von Arbeitsstandards

**Staatlicher Schutz notwendig, um institutionelle Stabilität von Tarifsystemen zu sichern.** In Arbeitsmärkten mit fragmentierten Unternehmen und prekären Beschäftigungsverhältnissen notwendiger als früher

**„Schatten des Gesetzes“ liegt über allen Lohnsystemen – Zwei Typen von Arbeitsstandards (Sengenberger 1994):**

- **Schutzstandards (Protective standards):** Staat reguliert direkt Arbeitsbedingungen, wie beim ML
- **Beteiligungsstandards (Participative standards):** Befähigung der Sozialpartner zu autonomen Verhandlungen vor allem durch Stärkung der schwächeren Seite (z.B. Ghent system, Mitbestimmung, Ressourcenausstattung (Personal, Zeit und Geld)).

# Schutz- und Beteiligungsstandards in 7 Lohnsystemen

	Germany	Sweden	UK	France	Belgium	Greece	Spain
<b>Statutory standards</b>							
- protective	X	-	X	XXX	XXX	X	XXX
- participative	XX	XXX	-	X	XXX	-	X
<b>Trade union density (2013 – 2016)</b>	<b>18%</b>	<b>67%</b>	<b>25%</b>	<b>8%</b>	<b>54%</b>	<b>21%</b>	<b>14%</b>
<b>Rate of coverage by CA's (employees) (2013 – 2016)</b>	<b>56%</b>	<b>90%</b>	<b>26%</b>	<b>99%</b>	<b>96%</b>	<b>40%</b>	<b>73%</b>
<b>Share of low wage employees (&gt;2/3 of median wage) 2014</b>	<b>22.5%</b>	<b>2.6%</b>	<b>21.3%</b>	<b>8.8%</b>	<b>3,8%</b>	<b>n.a.</b>	<b>14.7</b>

**Gesetzliche Standards: - keine, X schwach, XX mittel, XXX stark**

Quelle: Bosch, Gerhard (2015): Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: A comparison of five EU countries. In: International Labour Review 154 (1): 57–66 (EuroStat. OECD, *eigene Zusammenstellung*)

# Instrumente zur Stärkung der Tarifbindung (I)

## 1. Stärkung der Beteiligungsstandards

- Schaffung oder Stärkung betrieblicher Mitbestimmungsrechte und der Ressourcen betrieblicher Beschäftigungsvertretungen (Betriebsräte oder Gewerkschaftsdelegierte)
- Unternehmensmitbestimmung mit Informations- und Mitbestimmungsrechten / Ernennung von **Arbeitsdirektoren**
- Autonome Verwaltung der Sozialversicherungen durch Gewerkschaften (**Gent System**)
- Kammern mit obligatorischer Mitgliedschaft der Beschäftigten und Unternehmer
- Dispositives Recht: **Abweichungen nur mit Tarifvertrag**

# Instrumente zur Stärkung der Tarifbindung (II)

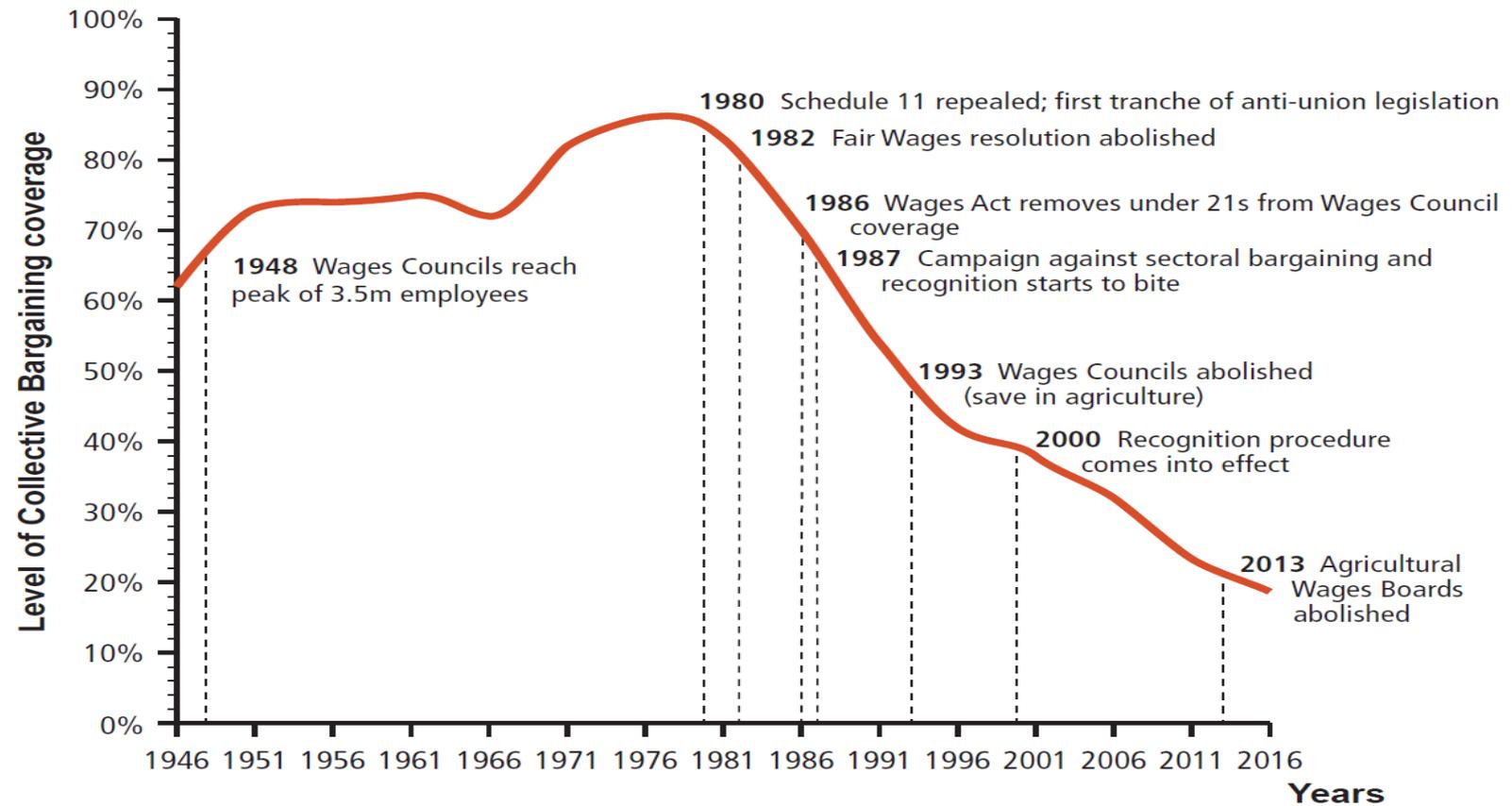
## 2. Verbesserung der *Schutzstandards*

- Erhöhung des ML auf 60% des Kaitz Index, ML II für qualifizierte Beschäftigte
- AVE erleichtern: Weniger strikte Vorgaben und Verfahren (z.B. „Öffentliches Interesse“ operationalisieren, Aufhebung der Blockademöglichkeiten im Tarifausschluss)
- Echte Tariftreuegesetze für öffentliche Aufträge mit gesamten Tarifgitter (Grenzen nach EU-Wettbewerbsrecht)
- Schlichtung: Bi-paritätische Branchenkommissionen mit Schlichter (*Beispiel Uruguay erhöhte TB von 15 auf 95%*) (*UK Manifesto for Labour Law*)
- Re-Regulierung prekärer Beschäftigungsformen, die Exit-Optionen aus TB bieten: In DE vor allem Minijobs, Scheinselbständige, und Entsendungen

# **A Manifesto for Labour Law: towards a comprehensive revision of workers' rights**

edited by K D Ewing, John Hendy and  
Carolyn Jones

**Figure 1 UK collective bargaining coverage 1946-2016<sup>30</sup>**



# Collective Bargaining

- Establish machinery for the development of sector-wide standards
- Aim that every workers and every employer should be covered by an CA
- Sectoral Employment Commissions (SEC) with a equal number of representatives of employers and unions and to avoid a deadlock a lesser number of representatives from the Ministry of Labour to break deadlocks
- SEC sets minimum standards for the sector, the agreement would be automatically extended and the terms are legally enforcable against a defaulting party by an employer, an individual workers or by a trade union
- Principles of “favourability” and “inderogability” for entreprise bargaining

# **Kontroverse in Gewerkschaften: Organizing oder direkte Staatsintervention?**

**Übereinstimmung: Beteiligungsstandards verbessern die Bedingungen für gewerkschaftliches Organizing**

**Verschiedene Sichtweisen zur Ausweitung von Schutzstandards**

- (1) AVE hindert Beschäftigte, einer Gewerkschaft beizutreten**
- (2) AVE verhindert die Erosion von Tarifverträgen, stabilisiert Arbeitgeberverbände, bringt Unternehmer zurück an den Verhandlungstisch, erleichtert Organizing**

**In Branchen mit fragmentierten Unternehmen (viele SME's oder viel Outsourcing) und hohen Anteilen von prekären Beschäftigten Organizing schwieriger als in den vertikal integrierten Unternehmen mit Normalarbeitsverhältnissen der Vergangenheit**

## Zusammenfassung

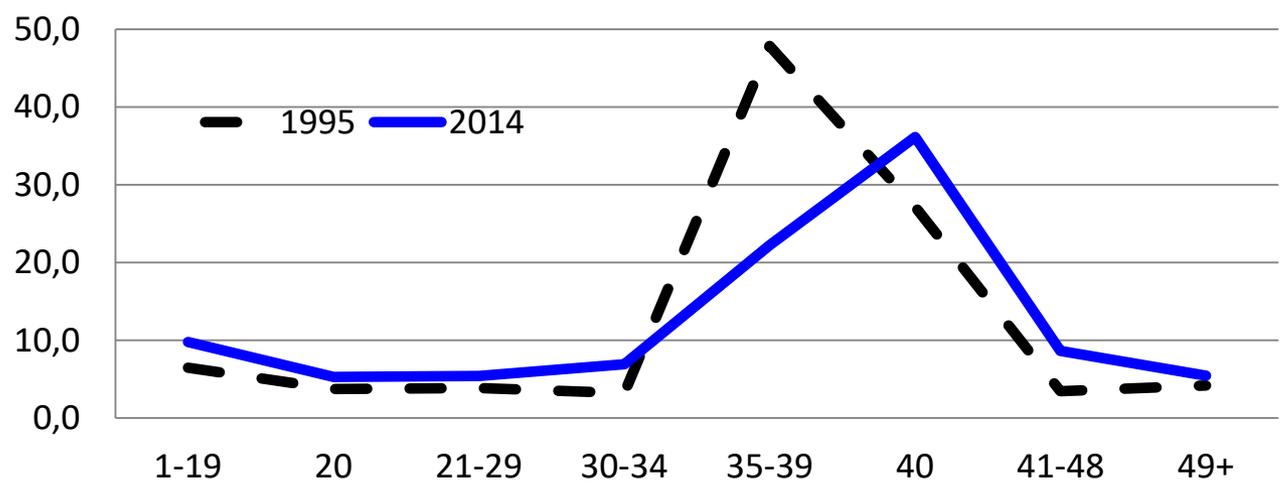
- Abnehmende Tarifbindung = Zunahme der Einkommensungleichheit
- Nur höheren ML fordern = Akzeptanz der Ungleichheit
- Stabile mittlere Einkommensgruppen nur mit Tarifverträgen
- Prekärisierung der Beschäftigung und Fragmentierung der Unternehmen erschwert Organizing und den Wiederaufbau von Branchentarifen
- In der heute „lose organisierten Dienstleistungswirtschaft“ mehr Staatsintervention für hohe TB notwendig, als in der Vergangenheit

***Erhöhung der Tarifbindung = Top Priorität im Kampf gegen Ungleichheit der Markteinkommen***

# Ausblick

## Zweite große Baustelle: Ungleiche Verteilung der Arbeitszeit – Auch Polarisierung der Arbeitszeiten erhöht die Ungleichheit

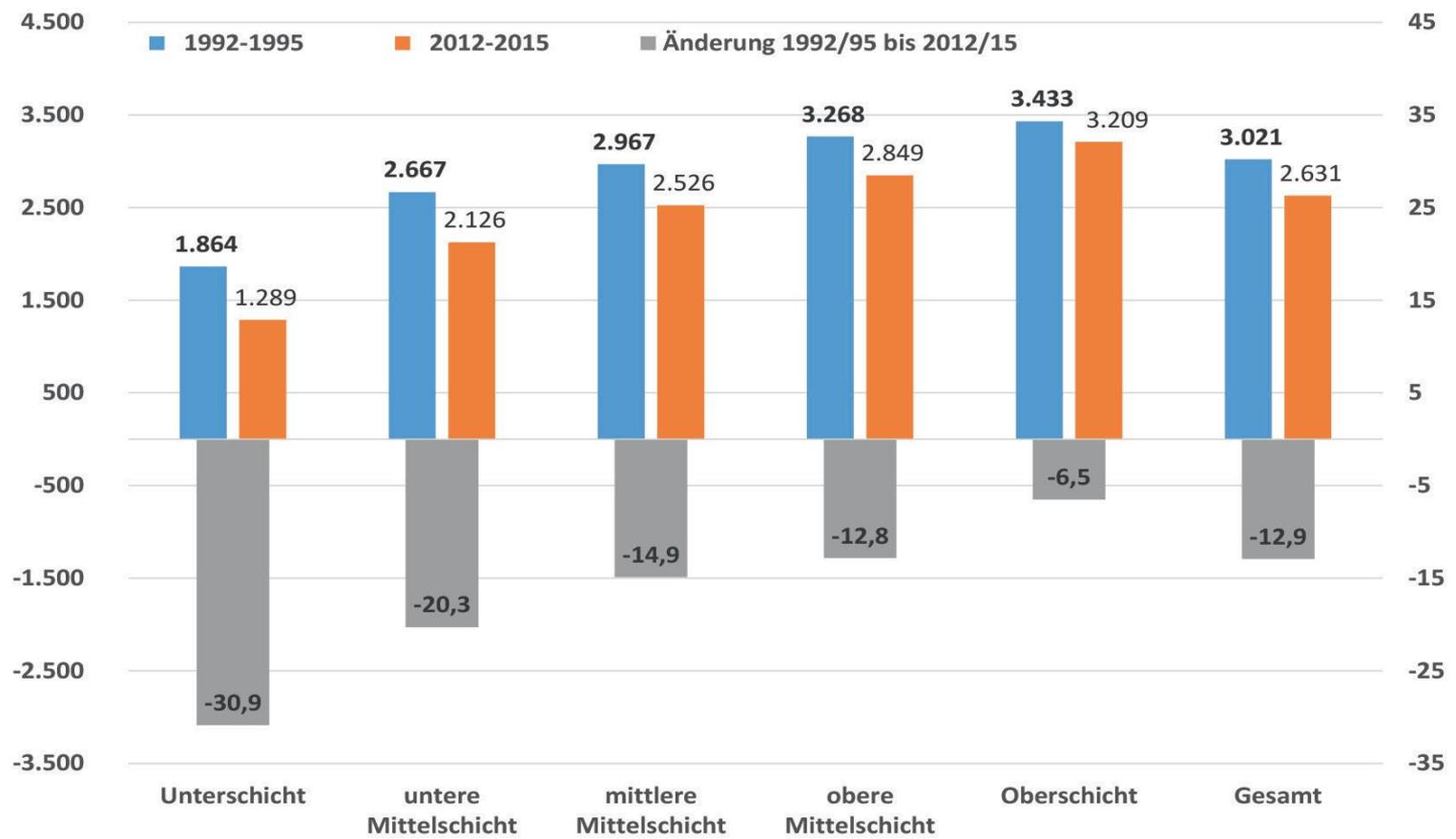
### *Arbeitszeitverteilung 1995-2014 in DE: Lange und kurze AZ nehmen zu*



Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten (nach Stundenintervallen), abhängig Beschäftigte, Deutschland, in %

Quelle: ELFS / Angelika Kümmerling IAQ

# Jahresarbeitszeit in Erwerbshaushalten nach äquivalenzgewichteten Einkommenschichten\* vor Umverteilung



\*US = bis 60% des Medians, uMS = 60-80%, mMS = 80-120%, oMS = 120-200%, OS = 200% und mehr