

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

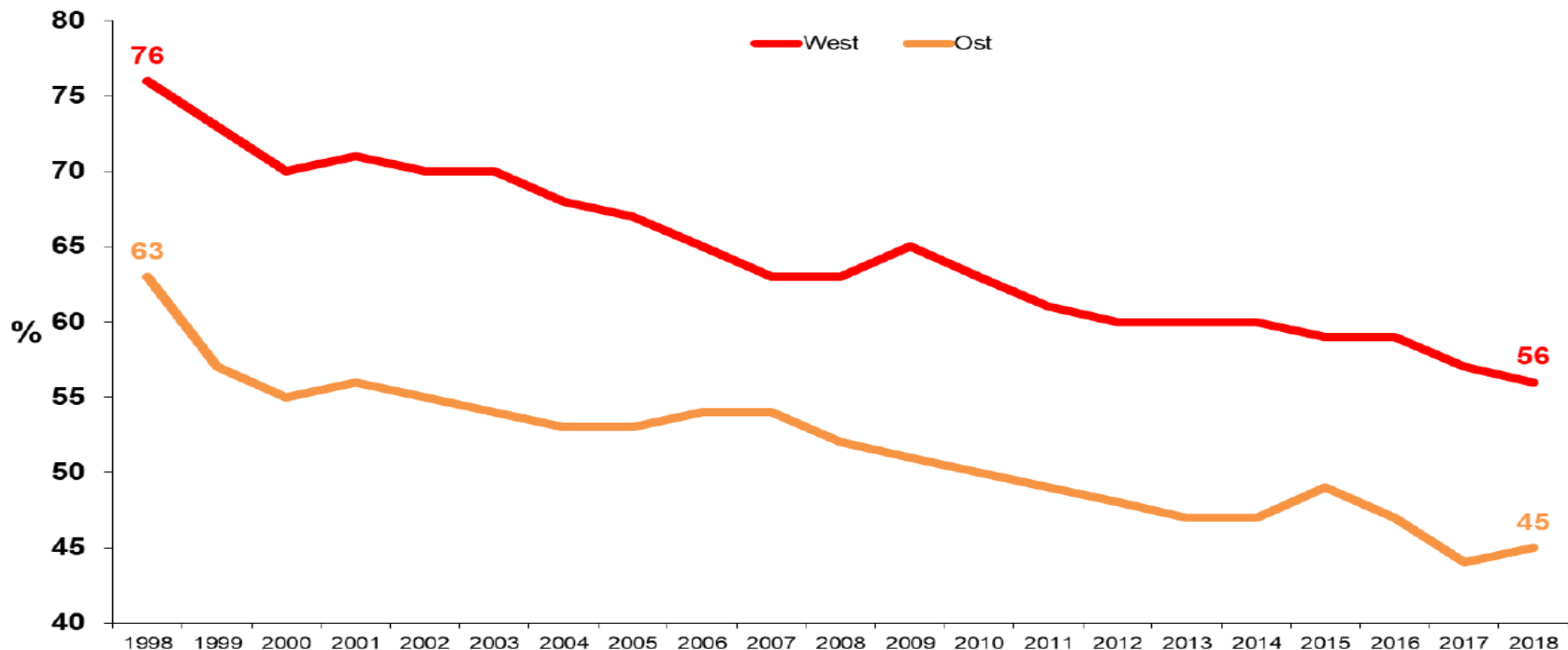
Telefon: +49 (0)203 / 379-1339; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: gerhard.bosch@uni-due.de; www.iaq.uni-due.de

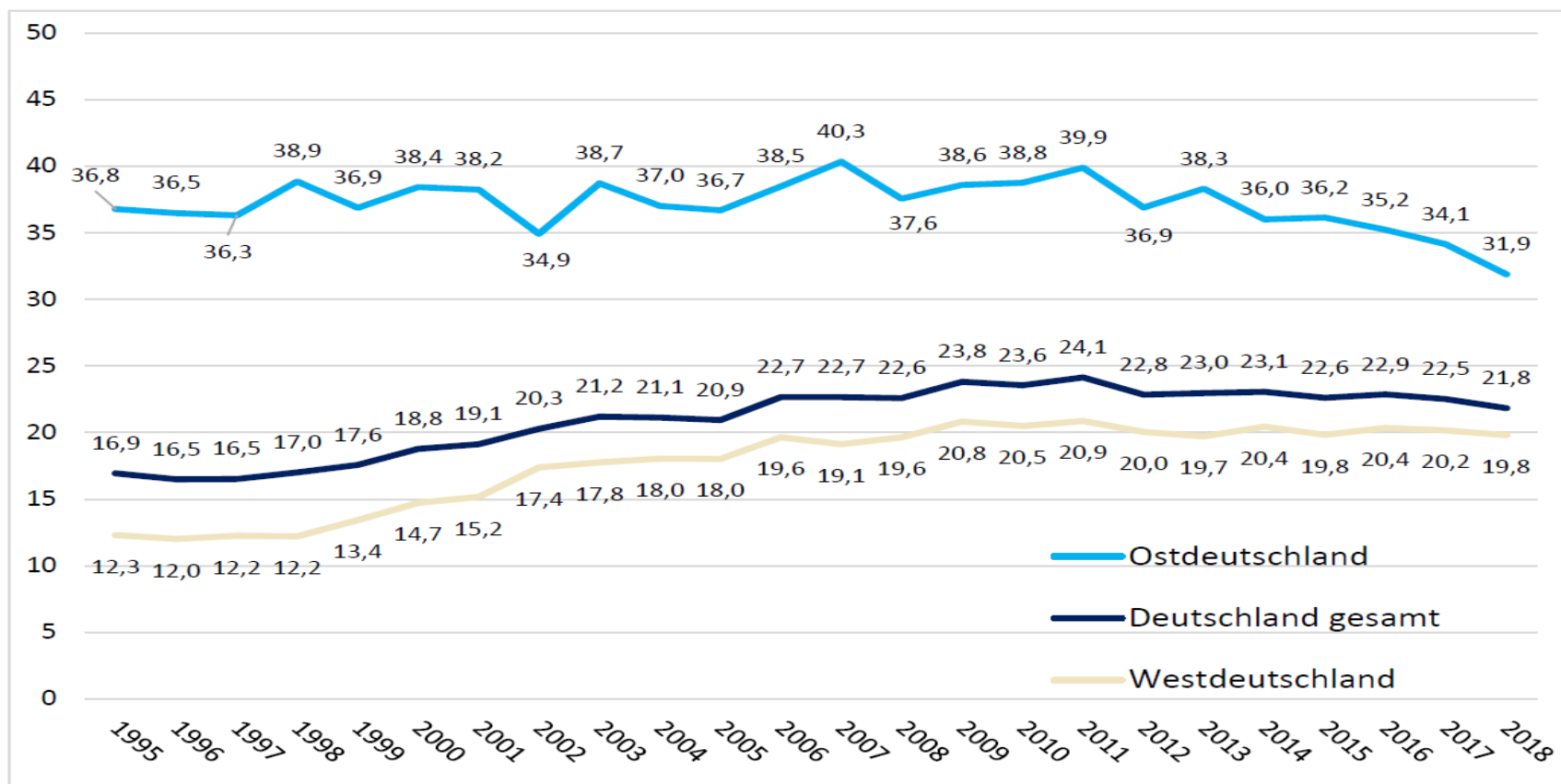
Starke Abnahme der Tarifbindung in DE

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

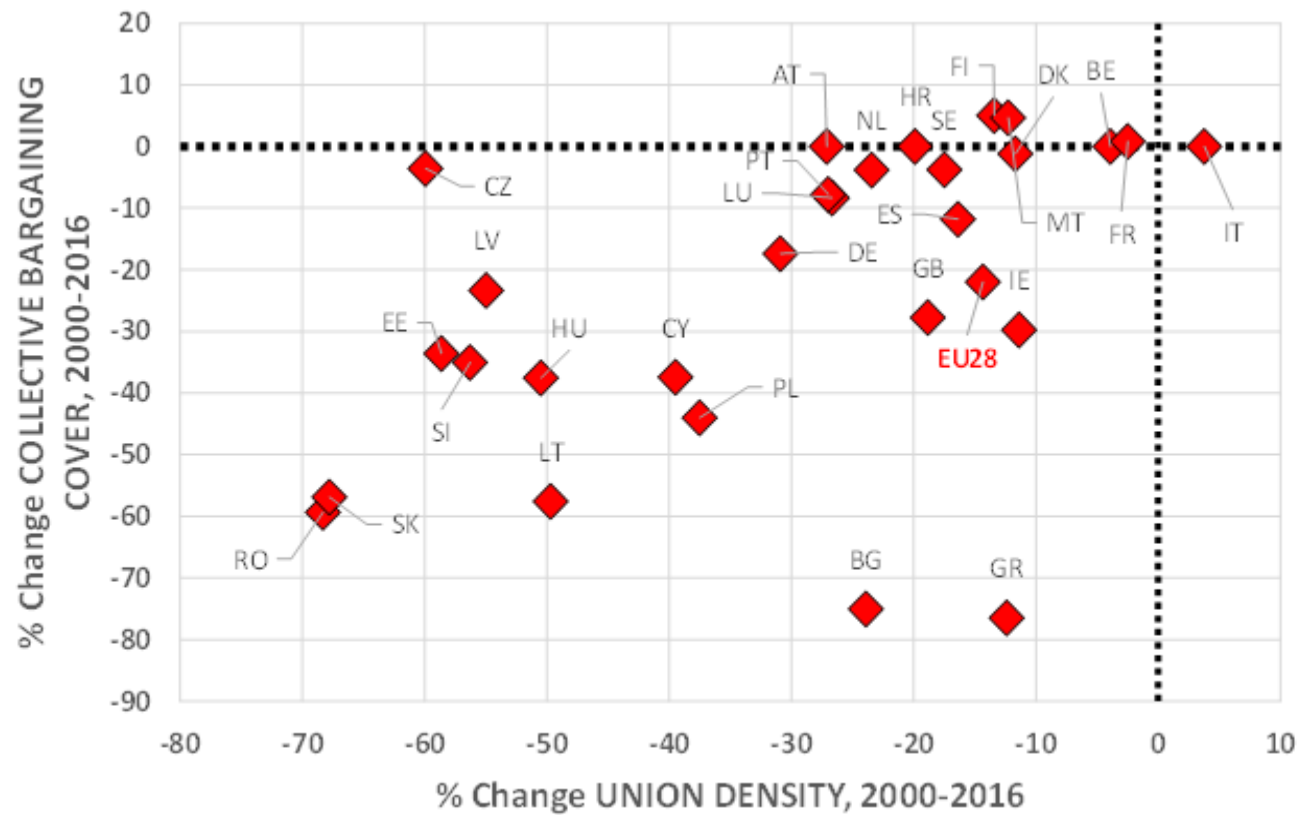
Tarifbindung West und Ost in % der Beschäftigten 1998 - 2018



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



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



Anteil von Niedriglohnverdienern geringer bei höherem Mindestlohn (ML) 2015

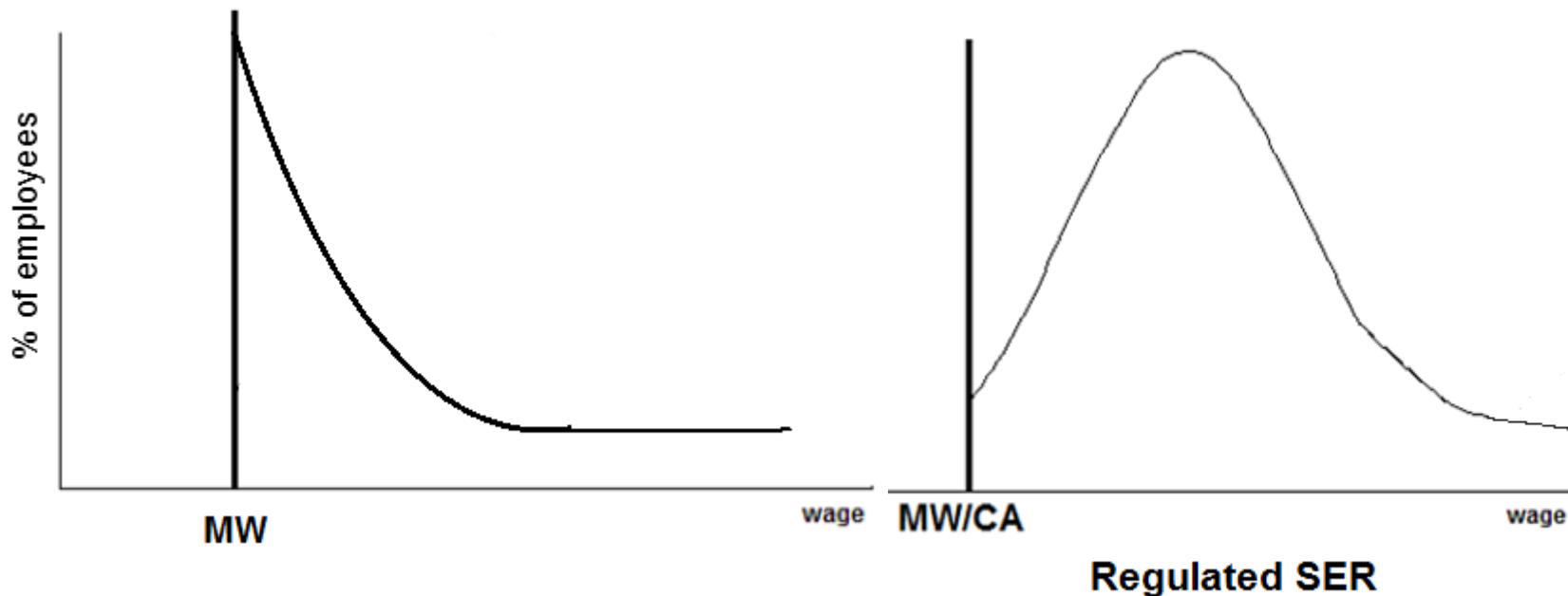


Starker Zusammenhang von Tarifbindung und Einkommensungleichheit in der EU (2014)

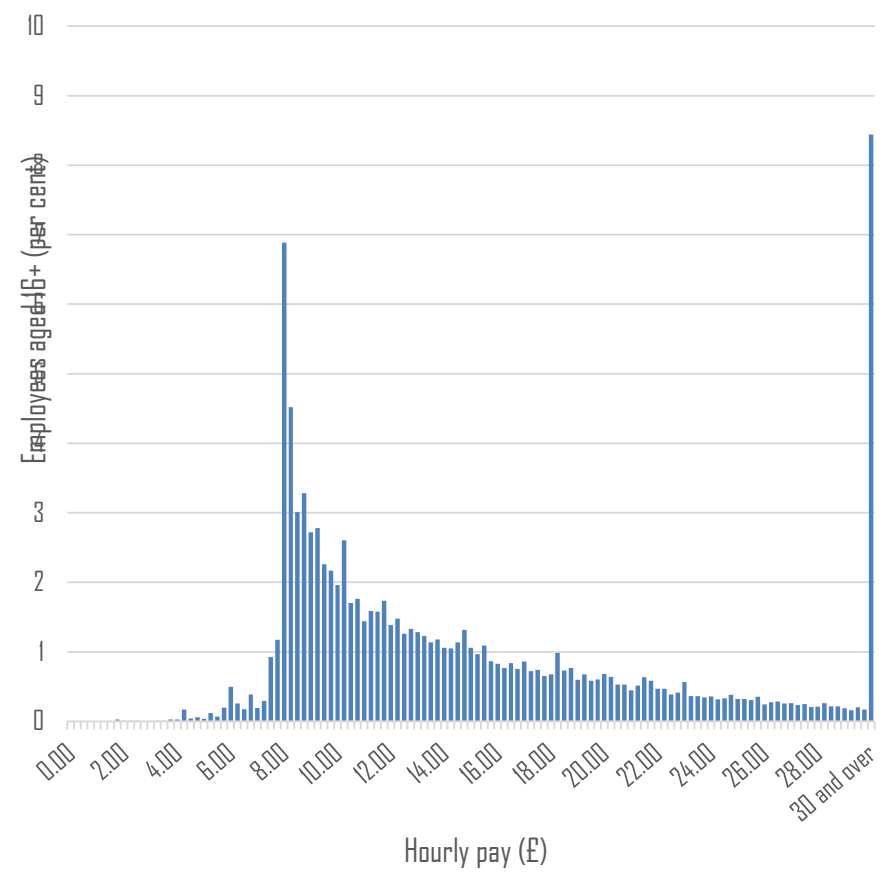


Quelle: Visser 2015, Eurostat, eigene Berechnungen

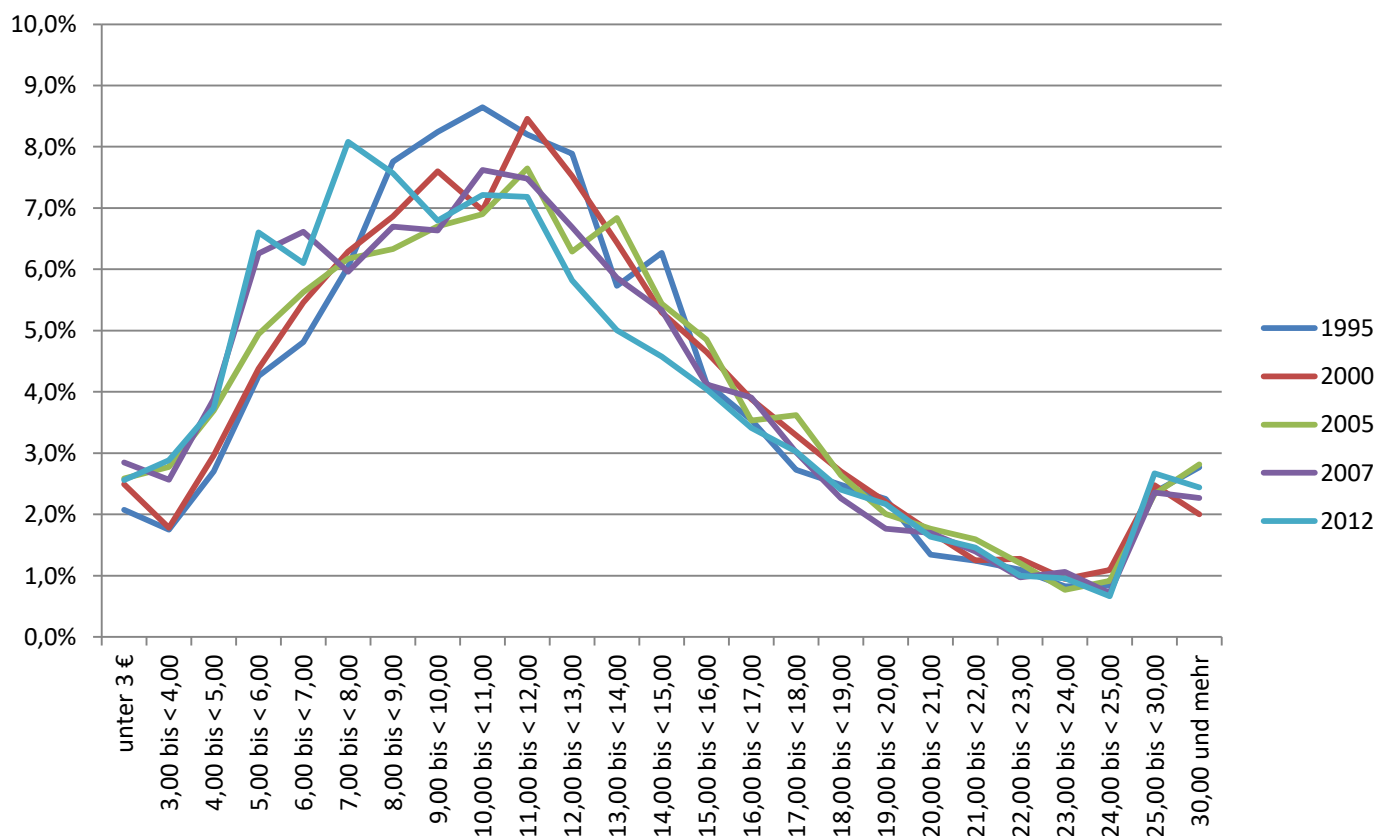
Idealtypische Lohnverteilung in a) deregulierten Marktwirtschaften mit geringer TB und b) ko-ordinierten Marktwirtschaften mit hoher TB



Zwei reale Fälle: DK 2016 und UK 2018



Lohnkurven in DE 1995 – 2012 (inflationsbereinigt Basis = 1995)



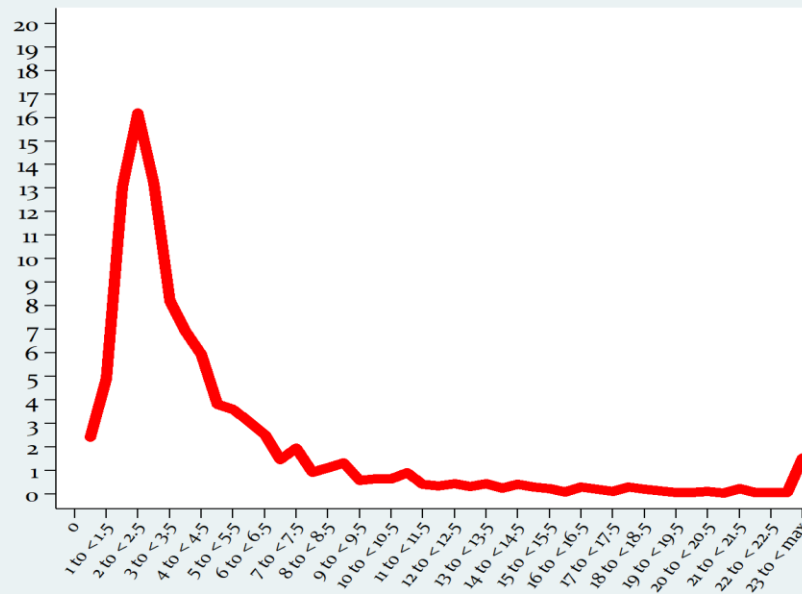
Quelle: SOEP 2012, eigene Berechnungen

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

WAGES CURVES - DISTRIBUTION OF HOURLY PAY

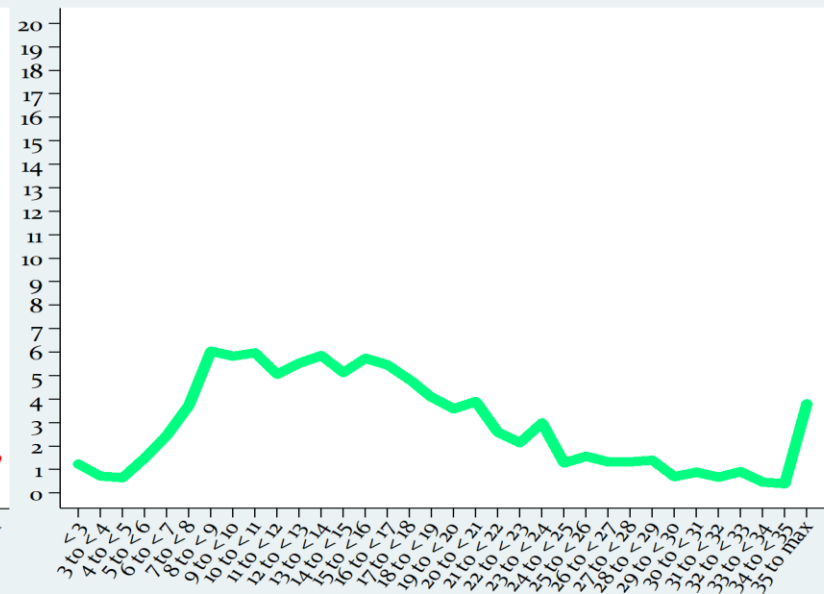
Share of employees (in %)

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

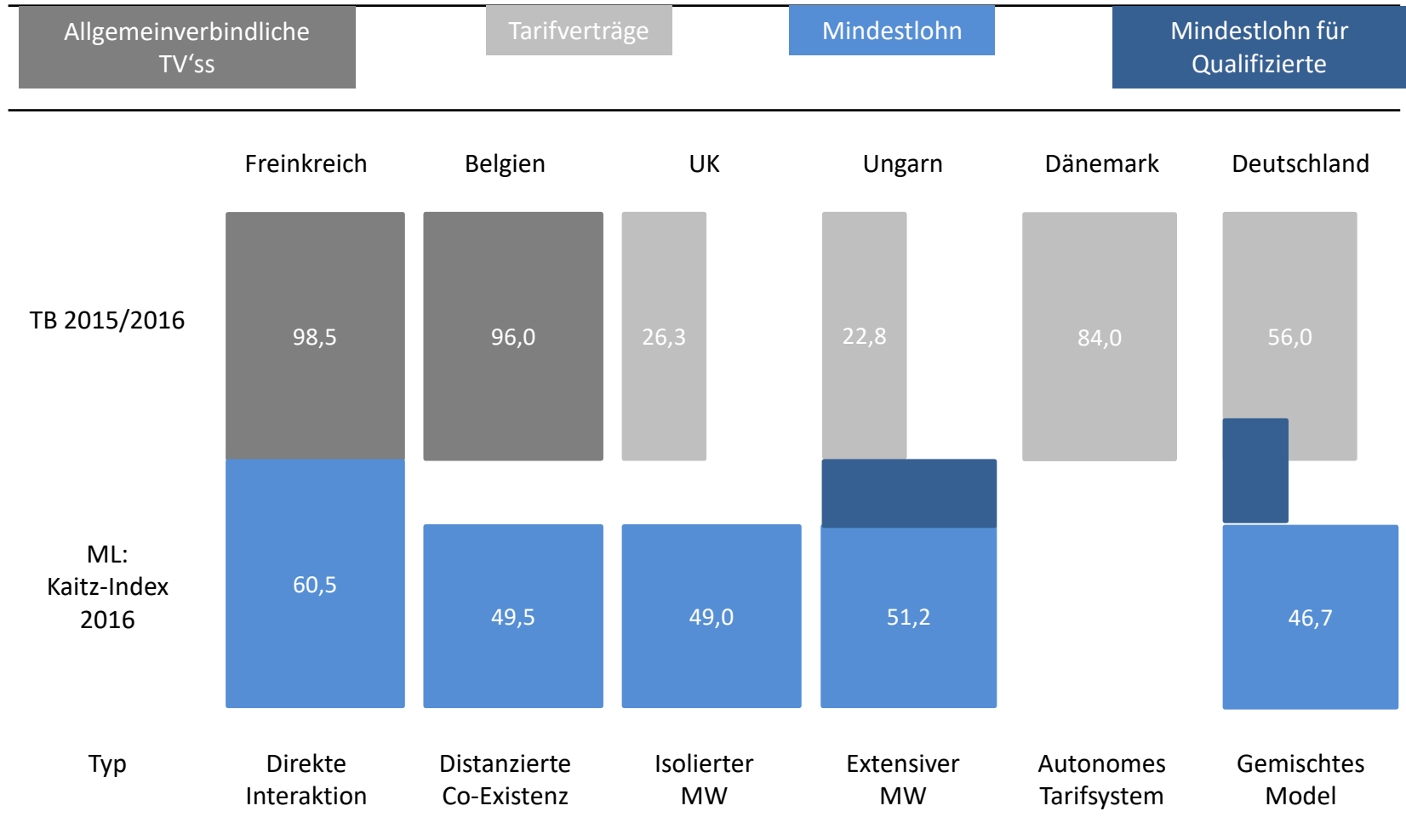
- Wichtig als untere Lohngrenze
- Grenzen der Erhöhung
- Einheitwert – keine Garantie für faires Entgelt von Qualifikationen, Erfahrung, Verantwortung, besonderen Arbeitsbelastungen

Nur Tarifverträge mit differenzierten Lohnstrukturen können

- faires Entgelt sichern
- mittlere Einkommensklassen schaffen und stabilisieren

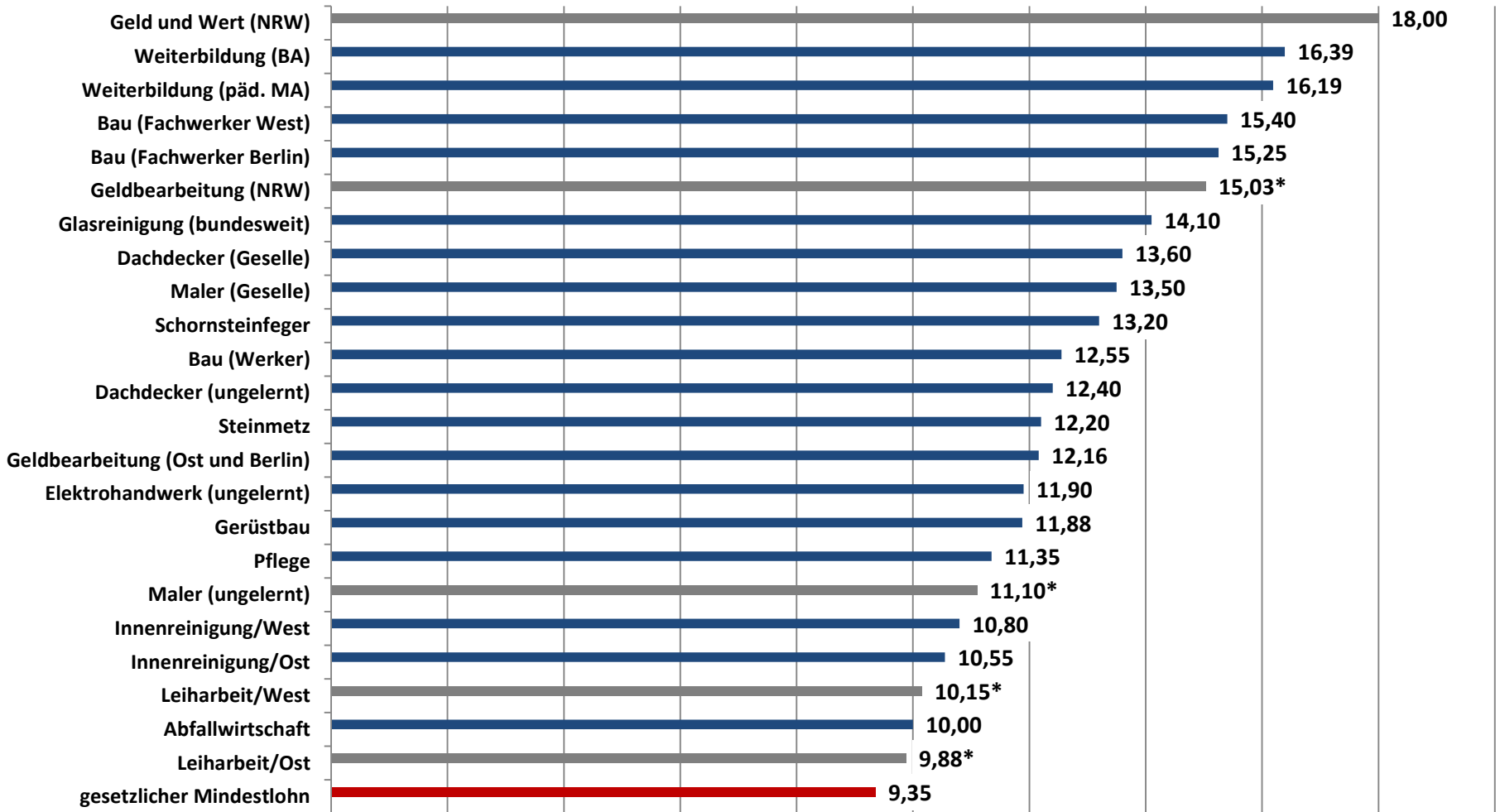
Wechselwirkungen zwischen ML und TB beachten, sind oft keine isoliert wirkende Instrumente

Wechselwirkungen zwischen ML und TB in 6 EU Ländern



Quelle: Bosch/ Weinkopf (2013): Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen. WSI-Mitteilungen 66 (6): 393-404.

Branchenmindestlöhne in DE (ab Mai 2020)

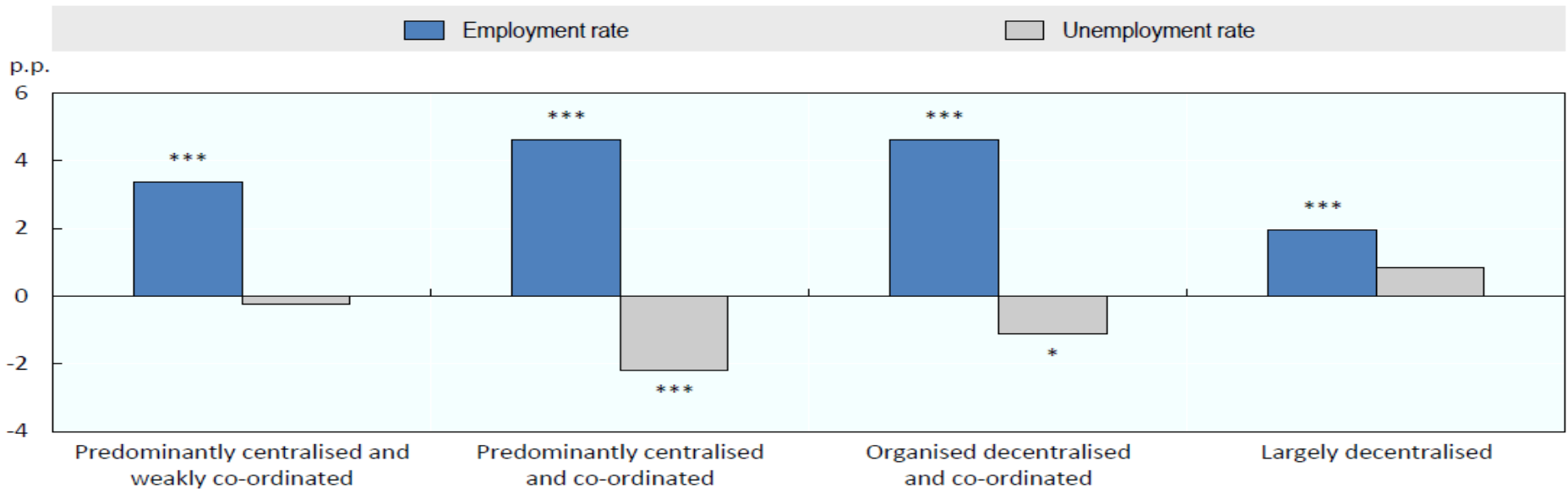


Quelle: WSI-Tarifarchiv 2020 und eigene Recherchen für die Leiharbeit;

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 Führungstile

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

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)

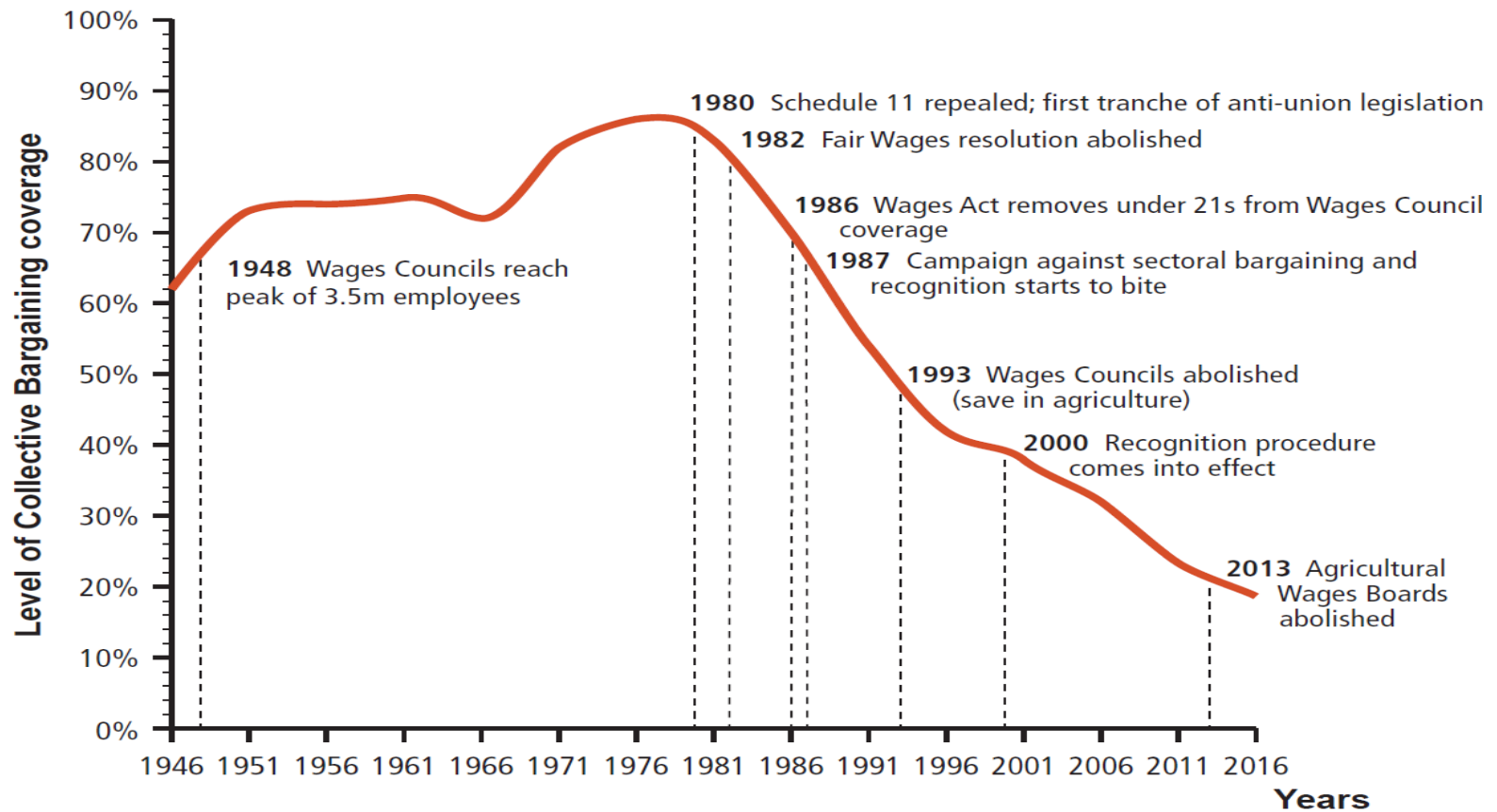
2. Verbesserung der *Schutzstandards*

- 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, Schein-selbstständige, 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 1946-2016³⁰



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

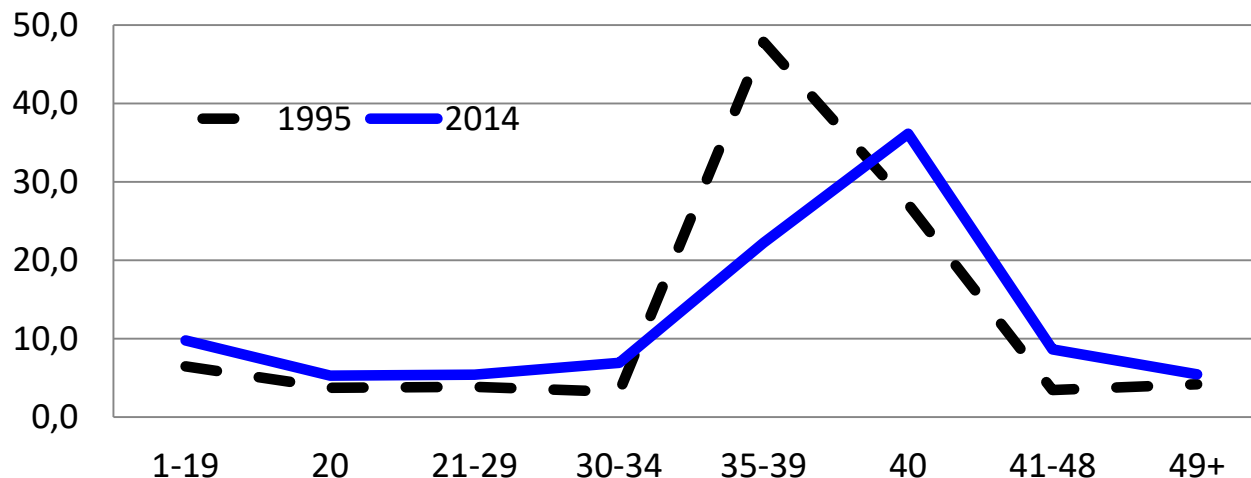
- Abnehmende Tarifbindung = Zunahme der Einkommensungleichheit
- Nur höheren ML fordern = Akzeptanz der Ungleichheit
- Stabile mittlere Einkommensgruppen nur mit Tarifverträgen
- Prekärisierung der Beschäftigung und Fragmentierung der Unternehmen erschwert Organizing und den Wiederaufbau von Branchentarifen
- 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

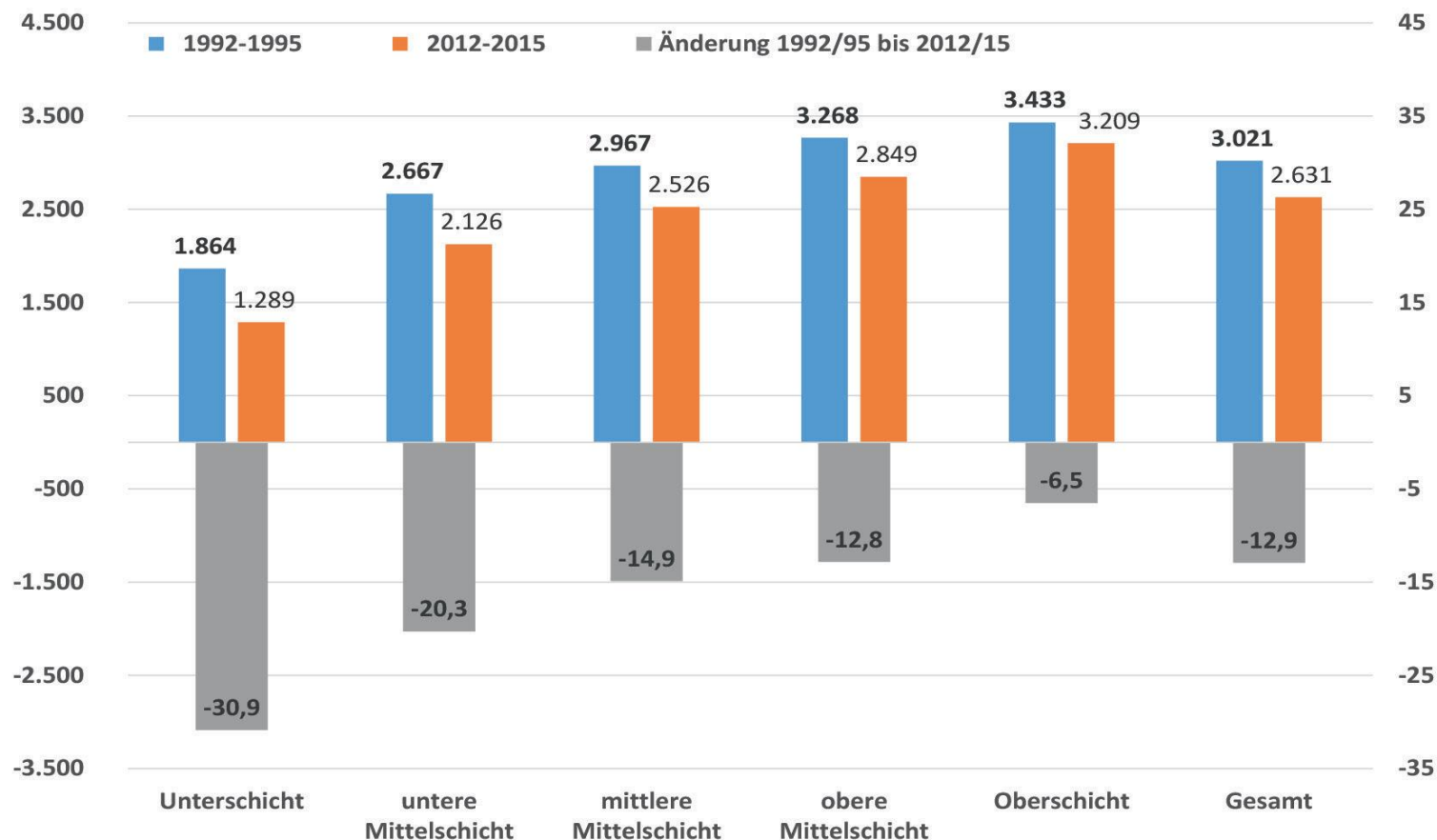
Arbeitszeitverteilung 1995-2014 in DE: Lange und kurze AZ nehmen zu



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

Quelle: ELFS / Angelika Kümmerling IAQ

Jahresarbeitszeit in Erwerbshaushalten nach äquivalenzgewichteten Einkommensschichten* vor Umverteilung



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