ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Traxler, Franz

Article

Globalisierung als Herausforderung organisierter Arbeitsbeziehungen

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Traxler, Franz (1997) : Globalisierung als Herausforderung organisierter Arbeitsbeziehungen, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 23, Iss. 4, pp. 449-464

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/332510

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Globalisierung als Herausforderung organisierter Arbeitsbeziehungen

Franz Traxler

1. Einleitung

Seit dem Ende des Ersten Weltkriegs hat sich die Regelung des Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage organisierter Arbeitsbeziehungen zum Standard demokratisch verfaßter Gesellschaften entwickelt. Deren Kerninstitution ist die kollektive (tarifvertragliche) Festlegung der Arbeitsbedingungen durch die Verbände der Arbeitsmarktparteien. Die Globalisierung der Wirtschaft stellt für diese Institution eine Herausforderung in zweierlei Hinsicht dar.

Zum einen läßt sie die Steuerungsfunktion kollektiver Regelungen der Arbeitsbedingungen problematisch werden. Angesprochen ist damit eine fundamentale Revision des ökonomischen Stellenwerts organisierter Arbeitsbeziehungen. In der Ära keynesianischer Makrosteuerung wurde ihnen ein generell positiver Beitrag zur Stabilisierung bzw. Steigerung der Massenkaufkraft und darüber hinaus eine Schlüsselfunktion in der einkommenspolitischen Flankierung staatlicher Nachfrageregulierung zugebilligt. Im Gegensatz dazu werden kollektiven Regelungen unter dem Vorzeichen wirtschaftlicher Globalisierung überwiegend leistungshemmende Dysfunktionen zugeschrieben, die für die Rigiditäten und institutionelle Sklerose des Arbeitsmarktes und den damit einhergehenden Beschäftigungsproblemen verantwortlich zeichnen sollen. Im Einklang damit wird z.B. von der OECD die Abschaffung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen als Maßnahme der Beschäftigungspolitik empfohlen. (1)

Zum anderen stellt die wirtschaftliche Globalisierung auch den Fortbe-

stand organisierter Arbeitsbeziehungen in Frage. Denn insofern deren Geschäftsgrundlage kollektive, d.h. nichtmarktliche Regelungen mit territorial begrenzter Geltung darstellen, ist im Maß des Aufkommens globalisierter Märkte zu erwarten, daß sie einem unaufhaltsamen Erosionsprozeß anheimfallen. (2)

Es liegt nahe, diese entwicklungslogische These vom Verfall organisierter Arbeitsbeziehungen und die zuvor skizzierte funktionalistische Annahme einer leistungshemmenden Wirkung als zwei Seiten ein- und derselben Medaille zu nehmen: Je dysfunktionaler die Organisierung des Arbeitsmarktes, desto prekärer wird automatisch auch ihr Bestand. Ihre Begründung findet diese Sichtweise in der in den Wirtschaftswissenschaften verbreiteten Annahme, daß der „*natural selection*" der Marktkonkurrenz letztlich nur effiziente Institutionen standhalten. (3) Unter der Bedingung der Globalisierung sollte der Markt diese Selektionsfunktion um so wirkungsvoller entfalten.

Die hier interessierende Frage lautet, ob und in welchem Ausmaß wirtschaftliche Globalisierung tatsächlich eine solche, die Arbeitsbeziehungen disorganisierende Selektionswirkung hervorbringt. Für diese empirische Problemstellung empfiehlt es sich, eine Alternativhypothese zu formulieren. Ihr zufolge unterliegt die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen keinem wie immer gearteten Sachzwang, sondern ist kontingent, d. h. sie hängt von den je spezifischen gesellschaftlichen Bedingungen und institutionellen Arrangements ab. Diese Alternativhypothese impliziert, die entstehungslogische und die funktionalistische Argumentationslinie zum Verfall organisierter Arbeitsbeziehungen auseinanderzuhalten. Denn auch die „*natural selection*" transnationaler Märkte muß nicht notwendigerweise so durchsetzungsmächtig sein, daß sie dysfunktionale Institutionen umstandslos zum Verschwinden bringt. Nach Maßgabe der spezifischen Machtverhältnisse innerhalb einer Gesellschaft können sie auch ungeachtet ihrer Dysfunktionalität fortbestehen. Umgekehrt kann der Bestand kollektiver Arrangements trotz gegebener Funktionalität bedroht sein. Als funktional erweisen sich tarifvertragliche Regelungen dann, wenn sie Kollektivgüter bereitstellen (z. B. Kooperationsorientierung und Motivation der Mitarbeiter), die zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit beitragen. Aber selbst unter dieser Bedingung kann der Bestand kollektiver Regelungen nicht als gesichert angenommen werden, weil sie immer dem Risiko opportunistischen Handelns unterworfen sind. (4) Da aus den genannten Gründen der (Fort-)Bestand organisierter Arbeitsbeziehungen und ihre (Dys-)Funktionen nicht notwendig kovari-ieren, sind sie in der Analyse als je spezifische Probleme zu behandeln.

Vor der empirischen Analyse der Effekte wirtschaftlicher Globalisierung auf die Arbeitsbeziehungen ist eine nähere Betrachtung der Implikationen des Globalisierungskonzepts geboten. Die Quintessenz wirtschaftlicher Globalisierung liegt in der transnationalen Diffusion von Marktbeziehungen, wobei sich drei wesentliche Momente dieses Diffusionsprozesses unterscheiden lassen:

* die transnationale Diffusion der Produktionsmärkte in Form wachsender Handelsverflechtungen,
* die Ausweitung internationaler Finanztransfers auf der Grundlage deregulierter Finanzmärkte und
* die Internationalisierung der Produktionsstandorte durch transnationale Unternehmenstätigkeit.

Die Auswirkungen dieser drei Momente wirtschaftlicher Globalisierung sind kontingent. So stehen z.B. die Auswirkungen wachsender Außenhandelsverflechtung in Zusammenhang mit dem Wechselkursregime. Solange die nationalen Volkswirtschaften über die Möglichkeit verfügen, Ungleichgewichte im Außenhandel durch Wechselkursanpassungen zu beheben, ergibt sich aus diesem Globalisierungsmoment kein Druck auf die Arbeitsbeziehungen. Mit der Institutionalisierung des Europäischen Währungssystems (und in Zukunft mit der Währungsunion) hat sich diese Option für die Länder Westeuropas zunehmend verflüchtigt. Gegengleich wächst der Druck zu „sozialpolitischen Anpassungen" zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, der (neben den staatlichen Wohlfahrtssystemen) pri-mär auf den Arbeitsbeziehungen lastet. Die Internationalisierung der Finanzmärkte bringt eine neue Qualität des „Wettbewerbs der Wirtschaftsstandorte" mit sich. Transnationalen Anlegern bietet sich die Möglichkeit des „*regime shopping*", in welche die Wahl zwischen alternativen Systemen der Arbeitsbeziehungen mit eingeschlossen ist. Im besonderen Maß werden die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen diesem Standortwettbewerb durch das dritte Moment des Globalisierungsprozesses, den grenzüberschreitenden Unternehmensaktivitäten, unterworfen.

Kontingent sind die Auswirkungen dieses Globalisierungsprozesses allerdings nicht nur infolge des Einflusses des Wechselkursregimes. Darüber hinaus hängt ihr Bedrohungspotential für die organisierten Arbeitsbeziehungen auch davon ab, inwieweit sie sich in einem Umfeld homogenisierter Märkte und Produktionssysteme vollziehen bzw. selbst diesen Homogenisierungsprozeß vorantreiben. Solange sich z.B. spezifische Systeme der Arbeitsbeziehungen mit den gegebenen Produktionsmethoden zu unauflösbaren „Leistungsclustern" verbinden, die gegenüber alternativen Arrangements komparative Vorteile in abgrenzbaren Marktsegmenten versprechen, sind dem „*regime shopping*" transnationaler Konzerne Grenzen gesetzt.

Im Einklang damit liegt es nahe, die Tendenz zur Homogenisierung von Produktion und Märkten als Begriffsmerkmal der Globalisierung zu betrachten, mit dessen Hilfe sie sich von wirtschaftlicher Internationalisierung im allgemeinen abgrenzen läßt. (5) Denn erst ein solcher Homogenisierungsprozeß spitzt die oben skizzierten Herausforderungen für die organisierten Arbeitsbeziehungen in einer Weise zu, daß sie sowohl aus entwicklungslogischen als auch funktionalen Gründen obsolet zu werden drohen. Allein unter der Homogenisierungsannahme ist von internationalisierten Märkten jener Ausleseeffekt zu erwarten, der für national-

spezifische Arrangements keinen Spielraum mehr beläßt. Ihren empirischen Ausdruck sollten Globalisierungsprozesse insofern in einer Konvergenz der E ntwicklung der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen finden.

2. Die Entwicklung organisierter Arbeitsbeziehungen

Wenn zuvor festgestellt wurde, daß wirtschaftliche Globalisierung eine Konvergenz der nationalen Arbeitsbeziehungen erwarten läßt, so ist dies dahingehend zu präzisieren, daß ein genereller Verfall organisierter Arbeitsbeziehungen anzunehmen ist. Dies folgt aus dem Umstand, daß Globalisierung zur Diffusion transnationaler Marktbeziehungen in einer Weise führt, die kollektiven Regelungen die Grundlage entzieht. (6) Diese These soll im folgenden für den Bereich der OECD und den Zeitraum 1980-1990 überprüft werden.

Sofern man sich in der empirischen Analyse der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen nicht mit anekdotischen Beschreibungen bescheiden will, gilt es zunächst, Indikatoren für den Organisationsgrad der Arbeitsbeziehungen zu finden. Wie schon oben dargelegt, beruhen organisierte Arbeitsbeziehungen auf der tarif(kollektiv)vertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitsmarktverbände. Dementsprechend bieten sich als Indikatoren einerseits die Reichweite tarifvertraglicher Regelungen und andererseits die Mitgliederentwicklung der Verbände an.

3. Die Reichweite des Tarifsystems

Die Reichweite des Tarifsystems läßt sich als Deckungsrate, d.h. als Anteil jener Arbeitnehmer, die unter der Geltung eines Tarifvertrags stehen, an den Arbeitnehmern insgesamt, operationalisieren. (7) In einer Reihe von Ländern ist der öffentliche Dienst vom Tarifrecht ausgeschlossen, so daß zwischen Bruttodeckungsrate und Nettodeckungsrate (bereinigt um die vom Tarifrecht ausgesparten Arbeitnehmer) zu unterscheiden ist. Im folgenden wird von der Nettodeckungsrate ausgegangen, da sie die Reichweite des Tarifvertrags innerhalb der ihm gesetzten Domäne mißt und daher für die Überprüfung eines globalisierungsbedingten Verfalls kollektiver Regelungen angemessener ist als die Bruttodeckungsrate.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über Niveau und Entwicklung der Nettodeckungsrate in der OECD. Unter Zugrundelegung der Globalisierungsthese wäre ein signifikanter Rückgang der Deckungsrate zu erwarten. Ausgehend von dem verfügbaren Datenmaterial ist die Überprüfung dieser These auf zweierlei Weise möglich.

* Im Rahmen einer Längsschnittanalyse läßt sich die Deckungsrate zu Beginn mit jener zu Ende der achtziger Jahre vergleichen. Schon der erste Blick auf jene acht Länder, für die vergleichbare Daten vorliegen, läßt erkennen, daß kein eindeutiger Trend in Richtung eines Rückgangs be-

Tabelle 1: Tarifvertragliche Deckungsraten in der OECD[a]

Inklusive Tarifsysteme	**1980**	**1985**	**1990**
Australien	88		
Belgien			90
Deutschland	82	81	82[g]
Dänemark		74	
Finnland	95		95[f]
Frankreich	85	92	
Neuseeland			67
Niederlande	76	76	71[h]
Norwegen			75[i]
Österreich			98
Portugal	70[b]	75	79[j]
Schweden			83
Schweiz			53[j]
Spanien	70[c]		71
Exklusive Tarifsysteme			
Großbritannien	70[d]		47
Japan	28		23[f]
Kanada		37[e]	38
USA	26	20	18

[a] Nettodeckungsrate (bereinigt am Arbeitnehmer ohne Tarifrecht).
[b] 1981
[c] 1983
[d] 1978
[e] 1986
[f] 1989
[g] Westdeutschland
[h] 1990 mit 1985 infolge Revision der Beschäftigungsstatistik nicht vergleichbar.
[i] 1992
[j] 1991
Zur Definition von inklusivem und exklusivem Tarifsystem, siehe Tabelle 4. Quelle: Traxler (1996).

steht. Statistisch läßt sich die Annahme eines (wie immer gearteten) Trends mit p = 0,35 (Wilcoxon Rang-Test) zurückweisen.

* In Anbetracht der kleinen Zahl von Ländern, die in die Längsschnittanalyse Eingang finden können, wurde die Globalisierungsthese auch mittels einer Querschnittanalyse überprüft. Sie hat den Vorzug, daß der Einfluß der Globalisierung direkt (gemessen als Außenhandelsverflechtung und Kapitalmobilität) untersucht werden kann. Als Kontrollvariable werden zusätzlich die Größe des Dienstleistungssektors und des Landes (Zahl der Arbeitnehmer) berücksichtigt, da auch für diese

Tabelle 2: Regressionsmodell: Der Einfluß wirtschaftlichen Wandels auf die Deckungsrate (DR)[a]

Unabhängige Variable	SEB	Beta	Sig T
Außenhandelsverflechtung[b]	0.011	0.276	0.282
Kapitalmobilität[c]	0.268	-0.331	0.158
Größe des Dienstleistungssektors[d]	0.043	-0.120	0.576
Beschäftigungsvolumen[e]	1.154E-05	-0.523	0.050
Konstante	2.628	0.266	

N = 18 (alle Länder lt. Tabelle 1)
R^2 (korrigiert) = 0.376
Signif. F = 0.036
Durbin – Watson Test = 1.942

[a] Tarifvertragliche Nettodeckungsrate (rezentieste Daten von Tabelle 1. Aus statistischen Gründen ist die unabhängige Variable definiert als lnDR/1-DR).
[b] Anteil der Summe der Exporte und Importe am BIP; Durchschnittswerte für 1980–1990.
Datenbasis: United Nations. *Yearbook of International Trade Statistics*, Vol. 1. *Trade by Country 1984, 1987, 1990.*
[c] Anteil der transnationalen Direktinvestitionen am BIP; Durchschnittswerte für 1980-1990; Schweiz 1983–1990, Neuseeland 1981–1990, Australien und Belgien (inklusive Luxemburg) jeweils 1980–1989.
Datenbasis: OECD, *International Direct Investments. 1992;* OECD, *Review of Foreign Direct Investments: Greece, 1994.*
[d] Anteil der im Dienstleistungssektor (ISIC 6-9) beschäftigten Arbeitnehmer an den Arbeitnehmern insgesamt 1980–1990; Vergleichsdaten zur Beschäftigung für die Schweiz.
Datenbasis: OECD, *Labour Force Statistics 1970–1990.*
[e] Gesamtzahl der Arbeitnehmer; Durchschnittswerte für 1980–1990: Datenbasis wie für d.

Variable ein Einfluß auf die Deckungsrate anzunehmen ist. Die Ergebnisse der Regressionsanalyse (Tabelle 2) zeigen, daß keine der beiden Globalisierungsvariablen einen signifikanten Erklärungsbeitrag zur Varianz der Deckungsrate leistet.

Sowohl die Längsschnitt- als auch die Querschnittanalyse führen zu dem Ergebnis, daß keine Konvergenz im Sinne eines Verfalls tarifvertraglicher Regelungssysteme nachweisbar ist. Knüpft man an die oben skizzierte Differenzierung zwischen der funktionalistischen und der entwicklungslogischen Hypothese vom Verfall organisierter Arbeitsbeziehungen an, so läßt sich dieser Befund auf zweierlei Weise erklären:

Die erste These lautet, daß tarifvertragliche Regelungen auch im Zeitalter der Globalisierung nicht notwendig dysfunktional sind, so daß auch die marktvermittelte „*natural selection*" der Arbeitsbeziehungen in Richtung Disorganisierung entfällt. Dies bestätigt auch die einschlägige empirische Analyse. (8) Für keine der in Tabelle 3 ausgewiesenen ökonomischen Leistungsindikatoren ergibt sich ein statistischer Zusammenhang - mit Ausnahme der Lohnstruktur, auf die ein hohes Deckungsniveau einen signifikant nivellierenden Einfluß nimmt. Besondere Aufmerksamkeit verdienen die Ergebnisse zur Beschäftigung. Sie bedeuten, daß von der seitens der OECD empfohlenen Abschaffung der Allgemeinverbindlichkeit keinerlei Beschäftigungseffekte, wohl aber der Zusammenbruch der Tarifbeziehungen in jenen Ländern (z.B. Spanien, Frankreich) zu erwarten ist, in denen die Gewerkschaften zu schwach sind, sie aus eigener Kraft auf-

Tabelle 3: Die makroökonomischen Effekte der tarifvertraglichen Deckungsrate (DR) (1980–90)

	Reale Arbeits-kosten[2]	Lohnstückkosten			Lohndifferentiale		Wachs-tum[10]
Korrelation mit DR[1]	0.12 (p = 0,63)	a[3] 0,16 (p = 0,53)	b[4] 0,23 (p = 0,70)	c[5] –0,10 (p = 0,70)	a[6] –0,63 (p = 0,01)	b[7] 0,52 (p = 0,07)	–0,32 (p = 0,20)
	Arbeitspro-duktivität[9]	Inflation[11]		Arbeitslosigkeit		Erwerbsquote[14]	
Korrelation mit DR[1]	0,17 (p = 0,49)	0,16 (p = 0,53)		a[12] 0,07 (p = 0,79)	b[13] 0,08 (p = 0,75)	–013 (p = 0,62)	

Produktmomentkorrelation; Signifikanz in Klammem

1. Durchschnitt für 1980–90 bzw. jeweils verfügbarer Wert, n = 18 OECD-Länder wie Tabelle 1
2. Index 1991 = 100, privatwirtschaftlicher Sektor, lokale Währung
3. Gesamtwirtschaft, lokale Währung
4. Sachgütererzeugung, lokale Währung
5. Sachgütererzeugung, einheitl. Währung (USD)
6. Intersektorale Lohndifferentiale, n = 16 (ohne E, P)
7. Verhältnis zwischen dem 1. und 9. Dezil, n = 13 (ohne CH, E, FIN, NZ, P)
8. Wert der Exporte je Mengeneinheit, n = 16 (ohne E, P)
9. BIP zu Gesamtbeschäftigung
10. Wachstum des BIP (in Preisen von 1990)
11. Verbraucherpreisindex
12. Standardisierte Arbeitslosenrate
13. Standardisierte Arbeitslosenrate, Veränderung
14. Anteil der Arbeitnehmer an der Bevölkerung im Erwerbsalter (15–64)

Arithm. Periodenmittel der jährlichen Veränderung für 2, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 13; geometr. Mittel für 10.

Datenquellen: OECD Economic Outlook für 2, 3, 4, 5, 9, 12, 13, 14; OECD National Accounts für 10; OECD Main Economic Indicators für 11; OECD Employment Outlook 1993 für 7; IMF International Finance Statistics für 5, 8; Pontusson (1996) für 6; Traxler (1996) für 1.

rechtzuerhalten. Dieser negative Befund zum Zusammenhang zwischen Deckungsrate und wirtschaftlicher Entwicklung kann allerdings dann nicht überraschen, wenn man bedenkt, daß vergleichbar hohe Deckungsraten (wie z. B. im Fall Finnlands, Frankreichs und Österreichs) mit höchst unterschiedlichen Zielen der Tarifparteien und Verfahren tarifpolitischer Lohnbildung einhergehen.

Die Alternativhypothese zur Globalisierungsannahme lautet, daß zwischen der (Dys-)Funktion und dem (Fort-)Bestand organisierter Arbeitsbeziehungen kein innerer Zusammenhang besteht. Die Bestandsaussichten bemessen sich weitgehend unabhängig von den ökonomischen Funktionen an den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen. Es wurde oben dargelegt, daß die Bestandsrisiken organisierter Arbeitsbeziehungen sich als Trittbrettfahrerproblem begreifen lassen. Die Analyse des Einflusses der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse hat sich daher auf solche Arrangements zu konzentrieren, die dieses Trittbrettfahrerproblem ver- bzw. entschärfen. Als relevante Arrangements, die geeignet sind, das Trittbrettfahrerproblem einzudämmen, lassen sich benennen: (9)

Tabelle 4: Tarifsysteme in der OECD

Tarifsystem[a]	Merkmale	Länder	Deckungsrate[b]
Inklusiv	Flächentarifvertrag in Verbindung mit Allgemeinverbindlichkeitspraktiken und/oder Tarifverbänden mit sektoraler bzw. gesamtwirtschaftlicher Koordinierungsfähigkeit	Australien, Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, Schweiz, Spanien	79,3%
Exklusiv	Haus- bzw. Firmentarifvertrag; keine Allgemeinverbindlichkeitspraxis	Großbritannien, Japan, Kanada, USA	31,5%

[a] Agglomerativ-hierarchisches Verfahren (binäre quadrierte Euklidische Distanz; Average Linkage, Median, Centroid)
[b] Ungewichteter Durchschnitt, rezenteste Länderdaten lt. Tabelle 1
Quelle: Traxler (1996)

* der Abschluß von (unternehmensübergreifenden) Flächentarifverträgen im Gegensatz zu Haus- bzw. Firmentarifverträgen;
* die staatlich garantierte Möglichkeit zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen über den Mitgliederkreis der kontrahierenden Verbände hinaus;
* Tarifverbände, deren Kapazität zur sektoralen bzw. gesamtwirtschaftlichen Koordinierung der Tarifpolitik so stark entwickelt ist, daß die Abschlüsse auch von nichtorganisierten „Außenseitern" übernommen werden.

Mittels Clusteranalyse läßt sich quantitativ untersuchen, ob sich Gruppen unter den OECD-Ländern identifizieren lassen, die sich in der Konfiguration dieser drei Arrangements voneinander abheben. Wie Tabelle 4 dokumentiert, trennt die Clusteranalyse zwischen zwei Konfigurationen bzw. Mustern: Das inklusive Muster kennzeichnet die Dominanz des Flächentarifvertrags in Kombination mit Allgemeinverbindlichkeitspraktiken und/oder Tarifverbänden mit starker Koordinierungskapazität; das exklusive Muster ist geprägt durch den Haustarifvertrag und die Absenz von Allgemeinverbindlichkeitspraktiken. Die inklusive und die exklusive Ländergruppe differieren hinsichtlich ihrer durchschnittlichen Deckungsrate beträchtlich. Insgesamt erklärt die Zugehörigkeit zur inklusiven bzw. exklusiven Gruppe mehr als 70% der beobachteten Varianz in der Deckungsrate. Dieser *gesellschaftliche* Faktor übertrifft damit das auf *ökonomische* Faktoren zugeschnittene Modell in Tabelle 2 bei weitem an Erklärungskraft. Die Differenzierung zwischen inklusiven und exklusiven Ländern macht auch die Entwicklung der Deckungsrate im Zeitablauf ver-

ständlich. Unterscheidet man nämlich zwischen diesen beiden Ländergruppen, wird ein Trend erkennbar. In allen exklusiven Ländern ging die Deckungsrate um mindestens 5 Prozentpunkte zurück; unter den inklusiven Ländern gibt es nur einen solchen Fall. Im Gegensatz zu der der Globalisierungsthese immanenten Konvergenzannahme läßt sich daher eine *Polarisierung* in der Entwicklung des Tarifsystems zwischen inklusiven und exklusiven Ländern konstatieren.

Für diese Polarisierungstendenzen gibt es zwei Gründe. (10) In exklusiven Ländern koexistiert ein organisiertes Arbeitsmarktsegment, in dem eine starke Betriebspräsenz der Gewerkschaften die Voraussetzung für den Abschluß von Haustarifverträgen ist, und ein unorganisiertes, d. h. gewerkschafts- und tariffreies Segment. Statistisch zeigt sich dieser Zusammenhang darin, daß in exklusiven Ländern der gewerkschaftliche Organisierungsgrad und die Deckungsrate hoch korrelieren ($r = 0,97$; $p = 0,00$), während diese Korrelation für alle 18 Länder insgesamt mit $r = 0,39$ ($p = 0,11$) ungleich niedriger ist. Zum Sinken der Deckungsrate in den exklusiven Ländern hat der Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades im Beobachtungszeitraum beigetragen. Hinzu kommt, daß in den exklusiven Ländern das Lohnniveau des organisierten Arbeitsmarktsegments deutlich über jenem des unorganisierten Segments liegt. (11) Dies führt zu Wettbewerbsverzerrungen zwischen den beiden Segmenten und setzt einen strukturellen Anreiz für Unternehmen des organisierten Segments, eine Anti-Gewerkschaftspolitik einzuschlagen, da die Eliminierung der Gewerkschaft aus dem Unternehmen die Voraussetzung für die Herstellung tariffreier Verhältnisse ist. Die damit ausgelöste Schwächung der Gewerkschaft führt zur weiteren Erosion des Tarifsystems, so daß - insbesondere unter der Bedingung verstärkten Wettbewerbs auf den Produktmärkten - ein Prozeß wechselseitig bedingten Verfalls von gewerkschaftlichem Organisationsgrad und tarifvertraglicher Deckungsrate eingeleitet wird. Während also die Institutionen des exklusiven Tarifsystems gleichsam als Brennglas wirken, das die disorganisierenden Effekte intensivierten Wettbewerbs noch weiter verschärft, wirkt in inklusiven Segmenten die institutionell abgesicherte Flächendeckung des Tarifvertrags einer solchen Entwicklung selbst im Falle eines überaus niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrads (Frankreich, Spanien) entgegen. Dies führt zur Betrachtung des zweiten Indikators organisierter Arbeitsbeziehungen, dem Organisationsgrad der Arbeitsmarktverbände.

4. Die Mitgliederstärke der Gewerkschaften

Die Analyse des Organisationsgrads der Tarifverbände bleibt hier auf die Gewerkschaften beschränkt. Dafür spricht der pragmatische Grund, daß die einschlägigen Daten für die Gewerkschaften ungleich besser als für die Arbeitgeberverbände dokumentiert sind. Darüber hinaus sollten die zuletzt angestellten Überlegungen deutlich gemacht haben, daß bei

Tabelle 5: Gewerkschaftliche Organisationsgrade in der OECD

	1980	1985	1990
Australien	48,0[a]		40,4
Belgien	55,9		51,2
Dänemark	76,0		71,4
Deutschland	35,6	37,4	32,6
Finnland	69,8		72,0
Frankreich	17,5		9,8
Großbritannien	50,4		39,1
Irland	62,0	60,0	55,0
Italien	49,3		38,8
Japan	30,8		25,2
Kanada*	36,1	35,9	35,8
Neuseeland		56,0	44,8[b]
Niederlande	35,3	28,7	25,5
Norwegen	56,9	55,7	56,0
Österreich	56,2		46,2
Portugal*	54,0	43,0	33,0
Schweden	79,7		82,5
Schweiz	30,7	28,8	26,6
Spanien	11,6	10,1	13,3
USA	20,0	15,9	14,2

Organisationsgrad, bereinigt um nicht erwerbstätige Mitglieder; * Organisationsgrad, unbereinigt
[a] = 1982; [b] = 1991
Quellen: Traxler (1994), Visser (1991), eigene Berechnungen

Entfall sonstiger begünstigender gesellschaftlicher Arrangements das Tarifsystem in letzter Instanz mit der Stärke der Gewerkschaften steht und fällt, da das Interesse der beiden Arbeitsmarktparteien an diesem Regelungsverhältnis asymmetrisch ist. (12)

Zur Messung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads liegen verschiedene Konzepte vor. (13) Für diese Untersuchung wird (soweit dies die Datenlage zuläßt) vom Netto-Organisationsgrad, gemessen als Anteil der *erwerbstätigen* Gewerkschaftsmitglieder an den Arbeitnehmern insgesamt, ausgegangen. Tabelle 5 gibt einen Überblick über Niveau und Entwicklung des Organisationsgrads während der achtziger Jahre in zwanzig OECD Ländern. Analog zur Analyse der Deckungsrate wird auch für diesen Indikator die Globalisierungsthese mittels Längs- und Querschnittsanalyse überprüft.

* Im Beobachtungszeitraum kam es überwiegend zu einem Rückgang des Organisationsgrads, der sich statistisch als Trend ($p = 0{,}00$, Wilcoxon Rang-Test) erkennen läßt. Für die Interpretation dieser für die Gewerkschaften insgesamt ungünstigen Mitgliederbilanz ist zunächst zu bedenken, daß an ihr auch andere Faktoren als die Globalisierung Anteil haben können. So gibt es u.a. Hinweise darauf, daß Veränderungen in der Wirtschafts- und Berufsstruktur - nämlich der Rückgang des Anteils von

Tabelle 6: Regressionsmodell: Der Einfluß des wirtschaftlichen Strukturwandels auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad[a]

Unabhängige Variable	SEB	Beta	Sig T
Außenhandeslverflechtung[b]	0,178	–0,004	0,127
Kapitalmobilität[b]	4,005	–0,194	0,395
Größe des Dienstleistungssektors[b]	0,613	0,341	0,111
Beschäftigungsvolumen[c]	3,980	–0,710	0,010
Konstante	54,923		0,128

N = 20
R^2 (korrigiert) = 0,377
Signif. F = 0,036
Durbin-Watson-Test = 1,622
[a] Organisationsgrad für 1990, nach Tabelle 5
[b] siehe Tabelle 2
[c] definiert als natürlicher Logarithmus des Beschäftigungsvolumens

Beschäftigungsbereichen, in denen die Gewerkschaften traditionell stark vertreten sind (z.B. Industrie), und die Zunahme von Bereichen mit schwacher Gewerkschaftspräsenz (Angestellte, privater Dienstleistungssektor) zu dieser Mitgliederentwicklung beigetragen haben. (14) Neben ökonomischen sind auch institutionelle Faktoren in Rechnung zu stellen. Wie oben dargestellt, begünstigen z.B. exklusive Tarifsysteme Anti-Gewerkschaftspolitiken.

* Die direkte Überprüfung der Globalisierungshypothese erbringt ein negatives Ergebnis (Tabelle 6). Weder die Außenhandelsverflechtung noch die Kapitalmobilität leisten einen signifikanten Beitrag zur Erklärung des Organisationsgrads. Wie schon im Fall der Deckungsrate ist die Erklärungskraft dieses auf ökonomische Bedingungsfaktoren abstellenden Erlärungsmodells gering. Daß auch der Dienstleistungssektor insignifikant ist, ist darauf zurückzuführen, daß in dieser Variablen der öffentliche Dienst enthalten ist, der im Beobachtungszeitraum noch Zuwächse verzeichnete und gleichzeitig zu den Hochburgen gewerkschaftlicher Organisation zählt. Daß im Lichte dieser Befunde von einer globalisierungsbedingten Konvergenz des gewerkschaftlichen Organisationsgrads keine Rede sein kann, gibt Anlaß, auch für diesen Indikator Funktion und Bestandsbedingungen gesondert zu betrachten.

Ähnlich der tarifvertraglichen Regelung gelten aus neoliberaler Sicht auch die Gewerkschaften selbst als dysfunktionale Kartelle, die den Allokationsmechanismus des Marktes beeinträchtigen. Davon ausgehend wäre zu erwarten, daß sich mit zunehmendem Organisationsgrad die wirtschaftlichen Leistungsindikatoren verschlechtern. Aus empirischer Sicht läßt sich feststellen, daß der gewerkschaftliche Organisationsgrad, sieht man von seiner nivellierenden Wirkung auf die Lohnstruktur und dem positiven Zusammenhang mit der Erwerbsquote einmal ab, mit ökonomischen Leistungsindikatoren generell nur sehr schwach korreliert (Tabelle 7). Jedenfalls bieten diese Befunde keinerlei Hinweis auf einen generell

Tabelle 7: Die makroökonomischen Effekte des gewerkschaftlichen Organisationsgrades (OG) (1980–90)

	Reale Arbeits-kosten[2]	Lohnstück-kosten[2]	Lohndifferentiale[2]		Wachstum[2]
Korrelation mit OG[1]	0,28 (p = 0,23)	0,25 (p = 0,28)	a 0,39 (p = 0,12)	b 0,56 (p = 0,04)	0,11 (p = 0,23)
	Arbeitspro-duktivität[2]	Inflation[2]	Arbeitslosigkeit[2]		Erwerbs-quote[2]
Korrelation mit OG[1]	0,12 (p = 0,62)	0,17 (p = 0,28)	–0,27 (p = 0,25)		0,45 (p = 0,05)

Produktmomentkorrelation; Signifikanz in Klammern
[1] Durchschnittswert für 1980 und 1990; n = 20 (siehe Tabelle 5), für Lohndifferentiale a: n = 17; für b: n = 14
[2] Zu Definition und Datengrundlage siehe Tabelle 3

negativen Einfluß gewerkschaftlicher Organisation auf die wirtschaftliche Entwicklung. Dementsprechend gibt es auch keinen Grund zur Annahme, daß die Imperative wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit einen unaufhaltsamen Niedergang gewerkschaftlicher Organisation bedingen.

Dies läßt erneut die gesellschaftlichen Bedingungsfaktoren in den Mittelpunkt der Analyse rücken. Ebenso wie der Tarifvertrag sieht sich auch die Gewerkschaftsorganisation mit einem Trittbrettfahrerproblem konfrontiert. Niveau und Entwicklung des Mitgliederstandes hängen demnach davon ab, inwieweit sich die Gewerkschaften auf Arrangements stützen können, die dem Trittbrettfahren entgegenwirken. Diese These wird durch rezente komparative Untersuchungen gestützt. In ihrer Analyse der Determinanten des gewerkschaftlichen Organisationsgrads von 15 (westeuropäischen) OECD Ländern für den Zeitraum von 1950-90 überprüfen Ebbinghaus/Visser (1996) den Einfluß ökonomischer und gesellschaftlicher Faktoren und kommen dabei zu dem Schluß, daß vor allen ökonomischen Variablen gesellschaftliche Faktoren bei weitem den größten Einfluß auf den Organisationsgrad nehmen. (15) So sind es z.B. der institutionell gesicherte Zugang der Gewerkschaften zu den Betrieben, vor allem aber die Administration der Arbeitslosenversicherung durch die Gewerkschaften, die diesen ein hohes Mitgliederniveau und z.T. sogar Zuwächse auch in den schwierigen achtziger Jahren zu sichern vermochten.

5. Institutionen, Globalisierung und Segmentierung

Die Alternativhypothese zur Globalisierungsannahme und ihrer konvergenztheoretischen Implikation behauptet die Kontingenz des Be-

standes wie auch der Funktion organisierter Arbeitsbeziehungen. Alle hier präsentierten empirischen Ergebnisse stützen diese Alternativhypothese. Sie zeigen, daß die Auswirkungen der Globalisierungstendenzen (aber auch anderer ökonomischer Entwicklungsprozesse) auf die gewerkschaftliche Organisation und die Reichweite des Tarifsystems in hohem Maße von den gesellschaftsspezifischen, institutionellen Arrangements abhängen, in welche die Arbeitsbeziehungen eingebettet sind. Diese Arrangements machen die Arbeitsbeziehungen zu selbstreferenziellen Systemen, die tendenziell ähnliche ökonomische Problemlagen und Herausforderungen höchst unterschiedlich - nämlich nach Maßgabe der jeweils institutionell vorgezeichneten Operationslogik - verarbeiten. Empirisch zeigt sich diese Selbstreferenz darin, daß die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen weder in ihren Bestandsaussichten noch in ihren wirtschaftlichen Effekten konvergieren. Gleichzeitig variieren Organisationsgrad und Tarifsystem keineswegs zufällig, sondern kovariieren signifikant mit ihrer jeweiligen institutionellen Ausstattung.

Wenn es an Konvergenz mangelt und die empirischen Befunde eher auf Divergenz und Polarisierung in der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen hindeuten, dann gibt es gute Gründe, an der Grundprämisse der Globalisierungsthese zu zweifeln: der Tendenz zur Homogenisierung der Märkte und Produktionssysteme.

Die nähere Betrachtung läßt erkennen, daß Segmentierung nicht weniger als Globalisierung für die Entwicklung der Märkte kennzeichnend ist. So sind z.B. die USA und die EU gemessen an ihren Außenhandelsquoten nahezu Binnenwirtschaften. Da sich ihr Außenhandel überwiegend mit Partnern auf vergleichbarem Entwicklungsniveau vollzieht, halten sich auch die Risiken eines globalisierungsbedingten Verfalls der Arbeitsbeziehungen in Grenzen. So betrug 1990 der Anteil des Außenhandels der USA mit Ländern, deren Lohnniveau unter 50% des US-Standards lag, nicht mehr als 2,7%. (16) Auch die in der Debatte besonders bemühten grenzüberschreitenden Unternehmensaktivitäten sind hinsichtlich ihrer *globalen* Dimension zu relativieren. Nach einer neueren Untersuchung konzentrierten sich 1990 die Geschäftstätigkeiten multinationaler Konzerne überwiegend auf ihren Heimatkontinent: So belief sich für US-Unternehmen der Anteil der in den USA und Kanada getätigten Umsätze auf 63% und der dort befindlichen Produktionsstandorte auf 43%; für die deutschen Konzerne betrug der Anteil der Umsätze und Produktionsstandorte in Europa 75% bzw. 78%, für die japanischen Unternehmen die entsprechenden Anteile in Japan, Asien und dem Pazifik 65% bzw. 61%. (17) Hinzu kommt, daß sich Unternehmen in ihren transnationalen Investitionsentscheidungen eher an Markt- als an Lohnkriterien orientieren. (18)

Auch in bezug auf die Produktionssysteme erweist sich die Homogenisierungs- bzw. Standardisierungsannahme als fragwürdig. Die traditionelle Voraussetzung für Kooperation und Kontrolle ist räumliche Nähe, die insofern auch die Grundlage für das kapitalistische Unternehmen in

seiner Form als hierarchisch strukturierte und lokal konzentrierte Produktionsstätte bildet. (19) Mit dem Aufkommen der modernen Produktions-, Transport- und Kommunikationstechnologien wird dieser lokale Bezug zwar gelockert, aber offensichtlich nicht aufgehoben. Denn ironischerweise sind es gerade Tendenzen der vertikalen Desintegration des Unternehmens im Zusammenwirken mit Strategien flexibler Spezialisierung, durch die räumliche Nähe einen Bedeutungszuwachs als Vorbedingung für gleichermaßen rasche und langfristige, auf Vertrauensbeziehungen aufbauende Kooperation zwischen Firmen erfährt. (20) Der Umstand, daß diese Kooperationsbeziehungen ihrerseits auf einer begünstigenden regionalen Infrastruktur aufbauen, führte zur Entstehung industrieller Distrikte (21), zu deren Eigentümlichkeit zählt, daß ihre Kooperationsbeziehungen und die ihnen zugrundeliegenden institutionellen Arrangements keineswegs beliebig transferierbar sind.

Damit soll die Existenz von globalen Netzwerken, die aus multinationalen Konzernen und der Peripherie substituierbarer Zweigwerke und Zulieferer bestehen, keineswegs in Abrede gestellt werden. Vielmehr geht es darum, festzuhalten, daß beide Produktionssysteme koexistieren und tendenziell auf unterschiedliche Märkte zugeschnitten sind. Zuweilen sind beide Systeme an ein und denselben Konzern angekoppelt, wenn dieser zwischen Zulieferern „erster" und „zweiter" Kategorie differenziert. (22) Wesentlich ist, daß durch die Koinzidenz von Globalisierung und Segmentierung im Gesamtprozeß wirtschaftlicher Internationalisierung die Globalisierungsthese ihre eigentliche Pointe verliert: daß nämlich die transnationale Diffusion von Martkbeziehungen sich antagonistisch zu territorial verankerten, nichtmarktlichen Institutionen, namentlich der Demokratie, verhält. Im Gegensatz dazu ist davon auszugehen, daß das Verhältnis zwischen Markt und nichtmarktlichen Institutionen auch unter der Bedingung wirtschaftlicher Internationalisierung sich als konflikthaft *und* komplementär darstellt. Welches der beiden Momente überwiegt, variiert nicht zuletzt mit den Marktsegmenten und Produktionssystemen.

Es ist leicht einzusehen, daß organisierte Arbeitsbeziehungen sich problemloser in Systeme flexibler Spezialisierung, die auf gehobene Marktsegmente abstellen, integrieren lassen als in globale Netzwerke standardisierter Massenproduktion, da sie für diese Systeme relevante Funktionen in Form von Kollektivgütern (Qualifikation und Motivation der Arbeitskräfte, Verläßlichkeit in den Beziehungen zwischen Management und Arbeitnehmern) bereitstellen können. Dabei stehen die Erfolgsaussichten für eine solche Integration jenseits des Organisations*grads* der Arbeitsbeziehungen vor allem auch in Abhängigkeit von ihrer Organisations*form* (wie z.B. der Struktur der Gewerkschaften und der Tarifbeziehungen). In jedem Fall läßt sich aus der Kontingenz des Verhältnisses von Globalisierung und Segmentierung ebenso wie aus der Selbstreferenz der Institutionssysteme der Arbeitsbeziehungen schließen, daß wirtschaftliche Internationalisierung ungleich größeren politischen Gestaltungschancen offensteht, als die gängige Globalisierungsdebatte glauben macht.

Anmerkungen

(1) OECD (1994).
(2) Z.B. Lash, Urry (1987).
(3) Z.B. Williamson (1981).
(4) Z.B. Olson (1965).
(5) Levitt (1983).
(6) Diese Diffusion globalisierter Marktbeziehungen schließt den Binnenbereich multinationaler Konzerne mit ein, wenn sie im Zuge der Homogenisierung und Standardisierung des Produktionsprozesses ihre Standorte untereinander in Leistungswettbewerb eintreten lassen.
(7) Traxler (1996).
(8) Traxler (1997).
(9) Zu Operationalisierung und Messung dieser Arrangements siehe Traxler (1996).
(10) Traxler (1996).
(11) Siehe dazu z.B. Blanchflower, Freeman (1992).
(12) Traxler (1995).
(13) Müller-Jentsch (1997).
(14) Visser (1991).
(15) Zu ähnlichen Ergebnissen siehe Western (1994).
(16) Guger (1996).
(17) Thompson (o. J.).
(18) Dunning (1993).
(19) Vgl. dazu aus unterschiedlicher theoretischer Perspektive Marglin (1977) und Williamson (1981).
(20) Z.B. Scott (1983).
(21) Z.B. Piore, Sabel (1984).
(22) Semlinger (1991).

Literatur

Blanchflower, D.; Freeman, R. B., Unions in the United States and Other Advanced OECD Countries, in: Industrial Relations 31 (1992) 56-77.
Dunning, J. H. Multinational Enterprises and the Global Economy (Addison-Wesley 1993).
Ebbinghaus, B.; Visser, J., Social Change and Unionization. The Development of Union Membership in Western Europe, 1950-90. (=Paper delivered at the 1996 Annual Meeting of the American Political Science Association, San Francisco, August 29 - September 1).
Guger, A., Gewerkschaften in einer globalisierten Ökonomie. (=Referat auf der 2. Tarifpolitischen Konferenz des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes am 24.-25. 10. 1996, Brüssel).
Lash, S., Urry, J., The End of Organized Capitalism (Oxford 1987).
Levitt, Th., The Globalization of Markets, in: Harvard Business Review 61 (1983) 92-102.
Marglin, S.A., Was tun die Vorgesetzten? Ursprung und Funktionen der Hierarchie in der kapitalistischen Produktion, in: Technologie und Politik, Bd. 8. (Reinbek bei Hamburg 1977) 148-203.
Müller-Jentsch, W., Soziologie der Industriellen Beziehungen, 2. Aufl. (Frankfurt/M. - New York 1997).
OECD, The OECD Jobs Study. Facts, Analysis Strategies (Paris 1994).
Olson, M., The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups (Cambridge/London 1965).
Piore, M. J.; Sabel, C. F., The Second Industrial Divide (New York 1984).
Scott, A. J., Industrial Organization and the Logic of Intrametropolitan Location, in: Economic Geography 59 (1983) 233-50.

Semlinger, K., New Developments in Subcontracting: Mixing Market and Hierarchy, in: Amin A.; Dietrich M.(eds.), Towards a New Europe? (Aldershot 1991) 75-95.
Thompson, G. F., Where Do Multinational Corporations Conduct Their Business Activity and What are the Consequences? (Typescript o.J.)
Traxler, F., Collective Bargaining: Levels and Coverage, in: OECD Employment Outlook (1994) 167-194.
Traxler, F., Two Logics of Collective Action in Industrial Relations? In: Crouch C.; Traxler F. (eds.), Organized Industrial Relations in Europe: What Future? (Aldershot 1995) 23-44.
Traxler, F., Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries, in: European Sociological Review 12 (1996), 271-287
Traxler, F., Der Flächentarifvertrag in der OECD. Entwicklung, Bestandsbedingungen und Effekte, in: Industrielle Beziehungen 4 (1997) 101-124.
Visser, J., Trends in Trade Union Membership, in: OECD Employment Outlook (1991) 97-134.
Western, B., Institutional Mechanisms for Unionization in Sixteen OECD Countries: An Analysis of Social Survey Data, in: Social Forces 73 (1994) 497-519.
Williamson, O. E., The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach, in: American Journal of Sociology 87 (1981) 548-577.