

■ LOHNDRIFT UND LOHNUNTERSCHIEDE IN DER INDUSTRIE SEIT 1981

Während der Hochkonjunktur der sechziger und siebziger Jahre überstiegen die Wachstumsraten der Effektivlöhne und -gehälter die Steigerungsraten der Tariflöhne und Tarifgehälter. Mit der Rezession 1974/75 kehrte sich der Trend um. Seitdem gehen die Überzahlungssätze, abgesehen von einer Spitze zu Beginn der achtziger Jahre, stetig zurück. Von 1981 bis 1998, in einem Zeitraum steigender Arbeitslosigkeit, erhöhte sich die Lohnspreizung sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte.

Für einen überwiegenden Teil der österreichischen Arbeiter und Angestellten werden die Löhne und Gehälter in Kollektivverträgen geregelt. Kollektivvereinbarungen, die einen weiten Bereich der Wirtschaft abdecken, werden im Allgemeinen nicht der großen Vielfalt an wirtschaftlichen Situationen gerecht, auf die sie angewandt werden sollen. Wie Moene – Wallerstein – Hoel (1993, S. 101) bemerken, verschmelzen Gespräche über die Durchführung der auf einer höheren Ebene getroffenen Abkommen leicht mit Verhandlungen über zusätzliche Lohnerhöhungen. Ähnlich die Argumentation von Mesch (1993, S. 457):

„In der Praxis erfolgen Lohnverhandlungen fast nie ausschließlich auf Branchen- oder nationaler Ebene. Zentrale oder Branchenverhandlungen bedürften aus mehreren Gründen der Ergänzung durch Verhandlungen in den einzelnen Unternehmungen oder Betrieben. Nur dort können die konkreten betrieblichen Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden. Außerdem dienen die Betriebsverhandlungen der Umsetzung der auf höherer Ebene vereinbarten Lohnregelungen: Je genereller die vereinbarten Inhalte auf höherer Ebene sind, desto umfangreicher ist die Liste der in den einzelnen Betrieben zu regelnden Details. Weiters erfüllen Verhandlungen auf der Betriebsebene die Funktion des „profit-sharing“, das in übertariflichen Lohnzuschlägen resultiert.“

TARIFLOHNABSCHLÜSSE UND LOHNDRIFT

In gewissen Unternehmen, die von der wirtschaftlichen Entwicklung begünstigt sind oder in denen die Belegschaft eine relativ starke Machtposition hat, tritt Lohndrift auf. Man spricht von positiver Lohndrift, wenn die Steigerungsrate der Effektivlöhne größer ist als die Steigerungsrate der Tariflöhne, von negativer Lohndrift im gegenteiligen Fall.

Begutachtung: Alois Guger, Ewald
Walterskirchen • Wissenschaftliche
Assistenz: Annamaria Rammel •
E-Mail-Adressen:
Wolfgang.Pollan@wifo.ac.at,
Annamaria.Rammel@wifo.ac.at

LOHNDRIFT UND ÜBERZAHLUNGSSÄTZE

Man kann diesen Sachverhalt auch anders ausdrücken: In vielen Wirtschaftssektoren liegen die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter (Effektivverdienste: Stundenlöhne und Monatsgehälter) über den entsprechenden Tariflöhnen bzw. Tarifgehältern – die Tariflöhne bzw. Tarifgehälter werden überzahlt. Der relative Abstand zwischen Effektivverdiensten und Tariflöhnen bzw. Tarifgehältern wird als Überzahlungssatz bezeichnet. Eine Erhöhung des Überzahlungssatzes ist gleichbedeutend mit positiver Lohndrift, eine Verringerung des Überzahlungssatzes mit negativer Lohndrift.

Eine andere Definition der Lohndrift bezieht sich auf den Unterschied zwischen der Wachstumsrate der tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter und deren anlässlich der Tariflohnabschlüsse vereinbarten Steigerungssatz (Ist-Lohnabschluss¹⁾). Übersicht 1 zeigt die Steigerungsraten der Tariflöhne (Kollektivvertragslöhne) und laut Ist-Lohnabschluss beispielhaft für die Eisen- und Metallindustrie; demnach wäre die Lohndrift für den gesamten Zeitraum 1981 bis 1998 nicht negativ, sondern positiv gewesen.

QUELLEN DER LOHNDRIFT

Positive Lohndrift kann auf vielfältige Weise entstehen. Für die sechziger Jahre beschreibt Kienzl (1971, S. 41) dies so:

„In der Nachkriegszeit konnte der ‘wage-drift’ in der österreichischen Wirtschaft im großen und ganzen unter Kontrolle gehalten werden. Seine Ursachen waren steigende Nachfrage nach Arbeitskräften in der Hochkonjunktur, wobei auch ein qualitatives Moment eine gewisse Rolle spielte. Bei betrieblichen Erweiterungen und Umstellungen sehen sich die Unternehmensleistungen vor die Notwendigkeit gestellt, einzelne Arbeitskräfte aufzunehmen und über den betrieblichen Durchschnitt hinausgehend zu bezahlen. Daraus erwachsen über kurz oder lang Forderungen der bereits länger im Betrieb befindlichen Mitarbeiter und damit eine Anhebung der Lohnkosten in einzelnen führenden Unternehmungen.“

„Darüber hinaus gibt es in der österreichischen Lohnentwicklung das Phänomen der Parallelverschiebung . . . In den größeren und gutgehenden Betrieben werden über dem Kollektivvertrag liegende Löhne und Gehälter gezahlt. Die Anwälte der Aufrechterhaltung dieser Distanz sind in der Regel die Betriebsräte; sobald daher eine kollektivvertragliche Lohnbewegung abgeschlossen ist, beginnen auf Betriebsebene über kurz oder lang Verhandlungen, um den traditionellen Abstand des betrieblichen Lohnniveaus zum kollektivvertraglichen aufrechtzuerhalten. Diese Politik läuft somit auf eine Aufrechterhaltung durch den Lohndrift erzielter Differenzierungen hinaus.“

¹⁾ Siehe dazu ausführlicher Pollan (2000).

Auch die Einstufung der Arbeitskräfte ist innerhalb eines gewissen Spielraums ein Instrument der Lohnfestsetzung von Seiten des Managements, gegebenenfalls in Absprache mit dem Betriebsrat.

Diese Mechanismen, welche bei guter Konjunktur eine positive Lohndrift bewirken, wirken bei schlechter Konjunktur bzw. bei schlechter Arbeitsmarktlage in die Gegenrichtung. Darüber hinaus mögen die Überzahlungen auch infolge anderer Maßnahmen sinken. Dazu gehören u. a. Lohnkürzungen, die Aussetzung von Ist-Lohnerhöhungen, Wegfall von Zulagen und die Einführung von neuen Entlohnungssystemen²⁾. Freilich wirkt auch die Durchsetzung der Forderungen nach einem Mindestlohn von 10.000 S bzw. 12.000 S in diese Richtung, soweit die Anhebung der (niedrigsten) Tariflöhne nicht die Effektivlöhne um denselben Prozentsatz anhebt (Guger, 1990).

Der Branchendurchschnitt – und nur dazu liegen Daten vor – wird freilich dann gedrückt, wenn überdurchschnittlich gut zahlende Unternehmen die Beschäftigung vermindern bzw. überhaupt aus dem Markt ausscheiden.

Der vorliegende Beitrag untersucht den Verlauf der Überzahlungen in der Industrie anhand von Daten für 18 Branchen für den Zeitraum 1981 bis 1998 bzw. 2000. Dieser Datensatz erlaubt auch eine Analyse der Entwicklung der Lohndifferentiale sowohl bezüglich der Tariflöhne als auch der Effektivlöhne.

Zunächst wird gezeigt, dass sich die durchschnittlichen Überzahlungssätze der Stundenlöhne über die Tariflöhne von 1981 bis 1998 um mehr als 10 Prozentpunkte zurückbildeten. Welche Maßnahmen im Einzelnen die Überzahlungssätze gesenkt haben, lässt sich ohne umfangreiche Umfragen nicht feststellen. Es mag aber instruktiv sein auszuloten, um wie viel der Überzahlungssatz sinkt, wenn die Effektivlöhne nur im Ausmaß der Ist-Lohnklauseln erhöht werden, also eher „weiche“ Maßnahmen eingesetzt werden. Als Beispiel dienen die Lohnerhöhungen im Metallsektor (Übersicht 1). Der Überzahlungssatz betrug im September 1981 37,1%. Die Ist-Löhne stiegen mit 17 Lohnerhöhungen von Oktober 1981 bis November 1997 um 88,4%. Die Tariflöhne dagegen erhöhten sich etwas stärker, und zwar um 127,5%. Der Überzahlungssatz sank daher von 37,1% im September 1981 auf 13,5% nach der Lohnerhöhung von November 1997 ($113,5 = 258,3/227,5$, wobei

²⁾ Auch Ausgliederungen mit Übergang in „billigere“ Branchen und der verstärkte Einsatz von Leiharbeitskräften können die Entwicklung der Überzahlungssätze beeinflussen, je nachdem, ob hoch- oder geringqualifizierte Arbeitskräfte von der Ausgliederung betroffen sind oder durch Leiharbeitskräfte ersetzt werden. In der Regel steigt der Überzahlungssatz mit der Qualifikation. Wenn also z. B. Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation und niedrigen Überzahlungssätzen durch Leiharbeitskräfte (die von einem anderen Unternehmen beschäftigt werden) ersetzt werden, steigt der Überzahlungssatz im Unternehmen.

Übersicht 1: Lohnabschlüsse in der Eisen- und Metallindustrie: Arbeiter

	Kollektivvertragslohn		Ist-Lohn	
	In %	Index	In %	Index
Oktober 1981		100,0		100,0
November 1981	+8,4	108,4	+6,0	106,0
November 1982	+5,9	114,8	+4,4	110,7
November 1983	+3,7	119,0	+3,0	114,0
November 1984	+6,1	126,3	+4,8	119,5
November 1985	+6,4	134,4	+4,8	125,1
November 1986	+3,5	139,1	+2,5	128,3
November 1987	+2,8	143,0	+1,8	130,5
November 1988	+4,2	149,0	+3,1	134,5
November 1989	+7,4	160,0	+5,5	141,9
November 1990	+7,9	172,7	+6,3	150,9
November 1991	+6,3	183,5	+4,8	158,1
November 1992	+5,2	193,1	+3,9	164,3
November 1993	+3,8	200,4	+2,8	168,9
November 1994	+3,8	208,0	+3,5	174,8
November 1995	+3,8	215,9	+3,5	180,9
November 1996	+2,6	221,6	+2,0	184,5
November 1997 ¹⁾	+2,7	227,5	+2,1	188,4
November 1998 ¹⁾	+3,7	236,0	+2,9	193,9
November 1999 ¹⁾	+2,4	241,6	+1,9	197,6

¹⁾ Mit einer Verteilungsoption, die eine höhere Ist-Lohnsteigerung bedeuten kann.

258,3 = 137,1 × 1,884). Dies bedeutet einen Rückgang um 23,6 Prozentpunkte innerhalb von 17 Jahren.

Tatsächlich betrug der Rückgang des Überzahlungssatzes in der Eisen- und Metallindustrie jedoch nur 10,8 Prozentpunkte (von 37,1% im September 1981 – knapp vor der Lohnerhöhung vom November 1981 – auf 26,3% im April 1998 – nach der Lohnerhöhung im Herbst 1997). Dieser Vergleich bietet einen Anhaltspunkt dafür, dass im Zeitraum 1981/1998 die Effektivlöhne erheblich stärker stiegen, als aufgrund der Ist-Lohnabschlüsse allein zu erwarten gewesen wäre. Ein Großteil der negativen Lohn drift könnte also eingetreten sein, ohne dass die oben angeführten scharfen Einschnitte (Lohnkürzungen, Aussetzung von Ist-Lohnerhöhungen, Wegfall von Zulagen, Ausgliederungen u. a.) eingesetzt worden wären. Freilich dürften auch diese Maßnahmen dazu beigetragen haben.

STUNDENLÖHNE IN DER INDUSTRIE

ENTWICKLUNG DER ÜBERZAHLUNGSSÄTZE

Die Überzahlungssätze wiesen in der Industrie in den sechziger und Anfang der siebziger Jahre einen langfristigen positiven Trend auf. Der Höhepunkt dieser Entwicklung wurde für die Arbeiterverdienste im Jahr 1974 erreicht, als die Überzahlungssätze der Stundenlöhne im Durchschnitt der Industrie fast 35% erreichten. Dann folgte im Zuge der Rezession 1974/75 ein Einbruch und nach einer ruhigen Phase wiederum eine Spitze im Jahr 1981. Seitdem gehen die Überzahlungssätze stetig zurück. Der Zeitraum 1981/1998 fällt mit dem kräftigen Anstieg der Arbeitslosenquote zusammen: Im Jahr 1981 betrug die Arbeitslosenquote 2,4%, stieg aber in den Folgejahren bis auf 7,2% 1998. Wenn ihr Rückgang, der im Jahr 1999 einsetzte, mehrere Jahre anhält, ist zu

Statistische Grundlagen

Die Berechnung von Überzahlungssätzen und die langfristigen Vergleiche basieren auf den Daten der halbjährlichen Lohnstatistik bzw. der Statistik der Monatsbezüge der Angestellten in der Industrie der Wirtschaftskammer Österreich. Beide Erhebungen sind Stichproben, wenn auch recht umfassende. Schwankungen von einem Zeitpunkt zum anderen können daher auch auf einen Wechsel in der Erfassung der daran mitarbeitenden Unternehmen zurückgehen. Soweit es möglich war, wurden die Halbjahreserhebungen zu einem Jahresdurchschnitt zusammengefasst, um erratiche Schwankungen auszuschalten.

erwarten, dass sich wieder eine positive Lohn drift einstellt und dass die Lohnunterschiede zwischen den Industriebranchen zurückgehen.

Die Überzahlungssätze der Gehälter in der Industrie erreichten schon im Jahr 1972 einen Höhepunkt und folgten seitdem einem negativen Trend. Erst im Jahr 1998 ist wieder eine Aufwärtsbewegung des Überzahlungssatzes zu erkennen.

Der Rückgang des durchschnittlichen Überzahlungssatzes der Industrie könnte rein rechnerisch daraus folgen, dass die Überzahlungssätze in allen Branchen gleichmäßig sinken oder dass jene Branchen, die hohe Überzahlungen aufweisen, mehr Beschäftigte als andere Branchen verlieren und auf diese Weise der Industriedurchschnitt gedrückt wird (Struktureffekt). Der folgende Abschnitt geht dieser Frage nach und berechnet Industriedurchschnitte für die Stundenlöhne, Kollektivvertragslöhne und für die Überzahlungssätze.

VARIABLE GEWICHTUNG

Die Berechnung der durchschnittlichen Überzahlungen verwendet die Anteile der Industriebeschäftigten nach Branchen als Gewichte (Übersicht 2). Die Gewichte werden auf die Stundenlöhne und auf die Kollektivvertragslöhne angewandt. Aus dem Vergleich von Kollektivvertragslöhnen und Stundenlöhnen ergibt sich eine durchschnittliche Überzahlung in der Industrie³⁾.

Die durchschnittliche Überzahlung im Jahr 1981 (aufgrund der Gewichte von 1981) betrug 33,5%. Im Zeitraum von 17 Jahren verringerte sie sich auf 21,6% (Gewichte von 1998).

STARRE GEWICHTUNG

Wenn man die Besetzungszahlen aus dem Jahr 1981 auf die Stundenlöhne und Kollektivvertragslöhne im Jahr

³⁾ Die so berechneten Durchschnitte weichen nur geringfügig vom Durchschnitt der Stichprobe ab, wie er in den halbjährlichen Erhebungen angegeben wird.

Übersicht 2: Die Entwicklung der Löhne in der Industrie

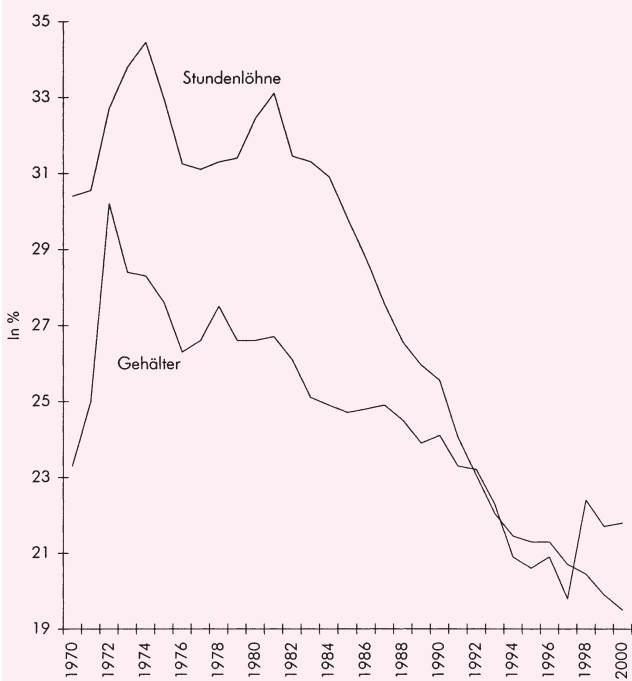
	1981		1998		1981 ¹⁾		1998 ¹⁾		Überzahlungen In %
	Beschäftigungsanteile In %		Stundenlöhne In S	Kollektivvertragslöhne In S	Stundenlöhne In %	Kollektivvertragslöhne In S	Überzahlungen In %		
Bergbau	2,4	0,9	63,71	44,72	42,5	148,11	106,63	38,9	
Eisenhüttenwerke	6,6	4,1	68,42	44,24	54,7	148,78	108,68	36,9	
Stein- und keramische Industrie	4,5	4,7	59,27	47,47	24,9	124,73	104,45	19,4	
Glasindustrie	1,4	2,2	54,15	45,46	19,1	120,59	107,87	11,8	
Chemische Industrie	9,3	9,4	65,30	44,92	45,4	138,97	107,31	29,5	
Papierherzeugung	2,5	3,0	63,61	50,32	26,4	139,16	117,18	18,8	
Papierverarbeitung	1,6	2,0	49,50	41,27	19,9	113,60	100,96	12,5	
Holzverarbeitende Industrie	4,9	7,2	54,28	42,77	26,9	109,97	95,59	15,0	
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	7,6	7,5	55,98	50,49	10,9	116,96	105,44	10,9	
Lederherzeugung	0,2	0,5	43,83	32,36	35,5	77,29	68,93	12,1	
Lederverarbeitung	2,9	1,3	44,11	32,60	35,3	92,52	69,61	32,9	
Gießereien	1,9	2,2	59,87	41,93	42,8	116,70	99,77	17,0	
Metallindustrie	1,4	1,2	60,08	44,21	35,9	132,00	101,07	30,6	
Maschinen- und Stahlbauindustrie	12,6	14,6	62,02	44,74	38,6	130,81	107,42	21,8	
Fahrzeugindustrie	5,2	6,7	65,35	44,29	47,6	136,34	105,98	28,7	
Eisen- und Metallwarenindustrie	9,8	12,7	54,90	41,81	31,3	115,34	99,32	16,1	
Elektroindustrie	11,1	12,2	57,98	43,64	32,9	123,31	101,00	22,1	
Textilindustrie	7,7	5,4	48,60	37,07	31,1	99,59	77,28	28,9	
Bekleidungsindustrie	6,2	2,3	41,20	34,14	20,7	81,45	67,90	20,0	
Gewichtetes Mittel (Gewichte 1998)						122,90	101,11	21,6	
Gewichteter Variationskoeffizient						0,116	0,099		
Gewichtetes Mittel (Gewichte 1981)			57,62	43,15	33,5	121,54	98,96	22,8	
Gewichteter Variationskoeffizient			0,126	0,101		0,144	0,130		

¹⁾ Jahresdurchschnitt: Mittel aus April- und September-Erhebung.

1998 anwendet, also die Gewichtung der Branchen untereinander von 1981 bis 1998 nicht verändert, ergibt sich eine Abnahme des Überzahlungssatzes in der Industrie um 10,7 Prozentpunkte auf 22,8%. Somit geht nur ein kleiner Teil des Rückgangs (1,2 von 11,9 Prozentpunkten) auf Verschiebungen der Branchenstruktur zurück, der weitaus größte Teil ist daher der Verringerung der Überzahlungssätze in den einzelnen Branchen zuzuschreiben.

In allen Industriezweigen nahm die relative Spanne zwischen Verdiensten und Tariflöhnen ab. Allerdings streut die Verringerung der Überzahlungssätze breit. Der stärkste Rückgang wurde in den Gießereien, der ledererzeugenden Industrie und der Fahrzeugindustrie verzeichnet, die geringste Änderung in der Bekleidungsindustrie und der Textilindustrie. In der Nahrungs- und Genussmittelindustrie blieb der Überzahlungssatz unverändert.

Abbildung 1: Überzahlungen der Stundenlöhne und der Gehälter in der Industrie



Ab 1975 einschließlich Bauindustrie. Gehälter: Jänner-Werte; Stundenverdienste: Durchschnitt von April (bzw. März) und September (bzw. Oktober); 2000: April-Wert.

Abbildung 2: Überzahlungssätze für Industriearbeiter 1981 und 1998

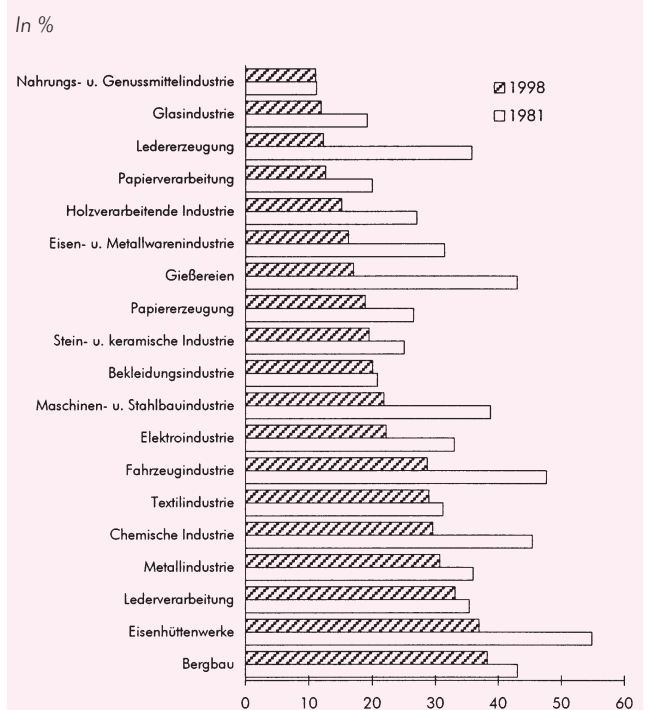


Abbildung 3: Überzahlungssätze der Industriearbeiter
Veränderung 1981/1998 in Prozentpunkten



VERÄNDERUNG DER BRANCHENSTRUKTUR UND DIE HÖHE DER LOHNUNTERSCHIEDE

Der Abbau des Abstands zwischen Effektivlöhnen und Kollektivvertragslöhnen bedeutet, dass in den letzten Jahren die Kollektivvertragsabschlüsse für die Entwicklung der Effektivlöhne eine größere Rolle spielen; er bedeutet aber nicht notwendigerweise eine Verminderung der Lohndifferenziale nach Branchen, da ja auch zwischen den Tariflöhnen erhebliche Unterschiede bestehen.

Die Kollektivvertragslöhne weisen im Jahr 1981 (Gewichte von 1981) einen Variationskoeffizienten von 0,101 auf, im Jahr 1998 mit 0,099 nahezu denselben Wert (Gewichte von 1998). Eine genauere Analyse erfordert dennoch die Ausschaltung des Struktureffektes.

Von 1981 bis 1998 verschob sich die Beschäftigungsstruktur der Industrie erheblich: Einige Branchen mit hohen Kollektivvertragslöhnen verloren, einige Branchen mit niedrigen Löhnen gewannen Beschäftigungsanteile. Wenn man diese Verschiebung ausschaltet, indem man die Branchenstruktur gleichhält, also die Beschäftigungszahlen des Jahres 1981 also auch für die Berechnung des Industriedurchschnitts verwendet, ergibt sich ein Variationskoeffizient von 0,130. Nach dieser Rechnung blieb die Streuung der Tariflöhne nicht unverändert, sondern erhöhte sich erheblich von 0,101 im Jahr 1981 auf 0,130 im Jahr 1998.

Ein ähnliches Phänomen lässt sich auch bezüglich der Stundenlöhne beobachten: Der Variationskoeffizient sinkt von 0,126 auf 0,116 im Jahre 1998, wenn die Kennzahlen anhand der Beschäftigtenzahlen des Jahres 1998 berechnet werden. Mit der unveränderten Struktur des Jahres 1981 steigt die Streuung jedoch auf 0,144.

ÄNDERUNGEN DER BESETZUNG DER QUALIFIKATIONSSTUFEN

In allen Branchen (mit Ausnahme der Nahrungs- und Genussmittelindustrie) gingen die Überzahlungssätze zurück, in manchen Bereichen sogar erheblich. Hier stellt sich die Frage, ob diese Entwicklung in den einzelnen Branchen hauptsächlich aus Verschiebungen der Beschäftigungsanteile zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen resultiert.

Die Daten aus der halbjährlichen Lohnerhebung, die sechs Qualifikationsstufen unterscheiden, erlauben es, dieser Frage nachzugehen. In der Berechnung einer neuen Variante der Stundenlöhne und der Kollektivvertragslöhne wird für jede einzelne Branche die Qualifikationsstruktur des Jahres 1981 beibehalten und auf die Daten des Jahres 1998 angewandt. Die so berechneten Stundenlöhne, Kollektivvertragslöhne und daraus resultierenden Überzahlungssätze sind in Übersicht 3 angeführt⁴⁾.

Übersicht 3 weist für den Bergbau einen Stundenlohn von 140,25 S aus. Dies ist ein hypothetischer Wert für den Fall, dass sich die Qualifikationsstruktur, also die Besetzung der einzelnen Qualifikationsstufen von Hilfsarbeiter bis Facharbeiter, seit 1981 nicht geändert hätte. Er kann mit dem Stundenlohn im Bergbau von 148,11 S laut Übersicht 2 verglichen werden, dem die Qualifikationsstruktur des Jahres 1998 zugrunde liegt. Dass die Stundenlöhne mit Qualifikationsstruktur des Jahres 1998 höher sind als mit unveränderter Qualifikationsstruktur des Jahres 1981, bedeutet, dass sich die Qualifikation der Arbeitskräfte von 1981 bis 1998 verbessert hat: Die Besetzung verschob sich von niedrig bezahlten Hilfsarbeitern und angelegerten Arbeitern zu hochbezahlten Facharbeitern und hochqualifizierten angelegerten Arbeitern.

Der gegenteilige Befund stellt sich für die Bekleidungsindustrie ein. Wenn die Qualifikationsstruktur beibehalten wird, fällt der Durchschnittslohn höher aus als der Durchschnittslohn gemäß der Qualifikationsstruktur des Jahres 1998. Man könnte hier von einer „Dequalifizierung“ sprechen.

In den letzten zwei Spalten von Übersicht 3 werden Stundenlöhne und Kollektivvertragslöhne aufgrund der Qualifikationsstruktur von 1981 mit jener nach 1998 ver-

⁴⁾ In einigen Branchen waren im Jahr 1998 einige Qualifikationsstufen nicht besetzt. Die fehlenden Daten wurden durch Interpolation zwischen benachbarten Qualifikationsfeldern ergänzt.

Übersicht 3: Auswirkungen von Verschiebungen der Qualifikationsstruktur auf die Durchschnittslöhne 1998

	Stundenlöhne	Kollektivvertragslöhne	Überzahlungen	Stundenlöhne	Kollektivvertragslöhne
	Mit Qualifikationsstruktur 1981 gewichteter Durchschnitt			Abweichung in % ¹⁾	
	In S		In %		
Bergbau	140,25	104,81	33,8	+5,6	+ 1,7
Eisenhüttenwerke	143,32	106,59	34,5	+3,8	+ 2,0
Stein- und keramische Industrie	123,25	104,23	18,2	+1,2	+ 0,2
Glasindustrie	112,98	97,82	15,5	+6,7	+10,3
Chemische Industrie	137,37	103,84	32,3	+1,2	+ 3,3
Papierherzeugung	137,01	115,67	18,5	+1,6	+ 1,3
Papierverarbeitung	107,70	95,80	12,4	+5,5	+ 5,4
Holzverarbeitende Industrie	108,72	94,03	15,6	+1,2	+ 1,7
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	115,16	104,09	10,6	+1,6	+ 1,3
Lederherzeugung	74,94	68,18	9,9	+3,1	+ 1,1
Lederverarbeitung	89,40	68,62	30,3	+3,5	+ 1,4
Gießereien	114,58	98,91	15,8	+1,8	+ 0,9
Metallindustrie	132,30	103,18	28,2	-0,2	- 2,0
Maschinen- und Stahlbauindustrie	125,99	103,54	21,7	+3,8	+ 3,7
Fahrzeugindustrie	132,27	104,66	26,4	+3,1	+ 1,3
Eisen- und Metallwarenindustrie	113,08	97,79	15,6	+2,0	+ 1,6
Elektroindustrie	124,71	102,91	21,2	-1,1	- 1,9
Textilindustrie	99,82	77,65	28,6	-0,2	- 0,5
Bekleidungsindustrie	82,24	68,27	20,5	-1,0	- 0,5
Gewichtetes Mittel	119,40	97,82	22,1	+2,9	+ 3,4
Gewichteter Variationskoeffizient	0,137	0,125			

Jahresdurchschnitt: Mittel aus April- und September-Erhebung. – ¹⁾ Abweichung der mit der Qualifikationsstruktur 1998 gewichteten Durchschnittslöhne 1998 von den mit der Qualifikationsstruktur 1981 gewichteten Durchschnittslöhnen 1998 in %.

glichen. Ein positiver Abstand bedeutet, dass sich die Qualifikationsstruktur von 1981 bis 1998 verbessert hat, ein negativer Wert weist auf eine Verschlechterung hin. Ein Vergleich der Branchen in dieser Hinsicht ergibt kein klares Bild.

Für die Industrie insgesamt verändern sich die Durchschnitte nur wenig. Die Festschreibung der Qualifikationsstruktur des Jahres 1981 ergibt einen Industriedurchschnitt der Stundenlöhne von 121,57 S gegenüber 119,40 S mit variabler Qualifikationsstruktur; dies deutet auf eine nur geringe Verbesserung der Qualifikation von 1981 bis 1998 hin und steht im Gegensatz zu früheren Jahren, als sich die Qualifikationsstruktur stark verbesserte (Pollan, 1983). Dequalifizierung und Höherqualifizierung über die Sektoren gleichen einander nahezu aus.

Ähnliches gilt für die Kollektivvertragslöhne: Der Industriedurchschnitt aufgrund der Qualifikationsstruktur von 1981 liegt mit 97,82 S nur geringfügig unter dem tatsächlichen Wert (98,96 S). Der durchschnittliche Überzahlungssatz bleibt mit 22,1% fast unverändert. Die Berechnung der neuen Variante ergibt eine gewisse Verminderung der Variationskoeffizienten sowohl für die Stundenlöhne als auch für die Kollektivvertragslöhne. Für die Industrie insgesamt haben also Verschiebungen der Besetzung nach Qualifikationen nur einen geringen Einfluss auf die Überzahlungen und auf die Streuung.

DIE ENTWICKLUNG DER GEHÄLTER IN DER INDUSTRIE

ÜBERZAHLUNGSSÄTZE

Während sich die Überzahlungssätze der Stundenlöhne im Zeitraum 1981 bis 1998 um rund 10 Prozentpunkte

verringerten, fiel der Rückgang der Überzahlungssätze der Gehälter viel schwächer aus: Von 1981 bis 2000 sank der relative Abstand zwischen Verdiensten und Tarifgehältern um weniger als 5 Prozentpunkte. Im Gegensatz zur Entwicklung der Überzahlungen der Arbeiterverdienste gibt es hier auch einige Branchen (Textil- und Bekleidungsindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Holzverarbeitende Industrie, Lederherzeugung, Glasindustrie), die steigende Überzahlungssätze aufweisen.

GEHALTSUNTERSCHIEDE

Weitere Unterschiede zwischen Arbeiter- und Angestelltenverdiensten betreffen das Ausmaß der Lohnunterschiede. Der Variationskoeffizient der Kollektivvertragsgehälter war 1981 mit 0,0736 viel geringer als jener der Arbeiterlöhne. Auch die Streuung der Verdienste (Monatsgehälter) liegt mit 0,0816 unter dem entsprechenden Wert für die Arbeiterverdienste.

Ähnlich wie für die Arbeiterlöhne erhöht sich auch für die Industriegehälter die Streuung bis 2000, allerdings nur geringfügig auf 0,0962 für die Monatsgehälter, etwas stärker auf 0,1266 für die Kollektivvertragsgehälter. Der Anstieg der Streuung fällt größer aus, wenn man zur Ermittlung des Variationskoeffizienten die Beschäftigungsstruktur von 1981 beibehält: Monatsgehälter 0,1093, Kollektivvertragsgehälter 0,1466.

Im Jänner 2000 lagen also die Gehälter in den Hochlohnbranchen noch weiter über dem Industriedurchschnitt, die Gehälter in den Niedriglohnbranchen noch weiter unter dem Durchschnitt. Dies wird besonders deutlich, wenn man zur Berechnung des Industriedurchschnitts die Branchenstruktur gleich hält.

Übersicht 4: Die Entwicklung der Gehälter in der Industrie

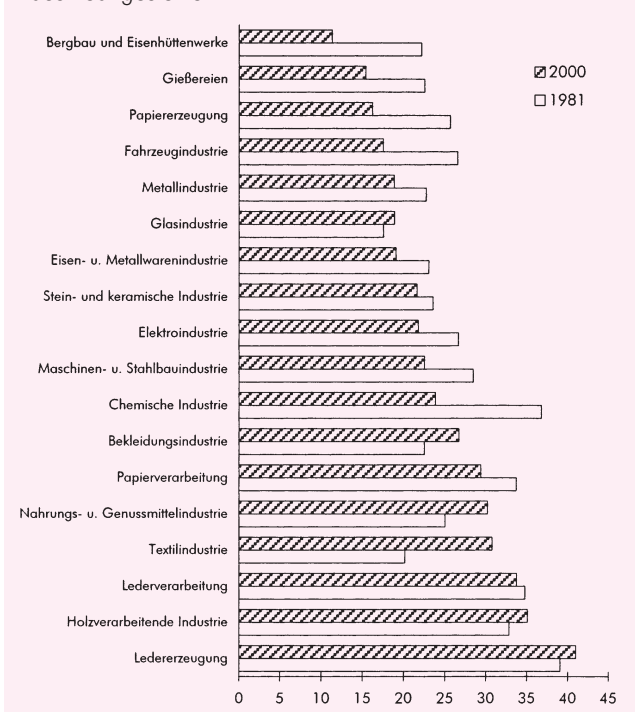
	1981		1999		Jänner 1981		Jänner 2000		Differenz der Überzahlungen 2000 gegenüber 1981 Prozentpunkte
	Beschäftigungsanteile	In %	Monatsgehalt	In S	Kollektivvertragsgehalt	In %	Monatsgehalt	In S	
Bergbau und Eisenhüttenwerke	8,0	3,5	16.979	13.908	22,1	42.669	38.341	11,3	-10,8
Stein- und keramische Industrie	3,8	4,1	16.224	13.139	23,5	36.499	30.027	21,6	- 1,9
Glasindustrie	1,0	1,5	16.331	13.903	17,5	34.947	29.412	18,8	+ 1,4
Chemische Industrie	12,6	13,3	17.638	12.902	36,7	37.753	30.493	23,8	-12,9
Papierherzeugung	1,6	1,6	17.769	14.152	25,6	40.295	34.701	16,1	- 9,4
Papierverarbeitung	1,4	2,1	16.267	12.170	33,7	34.462	26.647	29,3	- 4,3
Holzverarbeitende Industrie	3,3	4,7	14.640	11.024	32,8	30.553	22.630	35,0	+ 2,2
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	9,6	8,7	14.884	11.910	25,0	33.126	25.451	30,2	+ 5,2
Lederherzeugung	0,1	0,2	14.250	10.250	39,0	26.813	19.024	40,9	+ 1,9
Lederverarbeitung	1,3	0,6	12.578	9.337	34,7	29.190	21.833	33,7	- 1,0
Gießereien	1,0	0,9	17.013	13.892	22,5	37.275	32.329	15,3	- 7,2
Metallindustrie	1,3	1,0	17.326	14.127	22,6	38.155	32.120	18,8	- 3,9
Maschinen- und Stahlbauindustrie	15,3	16,8	16.481	12.835	28,4	37.477	30.601	22,5	- 5,9
Fahrzeugindustrie	5,9	4,2	16.218	12.825	26,5	39.497	33.635	17,4	- 9,0
Eisen- und Metallwarenindustrie	9,4	9,8	15.551	12.645	23,0	34.940	29.360	19,0	- 4,0
Elektroindustrie	14,6	21,0	16.335	12.904	26,6	40.589	33.347	21,7	- 4,9
Textilindustrie	6,6	4,4	13.529	11.264	20,1	31.036	23.745	30,7	+10,6
Bekleidungsindustrie	3,2	1,6	12.522	10.226	22,5	25.210	19.902	26,7	+ 4,2
Gewichtetes Mittel (Gewichte 1999)						36.848	30.049	22,6	
Gewichteter Variationskoeffizient							0,0962	0,1266	
Gewichtetes Mittel (Gewichte 1981)			15.977	12.598	26,8	36.628	30.005	22,1	- 4,7
Gewichteter Variationskoeffizient			0,0816	0,0736		0,1093	0,1466		

Im Jänner 1981 betrug z. B. das Monatsgehalt in der Bekleidungsindustrie 78,4% des Industriedurchschnitts, die Kollektivvertragsgehälter erreichten 81,2%. Diese Werte betragen im Jänner 2000 (bei konstanter Branchenstruktur) 68,8% für die Monatsgehälter bzw. 66,3% für die Kollektivvertragsgehälter. Die Bekleidungsindustrie fiel also hinsichtlich der Kollektivvertragsgehälter noch weiter zurück; diese Verschlechterung wurde jedoch teilweise durch eine Ausweitung der Überzahlung wettgemacht. Der umgekehrte Vorgang ist für Bergwerke

und eisenerzeugende Industrie festzustellen: Die Überzahlungen gehen zwar zurück, dennoch erhöhte sich in diesem Industriezweig der Abstand der Verdienste zum Industriedurchschnitt.

Für die Veränderung der Relation zwischen dem Lohnniveau einer Branche und dem Industriedurchschnitt mögen Verschiebungen der Qualifikationsstruktur in den einzelnen Branchen (und somit in der Industrie insgesamt) eine wichtige Rolle spielen. Immerhin deckt der Vergleich einen Zeitraum von fast 20 Jahren ab. So wäre es durchaus möglich, dass die Gehälter der Angestellten einer bestimmten (genau definierten) Qualifikation sowohl in den Hochlohnbranchen als auch in den Niedriglohnbranchen zwischen 1981 und 2000 um denselben Prozentsatz gestiegen sind; als Folge von Änderungen der Qualifikationsstruktur innerhalb der einzelnen Branchen – Zunahme der hochqualifizierten Arbeitskräfte in der einen, der niedrigqualifizierten Arbeitskräfte in der anderen Branche – verändern sich die Branchendurchschnittsgehälter und somit auch das Verhältnis zum Industriedurchschnitt. Für die Arbeiter konnte dieser Wandel der Qualifikationsstruktur in der vorliegenden Untersuchung ausgeschaltet werden; für die Angestellten war dies aufgrund der großen Zahl von Qualifikationsstufen nicht möglich.

Abbildung 4: Die Entwicklung der Überzahlungen für Industrieangestellte

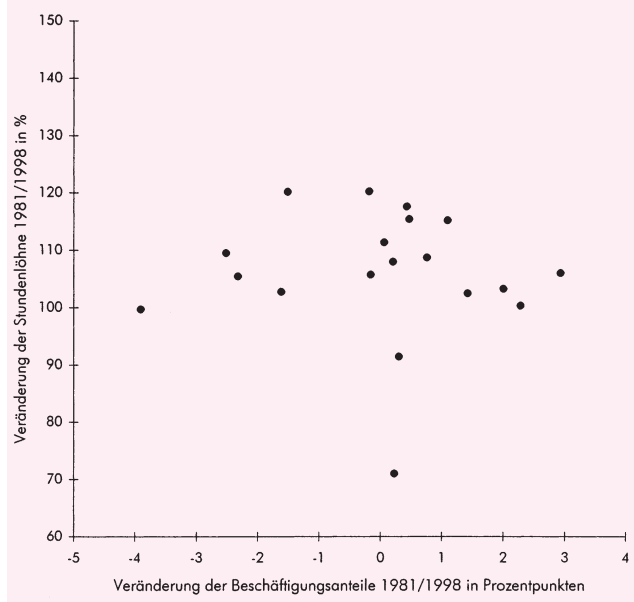


DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN BESCHÄFTIGUNGSÄNDERUNG UND LOHNWACHSTUM

Der Vergleich der Streuungsmaße für die Jahre 1981 und 1998 bzw. 2000 ergibt sowohl für die Arbeiter- als auch für die Angestelltenverdienste einen Anstieg der

Abbildung 5: Beschäftigungsverchiebung und Anstieg der Stundenlöhne 1981 bis 1998

Qualifikationsstruktur von 1981



Lohndifferentiale nach Branchen. Daraus geht jedoch nicht hervor, wie weit die Entwicklung der Löhne mit der Entwicklung der Beschäftigung korreliert.

Lohnunterschiede zwischen Arbeitnehmern mit derselben Qualifikation schwanken mit der Konjunktur, insbesondere mit der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus spielen Veränderungen des Angebotes an Arbeitskräften eine Rolle (Pollan, 1990). Über längere Zeiträume hinweg haben jedoch in einer Marktwirtschaft andere, langfristig wirkende Faktoren großes Gewicht: Expandierende Wirtschaftsbereiche müssen ihre Löhne anheben, um Arbeitskräfte anzuwerben; in schrumpfenden Branchen bleibt hingegen die Lohnentwicklung eher zurück.

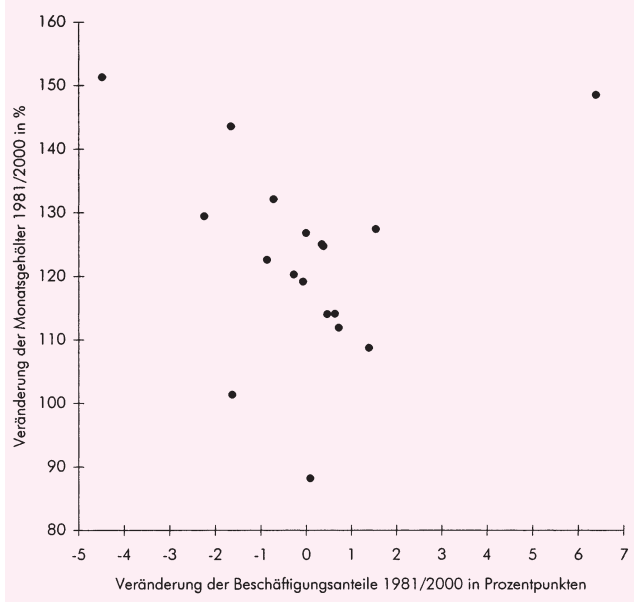
Diese Hypothese kann anhand der vorliegenden Daten grob überprüft werden, wenn der Anstieg bzw. der Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften eines Wirtschaftszweigs durch die Veränderung des Anteils an der Industriebeschäftigung dargestellt wird. Die Veränderung der Beschäftigungsanteile (Übersicht 2) wird in Abbildung 5 den Veränderungsrate der Stundenlöhne für die Industriearbeiter von 1981 bis 1998 gegenübergestellt.

Demnach gilt keineswegs die erwartete positive Beziehung zwischen Veränderung der Beschäftigung und Veränderung der Löhne⁵⁾. Dass eine Branche wächst oder schrumpft (gemessen an den Beschäftigungsanteilen),

⁵⁾ In Abbildung 5 weist die Ledererzeugung die kleinste Steigerungsrate auf. Hier erhebt sich angesichts der geringen Zahl der Beschäftigten, die insgesamt in dieser Branche beschäftigt sind, die Frage, ob diese Daten repräsentativ für die gesamte Branche sind. Dies gilt freilich, wenngleich in abgemilderter Form, auch für andere Branchen.

Abbildung 6: Beschäftigungsverchiebung und Anstieg der Monatsgehälter 1981 bis 2000

Qualifikationsstruktur von 1981



scheint also keinen starken Einfluss auf die Entwicklung der Löhne auszuüben. Die Bestimmungsgründe der Unterschiede in der Lohnentwicklung dürften somit in institutionellen Faktoren zu suchen sein (Pollan, 1997).

Zu ähnlichen Ergebnissen wie für die Arbeiterverdienste kommt man für die Angestelltenverdienste: Die Zuwachsraten sind mit der Verschiebung der Beschäftigungsanteile im Zeitraum 1981/2000 nicht korreliert (Abbildung 6).

ZUSAMMENFASSUNG

Anfang der achtziger Jahre lagen die Effektivlöhne in Österreichs Industrie um fast 34% über den Tariflöhnen, die Überzahlungssätze reichten in den einzelnen Industriezweigen von 11% bis über 50%. Die Effektivgehälter der Angestellten übertrafen die Kollektivvertragsgehälter im Durchschnitt um 27%. Seither gingen die Überzahlungen stetig zurück – die Lohndrift war negativ, und zwar wesentlich stärker für die Arbeiter als für die Angestellten.

Die Verringerung der Überzahlungen betraf hinsichtlich der Stundenlöhne alle hier untersuchten Branchen, hinsichtlich der Monatsgehälter die Mehrzahl der Branchen. Struktureffekte, gemessen an Verschiebungen der Beschäftigtenanteile an der Gesamtindustrie, erklären nur einen kleinen Teil des Rückgangs im Industriedurchschnitt. Ähnliches gilt für Änderungen der Qualifikationsstruktur innerhalb der einzelnen Industriezweige.

Die starke Bewegung der Überzahlungssätze in der Periode 1981 bis 1998 (Arbeiter) bzw. bis 2000 (Angestellte) würde eine Nivellierung der Effektivlöhne und -gehälter vermuten lassen. Dies war nicht der Fall – die Lohnunter-

schiede verstärkten sich sogar über diesen Zeitraum von fast 20 Jahren. Überdies ist keine systematische Beziehung zwischen der relativen Lohnentwicklung und der relativen Beschäftigungsentwicklung erkennbar.

LITERATURHINWEISE

- Guger, A., „Zur Mindestlohnforderung des ÖGB“, WIFO-Monatsberichte, 1990, 63(4), S. 189-193.
- Kienzl, H., „Wirtschaftspartnerschaft, Stabilität und Wachstum“, in Schmitz, W. (Hrsg.), Geldwertstabilität und Wirtschaftswachstum. Festschrift für Andreas Korp, Springer Verlag, Wien, 1971.
- Mesch, M., „Zentralisierung der Lohnsetzung, Reallöhne und Beschäftigung. Kommentar zu K. O. Moene und M. Wallerstein“, Wirtschaft und Gesellschaft, 1993, 19(4), S. 452-459.
- Moene, K. O., Wallerstein, M., Hoel, M., „Bargaining Structure and Economic Performance“, in Flanagan, R. J., Moene, K. O., Wallerstein, M. (Hrsg.), Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining, And Economic Performance, Clarendon Press, Oxford, 1993.
- Pollan, W., „Lohnunterschiede nach Qualifikationsstufen in der Industrie“, WIFO-Monatsberichte, 1983, 56(11), S. 688-695.
- Pollan, W., „Lohnunterschiede in der Industrie“, WIFO-Monatsberichte, 1990, 63(11), S. 616-622.
- Pollan, W., „Große Lohnunterschiede nach Branchen in der Industrie“, WIFO-Monatsberichte, 1997, 70(3), S. 171-178.
- Pollan, W., Einige Aspekte der Lohnbildung in Österreich. Lohnunterschiede und die Zentralisierung der Lohnverhandlungen, WIFO, Wien, 2000.

Wage Drift and Wage Differentials in Manufacturing since 1981 – Summary

During the boom years of the 1960s and 1970s wage drift (the difference between growth rates of wages and salaries actually paid and wage increases as negotiated by unions in collective bargaining) was strongly positive in Austria's manufacturing industry. This trend was reversed during the recession of 1974-75; since then, only briefly interrupted by a peak in the early

1980s, wage drift has been negative for the manufacturing sector as a whole. This phenomenon can be observed for most branches of manufacturing as well. These changes have, however, not levelled wage differentials. On the contrary, wage disparity has risen for wage as well as for salary earners during the period from 1981 to 1998.

MARKUS MARTERBAUER
EWALD WALTERSKIRCHEN

■ EINFLUSS DES WIRTSCHAFTS- WACHSTUMS AUF DIE ARBEITSLOSIGKEIT

Zwischen der BIP-Wachstumsrate und der Veränderung der Arbeitslosenquote besteht in der EU ein enger Zusammenhang. In Ländern mit höherem Wirtschaftswachstum steigt die Beschäftigung rascher und geht die Arbeitslosenquote stärker zurück als in den Vergleichsländern. In jenen Jahren, in denen sich das Wachstum über die Schwelle von 2½% beschleunigt, sinkt die Arbeitslosigkeit in den untersuchten EU-Ländern.

- *Theoretische Überlegungen*
- *Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in der EU*

Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich – Beschäftigung im internationalen Vergleich
- *Starker Einfluss des Wirtschaftswachstums auf die Beschäftigung*

Internationale Querschnittsanalyse – Wirtschaftswachstum und Beschäftigung im Zeitverlauf – Beschäftigungsschwelle in der EU bei einem Wirtschaftswachstum von 1¾%
- *Signifikante Auswirkung des Wirtschaftswachstums auf die Arbeitslosigkeit*

Internationale Querschnittsanalyse – Wirtschaftswachstum und Arbeitslosigkeit in ausgewählten Ländern – Arbeitslosigkeitsschwelle in der EU bei einem Wirtschaftswachstum von 2½%
- *Arbeitslosigkeit reagiert nur teilweise auf die Beschäftigungsentwicklung*
- *Mäßiger Einfluss der Löhne auf die Beschäftigung*
- *Beschäftigung und Nachfrage nach Branchen*

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Wien • 2000 •
50 Seiten • ATS 390,00 bzw.
EUR 28,34

Exportwachstum und Beschäftigung in der Sachgütererzeugung – Enger Zusammenhang zwischen Inlandsnachfrage und Beschäftigung im Dienstleistungssektor