

Wolfgang Pollan

Lohnunterschiede in der Industrie

Die Lohnunterschiede in Österreichs Industrie erhöhten sich seit 1983 wieder kräftig und waren 1989 sogar größer als im bisherigen Höhenpunkt 1975/76. Wie schon in früheren Zeiträumen dürfte sich die Ausweitung der Lohndifferentiale auf zwei Faktoren gründen: die Verschlechterung der Lage auf dem Arbeitsmarkt und in jüngster Zeit auch den Zustrom von Arbeitskräften aus dem Ausland. Beide Ursachen erhöhen das Angebot von Arbeitskräften in dem Teil des Arbeitsmarktes, aus dem die Arbeitskräfte für Niedriglohnbranchen rekrutiert werden. Daher sinken die relativen Löhne in diesen Wirtschaftszweigen.

Die Lohnentwicklung in Österreich reagiert im Vergleich zu anderen Ländern deutlich auf Änderungen in der Wirtschaftslage. Dies bedeutet, daß Maßnahmen zur Inflationsbekämpfung rasch und ohne hohe Kosten zu verursachen wirken. Je flexibler nämlich die Löhne und Preise auf Stabilisierungsmaßnahmen reagieren, desto weniger verringert sich die Produktion und erhöht sich die Arbeitslosigkeit. Die Stabilisierungspolitik Österreichs wird daher als recht erfolgreich gewertet (*Calmfors — Driffil, 1988*).

Die Flexibilität der Löhne in der Gesamtwirtschaft läßt sich in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Beschäftigtengruppen zurückverfolgen. Wie schon eine Reihe von Studien gezeigt hat, ist der Grad an Flexibilität jedoch nicht in allen Wirtschaftsbereichen gleich. Eine Er-

Fluktuation der Arbeitskräfte und Lohnhöhe

klärung dieser Unterschiede bezieht sich auf das Ausmaß des arbeitsplatzspezifischen Humankapitals¹⁾. Unternehmen, die viel in die firmenspezifische Ausbildung ihrer Arbeitskräfte investieren, suchen ihre Mitarbeiter durch überdurchschnittlich hohe Löhne langfristig an die Firma zu binden und die Fluktuation niedrig zu halten — denn der kurzfristige Ersatz von Arbeitnehmern, die ihr Dienstverhältnis kündigen, ist mit hohen Kosten verbunden. Die Entwicklung der Löhne orientiert sich an jenen für vergleichbare Beschäftigten. Um die Kontinuität in der Beschäftigung zu wahren, werden Lohnrelationen zu anderen, ähnlichen Branchen und Berufen nicht immer wieder neu verhandelt; das fördert die Loyalität und Produktivität der Beschäftigten. Nur wenn sich die Lage der Unternehmen wesentlich ändert, steht das Verhältnis der Löhne zu jenen in vergleichbaren Bereichen wieder zur Diskussion. Kurzfristige Änderungen auf dem Arbeits- und dem Gütermarkt, in dem das Unternehmen tätig ist, sind für die

Entwicklung der relativen Löhne also nur von geringer Bedeutung.

In Wirtschaftszweigen, die Arbeitskräfte ohne hohe Anlern- und Trainingskosten in den Produktionsprozeß eingliedern können, spielt die Vermeidung der Fluktuation der Arbeitskräfte nur eine untergeordnete Rolle. Abgehende Arbeitskräfte können problemlos durch neu angeworbene ersetzt werden. Die Löhne in diesen Branchen entsprechen daher viel mehr einem Lohn, der Nachfrage und Angebot ausgleicht. Schwankungen in der Wirtschaftsentwicklung schlagen sich also rasch

in den Löhnen nieder. Eine Erhöhung der Arbeitslosenquote läßt die Löhne der Beschäftigten in den Niedriglohnbranchen schwächer steigen als in den Hochlohnbranchen; somit vergrößern sich die Lohnunterschiede. Eine Verstärkung der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt hingegen verringert die Lohnunterschiede. Wenn das Angebot an Arbeitskräften knapper wird, fällt es den Betrieben immer schwerer, ihre Arbeitskräfte zu halten oder neue einzustellen. Mehr und mehr Arbeitskräfte werden von anderen Unternehmen abgeworben; um diesem Abgang entgegenzuwirken, erhöhen die Unternehmen die Löhne. Dieser Ansatz zur Erklärung der Entwicklung von Lohnunterschieden wird im folgenden als „Fluktuationshypothese“ bezeichnet.

Nicht-kompetitive Elemente auf dem Arbeitsmarkt

Ein zweiter Erklärungsansatz, der vor allem in der anglo-amerikanischen Literatur entwickelt wurde, gründet auf der Rolle der Gewerkschaften im Lohnbildungsprozeß²⁾. Er wird im folgenden als „institutionelle Hypothese“ bezeichnet. Lohnabschlüsse zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden brächten, so das Argument, ein Element der Starrheit in den Lohnbildungsprozeß. Die Höhe der Lohnabschlüsse würde sich nur mit einer gewissen Verzögerung und in geringem Maß nach den veränder-

¹⁾ Diese Hypothese, die auf die Bedeutung der Fluktuation von Arbeitskräften für den Betrieb hinweist, wird gemeinsam mit ähnlichen, aber weniger konkreten Erklärungsversuchen in der neueren Literatur unter dem Titel der Effizienzlohnhypothese zusammengefaßt (*Yellen 1984, Stiglitz 1987, Katz 1986*).

²⁾ Für ein formales Modell siehe *McDonald — Solow (1985)*.

ten wirtschaftlichen Gegebenheiten richten. In nicht oder nur schwach gewerkschaftlich organisierten Sektoren würden die Löhne dagegen rascher und stärker auf wechselnde wirtschaftliche Umstände, etwa die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt, reagieren. Die unterschiedlichen Mechanismen zur Lohnfestsetzung ergeben auch hier eine Vergrößerung der Lohnunterschiede bei einer Verschlechterung der Lage auf dem Arbeitsmarkt; umgekehrt verringern sich diese Unterschiede, wenn die Löhne im nicht gewerkschaftlich organisierten Sektor im Sog der Nachfrage nach Arbeitskräften rascher steigen als die schon für eine längere Zeit festgelegten Löhne im Gewerkschaftssektor

Die Schwankungen in den Lohnunterschieden lassen sich durch zwei nicht klar abgrenzbare Ansätze erklären: die Effizienzlohnhypothese und die Hypothese von nicht-kompetitiven Elementen auf dem Arbeitsmarkt.

Der Erklärungswert dieser Hypothese scheint für die Lohnbildung in Österreich, zumindest vordergründig, nur begrenzt zu sein. Laut internationalen Vergleichen ist in Österreich die Konzentration der gewerkschaftlichen Macht im Dachverband der Gewerkschaften relativ hoch (*Calmfors — Driffil, 1988*). Damit sei eine Koordination der Lohnforderungen der einzelnen gewerkschaftlichen Verhandlungsgruppen gewährleistet; diese schaffe günstige Voraussetzungen für die Durchsetzung einer solidarischen Lohnpolitik, die auf gleiche Lohnzuwachsrate für alle Arbeitnehmergruppen achtet³⁾. Tatsächlich wiesen die in den Kollektivverträgen einzelner Branchen ausgehandelten tariflichen Mindestlöhne lange Zeit ähnliche Erhöhungssätze auf. Dennoch entwickelten sich die tatsächlich bezahlten Verdienste (Effektivverdienste) über einen längeren Zeitraum auseinander (darauf wird später näher eingegangen). Ein Beispiel hierfür ist die Entwicklung der Löhne in den sechs Fachverbänden der eisen- und metallverarbeitenden Industrie, wo trotz identischer Tariflohnabschlüsse (und nahezu gleicher Ist-Lohnerhöhungen) die Entwicklung der Effektivverdienste in den einzelnen Fachverbänden unterschiedlich verlief (*Pollan, 1986*). Dies könnte als Hinweis darauf gewertet werden, daß nicht-kompetitive Elemente in Österreich weniger als in anderen Ländern auf der Ebene der Gewerkschaften zur Geltung kommen, sondern mehr auf der Ebene der Betriebe bzw. der Betriebsräte. Hierbei dürften institutionelle Faktoren, wie Eigentums- und Marktform (Monopol, Oligopol und andere Arten der Konkurrenz), von Bedeutung sein⁴⁾. Untersuchungen über die absoluten Lohnunterschiede in der Industrie, insbesondere der Vergleich der Lohnstruktur in Österreich mit jener in der BRD (*Walterskirchen, 1987*), weisen diesen Faktoren großes Gewicht zu. Der Umstand, daß die Tarifloohnerhöhungen in den letzten Jahren nicht mehr einheitlich waren, könnte ebenfalls diese Vermutung verstärken: Institutionelle Faktoren haben an Bedeutung gewonnen, und bestehende Lohnunterschiede können immer weniger mit dem oben angeführten ökonomischen Ansatz erklärt werden. In dieses Bild paßt insbesondere die Beobachtung, daß die Arbeitszeitverkürzung nicht wie früher für die gesamte Wirtschaft durch

einen Generalkollektivvertrag eingeführt wurde, sondern ein Ziel wurde, dessen Durchsetzung der Stärke der einzelnen Arbeitnehmergruppen überlassen ist.

Die Unterscheidung zwischen Arbeitskräften aus dem Inland und dem Ausland

Zahl und Verteilung von ausländischen Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt scheinen eng mit der Höhe und der Entwicklung der Lohnunterschiede zusammenzuhängen. Dies legt den Schluß nahe, daß die Verteilung der Arbeitskräfte aus dem Ausland über die Wirtschaftsbereiche ein Kriterium ist, das eine Unterscheidung zwischen der Fluktuationserklärung und der institutionellen Hypothese erlaubt.

Unter Arbeitskräften mit denselben Fähigkeiten und derselben Ausbildung dürften Anstellungs- und Ausbildungskosten für ausländische Arbeitskräfte höher sein als für inländische. Dafür sprechen anfängliche Verständigungsprobleme sowie der Umstand, daß sich ausländische Arbeitskräfte manchmal erst an das System der industriellen Fertigung anpassen müssen. Die Unterschiede in der Höhe der Anpassungskosten zwischen inländischen und ausländischen Arbeitskräften sind jedoch nicht der einzige Faktor; das Argument der Anpassungskosten hat auch eine Zeitdimension, nämlich die Dauer der Beschäftigung, während der sich die Investitionen in die Arbeitskräfte amortisieren. Bei gleich hohen Anpassungskosten werden Inländer dann eher eingestellt, wenn für Ausländer eine kürzere Beschäftigungsdauer erwartet wird — z. B. weil die Fluktuation für ausländische Arbeitskräfte höher eingeschätzt wird oder die Dauer der Arbeitsgenehmigung ungewiß ist.

Arbeitskräfte aus dem Ausland stehen vorwiegend mit jenen Inländern im Wettbewerb, die rasch und ohne große Kosten in ein Unternehmen eingegliedert werden können. Der Zustrom von Ausländern verringert daher den relativen Lohn in Bereichen mit niedrigen Anpassungskosten.

Arbeitskräfte aus dem Ausland dürften daher jene aus dem Inland besonders in Wirtschaftszweigen mit niedrigen Anpassungskosten konkurrenzieren. Also wird in diesen Branchen der Anteil an Gastarbeitern überdurchschnittlich hoch sein, und die relativen Löhne werden (in diesen Bereichen) durch die Zunahme des Anteils der Fremdarbeiter an der Gesamtbeschäftigung gedrückt. Tatsächlich entspricht die Verteilung der ausländischen Arbeitskräfte auf die einzelnen Wirtschaftssektoren im großen und ganzen jener, die zu erwarten ist, wenn die innerbetrieblichen Ausbildungskosten in der Lohnsetzung von Bedeutung sind (*Pollan, 1980, 1982*).

Die Konzentration ausländischer Arbeitskräfte in einigen Wirtschaftszweigen ist jedoch auch mit einer rein institutionellen Interpretation zu vereinbaren. Wenn in einem Wirtschaftssektor Gewerkschaften und Betriebsräte Löhne durchsetzen, die über dem Marktlohn liegen, kann das Unternehmen unter den geeigneten Arbeitskräften (die bereit sind, in dem Unternehmen zu arbeiten) jene,

³⁾ Zum Verhältnis zwischen Dachgewerkschaft und Einzelgewerkschaft vgl. *Guger (1990B)*.

⁴⁾ Allerdings läßt sich allein die Beobachtung, daß sich die Effektivverdienste trotz einheitlicher Tarifloohnerhöhungen auseinanderentwickeln, auch mit anderen Strukturmerkmalen, die sich aus der Hypothese der Effizienzlöhne ergeben, vereinbaren.

die es einstellt, willkürlich aussuchen⁵⁾. Es kann daher auch bei der Einstellung von Arbeitnehmern zwischen inländischen und ausländischen sowie zwischen männlichen und weiblichen Arbeitskräften unterscheiden, ohne dadurch die Gewinne zu vermindern. Der Befund, daß der Anteil der ausländischen und der weiblichen Arbeitskräfte in den Hochlohnbranchen gering ist, läßt sich also auch mit einer institutionellen Erklärung der Lohnunterschiede in Einklang bringen.

Die Höhe der Löhne und ihre schwache Reaktion auf Änderungen im wirtschaftlichen Umfeld in einigen Sektoren der Wirtschaft sind also sowohl mit der Hypothese der Effizienzlöhne als auch mit einer institutionellen Erklärung vereinbar. In beiden Erklärungsansätzen gibt es auch Branchen, deren Lohnentwicklung rasch auf Veränderungen auf dem Arbeits- und Gütermarkt reagiert

Ergebnisse früherer Untersuchungen

Die Ergebnisse früherer Studien scheinen mit der Ansicht übereinzustimmen, daß die Höhe der Anpassungskosten (Fluktuationsmodell) bei der Unterscheidung in Sektoren mit flexiblen und starren Löhnen eine Rolle spielt

Lohnunterschiede in der Industrie und in der Bauwirtschaft

In einer Untersuchung der Entwicklung der relativen Löhne der Industriebranchen für den Zeitraum 1962/1976 sind die (relativen) Löhne jener Industriezweige flexibel, die aufgrund von Industriekennzahlen (Anteil der ausländischen Arbeitskräfte, Anteil der Frauenbeschäftigung, Höhe der Lohnnebenkosten, Kapitalintensität) als Branchen mit niedrigen Anpassungskosten bezeichnet werden können (Pollan, 1980). Eine Verstärkung der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt läßt die Löhne der Arbeiter in den Niedriglohnbranchen rascher steigen als in den Hochlohnbranchen und verringert daher die Lohnunterschiede. Eine Erhöhung der Arbeitslosenquote vergrößert dagegen die Lohnunterschiede. Daneben gibt es einen sehr stark ausgeprägten Einfluß der Arbeitskräfte aus dem Ausland auf die Lohnstruktur: Eine Zunahme der Zahl von Arbeitnehmern aus dem Ausland erhöht besonders in den Niedriglohnbranchen das Angebot an Arbeitskräften und läßt die Löhne in diesen Zweigen schwächer steigen als in den Hochlohnbranchen⁶⁾. Dieselben Bestimmungsgründe ergeben sich auch aus einem Vergleich der Entwicklung der Löhne in der Industrie und in der Bauwirtschaft (Pollan, 1982, 1987). Obwohl die Tariflohnabschlüsse in der Bauwirtschaft kaum von jenen in der Industrie abweichen, erweisen sich die Löhne in der Bauwirtschaft als erheblich flexibler als die in der Gesamtindustrie. Ein Anstieg der Arbeitslosigkeit sowie eine Zunahme der Zahl an Gastar-

beitern verursachen in der Bauwirtschaft ein Sinken der Stundenverdienste der Arbeiter im Verhältnis zu jenen in der Industrie. Dies entspricht dem Bild eines durch deutliche Fluktuation⁷⁾ sowie einen hohen Ausländeranteil gekennzeichneten Sektors⁸⁾. Konjunkturschwankungen auf dem Arbeitsmarkt sowie Verschiebungen in der Nachfrage nach Bauleistungen schlagen sich rasch in den relativen Löhnen nieder⁹⁾.

Arbeiter und Angestellte

Aus einer Aufgliederung der Beschäftigten nach Arbeitern und Angestellten sind große Unterschiede in der Lohnentwicklung zu erkennen. Die innerbetrieblichen Ausbildungskosten dürften in der Regel für Angestellte relativ hoch sein, daher versuchen die Unternehmen, mit Angestellten langfristige Arbeitsverhältnisse aufrechtzuerhalten. Besonders in der Bauwirtschaft sind die Unterschiede in der Beschäftigungsdauer zwischen Arbeitern und Angestellten deutlich. Die Verdienste der Angestellten entwickeln sich viel stetiger und werden von Schwankungen des Angebotes und der Nachfrage bedeutend weniger beeinflusst als Arbeiterverdienste, obwohl die Tariflohnabschlüsse beider Gruppen fast identisch sind (Pollan, 1987, S. 222-226). Ähnliches gilt auch für den Verlauf der Verdienste in der Industrie (Pollan, 1986, S. 324-325).

Unterschiede nach Qualifikationsstufen

Nicht nur zwischen der Gruppe der Arbeiter und der Angestellten gibt es deutliche Unterschiede. Auch innerhalb der Gruppe der Arbeiter entsprechen die Differenzen nach Qualifikationsstufen jenen zwischen Angestellten und Arbeitern. Dies läßt sich für die Arbeiter in der Industrie gut belegen. In der Industrie etwa schwankt die Lohnspanne zwischen Facharbeitern und minderqualifizierten

Auch Lohnunterschiede nach Qualifikationsstufen schwanken. Zwischen Facharbeitern und minderqualifizierten Arbeitern etwa erhöht sich die Lohnspanne mit dem Zustrom von Arbeitskräften aus dem Ausland sowie dem Ansteigen der Arbeitslosigkeit. Dieselben Bestimmungsgründe gelten auch für Lohnunterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern.

Arbeitern¹⁰⁾ deutlich. Sie erhöhte sich mit dem Zustrom von Arbeitskräften aus dem Ausland Anfang der siebziger Jahre und verringerte sich wieder mit dem Rückgang der Ausländerbeschäftigung (Pollan, 1983, S. 691-693). Hingegen schienen Änderungen in der Arbeitsmarktlage die Höhe der Lohnunterschiede zwischen den Qualifikationsstufen kaum zu beeinflussen. Im Vergleich zu den starken Schwankungen der Lohnunterschiede zwischen den Industriebranchen sind jedoch die der Lohnunterschiede zwi-

⁵⁾ Dies setzt natürlich voraus, daß die Zahl der Arbeitskräfte, die zum Eintritt in einen Betrieb bereit sind, größer ist als jene, die tatsächlich eingestellt werden.
⁶⁾ Die Löhne in Branchen mit niedrigen Anpassungskosten scheinen also heftiger auf Einflüsse von „Außenreitern“ — von Erwerbstätigen, die nicht in diesen Sektoren beschäftigt sind — zu reagieren als jene in Zweigen mit hohen Anpassungskosten. Zu Außenreitern in diesem Sinn gehören nicht nur die Arbeitslosen, sondern auch ausländische Arbeitskräfte in Österreich. Zur Rolle der „Innenseiter“ und „Außenreiter“ in der Lohnbildung siehe McDonald — Solow (1985), Lindbeck — Snower (1986) und Carnuth — Oswald (1987).

⁷⁾ Unter den Produktionssektoren sind die Arbeitnehmer im Bauwesen am mobilsten (Bartunek — Pomezný 1990).

⁸⁾ Im Juli 1990 betrug der Anteil der Ausländer im Bauwesen 13,6% und war damit fast doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft (7,2%).

⁹⁾ Laut dieser Untersuchung bewirkt eine Erhöhung des Anteils der ausländischen Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung um 1 Prozentpunkt (z. B. von 4% auf 5%) eine Verringerung der relativen Löhne der Arbeiter in der Bauwirtschaft um rund 2½ Prozentpunkte.

¹⁰⁾ Nichtqualifizierte Anlernkräfte und Hilfsarbeiter.

schen den Qualifikationsstufen in der Industrie nur gering¹¹⁾). Damit erweist sich die innerbetriebliche Lohnstruktur im Gegensatz zur interindustriellen als ziemlich stabil. Das Bestreben, die herkömmliche Lohnhierarchie aufrechtzuerhalten, ist also stark ausgeprägt¹²⁾.

Streuung der Löhne in der Industrie

Der folgende Abschnitt untersucht den Verlauf der Lohnunterschiede in den achtziger Jahren anhand der Stundenverdienste der Arbeiter in der Industrie¹³⁾. Als Maß für die Lohnunterschiede zwischen den Branchen dient der Variationskoeffizient der Stundenlöhne (Standardabweichung der relativen Stundenlöhne)

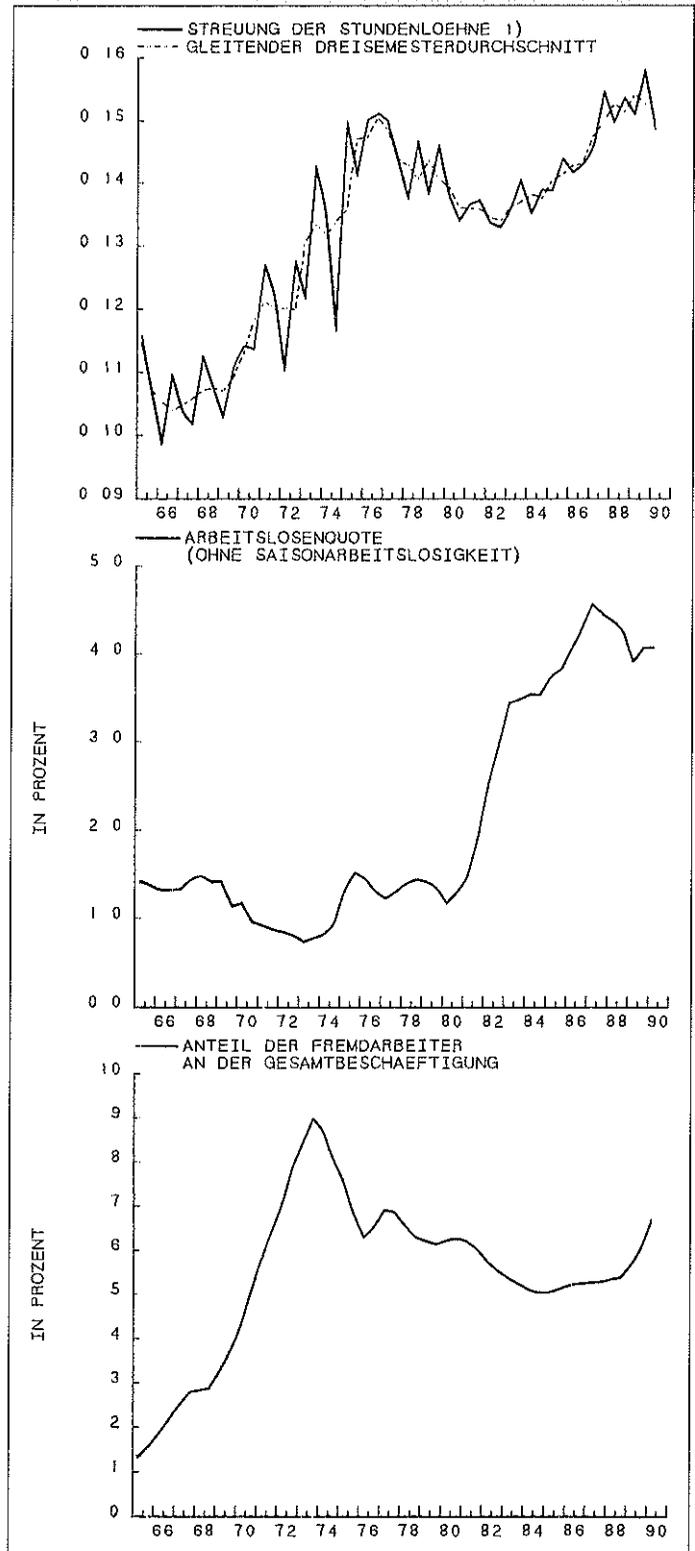
Basis der Berechnung ist die halbjährliche „Lohnerhebung in der Industrie Österreichs“ der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie. Die Lohnerhebung wird seit 1962 zweimal pro Jahr durchgeführt und enthält Daten über die Stundenverdienste in den einzelnen Branchen. Die Löhne schließen platzgebundene Zulagen, die lohnartigen Charakter haben, ein, aber weder Sonderzahlungen noch Überstundenentgelte. Die vorliegende Studie berücksichtigt nicht die Löhne in den Gaswerken, im Bergbau und in der Sägeindustrie, da Daten dieser Zweige nicht für die ganze Untersuchungsperiode verfügbar waren.

Die zunehmende Anspannung auf dem Arbeitsmarkt in der ersten Hälfte der sechziger Jahre verringerte zunächst die Lohndifferenz zwischen Niedrig- und Hochlohnbranchen. Nach der Ausweitung der Lohnunterschiede im Gefolge der Rezession 1967 begünstigte die zunehmende Anspannung auf dem Arbeitsmarkt die Niedriglohnbranchen. Gleichzeitig stieg die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte deutlich. Dieser Fremdarbeitereffekt, der die Lohnunterschiede vergrößert, überwog den in die Gegenrichtung wirkenden Einfluß der zunehmenden An-

Der Anstieg der Lohnunterschiede in Österreichs Industrie seit 1983 bestätigt Beobachtungen aus früheren Zeiträumen. Eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit sowie der Zahl der ausländischen Arbeitskräfte verschärft die Konkurrenz für Beschäftigte in den Niedriglohnbranchen.

spannung auf dem Arbeitsmarkt, und die Lohnspanne wuchs. Während sich aber die Arbeitslosigkeit bald auf niedrigem Niveau festigte, stieg der Anteil von ausländischen Arbeitskräften an der Gesamtbeschäftigung weiterhin rasch und erweiterte die Spanne zwischen Hochlohn- und Niedriglohnbranchen. Erst die zügige Verringerung der Gastarbeiterbeschäftigung in den Jahren nach der Rezession 1975 ließ die Lohndifferenz wieder schrumpfen, obwohl die Arbeitslosenquote stieg. Dank der Stabilisierung des Anteils der Arbeitskräfte aus dem Ausland Anfang der achtziger Jahre auf einem niedrigen Niveau (5% bis 6%) verminderte sich dieser Einfluß, und die Auswirkungen der sprunghaften Verschlechterung der Lage

Entwicklung der Lohnunterschiede in der Industrie Österreichs Abbildung 1



auf dem Arbeitsmarkt überwogen. Dies ist deutlich an der zunehmenden Streuung der Löhne in der Industrie zu erkennen. Die wachsende Zahl ausländischer Arbeitnehmer

¹¹⁾ Ähnliche Schlußfolgerungen scheinen auch für die USA zu gelten (Krueger — Summers, 1988)

¹²⁾ Versuche, Lohnunterschiede durch die Vereinbarung von Sockelbeträgen in Tarifverträgen zu verringern, waren, wie Erfahrungen zu Beginn der achtziger Jahre in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie und in der Chemieindustrie zeigten, nur in den Niedriglohnbranchen der Industrie erfolgreich. Dagegen stellten sich die herkömmlichen Lohnunterschiede in jenen Zweigen bald wieder ein, deren Löhne nur sehr lose von der Wirtschaftsentwicklung beeinflußt werden (Pollan, 1983, S. 694-695)

¹³⁾ Für einen internationalen Vergleich der Streuung der Verdienste in der Industrie bezogen auf einige Zeitpunkte siehe Guger (1990B).

zwischen 1988 und 1989 dürfte diesen Trend in den letzten Jahren verstärkt haben.

Die Beziehung zwischen der Streuung der Löhne und den wichtigsten Bestimmungsgründen (Arbeitslosenquote, Anteil der Gastarbeiter) läßt sich für den Zeitraum 1965/1989 quantifizieren:

$$(1) \quad SA_t = 0,0485 + 0,0078 A_{t-1} + 0,0059 FA_{t-1},$$

(7,5) (8,8)

$$R^2 = 0,707,$$

SA Standardabweichung der relativen Stundenlöhne,
 A Arbeitslosenquote (ohne Saisonarbeitslosigkeit),
 FA Anteil der ausländischen Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung in %.

Die Variablen A und FA sind um ein Halbjahr verzögert. Die Kursivzahlen unter den Schätzwerten der Koeffizienten sind die t -Statistiken Beobachtungszeitraum: 1. Halbjahr 1965 bis 2. Halbjahr 1989

Wie schon oben angeführt, bewirkt eine Verstärkung der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt eine Verringerung der Streuung der Löhne. Ein hoher Anteil ausländischer Arbeitskräfte aber läßt eine große Streuung erwarten¹⁴⁾

Ähnliche Resultate ergibt eine Schätzgleichung vom 1. Halbjahr 1965 bis zum 2. Halbjahr 1983, dem Tiefpunkt der Streuung in den achtziger Jahren:

$$(2) \quad SA_t = 0,0848 + 0,0092 A_{t-1} + 0,0059 FA_{t-1},$$

(3,0) (7,8)

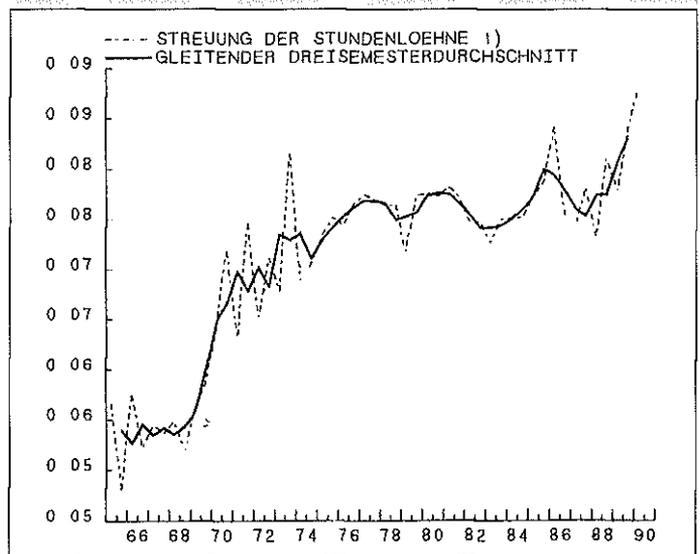
$$R^2 = 0,62,$$

Die Variablen A und FA sind um ein Halbjahr verzögert.

Die Beziehung zwischen der Höhe der Lohnunterschiede in der Industrie und den wichtigsten Determinanten, die sich für die Jahre bis 1983 schätzen läßt, scheint auch auf die letzten sieben Jahre zuzutreffen, in denen sich die Streuung wieder erheblich erhöhte¹⁵⁾. Dennoch bestehen Anhaltspunkte dafür, den Anstieg der Streuung in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre etwas anders zu interpretieren. Zwar kann weiterhin argumentiert werden, daß die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt (der Anstieg der Arbeitslosigkeit) die Entscheidungen der Unternehmen hinsichtlich der Lohnsetzung im Sinne der Fluktuationshypothese beeinflußt haben, daneben gilt aber auch die Arbeitszeitverkürzung als — allerdings eher institutionelles — Argument

Die Arbeitszeitverkürzung betraf zunächst Teile der Nahrungsmittelindustrie sowie der eisen- und metallverarbeitenden Industrie und griff dann in Bereiche über, die — wie die papierverarbeitende, papiererzeugende Industrie und die Chemieindustrie — eher zu den Hochlohnbranchen zu rechnen sind. Einige Niedriglohnbranchen, etwa die Bekleidungsindustrie, konnten bis jetzt noch keine Verkürzung der Wochenarbeitszeit durchsetzen, oder aber sie trat erst, wie in der Textilindustrie, Anfang 1990 in Kraft, zu einem Zeitpunkt also, der bereits in das Ende der Berichtsperiode fällt. Die Verminderung der Normarbeitszeit in den Bereichen mit überdurchschnittlichem Lohnniveau erhöht die Stundenlöhne um den Satz, um den die wöchentliche Arbeitszeit verkürzt wurde (im Falle der Verkürzung der Normarbeitszeit von 40 Stunden auf

Entwicklung der Lohnunterschiede in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie Abbildung 2



38,5 Stunden um 3,9%, von 40 Stunden auf 38 Stunden um 5,3%) Die Lohnunterschiede zwischen Hoch- und Niedriglohnindustrie wachsen also, außer die Anhebung der Stundensätze durch die Arbeitszeitverkürzung wurde in der laufenden oder den nachfolgenden Lohnrunden voll eingerechnet (kein Lohnausgleich)

Darüber hinaus können sich die Lohnspannen selbst bei einer Arbeitszeitverkürzung, die wie in der Eisen- und Metallindustrie mehrere Branchen einheitlich betrifft, ausweiten, dann nämlich, wenn in den Niedriglohnbranchen die Verkürzung der Wochenarbeitszeit später durch eine schwächere Anhebung der tatsächlich gezahlten Verdienste aufgewogen wird.

Das scheint auf einige Industriezweige zuzutreffen. Wie Abbildung 2 zeigt, hat die Streuung der Löhne innerhalb der eisen- und metallverarbeitenden Industrie ab Mitte der achtziger Jahre zugenommen. Dieser Anstieg könnte mit der Vereinbarung der Arbeitszeitverkürzung in diesem Bereich zusammenhängen; allerdings lassen die kräftigen Ausschläge von Halbjahr zu Halbjahr keine festen Aussagen zu. Für die eisen- und metallverarbeitende Industrie wurde eine Arbeitszeitverkürzung bereits in der Lohnrunde vom Herbst 1985 vereinbart. Als Geltungstermin wurde der November 1986 festgelegt. Falls in einigen Betrieben aufgrund von Betriebsvereinbarungen die Wochenarbeitszeit bereits vor diesem Termin verkürzt worden war und die meisten dieser Betriebe den Hochlohnbranchen zuzurechnen sind, erhöhten sich die Lohnunterschiede schon vor dem vereinbarten Termin. In dem Maße, in dem nun auch andere Betriebe die Arbeitszeit verkürzten und somit die Löhne indirekt erhöhten, verminderte sich die Lohnspanne wieder. Diese Interpretation stimmt mit der zeitlichen Entwicklung der Lohnspanne in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie überein: Die Lohnspanne vergrößerte sich von September 1985 bis April 1986 (einige Hochlohnbetriebe nahmen die Arbeitszeitverkürzung schon vorweg, darauf weist die Entwicklung der Arbeitszeit im Jahr 1986 hin), fiel dann bis Sep-

¹⁴⁾ Diese quantitative Beziehung zwischen der Streuung und ihren Hauptdeterminanten stimmt mit jener überein, die für eine frühere Periode (sie endet mit dem 2. Halbjahr 1975) gefunden wurde (Pollan, 1977).

¹⁵⁾ Die Gleichung für den Zeitraum 1965 bis 1983 überschätzt sogar die Ausweitung der Streuung für die Jahre 1984 bis 1989.

Entwicklung der relativen Löhne in 18 Industriezweigen

Übersicht 1

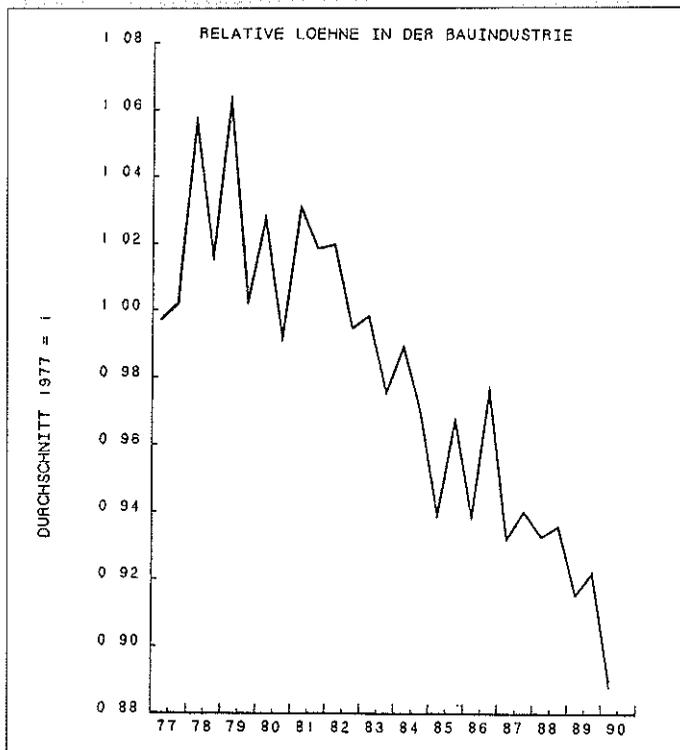
	1966	1976	1983	1989
	Industrie insgesamt = 1			
Eisenhütten	1 18	1 22	1 19	1 21
Stein- und keramische Industrie	0 97	1 00	1 04	1 03
Glasindustrie	0 95	0 92	0 97	0 97
Chemische Industrie	0 97	1 14	1 17	1 21
Papierzeugende Industrie	1 01	1 10	1 12	1 20
Papierverarbeitende Industrie	0 89	0 86	0 89	0 92
Holzverarbeitende Industrie	0 97	0 95	0 94	0 90
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	1 02	0 99	0 99	1 00
Ledererzeugende Industrie	0 87	0 80	0 75	0 70
Lederverarbeitende Industrie	0 85	0 79	0 79	0 78
Gießereindustrie	1 10	1 07	1 02	0 97
Metallindustrie	1 10	1 11	1 06	1 06
Maschinenindustrie	1 11	1 13	1 09	1 09
Fahrzeugindustrie	1 11	1 16	1 12	1 12
Eisen- und Metallwarenindustrie	1 03	0 99	0 96	0 96
Elektroindustrie	1 01	1 02	1 02	1 03
Textilindustrie	0 86	0 79	0 86	0 84
Bekleidungsindustrie	0 84	0 73	0 71	0 68

tember (mehr Betriebe verkürzten die Arbeitszeit) und weiter bis April 1987 (Arbeitszeitverkürzung in allen Betrieben)¹⁶⁾. In den folgenden Jahren erhöhte sich die Lohnspanne wieder. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, daß die Arbeitszeitverkürzung in einigen Betrieben zum Teil in die Löhne eingerechnet wurde, in anderen jedoch nicht.

Übersicht 1 enthält für einige ausgewählte Jahre Daten über die relativen Löhne in der Industrie, und zwar für jene Jahre, in denen die Streuung Höhe- und Tiefpunkte erreichte. In einigen Industriezweigen stiegen die relativen Löhne von 1983 bis 1989 erheblich — etwa in den Eisenhütten, der Chemieindustrie, der papiererzeugenden und

Verhältnis von Stundenlöhnen in der Bauindustrie zu Stundenlöhnen in der Industrie

Abbildung 3



¹⁶⁾ Falls die im Kollektivvertrag vereinbarte Arbeitszeitverkürzung zum vorgesehenen Zeitpunkt eintrat, wurde sie erstmals in den Lohnerhebungen für April 1987 erfaßt.

¹⁷⁾ Die Stundenlöhne in der Bauindustrie werden in der Berechnung der Streuung und der Durchschnittslöhne in der Industrie nicht berücksichtigt.

papierverarbeitenden Industrie. Dagegen fielen die Stundenlöhne in der ledererzeugenden Industrie, der Bekleidungsindustrie und den Gießereien in diesem Zeitraum zurück.

Deutlich veränderte sich auch das Verhältnis zwischen Löhnen in der Bauindustrie und den Durchschnittslöhnen in der Industrie insgesamt¹⁷⁾. In den Jahren nach der Rezession 1974/75, als die Baukonjunktur noch günstig war, zogen die relativen Löhne in der Bauindustrie etwas an; mit dem scharfen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu Beginn der achtziger Jahre setzte ein Abwärtstrend ein, der sich

Zu den ökonomischen Mechanismen, die eine Erhöhung der Streuung bewirkten, dürfte 1986 auch ein institutionelles Element getreten sein: die Arbeitszeitverkürzung. Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurde zunächst vorwiegend für Hochlohnbranchen durchgesetzt. Das bedeutet in diesen Bereichen eine entsprechende Anhebung der Stundenlöhne bei vollem Lohnausgleich und damit eine Ausweitung der Unterschiede zwischen den Stundenlöhnen in der Industrie.

1987/88 abschwächte, als die Bauwirtschaft wieder in eine Aufschwungsphase trat. 1989 und 1990 jedoch überwog wieder der lohndämpfende Effekt des Anstiegs der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte, und die Löhne in der Bauwirtschaft blieben wieder deutlich hinter dem Industriedurchschnitt zurück.

Zusammenfassung

Diese Studie untersucht am Beispiel der Industrie die Entwicklung der Lohnunterschiede in Österreichs Wirtschaft. Wie andere Untersuchungen zu diesem Thema ergeben, unterlag die Lohnspanne (gemessen als Standardabweichung der relativen Löhne) zyklischen Schwankungen, die als Reaktion auf die wechselnde Anspannung auf dem Arbeitsmarkt interpretiert werden können.

Eine weitere wichtige Determinante der Entwicklung der Lohnunterschiede ist der Anteil der Arbeitskräfte aus dem Ausland an der Beschäftigung in Österreich. Für die Deutung dieser Beobachtungen erweist sich die Unterscheidung in Hochlohnbranchen, in denen die Löhne nur schwach auf Änderungen des wirtschaftlichen Umfeldes ansprechen, und Niedriglohnbranchen, in denen die Löhne kräftig reagieren, als sehr hilfreich. Eine Erklärung fußt auf der Wichtigkeit von innerbetrieblichen Anpassungskosten für Arbeitskräfte in den Hochlohnbranchen. Ein anderer Ansatz streicht die Bedeutung von institutionellen Faktoren bei der Lohnbildung in manchen Sektoren heraus. Welche von beiden Hypothesen eher zutrifft, ist ohne bedeutend weitergehende Untersuchungen schwer zu belegen, zumal sich die Einteilungskriterien der Sektoren nach der einen oder der anderen Hypothese weitgehend überschneiden: Branchen, für die hohe Anpassungskosten vermutet werden können, sind in der Regel auch jene, die gewerkschaftlich gut organisiert sind oder in denen die Betriebsräte eine starke Stellung einnehmen.

Während also der Verlauf der Lohnunterschiede von den sechziger Jahren bis Anfang der achtziger Jahre sowohl mit der einen als auch mit der anderen Hypothese vereinbar ist, ist der scharfe Anstieg der Lohnunterschiede in der Industrie nur zum Teil mit der Fluktuationshypothese zu erklären. Er weist eher auf das verstärkte Wirken von institutionellen Faktoren hin. Diese Deutung stimmt auch zeitlich mit der Einräumung größerer Autonomie an die einzelnen gewerkschaftlichen Verhandlungsgruppen, vor allem in der Durchsetzung der Arbeitszeitverkürzung, überein.

Literaturhinweise

- Bartunek E., Pomezny, W. „Dienstgeberwechsel“, Österreichisches Statistisches Zentralamt Statistische Nachrichten 1990, 45(10), S. 718-723
- Calmfors L., Driffil J., „Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance“, Economic Policy, 1988, (6) S. 13-47
- Carruth, A., Oswald, A., „On Union Preferences and Labour Market Models: Insiders and Outsiders“, Economic Journal 1987, 97 S. 431-445
- Guger, A. (1990A), „Corporatism: Success or Failure? Austrian Experiences“, WIFO Working Papers 1990 (36).
- Guger, A. (1990B), „Zur Mindestlohnforderung des ÖGB“, WIFO-Monatsberichte, 1990, 63(4) S. 189-193
- Katz, L., Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation, NBER Macroeconomics Annual 1986, M. I. T. Press, Cambridge Mass. 1986
- Krueger, A., Summers, L., „Efficiency Wages and the Inter-industry Wage Structure“, Econometrica, 1988, 56(2) S. 259-293
- McDonald, I., Solow, R., „Wages and Employment in a Segmented Labor Market“, Quarterly Journal of Economics, 1985, 100(4) S. 1115-1136
- Lindbeck, A., Snower, D., „Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations“, American Economic Review 1986, 76(2), S. 235-239
- Pollan, W., „Der Einfluß des Konjunkturverlaufes und der Fremdarbeiterbeschäftigung auf die interindustrielle Lohnstruktur“, WIFO-Monatsberichte, 1977, 50(2), S. 63-70.
- Pollan, W., „Wage Rigidity and the Structure of the Austrian Manufacturing Industry — An Econometric Analysis of Relative Wages“, Weltwirtschaftliches Archiv, 1980, 116(4) S. 697-728
- Pollan, W., „Lohnentwicklung in der Bauwirtschaft — Flexible Löhne in einem geschützten Sektor“, WIFO-Monatsberichte, 1982, 55(1) S. 12-21
- Pollan, W., „Lohnunterschiede nach Qualifikationsstufen in der Industrie“, WIFO-Monatsberichte, 1983, 56(11), S. 688-695
- Pollan, W., „Tariflohnabschlüsse und Entwicklung der Lohnunterschiede in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie“, WIFO-Monatsberichte, 1986, 59(5), S. 320-328.
- Pollan, W., „Die Entwicklung der Einkommen in der Bauwirtschaft“, in Marin, B. (Hrsg.), Verfall und Erneuerung im Bauwesen, Internationale Publikationen Wien, 1987
- Stiglitz, J., „The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price“, Journal of Economic Literature 1987, 25(1) S. 1-48
- Walterskirchen, E., „Lohnunterschiede nach Betrieben und Branchen“, WIFO-Monatsberichte, 1987, 60(8) S. 492-497
- Yellen, J., „Efficiency Wage Models of Unemployment“, American Economic Review Papers and Proceedings, 1984, 74, S. 200-205