

Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, SEITEN 83–95
LUCIO BACCARO, JONAS PONTOUSSON

Wirtschaftswachstum nach dem Fordismus: Neue Ansätze in der vergleichenden politischen Ökonomie

In diesem Beitrag untersuchen die Autoren, wie nationale politische Ökonomien auf die Erosion des nachfragegetriebenen Wachstumsmodells der Nachkriegszeit reagiert haben. Der analytische Ansatz konzentriert sich auf die relative Bedeutung verschiedener Komponenten der Gesamtnachfrage, in erster Linie Exporte und private Konsumausgaben, sowie die dynamischen Beziehungen zwischen den „Nachfrage-treibern“ von Wachstum. Die Verfasser veranschaulichen diesen Ansatz durch den Vergleich verschiedener Muster wirtschaftlichen Wachstums in Deutschland, Italien, Schweden und Großbritannien in der Zeit von 1994 bis 2007. Die Befunde zeigen, dass exportgetriebenes und konsumgetriebenes Wachstum unterschiedliche Implikationen für Verteilungskonflikte bergen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, PP 83–95
LUCIO BACCARO, JONAS PONTOUSSON

Economic growth after Fordism: new approaches to comparative political economy

In this article the authors investigate how national political economies responded to the erosion of the demand-driven growth model of the post-war period. The analytical approach concentrates on the relative importance of different components of aggregate demand, in particular exports and household consumption, and on the dynamic relations among the “demand drivers” of growth. The article illustrates this approach by comparing patterns of economic growth in

Germany, Italy, Sweden and the UK over the period 1994–2007. The discussion emphasises the fact that export-led growth and consumption-led growth have different implications for distributive conflict. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, SEITEN 96–104
FRANK BANDAUF

Nordische Gewerkschaften unter Druck. Der Angriff rechter Parteien auf das Gent-System in Schweden und Dänemark

Die nordischen Länder galten lange Zeit als Paradies für Gewerkschaften, was sich in einem enorm hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad widerspiegelte. Seit Ende der 1990er Jahre haben aber auch die Gewerkschaften in den nordischen Ländern mit substantiellen Mitgliederverlusten zu kämpfen. Während dies zum Teil auf den Strukturwandel zurückzuführen ist, zeigt dieser Beitrag, dass die Politik rechter Regierungen diesen Trend in Schweden und Dänemark erheblich verschärft hat. Den zentralen Ansatzpunkt rechter Regierungen bildete die in diesen Ländern von den Gewerkschaften verwaltete Arbeitslosenversicherung (das sogenannte Gent-System), die sich in der Vergangenheit als wichtiges gewerkschaftliches Rekrutierungsmittel erwiesen hat. Um ihr Ziel zu erreichen, bedienten sich die rechten Regierungen dabei unterschiedlicher Strategien, nämlich der Aushöhlung des Gent-Systems in Schweden und der Entkopplung von Arbeitslosenversicherung und Gewerkschaften in Dänemark. Während die schwedischen Gewerkschaften auf Gegenmaßnahmen der Sozialdemokraten hoffen können, scheinen die dänischen Gewerkschaften auf sich allein gestellt. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, PP 96–104

FRANK BANDAUF

Storming Labour's last strongholds: The political right's attack on the Ghent system in Sweden and Denmark

The Nordic countries have long been considered a paradise for trade unions, having shown ability to stem the tide of union decline basically due to their Ghent systems of unemployment insurance. But over the last two decades, the Ghent effect seems to have lost some of its power as labour unions have no longer been spared from substantial membership losses. The article shows that well-directed legislative changes to the Ghent system introduced under right-wing governments contributed substantially to the decline in union membership in the two Scandinavian Ghent countries, Sweden and Denmark. While the deliberate erosion of the Ghent system substantially lowered union density in Sweden, the unions' membership losses in Denmark partly resulted from decoupling unions from unemployment insurance. The reforms were especially disastrous for the blue-collar confederation LO. While the Swedish unions can rely on the help of the Swedish Social Democrats in "repairing" the Ghent system, the Danish unions will have to find other ways to attract workers. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, SEITEN 105–113

OLAF STRUCK

Probleme der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

In der Vergangenheit haben Migrationswellen zur Unterschichtung des deutschen Arbeitsmarktes beigetragen. Die jüngste Fluchtmigration übersteigt die Größenordnung der

bisherigen Zuwanderung und so stellt sich die Frage, inwieweit eine Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. Anhand der Kategorien des Forschungsstandes zu Bedingungen gelungener Arbeitsmarktintegration wird untersucht, in welcher Weise der deutsche Arbeitsmarkt die Zuwanderer aufnehmen kann und aktuell aufnimmt. Im Grundsatz bestehen gute Chancen, durch eine aktive Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Aufnahmepolitik ein hohes Niveau der Arbeitsmarktintegration zu erreichen. Der Beitrag skizziert die hierfür notwendigen Maßnahmen. Allerdings sind in den letzten zwei Jahren auch erhebliche Probleme deutlich geworden, die besonders notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen in geeigneter Weise einzuleiten. Dies erhöht die Gefahr, dass sich Flüchtlinge in untere prekäre Segmente am Arbeitsmarkt eingliedern, was dauerhaft mit mangelnden Teilhabechancen der Migranten sowie mit fiskalischen Kosten verbunden ist. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, PP 105–113

OLAF STRUCK

Problems of the labour market integration of refugees

In the past, migration flows have contributed to the stratification of the German labour market. Recent migration exceeds the scale of the previous immigration and so the question arises: Will the integration of the new immigrants into the labour market succeed? Based on the categories of research into the conditions of successful labour market integration, the author examines the ways in which the German labour market can accommodate the immigrants and how the process is currently being achieved. In principle, there are good opportunities to achieve a high level of labour market integration through active education, labour market and reception policy. This article clarifies the necessary measures. However, in the past two

years considerable problems have also become apparent in the process of suitably introducing the necessary qualification measures. This increases the risk of an underclass in the labour market, with refugees being absorbed into the precarious segment of the labour market which is linked to a permanent lack of participation opportunities for the migrants and costs for the welfare state. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, SEITEN 114–123

ANNE BUSCH-HEIZMANN, TIMOTHY RINKE

Der Einfluss betrieblicher Strukturen auf die Verdienste von Frauen und Männern.

Ergebnisse der Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP-LEE)

Die Studie untersucht mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und der für die Welle 2011 durchgeführten Betriebsbefragung (SOEP-LEE) die Wirkungen auf Chancengleichheit orientierter betrieblicher Strukturen für die Verdienste von Frauen und Männern. Dabei werden in dem Beitrag solche betrieblichen Maßnahmen fokussiert, von denen angenommen werden kann, dass sie einen egalisierenden Effekt auf geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede haben. Die Analyse differenziert zwischen verbindlichen und weniger verbindlichen Formalisierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Ergebnisse deuten an, dass die durchschnittlichen Verdienste der Befragten mit verbindlichen Formalisierungsmaßnahmen in den Betrieben steigen, wobei dies für Arbeitnehmerinnen in stärkerem Maße gilt. Im Hinblick auf weniger verbindliche Formalisierungsmaßnahmen zeigt sich hingegen kontrolliert um Drittvariablen kein Effekt. Bezüglich der Maß-

nahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden bei dem Vorliegen von Maßnahmen zur Arbeits(zeit)flexibilisierung vergleichsweise große Egalisierungschancen deutlich, während die Ergebnisse andererseits auch überraschende Befunde zutage fördern, z. B., dass Männer von betrieblichen Maßnahmen der Kinderbetreuung in stärkerem Maße als Frauen profitieren. Die Ergebnisse werden unter anderem vor dem Hintergrund zu Annahmen des „Flexibility Stigmas“ sowie zu neo-institutionalistischen Arbeiten diskutiert. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, PP 114–123
ANNE BUSCH-HEIZMANN, TIMOTHY RINKE

The impact of firm structures on the earnings of women and men. Results of the Linked Employer-Employee Survey of the Socio-Economic Panel Study (SOEP-LEE)

Using data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) and the 2011 implemented Linked Employer-Employee Survey (SOEP-LEE) the article examines the efficacy of firm policies which are assumed to foster equality of opportunities for women and men. For this purpose, the associations between these firm structures and the average earnings of female and male employees are analysed. The results show that the average earnings of the respondents benefit from binding formalisation measures, and that this is the case especially for female employees. However, examining other variables, the analyses reveal no effect of less-binding formalisation measures. Concerning firm-specific policies for balancing family and work, the analyses indicate that measures on working (time) flexibility have relatively high chances of reducing inequalities in the earnings whereas other results are surprising, for example that childcare measures favour men more than women. The empirical results are discussed in terms of the “flexibility stigma” and of arguments relating to neo-institutionalism. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, SEITEN 124–131
MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

WSI-Mindestlohnbericht 2018: Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse

Zu Beginn des Jahres 2018 traten in vielen Ländern neue Mindestlöhne in Kraft, die zum Teil mit deutlichen Erhöhungen verbunden sind. In der Europäischen Union setzte sich die dynamische Entwicklung der Vorjahre mit einer mittleren Steigerungsrate von 4,4 % fort, wobei die wieder stärker anziehenden Verbraucherpreise zu einem geringeren Reallohnzuwachs von 2,8 % führten (Vorjahr: 5,1 %). Getrieben wird die Entwicklung insbesondere von den zentral- und osteuropäischen Mitgliedsländern, wo die Mindestlöhne – von einem geringeren Ausgangsniveau aus – weiter zu denen in Westeuropa aufschließen. Die gilt insbesondere, wenn Kaufkraftunterschiede berücksichtigt werden. Der vorliegende WSI-Mindestlohnbericht analysiert die aktuelle Entwicklung und schlägt dabei die Brücke zur politischen Debatte um eine europäische Mindestlohnpolitik, die u. a. der französische Staatspräsident Macron forciert hat und die auch in Deutschland im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD aufgegriffen wurde. Der Bericht konstatiert, dass auch in Deutschland mit seinem relativ geringen Mindestlohniveau noch Handlungsspielraum zur Verwirklichung von existenzsichernden Löhnen besteht. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, PP 124–131
MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

WSI Minimum Wage Report 2018: Consumer price developments dampen real wage gains

When in January 2018 new minimum wages came into force across a large number of countries, they in part entailed substantial gains for

employees. In the European Union, the dynamic growth trajectory of previous years continued with a median increase of 4.4 %. However, the recent uptick in consumer prices implies more modest real gains of 2.8 % (compared to 5.1 % in the previous year). The driving force behind this trend is particularly rapid minimum wage growth in a number of member states in Central and Eastern Europe. Starting from a substantially lower level, minimum wages in these countries continue to close in on those in Western Europe, in particular when differences in purchasing power are taken into account. The WSI Minimum Wage Report analyses these developments and places them within the context of the current political debate around a European minimum wage policy. In addition to the recent push in this direction by the French President Macron, a European framework for minimum wages has also been endorsed by the political parties CDU, CSU and SPD in their recent coalition agreement. The report concludes that in Germany, with its comparatively low minimum wage levels, there is still scope for action to achieve living wages. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, SEITEN 132–139
THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

Tarifpolitischer Jahresbericht 2017: Gedämpfte Reallohnzuwächse

Der aktuelle jährliche Tarifbericht des WSI-Tarifarchives umfasst eine ausführliche Analyse der Tarifrunde 2017 mit einem Überblick über Forderungen und Abschlüsse sowie eine Kalkulation der jährlichen Tarifsteigerungen. Im Durchschnitt stiegen die Tariflöhne im Jahr 2017 nominal um 2,4 %. Angesichts einer Inflationsrate von 1,8 % entspricht dies einem nur geringen Reallohnzuwachs von 0,6 %. Die DGB-Mitgliedsgewerkschaften schlossen 2017 insgesamt für rund 8,7 Mio. Beschäftigte neue Verträge ab. Zugleich traten für weitere 10,5 Mio. Beschäftig-

te Lohnerhöhungen in Kraft traten, die bereits 2016 oder früher vereinbart worden sind. Angesichts der guten ökonomischen Rahmenbedingungen werden für das Tarifjahr 2018 deutlich expansivere Lohnabschlüsse erwartet. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, PP 132–139
THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

The German Collective Bargaining Round 2017: Subdued increase in real wages

The current annual collective bargaining report of the WSI Collective Agreement Archive contains a comprehensive analysis of the 2017 bargaining round and gives an overview of the demands and results as well as a calculation of the annual wage increases. In 2017 collectively agreed wages grew on average 2.4 % in nominal terms. As the inflation rate was 1.8 % there was only a small 0.6 % increase in real wages. In 2017 the DGB affiliated trade unions concluded new agreements for about 8.7 million employees. At the same time a further 10.7 million employees received wage increases on the basis of collective agreements which were concluded in 2016 or even earlier. In the light of the positive economic framework conditions, more expansive wage deals are expected in 2018. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, SEITEN 140–149
JAN-PAUL GIERTZ, ROBERT SCHOLZ

Strategische Personalarbeit ohne eigenständigen Personalvorstand?

Der langfristige Erfolg von Unternehmen hängt in wesentlichem Maße von Qualifikation, Motivation, Innovations- und Kooperationsfähigkeit seiner Mitarbeiter ab. Unternehmensstrategien können also nicht unabhängig vom Faktor Personal entwickelt werden. Umso verwunderlicher ist es, dass das Thema Personal in vielen Unternehmen unterhalb der Vorstandsebene

angesiedelt ist oder in Mischressorts als ein Thema unter vielen mitverhandelt wird. Dies hat zu einer Debatte über den Bedeutungsverlust des Human Resource Management (HRM)⁴ geführt. Der Beitrag argumentiert, gestützt auf Daten aus einem Forschungsprojekt zum Mitbestimmungsindex (MB-ix), dass von einem Bedeutungsverlust allerdings nicht die Rede sein kann. Die Analyse zeigt jedoch auch, dass das Thema Personal auf Vorstandsebene angesichts der wachsenden Herausforderungen immer noch schwach vertreten und nicht immer mit der notwendigen Eigenständigkeit oder Expertise ausgestattet ist. Plädiert wird für eine Aufwertung des Ressorts, eine klarere Rollendefinition und (damit einhergehend) eine engere Verknüpfung mit der Mitbestimmung als Ausdruck der wachsenden Beteiligungsansprüche von Beschäftigten. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2018, PP 140–149
JAN-PAUL GIERTZ, ROBERT SCHOLZ

Strategic HR-management without a designated director of human resources?

The long-term success of a company depends to a considerable extent on the qualifications, motivation and propensity to innovate and cooperate of the employees. Company strategy cannot be developed independently of human resources. It is therefore remarkable that in many companies personnel matters are handled below board level or as a cross-departmental responsibility. This has led to a debate on the declining importance of human resources management. The article, based on data from a research project examining the Mitbestimmungsindex (co-determination index), examines whether the feared loss of the significance of human resources' departments is also empirically verifiable and discusses their role in the light of the growing demands for participation on the side of the employees and the significance of strategic personnel work. ■