

# DOSSIER

Une série de publications  
de l'Union syndicale suisse

Dossier N° 153



Congrès de l'USS 2022, photo : Monique Wittwer

## De l'importance des syndicats

**Méta-analyse de l'influence des syndicats et des conventions collectives de travail sur les salaires, les conditions de travail et la productivité**

Décembre 2022  
Joël Bühler, Daniel Lampart



## Sommaire

Introduction et synthèse	5
Recherches récentes concernant les syndicats et les CCT.....	6
Impacts sur le niveau des salaires, la répartition et la discrimination salariales	9
Influence des syndicats et des CCT sur le niveau des salaires	10
Effet des conventions collectives de travail sur les salaires .....	10
Syndicats plus forts : l'impact sur les salaires .....	12
États-Unis : de meilleurs salaires, pas seulement pour les membres des syndicats .....	13
CCT et inégalités salariales entre femmes et hommes.....	14
Syndicats, emploi et chômage	16
Conditions de travail	19
La satisfaction : le barème de qualité pour les conditions de travail ?.....	19
De l'importance des syndicats pour l'économie globale	21
Effet sur la productivité.....	21
Impact sur l'innovation.....	22
Effet sur les profits et investissements physiques.....	22
Importance pour la société .....	22
Conclusion et actions nécessaires	24
Bibliographie	25
Annexe : les études, leur méthodologie et les résultats ( <i>n'existe qu'en allemand</i> )	32
Lohneffekte von Gesamtarbeitsverträgen	32
Übersicht über die empirischen Studien.....	32
Einordnung der Studien .....	34
Gewerkschaftliche Lohnprämie in den USA, im UK und in anderen Ländern	36
Übersicht über die empirischen Studien.....	36
Effekt des Organisationsgrads auf die Löhne und die Lohnquote	40
Übersicht über die empirischen Studien.....	40
Einordnung der Studien .....	42
Effekt von GAV auf die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern	44
Übersicht über die empirischen Studien.....	44
Einordnung der Studien .....	45
Effekt von Gewerkschaften und GAV auf die Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	47
Übersicht über die empirischen Studien.....	47
Gewerkschaften und Arbeitsbedingungen	51
Übersicht über die empirischen Studien.....	51
Einordnung der Studien .....	52

Gewerkschaften und Zufriedenheit	54
Übersicht über die empirischen Studien.....	54
Einordnung der Studien.....	55
Gewerkschaften, Produktivität, Innovation und Investitionen	56
Übersicht über die empirischen Studien.....	56
Einordnung der Studien.....	59
Effekt auf die Produktivität.....	59
Effekt von Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen auf die Innovation.....	60
Effekt auf Profite und Investitionen.....	62
Gewerkschaften, soziale Rechte, Demokratie und Solidarität.....	62

## Introduction et synthèse

Depuis plus de 100 ans, les salarié-e-s se regroupent dans des syndicats afin d'améliorer leurs conditions de travail et leurs droits dans leur entreprise ou dans leur branche. Ils empêchent ainsi que l'on puisse les monter les un-e-s contre les autres. Les syndicats négocient des conventions collectives de travail (CCT) avec les employeurs et remplacent ainsi une politique salariale individuelle. Au sein des entreprises, ils luttent pour plus de participation. Enfin, ils exercent leur influence au niveau politique lorsqu'il s'agit de questions touchant au droit du travail ou de la sécurité sociale. Depuis la crise financière, le travail des syndicats jouit à nouveau d'un fort soutien dans la population de nombreux pays.

Ces 20 dernières années ont vu les économistes s'intéresser de près aux syndicats et à leur influence sur les salaires et l'emploi. Quel est leur impact et celui des conventions collectives de travail sur les salaires ? Avec quelles répercussions sur l'emploi, la productivité et l'innovation dans les entreprises ?

L'élément clé des recherches récentes est le constat que beaucoup d'employeurs disposent d'un pouvoir de marché (« Théorie du monopsonne », voir encadré ci-dessous). En effet, changer d'emploi peut coûter cher aux salarié-e-s, notamment parce que leurs connaissances spécifiques à l'entreprise ne leur serviront plus ou que les frais de déménagement sont élevés. Autre facteur qui peut expliquer ce pouvoir de marché : les entreprises n'ont que peu de concurrence sur leur marché du travail local. Un exemple emblématique seraient les CFF pour les pilotes de locomotive.

Les nouvelles études ont ébranlé des préjugés économiques qui régnaient jusque-là. Ces études montrent que les syndicats et les conventions collectives de travail constituent une sorte de contrepoids au pouvoir de l'employeur sur le marché. Ils peuvent s'opposer aux abus et empêcher les employeurs d'user de leur position au détriment des salarié-e-s. Et cela vaut la peine, surtout pour les employé-e-s à bas et moyens revenus. Ce sont leurs salaires qui profitent le plus d'une CCT ou d'un syndicat fort au sein de l'entreprise. Les inégalités salariales s'en trouvent réduites. Et, contrairement à ce que craignaient certain-e-s, le chômage n'augmente pas. Les répercussions sur l'emploi – s'il y en a, ce qui est hautement contesté – sont tout au plus minimales.

Le présent dossier de l'USS passe au crible une centaine d'études portant sur les syndicats et les CCT ainsi que sur l'influence qu'ils ont sur le marché du travail. Il se penche en particulier sur la question des salaires, des conditions de travail et du chômage, mais aussi sur la productivité et les capacités d'innovation des entreprises. Le constat des chercheuses et chercheurs peut se résumer en quatre grandes thèses :

**Les syndicats et les CCT peuvent faire augmenter les salaires et réduire les inégalités.** De nombreuses enquêtes montrent qu'une hausse du taux de syndicalisation entraîne des salaires globalement plus élevés. Cet effet est particulièrement marqué pour les revenus bas et moyens. En revanche, les salaires des managers augmentent moins fortement dans les branches et les entreprises bien organisées sur le plan syndical. Il semble que l'action des syndicats permette d'éviter que les revenus les plus élevés s'envolent et que les inégalités se creusent. Les CCT aussi ont pour effet de réduire les inégalités, et elles combattent notamment les inégalités salariales entre hommes et femmes.

**Une partie des hausses de salaires se fait au détriment des bénéficiaires.** Un taux de syndicalisation plus élevé augmente la part des revenus du travail dans la richesse produite en commun et réduit ainsi la part du capital.

### **Les CCT et les syndicats n'ont pratiquement aucune influence sur l'emploi et le taux de chômage.**

Selon les études récentes, des salaires plus élevés n'entraînent pas de hausse du chômage ou de baisse de l'emploi. Lorsque certaines études constatent un effet des salaires minimums plus élevés et des syndicats sur l'emploi, il est souvent minime.

**Les syndicats peuvent faire augmenter la productivité.** Les auteur-e-s des études constatent régulièrement que les syndicats ont un impact positif sur la productivité, du moins dans certaines branches. L'existence d'une influence des syndicats sur les investissements et l'innovation est plus controversée.

### **Recherches récentes concernant les syndicats et les CCT**

Jamais auparavant les économistes n'ont pu étudier le marché du travail avec autant de précision qu'aujourd'hui. Contrairement à ce qui se faisait par le passé, la recherche se pratique aujourd'hui de manière beaucoup plus empirique. Les chercheuses et chercheurs disposent de vastes bases de données, avec des renseignements sur des entreprises individuelles et leur personnel (Card, 2022), de nouvelles méthodes statistiques<sup>1</sup> et de programmes informatiques plus performants. Ces outils permettent de se faire une idée toujours plus précise des corrélations au sein d'un ensemble. C'est grâce à cette orientation systématique vers la réalité empirique que les chercheuses et chercheurs ont pu constater qu'aujourd'hui, de nombreux employeurs, voire la plupart d'entre eux, ont le pouvoir de fixer les salaires. Contrairement à ce que présuppose un monde idéalisé de « concurrence parfaite », qui a longtemps été le modèle standard de l'économie du marché du travail, les travailleuses et travailleurs ne quittent pas leur emploi lorsque les employeurs réduisent légèrement les salaires. De même, les employeurs peuvent compter sur une offre de candidat-e-s même s'ils paient moins que leurs concurrents. Les employeurs ont donc une position dite de « monopsonne » (Manning, 2021).

Qu'est-ce qui explique ce pouvoir des employeurs sur le marché du travail ? Tout d'abord, la plupart des salarié-e-s ne peuvent pas simplement changer d'emploi tout de suite. La recherche d'emploi prend du temps, est coûteuse, et les salarié-e-s ont souvent trop peu de renseignements sur des offres d'emploi alternatives. Les employé-e-s sont liés à leur emploi pour d'autres raisons aussi : les femmes notamment, qui s'occupent encore majoritairement des enfants au sein des ménages, dépendent d'une grande flexibilité des horaires de travail et ne peuvent se permettre de longs déplacements pour se rendre au travail. De plus, les qualifications acquises dans une entreprise ne sont pas facilement transférables à d'autres employeurs. Enfin, certains marchés du travail connaissent une forte concentration (OCDE, 2021a). Pour certaines professions et dans certaines régions, il y a tout simplement trop peu d'employeurs pour que les travailleuses et travailleurs puissent être sélectifs.

Lorsque les employeurs sont seuls à détenir un pouvoir sur le marché et/ou se coordonnent et négocient ensemble, le fonctionnement des marchés du travail s'en trouve modifié (voir Bhuller et al., 2022). Des syndicats forts peuvent agir comme contrepoids dans de tels systèmes de monopsonne et, grâce à des salaires plus élevés et négociés collectivement, non seulement obtenir de meilleurs revenus pour leurs membres, mais aussi faire croître l'emploi. En tout cas, les hausses de salaire dans un tel contexte ne mènent pas impérativement à moins d'emplois et plus de chômage. Ces relations sont d'ailleurs connues grâce aux recherches récentes sur les salaires minimums légaux. L'introduction et l'augmentation d'un salaire minimum n'ont entraîné des pertes d'emploi que

<sup>1</sup> Communiqué de presse du 11 octobre 2021 de l'Académie royale des sciences de Suède : "Natural experiments help answer important questions for society", [www.nobelprize.org/uploads/2021/10/popular-economicsciencesprize2021-3.pdf](http://www.nobelprize.org/uploads/2021/10/popular-economicsciencesprize2021-3.pdf)

dans très peu de pays (Dube, 2019). Enfin, les économistes sont de plus en plus nombreux à penser que la faiblesse du côté des employé-e-s dans les négociations salariales est une cause centrale de nombreux problèmes macroéconomiques, tels que la stagnation des salaires et la forte augmentation des profits (Stansbury & Summers, 2020).





## Impacts sur le niveau des salaires, la répartition et la discrimination salariales

Les syndicats influent sur les salaires de différentes manières. Les conventions collectives de travail (CCT) jouent ici un rôle très important. D'une part, elles peuvent être conclues avec des organisations patronales de branches entières et contenir des salaires minimums ainsi que des mécanismes automatiques de hausses des salaires. Cependant, tant que la liberté contractuelle s'applique, aucune des deux parties ne peut contraindre l'autre à conclure une CCT.

Une CCT peut être étendue au moyen d'une déclaration de force obligatoire : si suffisamment de salarié-e-s et d'employeurs acceptent la CCT, il est possible de soumettre la totalité des entreprises d'une branche aux dispositions de ladite CCT.<sup>2</sup> Toutes les entreprises devront par exemple verser les salaires usuels. De plus, les augmentations des salaires effectifs figurant dans la CCT devront être suivies chaque année. Les moutons noirs parmi les employeurs ne pourront ainsi plus contourner les conditions de travail équitables.

Parallèlement, il existe aussi des CCT propres à certaines entreprises, dans lesquelles sont fixées des directives concernant les salaires. Enfin, des systèmes mixtes réunissent des salaires minimums de branche et des directives pour les négociations salariales dans les entreprises. C'est le cas de la CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM).

Les syndicats capables de mobiliser peuvent appuyer leurs revendications par des actions, des protestations ou des grèves et obtenir ainsi davantage pour les travailleuses et les travailleurs. Cela vaut indépendamment de la CCT en vigueur dans une entreprise ou une branche. Les syndicats conseillent et soutiennent également leurs membres individuellement, par exemple en cas de conflit avec l'employeur ou avant la signature d'un contrat de travail.

---

<sup>2</sup> Les critères exacts sont définis dans la « Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail », [www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1956/1543\\_1645\\_1658/fr](http://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1956/1543_1645_1658/fr)

## Influence des syndicats et des CCT sur le niveau des salaires

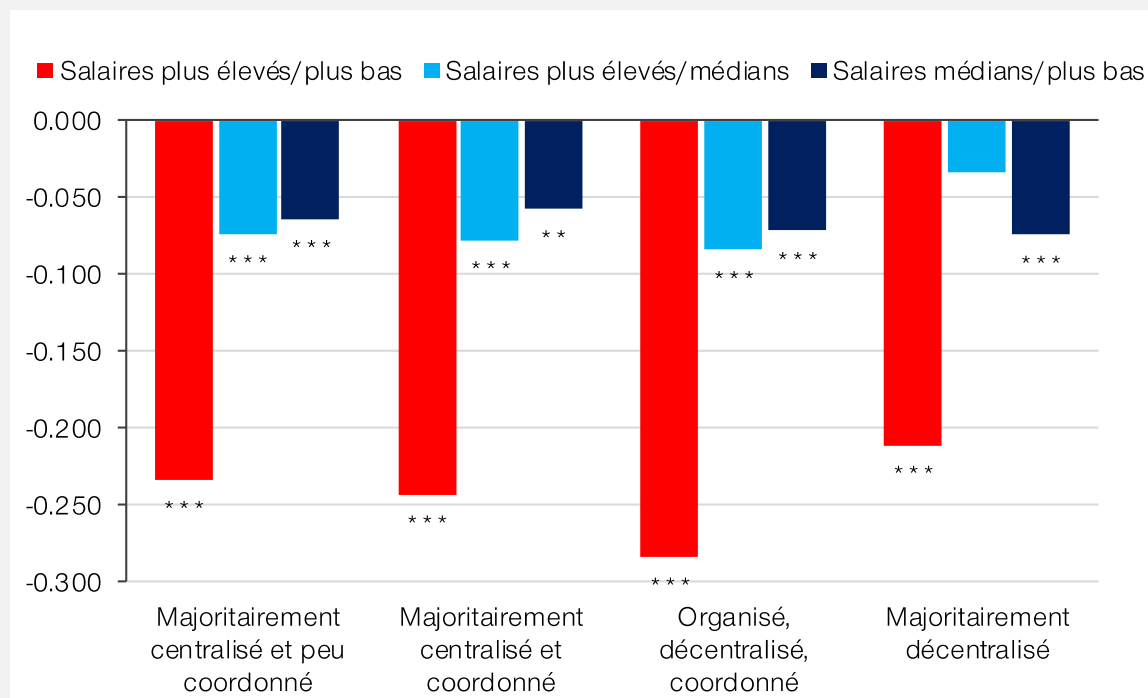
### Effet des conventions collectives de travail sur les salaires

Pour les chercheuses et chercheurs, il est important de mesurer combien de salarié-e-s dans un pays ou un secteur sont soumis soit à une CCT d'entreprise, soit à une CCT de branche, soit à une CCT étendue. Pour ce faire, ils calculent le taux de couverture en CCT. Celui-ci met en relation le nombre d'employé-e-s couverts par une CCT (« assujettis ») et le nombre d'employé-e-s qui pourraient être soumis à une CCT.

Les salaires minimums des CCT se situent en général dans la fourchette des salaires usuels de la branche, sinon les employeurs n'auraient aucun intérêt à conclure des CCT. C'est pourquoi les conventions collectives de travail entraînent en premier lieu une répartition équilibrée des salaires et empêchent la sous-enchère et les abus de certaines entreprises. C'est ce que montre l'OCDE (2019) en comparant la situation dans différents pays. L'illustration n°1 témoigne qu'avec les CCT, les écarts salariaux se creusent moins facilement. Les différences entre les salaires sont moins grandes que dans les systèmes où les négociations salariales se font exclusivement sur une base individuelle. Cela vaut aussi bien pour le haut que pour le bas de l'échelle de répartition des salaires (salaires élevés par rapport à la médiane, salaire médian par rapport aux salaires inférieurs).

**Figure n°1 : Différences dans les mesures d'inégalité entre les systèmes avec CCT et ceux avec des négociations contractuelles décentralisées (en points de pourcentage)**

Exemple : dans les systèmes de CCT fortement centralisés et coordonnés, le rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur des salaires est de près de 25 points de pourcentage inférieur à celui existant dans les systèmes complètement décentralisés.



Source OCDE (2019). Salaires les plus bas : décile inférieur ; salaires médians ; salaires les plus hauts : décile supérieur.

Remarque : significatif à 99 % de niveau de confiance (\*\*\*) , significatif à 95 % de niveau de confiance (\*\*)

De nombreuses études se penchent de façon encore plus détaillée sur les effets des CCT sur la répartition dans certains pays.

Les enquêtes menées sur la situation en Allemagne sont exemplaires à cet égard. Le renforcement des inégalités salariales y sont allées de pair avec deux changements liés aux CCT : soit les entreprises ont de plus en plus souvent résilié complètement les CCT (Card et al., 2012 ; Dustmann et al., 2009, 2014 ; Antonczyk et al., 2010 ; Biewen & Seckler, 2017), soit elles sont sorties d'une CCT de branche pour se contenter d'une CCT d'entreprise (Card et al., 2012 ; Dustmann et al., 2014 ; Bruns, 2019). Les deux évolutions ont fait que les écarts salariaux se sont creusés. De plus, les CCT existantes ont été vidées de leur substance. Cela a souvent permis aux employeurs de verser des salaires inférieurs aux minimums fixés par les CCT.

Dans les pays du sud de l'Europe comme l'Italie et le Portugal, le taux de couverture par des CCT est très élevé. En effet, presque toutes les CCT y sont déclarées de force obligatoire. Les salaires minimums fixés par les CCT ont également une influence sur les salaires qui dépassent ce minimum. Plus les salarié-e-s sont proches du salaire minimum, plus ces personnes bénéficient des augmentations de salaire prévues par les CCT (Card & Cardoso, 2021).

## Syndicats plus forts : l'impact sur les salaires

En Suisse, les CCT et les CCT étendues sont importantes pour les salaires. Mais dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) ou dans les banques, les syndicats négocient, en plus, encore dans l'entreprise. Les chercheuses et chercheurs mesurent généralement la force des syndicats dans une entreprise, un secteur ou un pays au moyen du taux de syndicalisation : quel est le pourcentage de l'ensemble des salarié-e-s qui sont affiliés à un syndicat ?

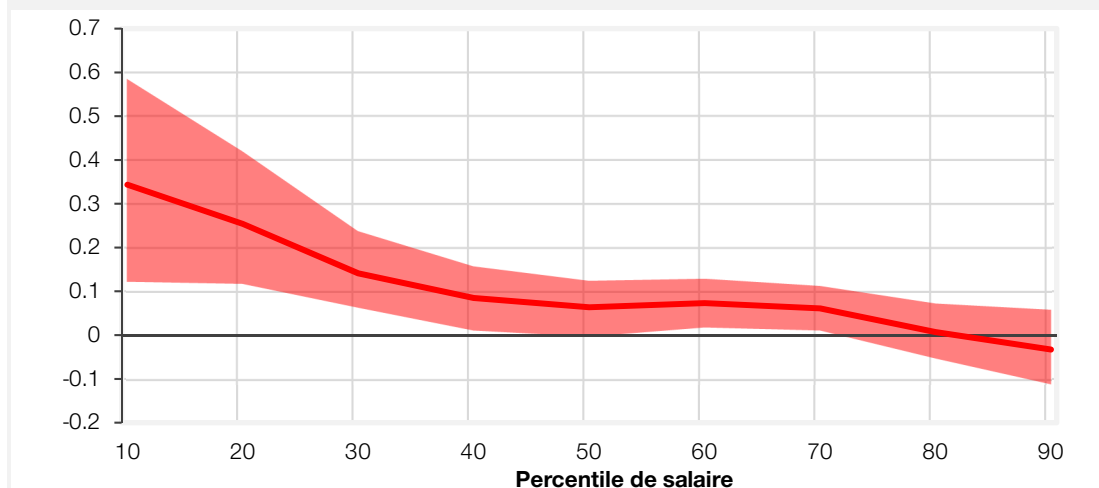
Les pays nordiques permettent de bien observer l'impact direct sur les salaires d'un taux de syndicalisation plus élevé, car les CCT sont rarement déclarées de force obligatoire dans ces pays. C'est aussi moins nécessaire : en Norvège par exemple, le taux de couverture par des CCT atteint 70 % (Visser, 2021), car le monde politique est favorable aux syndicats et environ la moitié des gens qui travaillent y sont affiliés. C'est profitable pour tous les salarié-e-s : lorsqu'il y a plus de personnes syndiquées dans une entreprise, les salaires sont plus élevés (Barth et al., 2020 ; Dodini et al., 2022). Ce sont les bas salaires qui en bénéficient le plus (Svarstad & Nymoen, 2022). Même au Portugal, où les CCT étendues sont nombreuses, les salaires augmentent avec le taux de syndicalisation (Addison, Portugal et al., 2017).

Mais si les syndicats (plus forts) entraînent des meilleurs salaires, comment ces salaires sont-ils financés ? Certaines études – américaines surtout – indiquent que les syndicats font augmenter les salaires au détriment des bénéfices des entreprises (Fichtenbaum et al., 2011 ; Abdih & Danninger, 2017 ; Young & Zuleta, 2018 ; Farber et al., 2021 ; Falato et al., 2022). Par ailleurs, des syndicats forts peuvent entraîner une hausse de la productivité, comme nous le démontrons ci-après, ce qui à son tour finance (une partie) des hausses de salaire. Une dernière partie de ces hausses est probablement financée par des augmentations de prix, comme c'est le cas pour les salaires minimums légaux (voir Clemens, 2021 ; Ashenfelter & Jurajda, 2021 ; Link, 2022). Nous n'avons cependant pas connaissance d'études qui auraient examiné cette question pour les syndicats.

Autre effet constaté fréquemment : des syndicats forts font diminuer les inégalités salariales. C'est le cas aussi en Suisse. Comme on peut le voir dans la figure n°2, les syndicats font davantage augmenter les bas salaires, mais moins, voire pas du tout, les hauts salaires (Fournier & Koske, 2012). Parfois même, ils font baisser les salaires des PDG (Huang et al., 2017). Un affaiblissement des syndicats aura donc un effet sur les inégalités de *revenu* à travers la hausse des inégalités *salariales*. Le cas des États-Unis est emblématique, où les inégalités de revenu ont massivement augmenté : par le passé, lorsqu'un plus grand nombre de salarié-e-s adhéraient à un syndicat, l'inégalité des revenus baissait. Aujourd'hui, les syndicats états-uniens sont en baisse d'effectifs et les inégalités se creusent à nouveau (Farber et al., 2021). Les syndicats ne réduisent pas seulement les inégalités en faisant augmenter les bas revenus. Ils empêchent aussi les plus hauts revenus de s'envoler (id., voir aussi Jaumotte & Osorio Buitron, 2019 ou Xuereb, 2022).

## Figure n°2 : hausse des salaires en cas de croissance d'un point de pourcentage du taux de syndicalisation (en %), Suisse

Exemple : Une hausse du taux de syndicalisation de 1 % entraîne une augmentation de 0,35 % pour les plus bas salaires et de 0,06 % pour les salaires médians.



Source : Fournier et Koske (2012). Remarque : la partie ombrée rouge représente l'intervalle de confiance de 95 %.

Contrairement à ceux de la plupart des autres pays, les syndicats en Suisse ont une mission supplémentaire : depuis l'ouverture du marché du travail aux entreprises étrangères, les salaires minimums fixés par les CCT ainsi que des contrôles stricts empêchent les entreprises étrangères de pratiquer la sous-enchère salariale et d'évincer les salarié-e-s et les entreprises locales. Et cela bénéficie non seulement aux « locaux », mais aussi aux employé-e-s détachés : Muñoz (2021) démontre que les travailleuses et travailleurs détachés ne profitent d'une mission dans un autre pays que si celui-ci offre des salaires minimums contraignants.

### États-Unis : de meilleurs salaires, pas seulement pour les membres des syndicats

En Suisse et dans d'autres pays européens, les employé-e-s des entreprises dotées d'une CCT sont généralement toutes et tous couverts par celle-ci. De plus, les CCT peuvent être déclarées de force obligatoire. Le salaire d'une personne ne dépend donc pas de son affiliation personnelle à un syndicat. C'est différent aux États-Unis : dans de nombreux États, les employé-e-s doivent être membres d'un syndicat ou le devenir lorsqu'ils ou elles veulent travailler dans une entreprise qui est organisée au niveau syndical. Les salaires peuvent donc dépendre d'une éventuelle affiliation à un syndicat. Ainsi, la même personne gagnera environ 15 % de plus si elle travaille dans une entreprise avec syndicat que dans une entreprise sans (p. ex. Kulkarni & Hirsch, 2019 ; Farber et al., 2021). En Grande-Bretagne, cette « prime salariale » est un peu plus basse (Bryson & White, 2016). Fang & Hartley (2022) fournissent une vue d'ensemble de ces primes salariales dans plusieurs pays. Lorsqu'une entreprise devient soumise à ce fonctionnement avec affiliation syndicale obligatoire, les salaires n'augmentent pas forcément. En revanche, on y assiste à une nette amélioration des prestations accessoires au salaire (Knepper, 2020).

Si une entreprise compte beaucoup de personnes syndiquées, cela sert souvent aussi les salarié-e-s d'autres entreprises. En effet, leurs salaires ou les prestations accessoires peuvent aussi augmenter. Leurs employeurs veulent éviter que des syndicats se forment au sein de l'entreprise. Ils essaient par exemple de couper l'herbe sous le pied des syndicats en augmentant les salaires (Farber, 2005)

ou les prestations accessoires (Knepper, 2020). Comme effet collatéral, ils rendent ainsi la répartition des salaires plus égalitaire (Fortin et al., 2021). Une analyse récente en Afrique du Sud constate que des hausses de salaire obtenues dans le cadre de conventions collectives de travail donnent lieu aussi à de tels effets de débordement sur les salaires d'employé-e-s non soumis à une CCT (Bassier, 2022).

## CCT et inégalités salariales entre femmes et hommes

Les femmes sont encore globalement désavantagées sur le marché du travail. Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS, 2022), elles touchent toujours 18 % de moins de salaire que les hommes. Là-dessus, près de 7 points de pourcentage ne s'expliquent pas par des différences en matière de formation, d'activité ou de branche. Et les femmes ne sont pas seulement désavantagées en termes de salaire : lors des embauches et des promotions, elles passent systématiquement au second plan. Ce phénomène est particulièrement présent dans les branches où les hommes sont majoritaires (Hangartner et al., 2021). Avant même qu'elles ne deviennent mères, les salaires des femmes sont déjà inférieurs à ceux des hommes (Combet & Oesch, 2019).

Pour combattre la discrimination salariale directe, les syndicats passent par les salaires minimums des CCT, les dispositions spécifiques sur la discrimination salariale (Pillinger, 2014), la participation dans l'entreprise ainsi que des campagnes politiques et un travail de sensibilisation. Les campagnes politiques portent leurs fruits, puisque les femmes bénéficient des prescriptions faites en matière d'égalité salariale dans les entreprises (Cruz & Rau, 2022). Les syndicats contribuent également à la revalorisation d'emplois majoritairement exercés par des femmes. Dans le canton de Zurich par exemple, les syndicats ont permis d'agir contre la sous-évaluation et la sous-rémunération du personnel enseignant au préscolaire.

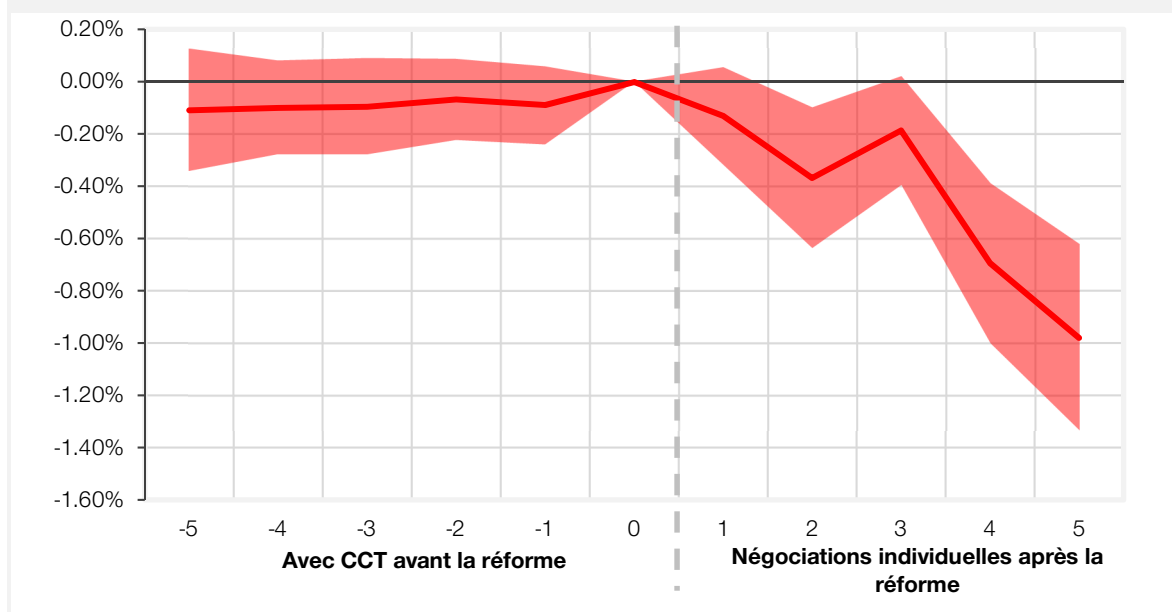
La dévalorisation du travail des femmes n'est qu'une des causes des inégalités salariales entre femmes et hommes. Le pouvoir des employeurs sur le marché du travail est un autre facteur important : comme notre société fait toujours porter aux femmes la responsabilité principale des tâches domestiques et de la garde des enfants, elles ne peuvent pas se permettre d'être aussi sélectives que les hommes sur le marché du travail. Elles doivent accepter des emplois qui se trouvent à proximité de leur domicile ou de la crèche pour pouvoir concilier travail et famille. Elles sont en outre tributaires d'emplois à temps partiel ou d'horaires de travail flexibles. Les employeurs qui offrent ce genre de possibilités peuvent donc exercer une pression à la baisse sur les salaires des femmes – et c'est d'ailleurs souvent ce qu'ils font (Barth et Dale-Olsen, 2009 ; Ransom & Oaxaca, 2010 ; Hirsch & Schnabel, 2012). Autre indice du pouvoir des entreprises face aux femmes : en Suisse, elles partagent une part moins importante de la valeur ajoutée avec leurs employé-e-s lorsqu'elles emploient plus de femmes (Siegenthaler et Stucki, 2014).

Les syndicats et les salaires minimums contrebalancent de tels déséquilibres dans les rapports de force et réduisent ainsi également les inégalités salariales entre femmes et hommes. Lorsque les syndicats s'affaiblissent ou disparaissent, cela nuit aux femmes, comme en témoigne le cas de l'Allemagne. Sans l'affaiblissement des CCT dans ce pays, les écarts salariaux entre les genres auraient fondu beaucoup plus rapidement (Bruns, 2019). Des CCT plus faibles ont été doublement préjudiciables pour l'égalité : dans les entreprises, les salaires des femmes ont augmenté moins vite que ceux des hommes, car globalement, moins de salarié-e-s bénéficiaient de salaires clairement définis dans des CCT. Parallèlement, il y a eu toujours plus de signatures de CCT d'entreprises, et non de branches. Conséquence : dans les entreprises qui offraient déjà de bonnes rémunérations, les salaires ont pu augmenter beaucoup plus vite que dans les entreprises à bas salaires. Et comme il y a davantage de femmes dans les entreprises qui paient peu, les écarts se sont creusés entre les genres.

Lorsque les femmes doivent négocier leur salaire individuellement et non plus collectivement à travers une CCT, les conséquences délétères se font sentir rapidement. Comme on le voit dans l'illustration n°3, les enseignantes de l'État américain du Wisconsin touchent des salaires plus bas que leurs collègues masculins et ce, deux ans seulement après que la CCT arrive à terme et que les écoles obtiennent l'autorisation de négocier individuellement avec les enseignant-e-s (Biasi & Sarsons, 2020). Les femmes ne profitent pas seulement de la présence de CCT, mais aussi d'un taux de syndicalisation plus élevé (Dodini et al., 2022). Ainsi, les syndicats suédois ont démontré dans les années 1960 comment ils sont parvenus à réduire considérablement les inégalités salariales entre femmes et hommes en menant une « politique salariale solidaire » (Erixon, 2010) : en effet, une meilleure répartition des salaires a un effet bénéfique pour les femmes (Kahn, 2015). De plus, les salaires des femmes ont été augmentés de façon ultra rapide.

### Figure n°3 : écart salarial entre enseignantes et enseignants dans le Wisconsin, avant et après l'affaiblissement des CCT (en %)

Exemple : Tant qu'une CCT était en vigueur avant la réforme, le salaire d'une enseignante et celui d'un enseignant avec des caractéristiques comparables ne différaient que de façon insignifiante, statistiquement parlant. Cinq ans après la fin de la CCT et le début des négociations individuelles des salaires, les enseignantes gagnaient déjà environ 1 % de moins, en moyenne, que leurs collègues masculins.



Source : Biasi & Sarsons (2020). Remarque : la partie ombrée rouge représente l'intervalle de confiance de 90 %.

## Syndicats, emploi et chômage

Les syndicats et les CCT améliorent donc les salaires des personnes qui gagnent normalement leur vie. Il est souvent reproché que des salaires plus élevés « se paient » par un chômage plus important, car les employeurs réduisent leur demande. Mais qu'en est-il réellement ?

Tout d'abord, il n'est pas dans l'intérêt des syndicats ni de leurs membres de s'engager dans ce genre de transaction. Les syndicats sont des organisations de masse au sein desquelles les salarié-e-s et les personnes au chômage font entendre leur voix. De plus, le chômage ne nuit pas seulement aux chômeuses et chômeurs eux-mêmes, mais aussi aux gens qui travaillent. En période de chômage élevé, la concurrence pour les emplois augmente et la marge de négociation pour de meilleurs salaires diminue.

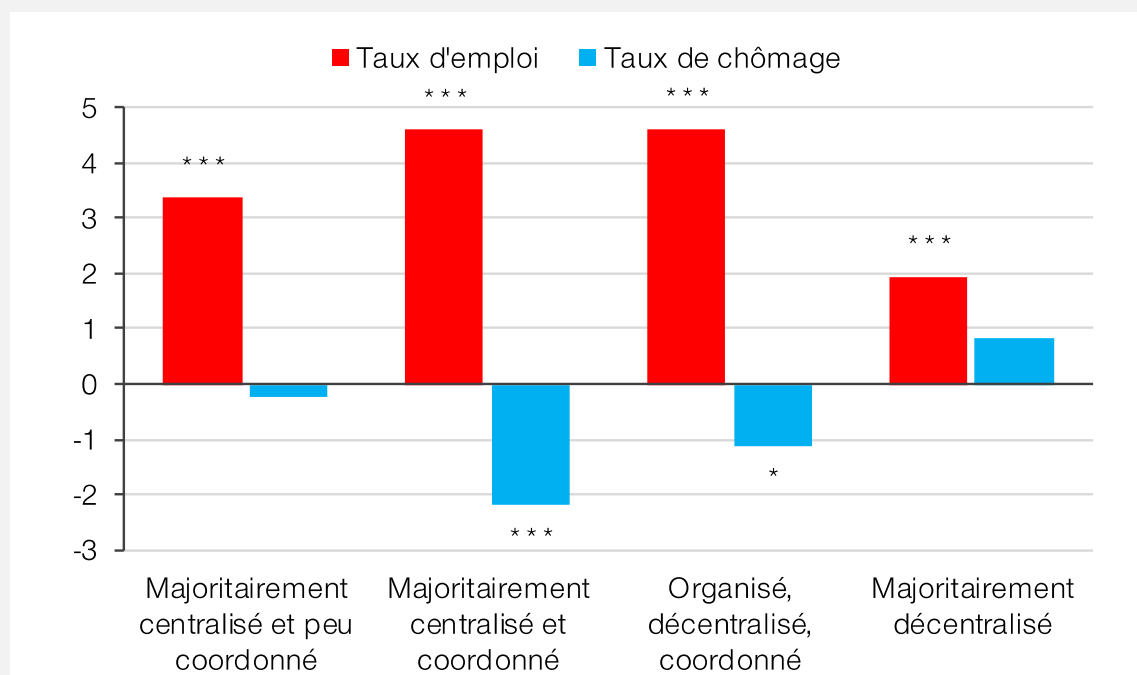
Quant au reproche énoncé plus haut, il n'est pas vraiment pertinent, car les employeurs détiennent souvent le pouvoir de fixer les salaires (voir encadré page 6,7). Lorsque les syndicats et les CCT restreignent ce pouvoir, ce sont les bénéfices des employeurs qui se réduisent, et non la demande de main d'œuvre. Pour les employeurs, il peut même être intéressant de produire plus et d'embaucher davantage de travailleuses et travailleurs grâce à des salaires plus élevés.

Dans une comparaison internationale, l'OCDE (2019) a examiné dans quelle mesure les CCT ont un effet sur l'emploi et le chômage. L'illustration n°4 montre que le constat est globalement positif, surtout lorsqu'il s'agit de CCT de branches ou que les syndicats ont une bonne coordination entre eux lors des négociations des CCT d'entreprise. Le taux de chômage est alors plus bas et le taux d'emploi plus élevé que s'il n'y avait pas de CCT du tout. Même les jeunes, les femmes et les personnes avec de faibles qualifications connaissent des taux de chômage plus bas,<sup>3</sup> et les temps partiels forcés sont moins fréquents. Ainsi, si les parties aux négociations se coordonnent bien au sein des branches et des groupes professionnels, l'économie globale est mieux outillée pour réagir aux crises et aux changements (voir Barth et al., 2020b).



**Figure n°4 : Différences dans les mesures de l'emploi entre les systèmes avec CCT et ceux avec des négociations contractuelles décentralisées (en points de pourcentage)**

Exemple : Le taux d'emploi dans des systèmes avec CCT, majoritairement centralisés et coordonnés, est d'environ 4,5 points de pourcentage supérieur à celui des systèmes entièrement décentralisés. Le taux de chômage y est inférieur de 2 points de pourcentage.



Source : OCDE (2019)

Remarque : significatif à 99 % de niveau de confiance (\*\*\*) , significatif à 90 % de niveau de confiance (\*)

Cette constatation correspond relativement bien aux études menées en Allemagne ou aux Pays-Bas. Celles-ci n'ont pas ou peu constaté d'effets des CCT sur la croissance de l'emploi au niveau des entreprises (Brändle & Görke, 2018 ; Caloia et al., 2021). La situation est un peu plus controversée dans le sud de l'Europe, où les CCT sont presque automatiquement étendues à tous les employé-e-s (Card & Cardoso, 2021 ; Fanfani, 2019 ; Hijzen & Martins, 2016 ; Martins, 2021 ; Diez-Catalan & Villanueva, 2014). Mais même là, l'affaiblissement des CCT pendant la crise de l'euro par exemple n'a pas entraîné de baisse du chômage (Thommen, 2022).

Le taux de syndicalisation n'a en principe pas non plus d'impact négatif sur l'emploi (Blanchflower & Bryson, 2009 ; Addison, 2015 ; Bryson & Dale-Olsen, 2008 ; Bryson & White, 2016 ; DiNardo & Lee, 2004). Si aux États-Unis, on a pu constater quelques effets négatifs sur l'emploi (Frandsen, 2021), cela vient probablement en bonne partie du fait que les employeurs ont tenté de mener la vie dure aux syndicats (Wang & Young, 2021). S'agissant de l'Allemagne, Dauth et al. (2021) suggèrent que les syndicats et autres institutions du marché du travail qui soutiennent les travailleuses et travailleurs protègent le personnel en place contre les pertes d'emploi lors de l'introduction de robots industriels.

Et même si les syndicats devaient entraîner la disparition de quelques places de travail : il s'agirait probablement surtout de postes occupés par des employé-e-s mal payés, qui préféreraient suivre une formation ou qui n'auraient plus besoin d'un deuxième emploi grâce à des salaires plus élevés. Ce qui expliquerait pourquoi le taux de chômage n'augmente pas (Dale-Olsen, 2021). Par ailleurs,

la présence des syndicats n'est pas non plus à l'origine d'une hausse des fermetures d'entreprises, du moins en Europe (Bryson & Dale-Olsen, 2008). En effet, les syndicats sont conscients que les entreprises ont besoin de temps pour s'adapter à des hausses de salaire. Ils soutiennent donc plutôt les changements structurels en proposant des solutions qui fonctionnent pour les entreprises.

Il arrive cependant que des entreprises procèdent à des licenciements collectifs. Les syndicats jouent alors un rôle important dans l'élaboration des plans sociaux (Daetwyler, 2019). Ils peuvent aider les travailleuses et travailleurs à éviter un licenciement et donc le chômage, à maintenir un bon emploi ou à atténuer les effets douloureux d'une perte d'emploi. Pour ce faire, ils vont tenter de limiter au maximum les suppressions d'emplois et de trouver des solutions de reconversion ou de transfert pour le personnel.

## Conditions de travail

À part les salaires, les autres conditions de travail sont très importantes pour les salarié-e-s et pour leurs syndicats. C'est pourquoi ceux-ci ont très tôt revendiqué la journée de huit heures, abaissé l'âge de la retraite à 60 ans dans le bâtiment en Suisse ou se sont battus pour qu'il y ait plus de personnel dans le secteur des soins. Mais comme les « conditions de travail » englobent un ensemble de caractéristiques très diverses, l'impact des syndicats et des CCT ne peut pas être mesuré aussi facilement que celui sur les salaires et l'emploi.<sup>3</sup>

L'OCDE (2019) analyse certains points dans les conditions de travail qui sont influencés par les CCT et la participation. Elle se penche également sur la charge de travail. Il en ressort que les salarié-e-s sous CCT souffrent moins d'une forte charge de travail (« job strain »), parce qu'ils disposent d'une plus grande marge de manœuvre et de meilleures possibilités de formation continue, et parce qu'ils sont plus libres dans l'organisation de leurs horaires de travail.

Il y a d'autres éléments dans les conditions de travail qui s'avèrent meilleurs pour les employé-e-s soumis à une CCT : les temps de travail sont plus courts lorsque les syndicats ont pu les négocier au moins en partie. Lorsqu'il s'agit d'améliorer la protection de la santé et la sécurité au travail, les lois sont, dans de nombreux pays, plus importantes que les CCT. Mais ces lois s'inspirent elles-mêmes souvent de dispositions tirées des CCT. En Suisse par contre, les CCT sont particulièrement importantes pour la protection de la santé et la sécurité au travail, car les exigences légales y sont faibles (Cirigliano & Egger, 2019). Selon l'OCDE (2019), le travail d'équipe et les tournus de tâches sont plus fréquents lorsqu'il y a une CCT. De plus, les syndicats soutiennent de nombreuses institutions de formation continue et aident en particulier les employé-e-s des petites entreprises à avoir aussi accès à des formations continues. En Suisse, cela se fait par exemple à travers des cursus de formation dans l'hôtellerie-restauration. Grâce à ces filières, les employé-e-s obtiennent un certificat ainsi qu'un meilleur salaire conventionnel.

De nombreuses études menées dans différents pays donnent également une bonne note aux syndicats en ce qui concerne les conditions de travail. Ainsi, les CCT ou des syndicats plus forts conduisent à davantage d'offres de formation continue et de places d'apprentissage (Dustmann & Schönberg, 2004) ainsi qu'à plus de contrôles par les inspections en matière de santé et de sécurité (Sojourner & Yang, 2020). Dans quelques entreprises, il y a moins d'absences pour cause de maladie ou d'accident (Li et al., 2020) et les temps de travail sont plus courts (Bryson & White, 2016). Et ça ne date pas d'hier que les syndicats parviennent à de tels résultats concrets : en 1949 déjà, les ménages américains dont une personne était syndiquée avaient 40 % de fois plus souvent des vacances payées que ceux dont aucun membre n'était affilié à un syndicat (Farber et al., 2021).

### La satisfaction : le barème de qualité pour les conditions de travail ?

Il est très difficile de mesurer et d'étudier les conditions de travail ou la qualité d'un poste de travail comme un ensemble uniforme. Les scientifiques se sont donc régulièrement penchés sur le lien entre syndicats et satisfaction au travail. Souvent, ces études ont constaté une corrélation entre la présence des syndicats et un faible taux de satisfaction (Laroche, 2016). L'OCDE (2019) déconseille toutefois d'en déduire un lien de cause à effet de l'impact des syndicats sur les conditions de travail. Il est aussi tout à fait possible qu'un faible taux de satisfaction soit la raison même pour que les

<sup>3</sup> Cela comprend par exemple les règlements et normes sociales concernant le temps de travail, les vacances, la flexibilité, la possibilité de planifier le travail, la structure hiérarchique et la direction, la sécurité et la protection de la santé au travail, les possibilités de formation continue.

employé-e-s d'une entreprise s'organisent syndicalement. Ou que des salarié-e-s insatisfaits restent plus longtemps dans leur entreprise, parce qu'ils espèrent pouvoir améliorer leurs conditions de travail ou faire entendre leur insatisfaction grâce aux syndicats. En outre, le salaire a aussi une influence sur le taux de satisfaction.

En comparaison avec les études de la méta-analyse de Laroche (2016), plusieurs études récentes ont éliminé ces défauts méthodologiques. Depuis quelques années, les personnes syndiquées sont davantage satisfaites que les non-syndiquées, selon ces études (Artz et al., 2021 ; Blanchflower et al., 2021), car contrairement à avant, les salarié-e-s syndiqués n'ont plus tellement peur d'une perte d'emploi. Ou alors ils redoutent seulement de ne plus bénéficier de la « prime salariale » syndicale dans leur nouvel emploi, s'il n'y a pas de syndicat sur place (Blanchflower et al., 2021 ; Bryson & White, 2016).

## De l'importance des syndicats pour l'économie globale

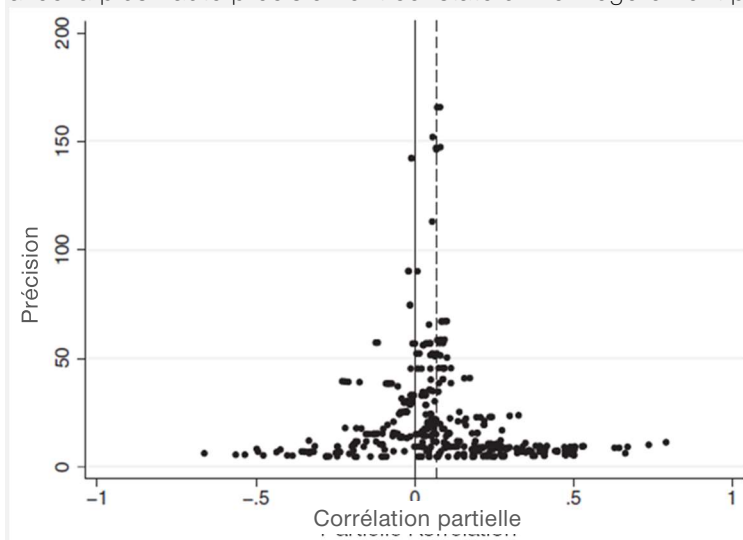
Pour les syndicats, il ne s'agit pas sciemment d'influencer la productivité, l'innovation ou les investissements, et, par-là, la croissance économique. Mais bon nombre de leurs activités peuvent tout de même avoir un certain effet dans ces domaines. Un salaire minimum de CCT modifie les coûts de la main d'œuvre du point de vue des employeurs, et par conséquent aussi leur comportement sur le marché du travail. Par ailleurs, les syndicats participent à des fonds paritaires de formation continue au niveau des branches. Ils ont par exemple contribué à ce que les employé-e-s de l'hôtellerie et de la restauration puissent obtenir une certification des compétences supplémentaires. Les syndicats participent donc à l'amélioration des qualifications des salarié-e-s. Enfin dans les CCT, ils obtiennent régulièrement des droits de participation (Ziltener & Gabathuler, 2018), ce qui peut modifier l'organisation des entreprises.

### Effet sur la productivité

La figure n°5 résume des dizaines d'enquêtes qui se penchent sur les liens entre syndicats et productivité dans les branches, hors industrie. Conclusion : la présence des syndicats y va de pair avec une plus grande productivité (Doucouliagos et Laroche, 2003 ; Doucouliagos et al., 2017). Des études plus récentes en Norvège montrent que des syndicats (plus forts) peuvent bel et bien faire augmenter la productivité (Barth et al., 2020 ; Dale-Olsen 2021). Svarstad et Kostøl (2022) ont constaté des gains de productivité dus aux syndicats surtout lorsqu'une entreprise a un taux élevé de syndicalisation *et* une CCT.

### Figure n°5 : Association entre productivité et syndicats dans plusieurs études, hors industrie manufacturière

Remarque/exemple : Ce graphique représente les effets standardisés (corrélations partielles) mesurés par plusieurs études selon leur ampleur et leur précision (inverse de l'erreur type). Les études avec la plus haute précision ont constaté un lien légèrement positif entre syndicats et productivité.



Source : Doucouliagos et al. (2017), traduction USS

Mais pourquoi la productivité augmente-t-elle en présence de syndicats plus forts ? En Norvège, les syndicats ont fait augmenter les salaires, poussé des entreprises non productives hors du marché

et permis ainsi le redéploiement des salarié-e-s dans des entreprises plus productives. C'est d'ailleurs ce qui se passe aussi lorsqu'il y a des salaires minimums obligatoires (Dale-Olsen, 2021 ; pour les salaires minimums : voir Dustmann et al., 2022). Des salaires plus élevés peuvent également faire en sorte que la production avec plus de capital devienne plus rentable pour les entreprises (Dale-Olsen, 2021).<sup>4</sup> Plus de participation, de formation et formation continue liées à la présence des syndicats pourrait aussi rendre les entreprises plus productives, car les salarié-e-s savent et comprennent beaucoup de choses et peuvent ainsi contribuer à améliorer les produits et les processus.

## Impact sur l'innovation

Les syndicats renforcent-ils vraiment l'innovation dans les entreprises à travers la participation ou la bonne formation des salarié-e-s ? Des études relativement anciennes constataient que la présence des syndicats allait plutôt de pair avec moins d'innovation. Ce n'était toutefois pas le cas partout, et cette corrélation est devenue toujours moins fréquente (Doucouliagos et al., 2017). Aujourd'hui, le résultat dépend fortement de la manière dont on mesure l'innovation et du pays que l'on prend en compte (Bradley et al., 2017 ; Addison, Teixeira, Evers et al., 2017).

Par ailleurs, il est essentiel de distinguer deux sortes d'innovation : les syndicats jouent probablement un rôle dans le renforcement de l'*innovation des produits*. Lorsque de nouveaux produits sont créés ou des produits existants développés, les entreprises peuvent augmenter leurs ventes ce qui, à son tour, profite aux salarié-e-s puisque les entreprises en expansion ont davantage de marge de manœuvre pour des hausses de salaires et de nouveaux emplois (Bryson et Dale-Olsen 2021). Les entreprises sont en effet plus susceptibles de chercher à améliorer leurs produits lorsque leur personnel est syndiqué. Quant à l'influence des syndicats sur l'*innovation dans les processus* ou l'*innovation technique*, censées augmenter l'efficacité au travail, elle varie selon les pays (Bryson et Dale-Olsen, 2021 ; Berton et al., 2021).

## Effet sur les profits et investissements physiques

Grâce aux salaires négociés collectivement, les syndicats pourraient également induire une modification des bénéfices et du comportement des entreprises en matière d'investissement. De nombreuses études ont constaté des bénéfices plus bas dans les entreprises où il y avait des syndicats (Laroche, 2020). Mais cela n'est souvent vrai que pour une partie des entreprises, ou lorsque qu'il s'agit de syndicats particulièrement combatifs (Bryson et al., 2011). De plus, l'influence haussière des syndicats sur la productivité est peut-être même plus forte que celle sur les salaires (Barth et al., 2020). Les salaires *et* les bénéfices devraient ainsi pouvoir croître simultanément. La question de savoir si les syndicats diminuent l'investissement et l'accumulation de capital est donc controversée, surtout si l'on considère des études récentes avec des données de qualité (Doucouliagos, 2017) et des méthodes modernes (Dale-Olsen, 2021).

## Importance pour la société

En dehors du marché du travail, les économistes reconnaissent également que les syndicats ont une importance pour la société en général. Ils ont en effet obtenu des droits sociaux fondamentaux majeurs (Betchermann, 2012). De plus, leur combat politique pour des impôts progressifs et une stabilité politique est primordial : ils luttent ainsi avec succès contre la pauvreté (Pineda-Hernández, 2021). Enfin, ils ont souvent lutté pour la démocratisation de la société : des mobilisations en Pologne contre le régime de l'URSS au gouvernement brésilien après le coup d'État militaire en passant

---

<sup>4</sup> Ainsi, les salaires élevés en Angleterre ont probablement aussi joué un rôle dans le fait que la machine à vapeur y a été introduite en premier et que la révolution industrielle a commencé là-bas ; voir à ce sujet Allen (2015).

par l'Afrique du Sud de l'apartheid, ils ont joué un rôle de tout premier plan dans la résistance aux dictatures (Acemoglu & Robinson, 2013).

## Conclusion et actions nécessaires

Les syndicats jouent un rôle essentiel pour notre travail au quotidien. Ainsi, dans des pays comme la Suisse, la moitié des salaires environ sont négociés collectivement, c'est-à-dire au sein de conventions collectives de travail (CCT). Aux yeux des économistes, le rôle des syndicats et des CCT a nettement gagné en considération par rapport aux années 1990 et jusqu'au début des années 2000. Les spécialistes ont compris que sur le marché du travail, les entreprises ont souvent un pouvoir considérable vis-à-vis de leurs employé-e-s (potentiels). Pour éviter d'être montés les un-e-s contre les autres par les employeurs, les travailleuses et travailleurs se regroupent dans des syndicats forts et forment ainsi un contrepoids important.

Cet engagement syndical vaut la peine, surtout pour les salarié-e-s à bas et moyens revenus. Ces personnes sont les premières bénéficiaires des CCT ou de la présence d'un syndicat fort au sein d'une entreprise. En outre, les conventions collectives réduisent l'inégalité salariale entre femmes et hommes. Enfin, des syndicats plus forts empêchent le capital de s'appropriier – au détriment des salarié-e-s – la majeure partie de la prospérité créée en commun. Mais le renforcement des syndicats n'est pas seulement dans l'intérêt de tous les salarié-e-s, syndiqués ou pas (encore). La promotion de leurs activités et de la conclusion de CCT est aussi dans l'intérêt public puisque des syndicats plus forts peuvent rendre plus productives les entreprises organisées au niveau syndical.

Que faire pour que cette nouvelle vision du rôle des syndicats se répercute aussi dans la vie politique en Suisse ? Plusieurs mesures peuvent être prises, dont beaucoup sont très efficaces, comme le montrent les expériences. Voici quelques exemples des mesures d'encouragement des syndicats et des CCT :

- introduire une contribution de solidarité des non-membres pour les CCT ou les syndicats dans les entreprises ;
- réduire les obstacles pour les déclarations de force obligatoire des CCT ; introduire une obligation de négocier une CCT dans les branches ayant des mandats publics ou touchant des subventions de l'État ;
- introduire des bonifications de temps de travail pour l'activité syndicale ;
- prévoir une meilleure protection contre le licenciement pour les salarié-e-s qui sont actifs au plan syndical.



## Bibliographie

- Abdih, Yasser et Stephan Danninger (2017). *What explains the decline of the US labor share of income? An analysis of state and industry level data*. International Monetary Fet.
- Acemoglu, Daron et James A. Robinson (2013). Economics versus Politics: Pitfalls of Policy Advice. *Journal of Economic Perspectives*, 27:2, p. 173-192.
- Addison, John T. (2015). Collective Bargaining Systems and Macroeconomic and Microeconomic Flexibility: The Quest for Appropriate Institutional Forms in Advanced Economies. IZA DP No. 9587.
- Addison, John T., Paulino Teixeira, Katalin Evers et Lutz Bellmann (2017). Collective Bargaining and Innovation in Germany: A Case of Cooperative Industrial Relations? *Industrial relations: a journal of economy and society*, 56:1, p. 73-121.
- Addison, John T., Paulino Teixeira, Katalin Evers et Arnd Kölling (2017). Changes in Intra-Plant Wage Dispersion in Germany. *Much Ado about Nothing? GLO Discussion Paper No. 24*.
- Addison, John T., Paulino Teixeira, André Pahnke et Lutz Bellmann (2017). The Demise of a Model? The State of Collective Bargaining and Worker Representation in Germany. *Economic and Industrial Democracy*, 38:2, p. 193-234.
- Addison, John T., Pedro Portugal et Hugo Vilares (2017). Sources of the Union Wage Gap: Results from High-Dimensional Fixed Effects Regression Models.
- Addison, John T. et Clive R. Belfield (2004). Unions and Employment Growth: The One Constant? *Industrial Relations*, 43:2, p. 305-323.
- Allen, Robert C. (2015). The high wage economy and the industrial revolution: a restatement. *The Economic History Review*, 68:1, p. 1-22.
- Andréasson, Hannes (2014). The effect of decentralized wage bargaining on the structure of wages and firm performance. *Ratio Working Paper No. 241*.
- Antonczyk, Dirk, Bernd Fitzenberger et Kathrin Sommerfeld (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour economics*, 17:5, p. 835-847.
- Artz, Ben, David G. Blanchflower, Alex Bryson (2021). Unions Increase Job Satisfaction in the United States. *UCL Department of Quantitative Social Science Working Paper N° 21-13*.
- Ashenfelter, Orley et Štěpán Jurajd (2021). Wages, Minimum Wages, and Price Pass-Through: The Case of McDonald's Restaurants. *Princeton University Industrial Relations Sections Working Paper #646*.
- Barth, Erling, Alex Bryson, et Harald Dale-Olsen (2020). Union density effects on productivity and wages. *The Economic Journal*.
- Barth, Erling, Anders Kjelsrud, Henning Finseraas et Kalle Moene (2020b). Hit by the Silk Road: How Wage Coordination in Europe Mitigates the China Shock. *IZA DP No. 13259*.
- Barth, Erling et Harald Dale-Olsen (2009). Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 16:5, p. 589-597.

- Bassier, Ihsaan (2022). Collective bargaining and spillovers in local labor markets. Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 18985.
- Berton, Fabio, Stefano Dughera et Andrea Ricci (2021). Are Unions Detrimental to Innovation? Theory and Evidence. IZA DP No. 14102.
- Betchermann, Gordon (2012). Labor market institutions: A review of the literature. World Bank Policy Research Working Paper 6276.
- Bhuller, Manudeep, Karl Ove Moene, Magne Mogstad et Ola L. Vestad (2022). Facts and Fantasies about Wage Setting and Collective Bargaining. Becker-Friedman Institute Working Paper N° 2022-121.
- Biasi, Barbara et Heather Sarsons (2020). Flexible wages, bargaining, and the gender gap. NBER Working Paper. NBER Working Paper N° 27894.
- Biewen, Martin, Matthias Seckler (2017). Changes in the German Wage Structure: Unions, Internationalization, Tasks, Firms and Worker Characteristics. IZA DP No. 10763.
- Blanchflower, David G. et Alex Bryson (2004). What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised? *Journal of Labor Research*, 25:3, p. 383-414.
- Blanchflower, David G. et Alex Bryson (2009). Trade union decline and the economics of the workplace. In: Brown, W. ; Bryson, A. ; Forth, J.; Whitfield, K. (Ed.). *The Evolution of the Modern Workplace*. Cambridge: Cambridge University Press: 48-73.
- Blanchflower, David G., Alex Brayson et Colin Green (2021). Trade unions and the well-being of workers.
- Bradley, Daniel, Incheol Kim et Xuan Tian (2017). Do Unions Affect Innovation? *Management* 63:7, p. 2251-2271.
- Brändle, Tobias et Laszlo Goerke (2018). The one constant: A causal effect of collective bargaining on employment growth? Evidence from German linked-employer-employee data. *Scottish Journal of Political Economics*, 65:5. p. 445-478.
- Bruns, Benjamin (2019). Changes in Workplace heterogeneity and How They Widen the Gender Wage Gap. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11:2, p. 74-113.
- Bryson, Alex et Harald Dale-Olsen (2008). A Tale of Two Countries: Unions, Closures and Growth in Britain and Norway. CEP Discussion Paper N° 867.
- Bryson, Alex et Harald Dale-Olsen (2021). Union Effects on Product and Technological Innovation. *Research in Labor Economics*, 49, p. 41-65.
- Bryson, Alex, John Forth et Patrice Laroche (2011). Evolution or revolution? The impact of unions on workplace performance in Britain and France. *European Journal of Industrial Relations*, 17:2, p. 171-187.
- Bryson, Alex and Michel White (2016). Unions and the economic basis of attitudes. UCL Department of Quantitative Social Science Working Paper N° 16-08.
- Caloia, Francesco, Jante Parlevliet et Mauro Mastrogiacomo (2021). Staggered wages, unanticipated shocks and firms' adjustments. DNB Working Paper No. 711.
- Card, David. (2022). Who Set Your Wage? NBER Working Paper N° 29683.

- Card, David et Ana R. Cardoso (2021). Wage Flexibility Eter Sectoral Bargaining NBER Working Paper N° 28695
- Clemens, Jeffrey (2021). How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Eterstanding the Relevance of Non-Employment Margins. *Journal of Economic Perspectives* 35:1, p. 51-72.
- Combet & Oesch (2019). The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland. *European Sociological Review*, 35:3, 1-14.
- Commission européenne (2019). Employment and Social Developments in Europe, Sustainable growth for all: Choices for the future of Europe. Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion.
- Cruz, Gabriel et Thomás Rau (2022). The effects of equal pay laws on firm pay premiums: Evidence from Chile. *Labour Economics* 57, p. 1-17.
- Dätwyler, Valérie (2019). Sozialplan in der Schweiz aus arbeitsrechtlicher Sicht. RfU – LfE 30.
- Dale-Olsen, Harald (2021). Do unions contribute to creative destruction? *PLoS ONE* 16:12.
- Devicienti, Francesco, Bernardo Fanfani et Agata Maida (2019). Collective Bargaining and the Evolution of Wage Inequality in Italy. *British Journal of Industrial Relations* 57. p. 1-31.
- Devicienti & Fanfani (2021). Firms' Margins of Adjustment to Wage Growth: The Case of Italian Collective Bargaining. IZA DP No. 14532.
- Diez-Catalan, Luis et Ernesto Villanueva (2014). Contract staggering and unemployment during the Great Recession: evidence from Spain. Banco de España Documentos de Trabajo N° 1431.
- DiNardo, John et Lee, David S. (2004). Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employees: 1984-2001. *The Quarterly Journal of Economics* 119:4, p. 1383-1441.
- Dodini, Samuel, Kjell Salvanes, Alexander Willén (2022). The Dynamics of Power in Labor Markets: Monoplistic Unions versus Monopsonistic Employers. IZA DP No. 15635.
- Doucouliaagos, Hristos et Patrice Laroche (2003). What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis. *Industrial Relations* 42:4, p. 650-691.
- Dube, Arindrajit (2019). *Impacts of minimum wages: review of the international evidence*. UK Government Low Pay Commission: London.
- Dube, Arindrajit, Ethan Kaplan et Owen Thompson (2016). Nurse Unions and Patient Outcomes. *ILR Review*, 69:4, p. 803-833.
- Dustmann, Christian et Uto Schönberg (2004). Training and Union Wages. IZA DP No. 1435.
- Dustmann, Christian, Johannes Ludsteck, Uta Schönberg (2009). Revisiting the German wage structure. *The Quarterly Journal of Economics*, 124:2, p. 843-881.
- Dustmann, Christian, Bernd Fitzenberger, Uta Schönberg et Alexandra Spitz-Oener (2014). From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy. *Journal of Economic Perspectives*, 28:1, p. 167-188.
- Dustmann, Christian, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer et Philipp Vom Berge (2022). Reallocation effects of the minimum wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 137:1, p. 267-328.

- Erixon, Lennart (2010). The Rehn-Meidner Model in Sweden Its Rise, Challenges and Survival. *Journal of Economic Issues*, 44:3, p. 677-715.
- Falato, Antonio, Hyunseob Kim et Till M. von Wachter (2022). Shareholder Power and the Decline of Labor. NBER Working Paper N° 30203.
- Fanfani, Bernardo (2019). The Employment Effects of Collective Bargaining. Dipartimento di Economia e Finanza, Università Cattolica del Sacro Cuore Working Paper N° 64.
- Fang, Tony et John Hartley (2022). Evolution of Union Wages and Determinants. IZA DP No. 15333.
- Farber, Henry S., Daniel Herbst, Ilyana Kuziemko et Suresh Naidu (2021). Unions and Inequality over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data. *The Quarterly Journal of Economics* 136:3, p. 1325-1385.
- Felgueroso, Florentino, María Pérez-Villadóniga et Juan Prieto-Rodríguez (2008). The Effect of the collective bargaining level on the gender wage gap: Evidence from Spain. *The Manchester School* 76:3, p. 301-319.
- Fichtenbaum, Rudy (2011). Do Unions Affect Labor's Share of Income: Evidence Using Panel Data. *The American Journal of Economics and Sociology* 70:3, p. 784-810.
- Fortin, Nicole M., Thomas Lemieux et Neil Lloyd (2021). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages: The Role of Spillover Effects. *Journal of Labor Economics* 39:S2, p. 369-412.
- Fortin, Nicole M., Thomas Lemieux et Neil Lloyd (2022). Right-to-Work Laws, Unionization and Wage Setting. NBER Working Paper N° 30098.
- Fournier, Jean-Marc et Isabell Koske (2012). Less Income Inequality and More Growth – Are they Compatible? Part 7. The Drivers of Labour Earnings Inequality – An Analysis Based on Conditional and Unconditional Quantile Regressions. OECD Economics Department Working Papers No. 930.
- Frandsen, Brigham R. (2021). The Surprising Impacts of Unionization: Evidence from Matched Employer-Employee Data. *Journal of Labor Economics* 39:4.
- Garnero, Andrea, François Rycx et Isabelle Terraz (2018). Productivity and Wage Effects of Firm-Level Collective Agreements : Evidence from Belgian linked panel data. IZA DP No. 11568.
- Gürtzgen, Nicole (2016). Estimating the Wage Premium of Collective Wage Contracts: Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data. *Industrial Relations*, 55:2, p. 294-322.
- Hangartner, Dominik, Daniel Kopp et Michael Siegenthaler (2021). Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms. *Nature* 589, p. 572-577.
- Hijzen, Alexander et Pedro S. Martins (2016). No Extension Without Representation? Evidence from a Natural Experiment in Collective Bargaining. IZA DP No. 10204.
- Hirsch, Barry T. (2004). Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic. *Journal of Labor Research*, 15:2, p. 234-266.
- Hirsch, Barry T. et Edward J. Schumacher (2004). Match Bias in Wage Gap Estimates Due to Earnings Imputation. *Journal of Labor Economics*, 22:3, 689-722.

- Hirsch, Boris et Claus Schnabel (2012). Women Move Differently: Job Separations and Gender. IZA Working Paper No. 5154.
- Huang, Qianqian ; Feng Jiang, Erik Lie et Tingting Que (2017). The Effect of Labor Unions on CEO Compensation. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 52:2, p. 553-592.
- Jaumotte, Florence et Caroline Osorio Buitron (2019). Inequality: Traditional Drivers and the Role of Union Power, *Oxford Economic Papers*. p. 1-34.
- Kahn, Lawrence (2015). Wage compression and the gender pay gap: Wage-setting institutions narrow the gender pay gap but may reduce employment for some women. *IZA World of Labor*.
- Keele, Luke; Randolph T. Stevenson et Felix Elwert (2019). The causal interpretation of estimated associations in regression models. *Political Science Research and Methods* 8, p. 1-13.
- Knepper, Matthew. (2020). From the fringe to the fore: Labor unions and employee compensation. *Review of Economics and Statistics*, 102:1, p. 98-112.
- Kulkarni, Abhir et Barry T. Hirsch (2019). Revisiting Union Wage and Job Loss Effects Using the Displaced Worker Surveys. IZA DP No. 12786.
- Laroche, Patrice (2016). A Meta-Analysis of the Union-Job Satisfaction Relationship. *British Journal of Industrial Relations* 54:4, p. 709-741.
- Li, Ling, Shawn Rohlin et Perry Singleton (2020). Labor Unions and Workplace Safety. *ILR Review* 75:2, p. 402-426.
- Link, Sebastian (2022). The Price and Employment Response of Firms to the Introduction of Minimum Wages. IZA DP No. 15701.
- Manning, Alan. (2020). Monopsony in labor markets: a review, *Industrial and Labor Relations Review* 74:1, p. 3-26
- Martins, Pedro S. (2021). 30000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions. *British Journal of Industrial Relations*. 59:2, p. 335-369.
- Menéndez et al. (2009), The impact of safety representatives on occupational health: a European perspective (The EPSARE project). Institut syndical européen, rapport n° 107.
- Meyersson Milgrom, Eva M., Trond Petersen et Vemud Snartland (2001). Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S. *Scandinavian Journal of Economics* 103:4, p. 559-583.
- Muñoz, Mathilde (2021). Trading Non-Tradables: The Implications of Europe's Job Posting Policy. Working Paper.
- OCDE (2019). *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Éditions OCDE : Paris, France.
- OCDE (2021a). *The Role of Firms in Wage Inequality – Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study*. Éditions OCDE : Paris, France.
- OCDE (2021b). *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. Éditions OCDE : Paris, France.

- Office fédéral de la statistique (2022, 22 novembre). En 2020, l'écart salarial global entre les sexes a diminué [communiqué de presse] [www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-91793.html](http://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-91793.html)
- Pillinger, Jane (2014). Bargaining for Equality – How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value. CES : Bruxelles.
- Pineda-Hernández, Kevin, Francois Rycx et Mélanie Volral. How Collective Bargaining Shapes Poverty: New Evidence for Developed Countries. IZA DP No. 14555.
- Ransom, Michael et Ronald Oaxaca (2010). New Market Power Models and Sex Differences in Pay. *Journal of Labor Economics*, 28:2, 267-289.
- Rosenfeld, Jake (2014). What do Unions no longer do. Harvard University Press. Cambridge / London
- Sojourner, Aaron et Jooyoung Yang (2015). Effects of Unionization on Workplace-Safety Enforcement: Regression-Discontinuity Evidence. IZA DP No. 9610.
- Siegenthaler, Michael et Tobias Stucki (2014). Dividing the Pie: the Determinants of Labor's Share of Income on the Firm Level. KOF Working Paper No. 352.
- Svarstad, Elin et Ragnar Nymoen (2022). Wage inequality and union membership at the establishment level: An econometric study using Norwegian data. *Oxford Economic Papers* 1:22.
- Svarstad, Elin et Frederik B. Kostøl (2022). Unions, collective agreements and productivity: A firm-level analysis using Norwegian matched employer-employee data. *British Journal of Industrial Relations*.
- Stansbury, Anna et Lawrence Summers (2020). The Declining Worker Power Hypothesis: An explanation for the recent evolution of the American economy. NBER Working Paper N° 27193.
- Thommen, Yann (2022). Reforms of collective bargaining institutions in European Union countries: Bad timing, bad outcomes? *European Journal of Political Economy* 22.
- Visser, Jelle (2021). OECD/AIAS ICTWSS Database: Detailed Note on Definitions, Measurement, and Sources. OCDE.
- Wang, Sean et Samuel Young (2021). Unionization, Employer Opposition and Establishment Closure. MIT Working Paper.
- Werder, Christina, David Gallusser et Daniel Lampart (2014). Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques. Dossier USS n° 104.
- Xuereb, Silas (2022). Worker Power, Rent-Seeking and Income Inequality in Canada: A Sector-Level Analysis. World Inequality Lab Working Paper N° 2022/11
- Young, Andrew T. et Hernando Zuleta (2018). Do Unions Increase Labor Shares? Evidence from US Industry-Level Data. *Eastern Economic Journal* 44, p. 558-575.

Ziltener, Patrick et Heinz Gabathuler (2018). Betriebliche Mitwirkung in der Schweiz – eine Untersuchung der Bestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen. Industrielle Beziehungen 2018:1, p. 5-26.

Zwysen, Wouter (2022). Wage inequality within and between firms: Macroeconomic and institutional drivers in Europe. European Trade Union Institute Working Paper 2022.2

Zwysen, Wouter et Jan Drahekoupil (2022). Are collective agreements losing their bite? Collective bargaining and pay premia in Europe, 2002-2018. European Trade Union Institute Working Paper 2022.7.

## Annexe : les études, leur méthodologie et les résultats (*n'existe qu'en allemand*)

### Lohneffekte von Gesamtarbeitsverträgen

#### Übersicht über die empirischen Studien

AuthorInnen	Jahr	Land	Daten & Datenstruktur	Methode	Art des Effekts	Effekt
Gürtzen	2016	DE	Verknüpftes Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Panel der IAB	FE-Regressionen	GAV-Abdeckung auf Löhne	insignifikant
Dustmann et al.	2009	DE	Verknüpftes Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Panel der IAB	Dekompositionsanalyse	GAV-Abdeckung auf Lohnungleichheit	Negativ
Antonczyk et al.	2010	DE	Lohnstrukturerhebung	Quantilregressionen	GAV-Abdeckung auf Lohnungleichheit	Negativ, relativ gering
Biewen und Seckler	2017	DE	Lohnstrukturerhebung, längerer Zeitraum	Recentered Influence Functions-Dekomposition	GAV-Abdeckung auf Lohnungleichheit	Negativ
Card et al.	2014	DE	Integrierte Erwerbsbiografien des IAB	Event-Study, Dekompositionsanalyse	Bedeutung Firmenlohnprämien für Lohnungleichheit	Zunehmend über die Zeit
Dustmann et al.	2014	DE	SIAB Stichprobe der integrierten Erwerbsbiografien	Deskriptive Statistiken	Dezentralisierung des Lohnsetzungsprozesses auf die Lohnungleichheit	Positiv
Bruns et al.	2019	DE	LIAB mover model	Dekompositionsanalyse	Rückgang GAV-Abdeckung und Dezentralisierung innerhalb des GAV-Sektors auf Lohnungleichheit	Beide positiv
Adamopoulou & Villanueva	2020	IT, ES	Sozialversicherungsdaten und Daten zu Kollektivverträgen und Mindestlöhnen aus der Metallindustrie	Dekompositionen	(GAV)-Löhne in Rezessionen	Nur Reaktion bei Löhnen, die deutlich über den GAV-Löhnen liegen
Card & Cardoso	2021	PO	Verknüpfter Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Panel Datensatz	FE-Regressionen und erste Differenzen; Instrumentenvariable; gelagerter Mittelwert durchschn. GAV-Lohnanpassung in der Firma	GAV-Mindestlöhne auf Effektivlöhne	Erhöhungen zu 50% weitergegeben. Bei tieferen Löhnen mehr, bei höheren weniger.



.Fanfani	2019	IT	Verknüpfter Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Panel Datensatz aus Sozialversicherungen inkl. GAV, Lohn tabellen aus den GAV, Teilstichprobe mit Bilanzinfo der Unternehmen	Generalisiertes Differenz-von-Differenzen-Verfahren und Fixed-Effects-Regressionen.	GAV-Mindestlöhne auf Effektivlöhne	Erhöhungen weitergeben, vor allem unten
Leonardi et al.	2019	IT, Veneto	Verknüpfter Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Panel Datensatz aus Sozialversicherungsdaten.	Firmen-Regressionen mit fixed effects und zahlreichen Kontrollvariablen; exogene Variation im Grad, wie stark Firmen den automatischen Anpassungen ausgesetzt sind.	Automatisch angepasste GAV-Mindestlöhne („Scala Mobile“) auf Effektivlöhne	Erhöhungen unten weitergeben, höhere Löhne sinken
Devicienti et al.	2019	IT, Veneto	Veneto Working Histories aus Sozialversicherungsdaten verknüpft mit Firmendaten; schauen nur Männer an	Dekomposition anhand des AKM-Reggressionsmodells	GAV-Mindestlöhne auf die Lohnungleichheit	Zunehmende Unterschiede in den Mindestlöhnen haben zu einem Anstieg der Ungleichheit beigetragen
Zwysen	2022	EU	Länderübergreifende Individualdaten der europäischen Lohnstrukturerhebung, kombiniert mit Abdeckung gemäss ICTWSS-Datenbank	Zerlegung der Ungleichheit (Varianz) in Komponenten innerhalb und zwischen Firmen. Berechnung von Korrelationen mit GAV-Abdeckungsmassen, zwischen Veränderungen der Grössen über die Zeit.	Zusammenhang von Gesamtarbeitsverträgen und Ungleichheit	Lohnungleichheit zwischen Firmen am grössten ohne GAV oder mit Firmen-GAV, innerhalb der Firmen am kleinsten bei Landes-GAV.
Addison, Teixeira, Evers & Kölling	2017	DE	LIAB verknüpfter Arbeitgeber-Arbeitnehmerdatensatz	Konditionaler Differenz-in-Differenzen-Ansatz, Panel-Schätzung mit Kontrollen für Trends vor Ausstieg aus dem Kollektivvertrag, Separat gematchte Teilsamples.	Zusammenhang von Gesamtarbeitsverträgen auf Betriebsebene und Lohnungleichheit	Sehr geringer positiver Effekt auf Ungleichheit beim Verlassen eines GAV, kein Effekt beim Eintritt in einen GAV
Zwysen & Drahokoupil	2022	EU	Länderübergreifende Individualdaten der europäischen Lohnstrukturerhebung, kombiniert mit Abdeckung gemäss ICTWSS-Datenbank	Erste-Differenzen-Regression	Zusammenhang zwischen Abdeckungsgrad in Industrie-Länder-Clustern und den GAV-Lohnprämien	GAV-Lohnprämie von 3,8 Prozent: Höherer Abdeckungsgrad geht mit höherer –GAV-Lohnprämie einher, höherer Organisationsgrad hingegen nicht.

## Einordnung der Studien

Studien finden oftmals keinen Effekt von GAVs auf die Höhe der Löhne in der Gesamtheit - Gürtzgen (2016) analysiert beispielsweise ein Firmenpanel in Deutschland mit Differenz-von-Differenzen-Verfahren und zeigt, dass die Abdeckung mit GAV nicht mit einer Lohnprämie verbunden ist. Eine Ausnahme sind hier Zwysen und Darokoupil (2022), die eine Lohnprämie von knapp 4 Prozent für die ganze EU finden. Sie zeigen zudem auch, dass *die GAV-Lohnprämie in der GAV-Abdeckung ansteigt* – würde die GAV-Abdeckung zurück auf das Niveau von 2002 gebracht, würde sich die Lohnprämie durchgehend auf etwa 7 Prozent erhöhen. Die Höhe der GAV-Abdeckungsprämie hängt aber *nicht vom Organisationsgrad* ab.

Praktisch durchgehend finden Studien hingegen, dass Gesamtarbeitsverträge zu einer weniger ungleichen Lohnstruktur führen.<sup>1</sup> Für Deutschland wenden verschiedene AutorInnen vor allem Dekompositionsanalysen an, um die Beiträge verschiedener Veränderungen zum Anstieg der Ungleichheit zu analysieren. Dustmann et al. (2009) finden so anhand von Daten des verknüpften Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dass der Rückgang von Branchen- und Firmen-GAV einen tiefgreifenden Effekt auf die Ungleichheit in den Arbeits-einkommen hatte, und dies besonders für tiefere Einkommen. Antonczyk et al. (2010) und Biewen und Seckler (2017) nutzen hingegen die deutsche Lohnstrukturerhebung und können so auf die Änderungen der Stundenlöhne fokussieren, statt nur auf die Einkommen pro Tag. Zudem ist dieser Datensatz am oberen Ende detaillierter, weil hohe Einkommen nicht wegen der Schwelle der Sozialbeiträge abgeschnitten werden. Antonczyk et al. (2010) finden mit Quantilregressionen einen Effekt von GAVs auf die Lohnungleichheit, aber der Effekt ist deutlich geringer als in anderen Studien. Biewen und Seckler (2017) nutzen hingegen vier Wellen der deutschen Lohnstrukturerhebung, 1995-2010. Damit deckt ihre Analyse einen deutlich längeren Zeitraum ab als Antonczyk et al (2010), die lediglich die Wellen von 2001 und 2006 analysieren. Die AutorInnen weisen jeweils darauf hin, dass die Schätzungen nicht als abschliessende kausale Evidenz interpretiert werden sollten. Aber GAV bleiben ein wichtiger Erklärungsfaktor für die Veränderungen in der Lohnverteilung. Und selbst falls der Rückgang der GAV-Abdeckungsquote nur den Mechanismus darstellt, über den Veränderungen wie die Internationalisierung der Wirtschaft o.Ä. eine Veränderung in der Verteilung herbeigeführt hätten, dann liefert das trotzdem eine wertvolle Erklärung über mögliche Gegenmassnahmen.

Neben dem Rückgang des GAV-Abdeckungsgrads durch Branchen- und Firmen-GAV zugleich hat auch die relative Zunahme von Firmenverträgen auf Kosten von Branchenverträgen zu einem Anstieg der Ungleichheit geführt („Dezentralisierung“ innerhalb des GAV-Sektors). Card et al. (2012) hatten festgestellt, dass Unterschiede in den Firmenlohnprämien einen wichtigen Teil des Anstiegs der deutschen Lohnungleichheit erklären. Dustmann et al. (2014) brachten diese Entwicklung in Zusammenhang mit der Dezentralisierung des GAV-Systems. Bruns (2019) nutzten ebenfalls den verknüpften Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Datensatz des IAB und fanden anhand einer Dekompositionsanalyse einen starken Beitrag der Dezentralisierung zum Anstieg der Lohnungleichheit.

Ein möglicherweise wichtiger aber wenig untersuchter Mechanismus, ist die sogenannte „interne Erosion“ (Addison, Teixeira, Evers und Kölling, 2017; Addison, Teixeira, Pahnke et al., 2017; Bruns, 2019). Davon sprechen ArbeitsmarktexpertInnen, wenn nicht die GAV an sich auf dem Rückzug sind, sondern wenn aber die Regeln innerhalb der Institution aufgeweicht werden. Beispielsweise wurden in Deutschland Derogationen immer wichtiger, bei welchen die Arbeitgeber beispielsweise für eine bestimmte Zeit von Mindestlöhnen oder Vorschriften zur Arbeitszeit abweichen können.

---

<sup>1</sup> Eine Ausnahme für Deutschland ist hier Addison, Teixeira, Evers und Kölling (2017)

Für die gesamte EU zerlegt Zwysen (2022) die Varianz und die Veränderung der Varianz der Arbeits-einkommen in verschiedene Komponenten, darunter, Branchen, Grössengruppen, Unterschiede zwischen Firmen und innerhalb von Firmen. Dasselbe wiederholt er mit den Stundenlöhnen. Dabei findet er, dass vor allem bei den Stundenlöhnen die Ungleichheit durch einen Anstieg durch die Firmenlohnprämien erhöht wurde. Danach analysiert er auch die Veränderungen zwischen den Ländern; vor allem ein Anstieg der Varianz in den Stundenlöhnen zwischen den Firmen hat dazu beigetragen, dass die gesamte Varianz in den verschiedenen Ländern weniger stark gesunken oder sogar gestiegen ist. Als Erklärungsfaktor analysiert er unter anderem die Abdeckung mit Gesamtarbeitsverträgen. Zwischen Ländern sind vor allem sektorale GAV mit weniger Varianz innerhalb der Firmen assoziiert, aber nicht zwischen den Firmen. Zwysen (2022) wiederholt dann die Analyse auf Ebene der Firmen. Diese haben eine gleichere Lohnverteilung, wenn sie mit sektoralen oder nationalen GAV abgedeckt sind statt mit Firmenverträgen oder keinem GAV. Das hat besonders mit geringerer Lohnvarianz innerhalb der Firmen zu tun. Sektorenverträge erhöhen hingegen eher die Lohnvarianz zwischen Firmen, während nationale und Firmenverträge diese senken.

In Ländern, in denen typischerweise fast alle Arbeitnehmenden von GAV abgedeckt sind (Italien, Spanien, Portugal) schützen und stützen die GAV besonders die tiefen und mittleren Löhne. Adamopoulou & Villanueva (2020) zeigen, dass in Spanien und Italien die Löhne zwischen 40 und 50 Prozent höher liegen als in den Gesamtarbeitsverträgen minimal festgelegt. In einer Rezession reagieren Löhne bis ungefähr 1.2x der Höhe des GAV-Mindestlohnes kaum. Oberhalb von 1.5mal des Mindestlohnes gehen die effektiven Löhne aber stark zurück, die sogenannten Lohnpuffer nehmen ab.<sup>2</sup> Einerseits reagieren die höheren Effektivlöhne also stark auf die wirtschaftlichen Bedingungen, während die tieferen Löhne stabil bleiben. Die GAV-Mindestlöhne beeinflussen aber durchaus auch Löhne von Personen, denen nicht genau der GAV-Mindestlohn bezahlt wird. Das bestätigen auch Card & Cardoso (2021) in Portugal. Die Anpassungen in den GAV-Mindestlöhnen werden zu ca. 50% an die ArbeiterInnen weitergegeben, ungefähr 50% werden über Lohnpuffer absorbiert. Je näher einE ArbeiterIn am Minimum liegt (je geringer die Lohnpuffer sind), desto grösser ist die tatsächliche Lohnerhöhung bei einer Anpassung der gesetzlichen Minima. Im Gegensatz zu gesetzlichen Mindestlöhnen beeinflussen GAV-Mindestlöhne die Löhne über die gesamte Verteilung sehr stark. Das gilt auch für Italien, wo dieser Mechanismus allerdings explizit im System eingebaut ist – so wird der Mindestlohn für Besserverdienende als Lohnbestandteil angesehen, der bei einer Mindestlohnerhöhung ebenfalls erhöht werden muss (Fanfani, 2019).<sup>3</sup> Leonardi et al. (2019) finden einen kausalen Effekt von exogenen GAV-Lohnerhöhungen<sup>4</sup> am unteren Ende zu *tieferen Löhnen am oberen Ende* der Verteilung – also Evidenz dafür, dass GAV-Mindestlöhne von oben nach unten umverteilen. Devicienti et al. (2019) zeigen aber, dass das nicht notwendigerweise so sein muss. Wenn Gewerkschaften bspw. aufgrund von Druck von aussen oder wegen der Vorlieben ihrer Mitglieder die Unterschiede zwischen den GAV-Löhnen vergrössern, dann wird auch die Lohnverteilung insgesamt ungleicher. Die Vergrösserung der Lohnabstände in den GAV war eine Reaktion darauf, dass die „Scala Mobile“ die Lohnverteilung automatisch sehr stark verdichtet hatte.

---

<sup>2</sup> Lohnpuffer sind die Lohnanteile, die Arbeitnehmenden freiwillig oberhalb der Mindestlöhne bezahlt werden.

<sup>3</sup> Sogenanntes „superminimo assorbibile“

<sup>4</sup> Durch das automatische Indexationsschema «Scala Mobile»

## Gewerkschaftliche Lohnprämie in den USA, im UK und in anderen Ländern

### Übersicht über die empirischen Studien

AuthorInnen	Jahr	Land	Daten & Datenstruktur	Methode	Art des Effekts	Effekt
Kulkarni & Hirsch	2019	US	Displaced Workers Survey, Panel-Datensatz	FE-Regressionen und exogene Stellenwechsel durch Betriebs-schliessungen	Gewerkschafts-Lohnprämie	15%
Knepper	2020	US	National Labor Relations Board-Gewerkschaftsdatenbank, BEA Multinational Enterprise Survey, Compustat Database, Firmen-Paneldaten.	Regressions-Diskontinuitäts-Design	Gewerkschaftliche Neuorganisation auf Betriebssebene auf Löhne und Lohnnebenleistungen	Kein Effekt auf den Lohn, starker Anstieg der Lohnnebenleistungen
Farber et al.	2021	US	Gallup Survey Data, Umfrage des Bureau of Home Economics (BHE) and Bureau of Labor Statistics (BLS)	Querschnitts-OLS mit FE für Haushaltsgrossen, Staaten und Bildungsniveau der beantwortenden Person	Gewerkschaftliche Einkommensprämie (Haushalts-Ebene)	10-20%
De Chaisemartin und D'Haultefeuille	2020	US	National Longitudinal Survey (Youth Sample)	Differenz-von-Differenzen-Schätzer, der robust für Behandlungseffekte ist, die über die Zeit oder die Individuen variieren.	Gewerkschaftliche Lohnprämie	Insignifikant
Fortin et al.	2022	US	Current Population Survey	Gestaffelte Differenz-von-Differenzen, Event Studies, unterschiedliche Betroffenheit durch Right-to-Work-Gesetze als Instrumentenvariable	Gewerkschaftlicher Lohneffekt (+ Droheffekt)	Kombiniert etwa+35%
Hirsch	2004	US	-	Literaturübersicht, Diskussion von Missklassifizierung und Imputation	Gewerkschaftliche Lohnprämie	Wahrscheinlich deutlich höher als 15%
Blanchflower & Bryson	2004	US	Current Population Survey	Regressionen mit Giledstaaten- und Jahres-FE.	Gewerkschaftliche Lohnprämie	Starke Variation der gewerkschaftlichen Lohnprämie

						nach Industrie und US-Gliedstaat
Hirsch & Schumacher	2004	US	Current Population Survey	Mincer-Regressionen, Analyse von «Match Bias»	Gewerkschaftliche Lohnprämie	Die Lohnprämie wird etwa 5% unterschätzt
Fang & Hartley	2022	div	-	Literaturübersicht	Gewerkschaftliche Lohnprämie	Hängt sehr stark von den Ländern ab (siehe direkt in der Studie), zwischen 0-20%
Bryson & White	2016	UK	British Household Panel Survey	Fixed-Effects Panelschätzung	Gewerkschaftliche Lohnprämie	Prämie von ca. 7.5%
Koevoets	2007	UK	British Household Panel Survey	Panel-Daten System-Schätzer	Gewerkschaftliche Lohnprämie und Prämie von GAV-Abdeckung	Nur Abdeckungsprämie von 6.1%, aber keine Mitgliedschaftsprämie

In Ländern wie den USA oder im UK wird oftmals eine Prämie für die Mitgliedschaft eines Individuums in einer Gewerkschaft berechnet. Eine gute Zusammenfassung über die Literatur zu Lohnprämien bieten Fang und Hartley (2022).

In Untersuchungen mit Panel-Daten kann einzelnen Personen über die Zeit gefolgt werden, wenn sie ihren Gewerkschafts-Status ändern. Mit einer besonders belastbaren Methodik finden Kulkarni und Hirsch (2019) eine Gewerkschaftsprämie von etwa 15%. Die Studie bestätigt auch ein klassisches Ergebnis von Studien zu Gewerkschafts-Lohnprämien in den USA: Die Lohnprämien im öffentlichen Sektor sind grösser als in der Privatwirtschaft. Ebenfalls mit einer überzeugenden kausalen Methodik finden Fortin et al, (2022) eine gewerkschaftliche Lohnprämie von etwa 35 Prozent, wenn auch gewerkschaftliche Droheffekte einbezogen werden.<sup>1</sup> Zuvor sind Schätzungen mit Panel-daten gemäss Knepper (2020) von einer Grössenordnung von 10 Prozent ausgegangen. Farber et al. (2021) finden für eine Haushalts-Gewerkschaftsprämie von 10-20% für 1956-1960 mit einem Panel-Datensatz und zwischen 1937 und den 2010ern mit Querschnittsdaten. Eine neue ökonomische Studie von De Chaisemartin und D'Haultefœuille (2020) zeigt allerdings, dass eine frühere Panel-Schätzung des Lohneffekts von Gewerkschaftsmitgliedschaft durch Jakobsson (1991) praktisch verschwindet, wenn sie um methodische Mängel korrigiert wird. Die Schätzung von Jakobsson (1991) war aber ohnehin am unteren Ende aller Schätzungen, so dass dieses neue Resultat das qualitative Bild über *alle* Studien kaum verändert.

Diesem groben Konsens geht eine rege Debatte über die Ergebnisse in Querschnittsdaten voran. Gemäss Hirsch (2004a) wurde schon früh eine für beobachtbare Eigenschaften bereinigte gewerkschaftliche Lohnprämie in der Grössenordnung von 15 Prozent gefunden. Blanchflower und Bryson (2004) schätzen die Prämie zu verschiedenen Zeitpunkten seit 1973 auf zwischen 13 und 21 Prozent. Die unbereinigte Prämie liegt ungefähr doppelt so hoch. Hirsch (2004a) und Hirsch und Schumacher (2004) thematisierten allerdings Probleme mit der Qualität der Daten, die für diese Schätzungen benutzt wurden und kommen zur Einschätzung, dass dringend eine Neueinschätzung nötig sei, weil die wahre Prämie je nach Fehler in den Daten bei 20-25 Prozent liegen könnte. Diese Erwartungen haben sich aber nicht bestätigt.

Rein technisch gesehen lassen sich auch in anderen Ländern Gewerkschaftsprämien berechnen, diese sind aber oft von sehr geringer Aussagekraft, weil nicht die eigene Mitgliedschaft, sondern die gesamte gewerkschaftliche Stärke oder GAV-Abdeckung über den Lohn entscheidet. In den USA hingegen beeinflussen die kollektiven Verhandlungen die Löhne von einzelnen Stellen (Card & Cardoso, 2021). Für alle, die den Job nicht wechseln, wirken sich die kollektiven Lohnverhandlungen deswegen eins zu eins auf den Lohn aus. Der Zugang zu kollektiven Verhandlungen ist stark mit der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft korreliert. In den meisten Gliedstaaten ist in Betrieben mit anerkannten Gewerkschaften eine Gewerkschaftsmitgliedschaft Voraussetzung für eine Stelle oder die Arbeitgeber ziehen Gewerkschaftsbeiträge vom Lohn ab, egal ob eine Person Mitglied ist (Fang & Hartley, 2022). Die persönliche Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft entscheidet damit auch über den Lohn. Es liegt deshalb nahe zu schätzen, welchen Effekt die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft auf den Lohn eines/einer Beschäftigten hat.

Auch im Vereinigten Königreich werden oft Gewerkschaftsprämien in ähnlichem Stil wie in den USA geschätzt, aber die Beschäftigten sind dort im Gegensatz zu den USA freier, den Gewerkschaften beizutreten. Koevoets (2007) hebt deshalb den wichtigen Unterschied zwischen dem «Mitgliedschafts-Effekt» und dem «Abdeckungs-Effekt» hervor, wobei der Abdeckungseffekt meint, dass «eine

---

<sup>1</sup> Wenn Gewerkschaften auch die Löhne in ähnlichen, aber nicht organisierten Firmen erhöhen, dann wird die Lohnprämie grundsätzlich unterschätzt,

anerkannte Gewerkschaft am Arbeitsplatz präsent ist», die dann entsprechende kollektive Lohnverhandlungen führen kann. Bryson & White (2016) zeigen anhand von Paneldaten, dass der Lohn von Arbeitnehmenden 7.5 Prozent höher liegt (lag), wenn sie von einer Stelle ohne (mit) gewerkschaftlichen Kollektivverhandlungen in eine Stelle mit (ohne) Kollektivverhandlungen gewechselt haben. Koevoets (2007) analysiert den Abdeckungs- und Mitgliedschafts-Effekt getrennt für Frauen und Männer, nur die Frauen profitieren von gewerkschaftlicher Abdeckung. Sonst haben Gewerkschaften keinen Effekt.

## Effekt des Organisationsgrads auf die Löhne und die Lohnquote

### Übersicht über die empirischen Studien

AutorenInnen	Jahr	Land	Daten & Datenstruktur	Methode	Art des Effekts	Effekt
Barth et al.	2020	NO	Verknüpfte Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Datensatz aus Sozialversicherungsdaten und der „Capital Data Base“	FE-Regressionen. Dazu IV, die auf veränderten Steuerabzügen für Gewerkschaften basiert, von denen Unternehmen wegen unterschiedlicher Einkommenssituation ihrer Beschäftigten unterschiedlich betroffen waren.	Lohnneffekt durch gewerkschaftliche Organisation	Lohnanstieg um 1-1.5% bei Anstieg des Organisationsgrads um 1 Prozent. Effekt stärker bei höherer Firmenproduktivität.
Addison, Portugal et al.	2017	PO	Verknüpfte Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Datensätze: Quadros de Pessoal und Relatorio Unico	FE-Regressionen.	Lohnneffekt durch gewerkschaftliche Organisation	Nicht-linearer Verlauf, bis zu 20% (bei 70% Organisationsgrad)
Fournier & Koske	2012	Div	Haushalts-Panelumfragen	Quantilregression mit Gewerkschafts-Indikatorvariable	Lohnverteilung durch gewerkschaftliche Organisation / Mitgliedschaft	Reduktion der Ungleichheit in Australien, Kanada, Schweiz und den USA. In Chile und Japan unklar, in Korea Erhöhung.
Jaumotte & Osorio-Buitron	2019	Div	OECD-Länder-Panel	Panel-Regressionen, Instrumentenvariable Ghent-System	Einkommensverteilung durch gewerkschaftliche Organisation	Reduktion des Top-10%-Anteils
Farber et al.	2021	US	Gallup Survey Data, Umfrage des Bureau of Home Economics (BHE) and Bureau of Labor Statistics (BLS)	Zerlegungen, Zeitreihenregressionen, Gliedstaaten-Panelregressionen, IV-Regression mit IV basierend auf Legalisierung von Gewerkschaften und vereinfachte gewerkschaftliche Organisation bei Waffenlieferanten während des 2. Weltkriegs	Einkommensverteilung und Lohnquote durch gewerkschaftliche Organisation	Gewerkschaften erklären einen bedeutenden Anteil des Anstiegs und des Rückgangs der Einkommensungleichheit (GINI, Top-10%-Anteil). Sie erhöhen die Lohnquote am BIP deutlich.
Xuereb	2022	CA	Panel-Steuerdaten zu den Einkommen	Panel-Regressionen von Einkommensanteilen auf verschiedene Erkläraktoren	Gewerkschaften auf die Einkommensungleichheit	Negativer Effekt; unter anderem führen Gewerkschaften zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Renten, was auch Topinkommen bremst.
Fichtenbaum et al.	2011	US	Panel-Daten für die US-Gliedstaaten	Dekompositionen der Lohnquote in einem Gliedstaatenpanel.	Lohnquote durch gewerkschaftliche Organisation	Gewerkschaften erklären 29% des Rückgangs in der Lohnquote



Abdih & Danninger	2017	US	Panel-Daten für US-Gliedstaaten-Industrien-Zellen	Dekomposition der Veränderungen in der Lohnquote	Lohnquote durch gewerkschaftliche Organisation	Gewerkschaften erklären etwa 30% des Rückgangs in der Lohnquote
Young & Zuleta	2018	US	Panel-Daten für 35 US-Industrien	Panel-Regressionen mit Unfalstatistiken und historischer Gewerkschaftsabdeckung in Industrien als Instrument	Lohnquote durch gewerkschaftliche Organisation	Gewerkschaften erhöhen die Lohnquote auf Branchenebene
Falato et al.	2022	US	Panel-Daten auf Firmenebene mit Informationen zu Löhnen und Beschäftigung	Differenz-von-Differenzen	Lohnquote durch gewerkschaftliche Organisation (indirekt)	Gewerkschaften verhindern Rückgang der Lohnquote bei konzentrierten Eigentumsverhältnissen
Zwysen	2022	EU	Länderübergreifende Individualdaten der europäischen Lohnstrukturhebung, kombiniert mit Abdeckung gemäss ICTWSS-Datenbank	Zerlegung der Ungleichheit (Varianz) in Komponenten innerhalb und zwischen Firmen. Berechnung von Korrelationen mit Organisationsgrad, zwischen Veränderungen der Grössen über die Zeit.	Zusammenhang von Organisationsgrad und Ungleichheit	Negative Korrelation besonders mit Ungleichheit zwischen Firmen
Dodini et al.	2022	NO	Verknüpfte Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Daten mit demographischen und sozio-ökonomischen Informationen.	Veränderung der Abzugsfähigkeit der Gewerkschafts-Mitgliederbeiträge aus Barth et al. (2020) als IV für Organisationsgrad	Löhne durch gewerkschaftlichen Organisationsgrad, Quelle der Veränderungen	Die Löhne werden steigen mit 1.8% pro Prozentpunkt höherer Organisationsgrad. Quelle: Sozialrenten aus dem Arbeitsmarkt (Monopson) als auch wegen Macht auf dem Produktmarkt (Oligopolrenten) ab.

## Einordnung der Studien

Der Zusammenhang zwischen dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und den Löhnen wird teilweise auf Ebene von Betrieben, von geografischen Einheiten wie Gliedstaaten oder von Sektoren analysiert. Ausserdem wird der Zusammenhang teilweise mit Zeitreihenmodellen geschätzt.

Barth et al. (2020) schätzen den Effekt des gewerkschaftlichen Organisationsgrads auf die Löhne mit einer Instrumentenvariable. Sie nutzen dazu eine politische Reform, bei welcher die Steuerabzüge für Mitgliederbeiträge bei Gewerkschaften erhöht und damit die Subvention einer Mitgliedschaft vervierfacht wurden. Damit mussten die Mitglieder statt 90-95% der Mitgliederbeiträge schrittweise nur noch 70-85% bezahlen, einige am unteren Ende der Einkommensverteilung weniger als die Hälfte. Barth et al. (2020) berechnen auf Firmenebene und für jedes Jahr im Durchschnitt, wie stark die Beschäftigten aufgrund der Gewerkschaftsbeiträge zu Beginn der Untersuchungsperiode von der Veränderung der Subventionen betroffen sind. Diese exogene Variation durch die Reform nutzen sie als Instrumentenvariable für den gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Dale-Olsen (2021) betrachtet die Effekte von Gewerkschaften sehr umfassend. Er verwendet dazu Firmen-, Betriebs und Individualdaten aus norwegischen Registern, Daten auf Gemeindeebene zu den Gewerkschaftsdichten nach Branchen und eine Datenbank zur Wertschöpfung, in der die meisten Firmen mit Industrieinformationen vorkommen. Anhand eines Systems-GMM-Schätzer werden dann Effekte des gewerkschaftlichen Organisationsgrads auf Variablen wie Löhne, Beschäftigung, Nutzung von Sozialleistungen und Produktivität geschätzt. Um Endogenitäts-Problematiken vorzubeugen, nutzt Dale-Olsen (2021) eine Shift-Share-Instrumentalvariable. Die Veränderung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads in einer Industrie-Gemeindezelle wird geschätzt, indem die Veränderung in der Industrie in allen anderen Gemeinden mit dem historischen Abdeckungsgrad in 1918 multipliziert wird. Damit werden nationale Schocks generiert, die Gemeinden unterschiedlich beeinflussen, wenn sie historisch einen grösseren Anteil der Gewerkschaftsmitglieder hatten.

Addison, Portugal et al. (2017) schätzen anhand von Paneldaten Lohnregressionen mit Arbeitnehmer- und Zeit -Fixed-Effects einen individuellen Fixed Effect (Lohnprämie) für jedes Niveau an gewerkschaftlichem Organisationsgrad in einer Firma. Mit einer Kernel-Regression ermitteln sie eine nicht-lineare Beziehung zwischen dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf Firmenniveau und der zuvor geschätzten Lohnprämie. Die Lohnprämie steigt ab einem Organisationsgrad von 20% deutlich an bis zu einer Lohnprämie von 20% bei einem Organisationsgrad von ungefähr 70%, und sinkt darüber wieder. Die Lohnprämie kommt aus verschiedenen Lohnkomponenten wie Basislöhnen, Schichtzulagen und Überzeitemtschädigungen. Eine besondere Rolle spielen aber Essenszulagen und andere Lohnnebenleistungen.

Anderorts haben ÖkonomInnen auch den Effekt von Gewerkschaften auf die Ungleichheit bei den Löhnen untersucht. Fournier und Koske (2012) nutzen Mikrodaten und Quantilregressionen, um den Effekt verschiedener Veränderung entlang der ganzen Lohnverteilung zu analysieren. In Ländern, in denen Daten zur Mitgliedschaft in Gewerkschaften verfügbar sind, haben Gewerkschaftsmitglieder höhere Löhne, aber für tiefere Einkommen ist der Effekt stärker als für hohe Einkommen. So stauchen Gewerkschaften in der Tendenz die Lohnverteilung. Allerdings könnte das Resultat auch von Selektion in Gewerkschaften getrieben sein, weil die Panel-Dimension nicht ausgenutzt wird. Ausserdem gibt es einzelne Länder, in denen dieser Effekt nicht gilt.

Um eine saubere Schätzung für den Effekt von Gewerkschaften auf die *Einkommensungleichheit* zu finden, analysieren Farber et al, (2021) den Fall der USA anhand neuer Daten im Detail. Das ist interessant, weil der Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads und der Anstieg der Ungleichheit in den USA besonderes frappant sind. Dank einer langen Datenreihe bis 1936 können

Farber et al. (2021) auch die Periode einer starken Zunahme der Gewerkschaften in den 30ern untersuchen. Sie zeigen anhand verschiedener Methoden, dass die Gewerkschaften sowohl den GINI als auch den Anteil des Top-10-Perzents am Einkommen deutlich senken. Analog hat der Rückgang des Organisationsgrads zu einem Anstieg der Ungleichheit in beiden Massen geführt. Das Resultat ist in der Grössenordnung sehr ähnlich, wenn Zeitreihenregressionen oder Panel-Regressionen auf Gliedstaaten-Ebene geschätzt werden. Der Beitrag zum Anstieg / zum Rückgang des GINI liegt beispielsweise zwischen einem Siebtel und einem Drittel. Wenn Instrumentenvariablen für einen kurzen Teil ganz am Anfang der Stichprobe verwendet werden, bestätigt sich dieses Resultat für die Top-10-Perzentil-Einkommensanteile - der GINI steht davor nicht zur Verfügung. Für Kanada, das zeitweise einen ähnlich starken Anstieg der Ungleichheit erlebt hatte, kommt Xuereb (2022) zum selben Schluss.

Jaumotte & Osorio-Buitron (2019) schätzen eine Regression auf einem Panel von 20 entwickelten Volkswirtschaften zwischen 1980 und 2011. Sie betrachten die Einkommensanteile der reichsten 10% in einer Regression mit Fixed Effects für die Länder und kommen zum Schluss, dass Gewerkschaften die 10%-Anteile deutlich senken. Dies könnte damit zusammenhängen, dass von Kapital- zu Arbeitseinkommen umverteilt wird, oder dass Gewerkschaften die Entschädigung fürs Management beeinflussen können. Da die Autorinnen eine glaubwürdige Instrumentenvariable (Vorhandensein des Ghent-Systems) zur Identifikation nutzen, lässt sich dieser Effekt kausal verstehen.

Gemäss Zwysen (2022, Vgl. auch Anhang-Kapitel zu den Lohnauswirkungen von Gesamtarbeitsverträgen) ist in EU-Ländern die Lohnvarianz besonders tief, wenn der Organisationsgrad hoch ist. Über die Zeit tragen bindende Mindestlöhne zu einer Reduktion der Lohnungleichheit bei. Dazu analysiert er die Varianz der Stundenlöhne (Komponenten innerhalb und zwischen Firmen) auch noch in verschiedenen Sektoren-Länder-Firmengrössen-Jahr-Clustern. In denjenigen Clustern, in denen der Organisationsgrad gesunken ist, ist die Ungleichheit zwischen Firmen stark gestiegen. Deswegen hat der Rückgang des Organisationsgrads dazu geführt, dass die Lohnunterschiede zwischen Firmen auseinandergehen. Wird die Analyse weiter verfeinert und die Firmenebene analysiert, zeigt sich, dass ein höherer Organisationsgrad auf Ebene des Sektors vor allem mit tieferer Streuung der Löhne zwischen Firmen (in diesem Sektor) zusammenhängt. Innerhalb der Firmen ist die Lohnstreuung hingegen grösser, weil die Firmen in Sektoren mit höherer Gewerkschaftsdichte sich stärker in ihrer Zusammensetzung unterscheiden.

Wenn stärkere Gewerkschaften die Löhne insgesamt erhöhen, dann stellt sich die Frage, woher diese Lohnerrhöhungen stammen. Ein Teil der Antwort ist eine ansteigende Lohnquote am BIP, auf Kosten des Kapitalanteils. Zu diesem Schluss kommen zumindest fünf Studien in den USA – wo die Abnahme der Gewerkschaftsmitglieder bekanntlich besonders stark war.

Farber (2021) schätzen diesen Effekt mit verschiedenen Methoden, unter anderem Zeitreihenregressionen und Panels auf Ebene von Gliedstaaten-Jahren. In beiden Fällen ist der Effekt sehr deutlich. Auch wenn dazu noch Instrumentenvariablen verwendet werden, um exogene Variation im Organisationsgrad als Ursache zu isolieren, dann bleiben die Resultate qualitativ gleich. Die zweite Studie, die sich explizit darum kümmert, exogene Variation zu erhalten, ist diejenige von Young & Zuleta (2018) – ebenfalls mit zwei Instrumentenvariablen. Eher deskriptiver Natur sind die beiden Beiträge von Fichtenbaum (2011) und Young & Zuleta (2018). Sie zerlegen die Veränderung der Lohnquote in US-Gliedstaaten bzw. Gliedstaaten-Branchen-Zellen und ermitteln so den Beitrag des Organisationsgrads. Falato et al. (2022) liefern dazu noch etwas indirekte Evidenz: Bei konzentrierten Eigentumsverhältnissen in Firmen sinkt die Lohnquote – aber Gewerkschaften scheinen das zu verhindern.

## Effekt von GAV auf die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern

### Übersicht über die empirischen Studien

Autoren	Jahr	Land	Daten & Datenstruktur	Methode	Art des Effekts	Effekt
Bruns	2019	DE	Verknüpfter Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Datensatz aus den IEB und IAB Betriebspanel	Lohnregressionen mit Personen-FE, zeitvariablen Kontrollvariablen und geschlechterspezifische Firmen-Lohnprämien	Gewerkschaftlicher Effekt auf die Divergenz der Firmenlohnprämien zwischen Firmen und zwischen Geschlechtern innerhalb von Firmen	Beide Effekte haben stattgefunden.
Biasi & Sarsons	2020	US	Daten aller Beschäftigten Lehrerrinnen im öffentlichen Sektor von Wisconsin, ihren SchülerInnen sowie Kollektivverträgen und Lohnregimes nach der Einführung von individuellen Lohnverhandlungen	Auslaufen der GAV-Regelungen als Behandlungzeitpunkt, weil flexible Bezahlung nur gewährt werden durfte, sobald GAV ausgelaufen sind.	Effekt von Kollektivverhandlungen auf die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen	Flexible Löhne erhöhen den Gender Pay Gap, teilweise weil Frauen weniger über den Lohn verhandeln, besonders wenn ein Mann auf der Gegenseite sitzt.
Siegenthaler & Stucki	2014	DE	Firmen-Panel mit Fragen zu Innovation	Querschnitts-OLS und Fixed Effects-OLS mit umfassenden Robustness-Checks	Frauenanteil auf Firmenebene auf die Löhne	Mehr Frauen im Unternehmen reduzieren den Lohnanteil an der Firmen-Wertschöpfung deutlich.
Bryson et al.	2016	NO UK	WERS-Firmenpanel (UK) und norwegische verknüpfte Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Registrierdaten	Fixed-Effects OLS-Regressionen mit Betriebs-fixed-Effects (UK) und mit Personen-fixed-Effects (NO)	Unterschiede in den Gewerkschaftsprämien zwischen Frauen und Männern	UK: Nur Lohnprämie für Frauen, nur Prämie von stärkeren Gewerkschaften für Männer. NO: in Firmen mit mehrheitlich weiblichen Beschäftigten profitieren Frauen mehr

## Einordnung der Studien

Bruns (2019) schätzen Lohnregressionen mit Personen- und Firmen-Fixed Effects. Die Fixed Effects (Firmenlohnprämien) schätzen sie auch nach Geschlecht innerhalb derselben Firma. Dabei stellen sie fest, dass die Firmenlohnprämien der Männer über die Zeit deutlich schneller gestiegen sind als diejenigen der Frauen. Einerseits, weil Firmen mit vielen Frauen immer tiefere Lohnprämien haben, da die Lohnsetzung immer stärker auf Firmenebene stattfindet und es immer weniger Branchen-GAVs gibt. Aber der Rückgang der GAV-Abdeckung *insgesamt* hat ebenfalls dazu beigetragen, dass die Geschlechter-Lohnungleichheit zwischen 1993 und 2008 langsamer gesunken ist, als man hätte erwarten müssen. Denn während Frauen in derselben Zeit bei der Bildung, Erfahrung etc. massiv aufgeholt haben, hat sich die Lohnlücke nur vergleichsweise langsam geschlossen.

In Schweden wurde die Lohnverteilung während Jahrzehnten durch die Gewerkschaften stark zusammengedrückt, was auch die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern reduzierte (Erixon, 2010). Der wahrscheinlichste Mechanismus ist hier, dass GAV die tiefen Löhne innerhalb von Branchen oder sogar Branchenübergreifend erhöhen, das gemäss Kahn (2015) vor allem Frauen betrifft, da sie oft vergleichsweise tiefe Löhne haben. Es ist deshalb auch wenig überraschend, dass sich die Geschlechter-Lohnungleichheit in Schweden wieder etwas erhöht hat, nachdem die zentralen Lohnverhandlungen zusammengebrochen waren (Meyersson Milgrom et al., 2001).

Biasi & Sarsons (2020) nutzen die gestaffelten Auslaufzeitpunkte von Gesamtarbeitsverträgen in Wisconsin, um den Effekt von individuellen Lohnverhandlungen auf den Gender Pay Gap direkt zu untersuchen. Sie nutzen dazu die Tatsache, dass in Wisconsin ein Gesetz neu individuelle Lohnverhandlungen ermöglicht hat, aber erst, sobald die bereits lange vorher abgeschlossenen GAV ausgelaufen waren. Damit fanden zu unterschiedlichen und exogen bestimmten Zeitpunkten Neuverhandlungen der Arbeitsverträge statt. Persönliche statt kollektive Lohnverhandlungen führen bei den betroffenen Lehrpersonen zu einem grösseren Gender Pay Gap. Auch die OECD (2021b) listet kollektive Lohnverhandlungen deswegen als Massnahme, um gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu erreichen.

Antonczyk et al. (2010) finden eine Reduktion der Gender-Lohnlücke bei nicht-abgedeckten Personen und solchen mit Branchenverträgen zwischen 2001 und 2006, aber eine sehr deutliche Erhöhung bei denen mit Firmenverträgen. Unter Firmenverträgen ist die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen besonders am unteren Ende der Lohnverteilung deutlich gestiegen.

Gemäss Pillinger (2014) hatten mehr als die Hälfte der europäischen Gewerkschaften zur Zeit ihrer Erhebung Verträge ausgehandelt, bei denen es explizit darum ging, Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zu reduzieren – mehrheitlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Ausbildung, aber auch generelle Lohnanstiege für schlechter bezahlte Arbeitnehmende, Niedriglohnbranchen oder Transparenz bei den Lohnstufen. Gerade durch generelle Lohnanstiege und gleichen Lohn für ähnliche Arbeit in GAV ist es den Gewerkschaften historisch auch immer wieder gelungen, durch Frauen und Männern massiv zu reduzieren (Erixon, 2010). In einer Umfrage sehen die Gewerkschaften selbst vor allem bei zentralisierten Branchenverträgen die Möglichkeit, um etwas gegen den Gender Wage Gap zu tun (Pillinger, 2014). Gemäss Felgueroso et al. (2008) gehen stärker zentralisierte Verhandlungen auf regionaler Ebene zwar mit tieferen Gender Wage Gaps bei tieferen Löhnen einher. Bei Löhnen oberhalb des Medians führen allerdings Firmen-GAV zu geringeren Geschlechter-Lohnunterschieden.

Während GAV also durchaus einerseits explizit genutzt werden können und andererseits über die Reduktion der Ungleichheit fast automatisch wirksam sind, um Geschlechter-Lohnunterschiede zu reduzieren, hängt vieles auch von gewerkschaftlichen Prioritäten ab: Gemäss Bryson et al. (2016)

können sie paternalistisch oder progressiv handeln, womit die Vorteile von gewerkschaftlicher Vertretung entweder nur Männern oder allen zugutekommen. So erhalten in Norwegen Frauen und Männer in stärker gewerkschaftlich organisierten Firmen höhere Löhne, im Vereinigten Königreich aber nur Männer. Neben der konkreten Politik der Gewerkschaften beeinflussen aber auch andere Entwicklungen, inwiefern GAV- und Gewerkschaftslohnprämien Männern und Frauen zugutekommen. Beispielsweise haben Frauen in den USA mittlerweile höhere Bildungsabschlüsse. Weil die Mitgliedschaftsprämie für höher gebildete Arbeitnehmende aber geringer ist, sinken auch die Gewerkschaftsprämien von Frauen im Vergleich zu denjenigen der Männer (Rosenfeld, 2014, Kapitel 3).

Dazu gibt es eine grosse Anzahl von Studien, die zeigen, dass viele politische Projekte der Gewerkschaften wie gesetzliche Mindestlöhne die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen reduzieren (siehe ILO, 2019). Und Vorschriften zur Lohngleichheit können ebenfalls wirksame Mechanismen sein, um Lohndiskriminierung innerhalb der Firmen zu bekämpfen, wenn diese von unterschiedlichen Firmenlohnprämien stammt (Cruz & Rau, 2022).

## Effekt von Gewerkschaften und GAV auf die Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

### Übersicht über die empirischen Studien

Autoren	Jahr	Land	Daten & Datenstruktur	Methode	Art des Effekts	Effekt
Brändle & Görke	2018	DE	LIAB, verknüpfter Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Querschnittsdatensatz, IAB-Betriebspanel, IAB-Erwerbsbiografien.	Querschnitts- und Panel-Fixed-Effects-Regressionen, Differenz-von-Differenzen-Regressionen	GAV-Abdeckung auf Beschäftigung	Kein signifikanter Effekt
Card & Cardoso	2021	PO	Verknüpfter Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Paneldatensatz	Fixed-Effects-Regressionen und Instrumentalvariable	GAV-Lohnerhöhungen auf Beschäftigung	Nicht signifikant; positiv
Fanfani	2019	IT	Panel-Sozialversicherungsdaten des italienischen Sozialversicherungsinstituts	Differenz-von-Differenzen	GAV-Lohnerhöhungen auf die Beschäftigung	Starke Abnahme der Beschäftigung
Hijzen & Martins	2016	PO	Quadros de Pessoal, verknüpftes Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Panel	Regressions-Diskontinuitäts-Design	GAV-Ausweitungen auf das Beschäftigungswachstum	Negativer Effekt
Martins	2021	PO	Firmen- und Arbeitnehmer-Paneldaten	Differenz-von-Differenzen	Quasi-automatische Ausweitung von GAV	Abnahme der Beschäftigung um ca. 2%. Vor allem Rückgang der Neueinstellungen um 4 Prozent, kleine Zunahme Solo-Selbständiger.
Diez-Catalan & Vilanova	2014	ES	Register aller unterzeichneten GAV in Spanien, gematcht mit Panel-Daten aus Sozialversicherungsregistern	Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell	Nicht-neuverhandelbare GAV auf die Beschäftigung in einer Krise	Abnahme der Beschäftigung
Devicienti & Fanfani	2021	IT	INPS-Sozialversicherungs-Paneldaten kombiniert mit GAV-Vertragsdaten und Firmenbilanzdaten	Fixed-Effects mit zahlreichen nicht-parametrischen Kontrollen	Automatische Lohnanpassungen auf die Beschäftigung	Abnahme der Beschäftigung
Thommen	2022	div.	Länderpanel mit Arbeitsmarktreforemen in EU-Ländern 2000-2018	Local Projections und Berechnung von Impuls-Antwort-Funktionen. Nutzung von externen (institutionelle Reformen in angrenzenden Ländern, Institutionen zur Mindestlohnsetzung) und internen Instrumentenvariablen (System GMM)	Flexibilisierung des Arbeitsmarkts (Dezentralisierung der GAV, weniger Allgemeinverbindlichkeit, Schwächung von Gewerkschaftsrechten) auf die Beschäftigung	Kein Effekt oder negativer Effekt der Flexibilisierung auf die Beschäftigung, sowohl in ökonomisch guten wie schlechten Zeiten.

Bryson & Dale-Olsen	2008	NO, UK	Panels aus beiden Ländern	Einfache OLS-Schätzungen, Systems-GMM für Norwegen	Kein Effekt im UK (OLS) und in Norwegen (Systems-GMM)
Bryson & White	2016	UK	British Household Panel Survey (BHPS) 1991 – 2007	FE-Panelregression	Kein Effekt
DiNardo & Lee	2004	US	NLRB-Daten zu Gewerkschaftswahlen und Panels mit Betriebsinformationen	Regressions-Diskontinuitätsdesign	Kein Effekt
Addison	2015	div.	-	Literaturübersicht	Oftmals negativer Effekt, aber Koordination in den Lohnverhandlungen kann das verhindern
Dale-Olsen	2021	NO	Administrativ-Registerdaten zu Firmen und Beschäftigten, Branchen-Gewerkschaftsdichte auf Gemeindeebene	Shift-share IV in einer Systems-GMM-Anwendung	Kein Zusammenhang ausser für Renten – mutmasslich Führerrentungen
Fraundsen	2021	US	Gematchte Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Daten	Regressions-Diskontinuitätsdesign	Bedeutende Reduktion der Beschäftigung
Wang & Young	2021	US	NLRB-Gewerkschaftswahldaten, Zensus-Administrativdaten, Longitudinal Business Database, Annual Survey of Manufacturers, Federal Mediation and Conciliation Service	Regressions-Diskontinuitätsdesign	Grössere Beschäftigungseffekte in einem Betrieb, die zu Firmen mit mehrere Betrieben gehören. Beschäftigung steigt in den übrigen Betrieben der Firma. Stärkerer Beschäftigungsrückgang bei gewerkschaftsfeindlichen Managern
Caloia, Parlevlie & Mastrogiacomo	2021	NL	Data on Collective Labour Agreements by Ministry of Social Affairs	Nutzung der Variation in den Startdaten der GAV, die in der Krise 2009 in Kraft waren und deren Laufzeit 2009 völlig vorbestimmt war.	Grundsätzlich kein Beschäftigungseffekt durch gestaffelte GAV. Einzig kleine Effekte bei Gültigkeitsdauer über 36 Monate.



Frühere Studien fanden oftmals eine deutliche Reduktion im Beschäftigungswachstum in einzelnen Betrieben, die gewerkschaftlich organisiert wurden, besonders im UK (Blanchflower & Bryson, 2009). Das ging so weit, dass der negative Beschäftigungseffekt als „die eine Konstante“ in der Gewerkschaftsliteratur bezeichnet wurde (Addison & Belfield, 2004). Allerdings gibt es damit einige Probleme. So stellt sich die Frage, ob nicht eingestellten oder entlassenen Arbeitnehmenden wirklich keine neue oder andere Beschäftigung mehr finden. Und: Der Zusammenhang auf der Betriebs-ebene ist über die Zeit verschwunden. In Norwegen existiert zwar eine negative Korrelation zwischen gewerkschaftlicher Organisation und Beschäftigungswachstum. Wenn statt blosser OLS-Regressionen aber Systems-GMM-Schätzungen benutzt werden, dann verschwindet der Effekt (Bryson & Dale-Olsen, 2008). Im Vereinigten Königreich existiert in einer OLS-Schätzung in derselben Untersuchung kein negativer Effekt (ders.). Und für GAV-Verträge im Stile von Deutschland findet sich zwar eine negative Korrelation zwischen Branchen- oder Firmenverträgen und Beschäftigungswachstum, der Effekt verschwindet aber, wenn Paneldaten verwendet werden (Brändle & Görke, 2018).

Die Schätzung des Effekts von Gewerkschaften auf die Beschäftigung wird durch ein Problem verschärft: Den sogenannten Survivor-bias. Wenn einige Firmen schliessen müssen, dann dürfte die Messung der Veränderung der durchschnittlichen Beschäftigung dazu führen, dass die geschätzten Koeffizienten gegen oben verzerrt sind. Denn die Beschäftigung in den geschlossenen Firmen wäre deutlich weniger gewachsen als in den überlebenden Unternehmen. Das wird in der Literatur üblicherweise berücksichtigt, indem Heckman-Selektionsmodelle angewandt werden (bspw. in Brändle & Goerke, 2018; Bryson & Dale-Olsen, 2008).

Im Gegensatz zu Nordwesteuropa gibt es für Südeuropa auch Studien, die Beschäftigungsverluste im Zusammenhang mit GAVs finden. Während in Portugal Card & Cardoso (2021) mit Fixed Effects-Regressionen keinen Effekt auf die Beschäftigung finden, können Hijzen & Martins (2016) und Martins (2021) mit Differenz-von-Differenzen und Regressions-Diskontinuitäts-Designs negative Effekte von extrem umfassenden, automatischen GAV-*Allgemeinverbindlichkeitserklärungen* identifizieren.

Devicienti & Fanfani (2021) und Fanfani (2019) untersuchen, wie sich die Erhöhung von GAV-Mindestlöhnen auf die Beschäftigung auswirkt. Allerdings tun sie dies wieder im besonderen Kontext von Italien, wo sogenannte „Superminimi assorbibili“ sicherstellen, dass jede GAV-Mindestloohnerhöhung auch eins zu eins von Beschäftigungen oberhalb des Mindestlohns übernommen werden. Dieses System unterscheidet sich stark von anderen europäischen GAV-Systemen. Das Resultat einer deutlichen Beschäftigungsreduktion muss deshalb in anderem Kontext mit grosser Vorsicht genossen werden.

Die Analyse von Diez-Catalan und Villanueva (2014) findet zwar negative Beschäftigungsauswirkungen durch „rigide“ GAV-Mindestlöhne, die vor einer Krise abgeschlossen wurden und in der Krise nicht neuverhandelt werden können. Allerdings zeigt eine sehr ähnliche Studie aus den Niederlanden, dass es dort nicht zu Beschäftigungsverlusten gekommen ist (Caloia et al., 2021). Dies, weil die Firmen genügend andere Anpassungsmöglichkeiten über Boni etc. hatten. Welche dieser Studien für die Schweiz aussagekräftiger wäre ist zwar schwierig zu sagen, da sich die drei GAV-Systeme doch klar unterscheiden. Aber gemäss einer einfachen Klassifikation der OECD (2019) liegt die Schweiz wohl etwas näher an den Niederlanden. Besonders wichtig ist zudem, dass in beiden untersuchten Ländern die Löhne explizit nicht neuverhandelt werden können. In der Schweiz werden hingegen grundsätzlich jährliche Lohnabschlüsse verhandelt.

Für die gesamte EU versucht Thommen (2022) die Effekte von drei verschiedenen Arten der Arbeitsmarktflexibilisierung zu schätzen. Die untersuchten Massnahmen sind Dezentralisierungen der Lohnverhandlungen (inklusive Vorrang der Stufen und Abweichungen von höheren Normen), Ein-

schränkungen der Gültigkeit von GAV (zum Beispiel keine automatische Weiterführung nach Ablauf des Vertrags, weniger Allgemeinverbindlichkeitserklärungen) sowie die Schwächung der gewerkschaftlichen Macht (Streikrecht, Rolle in Kommissionen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit etc.). Mit Local Projections schätzt Thommen (2022) Impuls-Antwort-Funktionen. Demnach führt keine der drei Massnahmen zu mehr Beschäftigung innerhalb der nächsten fünf Jahre, weder in ökonomisch guten noch ökonomisch schlechten Zeiten. Wird die Methodik angepasst und externe und interne Instrumentenvariablen genutzt, ändern sich die Resultate nur marginal.

Negative Beschäftigungseffekte finden gewisse neuere Studien aus den USA, die Administrativdaten nutzen und Regressions-Diskontinuitätsdesigns verwenden (vgl. Frandsen, 2021). Allerdings sind hier gewisse Zweifel angebracht, ob Gewerkschaften den Unternehmen wirklich schaden, und ob ihre Beschäftigung deswegen abnimmt. Wang & Young (2021) untersuchen alternative Hypothesen: Firmen mit mehreren Betrieben könnten versuchen, die Beschäftigung im organisierten Betrieb besonders stark zu senken und in den übrigen Betrieben zu erhöhen, um der Gewerkschaft auszuweichen. Das zeigt sich in den Daten tatsächlich. Daneben sind die Effekte dort am stärksten, wo die Manager die Gewerkschaften am meisten ablehnen (als Mass dafür dient die Verzögerung im Wahlprozess für die Anerkennung der Gewerkschaft und die Abwesenheit von Gewerkschaften in der ganzen Firma). Wie die Autoren erwähnen stellt sich deshalb die wichtige Frage, ob die negativen Effekte nicht auch mit den spezifischen amerikanischen Institutionen zusammenhängen könnten: Wenn nur einzelne Betriebe von Gewerkschaften organisiert und damit von Kollektivverhandlungen abgedeckt werden können, dann verbessert das die Möglichkeiten des Managements, den Verbesserungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen auszuweichen und die Organisationsbemühungen damit zu sabotieren.

Gerade bei Studien, die den Effekt von Gewerkschaften auf Betriebsebene untersuchen, könnte es sein, dass die überlebenden Unternehmen zwar kein geringeres Beschäftigungswachstum haben, dass aber gleichzeitig mehr Firmen Konkurs gehen – womit auch Beschäftigung verloren ginge. Allerdings finden Bryson & Dale-Olsen (2008) insgesamt keine Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit von Betriebsschliessungen zwischen Betrieben mit anerkannten Gewerkschaften und solchen ohne. Für organisierte Betriebe mit geringen Löhnen ist die Konkurswahrscheinlichkeit in Norwegen und dem UK sogar etwas geringer, für organisierte Betriebe mit hohen Löhnen in Norwegen dagegen etwas erhöht im Vergleich zu Betrieben ohne Gewerkschaft. Neuere Studien wie Wang & Young (2021) oder Dale-Olsen (2021) finden zwar eine Erhöhung der Betriebsschliessungen. Allerdings stammen diese Studien entweder nicht aus Europa, oder sie finden zwar Betriebsschliessungen, aber keinen damit verbundenen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Das deutet darauf hin, dass die tatsächlichen Konsequenzen in Europa höchstens sehr gering sind.

## Gewerkschaften und Arbeitsbedingungen

### Übersicht über die empirischen Studien

AuthorInnen	Jahr	Land	Daten & Datenstruktur	Methode	Art des Effekts	Effekt
Dustmann & Schönberg	2004	DE	Verknüpftes Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Panel der IAB; IAB-Beiratspanel und Sozialversicherungsdaten	Querschnitt- und Panel-FE-Regressionen	GAV-Abdeckung auf Ausbildungsaktivität	Positiver Effekt
Sojourner & Young	2020	US	Daten des National Labor Relations Board zu Gewerkschaftswahlen, OSHA enforcement database	Regressions-Diskontinuitäts-Design, Differenz von Differenzen, Kombination aus beiden, Donut-RDD mit Ausschluss der engsten Wahlen	Gewonnene Gewerkschaftswahl auf die Anzahl Inspektionen, Anteil Inspektionen mit Präsenz von Arbeitnehmervertretern, Verstöße, Anzahl Unfälle	Positiver Effekt auf alle Masse; bei Unfällen aber nicht robust gegenüber Ausschluss von knappen Wahlen
Li et al.	2020	US	Daten des National Labor Relations Board zu Gewerkschaftswahlen, OSHA Data Initiative	Regression-Diskontinuitäts-Design	Gewonnene Gewerkschaftswahl auf Abwesenheitstage, Arbeitseinschränkungen- oder Veränderungen wegen Unfällen und Krankheit	Negativer Effekt
Bryson & White	2016	UK	Britische Haushaltspanel-Umfrage (BHPS)	Panel-FE-Regressionen	Effekt von Gewerkschafts-Job auf die Arbeitszeit	Wechsel in einen Gewerkschafts-Job führt zu tieferen Arbeitszeiten
Donado	2013	US	National Longitudinal Survey of Youth Panel-Daten	FE-Regressionen, Berücksichtigung von Unterschieden im Meldeverhalten, Selektion in Gewerkschaften und Tausch von Löhnen gegen Sicherheit	Effekt von Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Quote nicht-tödlicher Unfälle	Positiv oder insignifikant, selbst wenn für
Laroche	2016	div	Ergebnisse aus verschiedenen Studien	Meta-Analyse	Effekt von Gewerkschaften auf die Zufriedenheit	Negativer Effekt

## Einordnung der Studien

Die OECD (2019) untersucht die Evidenz bezüglich Arbeitsbedingungen umfassend. Dazu definiert sie ein Mass der Qualität des Arbeitsumfelds basierend auf dem JD-R (Job demands-resources-Modell). So werden die Effekte verschiedener Verhandlungsregimes untersucht. Die Resultate sind rein deskriptiv, legen aber nahe, dass Arbeitnehmende unter koordinierten GAV-Systemen weniger gestresst sind, egal wie zentralisiert die Verhandlungen sind.<sup>10</sup> Der Hauptgrund ist, dass Arbeitnehmende in diesen GAV-Systemen viel Autonomie, Weiterbildungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeiten haben.

Daneben untersucht die OECD (2019) auch die Rolle von Mitsprache-Regelungen. Arbeitnehmende haben eine geringere Arbeitsbelastung, wenn sie entweder sowohl direkte (bspw. via regelmässige Treffen mit der Unternehmensführung) als auch indirekte, repräsentative Mitsprache haben, oder wenn sie nur direkt ihre Stimme erheben können. Ausschliesslich indirekte (repräsentative) Formen der Mitsprache wie Betriebskommissionen sind dagegen mit mehr Arbeitsbelastung assoziiert als gar keine Mitspracheregulungen. Es ist wahrscheinlich, dass dieses letzte Ergebnis keine kausalen Effekte misst, sondern die Vorlieben von Arbeitgebern, die nur widerwillig der gesetzlichen Pflicht nach indirekter Mitsprache nachkommen.

Zuletzt zeigt die OECD (2019) qualitativ, welche Rolle Gewerkschaften für verschiedene Dimensionen der Arbeitsbedingungen spielen. Im Bereich *Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz* sind Gesetze in den meisten Ländern wichtiger als GAV. Trotzdem erhalten GAV wichtige Bestimmungen, die über die Gesetze hinausgehen oder als Inspiration für gesetzliche Verbesserungen dienen. Eine wichtige Rolle kommt oft Gesundheits- und SicherheitsvertreterInnen im Betrieb zu. Sind sie in einem Betrieb vorhanden, wird die Prävention systematischer organisiert (Menéndez et al., 2009). Sind sie besonders aktiv, ist das mit verbesserten physischen Arbeitsbedingungen assoziiert. Sie können aber nicht verhindern, dass es bei Reorganisationen zu Gesundheitsproblemen kommt. Viele dieser Erkenntnisse sind in Übereinstimmung mit dem SGB-Dossier 134,<sup>11</sup> wonach Bestimmungen in GAVs oft die gesetzlichen Vorgaben konkretisieren.

Bei den Regelungen zur *Arbeitszeit* gibt es gemäss OECD (2019) vier verschiedene Arten des Zusammenspiels von gesetzlichen Regelungen und Kollektivverträgen: «Vorgeschriebene», «Vorgeschrieben und angepasste», «verhandelte» und «unilaterale» Arbeitszeitregime. Die Normalarbeitszeiten waren dort kürzer, wo Arbeitszeiten mehrheitlich von Gewerkschaften verhandelt oder zwar vorgeschrieben, aber durch Kollektivverhandlungen angepasst werden können.

Gemäss der OECD spielen die Sozialpartner in vielen Ländern auch eine wichtige Rolle bei der *Aus- und Weiterbildung und Umschulung* von Arbeitnehmenden. Gewerkschaften legen heute höhere Priorität auf Bildungsmassnahmen, und stärker organisierte Arbeitnehmer nehmen heute öfter an Bildungsangeboten teil. Die Nachteile von kleineren Firmen bei Ausbildungsangeboten schrumpfen, wenn die Beschäftigten besser vertreten sind (Europäische Kommission, 2019). Gewerkschaftsmitglieder hatten öfter eine Fortbildung oder Schulung erhalten; und auch nicht-Mitglieder haben eine höhere Fortbildungswahrscheinlichkeit, wenn sie in gewerkschaftlich organisierten Betrieben arbeiten. Auch Dustmann & Schönberg (2004) bestätigen, dass Firmen mehr Weiterbildungen anbieten und häufiger Lernende beschäftigen, wenn sie neu gewerkschaftlich organisiert werden. Auch in

---

<sup>10</sup> Die Dimension „Zentralisierung“ bezieht sich hier darauf, ob Verhandlungen vor allem auf Firmen- oder Branchenebene stattfinden und welche der beiden Ebenen im Zweifel vorgeht.

<sup>11</sup> SGB-Dossier 134: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen

der Schweiz sind Gewerkschaften Trägerinnen von zahlreichen Weiterbildungsinstitutionen. Mit Bildungsmaßnahmen vereinfachen Gewerkschaften Stellenwechsel und reduzieren das Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit.

*Arbeitsorganisation und Führungsstil* zielen meist darauf ab, die Produktivität zu erhöhen, können dadurch aber genauso gut zu mehr Stress und Arbeitsdichte wie zu mehr Autonomie und Flexibilität für die Arbeitnehmenden führen. Änderungen der Arbeitsorganisation und der Führung können eine Reaktion auf anderweitige gewerkschaftliche Forderungen sein, oft fordern Gewerkschaften aber auch direkt solche Anpassungen. Gewerkschaften bremsen gemäss Bryson und Forth (2017) die Reorganisation von Arbeitsprozessen nicht, Teamarbeit und funktionelle Flexibilität – also die Möglichkeit von Aufgabenrotation – sind in gewerkschaftlich organisierten Betrieben häufiger. Ausserdem können Gewerkschaften den Unternehmen auch dabei helfen, Ängste im Zusammenhang mit Änderungen der Arbeitsorganisation zu überwinden, indem die Arbeitnehmenden in die Änderungen einbezogen werden.

*Einschüchterung und Diskriminierung* sind auf dem Arbeitsmarkt weit verbreitet. In erster Linie verbieten Gesetze dieses Verhalten. Die Repräsentation von Arbeitnehmenden spielt dann vor allem bei der Meldung, Aufzeichnung und Sanktion eine wichtige Rolle. Gewerkschaften sind immer öfter in Initiativen gegen Diskriminierung involviert. Daneben lassen sie immer öfter Bestimmungen in Kollektivverhandlungen einfließen, um Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Mitsprache der Arbeitnehmenden hilft dabei, das Bewusstsein für diese Probleme zu stärken. Wiederum sind allein indirekte Formen der Mitsprache mit *mehr*, direkte und gemischte Formen der Mitsprache mit weniger Diskriminierung und Einschüchterung verbunden. Neben diesen betrieblichen Massnahmen engagieren sich Gewerkschaften oft auch auf politischer Ebene oder führen Rechtsstreite gegen Diskriminierung und Einschüchterung.

Sojourner & Yang (2020) zeigen, dass eine gewonnene Gewerkschaftswahl in den USA zu mehr Kontrollen der Sicherheits- und Gesundheitsinspektorate am Arbeitsplatz führt. Diese finden ausserdem öfter in Präsenz eines Arbeitnehmendenvertreters statt, und es werden mehr Regelverletzungen gemeldet und mehr Strafen verhängt. Allerdings sind diese Effekte auf mehr Kontrollen zurückzuführen. Die Unfälle steigen zwar an, aber der Effekt stammt vollständig aus Wahlen mit Manipulationsverdacht und verschwindet, wenn diese Wahlen ausgeschlossen werden. Li et al. (2020) vertiefen diese Analyse und finden nach knapp gewonnenen Gewerkschaftswahlen eine Reduktion in den Abwesenheitstagen wegen Gesundheit oder Unfall in den Betrieben, die schon relativ geringe Abwesenheiten hatten. In allen anderen Betrieben verändert sich das Unfallrisiko nicht. Daneben finden jedoch zahlreiche frühere Studien einen *positiven* statistischen Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit von nicht-tödlichen Unfällen im Betrieb und gewerkschaftlicher Organisation. Ein grosser Teil des Effekts verschwindet zwar, wenn nicht-beobachtbare und zeitkonstante Eigenschaften von Arbeitnehmenden berücksichtigt werden. Trotzdem bleibt in Studien dieses Typs ein positiver Effekt bestehen (Donado, 2013)

Gemäss Bryson & White (2016) profitieren ArbeitnehmerInnen im UK von wesentlich kürzeren Arbeitszeiten, wenn sie von einer Stelle ohne Kollektivverhandlungen in eine Stelle mit Kollektivverhandlungen wechseln, bei einem Wechsel in die andere Richtung steigen die Arbeitszeiten.

## Gewerkschaften und Zufriedenheit

### Übersicht über die empirischen Studien

AuthorInnen	Jahr	Land	Daten & Datenstruktur	Methode	Art des Effekts	Effekt
Laroche	2016	div	Ergebnisse aus verschiedenen Studien	Meta-Analyse	Gewerkschaften auf die Zufriedenheit	Negativer Effekt
Artz et al.	2021	US	National Longitudinal Survey of Youth, Daily Gallup Tracker, Current Population Survey	Fixed-Effects-Regressionen	Gewerkschaften auf die Zufriedenheit	Positiver Effekt nach der Finanzkrise
Blanchflower et al.	2021	UK div	Panel-Daten (für das UK)	Panel-Regressionen	Gewerkschaften auf die Zufriedenheit	Positiver Effekt in Paneldaten für das UK, positive Assoziation in Europa seit den 2000ern, positiver Effekt für US-Kohorten nach 1960
Blanchflower et al.	2021	UK	Panel-Daten (für das UK)	Panel-Regressionen	Gewerkschaften auf die Einstellung	Positive Assoziation mit Lebenszufriedenheit, Glück, Makrovariablen, Vertrauen

## Einordnung der Studien

Studien zum Effekt von Gewerkschaften auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz fanden in der Vergangenheit meist eine negative Korrelation (Laroche, 2016). Meist berücksichtigen diese Studien nicht, dass eine geringe Zufriedenheit auch zu Beitritten in Gewerkschaften führen könnte (umgekehrte Kausalität) oder unzufriedene Arbeitnehmer länger in ihren Jobs bleiben könnten, weil sie Mitsprachemöglichkeiten haben. Allerdings verschwindet der negative Effekt, wenn nur die methodisch besten Studien einbezogen werden – wenn also umgekehrte Kausalität berücksichtigt wird. Die OECD (2019) rät deswegen und aus anderen Gründen davon ab, Jobzufriedenheit als Indikator für die Qualität des Arbeitsplatzes zu nutzen. Für die Arbeitsbedingungen allein taugen sie demnach noch weniger, weil oft nicht für Löhne kontrolliert wird. Weil aber drei neuere Studien in der Meta-Analyse noch nicht berücksichtigt sind und die Probleme im Forschungsdesign angehen und auch mögliche Treiber der Jobzufriedenheit analysieren, stellen wir diese hier trotzdem kurz vor.

Seit der grossen Rezession erhöhen Gewerkschaften gemäss Artz et al. (2021) die Zufriedenheit von Arbeitnehmenden in den USA. Der Grund dafür sind weder die Löhne, noch konnten Gewerkschaften die unzufriedenen Arbeitnehmenden weniger gut vertreten und diese hätten deswegen den Betrieb verlassen. Eine mögliche Erklärung ist die geringere Unterbeschäftigung von Gewerkschaftsmitgliedern. Für das Vereinigte Königreich kommen Blanchflower et al. (2021) mit einer detaillierten Untersuchung zu einem ähnlichen Ergebnis. Daneben bestätigen sie auch die positive Korrelation zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Jobzufriedenheit für die meisten Länder Europas und die USA.

Die Gründe dafür sind gemäss Blanchflower et al. (2021), dass Gewerkschaftsmitglieder seit den 2000ern kein höheres Risiko vor Stellenverlust mehr wahrnehmen, sich aber gleichzeitig weniger vorstellen können, nach einem Stellenverlust nochmals eine ähnlich gute Stelle wie die aktuelle zu finden. Diese Ergebnisse bestätigen auch Bryson & White (2016): Sie schlüsseln die Zufriedenheit nach Komponenten der Arbeitsbedingungen auf. Arbeitnehmende unter Kollektivverträgen haben etwas weniger wahrgenommene Jobsicherheit. Das spiegelt aber eher die Kosten eines Stellenverlusts als das Risiko von Arbeitslosigkeit: Wer eine Stelle mit Kollektivverhandlungen verliert, kann auch dann finanzielle Einbussen haben, wenn er/sie danach wieder eine Stelle findet. Denn wenn die neue Stelle nicht von Kollektivverhandlungen abgedeckt ist, fällt die Lohnprämie weg. Arbeitnehmende sind gemäss Bryson & White (2016) unter Kollektivverhandlungen aber auch zufriedener mit den Arbeitszeiten und mit den Löhnen. Sie sind glücklicher, haben eine grössere Lebenszufriedenheit, sind ruhiger, friedlicher, leiden weniger unter Stress, Antriebslosigkeit, Einsamkeit und Trauer, während sie mehr Vertrauen in Institutionen haben und optimistischer auf Makroökonomie, Bildungs- und Gesundheitswesen und Demokratie blicken (Blanchflower et al., 2021).

## Gewerkschaften, Produktivität, Innovation und Investitionen

### Übersicht über die empirischen Studien

AuthorInnen	Jahr	Land	Daten & Datenstruktur	Methode	Art des Effekts	Effekt
Doucoulagos & Laroche	2003	div	Ergebnisse aus verschiedenen Studien	Meta-Analyse	Gewerkschaften auf die Produktivität	Negative Beziehung im UK, aber positiv in den USA generell und für die Industrie
Doucoulagos et al.	2017	div	Ergebnisse aus verschiedenen Studien	Meta-Analyse	Gewerkschaften auf die Produktivität	Industrie: Kein Effekt in den USA, mittlerer bis grosser negativer Effekt im UK, kleiner bis mittlerer positiver Effekt in Entwicklungsländern, kleiner positiver Effekt in Italien und Frankreich. Bildung: Kleine bis mittlere positive Korrelation Baugewerbe: Mittlere bis grosse positive Korrelation
Barth et al.	2020	NO	Verknüpfte Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Datensatz aus Sozialversicherungsdaten und der „Capital Data Base“	FE-Regressionen. Dazu IV, die auf veränderten Steuerabzügen für Gewerkschaften basiert, von denen Unternehmen wegen unterschiedlicher Einkommenssituation ihrer Beschäftigten unterschiedlich betroffen waren,	Gewerkschaften auf die Produktivität auf Betriebsebene	Erhöhung der Produktivität um 1.7 bis 1.8 Prozent bei Erhöhung des Organisationsgrads um 1 Prozentpunkt
Dale-Olsen	2021	NO	Administrativ-Registerdaten zu Firmen und Beschäftigten, Branchen-Gewerkschaftsdichte auf Gemeindeebene	Shift-share IV in einer Systems-GMM-Anwendung	Gewerkschaften auf die Produktivität auf regionaler Ebene Gewerkschaften auf Sachanlagen	Positiv, teilweise durch kreative Zerstörung Positiv
Svarstad & Kostøl	2022	NO	Verknüpfte Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Paneldaten	Gewerkschaftsmitgliedschaft der Eltern als IV in einer FE-Panel-Schätzung	Gewerkschaften und GAV auf die Produktivität	Zusammenhang zwischen GAV und Produktivität. Ohne GAV reduzieren Gewerkschaften Produktivität. Mit GAV ist der Effekt von Gewerkschaften teilweise positiv.
Dube et al.	2016	US	Daten zu Organisationskampagnen und zu	Differenz-von-Differenzen von organisierten gegenüber nicht organisierten Spielern, zusätzlich unter	Gewerkschaften auf die Produktivität im Gesundheitswesen	Verbesserung fast aller Metriken nach gewerkschaftlicher Organisation



Sojourner et al.	2015	US	pflege-relevanten Patientenergebnissen	Berücksichtigung von unterschiedlichen Trends über die Zeit	Gewerkschaften auf die Produktivität in Altersheimen	Die Leistung der Altersheime bleibt nach der gewerkschaftlichen Organisation erhalten, obwohl weniger Personen beschäftigt werden. Positiver Produktivitätseffekt.
Doucoulagos et al.	2017	div	Ergebnisse aus verschiedenen Studien	Meta-Analyse	Gewerkschaften auf die Innovation	Negative Assoziation, aber immer geringerer Zusammenhang über die Zeit.
Bradley et al.	2017	US	National Labor Relations Board zu Gewerkschaftswahlen, NBER Patent Citation Datenbank	Regressions-Diskontinuitäts-Design	Gewonnene Gewerkschaftswahl auf die Innovation	Negativer Effekt auf die Qualität und die Quantität von Patenten.
Addison, Teixeira, Evers & Bellmann.	2017	DE	IAB-Betriebspanel inkl. Frage zu Ergebnissen von Innovationsaktivität (Prozess- und Produktinnovation)	Differenz-von-Differenzen	(Sektoren)-GAV auf die Innovation	Finden keine überzeugende Evidenz für einen negativen, und sogar Evidenz für einen positiven Effekt, wenn Branchenverhandlungen mit Betriebsräten kombiniert werden.
Bryson & Dale-Olsen	2021	NO UK	Britische und Norwegische Workplace Employment Relations Survey. Fragen mit Bezug zu Innovation auf Betriebs-ebene.	Einfache Probit-Regressionen. Dazu Probit-Regressionen mit Berücksichtigung der Endogenität von gewerkschaftlicher Verhandlungen mit Bezug auf Innovation, indem die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband als Instrument verwendet wird.	Lokale Gewerkschaftsverhandlungen auf Produkt- und Arbeitspassende technische Innovation.	Evidenz für einen positiven Effekt auf beide (NO) oder nur Produktinnovationen (UK)
Berton, Ricci und Dughera	2021	IT	Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL)	Fixed-Effects-Panelmodelle, Lags des Organisations-Größenklasse als Instrument.	Gewerkschaften auf die Innovation	Mehr Produktinnovation, Effekt für Prozessinnovationen etwas weniger klar.
Laroche	2020	div	Ergebnisse aus verschiedenen Studien	Meta-Analyse	Gewerkschaften auf die Profitabilität	Negativer Effekt in den meisten Untersuchungen
Bryson et al.	2011	FR UK	REPONSE-Umfrage, WERS-Umfrage	OLS mit zahlreichen Kontrollvariablen	Gewerkschaften auf die Profitabilität	Im UK negativer Effekt nur in Unternehmen mit tatsächlichen Kollektivverhandlungen, in Frankreich nur bei besonders militanten Gewerkschaften
Doucoulagos et al.	2017	div	Ergebnisse aus verschiedenen Studien	Literaturübersicht	Gewerkschaften auf die Investition	Negative Assoziation, nimmt über die Zeit ab. Negativ sowohl für Investitionen in physisches wie auch immaterielles Kapital

Platt Boustan et al.	2022	US	Industrie-Panel zu Adaption von computergestützter numerischer Kontrolle, zahlreichen Ergebnisvariablen	Fixed-Effects-Regressionen auf Industrie-Jahr-Ebene	Einführung von computergestützter numerischer Kontrolle auf Beschäftigung von organisierten und nicht-organisierten Arbeitnehmern	Mehr neue Stelle und weniger Stellenverlust bei organisierten Arbeitnehmenden.
----------------------	------	----	---	---	---	--

## Einordnung der Studien

Die Literatur zur Angebotsseite ist sehr umfassend, es existieren zu einzelnen Themen Meta-Analysen (Doucouliagos et al., 2017 und 2018; Doucouliagos und Laroche, 2013) und Literaturübersichten (Laroche, 2020), die den Forschungsstand zusammenfassen. Die meisten Schätzungen sind jedoch aus den 80ern und 90ern und stammen meist von Querschnittsdaten, was kausale Interpretationen schwierig macht. Ausserdem handelt es sich teilweise um Kontrollvariablen aus anderen Studien, deren kausale Interpretation noch problematischer sein kann.<sup>12</sup> Wir geben deshalb kurz die Resultate wieder, diskutieren aber jeweils Studien, die nach der Datenerhebung für die Meta-Analysen publiziert wurden<sup>13</sup> oder über Korrelationen hinausgehen und explizit berücksichtigen, dass Gewerkschaften in bestimmten Betrieben eher tätig sind als in anderen (umgekehrte Kausalität).

## Effekt auf die Produktivität

Die Literatur der Produktivitätseffekte wurde in umfassenden Meta-Analysen zusammengefasst (Doucouliagos und Laroche, 2003; Doucouliagos et al., 2017). Doucouliagos et al. (2017) finden eine positive Assoziation von Gewerkschaften und Produktivität ausserhalb der Industrie, in der Industrie aber keinen Effekt. Auch in verschiedenen Ländern unterscheiden sich die Resultate. Auf das Produktivitäts*wachstum* haben Gewerkschaften keinen Effekt (Doucouliagos, 2017). Von den Studien in der Meta-Analyse sind aber die wenigsten kausal interpretierbar und Studien, welche Endogenität in einer Form behandeln, stammen grossteils aus den USA und China.

Barth et al. (2020) machen den Schritt zu kausaler Identifikation und schätzen den Effekt des gewerkschaftlichen Organisationsgrads auf die Produktivität anhand einer Instrumentenvariable. Steigt der gewerkschaftliche Organisationsgrad um einen Prozentpunkt, erhöht sich die Produktivität um 1.7-1.8 Prozent. Dale-Olsen (2021) findet ebenfalls einen Anstieg der Produktivität durch höherem Organisationsgrad. Svarstad und Kostøl (2022) finden einen positiven Effekt von Gesamtarbeitsverträgen auf die Produktivität, allerdings kann die Produktivität in Firmen mit hoher Gewerkschaftsdichte leiden, wenn dort kein GAV existiert. Ein GAV mindert diesen negativen Effekt aber deutlich ab. GAV und starke Gewerkschaften können demnach vor allem gemeinsam zu höherer Produktivität führen.

Als Erklärung gibt es aus anderem Kontext Evidenz dafür, dass höhere Löhne direkt zu grösseren Anreizen für produktive Investitionen (Allen, 2015) oder zur Umverteilung von Arbeitnehmenden von unproduktiven in produktivere Unternehmen (Dustmann, 2022) führen können – beides würde die Produktivität erhöhen. Tatsächlich interpretiert Dale-Olsen (2021) die Ergebnisse so: Gewerkschaften führen zu höheren Löhnen und treiben damit die weniger produktiven Unternehmen aus dem Markt, damit setzen diese Arbeitskräfte frei. Neu entstehende oder bereits existierende produktivere Unternehmen produzieren neu mit höherer Kapitalintensität und nutzen die freigesetzten Arbeitnehmenden produktiver. Das steigert die Produktivität insgesamt – sogenannte «kreative Zerstörung». Hibbs & Locking (2000) und Braun (2011) argumentierten in ähnlicher Weise, dass eine *Reduktion der Lohnungleichheit zwischen Unternehmen und Industrien* beispielsweise über sektorale GAV zur Umverteilung von Arbeitnehmenden in produktivere Unternehmen führen kann. Svarstad und Kostøl (2022) verweisen eher auf den Mechanismus der «Stimme der Arbeitnehmenden»: Gesamtarbeitsverträge anerkennen Gewerkschaften formal an, etablieren Kooperation, Kommunikation, Teilhabe

---

<sup>12</sup> Vgl. Keele et al. (2019)

<sup>13</sup> Da es sich bei den Ergebnissen in den Meta-Analysen letztendlich um partielle Korrelationen handelt, werden auch Studien einbezogen, die den Gewerkschaftsorganisationsgrad nur als Kontrollvariable verwendet haben, bspw. Lucifora & Origo (2015)

und regulieren Informations- und Konsultationsrechte sowie Prozeduren für Repräsentation und Streitbeilegung.

Zwei Studien untersuchen dazu die Bedeutung von Gewerkschaften für die Produktivität im Gesundheitssektor. Nachdem das Pflegepersonal in Spitälern eine Gewerkschaftswahl knapp gewonnen hat, ist gemäss Dube et al. (2016) die Behandlungsqualität deutlich angestiegen. 12 von 13 Indikatoren, auf die das Pflegepersonal einen massgeblichen Einfluss hat, haben sich verbessert, unter anderem sind Stoffwechselstörungen, Lungenversagen, Depressionen und Wahnvorstellungen deutlich seltener geworden. Gemäss Sojourner et al. (2015) konnten neu gewerkschaftlich organisierte Altersheime mit geringerem Personaleinsatz die Qualität erhalten.

Eine wichtige Frage in der Literatur ist zudem, wie sich eine Dezentralisierung der GAV-Verhandlungen auf die Produktivität auswirkt; wenn also Teile der Verhandlungen statt (nur) auf der Branchen- (auch) auf der Firmenebene geführt werden. Die Ergebnisse dazu sind jedoch oftmals nur schwer übertragbar.<sup>14</sup>

### **Effekt von Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen auf die Innovation**

Doucouliagos et al. (2017) fassen die Ergebnisse zum Effekt von Gewerkschaften auf die Innovation in einer Meta-Analyse zusammen. Wird nicht für Eigenschaften der Studien korrigiert, finden sie eine negative Beziehung zwischen Gewerkschaften und Innovation. Werden die Resultate für einzelne Länder analysiert, ist der Effekt in den USA und in Kanada negativ, in Deutschland und im Vereinigten Königreich jedoch positiv. Wird für Eigenschaften der einzelnen Studien korrigiert, bleibt eine mittlere bis bedeutende negative Beziehung zwischen Gewerkschaften und Investitionen in Forschung und Entwicklung, aber bloss eine leichte Beziehung mit tatsächlicher Innovation. Der Zusammenhang wird über die Zeit immer geringer.

---

<sup>14</sup> Vgl. bspw. Garnero et al. (2018) oder Andréasson (2014); allerdings wenden Kauhanen et al. (2020) berechtigterweise ein, dass die institutionellen Unterschiede in der Art der Dezentralisierung so gross sind, dass sich die Ergebnisse nicht auf andere Länder übertragen lassen.

#### Abbildung 4: Partielle Korrelation zwischen Investitionen in immaterielles Kapital und Gewerkschaften über die Zeit

Hinweis / Lesebeispiel: Die partielle Korrelation zwischen Gewerkschaften und Investitionen in immaterielles Kapital in Studien in den 70ern war deutlich negativ. Gegen Ende der 1980er war sie sehr nahe an Null.

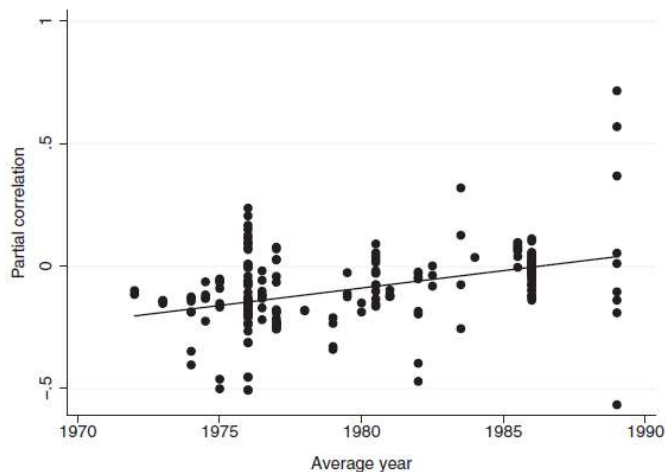


Figure 5.7 Unions and intangible capital investment, partial correlations, chronological order

Quelle: Doucouliagos et al. (2017)

Neuere und belastbarere Studien finden gemischte Resultate: Während Bradley et al. (2017) in den USA deutliche negative Effekte einer gewonnenen Gewerkschaftswahl auf die Qualität und die Quantität (Anzahl Zitationen) von Patenten feststellen, finden Addison, Teixeira, Evers und Bellmann (2017) keine überzeugende Evidenz, dass Kollektivverhandlungen in Deutschland die Innovation behindern. In der Präsenz von Betriebsräten gibt es sogar Evidenz für mehr Innovation. Die übrige Literatur in Deutschland untersucht meist ausschliesslich Betriebsräte.

Gemäss einer aktuellen Studie von Bryson & Dale-Olsen (2021) führen lokale gewerkschaftliche Repräsentation im UK und in Norwegen jedoch zu einer höheren Wahrscheinlichkeit von Produktinnovationen, in Norwegen werden durch Gewerkschaften auch (arbeitssparende) Prozessinnovationen wahrscheinlicher. Bryson & Dale-Olsen (2021) erklären die Ergebnisse theoretisch, indem Gewerkschaften Produktinnovationen wegen des positiven Produktivitätseffekts und damit der Aussicht auf höhere Löhne unterstützen, aber kritisch gegenüber Prozessinnovationen sein können, weil diese Arbeitsplätze gefährden könnten. Innovationen bestehen in der Realität meist aus einer Kombination aus Produkt- und Prozessinnovationen. Deswegen ist unklar, ob Betriebe mit starken Gewerkschaften zu mehr oder weniger Innovationsförderung tendieren. Unter normalen Bedingungen würden Gewerkschaften die Innovation reduzieren. Aber Gewerkschaften haben ein Interesse, die Einführungskosten für Produktinnovationen zu senken, was offenbar die Innovationstätigkeit der Unternehmen stärkt. Sehr ähnliche theoretische Überlegungen machen auch Berton et al. (2021). Sie betonen, dass Gewerkschaften Produktinnovationen wahrscheinlicher machen, aber der Effekt auf die Prozessinnovationen davon abhängt, wie viele Mitbestimmungsrechte die Gewerkschaften haben. Sie finden für beide diese Überlegungen Evidenz in italienischen Daten; demnach wirken sich Gewerkschaften grundsätzlich positiv auf Produktinnovationen aus. Sie können daneben aber auch die Prozessinnovationen verstärken, wenn sie weder zu viel noch zu wenig Mitbestimmung haben.

Frühere Studien liefern Hinweise, dass Gewerkschaften auch die Ängste reduzieren können, welche bei Veränderungen der Organisation entstehen (Bryson et al., 2013). Das dürfte damit zu tun haben, dass Gewerkschaften beispielsweise bei der Einführung von neuen Technologien dafür sorgen, dass mehr neue Beschäftigung entsteht und weniger Stellen verloren gehen (Platt Boustan et al., 2022). Während einige AutorInnen in der Literatur argumentiert haben, dass Gewerkschaften auch die Einführung von „High Performance Work Practices“ vereinfachen könnten, findet die bisherige Literatur keine klaren Ergebnisse hierzu (Vgl. Laroche, 2020).

### **Effekt auf Profite und Investitionen**

Der Effekt von Gewerkschaften auf die Profite scheint gemäss Meta-Analysen auf den ersten Blick eindeutig. Doucouliagos et al. (2017) finden eine negative Assoziation zwischen Gewerkschaften und den Profiten von Unternehmen und schliessen daraus, dass Gewerkschaften vorwiegend von Kapital zu Arbeit umverteilen. Allerdings verweist Laroche (2020) darauf, dass einige neuere Studien keine negativen Effekte mehr finden (bspw. Bryson et al. 2011). Zudem zeigt eine aktuelle Studie von Barth et al. (2020), dass Gewerkschaften die Produktivität stärker erhöhen als die Löhne. Damit wird der Verteilungsspielraum so viel grösser, dass selbst die höheren Löhne nicht zu einer Reduktion der Profite führen sollten. In einer früheren Meta-Analyse hatten Doucouliagos & Laroche (2009) gezeigt, dass der Effekt von Gewerkschaften auf die Profite aber nicht nur durch die höheren Lohnforderungen verursacht ist. Zum Teil geschieht er auch über eine Reduktion des Kapitalstocks durch die Gewerkschaften, was wiederum die Profite reduziert. Auch dieses Ergebnis ist aber in Widerspruch zu neueren Studien wie Dale-Olsen (2021), der einen Anstieg der Kapitalintensität bei einem exogenen Anstieg des Organisationsgrads findet.

Es ist deswegen wichtig detaillierter zu verstehen, wie Gewerkschaften die Investitionen beeinflussen könnten. Die Meta-Analyse von Doucouliagos et al. (2017) weist zwar einen mittelgrossen negativen Zusammenhang zwischen Gewerkschaften und Investitionen aus. Allerdings nimmt dieser Zusammenhang über die Zeit ab, und ist geringer bei stärker regulierten Arbeitsmärkten. Zudem ist der negative Effekt auch geringer, je feinkörniger die verwendeten Daten sind. Studien mit sauber identifizierten Effekten wie Dale-Olsen (2021) finden teilweise gar positive Effekte auf den Kapitalstock.

Ein Kanal, wie Gewerkschaften die Investitionen reduzieren könnten, ist über die Profite. Gemäss Hirsch (2004b) hängt dieser Effekt aber davon ab, ob die Gewerkschaften höhere Löhne vorwiegend aus Monopolrenten erzielen oder ob sie damit die „normale Rendite“ auf langlebigen, materiellen und immateriellen Investitionsgütern beeinträchtigen – letzteres würde die Anreize für Investitionen reduzieren („Hold-up“-Problem). Hierzu sind die Resultate aber widersprüchlich; so stammt in Frankreich gemäss Laroche & Wechtler (2011) die Mehrheit der Profite, welche Gewerkschaften umverteilen, aus Investitionen. Card et al. (2014) finden aber für Venetien genau das Gegenteil: Gewerkschaften auf Firmenebene zielen auf die Monopolrenten ab und beeinflussen die normale Kapitalrendite kaum.

### **Gewerkschaften, soziale Rechte, Demokratie und Solidarität**

Viele ÖkonomInnen argumentieren, dass Gewerkschaften über ihre Rolle auf dem Arbeitsmarkt und in der Produktion eine positive Rolle für die Gesellschaft spielen. Gemäss Betcherman (2012) sind sie für wichtige soziale Grundrechte und Rechte am Arbeitsplatz verantwortlich. Dazu trägt dieselbe Person in den USA wegen der Lohnprämie mehr zur Finanzierung des Gemeinwesens bei, wenn sie Gewerkschaftsmitglied ist, als wenn sie das nicht ist (Sojourner & Pacas, 2018). Zuletzt attestieren Acemoglu & Robinson (2013) Gewerkschaften eine wichtige Rolle beim politischen Kampf für pro-

gressive Steuern, politische Stabilität und die Demokratisierung der Gesellschaft. So haben Gewerkschaften vom kommunistischen Polen über Apartheid-Südafrika bis zum Widerstand gegen die brasilianische Militärdiktatur stets eine wichtige Rolle gespielt (ders.).

- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français*.
- 109 *Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70*. Mars 2015. Existiert nur auf Französisch.
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. Mai 2015. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15*. Mai 2015
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique*. Août 2015
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014*. Octobre 2015.
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales*. Janvier 2016.
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique*. Janvier 2016
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016*. Mars 2016
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires*. Juin 2016
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse*. Octobre 2016
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015*. Octobre 2016.
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français*.
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017*. Mars 2017
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats*. Juin 2017
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2017. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016*. Sept. 2017.
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales*. Septembre 2017. Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises*. Octobre 2017
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse*. Février 2018.
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa. April 2018
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018*. Octobre 2018
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS*. Juin 2018
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022*. Novembre 2018
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017*. Décembre 2018
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse*. Juin 2019
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018*. Octobre 2019
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales*. Budget 2020 / AFP/ PFN 2021-2023. November 2019/ novembre 2019
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français*. Januar 2020/ janvier 2020
- 138 SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen. *Congrès de l'USS du 30.-1.12.2018 : Textes d'orientation et résolutions* Februar 2020/ février 2020
- 139 Essenziell. Der Service public in der Corona-Krise – Bilanz und Ausblick. *Simplement essentiel : le service public dans la crise. Bilan et perspectives* Juni 2020/ juin 2020
- 140 Verteilungsbericht 2020. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Avec une introduction française* Juli 2020/ juillet 2020
- 141 Die Medienumfrage 2020. Eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Löhne von über 1000 Medienschaffenden in der Schweiz. *Enquête 2020 sur le médias. Analyse des conditions de travail et des salaires de plus de 1000 journalistes en Suisse*. Juli 2020/ juillet 2020
- 142 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019. *Évolution des effectifs des syndicats en 2019*. September 2020/ septembre 2020
- 143 Zwiespalt Homeoffice. Analyse, Good Practice und Forderungen samt Mustervertrag. *L'ambivalence du télétravail. Analyses, bonnes pratiques, revendications et conventions-type*. Oktober 2020/ octobre 2020
- 144 Horizonte Arbeitszeit: Von Arbeitszeiterfassung über Einsatzplanung zur Stresshaftung. *Horizons durée du travail : Enregistrement de la durée du travail, responsabilité en matière de stress et planification des horaires*. Oktober 2020/ octobre 2020
- 145 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales*. Budget 2021 / AFP/ PFN 2022-2024. November 2020/ novembre 2020
- 146 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2020. *Évolution des effectifs des syndicats en 2020*. Oktober 2021/ octobre 2021
- 147 Mehr Rente fürs Geld dank der AHV. Private Vorsorge und AHV für junge Berufstätige im Vergleich. *Avec une synthèse française*. November 2021/ novembre 2021
- 148 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales*. Budget 2022 / AFP/ PFN 2023-2025. November 2021/ novembre 2021
- 149 Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit. 14. SGB-Frauenkongress. *Pour un syndicalisme féministe. 14<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS*. September 2022/ septembre 2022
- 150 Solidarität. Die wirtschaftlichen Vorteile der Sozialversicherungen in der Schweiz. *Solidarité. Les avantages économiques des assurances sociales en Suisse*. September 2022/ septembre 2022
- 151 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2021. *Évolution des effectifs des syndicats en 2021*. Oktober 2022/ octobre 2022
- 152 Analyse Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales*. Budget 2023 / AFP/ PFN 2024-2026. November 2022/ novembre 2022