

Der Open-Access-Publikationsserver der ZBW – Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft
The Open Access Publication Server of the ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Bruch, Mathias

Working Paper

Lohnsatzdifferenzen zwischen grossen und kleinen Industriebetrieben: Eine Untersuchung für die ASEAN-Länder

Kiel Working Papers, No. 137

Provided in cooperation with:

Institut für Weltwirtschaft (IfW)

Suggested citation: Bruch, Mathias (1982) : Lohnsatzdifferenzen zwischen grossen und kleinen
Industriebetrieben: Eine Untersuchung für die ASEAN-Länder, Kiel Working Papers, No. 137,
<http://hdl.handle.net/10419/46892>

Nutzungsbedingungen:

Die ZBW räumt Ihnen als Nutzerin/Nutzer das unentgeltliche,
räumlich unbeschränkte und zeitlich auf die Dauer des Schutzrechts
beschränkte einfache Recht ein, das ausgewählte Werk im Rahmen
der unter

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>
nachzulesenden vollständigen Nutzungsbedingungen zu
vervielfältigen, mit denen die Nutzerin/der Nutzer sich durch die
erste Nutzung einverstanden erklärt.

Terms of use:

*The ZBW grants you, the user, the non-exclusive right to use
the selected work free of charge, territorially unrestricted and
within the time limit of the term of the property rights according
to the terms specified at*

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>
*By the first use of the selected work the user agrees and
declares to comply with these terms of use.*

Kieler Arbeitspapiere

Kiel Working Papers

Arbeitspapier Nr. 137

Lohnsatzdifferenzen zwischen großen und
kleinen Industriebetrieben. Eine Unter-
suchung für die ASEAN-Länder

von

Mathias Bruch

Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel

Institut für Weltwirtschaft
Forschungsabteilung IV
Düsternbrooker Weg 120/122
2300 Kiel

Arbeitspapier Nr. 137

Lohnsatzdifferenzen zwischen großen und
kleinen Industriebetrieben. Eine Unter-
suchung für die ASEAN-Länder

von

Mathias Bruch

April 1982

As 1299/82
K. 1111
Weltwirtschaft
K. 1111

Mit den Kieler Arbeitspapieren werden Manuskripte, die aus der Arbeit des Instituts für Weltwirtschaft hervorgegangen sind, von den Verfassern möglichen Interessenten in einer vorläufigen Fassung zugänglich gemacht. Für den Inhalt und die Verteilung sind die Autoren verantwortlich. Es wird gebeten, sich mit Anregungen und Kritik direkt an sie zu wenden und etwaige Zitate aus ihrer Arbeit vorher mit ihnen abzustimmen.

I. Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt?

Nach verbreiteter Ansicht sind die Arbeitsmärkte der meisten Entwicklungsländer durch ernsthafte Ungleichgewichte geprägt. Relativ hohe Löhne in der modernen kapitalintensiven und oft zu einem gewissen Teil von ausländischen Direktinvestitionen geprägten Industrie stehen einer verbreiteten Unterbeschäftigung des Faktors Arbeit gegenüber. In der Projektbewertungsliteratur wird diese Situation als "Verzerrung der Lohnstruktur" beschrieben und eine Fehlallokation des Faktors Arbeit diagnostiziert. Als Gründe für die relativ hohen Löhne im modernen großbetrieblichen Bereich werden in der Regel institutionelle Faktoren angenommen. In der Literatur wird betont, daß kleine Betriebe diesen institutionellen Zwängen in weit geringerem Maße unterliegen als große und daß deshalb die dort gezahlten Löhne eher dem Knappheitsgrad des Faktors Arbeit, d.h., dem Schattenlohn entsprechen als die der Großbetriebe. Dies sei auch ein wesentlicher Grund dafür, daß die Kapitalintensität mit der Betriebsgröße zunimmt. Die Ansicht, daß die Lohnunterschiede innerhalb des industriellen Sektors im wesentlichen institutionell bestimmt, d.h., exogen sind, ist jedoch nicht unangefochten. Es lassen sich Gründe dafür anführen, daß die Zusammenhänge, die zu den beobachteten Lohnunterschieden führen, weit komplexer sind. So können z.B. Unterschiede in den Kapitalintensitäten zwischen Betrieben nicht nur Folge, sondern auch Grund von Lohnunterschieden sein. Lohnunterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben der Verarbeitenden Industrie müßten dann als strukturelles Problem in Verbindung mit der jeweils verfolgten Industrialisierungsstrategie gesehen werden. D.h., die industrielle Lohnstruktur wäre in diesem Fall zumindest teilweise durch die Heterogenität der Produktionstechniken in der verarbeitenden Industrie determiniert.

* Für wertvolle Hinweise zu einer früheren Fassung danke ich Juergen B. Donges und Hans H. Glismann sowie für finanzielle Unterstützung der Stiftung Volkswagenwerk.

Der relative Erklärungswert der einzelnen Lohnbildungstheorien hat offensichtlich entscheidende Bedeutung für die Beschäftigungspolitik. Sind institutionelle Faktoren für die unterschiedliche Entlohnung von, im Sinne der Humankapitaltheorie, homogener Arbeit verantwortlich, so ergeben sich aus ihrer Identifikation Ansatzpunkte für eine Korrektur dieser Verzerrungen durch die wirtschaftspolitischen Instanzen. Beruhen die Entlohnungsunterschiede aber auf rationalem Verhalten der Unternehmer, so würde eine Nivellierung der Lohnsätze zu einer Fehlallokation des Faktors Arbeit führen.

In diesem Papier soll für die ASEAN-Länder untersucht werden, wodurch Lohnsatzdifferenzen zwischen Betrieben verschiedener Größe begründet sind. In Abschnitt II wird ein Überblick über die Theorie der städtischen Unterbeschäftigung in Entwicklungsländern gegeben, in deren Rahmen dann in Abschnitt III die Hypothesen entwickelt werden, die intraindustrielle Lohnsatzdifferenzen erklären könnten. Die empirische Analyse folgt in Abschnitt IV und eine Zusammenfassung der Ergebnisse in Abschnitt V.

II. Intersektorale Lohnunterschiede und die Theorie der städtischen Unterbeschäftigung

Die Erklärung der Lohnbildung in Entwicklungsländern wird seit einiger Zeit von Ökonomen als herausfordernde Aufgabe angesehen. Insbesondere die relativ großen und anhaltenden sektoralen und regionalen Lohnunterschiede haben eine Vielzahl von Erklärungsansätzen provoziert. Die Gründe für die meist beträchtlichen Unterschiede in der Entlohnung des Faktors Arbeit zwischen Betrieben verschiedener Größe innerhalb der verarbeitenden Industrie wurden hingegen weniger breit diskutiert.¹ Dennoch haben die allgemeinen Arbeitsmarktmodelle, bei denen intersektorale Beziehungen im Zentrum stehen, auch Bedeutung für die Erklärung intraindustrieller Lohnunterschiede. Sie bilden quasi den Rahmen für eine differenziertere Analyse des städtischen Arbeitsmarkts.

Der Kern der Dualismusmodelle von Lewis, Fei und Ranis und anderen ist der Prozeß, in dem unterbeschäftigte Arbeit aus der Landwirtschaft in den Industriesektor transferiert wird und dort ohne oder zu geringen Kosten für die Volkswirtschaft zur Verfügung steht. Intersektorale Lohnunterschiede sind lediglich eine Folge von Wanderungskosten. Gegenüber diesen frühen Dualismusmodellen war das Arbeitsmarktmodell von Harris und Todaro ein wesentlicher Fortschritt.² Während

¹ Eine Ausnahme ist die japanische Literatur, die sich intensiv mit den Gründen betriebsgrößenspezifischer Lohnunterschiede auseinandergesetzt hat. Zu einem Überblick vgl. Manning (1979, S. 25-33).

² Vgl. Harris, Todaro (1970); Squire (1979, S.42 f.) charakterisiert die Modelle von Lewis und Fei und Ranis durch den Begriff "traditional sector dualism", da hier im ländlichen traditionellen Sektor die Löhne vom Grenzprodukt der Arbeit abweichen. Im Modell von Harris und Todaro herrscht dagegen "modern sector dualism", da bei dem Lohnsatz im modernen Sektor der Arbeitsmarkt nicht geräumt wird.

erstere offensichtlich davon ausgingen, daß Arbeitskräfte nur wandern, wenn im industriellen Bereich tatsächlich Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, erklären Harris und Todaro unter Berücksichtigung der regionalen Komponente Wanderungsströme durch ein Maximierungskalkül, in dem erwartete Einkommensunterschiede zwischen einer Beschäftigung im ländlichen und im städtischen Sektor mit der Wahrscheinlichkeit verglichen werden, in der Stadt tatsächlich einen relativ hoch bezahlten Arbeitsplatz zu finden.¹ Städtische Unterbeschäftigung wird also mit der permanenten Einkommenshypothese erklärt und ist Ausdruck der Bereitschaft, temporär Einkommensverluste gegenüber einer landwirtschaftlichen Beschäftigung hinzunehmen. Unter dieser Verhaltensannahme variiert das Ausmaß der städtischen Unterbeschäftigung bei konstanten erwarteten interregionalen, bzw. intersektoralen Lohnunterschieden direkt mit der Beschäftigungswahrscheinlichkeit. Diese Lohnunterschiede werden dadurch aufrecht erhalten, daß der Lohnsatz im modernen städtischen Sektor institutionell als Minimumlohnsatz über einem Gleichgewichtslohnsatz festgelegt ist.

Dieses Modell wurde zwar für eine Vielzahl von Ländern in dem Sinne bestätigt, daß seine Aussagen im wesentlichen konsistent mit den Daten sind,² es ist aber weder in der Lage,

¹ Der Wanderungsprozeß ist damit ein zweistufiges Phänomen mit den Stadien Land - "traditioneller" städtischer Sektor - "moderner" städtischer Sektor. Vgl. Todaro (1969, S. 239]. Die implizite Annahme ist dabei, daß es für Arbeitskräfte unwahrscheinlich ist, einen Arbeitsplatz im modernen städtischen Sektor zu erhalten, solange sie sich noch auf dem Land aufhalten.

² Vgl. Todaro (1976) und Yap (1975) zu einer Zusammenfassung dieser Studien. Das Harris-Todaro Modell prognostiziert allerdings zu hohe städtische Unterbeschäftigungsraten. Zu Versuchen, dies theoretisch zu erklären, vgl. Fields (1975).

intersektorale Lohnunterschiede anders zu erklären als durch einen institutionell bestimmten formalen städtischen Lohnsatz, noch ist es als Beschreibung des städtischen Arbeitsmarktes hinreichend, da es ihn dualisiert und seinen informalen Bereich nicht weiter betrachtet. Der letztere Kritikpunkt diente einer Reihe von Autoren als Ausgangspunkt einer differenzierteren Analyse. Erweiterungen des Harris-Todaro Modells konzentrieren sich vor allem auf die Rolle, die der sogenannte informale, unorganisierte oder traditionelle Teil des städtischen Arbeitsmarktes bei der temporären oder dauerhaften Absorption der vom Land in die Städte abgewanderten Arbeitskräfte spielt.¹ Im Gegensatz zu dem "geschützten" formalen Teilmarkt ist der Zutritt zu dem informalen Arbeitsmarkt relativ leicht, da in diesem Bereich Gelegenheitsarbeit vorherrscht oder zumindest die Arbeitszeit flexibel ist, da zur Selbständigkeit nur geringe Kapitalmittel notwendig sind und da die Fluktuationsrate relativ hoch ist.² Das Problem der unzureichenden produktiven Nutzung des Faktors Arbeit in den Städten ist dann nicht eines der Arbeitslosigkeit, sondern eines der Unterbeschäftigung, die es den informal Beschäftigten aber gleichzeitig erlaubt, nach einem Arbeitsplatz in dem "geschützten" Sektor zu suchen.³

¹ Andere Erweiterungen beziehen sich auf die Heterogenität des Faktors Arbeit und auf eine realistischere Abbildung des Prozesses der Arbeitssuche. Vgl. z.B. Fields (1975).

² Vgl. Mazumdar (1975, S. 2); Mazumdar (1976, S. 657); Sethuraman (1976).

³ Es existieren verschiedene Modelle zur Bestimmung des Gleichgewichtsniveaus von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung in städtischen Gebieten, die Parameter wie die Fluktuationsrate und die Rekrutierungspraxis im formalen Sektor, die Existenz verschiedener Ausbildungsniveaus und anderer Kategorien Arbeitssuchender berücksichtigen. Vgl. Fields (1975) und Mazumdar (1975).

Der informale Lohnsatz kann dann unterhalb des landwirtschaftlichen liegen.¹ Konstitutiver Bestandteil sämtlicher dualistischer Arbeitsmarktmodelle ist die Annahme eines relativ hohen Lohnsatzes im formalen Sektor, der auf den Angebotsdruck von Arbeitssuchenden praktisch nicht reagiert. Dieser formale Sektor ist also in dem Sinne "geschützt", daß Arbeitskräfte nicht in der Lage sind, dadurch in diesen Sektor einzudringen, daß sie ihren Angebotspreis unterhalb des herrschenden formalen Lohnsatzes festsetzen. Die hier Beschäftigten realisieren also Quasirenten. Da es sich, wie die Realität der Entwicklungsländer zeigt, bei diesen Lohn-differenzen nicht um ein kurzfristiges Ungleichgewichtsphänomen handelt, müssen hierfür fundamentalere Gründe gesucht werden. Das häufigste in der Literatur anzutreffende Argument ist eine Mindestlohngesetzgebung, der Einfluß der Arbeitsgesetzgebung und der Gewerkschaften. Obwohl diesen Faktoren in einer Reihe von Ländern eine gewisse Relevanz nicht abgesprochen werden kann, bestehen in anderen Lohn-differenzen vergleichbarer Größenordnung, ohne daß den genannten institutionellen Faktoren eine größere Bedeutung zukommt. Es muß also auch ohne Interventionen Marktkräfte geben, die innerhalb des städtischen Arbeitsmarktes Lohnunterschiede bewirken. Mehrere Lohnbildungstheorien berücksichtigen denn auch eine Reihe von Faktoren, deren Gemeinsamkeit darin besteht, daß sie eine positive Beziehung zwischen dem Lohnsatz und der Produktivität der Arbeitskräfte herstellen. In diesem Fall kann es sich für Unternehmen unter privatwirtschaftlichen Gesichtspunkten lohnen, höhere Löhne als "notwendig" zu bezahlen.

Bevor im folgenden diese Lohnbildungshypothesen näher diskutiert werden können, muß noch die Frage beantwortet werden, wo Kleinbetriebe auf dem Arbeitsmarkt angesiedelt sind.

¹ Vgl. Mazumdar (1975).

Man darf wohl davon ausgehen, daß am unteren Ende des Betriebsgrößenspektrums in der Regel die Charakteristika des informalen Sektors zutreffen, während Großbetriebe dem formalen Bereich zugerechnet werden können. Eine Erklärung der Lohnbildung muß jedoch darauf Rücksicht nehmen, daß, wie sich empirisch zeigen läßt, die Lohnsätze mehr oder weniger kontinuierlich mit der Betriebsgröße zunehmen, der wesentliche Teil der Kleinbetriebe also auf dem Arbeitsmarkt eher eine intermediäre Stellung einnimmt.¹ Die Hypothesen zur Erklärung der Lohnbildung in Entwicklungsländern müssen deshalb so modifiziert werden, daß sie auch auf kontinuierliche betriebsgrößenspezifische Lohnunterschiede anwendbar sind.

Der empirische Test dieser Hypothesen wird allerdings dadurch erschwert, daß der Faktor Arbeit nicht homogen ist. Wichtige Humankapitalvariablen sind das Alter (als Proxy für Erfahrung), das Geschlecht und die Qualität der Ausbildung. Lohnunterschiede zwischen Groß- und Kleinbetrieben könnten sich eventuell dadurch erklären lassen, daß Kleinbetriebe, aus welchen Gründen auch immer, relativ mehr Frauen und relativ junge oder alte und weniger gut ausgebildete Arbeitskräfte beschäftigen als Großbetriebe. Diese Erklärung träfe zu, wenn für die genannten Arbeitskategorien unabhängig von den Charakteristika der Betriebe einheitliche Marktlöhne bestünden. Diese Humankapitalfaktoren erklären in der Regel aber nur einen Teil der Lohnunterschiede zwischen Betrieben verschiedener Größen, wie z.B. Yasuba für Japan zeigte.² Bei einem Vergleich zwischen Japan und den Vereinigten Staaten kommt S. Paine zu dem Ergebnis, daß Lohnunterschiede zwischen

¹ Auf die Komplexität des städtischen Arbeitsmarktes in Entwicklungsländern weisen z.B. Friedmann und Sullivan (1974) hin. In ihrem Arbeitsmarktmodell unterscheiden sie Einmannbetriebe, Familienunternehmen und Kapitalgesellschaften.

² Vgl. Yasuba (1976, S. 251 f.).

kleinen und großen Betrieben für Arbeiter mit identischen Funktionen im selben Industriezweig in Japan weit ausgeprägter sind als in den Vereinigten Staaten.¹ Trotz der oft beschriebenen Besonderheiten der japanischen Wirtschaftsstruktur ist zu vermuten, daß diese Unterschiede in Entwicklungsländern noch stärker ausgeprägt sind als in Japan. Anlaß zu dieser Vermutung geben die im folgenden zu diskutierenden Hypothesen. Dabei wird zunächst unterstellt, daß sich diese Hypothesen auf homogene Arbeitskategorien beziehen. Der übliche Humankapitalansatz wird durch sie aber in der Beziehung ergänzt, daß sie Produktivitätsunterschiede von Arbeitern derselben Humankapitalkategorie in verschiedenen Betrieben begründen und so auch Aussagen über die zu erwartende Zusammensetzung der Belegschaft in verschiedenen Betrieben zulassen.

¹ Vgl. Paine (1971, S. 214) .

III. Ansätze zur Erklärung intraindustrieller Lohnunterschiede

1. Institutionelle Lohnbildungshypothesen

In der Gruppe institutioneller Determinanten der Lohnbildung werden die Einflüsse der Gewerkschaften und staatlicher Eingriffe in den Arbeitsmarkt zusammengefaßt. Staatliche Maßnahmen können entweder direkt in die Lohnbildung eingreifen, indem Mindestlöhne administriert werden, oder die Kosten der Beschäftigung eines Arbeiters durch die Arbeits- und Sozialgesetzgebung beeinflussen.

a) Mindestlohngesetzgebung -----

Eine Mindestlohngesetzgebung besteht in einer Reihe von Entwicklungsländern. Die Motive hierfür reichen von der Absicht, einen Mindestlebensstandard zu sichern bis zu einer nachgebenden Haltung gegenüber gewerkschaftlichem Druck.¹ Meist wird nur der Mindestlohn für unqualifizierte Arbeit festgesetzt, zum Teil wird aber auch nach Qualifikationsstufen differenziert. Im Gegensatz zu entwickelten Industrieländern, in denen der Mindestlohn die nicht unter gewerkschaftliche Lohnvereinbarungen Fallenden schützen soll und relativ zum durchschnittlichen Lohnsatz verhältnismäßig niedrig ist, werden Mindestlöhne in Entwicklungsländern meist relativ hoch festgesetzt.² Die Administration einer Mindestlohngesetzgebung wirft Kontrollprobleme auf.³ Je höher der Mindestlohn-

¹ In manchen Ländern spielten die Arbeiter im modernen Sektor eine wesentliche Rolle bei der Entkolonialisierung mit der Folge, daß der politische Einfluß dieser "Arbeiteraristokratie" auch heute noch spürbar ist.

² Vgl. Watanabe (1976, S. 347) .

³ So bemerkt Watanabe: "... I found almost everywhere a consensus among government, union, and business officials that the impact of increases in the minimum wage is limited because of ineffective enforcement". (1976, S. 346) .

satz über dem Lohnsatz liegt, zu dem Arbeitsuchende bei gegebenem Beschäftigungsgrad bereit sind, einen Arbeitsvertrag einzugehen und in dem Maße, wie sich Betriebe einer Kontrolle ihrer Lohnpolitik entziehen können, nimmt der Lohnsatz mit der Betriebsgröße zu. Diesen Zusammenhang verdeutlicht Abbildung 1.

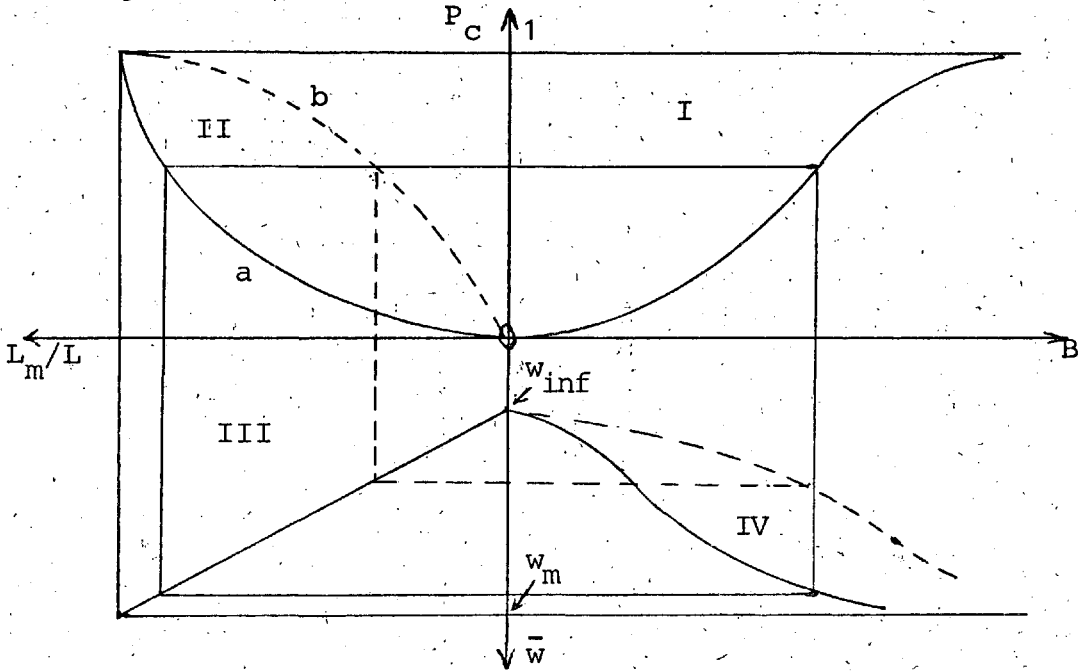


Abbildung 1

In Quadrant I wird ein positiver Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße B und der Wahrscheinlichkeit einer Kontrolle P_c unterstellt. Dies wird erstens dann der Fall sein, wenn die für die Kontrolle zuständigen Stellen versuchen, bei gegebener Kapazität möglichst viele Arbeitsverträge zu überprüfen und wenn die Kontrollkosten pro Vertrag mit der Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb sinken. Zweitens ist wahrscheinlich, daß sich die Beschäftigten kleinerer Betriebe kaum von sich aus an die kontrollierenden Stellen wenden, sei es aus Gründen eines noch weitgehend patriarchalisch bestimmten Beschäftigungsverhältnisses oder aus Angst, den

Arbeitsplatz zu verlieren. Drittens ist die Wahrscheinlichkeit dafür, daß die Kontrolle effektiv wird, in Kleinbetrieben deswegen relativ gering, weil diese oft die Arbeitszeiten flexibel regeln und mehr Teilzeitkräfte und Familienmitglieder einsetzen, die unregelmäßig oder nur an bestimmten Tagen arbeiten. Je geringer nun die Wahrscheinlichkeit einer Kontrolle ist, desto mehr Betriebe der jeweiligen Größe werden unterhalb des Mindestlohns w_m entlohnen. Der positive Zusammenhang in Quadrant II zwischen P_c und L_m/L , dem Anteil der Arbeiter, die mit w_m entlohnt werden, erklärt sich aus einem Kostenminimierungskalkül der Unternehmer, bei dem die Lohnkostensparnis gegen die Konsequenzen einer Kontrolle abgewogen werden. Dabei entspricht Kurve a bei gegebener Risikopräferenz relativ schwerwiegenden Konsequenzen und Kurve b relativ geringen. Strafen sind in dieser Beziehung selten, meist muß der Unternehmer lediglich die Differenz zum Mindestlohn für einen bestimmten Zeitraum nachzahlen.¹ Zumindest für Kleinbetriebe ist der entsprechende Teil von Kurve b der wahrscheinlichere Fall, da ihre Existenz von einer Lohnnachzahlung eher bedroht ist als die größerer Betriebe. Um nicht Arbeitsplätze zu gefährden, üben die Kontrollorgane bei Kleinbetrieben oft Nachsicht und werden auch aus diesem Grund von einer allzu gründlichen Kontrolle kleinerer Betriebe, die nur aufgrund niedriger Lohnkosten lebensfähig sind, absehen. Je höher nun L_m/L , desto höher ist auch der durchschnittliche Lohnsatz bei der jeweiligen Betriebsgröße (Quadrant III). Er variiert zwischen dem informalen Lohnsatz w_{inf} für sehr kleine Betriebe und w_m für große Betriebe (Quadrant IV).

¹ Vgl. Watanabe (1976, S. 355).

b) Arbeits- und Sozialgesetzgebung

Arbeits- und sozialrechtliche Eingriffe in den Arbeitsmarkt führen entweder zu höheren fixen oder zu höheren variablen Kosten pro Arbeiter. Sozialleistungen wie Urlaub oder Zahlungen des Arbeitgebers in einen Pensionsfonds erhöhen die variablen Kosten und können direkt auf den Lohnsatz umgerechnet werden. Kündigungsschutzregelungen haben dagegen höhere erwartete oder tatsächliche fixe Kosten zur Folge, zum einen, weil bei eventuellen Absatzproblemen die Lohnkosten nicht durch Entlassungen verringert werden können, zum anderen, weil rationales Unternehmerverhalten zu höheren Suchkosten führt, wenn Entlassungen erschwert werden.¹ Ähnlich wie im Fall einer Mindestlohngesetzgebung werden sich Kleinbetriebe vor allem wegen des informelleren Charakters des Beschäftigungsverhältnisses eher einer Kontrolle ihrer Sozialleistungen entziehen können als größere Betriebe. Wenn sie zudem in ihrer Arbeitszeitregelung flexibler sind, werden Kündigungsschutzbestimmungen entweder, im Falle von Aushilfskräften, nicht wirksam oder können durch eine Variation der Arbeitszeit in ihrer Wirkung auf die Arbeitskosten kompensiert werden.

c) Der Einfluß der Gewerkschaften

Ein weiterer institutioneller Grund für einen positiven Zusammenhang zwischen Lohnsätzen und Betriebsgröße kann in einem mit der Betriebsgröße ansteigenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad liegen. Kleinbetriebe liegen eher außerhalb des Interessenbereichs von Gewerkschaften, da hier das Arbeitsverhältnis vielfach noch weitgehend informell und paternalistisch bestimmt ist. Wichtiger noch ist, daß in der Regel auch

¹ Vgl. Wellisz (1957, S. 124 ff.)

die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften mit der Größe der Betriebe zunimmt. So lohnt es sich unter privatwirtschaftlichen Gesichtspunkten insbesondere für kapitalintensive Betriebe mit relativ geringem Lohnkostenanteil nicht, gewerkschaftlichen Forderungen allzu hohen Widerstand entgegenzusetzen, wenn der potentielle Schaden eines Streiks in der Form von fixen Kosten und entgangenen Gewinnen höher ist als der Gegenwartswert der zusätzlichen Lohnkosten. Außerdem werden sich die Lohnforderungen auch an der Zahlungsfähigkeit der Betriebe, d.h., an ihrer Gewinnlage, orientieren. Ist diese, z.B. aufgrund größerer Marktmacht oder anderer Vorteile, in größeren Betrieben besser als in kleineren, so können Gewerkschaften in Großbetrieben höhere Lohnforderungen durchsetzen.¹ Gewerkschaftliche Aktivitäten werden sich aber nicht nur auf Lohnerhöhungen richten, sie werden auch die staatlichen Kontrollorgane bei der Durchsetzung der Sozial- und Arbeitsgesetze sowie der Mindestlöhne ergänzen.²

2. Effizienzlohnthesen im weiteren Sinne

In vielen Fällen, in denen die Erklärung von Lohnunterschieden durch institutionelle Faktoren unbefriedigend bleibt, bieten die Effizienzlohnthesen i.w.S. einen Erklärungsansatz, der die Existenz verschiedener Lohnsätze für homogene Arbeitskategorien in verschiedenen Betrieben auf das Wirken von Marktkräften zurückführt. Sie ergänzen die traditionelle neoklassische Theorie um Zusammenhänge, die bei rationalem Unternehmerverhalten dazu führen, daß Betriebe mit bestimmten Eigenschaften höhere Löhne bezahlen als Betriebe mit anderen

¹ Vgl. hierzu Heady (1976, S. 38 ff.) .

² Vgl. Watanabe (1976, S. 355) .

Eigenschaften und als notwendig wäre, um auf dem freien Arbeitsmarkt Kontrakte abzuschließen. Die erste Variante dieser Lohnbildungshypothesen führt dies auf das Bestreben der Unternehmer zurück, die Kosten, die mit der Fluktuation von Arbeitskräften verbunden sind, zu optimieren und die zweite unterstellt einen positiven Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Leistungsabgabe der Beschäftigten.

a) Die Fluktuationskostenhypothese¹

Die Erklärung von Lohnunterschieden durch die Fluktuationskostenhypothese basiert darauf, daß die Kosten, die mit der Abwanderung und der dadurch bedingten Neueinstellung eines Arbeiters verbunden sind, zwischen verschiedenen Teilen einer Volkswirtschaft differieren. Stiglitz entwickelte diese Hypothese für Stadt-Land-Unterschiede, sie läßt sich jedoch auch auf betriebsgrößenspezifische Lohnunterschiede anwenden.² Die gesamten Arbeitskosten $w_i^* L_i$ eines Betriebes i pro Periode setzen sich aus den ausgezahlten Löhnen $w_i L_i$ und den Fluktuationskosten $f_i t_i L_i$ zusammen ($w_i^* L_i = w_i L_i + f_i t_i L_i$), wobei w_i^* die Kosten der Beschäftigung eines Arbeiters pro Periode, w_i der ausgezahlte Lohnsatz, t_i die Kosten der Einstellung und Ausbildung eines Arbeiters und f_i die Fluktuationsrate sind.³ Die Kosten t_i bestehen neben Verwaltungs- und Suchkosten insbesondere aus Produktionsverlusten, erhöhter Ausschußproduktion, einem verlangsamten oder gestörten Betriebsablauf, beschädigten Maschinen und aus den Ausbildungskosten im engeren Sinne, die in der Einarbeitungsphase eines neuen Arbeiters entstehen. Sind die Unternehmer nun bestrebt, die Kosten pro Arbeiter w^* zu

¹ In der englischsprachigen Literatur wird diese Variante "labour turnover hypothesis" genannt.

² Vgl. Stiglitz (1974).

³ In dieser Formulierung wird eine Zeitdiskonträte von null unterstellt. Formal korrekter wäre eine Formulierung in Gegenwartswerten.

minimieren, so werden sie versuchen, die Fluktuationsrate f_i so durch die Lohnhöhe w_i zu beeinflussen, daß die marginale Ersparnis an Ausbildungskosten gleich den zusätzlichen marginalen Lohnkosten ist.¹ Je höher nun die Ausbildungskosten t_i sind, desto höher ist erstens ceteris paribus w_i^* ; zweitens wird es sich aber auch für die Betriebe mit relativ hohem t_i eher lohnen, die Fluktuationsrate f_i zu senken als für Betriebe mit geringerem t_i . Graphisch kann dies folgendermaßen plausibel gemacht werden: Für einen Betrieb i , gelte

$$f_i = f\left(w_i / \sum_{j \neq i} w_j^{\alpha_j}\right),$$

$$\partial f_i / \partial w_i < 0 \quad \text{und}$$

$$\partial^2 f_i / \partial w_i^2 > 0,$$

d.h., die Fluktuationsrate f_i eines Betriebes sei umso geringer, je höher w_i im Vergleich zu den durch α_j geeignet gewichteten Lohnsätzen w_j alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten ist. Die Gewichte α_j seien hier Ausdruck der subjektiven Einschätzung der Beschäftigungswahrscheinlichkeiten durch die Arbeiter oder lohnunabhängige Parameter des Fluktuationsverhaltens.² Für ein bestimmtes $\sum_{j \neq i} w_j^{\alpha_j}$ ergibt sich Kurve AA in Abbildung 2 (a).

¹ $w_i^* = f_i t_i + w_i$ ist minimal, wenn $[d(f_i t_i)/dw_i] = -1$ ist.

² Die w_i und w_j sind natürlich nicht unabhängig voneinander. Für den Nachweis von Unterschieden in w_i zwischen Betrieben mit verschiedenen t_i ist eine Rückwirkung von Änderungen von w_i auf w_j jedoch nicht wesentlich. Verschiedenen Werten für $\sum_{j \neq i} w_j^{\alpha_j}$ entsprechen verschiedene AA-Kurven (bzw. BB-Kurven in Abbildung 2 (a)). Dies hat jedoch keine Auswirkungen auf die Existenz und den Grund von Lohnunterschieden im Gleichgewicht. Vgl. Stiglitz (1974, S. 196 ff.).

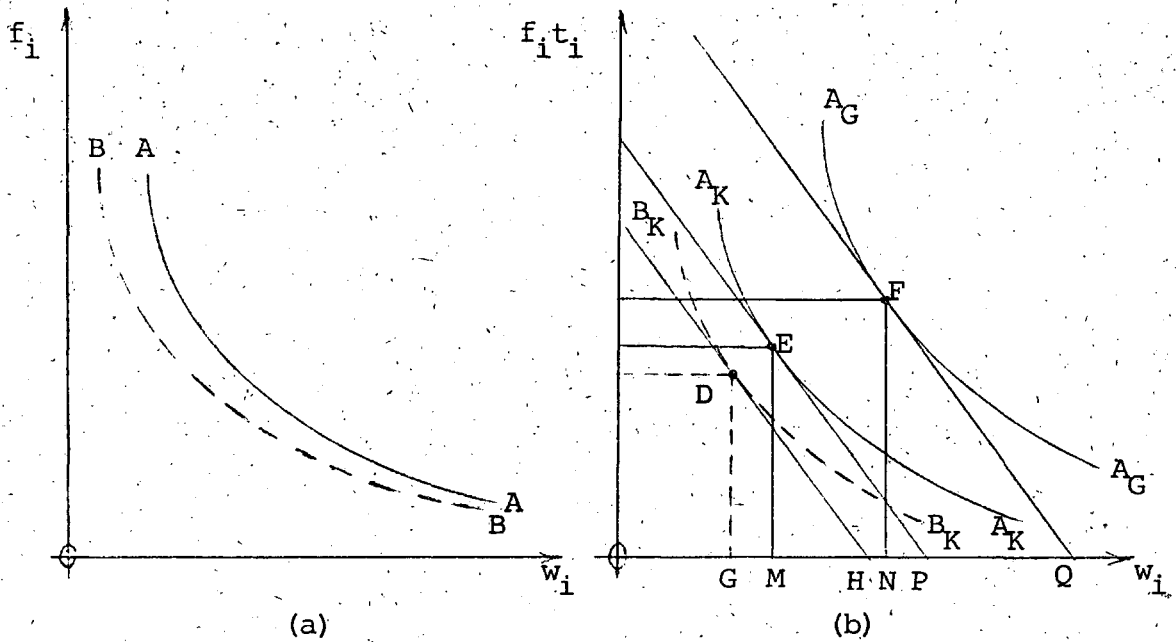


Abbildung 2

Multipliziert man die Ordinaten der Kurve AA in Abbildung 2(a) mit t_i , so erhält man eine Kurvenschar, von der in Abbildung 2 (b) exemplarisch $A_G A_G$ für Betriebe mit relativ hohem t_i und $A_K A_K$ für Betriebe mit relativ geringem t_i abgebildet ist. Die Kosten der Beschäftigung eines Arbeiters pro Periode w_i^* sind minimal in den Punkten E und F, da hier die marginale Ersparnis an Ausbildungs-, bzw. Fluktuationskosten gleich den marginalen zusätzlichen Lohnkosten ist. Für Betriebe mit relativ hohem t_i ist nicht nur $f_i t_i (=NQ)$, sondern auch $w_i (=ON)$ größer als für solche mit relativ niedrigem t_i ($MP < NQ$ und $OM < ON$).

Um diese Hypothese auf betriebsgrößenspezifische Lohnkostenunterschiede übertragen zu können, muß erstens die Frage beantwortet werden, wovon die Höhe der Fluktuationskosten t_i abhängt und zweitens, ob die obigen Annahmen über das Fluktuationsverhalten der Arbeiter sinnvoll sind. Zunächst

werden die Ausbildungskosten mit der Kapitalintensität der Betriebe positiv variieren, wenn Arbeiter dort kompliziertere Arbeitsvorgänge zu beherrschen haben und deshalb die Ausbildungskosten i.e.S. höher sind oder wenn der potentielle Schaden eines nicht voll eingearbeiteten Beschäftigten dort höher ist, weil pro Arbeiter mehr komplementäre Ressourcen eingesetzt sind als in arbeitsintensiven Betrieben. Die Anwendung der Fluktuationskostentheorie auf betriebsgrößenspezifische Lohnunterschiede basiert also zunächst einmal auf einer positiven Korrelation zwischen Kapitalintensität und Betriebsgröße.¹ Zudem kann man aber vermuten, daß der Grad der Arbeitsteilung, unabhängig von der Kapitalintensität, in Großbetrieben höher ist als in kleineren Betrieben. Der Schaden durch Störungen des Betriebsablaufs in der Einarbeitungsphase würde dann auch unabhängig von der Kapitalintensität mit der Betriebsgröße zunehmen. Eine Beziehung zwischen der Fluktuationskostentheorie und der Humankapitaltheorie besteht insofern, als die Einarbeitung eines neuen Arbeiters als Investition in betriebsspezifische Fähigkeiten angesehen werden kann. Je höher das optimale Niveau dieser Investitionen pro Arbeiter ist, desto eher wird es sich für den Unternehmer lohnen, die Fluktuationsrate zu verringern. Neben den oben genannten Gründen dürfte aber noch ein weiterer dafür verantwortlich sein, daß das optimale Niveau der Investitionen in betriebsspezifische Fähigkeiten in Kleinbetrieben unterhalb dem der Großbetriebe liegt. Wenn ein Vorteil der Kleinbetriebe in ihrer höheren Flexibilität besteht und wenn sie diese durch Variation der Beschäftigtenanzahl erreichen, ist für sie ceteris paribus der Ertrag solcher Investitionen geringer als für Großbetriebe, die eher zur Verstetigung ihrer Auftragslage fähig sind.

¹ Die Ausbildung betriebsspezifischer Qualifikationsmerkmale wird dann dieselbe Wirkung wie kapital- und arbeitsvermehrender technischer Fortschritt haben.

Nehmen die Fluktuationskosten t_i mit der Betriebsgröße zu, so beruht die Ableitung eines positiven Zusammenhangs zwischen Lohnsatz und Betriebsgröße auch auf der Abbildung des Fluktuationsverhaltens, das oben durch $f_i = f(w_i / \sum_{j \neq i} w_j \alpha_j)$ beschrieben wurde. Die Kurve AA in Abbildung 2 (a) impliziert, daß $\sum_{j \neq i} w_j \alpha_j$ für große und kleine Betriebe ungefähr gleich groß ist. Die Beschäftigungsalternativen der Arbeiter in Großbetrieben (G) liegen in Kleinbetrieben und dem Rest der Wirtschaft, die der Arbeiter in Kleinbetrieben (K) liegen in Großbetrieben und dem Rest der Wirtschaft. Für Großbetriebe gilt also

$$\sum_{j \neq i} w_j \alpha_j = w_K \alpha_K + \sum_{j \neq i, K} w_j \alpha_j$$

und für Kleinbetriebe

$$\sum_{j \neq i} w_j \alpha_j = w_G \alpha_G + \sum_{j \neq i, G} w_j \alpha_j$$

Es ist nun wahrscheinlich, daß $w_K < w_G$ und $\alpha_K > \alpha_G$ ist, so daß $w_K \alpha_K \approx w_G \alpha_G$ ist, wenn α_j als Beschäftigungswahrscheinlichkeit interpretiert wird. Eine zusätzliche Interpretationsmöglichkeit von α_j als nicht-monetäres Entlohnungselement gibt Yasuba, wenn er betriebsgrößenspezifische Lohnunterschiede in Japan zum Teil dadurch erklärt, daß Großbetriebe ihre Arbeiter auch deswegen höher entlohnen müssen, um sie für ein unpersönlicheres Arbeitsklima und ein weniger paternalistisches Arbeitsverhältnis zu entschädigen.¹ Diesem Fall würde Kurve BB für Kleinbetriebe in Abbildung 2 (a) entsprechen.

¹ Vgl. Yasuba (1976, S. 287) .

b) Die Effizienzloohnhypothese im engeren Sinne¹

Die Effizienzloohnhypothese i.e.S. beruht auf der Existenz einer positiven Beziehung zwischen Lohnsatz und Leistungsabgabe der Arbeiter. Es ist das Verdienst Leibensteins, auf die Unvollkommenheit der Arbeitskontrakte hingewiesen zu haben. Der Unternehmer kauft in der Regel lediglich Arbeitszeit. Damit ist aber noch nicht oder nur unvollkommen bestimmt, mit welcher Geschwindigkeit und mit welcher Qualität eine bestimmte Arbeit ausgeführt wird. Leibenstein schlägt deshalb vor, zwischen "the price to attract labor" und "the price to attract effort" zu unterscheiden.² Die Existenz eines positiven Zusammenhangs zwischen Leistungsfähigkeit und absolutem realen Lohnsatz ist unmittelbar plausibel in der Nähe des Existenzminimums, wenn sich eine bessere Befriedigung der Grundbedürfnisse, insbesondere bessere Ernährung und medizinische Versorgung, positiv auf die physische Leistungsfähigkeit auswirken.³ Bei höheren Realeinkommen wird dagegen eher die Beziehung zwischen der Leistungsbereitschaft (Motivation) und dem betrieblichen Anreizsystem eine Rolle spielen. Ein wesentlicher Teil dieses Anreizsystems ist die Höhe und die Art und Weise der Entlohnung. Die implizite Annahme der Neoklassik ist, daß Entlohnung und Leistungsabgabe voneinander unabhängig sind.⁴ Um

¹ Diese Variante wird in der englischsprachigen Literatur "efficiency wage hypothesis" genannt. Hier soll dieser Begriff (Effizienzloohnhypothese) - mit dem Zusatz i.w.S. - auf sämtliche Lohnbildungshypothesen angewandt werden, die Lohnunterschiede auf rationales Verhalten unabhängig von Markteingriffen zurückführen. Die Effizienzloohnhypothese i.e.S. geht auf Leibenstein (1957) zurück und fand danach mehrere weitere Interpretationen und Anwendungen, so z.B. in Stiglitz (1976) und Leibenstein (1975 und 1978).

² Leibenstein (1978, S. 90).

³ Vgl. Rodgers (1975).

⁴ Vgl. Leibenstein (1975a, S. 170).

die Argumentation zu vereinfachen, soll auf die Diskussion alternativer Entlohnungssysteme verzichtet und davon ausgegangen werden, daß die Leistungsabgabe des einzelnen Arbeiters mit den Opportunitätskosten ansteigt, die ein Verlust seines Arbeitsplatzes für ihn mit sich bringen würde.¹ Dies kann durch eine Funktion

$$E_i = E\left(w_i / \sum_{j \neq i} w_j \alpha_j\right)$$

$$\frac{\partial E_i}{\partial w_i} > 0$$

$$\frac{\partial^2 E_i}{\partial w_i^2} < 0$$

beschrieben werden, wobei E_i ein Index der durchschnittlichen Leistungsabgabe der Arbeiter des Betriebs i bei dem Lohnsatz w_i ist und $\sum_{j \neq i} w_j \alpha_j$ wie der entsprechende Ausdruck bei der Diskussion der Fluktuationskostenhypothese interpretiert werden soll. Nimmt man nun an, E_i nähere sich mit steigenden Lohnsätzen asymptotisch einem Maximum E^{\max} , so wird $(E^{\max} - E_i)$ eine mit abnehmender Rate sinkende Funktion des Lohnsatzes sein und damit dieselbe Gestalt wie Kurve AA in Abbildung 2 (a) haben. Sind nun die Kosten, die einem Betrieb durch eine weniger als maximale Leistungsabgabe entstehen, bei gleichem $(E^{\max} - E_i)$, in kapitalintensiven, bzw. großen Betrieben höher als in arbeitsintensiven, bzw. kleinen Betrieben, so lohnt es sich für die ersteren eher $(E^{\max} - E_i)$ durch höhere Löhne zu reduzieren als für letztere. Auf die graphische Darstellung kann hier verzichtet

¹ Der Begriff "Leistungsabgabe" soll hier weit interpretiert werden. Er kann so auch die Häufigkeit der Abwesenheit vom Arbeitsplatz, Zuverlässigkeit und ähnliches einschließen.

werden, da sie völlig analog zu der der Fluktuationskostenhypothese in Abbildung 2 ist.¹ Die Kosten, die pro Arbeiter durch ein bestimmtes $(E^{\max} - E_i)$ gegenüber E^{\max} entstehen, werden in der Regel in kapitalintensiven Betrieben deswegen höher sein als in arbeitsintensiven, weil hier pro Arbeiter mehr komplementäre Ressourcen eingesetzt sind. Außerdem wird es bei kapitalintensiver Produktionsweise nur in geringem Maße möglich sein, ein Weniger an Leistung und Motivation durch ein Mehr an Arbeitern zu kompensieren, da die Kernprozesse hier oft annähernd limitational sind. Bei arbeitsintensiven Techniken wird dies in weit höherem Maße möglich sein. Eine intensive Nutzung des Maschinenparks wird deshalb in kapitalintensiven Großbetrieben eher eine Hochlohnpolitik erfordern als in arbeitsintensiven Kleinbetrieben.

3. Heterogenität des Arbeitsangebots

Die Annahme der Homogenität des Arbeitsangebots soll nun aufgehoben werden. Die Heterogenität des Faktors Arbeit wurde bis jetzt nur insoweit berücksichtigt, wie sie ihre Gründe in betriebsinternen Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität hat. Hier sollen nun zwei Kriterien diskutiert werden, bezüglich derer Arbeit heterogen sein kann. Das erste ist die Intensität der Bindung an den städtischen Sektor, das zweite sind persönliche Charakteristika wie die Qualität der formalen Ausbildung, Geschlecht und Erfahrung.

¹ Die Darstellung hier unterscheidet sich von der in Leibenstein (1978, S. 90 ff.) dadurch, daß hier nicht ein bestimmtes w_i direkt einer bestimmten Wertschöpfung pro Arbeiter zugeordnet wird. Dies wäre nur möglich, wenn sämtliche Betriebe auf der selben Produktionsfunktion mit der selben Kapitalintensität produzieren würden. In diesem Fall gäbe es in der Tat nur einen Effizienzlohnsatz.

Mazumdar unterscheidet zwischen zwei Typen von Land-Stadt-Wanderung, einer temporären von Individuen, die eine enge Bindung zum ländlichen Bereich bewahren und einer permanenten von Familien, die beabsichtigen, auf Dauer im städtischen Bereich zu bleiben.¹ Die Diskussion der Fluktuationskostenhypothese begründet, daß auf der Nachfrageseite die kapitalintensiveren und größeren Unternehmen ein größeres Interesse an permanenten Arbeitskräften haben als die kleineren und vergleichsweise arbeitsintensiveren. Mazumdar zeigte aber auch, daß der Angebotspreis der "permanenten" Arbeitskräfte über dem der nur vorübergehend auf dem städtischen Arbeitsmarkt in Erscheinung tretenden liegt, da erstere einen größeren Anreiz zur Wanderung benötigen.² Neben der Nachfrageseite wird dann auch die Angebotsseite dazu beitragen, daß die "Permanenten" eher in großen kapitalintensiven Betrieben anzutreffen sind, wenn die Arbeitsproduktivität der Kleinbetriebe durch eine höhere Stabilität der Beschäftigten vergleichsweise weniger angehoben wird und ihr Nachfragepreis deshalb unter dem Angebotspreis der "Permanenten" liegt.

Unterscheidet sich das Arbeitsangebot durch unterschiedliche Niveaus in der formalen Ausbildung, so werden Betriebe mit relativ hohen Ausbildungserfordernissen versuchen, die Ausbildungskosten auch dadurch zu reduzieren, daß sie Arbeitskräfte mit überdurchschnittlicher schulischer Bildung rekrutieren, von denen zu erwarten ist, daß sie schneller mit kapitalintensiven Produktionstechniken vertraut gemacht werden können. Dies werden in der Regel jüngere männliche Arbeitskräfte sein. Kapitalintensive Großbetriebe werden

¹ Vgl. Mazumdar (1973 und 1975) .

² Vgl. Mazumdar (1973, S. 480 ff.) .

männliche Bewerber weiblichen aber auch deshalb tendenziell vorziehen, weil sie so den Grad der Abwesenheit vom Arbeitsplatz als Folge von Schwangerschaften und familiären Verpflichtungen weiter reduzieren können. Höhere Löhne in kapitalintensiven Großbetrieben erleichtern diesen Ausleseprozeß. Wie Pang Eng Fong für Singapur gezeigt hat, bilden sich auf diese Weise auch gruppenspezifische Angebotspreise auf dem Arbeitsmarkt.¹ Relativ gut ausgebildete Arbeitsuchende orientieren ihre Einkommenserwartungen an den Löhnen der modernen Großbetriebe. Die in vielen Ländern der Dritten Welt zu beobachtende relativ hohe Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe kann dann damit erklärt werden, daß das Angebot an ausgebildeten Arbeitskräften schneller wächst als die Nachfrage der modernen Großbetriebe und daß die Einkommenserwartungen mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit nur langsam nach unten angepaßt werden. Hält dieser Zustand hinreichend lange an, würden ausgebildete Arbeitskräfte die weniger gut ausgebildeten in arbeitsintensiven Kleinbetrieben in dem Maße verdrängen, wie sich ihr Angebotspreis ihrem Grenzprodukt in diesen Betrieben anpaßt.² Eine weitere Konsequenz hiervon ist, daß Humankapitalfaktoren in kapitalintensiven Großbetrieben einen höheren Beitrag zur Erklärung von Lohnunterschieden leisten sollten als in arbeitsintensiven Kleinbetrieben.³

¹ Vgl. Pang Eng Fong (1977).

² Zu Beispielen hierfür vgl. Squire (1979, S. 74) und Pang Eng Fong (1977).

³ Vgl. Mazumdar, Ahmed (1978, S. 3).

4. Zusammenfassung der Lohnbildungshypothesen

In Entwicklungsländern wird gemeinhin von einem dualen städtischen Arbeitsmarkt gesprochen, mit einem "formalen" Hochlohnsektor und einem "informalen" Niedriglohnsektor. Diese Unterschiede in der Entlohnung des Faktors Arbeit können entweder institutionelle Gründe haben oder aber auf rationalen Entscheidungen des Management beruhen. Im ersten Fall würde im wohlfahrtsökonomischen Sinne eine Verzerrung vorliegen, im zweiten Fall nicht unbedingt. Sind relativ hohe Löhne in Teilbereichen der verarbeitenden Industrie auf institutionelle Faktoren zurückzuführen, so wäre den wirtschaftspolitischen Instanzen zu empfehlen, hier korrigierend einzugreifen. Ist dies aber nicht der Fall, so müßten Maßnahmen mit dem Ziel, die Arbeitsabsorption der verarbeitenden Industrie zu erhöhen, außerhalb der Lohnpolitik ansetzen, es sei denn, man wäre bereit, den Faktor Arbeit direkt zu subventionieren und damit die Lohnkostensätze, nicht aber die Lohnsätze zu senken.

Sämtlichen Lohnbildungshypothesen gemeinsam ist, daß sie intraindustrielle Lohnunterschiede auf empirisch im Normalfall nicht direkt meßbare Größen zurückführen. Ohne Feldforschung sind Informationen wie die Fähigkeit einzelner Betriebe, sich staatlichen Kontrollen zu entziehen, der Einfluß der Gewerkschaften, Ausbildungskosten und die Leistungsabgabe der Arbeiter nicht erhältlich. Die Auswirkungen von Mindestlöhnen und der Arbeits- und Sozialgesetzgebung hängen von der Kontrollkapazität der staatlichen Stellen ab, der Einfluß der Gewerkschaften vom Organisationsgrad und der Gewinnlage eines Unternehmens. Als sinnvolle Näherungsvariablen beim empirischen Test der Effizienzlohnypothesen wurden die Kapitalintensität und die Betriebsgröße identifiziert. Diese beiden Variablen spielen denn auch eine wichtige Rolle in den relativ seltenen empirischen Untersuchungen der Determinanten von intraindustriellen Lohnunterschieden.

Versuche, die Effekte der einzelnen Hypothesen empirisch zu identifizieren, haben mit einer Reihe methodischer Probleme, wie Interdependenzen zwischen den einzelnen Hypothesen zu kämpfen.¹ Interdependenzen zwischen den institutionellen und den Effizienzlohnthesen i. w. S. können z. B. darin bestehen, daß es das Interesse eines kapitalintensiven Betriebs an einer stabilen Belegschaft den Gewerkschaften erleichtert, eine Duopolsituation aufzubauen oder daß es eine Mindestlohngesetzgebung den Unternehmern erleichtert, qualitativ bessere Arbeitskräfte auszuwählen. Zu Beginn des nächsten Abschnitts soll deshalb zunächst untersucht werden, welche Bedeutung institutionellen Faktoren in den einzelnen ASEAN-Ländern überhaupt zukommt, bevor dann empirische Tests der Lohnbildungshypothesen präsentiert werden.

Der relative Beitrag der institutionellen Hypothesen auf der einen Seite und der Humankapital- und Effizienzlohnthese auf der anderen Seite zur Erklärung betriebsgrößenspezifischer Entlohnungsunterschiede gibt Aufschluß darüber, ob, bzw. inwieweit, strukturelle Heterogenität in der Funktionsweise des Arbeitsmarktes begründet liegt. Sind die Arbeitsmärkte relativ frei von institutionellen Eingriffen, bedeutet dies auch, daß das Beschäftigungsproblem im wirtschaftspolitischen Sinne nicht primär eine Frage der Funktionsweise der Arbeitsmärkte, sondern ein Arbeitsangebots- und ein Arbeitsnachfrageproblem ist², nicht aber, daß der Arbeitsmarkt im theoretischen Sinne vollkommen wäre, wenn institutionelle Faktoren weitgehend irrelevant sind. Unvollkommenheiten, die ein Auseinanderfallen von Lohnsatz und Schattenlohn begünden, können auf zu langsame Anpassungsprozesse, mangelnde Informationen, Mobilitätsbeschränkungen, Unsicherheit, Transaktionskosten, traditionelle Verteilungsmechanismen in ländlichen Gebieten und Ähnliches zurückzuführen sein. Diese Unvollkommenheiten sind jedoch wirtschaftspolitisch nur schwer zu beeinflussen.

¹ Vgl. z. B. Heady (1976), Mazumdar (1978).

² Vgl. Squire (1979).

IV Determinanten betriebsgrößenspezifischer Entlohnungsunterschiede des Faktors Arbeit in den ASEAN-Ländern

1. Institutionelle Eingriffe in den Arbeitsmarkt

a) Indonesien

Bis heute scheinen Eingriffe institutioneller Art in den indonesischen Arbeitsmarkt nur von untergeordneter Bedeutung gewesen zu sein¹. Aus einer Reihe von Gründen haben sich keine starken Gewerkschaften gebildet; ihr Einfluß blieb teils wegen staatlicher Kontrollen, teils aufgrund der Eigenarten der indonesischen Wirtschaftsstruktur bislang relativ gering und auf wenige moderne Bereiche der Volkswirtschaft beschränkt. Aber auch die Mindestlohngesetzgebung, die freilich erst jüngeren Datums ist, und die Arbeits- und Sozialgesetzgebung sind von ihrer legislativen Grundlage her und, nicht zuletzt wegen administrativer Unzulänglichkeiten, in ihrer Anwendung vergleichsweise bescheiden.

Aus dem Unabhängigkeitskampf ging die Gewerkschaftsbewegung hoch politisiert, aber auch zersplittert hervor. Ihre Hauptziele waren denn auch eher politischer, nationalistischer Art als die Verbesserung der ökonomischen Lage der Arbeiter. Die aktiveren Gewerkschaften waren praktisch ausschließlich in Großbetrieben, insbesondere in ausländischen, anzutreffen. Als in den frühen 60er Jahren fast sämtliche ausländische Unternehmen nationalisiert waren, ließ ihr Einfluß aber auch in diesen Unternehmen nach. Nach dem Machtwechsel des Jahres 1965 verhärtete sich die zuvor liberale Haltung der Regierung gegenüber den Gewerkschaften. Das Verbot der größten und einflußreichsten Gewerkschaft

¹ Das ist die Einschätzung mehrerer Autoren. Vgl. z.B. Manning (1979), World Bank (1980), United States Department of Labor (1968). Sofern nicht anders angegeben, basieren die folgenden Ausführungen auf Manning (1979).

SOBSI (Zentrale Arbeiterorganisation von Indonesien) wegen ihrer Beziehungen zur kommunistischen Partei bedeutete, daß für einige Jahre die gewerkschaftlichen Aktivitäten zum größten Teil zum Erliegen kamen. Der Reorganisation der politischen Parteien im Jahre 1971 folgte 1973 die Gründung der FBSI (Gesamtindonesische Arbeitsföderation), einem von der Regierung gestützten und kontrollierten Gewerkschaftsverband. Die Unabhängigkeit von FBSI wird vor allem durch eine Kontrolle der Besetzung von Gewerkschaftsposten und der Kampfmaßnahmen beeinträchtigt. Dies zeigt sich auch darin, daß Tarifverträge wie Arbeitskämpfe sehr selten sind.¹ Weiter verbreitet ist die seit 1976 für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten vorgeschriebene Genehmigung der Löhne und Arbeitsbedingungen durch das Arbeitsministerium. Der Einfluß der Gewerkschaften auf Löhne und Arbeitsbedingungen ist also eher gering zu veranschlagen, selbst in den modernen Teilbereichen. Zudem ist er im wesentlichen nicht autonom, sondern besteht vor allem in einer Ergänzung der staatlichen Organe bei der Kontrolle der Arbeits- und Sozialgesetzgebung.

Im Bereich der Mindestlohngesetzgebung fällt das vorsichtige und sektoral wie regional differenzierte Vorgehen der indonesischen Regierung auf. Ihre Anfänge liegen in den frühen siebziger Jahren. Seit 1976 gibt es trilaterale regionale Gremien, die sektoral differenzierte Vorschläge zur Gestaltung der Mindestlöhne ausarbeiten und dann der Regierung zur Genehmigung vorlegen. Diese Vorschläge orientieren sich in der Regel an den tatsächlichen Lohnstrukturen und sollen die Bedingungen in kleinen und arbeitsintensiven Betrieben berücksichtigen. Aufgrund der geringen Kapazität der Administration zur Kontrolle der Mindestlöhne hat dies die paradoxe Folge, daß Großbetriebe meist höhere Löhne als die Mindestlöhne bezahlen, während die Durchsetzung in den Niedriglohnbereichen an administrativen Unzulänglichkeiten scheitert. Wenn die neue Mindestlohngesetzgebung überhaupt einen Einfluß auf Höhe und Struktur der Löhne hat, dann ist dies in den mittelgroßen Betrieben der Fall.

¹ Vgl. Hadisumarto (1977, S.41) .

Aus demselben Grund variiert auch die praktische Bedeutung der Arbeitsschutzbestimmungen beträchtlich zwischen Groß- und Kleinbetrieben. Mehrere Bestimmungen regeln die Arbeitsbedingungen für Frauen und Kinder. So dürfen Frauen ohne Sondergenehmigung nachts nicht arbeiten und haben bei voller Lohnfortzahlung Anspruch auf zwei Tage Menstruationsurlaub. Kapitalintensive Großbetriebe werden deshalb versuchen, möglichst wenig Frauen zu beschäftigen, insbesondere, wenn sie im Schichtbetrieb arbeiten. Kinder unter 12 Jahren dürfen nicht und zwischen 12 und 18 Jahren nicht bei Nacht beschäftigt werden. In der Praxis ist Kinderarbeit jedoch besonders in traditionellen Bereichen weit verbreitet und wird auch von der Regierung in gewissem Maße geduldet. Die gesetzlich vorgeschriebene maximale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche und 7 Stunden pro Tag. Mit Ausnahmegenehmigung sind 54 Stunden pro Woche zulässig. Für Überstunden, Wochenend- und Nachtarbeit sind beträchtliche Lohnaufschläge zu bezahlen.¹ Auch diese Regelungen werden nur sehr begrenzt beachtet. In Kleinbetrieben sind weit längere Arbeitszeiten üblich, ohne daß Lohnaufschläge bezahlt werden. Entlassungen sind ohne Zustimmung des Arbeiters nur dann möglich, wenn dies ein für Arbeitskonflikte zuständiges Gremium erlaubt. In begründeten Fällen wird diese Genehmigung normalerweise erteilt. In diesem Fall müssen allerdings nach der Anzahl der Arbeitsjahre gestaffelte Trennungsgelder gezahlt werden. Für sämtliche Vorschriften gilt, daß sie hauptsächlich in Großunternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung beachtet werden, während ihnen nicht nur kleine, sondern auch größere inländische und selbst staatliche Unternehmen zumindest zum Teil entgehen können.

Seit 1977 sind Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten oder mit einer Lohnsumme von mehr als 5 Millionen Rp. pro Monat² zu Beiträgen zur Sozialversicherung verpflichtet. Dies dürfte vor allem die Ertragslage der mittelgroßen arbeitsintensiven Betriebe beeinträchtigen. Informationen über den Implementierungsgrad sind allerdings noch nicht verfügbar.

¹ Vgl. Hill (1979, S. 147).

² Rp. 5 Mill. = US-\$ 12048 zum Wechselkurs von 1977 und US-\$ 8130 zum Wechselkurs seit November 1978.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß der indonesische Arbeitsmarkt in der Praxis bislang kaum von institutionellen Eingriffen beeinflußt wurde und daß sich dies auch kaum ändern dürfte, wenn die Ressourcen der Aufsichtsorgane nicht dramatisch erhöht werden.¹ Wenn überhaupt ein Einfluß auf die Höhe der Löhne besteht, dann in großen und ausländisch kontrollierten Unternehmen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob diese Unternehmen nicht auch ohne institutionelle Eingriffe aus Effizienzlohnüberlegungen ein relativ hohes Lohnniveau realisieren würden. Wenn dem so ist, würden unter institutionellen Eingriffen in den Arbeitsmarkt höchstens mittelgroße arbeitsintensive Betriebe leiden.

b) Malaysia

Auch in Malaysia ist der Einfluß institutioneller Faktoren auf die Lohnbildung eher als gering zu veranschlagen. Die Gewerkschaften sind relativ schwach und unterliegen in ihren Aktivitäten vielfältigen staatlichen Restriktionen. Außerdem gibt es, zumindest im Bereich der verarbeitenden Industrie, keine Mindestlohngesetzgebung. Den relativ größten Einfluß auf die Lohnkosten dürfte die Arbeits- und Sozialgesetzgebung haben, die, allem Anschein nach, in Malaysia konsequenter angewendet wird, als z. B. in Indonesien.

Die gewerkschaftlichen Aktivitäten sind im wesentlichen in der "Trade Unions Ordinance" von 1959 und dem "Industrial Relations Act" von 1967 (mit Revisionen in den Jahren 1971, 1975 und 1976) gesetzlich geregelt. Danach müssen Gewerkschaften auf einen Industriezweig beschränkt bleiben und können nur dann in Lohnverhandlungen mit einem Arbeitgeber eintreten, wenn sie die Mehrheit der Arbeitnehmer eines Unternehmens vertreten. Die Personalpolitik und Organisationsfragen dürfen nicht Gegenstand gewerkschaftlicher Forderungen sein. Im Konfliktfall tritt ein Schiedsgericht in Aktion, dessen Entscheidungen nicht anfechtbar sind?

¹ "The Labor Inspection Service and Labor Safety Inspection Service have only a token workforce for the number of establishments to be covered. They are further handicapped by distances and shortage of transport facilities." United States Department of Labor (1968, S. 20).

² Zu den Details vgl. Ayadurai (1977).

In der Praxis ist der Einfluß der Gewerkschaften besonders in Kleinbetrieben relativ gering, da hier kaum einmal mehr als 50 vH der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert sind. Für Betriebe, die den Förderungsstatus einer "Pionierindustrie" erhalten haben, ist wichtig, daß hier während der ersten fünf Jahre ihres Bestehens keine gewerkschaftlichen Aktivitäten erlaubt sind.

Die Arbeits- und Sozialgesetzgebung Malaysias unterscheidet sich nicht sehr von der anderer Länder. Die "Employment Ordinance" von 1955 regelt Fragen wie das Nachtarbeitsverbot für Frauen, Schwangerschaftsurlaub (60 Tage) bei teilweisem Lohnausgleich, die wöchentliche Arbeitszeit (6 Tage, 48 Stunden, maximal 80 Stunden incl. Überstunden), den Jahresurlaub, Kinderarbeit und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Gesetzlich vorgeschrieben sind weiter Beiträge zu den Pensionsfonds, Unfall- und Invaliditätsversicherungen. Alle diese Maßnahmen haben den Effekt, die Lohnkosten zu erhöhen und zudem, was besonders Kleinbetriebe betrifft, fixe Verwaltungskosten zu verursachen.

Die Ergebnisse einer Befragung von 399 Kleinbetrieben der verarbeitenden Industrie in Malaysia 1973 erlaubt einen Test der Hypothese, daß das Verhältnis zwischen den Zahlungen des Arbeitgebers an die Pensionsfonds und die Sozialversicherung und der Lohnsumme mit der Betriebsgröße und der Kapitalintensität zunimmt.¹ Zu diesem Zweck wurde folgende Gleichung für die Betriebe mit positiver Lohnsumme geschätzt.²

$$\ln ZPS = -9,384 + 0,957 \ln LS + 0,494 \ln BG + 0,503 \ln (K/L)$$

(5,76) (2,43) (3,57)

$$\bar{R}^2 = 0,487; F = 117,27; N = 368$$

Dabei ist ZPS: Zahlungen des Arbeitgebers an Pensionsfonds und die Sozialversicherung,
LS: Lohnsumme (ohne ZPS),
BG: Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb)
K/L: Kapitalintensität.

¹ Dieser Datensatz beruht auf einer Befragung von Dr. Chee Peng Lim (University of Malaya). Diese Befragung hatte ihr Schwergewicht zwar bei Kleinbetrieben, umfaßt jedoch ein genügend breites Betriebsgrößenspektrum, um auch Aussagen zu betriebsgrößenspezifischen Unterschieden zuzulassen. Vgl. Chee (1975).

² Die t-Werte sind unter den Koeffizienten in Klammern angegeben. Sämtliche Koeffizienten sind signifikant bei einem Signifikanzniveau von 1 vH.

Dabei zeigt sich, daß mit einer einprozentigen Erhöhung der Lohnsumme zwar annähernd auch eine einprozentige Erhöhung von ZPS verbunden ist, daß ZPS aber zusätzlich auch mit der Betriebsgröße und der Kapitalintensität positiv variiert. Dies heißt nicht unbedingt, daß kleine und arbeitsintensive Betriebe sich ihren gesetzlichen Verpflichtungen mehr entziehen als größere und kapitalintensivere Betriebe; dieses Ergebnis kann auch darauf zurückzuführen sein, daß Kleinbetriebe relativ mehr Teilzeit- und Aushilfskräfte beschäftigen, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Hierfür spricht jedenfalls der positive Koeffizient der Kapitalintensitätsvariable; denn, wie oben argumentiert wurde, sind kapitalintensive Betriebe weit mehr auf eine permanente Belegschaft angewiesen als arbeitsintensive Betriebe. Damit konnte gezeigt werden, daß Kleinbetriebe in Malaysia durch die Arbeits- und Sozialgesetzgebung relativ weniger belastet werden als die größeren Betriebe.

c) Die Philippinen -----

In den Philippinen können die Gewerkschaften zwar auf eine lange Geschichte zurückblicken - die ersten Gewerkschaften entstanden bereits Ende des 19. Jahrhunderts - sie verloren jedoch in den fünfziger und sechziger Jahren in einer Situation verbreiteter Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung an Einfluß und wurden nach Einführung des Kriegsrechts 1972 durch Präsident Marcos praktisch bedeutungslos. Die Mindestlohngesetzgebung der Philippinen ist hingegen, wenn auch in ihrer Anwendung begrenzt, die umfassendste sämtlicher asiatischen Entwicklungsländer. Hinsichtlich der Arbeits- und Sozialgesetzgebung bestehen keine größeren Unterschiede zu den anderen ASEAN-Ländern.

Mit dem "Industrial Peace Act" wurde 1953 das Prinzip der Tarifautonomie eingeführt und die staatliche Schlichtung bei Arbeitskonflikten auf ein Minimum reduziert. Dieses Gesetz wurde jedoch nie wirklich realisiert, da sich die Arbeitgeber kaum an seine Vorschriften hielten und die Seite der Gewerkschaften mit Korruption und Zersplitterung zu kämpfen hatte. Der Organisationsgrad in den auf einzelne Unternehmen be-

schränkten Gewerkschaften blieb relativ gering, wie auch die Anzahl der abgeschlossenen Tarifverträge.¹ Nach Einführung des Kriegsrechts 1972 blieben die Gewerkschaften zwar bestehen, das Recht auf Streik wurde jedoch abgeschafft und im Mai 1974 ein Zwangsschlichtungssystem bei Arbeitskonflikten eingeführt. Mindestlöhne (getrennt in landwirtschaftliche und nicht-landwirtschaftliche) wurden 1951 eingeführt und seitdem in unregelmäßigen Abständen erhöht. Diese Gesetzgebung soll auf sämtliche Arbeitnehmer angewandt werden, mit Ausnahme der in speziell registrierten Heimindustrien Beschäftigten. Nach einem ILO-Bericht von 1974 ist es jedoch kein Geheimnis, daß die Mindestlöhne nur in wenigen Sektoren und dort nur in den größeren Betrieben durchgesetzt werden.² Einer generellen Durchsetzung der Mindestlöhne steht zudem die relativ hohe Arbeitslosigkeit entgegen, die es den Arbeitgebern leicht macht, die Mindestlohngesetzgebung zu umgehen. Mindestlöhne wurden in den Philippinen zuerst 1951 eingeführt und im industriellen Bereich 1965 um 50 Prozent, 1970 um 33,3 Prozent und 1976 um 25 Prozent erhöht. Der reale Wert der Anhebungen wurde jedoch jeweils rasch wieder von der Inflation aufgezehrt.³ Mit ₱10 pro Tag lag der industrielle Mindestlohnsatz 1976 weit unter dem durchschnittlichen Lohnsatz der verarbeitenden Industrie von ₱ 24,8 pro Tag im Jahr 1975 und noch unterhalb desjenigen der Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten von ₱12,7 pro Tag.⁴ Dies war jedoch nicht immer der Fall; so entsprach der Mindestlohn von ₱ 8 1971 ungefähr dem industriellen Durchschnittslohn.⁵ In den siebziger Jahren scheint also die Mindestlohngesetzgebung der Philippinen ihre Funktion, die Arbeiteraristokratie zulasten der Unterbeschäftigten zu schützen, weitgehend verloren zu haben.

¹ Vgl. Pretzer (1975, S. 14 ff.).

² Vgl. International Labour Office (ILO), (1974, S. 344 ff.).
Vgl. auch World Bank (1976, S. 36 ff.).

³ Vgl. Philippine Business Review (1976, S. 10).

⁴ Die Arbeitsproduktivität in der Landwirtschaft betrug 1976 ungefähr ₱ 17 pro Tag, wenn man 280 Arbeitstage zugrunde legt.

⁵ Vgl. International Labour Office (ILO), (1974, S. 348 ff.).

d) Singapur

Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unterliegen seit Ende der sechziger Jahre in Singapur starken Einflüssen der Regierung, die die Lohnpolitik und ergänzende Maßnahmen im Bereich der Arbeits- und Sozialgesetzgebung als Instrumente einer langfristig orientierten Entwicklungsstrategie einsetzt.

Nach der Trennung von Malaysia im Jahre 1965 und nach einer unruhigen Phase in den Arbeitsbeziehungen, die noch durch innergewerkschaftliche Machtkämpfe überlagert wurden, stand die herrschende "People's Action Party" (PAP) vor der Notwendigkeit, die Arbeiterschaft zu disziplinieren und auf dem Arbeitsmarkt stabile Bedingungen bei einem relativ niedrigen Lohnniveau herzustellen, um so das für die Lösung der dringendsten Probleme notwendige ausländische Kapital anzulocken¹. Dies gelang in den späten sechziger Jahren durch Zusammenarbeit zwischen der Regierung des eng mit der PAP verbundenen "National Trades Union Congress" (NTUC) und der Diskriminierung nicht der NTUC angeschlossener Gewerkschaften.

Im Jahre 1968 wurde das System der Arbeitsbeziehungen durch den "Employment Act" und den "Industrial Relations (Amendment) Act" auf eine neue Basis gestellt. Dadurch wurde die dominierende Stellung der Regierung gesichert, die Arbeitgeber erhielten mehr Rechte und die Lohnkosten verringerten sich.² Neben anderen Maßnahmen war dies die Basis der atemberaubend schnellen Industrialisierung Singapurs, in deren Verlauf schon Anfang der siebziger Jahre das Beschäftigungsproblem praktisch gelöst worden war. Um diesen Prozeß bei zunehmender Knappheit von Arbeitskräften nicht zu unterbrechen, wurde 1972

¹ Vgl. Pang, Cheng (1978) zu den Details der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Singapur.

² Vgl. Pang, Cheng (1978, S. 39 f).

der trilaterale "National Wages Council" (NWC) gegründet, der periodisch Lohnerhöhungen empfiehlt, die als konform mit der Industrialisierungsstrategie angesehen werden. Den Empfehlungen des NWC wird praktisch ausnahmslos gefolgt.¹ Dem einzelnen Arbeitgeber wird dabei genügend Raum gelassen, leistungssteigernde Zulagen zu bezahlen oder weniger produktive Arbeiter von den Lohnanhebungen auszusparen. Letzteres gilt auch für neue Arbeitskräfte, um häufigen Arbeitsplatzwechsel zu entmutigen.

Im Rahmen eines mittelfristig angelegten Programms zur Änderung der Wirtschaftsstruktur Singapurs in Richtung auf kapital-, humankapital- und technologieintensive Bereiche empfahl der NWC 1979 eine starke Anhebung des Lohnniveaus, um marginale und arbeitsintensive Betriebe, die nur bei niedrigem Lohnniveau lebensfähig sind, dazu zu bewegen, Singapur zu verlassen und so Raum für die neuen Industrien zu schaffen, bei denen Singapur seine komparativen Vorteile in der Zukunft sieht.²

Die jährlichen Lohnanhebungen, wie auch die Bestimmungen der Arbeits- und Sozialgesetzgebung, werden in Singapur in Betrieben sämtlicher Größenklassen nahezu gleichermaßen implementiert; dies gilt nicht nur, weil ihre Kontrolle in einem Stadtstaat verhältnismäßig problemlos ist, sondern auch wegen der Knappheitssituation auf dem Arbeitsmarkt.

¹ Vgl. Singapore International Chamber of Commerce (1979, S.33), National Wages Council (1978).

² Zu einer kritischen Betrachtung der Rolle der NWC vgl. Pang, Quek (1968). Die Lohnkosten pro Arbeiter werden 1981 voraussichtlich 60 Prozent höher sein als 1978.

e) Thailand

Bis zu Beginn der siebziger Jahre war der thailändische Arbeitsmarkt weitgehend frei von institutionellen Eingriffen, sei es von Seiten der Regierung oder der Gewerkschaften. Bis in die letzten Jahre kann man kaum von der Existenz einer thailändischen Arbeiterbewegung sprechen.¹ Nach dem Ende der absoluten Monarchie 1932 entstanden zwar einige Gewerkschaften, die sich jedoch hauptsächlich auf einige Dienstleistungsbereiche beschränkten. Das weitgehende Fehlen von Gewerkschaften hatten einen wichtigen Grund darin, daß bis in die fünfziger Jahre die Industriearbeiterschaft, wie auch die Arbeitgeber, hauptsächlich aus immigrierten Chinesen bestanden und das Arbeitsverhältnis hier weitgehend paternalistisch geprägt war. Ihr Status stellte die Chinesen zudem außerhalb des politischen Prozesses, was auch zur Folge hatte, daß es praktisch keine Arbeitsgesetzgebung gab. Nach dem Staatsstreich durch Marschall Sarit im Oktober 1958 wurden sämtliche Gewerkschaften verboten. Die stattdessen eingeführten Mechanismen zur Regelung von Arbeitskonflikten blieben weitgehend unbedeutend. Erst 1972 wurden wieder Gewerkschaften zugelassen, die sich jedoch auf einen Industriezweig in einer Provinz beschränken mußten und nur Mitglieder thailändischer Nationalität haben durften. Die restriktive Haltung der Regierung gegenüber den Gewerkschaften wurde mit der Notwendigkeit begründet, hohe industrielle Löhne würden ausländische Investoren abschrecken und sich negativ auf die gesamtwirtschaftliche Sparquote auswirken. Erst 1975 wurden nationale Zusammenschlüsse von Gewerkschaften erlaubt. Nach dem Staatstreich von 1976 wurden Streiks, die während des "parlamentarisch-demokratischen Zwischenspiels" von 1973 bis 1976 an Häufigkeit stark zugenommen hatten, verboten und die Tarifpartner ermun-

¹ Vgl. Mabry (1977, S. 931). Soweit nicht anders angegeben, basieren die folgenden Ausführungen zur Geschichte und zur Relevanz der Gewerkschaften in Thailand auf Mabry (1977).

tert, Konflikte durch Verhandlungen zu lösen.¹ Obwohl nach 1973 eine Welle von Gewerkschaftsgründungen, insbesondere in Großbetrieben des Großraums von Bangkok, erfolgte, muß der Einfluß der Gewerkschaften nach wie vor als schwach bezeichnet werden. Dies hat seinen Grund nicht nur in der Kontrolle durch das Arbeitsministerium, sondern auch in einem Mangel an Information und Verhandlungsmacht auf Seiten der Gewerkschaften bei Lohnverhandlungen. In Kleinbetrieben ist der Einfluß der Gewerkschaften praktisch nicht existent, da diese, wie erwähnt, nur auf der Basis eines Unternehmens gegründet werden dürfen, mindestens 10 Mitglieder haben müssen und Lohnverhandlungen sich nur auf das jeweilige Unternehmen beziehen.

Zumindest bis Mitte der siebziger Jahre war auch die Mindestlohngesetzgebung nahezu ohne Einfluß auf das Lohnniveau. Mindestlöhne wurden zuerst 1973 im Großraum Bangkok eingeführt und bis 1974, regional differenziert auf das gesamte Königreich ausgedehnt. Zu Beginn lag der Mindestlohnsatz selbst unter dem Durchschnitt der Industriezweige mit dem niedrigsten Lohnsatz, wie der Textilindustrie und dem Baugewerbe; erst Ende 1974 und Anfang 1975 lag er merklich darüber. Obwohl der Mindestlohn in dieser Zeit also potentiell effektiv war, wurde er nicht generell durchgesetzt. Wie eine Studie der Bank of Thailand zeigte, wurden, kurz bevor der Mindestlohnsatz im Januar 1975 von $\text{฿}20$ auf $\text{฿}25$ erhöht wurde, 37 vH der Beschäftigten in Kleinbetrieben (bis 50 Beschäftigte) mit weniger als $\text{฿}25$ pro Tag entlohnt; bei mittelgroßen Betrieben (51 - 100 Beschäftigte) lag dieser Anteil bei nur 19 vH und bei großen Betrieben (über 100 Beschäftigte) bei 37 vH.³

Daraus kann man schließen, daß, wenn überhaupt, insbesondere Großbetriebe betroffen wurden, die sich im Gegensatz zu Kleinbetrieben leichter kontrollieren lassen.

¹ Vgl. Manusphaibool (1978) zu den institutionalisierten Konfliktlösungsmechanismen.

² Vgl. Squire (1979, S. 65).

³ Bank of Thailand (1975, S. 22).

Auch die Arbeits- und Sozialgesetzgebung ist erst jüngeren Datums in Thailand. Nach einigen Vorläufern in den fünfziger Jahren wurden erst 1972 hierfür umfassende gesetzliche Grundlagen geschaffen, die im Inhalt im wesentlichen denen der anderen ASEAN-Ländern entsprechen. Die Kontrollkapazität des Arbeitsministeriums ist jedoch gering, wie auch der Informationsstand der Arbeiter über ihre Rechte, so daß die Anwendung dieser Gesetze lediglich in Großbetrieben des Großraums von Bangkok effektiv sein dürfte.

2. Empirische Analyse von Lohnunterschieden

Sämtliche ASEAN-Länder (seit jüngster Zeit mit der Ausnahme Singapurs) betreiben im gewissen Sinne eine Niedriglohnpolitik. Sofern eine Mindestlohngesetzgebung besteht, ist sie wenig effektiv. Mit der Ausnahme Singapurs und - mit Einschränkungen - Malaysias sind die staatlichen Kontrollorgane auch bei der Durchsetzung der Arbeits- und Sozialgesetzgebung überfordert. Die Gewerkschaften sind relativ schwach, regierungsfreundlich und unterliegen staatlichen Kontrollen, die sowohl das Ziel haben, politische und soziale Unruhe zu unterbinden, als auch Lohnanhebungen zu begrenzen, um ein gutes Investitionsklima zu erhalten. Entgegen einer verbreiteten Ansicht spielen institutionelle Faktoren also, zumindest in den ASEAN-Ländern, keine wesentliche Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Die Mindestlohngesetzgebung, gewerkschaftliche Aktivitäten sowie die Arbeits- und Sozialgesetzgebung wirken zwar tendenziell betriebsgrößen-spezifisch, sie sind in aller Regel aber zu schwach oder ineffektiv, um die Unterschiede in der Entlohnung des Faktors Arbeit zwischen großen und kleinen Betrieben hinreichend erklären zu können. Wenn das Ausmaß institutionell bedingter Verzerrungen relativ gering ist, die Arbeitsmärkte also relativ effizient arbeiten können, müssen Lohnunterschiede im städtischen Arbeitsmarkt größtenteils auf Humankapital- und Effizienzlohngesichtspunkte zurückzuführen sein. Im folgenden sollen teils Ergebnisse der Literatur, teils eigene Analysen präsentiert werden, die mehr Licht auf die Determinanten betriebsgrößen-spezifischer Lohnunterschiede werfen.

a) Indonesien

Eine sehr detaillierte Studie der Determinanten intraindustrieller Lohnunterschiede, die sowohl institutionelle, wie auch Humankapital- und Effizienzlohnfaktoren untersucht, ist die bereits erwähnte Arbeit von Manning für die verarbeitende Industrie Indonesiens.¹ Ihre analytischen Teile basieren auf einer Mikroerhebung bei 55 Webereien, 8 Betrieben der Zigaretten- und 20 Betrieben der Kretekindustrie.² Diese Stichprobe zeichnet sich durch ein breites Betriebsgrößen- und Technologiespektrum aus. Die Studie fand große Unterschiede in den Lohnsätzen von Beschäftigten mit ähnlichen Funktionen zwischen kleinen und großen Betrieben, besonders auf den unteren Ausbildungsniveaus. Ein wichtiges Ergebnis ist, daß diese Unterschiede in einer multiplen Regressionsanalyse zum größten Teil auf Humankapitalfaktoren (Geschlecht, Ausbildung, Erfahrung), Unterschiede in der physischen Kapitalintensität und auf die ausländische, bzw. inländische Kontrolle des Unternehmens zurückgeführt werden können, so daß der Größe eines Betriebs als unabhängige Variable nur noch ein schwacher Erklärungswert zukommt.³ Institutionelle Faktoren erwiesen sich als praktisch bedeutungslos und sind somit zumindest keine notwendigen Bedingungen für Lohnunterschiede. Ein Problem der Untersuchung besteht darin, die Einflüsse der Humankapitalfaktoren von denen der Effizienzvariablen zu trennen. Beide Gruppen von Variablen haben in getrennten Schätzgleichungen einen hohen Erklärungswert; in der gemeinsamen Gleichung treten jedoch Multikollinearitätsprobleme auf, die darauf hindeuten, daß beide Gruppen in enger gegenseitiger Verbindung stehen. Manning kann denn auch zeigen, daß kapitalintensive und ausländisch kontrollierte Unternehmen vornehmlich junge männliche Arbeitskräfte mit sekundärer Schul-

¹ Vgl. Manning (1979).

² "Kretek" sind indonesische Zigaretten.

³ Vgl. Manning (1979, S.254ff.).

bildung rekrutieren, sie innerbetrieblich weiterbilden und durch relativ hohe Löhne und Sozialleistungen ein niedriges Niveau an Fluktuation und Abwesenheit vom Arbeitsplatz erreichen. Arbeitsintensive Betriebe beschäftigen dagegen, zumindest in den untersuchten Industriezweigen, vornehmlich weibliche Arbeitskräfte, die oft keine oder kaum eine Schulbildung haben und ländlich orientiert sind.¹ Diese Betriebe scheinen kein großes Interesse an einer stabilen Belegschaft zu haben; neben den Löhnen ist auch das Niveau der Sozialleistungen niedrig, die Fluktuationsrate hoch und Abwesenheit vom Arbeitsplatz verbreitet. Diese Ergebnisse lassen erkennen, daß das Ausmaß von Lohnunterschieden, das, auch bei Abwesenheit institutioneller Einflüsse, in Entwicklungsländern weit stärker ausgeprägt ist als in Industrieländern², strukturelle Aspekte der Entwicklung widerspiegelt.³ Wenn Betriebe mit unterschiedlicher Technologie verschiedene Arten von Arbeitskräften bevorzugen und aus Effizienzlohngesichtspunkten unterschiedlich hohe Löhne und Sozialleistungen bezahlen, dann ist der "fragmentierte" Charakter des Arbeitsmarktes zumindest teilweise auf eine ungleichmäßige technologische Diffusion zurückzuführen. Zu ähnlichen Ergebnissen, wenn auch auf der Basis weniger detaillierten Datenmaterials, kommen sowohl eigene Analysen, wie auch andere Studien der Lohnbildung, von denen hier jedoch nur diejenigen kurz referiert werden sollen, die sich auf ASEAN-Länder beziehen.⁴

¹ Diese Unternehmen scheinen besonders Arbeitskräfte mit einer hohen Stadt-Land-Mobilität zu beschäftigen.

² Vgl. Papola, Bharadwaj (1970).

³ Vgl. Manning (1979, S. 386f.).

⁴ Studien der Lohnbildung im Bereich der verarbeitenden Industrie anderer Länder sind z.B. Heady (1976) (Kolumbien) und Horowitz (1974) (Indien).

b) Malaysia

Wie oben gezeigt wurde, kann man erwarten, daß in Malaysia der Einfluß der Gewerkschaften auf die Lohnhöhe bzw. betriebsgrößenspezifische Lohnunterschiede relativ unbedeutend ist. Diese Vermutung wird von Mazumdar und Ahmed in einer Untersuchung der Lohndeterminanten männlicher Arbeitnehmer in den drei Städten Kuala Lumpur, Kota Baru und Kuala Trengganu bestätigt.¹ Ihre wesentlichen Ergebnisse sind, daß es vor allem Humankapitalvariablen sind, die Lohnunterschiede innerhalb einer Skill-Kategorie erklären; eine weitere wichtige Determinante ist jedoch auch die Betriebsgröße. Dabei stellen sie fest, daß die Erträge einer formalen Ausbildung in größeren Betrieben höher sind als in kleineren, während die Erträge von Erfahrungen in kleineren Betrieben diejenigen in großen übersteigen. Hieraus kann man schließen, daß von den größeren Betrieben formal ausgebildete Arbeitskräfte bevorzugt werden, weil sie eher zum Umgang mit moderner Technologie in der Lage sind als Arbeitskräfte mit nur geringer oder ohne formale Ausbildung. In kleineren Betrieben, bei einem geringeren Grad an Arbeitsteilung, zählt dagegen mehr die Erfahrung. Der Schwerpunkt der Analyse von Mazumdar und Ahmed liegt bei den Humankapitalvariablen; daß daneben auch die Betriebsgröße ein wichtiger Faktor ist, bedeutet jedoch zusammen mit den betriebsgrößenspezifischen Unterschieden in den Erträgen von Ausbildung und Erfahrung, daß für die Erklärung von Lohnunterschieden auch Effizienzlohnaspekte wichtig sind. Diese konnten jedoch ohne Informationen über Technologieunterschiede nicht klarer identifiziert werden. Für die Relevanz von Effizienzlohnaspekten sprechen auch die Untersuchungen der Determinanten von Lohnunterschieden von D.Lim, der jedoch seinerseits die Humankapitalvariablen vernachlässigte.² In seiner Analyse von 350 Betrieben

¹ Vgl. Mazumdar, Ahmed (1978).

² Vgl. Lim (1977, 1978).

kommt er zu dem Ergebnis, daß es vor allem Unterschiede in der Kapitalintensität sind, die Lohnunterschiede erklären und daß, hiervon unabhängig, ausländisch kontrollierte Unternehmen höhere Löhne bezahlen als inländisch kontrollierte. Die Tatsache, daß beide Ansätze unvollständig sind und daß ihre Ergebnisse auf begrenzten Datensätzen beruhen - so vernachlässigt Lim kleine Betriebe - läßt es geraten erscheinen, die Determinanten betriebsgrößenspezifischer Lohnunterschiede in Malaysia noch einmal in einer Untersuchung anzugehen, die sowohl Effizienzlohnvariablen, wie auch Humankapital- und institutionelle Variablen berücksichtigt.

Diese Untersuchung basiert zum einen auf den Ergebnissen der 1974 von Chee Peng Lim durchgeführten Befragung von 399 Betrieben der verarbeitenden Industrie und zum anderen auf den Ergebnissen des malaysischen Industriezensus für das Jahr 1973. Diese beiden Datensätze ergänzen sich, da der erstere, aufgrund seiner detaillierteren Angaben, eine umfassendere Analyse erlaubt, der letztere aber das gesamte Betriebsgrößenspektrum abdeckt, während der Schwerpunkt der Befragung von Chee bei den kleineren Betrieben liegt. Da die Beobachtungen in beiden Datensätzen aus einzelnen Betrieben und nicht aus Individuen bestehen, ist nur eine begrenzte Anzahl von Humankapitalvariablen verfügbar. Die folgende Analyse wird deshalb separat für relativ eng begrenzte Kategorien von Arbeitskräften durchgeführt. Für die Stichprobe von Chee sind dies ungelernete Arbeiter, Facharbeiter sowie Bürokräfte und sonstige nicht in der Produktion Beschäftigte, für den Industriezensus sind dies ungelernete Arbeiter, Facharbeiter sowie technisches und Aufsichtspersonal.¹ Dabei wurden nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt.

¹ Die Entlohnung von Führungskräften wird in beiden Fällen nicht untersucht.

α) Zusammenfassung der Hypothesen

Bevor die Ergebnisse der Schätzansätze diskutiert werden, empfiehlt es sich, die zu testenden Hypothesen noch einmal kurz zusammenzufassen. Die abhängigen Variablen sind die monatlichen Löhne (Chee-Sample), bzw. die Löhne pro Arbeitstag (Zensus) in den einzelnen Beschäftigtenkategorien. Die unabhängigen Variablen ergeben sich aus der folgenden Liste:

Effizienzlohnvariablen:

KI	Kapitalintensität	(Chee und Zensus)
HP	Maschinenleistung in PS pro Beschäftigtem	(Zensus)
BG	Betriebsgröße (Beschäftigte pro (Betrieb))	(Chee und Zensus)
UF	Unternehmensform (=1 für Personengesellschaften, =0 sonst)	(Chee und Zensus)
TZ	Anteil von Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten ($0 \leq TZ \leq 1$)	(Chee und Zensus)

Humankapitalvariablen:

FR	Frauenanteil in der untersuchten Beschäftigtenkategorie ($0 \leq FR \leq 1$)	(Chee und Zensus)
MA	Anteil der Malaien in der untersuchten Beschäftigtenkategorie ($0 \leq MA \leq 1$)	(Chee)

Institutionelle Variablen:

GM	Gewerkschaftsmitgliedschaft (=1:ja, =0:nein)	(Chee)
----	--	--------

Korrekturvariablen:

BS	Standort (=1 für Johor, Selangor und Penang, = 0 sonst)	(Chee)
LS	Standort (=1 für ländlichen Standort, =0 sonst)	(Chee)
NZ	Anteil von Naturalzahlungen an der gesamten Lohnsumme ($0 \leq NZ \leq 1$)	(Chee und Zensus)
AK	Ausländische Kontrolle: AK=1, sonst AK=0	(Zensus)
PS	Pionierstatus: PS=1, sonst PS=0	(Zensus)

Die Effizienzlohnthesen beruhen auf der Überlegung, daß sich bis zu einem gewissen Grad eine Hochlohnpolitik, die zur Stabilität und Motivation der Belegschaft beiträgt, für ein Unternehmen umso mehr lohnt, je mehr komplementäre Ressourcen, vor allem in Form von Kapitalgütern, pro Beschäftigtem eingesetzt sind, je moderner die angewandte Technologie und je arbeitsteiliger der Produktionsprozeß organisiert ist. Als Näherungsvariablen hierfür können die Kapitalintensität und die Betriebsgröße angesehen werden. Danebenspricht auch die Unternehmensform der Kapitalgesellschaft für eine formalere Betriebsorganisation mit einer klareren Aufgabenverteilung als in Personengesellschaften. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten an der gesamten Belegschaft wird in denjenigen Betrieben relativ hoch sein, in denen keine sehr intensive Interaktion der Beschäftigten mit Kapitalgütern stattfindet, wie dies mit modernen Technologien verbunden ist.

Die Humankapitalvariablen stehen in engem Zusammenhang mit den Effizienzlohnvariablen, reflektieren aber im Gegensatz zu den letzteren persönliche Eigenschaften der Beschäftigten. Da Frauen in der Regel höhere Ausfallzeiten haben und sich zudem bei jüngeren Arbeitnehmerinnen für den Betrieb eine intensivere Ausbildung tendenziell weniger lohnt als bei Männern, kann man hier einen negativen Koeffizienten erwarten. Dies gilt auch für den Anteil der Malaien, die oft weniger gut ausgebildet und zudem meist ländlich orientiert sind, so daß mit einer geringeren betrieblichen Verweildauer gerechnet werden kann als bei Mitgliedern der anderen Bevölkerungsgruppen.

Neben Standortdummies dienen als Korrekturvariable der Anteil der Naturalzahlungen an der gesamten Lohnsumme sowie Dummies für ausländische Kontrolle und Pionierstatus. Da erwartet werden kann, daß sowohl die Arbeitgeber wie die Arbeitnehmer auch Naturalzahlungen (z.B. Wohnung, Nahrung, medizinische Versorgung usw.) in ihr Kalkül einbeziehen, die nach Beschäftigungskategorien disaggregierten Daten aber nur monetäre Löhne enthalten, wird die Bedeutung von Naturalzahlungen im Schätzansatz gesondert berücksichtigt. Mit dem Dummy für die ausländi-

sche Kontrolle eines Unternehmens soll der Hypothese Rechnung getragen werden, daß ausländische Unternehmen, ceteris paribus, z.B. aus Statusüberlegungen höhere Löhne bezahlen als inländisch kontrollierte¹.

β) Die Ergebnisse für die Chee-Stichprobe

Die Lohnbildungshypothesen wurden auf der Basis eines logarithmischen Ansatzes regressionsanalytisch getestet². Die Ergebnisse sind im wesentlichen konsistent mit den Hypothesen. Kapitalintensität und Betriebsgröße sind zusammen mit dem Frauenanteil und dem Anteil der Naturalzahlungen die wichtigsten Lohn-determinanten (vgl. Tabelle 1). Dabei gibt es jedoch interessante Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtenkategorien. So verliert für die Kategorie der ungelernten Arbeiter die Betriebsgrößenvariable stark an Signifikanz, wenn zusätzlich die Unternehmensform und die Gewerkschaftszugehörigkeit der Beschäftigten berücksichtigt werden. Die Koeffizienten dieser beiden Variablen haben zwar das erwartete Vorzeichen, sind jedoch nicht signifikant. Somit wird das Ergebnis von Mazumdar und Ahmed bestätigt, daß Gewerkschaften in Malaysia keinen wesentlichen institutionellen Faktor für die Lohnbildung darstellen. Für die Facharbeiter bleibt der Koeffizient der Betriebsgrößenvariable signifikant, auch wenn sämtliche anderen Variablen im Schätzansatz berücksichtigt werden. Dies könnte darauf hindeuten, daß ihre Aufsichtsfunktion und die dafür notwendige bessere Ausbildung in größeren, arbeitsteiliger organisierten Betrieben entsprechend entlohnt werden muß; für ungelernte Arbeiter ist dies dagegen nicht nötig. In diesem Zusammenhang fällt auch auf, daß der Koeffizient für den Anteil der Malaien stark negativ signifikant nur für die Gruppe der Facharbeiter

¹ Vgl. Lim (1977) .

² Dabei wurden die zwischen 0 und 1 schwankenden Anteile wie Dummies behandelt und nicht logarithmiert. Die relativ niedrigen \bar{R}^2 bei gleichzeitig hochsignifikanten Koeffizienten haben ihre Ursache vor allem in der relativ geringen Steigung der Regressionsgeraden.

Tabelle 1: Malaysia - Lohndeterminanten^a, Schätzergebnisse für die Stichprobe von Chee

Beschäftigten- kategorie	Unabhängige Variablen ^{b,c}											R ²	F-Wert (N)
	Konstante	ln KI	ln BG	UF	TZ	FR	MA	GM	BS	LS	NZ		
Ungelernte Arbeiter	2,801	0,177** (4,68)	0,103** (3,72)									0,114	16,9 (249)
	2,903	0,174** (4,70)	0,089** (3,08)			-0,242** (-2,62)			0,094 + (1,59)		-0,263** (-2,94)	0,163	10,7 (249)
	3,189	0,161** (4,23)	0,052 + (1,41)	-0,106 (-1,19)		-0,221** (-2,37)		0,104 (1,16)	0,089 + (1,50)	0,113 (1,03)	-0,279** (-3,07)	0,165	7,1 (249)
	3,223	0,157** (4,13)	0,056 + (1,51)	-0,117 + (-1,30)	0,354 (0,90)	-0,204* (-2,18)	-0,082 (-0,90)	0,097 (1,08)	0,083 + (1,40)	0,152 + (1,32)	-0,281** (-3,08)	0,163	5,8 (249)
Facharbeiter	4,107	0,111** (3,68)	0,061** (2,71)									0,057	10,1 (303)
	4,356	0,095** (3,45)	0,073** (3,37)			-0,443** (-5,76)	-0,331** (-4,06)				-0,289** (-3,94)	0,220	18,0 (303)
	4,515	0,081** (2,83)	0,060* (2,15)	-0,035 (-0,48)	-0,213 (-0,94)	-0,476** (-6,00)	-0,382** (-4,33)	-0,068 (-0,89)	0,043 (0,94)	0,122 + (1,58)	-0,290** (-3,91)	0,225	9,0 (303)
Bürokräfte und sonstige nicht in der Produk- tion Beschäf- tigte	4,151	0,054 + (1,39)	0,181** (5,44)									0,147	15,9 (174)
	4,505	0,034 (0,90)	0,136** (3,91)			-0,226** (-3,02)			0,091 + (1,54)		-0,281* (-1,72)	0,204	8,4 (174)
	4,684	0,028 (0,71)	0,111** (2,66)	-0,036 (-0,47)	-0,324 (-1,10)	-0,242** (-3,13)	-0,097 (-0,76)	0,075 (0,82)	0,088 + (1,45)	0,031 (0,38)	-0,271* (-1,64)	0,193	4,8 (174)

^a Die abhängige Variable ist ln (Lohnsatz). - ^b Zur Bedeutung der unabhängigen Variablen vgl. Text. - ^c Die t-Werte sind unter den Koeffizienten in Klammern angegeben. Es bedeuten: ** = signifikant von 0 verschieden bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 vH, * = ... von 5 vH, + = ... von 10 vH.

Quelle: Stichprobenerhebung von Chee Peng Lim.

ist, bei denen Effizienzlohngesichtspunkte besonders relevant sind. Die Tatsache, daß der Koeffizient der Kapitalintensitätsvariable für die Bürokräfte und die sonstigen nicht in der Produktion Beschäftigten nicht signifikant, für die Betriebsgrößenvariable dagegen signifikant ist, unterstützt zusätzlich die Effizienzlohnthesen; denn in dieser Gruppe findet keine Interaktion mit Kapitalgütern statt, die Anforderungen an diese Beschäftigten steigen hingegen mit der Komplexität der zu erledigenden Verwaltungsaufgaben und damit mit der Größe eines Betriebes. Abschließend muß allerdings bemerkt werden, daß die Humankapitalvariablen Ausbildung, Erfahrung und Alter in unserem Ansatz nicht berücksichtigt wurden und so keine Aussagen dazu möglich sind, inwieweit den Effizienzlohnvariablen unabhängig von den Humankapitalvariablen ein Erklärungswert zukommt. Wie die Studie von Manning für Indonesien zeigte, kann man jedoch von einer starken Interdependenz beider Variablengruppen ausgehen.

γ) Die Ergebnisse für die Daten des Industriezensus von 1973

Der Schätzansatz für die Daten des Industriezensus von 1973 unterscheidet sich von dem für die Chee-Stichprobe nur durch einen etwas modifizierten Satz der unabhängigen Variablen (vgl. Liste in α).¹ Die Lohnbildungshypothesen wurden für die Nahrungsmittel-, Textil-, Holz- und Metallwarenindustrie sowie für die Hersteller nichtelektrischer und elektrischer Maschinen getestet; diese Industriezweige wurden wegen ihrer quantitativen Bedeutung ausgewählt um zu prüfen, ob es interindustrielle Unterschiede in den Lohndeterminanten gibt oder ob wir es hier mit generell gültigen Zusammenhängen zu tun

¹ Dabei wurde ein stufenweises Regressionsprogramm verwandt, das Variablen mit extrem niedrigem Erklärungswert ausschließt. Deshalb wurden nicht in jeder der in Tabelle 2, angeführten Schätzgleichungen sämtliche unabhängigen Variablen berücksichtigt.

Tabelle 2: Malaysia - Lohn determinanten^a, Schätzergebnisse für die Daten des Industriezensus von 1973

Industriezweig / Beschäftigtenkategorie	Unabhängige Variablen										R ²	F (N)	
	Konstante	ln KI	ln BG	ln HP	UF	TZ	FR	AK	PS	NZ			
Nahrungsmittel													
Ungelernte Arbeiter	0,587	0,067** (4,19)	0,033* (1,86)	0,037** (2,55)		0,214** (2,67)	-0,241** (4,26)	0,284** (5,03)		-0,305** (-5,32)	0,138	22,2 (926)	
Facharbeiter	0,568	0,093** (6,47)	0,115** (7,51)	-0,013 (-1,04)	0,069+ (1,58)	0,120+ (1,58)	-0,690** (-9,68)	0,365** (5,95)	0,090 (1,01)	-0,315** (-5,43)	0,254	42,2 (1088)	
Technisches und Aufsichtspersonal	0,468	0,131** (5,25)	0,183** (6,29)			-0,175 (-0,84)	-0,075 (-0,39)	0,425** (5,47)	-0,093 (-0,89)	0,205 (0,78)	0,326	23,0 (320)	
Textilwaren													
Ungelernte Arbeiter	0,921	0,056+ (1,50)	-0,032 (-0,71)		0,123 (0,70)	-0,378 (-1,11)	-0,525** (-3,66)	0,072 (0,44)		-0,254* (-1,71)	0,121	3,3 (117)	
Facharbeiter	1,430	0,098** (2,84)	0,103* (2,17)			-0,785** (-2,45)	-0,754** (-5,17)	0,064 (0,38)	0,143 (0,91)	-0,169 (-0,45)	0,251	7,0 (126)	
Technisches und Aufsichtspersonal	1,713	0,129* (1,67)	-0,044 (-0,67)		0,323 (1,28)	-1,139+ (-1,38)	-0,531 (-1,57)	0,308+ (1,59)		-2,015+ (-1,61)	0,082	1,9 (72)	
Holz und Holzprodukte													
Ungelernte Arbeiter	0,544	0,115** (4,42)	-0,001 (-0,03)			0,313* (1,76)	-0,345** (-3,45)	0,066 (0,75)	-0,381** (-3,96)	-0,422** (-4,65)	0,118	10,0 (473)	
Facharbeiter	1,400	0,053* (2,01)	0,067** (2,88)	0,021 (0,78)			-0,663** (-4,59)	-0,158+ (-1,37)	-0,225* (-2,13)	-0,606** (-3,64)	0,131	10,3 (434)	
Technisches und Aufsichtspersonal	2,654	0,009 (0,24)	0,019 (0,54)	0,083** (2,46)	-0,030 (-0,43)		-1,287* (-2,06)	0,103 (1,10)		-0,396 (-0,78)	0,032	2,3 (267)	
Möbel													
Ungelernte Arbeiter	0,479	0,129** (3,02)	-0,053 (-0,94)	0,057 (1,22)	-0,248+ (-1,43)	0,150 (0,62)	-0,279+ (-1,53)			-0,557** (-8,48)	0,235	14,1 (299)	
Facharbeiter	1,299	0,058** (2,33)	0,133** (4,29)		-0,098 (-0,78)		-1,103** (-3,28)	0,217 (1,15)		-0,555** (-7,36)	0,228	18,7 (362)	
Technisches und Aufsichtspersonal	0,850	0,170* (1,95)	0,133** (2,42)				-0,712* (-1,93)	0,468* (2,39)		-2,271** (-4,70)	0,551	9,4 (35)	
Metallwaren													
Ungelernte Arbeiter	0,277	0,107** (3,76)	0,024 (0,82)		0,121+ (1,31)		-0,426** (-4,10)	0,331** (3,29)	-0,167 (-1,28)	-0,309** (-2,92)	0,081	7,8 (541)	
Facharbeiter	0,802	0,085** (3,96)	0,106** (4,57)		0,187** (2,37)		-0,943** (-7,31)	0,125+ (1,38)	0,074 (0,66)	-0,359** (-4,22)	0,155	17,9 (646)	
Technisches und Aufsichtspersonal	0,839	0,179** (3,33)	0,051 (1,07)	-0,039 (-1,01)	-0,222* (-1,97)			0,252* (2,26)			0,204	8,5 (147)	
Nichtelektrische Maschinen													
Ungelernte Arbeiter	0,379	0,099** (3,00)	0,044* (1,67)				-0,205 (-1,02)		-0,149 (-0,89)	-0,282* (-2,18)	0,023	3,4 (508)	
Facharbeiter	1,291	0,079** (3,63)	0,078** (3,36)			-0,170+ (-1,45)	-0,485* (-1,84)	0,153+ (1,51)	-0,381** (-3,05)	-0,395** (-3,88)	0,103	10,3 (572)	
Technisches und Aufsichtspersonal	1,731	0,059 (1,12)	0,167** (3,45)		-0,162+ (-1,35)	-0,642* (-1,94)	-2,084** (-3,54)	0,104 (0,69)	-0,424** (-2,79)	-0,470 (-1,15)	0,348	8,7 (117)	
Elektromaschinen													
Ungelernte Arbeiter	1,147	0,038+ (1,38)	0,017 (0,98)	0,093+ (1,36)		-0,434 (-1,08)	-1,093** (-5,57)	0,451** (2,77)	0,170 (1,03)		0,361	7,5 (81)	
Facharbeiter	-0,493	0,277** (3,08)	0,070+ (1,59)	-0,133* (-2,19)		-0,836+ (-1,52)	-1,655** (-8,89)	0,329* (2,29)	-0,213+ (-1,52)	0,112 (0,77)	0,566	14,4 (83)	
Technisches und Aufsichtspersonal	-1,393	0,425** (3,56)	0,116* (2,32)	-0,100+ (-1,42)		-0,820 (-0,95)	-0,714* (-2,12)		-0,208+ (-1,40)	-2,403 (-1,17)	0,310	5,9 (77)	

^a Die abhängige Variable ist ln (Lohnsatz). - ^b Zur Bedeutung der unabhängigen Variablen vgl. Text. - ^c Die t-Werte sind unter den Koeffizienten in Klammern angegeben. Es bedeuten: ** = signifikant von 0 verschieden bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 vH, * = ... von 5 vH, + = ... von 10 vH.

Quelle: Department of Statistics (Malaysia), Census of Manufacturing Industries, Peninsular Malaysia 1973, unveröffentlichte Fassung.

haben. Wie die Schätzergebnisse zeigen (vgl. Tabelle 2), trifft eher letzteres zu. Wie für die Chee-Stichprobe sind auch hier in sämtlichen Industriezweigen die Betriebsgröße, die Kapitalintensität und der Frauenanteil die wichtigsten Lohn-determinanten. Auch die Unterschiede zwischen den Beschäftigtenkategorien entsprechen im wesentlichen denen, die für die Chee-Stichprobe festgestellt wurden; so ist auch hier die Betriebsgrößenvariable für die Löhne der ungelerten Arbeiter weit weniger relevant als für die der Facharbeiter. Zusätzlich zur Kapitalintensität hat der Mechanisierungsgrad, gemessen durch die installierte Maschinenleistung pro Beschäftigtem nur in der Nahrungsmittel- und der Holzindustrie einen positiv signifikanten unabhängigen Effekt auf die Lohnhöhe. Daß die Koeffizienten der beiden Variablen "Unternehmensform" und "Anteil der Teilzeitbeschäftigten", die als Näherungsvariable für eine formal-informal-Dichotomie interpretiert werden, nur in wenigen Fällen (wie auch für die Chee-Stichprobe) signifikant sind und zudem ihre Vorzeichen wechseln, spricht dafür, daß der (städtische) Arbeitsmarkt in Malaysia kaum als besonders fragmentiert angesehen werden kann. Dies ist höchstens zwischen ausländisch und inländisch kontrollierten Unternehmen der Fall, wenn nicht - ceteris paribus - höhere Löhne in ausländisch kontrollierten Unternehmen ebenfalls auf technologische Unterschiede zurückgeführt werden können, die nicht in der Kapitalintensitätsvariable zum Ausdruck kommen. So könnten die - ceteris paribus - signifikant höheren Lohnsätze, die ausländisch kontrollierte Betriebe in der Nahrungsmittelindustrie und, für einige Beschäftigtenkategorien, in den anderen Industriezweigen bezahlen, auch auf Statusüberlegungen oder "goodwill"-Verhalten beruhen.

c) Die Philippinen, Singapur und Thailand

Die einzige verfügbare Studie der Lohn- und Einkommensdeterminanten in den Philippinen basiert auf Querschnittsdaten des "Demographic Survey" von 1968. Sie identifiziert die Variablen

Ausbildung, Beschäftigungskategorie, Geschlecht, geographische Region, sektorale Zugehörigkeit und Alter als die wichtigsten Einkommensdeterminanten.¹ Sie zeigt damit u.a. die Relevanz von Humankapitalvariablen, da aber technologie- und betriebs-spezifische Variablen unberücksichtigt bleiben, sollen ihre Ergebnisse hier nicht weiter diskutiert werden.

Für Singapur existiert dagegen auf der Basis der Daten von 1249 Beschäftigten in 133 Betrieben eine sehr detaillierte Studie von Pang Eng Fong, die Humankapitalvariablen mit Effizienzlohnvariablen verknüpft und ihren Erklärungswert, nach Beschäftigungskategorien getrennt, in multiplen Regressionsanalysen testet.² Trotz eines relativ hohen Grades an technologischer Homogenität sind auch hier neben einer Vielzahl von Humankapitalvariablen die Koeffizienten der Betriebsgrößen- und der Kapitalintensitätsvariablen für die Gruppe der Facharbeiter positiv signifikant. Für Bürokräfte und ungelernete Arbeiter haben beide Variablen nur einen schwachen Erklärungswert. Die Lohnsätze von Führungskräften variieren positiv signifikant mit der Betriebsgröße und die der sonstigen Arbeiter mit der Kapitalintensität. Der weitaus größte Erklärungswert kommt jedoch den Humankapitalvariablen zu. Da keine separaten Schätzungen für die Effizienzlohnvariablen durchgeführt wurden, läßt sich aber nicht sagen, inwieweit beide Variablengruppen interdependent sind. Einen signifikanten Einfluß der Gewerkschaftszugehörigkeit konnte auch Pang nicht nachweisen. Daß in einem technologisch relativ homogenen Land wie Singapur der Koeffizient der Variable, die die Höhe der ausländischen Kapitalbeteiligung mißt, insignifikant bleibt, kann als Indiz dafür gelten, daß die ausländische Kontrolle doch eher als Effizienzlohn-, denn als Statusvariable zu interpretieren ist.

¹ Vgl. Encarnación (1974).

² Vgl. Pang (1976).

Für Thailand zeigte Blaug die Bedeutung der Humankapitalvariablen als Lohndeterminanten.¹ Die einzige Effizienzlohnvariable in seinem Schätzansatz ist ein Betriebsgrößen-dummy, dessen Koeffizient - für Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten - signifikant positiv ist. Da Blaug die persönlichen Charakteristika der untersuchten Personen sehr detailliert erfaßt, ist dieses Ergebnis konsistent mit den Effizienzlohnthesen.²

V. Zusammenfassung

Das Ziel dieses Papiers war es, die Determinanten der Unterschiede in den Lohnsätzen zwischen Betrieben verschiedener Größe zu identifizieren. Dabei stellte sich heraus, daß institutionelle Gründe, wie sie vielfach in Arbeitsmarkttheorien unterstellt werden, nicht ausreichen, die bestehenden intraindustriellen Unterschiede zu erklären. In sämtlichen ASEAN-Ländern ist der Einfluß der Gewerkschaften auf die Lohnbildung von geringer Bedeutung. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad nimmt zwar mit der Betriebsgröße zu, vieles spricht jedoch dafür, daß Großbetriebe aus anderen Gründen höhere Löhne als kleine Betriebe bezahlen. Einen gewissen, mit der Betriebsgröße tendenziell zunehmenden Effekt auf die Lohnkostensätze dürfte jedoch die Arbeits- und Sozialgesetzgebung haben. Ihren Auswirkungen können sich kleine Betriebe eher entziehen als große, und dies nicht nur, weil die Kontrollkapazitäten, insbesondere in Indonesien, aber auch in Thailand und den Philippinen und - in etwas geringerem Maße - auch in Malaysia, beschränkt sind,

¹ Vgl. Blaug (1974).

² Vgl. Akrasanee, Chutikul (1977) zu einer weiteren Studie von Lohndeterminanten in Thailand, die diese Schlußfolgerung unterstützt.

sondern auch, weil sie weniger komplementäre Ressourcen pro Arbeiter einsetzen und weil sie weniger moderne und arbeitsteilige Produktionstechniken anwenden. Dies ist auch der Grund dafür, daß Kleinbetriebe in geringerem Maße als Großbetriebe auf eine permanente und motivierte Belegschaft angewiesen sind und deshalb niedrigere Lohnsätze bezahlen können. Weiter folgen hieraus auch Unterschiede in der Humankapitalstruktur.

Wenn nun hauptsächlich Humankapital- und Effizienzlohnaspekte für die Existenz von Unterschieden in den Lohnsätzen verantwortlich sind, so bedeutet dies, daß zumindest die intraindustrielle Lohnstruktur weit weniger verzerrt ist, als gemeinhin angenommen wird^{1,2}. Bemühungen, das Beschäftigungsproblem zu lösen, müssen dann weniger bei der Funktionsweise des Arbeitsmarktes als beim Arbeitsangebot (und seiner Humankapitalstruktur) und vor allem bei der Stimulierung der Nachfrage nach Arbeitskräften ansetzen. Das Beschäftigungsproblem ist damit nicht eine Frage der Funktionsweise des Arbeitsmarktes, sondern, auf der Nachfrageseite, eine der Industrialisierungsstrategie. So haben viele Länder hinter hohen effektiven Protektionsmauern Industriezweige aufgebaut, die vor allem höherwertige Konsumgüter in Großbetrieben mit kapitalintensiven modernen Technologien produzieren. Dabei bedingt die Technologie die relativ hohen Löhne und nicht das Lohnniveau die geringe Arbeitsabsorption.

¹ Zu diesem Ergebnis kommt auch Squire. (1979).

² An dieser Stelle sollte klargestellt werden, daß die Bedeutung der Humankapital- und Effizienzlohnaspekte als Determinanten von Lohnunterschieden nicht impliziert, daß exogene Änderungen der Lohnkostensätze keine Substitutionsvorgänge auslösen können. Dies heißt nur, daß die zu einem bestimmten Zeitpunkt bestehenden Lohnunterschiede - ceteris paribus - kaum ein wesentlicher Grund für Unterschiede in den Kapitalintensitäten sein können, es sei denn, in den sehr kleinen Betrieben, wo Familienarbeit oft nicht als Kostenelement in das Kalkül eingeht.

LITERATURVERZEICHNIS

- Akrasanee, Narongchai, Siri-Laksana Chutikul, Wage Differentials in Manufacturing Industries. Discussion Paper Nr. 77-02, Council for Asian Manpower Studies, Quezon City, Februar 1977.
- Ayadurai, Dunston, Collective Bargaining and Labour Arbitration in the ASEAN Region. Proceedings of the Seminar in Manila, 25-30 July 1977, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bangkok, November 1977.
- Bank of Thailand, Monthly Bulletin, Bd. 15, Juni 1975, S. 20-25.
- Blaug, Mark, An Economic Analysis of Personal Earnings in Thailand. Economic Development and Cultural Change, Chicago/Ill., Bd. 23 (1974), S. 1-32.
- Chee Peng Lim, The Role of Small Industry in the Malaysian Economy. University of Malaya, Kuala Lumpur 1975, unveröffentlichte Dissertation.
- Encarnación, J., Income Distribution in the Philippines: The Employed and the Self-Employed. World Employment Program Research Paper Nr. WEP 2-23, International Labour Office, Genf, Oktober 1974.
- Federal Industrial Development Authority, Labour and Wage Rates. 6. Ausgabe, Kuala Lumpur 1977.
- Fields, Gary S., Rural-Urban Migration, Urban Unemployment and Underemployment, and Job Search Activity in LDCs. Journal of Development Economics, Amsterdam, Bd. 2 (1975), S. 165-187.
- Friedman, John, Flora Sullivan, The Absorption of Labour in the Urban Economy: The Case of Developing Countries. Economic Development and Cultural Change, Chicago/Ill., Bd. 22 (1974), S. 385-413.
- Hadisumarto, Djunaedi, Collective Bargaining and Labour Arbitration in Indonesia. In: Collective Bargaining and Labour Arbitration in the ASEAN Region. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bangkok 1977, S. 33-52.
- Harris, John R., Michael P. Todaro, Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. American Economic Review, Menasha/Wisc., Bd. 60 (1970), S. 126-142.
- Heady, Christopher, J., The Determination of Industrial Wages in Less-Developed Countries. Unveröffentlichte Dissertation, Yale University, 1976.
- Hill, Hal C., Choice of Technique in the Indonesian Weaving Industry. Australian National University, Canberra, unveröffentlichte Dissertation, Dezember 1979.

- Horowitz, Grace, Wage Determination in a Labor Surplus Economy: The Case of India. Economic Development and Cultural Change, Chicago/Ill., Bd. 22 (1974), S. 666-672.
- International Labour Office (ILO), Sharing in Development. A Programme of Employment, Equity and Growth for the Philippines. Manila 1974.
- Leibenstein, Harvey, Economic Backwardness and Economic Growth. New York 1957.
- , Efficiency Wages, X-Efficiency, and Urban Unemployment. In: Willy Sellekaerts (Hrsg.), Economic Development and Planning, Essays in Honour of Jan Tinbergen. London 1975, S. 168-185.
- , General X-Efficiency Theory and Economic Development. London 1978.
- Lim, David, Do Foreign Companies Pay Higher Wages Than Their Local Counterparts in Malaysian Manufacturing? Journal of Development Economics, Amsterdam, Bd. 4 (1977), S. 55-66.
- , "Sweat Labor" and Wages in Malaysian Manufacturing. Economic Development and Cultural Change, Chicago/Ill., Bd. 27 (1978), S. 75-81.
- Mabry, D. Bevars, The Thai Labor Movement. Asian Survey, Berkeley/Calif., Bd. 17 (1977), S. 931-951.
- Manning, Christopher G., Wage Differentials and Labour Market Segmentation in Indonesian Manufacturing. Australian National University, unveröffentlichte Dissertation, Oktober 1979.
- Manusphaibool, Supachai, The Role of the Government and Labour Legislation in the Development of Thailand's Industrial Relations System. In: A. Wehmhoerner, S. Promboon (Hrsg!), The Trade Union Movement in Thailand. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bangkok 1978.
- Mazumdar, Dipak, Labour Supply in Early Industrialization: The Case of the Bombay Textile Industry. Economic History Review, Hertfordshire, Bd. 26 (1973), S. 477-496.
- , The Theory of Urban Underemployment in Less Developed Countries. Bank Staff Working Paper Nr. 198, Weltbank, Washington, D.C., Februar 1975.
- , The Rural-Urban Wage Gap, Migration and the Shadow Wage Rate. Oxford Economic Papers, Oxford, Bd. 28 (1976), S. 406-425.
- , Masood Ahmed, Labour Market Segmentation and the Determination of Earnings: A Case Study. Staff Working Paper Nr. 278, Weltbank, Washington, D.C., Mai 1978.

National Wages Council, Information Booklet. Singapur, August 1978.

Paine, Suzanne H. (1971), Wage Differentials in the Japanese Manufacturing Sector. Oxford Economic Papers, Oxford, Bd. 23, (1971), S. 212-238.

Pang, Eng Fong, Education, Earnings and Occupational Mobility in Singapore. Education and Employment Research Project, World Employment Programme WEP-2-18/WP 13, International Labour Office, Genf, Juli 1976.

--, Wage Aspirations, Urban Unemployment and Labour Market Structures. In: Subbiah Kannapan (Hrsg.), Studies of Urban Labour Market Behaviour in Developing Areas. International Institute for Labour Studies, Genf 1977, S. 131-140.

--, Leonard Cheng, Changing Patterns of Industrial Relations in Singapore. In: Everett M. Kassalow, Ukandi G. Damatchi (Hrsg.), The Role of Trade Unions in Developing Societies. International Institute for Labour Studies, Genf 1978, S. 31-50.

--, Quek Peck Lim, Is the National Wages Council Necessary for Singapore's Progress? ASEAN Business Quarterly, Singapur, Bd. 4 (1980), Nr. 3, S. 35-37.

Papola, T., V.P. Bharadwaj, Dynamics of Industrial Wage Structure. Economic Journal, Cambridge, Bd. 80 (1970), S. 72-90.

Philippine Business Review, Review of Philippine Labor Situation. Manila. Bd. 9 (1976), Nr. 3.

Pretzer, Klaus, Philippinen: Probleme und Chancen gewerkschaftlicher Arbeit. Materialien der Dokumentationsstelle Nr. 30, Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn-Bad Godesberg, November 1975.

Rodgers, Gerry B., Nutritionally Based Wage Determination in the Low Income Labour Market. Oxford Economic Papers, Oxford, Bd. 27 (1975), S. 61-81.

Sethuraman, S.V., The Urban Informal Sector: Concept, Measurement and Policy. International Labour Review, Genf, Bd. 14 (1976), S. 69-81.

Singapore International Chamber of Commerce, Investor's Guide. Singapur, August 1979.

Squire, Lyn, Labor Force, Employment and Labor Markets in the Course of Economic Development. Staff Working Paper Nr. 336, World Bank, Washington, D.C., Juni 1979.

- Stiglitz, Joseph E., Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LDCs: The Labor Turnover Model. Quarterly Journal of Economics, Cambridge/Mass., Bd. 88 (1974), S. 194-227.
- , The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labour, and the Distribution of Income in LDCs. Oxford Economic Papers, Oxford, Bd. 28 N.S. (1976), S. 185-207.
- Todaro, Michael P., A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries. American Economic Review, Menasha/Wisc., Bd. 59 (1969), S. 138-148.
- , Internal Migration in Developing Countries: A Review of Theory, Evidence, Methodology and Research Priorities. ILO, Genf 1976.
- United States, Department of Labor, Labor Law and Practice in Indonesia. Washington, D.C., 1968.
- Watanabe, Susumu, Minimum Wages in Developing Countries: Myth and Reality. International Labour Review, Genf, Bd. 113 (1976), S. 345-358.
- Wellisz, Stanislaw H., The Coexistence of Large and Small Firms: A Study of the Italian Mechanical Industries. Quarterly Journal of Economics, Cambridge/Mass., Bd. 71 (1957), S. 116-131.
- World Bank, The Philippines: Priorities and Prospects for Development. A World Bank Country Economic Report. Washington, D.C., 1976.
- , Employment and Income Distribution in Indonesia. Washington, D.C., 1980.
- Yap, Lorene Y.L., The Attraction of Cities: A Review of the Migration Literature. Journal of Development Economics, Amsterdam, Bd. 4 (1975), S. 239-264.
- Yasuba, Yasukichi, The Evolution of Dualistic Wage Structure. In: Hugh Patrick (Hrsg.); Japanese Industrialization and Its Social Consequences. Berkeley, Los Angeles, London 1976, S. 249-298.