

From welfare states to welfare sectors

Explaining sectoral differences in occupational pensions with economic and political power of employees

Thomas Wiß

Michaela Walch
Nora Krassnig-Plass





Worum es geht:

- **Machtressourcenbasierter Ansatz:** Politik wird durch die Macht von gesellschaftlichen Gruppen gestaltet
 - ArbeitgeberInnen
 - ArbeitnehmerInnen (economic individual power - skills)
 - Gewerkschaften (political collective power)
- **Im Fokus: 2. Säule der Altersvorsorge**
 - 1. Säule: gesetzliche Pension
 - 2. betriebliche Altersvorsorge
 - 3. private Vorsorge
- Je nach Sektor/Länder unterscheiden sich die Leistungen



Wie es erklärt wird

- These:
 - Die Höhe der betrieblichen Altersvorsorge ist abhängig von der individuellen ArbeitnehmerInnen Macht oder der MAcht der Gewerkschaft.
- Abhängige Variable - Was
 - unterschiedliche Höhen der betrieblichen Altersvorsorge innerhalb eines Landes
- Unabhängige Variable - Wie
 - ArbeitnehmerInnen Macht (economic individual power - skills)
 - Macht der Gewerkschaft (political collective power)

 - Method of difference
 - Method of agreement



Was neu ist

- bisher:
 - ArbeitnehmerInnen Macht (economic individual power) ODER Gewerkschaften (collective political power) untersucht
 - Durchschnitt der Pensionssysteme eines Landes verwendet oder nur eine bestimmtes Modell ausgewählt
- Neuartigkeit:
 - Verbindung von ArbeitnehmerInnen Macht (economic individual power) und Gewerkschaften (collective political power)
 - Unterschiede dadurch besser erklärbar
 - Analyse der einzelnen Branchen und Länder



Wie es erklärt wird

- ArbeitnehmerInnen Macht (economic individual power)
 - Fähigkeiten der einzelnen Personen führen zu unterschiedlicher Verhandlungsmacht
 - high-skills → hohe Verhandlungsmacht
 - low-skills → kaum Verhandlungsmacht
- Macht der Gewerkschaft (political collective power)
 - Macht der Gewerkschaft führt zu unterschiedlicher Verhandlungsmacht
 - starke Gewerkschaft → hohe Verhandlungsmacht
 - schwache Gewerkschaft → kaum Verhandlungsmacht
- Method of difference
 - Unterschiede im Land
- Method of agreement
 - Ähnlichkeiten von Sektoren in unterschiedlichen Ländern



Ländervergleich Deutschland-Italien

- private Abdeckung gering (50%)
- durch Kollektivverträge starke Betriebsvorsorge
- Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge
- Pensionshöhe abhängig von Einzahlungen
- Gewerkschaften wichtige Rolle
- nur 20% Betriebspension
- öffentlicher Sektor allgemein niedrig (Staatliche Unternehmen mittel hoch)
- 9,1% - 10,3% Pensionsbeitrag
- allgemeine Pensionskasse
- Gewerkschaften wichtige Rolle



Ländervergleich UK - Dänemark

- Entwicklung von freiwilliger zu verpflichtender Pensionskasse
- nur mittlere Deckungsrate
- starke staatliche Pension -> Wandel zu einer betrieblichen Pension
- Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge
- besonders starke Variation in einzelnen Sektoren
- sehr hohe Deckung mit 90%
- betriebliche Pension ist quasi verpflichtend
- sektorweite Kollektivverträge
- öffentlicher Sektor -> rein Arbeitgeberfinanziert
- privater Sektor -> $\frac{2}{3}$ von Arbeitgebern, $\frac{1}{3}$ von Arbeitnehmern
- staatliche flat-rate Pension



Sektorenvergleich

- public sector
 - hohe Deckungsrate (DE,UK,DK), Skills im Fokus (DE,IT,UK), DK political power im Fokus
- finance and insurance
 - großzügige Arbeitgeberbeiträge, high-general skills in starker Position (IT,UK,DK)
- manufacturing industry
 - hohe individuelle Marktmacht (specific skills), starke Gewerkschaften,
- construction industry
 - hohe Deckungsrate (DE,UK,DK), starke Gewerkschaften,
- hospitality and other services
 - schwache Gewerkschaften, schwache betriebliche Vorsorgen (außer DK), schwache individuelle wirtschaftliche Macht



Table 5. Occupational pensions, industrial relations and skills in the public sector and in finance and insurance.

	Public sector				Finance and insurance			
	DE	IT	UK	DK	DE	IT	UK	DK
<i>Occupational pensions</i>								
Coverage rate	+	-	+	+/-	+	+	+	+/-
Employer contributions	+	-	+	+	+	+	+	+
<i>Industrial relations</i>								
Union density	+	+	+	+	-	-	-	+/-
Collective bargaining coverage	+	+	+	+	+	+	+/-	+
<i>Skills</i>								
High-general	64 (+)	31 (-)	61 (+)	62 (+)	38 (-)	69 (+)	69 (+)	83 (+)
High-specific	1 (-)	1 (-)	1 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
Low-specific	2 (-)	1 (-)	2 (-)	n (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
Low-general	24 (-)	49 (+)	36 (+/-)	31 (-)	62 (+)	32 (-)	31 (-)	16 (-)

Sources: Occupational pensions: see section 'Occupational pensions within countries'; industrial relations: EIRO (2011a, 2011b, 2012b) and Visser (2013); collective bargaining coverage Germany: Ellguth and Kohaut (2013), UK: Department for Business Innovation and Skills (BIS) and Office for National Statistics (ONS) (2013); skills: own calculations based on the EUROSTAT LFS.

+: above country average; -: below country average; +/-: country average (if the value is within $\pm 2\%$ of the country average for skills); n: no information; DE: Germany; IT: Italy; UK: United Kingdom; DK: Denmark; LFS: Labour Force Survey.

In terms of skills, sums below 100 are due to missing data.

Table 6. Occupational pensions, industrial relations and skills in manufacturing and construction.

	Manufacturing				Construction			
	DE	IT	UK	DK	DE	IT	UK	DK
<i>Occupational pensions</i>								
Coverage rate	+	+	+	+/-	+/-	-	-	+/-
Employer contributions	+	+/-	+/-	+	-	-	-	-
<i>Industrial relations</i>								
Union density	+	+	-	+	+	+	-	+
Collective bargaining coverage	+/-	+	-	+	+	n	-	n
<i>Skills</i>								
High-general	36 (-)	27 (-)	44 (-)	39 (-)	28 (-)	15 (-)	32 (-)	19 (-)
High-specific	14 (+)	20 (+)	16 (+)	20 (+)	6 (+/-)	6 (+/-)	3 (+/-)	6 (+/-)
Low-specific	32 (+)	37 (+)	25 (+)	23 (+)	55 (+)	71 (+)	50 (+)	64 (+)
Low-general	21 (-)	17 (-)	18 (-)	20 (-)	14 (-)	10 (-)	17 (-)	14 (-)

Sources: Occupational pensions: see section 'Occupational pensions within countries'; industrial relations: Clarke et al. (2005), EIRO (2010) and Visser (2013); collective bargaining coverage Germany: Ellguth and Kohaut (2013), UK: BIS and ONS (2013); skills: LFS. +: above country average; -: below country average; +/-: country average (if the value is within $\pm 2\%$ of the country average for skills); n: no information; DE: Germany; IT: Italy; UK: United Kingdom; DK: Denmark; LFS: Labour Force Survey. In terms of skills, sums below 100 are due to missing data.

Table 7. Occupational pensions, industrial relations and skills in the hospitality sector and administrative and support services.

	Hospitality sector				Administrative and support services			
	DE	IT	UK	DK	DE	IT	UK	DK
<i>Occupational pensions</i>								
Coverage rate	-	-	-	+/-	-	-	-	+/-
Employer contributions	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Industrial relations</i>								
Union density	-	-	-	-	-	-	-	+/-
Collective bargaining coverage	-	+ ^a	-	+/-	+/- ^a	+ ^a	-	+/-
<i>Skills</i>								
High-general	20 (-)	18 (-)	35 (-)	10 (-)	25 (-)	13 (-)	32 (-)	27 (-)
High-specific	01 (-)	00 (-)	01 (-)	00 (-)	05 (+/-)	02 (-)	03 (+/-)	00 (-)
Low-specific	02 (-)	03 (-)	01 (-)	00 (-)	08 (-)	04 (-)	03 (-)	04 (-)
Low-general	80 (+)	80 (+)	66 (+)	89 (+)	58 (+)	77 (+)	58 (+)	61 (+)

Sources: Occupational pensions: see section 'Occupational pensions within countries'; industrial relations: EIRO (2012a, 2012c, 2012d) and Visser (2013); collective bargaining coverage Germany: Ellguth and Kohaut (2013), UK: BIS and ONS (2013); skills: LFS. +: above country average; -: below country average; +/-: country average (if the value is within $\pm 2\%$ of the country average for skills); n: no information; DE: Germany; IT: Italy; UK: United Kingdom; DK: Denmark; LFS: Labour Force Survey.

^a: high collective bargaining coverage rates in Germany and Italy result from extended collective agreements containing only minimum wages. In terms of skills, sums below 100 are due to missing data.



Kritische Würdigung

- Länderauswahl : Esping Anderson.. Länder die gerade gut in die Theorie passen?!
- Vergleich zu leicht, da 1. Säule komplett ausgeklammert?
- Im Gegensatz zum Funktionalismus: erklärt Unterschiede
- Institutionelle Faktoren werden vernachlässigt
- Änderungen der letzten 20 Jahre nicht erklärbar



Diskussionsfragen

Macht der Fokus auf die zweite (betriebliche) Säule Sinn?

Wieweit kann dieser machtresearch-basierter Ansatz die österreichische Rechtslage erklären?

Inwieweit spielen Gewerkschaften eine Rolle bei der betrieblichen Pensionsvorsorge?



Danke