1. **Pengantar**

Makalah ini memetakan perubahan pandangan pada institusi tenaga kerja pasar dari perspektif fleksibilitas ekonomi makro dan ekonomi mikro. Lembaga pasar tenaga kerja yang spesifik diteliti di sini adalah perundingan bersama (collective bargaining) — sedangkan lembaga pasar tenaga kerja lainnya hanya akan disebutkan secara sepintas. Dan dalam membahas fleksibilitas dan realokasi kebutuhan ekonomi mikro, kami akan lebih lebih fokus terhadap fleksibilitas perusahaan dari pada pertimbangan penyesuaian eksternal. Diskusi kami tentang fleksibilitas ekonomi makro berpusat pada kemampuan ekonomi untuk mempertahankan rata-rata tingkat pengangguran yang rendah dan untuk membatasi fluktuasi tingkat pengangguran dalam menanggapi guncangan di bawah berbagai rezim perundingan bersama.

Dalam membahas fleksibilitas mikro, bukti bahwa serikat pekerja dikaitkan dengan kekakuan upah yang menghambat realokasi pasar tenaga kerja sehingga harus dipertimbangkan dalam konteks tingkat perundingan serta di samping stimulus nyata yang diberikan untuk penyesuaian sepanjang batas lainnya. Selain itu, pentingnya pasar tenaga kerja internal di bawah rezim serikat dan non serikat mengarahkan perhatian kami pada fleksibilitas perusahaan. Perkembangan teoritis di bidang suara kolektif dan teori kontrak yang berfokus pada penataan pasar tenaga kerja internal telah menawarkan dukungan untuk efek serikat pro-produktif. Jika dalam hal ini janji serikat pekerja tetap tidak terpenuhi untuk AS, bukti ini secara kritis tidak dapat diterapkan ke negara lain. Secara khusus, beberapa hasil kinerja yang lebih menjanjikan dilaporkan untuk sistem perundingan ganda sektoral Jerman yang dikombinasikan dengan penetapan kode tempat kerja.

Bekerja pada fleksibilitas makro adalah sesuatu yang digunakan untuk menggambarkan serikat pekerja dan perundingan bersama dalam sudut pandang yang lebih positif setelah penelitian bergerak di luar fokus pada kepadatan/cakupan serikat pekerja dan pengerahan kekuatan pasar yang sederhana. Tetapi kinerja model-model yang didasarkan pada korporatisme, modifikasi konsep sentralisasi (terutama tesis Hump-Shape), dan bahkan koordinasi memudar seiring waktu. Artinya, lembaga tidak mempengaruhi hasil makro secara konsisten. Selain itu, perubahan penting dalam perundingan bersama yang dimulai pada 1990-an dalam bentuk desentralisasi tidak tercermin dalam lembaga-lembaga yang bergaya.

Namun, Visser’s (2013, 2016) memperbarui diskusi tentang lembaga perundingan bersama nasional dengan memberikan perincian komprehensif dari perubahan dalam perundingan bersama yang mencakup perundingan, struktur perundingan, dan koordinasi perundingan. Pembahasannya dirangkum dalam pengobatan ini, dan tema-tema kunci tertentu yang ditemukan di sana diperbesar. Hal ini termasuk perpanjangan perjanjian, orientasi, dan yang terpenting desentralisasi. Taksonomi Visser memberi perhatian khusus pada desentralisasi sembari menangani keragaman praktik dalam kategori perundingan. Sehubungan dengan bukti lainnya, ini membantu kita membentuk bentuk protein dari sistem perundingan bersama yang muncul (yaitu desentralisasi) dalam sistem perundingan bersama yang mungkin cocok untuk tujuan dalam arti memenuhi persyaratan fleksibilitas mikro dan makro. Materi studi kasus yang mendukung diambil dari studi praktik inovatif yang terkait dengan desentralisasi yang disediakan.

Dukungan khusus untuk model Jerman dan model Skandinavia yang dimodifikasi memenuhi syarat dengan karya teoritis terbaru yang merujuk pada keunggulan sistem perundingan bersama yang sepenuhnya terdesentralisasi yang juga ditulis di sini. Dikemukakan bahwa tingkat model perundingan perusahaan ini tidak bertentangan dengan model sektoral Jerman dan Skandinavia. Dengan cara yang sama, kita harus mengakui bahwa perkembangan teoritis ini lebih tepat untuk model Anglo-Saxon, meskipun salah satunya mungkin dibedakan dari dua model lainnya dengan ketergantungan yang lebih besar pada kontrol manajerial. Hal tersebut bukanlah kesimpulan yang tidak penting dan konsisten dengan komentar Freeman (1998:15) yang menggugah, yaitu “lebih dari satu jalan menuju Roma”.

Hal tersebut telah lama diperdebatkan bahwa kepercayaan mungkin sama pentingnya dalam mengamankan fleksibilitas makro (dan mikro) seperti struktur perundingan bersama itu sendiri. Dalam menangani masalah keamanan yang diabaikan, hubungannya dengan pengangguran diperiksa dengan beberapa penemuan penelitian tambahan tentang hubungan antara kepercayaan dengan desain dan kuantitas legislasi pasar tenaga kerja. Selain itu, gagasan menarik bahwa skala perubahan dalam lembaga penetapan upah dalam beberapa tahun terakhir yang mungkin telah mengikis kepercayaan telah diatasi. Fakta sosial juga dipertimbangkan karena mereka dapat dilihat baik sebagai yang membutuhkan kepercayaan atau sebagai penggantinya. Dalam membahas model folder 1982-2000, sangat jelas bahwa juga terdapat sistem perundingan bersama yang berpotensi membantu membangun kepercayaan. Karena alasan itulah, serangkaian model perundingan bersama kami yang sesuai dengan tujuan dapat diperjelas untuk mencakup sistem kontemporer Belanda.

Tema utama terakhir yang dikaji dalam laporan ini adalah pertanyaan menyebalkan tentang disperse pendapatan, analisis yang telah memperoleh lebih banyak mata uang akhir-akhir ini karena berhubungan antara ketimpangan dan pertumbuhan. Informasi terkait asosiasi ini ditinjau jauh sebelum beralih ke penurunan dan ketidaksertaan serikat. Dua pandangan dasar tentang serikat dan ketimpangan ditawarkan. Yang pertama adalah standar: serikat pekerja dikaitkan dengan berkurangnya ketidaksetaraan, akibatnya adalah bahwa pemberhentian (pemecatan) mereka telah memperburuknya. Yang kedua dikaitkan dengan gagasan reherche bahwa serikat pekerja sebenarnya menjadi kurang tertarik pada redistribusi. Sekalipun seseorang menerima bahwa penurunan serikat pekerja merupakan penentu penting meningkatnya ketidaksetaraan, walaupun, tidak ada tanggapan umum yang mendukung penguatan institusi. Kartu pertumbuhan itu justru rumit karena kehilangan daya saing yang mungkin telah menyebabkan penurunan serikat.

Namun, untuk mengambil masalah terpisah dan salah satunya menjadi bagian penutup kami, mungkinkah kasus untuk menawarkan dukungan kepada serikat pekerja diperkuat oleh kemungkinan penurunan suara pekerja di belakang penurunan serikat? Pada nilai nominal, kasus ini sedikit lebih meyakinkan, dan mandate yang mendukung (dalam beberapa bentuk) perwakilan pekerja dapat diindikasikan. Disebutkan bahwa, bukti, meskipun tidak tegas, menunjuk pada ekspansi dramatis suara non-serikat Inggris di belakang penurunan serikat di negara itu serta saran aktif bahwa manajemen telah memilih intensif untuk berinvestasi dalam suara non-aktif serikat.

Penting untuk mengetahui bahwa perawatan ini adalah pengobatan parsial. Ini mencerminkan keadaan fluks yang sangat nyata dalam institusi perundingan bersama yang menunggu penggabungan formal ke dalam model kovariat lembaga pasar tenaga kerja dan hasil-hasil makro. Semenatara itu, pada tingkat mikro yang lebih rinci, sebagian mencerminkan kecenderungan penelitian untuk fokus pada negara-negara Anglo-Saxon dan beberapa negara kunci benua Eropa dan juga sebagian keasyikan penelitian penulis. Sehingga, beberapa negara hanya akan disebutkan secara sepintas dan sebagian besar lainnya diabaikan. Oleh karena itu, keterbatasan analisis eksploratif ini harus dinyatakan pada permulaan dan diingat selamanya. Tujuannya adalah untuk membangun asosiasi kunci dan tren paling penting dalam suatu kerangka kerja yang berupaya mengidentifikasi sejumlah rezim yang sesuai dengan tujuan daripada mendukung model tunggal lainnya.

**2.2 Fleksibilitas mikro yang lebih luas**

Membahas fleksibilitas mikro dalam hal alokasi tenaga kerja, untuk memasukkan perpindahan pekerja di antara pekerjaan, sector industri, dan wilayah geografis merupakan hal yang konvensional. Banyak perhatian telah diberikan pada dampak lembaga non-serikat dan khususnya asuransi pengangguran dan undang-undang perlindungan pekerjaan karena peran penting mereka dalam realokasi dan pengangguran (lihat, secara urut, OECD 2006; OECD 2010; Bassaini 2011). Sementara itu tercatat bahwa terdapat kurangnya penelitian tentang efek peraturan pasar tenaga kerja terhadap realokasi, insiden pengangguran, dan durasi pengangguran, Blanchard et al (2013) mengidentifikasi tiga peraturan seperti itu sesuai dengan kombinasi tindakan yang digunakan. Dengan beberapa ketidaktepatan harga, sebagaimana dicatat oleh para penulis, peraturan tersebut adalah (a) rendahnya perlindungan kerja/asuransi pengangguran yang ditawarkan oleh model Anglo-Saxon, (b) perlindungan kerja menengah-tinggi/murah hati meskipun pengangguran yang memenuhi syarat/kombinasi kebijakan pasar tenaga kerja aktif dari model Nordik, dan (c) perlindungan kerja yang tinggi/asuransi pengangguran yang besar tetapi kebijakan pasar tenaga kerja aktif terbatas dari model Continental. Peraturan (a) ditandai oleh aliran tenaga kerja yang besar, durasi pengangguran yang pendek, dan tingkat pengangguran dan peraturan yang rendah (b) oleh realokasi yang signifikan tetapi tingkat pengangguran yang rendah. Balnchard et al. menerima bahwa penggambaran peraturan pasar tenaga kerja ini adalah semacam karikatur dan tidak lengkap jika tidak membahas kontribusi (kritis) dari struktur perundingan bersama terhadap fleksibilitas. Sebagian karena alasan ini, mereka menghindari mengidentifikasi negara-negara yang menyusun model (c) yang diberi label kegagalan mengingat realokasi terbatas dan pengangguran yang lebih tinggi, meskipun mereka membebaskan Jerman berdasarkan reformasi legislative Hartz. Tujuan dari latihan ini adalah untuk mengidentifikasi peraturan yang mempromosikan fleksibilitas mikro, pengaruh struktur perundingan bersama yang dilihat lebih berkaitan dengan fleksibilitas makro.

Blanchard et al. mengamati bahwa fleksibilitas dicapai melalui (model Nordik) flexicurity – sebuah sistem yang berupaya merekonsiliasi hak prerogatif manajerial untuk mempekerjakan dan memecat dengan kebutuhan pekerja atau keamanan, atau lebih tepatnya, perlindungan pekerja terkait hal yang bukan pekerjaannya – mungkin sangat menarik mengingat implikasi distribusi komparatifnya. Namun, bahkan jika secara luas dianggap sebagai arah untuk mereformasi institusi pasar tenaga kerja, diperingatkan bahwa fitur-fitur model Nordik mungkin tidak dapat ditiru dalam praktiknya. Secara khusus, dikatakan bahwa keberhasilan flexicurity pada gilirannya mencerminkan tingkat kepercayaan antara perusahaan dan pekerja dan antara warga negara dan pemerintahnya.

Tipologi di atas berbeda dari klarifikasi yang lebih rinci yang dihasilkan dalam pembahasan ini. Tapi sebelumya, perbedaan yang lebih luas berbasis antara peraturan pasar tenaga kerja yang berkaitan karena sejumlah alasan. Pertama, mengakui konsep fleksibilitas yang berbeda. Selanjutnya, ini mengarahkan perhatian kami pada interaksi antar institusi. Akhirnya, hal tersebut meningkatkan pentingnya kepercayaan antara pekerja dan perusahaan dan pekerja dan warga negara dan pemerintahnya. Kepercayaan adalah variable yang memengaruhi analisis mikro dan makro dari desain dan kinerja kelembagaan, dan kepercyaan itu akan menonjol dalam diskusi kami yang sedang dikembangkan.

Dalam bagian 3, kami akan kembali untuk memeriksa fleksibilitas makro sebagaimana tercermin dalam kemampuan ekonomi untuk mempertahankan lapangan kerja yang rendah (salah satunya) dalam menghadapi guncangan ekonomi makro. Untuk saat ini, bagaimanapun, kami dengan masalah fleksibilitas mikro akan terus memberikan banyak fleksibilitas dan penyesuaian dalam perusahaan. Untuk mengatur pangadar, kami mulai dengan teori konvensional yang memonopoli serikat pekerja. Dalam hal ini melihat efek negatifnya. Dipandang sebagai kombinasi dalam pengekangan perdagangan, serikat pekerja memperkenalkan distorsi ke dalam apa yang seharusnya menjadi pasar tenaga kerja yang efisien. Mereka mendistorsi hasil pasar tenaga kerja karen peningkatan kompensasi di atas tingkat kompetitif dan memaksakan kerugian bobot mati (yaitu dengan pekerjaan/hasil yang lebih besar dan optimal di sektor non-serikat dan terlalu sedikit pekerjaan/hasil di sektor serikat). Kesalahan alokasi sumber daya ini tidak dibatalkan oleh setiap perekrutan pekerja berkualitas tinggi selanjutnya oleh pengusaha yang berserikat, bahkan meskipun jika itulah yang sebenarnya terjadi (lihat Hirsch 2004b:422). Untuk kerugian dalam kesejahteraan ini, adalah hal yang konvensional untuk menambahkan biaya output yang berasal dari buku peraturan serikat pekerja dan mengurangi kebijaksanaan manajemen. Diungkapkan bahwa, saat ini sangat jarang untuk menambahkan kerugian output yang diduga dari pemogokan, baik dengan alasan bahwa hal ini dalam praktiknya dapat dihindari dengan substitusi (antarwaktu atau campur tangan) atau karena penerimaan yang sekarang tersebar luas dari gagasan bahwa pemogokan berada dalam suatu perasaan yang masuk akal, kekuatan serangan-ancaman dimanifestasikan dalam upah premium daripada pemberhentian (pemecatan).

Tetapi ada pandangan yang berlawanan dari serikat yang menekankan efek peningkatan nilai mereka. Eksponen utama dari model suara kolektif ini adalah Freeman dan Medoff (1984), yang fokusnya adalah pada operasi pasar tenaga kerja internal. Freeman dan Medoff mencatat ambiguitas yang diperkenalkan oleh keterikatan jangka panjang antara perusahaan dan sebagian besar tenaga kerjanya terkait sifat efisiensi dari mekanisme (standar) hasil. Ketergantungan perusahaan berhenti untuk mengekstraksi informasi yang relevan dengan desain campuran upah yang efisien dan kondisi kerja dapat menimbulkan inefisiensi dengan berfokus pada preferensi pekerja marginal daripada pada karyawan yang lebih tua, lebih stabil, dan berpotensi lebih berharga. (ada juga biaya mobilitas di sisi lain pasar). Akibatnya, suara atau komunikasi langusng antara pekerja dan perusahaan memenuhi peran membawa kondisi aktual dan yang diinginkan menjadi lebih dekat.

Yang penting dalam argumen ini adalah bahwa banyak kondisi kerja yang merupakan barang-barang publik yang berarti bahwa konsumsi mereka bukan saingan, sehingga pengecualian dari konsumsi tersebut sulit atau bahkan tidak memungkinkan (contohnya termasuk kondisi keselamatan dan kecepatan jalur). Tanpa suatu bentuk agen kolektif – yang sepanjang waktu disamakan dengan serikat otonom oleh penulis – insentif pekerja untuk mengekspresikan preferensi mereka akan terlalu kecil. Aspek barang publik lain yang muncul dari tempat kerja saling melengkapi dalam produksi. Dalam keadaan tersebut, sikap dan moral pekerja berpotensi menjadi masukan penting ke dalam proses produksi. Dengan alasan yang sama, seperti yang digunakan sebelumnya, koleksi organisasi dapat meningkatkan hasil melalui upaya penentuan masukan bersama, mungkin lebih melalui peningkatan kerjasama antara pekerja di pasar secara terus-menerus. Kami mencatat bahwa agar argumen barang publik memiliki kekuatan, dan seperti yang ditulis Freeman (1976), dua syarat selanjutnya harus dipenuhi. Pertama, harus ada biaya untuk menggunakan pasar regular karena jika berhenti tidak ada biaya, pekerja individu dapat dengan mudah memilih majikan yang kondisi kerjanya paling mendekati perkiraan preferensi mereka. Kedua, tempat kerja harus mendapat guncangan tak terduga yang sifatnya mengubah dalam konteks informasi; jika tidak, tidak akan ada kebutuhan untuk fungsi pengungkapan permintaan serikat setelah pertandingan formatif. Perhatikan juga, bahwa suatu distorsi dari keputusan pemisahan – pajak yang dipisah – juga merupakan pusat bagi pilihan pekerja dan perusahaan untuk pengaturan upah kolektif atas individual dalam model tawar-menawar kolektif endogen Beori dan Burda (2009).

Dengan demikian, terdapat sejumlah saluran infromasi yang sebagian besar di mana pekerja sebagai instrumen suara koleksi dapat meningkatakan operasi tempat kerja.2Manifestasi mereka yang paling nyata adalah pengurangan dihentikan – menjaga upah tetap konsisten – dengan mengadakan penggantian suara untuk keluar. Sehingga biaya perekrutan dan pelatihan berkurang, dan investasi dalam modal spesifik meningkat sehubungan dengan investasi umum, difasilitasi oleh sistem senioritas.

Tetapi juga terdapat isu penting terkait tata kelola. Dalam hal ini, analisis Freeman dan Medoff konsisten dengan teori kontrak modern, di mana tata kelola mengacu pada pemantauan kontrak yang tidak lengkap. Serikat pekerja dapat memfasilitasi kontrak jangka panjang dengan efisien dalam beberapa cara. Serikat pekerja yang berspesialisasi terkait informasi kontrak, dan dalam representasi pekerja, dapat membantu membuat klaim pemberi kerja yang kredibel (jujur) tentang keadaan awal yang merugikan yang sebaliknya dapat direduksi oleh tenaga kerja dengan merugikan surplus dari perusahaan bersama-sama. Sekali lagi, pekerja dapat menahan upaya dan kerja sama ketika majikan tidak dapat berkomitmen untuk mempertimbangkan kepentingan mereka. Dalam keadaan tertentu, serikat pekerja bahkan ditafsirkan sebagai agen pemberi kerja dalam mengawasi upaya pekerja atau bahkan pimpinan pemegang saham dalam mengurangi masalah keanggotaan yang berasal dari penggantian kepemilikan dan kontrol dalam perusahaan modern.

Pengakuan biaya transaksi membuka sejumlah kemungkinan efek positif serikat di perusahaan, termasuk yang berasal dari potensi “penahanan” di pihak pemberi kerja. Kami mencatat bahwa beberapa masalah teoritis kontrak tersebut dibahas dalam Corporatist Model Teulings dan Hartog (1998) yang dilembagakan, berpendapat bahwa korporatisme mencapai efisiensi alokatif melalui pembentukan kontrak pengikatan nominal-nominal yang menghilangkan kebutuhan akan negosiasi atau pasca-negosiasi ulang seelah efisiensi yang tidak lagi efesien. (lihat diskusi fleksibilitas makro di bawah). Namun demikian, ada banyak ketidakpastian dan ketidakjelasan yang melekat dalam semua ini. Masalah utama muncul dari ancaman hukuman serikat yang dianggap perlu untuk membuat kredibilitas janji-janji kerja sebelumnya dan implikasi yang lebih luas dari pengerahan kekuatan tawar-menawar ini. Lalu, bagaimana daya tawar dalam model Freeman-Medoff? Secara praktis, serikat pekerja dianggap memiliki dua wajah – wajah monopoli dan wajah suara kolektif – sehingga efek bersihnya selalu menjadi pertanyaan empiris. Memang, suara kolektif dalam model khusus ini memiliki daya tarik yang sangat kecil kecuali jika mengarah ke tanggapan manajerial yang positif.

Lalu, hal apa yang ditunjukkan dalam bukti tentang serikat pekerja dan kinerja/fleksibilitas perusahaan? Jika fokus pada bukti AS saja, pandangan modern tentang persatuan tidak akan berjalan dengan baik. Pertama, sejauh menyangkut variabel utama produktivitas, efek serikat kecil dan untuk semua maksud dan tujuan mendekati rata-rata nol (lihat Addison dan Hirsch 1989; Hirsch 2004b). Kedua, pertumbuhan produktivitas tampak lebih rendah di peraturan serikat pekerja, meskipun hasil khusus ini tampaknya merupakan konsekuensi dari perusahaan serikat pekerja yang berlokasi di sektor yang tumbuh lebih lambat (Hirsch 1991). Ketiga, jika tidak ada hasil yang menunjukkan efek negatif langsung dari serikat pekerja, temuan yang berkaitan dengan profitabilitas menjadi perhatian yang lebih besar. Di satu sisi, efek profitabilitas negatif diharapkan karena ukuran premi serikat pekerja (lihat di bawah) dalam hubungannya dengan efek produktivitas mendekati nol. Hampir semua studi AS menunjukkan profitabilitas yang lebih rendah dalam peraturan serikat terlepas dari ukuran laba yang digunakan (lihat Doucouliagos dan Laroche 2009). Namun, yang menjadi masalah adalah sumber keuntungan serikat. Bagi Freeman dan Medoff, prosesnya hanyalah efek redistributif tanpa implikasi efisiensi. Tetapi, sebagaimana Hirsch (2004b: 433-434) mendokumentasikan, ada yang menyarankan bahwa keuntungan yang berhubungan dengan konsentrasi adalah sumber penting dari perolehan. Sumber yang lebih potensial antara lain adalah pendapatan yang terkait dengan kompetisi asing yang terbatas dan permintaan perusahaan/industri yang terus meningkat.

Keempat, kekhawatiran lebih banyak berasal dari efek investasi serikat dalam modal yang berwujud (yaitu investasi) dan tidak berwujud (R&D). Penelitian yang berpengaruh oleh Hirsch (1991) menegaskan bahwa serikat pekerja menangkap sebagian dari kuasi sewa yang membentuk pengembalian nominal untuk investasi dalam modal jangka panjang dan R&D. (ini menjadi salah satu komponen dari efek laba serikat, yang dibahas sebelumnya). Perusahaan berusaha untuk membatasi eksposur mereka, yang paling jelas adalah dengan mengurasi investasi tersebut. Ada efek samping, baik secara langsung maupun tidak: yang pertama disebabkan oleh pajak upah sementara, yang kedua berasal dari pengurangan laba (relevan karena pasar modal tidak sempurna).

Kelima, seperti yang diantisipasi, laba dan investasi yang lebih rendah tercermin dalam pertumbuhan lapangan kerja yang lebih rendah (misalnya, Leonard 1992) jika tidak tampak dalam tingkat kegagalan yang lebih tinggi (misalnya, DiNardo dan Lee 2004).3 Dikemukakan bahwa, tingkat kelahiran perusahaan mungkin lebih rendah di industri-indutsri yang berserikat lebih tinggi (Dunne dan Macpherson 1994) sementara, secara ekstrim, dan sebagai penjelasan, upah premia yang substansial dapat dipandang menawarkan sumber fleksibilitas upah melalui konsesi kontrak (Hirsch 2004b: 438).

Terlepas dari berhentinya efek “suara” gabungan yang jelas mendominasi efek upah, merupakan hasil yang cenderung negatif. Mereka tampaknya tidak hanya mendukung penurunan tajam dalam serikat pekerja AS, misalnya, Hirsch (1991) menemukan korelasi negatif antara profitabilitas perusahaan pada akhir tahun 1970-an dan perubahan kepadatan serikat antara tahun 1977 dan 1987, mereka juga mengancam keberadaan serikat pekerja sektor swasta. Namun, sebelum beralih ke pengalaman negara lain, beberapa aspek yang lebih positif harus dikutip. Pertama-tama, satu penelitian di AS yang meneliti efek pada produktivitas tenaga kerja dari berbagai praktik kerja, teknologi informasi, dan prosedur manajemen dalam hubungannya dengan serikat pekerja menawarkan skenario yang lebih cerah (Black and Lynch 2001). Dengan menggunakan penampang dan data panel pada 638 perusahaan dari sampel perusahaan nasional yang representatif, 1987-1993, ia melaporkan bahwa pabrik yang menerapkan hipotesis persatuan tolok ukur dan manajemen kualitas total, dengan 50% pekerjanya bertemu secara teratur (pengukuran keterlibatan karyawan) dan pembagian keuntungan operasional untuk karyawan non-manajerialnya, akan memiliki produktivitas 13,5% lebih tinggi daripada pabrik non-serikat tanpa praktik-praktik tersebut. Sebaliknya, perbedaan yang sesuai untuk pabrik non-serikat berkinerja tinggi ditempatkan hanya 4,5% - meskipun jika pabrik serikat dan non-serikat tidak memiliki praktik tempat kerja ini, yang terakhir akan memiliki produktivitas 10% lebih tinggi daripada yang sebelumnya. Namun faktanya, pekerja pabrik serikat yang inovatif seperti itu merupakan bagian kecil dari tempat kerja pekerja serikat dalam sampel studi ini.

Kedua, secara terikat, satu set studi mikro telah menunjukkan pentingnya hubungan industri yang baik atau kepercayaan untuk hasil yang diukur, seperti yang disarankan oleh model suara kolektif dan juga seperti yang dilaporkan untuk industri batubara Bituminous bawah tanah oleh Freeman dan Medoff (1984). Dengan demikian, sejumlah studi kasus menunjukkan bahwa perusahaan atau pabrik yang dicirikan oleh kerjasama, keterlibatan karyawan, dan tingat pengaduan yang relatif rendah cenderung memiliki tingkat produktivitas dan kinerja ekonomi yang lebih tinggi (misalnya, Katz et al. 1983). Studi yang lebih baru termasuk investigasi terhadap produktivitas di pabrik perakitan pesawat besar, 1974-1991, dan studi kasus Kreuger dan Mas’ (2004) yang cermat tentang efek dari hubungan tenaga kerja pada kualitas produk di pabrik ban pada pertengahan 1990-an.

Namun demikian, sejauh mana hasil negatif yang siginifikan bagi AS terbawa ke negara lain? Pertama, mengingat bahwa kesenjangan upah serikat pekerja AS luar biasa tinggi dibandingkan dengan negara lain (lihat Blanchflower dan Bryson 2003; Bryson 2010; Hirsch 2004a), orang mungkin berharap hasil utama AS yang dilaporkan di atas berada di garda depan berdampak buruk. Ini adalah dorongan luas dari literatur komparatif, meskipun jarang dan masih terbatas pada negara-negara Anglo-Saxon yang sebagian besar relatif sedikit berkembang (lihat, contohnya, Aidt dan Tzannatos 2002; Metcalf 2003; Doucouliagos dan Laroche 2003, 2009).

Perbandingan studi enam negara oleh Metcalf sangat menarik karena sifat perlakuannya terhadap AS, Inggris, dan Jerman, serta praktik kerja berkinerja tinggi, dan berbagai hasil yang ditangani. Sambil memperhatikan hasil produktivitas yang tidak menguntungkan untuk tempat kerja Inggris yang sangat terorganisir di tahun 1980, efek buruk dari peningkatan kepadatan serikat pekerja di Kanada, dan hasil produktivitas yang sangat negatif untuk Australia sehubungan dengan kepadatan dan cakupan serikat pekerja, Metcalf menawarkan diagnosis yang lebih positif untuk AS dan Inggris. Dengan demikian, ia menekankan studi Black dan Lynch (2001) yang ditinjau sebelumnya untuk AS dan melaporkan hasil yang hampir dapat diperbandingkan yang diperoleh dalam penelitiannya sendiri menggunakan data dari Management Questionnaire of the 1998 British Workplace Employment Relations Survey (Manajemen Kuisioner dari Survei Hubungan Ketenagakerjaan Tempat Kerja Inggris 1998) dan memiliki dasar dalam perjanjian kemitraan. Metcalf menawarkan beberapa detail tentang dampak kemitraan tersebut, menggunakan indikator hasil subjektif untuk produktivitas (dan kinerja keuangan). Kemitraan dianggap memperoleh hal di mana serikat pekerja menegosiasikan pembayaran dan manajemen bernegosiasi atau berkonsultasi dengan serikat pekerja mengenai rekrutmen, pelatihan, sistem pembayaran, menangani keluhan, perencanaan staf, peluang yang setara, kesehatan, dan keselamatan dan penilaian kinerja. Regresi probit Metcalf menunjukkan bahwa ketika tempat kerja dengan pengakuan serikat pekerja juga memiliki ciri khas prkatik manajemen sumber daya manusa, maka produktivitasnya (dan kinerja keuangan) jauh meningkat; yaitu, probabilitas tingkat di atas rata-rata dan perubahan produktivitas (dan kinerja keuangan) meningkat secara signifikan. Tempat kerja manajemen sumber daya manusia (SDM) tanpa serikat pekerja memiliki produktivitas dan kinerja keuangan yang unggul dibandingkan dengan tempat kerja beserikat tanpa sumber daya manusia (SDM), tetapi dalam studi ini, hanya dalam kasus pertumbuhan produktivitas adalah tempat kerja dengan kinerja terbaik yang memiliki sumber daya manusia (SDM) dan pengakuan serikat pekerja.

Lebih jauh dalam kasus Inggris, ia menekankan bahwa apa yang benar bagi bangsa itu pada tahun 1980 tidak lagi benar sesudahnya. Inggris kekurangan produktivitas (dan termasuk Australia) sebagian besar disebabkan oleh multi-serikat pekerja (yaitu, kehadiran lebih dari satu serikat di tempat kerja). Ulasan Metcalf terkait bukti Jerman tantang produktivitas, dan termasuk hasil kinerja lainnya, sebagian besar berkaitan dengan dewan kerja daripada serikat pekerja per se (unionism per se). meskipun penggambarannya akurat dan memberikan perhatian yang tepat pada sistem rangkap hubungan industrial di negara itu, bukti yang dipertanyakan telah disusul oleh peristiwa dalam bentuk penelitian baru dengan menggunakan sampel perusahaan yang representatif secara nasional dan akan dibahas di bawah ini.

Dalam hal probabilitas, hasil utamanya adalah kinerja perusahaan serikat yang lebih lemah. Tetapi ada dua aspek dari tinjauan Metcalf yang menonjol. Pertama, dia sekali lagi mengemukakan gagasan bahwa bentuk-bentuk baru pekerjaan pengorganisasian dan hubungan manajemen serikat pekerja menghasilkan janji yang memaksimalkan kekayaan pemegang saham dan kesejahteraan karyawan, menggunakan satu studi kinerja keuangan AS untuk melaporkan hasil positif (yaitu Batt dan Welbourne 2002) dan alasan khususnya adalah bahwa telah terjadi perubahan besar dalam pasar tenaga kerja dan produk kontemporer jauh dari pasar oligopolistik, pendekatan produksi massal untuk organisasi kerja, dan hubungan kerja yang saling bertentangan. Kedua, bukti Inggris yang ditinjau oleh Metcalf menarik untuk menyatakan bahwa pada akhir 1990-an, tidak ada lagi hubungan negatif antara kehadiran serikat pekerja dan kinerja keuangan.4

Beralih ke efek serikat pada investasi dalam modal fisik, Metcalf mencatat bahwa bukti Inggris dicampur dengan efek negatif paling jelas yang dilaporkan pada 1980-1984, yaitu periode yang sebagian besar sebelum legislasi hubungan industrial yang jauh menjangkau.5 Pergeseran dalam serikat Inggris ini pada decade 1990-an dapat dibandingkan dengan 1980-an yang telah banyak diamati dalam literatur. Dengan demikian, misalnya, Addison dan Belfield (2004a) memetakan perubahan dalam dampak serikat Inggris pada saat kepadatan serikat hampir berkurang setengahnya – dari 53% pad atahun 1979 menjadi 28% pada tahun 1999. Mereka melaporkan bukti yang jelas tentang berkurangnya dampak tersebut. Serikat pekerja terkait upah, kinerja keuangan, dan produktivitas sepanjang waktu – bahkan jika efek tertentu yang tidak menguntungkan dari serikat pekerja ditemukan tetap ada, seperti pertumbuhan lapangan kerja yang lebih lambat dan tingkat absensi yang meningkat.

Pertanyaan tentang serikat pekerja dan investasi mengembalikan kita ke literatur penelitian Jerman. Seperti yang diantisipasi dengan tepat oleh Metcalf dalam surveinya, literatur tentang serikat pekerja dan kinerja perusahaan ini sedang dalam keadaan fluks karena desentralisasi perundingan bersama yang sedang berlangsung. Tetapi ini juga merupakan masalah penekanan. Sampai baru-baru ini, literatur penelitian berfokus pada serikat pekerja atau dewan kerja – lebih khusus yang terakhir. Namun, seperti yang diketahui secara luas, hubungan industri Jerman sesuai dengan sistem ganda, dengan perjanjian kolektif yang secara tradisional dinegosiasikan di tingkat industri antara serikat pekerja dan asosiasi pengusaha, sementara dewan kerja beroperasi di tingkat pabrik. Dewan Pekerjaan, meskipun secara formal independen dari serikat pekerja, mengawasi pelaksanaan dan koordinasi perjanjian bersama di tingkat tempat kerja dan memiliki informasi penting, konsultasi, dan hak penentuan nasib bersama berdasarkan hukum. Kedua institusi perlu dipertimbangkan bersama-sama.

Dewan pekerjaan Jerman dipandang sebagai lembaga suara yang patut dicontoh oleh (salah satu) perumus model suara kolektif (lihat Freeman dan Lazear 1995), tidak hanya karena fungsi informasional dan tata kelola mereka tetapi juga karena batasan hukum yang ditempatkan pada otoritas mereka. Artinya, mereka tidak dapat melakukan mogok dan tidak dapat secara resmi terlibat dalam perundingan atas upah kecuali secara tegas diizinkan untuk melakukannya berdasarkan perjanjian perundingan tingkat industri yang relevan. Jadi seseorang dapat berbicara pada prinsip decoupling-nya dari fakor-faktor yang menentukan ukuran surplus bersama dari yang menentukan distribusinya, yang terakhir menjadi “tanggung jawab” serikat di tingkat industri. Namun, terlepas dari asal-usul lembaga, kami tidak tahu apakah ada praktik decoupling yang memadai mengingat otoritas entitas menyiratkan daya tawar material. Oleh karena itu, secara teori, tidak memberikan jawaban yang jelas tentang konsekuensi efisiensi dewan kerja. (Pengambilan teori berbasis kepercayaan pada model Jerman ditawarkan dalam Tampilan 1). Poin terakhir adalah bahwa otoritas dewan pekerja di Jerman telah tumbuh di bawah desentralisasi perundingan bersama di seluruh industri. Di bawah klausul dan fakta pembuka untuk daya saing, serikat pekerja telah memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam perjanjian perundingan bersama di seluruh industri.

**Exhibit 1: (tulisan abu-abu)**

Meskipun benar bahwa temuan literatur Jerman yang dilaporkan dalam Metcalf telah digantikan oleh literatur baru yang memiliki basis data perwakilan nasional, masalah dampak dewan pekerjaan tetap beragam (lihat, khususnya, Addison 2009, Bab 6). Tetapi ada beberapa saran bahwa pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (produktivitas) mungkin positif dalam keadaan di mana mereka tertanam kuat dalam sistem ganda dan pengaruhnya terhadap upah sama sekali tidak terlalu terasa (Hubler dan Jirjahn 2003). Di sini, pencarian sewa mungkin terbatas pada perundingan bersama yang tepat. Namun, karena keterlibatan dewan kerja yang lebih besar terhadap pengikut desentralisasi sehingga lebih banyak pekerjaan yang diperlukan pada pengaturan tawar-menawar baru di bawah klausul pembuka dan fakta untuk daya saing. Kami akan memberikan bukti pada kedua inovasi kontraktual ini di bagian selanjutnya ketika membahas desentralisasi perundingan bersama. Untuk tujuan saat ini, bagaimanapun, kita akan fokus pada investasi dalam modal tidak berwujud, di mana banyak argumen teoritis standar terbawa dari investasi dalam modal fisik. Sekali lagi, sebagian besar literatur empiris tentang inovasi berkaitan dengan pengalaman AS, dan bukti tidak lebih cenderung mengarah pada unionisme daripada dalam kasus investasi dalam modal fisik (Menezes-Filho dan van Reenen 2003). Namun, di sini, literatur Jerman setelah adanya ulasan Metcalf menjadi lebih positif. Dengan demikian, penelitian terbaru oleh Addison et al. (2013), menggunakan data dari IAB Establishment Panel (Panel Pendirian IAB) untuk jendela pengamatan 2007-2012, memberikan perkiraan yang menggembirakan tentang efek tawar-menawar kolektif pada empat kategori (tiga produk dan satu proses) inovasi. Karena kedua perjanjian kolektif dan status penetapan kode tempat kerja diamati strategi pemodelan pada akhirnya dirancang untuk menghasilkan perkiraan pengaruh serikat pekerja dan dewan kerja pada inovasi yang sejauh mungkin dari kontaminasi masalah seleksi yang terkait dengan keputusan endogen. Terkait pilihan dua entitas instutisional ini. Sebelum itu, mengendalikan seperangkat kovariat yang luas, perkiraan penulis menggunakan data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa hubungan kedua institusi relatif ramah terhadap inovasi. Argumen yang terkait dengan lebih banyak inovasi dari semua jenis termasuk pelatihan di tempat kerja dan kompetisi tetapi tidak pada situasi laba. Analisis penulis selanjutnya terhadap perjanjian sektoral dan transisi dewan kerja dan hubungannya dengan inovasi dilakukan dalam kerangka perbedaan-demi-perbedaan di mana perusahaan yang meninggalkan/bergabung dengan perjanjian sektoral dibandingkan dengan mereka yang tetap tertutup/tidak tertutup. Ditemukan bahwa bergabung dengan perjanjian sektoral di hadapan dewan pekerjaan, atau meninggalkan perjanjian sektoral tanpa kehadirannya, tampaknya terbukti menguntungkan bagi inovasi. Secara keseluruhan, studi ini hanya memberikan bukti lemah bahwa perundingan bersama menghambat inovasi tetapi dukungan yang lebih kuat untuk gagasan bahwa perundingan sektoral bersama dengan dewan kerja – sistem ganda – menawarkan lingkungan yang menguntungkan untuk kegiatan inovatif.

Ciri khas dewan kerja Jerman mungkin adalah kuncinya. Di sini, kami mencatat secara sepintas bahwa penelitian Prancis kurang menguntungkan bagi entitas. Secara khusus, sebuah studi oleh Fairris dan Askenazy (2010) gagal untuk mendeteksi hubungan positif antara kehadiran dewan kerja dan produktivitas perusahaan. Memang, jika ada, asosiasi itu negatif. Lebih lanjut, meskipun tidak ada indikasi bahwa asosiasi yang diperkirakan dipengaruhi oleh status serikat pekerja pada pola Jerman, suara pekerja dan praktik kerja berkinerja tinggi hadir di perusahaan-perusahaan Prancis terlepas dari status dewan pekerjaan dan menghasilkan efek positif dan signifikan secara statistik pada produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Disebutkan bahwa perbandingan internasional dewan kerja terutama mengambil bentuk studi kasus kualitatif. Namun, dalam keberangkatan baru-baru ini, Van dan Berg et al. (2013) menawarkan analisis kuantitatif lintas negara tentang efek representasi tempat kerja pada kinerja perusahaan menggunakan Perusahaan Survei Eropa (European Company Survey) untuk 2009. Para penulis efek perbandingan di 25 negara Uni Eropa yang dikumpulkan dalam lima kelompok budaya, yaitu Jerman, Eropa Selatan, Anglo-Saxon, Skandinavia, dan Transisi. Dilaporkan bahwa ukuran kinerja perusahaan yang didefinisikan secara subjektif (“situasi ekonomi” perusahaan) dipengaruhi secara negatif oleh dewan dalam gugus Germanik (terdiri dari Jerman, Austria, Belanda) sedangkan yang sebaliknya diperoleh untuk kelompok dua negara Anglo-Saxon, yang terdiri dari Irlandia dan Inggris, sehubungan dengan informasi sukarela dan badan konsultasi. Keterbatasan penelitian ini mencakup fokus pada kinerja ekonomi daripada (yang dirasakan) produktivitas tenaga kerja dan iklim kerja, pengelompokan negara yang memberikan perbedaan material dan halus dalam peraturan institusional (meskipun untuk pendekatan alternatif yang menghindari pengelompokan, lihat Jansen 2014), dan edogenitas representasi tempat kerja. Faktor-faktor ini ditambah dengan sifat cross-sectional dari data menimbulkan pertanyaan serius tetang kekokohan bukti empiris dan dapat berkontribusi pada hasil penelitian yang mengejutkan. Namun, mengingat langkah menuju tawar-menawar yang terdesentralisai, penggunaan studi ini dari data tempat kerja komparatif merupakan perkembangan yang disambut baik dan yang mungkin terkait dengan sistem perundingan bersama nasional.

Ini mengembalikan kita ke beberapa pengamatan tambahan pada hubungan praktik kerja dari serikat pekerja berkinerja tinggi, dimulai dengan maslaah peran HPWP (High Performance Work Practices) dalam memungkinkan perusahaan serikat pekerja yang menerapkan praktik-praktik hubungan industrial yang mentransformasikan ini untuk mengimbangi tidak hanya perusahaan non-serikat tradisional tetapi juga mereka yang bukan perusahaan gabungan dengan serangkaian praktik yang sama. Sayangnya, terlepas dari saran dalam literatur bahwa kombinasi praktik inovatif dan perwakilan pekerja dapat menghasilkan keuntungan produktivitas, seharusnya tidak ada kepura-puraan untuk presisi dalam semua ini dalam arti literatur telah menemukan hierarki yang ditentukan dengan baik untuk kinerja produktivitas – yaitu dengan pabrik-pabrik yang berserikat memiliki praktik-praktik inovatif di puncak – masih kurang cetak biru (blue print) untuk masa depan serikat pekerja. Vulgo: kesimpulan ini dan penggunaan tempat kerja sintetik untuk mengidentifikasi hierarki sebenarnya terlalu dini. Sebagai contoh, sebuah penelitian di Inggris oleh Wood and de Menezes (1998) yang menggunakan analisis variabel latin untuk mencari pola yang dapat diidentifikasi dalam penggunakan 23 praktik kinerja tinggi, dan mampu mengidentifikasi perkembangan apa yang disebut manajemen komitmen tinggi (HCM tinggi, HCM menegah-rendah, HCM rendah-menengah, dan HCM rendah), mecapai kesimpulan yang sedikit cenderung serius. Pertama-tama, baik HCM tinggi maupun HCM rendah tidak berbeda dengan serikat pekerja. Kedua, dalam menguji tujuh dimensi kinerja perusahaan – produktivitas, perubahan produktivitas, kinerja keuangan, penciptaan lapangan kerja, iklim hubungan karyawan, pergantian tenaga kerja, dan absensi dalam hal apapun HCM tinggi pabrik tidak berkinerja lebih baik pada kriteria kinerja apapun daripada yang lainnya, meskipun mereka melakukan yang lebih baik daripada beberapa tipe lainnya.

Bukti Jerman menyangkut hubungan antara dewan kerja dan HPWP dan ditinjau dalam Addison (2009, hlm. 84-93). Secara umum dengan negara lain, penelitian ini lebih berfokus pada efek dari praktik itu sendiri daripada dengan interaksinya dengan representasi tempat kerja. Salah satu hasil utama adalah bahwa praktik yang tampaknya tidak memiliki nilai positif (yang berarti efek negatif) muncul pada pemeriksaan lebih dekat untuk menjadi pro-produktif, sementara yang lain yang menghadapinya menganggap produktif ternyata tidak berpengaruh pada kinerja yang telah dikontrol untuk endogenitas mereka. Ada juga beberapa saran kuat bahwa imbalan positif hanya dapat direalisasian di perusahaan dengan dewan kerja, meskipun kami tidak dapat mengabaikan kemungkinan bahwa karakteristik “manajemen yang baik” yang tidak teramati terletak di jantung masalah ini. Yang pasti, ada juga hasil yang memungkinkan pemilihan dan penggunaan estimasi panel, menunjuk pada produktivitas beberapa jenis pelatihan dan lebih banyak pelatihan dalam peraturan dewan pekerjaan, yang buktinya konsisten dengan dewan kerja yang menguasai pergantian dan memberi insentif kepada pemberi kerja untuk memberikan latihan yang lebih besar. Namun, mengingat ambiguitas yang tersisa mengenai biaya praktik yang dipertanyakkan, dan isu-isu kausalitas yang mendalam hadir pada waku yang tidak teramati dari praktik-praktik hubungan industrial yang mengubah ini, literatur belum dapat dikatakan telah mengungkap hierarki yang ditentukan dengan baik untuk kinerja perusahaan.

Akhirnya, kami memepertimbangkan dampak serikat pada pekerjaan. Jika ada satu konstanta dalam literatur, serikat pekerja tampaknya menghambat pertumbuhan lapangan kerja. Untuk negara-negara Anglo-Saxon, besarnya efek adalah sekitar 3% per tahun (lihat Addison Belfield 2004b). Namun, dalam penjelasan diskusi sebelumnya, pertumbuhan lapangan kerja bukanlah indikator yang jelas. Misalnya, pabrik berserikat yang mencabut praktik pembatasan/perlindungan (Inggris, pasca-Thatcher?) mungkin menumbuhkan lapangan kerja lebih sedikit daripada pabrik non-serikat. Lebih positifnya, hasil yang sama mungkin dihasilkan oleh perusahaan-perusahaan yang berserikat yang mengadopsi bentuk-bentuk baru organisasi kerja dan hubungan manajemen serikat. Dengan kata lain, walaupun mobilitas dapat diharapkan untuk meringankan masalah penyesuaian ekonomi struktural, kriteria yang setara atau tidak penting dari fleksibilitas mikro adalah fleksibilitas perusahaan.

Dalam studi terbaru tentang tawar-menawar kolektif Jerman terhadap pertumbuhan lapangan kerja menggunakan data pemberi kerja – terkait karyawan untuk periode 2000-2010, Brandhle dan Goerke (2015) menemukan efek negatif (lebih kecil) dari sekitar 0,8 poin persentase setahun atas dasar variasi cross-sectional. Namun, penggunaan estimasi panel dan perbedaan-demi-perbedaan, serta kontrol lebih lanjut untuk heterogenitas invarian-waktu, menunjukkan bahwa tidak ada efek kausal dari perundingan bersama terhadap pertumbuhan lapangan kerja – hasil cross-sectional tampaknya mencerminkan seleksi negatif ke dalam kolektif tawar-menawar. Kesimpulan bahwa perundingan bersama Jerman tidak memiliki efek kausal pada pertumbuhan lapangan kerja dapat diartikan sebagai tidak adanya efek yang merugikan dan dipandang positif. Tetapi, sebagaimana dicatat sendiri oleh penulis, faktanya tetap bahwa penelitian ini tidak memberikan indikasi penyebab perbedaan negara seperti sistem hubungan industrial yang berbeda. Mengingat indikator hasil, ada juga masalah perbedaan dalam periode waktu yang dipelajari dan khususnya peran ekonomi kebangkitan Jerman setelah tahun 2000.

Hasil dari bagian ini dapat diringkas sebagai berikut. Pertama, serikat pekerja dikaitkan dengan kekakuan upah yang menghambat realokasi pasar tenaga kerja, bahkan jika survei perusahaan menunjukkan bahwa sebgaian besar kasusnya adalah ketika kontrak kerja ditandatangani pada tingkat tawar-menawar yang lebih tinggi. Serikat pekerja juga tampaknya memfasilitasi penggunaan strategi pemotongan biaya tenaga kerja alternatif. Pentingnya pasar tenaga kerja internal tidak boleh dianggap remeh, bukti survei kembali menunjukkan bahwa penguasa lebih mementingkan struktur upah internal ketika memutuskan upah pekerja, bahkan jika kecenderungan ini lebih menonjol dalam rezim serikat pekerja. Meskipun buki survei menekankan pada temuan bahwa upah lebih fleksibel ketika tawar-menawar didesentralisasi (yaitu, dilakukan di tingkat yang lebih rendah), pertimbangan-pertimbangan lain juga harus diingat bersama-sama dengan pengakuan bahwa cara lembaga-lembaga kolektif perundingan dan perwakilan pekerja merupakan hal yang belum sempurna. Sementara itu, perkembangan teoritis terbaru di bidang suara kolektif dan teori kontrak membayangkan peran potensial pro-produktif untuk serikat pekerja dalam mengagregasi preferensi pekerja dalam penyediaan barang publik di tempat kerja dan dalam memfasilitasi kontrak yang efisien dalam situasi dimana terdapat hubungan jangka panjang antara pekerja dan perusahaan tetapi dimana ex ante pengusaha berjanji untuk mempertimbangkan kepentingan pekerja tidak dapat dipercaya dan di mana mekanisme pengaruh reputasi lemah. Mereka mengingatkan bahwa kontrak nominal yang kaku mungkin memiliki peran efisiensi positif.

Meskipun data akan objektif untuk AS – untuk mengecilkan kasusnya – menunjukkan bahwa janji serikat pekerja tetap tidak terpenuhi, data negara lain memberikan alasan untuk pesimisme yang lebih sedikit. Beberapa hasil yang lebih menjanjikan dilaporkan untuk sistem perundingan sektoral ganda Jerman dikombinasikan dengan codetermination (pemilihan kode) tempat kerja. Bahkan jika bukti Jerman adalah sui generis, mengingat bahwa institusi unik bangsa, kita akan mencatat bahwa penurunan berurutan dalam “kerugian serikat pekerja” dilaporkan untuk sistem perundingan bersama yang didesentralisasi di Inggris pada 1980-an secara konvensional dianggap berasal dari multi-serikat pekera. Penelitian tentang praktik kerja berkinerja tinggi di Amerika Serikat, Jerman, dan Inggris juga sering melihat serikat pekerja dalam pandangan yang lebih baik, meskipun literatur empiris secara terus terang tidak jelas tentang peran serikat pekerja karena pada kemanjuran praktik hubungan kerja transformatif itu sendiri.

Akhirnya, ada dukungan historis untuk model Nordik dalam mencapai relokasi sembari mempertahankan pengangguran yang rendah. Dalam arti yang sangat nyata, ada beberapa korespondensi di sini dengan hasil dari model Anglo-Saxon, meskipun masing-masing sistem perundingan bersama sangat berbeda seperti halnya campuran lembaga pasar tenaga kerja lainnya. Sama halnya, kohesi atau kepercayaan dapat menghubungkan model Jerman dan Normdik yang sangat berbeda, meskipun dengan cara yang berbeda, dan membedakan keduanya dari situasi Inggris jika seseorang membeli interpretasi Marsden (2015) tentang sistem kerja negara tersebut sebagai lean dan diarahkan oleh manajerial, sebagai lawan dari Model pembelajaran Jerman yang sangat leluasa dari organisasi kerja (lihat Lampiran 1).

**3.2.3 Koordinasi tawar-menawar**

Seperti yang telah dicatat pada bagian awal ini, koordinasi berhasil berpusat sebagai konstruksi yang disukai dalam memodelkan efek perundingan bersama tehadap hasil upah dan pengangguran. Koordinasi dapat didefinisikan sebagai sinkronisasi kebijakan pembayaran dari unit perundingan yang berbeda. Sayangnya, pengukurannya tidak transparan. Visser (2013) berupaya memberi lebih banyak perhatian pada masalah ini dengan mendiskusikan mode dan tingkat koordinasi. Yang pertama mengacu pada metode yang dirancang untuk mencapai koordinasi dan dengan demikian tidak parametrik. Yang terakhir menawarkan upaya pengukuran berdasarkan pada harapan tentang fitur kelembagaan yang cenderung menghasilkan koordinasi lebih atau kurang.

Pendekatan mode didasarkan pada Traxler et al. (2001). Salah satu modus tersebut adalah perundingan yang diberlakukan oleh negara berdasarkan kontrol hukum, contoh yang saat ini dibatasi hanya untuk Belgia dan Yunani. Fakta yang disponsori negara atau fakta sosial (lihat Bagian 4) adalah tipe yang lebih umum dan telah digunakan secara konsisten di Finlandia dan Irlandia (di mana mereka mendominasi pengalaman baru-baru ini) serta di Belanda, Italia, dan Spanyol. Mode ketiga, tawar-menawar antar-asosiasi, yang mengacu pada perjanjian pusat yang mengikat seperti yang dipraktikkan di Swedia, Norwegia, dan Denmark pada 1980-an, saat ini jarang terjadi – satu-satunya contoh kontemporer adalah Spanyol – sebagian dengan alasan penurunan pangsa pasar dari organisasi puncak ini. Perundingan pola, di sisi lain, merupakan wahana koordinasi kontemporer yang lebih akrab, dan dominan di Austria, Denmark, Norwegia, Swedia, Jerman, dan Jepang. Intra-asosiasi atau yang disebut koordinasi informasil terjadi di mana bimbingan ditawarkan oleh serikat besar atau konfederasi pengusaha tanpa perjanjian di antara mereka. Akhirnya, ketiadaan koordinasi – mous tawar-menawar yang tidak terkoordinasi – dapat menunjukkan kondisi di mana ada pengaruh eksternal terhadap tawar-menawar upah. Contoh klasik adalah mesin upah minimum SMIC (Salaire Minimum de Croissance) di Prancis yang menopang seluruh struktur upah.12

Dalam menawarkan ukuran koordinasi, Visser berupaya untuk memungkinkan variasi dalam tingkat koordinasi dalam mode koordinasi tertentu. Hasilnya adalah bahwa ada korelasi positif tetapi tidak berlebihan antara mode atau mekanisme dan tingkat yang sebenarnya. Ini karena level koordinasi tertinggi didasarkan pada mekanisme yang berbeda. Jadi, untuk 10 negara peringkat teratas pada 1995-2010, mekanismenya adalah sebagai berikut: Belgia – perundingan pusat yang diberlakukan oleh negara; Finlandia – fakta sosial; Jepang – tawar-menawar pola berdasarkan penawaran perusahaan; Norwegia – perundingan pola berdasarkan perundingan industri; Austria – perundingan pola berdasarkan perundingan industri; Denmark – perundingan pola berdasarkan perundingan industri; Swedia – perundingan pole berdasarkan perundingan industri; Irlandia – fakta sosial; Jerman – perundingan pola berdasarkan perundingan industri; dan Belanda – koordinasi asosiasional. Peringkat yang diperbarui untuk 2001-2014 disediakan di Visser (2016, Tabel 4). Tabel tersebut berisi negara-negara yang sama dengan pengecualian Irlandia (digantikan oleh Luksemburg) yang sekarang bergabungan dengan negara-negara peringkat terendah dengan tingkat koordinasi dengan runtuhnya perundingan yang disponsori negara di negara tersebut. Disebutkan bahwa, tampaknya tidak ada kecenderungan umum dalam koordinasi dalam beberapa tahun terakhir di Eropa Barat.

Deskripsi Visser yang cermat tentang lembaga perundingan bersama di sepanjang tiga dimensi cakupan perundingan, struktur, dan koordinasi memunculkan sejumlah masalah, hanya beberapa di antaranya yang telah ditangani sejauh ini. Tema yang dominan tentu saja adalah desentralisasi, yang perkembangannya tampaknya tidak dapat dibantah dan tidak dapat diubah. Meskipun dibenarkan atas dasar fleksibilitas, desentralisasi memunculkan dua masalah utama. Yang pertama berkaitan dengan model perundingan bersama yang tepat. Mengingat bahwa koordinasi telah terbukti penting untuk penyesuaian makroekonomi, kombinasi dari tawar-menawar tingkat nasional dan perusahaan mungkin diindikasikan, meskipun benuk-bentuk tawar-menawar sektoral yang efisien tampaknya akan mendapatkan dukungan dari temuan-temuan empiris terbaru tentang inovasi kontrak yang dibuat berdasarkan perundingan sektoral. Di Jerman (dan mungkin di bawah model Skandinavia yang berkembang juga). Kedua, bagaimanapun, desentralisasi dapat menjadi tidak stabil atau tidak terorganisir, lagi-lagi menimbulkan pertanyaan dukungan dari atas. Lebih terbuka lagi, karakterisasi Visser (2013, halaman 65) tentang lembaga penetapan upah yang berada dalam “keadaan kacau” menambah kepercayaan, yang mungkin merupakan faktor yang lebih penting untuk mencapai stabilitas makro daripada struktur tawar-menawar tertentu.

**3.3 Kontroversi perundingan tawar-menawar tingkat perusahaan dan sektor**

Beberapa karya teoritis terbaru berfokus pada keuntungan desentralisasi dan khususnya perundingan tingkat pabrik, yang dirangsang setidaknya sebagian oleh kekuatan berpengaruh di Jerman yang merekomendasikan desentralisasi langsung atau setidaknya desentralisasi tawar-menawar lebih lanjut (misalnya Berthold dan Fehn 1996; Dewan Ahli Ekonomi Jerman 1996). Menariknya, bagaimanapun, Fitzenberger dan Franz (1999a, b) akan menawarkan pertahanan awal dari status tawar-menawar sektoral Jerman. Pertahanan mereka bertumpu pada penggabungan pertimbangan orang dalam-orang asing ke dalam model kerja teoritis di mana orang luar yang menganggur pada periode sebelumnya kurang produktif dari pada pemain lama, yang pad agilirannya diasumsikan memiliki bobot lebih dalam dewan serikat (yaitu melalui dungsi utilitas serikat). Permintaan tidak pasti pada saat tawar-menawar ketika upah ditetapkan, dan kebijakan upah serikat menentukan jumlah pekerja yang diharapkan pada periode saat ini, pekerjaan actual ditentukan pada periode berikutnya. Model serikat monopoli diasumsikan dengan lapangan kerja ditetapkan pada tingkat perusahaan. Di bawah tawar-menawar tingkat perusahaan, serikat pekerja memaksimalkan utilitasnya tergantung pada jumlah orang dalam di perusahaan itu, sedangkan di bawah perlindungan industri, upah seragam ditetapkan untuk semua perusahaan di cabang itu.

Hasil teoritis dari model menjadi ambigu baik di bawah skenario myopic union atau sebaliknya (yaitu dimana serikat pekerja memiliki orientasi jangka panjang dan memperhitungkan efek ketenagakerjaan), kinerja relatif dari dua sistem perundingan sehubungan dengan hasil ketenagakerjaan ditunjukkan bergantung pada nilai-nilai (lima) parameter kunci dari model.13 Simulasi penulis untuk nilai-nilai yang berbeda dari parameter-parameter ini menunjukkan bahwa perundingan tingkat industri memang dapat mengungguli perundingan tingkat perusahaan dalam situasi di mana serikat pekerja memberikan bobot lebih besar pada ketenagakerjaan yang relatif terhadap upah dan menunjukkan lebih banyak orientasi jangka panjang dalam penetapan upah. Tetapi hasilnya tidak dapat dijamin. Dengan demikian, bobot yang relatif lebih tinggi dari upah dalam fungsi utilitas serikat atau pendapat alternatif yang lebih tinggi bagi non-serikat dapat mengayunkan keseimbangan kembali ke arah tawar-menawar tingkat perusahaan. Maka pada analisis ini, keunggulan tawar-menawar industri disbanding tawar-menawar tingkat perusahaan bergantung pada serikat pekerja dalam scenario terakhir yang melihat keuntungan dari lapangan kerja yang lebih tinggi melalui praktik moderasi pengurangan upah dengan manfaat dari mengejar kepentingan orang dalam.

Teori yang lebih baru sepenuhnya mendukung desentralisasi tawar-menawar kolektif. Dengan demikian, Jimeno dan Thomas (2013) berusaha untuk menunjukkan keunggulan tawar-menawar tingkat perusahaan dari perspektif pengangguran. Pengangguran dianggap sebagai hasil dari penciptaan pekerjaan bruto endogen dan aliran penghancuran pekerjaan bruto. Kunci dari analisis penulis tentang kinerja pasar tenaga kerja yang berbeda adalah heterogenitas perusahaan dalam tingkat produktivitas dan upah yang ditentukan oleh produktivitas spesifik perusahaan dan produktivitas rata-rata di seluruh sektor (yang berarti kompresi upah). Hasil teoritis dari model ini adalah bahwa pengangguran meningkat di bawah tawar-menawar sektoral karena ambang kehancuran pekerjaan lebih besar, sehingga pekerjaan dengan produktivitas rendah yang akan bertahan hidup dan yang dihasilkan dalam perundingan tingkat perusahaan akan dihancurkan/tidak diciptakan berdasarkan perundingan sektoral. Lebih jauh, antisipasi laba yang lebih rendah untuk pekerjaan dengan produktivitas rendah menghambat penempatan lowongan di rezim perundingan sektoral. Mengingat model pencarian dan pencocokan penulis (dengan tawar-menawar Nash), mka dari model tersebut tingkat pengangguran akan lebih rendah di bawah tingkat tawar-menawar perusahaan. Selain itu, Jimeno dan Thomas menilai secara numerik besarnya kinerja buruk ini dengan mengkalibrasi model mereka ke rata-rata ekonomi Eropa kontinental, di mana garis dasarnya adalah tawar-menawar tingkat sektor. Dihitung bahwa efek steady-state dari perpindahan ke skenario perundingan tawar-menawar tingkat perusahaan di mana setiap perusahaan melakukan tawar-menawar secara individual dengan pekerjanya akan mengurangi tingkat pengangguran sebesar 3,2 poin persentase.

Namun demikian, mereka juga menunjukkan adanya kemungkinan untuk (tanpa biaya) memilih keluar dari perjanjian sektoral dan menegosiasikan perjanjian tingkat perusahaan baru secara efisien (yaitu di mana pengaturan seperti itu saling menguntungkan), hasil penghancuran dan tingkat penciptaan pekerjaan dan pengangguran di bawah tawar-menawar sektoral dapat meniru mereka yang melakukan tawar-menawar tangkat perusahaan. Situasi ini ditandai dengan ambang batas produktivitas yang lebih rendah untuk memilih perusahaan yang keluar daripada rekan-rekan mereka yang tidak memilih dan identik dengan yang ada dalam kasus tawar-menawar tingkat perusahaan. Akhirnya, terlepas dari masalah memilih secara efisien, penulis mengakui bahwa keunggulan tawar-menawar tingkat perusahaan dalam model mereka bergantung pada satu karakteristik tunggal dari tawar-menawar kolektif dan satu rute tunggal (yaitu kompresi upah).14

Studi terbaru lainnya oleh Boeri (2014) yang memperbarui kerangka perundingan dalam memodelkan struktur perundingan dua tingkat, yaitu didefinisikan sebagai perjanjian multi-majikan yang hidup berdampingan dengan perjanjian tambahan atau perjanjian pengusaha tunggal tingkat perusahaan mengenai upah dan kondisi pekerjaan lainnya. Titik referensi tetap untuk tawar-menawar tingkat perusahaan yang berdiri sendiri seperti dalam analisis sebelumnya. Pada tingkat teori, Boeri berpendapat bahwa sistem dua tingkat tidak efisien karena tawar-menawarr manjikan tunggal – sebagai lawan dari tawar-menawar multi-majikan di bawah mekanisme hak untuk mengelola – memungkinkan kontrak yang melibatkan upah dan pekerjaan menjadi efisien. Karena perundingan dua tingkat ditafsirkan sebagai operasi dengan dasar upah yang dipaksakan oleh perundingan multi-majikan, itu mengurangi ruang lingkup perundingan di tingkat pabrik dengan mengecilkan kisaran kontrak yang efisien. Pada pandangan ini, maka tidak ada perbaikan Pareto yang diberikan oleh perundingan desentralisasi tambahan.

Sekarang, dalam pengaturan perbedaan produktivitas yang besar di seluruh perusahaan dan wilayah, perundingan multi-perusahaan dengan mengompresi struktur upah nominal melalui perjanjian nasional konvensional dapat menyebabkan hasil yang tidak efisien dan mendistorsi insentif. Selain itu, dalam menjadikan tawar-menawar industri sebagai dasar upah, tawar-menawar multi-level bisa berarti “membayar dua kali” dengan menetapkan upah yang hanya bisa dilampaui. Tetapi setiap pertimbangan tentang bagaimana kedua tingkatan itu dapat berinteraksi dan bagaimana perundingan diartikulasikan ditekan dalam perlakukan ini. Alih-alih, model ini sedikit mengasumsikan struktur yang menggabungkan “kekakuan membayar sistem tersentralisasi dengan kurangnya perhatian terhadap kendala ekonomi makro dari sistem desentralisasi” (Boeri 2015, halaman 1).15

Hanya ada dua justifikasi untuk tawar-menawar dua tingkat dalam skema Boeri. Pertama, perjanjian sektoral dapat dipertahankan untuk perusahaan-perusahaan di mana tawar-menawar tingkat pabrik tidak terjadi. Kedua, yang lebih postif, terdapat ruang untuk perjanjian multi-majikan yang menetapkan aturan daripada perubahan upah untuk diterapkan secara seragam ke semua perusahaan terlepas dari kinerja mereka. Sedikit mengingatkan pada beberapa praktik Skandinavia modern, aturan yang dipermasalahkan akan mengatur proporsi nilai operasional yang ditambahkan ke pekerja. Dia berpendapat bahwa reformasi ini akan memberikan cara (lebih baik) untuk mendamaikan fleksibilitas ekonomi mikro dan stabilitas ekonomi mako daripada tawar-menawar dua tingkat per se. Tetapi, apakah tawar-menawar multi-tingkat seperti yang dipraktikkan saat ini mungkin merupakan langkah menengah kea rah ini? Atau dapatkah ditafsirkan sebagai mengejar desentralisasi yang konsisten dengan tawar-menawar pemberi kerja tunggal sambil mempertahankan derajat kebebasan dalam penyesuaian makro? Hal tersebut tidak dibahas di sini.

Sangat tepat untuk menundukkan struktur perundingan bersama dengan pengawasan teoritis dan empiris yang terperinci. Dan dalam prosesnya, struktur yang berbeda mungkin seperti yang kita lihat menunjukkan kompatabilitas. Namun demikian, dengan latar belakang diskusi Visser, dapat dikatakan bahwa struktur perundingan alternative telah diberi perhatian yang tidak cukup dalam model-model teoritis terkini. Salah satu karakteristik yang berpotensi penting tersebut adalah koordinasi yang berbeda. Aplikasi terakhir yang dipertimbangkan dalam bagian ini adalah memperkenalkan pola tawar-menawar sebagai saran koordinasi.

* 1. **Heterogenitas tawar-menawar**

Traxler dan Brandl (2012) telah mempertimbangkan dampak struktur tawar-menawar terhadap daya saing dilihat dari perspektif perdagangan internasional / daya saing dan pentingnya heterogenitas para penawar dalam paparan mereka ke pasar dunia. Dikatakan bahwa “daya saing” dari struktur perundingan tergantung pada kemampuannya untuk mengatasi perbedaan produktivitas antarsektoral antara sektor perdagangan/sektor terbuka dengan sektor non-perdangan/terlindung. Solusinya dikatakan memerlukan koordinasi kebijakan pembayaran yang tidak egaliter di seluruh ekonomi di bawah hegemoni sektor yang terpapar (yaitu mempertahankan gaji yang lebih tinggi di sektor perdangan).

Bagaimana struktur perbandingan yang berbeda dapat menangani masalah? Para penulis membayangkan tiga struktur seperti: koordinasi tingkat puncak, tawar-menawar pola (disebut koordinasi menengah), dan sistem yang tidak terkoordinasi (koordinasi rendah). Masalah inti dari koordinasi level puncak adalah ketidakpastian apakah kompromi redistribusi yang ditetapkan oleh afiliasi rata-rata berlaku, yang dikatakan tergantung pada koordinasi vertical, yaitu apakah afiliasi dapat mengikat level yang lebih rendah (lihat Traxler et al. 2001). Karenanya, koordinasi tingkat puncak dicirikan oleh kemampuan memerintah yang tinggi atau kemampuan memerintah yang rendah. Untuk bagiannya, tawar-menawar pola dengan pengaturan pola oleh sektor yang terbuka secara teoritis dapat memeperbaiki persentase kenaikan upah di bawah pertumbuhan produktivitas secara keseluruhan sambil mempertahankan perbedaan tradisional dalam mendukung sektor perdagangan. Di sana menghasilkan tingkat kenaikan upah yang moderat, dimana polanya menentukan plafon untuk pemukiman lain. Akhirnya, karena tawar-menawar majikan tunggal yang tidak terkoordinasi secara teoritis memiliki keuntungan setiap saat mencapai penyelesaian pembayaran yang diinternalisasi, seharusnya tidak ada kebutuhan maupun kemampuan para penawar di bawah persaingan sempurna untuk menanggapi heterogenitas lintas-sektoral. Keuntungan ini memanas ketika ada persaingan tidak sempurna di pasar produk, kekuatan penetapan harga memungkinkan kenaikan upah eksternal.

Untuk mengevaluasi kinerja (empat) kategori perundingan yang berda (koordinasi yang dipaksakan oleh negara berfungsi sebagai kategori referensi), penulis menyajikan analisis cross-time series dari faktor-faktor penentu tingkat pertumbuhan biaya tenaga kerja nominal, tingkat pengangguran, dan saldo neraca berjalan untuk sampel 18 negara, 1981-2002. Selain struktur tawar-menawar, variabel kunci RHS lainnya adalah perbedaan dalam pertumbuhan produktivitas antara sektor perdagangan dan non-perdagangan. Dimulai dengan biaya tenaga kerja nominal, ditemukan bahwa koordinasi tingkat puncak di bawah pemerintahan yang rendah berkinerja lebih buruk secara signifikan daripada alternatif lainnya. Meskipun kategori lain tidak berbeda dari kategori referensi dari koordinasi yang dipaksakan oleh negara, istilah interaksi antara tawar-menawar pola dan perbedaan produktivitas antarsektor secara signifikan negatif, menunjukkan bahwa efek peredam dari tawar-menawar pola pada biaya tumbuh dengan perbedaan produktivitas yang melebar. Untuk bagiannya, tidak ada pengaruh struktur perundingan terhadap pengangguran. Akhirnya, sejauh menyangkut neraca saat ini, tawar-menawar pola (dan tawar-menawar tingkat puncak dengan kemampuan memerintah yang tinggi) dikaitkan dengan peningkatan saldo saat ini. Inti dari penyelidikan ini adalah bahwa persaingan internasional daripada sinyal moneter memengaruhi kinerja tawar-menawar dan bahwa tawar-menawar pola yang dipimpin oleh sektor memberikan penawaran terbaik untuk deregulasi internasionalisasi pasar, bukan tawar-menawar desentralisasi per se.16 catatan, terdapat satu hasil yang menarik: model kebijakan pembayaran terkoordinasi ini sementara merangkul daya saing internasional “tidak memiliki keunggulan komparatif dalam mempertahankan pekerjaan” (Traxler dan Brandl 2012, hal. 94).

* 1. **Ringkasan**

Sebagai ringkasan, kami mulai dengan tinjauan literatur empiris tentang struktur tawar-menawar dan kinerja ekonomi makro. Ini memberikan hasil yang sedikit beragam, terutama setelah memungkinkan untuk perubahan di lembaga-lembaga dari waktu ke waktu, tetapi memberikan dukungan luas untuk mekanisme koordinasi sebagai cara menghadapi guncangan makro, atau setidaknya dalam memperbaiki batas kasar dampak serikat. Karena literatur empiris sebagian besar gagal menggabungkan karakteristik dominan dari perundingan bersama sejak 1990-an, yaitu desentralisasi, dimana kami selanjutnya berfokus pada diskusi Visser’s (2013) yang terperinci dan diperbarui dari lembaga perundingan bersama nasional, mendokumentasikan perubahan dalam cakupan perundingan, struktur perundingan, dan koordinasi tawar-menawar seiring waktu. Pembahasan tentang sistem nasional berisi banyak informasi tentang perubahan pengaturan perundingan bersama. Dikemukakan bahwa keragaman praktik dalam kategori tawar-menawar yang diungkapkan lebih bersifat instruktif daripada nilai peringkat ringkasan yang diturunkan. Dalam hal apapun, ini merupakan salah satu alasan kami belum mengomentari langkah sentralisasi yang mencakup semuanya, atau secara langsung mencari untuk menggunakannya dari tindakan parametriknya (misalnya, nilai koordinasi) dalam latihan regresi analog dengan yang dibahas di bagian awal. Sebaliknya, jika menyangkut pekerjaan empiris, preferensi kami telah sedetail mungkin mengidentifikasi temuan-temuan dari studi-studi utama tentang praktik-praktik inovatif yang terkait dengan desentralisasi sambil menyelidiki dampak dari peraturan penyuluhan yang mendukung.

Desentralisasi dan koordinasi adalah masalah utama untuk penelitian modern ke dalam desain lembaga perundingan bersama yang sesuai untuk tujuan dari perspektif fleksibilitas ekonomi mikro dan ekonomi makro. Perkembangan teoritis modern yang dibahas dalam bagian ini umumnya memuji desentralisasi perundingan. Mungkin dengan tujuan koordinasi, mereka juga mengakui bahwa perundingan sektoral dengan memilih keluar dan pengaturan aturan (daripada perubahan upah yang seragam) di bawah perjanjian multi-majikan dapat meniru hasil dari model perundingan desentralisasi mereka. Oleh karena itu, mengingat keragaman dari tawar-menawar multi-majikan yang terungkap dalam perilaku Visser, perhatian yang tidak memadai telah diberikan pada perundingan sektoral dan koordinasi. Kami berusaha mengilustrasikan kekosongan ini dengan mengacu pada tawar-menawar pola yang dipimpin sektor, yang juga dapat dilihat sebagai menawarkan dukungan untuk model Jerman dari perspektif lain. Tapi ini bukan satu-satunya kemungkinan, dan penelitian harus beralih ke fitur desain yang berbeda dari sistem tawar-menawar tingkat sektor yang lebih atau kurang membantu dalam mencapai fleksibilitas mikro dan makro. Jadi, misalnya, kami sebelumnya menyinggung tentang model Skandinavia modern yang kami maksudkan perjanjian idustri yang memungkinkan sejumlah besar gaji terkait dengan kinerja dan berfungsi sebagai default saat mendapatkan traksi sentralisasi dari prosedur mediasi.

Terdapat dua pertimbangan terakhir, yaitu kegagalan umum literatur modern untuk mengatasi endogenitas perundingan bersama (untuk pengecualian, lihat Boeri dan Burda 2009), dan pertimbangan yang jarang diberikan moderasi upah di bawah negosiasi upah desentralisasi individu vis-à-vis. Dan berdasarkan data Jerman, Ochel (2005) menyimpulkan tidak adanya indikasi bahwa pertumbuhan perjanjian kolektif di tingkat perusahaan telah mengarah pada penyelesaian yang lebih moderat. Dia juga berpendapat bahwa perjanjian yang didasarkan pada klausul opt-out kontrak tidak menghasilkan kontrak upah yang lebih moderat daripada di tingkat cabang sambil mencapai fleksibilitas upah. Namun, seperti yang telah kita lihat, terlalu mudah untuk melewatkan pemotongan upah yang dihasilkan dari aplikasi yang bertentangan dengan keberadaan klausul pembukaan dan sifat fungsi asuransi. Selain itu, penelitian oleh Garloff dan Guertzgen (2012) menunjukkan bahwa ketentuan fleksibilitas berdasarkan perjanjian sektoral memang memengaruhi sensitivitas upah terhadap kondisi perusahaan local begitu akun diambil dari perusahaan yang berkinerja lebih buruk. Studi terakhir juga mengingatkan kita bahwa kenaikan upah tidak merusak argument desentralisasi, hasil yang digarisbawahi oleh bukti yang muncul tentang pengembangan produktivitas yang menguntungkan di bawah fakta-fakta penerus.



Gambar 1. Tingkat pengangguram dan hubungan kerja di 21 negara OECD

1. **Masalah kepercayaan yang diabaikan**

Dalam komentar alternatif, kualifikasi tentang implikasi lembaga perundingan bersama penting untuk fleksibilitas makro, yang baru-baru ini telah diperdebatkan oleh Blanchard et al. (2013, hal. 20) bahwa “kepercayaan di antara para mitra sosial sama pentingnya dalam mewujudkan fleksibilitas makro seperti struktur perundingan bersama”. Kepercayaan tentu saja tidak kalah penting dalam mencapai fleksibilitas mikro, dan kami telah mengomentari potensi suara kolektif untuk meningkatkan berfungsinya pasar tenaga kerja internal dan menghasilkan pertumbuhan produktivitas. Perlu diingat bahwa peran peningkatan suara kolektif (serikat pekerja) bergantung pada model dalam hal respons kelembagaan yang konstruktif dari manajemen dan lingkungan hubungan industrial yang kooperatif. Kami juga mencatat bahwa analisis mogok telah menawarkan beberapa wawasan menarik tentang kualitas hubungan industri di tempat kerja dan efek yang terakhir pada produktivitas dan kualitas hasil. Kita sekarang memilih untuk mempertimbangkan kepercayaan lebih langsung. Pertama, pada tingkat yang lebih umum, kami mempertimbangkan hubungan antara kepercayaan dan pengangguran, bersama dengan beberapa temuan penelitian tentang hubungan antara kepercayaan dan desain dan kuantitas undang-undang pasar tenaga kerja. Kedua, yang lebih terkait dengan analisis sebelumnya, kami memeriksa apakah kepercayaan telah berkurang sebagai akibat dari “gejolak” di lembaga-lembaga penetapan upah yang didiagnosis oleh Visser (2013) dan membahas fakta sosial yang dapat dipandang membutuhkan kepercayaan atau sebagai penggantinya. Ada indikasi menarik dari pertimbangan kepercayaan yang membantu membentuk lembaga pasar tenaga kerja dan mempengaruhi hasil ekonomi.

* 1. **Kepercayaan dan Pengangguran**

Menyangkut hasil-hasil makro, korelasi-korelasi sederhana yang menghubungkan kepercayaan dan pengangguran menunjuk pada asosiasi lintas negara yang kuat dan negatif. Gambar 1 menunjukkan satu hubungan pola dasar antara kepercayaan dan kinerja makro untuk sampel dari 21 negara OECD. Indikator kepercayaan yang dilaporkan dalam Global Competiveness Report 1999 diterbitkan oleh World Economic Forum (WEF), dan