

**Zeitschrift:** Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie  
= Swiss journal of sociology

**Herausgeber:** Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

**Band:** 8 (1982)

**Heft:** 3

  

**Artikel:** Segmentierung der Unternehmen in der Wirtschaft und personelle Einkommensverteilung

**Autor:** Bornschier, Volker

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-814331>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 29.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## SEGMENTIERUNG DER UNTERNEHMEN IN DER WIRTSCHAFT UND PERSONELLE EINKOMMENSVERTEILUNG

*Volker Bornschier*  
Universität Zürich  
Soziologisches Institut  
Zeltweg 63, 8032 Zürich

---

### RESUME

L'objet de cet article est les influences que la segmentation des entreprises — ou autrement dit leur structure duale — exerce sur la répartition des revenus du personnel, et ceci dans les sociétés industrielles avancées. Après une brève description des principales caractéristiques de la structure économique duale, le problème posé est abordé à deux niveaux d'analyse: sur le plan de l'attribution de status individuels, qui vise aussi l'explication des différences de revenus entre individus et au niveau de la répartition globale du revenu dans la société.

Quant à l'attribution de status individuels, on peut montrer que la prise en considération de la structure économique duale permet d'une part d'expliquer des différences de revenus qui sont aussi fonction de caractéristiques individuelles et d'autre part de mettre en évidence des processus différenciés d'attribution de status dans le segment central et dans le segment périphérique de l'économie.

Au niveau de la répartition globale du revenu parmi les actifs économiques de la société, l'analyse de la segmentation dans l'économie conduit à des hypothèses nouvelles concernant le développement de l'inégalité globale selon des caractéristiques de la structure duale et de la répartition des individus employés dans les segments. De telles hypothèses affirment entre autres qu'on peut conclure, pour le passé, à une extension de l'inégalité globale, celle-ci étant plus réduite depuis récemment. Il est enfin montré brièvement quel rôle la position favorable des pays riches joue dans la division mondiale du travail.

### ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Aufsatz wird untersucht, welche Einflüsse von der Segmentierung der Unternehmen — oder anders ausgedrückt: von der dualen Struktur — auf die personelle Einkommensverteilung ausgehen. Die Verhältnisse in den hochentwickelten Ländern sind dabei Gegenstand. Nach einer kurzen Darstellung von wichtigen Merkmalen der dualen Wirtschaftsstruktur wird das gestellte Problem auf zwei Analyseebenen angegangen, auf der Ebene der individuellen Statuszuweisung, bei der es auch um eine Erklärung der Unterschiede im Einkommen zwischen Individuen geht, und auf der Ebene der gesamten Einkommensverteilung in der Gesellschaft.

Bei der individuellen Statuszuweisung wird gezeigt, dass eine Berücksichtigung der dualen Wirtschaftsstruktur Unterschiede im Einkommen zusätzlich zur Erklärung mit individuellen Merkmalen erklären kann und wahrscheinlich auch eine empirische Aufdeckung von unterschiedlichen Prozessen der Statuszuweisung im Kern- und Peripheriesegment der Wirtschaft ermöglicht.

Auf der Ebene der Gesamtverteilung der Einkommen der ökonomisch Aktiven in der Gesellschaft wird gezeigt, dass die Vorstellung der Segmentierung in der Wirtschaft zu neuen Hypothesen führt, nämlich bezüglich der Entwicklung der Gesamtungleichheit in Abhängigkeit von Merkmalen der dualen Struktur und der Verteilung der Beschäftigten über die Segmente. Solche Hypothesen behaupten u.a., dass früher eine Zunahme und in der jüngsten Vergangenheit und in der Gegenwart eine Abnahme der Gesamtungleichheit gefolgert werden kann. Kurz wird hierbei auch darauf eingegangen, welche Rolle die günstige Stellung der reichen Länder in der Weltarbeitsteilung spielt.

## 1. EINFÜHRUNG

In diesem Aufsatz sollen nicht die zahlreichen theoretischen Bestimmungsgründe der personellen Einkommensverteilung behandelt werden, vielmehr wird ausschliesslich gefragt, welche Bedeutung dem Dualismus in der Wirtschaft, nämlich der Segmentierung der Unternehmen für die Einkommensverteilung zukommt. Hierbei werden einerseits die Folgen für die Einkommensunterschiede zwischen Individuen und andererseits diejenigen für die gesamte Einkommensverteilung in der Gesellschaft zum Thema gemacht. Die Verhältnisse in den reichen Industrieländern sind hierbei Gegenstand.

Der Dualismus in der Wirtschaft ist für einen strukturellen Ansatz beim Problem der Einkommensverteilung insofern von Bedeutung, als dabei Macht und Kontrolle einerseits nicht nur im System der Individuen oder im Klassenverhältnis festgemacht werden, sondern auch im Schichtungssystem der Unternehmen und dass andererseits der Evolutionsprozess der Unternehmen als ein ungleicher Prozess der Entfaltung der Produktivkräfte begriffen wird, der zu einer Hyper-schichtung im System der Unternehmen (Bornschier, 1976) bzw. zu einer dualen Wirtschaft (Averitt, 1968) führt. Dieser ungleiche Entwicklungsprozess führt zu einer Segmentierung zwischen den führenden Unternehmen, die den Kernbereich der Wirtschaft ausmachen, und den zahlreichen, im Evolutionsprozess zurückbleibenden Firmen, die den Peripheriebereich bilden. Auf der theoretisch-deskriptiven Ebene unterscheiden sich Peripheriebereich und Kernbereich der Wirtschaft folgendermassen.

Der Peripheriebereich besteht aus Firmen mit geringen materiellen und organisationellen Ressourcen. Diese Firmen sind typischerweise klein, verwenden arbeitsintensive Produktionsmethoden, operieren geographisch meistens kleinräumig und sind auf eine oder wenige Produktlinien beschränkt. Sie haben viele Konkurrenten, und nicht selten sind sie auch die Zulieferer der Konzerne im Kernbereich, durch deren enorme Nachfragemacht sie dann direkt dominiert werden. Die Profite dieser Firmen sind absolut gesehen klein und unsicher. Und diese Firmen zahlen tiefe Löhne und Gehälter. Peripheriefirmen werden typischerweise von Eigentümern geführt, d.h. die personelle Trennung von Eigentum und Verfügungsmacht ist hier viel weniger ausgeprägt als im Kernbereich der Wirtschaft. Tiefe Profite und Löhne sowie Gehälter ergeben sich aus dem Umstand, dass die Firmen auf vergleichsweise wettbewerbsintensiven Märkten operieren, auf denen die Konkurrenten nicht in der Lage sind, die wirtschaftlichen Kräfte, die sie bestimmen, zu beeinflussen. Das Modell für die Peripheriefirmen geht – abgesehen vom Fall der Zulieferer der Konzerne im Kernbereich – mithin eher in Richtung des "reinen Marktes", wie es in der neoklassischen Theorie der Wirtschaftswissenschaft meistens generell unterstellt wird.

Der Kernbereich weist gemessen an der dominanten ökonomischen Theorie eine untypische Struktur auf: Marktmacht und bürokratische Planung. Die Konzerne in diesem Segment sind gross, manchmal geradezu riesig, anders kann man

die "Prachtexemplare" dort wohl nicht bezeichnen. Diese Konzerne sind kapitalintensiv in ihren Produktionsweisen und operieren auf oligopolistischen Märkten, verfügen daher über einen monopolistischen Spielraum und dominieren die Firmen im Peripheriebereich, direkt (als Kunden z.B., oder sogar durch Konzernierung) und indirekt (z.B. infolge von ungleicher Konkurrenz um knappe Ressourcen, wie z.B. Kredite). Sie sind durch hohe und vergleichsweise stabile Profite gekennzeichnet. Obwohl sie in verschiedenen Bereichen ihrer Tätigkeit über monopolistische Marktstellungen verfügen, sind sie insgesamt stark diversifiziert, sowohl produkt- bzw. dienstleistungsmässig wie auch geographisch, d.h. ihre wirtschaftlichen Chancen sind nicht ausschliesslich an bestimmte Produkte oder kleinräumige Märkte gebunden. Die multinationalen Konzerne sind die typischsten – weil am weitesten entwickelten – Vertreter der Konzerne im Kernsegment, die über dieses hinausgewachsen und in die Kernsegmente der anderen hochentwickelten und unterentwickelten Länder eingedrungen sind. Die Organisationsstrukturen der Konzerne im Kernbereich der Wirtschaft sind komplex und bürokratisch. Die Manager und Experten, obgleich hierarchisch stark gegliedert, verfügen über viel Macht und Kontrolle aufgrund ihrer Positionen und erzielen hohe Gehälter. Auch die einfachen Angestellten und Arbeiter erzielen im Vergleich zu den Beschäftigten im Peripheriesegment deutlich höhere Gehälter und Löhne, und sie gehören in der Regel zu den grossen und einflussreichen Gewerkschaften.

Die Absetzung der beiden Segmente in der Wirtschaft erfolgt entlang der Schichtungsdimensionen: materielle Ressourcen, organisationelle Ressourcen, Funktionsweise der Beschaffungs-, Absatz- und Arbeitsmärkte. Daraus ergibt sich sekundär für die arbeitenden Menschen, dass der Kernbereich andere Arbeitsplätze, andere Karrieremöglichkeiten und höhere Löhne und Gehälter anbieten kann als der Peripheriebereich. Und wegen der personellen Trennung von Eigentum und Verfügungsmacht bei den grösseren Unternehmen sind die Chancen, als Unternehmer die drei funktionellen Einkommensarten (Unternehmerlohn, Unternehmergewinn und Zins auf das Eigenkapital) zu kumulieren, weitgehend auf Tätigkeiten im Peripheriebereich beschränkt.

Die Einheiten dieser Schichtung, die sich erst sekundär für die Beschäftigten auswirkt, sind die Unternehmen und nicht z.B. Branchen (Bornschiefer, 1976). Averitt drückt dies früher auch unmissverständlich aus, wenn er schreibt: "(A)uch wenn viele Kernbereichsfirmen in gewissen Schlüsselindustrien tätig sind, so ist es doch wirtschaftliche Grösse und nicht industrielle Zugehörigkeit, wodurch die Firmen im Kernbereich definiert sind" (Averitt, 1968, 66). Eine Rückbesinnung darauf scheint mir deshalb nötig, weil die Segmentierung bislang nur mit Industriedaten operationalisiert werden konnte.<sup>1</sup>

1 Dadurch schwächt man die empirische Erklärungskraft des Dualismuskonzeptes ab, denn nicht selten weisen selbst "Kernbereichsindustrien" in variablem Umfang auch Peripheriefirmen auf. Natürlich gibt es Schlüsselbranchen, wie den Automobilbau z. B., in denen nur Kernbereichskonzerne zu finden sind. In anderen Branchen ist das aber nicht so ausgeprägt, z. B. ist an die Chemie zu denken. Andererseits gibt es Branchen, in denen die meisten, aber eben nicht alle Firmen



Die bisher elaborierteste Umsetzung der Segmentierungsvorstellung für den Prozess der individuellen Statuszuweisung haben Tolbert, Horan und Beck (1980) für die Vereinigten Staaten vorgelegt. Allerdings haftet auch dieser Operationalisierung aus Gründen der Datenverfügbarkeit immer noch der erwähnte Mangel an, dass sie auf – zwar feingliedrigen – Wirtschaftsbranchen und nicht auf den eigentlichen Elementen der Schichtung, den Unternehmen, gründet. Die Autoren gehen von 215 Branchen aus, die alle Arbeitsplätze in der nordamerikanischen Wirtschaft umfassen und charakterisieren diese mit 17 Variablen.<sup>2</sup>

Zunächst einmal weisen die Korrelationsergebnisse ihrer Analyse dieser 17 Variablen auf, dass der Segmentierung eine ausgesprochene Machtschichtung zugrundeliegt. Kapital, Umsatz und Profit korrelieren sehr stark untereinander und stehen im Zentrum der Machtdimension. Diese Macht wird eingesetzt, um die für die Unternehmensspitze wichtige Umwelt zu beeinflussen und zu kooptieren: die Belegschaft, das politische System, die Abnehmer und die Kapitalgeber. Es ergeben sich nämlich sehr hohe Korrelationen zwischen der Höhe der Profite und der absoluten Höhe der Nebenvergünstigungen für die Belegschaft, den Zuwendungen von Geldern für politische Zwecke und den Werbeausgaben (Tolbert et al., 1980, 1104). Eine Fülle von materiellen Ressourcen charakterisiert mithin den Kernbereich. Diese Ressourcen werden eingesetzt, um die Umwelt der Konzernspitzen zu beeinflussen und um sich dieser Umwelt gegenüber zu legitimieren.

Von den 17 Variablen schliessen die Autoren 8 aus, weil sie sich als redundant erweisen, d.h. sie korrelieren so hoch mit anderen Variablen, dass sie keinen zusätzlichen Informationsgewinn bringen. Mit den verbleibenden 9 Variablen führen sie eine Faktorenanalyse durch. Mit einer Faktorenanalyse versucht man, verschiedene Variablen auf gemeinsame zugrundeliegende Dimensionen (Faktoren) zurückzuführen. Entsprechend ihrer Ähnlichkeit mit diesen Dimensionen "laden" dann diese Variablen auf solchen Faktoren. Das Ergebnis ihrer Faktorenanalyse weist auf, dass die Branchenmerkmale auf eine Weise laden, die mit der Konzeption der dualen Wirtschaft vereinbar ist. Die Unterschiede bei den Branchenmerkmalen lassen sich weitgehend auf einem Faktor abbilden. Die Branchen mit grossen Unternehmenseinheiten (durchschnittliche Beschäftigtenzahlen) verfügen über Marktmacht im engeren Sinne (Konzentrationsgrad) und über absolut hohe Gewinne. Damit einher gehen bestimmte organisationelle Strukturmerkmale (eine hohe Quote von Ueberwachungs- und Stabspersonal im Verhältnis zu den Produktionsarbeitern) und hohe durchschnittliche Jahresverdienste. Einher mit der Macht der Unternehmen in diesen Branchen auf Produkt- und Arbeitsmärkten

dem Peripheriebereich zuzuordnen sind. Ein Beispiel hierfür ist der Einzelhandel. Und die Ausnahmen dabei sind die grossen Einzelhandelshäuser und -ketten, in der Schweiz z. B. die Migros, in den Vereinigten Staaten z. B. Sears, Roebuck.

- 2 Aus praktischen Gründen der Datenverfügbarkeit für einzelne Variablen müssen sie dabei ihre sehr detaillierten Branchen zu 55 aggregieren.

geht die Gegenmacht der Arbeitnehmer (gewerkschaftlicher Organisationsgrad). Die Beschäftigten im Kernbereich haben vergleichsweise stabile Arbeitsverhältnisse mit kontinuierlicher Arbeit (Betriebstreue, Zahl der geleisteten Wochenstunden) und wechseln seltener den Arbeitgeber (Fluktuation).

Aufgrund ihrer Faktorenanalyse bestimmen Tolbert, Horan und Beck (1980) dann eine einzige Segmentierungsvariable und unterscheiden damit einen Kern- und einen Peripheriebereich in der Wirtschaft. Eine repräsentative Auswahl von 62'568 Personen über 16 Jahre <sup>3</sup> verteilt sich 1976 zu 45% auf Beschäftigungen im Kernbereich, 55% entfallen auf den Peripheriebereich in der Wirtschaft der Vereinigten Staaten. Die durchschnittlichen jährlichen Verdienste liegen mit \$ 10'638 im Kernbereich um 72% über denen im Peripheriebereich (\$ 6'198).<sup>4</sup> Die Unterschiede bei den jährlichen Verdiensten sind *innerhalb* des Peripheriebereichs deutlich grösser als *innerhalb* des Kernbereichs. Frauen und Farbige machen einen grösseren Teil der Arbeitskräfte im Peripheriebereich aus. Weiter ist das Berufsprestige der Beschäftigten im Kernbereich im Durchschnitt höher. Die formale Bildung, gemessen an der Zahl der absolvierten Jahre unterscheidet sich zwischen den Segmenten nicht wesentlich. Aus der früheren Studie von Beck et al. (1978) wissen wir aber, dass die Häufigkeit von höheren Schulabschlüssen (Zertifikate) im Kernbereich grösser als im Peripheriebereich ist. Dieses letzte Ergebnis ist mit der Wiederholungsstudie von Zucker und Rosenstein (1981) allerdings wieder infrage gestellt worden, die bei Verwendung der Segmentierungsklassifikation von Tolbert et al. (1980) sowie der von Beck et al. (1978) z.T. leicht abweichende Befunde berichten. Allerdings verwenden sie ein sehr viel kleineres Sample als Tolbert et al. (1980).

Im folgenden geht es zunächst darum, die Vorstellung einer dualen Struktur in der Wirtschaft bei der Erklärung der Unterschiede im Einkommen von Individuen heranzuziehen. Daran anschliessend wird der Frage der Beeinflussung der gesamten personellen Einkommensverteilung durch diese duale Struktur nachgegangen.

3 Männer und Frauen, die gegenwärtig beschäftigt sind oder aber in den letzten 5 Jahren beschäftigt waren und momentan auf Stellensuche sind.

4 Die einkommensmässige Absetzung der beiden Segmente in anderen hochentwickelten Ländern dürfte sich in vergleichbaren Grössenordnungen bewegen, siehe Fussnote 12.

## 2. EINFLÜSSE AUF UNTERSCHIEDE IM EINKOMMEN BEI INDIVIDUEN

Verschiedene neuere Statuszuweisungsstudien haben die Dichotomie "Beschäftigung im Kernbereich oder im Peripheriebereich der Wirtschaft" zusätzlich zu den Statusvariablen der Individuen für die Erklärung von Verdienstunterschieden eingeführt (Bibb und Form, 1977; Beck et al., 1978; Lord and Falk, 1980; Tolbert et al., 1980). Der Erklärungsgewinn bei den Einkommensunterschieden zwischen Individuen durch Einbezug dieser Strukturvariable ist deutlich. Das sind ganz ähnliche Ergebnisse, wie sie schon früher für die dem Dualismus zugrundeliegenden zentralen Merkmale der Arbeitgeber gefunden worden sind, nämlich für die Unternehmensgrösse und die Marktmacht (gemessen am Konzentrationsgrad).

Bei diesen Studien ist zu nennen: die Abhängigkeit der Verdienste von der Unternehmens- oder Betriebsgrösse (Bornschier, 1976; Stolzenberg, 1978; Lewin, 1982) und vom Konzentrationsgrad der Industrie (Weiss, 1966). Auch beim Vergleich von Industrien war man schon früher zu entsprechenden Ergebnissen gekommen. Je konzentrierter die Industrie und je höher die Durchschnittsgrösse der Firmen in der Industrie, desto höher sind dort die Löhne und Gehälter (Brown, 1962; Stoikov und Raimon, 1968), und zwar gilt dies auch, wenn man die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur berücksichtigt. Die früheren Ergebnisse erlauben auch den Schluss, dass die höheren Verdienste in grossen und marktmächtigen Unternehmen zwar für alle Beschäftigungsränge, also auch für die untersten gelten, aber für die obersten Ränge (Firmenchefs) deutlich ausgeprägter sind (Bornschier, 1976, 303 ff.).

Die neueren Statuszuweisungsstudien haben die interessante zusätzliche Frage gestellt, ob nicht Unterschiede im Statuszuweisungsprozess zwischen dem Kern- und dem Peripheriebereich vorhanden sind. Anders ausgedrückt wird gefragt, ob die "Erträge" von individuellen Statusmerkmalen beim Einkommenserwerb sich nicht in den beiden Segmenten (Beck et al., 1978; Tolbert et al., 1980) bzw. zwischen kleinen und grossen Betrieben (Stolzenberg, 1978, Lewin, 1982) unterscheiden. Solche Unterschiede sind in der Tat aufgewiesen worden, und zwar insbesondere bezüglich der Rolle der Schulbildung sowie der Schulabschlüsse, der Berufserfahrung und der Betriebstreue, des Geschlechts und der Ethnie (Rasse in den USA). Allerdings sind solche Unterschiede neuerdings durch die Wiederholungsstudie von Zucker und Rosenstein (1981) teilweise wiederum in Zweifel gezogen worden.

Die formale Schulbildung wirft bei Beschäftigung im Kernsegment (bzw. in grösseren Betrieben: Stolzenberg, 1978) einen höheren Ertrag ab als bei Beschäftigung im Peripheriesegment. Dies ist auch in der Wiederholungsstudie von Zucker und Rosenstein (1981) bestätigt worden, wenn sie die elaborierte Segmentklassifikation von Tolbert et al. (1980) zugrundelegen. Zudem hatten Beck et al. (1978) aufgewiesen, dass neben der Länge der formalen Schulbildung im Kernbereich viel mehr formale Bildungsabschlüsse, also formelle Zertifikate zählen als im Peri-

periebereich. Dieser Befund konnte von Zucker und Rosenstein (1981, 877) nicht bestätigt werden. Vorderhand bleibt ungeklärt, warum diese Autoren den Befund von Beck et al. (1978) nicht replizieren konnten.

Theoretisch erscheint der frühere Befund von Beck, Horan und Tolbert eines grösseren Ertrages von höheren formalen Bildungsabschlüssen im Kernbereich plausibel, nämlich wegen der ausgeprägteren Bürokratisierung und Professionalisierung in diesem Segment. Dort spielt auch die professionelle Autorität, wie an anderer Stelle begründet (Bornschiefer, 1983a), eine Rolle. Und diese wird mittels Zertifikaten sozial zugeschrieben. Weiter sind im Kernbereich die Hierarchien sowohl ausgeprägter als auch länger. Und die Diskontinuität der Bildungsabschlüsse kommt dem Legitimationsbedarf der ebenfalls diskontinuierlichen Hierarchie entgegen. Der theoretische Grund für den höheren Ertrag der formalen Bildung, insbesondere der Bildungsabschlüsse ist mithin, dass diese Zugang zur Autoritätshierarchie verschaffen. Und die Stellung in der Hierarchie der Autorität ist gekoppelt mit der Belohnungshöhe. Hierfür lassen sich Befunde von Wright (1979, 176 ff.) heranziehen: Formale Bildung hat, sofern sie sich nicht in eine entsprechende Stellung in der Autoritätshierarchie umsetzt, nur einen bescheidenen Einkommensertrag. Der direkte Einfluss der Stellung in der Hierarchie ist viel bedeutender.

Das Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen dem Kern- und dem Peripheriesegment (bzw. grossen und kleinen Unternehmen) ist als ein empirisches Ergebnis hervorgehoben worden, das als konsolidiert zu betrachten ist. Wegen dieses Einkommensgefälles können die Arbeitgeber im Kernbereich eine Auswahl unter den Stellenbewerbern auf dem Arbeitsmarkt treffen. Dadurch schaffen und stützen sie die Herausbildung eines primären Arbeitsmarktes. Diejenigen, die ihre schulische und berufliche Bildung z.B. vor den Abschlüssen abgebrochen haben, können kaum auf diesem primären Arbeitsmarkt konkurrieren. Allgemeiner: Alle Personen, die von sozial definierten Normalbiographien abweichen oder sonst auffällige Merkmale aufweisen, die diskriminiert werden, haben schwerwiegende Handicaps und werden auf den sekundären Arbeitsmarkt abgedrängt.

Die Arbeitskräfte des primären Arbeitsmarktes erhalten bei den Arbeitgebern im Kernbereich firmeninterne Ausbildung, und ihnen stehen berufliche Karrieremöglichkeiten zur Verfügung. Deshalb werden auch von den Arbeitgebern im Kernbereich "Treueprämien" bezahlt, d.h. die Betriebstreue setzt sich für die Beschäftigten in höhere Erträge um als im Peripheriebereich (Lewin, 1982, 49 ff). Dahinter steht ein Nutzenkalkül der Arbeitgeber, die zu verhindern trachten, dass ihnen das am Arbeitsplatz erworbene Wissen und die Investitionen für firmeninterne Ausbildung durch Stellenwechsel von Beschäftigten verloren gehen. In Übereinstimmung hiermit werden für die Variablen Betriebstreue bzw. Länge der Arbeits Erfahrung im Kernbereich höhere Erträge ermittelt als im Peripheriebereich (Beck et al., 1978; Tolbert et al., 1980; Zucker und Rosenstein, 1981; Lewin, 1982).

Der Umstand, dass sich der Kernbereich einen primären Arbeitsmarkt schafft und der sekundäre Arbeitsmarkt den Firmen des Peripheriebereichs für die Rekrutierung ihrer Arbeitskräfte übrig bleibt, schliesst nicht aus, dass es auch bei



den Arbeitgebern im Kernbereich eine Segmentierung entlang der Linie: Stammebelegschaft gegenüber Randbelegschaft gibt (vgl. z.B. Lewin, 1982, 63 f.). Als Puffer für die Konjunktur und als Reserve für die negative Auslese spielt der sekundäre Arbeitsmarkt im Sinne einer Randbelegschaft auch in Kernbereich eine gewisse – wenn gleich geringere – Rolle als im Peripheriebereich der Wirtschaft.

Als Mitglieder der Randbelegschaft haben auch Personen, die keine Normalbiographie aufweisen oder sozial diskriminiert werden, Zugang zu Beschäftigungen im Kernbereich. Die Personen, die im Kernbereich zur Randbelegschaft gehören, sind aber weitgehend vom Uebertritt in die Stammebelegschaft, damit von firmeninterner Ausbildung und vom beruflichen Aufstieg ausgeschlossen. Da sie für den Kernbereich viel weniger wichtig sind, müssen sie auch viel weniger materiell entschädigt und dadurch an die Arbeitgebengebunden werden. Deshalb ist zu erwarten, dass hauptsächlich die Stammebelegschaft im Kernbereich materiell grosszügig entschädigt und dadurch an die Arbeitgeber gebunden werden.

Für diese Erwartung spricht der Befund, dass bei vollzeitarbeitenden weissen Männern in den Vereinigten Staaten – alles Charakteristika der Zugehörigkeit zur Stammebelegschaft – die Einkommensunterschiede zwischen Kernbereich und Peripheriebereich deutlich höher sind als beim Vergleich aller Arbeitskräfte, also unter Einschluss der Frauen, der Minoritätsmitglieder und der Teilzeitarbeitenden (Beck et al., 1978, 715). Gut vereinbar mit der vorherigen theoretischen Einsicht ist denn auch der bereits erwähnte Befund von Beck et al. (1978) und Tolbert et al. (1980), dass der Einkommensertrag, der damit verbunden ist, ein Mann oder ein Weisser zu sein, im Kernbereich höher ist als im Peripheriebereich. Mit anderen Worten: Frauen und Farbige sind nach diesem Ergebnis einkommensmässig im Kernbereich mehr diskriminiert als im Peripheriebereich <sup>5</sup>, ein interessanter, weil nicht selbstverständlicher Befund. <sup>6</sup>

- 5 In der Literatur sammeln sich in jüngster Zeit auch Befunde, die auf den ersten Blick paradox erscheinen. Vergleicht man repräsentative Stichproben von *vollzeit*-beschäftigten Frauen einerseits und Männern andererseits, so können mit Qualifizierungsvariablen (Schulbildung berufsspezifische Ausbildung und Berufsprestige) bei Frauen mehr Verdienstunterschiede als bei Männern erklärt werden (Robinson und Kelley, 1979; Lord und Falk, 1980). Meine Erklärung für diesen in der Literatur bislang nicht erklärten Befund ist, dass Frauen hauptsächlich im sekundären Segment des Arbeitsmarktes zu finden sind. Sie sind dadurch von firmeninterner Fortbildung und vom Zugang zur Autoritätshierarchie viel mehr ausgeschlossen als Männer. Insbesondere aber die Karrieremöglichkeiten im Rahmen der Stammebelegschaft bedeuten, dass sich die Belohnungen (Verdienste) mit der Zeit erheblich von den sozial definierten, bildungsmässigen Voraussetzungen auf verschiedenen externen Rekrutierungsstufen lockern. Die Korrelation zwischen formaler Bildung und dem Verdienst bei Männern, die häufiger Karriere machen, ist mithin geringer als bei Frauen. Dies ist dann als Folge der Diskrimination beim beruflichen Aufstieg zu deuten. Robinson und Kelley (1979) führen bei ihrer Analyse auch strukturelle Faktoren ein: Stellung in der Hierarchie der Autorität und Klassenposition, die für Männer viel mehr Einkommensunterschiede erklären als bei Frauen. Ihr Gesamtmodell, das Qualifizierungsvariablen und Strukturvariablen umfasst, weist dann für Männer und für Frauen (jeweils separat ermittelt) einen ziemlich ähnlichen Erklärungsgrad der Verdienstunterschiede auf.

- 6 Allerdings kann die Wiederholungsstudie von Zucker und Rosenstein (1981, 877) diese Unterschiede zwischen den Segmenten nicht (für Frauen) oder nur schwächer (für Farbige) nachweisen. Zumindest im Vergleich zur Studie von Tolbert et al. (1980), die ein Sample von rund 62'500 Personen untersuchen, ist aber zu sagen, dass das Sample der Wiederholungsstudie mit 1584 Beobachtungen viel kleiner ist.



Es ist festzuhalten, dass sich nicht nur die Verdienste, sondern nach den neuen Befunden auch die Art und Weise der Statuszuweisung zwischen dem Kern- und Peripheriebereich der Wirtschaft unterscheiden, wenngleich zu sagen ist, dass die letzteren Befunde noch nicht als konsolidiert gelten können (Zucker und Rosenstein, 1981). Allerdings unterscheiden sich auch die Komposition der Arbeitsplätze und die Merkmale der Beschäftigten sehr deutlich nach den Segmenten. Kann man aus diesen Unterschieden ableiten, dass das Einkommensgefälle in der dualen Wirtschaft verschwände, wenn man die Effekte der genannten Unterschiede ausschaltet? Die Antwort darauf ist nach den vorliegenden Befunden: Nein.

Auch bei gleichen Merkmalen (formale Bildung, Beruf, Berufserfahrung, Geschlecht und Hautfarbe) bestehen erhebliche Unterschiede bei den Verdiensten je nach Plazierung im Kern- oder Peripheriebereich (Beck et al., 1978; Stolzenberg, 1978; Weiss, 1966; Stoikov und Raimon, 1968). Beck et al. (1978) ermitteln im Jahre 1976 in den Vereinigten Staaten in ihrer Stichprobe einen Einkommensunterschied von durchschnittlich \$ 3058 pro Jahr. Bei weissen Männern, die vollzeitarbeiten, sogar einen Unterschied von \$ 5156. Ein Drittel dieses Unterschiedes bei allen Arbeitskräften, und zwei Drittel bei weissen Männern lassen sich nicht auf die Unterschiede bei den untersuchten sozialen Merkmalen zurückführen. Solche Unterschiede wollen wir als "Einkommensprivilegien" im Kernbereich der Wirtschaft bezeichnen.

Je nach Plazierung eines Beschäftigten im Kern- oder Peripheriesegment sind einkommensmässig Privilegien oder Kosten damit verbunden. Wieso kann es überhaupt "Einkommensprivilegien" geben? Gemäss einem ökonomischen Nutzenkalkül sind freiwillige Lohn- und Gehaltszugeständnisse undenkbar. Bringt man die "Einkommensprivilegierung" mit den Legitimationsnotwendigkeiten und den Bindungsversuchen im Kernbereich theoretisch in Zusammenhang (vgl. Bornschier, 1983a), so muss man auf die Anwendbarkeit des ökonomischen Nutzenkalküls nicht verzichten: Die Unternehmen des Kernbereichs sind dann nämlich gezwungen, ihre Belegschaft materiell zu privilegieren, um Bindung und Legitimation zu sichern und durch materielle Kooperation nicht systemkonforme Forderungen der Beschäftigten zu vermeiden.

Einmal ist durch die Kompensation des Arbeitsleides bereits das Basiseinkommen für Routinearbeit im Kernbereich höher als im Peripheriebereich, jedenfalls bei der Stammbeflegschaft. Das ist theoretisch Folge der Routinisierung, Standardisierung und Formalisierung der Arbeitszusammenhänge in der grossorganisationellen Produktion und Verwaltung im Kernbereich. Dieses Argument besagt nicht, dass nicht auch im Peripheriebereich stark routinisierte Tätigkeiten vorhanden wären. Aber wegen der Konkurrenzbedingungen dieser Firmen kann dort das damit verbundene Arbeitsleid kaum materiell kompensiert werden. Solche Tätigkeiten im Peripheriebereich können in hochentwickelten Ländern auf Dauer entweder nicht weiterbestehen oder es braucht eine ausgeprägte Segmentierung des Arbeitsmarktes, nämlich die Existenz von sozial diskriminierten Gruppen, die solche Beschäftigungen im Peripheriebereich akzeptieren müssen, da sie auf dem primären Arbeitsmarkt keine Chancen haben. Zu denken ist an Fremdarbeiter, nicht selten

auch illegal arbeitende, und Frauen, deren Mobilität auf dem Arbeitsmarkt beschränkt ist z.B. durch die Wohnsitzbestimmung durch den Ehemann.

Allerdings ist nicht nur das Basiseinkommen für Routinearbeit im Kernbereich höher, sondern auch die Einkommen der darauf aufbauenden Hierarchiestufen, weswegen Arbeitsplätze auf vergleichbaren Hierarchiestufen im Kernbereich einen höheren Verdienst abwerfen als im Peripheriebereich. Durch die längeren Hierarchien, die im wesentlichen eine Funktion der Unternehmensgrösse sind, entstehen im Kernbereich viel mehr absolut hohe Einkommen als im Peripheriebereich. Zwar sind in den "Chefetagen" die Einkommen viel höher als das im Peripheriebereich üblich ist, aber wegen der personellen Trennung von Eigentum und Verfügungsmacht weichen diese Einkommen dennoch bedeutend weniger relativ von denjenigen der darunterliegenden Hierarchiestufen ab. Hierfür ist ein empirisches Beispiel angebracht, das sich allerdings nur auf den Kernbereich bezieht.

In den Vereinigten Staaten sind die Einkommen der Konzernleiter (Chief executives) bei den grössten 218 Industriekonzerne von Allen (1981) untersucht worden, einerseits ihre Gehälter plus Nebenleistungen, dann ihre Gewinne aus Aktienoptionen der eigenen Unternehmung und ihre Dividenden auf Aktien der Gesellschaft. Die Analyse von Allen (1981) zeigt: Die Gehälter plus Nebenleistungen der Konzernchefs sind einmal sehr stark abhängig von der Unternehmensgrösse, viel weniger stark vom Geschäftserfolg. Unternehmensgrösse und Geschäftserfolg der Industriekonzerne konstant gesetzt, beträgt das Gesamteinkommen (einschliesslich Gewinne auf Aktionoptionen und Dividenden) bei diesen Konzernleitern rund \$ 1'300'000 im Jahre 1975, wenn sie Eigentümer eines signifikanten Aktienblocks der Firma sind (Kriterium 5% und mehr der Aktien), und rund \$ 500'000, wenn das nicht der Fall ist.

Nehmen wir für einen Moment an, dass das Gehalt der zweitobersten Leitungsebene der Konzerne ungefähr 80% desjenigen des obersten Chefs ausmache.<sup>7</sup> Dann liegt das *Gesamteinkommen* aus der Firma für den Konzernchef bei personeller Trennung von Eigentum und Verfügungsmacht<sup>8</sup> rund um drei Viertel über dem *Gehalt* der nächstunteren Leitungsebene (Faktor 1,75), ist aber bei personeller Einheit von Eigentum und Verfügungsmacht nahezu fünfmal so hoch (Faktor 4,55). Die personelle Einheit von Eigentümer und Verfügungsmächtigen (Geschäftsführung) ist im Kernbereich allerdings die Ausnahme, während sie bei den Firmen im Peripheriebereich die Regel darstellt. Nur bei 15% der grössten 218 industriellen Grosskonzernen, die Allen (1981) untersucht hat, besteht eine solche personelle Einheit (schon da mit Einschränkungen, da der Besitz von 5% der Aktien durch den Konzernchef bereits als Eigentümerkontrolle klassifiziert

7 Der Durchschnitt des reinen Gehaltes inklusive Nebenleistungen beträgt bei allen 218 Konzernchefs \$ 357'500.— im Jahre 1975.

8 Zur Trennung von Eigentum und Verfügungsmacht vgl. die Ausführungen bei Bornschier (1983 c).

wird), während in 85% der Fälle keine signifikanten Aktienbesitzer die Geschäfte der Konzerne leiten. Dies hat auch eine Bedeutung für die Unterschiede in der Einkommensungleichheit zwischen den Segmenten, auf die zurückzukommen ist.

In den Argumenten, warum zwischen den Beschäftigten im Kern- und Peripheriebereich ein Einkommensgefälle besteht, liegen auch schon die Antworten begründet, warum die "Einkommensprivilegien" im Kernbereich nicht über Lohnwettbewerb auf dem Arbeitsmarkt verschwinden. Zunächst einmal drückt sich im Austauschverhältnis: höheres Entgelt zum Zwecke der Kompensation des Arbeitsleides, nämlich der Entsagung beim Anspruch der Person, sich als Subjekt im grossorganisationell vergesellschafteten Arbeitsprozess wiederzufinden, bereits ein gewisses Gleichgewicht aus.

Der Kernbereich zieht insbesondere jene Personen an, die eine ausgeprägte instrumentelle Orientierung an die Arbeit herantragen und für die Karriere und Macht wichtige Werte sind. In diesem Zusammenhang ist auf die Studien zur Instrumentalismusthese in der englischen Industriesoziologie zu verweisen (z.B. Goldthorpe et al., 1968; Ingham, 1970). Damit soll nicht gesagt sein, dass eine solche Übereinstimmung zwischen individuellen Wertprioritäten, den daraus entspringenden Wahlhandlungen und den Möglichkeiten, in den beiden Segmenten der dualen Wirtschaft jeweils entsprechende Arbeitsplätze zu finden, vollkommen oder auch nur vorherrschend sein muss.

Hinzu kommt nämlich die Selektion der Arbeitgeber (Bornschier, 1982). Sie bilden durch ihre Auswahlkriterien, zu denen nicht nur Leistungsfähigkeit für ihre Bedürfnisse, sondern auch Konformität gehören, einen primären Arbeitsmarkt heraus. Die Personen auf dem primären Arbeitsmarkt erhalten, wie bereits erwähnt, firmeninterne Ausbildung, die sie weitgehend gegen Lohnwettbewerb schützt. So macht z.B. die Bereitschaft einer neuen Arbeitskraft, eine bestimmte Arbeit im Kernbereich zu einem tieferen Lohn zu verrichten, diese Arbeitskraft noch nicht produktiver und damit billiger für den Arbeitgeber als die bereits angestellte Arbeitskraft mit Erfahrung und firmeninterner Ausbildung. Die Firma hat bereits in die bewährte Arbeitskraft investiert und lässt sich dies etwas kosten.

Die "Einkommensprivilegierung" widerspricht mithin nicht einem ökonomischen Nutzenkalkül. Sie ist funktional für die Machtentfaltung des Kernbereichs. Dass darunter das Wachstums- und Gewinnpotential der Konzerne nicht leidet, zeigen vergleichende Industriestudien: Die Branchen mit hohem Konzentrationsgrad und grossen Unternehmen zahlen höhere Löhne und Gehälter und realisieren gleichzeitig eine höhere Gewinnspanne (vgl. Bornschier, 1976, 314). Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Macht des Kernbereichs wird mit der "Einkommensprivilegierung" zu legitimieren versucht und diese Privilegierung selbst wiederum mit gesellschaftlich konsensualen Schichtungsmerkmalen verknüpft, die für den Zutritt zur Stammbesellschaft im Kernbereich eine Rolle spielen.

In der dualen Struktur der Wirtschaft sammeln sich im Peripheriebereich so über die Zeit vermehrt Personen ohne gesellschaftliche Normbiographie, sozial Diskriminierte und Karriereverweigerer, die auf dem primären Arbeitsmarkt nicht

konkurrieren können bzw. wollen. Dadurch wird die Absetzung der Segmente deutlich sozial markiert. Eine solche Markierung wird auch durch die Tatsache verstärkt, dass der Peripheriebereich für längere Zeit das Rekrutierungsbecken für die personelle Expansion im Kernbereich gewesen ist. Jene Personen, die die Anforderungen und die Konformitätsansprüche des Kernbereichs erfüllen, hatten zumindest in der Vergangenheit Gelegenheit, im Gefolge der Expansion des Kernbereichs in diesen aufzusteigen.

### 3. EINFLÜSSE AUF DIE EINKOMMENSVERTEILUNG IN DER GESAMTGESELLSCHAFT

Die beträchtliche personelle Expansion des Kernbereichs in der Wirtschaft der hochentwickelten Ländern kann man beispielhaft an der Veränderung der Beschäftigtenanteile in verschiedenen Unternehmensgrössenklassen in diesem Jahrhundert zeigen. Hierbei ist zu bemerken, dass die Unternehmensgrösse zwar ein wichtiges, aber nicht das alleinige Merkmal der Zugehörigkeit zum Kernbereich darstellt. Dahm (1981, 104) hat Zahlen für Deutschland zwischen 1907 und 1970 präsentiert, die eine ziemlich kontinuierliche Konzentration der Belegschaft auf die Grossunternehmen zeigen.

Der Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten stieg in Deutschland (Deutsches Reich bzw. Bundesrepublik) von 9,5 % im Jahre 1907 auf 31,2 % im Jahre 1970. Besonders stark stieg der Anteil der Beschäftigten in Riesenunternehmen mit mehr als 5000 Beschäftigten, nämlich von 2,3 % auf 19,0 % im gleichen Zeitraum. Dagegen steht eine drastische Abnahme der Beschäftigten in Kleinstunternehmen mit 1 bis 9 Beschäftigten, von 43,7 % im Jahre 1907 auf 22 % im Jahre 1970. Die Beschäftigtenanteile in den dazwischenliegenden Grössenklassen sind ziemlich stabil geblieben.

Die Verhältnisse bei der Zahl der Unternehmen liegen natürlich völlig anders. Unternehmen bis zu 9 Beschäftigten machen auch 1970 immer noch den überwältigenden Teil aller Unternehmen aus, nämlich 88,5 %, während jene über 1000 Beschäftigte nur etwas mehr als 0,1 % aller Unternehmen in der Bundesrepublik ausmachen, aber rund ein Drittel der Arbeitskräfte beschäftigen (alle Zahlen nach Dahm, 1981, 107).

- 9 Nach meinen Berechnungen für die Verhältnisse in der Schweiz 1980 war rund jeder Vierte (25,5 %) der ökonomisch Aktiven in der Schweiz im Jahre 1980 in Grossorganisationen mit mehr als 1000 Beschäftigten tätig, nämlich insgesamt 700 000 Personen. Davon entfallen allein etwas mehr als 475 000 Personen auf Arbeitgeber mit 3 000 bis 52 000 Beschäftigten. Die Bezugsgrösse bei meinen Berechnungen ist der "Arbeitgeber", der als ökonomische (Konzern) oder administrative Willenseinheit (Verwaltung) aufzufassen ist, also keine juristische (Unternehmung) oder technisch-ökologische Einheit (Betrieb, Büro). Die 700 000 Beschäftigten konzentrieren sich auf nur ungefähr 170 bis 175 Arbeitgeber. Die Quote von 25,5 % der Beschäftigten bei Arbeitgebern mit mehr als 1000 ist wegen der notwendigen Schätzungen mit einem Schätzfehler behaftet, der aber kleiner als  $\pm 1,5$  % Prozentpunkte sein dürfte.

Diese Quote für die Schweiz im Jahre 1980 liegt deutlich tiefer als diejenige für die Bundesrepublik Deutschland 1970 (mit einer juristischen Definition von Arbeitgebern: Unternehmen). Zur Abhängigkeit der Unternehmensgrössen von der Marktgrösse (intern und extern: Export) sowie von institutionellen Faktoren (vgl. Pryor (1973, 185 ff.) und Bornschieer (1976, 471)).



Dass der Kernbereich der hochentwickelten Wirtschaften über die Zeit enorm viel Beschäftigte aus dem Peripheriebereich dieser Länder absorbiert hat, wird auch aus Ergebnissen der Studie von Wanner und Lewis (1981) über die Verhältnisse in den Vereinigten Staaten deutlich. Die Autoren untersuchen die Mobilität zwischen dem Kern- und Peripheriebereich für eine repräsentative Alterskohorte von Männern in den Staaten, die zwischen 1926 und 1936 in das Arbeitsleben eingetreten sind. Die Dualismusklassifikation, die sie zugrundelegen, stammt von Tolbert et al. (1980), die weiter vorne besprochen wurde.

Bis zum Jahre 1966, nämlich bis zum Alter zwischen 45 und 59 Jahren sind 31 % der untersuchten Alterskohorte von Männern (Weisse und Farbige) stabil im Kernbereich verblieben, und 30 % blieben stabil im Peripheriebereich. Demnach haben rund 61 % der Untersuchten zwischen ihrer ersten Beschäftigung, die sie im Zeitraum 1926 bis 1936 antraten, und ihrer Beschäftigung im Jahre 1966 die Zugehörigkeit zum Kern- bzw. Peripheriebereich nicht gewechselt, während 39 % zwischen den Segmenten mobil waren. Von diesen 39 % Mobilen entfallen 11 % auf eine Mobilität von Beschäftigungen im Kernbereich zu solchen im Peripheriebereich, und 28 % waren mobil vom Peripherie- in den Kernbereich. Mithin ist die Mobilität in den Kernbereich fast dreimal so hoch gewesen wie jene in den Peripheriebereich.

Obwohl es sich bei der Studie von Wanner und Lewis (1981) um eine Kohortenanalyse handelt, kann man daran eine deutliche personelle Expansion des Kernbereichs in den Vereinigten Staaten erkennen, denn es gibt nach den Ergebnissen von Beck et al. (1978, 711) sowie Zucker und Rosenstein (1981, 874) keine nennenswerten Unterschiede im Durchschnittsalter zwischen den beiden Segmenten der dualen Struktur in den Staaten.

In der letzten Phase der beruflichen Laufbahn, nämlich nach dem Alter zwischen 45 und 59 Jahren, nimmt die Stabilität der Segmentzugehörigkeit deutlich zu. Dies haben Wanner und Lewis (1981) für die Veränderung zwischen 1966 und 1976 ermittelt. 48 % sind in dieser letzten Phase der Karriere stabil im Kern- und 35 % stabil im Peripheriebereich. 10 % wechseln in den Peripheriebereich und nur noch 7 % in den Kernbereich. Diese Ergebnisse für den letzten Abschnitt der Karriere können entweder als Alterseffekte gedeutet werden (nach dem Alter von 45-59 Jahren wird kaum noch in den Kernbereich rekrutiert) oder als Stagnation der personellen Expansion des Kernbereichs in den Vereinigten Staaten zwischen 1966 und 1976, nach einer raschen Expansion in der Vorkriegs- und frühen Nachkriegszeit. Ob das eine oder das andere, bzw. sogar beides gilt, bleibt anhand dieser Daten offen.

Die Ergebnisse von Wanner und Lewis (1981) geben keine Hinweise darauf, wie sich die Beschäftigten in jüngster Zeit über den Kern- und Peripheriebereich in den Staaten verteilt haben, da sie nur Männer untersuchen. Wir wissen aber, dass z.B. Frauen stark überproportional im Peripheriebereich vertreten sind. Tolbert et al. (1980) haben im Anschluss an die bisher elaborierteste Dualismusklassifikation (allerdings auf Branchengrundlage), die weiter vorne besprochen wurde, die Verteilung einer repräsentativen Stichprobe von 62'500 ökonomisch



Aktiven für Mitte der 70er Jahre ermittelt: 45 % der ökonomisch Aktiven in den Staaten waren im Kernbereich tätig und 55 % im Peripheriebereich.

Wenn sich die Beschäftigtenanteile über die duale Struktur der hochentwickelten Wirtschaften mit der Zeit so deutlich verschoben haben, dann wird die Frage bedeutsam, ob und welchen Einfluss diese Verschiebung auf die *gesamte personelle Einkommensverteilung* (nach ökonomisch Aktiven) in der Gesellschaft hat und noch haben wird. Die Antwort auf diese Frage ist kompliziert zu finden, dennoch soll ein Antwortvorschlag versucht werden.

Die Bedeutung der Segmentierung in der Wirtschaft für die gesamte personelle Einkommensverteilung, mit ökonomisch Aktiven als Einheiten, kann man anhand von zerlegbaren Ungleichheitsmassen zu zeigen versuchen (vgl. Bornschier, 1983c). Zerlegbare Ungleichheitsmasse gestatten, die Gesamtungleichheit in der Verteilung als zusammengesetzt aus der Ungleichheit *innerhalb* und *zwischen* Segmenten darzustellen, z.B. mit der Varianz der logarithmierten Einkommen (Robinson, 1976; Bourguignon, 1979; Anand und Kanbur, 1981). Die Gesamtungleichheit (Varianz der Logs) ist dann darstellbar als Funktion der Ungleichheit in den beiden Segmenten, den quadrierten Unterschieden im Durchschnittseinkommen (auf der Grundlage von Logarithmen) zwischen den Segmenten und als lineare und quadratische Funktion des Anteils der ökonomisch Aktiven im Kernbereich.<sup>10</sup>

Setzt man die Ungleichheit innerhalb und zwischen Segmenten für die Entwicklung des Arguments konstant, so ist die Gesamtungleichheit allein eine quadratische Funktion der Proportion der Beschäftigten im Kernbereich, mit einem positiven linearen und einem negativen quadratischen Glied.<sup>11</sup> Der Kurvenver-

- 10 Wenn  $\sigma^2$  die gesamte Varianz der logarithmierten Einkommen ("Logs") ist und  $\sigma_1^2$  die Varianz der Logs im Kernbereich sowie  $\sigma_2^2$  im Peripheriebereich, und wenn  $Y$  den Durchschnitt aller logarithmierten Einkommen darstellt und  $Y_1$  sowie  $Y_2$  die entsprechenden Durchschnitte im Kern- sowie im Peripheriebereich, und wenn  $X$  die Proportion der Beschäftigten im Kernbereich symbolisiert ( $1-X$  ist dann die Proportion im Peripheriebereich), dann gilt:

$$\sigma^2 = X \sigma_1^2 + (1-X) \sigma_2^2 + X(Y_1 - Y)^2 + (1-X)(Y_2 - Y)^2$$

Durch Umformung gelangt man zu:

$$\sigma^2 = \sigma_2^2 + \left[ (\sigma_1^2 - \sigma_2^2) + (Y_1 - Y_2)^2 \right] X - (Y_1 - Y_2)^2 X^2$$

- 11 Durch Konstantsetzen gelangt man zu:

$$\sigma^2 = A + BX - CX^2$$

$$\text{Wobei: } A = \sigma_2^2$$

$$B = (\sigma_1^2 - \sigma_2^2) + (Y_1 - Y_2)^2$$

$$C = (Y_1 - Y_2)^2$$

lauf ist umgekehrt U-förmig, mit einer Zunahme der Proportion der Beschäftigten im Kernbereich nimmt die Gesamtungleichheit zunächst zu, dann bei weiterer Zunahme wieder ab. Die Gestalt der Kurve im empirisch bedeutsamen Wertebereich (Proportion im Kernbereich zwischen 0 und 1) hängt allerdings von den Parametern der Funktion ab, nämlich von den Unterschieden der Ungleichheit innerhalb und zwischen den Segmenten.

Der Kernbereich in den Zentrumsländern der Weltwirtschaft hat sich zwar evolutionär aus der einheimischen Wirtschaft heraus entwickelt, weshalb die Absetzung der Segmente oder die Hyperschichtung der Unternehmen hier weniger stark ausgeprägt ist als in den Ländern der Peripherie der Weltwirtschaft, wenn deren Segmentierung durch die Ueberschichtung durch Unternehmen aus den Zentrumsländern stark beeinflusst wird. Dennoch sind auch in den hochentwickelten Ländern, die den Kern der Weltwirtschaft bilden, die Unterschiede im Durchschnittseinkommen zwischen den Segmenten deutlich und mithin für das Problem der gesamten Einkommensverteilung von Belang. Tolbert et al. (1980) schätzen in ihrer bislang umfangreichsten Studie, dass die durchschnittlichen Jahresverdienste im Kernbereich um über 70 % höher liegen als im Peripheriebereich der Vereinigten Staaten. Die Verhältnisse in den anderen hochentwickelten Ländern dürften nicht so verschieden sein.<sup>12</sup>

Obwohl den Kernbereich eine starke Hierarchisierung im Sinne einer langen und feinen Abstufung der Autorität kennzeichnet, ist die interne Ungleichheit des Kernbereichs nicht grösser, sondern kleiner als im Peripheriebereich der Wirtschaft. Vier Gründe sind hierfür theoretisch anzuführen. Einmal ist die distributive Ungleichheit der Beschäftigten über die Arbeitsplätze im Kernbereich trotz der längeren Hierarchien deutlich geringer, nämlich wegen der relativen Abnahme der manuellen Routinearbeit (infolge der Automatisierung) und wegen der grösseren zahlenmässigen Bedeutung der Experten- und Herrschaftsklasse (Stabsstellen und Stellen in der Hierarchie). Weiter verhindert die weitgehende personelle Trennung von Eigentum und Verfügungsmacht im Kernbereich eine ausgeprägte personelle Kumulation von verschiedenen funktionellen Einkommens-

12 Erste, noch ergänzungsbedürftige Evidenzen deuten darauf hin, dass die Verhältnisse in Europa nicht so sehr verschieden von denjenigen in den Vereinigten Staaten sein dürften, was die einkommensmässige Absetzung der Segmente in der dualen Struktur der Wirtschaft betrifft. Als Anhaltspunkt für die Verhältnisse in der Schweiz ist folgendes zu nennen. Z. B. unterscheiden sich die Schweizer Chemie- und Textilindustrie (jeweils repräsentative Branchen des Kern- und Peripheriebereichs) hinsichtlich ihrer Personalaufwendungen (Lohn/Gehalt und Sozialaufwendungen) pro Kopf der Vollzeitbeschäftigten im Jahre 1974/75 um nahezu 60 %, d.h. die Aufwendungen liegen in der Chemie um rund 60 % über denjenigen in der Textilindustrie. Berücksichtigt man noch die unterschiedliche Häufigkeit von Teilzeitarbeit und die Häufigkeit von temporärer Arbeitslosigkeit und von Kurzarbeit (alles in der Textilindustrie häufiger) und die Gratifikationen (in der Chemie substantieller und regelmässiger), so kommt man auf einen Unterschied von weit über 60 % und zwar *ohne* Berücksichtigung der geldwerten Nebenvergünstigungen. Im übrigen ist auch in diesem Zusammenhang auf die Fussnote 1 zu verweisen. Vgl. auch Lewin (1982, 44–49) zur einkommensmässigen Absetzung in der Schweiz 1979, und zwar in Abhängigkeit von der Unternehmensgrösse.

arten (Unternehmerlohn, Unternehmergewinne und Zins auf das Eigenkapital). So dann unterscheiden sich die durchschnittlich tieferen Löhne und Gehälter im Peripheriebereich stark nach Massgabe von produktbegrenzten und lokalen Marktchancen in diesem stärker wettbewerbsmässig organisierten Segment der dualen Struktur. Schliesslich sind Teilzeitarbeit und unstabile Beschäftigung im Peripheriesegment ausgeprägter als im Kernbereich, was zu einer grösseren Streuung der Verdienste im Peripheriebereich beiträgt.

Beck et al. (1978, 711) haben bei ihrer Untersuchung der Verhältnisse in den Vereinigten Staaten nachgewiesen, dass die ungleiche Verteilung der Verdienste, gemessen am Gini-Koeffizienten, im Peripheriesegment deutlich ausgeprägter ist als im Kernsegment.<sup>13</sup> Eine grössere Streuung der Verdienste im Peripherie- im Vergleich zum Kernsegment wird auch in anderen Studien nachgewiesen, z.B. bei Tolbert et al. (1980) und bei Zucker und Rosenstein (1981).

Aufgrund der neueren Ergebnisse für die Ungleichheit innerhalb und zwischen den Segmenten der dualen Struktur in den Vereinigten Staaten kann man Annäherungen für die Parameter der umgekehrt U-förmigen Abhängigkeit der Gesamtungleichheit (vgl. weiter vorne) von der Höhe des Beschäftigtenanteils im Kernsegment erhalten. Gehen wir im Sinne einer Hilfsannahme davon aus, dass sich die Ungleichheit innerhalb und zwischen den Segmenten nicht wesentlich geändert hat, so liegt nach der Formel in Fussnote 11 bei einer Beschäftigung von ungefähr 25 % im Kernbereich ein Maximum der Gesamtungleichheit vor. Bis der Kernsektor 25 % der Gesamtbeschäftigung erreicht, nimmt die Gesamtungleichheit zu, danach nimmt sie bei weiterer personeller Absorption durch den Kernbereich ab. Dies gilt *ceteris paribus*, nämlich bei Konstantsetzung der übrigen Parameter (vgl. Fussnote 10 und 11).

Die Beschäftigung im Kernbereich der Vereinigten Staaten betrug Mitte der 70er Jahre rund 45 % der Gesamtbeschäftigung. Seit geraumer Zeit (Jahrzehnten) dürfte deshalb mit der personellen Expansion des Kernbereichs in den Vereinigten Staaten – *ceteris paribus* – eine Abnahme der Ungleichheit bei der personellen Einkommensverteilung einhergegangen sein, und zwar bei der Verteilung der Einkommen der ökonomisch Aktiven aus ihrer Tätigkeit, nicht der Einkommensverteilung nach Haushalten.<sup>14</sup>

13 Man muss für die Parameterschätzung in einem Zwischenschritt auf die Gini-Koeffizienten abstellen und diese wiederum in die Varianz der Logs umrechnen (vgl. Bornschie, 1983 c), weil die Studien in der Regel auch Arbeitslose und solche mit sehr tiefem Einkommen (z. B. aus Nebenerwerb) berücksichtigen. Durch Nulleinkommen oder sehr tiefe Einkommen wird die Berechnung der Varianz der Logs aus ihren Daten stark verzerrt, denn dieses Ungleichheitsmass hat zwar den Vorteil für die obige Demonstration, dass es zerlegbar ist, aber es ist extrem sensibel gegenüber ganz tiefen und Nulleinkommen.

14 Würde man die Zahlen für die Haushaltseinkommensverteilung zugrunde legen, so dürfte die erwartete Abnahme der Ungleichheit der Einkommensverteilung weniger stark oder sogar gar nicht sichtbar sein. Z.B. nimmt über die Zeit die Zahl der kleinen Haushalte mit geringerem Einkommen zu (in der Schweiz z. B. betrugen die Einpersonenhaushalte 1935 erst 8 %, 1980 waren es 29 %, in einigen

Gehen wir von diesen Anhaltspunkten für die Vereinigten Staaten aus, so können wir auf dieser Grundlage eine Generalisierung für die Zentrumsländer wagen. Wir können begründet vermuten, dass bei diesen Ländern Bedingungen vorliegen, die eine Abnahme der gesamten personellen Einkommensungleichheit mit zunehmender personeller Bedeutung des Kernbereichs erwarten lassen. Eine solche Generalisierung setzt nicht voraus, dass die einkommensmässige Absetzung der beiden Segmente, ihre Unterschiede in der internen Ungleichheit und die relative Bedeutung der Beschäftigung um Kernbereich bei den Zentrumsländern gleich sind wie in den Vereinigten Staaten, sondern nur, dass sie sich in grob vergleichbaren Grössenordnungen bewegen (vgl. auch Fussnote 12).

Wenn es gewisse Unterschiede zwischen den Zentrumsländern bei ihrer einkommensmässigen Absetzung der Segmente und beim Unterschied der Ungleichheit innerhalb ihrer Segmente gibt, dann können sich diese Länder in der Höhe ihrer Gesamtungleichheit der Einkommensverteilung nach ökonomisch Aktiven selbst dann unterscheiden, wenn die personelle Bedeutung des Kernbereichs bei ihnen gleich wäre. Solche Unterschiede zwischen den Zentrumsländern können verschiedene Ursachen haben, u. a. sind sie zurückzuführen auf die Wirtschaftsstruktur (z.B. die Grössenstruktur und die Branchenkomposition), auf Unterschiede in der weltwirtschaftlichen Verknüpfung (beeinflusst auch die relative Bedeutung des Kernbereichs, die hier konstant gesetzt ist) und auf institutionelle Faktoren (z. B. Stärke und Aufbau des Gewerkschaftssystems). Die staatliche Politik im allgemeinen und die Einkommenspolitik im besonderen sind potentiell in der Lage, Einkommensunterschiede zwischen und innerhalb von Segmenten zu beeinflussen. Dasselbe gilt für das Gewerkschaftssystem. Z.B. wird durch die Einbindung von Einzelgewerkschaften in starke Dachverbände die lohnmässige Absetzung der Segmente verringert (Bornschier, 1976, 309 ff.). Wenngleich in diesem Zusammenhang zu erwarten ist, dass dann statt einer ausgeprägten lohnmässigen Absetzung der Segmente eine entsprechend stärkere bei lohnähnlichen Nebenvergünstigungen zu beobachten sein wird.

Trotz solcher Unterschiede zwischen den Zentrumsländern gilt aufgrund der vorangegangenen Ueberlegungen, dass die Gesamtungleichheit bei den Einkommen der ökonomisch Aktiven aus ihrer Tätigkeit mit weiterer personeller Expansion des Kernbereichs abnimmt, weil sie in ihrer Entwicklung nach dem Maximum der umgekehrt U-förmigen Beziehung angelangt sind. Die "Bahnen", die die Entwicklung für die einzelnen Länder in Abhängigkeit vom Beschäftigtenanteil im Kernbereich beschreiben, dürften allerdings je nach Land auf verschiedenen Niveaus von Gesamt-

hochentwickelten Ländern, wie den Niederlanden oder Schweden, kommt man auf eine noch viel höhere Quote). Die Zunahme der kleinen Haushalte ist neben der abnehmenden Kinderzahl und der gestiegenen Anzahl der Scheidungen u. a. auch Folge des wachsenden Wohlstandes und des ausgebauteren Netzes der sozialen Sicherung. Bei der Haushaltseinkommensverteilung werden zudem auf unterschiedliche Weise die Einkommen von verschiedenen ökonomisch Aktiven zusammengefasst. Das gleiche gilt auch für die Einkommensverteilungsdaten auf der Grundlage von Steuerpflichtigen (vgl. für die Schweiz: Rusterholz und Zwicky, 1982).



ungleichheit liegen; und Bahnen für verschiedene Länder können sich u. U. auch kreuzen.

Die ökonomische Macht und die personelle Bedeutung des Kernbereichs in den Zentrumsländern ist verknüpft mit der Rolle dieser Länder in der Weltwirtschaft. Ihre dominante Rolle in der Weltwirtschaft hat nämlich in der Soziogenese ihrer dualen Struktur bedeutet, dass die Impulse für die sich entfaltende Arbeitsteilung und die Akkumulation nicht allein vom heimischen Markt ausgingen. Durch die *weltweite Akkumulation* und die *Ueberkreuzpenetration* der Kernsegmente der Zentrumsländer, bei denen den multinationalen Konzernen als den am weitesten entwickelten Organisationen der Zentrumskerne eine hervorragende Bedeutung zukommt, hat die personelle Bedeutung der Kernbereiche in den Zentrumsländern mehr zugenommen, als wenn die Unternehmen dieser Länder auf den heimischen Markt beschränkt geblieben wären.

Die Stellung der Zentrumsländer in der Weltwirtschaft hat mithin über den personellen Ausbau ihrer Kernbereiche die Entwicklung der gesamten Einkommensungleichheit (ökonomisch Aktive) – zumindest in neuerer Zeit<sup>15</sup> – günstig beeinflusst. Zwar dürfte die weltweite Akkumulation auch bedeutet haben, dass sich der Kernbereich einkommensmässig stärker abgesetzt hat als dies ohne Verknüpfung mit der Weltwirtschaft der Fall gewesen wäre. Aber man kann aufgrund der Zerlegung der Komponenten der Ungleichheit (vgl. vorne) zeigen, dass der Grad der Absetzung keinen Einfluss auf die Tatsache einer Abnahme der Gesamtungleichheit in Abhängigkeit von dem Beschäftigtenanteil im Kernsegment hat, sobald das Maximum der kurvilinearen Beziehung erreicht ist (vgl. auch Bornschieer, 1983c).

Wichtig ist die Folgerung aus unseren Ueberlegungen, dass nämlich die dominante Rolle der Zentrumsländer in der Weltwirtschaft einerseits, aber auch die Penetration der Zentrumsländer durch fremde Multinationale andererseits, die Einkommensungleichheit in neuerer Zeit abgebaut haben dürften, weil dadurch die bereits bedeutende Beschäftigung im Kernbereich weiter zugenommen hat. Was die Penetration durch die Multinationalen aus den Kernbereichen der Zentrumsländer betrifft, sind die Konsequenzen für die personelle Einkommensverteilung völlig unterschiedlich bei Zentrumsländern und bei Peripherieländern. Für Zentrumsländer wird infolge der Penetration – nämlich infolge der Ueberkreuzpenetration zwischen diesen Ländern – theoretisch ein ungleichheitsmindernder Effekt vorausgesagt, und bei Peripherieländern ein ungleichheitsverstärkender Effekt (vgl. Bornschieer, 1983c).

Die Ueberkreuzpenetration zwischen den Zentrumsländern stärkt personell den bereits relativ grossen Kernbereich der Zentrumsländer, während die Penetration der Peripherieländer durch die Organisationen aus den Zentrumsländern nur einen kleinen Teil der betroffenen Gesellschaften erfasst. Und die Marginalisierung, die diesen Prozess der Penetration begleitet, sowie die Funktionsweise der Weltwirtschaft

15 Nachdem das Maximum der kurvilinearen Beziehung zwischen personeller Bedeutung der Beschäftigung im Kernbereich der Wirtschaft und gesamter Einkommensungleichheit der ökonomisch Aktiven erreicht worden war (vgl. weiter vorne).



dürften verhindern, dass der abhängige Kernbereich in Peripherieländern personell über ein Mass expandiert, bei dem die Ungleichheit der gesamten Einkommensverteilung nach dem theoretischen Modell wieder abnehmen würde.

#### 4. SCHLUSSBEMERKUNG

In diesem Aufsatz wurde begründet, welche Bedeutung die Segmentierung der Unternehmen in der Wirtschaft für die personelle Einkommensverteilung haben kann. Die Bedeutung betrifft einerseits Einkommensunterschiede im Rahmen der individuellen Statuszuweisung. Andererseits betrifft sie die Beeinflussung der gesamten Einkommensverteilung in Abhängigkeit von dem Ausmass der Segmentierung, der Ungleichheit innerhalb der Segmente und der Verteilung der Beschäftigten über die beiden Segmente der dualen Struktur in der Wirtschaft. Erst neuerdings erhalten diese Einflüsse ihren gebührenden Platz im Rahmen der Erforschung der sozialen Ungleichheit.<sup>16</sup>

16 Rusterholz und Zwicky (1982) verwenden bei ihrem Vergleich der kantonalen Einkommensverteilungen in der Schweiz auch diese neue theoretische Perspektive neben den herkömmlichen Ansätzen in der Soziologie.

## BIBLIOGRAPHIE

- ALLEN, M. P. (1981), Power and Privilege in the Large Corporation: Corporate Control and Managerial Compensation, *Am. J. Sociol.*, **86** (1981) 1112-1123.
- ANAND, S. & KANBUR, S. M. (1981), Inequality and Development: A Critique, \*Konferenzpapier (Working Group on Income Distribution of the E.A.D.I., (Paderborn) April 1981).
- AVERITT, R. T. (1968), "The Dual Economy. The Dynamics of American Industry" (Norton, New York).
- BECK, E. M.; HORAN, P. M. & TOLBERT, C. M. II (1978), Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination, *Am. Sociol. Rev.*, **43** (1978) 704-720.
- BIBB, R. & FORM, W. H. (1977), The Effects of Industrial, Occupational, and Sex Stratification on Wages in Blue-Collar Markets, *Social Forces*, **55** (1977) 974-996.
- BORNSCHIER, V. (1976), "Wachstum, Konzentration und Multinationalisierung von Industrieunternehmen" (Huber, Frauenfeld und Stuttgart).
- BORNSCHIER, V. (1982), Bildung, Beruf und Arbeitseinkommen. Theoretische Verknüpfungen zwischen verschiedenen Aspekten der sozialen Schichtung, *Z. Soziol.*, **11** (1982) 254-267.
- BORNSCHIER, V. (1983 a), Duale Wirtschaft, Statuszuweisung und Belegschaftsintegration, *Soziale Welt*, Heft 2 (1983).
- BORNSCHIER, V. (1983 b), Eigentum und Verfügungsmacht: Zum korporativen Eigentum, *Studia Philosophica*, (1983 b) Supplementband 12 über: Eigentum und seine Gründe (herausgegeben von Helmut Holzey und Georg Kohler) (Haupt, Bern).
- BORNSCHIER, V. (1983 c), Einkommensungleichheit im internationalen Vergleich. Weltwirtschaft versus Entwicklungsstand als Erklärung, *Soziale Welt* (1983) (Sonderheft: Neue Beiträge zur Theorie der sozialen Ungleichheit) (In Vorbereitung).
- BOURGUIGNON, F. (1979), Decomposable Income Inequality Measures, *Econometrica*, **47** (1979) 901-920.
- BROWN, D. G. (1962), Expected Ability to Pay and Interindustry Wage Structure, *Ind. and Labor Rel. Rev.*, **16** (1962) 45-62.
- DAHM, G. (1981), Eigentumsverhältnisse und kapitalistische Wirtschaftsentwicklung in Deutschland 1870 - 1970, *Diplomarbeit* (bei Prof. Dr. Walter Müller) (Universität Mannheim).
- GOLDTHROPE, J. H.; LOCKWOOD, D.; BECHHOFFER, F. & PLATT, J. (1968), "The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour" (Cambridge University Press, London).
- INGHAM, G. (1970), "Size of Organization and Worker Behaviour" (Cambridge University Press, Cambridge).
- LEWIN, R. (1982), "Arbeitsmarktsegmentierung und Lohnstruktur. Theoretische Ansätze und Hauptergebnisse einer Ueberprüfung am Beispiel der Schweiz" (Schulthess Polygraphischer Verlag, Zürich).
- LORD, G. F. & FALK, W. W. (1980), An Exploratory Analysis of Individualist Versus Structuralist Explanations of Income, *Social Forces*, **59** (1980) 376-391.
- PRYOR, F. L. (1973), "Property and Industrial Organization in Communist and Capitalist Nations" (Indiana University Press, Bloomington and London).
- ROBINSON, S. (1976), A Note on the U-Hypothesis Relating Income Inequality and Economic Development, *Am. Econ. Rev.* **66** (1976) 437-440.
- ROBINSON, R. V. & KELLEY, J. (1979), Class as Conceived by Marx and Dahrendorf: Effects on Income Inequality and Politics in the United States and Great Britain, *Am. Sociol. Rev.*, **44** (1979) 38-58.

- RUSTERHOLZ, P. & ZWICKY, H. (1982), Bestimmungsgründe und Konsequenzen der personellen Einkommensverteilung im Vergleich der Schweizer Kantone, 1950 – 1970, *Bericht III an den Schweizerischen Nationalfonds* (Kredit Nr. 1.086.0.79) (Soziologisches Institut der Universität Zürich, Zürich).
- STOIKOV, V. & RAIMON, R. I. (1968), Determinants of the Differences in the Quit Rate Among Industries, *Am. Econ. Rev.*, **58** (1968) 1283-1298.
- STOLZENBERG, R. M. (1978), Bringing the Boss Back. In Employer Size, Employee Schooling and Socioeconomic Achievement, *Am. Sociol. Rev.*, **43** (1978) 813–828.
- TOLBERT, C.: HORAN, P. M. & BECK, E. M. (1980), The Structure of Economic Segmentation: A Dual Economy Approach, *Am. J. Sociol.*, **85** (1980) 1095-1116.
- WANNER, R. A. & LEWIS, L. S. (1981), Economic Segmentation and the Course of Occupational Career, *Konferenzpapier* (ISA Research Committee on Social Stratification), Paris (April 1981) (Erscheint voraussichtlich in *Social Science Information*).
- WEISS, L. W. (1966), Concentration and Labor Earnings, *Am. Econ. Rev.*, **56** (1966) 96-117.
- WRIGHT, E. O. (1979), "Class Structure and Income Determination" (Academic Press, New York).
- ZUCKER, L. G. & ROSENSTEIN, C. (1981), Taxonomies of Institutional Structure: Dual Economy Reconsidered, *Am. Sociol. Rev.*, **46** (1981) 869-884.

