

Anja Iseke, Martin Schneider\*

## **Transfer of Employment Practices, Varieties of Capitalism, and National Employment Systems. A Review\*\***

**Abstract** – National employment systems are changing primarily through the activities of multinational enterprises (MNEs). In order to understand in how far national employment systems are susceptible to change, we revisit important quantitative empirical studies published since 1994 on the transfer of employment practices within MNEs. Three propositions are derived from a neo-institutional approach, and evidence for all of the three was found when re-analysing the empirical papers. Firstly, human resource practices are more often transferred than industrial relations practices. Secondly, HR practices are more often transferred from a liberal market economy (such as the USA) to a coordinated market economy (such as Germany) than vice versa. Thirdly, some adoption of HR practices common in the USA points to a dominance effect. Overall, the findings show that an uneven change in national employment systems is to be expected from the transfer of practices within MNEs. The limits of the analysis and further routes for research are discussed in the concluding section of the paper.

### **Transfer von Personalpraktiken, Kapitalismusformen und nationale Beschäftigungssysteme: Ein Überblick**

**Zusammenfassung** – Nationale Beschäftigungssysteme verändern sich vor allem aufgrund der Aktivitäten multinationaler Unternehmen. In diesem Beitrag wird die Veränderungsanfälligkeit nationaler Beschäftigungssysteme untersucht, indem seit 1994 veröffentlichte, wichtige empirische Studien zum Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen aufgearbeitet werden. Drei Zusammenhänge, die aus neo-institutionalistischer Perspektive motiviert werden, bestätigen sich in den Studien. Erstens werden Praktiken der Arbeitsbeziehungen seltener transferiert als andere Personalpraktiken („HR-Praktiken“). Zweitens werden HR-Praktiken häufiger aus einer liberalen Marktökonomie in eine koordinierte Marktökonomie transferiert als in umgekehrter Richtung. Drittens weist die Einführung bestimmter „angelsächsischer“ HR-Praktiken auf einen Dominanzeffekt hin. Insgesamt zeigen die Befunde, dass sich nationale Beschäftigungssysteme in Reaktion auf die Entscheidungen multinationaler Unternehmen asymmetrisch verändern. Der Beitrag benennt abschließend bestimmte Grenzen der vorliegenden Analyse und wirft interessante künftige Forschungsfragen auf.

**Key words:** employment systems, varieties of capitalism, transfer of employment systems, multinational enterprises  
(JEL: F23, M50, M54)

---

\* Jun.-Prof. Dr. Anja Iseke, Universität Paderborn, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Warburger Straße 100, D – 33098 Paderborn. E-Mail: anja.iseke@wiwi.upb.de.

Prof. Dr. Martin Schneider, Universität Paderborn, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft, Warburger Straße 100, D – 33098 Paderborn. E-Mail: martin.schneider@notes.upb.de.

\*\* Artikel eingegangen: 5.8.2011  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 20.11.2011.