
VERTEILUNGSLOGIK AUF MÄRKTEN OHNE AUKTIONATOR

Rezension von: Michael Wagner,
Umverteilung und Lohnstruktur,
Campus Verlag, Frankfurt/New York
1981.

Der Titel von Michael Wagners Habilitationsschrift „Umverteilung und Lohnstruktur“ darf nicht dahingehend mißverstanden werden, daß in diesem Buch der Einfluß staatlicher Umverteilungsmaßnahmen auf die Lohnstruktur behandelt wird. Vielmehr versucht der Autor zu zeigen, daß unter den herrschenden Rahmenbedingungen marktwirtschaftlich organisierter Ökonomien Tauschvorgänge sowohl Auswirkungen auf die funktionelle, wie auch auf die personale Einkommensverteilung haben; d. h. die Markttransaktionen führen nicht zu einem verteilungsneutralen Interessensausgleich zwischen den Marktparteien.

Diese Problemsicht widerspricht fundamental dem walrasianischen Marktmodell. Denn auf Märkten, auf denen erst gehandelt wird, wenn der Auktionator jene Preise ermittelt hat, die alle individuellen Mengendispositionen koordinieren, existieren keine Umverteilungsphänomene. Nach erfolgter Tauschrunde hat sich die Vermögensposition der Haushalte nicht verändert, sofern man die Gleichgewichtspreise als angemessenen Bewertungsstandard akzeptiert. Distributions- und Allokationsaspekte sind somit voneinander unabhängig.

Der erste Teil der Arbeit behandelt drei bekannte Ansätze monetärer Konjunkturtheorien, in denen die Koordination inkompatibler Pläne durch Umverteilungsprozesse be-

wirkt wird. Es sind dies die Modelle von Wicksell (Geldzins und Güterpreise), Hayek (Preise und Produktion) und Keynes (Treatise on Money). Diesen monetären Ungleichgewichtstheorien ist eines gemeinsam: Sie implizieren Modelle der funktionellen Einkommensverteilung, die auf nicht-walrasianischen Marktkonzepten beruhen. Die einkommensumverteilenden Preisbewegungen werden durch ex ante unvereinbare Entscheidungen über „Sparen“ und „Investieren“ ausgelöst. Diese Inkongruenz der Entscheidungen kann nur deshalb entstehen, weil das Bankensystem die Unternehmer mit Kaufkraft ausstattet, die nicht über Faktor- oder Gütermärkte erst erworben werden mußte. Besonders genau beschreibt Wagner die Prozeßsequenzen und den Verlauf des Zeitpfades von Mengen- und Preisdispositionen, die bei einer Störung des monetären Gleichgewichts auftreten. Obwohl die drei dargestellten Modelle keine einheitliche Antwort auf die Frage geben, wie die Umverteilung im Verlauf des Konjunkturzyklus abläuft und wie dauerhaft die hervorgerufenen Umverteilungsprozesse sind, so gelangen sie doch vor allem zu zwei wichtigen Einsichten:

1. Die Trennung von Allokations- und Distributionssphäre ist, so man an einer wirklichkeitsnahen Beschreibung der Realität interessiert ist, nicht aufrechtzuerhalten, und
2. die Umverteilung des Volkseinkommens stellt eine wichtige Triebfeder der konjunkturellen Dynamik dar.

Der zweite, umfangreichere Teil der Arbeit steht unter dem Titel „Lohnstruktur und Humankapital auf Arbeitsmärkten ohne Auktionator“. Wagners Ausgangsüberlegung ist folgende: Am Arbeitsmarkt werden Arbeitsplätze gegen „Arbeitskraft“ getauscht. Diese Aussage ist zumindest im Rahmen eines ökonomischen Diskurses keineswegs trivial und besitzt – wie sich noch zeigen wird – eine Reihe

wichtiger Implikationen. Der Autor reiht sich damit in jene neuere Strömung von Arbeitsmarkttheorien ein, die unter dem Begriff „Segmentationsansätze“ zusammengefaßt werden.

Die Theorien des segmentierten Arbeitsmarktes behaupten folgenden Zusammenhang: Eine Ökonomie verfügt über eine fest vorgegebene Anzahl von guten und schlechten Arbeitsplätzen, um die die Arbeitnehmer konkurrieren. Die Arbeitskräfte werden von den Unternehmern nach ihren Hintergrundmerkmalen (Ausbildung, Berufserfahrung, Geschlecht, Rasse etc.) in eine „Warteschlange“ gereiht; die Zuteilung auf die guten Arbeitsplätze erfolgt nach der eingenommenen Position in der Warteschlange. Der Ausgleich von Angebot an und Nachfrage nach Arbeitsplätzen im internen Arbeitsmarkt (gute Arbeitsplätze) ergibt sich nun nicht über Lohnvariationen, sondern über Mengenerationierung. Zwei zentrale Größen sind allerdings im Rahmen dieser Ansätze bisher theoretisch nicht fundiert, nämlich die Lohnstruktur im internen Arbeitsmarkt und die Anzahl der angebotenen Stellen. Wagners besonderes Verdienst ist es nun, dieses Theoriegebäude um eine interessante Erklärung der Lohnstruktur interner Arbeitsmärkte bereichert zu haben.

Aber zurück zur Argumentationsfolge des Buches. Der Autor stellt sich zunächst die Frage: „Wie planen Haushalte das Ausmaß an Humankapitalinvestitionen in den Schulbesuch (primäre Humankapitalproduktion)?“ Die ökonomische Theorie bietet zur Beantwortung dieser Frage das Modell der Humankapitaltheorie an. Die Argumentationskette von Ökonomen wie etwa Jacob Mincer oder Gary Becker ist einfach und anschaulich zugleich: Das laufende Einkommen besteht aus einem Basiseinkommen (das ohne irgendeine Form von Humankapitalinvestition erzielt werden kann) und einer Rendite auf die vergangenen Netto-Investitionen in das Hu-

mankapital. Kennt man nun alle (gegenwärtigen und zukünftigen) Marktpreise, so lassen sich Kosten und Erträge aller möglichen Formen von Humankapitalinvestitionen berechnen. Rationale Agenten werden versuchen, ihre Erträge zu maximieren. In diesem traditionellen, neoklassischen Rahmen ergibt sich eine einheitliche Rendite auf jede Form von Humankapital und diese entspricht sowohl der Profitrate als auch dem Zinssatz.

Empirische Untersuchungen zeigen allerdings, daß die tatsächlich vorgefundene Streuung der Löhne zumindest doppelt so groß ist, wie sie in einem einfachen Becker-Mincer-Modell vollkommener Information und perfekter Märkte sein dürfte. Wagners Erklärung dafür: Haushalte entscheiden unter hoher Unsicherheit über Humankapitalinvestitionen. Denn weder können sie sich kostenlos vollständige Informationen über die laufenden Erträge von Humankapitalinvestitionen beschaffen, noch sind sie in der Lage, Arbeitsverträge bis zu ihrem Austritt aus dem Erwerbsleben abzuschließen. Daher erfolgt die Investition in primäres Humankapital nicht nach einem Barwertmaximierungskalkül (wie dies die Humankapitaltheorie behauptet), sondern nach folgenden Überlegungen: Haushalte haben a-priori-Vermutungen über den Zusammenhang zwischen Schulbildung und erzielbaren Einkommen. Sie versuchen sich daher durch die Wahl einer spezifischen Humankapitalinvestition eine bestimmte relative Position im Einkommensgefüge zu sichern („Kalkül der relativen Position“). Dies ist deshalb möglich, weil spezifische Humankapitalinvestitionen ihren Trägern bestimmte Berufslaufbahnen und – damit verbunden – abschätzbare Einkommenschancen eröffnen.

Zur empirischen Untermauerung seiner Thesen bedient sich Wagner u. a. einer empirischen Studie von Köckeis (Sozialschicht, Wertorientierung und Schulerfolg, Wien 1970) und

demonstriert, daß die a-priori-Vermutungen über den Zusammenhang zwischen Schulbildung und Einkommenschancen im wesentlichen nach der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Schicht differieren. Während rund 70 Prozent der Hilfsarbeiterhaushalte angaben, daß „Glück“ oder „Pech“ im Gegensatz zu Humankapitalinvestitionen die bestimmende Größe für die Einkommenshöhe sei, vertraten in der oberen Schicht nur mehr 13 Prozent diese Position. Die sozial unterschiedlichen Einschätzungen bewirken wiederum Differenzen in den als optimal wahrgenommenen Investitionsniveaus. Damit ergibt sich ein Reproduktionsmechanismus von Einkommensungleichheit, der behauptet, daß die sozioökonomische Lage des Haushaltes maßgeblich die wahrgenommene Humankapitalertragsfunktion bedingt; die schichtspezifische Wahrnehmung ist entscheidend für den Umfang an Humankapitalinvestitionen, die Eltern ihren Kindern angedeihen lassen und dieser wiederum beeinflußt ganz wesentlich die sozioökonomische Position des Haushaltes der nächsten Generation. Freilich stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob die geringe Investitionsfreudigkeit von sozial unterprivilegierten Schichten wirklich nur auf Wahrnehmungsdifferenzen im Hinblick auf die Humankapitalerträge oder nicht vielmehr auch auf deren finanzielle Restriktionen zurückzuführen sind?

Die Humankapitalproduktion erfolgt nicht nur in privaten Haushalten und spezialisierten Bildungseinrichtungen, sondern auch in Betrieben (sekundäre Humankapitalproduktion). Vielfach ist für eine bestimmte Produktionsform entsprechend spezifisch geformtes Humankapital am Arbeitsmarkt nicht erhältlich. Eine Unternehmensgestaltung, die auf eine langfristige Profitabilität abzielt, erfordert daher eine Kuppelproduktion von Gütern und betrieblichem Humankapital. Die effiziente Produktion

und langfristig gesicherte Verwertung dieses Humankapitals läßt sich nur über die Errichtung interner Arbeitsmärkte verwirklichen. So etwa etablieren Unternehmen, um eine effizientes Training zu gewährleisten, Senioritätsprinzipien. Denn nur unter der Voraussetzung, daß jene älteren, routinierten Arbeitskräfte, die die Vermittlerfunktion von betriebsspezifischen Kenntnissen übernehmen müssen, nicht der Gefahr einer Verdrängung durch neueintretende, jüngere Arbeitskräfte ausgesetzt sind, wird der betriebsspezifische Ausbildungsprozeß auch funktionieren. Da überdies der Betrieb an einer möglichst langen Nutzung des Humankapitals interessiert ist, müssen betriebsinterne Karrieren geschaffen werden. Denn damit findet der Arbeitnehmer im Unternehmen bessere Verwertungsmöglichkeiten seines Humankapitalpotentials als auf externen Arbeitsmärkten.

Auf internen Arbeitsmärkten fixiert der Unternehmer die Lohnsätze; sie stellen einen wichtigen Teil des innerbetrieblichen Anreizsystems dar. Damit ist aber die traditionell postulierte unmittelbare Beziehung zwischen individuellem Wertgrenzprodukt und Lohnsatz keineswegs mehr eindeutig. Denn der Unternehmer wird jene Kombination von Arbeitsplatzstruktur und Lohnschema wählen, die ein ertragsoptimales Leistungsniveau des betrieblichen Humankapitals ergibt. Es mag für Unternehmen durchaus profitabel sein, bestimmte Arbeitsplätze höher zu entlohnen, als dies zur Beschaffung der notwendigen Arbeitskräfte erforderlich wäre, sofern dadurch Arbeitnehmer auf den nachgeordneten Unterbenenpositionen zu vermehrter Produktivität veranlaßt werden. Damit aber müssen die betriebsoptimalen Lohnsätze keineswegs mehr markträumend sein.

Abschließend versucht Wagner zu zeigen, welche Strategien die Marktparteien bei Ungleichgewichten ergreifen werden und welche Implika-

tionen sich daraus für den gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarkt ergeben. Wenn der Lohnsatz in ein anreizoptimales System relativer Löhne eingebettet ist, so wird klar, daß auch bei Arbeitsmarktungleichgewichten keine oder nur geringe Variationen des Lohnschemas sinnvoll erscheinen. Je weiter die arbeitsplatzexternen Produktivitätseffekte des Lohnsatzes reichen, desto schlechter eignet sich der Lohnsatz als Anpassungsvariable für den Unternehmer. Er reagiert vielmehr mit einer Veränderung der Einstellungserfordernisse. Da somit die Löhne am internen Arbeitsmarkt von den Unternehmern kaum variiert werden, kann ein Arbeitnehmer einen entsprechenden Arbeitsplatz nicht durch das Senken seiner individuellen Lohnforderung erhalten. Er wird jedoch seine Lohnvorstellungen revidieren, falls er über längere Zeit erfolglos eine Stelle sucht. Nachdem jedem Arbeitsplatz ein starrer Lohn zugeordnet ist, bedeutet dies, daß er einen „schlechteren“ Arbeitsplatz akzeptieren wird. Diese durch die Mengenerationierung ausgelösten Verdrängungseffekte von niedrig qualifizier-

ten durch höher qualifizierte Arbeitnehmer führen dazu, daß vor allem Hilfsarbeiter und Jugendliche, die nur geringe oder gar keine betriebspezifische Qualifikation vorweisen können, in Rezessionen die Hauptlast der Arbeitslosigkeit zu tragen haben.

Das Buch „Umverteilung und Lohnstruktur“ ist für den an Arbeitsmarkt- und Verteilungsproblemen Interessierten sicherlich mit Gewinn zu lesen. Es besticht vor allem durch eine ausgezeichnete didaktische Aufbereitung und eine geschickte empirische Illustration der dargestellten theoretischen Konzeption. Besonders der zweite Abschnitt bietet eine Fülle von interessanten und neuen Thesen über die Wirkungsmechanismen der sequentiellen Tauschstruktur auf Arbeitsmärkten. Dieser Modellansatz bedarf sicherlich noch in manchen Bereichen einer tieferen theoretischen und empirischen Fundierung. Insofern eröffnet diese Arbeit auch ein Feld für künftige Forschung auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Verteilungstheorie.

Josef Christl