
DER ARBEITSMARKT IN DER ÖKONOMISCHEN THEORIE

Rezension von: Robert M. Solow, *The Labor Market as a Social Institution*, Basil Blackwell, Oxford 1990, 116 Seiten.

I. Lange Zeit konnte man die Position von Ökonomen zum Phänomen des Arbeitsmarktes in vier Gruppen einteilen:

Eine kleinere Gruppe neoklassischer Ökonomen (à la Milton Friedman) glaubte, er sei ein Markt wie jener für Äpfel, Birnen oder Schuhe, und propagierte diese Sicht vehement als adäquates Interpretationsmuster für die Realität. Dies war mitunter mit einer auf J. B. Clark zurückgehenden Ideologie verbunden, wonach die Grenzproduktentlohnung auf dem Markt eine „gerechte“ Kompensation für sozial wertvolle Leistungen sei.

Eine größere Gruppe neoklassischer Ökonomen indes hatte – angesichts verbreiteter Ungleichgewichte auf diesem Markt – Skrupel, aus der üblichen Marktanalyse in der hemdsärmeligen Manier eines Friedman wirtschaftspolitische Konklusionen abzuleiten. Soweit die Abläufe am Arbeitsmarkt analytisch thematisiert wurden, geschah dies mangels eines besseren alternativen Modellrahmens gleichwohl innerhalb des üblichen Marktmodells. Ein Beispiel dafür ist Hicks' „Theory of Wages“ (1963).

Eine dritte Gruppe verwahrte sich – anknüpfend an die ricardianische Klassik – gegen jede preistheoretische Analyse des Geschehens auf den Märkten für Produktionsfaktoren und mahnte eine Rückkehr zu einer klassentheoretischen Betrachtung der Verteilung an. Die Verdienste dieser Schule bestehen in der Formulierung

einer theoretischen Kritik an der „neoklassischen Orthodoxie“ – vor allen Dingen an der zuerst genannten ideologisierten Version derselben. Daß aus dieser Schule viele neue Einsichten in jene Spezifika gekommen wären, welche die Marktbeziehungen auf Arbeitsmärkten von jenen auf anderen Märkten unterscheiden, kann jedoch schwerlich behauptet werden.

Schließlich gab es eine vierte – nicht sehr kohärente – Gruppe von Ökonomen, deren einzige Gemeinsamkeit darin bestand, unkonventionell nach Erklärungsmöglichkeiten für jene Asymmetrien und typischen Ungleichgewichte gesucht zu haben, welche den Arbeitsmarkt eben doch von anderen Märkten unterscheiden. Kalecki gehört dazu, auch Erich Preiser, Samuel Bowles und Herbert Gintis, um nur ein paar zu nennen. Bei nicht wenigen aus dieser Gruppe haben die partiell sehr scharfsinnigen Marxschen Beobachtungen zur Natur von Arbeitskontrakten fortgewirkt. Bemerkenswert dagegen ist, wie wenig lange Zeit jener Fundus von Ideen zur Funktionsweise des Arbeitsmarktes genutzt wurde, der bei Autoren wie Smith, J. St. Mill und vor allem Marshall erschließbar gewesen wäre.

II. Die eben präsentierte Einteilung ist – erfreulicherweise – überholt. In den letzten Jahren ist die Beschäftigung mit „Arbeitsmärkten als sozialer Institution“ vom Rand weg ein erhebliches Stück ins Zentrum der ökonomischen Analyse gerückt – vertreten etwa durch Autoren wie Joseph Stiglitz oder Robert Solow. Es ist wohl nicht übertrieben zu sagen, daß es heute nicht mehr als „gute Theorie“ gelten kann (sondern als Ideologie gelten muß), den Arbeitsmarkt ausschließlich als Markt wie jeden anderen anhand konventioneller Marktanalyse abzuhandeln. Die theoretischen Innovationen, welche dahinter stecken, sind unter den Überschriften „Effizienzlohn-Theorie“ und „Insider-Outsider-Theorie“ bekannt. Worum es

dabei geht, kann sehr gut in Solows Buch nachvollzogen werden. Dieses ist mehr eine sehr engagierte und ohne allzu großen Aufwand zugängliche Einführung in die Ideenwelt dieser neuen Theorien als eine umfassende Übersicht. Die drei Kapitel wurden als Gastvorlesungen an der Universität Berkeley gehalten und sind durch einen lebendigen Vortragsstil geprägt. Zwei Appendices enthalten einfache technische Darstellungen als Ergänzung des sonst durchwegs nicht formal gestützten Textes. Den Kapiteln sind darüber hinaus nützliche „Bibliographical Notes“ angefügt, in welchen nicht nur auf zentrale Beiträge zur Diskussion verwiesen wird, sondern diese auch in knapper Weise inhaltlich charakterisiert und z. T. auch kommentiert werden.

III. Das Buch ist schön strukturiert. Im ersten Kapitel wird die Empirie von Arbeitsmärkten nach Hinweisen auf deren „Sonderstellung“ befragt. Es wird eine Übersicht über Studien geboten, welche auf eine mögliche Rolle von sozialen Normen, Fairness, sozialem Status und anderen Momenten deuten, welche dazu führen könnten, daß Löhne und Arbeitsplätze noch andere Dimensionen besitzen als „übliche“ Preise und Mengen. Hicks hatte demgegenüber zum Begriff der „fair wages“ kurz und knapp bemerkt: „These rules of fairness and justice are simply rough-and-ready guides whereby the working of supply and demand is anticipated.“ (Hicks 1963, S. 80)

Die Sonderstellung von Arbeitskontrakten hängt damit zusammen, daß Berufstätigkeit oft Teil der persönlichen Identität ist. Schon deshalb ist es z. B. möglich, daß das Freizeit-Einkommens-Kalkül der Mikroökonomik eine unzureichende analytische Basis für eine Erörterung von Arbeitslosigkeit ist. Insbesondere aber definiert die berufliche Stellung in einer „Erwerbsgesellschaft“ typischerweise zu einem sehr bedeutenden Teil die Be-

ziehungen zur Gesellschaft als Ganzes. Diese teilweise in grundlegende gesellschaftsphilosophische und soziologische Probleme hineinführenden Fragen werden von Solow unpräventios, treffsicher und mit einer wohlthuenden Abwesenheit von fachökonomischer Arroganz diskutiert.

Der inhaltliche Kern folgt aber im zweiten Kapitel, in dem Solow die neuen Antworten auf die alte Frage präsentiert: „Warum ist in kapitalistisch-marktwirtschaftlichen Ökonomien dauerhafte unfreiwillige Arbeitslosigkeit auch dann möglich, wenn keine Beschränkungen sichtbar sind, die das Sinken des Lohnsatzes in Richtung markträumendes Gleichgewicht verhindern?“ Zunächst werden hier die Grundgedanken der Effizienzlohntheorien referiert. Deren gemeinsamer Ausgangspunkt ist die Idee, daß Arbeiter typischerweise „einige Kontrolle über ihre Produktivität haben“ (S. 32; genauer müßte man sagen: über die Intensität ihrer „Anstrengung“). Auf Arbeitsmärkten wird Arbeit nicht in Form wohldefinierter „Effizienzeinheiten“ getauscht. Anstrengung und Leistung sind oft nicht direkt beobachtbar und noch weniger gegenüber Dritten (etwa Gerichten) verifizierbar. Es sind nun verschiedene Mechanismen denkbar, welche die Arbeiter dazu motivieren, sich mehr anzustrengen. U. a. ist es vorstellbar, daß die Leistung nicht unabhängig davon ist, ob man das Gefühl hat, für die Arbeit „fair“ entlohnt zu werden. Daß Lohnsätze nicht unter ein gewisses Minimum sinken, wird hier also auf Gründe zurückgeführt, die in der Natur der Arbeits-Kontraktbeziehung liegen.

Sodann wird die Insider-Theory referiert. Diese stellt auf den Umstand ab, daß Belegschaften von Firmen als Team nur zu gewissen Kosten ersetzbar sind. Dies setzt sie gegenüber der Firma in eine so starke Bargaining-Position, daß sie sich regelmäßig einen Teil der von der Firma generierten

Renten erkämpfen können. Einzelne Outsider, welche die (Rentenelemente enthaltenden) Löhne der Insider unterbieten, werden von den Insidern so belästigt, daß die Produktivität sinkt und die Anstellung von Outsidern für die Firma unrentabel wird.

Ein Problem dieser Theorie ist, daß der Zustand einer persistenten Schichtung der Gesellschaft in Insider und arbeitslose Outsider kein Gleichgewicht ist. Solange dies aber nicht der Fall ist, ist dieser modellmäßig abgeleitete Zustand keine gute Erklärung der Realität. Warum, so kann man sich nämlich fragen, *versuchen* die Arbeitslosen nicht wenigstens, durch Unterbieten der herrschenden Löhne einen Wettbewerb um die existierenden Arbeitsplätze zu induzieren und die Renten der Insider wegzukonkurrieren? (Sie hätten dabei kaum etwas zu verlieren, denn auch eine schlechte Chance auf eine Anstellung ist allemal besser als die sichere Arbeitslosigkeit.) Genau diese Frage versucht Solow etwas detaillierter zu beantworten. Er entwickelt ein Modell, in dem eine soziale Norm des „Nicht-Unterbietens“ Gleichgewicht einer spieltheoretisch formulierten Arbeitsmarkt-Situation ist: Wenn erwartet werden kann, daß sich alle an diese Norm halten, dann ist ein individuelles Abweichen für den Outsider-Arbeiter nicht vorteilhaft.

Dieses Modell ist als Beispiel zu verstehen, wie Fragen des Arbeitsmarktes auf unkonventionelle Weise analysiert werden können – und weniger als Quintessenz der ganzen Diskussion. Es ist daher hier nicht der Platz, auf mögliche Detailkritik des Modells einzugehen. Solow vermeidet es auch, auf die Frage einzugehen, welcher der beiden Ansätze (Effizienz – Lohn oder Insider/ Outsider) der „bedeutendere“ sei. Dies muß daher umso mehr für eine Rezension gelten.

Das dritte Kapitel enthält neben Überlegungen hinsichtlich qualitativ grundverschiedener möglicher Gleich-

gewichts-Konfigurationen auf Arbeitsmärkten, auf die die Empirie der verschiedenen kapitalistischen Marktwirtschaften hinweist, auch solche zu wirtschaftspolitischen Konklusionen. Das Insider-Outsider-Modell könnte es etwa als vorteilhaft erscheinen lassen, daß firmenspezifische Ausbildung in ihrer Bedeutung begrenzt wird, etwa durch mehr allgemeinere Berufsausbildung. Auch läßt es eine Integration der Outsider in die gewerkschaftliche Interessenvertretung als wichtigen Hebel zur Senkung der „Gleichgewichts-Arbeitslosigkeit“ erscheinen.

Die Effizienzlohn-Theorie hingegen führt zu der wirtschaftspolitischen Überlegung, daß eine verstärkte Koppelung der Interessen der Arbeiter mit dem Betriebsergebnis makroökonomisch günstig sein könnte. Eine letzte generelle Konklusion aus Solows wertvollem Buch verdient es aber, ausführlich zitiert zu werden: „... attempts to improve the labor market by making it more nearly perfectly competitive may be misguided. They may be misguided in two ways: first because they might be resisted strongly and therefore rendered impractical; and second because they may not be in the best interest of the working people, who might be willing to pay a price to avoid their livelihoods governed by atomistic competition.“ (S. 79) Besser könnte man die Gefahr nicht zusammenfassen, welche sich aus der vielleicht fatalen Kombination eines Denkens in Konkurrenzmarkt-Beziehungen mit einer weitgehenden Ignoranz im Hinblick auf die Spezifika von Arbeitskontrakten ergibt.

Richard Sturn

Literatur

Hicks, John, The Theory of Wages (London 1963).