

Pfriem, Hanns

Article — Digitized Version

Die Analyse des Arbeitsmarktes in alternativen Arbeitsmarkttheorien

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Pfriem, Hanns (1979) : Die Analyse des Arbeitsmarktes in alternativen Arbeitsmarkttheorien, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 59, Iss. 2, pp. 95-100

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135287>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Die Analyse des Arbeitsmarktes in alternativen Arbeitsmarkttheorien

Hanns Pfriem, Bochum

Mit der Dauer des Phänomens Massenarbeitslosigkeit nimmt auch die Zahl der arbeitsmarkttheoretischen Erklärungsversuche zu. Worin bestehen die grundlegenden Unterschiede? Zu welchen unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Optionen führen diese Ansätze?

Der Arbeitsmarkt steckt in der Krise, die Arbeitsmarkttheorie hat Hochkonjunktur. Je länger die Massenarbeitslosigkeit andauert, um so intensiver beschäftigt sich die ökonomische Profession mit dem Arbeitsmarkt, um so zahlreicher und schillernder werden die vorgetragenen Erklärungsversuche. Die theoretische Verarbeitung des Phänomens Arbeitslosigkeit in den Wirtschaftswissenschaften krankt jedoch bisher daran, daß die beiden Problemdimensionen von Arbeitslosigkeit, nämlich das Niveau- und das Strukturproblem, in unterschiedlichen Abteilungen der ökonomischen Theorie abgehandelt werden.

Das Niveauproblem ist die Domäne der makroökonomischen Beschäftigungstheorie, während das Strukturproblem der mikroökonomischen Arbeitsmarkttheorie vorbehalten bleibt. Dieser Dualismus wirkt sich für beide Bereiche verhängnisvoll aus. Die aus der gesamtwirtschaftlichen Kreislaufanalyse abgeleitete Beschäftigungstheorie arbeitet mit allzu stark vereinfachenden Annahmen bezüglich des Arbeitsmarktprozesses. Die Arbeitsmarkttheorie, auf die wir uns im folgenden beschränken wollen, berücksichtigt dagegen in ihren verschiedenen Varianten durchaus differenzierte Funktionen und Strukturen des Arbeitsmarktes. Aufgrund ihres mikroökonomischen und partialanalytischen Ansatzes kann sie aber die Wechselbeziehungen zwischen den makroökonomischen Aggregaten nicht adäquat erfassen. Insofern bleibt es fraglich, ob die rapide wachsende Zahl von Arbeitsmarktmodellen mit dem tatsächlichen Erkenntnisfortschritt positiv korreliert ist¹⁾.

Ein Positivum läßt sich jedoch auf jeden Fall konstatieren: Die gleichgewichtstheoretisch fundierten Modelle neoklassischer Provenienz beherrschen nicht länger unangefochten die wissenschaftliche und politische Diskussion, wenn auch ihre nach wie vor bestehende Dominanz in den Argumentations- und Handlungsmustern der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Instanzen nicht zu leugnen ist²⁾. Stichworte wie z. B. „strukturelle Arbeitslosigkeit“ und „segmentierte Arbeitsmärkte“ kennzeichnen Problemlagen auf dem Arbeitsmarkt, für die im orthodoxen neoklassischen Weltbild kein Platz gewesen ist. Gemäß der Kuhnschen Terminologie sind solche Zustände als „Anomalien“ zu bezeichnen; bei dauerhaftem Fortbestehen stellen sie die Vorherrschaft des traditionellen – in unserem Falle neoklassischen – Paradigmas in Frage³⁾.

Dieser Prozeß wurde durch die zunehmende Rezeption der arbeitsmarkttheoretischen Diskussion in den angelsächsischen Ländern beschleunigt. Die dortige Arbeitsmarktforschung hat sich mit

¹⁾ In einem kürzlich erschienenen Aufsatz zur aktuellen arbeitsmarktpolitischen Diskussion gelangt beispielsweise Gerfin zu dem Resümee, daß die Arbeitsmarkttheorie trotz verbesserter theoretischer Einsichten und erheblicher Fortschritte in der empirischen Analyse noch nicht in der Lage ist, präzise und verlässliche Diagnosemethoden für konkret bestehende Arbeitslosigkeits-situationen bereitzustellen, „auf deren Basis sichere politische Präskriptionen entwickelt werden könnten“. H. Gerfin: Neuere Entwicklungen und Perspektiven der Arbeitsmarkttheorie, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Bd. 134, 1978, S. 410. Das Urteil von Rothschild bezüglich der praktischen Relevanz arbeitsmarkttheoretischer Forschung fällt eher noch negativer aus. Seine Kritik an den neoklassischen Ansätzen zielt vor allem auf die unreflektierte Übertragung der „stilisierten Markttheorie“ auf den Arbeitsmarkt. Demgegenüber fordert er eine „realistische Arbeitslosigkeitsforschung“, die „von der trivialen, aber wichtigen Grundtatsache ausgehen (muß), daß sich Arbeitsmärkte in vieler Hinsicht weitgehend von Warenmärkten unterscheiden“. K. Rothschild: Arbeitslose: Gibt's die?, in: Kyklos, 1/1978, S. 31.

²⁾ Vgl. dazu die jeweiligen Jahreswirtschaftsberichte der Bundesregierung.

³⁾ Vgl. dazu T. Kuhn: Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen, Frankfurt a. M. 1969, 2. Aufl. Zur Anwendung des Kuhnschen Konzepts in der Arbeitsmarkttheorie und seiner heuristischen Fruchtbarkeit vgl. H. Pfriem: Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien – neoklassische, duale und radikale Ansätze, Frankfurt a. M. 1979.

Dr. Hanns Pfriem, 31, ist wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Sozialpolitik und Sozialökonomik der Ruhr-Universität Bochum.

den genannten Erscheinungen schon viel früher auseinandergesetzt, so daß die Aufarbeitung ihrer Ergebnisse bei uns den Blick für die reale Arbeitsmarktproblematik, die mit den orthodoxen neoklassischen Kategorien teilweise gar nicht erfaßt werden konnte, erheblich geschärft hat⁴⁾.

Drei Basistheorien

Betrachtet man die Ergebnisse der amerikanischen Debatte, dann läßt sich festhalten, daß trotz aller Unterschiede bezüglich der Einschätzung einzelner Ansätze weitgehende Übereinstimmung darin besteht, daß sich alle gegenwärtig zur Debatte stehenden Arbeitsmarkttheorien auf drei Basistheorien zurückführen lassen⁵⁾: die Neoklassik, die duale Arbeitsmarkttheorie und die Radical Economics. Diese Systematisierung scheint auch unter wirtschaftsgeschichtlichen Gesichtspunkten sinnvoll, denn die historischen Wurzeln sind durchaus unterschiedlich:

- die neoklassische Arbeitsmarkttheorie mit all ihren Varianten fußt auf der allgemeinen Gleichgewichtstheorie walrasianischer Provenienz;
- die radikale Arbeitsmarkttheorie besitzt ihren zentralen theoretischen Bezugspunkt in der Marx-schen Kritik der Politischen Ökonomie;
- die duale Arbeitsmarkttheorie setzt die Tradition institutionalistischen Denkens fort, das in den USA zu Beginn dieses Jahrhunderts seinen Ursprung bei T. Veblen, C. R. Commons, S. Perlman und anderen Vertretern der Wisconsin-Schule hatte und in den 50er Jahren mit den Arbeiten von C. Kerr, A. Ross und J. Dunlop eine Blütezeit erlebte.

Im folgenden soll kurz die jeweilige paradigmatische Grundstruktur und abschließend die daraus resultierende politische Option skizziert werden.

Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie

Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie⁶⁾ basiert auf der allgemeinen Gleichgewichtstheorie⁷⁾. Der Arbeitsmarkt gilt als Bestandteil eines umfassenden Interdependenzsystems, dessen Steuerungsinstrument der Marktmechanismus ist, der über den Ausgleich von Angebot und Nachfrage das totale Gleichgewicht realisiert. Die entscheidende

strategische Variable, die jeden einzelnen Markt in eine Gleichgewichtslage bringt, ist der jeweilige markträumende Gleichgewichtspreis.

Der Arbeitsmarkt ist in dieser Perspektive ein Markt wie jeder andere, die Arbeitsmarkttheorie lediglich ein Unterfall der allgemeinen Preistheorie. Die Struktur der neoklassischen Theorie des Arbeitsmarktes ist durch drei Theoreme geprägt:

- das Saysche Theorem,
- das Arbeitsangebot ist durch das Grenznutzentheorem bestimmt,
- die Arbeitsnachfrage folgt dem Grenzproduktivitätstheorem.

Auffällig ist, daß von einem integrierten theoretischen Ansatz keine Rede sein kann; den einzelnen Theoremen wird jeweils eine spezifische Problemdimension zugewiesen.

Die neoklassische Interpretation von Allokation und Gratifikation auf dem Arbeitsmarkt läßt sich in folgenden Thesen resümieren:

- Aufgrund der Homogenitätsbedingung existiert für alle Arbeitskräfte nur ein einziger Arbeitsmarkt.
- Die Arbeitskräfte zeichnen sich durch uneingeschränkte Mobilitätsfähigkeit und Mobilitätsbereitschaft aus.
- Die Arbeitsbedingungen sind vollkommen transparent (vollkommene Information).
- Es herrscht vollkommener Wettbewerb.
- Die Arbeitsmarktakteure verhalten sich ökonomisch rational: die Unternehmer streben Gewinnmaximierung an, ihre Arbeitskräftenachfrage wird vom grenzproduktivitätstheoretischen Kalkül bestimmt; die Arbeitskräfte verhalten sich nutzenmaximierend, d. h. sie wechseln den Arbeitsplatz, wenn ein anderer bessere Arbeitsbedingungen bietet.
- Die Entlohnung der Arbeitskräfte bestimmt sich sehr einfach: Aufgrund der Homogenitätsbedingung, der Annahme vollkommener Information und vollkommenen Wettbewerbs sowie des Postulats gewinnmaximierenden Unternehmerverhaltens ist der Lohnsatz durch den Grenzertrag der letzten eingestellten Arbeitskräfte bestimmt.

An den realitätsfernen Prämissen des orthodoxen Arbeitsmarktmodells entzündete sich eine umfangreiche theoretische und empirische Kritik. Die Neoklassik antwortete darauf mit einer teilweisen Mo-

⁴⁾ Wesentlicher Einfluß kam und kommt in diesem Zusammenhang der arbeitsmarkttheoretischen Diskussion in den USA zu: Im Rahmen der Armutsprogramme während der 60er Jahre entwickelte sich eine umfangreiche theoretische und empirische Forschung, die es ablehnte, den Arbeitsmarkt in das Prokrustesbett von Wettbewerbs- und Grenzproduktivitätstheorie zu zwingen und statt dessen neue Wege ging. Vgl. dazu D. M. Gordon: Theories of Poverty and Underemployment, 3. Aufl., Lexington 1974, sowie die Übersetzung wichtiger amerikanischer Aufsätze in dem Sammelband W. Sengenberger (Hrsg.): Der gesplittete Arbeitsmarkt, Frankfurt a. M. 1978.

⁵⁾ Vgl. dazu beispielsweise G. Cain: The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theories: A Survey, in: Journal of Economic Literature, Heft 1/1977, und D. M. Gordon: Theories of Poverty and Underemployment, a. a. O.

⁶⁾ Wir beschränken uns auf die Grundlinien der Argumentation des orthodoxen neoklassischen Arbeitsmarktmodells und seiner beiden wichtigsten Varianten. Zur Darstellung im einzelnen vgl. H. P f r i e m: Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien ..., a. a. Ö., S. 50 ff.

⁷⁾ Zur axiomatischen Struktur der allgemeinen Gleichgewichtstheorie vgl. J. K o r n a i: Anti-Äquilibrium, Berlin, Heidelberg, New York 1975, S. 18-22, und G. K a d e: Die Grundannahmen der Preistheorie, Berlin, Frankfurt a. M. 1962, S. 85-89.

difizierung der grundlegenden Annahmen. Besondere Bedeutung haben die in den 60er Jahren entwickelten Humankapital- und Job-Search-Ansätze erlangt.

Der entscheidende Unterschied gegenüber dem traditionellen Arbeitsmarktmodell liegt in der Aufgabe der Homogenitätsbedingung. Arbeitskraft wird nicht länger als vollkommen variabler Faktor betrachtet, sondern als quasi-fixer Faktor, der in einem komplementären Verhältnis zum Sachkapital steht und dessen Produktivität von den getätigten Qualifikations„investitionen“ abhängig ist. Diese kapitaltheoretische Fassung der Arbeitskraft ermöglicht dann die Anwendung des Investitionskalküls: Qualifikationen erfordern Aufwand und bringen Ertrag. Die entscheidungslogische Grundstruktur bleibt unverändert erhalten: der Humankapitalansatz geht vom homo oeconomicus aus, der sein Einkommen maximieren will und dementsprechend seine arbeitsmarktrelevante Qualifikationsentscheidung fällt.

Der Humankapitalansatz beansprucht, eine realistische Erklärung der Einkommensdifferenziale und der unterschiedlichen Verteilung der Arbeitslosigkeit zu liefern, die er durch unterschiedliche individuelle Qualifikationen verursacht sieht.

Der Job-Search-Ansatz

Idealtypisch läßt sich die Vielzahl der Ansätze, die mittlerweile im Rahmen der sogenannten New Microeconomics entstanden, folgendermaßen charakterisieren: die Annahmen der vollständigen Transparenz und der vollkommenen Information werden aufgegeben. Information wird als ein Gut wie jedes andere betrachtet; Informationsgewinnung ist demzufolge ein Produktionsprozeß, der Aufwendungen erfordert. Es wird unterstellt, daß es für die informationssuchende Arbeitskraft sinnvoller ist, sich auf diese Aufgabe zu konzentrieren. Sie wird deshalb ihren bisherigen Arbeitsplatz aufgeben: Arbeitslosigkeit wird als freiwillige „Sucharbeitslosigkeit“ verstanden.

Dieser Informationsprozeß dauert so lange, bis die Arbeitskraft den gewünschten Arbeitsplatz bzw. Lohn erhalten hat oder, wenn das nicht gelingt, ihre ursprünglichen Vorstellungen reduzieren wird, bis der gebotene Lohn als akzeptabel erscheint. Ebenso wie beim Humankapitalansatz

⁸⁾ Wir beziehen uns im wesentlichen auf die Theorien von Thunrow, Doeringer/Piore und Vietorisz/Harrison. Eine ausführliche Analyse dieser Ansätze findet sich bei H. Pfriem: Konkurrenztheorien der Arbeitsmarkttheorien... a. a. O., sowie bei D. M. Gordon: Theories of... a. a. O., und G. Cain: The Challenge of... a. a. O. Vgl. auch die dort angegebene Literatur, auf deren Zitation in der folgenden komprimierten Darstellung verzichtet wird.

⁹⁾ Vgl. dazu R. Averitt: The Dual Economy, New York 1968, sowie J. K. Galbraith: The New Industrial State, Boston 1967. Zur Fruchtbarkeit dualer Modelle für die ökonomische Theoriebildung vgl. J. Cornwall: The Relevance of the Dual Model for Analyzing Developed Capitalist Countries, in: Kyklos, Vol. 30 (1977), S. 51 ff.

bleibt auch hier die entscheidungslogische Grundstruktur erhalten: Der nutzenmaximierende homo oeconomicus setzt den Suchprozeß so lange fort, wie die Grenzerträge des Informationsprozesses die Grenzkosten übersteigen.

Die duale Arbeitsmarkttheorie

Die duale Arbeitsmarkttheorie weist noch kein in sich geschlossenes, allgemein anerkanntes Theoriegebäude auf. Sie besteht aus einer Reihe von Ansätzen⁸⁾, die durchaus unterschiedliche Akzente setzen, in zentralen Punkten der Arbeitsmarktanalyse aber übereinstimmen.

Ihre Vertreter stehen zumeist in der Tradition institutionalistischen Denkens, das die neoklassische Vorstellung des autonomen, nutzenmaximierenden Wirtschaftssubjektes ablehnt und statt dessen das Verhalten der Individuen weitgehend durch die vorhandene Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur geprägt sieht. Diese Position wird durch die Verbindung mit dem Konzept der „Dualen Ökonomie“⁹⁾ erweitert. Insofern läßt sich die duale Arbeitsmarkttheorie als Synthese aus institutionalistischen und dualen Theorieansätzen deuten, was zu einer charakteristischen Mischung von ökonomischer und soziologischer Erklärung der Arbeitsmarktprozesse führt.

Aus ökonomischer Sicht wird die Dualisierung des Arbeitsmarktes als korrespondierende Entwicklung zur Dualisierung der Gesamtwirtschaft interpretiert. Die soziologische Erklärung mißt hingegen den sozialstatistischen Merkmalen (Rasse, Geschlecht, Alter, Schichtzugehörigkeit) und dem durch das Arbeits- und Lebensmilieu geprägten Sozialverhalten entscheidenden Einfluß bei der Herausbildung dualer Arbeitsmärkte bei.

Hypothesengerüst

Versucht man eine den verschiedenen Ansätzen gemeinsame theoretische Grundstruktur zu skizzieren, dann läßt sich folgendes Hypothesengerüst aufstellen:

Im Unterschied zur Neoklassik werden technische Restriktionen sowie Präferenzen und Verhaltensweisen der Wirtschaftssubjekte nicht als exogen vorgegeben angesehen, sondern als endogene, vom Arbeitsmarkt abhängige Größen behandelt.

Produktivität gilt primär als Eigenschaft von Arbeitsplätzen und nicht von Arbeitskräften.

Die Ökonomie besteht aus zwei Sektoren, einem primären mit gutbezahlten und einem sekundären mit schlechtbezahlten Arbeitsplätzen. Das Verhalten von Unternehmen und Arbeitskräften in den beiden Sektoren verlangt unterschiedliche theoretische Erklärungen.

□ Die Arbeitskräfte des sekundären Sektors entwickeln ein instabiles Arbeitsverhalten, das sich in hoher Fluktuation und häufigem Wechsel zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit äußert. Im Gegensatz dazu zeigen die Arbeitskräfte des primären Sektors stabiles Arbeitsverhalten.

□ Die zur Ausübung eines Jobs im primären Sektor erforderlichen Qualifikationen werden in der Regel erst am Arbeitsplatz durch „on-the-job-training“ erworben.

□ Der Qualifikationstransfer von eingewachsenen Belegschaftsmitgliedern an neu rekrutierte Arbeitskräfte erfolgt nur, wenn dadurch keine innerbetriebliche Konkurrenz zu befürchten ist. Fixität der Lohnstruktur im Rahmen der innerbetrieblichen Mobilitätsketten und Beschränkung der Konkurrenz auf die sogenannten „entry positions“ sind die Folge.

□ Segmentierung des Arbeitsmarktes gilt nicht als Fehlentwicklung, sondern als Resultat der Funktionsweise des Marktes. Ökonomische und soziologische Einflußfaktoren verstärken sich gegenseitig und führen so zur Verfestigung etablierter Strukturen¹⁰⁾.

Diese Interpretation des Arbeitsmarktes hat natürlich weitreichende Konsequenzen für die Regelung von Allokation und Gratifikation. Geht man von der Existenz eines primären und eines sekundären Arbeitsmarktes aus, dann erhält man im Vergleich zur Neoklassik praktisch eine Verdoppelung der Arbeitsmarktstruktur. Denn beide Segmente werden als selbständige, in ihrer Funktionsweise voneinander unabhängige Teilmärkte angesehen, die sich bezüglich ihrer Allokations- und Gratifikationssysteme grundlegend unterscheiden.

Struktur der Arbeitsplätze

Ausgehend von der Hypothese, daß die Produktivität primär als Eigenschaft von Arbeitsplätzen und nicht von Arbeitskräften gilt, löst die duale Arbeitsmarkttheorie den Zusammenhang von individueller Produktivität und Arbeitsmarktchancen auf: Unabhängig vom Inhaber besitzt jeder Job eine durch die Produktionstechnik determinierte Produktivität; die Arbeitskraft hat sich den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes anzupassen.

Für den sekundären Sektor ergeben sich daraus keine besonderen Allokationsprobleme. Das traditionelle Lohnwettbewerbsmodell behält weitgehend seine Gültigkeit, da für die Ausübung der

entsprechenden Jobs jede durchschnittliche Arbeitskraft geeignet ist, weil keine besonderen Qualifikationsanforderungen gestellt werden. Eine derartige Arbeitsplatzstruktur fördert instabile Beschäftigungsverhältnisse, denn weder die Arbeitskräfte noch die Arbeitgeber entwickeln jobspezifische Interessen. Beide orientieren ihre arbeitsmarktrelevanten Entscheidungen hauptsächlich an der Lohnhöhe.

Im primären Sektor kommt dagegen dem Lohnwettbewerbsmodell kaum Bedeutung zu, denn auf den internen Arbeitsmärkten des primären Sektors herrscht eine Fixierung der Lohnstruktur, d. h. jeder Arbeitsplatz wird unabhängig von seinem Inhaber mit einem fixen Lohnsatz „bewertet“. Da ein großer Teil der für primäre Arbeitsplätze geforderten Qualifikationen betriebsspezifischer Natur ist und erst durch die Ausübung des Jobs („on-the-job-training“) erworben werden kann, gewinnt die Trainierbarkeit von Arbeitskräften für die unternehmerische Beschäftigungsentscheidung ausschlaggebende Bedeutung. Die tatsächliche Trainierbarkeit läßt sich allerdings erst nach der Einstellung feststellen. Deshalb greifen die Unternehmen auf Kriterien zurück, die als Indikatoren für erwünschte Eigenschaften gelten. Das Verfahren der statistischen Diskriminierung erfährt hier seine ökonomisch-rationale Begründung, denn die Ausstattung mit konkreten sozialstatistischen Merkmalen (Alter, Geschlecht etc.) liefert dem Arbeitgeber den Hinweis, daß er im Durchschnitt mit den für diese Gruppe charakteristischen Arbeitseigenschaften rechnen kann.

Während statistische Diskriminierung vor allem bei der Neueinstellung auf „entry positions“ Anwendung findet, greifen die Unternehmen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die als Aufstiegsstationen in einer Mobilitätskette einzustufen sind, in der Regel auf den internen Arbeitsmarkt zurück. Zwei Gründe sind hierfür ausschlaggebend: Zum einen besitzt die intern rekrutierte Arbeitskraft den Vorteil, daß sie bereits über ein erhebliches Potential an betriebsspezifischen Qualifikationen verfügt und ihre Fähigkeiten relativ gut bekannt sind. Zum andern ist die Unternehmensleitung in ihrer Entscheidung eingeschränkt, wenn ein innerbetrieblicher Verhaltenskodex („custom“) existiert, der interne Rekrutierung favorisiert. Externe Rekrutierung würde in diesem Fall von der Belegschaft als Verstoß gegen ungeschriebene Gesetze verstanden und vermutlich zu erheblichen innerbetrieblichen Spannungen führen.

Während die Neoklassik den Lohnsatz als Äquivalent für erbrachte Arbeitsleistungen interpretiert, hängt in der dualen Arbeitsmarkttheorie die Lohnhöhe prinzipiell von der technologisch determinierten Produktivität des Arbeitsplatzes ab.

¹⁰⁾ Dieses vor allem von Vietorisz/Harrison vertretene Modell positiver Rückkopplung orientiert sich stark an dem von Myrdal entwickelten Konzept der „zirkulären und kumulativen Verursachung“, das eine radikale Kritik des Gleichgewichtsgedankens darstellt. Vgl. dazu G. Myrdal: Ökonomische Theorie und unterentwickelte Regionen, Frankfurt a. M. 1974, S. 27 ff.

Dies gilt für den sekundären Sektor allerdings nur mit Einschränkungen, da dort Lohnwettbewerb angenommen wird, so daß aufgrund von Lohnunterbietungen der Lohnsatz niedriger liegen kann. Die Lohnuntergrenze markiert der Mindestsatz aus öffentlichen Transferleistungen. Dadurch entsteht ein gewisser Spielraum für Lohnschwankungen, der je nach konjunktureller Lage ausgenutzt werden kann.

Im primären Sektor wird dagegen von der Etablierung einer fixen Lohnstruktur ausgegangen. Wegen des notwendigen Qualifikationstransfers wäre Lohnkonkurrenz dysfunktional. Deshalb werden Arbeitsplätze und nicht Arbeitskräfte entlohnt.

Radical Economics

Die Arbeitsmarkttheorie der Radical Economics ¹¹⁾ lehnt eine isolierte Betrachtung von Arbeitsmarktphänomenen ab und versucht statt dessen, Arbeitsmarktprozesse als integralen Bestandteil wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse zu analysieren ¹²⁾. In ihrer Arbeitsmarktanalyse greifen die Radicals die Marxsche Differenzierung zwischen Arbeitskraft und Arbeit auf und heben die Probleme hervor, die daraus resultieren, daß die Arbeitskraft einerseits an die Person des Arbeiters gebunden ist und andererseits nur im Produktionsprozeß wertschöpfend verausgabt werden kann ¹³⁾.

Der eigentliche Inhalt des Tauschaktes besteht demnach darin, daß der Arbeiter gegen Entgelt die Verpflichtung eingeht, seine Arbeitskraft für bestimmte Zeit in den Dienst des jeweiligen Unternehmens zu stellen. Ob der Kapitalist das mit dem Kauf der Arbeitskraft angestrebte Ziel, nämlich Schaffung von Mehrwert, tatsächlich erreicht, darüber wird erst in der Produktion entschieden. Das Unternehmen muß also Vorkehrungen treffen, um sicherzustellen, daß die erforderliche Arbeitsleistung auch wirklich erbracht wird: „Power must be used to *evince* worker behaviour not guaranteed by the labor exchange (the contractual obligations)“ ¹⁴⁾. Hierin liegt der Schlüssel zum Verständnis der radikalen Arbeitsmarkttheorie.

Die grundlegende Hypothese der Radicals besagt, daß die Mehrwertrate nicht rein ökonomisch durch ein technologisch bestimmtes Kapital/Arbeit-Einsatzverhältnis determiniert ist, sondern entschei-

dend vom jeweiligen Kräfteverhältnis zwischen den Klassen abhängt. Die Arbeitsorganisation spiegelt das widersprüchliche Verhältnis von Macht und ökonomischem Gesetz wider, denn sie ist nicht allein durch technische Notwendigkeiten determiniert, sondern sie reflektiert zugleich auch immer einen bestimmten Stand der Klassenauseinandersetzung ¹⁵⁾. Aus der Sicht der Kapitalisten muß die Arbeitsorganisation so beschaffen sein, daß sie zwei Zielen gleichzeitig gerecht wird:

Unter dem Gesichtspunkt ökonomischer Effizienz soll sie eine möglichst profitable Verwertung des eingesetzten Kapitals erlauben;

unter dem Gesichtspunkt der Kontrolle des Produktionsprozesses soll sie eine Aufspaltung der Beschäftigten in konkurrierende Gruppen fördern, um mit Hilfe dieser Teile- und Herrscherstrategie die Kontinuität kapitalistischer Produktionsverhältnisse zu sichern.

Geraten Effizienz und Kontrollziel in Widerspruch zueinander, dann wird nach Ansicht der Radicals im Zweifelsfall dem Kontrollziel der Vorzug gegeben.

Aus dieser Perspektive läßt sich die Funktionalität von Arbeitsmarktsplaltung ohne Schwierigkeiten bestimmen. Denn sie reflektiert lediglich die funktionalen Erfordernisse der Produktionssphäre, die durch den Dualismus von Effizienz und Kontrolle geprägt ist ¹⁶⁾.

Ebenso wie die Dualisten begreifen die Radicals Arbeitsmarktsegmentation nicht als vorübergehende Fehlentwicklung, sondern als dauerhafte und durchaus funktionale Veränderung des Arbeitsmarkts. Sie erklären diese Entwicklung jedoch nicht primär mit Änderungen der Technologie oder der Marktform. Die wichtigste Ursache ist nach ihrer Meinung vielmehr im strategischen Handeln der Unternehmer zu sehen, die bewußt eine Spaltung der Beschäftigten anstreben ¹⁷⁾. Die konkrete Gestaltung der Steuerungssysteme von Allokation und Gratifikation wird dementsprechend unter diesem Aspekt analysiert und interpretiert.

Die Zuordnung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze erfolgt prinzipiell in ähnlicher Weise wie in der dualen Arbeitsmarkttheorie. Durch die betriebliche Arbeitsorganisation, deren konkrete Form von Kontroll- und Effizienzüberlegungen abhängt, sind Anzahl und Struktur der Arbeitsplätze vor-

¹¹⁾ Zur Geschichte der Radical Economics vgl. M. Bronfenbrenner: Radical Economics in America: A 1970 Survey, in: Journal of Economic Literature, Vol. 8 (1970), S. 747 ff.

¹²⁾ Vgl. R. C. Edwards: The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure, in: R. C. Edwards, M. Reich, D. M. Gordon (Hrsg.): Labor Market Segmentation, Lexington 1975, S. 4.

¹³⁾ Vgl. dazu H. Bowles, H. Gintis: The Marxian Theory of value and heterogenous Labor: a critique and reformulation, in: Cambridge Journal of Economics, Nr. 1/1977, S. 177.

¹⁴⁾ H. Gintis: The Nature of Labour Exchange and the Theory of Capitalist Production, in: Review of Radical Political Economics, Vol. 8 (1976), S. 42; Hervorhebung im Original.

¹⁵⁾ „Work organization is the historical product of a dynamic interaction between technology and class relations.“ H. Gintis: The Nature of Labor Exchange ..., a. a. O., S. 37.

¹⁶⁾ Vgl. ebenda, S. 49 f.

¹⁷⁾ Ob die damit implizierte Annahme, nämlich die Fähigkeit zu strategischem Handeln auf seiten der Kapitaleigentümer, realistisch ist, kann hier nicht diskutiert werden. Die Radicals begründen diese Annahme damit, daß der Übergang vom Konkurrenz- zum Monopolkapitalismus die strikt ökonomische Konditionierung kapitalistischen Handelns insofern relativiert hat, als Machtkalküle neben Profitüberlegungen getreten sind.

gegeben. Die Arbeitskräfte haben sich den jeweiligen Arbeitsplatzanforderungen anzupassen. Die Schaffung interner Arbeitsmärkte mit institutionalisierten Mobilitätsketten dient dazu, die Vereinheitlichung der Belegschaft zu verhindern, indem die Herausbildung möglichst vieler voneinander isolierter Gruppen gefördert wird.

Die grenzproduktivitätstheoretische Version des Lohnbildungsprozesses wird grundsätzlich abgelehnt. Auch gegen die duale Auffassung, die Lohnhöhe hänge von der technologisch determinierten Produktivität des Arbeitsplatzes ab, werden schwerwiegende Einwände vorgebracht, insbesondere gegen die daraus abgeleitete These einer fixen Lohnstruktur.

Lohnhöhe und Lohnstruktur gelten den Radicals als zentrale Streitpunkte in der Auseinandersetzung zwischen Lohnarbeit und Kapital. Lohnkonkurrenz spielt dabei insofern eine wichtige Rolle, weil sie einen Keil zwischen die Beschäftigten treibt. Deshalb weisen die Radicals auch die duale These zurück, die Sicherstellung des innerbetrieblichen Qualifikationstransfers erfordere die Ausschaltung der Lohnkonkurrenz.

Neben Lohnanreizen spielen in den unternehmerischen Überlegungen auch die innerhalb der Mobilitätsketten vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten eine wesentliche Rolle. So spiegelt sich auf Betriebsebene gewissermaßen die Makrostruktur des Arbeitsmarktes wider: Durch Diskriminierungspraktiken bei der Vergabe von Arbeitsplätzen oder durch formale Qualifikationsanforderungen werden innerbetriebliche Segmente etabliert, zwischen denen kaum Mobilität stattfindet; innerhalb dieser Segmente wird jedoch Mobilität gefördert. Das

¹⁸⁾ Vgl. dazu die Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ab 1974.

¹⁹⁾ Vgl. dazu H. Pfriem, H. Seifert: Funktion und Formwandel von Arbeitsmarktpolitik, in: WSI-Mitteilungen, 2/1979.

²⁰⁾ Vgl. hierzu P. Doeringer, M. Piore: Unemployment and the „Dual Labor Market“, in: The Public Interest, Nr. 38/1975.

²¹⁾ Vgl. dazu P. M. Sweezy: Toward a Critique of Economics, in: Review of Radical Political Economics, Vol. 3, Heft 2/1971, S. 59 ff.

Ziel dieser Bemühungen ist erreicht, wenn die Bildung stabiler Gruppen mit gruppenspezifischem Statusbewußtsein gelingt und gleichzeitig innerhalb dieser Gruppen permanenter Konkurrenzdruck herrscht.

Arbeitsmarktpolitische Optionen

Die gravierenden Differenzen in der Arbeitsmarktanalyse der hier vorgestellten Arbeitsmarktansätze führen zu entsprechend unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Optionen.

Folgt man der Logik neoklassischen Denkens, dann resultieren Arbeitsmarktprobleme letztlich immer aus einer unzureichenden Anpassung der Angebotsseite¹⁸⁾. Zu hohe Löhne, zu geringe Mobilität und falsche Erwartungen lassen sich höchstens kurzfristig durch eine expansive Fiskalpolitik verdecken. Langfristig muß die Wirtschaftspolitik primär über die Geldpolitik verstetigend wirken, um die Stabilisierungskräfte des Marktes zur Entfaltung kommen zu lassen. Der Arbeitsmarktpolitik kommt hierbei die Aufgabe zu, über Mobilitätsförderung und nicht zu hohe Lohnersatzleistungen im System der sozialen Sicherung die Anpassungsfähigkeit und -bereitschaft der Arbeitskräfte zu fördern¹⁹⁾.

Die Vertreter der dualen Arbeitsmarkttheorie präferieren kurzfristig eine keynesianische Beschäftigungspolitik zur Beseitigung von Arbeitslosigkeit. Langfristig fordern sie eine präventiv angelegte Arbeitsmarktpolitik, die in eine umfassende Sozial- und Gesellschaftspolitik zu integrieren ist²⁰⁾. Allerdings bedürfen ihre diesbezüglichen Ausführungen noch der Präzision.

Für die Radicals stellt sich die Frage einer therapeutisch angelegten Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des bestehenden Systems überhaupt nicht. Denn die permanente Ungleichgewichtigkeit des Wirtschaftsprozesses läßt sich ihrer Meinung nach nur durch eine grundlegende Änderung des Wirtschafts- und Gesellschaftssystems beheben²¹⁾.

HERAUSGEBER: HWWA – Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg (Prof. Dr. Armin Gutowski, Prof. Dr. Wolfgang Michalski, Prof. Dr. Hans-Jürgen Schmah)l)

REDAKTION:

Dr. Otto G. Mayer (Chefredakteur), Dr. Klaus Kwasniewski, Dipl.-Vw. Hubert Höping (Stellvertreter), Dipl.-Vw. Claus Hamann, Helga Lange, Dipl.-Vw. Klauspeter Zanzig

Anschrift der Redaktion: 2 Hamburg 36, Neuer Jungfernstieg 21, Tel.: (0 40) 35 62 306/307

Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, die Zeitschrift oder Teile daraus auf photomechanischem Wege (Photokopie, Mikrokopie) oder auf andere Art zu vervielfältigen. Copyright bei Verlag Weltarchiv GmbH.

HERSTELLUNG UND VERTRIEB:

Verlag Weltarchiv GmbH, Hamburg

Anzeigen: Generalvertretung Dr. Hans Kiemen

Anzeigenpreisliste: Nr. 13 vom 1. 7. 1974

Bezugspreise: Einzelheft: DM 7,50, Jahresabonnement: DM 80,- (Studenten: DM 30,-)

Erscheinungsweise: monatlich

Druck: Otto Schwitzke, Hamburg

Anschrift des Verlages: 2 Hamburg 36, Neuer Jungfernstieg 21, Tel.: (0 40) 35 62 500