

Schwedler, Thomas

Article

Abbau institutioneller Machtfaktoren auf Arbeitsmärkten als Mittel gegen die Arbeitslosigkeit?

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Schwedler, Thomas (1991) : Abbau institutioneller Machtfaktoren auf Arbeitsmärkten als Mittel gegen die Arbeitslosigkeit?, *Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)*, ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 17, Iss. 2, pp. 199-227

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332348>

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.

Abbau institutioneller Machtfaktoren auf Arbeitsmärkten als Mittel gegen die Arbeitslosigkeit?

**Einige mikro- und makroökonomische Aspekte
der Deregulierungsdiskussion**

Thomas Schwedler

1. Problemstellung

Im Zuge der Deregulierungsdiskussion in den westlichen Industrieländern wird zunehmend auch der Abbau von Wettbewerbshemmnissen auf dem Arbeitsmarkt gefordert. Den theoretischen Hintergrund bilden die neoliberale Ordnungstheorie und insbesondere der Rent-Seeking-Ansatz innerhalb der Neuen Politischen Ökonomie. Vor allem den Gewerkschaften wird vorgeworfen, lediglich ökonomische Renten für ihre arbeitsplatzbesitzenden Mitglieder abzusichern und so die Interessen der Arbeitslosen durch zu hohe und nicht marktgerechte Tarifabschlüsse zu schädigen. Die Kritik richtet sich gegen diejenigen Rechtsvorschriften, die eine Sonderstellung des Arbeitsmarktes begründen, wobei in Deutschland als zentrale Norm die Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG anzusehen ist, die eine staatsfreie Bildung und Koordination von Vereinigungen der Arbeitsanbieter und -nachfrager garantiert und damit im Gegensatz zu anderen Märkten die Bildung von Kartellen auf dem Arbeitsmarkt ohne wettbewerbspolitische Kontrolle zulässt (vgl. Meyer, D., 1988, S. 149). Konkrete Änderungsvorschläge beziehen sich bislang hauptsächlich auf jene Elemente des Ausnahmebereichs, die die ökonomische Machtposition der Arbeitsplatzbesitzer gegenüber Arbeitslosen rechtlich absichern, indem sie den Mindestlohncharakter der Tariflöhne festigen und so die Außenseiterkonkurrenz durch Arbeitsuchende erschweren. Zu nennen sind hier in erster Linie das Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG), die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen (§ 5 TVG) sowie die geltenden Kündigungsschutzvorschriften (vgl. Dichmann, W., 1988, S. 49 f.).

Anhand der genannten Kritikpunkte wird schon ersichtlich, daß die Befürworter einer Deregulierung des Arbeitsmarktes eine stärkere marktwirtschaftliche Konkurrenz auch auf diesem, lange Zeit nahezu widerspruchsfrei als Ausnahmehereich deklarierten Markt anstreben. Insbesondere den unmittelbar dem Neoliberalismus zurechenbaren Autoren geht es nicht lediglich um eine „gemäßigte Lohnpolitik“ der Gewerkschaften, sondern um wirksame, marktendogene „Rückkopplungsmechanismen“ (Eisold, H., 1989b, S. 97, Fußnote 9), die es den Gewerkschaften unmöglich machen, überhaupt bestimmte Mindestlöhne festzulegen, solange ein Überangebot an Arbeitskräften besteht. Der Wettbewerb soll auch auf dem Arbeitsmarkt wieder als Entdeckungsverfahren fungieren, in dessen Verlauf es erst zur Herausbildung jener Löhne und weiterer Arbeitsbedingungen kommt, die ein Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt garantieren. In der sich an den Theorien F. A. v. Hayeks orientierenden Sichtweise des *individualistischen Neoliberalismus* (zum Begriff des individualistischen Neoliberalismus s. Eisold, H., 1989a, S. 41 ff.) führt jede Festlegung von Arbeitsbedingungen durch gesonderte Institutionen zu Fehlsteuerungen als Folge einer „Anmaßung von Wissen“ und lädt zudem zur Ausnutzung von Machtspielräumen zugunsten von Interessengruppen ein (s. dazu die Ausführungen v. Hayeks, in: v. Hayek, F. A., 1975 sowie 1969, S. 261 ff.). Idealerweise wären deshalb die Arbeitsmärkte denselben wettbewerblichen Spielregeln zu unterwerfen, die auch für Angebot und Nachfrage auf den Gütermärkten gelten. Entsprechend gehen die Forderungen bis hin zur Einbeziehung des Arbeitsmarktes in die Regelungen des GWB (s. Woll, A., 1988, S. 191).

Gegen diese Argumentation, die die Existenz von anhaltender Massenarbeitslosigkeit in Marktwirtschaften letztlich allein mit dem Vorhandensein organisierter und rechtlich abgesicherter Marktmacht des Arbeitsangebots erklärt, werden Einwände vielfältiger Art vorgebracht. Diese beziehen sich z. B. auf die ökonomischen Besonderheiten des Faktors Arbeit und daraus ableitbare Vorteile einer Regulierung durch Marktverbände (vgl. Walwei, U., 1990, S. 396) sowie auf den von der Neoklassik unterstellten negativen Zusammenhang zwischen Reallohn und Beschäftigung (s. z. B. den Überblick bei Rothschild, K. W., 1988, S. 41 ff.). Um die Konzentration auf bestimmte Fragestellungen zu ermöglichen, wird im folgenden Beitrag von der *Hypothese* ausgegangen, daß Reallohnsenkungen ein wirksames Mittel zur Beschäftigungssteigerung darstellen. In einer komparativ-statischen Betrachtungsweise könnten folglich Gewerkschaften – nach Art der Rent-Seeking-Theorie – für die Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht werden, insofern sie im Interesse ihrer Mitglieder ein Absinken der Reallöhne auf das markträumende Niveau verhindern. Es wird aber gezeigt, daß die Diskussion des Problems der Lohnstarrheit allein unter diesem statischen Aspekt nicht ausreichend ist, um als Argument für die Deregulierung des Arbeitsmarktes zu dienen. Anhand zweier Ansätze der neueren Arbeitsmarkttheorie (Insider-Outsider- und Effizienzloohnhypothese) wird dargelegt, daß starre Löhne oberhalb des Gleichgewichtsniveaus zumindest auf bestimmten Teilarbeitsmärkten auch auf einem völlig freien Arbeitsmarkt

ohne jegliche Marktverbände möglich wären. Außerdem wird der enorme Anstieg der Arbeitslosigkeit erst verständlich, wenn der dynamische Aspekt einbezogen wird, d. h. wenn unter Lohnstarrheit die verzögerte Anpassung der Löhne an Datenänderungen verstanden wird. Solche zeitlichen Anpassungsverzögerungen führen zu Produktions- und Beschäftigungsschwankungen, die über ihre Wirkungen auf die Kapitalbildung und die Qualifikation des Arbeitsangebotes dauerhafte Angebots-effekte, sog. Hysteresis- bzw. Persistenzeffekte, hervorrufen. Es käme also darauf an, die Fähigkeit der Arbeitsmärkte zur positiven Verarbeitung exogener Störungen zu erhöhen. Daß die Deregulierung des Arbeitsmarktes hierzu einen Beitrag leisten kann, muß bezweifelt werden, da zum einen völlig unklar ist, inwieweit auf einem dem freien Wettbewerb unterworfenen Arbeitsmarkt solche zeitlichen Verzögerungen der Lohnanpassung geringer wären und zum anderen nicht gesagt werden kann, ob eine im Vergleich zum regulierten Markt etwas größere Lohnflexibilität stabilisierend oder eher destabilisierend wirken würde.

2. Gewerkschaftlich verursachte Lohnrigidität und die Wirkung exogener Schocks

Aus der Perspektive der Deregulierungsbefürworter sind institutionell bedingte Machtfaktoren hauptverantwortlich für die Existenz der Massenarbeitslosigkeit. Nur durch rechtlich abgesicherte Kartelle, die im Interesse ihrer Mitglieder den Lohn oberhalb des markträumenden Niveaus festlegen, kann die Gleichgewichtstendenz dauerhaft außer Kraft gesetzt werden.

Der bloße Verweis auf die Existenz eines von der Marktmacht großer Anbietergruppen gekennzeichneten Arbeitsmarktes reicht jedoch keineswegs zur Erklärung der gegenwärtigen Massenarbeitslosigkeit aus. Die in der Ökonomie bislang gebräuchlichen Modelle gewerkschaftlichen Verhaltens tun sich zum großen Teil schwer, überzeugend abzuleiten, daß Gewerkschaften überhaupt ihre Marktmacht dazu gebrauchen, Lohnerhöhungen auf Kosten der Beschäftigung zu erkämpfen. So zeigt z. B. das Modell der effizienten Verhandlungen, daß die Gewerkschaft bei entsprechender Marktmacht in der Lage und willens ist, eine Kombination von Lohnhöhe und Beschäftigung zu realisieren, bei der gegenüber der Konkurrenzlösung sowohl der Lohn als auch die Beschäftigung höher sind (vgl. Schneider, J., 1987, S. 222 f.). Von diesen Problemen einer theoretischen Erklärung beschäftigungsfeindlichen Verhaltens von Gewerkschaften abgesehen, hat es in allen westlichen Industrieländern Perioden der wirtschaftlichen Entwicklung gegeben, die man zu Recht als Perioden der Vollbeschäftigung bezeichnen kann, und zumindest für die Bundesrepublik Deutschland kann gesagt werden, daß Macht und Einfluß der Gewerkschaften in dieser Zeit nicht wesentlich geringer waren als heute. Olsons Theorie, nach welcher die *Zunahme* gewerkschaftlicher Interessenvertretung und damit die Zurückdrängung des wettbewerblichen Elements auf dem Arbeitsmarkt zu einer schritt-

weisen Erhöhung der natürlichen Arbeitslosigkeit führt, dürfte deshalb kaum Erklärungskraft für den drastischen Anstieg der Arbeitslosigkeit in den siebziger und achtziger Jahren haben. Auch Olson selbst vertritt die Auffassung, daß seine Theorie des kollektiven Handelns, angewendet auf die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, in unmodifizierter Form lediglich eine mäßige Zunahme der Beschäftigungslosigkeit über recht lange Zeiträume nachvollziehbar macht (vgl. Olson, M., 1988, S. 61). Zur Erklärung der jüngeren Entwicklung ergänzt er sie deshalb um die These, daß hochgradig von kollektiver Interessenvertretung auf zahlreichen Märkten (von denen einer der Arbeitsmarkt ist) gekennzeichnete Volkswirtschaften schwerer unter den Folgen unerwarteter realer oder nominaler Störungen des Wirtschaftsablaufs zu leiden haben als sog. „koalitionsfreie Gesellschaften“ (vgl. Olson, M., 1988, S. 64). Die Zunahme der natürlichen Rate der Arbeitslosigkeit kann dann auf die kumulative Wirkung derartiger exogener Schocks zurückgeführt werden, wobei der Grad der Vermachtung von Märkten konstant bleiben kann.

Als wesentlicher Unterschied im Anpassungsverhalten zwischen vermachteten und kompetitiven Arbeitsmärkten gilt dabei die langsame, verzögerte Reaktion des erstgenannten. Interessenkonflikte innerhalb der Organisationen beider Arbeitsmarktparteien und daraus resultierende zeitraubende Abstimmungserfordernisse tragen dazu bei, daß es zu *überladenen Verhandlungstischen* kommt und die Reaktion auf Datenänderungen unter einer *bürokratischen Verkrustung* des Arbeitsmarktes leidet (s. dazu Soltwedel, R., 1984, S. 15 ff.). Spontane, von Marktkräften diktierte Anpassungen sind ausgeschlossen. Die verzögerte Reaktion kann so zu *temporären* Beschäftigungseffekten realer oder nominaler Störungen führen. Handelt es sich um negative Störungen, kann ein Anstieg der Arbeitslosigkeit auf diese Weise erklärt werden. Es bleibt allerdings weiterhin zu klären, weshalb diese Beschäftigungseffekte selbst nach geraumer Zeit noch nachwirken und zu einer dauerhaft höheren Beschäftigungslosigkeit führen. Dieses Problem soll zunächst am Beispiel der Auswirkungen eines einmaligen, negativen realen Schocks, der auf eine nicht wachsende Volkswirtschaft trifft, diskutiert werden.

Reale Störungen können als strukturelle Änderungen der Angebotsbedingungen bezeichnet werden. Sofern es sich dabei um negative Effekte handelt (etwa einen negativen Produktivitätsschock hervorgerufen durch eine Ölpreiskrise), kann das alte Beschäftigungsniveau nur aufrechterhalten werden, wenn die Arbeitsanbieter bereit sind, kompensierende Reallohnverluste hinzunehmen (das gilt bei komparativ-statischer Betrachtungsweise). Wird der Arbeitsmarkt von einer Anbieterkoalition beherrscht, so ist zu fragen, ob ihre Mitglieder dazu bereit sein werden.

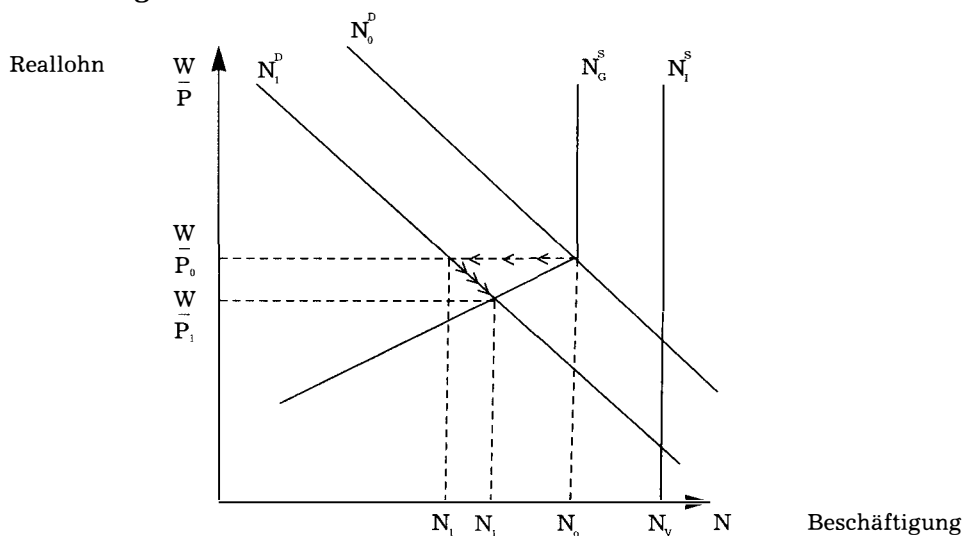
Begründungen gewerkschaftlich verursachter Lohnrigiditäten setzen in jüngerer Zeit vornehmlich an der Analyse politischer Entscheidungsprozesse innerhalb der Arbeitnehmerorganisationen an. Die dabei zur Anwendung kommenden *Medianwählermodelle* sind im Vergleich zu dem bereits erwähnten Modell der effizienten Verhandlungen und ähnlichen Modellen, die die Interessenheterogenität innerhalb der gewerk-

schaftlichen Organisation außer acht lassen, eher in der Lage, ein gewisses Ausmaß an unfreiwilliger Arbeitslosigkeit als Folge gewerkschaftlicher Lohnpolitik zu erklären, wenn die Gewerkschaftsführung sich – um wiedergewählt zu werden – an den Wünschen des Medianmitgliedes orientiert und dieses einen Lohnsatz präferiert, der nicht vollbeschäftigungskonform ist. Erfolgt die Auswahl der in diesem Fall zu entlassenden Arbeitnehmer nach dem Zufallsprinzip, ist damit zu rechnen, daß knapp die Hälfte der Arbeitslosen zu denjenigen zählt, die eine maßvollere Lohnforderung befürwortet hätten. Zumindest diese wären als unfreiwillig arbeitslos zu bezeichnen. Medianwählermodelle können aber nicht ohne weiteres die Frage beantworten, wie es zu dem drastischen und dauerhaften *Anstieg* der Arbeitslosigkeit gekommen ist, denn sie begründen zunächst lediglich, daß bei gegebenen Rahmenbedingungen des Verhandlungsprozesses (vor allem hinsichtlich von Präferenzstruktur und Risikoaversion der Gewerkschaftsmitglieder, der Arbeitsnachfrage und der Höhe der Unterstützungszahlungen im Falle von Arbeitslosigkeit) ein bestimmtes Ausmaß an Unterbeschäftigung als Folge gewerkschaftlicher Lohnpolitik beobachtet werden kann (vgl. Külp, B., 1987, S. 104 ff.). Sie sagen damit noch nichts darüber aus, wie sich das aus der Sicht des Medianmitgliedes optimale Niveau der Unterbeschäftigung ändert, wenn bestimmte der genannten Rahmenbedingungen (z. B. die Lage der Arbeitsnachfragekurve als Folge eines makroökonomischen Schocks) sich ändern. Es erscheint kaum plausibel, von vornherein anzunehmen, daß der Medianwähler bei einem Rückgang der Arbeitsnachfrage die Anpassungslast hauptsächlich dem Beschäftigungsparameter aufbürden möchte, um dafür möglichst geringe Reallohnneinbußen hinnehmen zu müssen. Ebenso könnte man vermuten, daß die als Folge einer unerwarteten realen Störung steigende Arbeitslosigkeit auch die Bereitschaft des Medianwählers zu Lohnkonzessionen nicht unerheblich beeinflusst, wenn man davon ausgeht, daß eine höhere Unterbeschäftigung auch ein höheres Arbeitsplatzrisiko für das Medianmitglied beinhaltet. Selbst wenn man unterstellt, daß das Medianmitglied aufgrund von Senioritätsregelungen weitgehend vor einer Entlassung geschützt ist, wäre zu fragen, weshalb es diesen Vorteil nicht bereits vor Eintritt der realen Störung zur Erhöhung des Reallohnniveaus genutzt hat. Auch die Annahme von Senioritätsregelungen kann somit nur zur Erklärung eines bestimmten Niveaus an natürlicher Arbeitslosigkeit beitragen, nicht aber zur Erklärung des Anstiegs desselben. Darüber hinaus wird für die Bundesrepublik Deutschland bestritten, daß diejenigen Arbeitnehmer, die durch das Senioritätsprinzip bevorteilt sind, den entscheidenden Einfluß auf die innergewerkschaftlichen Entscheidungsprozesse besitzen (vgl. Külp, B., 1987, S. 107 f.).

Medianwählermodelle bieten folglich als solche keine einleuchtende Erklärung dafür, weshalb es in der Folge eines realen Schocks über den temporären, durch die bürokratische Verkrustung bewirkten Beschäftigungsrückgang hinaus zur dauerhaften Erhöhung des Unterbeschäftigungsniveaus kommen sollte. In Abbildung 1 bewirkt der Produktivitätsschock die Verlagerung der Arbeitsnachfragekurve von N^0 nach N^1 ,

wodurch sich bei aufgrund der zeitlichen Anpassungsverzögerung zunächst starrem Lohn ein temporärer Beschäftigungsrückgang von N_0 nach N_1 ergibt. Soll es zu keiner *dauerhaften* Erhöhung des Unterbeschäftigungsniveaus kommen, müßte N_0^s einen völlig reallohnunelastischen Verlauf aufweisen. N_0^s stellt nicht die allgemeine Arbeitsangebotskurve dar, sondern spiegelt das Lohnsetzungsverhalten der diesen Markt als Angebotsmonopolist beherrschenden Gewerkschaft wider. Die Angebotskurve der individuellen Arbeitsanbieter ist durch N_1^s gegeben (für diese Funktion wird vereinfachend ein reallohnunelastischer Verlauf unterstellt). Das jeweilige gleichgewichtige Unterbeschäftigungsniveau ist also stets durch die Differenz zwischen dem Schnittpunkt von N^D mit N_0^s und N_1^s gegeben. Die bisherigen Überlegungen zum Gewerkschaftsverhalten auf der Grundlage von Medianwählermodellen verdeutlichen lediglich, weshalb in der Ausgangsposition eine Unterbeschäftigung in Höhe von N_0 besteht. Setzt man die Stichhaltigkeit dieser Überlegungen voraus, ist auch erklärt, weshalb N_0^s rechts bzw. oberhalb von N_0 vertikal verläuft: Ein gewisses Ausmaß an Arbeitslosigkeit ist aus der Sicht des Medianmitgliedes stets optimal.

Abbildung 1



In der neueren arbeitsmarkttheoretischen Diskussion werden verschiedene Wege aufgezeigt, die plausibel machen können, weshalb die von der Gewerkschaft determinierte Angebotskurve links von N_0 nicht etwa reallohnunelastisch, sondern im Gegenteil recht elastisch verläuft, so daß negative Störungen nicht nur temporär (aufgrund von Erwartungsirrtümern und zeitraubenden Anpassungsvorgängen), sondern dauerhaft die Beschäftigung reduzieren. Diese Argumentationsweisen können die schon angesprochene Analyse innergewerkschaftlicher Entscheidungsprozesse insofern ergänzen, als sie erst verständlich machen,

weshalb der Medianwähler nach Eintritt des realen Schocks möglicherweise ein Interesse daran hat, die Folgen dieses Ereignisses ganz oder zu einem Großteil dem Beschäftigungsparameter aufzubürden.

Layard/Bean unterscheiden zwischen einem *Insider*- und einem *Outsider-Effekt* (vgl. Layard, R./Bean, C., 1989, S. 376 ff.). Der Insider-Effekt entsteht, weil es nach Eintritt der Störung aufgrund der nur langsamen Reaktion der Tarifparteien zuerst zu einer Beschäftigungsreduktion (von N_1 nach N_2) kommt. Ist diese jedoch erst einmal erfolgt, so sehen sich die verbliebenen Insider vor eine gänzlich veränderte Entscheidungssituation gestellt. Weitere Entlassungen als Folge der negativen Produktivitätsentwicklung sind kaum mehr zu befürchten, so daß ihr persönliches Entlassungsrisiko dem vor Eintritt der realen Störung entspricht und somit aus ihrer Sicht kein Anlaß zur Lohnanpassung mehr besteht. Derartige Überlegungen sind dann relevant, wenn aus Sicht der Arbeitgeber kaum Chancen bestehen, das entstandene Überangebot an Arbeit im Sinne eines Lohnunterbietungswettbewerbs auszunutzen. Bei starken Gewerkschaften und Rechtsvorschriften, die die Außenseiterkonkurrenz behindern, dürfte das der Fall sein. Wie später zu zeigen sein wird, existieren aber auch ohne die Bezugnahme auf Gewerkschaften ökonomische Gründe dafür, daß Arbeitgeber in der beschriebenen Situation darauf verzichten, einen Lohnunterbietungswettbewerb in Gang zu setzen. Bestimmen nur die Insider – also die beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder – über die Höhe der Lohnforderungen, entsteht ein „Sperrklinikum-Effekt“, der die Wiedereingliederung der Entlassenen verhindert.

Wenn die Lohnbildung nach diesem Schema abläuft, gibt es „*Hysteresis-Effekte*“, d. h. das „natürliche“, gleichgewichtige Beschäftigungsniveau der folgenden Periode ist wesentlich bestimmt durch das aktuelle Beschäftigungsniveau. Kümmern sich die Insider bei ihren Lohnforderungen überhaupt nicht um das Ausmaß der Unterbeschäftigung und besitzen die Gewerkschaften genügend Macht, diese Forderungen durchzusetzen, so entsteht *völlige Hysteresis*: Ein einmal erfolgter Rückgang der Beschäftigung wird überhaupt nicht durch Lohnkonzessionen bei den nächsten Tarifverhandlungen wieder wettgemacht, weil die aktuell Beschäftigten die Löhne so festlegen, daß lediglich ihre eigene Weiterbeschäftigung gesichert ist (vgl. Layard, R./Bean, C., 1989, S. 376). In diesem Fall würde die Lohnsetzungskurve der Gewerkschaft links vom Schnittpunkt (N_1^* , N_2^*) völlig reallohnelastisch, also waagerecht, verlaufen.

Zu Hysteresis-Effekten kommt es, wenn Arbeitslose keinen Konkurrenzdruck auf die Beschäftigten ausüben und diese zu Lohnkonzessionen bewegen können. Dieser Sachverhalt wiederum kann zum einen mit der Macht der Insider und ihrer Gewerkschaften begründet werden, zum anderen existiert aber auch die Hypothese der „Outsider-Ineffectiveness“. Während der zugrunde liegende Wirkungsmechanismus beim Insider-Effekt durch die Veränderung der Anzahl der über Lohnsetzungsmacht verfügenden Insider gegeben ist, beruht er beim Outsider-Effekt auf der Entwertung des Humankapitals bei länger anhaltender Arbeitslosigkeit, so daß die Arbeitsuchenden weniger konkurrenzfähig werden und von

daher der Lohnsenkungsdruck auf die Insider abnimmt. Layard/Bean verweisen zur empirischen Stützung des Outsider-Effekts darauf, daß in nahezu allen westlichen Industrieländern das Verhältnis der Arbeitslosenzahl zur Zahl der offenen Stellen – die sog. Beveridge-Kurve – stark angestiegen ist (vgl. Layard, R./Bean, C., 1989, S. 378), eine Entwicklung, die darauf hindeutet, daß mit einem Anstieg der Zahl der Arbeitslosen nicht unbedingt ein höheres effektives Überschußangebot an Arbeitskräften verbunden ist. Abbildung 2 zeigt dies für Großbritannien.

Abbildung 2



Quelle: Layard, R./Bean, C., 1989. S. 378

Im Jahre 1958 war die Quote der offenen Stellen nahezu genau so hoch wie 1985, die Arbeitslosenquote war 1985 jedoch ca. achtmal so hoch wie 1958. Im Kern beruht der Outsider-Effekt auf der Hypothese, daß adverse Störungen den *Anteil der Langzeitarbeitslosen* an der Gesamtzahl der Arbeitsuchenden erhöhen. Ein höherer Anteil der Langzeitarbeitslosen verringert den von einer gegebenen Arbeitslosenquote ausgehenden Lohnsenkungsdruck. Diese Vorstellung wird auch durch die Tatsache unterstützt, daß die Einstellungswahrscheinlichkeit für Langzeitarbeitslose in allen Ländern weit geringer ist als für erst kurze Zeit Beschäftigungslose, wobei Untersuchungen zu dem Schluß kommen, daß dies eben auf den Zeitfaktor selbst und nicht etwa auf andere Faktoren wie die persönliche Qualifikation der Arbeitslosen zurückzuführen sei (vgl. Budd, A./Levine, P./Smith, P., 1988, S. 1085 ff.).

Solange man nicht unterstellt, daß Insider- und Outsider-Effekt zusammengekommen zu völliger Hysteresis führen, wird der durch den unerwartet aufgetretenen realen Schock verursachte Beschäftigungsrückgang (von N_0 nach N_1) durch den von der steigenden Arbeitslosigkeit ausgehenden Lohnsenkungsdruck zum Teil wieder rückgängig gemacht (von N_1 nach N_2). Es kommt allerdings in dem hier dargestellten Fall zu

einem Rückgang des natürlichen Beschäftigungsniveaus von N_0 nach N_1 .

Hinzu gesellt sich ein dritter Effekt, der ebenfalls unter dem Verdacht steht, für die nachhaltigen Wirkungen einer einmaligen Störung mit verantwortlich zu sein. Es handelt sich um die These der „*Kapitalmangel-Arbeitslosigkeit*“, zuweilen auch als „klassische Arbeitslosigkeit zweiten Grades“ (Giersch, H., 1983, S. 10) bezeichnet. Danach führt der ursprüngliche Rückgang der Beschäftigung (von N_0 nach N_1 und schließlich nach N_2) zur Senkung der Grenzproduktivität des Kapitals (bei unterstellter substitutionaler neoklassischer Produktionsfunktion) und damit in der Folge zur Reduzierung des Kapitalbestands durch nachlassende Investitionstätigkeit (zur Bedeutung des Kapitalmangel-Aspekts für die Erklärung der Persistenz hoher Arbeitslosenraten s. ausführlich Blanchard, O. J., 1988, S. 13 ff.). Im Rahmen der Abbildung 1 wäre dieser Effekt als weitere Verschiebung der Arbeitsnachfragekurve über N^p hinaus darzustellen.

Die geschilderten Auswirkungen realer Störungen führen zu persistenten Änderungen des Unterbeschäftigungsniveaus. Eine einmalige Abnahme der Beschäftigung wird zu einem Großteil nicht durch Lohnanpassungen rückgängig gemacht, so daß es zu dauerhaften Beschäftigungseffekten kommt. Die grundlegende Aussage des Hysteresis-Ansatzes lautet, daß die natürliche Rate der Arbeitslosigkeit nicht allein durch Angebotsfaktoren vorgegeben ist, sondern durch temporäre Abweichungen vom Gleichgewicht beeinflusst wird und somit *zeitpfadabhängig* (vgl. Kösters, W./Belke, A., 1990, S. 278) ist. Bezogen auf Abbildung 1 bedeutet dies, daß der Verlauf der gewerkschaftlichen Angebotskurve N_2^s und damit das letztlich nach Eintritt des Angebotsschocks erreichte Gleichgewicht wesentlich von der zeitlichen Verzögerung in der Lohnanpassung mitbestimmt wird. Würde der Lohn sofort nach Eintritt der Störung angepaßt, noch bevor Hysteresis-Effekte auftreten und das Entscheidungskalkül des Medianmitglieds beeinflussen können, würde N_2^s weniger reallohnelastisch oder sogar völlig reallohnunelastisch verlaufen.

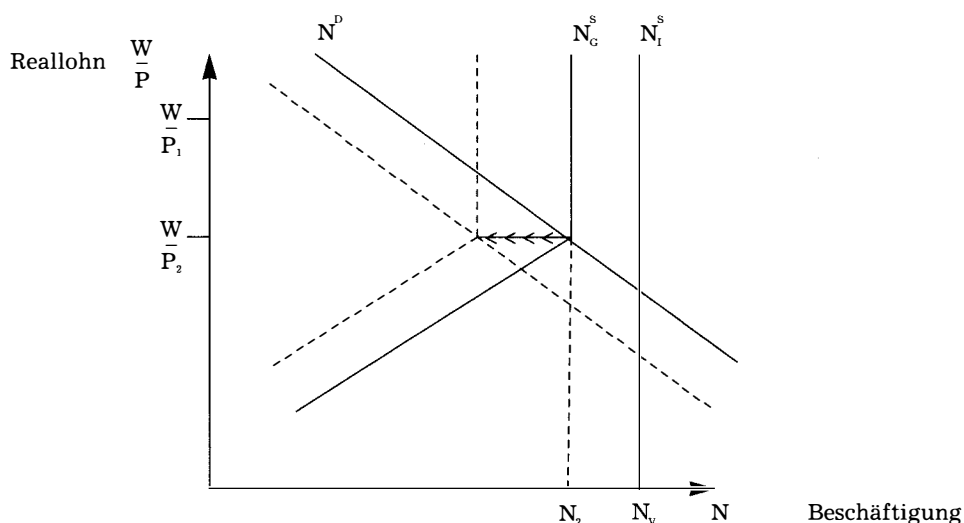
Derartige Hysteresis-Wirkungen können dann aber auch im Fall rein nominaler Störungen vermutet werden. Nominale Schocks werden als rein konjunkturelle Erscheinungen definiert, etwa ausgelöst durch plötzliche Änderungen der Kassenhaltungsgewohnheiten der Wirtschaftssubjekte, wodurch bei gegebener Entwicklung des nominalen Geldbestandes Steigerungen bzw. Senkungen der Geldausgaben und somit Änderungen der Gesamtnachfrage hervorgerufen werden. Der reale Gleichgewichtspfad der Wirtschaft wird durch nominale Störungen bei komparativ-statischer Betrachtungsweise nicht beeinflusst. Notwendig wäre lediglich eine Anpassung der nominalen Größen. Geschieht dies jedoch nicht im Rahmen eines spontanen Marktprozesses, durch individuelle Vereinbarungen zwischen einzelnen Anbietern und Nachfragern (wobei der Marktmechanismus ständig für alle zwingende Orientierungsdaten vorgibt), sondern durch die Vermittlung großer Organisationen auf beiden Marktseiten, dann – so die Kritiker der „bürokratischen Verkrustung“ auf dem kartellierten Arbeitsmarkt – ist mit einem erheb-

lich längeren Zeitbedarf für die notwendigen Anpassungen zu rechnen. Im Falle eines negativen nominalen Schocks treten deshalb längere Zeiträume mit Unterbeschäftigung und unausgelasteten Kapazitäten auf, und es ist damit zu rechnen, daß, anders als bei der rein statischen Betrachtungsweise, die reale Gleichgewichtsposition der Ökonomie davon nicht unbeeinflußt bleibt. Die Aussage der angebotsorientierten Wirtschaftstheorie und insbesondere der neoklassischen Wachstumstheorie, daß das reale Wirtschaftswachstum letztlich einzig und allein vom Angebotsverhalten auf den Faktormärkten abhängt, gilt zunächst nur für den Fall unendlich schneller Anpassungsreaktionen im Falle von Gleichgewichtsstörungen. Sobald Trägheiten in der Reaktion nominaler Größen wie Löhne und Preise auftreten, ist dieses Ergebnis nicht mehr ohne weiteres gewährleistet. Die von der Neuen Klassischen Makroökonomie behauptete Neutralität des Geldes ist dann in Frage gestellt (vgl. Kösters, W., 1989, S. 9). Längere Abweichungen vom angebotsbestimmten Gravitationszentrum beeinflussen ihrerseits die Angebotsmöglichkeiten, indem sie Tempo und Ausmaß der Investitionstätigkeit bestimmen, auf die Qualität des Arbeitsangebots über Qualifizierungs- bzw. Dequalifizierungsprozesse zurückwirken oder – wie von der Insider-Outsider-Theorie behauptet – die Lohnforderungen der Insider steuern (s. dazu auch Solow, R. M., 1988, S. 311 f.). Konjunkturschwankungen sind nicht notwendigerweise als Bewegungen um einen vorherbestimmten, trendmäßigen Verlauf des Potentialwachstums zu verstehen, ebenso ist eine gegenseitige Beeinflussung von Trend und Zyklus vorstellbar. Eine solche gegenseitige Abhängigkeit wäre nur dann auszuschließen, wenn sich positive und negative konjunkturelle Einflüsse gegenseitig kompensierten (vgl. Kromphardt, J., 1989, S. 179), was eine schwer zu entscheidende empirische Fragestellung ist, die zudem möglicherweise für unterschiedliche Zeiträume verschieden beantwortet werden muß.

Je länger eine Volkswirtschaft braucht, um über Lohnreaktionen wieder zu einem Gleichgewicht zu gelangen, um so eher ist davon auszugehen, daß rein nachfragebedingte negative Störungen nachhaltige Wirkungen auf die Lage des letztlich erreichten Gleichgewichtspunktes selbst haben. Im Rahmen der Abbildung 3 würde das bedeuten, daß eine langwierige Anpassung vom zu hohen Reallohn w/p_1 zum Gleichgewichtslohn w/p_2 über eine Beeinflussung der Lage der gewerkschaftlichen Lohnsetzungskurve (Linksverlagerung durch Dequalifizierung, Abnahme der Anzahl der über Lohnforderungen entscheidenden Insider) und Arbeitsnachfragekurve (Linksverlagerung durch geringere Investitionstätigkeit, Kapazitätsabbau) die Position des Gleichgewichtspunktes (w/p_2 , N_2) verändern könnte.

Die Analyse von Hysteresis- bzw. Persistenzeffekten zeigt, daß ein nominaler Schock zur Erhöhung der natürlichen Arbeitslosigkeit führen kann, zumal einer schnellen Anpassung durch Indexierung Grenzen gesetzt sind (vgl. Schultze, C. L., 1985, S. 8 ff.). Nicht zu Unrecht wird deshalb in der neueren Arbeitsmarkttheorie auch von einer „false dichotomy between equilibrium and actual unemployment“ (Blanchard, O. J., 1988, S. 10) gesprochen. Aus dem engen Zusammenhang, den die Hyste-

Abbildung 3



resis-Hypothese zwischen der aktuellen Beschäftigungslage und der natürlichen, auf absehbare Zeit nicht durch marktendogene Kräfte veränderbaren Arbeitslosigkeit herstellt, ergeben sich andere wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen, als sie im Rahmen der Angebotsökonomie gezogen werden. Die Effektivität des prozeßpolitischen Instrumentariums der Geld-, Fiskal- und Einkommenspolitik ist vor diesem Hintergrund deutlich höher einzuschätzen als bei einer starr vorgegebenen, kurzfristig gar nicht beeinflussbaren natürlichen Arbeitslosenrate (vgl. Layard, R./Bean, C., 1989, S. 395). Das heißt nicht, daß jede Arbeitslosigkeit einfach durch expansive Politik beseitigt werden könnte. Sofern die Wirtschaftssubjekte derartige Interventionen antizipieren, ist auch hier hauptsächlich mit inflationären Wirkungen zu rechnen. Die Stabilisierungspolitik kann aber dann das natürliche Beschäftigungsniveau positiv beeinflussen, wenn es gelingt, die aufgrund der Anpassungsverzögerung im privaten Sektor auftretenden Mengeneffekte nominaler und realer Schocks zu begrenzen.

Akzeptiert man die oben beschriebenen Anpassungsmuster auf einem von Marktverbänden beherrschten Arbeitsmarkt, so wird offensichtlich, daß das gleichgewichtige, „natürliche“ Beschäftigungsniveau nicht ausschließlich von den Wettbewerbsverhältnissen auf diesem Markt bestimmt wird, sondern auch von Häufigkeit, Ausmaß und Richtung der auftretenden angebotsseitigen oder konjunkturellen Störungen. Aus der Tatsache, daß eine Gewerkschaft zu einem gegebenen Zeitpunkt die Marktmacht besitzt, hohe Löhne festzulegen, die zu erheblicher Arbeitslosigkeit führen, folgt nicht, daß sie sich auch so verhalten wird. Solange eine aggressive Lohnpolitik zu hohen Entlassungsrisiken für alle Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglieder führt, ist eine derartige Ausnutzung von Machtspielräumen eher unwahrscheinlich. Die Situation ändert sich aber, wenn wirtschaftliche Störungen über die geschilderten

Prozesse dazu führen, daß beschäftigte Arbeitnehmer die Konkurrenz der Arbeitslosen kaum zu fürchten brauchen.

Die wesentliche Frage ist nun, ob durch den Abbau gewerkschaftlicher Macht über eine entsprechende Änderung der rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen die Konkurrenzfähigkeit der Arbeitsuchenden gesteigert werden kann. Im Kontext des hier vorgestellten Ansatzes, der den Anstieg der Arbeitslosigkeit nicht auf die Wettbewerbsverhältnisse als solche, sondern auf die Angebotswirkungen einer verzögerten Anpassung an Datenänderungen zurückführt, wäre diese positive Wirkung dann zu erwarten, wenn davon auszugehen wäre, daß auf einem freien, wettbewerblich organisierten Arbeitsmarkt die ursächlichen Verzögerungen in der Lohnanpassung deutlich geringer wären, im Idealfall so gering, daß es als Folge realer oder nominaler Störungen überhaupt nicht zu Mengenreaktionen (sprich Entlassungen oder Verminderung der Zahl der Neueinstellungen) kommen muß. Die Befürworter einer Deregulierung des Arbeitsmarktes scheinen vorauszusetzen, daß Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager sich bei Fehlen organisierter Marktmacht wie Preisnehmer und Mengenanpasser auf einem vollkommenen Markt verhalten. Jedes Überangebot würde dann umgehend einen Druck auf Löhne und Preise auslösen und die durch die „Sklerose“ europäischer Arbeitsmärkte bedingten Verzögerungen vermeiden. Die ökonomische Theorie kennt jedoch eine Reihe gewichtiger Einwände gegen diese Vorstellung vom friktionslosen wettbewerblichen Marktprozeß, die es fraglich erscheinen lassen, ob negative Angebotswirkungen und die Ausgrenzung ganzer Arbeitnehmergruppen auf diese Weise wirklich verhindert werden können. Es besteht Anlaß zu der Vermutung, daß auch auf Konkurrenzmärkten Marktmacht besteht und sich im Zeitablauf verstärken kann. Zwei Theorien, die dies nachzuweisen versuchen, sind die *Insider-Outsider-Theorie* (welche sich eben nicht nur auf gewerkschaftlich organisierte Märkte anwenden läßt) und der *Effizienzlohnansatz*. Beide sollen im folgenden dargestellt werden, insbesondere im Hinblick auf ihre Aussagen zur Anpassungsflexibilität von Arbeitsmärkten.

3. Lohnrigidität auch auf „freien“, nicht regulierten Arbeitsmärkten? Zu den Aussagen der Insider-Outsider-Theorie und der Effizienzlohnhypothese

Erklärungen von Lohn- und Preisstarrheiten – verstanden als zeitliche Anpassungsverzögerungen und als Barrieren einer vollständigen Anpassung in Richtung auf ein neues Marktgleichgewicht bei Vollbeschäftigung – sind notwendigerweise mit einem Abrücken von zentralen Grundannahmen des neoklassischen Modells verbunden. Zugleich wird auf diese Weise ein Schritt hin zur stärkeren Realitätsnähe vollzogen, denn in der Wirklichkeit marktwirtschaftlicher Prozesse kann weder von vollkommener Information der Marktteilnehmer, Homogenität der gehandelten Güter und Faktoren, fehlenden Transaktionskosten noch von einer unendlich schnellen Anpassungsreaktion ausgegangen werden.

Die hier behandelten Ansätze zur Erklärung von Lohnstarrheiten auch auf solchen Arbeitsmärkten, auf welchen nicht aufgrund einer speziellen staatlichen Regulierung organisierte Marktmacht auf der Angebots- und/oder Nachfrageseite existiert, befassen sich hauptsächlich mit der Inhomogenität des Arbeitsangebots sowie mit dem Tatbestand der unvollkommenen Information auf seiten der Unternehmen bezüglich der Produktivität der beschäftigten Arbeitnehmer.

Der erstgenannte Aspekt bildet den Schwerpunkt des *Insider-Outsider-Ansatzes*, der mit Insidern und Outsidern vereinfachend zwei Gruppen von Arbeitsanbietern unterscheidet, die aus der Sicht eines Unternehmens jeweils homogene Eigenschaften aufweisen. Insider sind dadurch gekennzeichnet, daß sie bereits über längere Zeit im Unternehmen beschäftigt sind und deshalb über Erfahrungen und Kenntnisse der Produktionsabläufe verfügen, die zum Teil betriebsspezifischer Natur sind. Der Ersatz eines Insiders durch einen Outsider ist nur unter Inkaufnahme erheblicher „labour turnover costs“ möglich, die vor allem im Verlust der betriebsspezifischen Qualifikation des Insiders bestehen, aber auch Kosten der Einstellung und Entlassung enthalten. Daneben haben die Insider die Möglichkeit, selbst die Kosten eines Lohnunterbietungswettbewerbs zu beeinflussen, indem sie mit Outsidern schlechter kooperieren als mit Insidern und so die Effektivität des Produktionsprozesses mindern. Dadurch entstehen weitere Fluktuationskosten, deren Höhe im vorhinein für das Unternehmen kaum kalkulierbar ist. Hinzu kommen sog. „effort related turnover costs“, die entstehen, wenn Insider als Reaktion auf einen von der Unternehmensführung initiierten Verdrängungswettbewerb und einem so bewirkten Anstieg der Fluktuationsrate ihre aktuelle Arbeitsintensität verringern, da die Wahrscheinlichkeit, in der Zukunft für gegenwärtige Anstrengungen durch Zahlung des hohen Insider-Lohns und Karriere im Betrieb belohnt zu werden, sinkt (zu diesem und den vorher genannten Punkten vgl. Lindbeck, A./Snower, D. J., 1986, S. 5).

Kernstück der Insider-Outsider-Theorie ist also die These, daß die Stammebelegschaft über genügend Marktmacht verfügt, um einen Teil der aus einer fortdauernden Einbindung von Arbeitnehmern in betriebliche Abläufe resultierenden „Kooperationsrente“ (zum Begriff der „Kooperationsrente“ vgl. Hardes, H. D., 1989, S. 545 f.) für sich zu verbuchen und nicht vollbeschäftigungskonforme Lohnhöhen durchzusetzen. Die Unternehmen haben solange keinen Anreiz, Insider durch arbeitslose Outsider zu ersetzen, wie die Differenz zwischen dem Insiderlohn und dem Akzeptanzlohn der Outsider die zu erwartenden Fluktuationskosten nicht übersteigt. Sind die Insider gewerkschaftlich organisiert, gibt ihnen das die Möglichkeit, die labor turnover costs durch gemeinsame Aktionen (Streik, mangelnde Kooperation mit neu eingestellten Outsidern) weiter zu erhöhen. Grundsätzlich besteht die Machtposition der Stammebelegschaft jedoch auch ohne Gewerkschaften.

Die Insider-Outsider-Theorie ist somit in der Lage, unfreiwillige Arbeitslosigkeit in dem Sinne zu modellieren, als unter den geschilderten Umständen eine Situation vorstellbar ist, in welcher Arbeitsanbieter be-

reit sind, zu einem ihrem Wertgrenzprodukt entsprechenden Lohnsatz zu arbeiten (selbst wenn dieser aufgrund von Produktivitätsunterschieden deutlich geringer sein sollte als der herrschende Insider-Lohnsatz), aber dennoch nicht in der Lage sind, die Löhne der bereits Beschäftigten auf diese Weise wirksam zu unterbieten und auf ein vollbeschäftigungskonformes Maß herunter zu konkurrieren (s. dazu die Definition unfreiwilliger Arbeitslosigkeit bei Lindbeck, A./Snower, D. J., 1986, S. 8). Die das Verhältnis von Insidern und Unternehmen kennzeichnende „Kooperationsrente“ hebt die im neoklassischen Modell bestehende strikte Beziehung zwischen Wertgrenzproduktivität und Entlohnung auf. In Höhe der Kooperationsrente existiert ein Intervall, in welchem der Lohn unbestimmt und Gegenstand eines Verteilungskampfes zwischen dem einzelnen Arbeitsanbieter und dem einzelnen Arbeitsnachfrager ist. Arbeitsbeziehungen tragen häufig den Charakter eines bilateralen Monopols, auch wenn sich nicht Gewerkschaft und Arbeitgeberverband gegenüberstehen (s. dazu auch Pissarides, C. A., 1989, S. 5 f.).

Bewegt sich der Akzeptanzlohn der Outsider in einer Höhe, in welcher aus der Sicht der Unternehmen kein Anreiz besteht, die Insider-Löhne zu senken, bleibt die Möglichkeit, daß Arbeitsuchende zu diesem Lohn Arbeit auf den Märkten finden, die wegen des weitgehenden Fehlens von Transaktionskosten und Kooperationsrenten deutlich neoklassische Eigenschaften aufweisen. In Anlehnung an die *Theorie des dualen Arbeitsmarktes* können diese als Märkte des „sekundären Segments“ bezeichnet werden. Tritt jedoch die Situation ein, daß „neoklassische“ Märkte in einer Ökonomie nur in relativ geringem Ausmaß vorhanden sind und der Lohnwettbewerb sich deshalb auf einen kleinen Ausschnitt beschränkt, so erscheint es plausibel, daß bei einem entsprechenden Anstieg des Arbeitsangebotes (z. B. wegen geburtenstarker Jahrgänge oder aktuellerweise: Einwanderung) auch ein Vorbehaltslohn in Höhe des Existenzminimums nicht ausreicht, um allen Arbeitswilligen ausreichend bezahlte Beschäftigung zu verschaffen. Inwieweit die Insider-Outsider-Theorie in der Lage ist, gesamtwirtschaftliche Unterbeschäftigung zu erklären, hängt somit auch von der relativen Größe des primären und sekundären Segments ab.

Als Fazit ist festzuhalten, daß die Insider-Outsider-Theorie Marktmacht und faktische Wettbewerbsbeschränkungen auch auf nicht durch Marktverbände organisierten Arbeitsmärkten feststellt. Das kann unter geeigneten Bedingungen zu unfreiwilliger Arbeitslosigkeit führen. Zählt man die Wettbewerbsstrukturen auf Arbeitsmärkten zu den Faktoren, die die Höhe der natürlichen Arbeitslosigkeit bestimmen, so kann der natürliche Sockel der Arbeitslosigkeit durch die Marktmacht von Insidern ohne gewerkschaftliche Organisation erhöht werden. Lindbeck/Snower kommen allerdings zu dem Ergebnis, daß Gewerkschaften die Insider-Macht stärken können. Dieser Umstand wird von ihnen jedoch als „not crucial“ (Lindbeck, A./Snower, D. J., 1989, S. 370) für die Erklärungskraft des Ansatzes bezeichnet.

Die verschiedenen Versionen der *Effizienzlohntheorie* sind ebenfalls darum bemüht, die Existenz eines Niveaus an unfreiwilliger Arbeitslo-

sigkeit aus dem Rationalkalkül und der Interaktion der einzelnen Marktteilnehmer, also ohne Rückgriff auf Kartellierungen oder gesetzliche Vorschriften, abzuleiten. Im Gegensatz zur Insider-Outsider-Theorie liegt der Schwerpunkt der Analyse hier jedoch auf den Konsequenzen unvollkommener und kostspieliger Informationsbeschaffung über den Arbeitseinsatz der beschäftigten Arbeitnehmer. Diese gleichfalls im neoklassischen Modelldenken nicht vorgesehene Problematik resultiert zum einen aus der Tatsache, daß in Arbeitsverträgen nicht alle relevanten Arbeitsleistungen genau spezifiziert und in Beziehung zur Entlohnung gesetzt werden können. Zum anderen ist die Überwachung der Arbeitsleistung in vielen Fällen sehr kostenaufwendig. Es mag deshalb gerade in modernen, hochkomplexen Produktionsprozessen im Extremfall so sein, daß Arbeitnehmer schon für die bloße Anwesenheit bezahlt werden. Ob der Betreffende darüber hinaus auch zu arbeiten „geruht“, entzieht sich weitgehend der Kenntnis des Arbeitgebers. Man kann diese Problematik weiter auf die Besonderheiten des Faktors Arbeit zurückführen: Es ist eben meist nicht möglich, nur eine bestimmte Arbeitsleistung zu einem bestimmten Preis zu erwerben. Stets ist der Verkäufer der Ware „Arbeitskraft“ untrennbar mit seinem Produkt verbunden und kann Spielräume, die durch mangelnde Überwachung entstehen, in seinem eigenen Interesse ausnutzen.

In einer einfachen formalen Darstellung präsentiert sich das Problem folgendermaßen: Im Gegensatz zur üblichen Produktionsfunktion, in der bei gegebenem Kapitalbestand der Output vom mengemäßigen Einsatz an Einheiten des Faktors Arbeit abhängt, berücksichtigt die Effizienzlohntheorie zusätzlich, mit welcher *Arbeitsintensität* diese ausgeführt werden. Bezeichnet man den Output mit y , die eingesetzte Menge an Arbeitseinheiten mit n und die Arbeitsintensität mit e , ergibt sich eine leicht veränderte Produktionsfunktion:

$$y = y(e * n) \quad (1)$$

Die Arbeitsintensität ist von einer Reihe von Faktoren abhängig, unter denen sich auch der vom jeweiligen Unternehmen gezahlte Lohn (w) befindet. Die anderen Einflußfaktoren sind der durchschnittlich bei anderen Firmen erzielbare Lohn (w^*), das von der Überwachungsintensität abhängige Entlassungsrisiko (m), die wesentlich von der Arbeitslosenquote abhängige Wahrscheinlichkeit, innerhalb einer bestimmten Zeitspanne erneut Beschäftigung zu finden (k) sowie die Höhe des Einkommens bei Arbeitslosigkeit (w'). Es ergibt sich dann die folgende Effortfunktion (vgl. Licht, G., 1988, S. 134):

$$e = e(w, w^*, m, k, w') \quad (2)$$

+ - + - -

Die Leistungsintensität steigt c. p. mit einem höheren Lohnsatz des Unternehmens, da die Kosten des „Faulenzens“, nämlich eine drohende Entlassung, anschließende Arbeitslosigkeit und bei Wiederbeschäftigung u. U. eine niedrigere Entlohnung, durch die Lohnerhöhung ebenfalls zunehmen. Dies gilt zumindest dann, wenn der Substitutionseffekt (höherer relativer Preis des Faulenzens) den Einkommenseffekt der Lohnsteigerung (höheres Gesamteinkommen) überwiegt, was bei einer

entsprechenden Nutzenfunktion der Fall ist. Eine höhere Entlohnung bewirkt, daß die gegenwärtige Arbeitsstelle aus der Sicht des Arbeitnehmers wertvoller wird und bewirkt so eine höhere durchschnittliche Produktivität, um die Gefahr einer Entlassung zu vermindern. Ob das zu einer Gewinnsteigerung für das Unternehmen führt, hängt davon ab, ob der Produktivitätseffekt die Kostensteigerung durch höhere Entlohnung überkompensiert. Die Auswirkung einer Lohnsteigerung auf den Unternehmensgewinn ist deshalb ambivalent, was bei der Betrachtung der vereinfachten Gewinnfunktion (ohne Fixkosten) deutlich wird:

$$G = E - K = y(e(w, \dots) + n) - w - n \quad (3)$$

Der Absatzpreis auf dem Gütermarkt sei mit $p = 1$ gegeben. Ein hohes Lohnniveau bewirkt eine hohe Arbeitsintensität, steigert so Output und Erlös, erhöht aber auch die variablen Kosten. Ein gewinnmaximierendes Unternehmen wird das Lohnniveau nur senken, wenn die Kostenentlastung die mit der Lohnreduktion verbundene Produktivitätseinbuße übertrifft. Die mathematische Lösung des durch (3) gegebenen Gewinnmaximierungsproblems führt zu dem Ergebnis, daß der optimale Reallohnsatz dann erreicht ist, wenn die *Lohnelastizität der Arbeitsintensität gleich 1* ist (vgl. Licht, G., 1988, S. 135). Es ist also nicht auszuschließen, daß rational handelnde, gewinnmaximierende Unternehmungen ein Lohnniveau beibehalten, obwohl gleich qualifizierte Arbeitssuchende anbieten, die geforderte Tätigkeit zu einem geringeren Lohn zu verrichten. Die resultierende Arbeitslosigkeit ist nach den üblichen Maßstäben als unfreiwillig zu bezeichnen, weil die Arbeitslosen bereit sind, zu einem niedrigeren als dem herrschenden Lohnsatz zu arbeiten, aber keinen Lohnunterbietungswettbewerb in Richtung auf den markträumenden Gleichgewichtslohn in Gang setzen können. Zuweilen wird die entstehende Arbeitslosigkeit mit dem Hinweis als freiwillig bezeichnet, daß die Ursache schließlich im *Drückeberger-(shirking-)Verhalten* der Arbeitnehmer selbst zu suchen sei (vgl. Spahn, H. P., 1987, S. 241). Diese Argumentation ist nicht einsichtig, da der einzelne Arbeitslose ja durchaus die Absicht haben mag, zu dem niedrigeren Lohn „ehrliche“ Leistung zu erbringen. Darüber hinaus kann man den einzelnen wohl kaum für ein gesellschaftliches Phänomen verantwortlich machen, auf dessen Wirkungsmechanismen er allein keinerlei Einfluß hat.

Die als „shirking-Modell“ bezeichnete Grundversion der Effizienzlohntheorie ist damit in der Lage, die dauerhafte Existenz unfreiwilliger Arbeitslosigkeit aus dem Rationalverhalten der einzelnen Marktteilnehmer heraus zu begründen. Gegen dieses Modell wird allerdings eingewendet, es biete keine ausreichende Rechtfertigung für die Zahlung hoher, nicht markträumender Löhne. Das Anreizproblem könne durch alternative Vertragskonstruktionen, sog. „anreizkompatible Kontrakte“, gelöst werden. Solche Verträge würden z. B. vorsehen, daß der Arbeitnehmer zu Beginn seiner Tätigkeit einen bestimmten Geldbetrag als Pfand hinterlegt, den er verliert, wenn man ihn beim „Faulenzen“ erwischt und entläßt. Bei einem Überangebot an homogenen Arbeitskräften sollte es für die Unternehmer möglich sein, solche anreizkompa-

tiblen Kontrakte am Markt durchzusetzen. Der Lohnsatz könnte auf diese Weise trotz des Kontrollproblems auf ein markträumendes Niveau sinken.

Diese Konstruktion der „anreizkompatiblen Kontrakte“ sieht sich wiederum selbst einer Reihe von Einwänden ausgesetzt (z. B. tritt ein moral-hazard-Problem auf: Für Unternehmer entsteht ein Anreiz, den Arbeitnehmer fälschlicherweise zu beschuldigen), die hier nicht im einzelnen diskutiert werden sollen (s. dazu Spahn, H. P., 1987, S. 239 f.). Die Argumentation läßt aber darauf schließen, daß es auch im Rahmen der Effizienzlohntheorie lohnend ist, die Aspekte der Heterogenität des Faktors Arbeit und des Vorhandenseins weiterer Arten von Transaktionskosten (neben den von der Effizienzlohntheorie thematisierten Überwachungskosten) zu berücksichtigen. Die Insider-Outsider-Theorie zeigt, daß schon diese Gesichtspunkte ein ausreichendes Hindernis für Lohnsenkungen darstellen können. Die Möglichkeit der Unternehmen, aus der Sicht der Beschäftigten ungünstige Regelungen durchzusetzen, ist trotz eines globalen Überangebots beschränkt, wenn Transaktionskosten begrenzt werden sollen. In diesem Zusammenhang erscheint es für die Arbeitsnachfrager in jeder Hinsicht vorteilhafter, auch das Kontrollproblem über hohe Löhne zu regeln. Effizienzlohnansatz und Insider-Outsider-Theorie ergänzen sich in diesem Sinne und führen interdependente, aber zu unterscheidende Argumente für die Vermeidung von Lohnsenkungen angesichts unfreiwilliger Arbeitslosigkeit an. Selbst wenn also die Effizienzlohntheorie sowie die Insider-Outsider-Theorie (welche oft auch als *rent-sharing-Theorie* bezeichnet wird) für sich genommen nicht ausreichend sein sollten, um bedeutende Lohnstarrheiten zu rechtfertigen, muß die Möglichkeit geprüft werden, ob sie sich nicht gegenseitig so ergänzen, wie Lang und Kahn es vermuten: „the shirking deterrence and/or selection effects of efficiency wage models make it cheaper and therefore more plausible that managers share some of the rents with workers“ (Lang, K./Kahn, S., 1990, S. 304 f.).

Es ist zu beachten, daß die Argumentation der Effizienzlohntheorie ebenso wie die der Insider-Outsider-Theorie auf solche Teilbereiche des Arbeitsmarktes beschränkt ist, auf denen die notwendigen produktions-technischen und qualifikationsbezogenen Voraussetzungen herrschen. Hohe, nicht markträumende Löhne, die zu hoher Arbeitsintensität anreizen sollen oder die Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte verhindern sollen, werden nur dort gezahlt werden, wo sie anderen Maßnahmen (z. B. der direkten Überwachung der Arbeitsleistung) kostenmäßig überlegen sind. Dies ist wohl nicht in allen Wirtschaftsbereichen der Fall. Inzwischen liegen allerdings zahlreiche empirische Untersuchungen vor, die die Bedeutung sowohl der Effizienzlohntheorie als auch der Insider-Outsider-Theorie zumindest nicht zurückweisen. Hier sei nur auf zwei neuere Untersuchungen hingewiesen. Krueger und Summers stellen erhebliche Lohndifferentiale für gleich qualifizierte Arbeitnehmer in unterschiedlichen Industriesektoren fest. Nach ihren Ergebnissen deuten diese Lohnunterschiede auf die Zahlung von Effizienzlöhnen in den Hochlohnindustrien hin, da andere Faktoren wie z. B. unterschiedli-

che Arbeitsbedingungen die Unterschiede nicht völlig erklären. Weiterhin wird eine starke Beziehung zwischen Lohndifferentialen und der Fluktuationsrate festgestellt. Hierin kann eine Bestätigung der rent-sharing(bzw. Insider-Outsider-)-Theorie gesehen werden, denn die Zahlung von nicht kompetitiven Renten in Hochlohnindustrien reduziert die Lukrativität eines Arbeitsplatzwechsels (vgl. Krueger, A. B./Summers, L. H., 1988, S. 278 ff.). H. J. Holzer kommt in einer Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Lohnhöhe und Fluktuationskosten sowie Produktivität der Beschäftigten in amerikanischen Firmen zu dem Ergebnis, daß "high wage firms have lower hiring and training costs as well as better employee performance" (Holzer, H. J., 1990, S. 162).

4. Lohn- und Beschäftigungswirkungen exogener Störungen auf nicht regulierten Arbeitsmärkten

Wie bisher zu zeigen versucht wurde, liefern die Insider-Outsider-Theorie und der Effizienzlohnansatz plausible Begründungen für Lohnstarrheiten, die zu einem stabilen, gleichgewichtigen Unterbeschäftigungsniveau führen. Gegen diese Erklärungsversuche des gravierenden Arbeitslosenproblems in vielen westlichen Industrienationen lassen sich jedoch nahezu dieselben Einwände vorbringen wie gegen die These gewerkschaftlich verursachter Arbeitslosigkeit. So erklärt die Effizienzlohntheorie ebenfalls nicht, weshalb in früheren Phasen Vollbeschäftigung herrschte, obwohl doch anzunehmen ist, daß die produktivitätssteigernde Wirkung nicht markträumender Löhne auch in diesen Zeiträumen vorhanden war. Die Insider-Outsider-Theorie erklärt für sich genommen genauso wenig, weshalb es zu unterschiedlichen Zeitpunkten verschieden hohe, stabile Unterbeschäftigungsniveaus geben kann. Dazu ist wie im Fall des gewerkschaftlich organisierten Arbeitsmarktes eine Betrachtung der Entstehungsgeschichte von Arbeitsmarktproblemen notwendig, d. h. es ist zu untersuchen, wie auch unter den institutionellen Gegebenheiten eines wettbewerblichen Arbeitsmarktes temporäre Störungen des Wirtschaftsablaufs zu dauerhaften, persistenten Veränderungen der Arbeitslosigkeit führen können.

Die Fragestellung lautet im folgenden also nicht mehr, wie im Rahmen der Insider-Outsider-Theorie und der Effizienzlohnhypothese erklärt wird, daß überhaupt unfreiwillige Arbeitslosigkeit besteht, sondern wie sich aus der Sicht dieser Theorien Anpassungen an Schwankungen der Arbeitsnachfrage vollziehen und welche längerfristigen Konsequenzen sich hieraus ergeben. Ein negativer realer Schock, der das Wertgrenzprodukt der Arbeit für jede gegebene Beschäftigungsmenge reduziert, wird aus der Perspektive der Insider-Outsider-Theorie kaum zu sofortigen kompensierenden Lohnanpassungen führen. Unternehmen, für die Fluktuationskosten und Kooperationsrenten im Verhältnis mit ihrer Stammbesellschaft erhebliches Gewicht haben, werden stattdessen versuchen, die erforderlichen Lohn- und Personalanpassungen vorrangig durch Ausnutzen der natürlichen Fluktuation (weniger Neueinstellun-

gen als Pensionierungen) voranzubringen. Auch wenn die Auswirkungen des negativen Schocks so stark sein sollten, daß massivere Anpassungsmaßnahmen notwendig erscheinen (dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn das aktuelle Wertgrenzprodukt unter den Lohnsatz zurückfällt, so daß die Kooperationsrente aus der Sicht des Unternehmens für den marginalen Insider negativ wird), kann es sich als vorteilhaft erweisen, zwecks Einsparung von labor-turnover-Kosten einige Insider zu entlassen und erst dann in Verhandlungen mit den verbliebenen Insidern auf Lohnanpassungen zu drängen, wenn über eine Zunahme der Arbeitslosigkeit die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage für alle Beteiligten offenbar geworden ist. Bei einer Lohnsenkungsstrategie, die auf die Konkurrenz zwischen den Insidern setzt, wäre dagegen mit Gegenreaktionen der Beschäftigten zu rechnen, die hauptsächlich in einer mangelnden Kooperationsbereitschaft mit denjenigen, die ihren Arbeitsplatz durch Lohnunterbietung „grettet“ haben, sowie in vermehrtem „on-the-job-search“ mit der Folge einer erhöhten Personalfluktuations bestehen würden. Es hängt von der im vorhinein unbekannten Höhe der so entstehenden Kosten ab, ob sich eine Lohnsenkung per saldo lohnt. Im Vergleich dazu sind die Auswirkungen einer begrenzten Anpassung der Beschäftigungsmenge leichter abschätzbar (vgl. Greenwald, B./Stiglitz, J. B. E., 1989, S. 367 f.), während das Unternehmensziel der Profitsicherung in einer Welt unvollkommener Konkurrenz auf Güter- und Faktormärkten auf diese Weise ebenso erreicht werden kann. Sind die Mengenreaktionen jedoch erst einmal erfolgt, so wird es für das Unternehmen schwierig sein, mäßige Lohnabschlüsse, die eine Wiederherstellung des alten Beschäftigungsniveaus ermöglichen, durchzusetzen. Denn für die verbliebenen Insider stellt die Ausweitung der Beschäftigung kaum ein erstrebenswertes Ziel dar. Carruth und Oswald zeigen in ökonometrischen Untersuchungen für Großbritannien, daß eine entscheidende Einflußgröße auf die Reallohnentwicklung das Niveau der vergangenen Unternehmensgewinne ist. Wenn sich also in der Folge des ökonomischen Schocks die Unternehmensgewinne relativ schnell erholen, während die Beschäftigung schrumpft, kommt es auch auf nicht gewerkschaftlich organisierten Märkten zu Hysteresis-Effekten: Die gesunkene Beschäftigung ist eher Anlaß für höhere Lohnforderungen pro Kopf der verbliebenen Insider (vgl. Carruth, A. A./Oswald, A. J., 1989, S. 4 u. 151 ff.). Im Gegensatz zu rein kompetitiven, dem neoklassischen Idealmodell entsprechenden Märkten besitzen sie die dazu notwendige Verhandlungsmacht aufgrund der Existenz betriebsspezifischen Humankapitals und hoher Transaktionskosten (vgl. Pissarides, C. A., 1989, S. 5 f. u. 11).

Auch auf der Grundlage der Effizienzlohntheorie läßt sich begründen, daß im Falle eines negativen Produktivitätsschocks zunächst mit Mengenreaktionen (sprich Entlassungen) und erst allmählich auch mit Lohnanpassungen zu rechnen ist, die u. U. aber den ursprünglichen Beschäftigungsrückgang nicht völlig kompensieren können. Vor dem Hintergrund des shirking-Modells lohnt es sich für kein Unternehmen, auf den Rückgang des Wertgrenzprodukts mit Lohnkürzungen zu reagieren,

da eine solche Maßnahme einen weiteren Produktivitätsrückgang zur Folge hätte, der die positiven Wirkungen der Lohnkostenreduktion übertreffen würde. Ein Absinken der Arbeitsproduktivität hat keinerlei Einfluß auf die Lohnelastizität der Arbeitsintensität (welche im Gewinnmaximum gleich eins ist) und damit auf den gewinnmaximierenden Effizienzlohn, weil die Produktivität nicht Bestandteil der Effort-Funktion ist (s. S. Fahren). Erst nachdem durch Entlassungen die Arbeitslosenquote angestiegen ist und dadurch das „Drückebergerverhalten“ aus der Sicht der Beschäftigten (aufgrund der geringeren Wahrscheinlichkeit, im Falle einer Entlassung schnell wieder Arbeit zu finden) bei jedem gegebenen Lohnniveau weniger attraktiv geworden ist, lohnt sich aus der Sicht des einzelnen Unternehmens eine Lohnreduktion. Ob am Ende dieses Prozesses das Unterbeschäftigungsgleichgewicht vor Eintritt der negativen Störung wieder erreicht wird oder ob sich die Unterbeschäftigung dauerhaft erhöht, hängt zum einen von der genauen Gestalt der Effort-Funktion ab. Zum anderen wirken die schon beschriebenen Persistenzeffekte, wobei in diesem Fall der Outsider-Effekt hervorzuheben ist. Steigt nämlich der Anteil der Langzeitarbeitslosen an, so verringert sich der von den Beschäftigten bei jedem gegebenen Arbeitslosigkeitsniveau empfundene Konkurrenzdruck, wodurch die Arbeitsintensität sinkt (vgl. Layard, R./Bean, C., 1989, S. 383 f.).

Damit ergeben sich für das primäre Segment auf dem von Marktverbänden und Kollektivverhandlungen freien Arbeitsmarkt, in welchem Transaktionskosten und Anreizwirkungen des Lohnes eine wichtige Rolle spielen, ähnliche Anpassungsmuster wie auf einem von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden beherrschten Markt. Als Reaktion auf negative „Überraschungen“ gehen Mengenreaktionen Lohnsenkungen voraus. Die mit zeitlicher Verzögerung folgenden Lohnanpassungen reichen nicht aus, um mittelfristig das alte Beschäftigungsniveau wiederherzustellen. Allerdings ist das nicht ausreichend, um für einen dualisierten Arbeitsmarkt eine Erhöhung der Unterbeschäftigung abzuleiten. Die im primären Segment freigesetzten und aufgrund der geringeren Zahl von Neueinstellungen in diesem Bereich verstärkt auf den Arbeitsmarkt des sekundären Segments drängenden Arbeitnehmer können dort prinzipiell einen Lohnsenkungswettbewerb in Gang setzen und Beschäftigung finden. Gesamtwirtschaftlich betrachtet muß sich dann nicht unbedingt eine Lohnstarrheit ergeben, die zu einem Zeitraum mit vermehrter Arbeitslosigkeit und unterausgelasteten Kapazitäten führt. Gegen dieses insgesamt wieder recht harmonische und von hoher Anpassungsflexibilität gekennzeichnete Bild des dualen Arbeitsmarktes gibt es jedoch schwerwiegende Einwände, von denen hier zwei von besonderem Interesse sind.

Erstens kann nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß das sekundäre Segment in der Lage ist, das gesamte zusätzliche Arbeitsangebot zu sinkenden Löhnen aufzunehmen. Eine Grenze zeichnet sich spätestens dann ab, wenn der Lohnsatz sich dem Existenzminimum annähert, in modernen Industriegesellschaften mit entsprechenden sozialen Sicherungen (Arbeitslosenversicherung, Sozialhilfe) wird dieses

Limit früher erreicht. Es ist bestritten worden, daß ein solch starker Lohnverfall heute eine realistische Möglichkeit darstelle. Zu bedenken ist aber, daß die Lohnsenkungen sich zunächst eben nicht auf den gesamten Arbeitsmarkt, sondern nur auf Teilbereiche erstrecken, wo sie damit um so heftiger zu Buche schlagen. Für die USA, deren Arbeitsmarkt in groben Zügen (Teilung in ein flexibles und ein inflexibles Segment) dem hier beschriebenen dualen Arbeitsmarkt entspricht, wird in Untersuchungen der Wirtschaftsentwicklung in den siebziger und achtziger Jahren festgestellt, daß beschäftigungspolitische Erfolge mit „einem relativ großen in Armut lebenden Bevölkerungsanteil“ (Ochel, W./Schreyer, P., 1988, S. 21) einhergegangen seien. Außerdem wird berichtet, daß ca. 15 Prozent aller Haushalte oder 33 Millionen Menschen mit einem Einkommen unterhalb der von der US-Regierung festgelegten Armutsgrenze auskommen müssen, was einer Steigerung um ein Drittel gegenüber 1979 entspricht (vgl. Bluestone, I., 1989, S. 69). Es zeichnen sich also durchaus Grenzen der Lohnflexibilität nach unten ab, so daß die Starrheit im primären Segment nicht ohne weiters ausgeglichen werden kann.

Zweitens resultiert aus der flexiblen Reaktion der Löhne im sekundären Segment eine Ausweitung des Lohndifferentials zwischen den Sektoren. Die Theorie der Sucharbeitslosigkeit sagt für diesen Fall einen Anstieg der friktionellen Arbeitslosigkeit voraus, da es sich nun eher lohnt, lange Suchzeiten in Kauf zu nehmen, um eine der begehrten Einstiegspositionen für den Insider-Bereich zu „ergattern“. Man mag dies als freiwillige Arbeitslosigkeit bezeichnen, sie ist aber wesentlich bedingt durch die Machtposition der Beschäftigten des primären Segments und die so entstehende Lohnstarrheit.

Es kann also die Möglichkeit keineswegs ausgeschlossen werden, daß negative Produktivitätsschocks auch auf dem von sozialen Rigiditäten freien Arbeitsmarkt Phasen der Unterbeschäftigung auslösen, die sowohl über den Insider- als auch über den Outsider-Effekt sowie über Wirkungen auf die Kapitalbildung die reale Gleichgewichtsposition der Volkswirtschaft nachhaltig beeinflussen und zu einer schrittweisen Erhöhung der sog. „natürlichen Rate der Unterbeschäftigung“ führen. Unterschiede zwischen der Reaktionsweise des von Marktverbänden beherrschten und des „nur“ von ökonomischen Rigiditäten gekennzeichneten Arbeitsmarktes beziehen sich auf das Ausmaß von Lohnstarrheit und die relative Bedeutung der genannten Faktoren, die die Persistenz einmal eingetretener Veränderungen der Arbeitslosigkeit bewirken. So ist vor dem Hintergrund der Insider-Outsider-Theorie davon auszugehen, daß der Insider-Effekt durch den Einfluß von Gewerkschaften verstärkt wird, weil durch koordiniertes Handeln die Kosten beabsichtigter Lohnsenkungen weiter gesteigert werden können. Inwieweit dadurch die Persistenzwirkungen auf dem freien Arbeitsmarkt relativ geringer ausfallen, hängt von der Bedeutung des Insider-Effekts ab. Nickell-/Wadhvani kommen in einer empirischen Untersuchung über die Bestimmungsgründe von Lohnanpassungen auf Firmenebene, die sich auf Daten aus 219 britischen Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes

stützt, zu dem Ergebnis, daß auch in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen der Insider-Effekt im Vergleich zur allgemeinen Arbeitsmarktsituation nur eine geringe Rolle spielt (vgl. Nickell, S./Wadhvani, S., 1990, S. 505 ff.). Dominierend ist der Outsider-Effekt, der seine Hauptursache in der Entwertung des Humankapitals bei fortdauernder Arbeitslosigkeit hat. Auch eine hohe Zahl von Arbeitssuchenden wird dann von den Beschäftigten nicht als Bedrohung ihrer Position und als Anlaß zur Lohnzurückhaltung betrachtet, wenn der Anteil der Langzeitarbeitslosen – wie mittlerweile in den Industrieländern zu beobachten – hoch ist. Darauf deuten auch empirische Untersuchungsergebnisse hin, wie etwa die Tatsache, daß 1985 45 Prozent der britischen Beschäftigten der Ansicht waren, im Falle einer Entlassung schnell wieder Arbeit finden zu können, verglichen mit 40 Prozent im Jahre 1977, als die Arbeitslosigkeit nur halb so hoch war (Blanchard, O. J., 1988, S. 28).

Geht man davon aus, daß in bedeutenden Bereichen des nicht von institutionellen Machtfaktoren durchsetzten Arbeitsmarktes längerfristige Arbeitsverhältnisse vorherrschen, deren Aufrechterhaltung es erforderlich macht, daß Änderungen der vertraglichen Parameter (Lohn, weitere Arbeitsbedingungen) in Verhandlungen zwischen den beteiligten Parteien festgelegt werden müssen, so ist eine umgehende Anpassung auch an rein nominale Störungen nicht mehr gewährleistet, womit auch hier kein grundsätzlicher Unterschied zwischen dem freien und dem regulierten Arbeitsmarkt besteht. Sofortige Anpassungen an nominale Störungen wären nur gewährleistet, wenn entweder ein anonymer Marktmechanismus, dem sich alle Marktteilnehmer als Preisnehmer und Mengenanpasser jederzeit anpassen, vorherrscht, oder wenn in längerfristigen Arbeitsbeziehungen automatische Anpassungsmechanismen gegen derartige nominale Überraschungen vereinbart werden. Zumindest für den dem primären Segment zuzurechnenden Bereich der Volkswirtschaft kann gesagt werden, daß Arbeitsverhältnisse kaum anonymen Marktbeziehungen gemäß dem reinen Konkurrenzmodell des Arbeitsmarktes ähneln, sondern von Monopolelementen durchsetzt sind, die Verhandlungen zwischen jeweils bestimmten Arbeitnehmern und Arbeitgebern für die Beteiligten als vorteilhaft erscheinen lassen. Einer Berücksichtigung nominaler Störungen durch Lohnindexierung stellen sich dort dieselben Hindernisse in den Weg wie bei entsprechenden Kontrakten zwischen einer Gewerkschaft und der Arbeitgeberseite. Ein freier Arbeitsmarkt ohne Beteiligung von Marktverbänden verspricht deshalb nicht schon von vornherein einen besseren Schutz gegen die Auswirkungen nachfragebedingter Schocks, die bei verzögerter Anpassung zu den geschilderten Persistenzeffekten führen können.

Verlässliche empirische Informationen über das relative Ausmaß der Lohnstarrheit auf wettbewerblichen Arbeitsmärkten im Vergleich mit in hohem Maße durch Kollektivverhandlungen gekennzeichneten Märkten liegen zur Zeit nach Kenntnis des Verfassers nicht vor. Man mag deshalb zunächst von der intuitiv einleuchtenden Vermutung ausgehen, daß Rigiditäten durch Kollektivvereinbarungen eher verstärkt werden. Wesentlich ist jedoch das Ergebnis, daß beträchtliche Starrheiten in beiden

Fällen zu erwarten sind, so daß es nicht angebracht ist, einfach dem deregulierten, flexiblen Arbeitsmarkt – wie es in der arbeitsmarkttheoretischen Literatur zuweilen geschieht – den inflexiblen, „bürokratisch verkrusteten“ Arbeitsmarkt gegenüberzustellen. Selbst die Vermutung, der weniger durch die Vorherrschaft von Verbänden gekennzeichnete Markt sei flexibler, kann lediglich vorläufigen Charakter haben. C. Campbell stellt beispielsweise in einer Untersuchung der sektoralen Lohnrigidität in der kanadischen und französischen Industrie für die kanadische Industrie fest, daß ein höherer Grad gewerkschaftlicher Organisation die Lohnstarrheit vermindert (vgl. Campbell, C., 1989, S. 1736). Newell und Symons leugnen ebenfalls die Relevanz der Stärke von Gewerkschaftsbewegungen für die Erklärung der Lohnstarrheit. Nach ihren Ergebnissen weist gerade der relativ wenig von Gewerkschaftsmacht und institutionellen Hemmnissen gekennzeichnete amerikanische Arbeitsmarkt eine sehr langsame Lohnanpassung als Reaktion auf einen Anstieg der Arbeitslosigkeit auf (vgl. Newell, A./Symons, J. S. V., 1987, S. 570 u. 577 f.).

5. Lohnflexibilität und Gleichgewichtstendenz

Bisher wurde unterstellt, daß eine höhere nominale Lohnflexibilität gesamtwirtschaftliche Vorteile aufweist. Dies ist zunächst einleuchtend, da eine schnellere Anpassung der Nominallöhne c. p. auch ein schnelleres Erreichen des von den Marktteilnehmern angestrebten realen Gleichgewichts ermöglicht. Diese Schlußfolgerung kann sich jedoch leicht als Fehlschluß erweisen, da die *ceteris-paribus*-Annahme in der Realität nicht erfüllt ist. Welches Maß an Lohnflexibilität am besten geeignet ist, um die negativen Auswirkungen adverser realer und nominaler Störungen auf das natürliche Niveau der Arbeitslosigkeit zu vermeiden, ist ebenso umstritten wie die zuvor behandelte Frage nach dem zu erwartenden Ausmaß an Lohnflexibilität bei alternativen institutionellen Regelungen auf dem Arbeitsmarkt. Es gilt vor allem, den Irrtum zu vermeiden, daß aus einzelwirtschaftlicher Sicht vorteilhafte flexible Lohnanpassungen automatisch auch makroökonomisch positiv zu beurteilen seien.

Es ist deshalb zu fragen, ob nicht gerade die mit Hilfe institutioneller Regulierungen und der auf ihnen beruhenden Machtstellung der Arbeitsanbieter bewirkte langsame und vorsichtige Nominallohnflexibilität unter stabilitätspolitischem Aspekt Vorzüge aufweist. Daß eine Anpassung der Nominallöhne notwendig erscheint, um eine Tendenz zum Gleichgewicht ohne Einwirken geld- und fiskalpolitischer Instrumente des Staates zu ermöglichen, bedeutet noch nicht, daß eine solche Anpassung idealerweise möglichst schnell und unkontrolliert vor sich gehen sollte. Dies gilt jedenfalls dann, wenn man das neoklassische Ideal der sofortigen und völlig friktionslosen Anpassung an einen neuen Gleichgewichtspreisvektor außer Betracht läßt. In der wirklichen Welt benötigen flexible Reaktionen stets Zeit, die Alternative zur langsamen Anpassung ist nicht die sofortige, sondern die etwas schnellere Anpassung. Das

walrasianische Gleichgewichtsmodell schließt die Analyse von Anpassungsprozessen von vornherein aus. Die Zeit erscheint lediglich als logisches Konstrukt, daß den statischen Vergleich verschiedener Gleichgewichtspunkte ermöglicht (vgl. Herr, H., 1987, S. 4). Jedes Abweichen von diesem idealen, neoklassischen Standard erfordert jedoch den Einbezug der realen, historischen Zeit und macht damit die Analyse von Anpassungsprozessen erst sinnvoll. Sobald die Anpassung an ein neues Gleichgewicht einen realen Zeitbedarf aufweist, wird es erforderlich, nicht nur die positive Wirkung eines niedrigeren Preisniveaus auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage zu betrachten, sondern auch die Wirkung fallender Preise und der entsprechenden Erwartungen der Wirtschaftssubjekte (vgl. Hahn, F. H./Solow, R. M., 1986, S. 6). Die Erwartung eines fallenden Preisniveaus (bzw. einer geringer werdenden Inflationsrate) läßt die Kassenhaltung gegenüber anderen Formen der Wertaufbewahrung attraktiver erscheinen und bewirkt auf diese Weise, daß die Nominalzinsen aufgrund einer starken Geldnachfrage nicht in demselben Ausmaß sinken wie das Preisniveau (s. dazu auch Spahn, H. P., 1986, S. 202 f.). Daraus resultiert ein Anstieg der Realzinsen, welcher zinsabhängige Nachfragekomponenten wie die Investitionsnachfrage negativ beeinflußt. De Long und Summers zeigen in einem makroökonomischen Modell, welches die Abhängigkeit der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage vom Realzinsniveau berücksichtigt, daß dieser gegenläufige, sog. „Mundell-Effekt“ für plausible Parameterwerte (z. B. bezüglich der Zinselastizität der Geldnachfrage) dazu führt, daß eine Steigerung der Nominallohnflexibilität, definiert als a) Verkürzung der Vertragsperioden und/oder b) eine verstärkte Reaktion der ausgehandelten Löhne auf Arbeitsmarktungleichgewichte, die negativen Outputeffekte eines adversen nominalen Schocks verstärkt. Das gilt zwar zunächst nur für Nachfrageschocks, also rein nominale Störungen. Im Falle reiner Angebotsstörungen würde eine Steigerung der Lohn- und Preisflexibilität nach wie vor stabilisierend wirken. In der Realität ist aber das nahezu gleichzeitige Auftreten beider Arten gesamtwirtschaftlicher Störungen wahrscheinlich. Für diesen Fall sagen De Long/Summers voraus, daß eine verstärkte Lohn- und Preisflexibilität per saldo eine zusätzliche Destabilisierung zur Folge hätte, da sie einerseits nur relativ wenig zur Dämpfung der Angebotsstörung beiträgt, andererseits jedoch die Effekte der Nachfragekomponente des Schocks erheblich vergrößert (vgl. De Long, J. B./Summers, L. H., 1986, S. 1039 f.). So intuitiv einleuchtend die Forderung also erscheinen mag, daß, wenn schon eine Anpassung der Nominallöhne und Preise hin zu einem neuen, gleichgewichtigen Preisvektor erforderlich ist, diese so schnell wie möglich vor sich gehen sollte, so wenig läßt sich auf der Grundlage des gegenwärtigen Kenntnisstandes ausschließen, daß gerade eine solche größere Flexibilität die Anpassung eher erschwert. De Long und Summers kommen in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, daß eine Zunahme der Nominallohnflexibilität erst dann stabilisierend wirkt, wenn die Verhältnisse sich der „walrasianischen Grenze“ nähern, d. h. wenn von sehr kurzen Kontraktperioden und von sehr heftigen Lohnreaktionen im Falle von Ungleichgewichten ausgegangen wird. Solange es

sich jedoch nur um marginale Änderungen der Lohnreagibilität gegenüber der jetzigen Situation in den westlichen Industrieländern handelt, halten De Long und Summers destabilisierende Wirkungen für wahrscheinlicher (vgl. De Long, J. B./Summers, L. H., 1986, S. 1038). Vor dem Hintergrund der obigen Erörterungen über die Ursachen von Lohnstarrheiten auf Arbeitsmärkten ist zu bezweifeln, daß eine Politik der Deregulierung jene beinahe „walrasianische Flexibilität“ herstellen kann, denn auch auf einem völlig deregulierten, von jeglichen politisch-institutionellen Hemmnissen befreiten Arbeitsmarkt sprechen gewichtige ökonomische Faktoren dafür, daß das Rationalverhalten von Anbietern und Nachfragern zu einer behutsamen und vorsichtigen Anpassung führt. „The stability of an economy without institutional impediments to price flexibility in the face of demand shocks is an assumption, not a conclusion of economic analysis“ (De Long, J. B./Summers, L. H., 1986, S. 1043).

Bemerkenswert ist, daß die genannten Resultate hinsichtlich der Stabilisierungswirkung schnellerer und kräftigerer Nominallohnänderungen unter der Annahme vollkommener Voraussicht auf seiten der Marktteilnehmer erzielt wurde. Die zusätzlichen Vorteile einer institutionellen Regulierung der Lohnbildung, wenn von echter Unsicherheit im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen ausgegangen wird, sind deshalb noch gar nicht berücksichtigt. Hohe Unsicherheit, hervorgerufen durch eine vorausgegangene Enttäuschung von Erwartungen, erhöht die „Liquiditätsprämie“ des Geldes und führt so ebenfalls zu einer verstärkten Kassenhaltung mit entsprechenden Zinswirkungen auf die Investitionstätigkeit (vgl. Riese, H., 1986, S. 54 f.). Sofern eine Regulierung die Lohnbildung kalkulierbarer macht, ist mit einer Reduzierung von Unsicherheit und auch von daher mit positiven Nachfragewirkungen zu rechnen.

Als Fazit dieses Abschnitts ist damit festzuhalten, daß von einer Beschleunigung der Gleichgewichtstendenz und von einer besseren Verarbeitung exogener Störungen durch eine höhere Lohnflexibilität nicht unbedingt auszugehen ist. Diese Schlußfolgerung bedeutet nicht, daß etwa von einer völligen Lohnstarrheit positive Wirkungen zu erwarten wären. Völlig starre Löhne sind aber auch in Kollektivverhandlungssystemen, wie dem der Bundesrepublik Deutschland, nicht zu erwarten und auch nicht zu beobachten. Eine langsamere und kalkulierbarere Lohnanpassung als Reaktion auf Ungleichgewichte kann sogar stabilisierend wirken und so Phasen der Unterbeschäftigung verkürzen. Vor dem Hintergrund der in den vorangegangenen Abschnitten geführten Diskussion über die Persistenzeffekte länger anhaltender Unterbeschäftigung würde dies bedeuten, daß der „bürokratisch verkrustete“ Arbeitsmarkt gerade durch sein langsames Anpassungstempo den negativen Angebotseffekten von Konjunkturschwankungen entgegenwirkt.

6. Schlußfolgerungen

Der Hysteresis-Ansatz führt den enormen Anstieg und die Stabilität der Arbeitslosigkeit auf die kumulative Wirkung aufeinanderfolgender negativer Schocks auf einem von zeitlichen Anpassungsverzögerungen des Lohnniveaus gekennzeichneten Arbeitsmarkt zurück. Verschiedene Ansätze der neueren Arbeitsmarkttheorie zeigen, daß Lohnstarrheiten zumindest auf den Teilarbeitsmärkten des primären Segments selbst ohne jegliche Tätigkeit von Marktverbänden zu erwarten wären. Damit rückt statt der institutionellen Rahmenbedingungen die Häufung adverser Störungen des Wirtschaftsablaufs in den siebziger und achtziger Jahren als Erklärung der Zunahme der Arbeitslosigkeit in den Mittelpunkt, womit nicht gesagt ist, daß die institutionellen Gegebenheiten ohne Bedeutung sind. Festzustellen ist aber, daß zeitliche Anpassungsverzögerungen über mehrere Wirkungskanäle (sog. Hysteresis- oder Persistenzeffekte), nämlich das Verhalten der Insider in Lohnverhandlungen (Insider-Effekt), die zunehmende Dequalifizierung der Beschäftigungslosen (Outsider-Effekt) und über Wirkungen auf Investitionen und Kapitalbildung (Kapitalmangel-Arbeitslosigkeit) zu dauerhaften Änderungen des Unterbeschäftigungsniveaus führen können. Die Macht von Gewerkschaften kann hierbei über das Ausmaß des Insider-Effekts die Persistenzwirkung exogener Störungen verstärken. Bisher vorliegende Untersuchungen deuten allerdings mehr darauf hin, daß dem Insider-Effekt im Vergleich zu den anderen Einflußfaktoren eine untergeordnete Bedeutung zukommt.

Die Befürworter der Deregulierung vergleichen unzulässigerweise den von Marktmacht, Interessengruppen und Verteilungskonflikten gekennzeichneten regulierten Arbeitsmarkt mit der Idealwelt des machtfreien und völlig flexiblen Marktes (vgl. Rosner, P., 1989, S. 40). Dem liegt die Vorstellung zugrunde, lediglich politisch-institutionelle Machtfaktoren könnten die Tendenz zur Markträumung aufhalten, d. h. es wird letztlich von der Herstellbarkeit des dem neoklassischen Modell weitgehend entsprechenden Marktes durch Deregulierung ausgegangen. Der Verweis auf den Machtfaktor allein kann jedoch schon deshalb keine ausreichende Erklärung für das Zustandekommen der Massenarbeitslosigkeit bieten, weil dieselben institutionellen Bedingungen in früheren Phasen der Wirtschaftsentwicklung eine wachsende Beschäftigung bis hin zur Voll- und Überbeschäftigung ermöglicht haben.

Der Vergleich von Arbeitsmärkten mit verschiedenen institutionellen Arrangements muß deshalb den dynamischen Aspekt einbeziehen, wie es der Hysteresis-Ansatz anstrebt. Für einen deregulierten Arbeitsmarkt kann dabei abgeleitet werden, daß die genannten Hysteresis-Effekte sich zunächst nicht in einer wesentlich höheren natürlichen Unterbeschäftigungsrate niederschlagen, solange – wie in den USA offenbar geschehen – Lohnsenkungen im wettbewerblichen sekundären Segment möglich sind. Neben der sozialpolitischen Fragwürdigkeit einer verstärkten Dualisierung der Ökonomie in ein relativ sicheres primäres und ein sekundäres Segment ist aber keineswegs garantiert, daß die Lohnflexibi-

lität im sekundären Segment stets ausreicht, um einen Anstieg der natürlichen Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Grenze wäre spätestens dann erreicht, wenn die Löhne sich dem Existenzminimum annähern. Außerdem weitet sich das Lohndifferential zwischen primärem und sekundärem Segment infolge eines adversen Schocks aus, so daß es zu Phasen der Unterbeschäftigung aufgrund vermehrter Sucharbeitslosigkeit und letztlich zur Erhöhung der natürlichen Unterbeschäftigung durch Persistenzeffekte kommen kann.

Die Hysteresis-Diskussion führt zwar zu dem Schluß, daß makroökonomische Schocks zu einem höheren natürlichen Unterbeschäftigungsniveau geführt haben, was jedoch nicht gleichzusetzen ist mit der Auffassung der Supply-Side-Policy, es handele sich um langfristig stabile Gleichgewichte, die nur durch eine langfristig wirkende, angebotsorientierte Gestaltung der ordnungspolitischen Rahmenbedingungen zu beeinflussen seien. Statt dessen sind die jeweils erreichten Gleichgewichte als „fragile equilibria“ (Blanchard, O. J./Summers, L. H., 1988, S. 186) zu kennzeichnen, denn ihre Lage wird bereits durch vorübergehende Abweichungen nachhaltig beeinflußt. Damit erhalten Maßnahmen der Konjunktursteuerung größeres Gewicht, da bereits kurzfristige Erfolge dauerhafte positive Angebotseffekte zur Folge haben. Der relative Erfolg des amerikanischen Arbeitsmarktes ist also nicht unbedingt auf den geringeren Einfluß der Gewerkschaften und die größere Flexibilität im sekundären Segment zurückzuführen, sondern muß auch vor dem Hintergrund der expansiveren amerikanischen Stabilitätspolitik gesehen werden. In diesem Zusammenhang wird oft auf die Erfahrungen mit der angebotsorientierten Wirtschaftspolitik in Großbritannien hingewiesen, die durch eine radikale Antiinflationspolitik das Unterbeschäftigungsniveau nicht nur bis zur Anpassung der Inflationserwartungen, sondern dauerhaft erhöht habe (so z. B. Pissarides, C., 1989, S. 11 sowie Blanchard, O. J./Summers, L. H., 1988, S. 182). Nicht umsonst wird in der stabilitätspolitischen Diskussion seit längerem ein Abgehen von der strikten Regelbindung, wie sie das monetaristische Konzept der potentialorientierten Geld- und Fiskalpolitik vorsieht, zugunsten einer flexibleren Reaktionsweise gefordert. Auch von einer ordnungspolitischen Umgestaltung des Arbeitsmarktes in Richtung auf die reine Marktlösung wäre nicht zu erwarten, daß zeitliche Anpassungsverzögerungen hinreichend reduziert werden können, um die nachhaltigen negativen Konsequenzen ökonomischer Schocks für das Beschäftigungsniveau zu vermeiden. Wahrscheinlicher wäre schon, daß diese negativen Folgen durch eine verstärkte Dualisierung der Ökonomie verdeckt würden, statt ihnen über die Förderung der Qualifikation des Arbeitsangebots und der Kapitalbildung offensiv zu begegnen. Folglich liegt der Schluß nahe, daß eine Politik der grundlegenden institutionellen Neuordnung des Arbeitsmarktes ein größeres „Sozialexperiment“ mit zudem völlig ungewissem Ausgang darstellen würde im Vergleich zu einer Vorgehensweise, die an den Erfahrungen keynesianischer Beschäftigungspolitik anknüpft und diese schrittweise so ergänzt, daß negative Neben- und Folgewirkungen vermieden werden. Mögliche Elemente einer solchen modi-

fizierten prozeßpolitischen Lösung, die zum Teil bereits praktiziert werden, sind geld- und fiskalpolitische Strategien, die den stabilitätspolitischen Handlungsspielraum erhalten, aber auf eine „Vollbeschäftigungsgarantie“ (verstanden als bedingungslose Hinnahme von Inflation) verzichten, Konzepte der Einkommens- und Vermögenspolitik sowie eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die die Konkurrenzfähigkeit der Beschäftigungslosen erhält bzw. verbessert und so ihre Wiedereingliederung erleichtert.

Literatur

- Blanchard, O. J., 1988, Unemployment: Getting The Questions Right – And Some Of The Answers, NBER working paper No. 2698, Cambridge MA 1988
- Blanchard, O. J./Summers, L. H., 1988, Beyond the Natural Rate Hypothesis, in: American Economic Review, 1988, S. 182 ff.
- Bluestone, I., 1989, The Grand Illusion?, in: OECD, Mechanisms For Job Creation. Lessons From The United States, Paris 1989
- Budd, A./Levine, P./Smith, P., 1988, Unemployment, Vacancies and the Long-Term Unemployd, in: The Economic Journal, 1988, S. 1071 ff.
- Burda, M. C./Sachs, J. D., 1987, Institutional Aspects Of High Unemployment In The Federal Republic Of Germany, NBER working paper No. 2241, Cambridge MA 1987
- Campbell, C., 1989, Sectoral Wage Rigidity In The Canadian And French Economies, in: European Economic Review, S. 1727–1749
- Carruth, A. A./Oswald, A. J., 1989, Pay Determination and Industrial Prosperity, Oxford 1989
- De Long, J. B./Summers, L. H., 1986, Is Increased Price Flexibility Stabilizing?, in: American Economic Review, 1986, S. 1031 ff.
- Dichmann, W., 1988, Arbeitsmarktverfassung und Arbeitsmarktflexibilität, Köln 1988
- Eisold, H., 1989a, Tarifpolitik bei Arbeitslosigkeit in der Sozialen Marktwirtschaft, Frankfurt am Main u. a. 1989
- Eisold, H., 1989b, Gründe und Scheingründe gegen eine Flexibilisierung des Tarifvertragssystems, in: Wirtschaftsdienst, 1989/II, S. 94–101
- Giersch, H., 1983, Arbeit, Lohn und Produktivität, in: Weltwirtschaftliches Archiv, 1983, S. 1 ff.
- Greenwald, B./Stiglitz, J. E., 1989, Toward a Theory of Rigidities, in: American Economic Review, Papers and Proceedings, 1989; S. 364 ff.
- Hahn, F. H./Solow, R. M., 1986, Is Wage Flexibility a Good Thing?, in: Beckerman, W. (Hg.), Wage rigidity & unemployment, Oxford 1986, S. 1–20
- Hardes, H. D., 1989, Zur Bedeutung längerfristiger Arbeitsbeziehungen und betriebsinterner Teilarbeitsmärkte – Vertragstheoretische Überlegungen und arbeitsmarktpolitische Implikationen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4/89, S. 540 ff.
- Herr, H., 1987, Zur Stabilisierung ökonomischer Prozesse durch institutionelle Regulierungen, WZB discussion paper IIM/LMP 87 – 13, Berlin 1987
- Hickel, R., 1989, Deregulierung der Arbeitsmärkte: Grundlagen, Wirkungen und Kritik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 2/89, S. 85 ff.
- Holzer, H. J., 1990, Wages, Employer Costs, And Employee Performance In The Firm, in: Industrial and Labor Relations Review, 1990, S. 147 ff.
- Kösters, W., 1989, Neuere Entwicklungen in der monetären Makroökonomik, in: RWI-Mitteilungen, 1989, S. 1–22
- Kösters, W./Belke, A., 1990, Arbeitslosigkeit als Hysteresis-Phänomen, in: WISU 5/90, S. 227–279
- Kromphardt, J., 1989, Konjunkturtheorie heute: Ein Überblick, in: Zeitschrift für Sozialwissenschaften, 1989, S. 173–231

- Krueger, A. B./Summers, L. H., 1988, Efficiency Wages And The Inter-Industry Wage Structure, in: *Econometrica*, 1988, S. 259–293
- Külp, B., 1987, Public Choice, Externe Effekte Und Expansive Lohnpolitik Der Gewerkschaften, in: Bombach, G./Gahlen, B./Ott, A. E. (Hg.). *Arbeitsmärkte und Beschäftigung – Fakten, Analysen, Perspektiven* –, Tübingen 1987
- Lang, K./Kahn, S., 1990, Efficiency Wage Models Of Unemployment: A Second View, in: *Economic Inquiry*, 1990, S. 296–306
- Layard, R./Bean, C., 1989, Why Does Unemployment Persist?, in: *Scandinavian Journal of Economics*, 1989, S. 371–396
- Licht, G., 1988, Die Effizienzloohnhypothese, in: *WiSt* 3/88, S. 132–136
- Lindbeck, A./Snower, D. J., 1986, Efficiency Wages Versus Insiders And Outsiders, Institute for International Economic Studies, Seminar Paper No. 360, Stockholm 1986
- Lindbeck, A./Snower, D. J., 1988, The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment, Cambridge MA 1988
- Lindbeck, A./Snower, D. J., 1989, Macroeconomic Policy and Insider Power, in: *American Economic Review*, 1989, S. 370 ff.
- Meyer, D., 1988, Die bundesrepublikanische Arbeitsmarktverfassung, in: *WiSt*, 3/88, S. 147–150
- Newell, A./Symons, J. S. V., 1987, Corporatism, Laissez-Faire And The Rise In Unemployment, in: *European Economic Review*, 1987, S. 567–614
- Nickell, S./Wadhwani, S., 1990, Insider Forces And Wage Determination, in: *The Economic Journal*, June 1990, S. 496–509
- Ochel, W./Schreyer, P., 1988, Das amerikanische „Beschäftigungswunder“ – ein Vorbild für die Bundesrepublik?, in: *info-schnelldienst* 30/88, S. 9–22
- Olson, M., 1988, The Productivity Slowdown, The Oil Shocks, and the Real Cycle, in: *Journal of Economic Perspectives*, Fall 1988, S. 43–69
- Pissarides, C. A., 1989, Unemployment and Macroeconomics, in: *Economica*, 1989, S. 1–14
- Riese, H., 1986, *Theorie der Inflation*, Tübingen 1986
- Rosner, P., 1989, *Verteilungskonflikte in Marktwirtschaften. Über Funktionen von Marktverbänden*, Berlin u. a. 1989
- Rothschild, K. W., 1988, *Theorien der Arbeitslosigkeit*, München Wien 1988
- Rürup, B., 1989, Lohnpolitische Flexibilisierungserfordernisse im Lichte der Effizienzloohnhypothese, WZB discussion paper FS I 89 – 10, Berlin 1989
- Schneider, J., 1987, *Marktfehler und Arbeitslosigkeit*, Regensburg 1987
- Solow, R. M., 1988, Growth Theory and After, in: *American Economic Review*, 1988, S. 307–317
- Soltwedel, R., 1984, *Staatliche Interventionen am Arbeitsmarkt – Eine Kritik* –, Kiel 1984
- Spahn, H. P., 1986, *Stagnation in der Geldwirtschaft*, Frankfurt/New York 1986
- Spahn, H. P., 1987, Sind „effiziente“ Löhne zu hoch für die Vollbeschäftigung?, in: *Jahrb. f. Nationalök. u. Stat.*, 1987, S. 225–243
- v. Hayek, F. A., 1969, Wettbewerb als Entdeckungsverfahren, in: *ders., Freiburger Studien*, Tübingen 1969, S. 249–265
- v. Hayek, F. A., 1975, Die Anmaßung von Wissen, in: *Ordo*, 1975, S. 12–21
- Walwei, U., 1990, Ökonomische Analyse arbeitsrechtlicher Regelungen am Beispiel des Kündigungsschutzes, in: *WSI-Mitteilungen*, 6/1990, S. 392 ff.
- Woll, A., 1988, Deregulating the Labour Market: The West German Case, in: *Ordo-Jahrbuch*, 1988, S. 183–193