

Kritik der marktwirtschaftlichen Ideologie

Eine didaktisch orientierte Einführung

(Berlin 1980)

ERSTER TEIL: Markt und Konsum

F. STÖRUNGEN DES LOHNMECHANISMUS

Lassen wir den Aspekt der wirtschaftlichen Konzentration und die Störung des Preismechanismus für eine Weile aus den Augen und wenden uns dem dritten Marktmechanismus, dem Lohnmechanismus am Arbeitsmarkt zu. Wir hatten in unserem Modell in Abb. 9f unterstellt, daß es in Sektor a aufgrund des Nachfragemangels nicht nur zu Preissenkungen und Produktionseinschränkungen, sondern auch zu Lohnsenkungen kommt, während umgekehrt in Sektor b durch den Nachfrageüberhang zusätzlicher Arbeitskräftebedarf entsteht und die Löhne in diesem Sektor steigen. Die über Lohnsenkungen und Entlassungen in Sektor a freigesetzten Arbeitskräfte schienen auf diese Weise von Sektor b aufgenommen zu werden, so daß keine Arbeitslosigkeit zu entstehen brauchte. Wenn wir uns allerdings die wirtschaftliche Wirklichkeit ansehen, so ist es mit der Umlenkung der Arbeitskräfte aus einem Sektor in einen anderen so einfach nicht.

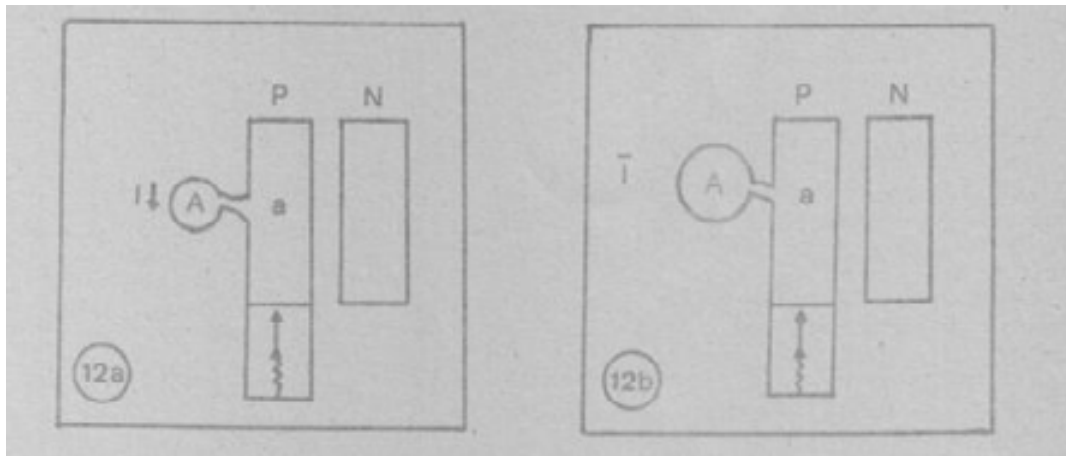
1. Soziales Elend und Entstehen von Gewerkschaften

Zunächst einmal sind Lohnsenkungen vonseiten der Unternehmen nicht mehr so einfach durchzusetzen wie noch in Zeiten des Frühkapitalismus. Damals gab es ein Heer von Arbeitssuchenden, deren einzige Existenzgrundlage der Verkauf ihrer Arbeitskraft war. Irgendwelche staatlichen Unterstützungsmaßnahmen gab es nicht, und wer keine Arbeit fand, war von Hunger, Elend und Tod bedroht. Kein Wunder, daß unter solchen Bedingungen die Arbeiter bereit waren, auch zu niedrigsten Löhnen zu arbeiten, und wenn z.B. der Lohn des Familienvaters alleine nicht ausreichte,

Gingen auch Frau und Kinder in die Fabriken und unterwarfen sich den dortigen unmenschlichen Arbeitsbedingungen. Die Unternehmen konnten damals extrem niedrige Löhne durchsetzen, weil sich Arbeiter in ihrer verzweifelten Suche nach einer Existenzgrundlage gegenseitig unterboten. Aus diesem massenweisen ökonomischen und sozialen Elend heraus entwickelten sich organisierte Kämpfe der Arbeiter gegen ihre Ausbeutung aus denen schließlich die Gewerkschaften hervorgingen.

Wir wollen hier nicht auf Einzelheiten des Entstehungsprozesses der Gewerkschaften eingehen. Für unseren Zusammenhang soll nur deutlich werden, daß durch die Existenz der Gewerkschaften der Lohnmechanismus am Arbeitsmarkt nicht mehr in der Weise

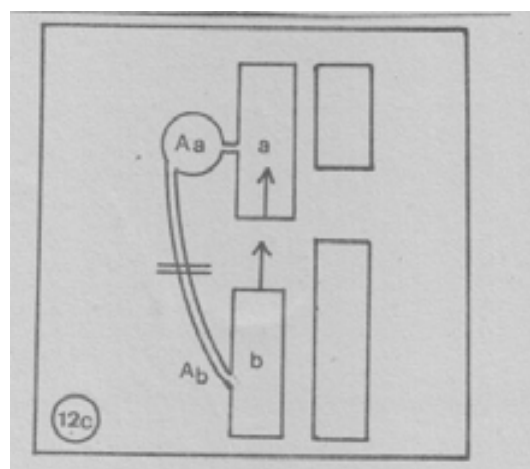
funktionieren kann, wie das die klassisch liberale Ökonomie unterstellt. Je nach dem Organisationsgrad, der Stärke und der Kampfbereitschaft der einzelnen Gewerkschaften lassen sich Lohnsenkungen vonseiten der Unternehmen nur gegen mehr oder weniger, großen Widerstand oder überhaupt nicht durchzusetzen. Das hat zur Folge, daß die Lohnkosten in dem vom Nachfragemangel betroffenen Sektor nicht mehr durch Herabsetzung der Lohnsätze gesenkt werden können, sondern nur noch durch Entlassungen, Abb. 12a,b will die unterschiedlichen Auswirkungen darstellen:



In Abb. 12a geht die Senkung der Preise und der Produktion einher mit einer Senkung der Löhne, so daß nur relativ wenig Arbeitskräfte freigesetzt werden. In Abb. 12b bleiben die Löhne starr, so daß die gleiche Kostensenkung nur über eine stärkere Freisetzung von Arbeitskräften erreicht werden kann.

II. Mangelnde Mobilität der Arbeitskraft

Nun ist nach liberaler Theorie die Freisetzung von Arbeitskräften in einem Sektor ja nicht weiter schlimm, weil davon ausgegangen wird, dass die freigesetzten Arbeitskräfte in anderen Sektoren mit Nachfrageüberhang und Arbeitskräftebedarf Beschäftigung finden können (in unserem Beispiel in Sektor b). Aber ist das Umlenken von Arbeitskräften aus einem Sektor in einen anderen tatsächlich so problemlos, wie es sich in der liberalen Theorie darstellt, oder kann es nicht vielmehr auch hier zu Störungen kommen?



Denken wir einmal daran, daß in den Arbeitslosenstatistiken nicht nur die Rede von Arbeitslosen, sondern auch und gleichzeitig von offenen Stellen ist. Offene Stellen bedeutet, daß Arbeitskräfte gesucht werden, und trotzdem gibt es auf der anderen Seite Arbeitslose - obwohl den Arbeitsämtern oft beide, die Arbeitskräfte suchenden Firmen und die Stellen suchenden Arbeitslosen bekannt sind. Und dennoch können die Arbeitskräfte nicht vermittelt werden. Das Hereinströmen der Arbeitslosen aus einem Bereich in die offenen Stellen eines Bereiches wird durch irgendwelche Umstände mehr oder weniger blockiert. (Abb. 12c) will diese Blockierung symbolisieren.)

1. Qualifikationsmässige Immobilität

Ein Grund für die Blockierung kann z.B. darin liegen, daß die Qualifikation der Arbeitslosen eine ganz andere ist, als für die Besetzung der offenen Stellen gesucht wird. Wenn also die Qualifikation der freigesetzten Arbeitskräfte sich unterscheidet von derjenigen Qualifikation die für die offenen Stellen erforderlich ist, finden die freigesetzten Arbeitskräfte keine neue Beschäftigung, solange jedenfalls nicht, wie sie sich nicht auf die geforderte Qualifikation umstellen, z.B. durch entsprechende Umschulung. Die Beweglichkeit der Arbeitskräfte, aus der einen in die andere Stelle überzuwechseln, ist insofern mehr oder weniger beschränkt. Die Ökonomen sprechen in diesem Zusammenhang von einer „beschränkten Mobilität der Arbeitskraft“, in diesem Fall bedingt durch die Qualifikationsanforderungen. Die Mobilität der Arbeitskraft wird unterschiedlich sein je nach Art der Qualifikation:

Ungelernte Hilfsarbeiter können relativ schnell in Tätigkeiten mit geringer Anlernzeit eingesetzt werden. Es macht z.B. keinen großen Unterschied, ob der Arbeiter an einem Fließband für Radiogeräte oder an einem Fließband für Waschmaschinen arbeitet, wenn ihm ohnehin nur die Durchführung eines Handgriffs übertragen ist. Anders sieht es aber im Falle von Facharbeitern, die eine langjährige spezielle Berufsausbildung durchlaufen haben. Werden sie arbeitslos, weil die ganze Branche schrumpft oder weil ihre bisherige Tätigkeit durch Maschinen ersetzt wird, so können sie mit ihrer Qualifikation in anderen Bereichen unter Umständen nichts mehr anfangen. Entweder finden sie nur noch eine Stelle, wenn sie sich mit Funktion und der Entlohnung von Hilfsarbeitern begnügen, oder aber sie sind gezwungen, eine neue und zusätzliche Berufsausbildung zu durchlaufen, deren Qualifikation am Arbeitsmarkt stärker gefragt ist. Ihre Mobilität in qualifikationsmässiger Hinsicht ist demnach wesentlich geringer als diejenige der ungelerten Arbeiter.

2. Regionale Immobilität

Neben dem Problem der qualifikationsmässigen Immobilität kann auch noch das Problem der regionalen Immobilität auftreten:

Aufgrund regional unterschiedlicher Wirtschafts- und Branchenentwicklung mag es vorkommen, daß in einer Region Arbeitskräfte freigesetzt werden mit einer Qualifikation, wie sie in anderen Regionen gesucht wird. Dennoch werden die offenen Stellen nicht ohne weiteres besetzt, weil die Arbeitskräfte nicht ohne weiteres aus dem einen in das andere - unter Umständen weit entfernte - Gebiet ziehen. Ganz abgesehen davon, daß jeder Umzug mit mehr oder weniger großen Mühen und Kosten verbunden ist, bedeutet ein Ortswechsel auch immer ein Herausreißen aus den gewohnten sozialen Zusammenhängen, und dies nicht nur für den Betroffenen selbst, sondern auch für den Partner bzw. für die Kinder. im konkreten Fall kann der Ortswechsel in eine ungeahnte soziale Umgebung mit so vielen Härten verbunden sein, daß die Arbeitslosen darauf verzichten und stattdessen weiterhin nach einer

Beschäftigung an ihrem Ort suchen und unter Umständen zur Not lieber eine (an ihrer Qualifikation gemessen) unterbezahlte Stelle annehmen.

3. Der segmentierte Arbeitsmarkt

Qualifikationsmäßige bzw. regionale Immobilität können also der Grund dafür sein, daß die Arbeitskräfte nicht ohne weiteres aus einem Bereich in andere Bereiche umgelenkt werden können. Mindestens vollzieht sich eine Umlenkung nicht so flüssig, wie es in der Darstellung der liberalen Theorie erschien. Sie kann sich im konkreten Fall über Jahre erstrecken und für die Arbeitssuchenden mit großen sozialen Härten verbunden sein oder sogar auf unüberwindliche Hindernisse stoßen. Den Arbeitsmarkt kann man sich demnach nicht einfach vorstellen als ein globales Zusammentreffen von Arbeitskräfteangebot und Nachfrage nach Arbeitskräften, sondern als ein vielfach unverbundenes Nebeneinander unterschiedlicher Teilmärkte, wobei ein Arbeitskräfteüberschuß bezüglich einer bestimmten Qualifikation zur Behebung des Arbeitskräftemangels in anderen Bereichen unter Umständen gar nichts beitragen kann. Insofern zerfällt der Arbeitsmarkt in einzelne mehr oder weniger gegeneinander abgeschottete Teile, in unterschiedliche Segmente. (Die Ökonomen sprechen in diesem Zusammenhang von einem „segmentierten Arbeitsmarkt“). Je größer insgesamt der Anteil an spezialisierten Fachkräften gegenüber den ungelerten Arbeitern, desto mehr tritt das Problem des segmentierten Arbeitsmarktes in den Vordergrund.

Je geringer die qualifikationsmäßige bzw. regionale Mobilität der Arbeitskraft, umso eher kann es vorkommen, daß auch bei ausreichender Zahl an offenen Stellen dennoch Arbeitslosigkeit herrscht. Wenn die qualifikationsmäßige oder regionale Struktur des Arbeitskräfteangebots nicht mit der Struktur der Arbeitskräftenachfrage übereinstimmt, wenn also auch am Arbeitsmarkt ein strukturelles Ungleichgewicht herrscht bei geringer Mobilität der Arbeitskraft, dann kann sich das in unserem Modell unterstellte strukturelle Ungleichgewicht am Gütermarkt zwischen den Sektoren a und b nicht mehr ohne weiteres herstellen. Damit haben wir einen weiteren Störfaktor herausgearbeitet, der die Vorstellung von der krisenfreien Selbstregulierung einer Marktwirtschaft in Frage stellt und der zu einem immer größeren Problem in der BRD geworden ist.