

Teil II: Gewerkschaften als Marktverbände

Das Ergebnis des ersten Abschnittes war, daß in Ökonomien mit (Quasi) Renten Verteilungskonflikte entstehen, sofern die (Quasi)Renten nicht durch spezifische Institutionen - organisatorische Integration, Reputation, anreizkompatible Kontrakte - gesichert werden. Zur Austragung von Verteilungskonflikten können sich Marktakteure in Marktverbänden organisieren. Sie können dadurch eine Umverteilung der in spezifischen Kontrakten existierenden (Quasi)Renten erstreiten bzw. verhindern.

Derartige Verteilungskonflikte sind vor allem dann von Bedeutung, wenn wegen des zeitlichen Auseinanderfallens von Aufwand und Ertrag hohe Quasirenten existieren und diese nicht anders abgesichert werden können. Eine große Rolle spielt dies auf Arbeitsmärkten. Ein Wechsel des Arbeitsplatzes ist sowohl für den Beschäftigten als auch für das Unternehmen mit Kosten verbunden. Weder sind Arbeitsuchende perfekte Substitute für Beschäftigte, noch sind andere Arbeitsplätze perfekte Substitute für den derzeit gehaltenen Arbeitsplatz. Die vorhandenen (Quasi)Renten sind durch Verträge nur schwer abzusichern, da die Arbeitskraft des Arbeiters nicht direkt erworben werden kann. Arbeitskontrakte sind schwer zu spezifizieren und deren Einhaltung nur mit Kosten zu kontrollieren. Auf Arbeitsmärkten werden daher Verteilungskonflikte häufig auftreten. Diese existierenden Verteilungskonflikte sind wohl Ursache dafür, daß Arbeitsmärkte in einem Ausmaß, wie das auf keinem anderen Markt der Fall ist, von Marktverbänden - den Gewerkschaften - und Regulierungen geprägt sind.

Verteilungskonflikte des Arbeitsmarktes sind Gegenstand des Teil II dieser Arbeit. Im Kapitel 5 werden Verteilungskonflikte im Unternehmen behandelt: Durch Transaktionskosten am Arbeitsmarkt entsteht eine Quasirente, die zwischen den Beschäftigten und dem Unternehmen aufgeteilt werden muß. Es muß dabei untersucht werden, ob die Beschäftigten ein gemeinsames Interesse gegenüber dem Unternehmen haben. Denn selbst wenn sie gemeinsam mehr Druck auf das Unternehmen ausüben können, so ist andererseits die (Quasi)Rente eine gemeinsame Ressource für alle im Unternehmen Beschäftigten und das Unternehmen.

Im sechsten Kapitel werden makroökonomische Auswirkungen derartiger Verteilungskonflikte untersucht. Dabei geht es um die Frage: wie rea-

giert eine Ökonomie, in der kurzfristig die nachgefragte Arbeitsmenge nicht vom Grenzprodukt der Arbeit abhängt, auf Schocks?

Im Kapitel 7 wird die Funktion zentraler Gewerkschaften untersucht. Da die (Quasi)Renten mehrerer Unternehmen nicht als gemeinsame Ressource für alle darin Beschäftigten betrachtet werden kann, so wie das im einzelnen Unternehmen der Fall ist, muß ein allfällig vorhandenes gemeinsames Interesse von Lohnabhängigen mehrerer Unternehmen gesondert begründet werden. Im Kapitel 8 schließlich wird die Analyse auf Fragen der Arbeitsbedingungen ausgeweitet.

Bevor die Analyse beginnt, wird in einem einleitenden Kapitel der Frage nachgegangen: wo werden Löhne gebildet? In theoretischen Modellen dominiert die Vorstellung, das Löhne entweder am Arbeitsmarkt gebildet werden, oder daß sie von einer Gewerkschaft für alle Lohnabhängigen verbindlich festgelegt werden. Hier wird an Hand ausgewählter Empirie gezeigt, daß Löhne zu einem wesentlichen Teil durch Verhandlungen in den Unternehmen gebildet werden.