

Tobias Lewerth

Nachfragemacht und internationaler Handel

Monopsonistischer und oligopsonistischer
Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt



Springer Gabler

Nachfragemacht und internationaler Handel

Tobias Lewerth

Nachfragemacht und internationaler Handel

Monopsonistischer und oligopsonistischer
Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt

Tobias Lewerth
Konstanz, Deutschland

Dissertation Universität Konstanz, 2012

ISBN 978-3-658-04546-3
DOI 10.1007/978-3-658-04547-0

ISBN 978-3-658-04547-0 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2014

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.springer-gabler.de

Vorwort

Am Anfang dieser Arbeit stand ein Unbehagen gegenüber der in der ökonomischen Diskussion der letzten Jahrzehnte vielfach ex- oder implizit anzutreffenden Vorstellung, Arbeitsmärkte ließen sich in Analogie zur Betrachtung von Massenprodukten oder mobilem Finanzkapital anhand der Idee vollkommen kompetitiver Strukturen beschreiben. Fraglos hat diese Annahme nicht nur weite Teile der Arbeitsmarktökonomik, sondern auch die Untersuchung sich beschleunigender Globalisierungstendenzen beeinflußt und aufgrund ihres normativen Charakters in vielerlei Hinsicht wirtschaftspolitische Auseinandersetzungen und reale Politikmaßnahmen geprägt.

Ausgangspunkt meiner Skepsis war die Erkenntnis, daß in Anbetracht räumlicher Friktionen, sozialer Interdependenzen, technologisch bedingter Spezialisierungsanforderungen und individueller Nutzenaspekte, die den Leistungserbringer als Subjekt überhaupt erst erkennbar machen, von einer adäquaten Erfüllung hierfür erforderlicher Voraussetzungen keine Rede sein kann. Und obgleich mir schnell klar werden sollte, daß derartige Aspekte den Moralphilosophen und Begründern der wirtschaftswissenschaftlichen Disziplin keinesfalls fremd, sondern vielmehr ein explizites Anliegen waren, mußte ich verwundert feststellen, daß eine rigorose Betrachtung im Kontext formaler Arbeitsmarktmodelle erst in letzter Zeit und darüber hinaus verhältnismäßig schleppend und wenig integriert erfolgte. Im Grunde sollte sich hier ein weiteres Beispiel dafür zeigen, wie intuitiv nachvollziehbare und den Kernbereich ökonomischen Denkens betreffende Perspektiven der seit Anfang der Vierzigerjahre anhaltenden Formalisierungstendenz zum Opfer gefallen sind und in der Folge im Baukasten heutiger Theoretiker bestenfalls noch den Stellenwert einer Anekdote einnehmen. Diese Einschätzung stand dabei in deutlichem Kontrast zur Behandlung unvollständigen Wettbewerbs auf Gütermärkten, dessen Weiterentwicklung und Anwendung als Analyse- und Prognosewerkzeug sich im Rahmen der schnell expandierenden Industrieökonomik bereits seit langem etabliert hatte, und so schien es mir ein lohnendes Vorhaben, zur Auflösung dieser offensichtlichen Diskrepanz beizutragen.

Meine hierdurch motivierten Bemühungen einer Systematisierung und Integration vorhandener Ansätze brachten mich dabei auf die Idee, daß ein solcher Perspektivwechsel insbesondere im Rahmen der Außenhandelstheorie eine gut begründbare Möglichkeit eröffnen sollte, die symmetrische Behandlung von Arbeit und Kapital zu durchbrechen und auf diese Weise den hohen Abstraktionsgrad dieser Modellklasse zu reduzieren. Traditionsgemäß stellt sich hier die Frage, wie robust die in vielerlei Hinsicht einflussreichen Außenhandelstheoreme auf modifizierte Wettbewerbsintensitäten der Faktormärkte reagieren und ob bzw. unter welchen Umständen sich anhand ihrer Aussagen infolgedessen noch argumentieren läßt. Somit war die Grundlage eines konstruktiven Umgangs mit meinem Unbehagen gelegt und die Struktur der Vorgehensweise fixiert: Auf der einen Seite würde ein Kompendium der Möglichkeiten und Varianten partialökonomischer Ansätze vermachteter Arbeitsmärkte sowie deren Erklärungspotential stehen und auf der anderen eine hierdurch motivierte Abstraktion auf die Ebene der allgemeinen Gleichgewichtstheorie erfolgen, die daraufhin als Basis einer Neubewertung der Implikationen zunehmend globalisierter Produktmärkte auf nationale Arbeitsmärkte dient und so einen originären Beitrag zur andauernden Globalisierungsdebatte zu leisten vermag. Insofern gliedert sich die vorliegende Analyse in zwei Teile, die durchaus auch unabhängig voneinander betrachtet werden könnten.

Das Ergebnis meiner Arbeit wurde vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Konstanz als Dissertation angenommen, und ich bin froh über die vielfältige Unterstützung, die mir in diesem Zusammenhang zuteil wurde. So möchte ich meinem Erstgutachter Albert Schweinberger für den intellektuellen Freiraum während meiner Zeit an der Universität Konstanz, Wolfgang Spohn für den Vorsitz der Prüfungskommission und Jens Südekum für die Bereitschaft danken, mir als Zweitgutachter zur Verfügung zu stehen. Der Deutschen Forschungsgemeinschaft sei für ihre finanzielle Unterstützung gedankt und Karlhans Sauernheimer für die Möglichkeit, meine Arbeit an der Universität Mainz entscheidend voranzutreiben. Im Hinblick auf die inhaltliche Auseinandersetzung gilt mein besonderer Dank Andreas Mund, der mir für ausgiebige Diskussionen unermüdlich zur Verfügung stand und der wesentliche Impulse zur Fertigstellung meines Vorhabens gab. Zuvorderst jedoch möchte ich mich bei meinen Eltern Hans und Anneke bedanken, ohne deren Vertrauen und Beistand ich diese Arbeit nicht hätte beenden können. Ihnen sei diese Arbeit gewidmet.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Einleitung	1
Motivation und Einordnung	3
Vorgehen	15
Teil I Mono- und oligopsonistische Partialansätze	21
1 Simple Monopsonmodelle	23
1.1 Das statische Monopson	24
1.1.1 Wohlfahrtsimplikationen	28
1.1.2 Die Wirkung eines Mindestlohns	32
1.1.3 Der Freiwilligkeitsbegriff bei vermachteten Arbeitsmärkten	36
1.1.4 Möglichkeiten zur Lohndiskriminierung	40
1.2 Das dynamische Monopson	42
1.3 Empirische Beispiele	49
1.4 Zusammenfassung und Bewertung	56
2 Suchfriktionsansätze	61
2.1 Das Grundmodell monopsonistischer Konkurrenz	67
2.1.1 Der optimale Reservationslohn	70
2.1.2 Steady-State-Eigenschaften	77
2.1.3 Das Verhalten der Unternehmen	80
2.1.4 Das Gesamtgleichgewicht und seine Eigenschaften	83
2.1.5 Kritische Würdigung und stilisierte Fakten	92
2.2 Erweiterungen des Grundmodells	98
2.2.1 Heterogene Reservationslöhne	100
2.2.2 Endogene Unternehmenszutritte	113
2.2.3 Endogene Arbeitnehmer- und Unternehmenszutritte	123
2.2.4 Heterogene Individuen und endogene Unternehmenszutritte	135
2.3 Zusammenfassung und Bewertung	140

3 Räumliche Oligopsonmodelle	157
3.1 Das zirkulare Grundmodell oligopsonistischer Konkurrenz	160
3.1.1 Das Arbeitsangebot der Individuen	161
3.1.2 Das Verhalten der Unternehmen	164
3.1.3 Das Gesamtgleichgewicht und seine Eigenschaften	166
3.1.4 Die Berücksichtigung von Gütermarktrückkopplungen	172
3.1.5 Ergebnisse des Grundmodells	175
3.2 Erweiterungen des Grundmodells	178
3.2.1 Heterogene Produktivitäten der Individuen	179
3.2.2 Heterogene Unternehmen	193
3.3 Zusammenfassung und Bewertung	214
4 Ergebnisse der mono- und oligopsonistischen Partialansätze	221
Teil II Allgemeine Gleichgewichtsmodelle	231
5 Informationsasymmetrien zwischen den Sektoren	233
5.1 Faktorallokation und Produktionsmöglichkeiten	237
5.1.1 Der kostenminimierende Lokus	237
5.1.2 Der Transformationslokus	247
5.1.3 Erweiterung auf Oligopsonie	248
5.2 Das Gesamtgleichgewicht	250
5.2.1 Nicht-Tangentiallösungen	251
5.2.2 Outputquantitäten und -reaktionen	253
5.3 Zwischenergebnis	255
5.4 Die Gültigkeit des Stolper-Samuelson-Theorems	257
5.5 Wohlfahrtsimplikationen im Übergang zu Freihandel	258
5.6 Erweiterung um Monopolmacht	264
5.6.1 Exogenes Volkseinkommen	265
5.6.2 Endogenes Volkseinkommen	271
5.6.3 Ergebnis der Erweiterung	274
5.7 Zusammenfassung und Bewertung	275
6 Ein Spatialansatz mit endogenen Transportkosten	279
6.1 Die Referenzsituation – der kompetitive Fall	284
6.1.1 Die Betrachtung der Faktorbox	287
6.1.2 Der innere Transformationslokus	295
6.1.3 Der äußere Transformationslokus	298
6.1.4 Die Interaktion der beiden Transformationsloki	303
6.1.5 Potentielle Erweiterungen	310

6.2 Unvollständiger Wettbewerb	311
6.2.1 Die Gegenüberstellung der Effizienzloki	316
6.2.2 Randlösungen im strategischen Fall	318
6.2.3 Eigenschaften des verzerrten Transformationslokus	319
6.2.4 Die Öffnung der Ökonomie zum Welthandel	323
6.2.5 Implikationen eines Mindestlohnes	325
6.3 Zusammenfassung und Bewertung	345
7 Variables und sektorspezifisches Faktorangebot	353
7.1 Das Grundmodell	356
7.1.1 Die Auswertung betrieblicher Optimalitätsbedingungen . . .	357
7.1.2 Transfereinkommen der Haushalte	364
7.1.3 Gleichgewichtige Beschäftigungswirkungen	364
7.1.4 Die Handelsnutzenfunktion	365
7.2 Die kompetitive Variante	367
7.3 Die Betrachtung unvollständigen Wettbewerbs	372
7.3.1 Quasilineare Präferenzen	376
7.3.2 Cobb-Douglas-Gesamtnutzenfunktion	382
7.4 Zusammenfassung und Bewertung	384
8 Ergebnisse der allgemeinen Gleichgewichtsmodelle	391
Schlußbetrachtung	399
Resümee	401
Ausblick	413
Appendix	415
A Suchfriktionsansätze	417
B Räumliche Oligopsonmodelle	429
C Informationsasymmetrien zwischen den Sektoren	441
D Ein Spatialansatz mit endogenen Transportkosten	443
E Variables und sektorspezifisches Faktorangebot	455
Literaturverzeichnis	461

Abbildungsverzeichnis

1.1 Surplusverteilung im simplen Monopsonmodell	25
2.1 Der Reservationslohn im Suchfriktionsansatz	73
2.2 Das Steady-State Gleichgewicht	78
2.3 Beschäftigungswirkung eines Mindestlohns – Globalanalyse	128
2.4 Beschäftigungswirkung eines Mindestlohns – Marginalanalyse	133
3.1 Das symmetrische Gleichgewicht im räumlichen Oligopson	162
3.2 Spatialmodell mit unterschiedlich produktiven Individuen	179
3.3 Die Wohlfahrtswirkung eines marginalen Mindestlohns	187
3.4 Spillover- und Dispersionseffekt im Fall heterogener Arbeitgeber	204
3.5 Exogene Lohnanhebung und durchschnittliche Konkurrenzlöhne	209
3.6 Exogene Lohnanhebung und Reaktionen der Mitbewerber	209
5.1 Konstruktion des Effizienzlokus bei kapitalintensivem Monopson	242
5.2 Konstruktion des Effizienzlokus bei arbeitsintensivem Monopson	242
5.3 Effizienzlokus und kostenminimierender Lokus	244
5.4 Der Produktionsmöglichkeitenraum	247
5.5 Handelsgewinne bei höherem Weltmarktpreis – kleines Monopson	261
5.6 Handelsgewinne bei höherem Weltmarktpreis – großes Monopson	261
5.7 Übergang in hypothetisches Gleichgewicht – Monopol linksseitig	268
5.8 Übergang in hypothetisches Gleichgewicht – Monopol rechtsseitig	268
6.1 Schematische Darstellung des allgemeinen Spatialmodells	282
6.2 Die Edgeworth-Box im Konkurrenzfall	288
6.3 Der Effizienzlokus ohne Randlösungen	293
6.4 Der Effizienzlokus mit Randlösungen	293
6.5 Der kompetitive Transformationslokus mit Randlösungen	297
6.6 Outputraum mit garantierter Vollbeschäftigung	306
6.7 Outputraum mit garantierter Arbeitslosigkeit	306
6.8 Outputraum mit einseitiger Arbeitslosigkeit	306

6.9	Die Konstruktion des verzerrten Effizienzlokus	317
6.10	Handelsgewinne im strategischen Fall	326

Tabellenverzeichnis

1.1 Simple Monopsonvarianten – empirische Beispiele	51
2.1 Komparative Statik bei heterogenen Arbeitnehmern	110
2.2 Mindestlohnergebnisse der Suchfriktionsansätze	148
3.1 Mindestlohnergebnisse der Spatialmodelle	218
5.1 Wohlfahrtswirkung internationalen Handels bei reinem Monopson .	262
5.2 Autarkes Gleichgewicht mit und ohne Monopolverzerrung	270
6.1 Verteilungswirkungen effizienzerhöhender Mindestlöhne	342
7.1 Strukturierung der Analyse unvollständigen Wettbewerbs	377

Einleitung

Motivation und Einordnung

Die Vorstellung, der Faktormarkt für Arbeit unterläge Bedingungen, die mit den Modellannahmen und -implikationen eines vollkommen kompetitiven Marktes nur unzureichend zu beschreiben sind, findet sich vergleichsweise früh in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur. Gerade die mit dem Konkurrenzmodell einhergehende Vermutung, ein anonymisierter Marktprozeß Sorge in Form einer „unsichtbaren Hand“ für einen von den individuellen Agenten beider Marktseiten unbeeinflussbaren einheitlichen Lohnsatz, zudem in Höhe des Wertgrenzproduktes, dürfte bei Klassikern der ökonomischen Theorienbildung auf Skepsis gestoßen sein. So zeigt sich im Hinblick auf die Gleichbehandlung abhängig beschäftigter Individuen wie auch einer expliziten Ausrichtung deren Lohnhöhe an divergierenden Eigenschaften der Arbeitgeberseite bereits bei Adam Smith die Aussage

The price of labour, it must be observed, cannot be ascertained very accurately anywhere, different prices being often paid at the same place and for the same sort of labour, not only according to the different abilities of the workmen, but according to the easiness or hardness of the masters.

Adam Smith, 1776, S. 113

und aus den Reihen der Neoklassiker ist es Arthur Pigou, der explizit die Möglichkeit bestätigt sieht, daß

[...] workpeople are exploited, in the sense that they are paid less than the value which their marginal net product has to the firms employing them.

Arthur C. Pigou, 1932, S. 551

Smith beschreibt somit eine Situation am Arbeitsmarkt, die durch offensichtliche Friktionen geprägt zu sein scheint, welche aus zunächst unspezifizierten Gründen verhindern, daß Arbeitnehmer aus schlechter entlohnenden Jobs in solche mit attraktiveren Angeboten wechseln und infolgedessen eine Allokation herbeiführen, die sich durch einen einheitlichen Marktlohn für jeweils identische Arbeitsleistungen charakterisieren läßt. Seine Beobachtung eines Verstoßes

gegen das sog. „law of one price“ impliziert dabei neben einer für die gesamtwirtschaftlich effiziente Aufteilung der Arbeitskräfte fehlerhaften Signalwirkung der Lohnsätze gleichermaßen eine Verletzung der in einem kompetitiven Gleichgewicht geltenden Eigenschaft, daß die Individuen im Hinblick auf unterschiedliche Arbeitgeber letztlich als genauso indifferent anzusehen sind wie die Arbeitgeberseite gegenüber einzelnen Arbeitnehmern.

Die Existenz derartiger Friktionen sorgt dabei für das strukturelle Vorliegen spezifischer Renten, d.h. die Eigenschaft, daß die Auflösung einer Arbeitsbeziehung für mindestens einen der beiden Kontraktpartner explizite Nachteile involviert, und Pigous Aussage konkretisiert diese Vorstellung dahingehend, daß die a priori unklare Aufteilung einer derartigen Rente dabei keinesfalls vollständig zugunsten der Arbeitnehmerseite ausfällt. Vielmehr lassen sich in diesem Zusammenhang bereits in der frühen wirtschaftswissenschaftlichen Literatur eine ganze Reihe von Argumenten für die auch in hiesiger Arbeit vertretene Auffassung identifizieren, die Position des Arbeitgebers sei diesbezüglich ganz grundsätzlich als die dominante anzusehen. Neben der Vermutung, Verhandlungstechnik per se könne allein schon aufgrund der Häufigkeit der Ausübung zu den Schlüsselkompetenzen eines Arbeitgebers gezählt werden, dem auf Seiten der Arbeitnehmer kein angemessenes Äquivalent gegenübersteht (vgl. hierzu Hicks (1932, S. 61)), spielt dabei weiterhin die Vorstellung eine Rolle, ein Arbeitnehmer sei, da es sich beim Lohneinkommen meist um seine einzige Einnahmequelle handelt, im Allgemeinen abhängiger von der Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft, als der jeweilige Arbeitgeber von dessen Einstellung (vgl. hierzu Marshall (1927, S. 471) oder auch Pigou (1932, S. 559)). Es ist als quasi unbestritten anzusehen, daß die Einsicht in derlei ungleiche Verhandlungspositionen als Ursprung einer zugunsten der Arbeitnehmer ausgerichteten Gesetzgebung in all solchen Länder erachtet werden kann, die den Anspruch auf ein gültiges Rechtssystem aufweisen.

Daß mit einem durch die Arbeitgeberseite determinierten Lohnsatz nicht lediglich ein reiner Transfer ökonomischer Renten und somit in erster Linie ein Verteilungsproblem verbunden sein muß, sondern sich darüber hinaus auch effizienzrelevante Effekte einstellen können, wird dabei zuerst von Pigou (1932, S. 561-563) identifiziert. Pigou befürchtet, potentiell mehrwertgenerierende Arbeitnehmer könnten durch Niedriglöhne abgeschreckt respektive in weniger produktive Alternativen gedrängt werden, Unternehmen sich auf die Optimierung der Entgelte konzentrieren anstelle die Verbesserung ihrer Produktionstechnologien voranzutreiben und Arbeitgeber, die sich trotz Vorliegen derartiger Möglichkeiten anderweitig verhielten, würden durch die Zusatzgewinne ihrer Konkurrenten in ihrer Existenz bedroht. Neben dem Vorliegen unausgebeuteter Arbitragemöglichkeiten im Kontext ausbleibender Arbeitsanreize sowie

einer Fehlallokation der im Markt befindlichen Faktoren sieht er aufgrund einer negativen Selektionseigenschaft demzufolge auch zukünftig vorstellbare Outputsteigerungen durch ausbleibende Forschungs- und Entwicklungsinvestitionen und insofern den technologischen Fortschritt einer sich derart verhaltenden Ökonomie gefährdet.

Die Vermutung, daß es die Arbeitgeberseite sei, welche sich aufgrund ihrer Position existierender Renten bemächtigt und im Rahmen dessen weiterhin ex- oder implizit das ihr entgegengebrachte Faktorangebot beeinflusst, lag den frühen Protagonisten der ökonomischen Disziplin demnach keinesfalls fern und Joan Robinson kann hierbei als diejenige angeführt werden, welche zu einer Zeit, die aufgrund der Erfahrungen mit der Weltwirtschaftskrise durch eine aufkommende Skepsis gegenüber dem Erfolg des Marktmechanismus geprägt war, die Idee einer explizit von der Nachfrageseite getriebenen Preis/Mengen-Kombination im Hinblick auf den Faktormarkt für Arbeit zuerst formalisiert, dabei explizit als Monopson benannt und der Vorstellung eines aus Sicht der einzelnen Akteure exogen gegebenen Marktlohnes gegenübergestellt hat. Obgleich sie in diesem Kontext anmerkt

[...] higher wages have to be paid to all in order to attract fresh supplies of labour. This might occur because it was necessary to tempt labour away from better paid occupations, to overcome the cost of movement from more distant regions, or to overcome a preference for other occupations.

Joan Robinson, 1933, S. 292

und insofern die auch im Verlauf der hiesigen Arbeit verwendeten Gründe für ein auf Unternehmensebene ansteigendes Arbeitsangebot bereits vorwegnimmt, wird die Vorstellung um Arbeitskräfte konkurrierender Unternehmen von ihr dabei durch Einführung einer sog. „monopsonist organization“ (Robinson, 1933, S. 294) und einer damit einhergehenden Kollusionslösung letztlich vollkommen wegdefiniert. Robinson klassifiziert eine Situation unvollkommenen Faktormarktwettbewerbs demzufolge derart, als könne ein einziges Unternehmen den gesamten Arbeitsmarkt vollständig kontrollieren und so die Partizipation der Individuen zu seinen Gunsten manipulieren. Nicht ganz so weit geht Hicks (1932, S. 84), der in einem ähnlichen Zusammenhang – ohne dies jedoch im Detail auszuformulieren – auf die Bedeutung zunehmend spezialisierten Humankapitals hinweist und dabei argumentiert, daß dessen Akkumulation ganz grundsätzlich in der Lage sei, die Anzahl möglicher Arbeitgeber eines Individuums effektiv einzuschränken. Hierbei handelt es sich um einen Aspekt, welcher mit anhaltendem technologischen Fortschritt an Relevanz immer weiter zunehmen und im Rahmen der komplexen Produktionsstrukturen heutiger Industrienationen eine kaum zu unterschätzende Rolle einnehmen dürfte.

Robinsons Ansatz bot nun zwar einen theoretisch handhabbaren Gegenentwurf zur durch Marshall (1927) perfektionierten Vorstellung einer parametrischen Preisbehandlung inkl. der darin zum Ausdruck kommenden These der vollkommenen Abwesenheit sog. Marktmacht, konnte dabei allerdings mitnichten die Frage beantworten, warum sich im Falle eines einzigen profitablen Arbeitgebers keinerlei Konkurrenz am Faktormarkt bildet respektive ein per se instabiles Lohnkartell in diesem Zusammenhang als längerfristig robustes Phänomen angesehen werden sollte. Die Reduktion der Nachfrageseite auf einen einzigen Akteur – eventuell in Kombination mit etwaigen Konnotationen im Hinblick auf die Verwendung von Begrifflichkeiten wie „Unfreiwilligkeit“ und „Ausbeutung“, obgleich Beschäftigungssituationen ja auch in diesem Kontext stets zu beiderseitigem Vorteil zustandekommen –, ist hierbei wohl als zentraler Grund dafür anzusehen, daß ihr Modell im Rahmen arbeitsmarktökonomischer Lehrbücher meist vergleichsweise kurz abgehandelt und als eine Art Spezialfall dargestellt wurde, dem im Vergleich zum Paradigma kompetitiver Arbeitsmarktstrukturen vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit zu schenken sei und dessen Erklärungs- und Vorhersagepotential aufgrund dieser einschränkenden Prämisse mit latenter Skepsis zu begegnen war.¹ Die dem zugrundeliegende Einsicht, der generelle Ausschluß jeglichen Wettbewerbs beschreibe die Realität nur unzureichend sollte aber natürlich keinesfalls beinhalten, daß dieser anstelle dessen ganz und gar perfekt sein muß und auch an anderer, durchaus prominenter Stelle wurde bereits zu einem vergleichsweise frühen Zeitpunkt recht grundsätzlich dafür plädiert, die Bedingungen gerade des Arbeitsmarktes im Kern besser entlang vermachteter Strukturen als der Annahme vollkommener Konkurrenz zu beschreiben. So formuliert Paul Samuelson in diesem Zusammenhang

The fact that a firm of any size must have a wage policy is additional evidence of labor market imperfections. In a perfectly competitive market a firm need not make decisions on its pay schedules; instead it would turn to the morning newspaper to learn what its wage policy would have to be. Any firm, by raising wages ever so little, could get all the extra help it wanted. If, on the other hand, it cut the wage ever so little, it would find no labor to hire at all.

Paul A. Samuelson, 1951, S. 554

Trotz prominenter Fürsprecher und intuitiver Argumentationsmuster übersetzten sich derartige Einsichten jedoch ganz im Gegensatz zur Vorstellung einer

¹ Vgl. hierzu den tabellarischen Überblick in Manning (2003a, S. 7–9). Für den deutschsprachigen Raum kann darüber hinaus auf das Standardlehrbuch von Franz verwiesen werden, welches die Betrachtung unvollständigen Wettbewerbs im Allgemeinen und monopsonistischer Arbeitsmärkte im Speziellen auf insgesamt einer halben Seite abhandelt (vgl. Franz (2006, S. 129)) und eine Beschreibung artverwandter Suchfriktionsansätze gänzlich vernachlässigt.

Monopolgewerkschaft² überraschenderweise lange Zeit nicht in den gängigen arbeitsmarktökonomischen Kanon. Vielmehr war es das an der vollkommenen Konkurrenz orientierte Instrumentarium, welches sich auf diesbezüglich theoretischer Ebene als Mainstream weiterhin behauptete³ und durch mannigfaltige Erweiterungen den empirischen Befunden des Arbeitsmarktes angepaßt wurde. Neben dem Gedanken des Humankapitals, der Vorstellung kompensierender Lohndifferentiale oder aber der Orientierung an dynamischen Stromgrößen läßt sich diesem Bereich insofern auch die Welt der Effizienzlohntheorie zurechnen, als der Markt hier zumindest in Effizienzeinheiten vollständig geräumt ist und die diesbezügliche Entlohnung stets wertgrenzproduktorientiert erfolgt.

Die Vorstellung, der Faktormarkt für Arbeit könne in Abwesenheit staatlicher Interventionen durch ein perfekt kompetitives Modell angemessen approximiert werden, entfaltete dabei auch im politischen Raum eine bis heute prägende Wirkung und liegt einer Vielzahl strategischer Empfehlungen zum wirtschaftspolitischen Umgang mit Arbeitsmärkten mehr oder weniger explizit zugrunde. So erläutert beispielsweise der einflußreiche Bericht „The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies“, dem eine Vorreiterrolle im Kontext diesbezüglicher Deregulierungsforderungen der letzten Jahre zugesprochen wird, seinen Ratschlag *„Make wage and labour costs more flexible by removing restrictions that prevent wages from reflecting local conditions and individual skill levels“* anhand der Beschreibung *„Wages have an important allocative role to play in labour markets by providing clear signals to workers and firms. Hence there is a need [...] for policies to encourage greater wage flexibility.“* (vgl. OECD (1994, S. 43–49)).

Der Empfehlung der OECD liegt demzufolge die weitreichende und dabei durchaus optimistisch anmutende Annahme zugrunde, daß bei einer Annäherung des Arbeitsmarktes an die Bedingungen eines „freien“ Marktes mit strukturellen Effizienzgewinnen zu rechnen sei. Die diesbezüglichen Anregungen im Hinblick auf die Ausgestaltung von sozialen Sicherungssystemen, nämlich *„Reform unemployment and related benefit systems – and their interaction with the tax system – such that societies fundamental equity goals are achieved in ways that impinge far less on the efficient functioning of labour markets.“* suggeriert dabei, diese Flexibilisierungsgewinne würden unter Anwendung der Aussagen des zweiten Wohlfahrtstheorems nicht zwingend zu einer Abnahme sozialer Kohärenz führen.⁴

² Eine frühe kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff Monopolgewerkschaft, der Sinnhaftigkeit der hiermit einhergehenden Annahmen sowie der Vermutung einer Überbewertung hieraus resultierender Effekte findet sich bereits bei Lester (1947).

³ Zur diesbezüglichen Verwunderung vgl. beispielsweise den der neueren Monopsonliteratur gegenüber sehr kritisch eingestellten Kuhn (2004, S. 370–371).

⁴ Die Forderung nach der politischen Akzeptanz eines etwaigen Verteilungspolitiken gegenüber explizit vorgelagerten, per se effizienten Marktergebnisses liegt dabei nicht länger ausschließlich

Als möglicher Grund für die Dominanz dieser Vorstellung einer im Falle eines weitestgehend liberalisierten Marktes kompetitiven Wettbewerbsstruktur ließe sich vermuten, daß zu einer Zeit, die bereits durch eine starke Fokussierung der Wirtschaftstheorie auf mathematische Modelle geprägt war, die formale Einbettung gängiger Argumente gegen diese Variante letztlich nicht über den artifiziellen Robinsonschen Fall eines einzigen Arbeitgebers hinauskam. Die fehlenden Bemühungen hinsichtlich einer Erweiterung des Modells auf eine größere Unternehmensanzahl können dabei zwar insofern als verwunderlich angesehen werden, als die empirische Identifikation einer diesbezüglichen Notwendigkeit bereits in den 40er und 50er Jahren stattgefunden hat (vgl. hierzu Reynolds (1946a,b), Lester (1947), Slichter (1950) oder auch Dunlop (1957)), gegeben die formale Reduktion auf das reine Monopsonmodell läßt sich die lange anhaltende Skepsis gegenüber der Vorstellung einer stabilen strukturellen Einflußnahme der Arbeitgeberseite auf Lohn- und Beschäftigungshöhe jedoch ggf. nachvollziehen. Neben dem augenscheinlichen Vorliegen meist mehrerer potentieller Arbeitgeber sowie dem ganz und gar grundsätzlichen Argument, Arbeitsmärkte ließen sich letztlich bereits aus technologischen Gründen niemals vollständig voneinander abgrenzen und würden allein schon deshalb stets in einer Art Wettbewerb stehen, liegt dies wohl auch in der von Hicks (1932, S. 82–85) favorisierten Vorstellung begründet, ein dynamischer Arbeitsmarkt sei immer wieder aufs neue durch Phänomene geprägt, welche aus einem ständigen und unvermeidbaren Ungleichgewicht resultierten.

Moderne Theorien und Methoden zur Abbildung unvollständigen Wettbewerbs aus dem Bereich der Industrieökonomik, die bereits im Kontext einer ganzen Rei-

konservativen und liberalen Wirtschaftsvorstellungen zugrunde, sondern scheint ihren Weg – wie sich exemplarisch anhand des sog. Schröder-Blair-Papiers nachvollziehen läßt – mittlerweile auch in das Selbstverständnis der europäischen Sozialdemokratie gefunden zu haben. So zeigt sich an diesbezüglich zentraler Stelle die Aussage „*Die Steuerungsfunktion von Märkten muß durch die Politik ergänzt und verbessert, nicht aber behindert werden.*“ (vgl. Blair und Schröder (1999)), was den Möglichkeitsraum zur Abgrenzung vom politischen Kontrahenten vornehmlich auf das Ausmaß einer ex post erfolgenden und das Preisgefüge dabei möglichst nicht störenden Umverteilung reduziert. Der hierin zum Ausdruck kommende Versuch einer Versöhnung der Sozialdemokratie mit marktwirtschaftlichen Mechanismen ließe sich dabei insofern als Vorhaben eines strukturellen Perspektivwechsel verstehen, als eine derartige Priorisierung von Gerechtigkeits- und Effizienzvorstellungen gerade in diesem Kontext als zuvor nicht verinnerlicht galt und staatlicher und gewerkschaftlicher Interventionismus zugunsten der Arbeitnehmer anstelle dessen stets als gleichbedeutend mit wirtschaftlicher Prosperität und sozialem Fortschritt angesehen wurde. Da es sich bei letzterem um Implikationen handelt, die sich im Rahmen einer mono- und oligopsonistischen Sichtweise auf den Arbeitsmarkt zumindest noch nachvollziehen ließen, könnte hier ggf. eine ökonomisch griffige Identifikation und Beschreibung dessen vorliegen, was im Zentrum der aktuellen Auseinandersetzungen insbesondere im Kontext des linken politischen Spektrums in Deutschland steht und sich dabei nicht zuletzt in den harten Gefechten um die durch das Papier gespeiste und bis heute prägende Arbeitsmarktpolitik der späten 90er Jahre äußert.

he weiterer ökonomischer Teilgebiete zum besseren Verständnis fundamentaler Fragestellungen beigetragen haben – man denke in diesem Zusammenhang an den Einfluß unvollständigen Produktwettbewerbs zur Erläuterung komparativer Vorteile und intraindustriellen Handels auf dem Gebiet der Außenhandelstheorie oder aber die Bedeutung monopolistischen Wettbewerbs zur Erklärung von Konjunkturzyklen im Rahmen der Makroökonomik –,⁵ erlauben es mittlerweile jedoch, durch einen Transfer ihrer Mechanik vom Güter- in den Faktormarkt, die monopsonistische Perspektive von derartigen Fundamentalkritiken zu befreien und den Grundgedanken gleichgewichtiger vermachteter Strukturen auf dem Arbeitsmarkt formal zu rehabilitieren.

Gemeinsames Ziel dieser Übertragungen ist dabei die Etablierung der Vorstellung, daß ein aus individueller Unternehmenssicht ansteigendes Arbeitsangebot nicht länger auf die Reduktion der Nachfrageseite auf ein einziges Unternehmen angewiesen ist, sondern sich vielmehr als mit der Existenz einer Vielzahl von Faktormarktkonkurrenten kompatibel zeigt. Bestenfalls beinhaltet eine solche Modifikation der Voraussetzungen für monopsonistische Gegebenheiten dabei die Möglichkeit, sowohl die Robinsonsche als auch die Variante der vollkommenen Konkurrenz als Spezialfälle eines strukturell verzerrten Faktormarktes darzustellen und den Analyserahmen somit explizit um zuvor lediglich verbal beschriebene Aspekte des Arbeitsmarktes zu erweitern. Es ist der hiermit verbundene, in Analogie zur mittlerweile gängigen Betrachtung von Produktmärkten erfolgende Perspektivwechsel, welcher den verbindenden Kern der neueren Mono- bzw. Oligopsonliteratur letztlich ausmacht, dabei die Erklärung einer Vielzahl von Arbeitsmarktphänomenen erheblich vereinfacht und ganz generell einer deutlich weniger artifiziellen und den Wahrnehmungen sowohl der Arbeitgeber- als auch -nehmerseite entsprechenderen Sichtweise nachkommt.

Letzteres wird dabei in bezug auf die Arbeitsangebotsseite nicht zuletzt darin offenkundig, daß Individuen einem Arbeitsplatzwechsel in der Realität keineswegs wie im Kontext der friktionslosen Welt vollkommener Konkurrenz suggeriert ganz und gar indifferent gegenüberstehen, sondern vielmehr ganz grundsätzlich jegliche diesbezügliche Veränderung als ihr Leben maßgeblich prägendes Ereignis wahrnehmen. Daß sie sich darüber hinaus der Informationsproblematik hinsichtlich passgenauer Alternativen durchaus bewußt sind, läßt sich auch durch die Brille des Theoretikers spätestens dann nachvollziehen, wenn ein Job nicht länger auf die beiden Dimensionen „Tätigkeit“ und „Entlohnung“ reduziert, sondern explizit um seine vielfältigen sozialen Aspekte beispielsweise im Hinblick auf lokale und familiäre Gebundenheiten, direktes

⁵ Für Erstgenanntes vgl. Brander und Spencer (1985) sowie Krugman (1995). Im Hinblick auf letzteres läßt sich exemplarisch auf Blanchard und Kiyotaki (1987) sowie Mankiw (1985) verweisen.

gesellschaftliches Umfeld am Arbeitsplatz oder auch organisationales Humankapital erweitert wird.

Im Kontext des Selbstverständnisses der Nachfrageseite kann demgegenüber festgehalten werden, daß allein schon die Existenz sog. „Human Resource“-Abteilungen die Vorstellung nahelegt, die Arbeitgeberseite sei sich ihrer Position am Arbeitsmarkt trotz existierender Konkurrenten explizit bewußt. Daß sie hierbei keineswegs als in bezug auf den Lohnsatz passiver Mengenanpasser agiert, sondern vielmehr in der betriebswirtschaftlichen Fachliteratur unbestrittene Entscheidungsmöglichkeiten im Hinblick auf Kompensationsschema und Leistungsabgabe respektive Rekrutierungserfolg ausdrücklich wahrnimmt,⁶ ist dabei nicht zuletzt auf Basis der Beobachtung einer Unmenge divergierender Entlohnungsformen zu vermuten. So zahlen einige Arbeitgeber unabhängig von Ort oder Größe ihrer einzelnen Betriebsstätten grundsätzlich identische Löhne, andere differenzieren nach Gebiet oder jeweiliger Produktivität, orientieren sich an Lebenshaltungskosten, den Strukturen größerer Konkurrenten, verfolgen ausgeprägte Senioritätsschemata oder gruppieren entlang von Bildungssignalen. Manche Unternehmen hantieren mit Prämien, a priori unsicheren Sonderzahlungen oder nichtmonetären Nebenleistungen und einige zahlen ausschließlich erfolgsorientiert respektive beschränken sich auf Akkordlöhne. Die schiere Existenz dieser unterschiedlichsten Varianten sowie ihrer möglichen Mischformen mündet dabei in Kombination mit der Wahl divergierender Arbeitsbedingungen in derart komplexe Strukturen, daß weder aus Sicht des Ökonometrikers geschweige denn aus der des Arbeitnehmers von übersichtlichen, womöglich sogar vergleichbaren Gegebenheiten gesprochen werden kann. Hierbei handelt es sich um einen Aspekt, welcher aufgrund der diesbezüglich offensichtlichen Professionalisierung der Unternehmen durchaus die Vermutung nahelegt, die Arbeitgeberseite sei in gewissem Rahmen in der Lage, den Preis für Arbeitsleistung zu kontrollieren und dabei ggf. sogar Möglichkeiten der Preisdifferenzierung wahrzunehmen. Nicht zuletzt offenbart sich eine der Realität angemessene Sichtweise auf den Arbeitsmarkt dabei außerdem in recht einseitig anmutenden Ritualen strukturierter Bewerbungsverfahren und manifestiert sich darüber hinaus zumindest im deutschsprachigen Raum auch sprachlich anhand des juristisch relevanten Begriffs des „abhängigen Beschäftigungsverhältnisses“.

Die Anwendung des neoklassischen Paradigmas ignoriert demnach eine Fülle von Aspekten, die dem in ökonomischer Theorie nicht geschulten Arbeitnehmer und -geber aufgrund seiner Lebenswirklichkeit absolut geläufig erscheinen und verläßt sich anstelle dessen auf Annahmen, die gerade im Kontext des

⁶ Vgl. hierzu exemplarisch die Ergebnisse der Interviews mit einer Vielzahl von Personalverantwortlichen in Bewley (1999).

Arbeitsmarktes nur vergleichsweise schwerlich zu vermitteln sind. Nicht zuletzt deshalb ließe sich vermuten, daß hier eine Situation vorliegt, in der die Übergeneralisierung der vollkommenen Konkurrenz einen ganz und gar zweifelhaften Ausgangspunkt zur Bildung einer adäquaten Perspektive auf den Untersuchungsgegenstand liefert – Ein Aspekt, den auch Hicks in einem ähnlichen Zusammenhang beschreibt, wenn er trefflich formuliert

It has been the usual practice of economists to concentrate their attention on those features of exchange which are common to all markets; and to dismiss the differences between markets with a brief reminder that markets may be more or less „perfect“. [...] But this course meant the almost neglect of some factors which appear at first sight very important indeed; [...]

John R. Hicks, 1932, S. 4

Bei einer Vielzahl aus theoretischer Sicht existierender „Rätsel“ hinsichtlich der Erklärung realer Phänomene drängt sich dementsprechend die Frage auf, ob das Problem ihrer Abbildung nicht weniger in der Identifikation relevanter Aspekte als vielmehr im Festhalten bzw. dem reflexartigen Versuch eines Rückgriffs auf das neoklassische Grundmuster zu suchen sein könnte und tatsächlich ergibt sich durch den Einbezug unvollständigen Faktormarktwettbewerbs ein beachtliches Potential zur Abbildung und Erläuterung realer Gegebenheiten, welches dabei gleichsam als indirekter Beweis für die Relevanz der Monopsonthese angesehen werden kann. So finden sich namentlich als mit Marktmacht relativ einfach und insbesondere auch ohne Rückgriff auf sog. „nicht-beobachtbare“ Fähigkeiten und Merkmale erklärbare Effekte beispielsweise die Existenz einer stabilen Lohndispersion zwischen offensichtlich identischen Arbeitnehmern, die Korrelation spezifischer Arbeitgebereigenschaften und deren Lohnsätze respektive der Verweildauer ihrer Angestellten im Hinblick auf Unternehmensgröße, -profitabilität oder Branchenzugehörigkeit, die stabile Lohndiskriminierung in bezug auf Geschlecht, Hautfarbe oder Herkunft, die Bereitschaft einzelner Arbeitgeber in allgemeines Humankapital ihrer Belegschaften zu investieren, die Existenz einer ausgeprägten Unterbeschäftigung weniger leistungsfähiger Individuen, das Vorliegen substantieller und produktivitätsunabhängiger Senioritätsprämien und nicht zuletzt die Rechtfertigung in der Realität scheinbar nur schwerlich nachweisbarer negativer Beschäftigungseffekte bei der Einführung maßvoller Mindestlöhne respektive juristischer Regularien zur Aufhebung augenscheinlicher Übervorteilungen einzelner Gruppen (Antidiskriminierungsgesetze).

Neben einer Berücksichtigung den Kern des Arbeitsmarktes offensichtlich präzisierender Annahmen ist es diese Vielzahl hierdurch erklärbarer empirischer Phänomene, welche in den letzten Jahren für ein zaghaftes Revival der Analyse monopsonistischer Faktormarktverzerrungen gesorgt hat und dabei das Ergebnis

nahelegt, die Existenz derartiger Gleichgewichtszustände könne als zentraler Bestandteil von Arbeitsmärkten angesehen werden. Es ist die in der Literatur bislang vernachlässigte integrierte Darstellung diesbezüglich konkurrierender Ansätze sowie deren jeweilige Bewertung und Erweiterung, die im Zentrum des Teils I der vorliegenden Arbeit steht und auf dieser Basis die These stützt, daß der Faktormarkt für Arbeit in vielerlei Hinsicht besser mit dem Instrumentarium der Mono- bzw. Oligopsontheorie als unter Zuhilfenahme kompetitiver Ansätze und deren Derivate zu beschreiben ist.

Selbstverständlich kommt die hiesige Betrachtung dabei nicht ohne eine im Hinblick auf reale Arbeitsmärkte ggf. willkürlich anmutende Abstraktion von weiteren diesbezüglich maßgeblichen Aspekten aus. Vor allem in bezug auf die Realität kontinentaleuropäischer Arbeitsmärkte manifestiert sich dies an einer Vernachlässigung der Abbildung kollektiven Handelns der Arbeitnehmerseite respektive dem expliziten Einbezug gewerkschaftlicher Zielvorstellungen. Die Relevanz der Ausarbeitungen auch für derlei geprägte Arbeitsmärkte muß dabei jedoch insofern nicht als gefährdet angesehen werden, als für einen solchen Fall vielmehr die theoretische Beschreibung eines (hypothetischen) *laissez faire* Zustandes denn die detaillierte Abbildung aktuell vorherrschender Gegebenheiten im Fokus der Analyse steht. Die dargestellten Gleichgewichte würden in dieser Lesart also weniger einer Beschreibung aktueller Ist-Zustände als vielmehr solcher Situationen dienen, welche sich durch Abschaffung diesbezüglicher Regularien ggf. einstellen könnten – Ein zur Beurteilung wirtschaftspolitischer Maßnahmen im kontinentaleuropäischen Kontext sicherlich mindestens genauso relevanter Aspekt.

Gegeben die durch Teil I legitimierte Vorstellung einer strukturellen Verknüpfung des Arbeitsmarktes mit Elementen der Mono- bzw. Oligopsonmechanik wird daraufhin in einem zweiten Schritt die in der Literatur bislang ungestellte Frage untersucht, welche Implikationen sich aus einer solchen Perspektive in Zusammenhang mit Modellen des Außenhandels ergeben. Eine explizite Berücksichtigung derartiger Verzerrungen in gerade diesem Kontext drängt sich dabei insofern geradezu auf, als durch Unterstellung divergierender Verhaltensannahmen hinsichtlich der Behandlung von Kapital- und Arbeitsmärkten eine durchaus dankbare Möglichkeit entsteht, die den Modellen der Handelstheorie oftmals zugrundeliegende symmetrische Handhabung dieser beiden Faktoren explizit zu durchbrechen. Es wird die Aufgabe des Teils II der vorliegenden Ausarbeitung sein, sich dem Versuch einer derartigen Integration anzunehmen und den partiellen Charakter der Arbeitsmarktökonomik hierfür zugunsten eines für die Betrachtung internationalen Handels erforderlichen allgemeinen Gleichgewichts mit mindestens zwei Gütern zu verlassen. Neben bereits existierenden Alternativen aus den Bereichen der Fixpreis-Rationierungs- sowie

der Effizienzlohntheorie⁷ bietet sich auf diese Weise eine dritte Möglichkeit, die meist hochstilisierten Außenhandelsmodelle ein Stück weit der Realität des Arbeitsmarktes anzunähern. Insofern, als sich die Analyse etwaiger Faktormarktverzerrungen dabei in „neue“ und „alte“ Ansätze unterteilen läßt, wobei letztere den Grund für etwaige Lohnrigiditäten stets als exogen erachten und sich insofern den Vorwurf des ad hoc Charakters ausgesetzt sehen, lassen sich die hier entwickelten Varianten dabei in Analogie zum Einbezug von Effizienzlohnzusammenhängen dem Spektrum der sog. „neuen Theorien“ zuordnen.⁸

Daß das Postulat kompetitiver Strukturen auf dem Kapitalmarkt dabei im Verlauf der Analyse stets unangetastet bleibt und somit eine Differenzierung der beiden Faktoren anhand der jeweils unterstellten Wettbewerbsstruktur ermöglicht, läßt sich in diesem Zusammenhang anhand der Verwendung eines vergleichsweise abstrakten, weniger an der Vorstellung eines produzierten Produktionsmittels als vielmehr eines nahe am Finanzkapital agierenden Kapitalbegriffs rechtfertigen. Ein derartiges Vorgehen ermöglicht es, in bezug auf diesen Faktor ein Höchstmaß an nationaler und internationaler Flexibilität zu begründen und auf diese Weise sicherzustellen, daß Kapital unverhältnismäßig viel schneller auf Preisvariationen reagieren und sich Versuchen nichtkompetitiven Verhaltens dementsprechend besser erwehren kann, als es dies im Kontext der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

Alternativ ließe sich argumentieren, die im Vergleich zur detaillierten Analyse des Teils I aus Komplexitätsgründen nunmehr deutlich reduzierten Verhaltensannahmen zur Rechtfertigung monopsonistischer Eigenschaften könnten ganz grundsätzlich als Ausdruck dafür angesehen werden, daß es sich bei menschlicher Arbeitsleistung eben nicht wie im Falle des Kapitals um ein reines Produktionsmittel handelt, sondern daneben stets eine Vielzahl sozialer Dimensionen mitgedacht und formal internalisiert werden müssen. Auch auf dieser Grundlage läßt sich begründen, warum sich der Möglichkeitsraum der Individuen zumindest im Hinblick auf deren eigene Perspektive als effektiv eingeschränkt darstellt und hieraus selbst dann Rückkopplungen auf das Marktergebnis resultieren,

⁷ Als Ausgangspunkt der Analyse exogen gegebener Lohnobergrenzen kann auf Brecher (1974a,b), der im Rahmen eines 2×2 Heckscher-Ohlin-Modells argumentiert sowie auf Schweinberger (1978) verwiesen werden, der exogen fixierte Löhne im Kontext einer kleinen offenen Volkswirtschaft mit n Gütern, n vollbeschäftigten und m unterbeschäftigten Faktoren untersucht. Im Hinblick auf den Einbezug divergierender Effizienzlohnzusammenhänge lassen sich Copeland (1989) für die Betrachtung eines ricardianischen Zwei-Sektoren-Modells mit Shirkingzusammenhang, Brecher (1992) für die diesbezügliche Analyse einer kleinen offenen Volkswirtschaft mit zwei Faktoren und Agell und Lundborg (1995) in bezug auf die Kombination eines Fair-Wage-Arguments mit dem Heckscher-Ohlin-Modell anführen.

⁸ Hinsichtlich einer derartigen Klassifizierung inkl. dem Versuch, die hierdurch voneinander abgetrennten Literaturstränge zueinander in Beziehung zu setzen vgl. Schweinberger (1995).

wenn derartige Aspekte mit der eigentlichen Leistungserbringung gar nichts zu tun haben.

Neben der Möglichkeit die Produktionsfaktoren im Rahmen eines allgemeinen Gleichgewichtsmodells formal auseinanderhalten zu können, kommt der Analyse monopsonistischer Verzerrungen im Kontext der Außenhandelstheorie des weiteren auch deshalb eine besondere Bedeutung zu, weil durch eine Handelsliberalisierung zwar aufgrund der induzierten Weltmarktkonkurrenz ggf. etwaige Unvollkommenheiten im Hinblick auf die Gütermärkte eliminiert und hierauf aufbauend unter Umständen sogar über den reinen Handelsgewinn hinausgehende Effizienzzuwächse realisiert werden können, der Faktormarkt für Arbeit jedoch im Allgemeinen auch nach derartigen Maßnahmen weitestgehend national agiert. Eine im Kern unberührte monopsonistische Grundstruktur des Arbeitsmarktes kann daher die Gültigkeit etwaiger Vorhersagen im Hinblick auf Verteilungs- und Effizienzwirkungen maßgeblich beeinflussen.

Die explizite Berücksichtigung mono- und oligopsonistischer Marktunvollkommenheiten stellt somit aus zweierlei Gründen einen wichtigen Bestandteil zur Konkretisierung und Beurteilung etwaiger Wohlfahrtswirkungen einer Handelsliberalisierung dar. Dies gilt dabei nicht nur in bezug auf die Realitätsnähe der getroffenen Annahmen, sondern darüber hinaus auch im Hinblick auf empirische Beobachtungen hinsichtlich der Anzahl potentieller Arbeitgeber in lokal und sektoral konzentrierten Exportsektoren respektive durch diesbezügliche Zugangsbeschränkungen gekennzeichneten Sonderwirtschaftszonen einer Vielzahl von Entwicklungs- und Schwellenländern. Da sich ein analoges Argument zudem aufgrund technologisch bedingter Spezialisierungs- und Agglomerations Tendenzen auch in maßgeblichen Bereichen der Industrienationen anwenden ließe, ist es fast schon als erstaunlich anzusehen, wie wenig Aufmerksamkeit derartigen Aspekten im Vergleich zu etwaigen Verzerrungen der Gütermärkte bislang entgegengebracht wurde. Neben den diversen Erweiterungen und Korrekturen bereits existierender Arbeiten im Rahmen der integrierten Gesamtschau monopsonistischer Partialansätze des ersten Teils wird es somit insbesondere Teil II der vorliegenden Ausarbeitung sein, in dem über den aktuellen Stand der Literatur hinausgehende Modelle entwickelt werden, um anhand der Kombination von Monopsonmechanik und allgemeinem Gleichgewicht neue Perspektiven im Hinblick auf die Außenhandelstheorie zu ermöglichen.

Vorgehen

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in zwei Teile, die aus jeweils vier Kapiteln bestehen. Während Teil I die Darstellung mono- bzw. oligopsonistischer Partialansätze sowie deren Etablierung als geeigneten Rahmen zur Analyse von Arbeitsmärkten zum Inhalt hat, wird es die Aufgabe des Teils II sein, durch eine diesbezügliche Integration in den Kontext der allgemeinen Gleichgewichtstheorie insbesondere den Bereich der Handelsmodelle näher an die Realität von Arbeitsmärkten heranzuführen.

Kapitel 1 begründet hierzu anhand der Erörterung des Verhaltens eines einzigen Arbeitgebers, welcher sich einer Vielzahl potentieller Arbeitnehmer gegenüber sieht, den stilisierten Ausgangspunkt der Betrachtung. Neben einer detaillierten Beschreibung hierdurch induzierter Abweichungen vom kompetitiven Fall inkl. der divergierenden Implikationen eines maßvoll gewählten Mindestlohnes wird dabei gleichfalls die statische an Bestandsgrößen orientierte Lehrbuchversion verlassen und auf die Bedeutung einer explizit dynamischen auf Stromgrößen rekurrierenden Konzeption verwiesen. Obgleich die vorliegende Arbeit insbesondere dazu dienen soll, die theoretischen Möglichkeiten zur Abbildung von Marktmacht auszuloten, werden dabei außerdem die zur Bewertung der Monopsonthese gängigsten empirischen Arbeiten referiert. Somit beschreibt Kapitel 1 zum einen die grundsätzliche Mechanik der Modellklasse und bietet zum anderen Gründe dafür, warum bereits diese vergleichsweise simplen Varianten im Hinblick auf reale Gegebenheiten ein gewisses Erklärungspotential aufweisen respektive als relevante Illustration zumindest einiger spezifischer Arbeitsmärkte nicht a priori verworfen werden sollten.

Während im Fokus der Analyse des Kapitels 1 die Betrachtung eines einzelnen Unternehmens steht, führen die in Kapitel 2 und 3 zum Einsatz kommenden Ansätze daraufhin unterschiedliche Gründe dafür an, warum die Arbeitgeber auch dann nichtvernachlässigbare Marktmacht gegenüber der Arbeitnehmerseite ausüben können, wenn sie in Relation zum Gesamtarbeitsmarkt als nicht sonderlich groß respektive dominierend anzusehen sind und sich untereinander in offensichtlicher Konkurrenz um Arbeitnehmer befinden. Die zur Rechtferti-

gung der Existenz von Marktmacht verwendeten Argumentationslinien basieren dabei im wesentlichen auf der Übertragung der Idee der Produktdifferenzierung sowie ausgewählter Aspekte des Bereichs unvollständiger Informationen und erwecken in diesem Zusammenhang durchaus den Eindruck, daß ihr Einsatz als sog. Spatial- respektive Suchfriktionsansätze im Kontext des Arbeitsmarktes ggf. sogar besser aufgehoben sein könnte, als in ihrer ursprünglichen Domäne des Austauschs von Endprodukten. Gemeinsam beschreiben sie die beiden Hauptstränge, in die sich die neuere Monopsonliteratur derzeit unterteilen läßt.

Das Suchfraktionenmodell des Kapitels 2 argumentiert hierfür entlang der These, die Agenten seien im Hinblick auf entscheidungsrelevante Aspekte als niemals vollständig informiert anzusehen. Es greift hierzu insofern die dynamische Variante des Kapitels 1 wieder auf, als Arbeitnehmer generell Zeit benötigen, um besser bezahlte Alternativen lokalisieren zu können. In Kombination mit vergleichsweise einfach zu begründenden Einschränkungen hinsichtlich der Art dieser Suche sowie der nach expliziter Kontaktaufnahme stattfindenden Verhandlung kann auf diese Weise gezeigt werden, daß der Suchfraktionenansatz die Identifikation zentraler Aspekte eines monopsonistisch geprägten Arbeitsmarktes ermöglicht und dessen strukturelle Eigenschaften imitiert. Insbesondere weil die Individuen hierbei im Zeitablauf zwischen einem ganzen Kontinuum nicht miteinander kooperierender Arbeitgeber wechseln können, wird die Variante dabei unter dem Begriff der „monopsonistischen Konkurrenz“ subsumiert. Neben Erklärungen für die Existenz unterschiedlich großer Arbeitgeber sowie einer ausgeprägten Warte- bzw. Langzeitarbeitslosigkeit ergibt sich in diesem Zusammenhang vor allem auch die Möglichkeit, eine endogen getriebene Lohndispersion zwischen identisch produktiven Arbeitnehmern abbilden zu können, wie sie in der empirischen Literatur als unbestritten angesehen wird, aus neoklassischer Sicht jedoch nach wie vor ein Rätsel darstellt.

Im Zentrum der räumlichen Variante des Kapitels 3 steht demgegenüber die Vorstellung einer geographischen respektive psychologischen Jobdifferenzierung, welche impliziert, daß sich Arbeitsplätze in divergierenden Unternehmen selbst bei Vorliegen identischer Anforderungsprofile und Lohnsätze im Hinblick auf eine ganze Reihe durch Individuen unterschiedlich wahrgenommener Aspekte signifikant voneinander unterscheiden. Möglichkeiten zur Ausübung von Marktmacht resultieren im Rahmen dieser Version daraus, daß sich die Menge akzeptabler Jobs aus Sicht einzelner Arbeitnehmer als effektiv begrenzter darstellt, als es sich einem ersten oberflächlichen Anschein nach ggf. vermuten ließe. Dem Ansatz wird dabei insofern der Begriff „oligopsonistischer Wettbewerb“ zugeordnet, als die Unternehmenskonzentration hier bereits im Basismodell explizite Rückkopplungen auf das Arbeitsmarktergebnis beinhaltet und im Kontext der Existenz von Fixkosten anhand einer Nullgewinnbedingung vergleichsweise

einfach endogenisiert werden kann. Im direkten Vergleich zur Suchfrictionenvariante wirkt das Modell dabei zwar deutlich stilisierter, entpuppt sich aufgrund seiner formalen Handhabbarkeit jedoch als wesentlich flexibler im Hinblick auf etwaige Erweiterungen. So ermöglicht der Ansatz durch die explizite Integration unterschiedlich leistungsfähiger Individuen sowie der Einführung heterogener Arbeitgeber divergierender Branchen die Identifikation einer Vielzahl in der Realität beobachtbarer Effekte mit denen die vorangegangene Variante des Kapitels 2 noch als inkompatibel zu erachten war. Letzteres manifestiert sich dabei insbesondere an Möglichkeiten zur Abbildung einer unfreiwilligen Arbeitslosigkeit weniger qualifizierter Arbeitnehmer sowie einer vergleichsweise übersichtlichen Variante zur Erklärung stabiler interindustrieller Lohndivergenzen.

Gegeben die durch die Kapitel 1 bis 3 sowie einer abschließenden Zusammenfassung des Teils I gerechtfertigte Revitalisierung des Monopsongedankens inkl. einer hieraus resultierenden Neubewertung der Wirkungsweise von Mindestlöhnen, überträgt Teil II der vorliegenden Arbeit die Analyse daraufhin in den Bereich der allgemeinen Gleichgewichtstheorie. Durch den expliziten Einbezug von Gütermärkten sowie etwaiger Einkommenseffekte wird sich dabei die Möglichkeit ergeben, die Implikationen eines derart strukturierten Arbeitsmarktes im Kontext einer Öffnung der Ökonomie zum Welthandel respektive die Folgen veränderter Terms of Trade auf die diesbezüglichen Beschäftigungsergebnisse beschreiben zu können.

Kapitel 5 integriert hierfür zunächst die wenigen bereits vorhandenen Ansätze in einen einheitlichen Modellrahmen. Im Zentrum der Analyse steht dabei die Vorstellung, ein gut organisierter Produktionssektor sei sich des Faktornachfrageverhaltens seines kompetitiv organisierten Konkurrenten explizit bewußt und berücksichtige dieses Wissen explizit im Rahmen seines Optimierungskalküls. Möglichkeiten zu monopsonistischem Verhalten resultieren in dieser Variante also weniger aus dem Verhältnis zwischen Faktoranbietern und -nachfragern als vielmehr demjenigen der beiden Produktionssektoren zueinander. Der hierbei zum Einsatz kommende, vergleichsweise übersichtliche mathematische und grafische Zugang erlaubt dabei eine detaillierte Identifikation von Eigenschaften, die für unzweifelhaft positive Globalisierungsgewinne erfüllt sein müssen und ist in diesem Zusammenhang gleichfalls in der Lage, die hieraus resultierenden Konsequenzen für die Faktorpreise recht präzise einzuschränken. Neben der dabei existierenden Möglichkeit, die untersuchte Faktormarktverzerrung um eine Monopolsituation am Gütermarkt zu erweitern, eignet sich der Ansatz somit insbesondere dazu, die klassischen Außenhandelstheoreme im Lichte einer monopsonistischen Faktormarktverzerrung zu überprüfen.

Das im Zentrum des Kapitels 6 stehende Modell schiebt den monopsonistischen Aspekt demgegenüber wieder zurück in den Bereich zwischen Unterneh-

men und Individuen und nutzt den Monopsongedanken dabei gleichfalls zur Auflösung der im Kontext der Außenhandelstheorie oftmals anzutreffenden symmetrischen Behandlung von Arbeit und Kapital. Die grundsätzliche Idee dieses hierzu neu entwickelten Ansatzes besteht dabei in der Unterstellung einer strukturellen Heterogenität der Individuen, welche sich in divergierenden Voraussetzungen für den jeweiligen Einsatz in einem der beiden Endproduktsektoren äußert. Da letztere durch Verwendung eines dritten endogen produzierten Zwischenproduktes überwunden werden müssen und die Auswahl der Arbeitgeber begrenzt ist, bietet sich auf diese Weise eine Möglichkeit, den Wettbewerb auf einem integrierten Arbeitsmarkt als explizit begrenzt darzustellen.

Die Vorstellung im Hinblick auf das erforderliche Zwischenprodukt kann dabei sowohl den Erwerb eines zur Arbeitsaufnahme notwendigen Transport- wie auch den eines hierfür obligatorischen Bildungsgutes beinhalten, genauso gut aber als Symbol für ansteigende Rekrutierungs- respektive Koordinationsausgaben auf Unternehmensseite angesehen werden. Letztendlich ermöglicht der Ansatz neben einer Identifikation notwendiger und hinreichender Bedingungen für positive Handelsgewinne insbesondere auch eine detaillierte Analyse gängiger Eingriffe in die Lohnstruktur. Hierbei beschränkt sich die Erörterung nicht lediglich auf diesbezüglich effizienzrelevante Aspekte sowie einer dahingehenden Betrachtung des Handelsvolumens, sondern eignet sich darüber hinaus gleichfalls für eine ausführliche Untersuchung hierdurch induzierter Verteilungsimplicationen.

Zu guter Letzt beschreibt das ebenfalls neu konstruierte Modell des Kapitels 7 die Wirkungsweise eines Oligopsonsektors im Kontext einer Ricardo-Viner-Variante mit Arbeit als intersektoral immobil, variabel angebotenen und Kapital als zwischen den beiden Sektoren vollständig flexiblen Produktionsfaktor. Das Modell ist dabei neben der üblichen Bestimmung maßgeblicher Determinanten für die Existenz qualitativer Handelsgewinne insbesondere auch als Grundlage für die explizite Analyse der durch eine Weltmarktintegration induzierten Arbeitsmengenentwicklung geeignet und bietet dabei aufgrund der Verwendung einer Konsum-Freizeit-Entscheidung gute Vergleichsmöglichkeiten mit der diesbezüglich kompetitiv argumentierenden Literatur.

Die Identifikation von Eigenschaften, welche die Vorhersage eindeutiger Globalisierungsgewinne auch unter den Konditionen der Faktormarktverzerrung zulassen, erfolgt dabei zum einen anhand recht allgemein formulierter notwendiger und hinreichender Bedingungen hinsichtlich der Entwicklung des Arbeitsmarktes inkl. diesbezüglicher Verknüpfungen mit der Vorstellung sog. prokompetitiver Handelsgewinne und zum anderen anhand der Frage, ob das oligopsonistisch hergestellte Gut unter den neuen Voraussetzungen letztlich ex- oder importiert wird. Insbesondere die zweite Variante erfordert dabei zwar eine ganze Reihe zusätzlicher Spezifikationen im Hinblick auf das Arbeitsangebotsverhalten, letz-

tere werden im Rahmen der Analyse jedoch sukzessive spezifiziert und ihren jeweiligen Alternativen im Detail gegenübergestellt.

Kapitel 7 beschließt die Betrachtung möglicher Auswirkungen mono- und oligopsonistischer Faktormarktverzerrungen im Kontext allgemeiner Gleichgewichtsmodelle und Teil II endet daraufhin mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse. Zu guter Letzt wird es die Aufgabe der Schlußbetrachtung sein, die im Verlauf der Arbeit gewonnen Erkenntnisse abschließend zu resümieren und einen knappen Ausblick auf mögliche Erweiterungen zu liefern.