

Die am gesamtwirtschaftlichen Zahlungsspielraum orientierte Einkommenspolitik verstetigt die Löhne, die für die Unternehmer wichtigste Planungsgröße, und macht sie kalkulierbar, senkt mithin das Risiko. Ungebremste Verteilungskämpfe um das Sozialprodukt, in deren Gefolge erhebliche Faktorpreisverzerrungen und kosteninflatrische Tendenzen eintreten, werden verhindert. Auf Gewerkschaftsseite wirkt die Erfahrung, daß die Arbeitnehmer mittelfristig die Abgeltung der Inflation und die Beteiligung am Produktivitätsfortschritt erreichten, verstetigend: Nicht jede günstige Konjunkturlage muß durch überhöhte Lohnforderungen genützt werden, der Konsum kann längerfristig im Sinne der Dauereinkommenshypothese geplant werden. (In Österreich tritt die Hartwährungspolitik als wichtiges, die Erwartungen stabilisierendes Politikelement hinzu.)

Integrierte Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen mit konsensualen Ergebnissen tragen somit zur Bildung stabiler und positiver Erwartungen der Unternehmer bei und schlagen sich daher auch im Investitionsniveau und im Wirtschaftswachstum nieder.

### **Fragmentierte Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen**

Länder mit fragmentierten Verhandlungssystemen schneiden, sowohl was die makro- als auch was die mikroökonomische Arbeitsmarktflexibilität betrifft, im OECD-Bereich am schlechtesten ab. Welche Faktoren sind für den negativen Einfluß dieser institutionellen Strukturen ausschlaggebend?

Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften, die jeweils nur einen kleinen Bruchteil aller Unternehmungen bzw. Arbeitnehmer erfassen, sind als „Verteilungskoalitionen“ (M. Olson), als rentensuchende Sonderinteressengruppen zu qualifizieren. Sie streben die Umverteilung von Einkommen und Vermögen zugunsten ihrer begrenzten Klientel an und unterliegen keinen Anreizen, die sozialen Kosten ihrer Handlungen zu berücksichtigen. Die britischen Berufsgewerkschaften der siebziger Jahre beispielsweise kontrollierten jeweils das Angebot bestimmter, von einem Wirtschaftszweig benötigten spezialisierten Qualifikationen, wobei letztere jeweils nur einen kleinen Prozentsatz der Arbeitnehmerschaft ausmachten. Jede dieser Gewerkschaften besaß einen nur geringen Einfluß auf die Profitabilität der betreffenden Unternehmungen, auf die Preisentwicklung usw., und hatte daher kaum Anreiz, Lohnmoderation zu üben, ineffiziente Verfahren und restriktive Praktiken zu eliminieren.

In fragmentierten Verhandlungssystemen fühlen sich mithin weder Arbeitgeberorganisationen noch Gewerkschaften