

Kollektive und kollektivvertragliche Lohnbildung

Von Dr. *Valentin F. Wagner*,
Professor an der Universität Basel

Vortrag gehalten an der Jahresversammlung der Schweizerischen Gesellschaft für Statistik und Volkswirtschaft am 19. September 1947 in Montreux

I.

Die Lohnbildung ist kollektiv, wenn sie *nicht* auf einem Markte mit freier Konkurrenz zwischen individuellen Arbeitnehmern und Arbeitgebern erfolgt, sondern zwischen kollektiven Marktparteien, z. B. Gewerkschaften und Unternehmerverbänden. Sie ist in diesem Falle nicht mehr durch die wirtschaftlichen Aktionen einer atomisierten Masse von Individuen bestimmt, sondern durch Gruppen. Diese kollektive Lohnfestsetzung kann die Form einer vertraglichen Vereinbarung annehmen, durch welche auch die übrigen Arbeitsbedingungen geregelt werden, die wir als den Lohn im weiteren Sinne bezeichnen können. Die Lohnbildung ist aber eine kollektive, auch wenn kein Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen wird. Sie kann verschiedene äussere Formen annehmen, liegt jedoch auch dann vor, wenn die Lohnhöhe ohne förmliche Abmachungen faktisch durch die Existenz kollektiv organisierter Parteien auf dem Arbeitsmarkt bestimmt oder mitbestimmt wird.

Das Thema der kollektiven Lohnbildung ist heute, in der gegenwärtigen Lage unserer Wirtschaft, von besonderer Aktualität, wirft aber zugleich theoretische Fragen auf, die m. E. noch keineswegs befriedigend abgeklärt sind, was nicht zuletzt auf ihre ausserordentlich komplexe und schwierige Natur zurückzuführen ist. Obwohl in den letzten Jahren, nicht zuletzt unter dem Einfluss des Krieges, die kollektivvertragliche Regelung des Arbeitsverhältnisses sich ausgebreitet hat und in der Schweiz nun sogar in der Exportindustrie Eingang fand, wird immer wieder in der öffentlichen wie in der wissenschaftlichen Diskussion die kollektive Lohnbildung als eine höchst problematische Angelegenheit hingestellt.

Man erinnert sich noch der Zeit der Krise in den ersten dreissiger Jahren, wo man beispielsweise in Deutschland so weit ging, die gewerkschaftliche Politik der Verteidigung des bestehenden Lohnniveaus verantwortlich zu machen für die Schwere und Dauer der Depression. Einige verwegene Autoren behaupteten sogar, dass die Gewerkschaften, indem sie eine rasche Selbstheilung der Krise durch eine ausreichende Senkung der Löhne verhinderten, den Sieg des Nationalsozialismus gefördert hätten. Diese ausgesprochen kritische Haltung gegenüber der kollektiven Lohnbildung war natürlich nicht auf Deutschland beschränkt. Die vertragliche Fixierung der Löhne wie der übrigen Arbeitsbedingungen,

und die gewerkschaftliche Lohnpolitik jener Zeit überhaupt, gab den Anstoss zu einer ausgiebigen theoretischen Beschäftigung mit dem Problem des Einflusses kollektiver Lohnbildung auf den Ablauf des Wirtschaftsprozesses.

Heute ist die Frage der Wirkungen der kollektiven Lohnbildung unter ganz andern wirtschaftlichen Verhältnissen wieder aktuell geworden. In der gegenwärtigen Situation der Vollbeschäftigung, ja der Überbeschäftigung, sieht man die Gefahr der gewerkschaftlichen Lohnpolitik nicht darin, dass sie die Löhne starr und unbeweglich macht. Man wirft ihr jetzt im Gegenteil vor, dass sie die Löhne hinauftreibe, beweglich, flexibel macht. Die Gefahren dieser Lohnflexibilität nach oben sieht man in zwei Richtungen: zunächst befürchtet man, dass das Ansteigen der Löhne die Preise hinauftreibt und damit jene kumulative Steigerung des allgemeinen Preisniveaus verursache, die einen inflatorischen Charakter hat, mit allen ihren nachteiligen, unter Umständen geradezu verhängnisvollen Folgen für die Volkswirtschaft. Zum zweiten befürchtet man, dass bei einem Umschwung der gegenwärtigen Konjunkturlage, also bei einem Rückschlag mit sinkenden Preisen, die bestehenden Löhne sich als zu hoch erweisen dürften. Diese Befürchtung wird im besonderen von der Exportindustrie geäussert; es ist jedoch offenkundig, dass eine solche Situation für die ganze Volkswirtschaft von grosser Tragweite wäre.

Der Umstand, dass die Kritik an der gewerkschaftlichen Lohnpolitik das eine Mal gegen die Rigidität der gesamtvertraglich oder in einer andern Weise kollektiv gesicherten Löhne gerichtet ist, das andere Mal aber gegen ihre zu grosse Beweglichkeit, dürfte einem unbefangenen Beobachter bereits zeigen, dass hier offenbar eine etwas widerspruchsvolle Argumentation vorliegt. Die Beweglichkeit der Löhne kann nicht im einen Falle eine Tugend und im andern ein Laster sein. In der vorliegenden Form läuft der Vorwurf auf die Behauptung hinaus, die gewerkschaftliche Lohnpolitik führe in jeder Konjunkturlage, der aufsteigenden wie der absteigenden, zu einer Lohnbildung, die in Widerspruch zu den Marktgesetzen stehe.

Die bedeutende Ausweitung kollektivvertraglicher Vereinbarungen und damit die Ausweitung des Bereichs manipulierter Lohnbildung durch die Parteien des Arbeitsmarktes, kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass dieses vernichtende Verdikt immer wieder und besonders auch heute über der gewerkschaftlichen Lohnpolitik steht. Es genügt, auf einen Artikel zu verweisen, der kürzlich von Prof. A. Hahn in der «N. Z. Z.» veröffentlicht wurde. Der Aufsatz ist ein typischer Ausdruck der starren Doktrin, die auf diesem Gebiete heute nicht nur von der neoklassischen Schule vertreten wird, sondern vor allem auch in weiten Kreisen der Unternehmerschaft, nach der die Löhne, infolge der gewerkschaftlichen Manipulierung, immer relativ zu hoch sind, sowohl in Zeiten der Depression wie in Zeiten der Prosperität. Das heutige Bild dieser Lehre ist erst vollständig, wenn wir hinzufügen, dass nach dieser Auffassung gleichzeitig der Zins, als Folge der Politik des «billigen Geldes», dauernd zu niedrig ist.

Ich möchte gleich vorweg bemerken, dass es mir ferne liegt, das Gewicht der diese Doktrin stützenden Gründe zu bagatellisieren. Das Verhältnis der Preise der Endprodukte und der Preise der Kostenfaktoren, also im besonderen

das Verhältnis von Preisen und Löhnen, ist natürlich von grösster Bedeutung sowohl für den Ablauf des Wirtschaftsprozesses wie für den Umfang der Produktion. Dass ein Zusammenhang besteht zwischen der Lohnhöhe und dem Beschäftigungsgrad soll somit in keiner Weise bestritten werden. Dennoch glaube ich, dass diese Lehre in der starren Form, in der sie gewöhnlich vortragen wird, der Wirklichkeit nicht genügend Rechnung trägt und dass sie im Rahmen der gegenwärtigen wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Institutionen unter Umständen geradezu verhängnisvoll wirkt. Es handelt sich um eine wirtschaftspolitische Doktrin, die geeignet ist, eine volkswirtschaftlich einwandfreie sowie politisch tragbare und friedliche Lösung der grossen wirtschaftlichen Probleme zu erschweren. Sie ermöglicht weder in theoretischer noch in praktischer Hinsicht eine angemessene, gerechte und zutreffende Würdigung der Bedeutung der kollektiven Lohnbildung. In den folgenden Ausführungen soll deshalb versucht werden, die volkswirtschaftliche und sozialpolitische Rolle der Lohnbildung, wie sie unter der Mitwirkung und dem Einfluss der gewerkschaftlichen Organisationen erfolgt, zu analysieren.

Die These, dass die volkswirtschaftlich richtige Lohnhöhe, die keine gleichgewichtsstörenden Wirkungen auf den Wirtschaftsprozess hat, nur durch den freien Arbeitsmarkt herbeigeführt und gewährleistet werden kann und dass deshalb jede durch die gewerkschaftliche Lohnpolitik bewirkte Abweichung von diesem Gleichgewichtslohn Störungen auslösen wird, muss zum vornherein gewichtige Einwände erwecken. Sie setzt als selbstverständlich voraus, dass bei freier Konkurrenz die grosse Zahl der faktischen Teilmärkte, in welche der Arbeitsmarkt zerfällt, vollkommen funktionieren. Schon *Adam Smith* hat jedoch vor bald zweihundert Jahren darauf hingewiesen, dass dies keineswegs der Fall ist. Die neueren lohntheoretischen Forschungen im Anschluss an die Krise und Depression in den dreissiger Jahren haben dann die da und dort bereits vorhandene Einsicht vertieft und wieder ins Bewusstsein gehoben, dass der Arbeitsmarkt selbst bei freier Lohnbildung ein sehr unvollkommener Markt ist. In unserem Zusammenhang genügt es festzustellen, dass damit einfach gesagt wird, der freie Arbeitsmarkt gewährleiste keineswegs den von der Theorie postulierten Gleichgewichtslohn.

In der Tat ist von jeher darauf hingewiesen worden, dass die Preisbildung auf dem Arbeitsmarkt in nachhaltiger Weise von gewissen institutionellen Faktoren beeinflusst werde. Von *Adam Smith* bis *Alfred Marshall* ist gerade von klassisch-liberalen Ökonomen immer wieder mit Nachdruck gesagt worden, dass auf dem freien Arbeitsmarkte, auf dem also kein kollektives Arbeitsangebot besteht, sondern der einzelne Arbeiter individuell seine Arbeit anbietet, der Lohn die Tendenz haben wird, unter den Gleichgewichtspreis zu fallen. Dies als Folge der gegenüber dem Unternehmer schwächeren marktstrategischen Position des Einzelarbeiters, die ihren Grund in der Dringlichkeit des Arbeitsangebots hat, anders ausgedrückt in der starren Elastizität des Arbeitsangebotes. In jedem Lehrbuch der theoretischen Nationalökonomie kann man heute nachlesen, dass diese Dringlichkeit sogar zu einer anomalen Reaktion des Arbeitsangebotes auf Lohnänderungen führen kann. Sinkende

Löhne erhöhen unter Umständen die Menge der angebotenen Arbeit, weil die Sicherung eines Mindesteinkommens hierzu zwingt, während steigende Löhne das Angebot vermindern können. Es scheint mir, dass die Arbeitsverhältnisse bis weit in das 19. Jahrhundert hinein einen demonstrativen Beleg für diesen Sachverhalt darstellen.

Ein zweites Moment, das in der gleichen Richtung wirkt, ist das Trägheitsgesetz, das auf dem freien Markte die Arbeiter häufig an der Ausnützung ihrer Marktchancen verhinderte, obwohl die Dinge heute nicht mehr so liegen wie zu den Zeiten von *David Hume*, der 1752 in seinem Essay über das Geld geschrieben hat, bei steigenden Preisen dächten die Arbeiter nicht im Traume daran, höhere Löhne zu fordern. In diesen Zusammenhang gehören ferner jene Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes, die der unzureichenden beruflichen und räumlichen Beweglichkeit der Arbeit entspringen, welche ihrerseits auf der sozialen oder individuellen Trägheit und unzureichenden Marktübersicht beruht.

An dieser Stelle darf wohl darauf hingewiesen werden, dass die Einsicht in diese Zusammenhänge dazu geführt hat, dass im liberalen und freihändlerischen England des 19. Jahrhunderts der Arbeitsmarkt der erste und für lange Zeit der einzige Bereich war, in dem staatliche Interventionen erfolgten durch die Beschränkung der Arbeitszeit zunächst für Kinder, später für Frauen und Männer und durch das schliessliche Verbot der Kinderarbeit. Diese Interventionen liefen auf nichts anderes hinaus als auf eine staatliche Beschränkung des Arbeitsangebots. In diesen Zusammenhang ist auch die Sicherung der Koalitionsfreiheit und die gesetzliche Anerkennung der Gewerkschaften zu stellen. Diese sozialpolitische Entwicklung im freihändlerischen England, das in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts keine nennenswerte sozialistische Bewegung hatte, entsprang zweifellos der Einsicht, dass der völlig freie Arbeitsmarkt keine Lohnbildung gewährleistet, die den Postulaten der klassischen Lohntheorie unter allen Umständen entspricht.

Der freie Arbeitsmarkt weist also sozusagen von Natur aus Unvollkommenheiten und Funktionsschwächen auf, beruhend auf einer Fülle institutioneller Faktoren der verschiedensten Art. Diese institutionellen Determinanten wurden nun allerdings vermehrt durch die mannigfachen staatlichen Interventionen auf dem Arbeitsmarkt, die in erster Linie eine Stärkung der marktstrategischen Position der Arbeit zum Ziele hatten, aber auch der Vervollkommnung des Arbeitsmarktes dienten, wie etwa der Arbeitsnachweis, und die schliesslich auch dem sozialpolitischen Schutz der Arbeit vor den Risiken der Konjunktur galten, wie beispielsweise die Arbeitslosenunterstützung.

Zu diesen öffentlichen Interventionen gesellten sich in wachsendem Masse die Eingriffe der privaten Marktparteien. Soweit es sich dabei um die gewerkschaftliche Lohnpolitik und im besonderen um die kollektivvertragliche Lohnfestsetzung handelt, sind diese Interventionen zweifellos zunächst dazu bestimmt gewesen, die Schwäche der marktstrategischen Position des Arbeiters zu korrigieren. Sie bewirkten aber gleichzeitig eine Wandlung der Form des Arbeitsmarktes im Sinne einer Annäherung an das bilaterale Monopol, bei dem sich die Organisationen der Arbeiter und Unternehmer als Monopolisten

gegenüberstehen. Auf der Seite der Arbeitgeber sind es natürlich nicht nur die Unternehmerverbände, welche zur Bildung monopolistischer Positionen auf dem Arbeitsmarkt führten. Schon vor der Bildung solcher Verbände hat die Entfaltung der Grossbetriebe und die Entstehung von monopolistischen Gebilden zur Beeinflussung der Preise gleichzeitig auch auf dem Arbeitsmarkt die Bedingungen der freien und vollkommenen Konkurrenz beeinträchtigt.

Wir können somit feststellen, dass mit dem Wachstum des modernen industriellen Wirtschaftssystems der Arbeitsmarkt immer stärker mit institutionellen Elementen der verschiedensten Art durchsetzt wurde, die jedoch weitgehend aus den primär gegebenen Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes oder aus dem Wandel der modernen Industriewirtschaft herausgewachsen sind. Es ist also nicht einfach, wie dies die heutigen klassizistischen Autoren behaupten, einzig der Egoismus und die Bosheit der Marktparteien, vor allem der Gewerkschaften, die zu dieser Entwicklung geführt haben.

Mit diesen Bemerkungen und Feststellungen soll indessen, was ich nachdrücklich betonen möchte, keineswegs gesagt werden, dass die klassische Lohntheorie, in der modernen Form, die sie durch die Grenznutzentheorie erhalten hat, zum alten Eisen geworfen werden soll. Die Lohntheorie in der Gestalt der Grenzproduktivitätstheorie weist zweifellos Tendenzen auf, die machtvoll wirksam sind nicht nur dort, wo tatsächlich freie Konkurrenz besteht, sondern auch unter den Bedingungen, die heute auf den mehr oder weniger weit regulierten Arbeitsmärkten herrschen. Es soll also gar nicht bestritten werden, dass auf dem Arbeitsmarkt der Konkurrenzwirtschaft selbstregulierende Kräfte in einem gewissen Masse wirksam sind, und dass jede Volkswirtschaft, die noch weitgehend auf dem privaten Unternehmertum beruht, diese Kräfte, die wir auch ökonomische Gesetzmässigkeiten nennen können, nicht ohne Schaden ignorieren darf.

Der Gegensatz, der zwischen den Anhängern der klassischen Lohntheorie und jenen Autoren entstanden ist, welche die praktische Tragweite dieser Theorie nicht so bedingungslos anerkennen können, selbst wenn sie auf dem Boden der Marginaltheorie stehen, hat seine Ursache in dem folgenden Sachverhalt. Die Anhänger behaupten, dass die regulativen Kräfte sich in der freien Konkurrenz auf jeden Fall durchsetzen und die Löhne sich letzten Endes nach der Höhe des produktiven Beitrages der Arbeiter bemessen. Jede Intervention in das freie Geschehen des Arbeitsmarktes, besonders durch die kollektive Lohnbeeinflussung, muss deshalb notwendig eine volkswirtschaftlich schädliche Wirkung haben, also das reale Volkseinkommen vermindern. Die immanenten Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes, auf die ich hingewiesen habe, werden zwar meistens beachtet, aber bagatellisiert und als belanglose Friktionen abgetan.

Diese starre, apodiktische Auffassung ist ein Resultat des unbedingten Glaubens in die Ergebnisse abstrakter theoretischer Analyse, welche die tendenziell wirksamen Kräfte mit vollendeten Realitäten verwechselt. Im Gegensatz zu dieser Konzeption sehen andere Leute die Wirklichkeit der Wirtschaft als einen Spannungszustand zwischen den tendenziell wirksamen ökonomischen Gesetzen und den schwer beweglichen natürlichen und institutionellen Elementen der wirtschaftlichen Realität. Die Tatsache, dass die ökonomischen Gesetze

sich in der trägen und schwerflüssigen Realität nie spontan und zeitgerecht durchsetzen können, bestimmt das Bild dieser Wirklichkeit ebensosehr, wie es durch diese Gesetze bestimmt wird. Ein Hinweis auf die der freien Marktwirtschaft immanente Konjunkturbewegung macht anschaulich sichtbar, was mit diesen Worten gemeint ist. Das Konjunkturphänomen zeigt, dass die wirkliche Wirtschaft anders aussieht als ihr klassisches theoretisches Bild, obschon die von dieser Theorie aufgewiesenen ökonomischen Gesetze in ihr wirksam sind.

Die Diskussion, die vor 130 Jahren zwischen *Malthus* und *Ricardo* im Gange war und die eben diesen Gegensatz manifestierte, ist heute keineswegs abgeschlossen und, wie mir scheint, lebendiger als je. *Malthus* war in dieser Diskussion nicht etwa jener bornierte Esel, als der er gemeinhin von den klassizistischen Autoren hingestellt wird. Dies beweist schon die Tatsache, dass die meisten führenden theoretischen Köpfe der Gegenwart, welche die Entwicklung der neueren Theorie bestimmten, von derselben Fragestellung ausgingen wie *Malthus*.

Wenn man also der Meinung ist, dass just jene Spannung zwischen ökonomischer Gesetzmässigkeit und den realen wirtschaftlichen Elementen das konkrete Bild des Wirtschaftsprozesses bestimmt, dann werden gerade die tatsächlichen Abweichungen vom theoretischen Bild zum Problem und bedürfen einer Erklärung. Es sind dann nicht bloss die hintergründigen ökonomischen Gesetzmässigkeiten, die uns interessieren und die ausreichen, um die Wirklichkeit in angemessener Weise zu erklären. Von dieser Position aus wird man der neoklassischen Lohntheorie etwas skeptischer gegenüberstehen und vor allem auch zu einer verständnisvolleren Würdigung der Versuche kommen, die Lohnbildung durch kollektive Aktionen bzw. kollektivvertragliche Vereinbarungen zu beeinflussen. Ich will daher im folgenden versuchen, auf dem skizzierten Hintergrund die Rolle der kollektiven Lohnbildung, ihre Möglichkeiten und Grenzen zu würdigen. Zuerst möchte ich die positiven Aspekte der kollektiven oder kollektivvertraglichen Lohnbildung, die ich zu sehen glaube, behandeln, um mich dann den zweifellos vorhandenen negativen Seiten zuzuwenden.

II.

1. Wenn es richtig ist, dass bei freier Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt die Position der Arbeiter aus den oben erwähnten Gründen schwächer ist als jene der Unternehmer, dann hat dies zur Folge, dass in dieser Lage die Arbeit im Durchschnitt unter ihrem produktiven Beitrag entlohnt wird. Die Verbesserung der Marktposition durch die gewerkschaftliche Zusammenfassung des Angebotes, die eine Beeinflussung des Lohnes ermöglicht, schafft zunächst einfach die Voraussetzung, den Lohn auf die Höhe des produktiven Beitrages der Arbeit zu heben. Soweit sich die kollektive Beeinflussung des Lohnes in diesen Grenzen bewegt, hält sie sich durchaus im Rahmen der Postulate der klassischen Lohntheorie, welche fordert, dass der Lohn dem Wert des Grenzproduktes der Arbeit entsprechen soll.

Es kann wohl kaum ein Zweifel darüber bestehen, dass die gewerkschaftliche Lohnpolitik historisch gesehen zunächst einmal diese Aufgabe erfüllt hat.

Ich glaube, dass sie diese Aufgabe nicht allein im 19. Jahrhundert teilweise erfüllte, sondern auch heute noch, und zwar nicht nur für bestimmte, bisher vernachlässigte Berufsgruppen, sondern für die breiten Massen der Arbeiterschaft. Diese Funktion der kollektiven Lohnpolitik stimmt durchaus überein mit der Funktion jener früheren staatlichen Interventionen, die im Hinblick auf die Marktschwäche der Arbeit und der aus dieser resultierenden anomalen Reaktion die zulässige Arbeitszeit begrenzte. Die kollektive Lohnbildung vermag übrigens ferner die Instabilität der Lohnbildung zu mildern, die sich als Folge der anomalen Reaktion des Arbeitsangebotes manifestieren kann.

2. Wenn ich richtig sehe, besteht unter den Nationalökonomern heute Einhelligkeit darüber, dass bei einer Steigerung der Produktivität der Wirtschaft die Reallöhne entsprechend der durchschnittlichen Erhöhung der physischen Produktivität der Arbeit steigen sollen. Diese Erhöhung der Reallöhne kann durch eine Senkung der Preise herbeigeführt werden, was in der Wirklichkeit ja auch häufig der Fall ist. Ob dies geschieht, hängt jedoch weitgehend von monetären Faktoren ab, z. B. von der Goldproduktion oder von der Geld- und Kreditpolitik der Währungsbehörden. Die Wirkung dieser monetären Faktoren kann aber zur Folge haben, dass die Preise im Durchschnitt nicht sinken, so dass also die Nominal- und Reallöhne unverändert bleiben. In diesem Falle erfüllt die kollektive Lohnpolitik, wenn sie eine Erhöhung der Löhne erzwingt, ebenfalls eine wirtschaftlich durchaus legitime Funktion. Sie wirkt dann in der Richtung einer Stabilisierung des Wirtschaftsablaufes, denn die Erhöhung der Produktivität ohne entsprechende Steigerung der Löhne müsste, auch nach den Lehren der neoklassischen Theorie, zur Überinvestition infolge zu hoher Gewinne führen.

3. In diesem Zusammenhang darf darauf hingewiesen werden, dass auch kollektiv erzwungene Lohnerhöhungen, welche die Löhne vorerst über den produktiven Beitrag der Arbeit hinauftreiben, in gewissen Fällen eine positive Wirkung haben können, indem sie die Unternehmer zu einer Steigerung der Produktivität zwingen. Die Lohnerhöhungen wären dann die Ursache einer Steigerung der Grenzproduktivität. Es steht wohl ausser Frage, dass dies in der Wirklichkeit häufig geschehen ist. Psychische und soziale Trägheitsmomente spielen ja auch auf der Seite der Unternehmer häufig eine nicht unerhebliche Rolle, mit dem Ergebnis, dass in vielen Betrieben eine optimale Organisation nicht vorhanden ist. Die Erhöhung der Lohnkosten zwingt solche Grenzbetriebe zu einer rationelleren Betriebsführung oder schaltet sie aus dem Produktionsprozess aus. Ich will indessen die Bedeutung dieses Beispiels nicht übertreiben, obwohl ich glaube, dass es in der langfristigen historischen Entwicklung der modernen Wirtschaft eine grosse Rolle spielte. Es treten hier Probleme auf, die in ihrer gesamtwirtschaftlichen Wirkung noch nicht befriedigend abgeklärt sind. Die Erhöhung der Löhne über die Grenzproduktivität hinaus kann unter Umständen, obwohl keineswegs mit absoluter Notwendigkeit, zu einer Ersetzung des relativ teuren Kostenfaktors Arbeit durch Maschinen, also durch Kapital führen. Eine solche Freisetzung von Arbeit vermag alsdann, wenigstens für eine gewisse Zeit, die erzielte Lohnerhöhung wieder in zu Frage stellen.

4. Die enorme Differenziertheit der Arbeit, mit Tausenden verschiedener Verrichtungen und einer ganz erheblichen Qualitätsverschiedenheit der einzelnen Arbeitseinheiten, lässt es ferner überhaupt fraglich erscheinen, ob ein freier Arbeitsmarkt in der Lage wäre, durchgängig im Sinne der Grenzproduktivitätstheorie zu spielen. Wahrscheinlich ist es kein Zufall, wenn die Erfahrung zeigt, dass historische, traditionale, soziale und andere ausserwirtschaftliche Momente die jeweilige Lohnstruktur sehr stark bestimmen. Unter diesen Umständen vermag die kollektivvertragliche Lohnfestsetzung meines Erachtens eine wichtige und wertvolle Aufgabe zu erfüllen. Zunächst durch die Herstellung einer wirtschaftlich begründeten Differenzierung der Löhne. Alsdann vermag sie dort, wo die Unvollkommenheit des Marktes zu erheblichen Lohn-differenzen bei gleicher Leistung führt, durch die Vereinheitlichung der Lohnsätze wiederum im Sinne der theoretischen Postulate zu wirken. Die kollektive Lohnbildung führt in diesem Falle, theoretisch gesprochen, zu einem besseren Ausgleich der Grenzproduktivitäten.

5. Es ist ferner noch auf den folgenden Umstand hinzuweisen. Bei einem wirklich vollkommen funktionierenden freien Arbeitsmarkt wären infolge der faktisch immer vorhandenen Schwankungen des Geschäftsganges sowohl in einzelnen Unternehmungen und Wirtschaftszweigen wie in der ganzen Volkswirtschaft erhebliche kurzfristige Lohnschwankungen an der Tagesordnung. Dass sie nicht auftreten, ist zunächst die Folge der früher erwähnten Trägheitsmomente. Bei einer Schärfung des ökonomischen Sinnes, wie sie heute durchgängig zu beobachten ist, könnte eine solche Überflexibilität der Löhne jedoch Tatsache werden. Die kollektive Lohnbildung wirkt in dieser Lage stabilisierend, indem sie die Grundlöhne für längere Perioden festlegt, obwohl damit nicht für alle Situationen eine völlige Stabilität gewährleistet ist. Neuere Forschungen auf dem Gebiete der reinen Theorie, ich erwähne den Namen von *Hicks*, lassen es übrigens fraglich erscheinen, ob eine vollkommene Flexibilität des Preissystems, wie sie von der klassischen Theorie postuliert wird, immer von Vorteil wäre. Diese Forschungen haben gezeigt, dass in vielen Fällen gerade die prompten und ausgiebigen Reaktionen der Preise auf Änderungen der wirtschaftlichen Daten zu andauernden Störungen in Teilbezirken der Wirtschaft führen können. Unter diesem Gesichtspunkt werden die Faktoren, die auf eine Stabilisierung massgebender Wirtschaftsgrössen hinwirken, z. B. gewisse Friktionen und Trägheitsmomente, neuerdings viel positiver gewürdigt. Auch von hier aus ist die stabilisierende Wirkung kollektiver Lohnbindungen, wenigstens für kürzere Perioden, als ein volkswirtschaftlicher Vorteil zu werten.

6. Nun haben wir allerdings zu beachten, dass mit der fortschreitenden Organisierung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die schliesslich dazu führt, dass auf den einzelnen Teilmärkten Angebot und Nachfrage kollektiv auftreten, die richtige Lohnbildung erschwert wird. Wenn auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes Monopolpositionen bestehen, dann ist in der Regel eine gleichgewichtige Lohnbildung nicht möglich. Bei dieser Sachlage wird schon infolge der Ungleichgewichtigkeit des Arbeitsmarktes eine stillschweigende oder offene vertragliche

Vereinbarung über den Lohn notwendig. Ist man also der Meinung, dass der geschilderte Strukturwandel des Arbeitsmarktes unvermeidlich war, sei es wegen dessen immanenten funktionellen Schwächen, sei es wegen des Wandels der Struktur der modernen Wirtschaft überhaupt, dann wird man zum Schlusse gelangen, dass die kollektive, auf Verhandlungen beruhende Lohnfestsetzung zu einer Stabilisierung der Marktlage führen kann. Sie bildet m. E. überhaupt die einzig praktische Möglichkeit, andauernde schwere Störungen zu vermeiden.

Es wird an dieser Stelle sichtbar, was ohnehin schon offenkundig ist, dass die kollektive Lohnbildung auch schwere Gefahren in sich birgt, von denen ich später reden werde. Vorläufig sei nur gesagt, dass die gekennzeichnete Marktkonstellation natürlich zu Missbräuchen führen kann, und zwar von beiden Seiten, nicht zuletzt auch von seiten der Gewerkschaften. Sie schafft die Gefahr offener wirtschaftlicher Kämpfe, die nicht ohne Nachteil für die Volkswirtschaft bleiben werden, ferner die Gefahr einer Lohnbildung, die nicht durch die wirtschaftlichen Gegebenheiten, sondern durch reine Machtpositionen bestimmt ist.

Diese Gefahren können nun meines Erachtens, wenn auch nicht ganz beseitigt, so doch erheblich vermindert werden durch die kollektivvertragliche Lohnfestsetzung. *Die gewerkschaftlichen und patronalen Organisationen erhöhen die Gefahr wirtschaftlicher Kämpfe, die kollektivvertragliche Lohnfestsetzung vermindert sie.* Es scheint mir hier eine Bemerkung angebracht, die nicht überflüssig sein dürfte. Man spricht heute, nicht etwa nur im wirtschaftspolitischen Tageskampf, sondern auch in wissenschaftlichen Kreisen, immer von der monopolistischen und machtpolitischen Lohnbildung, überall dort, wo es sich um kollektive Lohnbildung handelt. Diese Formulierung, die durch alle Lehrbücher geschleppt wird, zeugt von einer erstaunlichen und zugleich bedauerlichen Unklarheit. Die eigentliche monopolistische Preisbildung, wie wir sie auf vielen Produktmärkten finden, besteht darin, dass der Monopolist den Preis eigenmächtig bestimmt. Der Preis wird nicht auf dem Markt gebildet, sondern für den Markt festgesetzt; er wird im Rahmen der durch die Struktur der Nachfrage gegebenen Möglichkeiten vom Monopolisten diktiert. Von dieser monopolistischen Preisbildung unterscheidet sich die kollektivvertragliche Lohnbildung sehr wesentlich. Bei ihr wird der Preis der Arbeit zwischen den Käufern und Verkäufern vertraglich vereinbart. Der Preis wird auf dem Markt gebildet, und es wird dabei im wahren Sinne des Wortes «gemarktet». Während die monopolistische Preisbildung in der Regel auf einer Vereinbarung zwischen den Marktgängern auf der einen Seite erfolgt, also den Unternehmern, beruht die kollektivvertragliche Lohnbildung auf der Vereinbarung zwischen den beiden sich gegenüberstehenden Marktparteien.

Ich will mit diesem Hinweis natürlich nicht behaupten, dass bei dieser vertraglichen Lohnbildung die wirtschaftliche Machtposition der beiden monopolistischen Marktparteien keine Rolle spiele. Aber es scheint mir nun gerade im Wesen der vertraglichen Lohnbildung zu liegen, dass hier zum vorneherein auf die volle Ausnützung einer Machtposition verzichtet wird. Der eindeutige

Wille zu verhandeln und auf dem Verhandlungswege zu einem Ergebnis zu gelangen, schliesst einen solchen Verzicht in sich. Gewiss stehen solche Verhandlungen natürlich immer im Schatten möglicher Kampfmassnahmen, von Streik und Boykott, und sie können mit einem Schlage durch den offenen Kampf abgelöst werden. Die beidseitige und vorbehaltlose Anerkennung des Grundsatzes kollektivvertraglicher Lohnfestsetzung wird jedoch meines Erachtens die Gefahr offener Lohnkämpfe vermindern. Diese Anerkennung schliesst die Erkenntnis in sich, dass dem Lohn Grenzen gesetzt sind, nicht etwa nur in einer noch auf dem privaten Unternehmertum beruhenden Wirtschaftsordnung, sondern auch in jeder andern. Diese Erkenntnis wird natürlich den Willen stärken, die wirtschaftliche Machtposition nicht zur einzigen Richtschnur der Lohnpolitik zu machen. Ich gebe indessen gerne zu, dass damit die Gefahr einer volkswirtschaftlich nachteiligen, durch marktstrategische Machtpositionen bestimmten Lohnbildung nicht völlig behoben ist.

7. Trotzdem bleibt namentlich die gewerkschaftliche Lohnpolitik durch eine innere Spannung gekennzeichnet, die sichtbar wird in den beiden Mitteln, die ihr zur Verfügung stehen: dem Streik und der Verhandlung. Es hat sich als notwendig erwiesen, die möglichen Folgen dieses Widerspruches, der natürlich auch auf der Gegenseite besteht, durch die Schaffung besonderer Institutionen zu beheben oder zu dämpfen. Es sind dies die Schlichtungsstellen, Einigungsämter, Schiedsgerichte, deren Aufgabe darin besteht, die Anwendung von Kampfmassnahmen zu verhindern und den friedlichen Vollzug der kollektiven Lohnbildung zu erleichtern. Damit wird eine neue Instanz in den Lohnbildungsprozess eingeschaltet, deren Kompetenzen beschränkt sind und damit auch ihre Wirkung, sofern nicht allgemein verbindliche Schiedssprüche gefällt werden können. Am Wesen der kollektiven Lohnbildung wird jedoch durch diese Institution nur formal etwas geändert, materiell wahrscheinlich in der Mehrzahl der Fälle überhaupt nichts. Die Verhandlungen der Parteien vollziehen sich nun vor der Schlichtungsstelle, wodurch sie unter Umständen etwas erleichtert werden können. Materiell kann diese aber in der Mehrzahl der Fälle kein Ergebnis erzielen, zu dem die beiden Parteien nicht auch auf direktem Wege hätten gelangen können, das sie also zum vornherein bereit waren, zu akzeptieren. Häufig sind es Prestigegründe, und meistens eine gewisse, übrigens durchaus verständliche Verantwortungsscheu der beidseitigen Unterhändler gegenüber ihren Auftraggebern, die dazu führen, dass die Verhandlungen in die Einigungsämter verlegt werden.

Ich will mit dieser Bemerkung die Rolle dieser Institutionen nicht verkleinern, zumal ich selber die Ehre, vielmehr das zweifelhafte Vergnügen habe, einem solchen Amte vorzustehen. Die Einigungsämter tragen fraglos viel dazu bei, die Wahl zwischen einem kriegerischen oder friedlichen Vorgehen zugunsten des letzteren zu entscheiden. Sie vermögen wahrscheinlich auch in einem gewissen Masse erzieherisch zu wirken. Die Tatsache, dass eine unabhängige und damit neutrale Stelle ihre Meinung kundgibt, verschafft dieser in der Mehrzahl der Fälle ein nicht unerhebliches Gewicht. Vor allem aber vermag die Schlichtungsstelle die gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkte in ihren Erwägungen

einzu beziehen, was den Parteien manchmal schwer fällt. Ich bin aus diesen Gründen der Auffassung, dass alle institutionellen Einrichtungen gefördert werden sollten, welche geeignet sind, die kollektive Lohnbildung zu erleichtern und Lohnkämpfe zu vermeiden, ohne dass dabei die staatlichen Behörden zum Lohnдиктator werden.

8. Meine bisherigen Bemerkungen wollten zeigen, dass durch die kollektive Lohnbildung der Preis der Arbeit nicht einfach zu einem Monopolpreis wird. Sie wird vielmehr den Lohn sehr oft einfach dem tatsächlichen produktiven Beitrag der Arbeit anpassen und für eine Angleichung der Grenzproduktivitäten innerhalb bestimmter Berufsgruppen sorgen. Bei der gegebenen Instabilität des Arbeitsmarktes, infolge seines wachsenden institutionellen Wandels, erwächst der kollektiven Lohnbildung überhaupt die Aufgabe, eine gewisse Stabilität herbeizuführen, wodurch übrigens die Wirksamkeit der Konkurrenz nicht völlig ausgeschaltet wird. Eine gerechte Würdigung hat ferner zu beachten, dass die kollektive Preisbildung keineswegs auf den Arbeitsmarkt beschränkt ist, sondern die ganze Wirtschaft durchzieht, auf den Märkten der Güterpreise häufig mit weniger Recht. Der profunde Wandel, den das Arbeitsverhältnis in unserer modernen industriellen Massenzivilisation erfahren hat, macht eine rein individuelle Bestimmung aller Teile der Arbeitsbedingungen durch den freien Markt überhaupt unmöglich und illusorisch. Die auf kollektiver Vereinbarung beruhende Gestaltung des Arbeitsverhältnisses wird unter diesen Umständen aus gesellschaftlichen und sozialpsychologischen Gründen zu einer Notwendigkeit. Sie hat zudem den Vorteil, eine Marktregelung zu gewährleisten, welche die politischen Freiheiten nicht zu beeinträchtigen braucht.

9. Einer der wichtigsten Einwände geht dahin, dass die gewerkschaftliche Lohnpolitik zu einer Starrheit der Löhne führe, die besonders in der rückgängigen Phase der Konjunkturbewegung volkswirtschaftlich nachteilig wirke. Dies ist ein schwerwiegender Einwand, der nicht leichthin als belanglos abgetan werden kann; dennoch sind einige kritische Bemerkungen am Platz. Es handelt sich hier m. E. nicht um eine theoretische, sondern um eine Tatbestandsfrage. Die Lohnstatistik scheint diese relative Starrheit zu bestätigen. Trotzdem möchte ich behaupten, dass die zyklische Flexibilität der Löhne, besonders auch in der Depression, grösser ist als man gemeinhin annimmt. Zunächst sind die Tariflöhne in der Regel Mindestlohnsätze, die in der aufsteigenden Konjunktur überschritten werden. Beim Rückschlag werden diese höheren Löhne sukzessive abgebaut, ohne dass diese faktische Senkung in den Tariflöhnen sichtbar wird. Es ist sodann zu beachten, dass die Entlohnung der Arbeit nicht nur im eigentlichen Nominallohn besteht, da zu diesem noch andere, teils pekuniäre, teils nicht pekuniäre Leistungen hinzukommen. Bei der Beurteilung der Lohnhöhe sind daher alle wirtschaftlich relevanten Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Diese übrigen Bedingungen verbessern sich erfahrungsgemäss im Aufschwung, was einer Lohnerhöhung gleichkommt, die in den Lohnsätzen nicht sichtbar wird; sie verschlechtern sich aber in der Regel in der Depression, ohne dass die Gewerkschaften dies verhindern können, die sich in diesen Zeiten darauf beschränken müssen, die Grund-

löhne soweit als möglich zu halten, was bekanntlich keineswegs immer gelingt.

Schliesslich ist noch auf einen Umstand hinzuweisen, dem wahrscheinlich ein grösseres Gewicht zukommt, als man auf den ersten Blick vermuten möchte, für den aber die Augen heute etwas geschärfter sind. Die Leistungen eines Arbeiters können bei grundsätzlich gleichbleibender Qualität zu verschiedenen Zeiten recht verschieden sein, auch wenn die Technik sich nicht verändert. Die physische Produktivität pro Arbeitseinheit hängt vom Leistungswillen ab, dieser ist Schwankungen unterworfen und damit auch das Produktionsergebnis. Wenn solche Schwankungen der Leistungen auftreten, dann bedeutet dies, dass einem bestimmten unveränderlichen Nominallohn ein unterschiedlicher realer Ertrag entspricht. Die reale Grenzproduktivität kann somit bei gleichen Nominallöhnen verschieden hoch sein. Veränderungen des Grenzproduktes bei unveränderlichem Nominallohn sind aber identisch mit Schwankungen des Reallohnes: ein Steigen des realen Grenzproduktes ist dann identisch mit einem Fallen des Reallohns und ein Sinken dieses Produktes mit einem Steigen des Reallohns.

Man wird die Behauptung kaum als unbegründet von der Hand weisen können, dass die individuellen Leistungen in der Regel und im Durchschnitt in der Hochkonjunktur zurückgehen und in der Depression bei hoher Arbeitslosigkeit steigen. Es genügt ein Blick auf die gegenwärtigen Verhältnisse in der Schweiz. Nach übereinstimmender Aussage von Unternehmerseite, die mir jedoch auch von gewerkschaftlicher Seite bestätigt wurde, ist in der heutigen Hoch- und Überkonjunktur fast in allen gewerblichen und industriellen Wirtschaftszweigen ein mehr oder weniger grosser Rückgang der Leistungen zu verzeichnen. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand. Die Unternehmer müssen die Arbeiter heute «pfeglich» behandeln, wenn sie ihnen nicht davonlaufen sollen, nachdem das Risiko, arbeitslos zu werden, gleich null ist und die Chance gross, an einem andern Ort einen höheren Lohn zu erhalten. In einer schweren Depression mit ausgedehnter Arbeitslosigkeit, in der die Gefahr, die Stelle zu verlieren, erheblich ist und die Arbeitslosigkeit auch bei öffentlicher Unterstützung eine Schrumpfung des Einkommens bedeutet, wird der Leistungswille selbst bei sinkenden Nominallöhnen grösser sein. Man tut den Dingen wohl keine Gewalt an, wenn man den Schluss zieht, dass infolge dieser Zusammenhänge die zyklische Flexibilität der Löhne in der Wirklichkeit grösser ist, als dies die Lohnstatistiken und erst recht das wirtschaftspolitische Schlagwort von den starren Löhnen erwarten lassen.

10. Es liegt mir nun aber ferne, auf Grund dieser Feststellung zu behaupten, die Löhne seien vollkommen beweglich, entsprechend den Erfordernissen der jeweiligen wirtschaftlichen Situation. Die Löhne sind vielmehr zweifellos im ganzen schwerer und weniger beweglich, als dies die Warenpreise im allgemeinen sind. Das ist die entscheidende Tatsache: es kommt nicht nur auf die absolute, sondern auf die relative Flexibilität an. Die Konjunkturtheorie hat schon seit langem auf die Rolle dieser unterschiedlichen Beweglichkeit der Löhne und der Preise im Konjunkturverlauf hingewiesen und gezeigt, dass die Diskrepanz

ein bestehendes Ungleichgewicht zu verschärfen tendiert. Die Frage ist daher durchaus berechtigt, ob die gewerkschaftliche Lohnpolitik an dieser Rigidität der Löhne schuld ist. Ich habe schon einleitend darauf hingewiesen, dass die Trägheit auch auf dem freien Markte vorhanden wäre, obwohl die Beweglichkeit dort etwas grösser sein dürfte. Das entscheidende, die Konjunkturbewegung verschärfende Moment ist aber nicht allein die unterschiedliche Flexibilität, sondern die Tatsache, dass die Löhne und Preise in zeitlicher Hinsicht sehr verschieden reagieren und die Lohnbewegung in der Regel hinter der Preisbewegung zeitlich nachhinkt. Diese zeitliche Diskrepanz zwischen den beiden Grössen führt erfahrungsgemäss zu tiefgreifenden wirtschaftlichen Störungen.

Für die rückgängige Konjunkturphase wird man auf Grund der Erfahrung und theoretischer Überlegungen zum Ergebnis kommen, dass die gewerkschaftliche Lohnpolitik im allgemeinen und die vertragliche Lohnbindung im besondern, zusammen mit gewissen staatlichen Interventionen, die Rigidität der Löhne verstärkt und die Anpassungen zeitlich verzögert. Man darf mit Sicherheit annehmen, dass auf einem freien Arbeitsmarkte, trotz der immanenten Friktionen, die Senkung der Löhne stärker wäre und rascher erfolgen würde. Für die aufsteigende Konjunkturphase kann die Antwort nicht so leicht und eindeutig gegeben werden. Der Kollektivvertrag bindet natürlich die Löhne für mehr oder weniger längere Fristen, so dass er stabilisierend wirkt, wiewohl auch hier, wie wir gesehen haben, eine gewisse Beweglichkeit vorhanden ist. Wo die gewerkschaftliche Lohnpolitik jedoch frei agieren kann, wird sie in der Prosperitätsphase für eine Erhöhung der Löhne kämpfen, in der Regel mit Erfolg. Da die Verträge zeitlich befristet sind, so werden in einer längeren Aufschwungsperiode auch die Tariflöhne steigen. Wir können also annehmen, dass die Flexibilität nach oben grösser ist als nach unten. Damit wäre ich vorläufig zum gleichen Ergebnis gekommen wie die herrschende Auffassung: die kollektive Lohnpolitik verstärkt die Starrheit der Löhne nach unten und macht sie nach oben beweglich. Sie schafft dadurch, so wird gefolgert, im Konjunkturverlauf eine Asymmetrie in der Bewegung der Löhne, die volkswirtschaftlich verhängnisvoll ist: während in der Depression die Löhne nicht sinken, steigen sie in der Prosperität, ja sie beginnen hier sogar den Preisen voranzulaufen.

Bei dieser Argumentation wird indessen ein wesentlicher Punkt übersehen. Während wir für die Depressionsphase mit Recht behaupten können, dass die Löhne weniger sinken als bei freiem Wettbewerb, können wir nicht beweisen, dass sie im Aufschwung wegen der gewerkschaftlichen Lohnpolitik stärker steigen, als dies auf dem freien Markt der Fall wäre. Ich bin nicht so unvorsichtig zu behaupten, dass die Löhne im Aufschwung bei völlig freier Konkurrenz stets stärker steigen würden als auf einem manipulierten Arbeitsmarkt. Dies lässt sich nicht theoretisch ableiten, sondern hängt von den jeweiligen konkreten Umständen ab. Auf jeden Fall zwingt uns aber die ökonomische Logik anzuerkennen, dass bei vollkommenem Spielen der Konkurrenz die Löhne im Aufschwung nach oben ebenso beweglich wären, wie sie es in der Depression nach unten sein würden. Die gegenwärtige Lage auf dem Arbeitsmarkt unseres Landes dürfte diese Behauptung zur Genüge illustrieren. Die Vollbeschäftigung,

ja die Überbeschäftigung, hat den Wettbewerb der Unternehmer um Arbeitskräfte ungewöhnlich verschärft; nicht nur die Warenmärkte, auch der Arbeitsmarkt sind zu Verkäufermärkten geworden, in denen die Verkäufer die stärkere Position haben. Dies hat zur Folge, dass die Löhne durch die Konkurrenz der Unternehmer teilweise weit über kollektiv vereinbarte Lohnsätze hinaufgetrieben werden. Die Praxis selber trägt diesem Umstande Rechnung, indem sie heute von «Konjunkturlöhnen» spricht und damit die tatsächlich bezahlten Löhne im Gegensatz zu den Tariflöhnen meint.

Ich vermag mit dem besten Willen nicht einzusehen, dass dies anders sein sollte, wenn es keine gewerkschaftliche Lohnpolitik gäbe. Wir müssten dann schon annehmen, dass im freien Markte die Trägheitsmomente vorherrschen würden, wenn es keine Lohnpolitik gäbe. Diese Annahme verträgt sich aber nicht mit der klassischen Lohntheorie. Die gegenwärtigen Erfahrungen veranlassen mich sogar, die Vermutung auszusprechen, dass wenigstens in den ersten anderthalb bis zwei Jahren nach dem Abschluss des Krieges, also bis zu Beginn dieses Jahres, die kollektivvertraglichen Lohnbindungen eher dazu beigetragen haben, die Löhne im Durchschnitt niedriger zu halten. Man stelle sich vor, wie der gegenwärtige Boom ausgeartet wäre und wie die Überbeschäftigung die Löhne hinaufgetrieben hätte, wenn der Arbeitsmarkt völlig frei gewesen wäre und der Wettbewerb der Unternehmer um Arbeit sich hemmungslos entfaltet hätte. Man stelle sich ferner vor, wie viel extremer in diesem Falle die Lohndifferenzen geworden wären, als sie es heute tatsächlich sind. Diese Bemerkungen sollen zeigen, dass die Zusammenhänge nicht ganz so eindeutig liegen und man nicht zum vornherein die kollektive Lohnbildung als die einzige Wurzel allen Übels ansehen und für Dinge verantwortlich machen darf, die auch ohne sie möglich sind.

11. Wir müssen schliesslich, besonders bei der Beurteilung der gegenwärtigen Lage, den folgenden Umstand beachten. Eine bestehende Disparität zwischen den Löhnen und Preisen muss keineswegs notwendig immer von der Lohnseite her verursacht sein. Die Preisbewegung ist vielmehr sehr häufig der primäre Vorgang, z. B. bei allen Kriegsinflationen. Wenn eine solche inflatorische Preisbewegung schon in Gang gekommen ist, dann wird eine prompte Anpassung der Löhne an die gestiegenen Preise, selbst vom Standpunkt der klassischen Theorie, zu einer Notwendigkeit. Wenn wir z. B. annehmen, dass ein deflatorischer oder inflatorischer Prozess aus irgendeinem Grunde in Gang kommt, bei Goldwährung beispielsweise durch Änderung des Goldangebots, dann werden sich erfahrungsgemäss zunächst die Güterpreise ändern und etwas später die Löhne. Diese Disparität wird alsdann das eingetretene Ungleichgewicht kumulativ verschärfen, vor allem deshalb, weil sie die Gewinne der Unternehmer beeinflusst, im Aufschwung vergrössert und in der Depression senkt oder überhaupt zum Verschwinden bringt. Die Logik der klassischen Theorie fordert nun keineswegs allein, dass die Löhne nur in der Depression flexibel sein sollen, sie sollen auch im Aufschwung beweglich sein, um eine Disparität zwischen den Preisen und Löhnen zu verhindern. Ich kann für diese Behauptung einen gewiss unverfänglichen Zeugen zitieren, nämlich *Léon Walras*. Dieser schlug vor etwas mehr

als 50 Jahren vor, die störenden Wirkungen der damals einsetzenden Goldinflation durch eine dekretierte Erhöhung der Preise der Produktionsfaktoren, also auch der Löhne, zu neutralisieren, mithin durch eine rasche Anpassung der Löhne an die steigenden Preise. Eine solche Intervention konnte *Walras* offenbar nur fordern, weil er dem freien Markte eine prompte Anpassung nicht zutraute.

Ich weise auf diese Zusammenhänge hin, weil die Entwicklung unserer Volkswirtschaft in den letzten zwei Jahren ursächlich in einer primär inflatorischen Ungleichgewichtslage begründet ist, die der Krieg verursacht hat. Schon während des Krieges wurde darauf hingewiesen, dass die im Verhältnis zum knappen Warenangebot überschüssige nominale Kaufkraft eine inflatorische Bewegung auslösen werde, wenn die Produktion nicht rasch erhöht, gleichzeitig aber die lenkenden Massnahmen der Kriegszeit rasch abgebaut würden. Es ist nun wiederum keine theoretische, sondern eine Tatbestandsfrage, ob die Löhne in dieser Zeit über das volkswirtschaftlich zulässige Mass hinaus gestiegen sind. Auf diese Frage kann uns allerdings ein Blick auf die Lohn- und Preisbewegung allein keine eindeutige Antwort geben. Die volle Ausnützung und Ausweitung der Produktionsanlagen seit Kriegsende und die hohen Exportpreise haben auf jeden Fall bis Ende 1946 eine Erhöhung der Gewinneinkommen erlaubt, hinter der die Steigerung der Lohneinkommen zurückblieb. Ein eindeutiges Zeichen hierfür ist die hohe Produktions- und Investitionstätigkeit. Infolgedessen glaube ich, dass zunächst eine zeitliche Disparität zuungunsten der Löhne bestanden hat. Inzwischen haben sich die Gewinnmargen sicher verkleinert, und der kritische Punkt ist möglicherweise erreicht.

Die Schwierigkeit, zu einer eindeutigen Abklärung des Tatbestandes zu kommen, rührt daher, dass die der Öffentlichkeit verfügbaren Unterlagen völlig unzureichend sind. Wenn nun meine Vermutung richtig ist, dass bis vor einigen Monaten die Lohneinkommen hinter den Gewinneinkommen nachhinkten, dann sind gewisse Folgerungen unvermeidlich. Wir müssen dann annehmen, dass die Erhöhung der Löhne seit Kriegsende bis mindestens zu Beginn dieses Jahres sich in volkswirtschaftlich zulässigem Rahmen gehalten hat und deshalb die bis dahin zu beobachtenden inflatorischen Tendenzen nicht primär durch die Lohnerhöhungen verursacht sein konnten. Aus meinen Betrachtungen möchte ich ferner den Schluss ziehen, dass in dieser Lage die Aufgabe der Wirtschaftspolitik darin bestehen musste, die vorhandenen inflatorischen Auftriebstendenzen mit andern Mitteln zu dämpfen als allein mit dem Mittel der Lohnpolitik.

12. Das Unbefriedigende an der ökonomischen Theorie, das nicht nur der Laie, sondern auch der Fachmann immer wieder empfindet, hat seinen Grund darin, dass sie keine allgemeingültigen Thesen aufstellen kann, die ein für allemal für die Wirklichkeit gelten. Ihre abstrakten logischen Gesetze führen zu sehr verschiedenen, häufig entgegengesetzten Folgerungen, je nach der konkreten Situation, auf die sie angewendet werden. Diese Tatsache zeigt sich auch bei unserem Gegenstande. Es wird natürlich einmal der Punkt erreicht, an dem die Löhne dem Werte ihres produktiven Beitrages entsprechen. Wenn dieser

Fall eintritt, dann ändert sich die konkrete Lage in einer fundamentalen Weise. Ein weiteres Ansteigen der Löhne kann dann zwei Folgen haben.

Erstens: Die über den gegebenen Wert des Grenzprodukts hinausgehende Erhöhung der Löhne kann von den Unternehmern auf die Preise geschlagen werden, was möglich wird, wenn das Geldsystem flexibel ist. In diesem Falle ist eine progressiv inflatorische Erhöhung des ganzen Preis- und Kostensystems unvermeidlich, solange diese Politik betrieben wird, was natürlich nicht *ad infinitum* weitergehen kann, ohne zu sehr schweren Störungen zu führen.

Zweitens: Wenn jedoch eine Überwälzung der Lohnerhöhungen auf die Preise nicht möglich ist, dann werden diese notwendig eine Einschränkung der Produktion, d. h. Arbeitslosigkeit zur Folge haben.

Hier sind wir nun tatsächlich bei jener wirtschaftlichen Lage angelangt, die zum Prüfstein der kollektiven Lohnpolitik wird. Es steht auch für mich ausser Frage, dass wir diesen Punkt heute wahrscheinlich erreicht haben oder ihm uns doch rasch nähern. Ich will jedoch mit dieser Feststellung keineswegs sagen, dass nur die kollektive Lohnpolitik die Löhne über die kritische Höhe hinaus treiben kann. Dies ist auch im freien Markte möglich, solange eine Überwälzung auf die Preise erfolgt, was angesichts der Flexibilität des modernen Geldsystems durchaus der Fall sein kann. Gerade die Tatsache, dass auch im freien Markt Lohnüberwälzungen möglich sind und damit inflatorische Entwicklungen, auferlegt nun aber den Trägern der kollektiven Lohnpolitik die Pflicht, nicht einfach den Tendenzen des freien Markts zu folgen, sondern die volkswirtschaftlichen Zusammenhänge zu beachten. Nur durch eine verantwortungsbewusste, auf eine wirklich planvolle Intervention gerichtete Lohnpolitik wird es dann möglich, ohne Diktat und Gesetz, eine solche Entwicklung zu vermeiden. Diese Forderung muss aufgestellt werden, auch wenn wir uns klar darüber sind, dass ein Lohnstop einen konjunkturellen Rückschlag und somit Arbeitslosigkeit nicht unbedingt verhindert. Dies würde ja heissen, dass ausschliesslich die Löhne die Konjunkturbewegung bestimmen, was wohl niemand ernsthaft behaupten will. Hingegen wird die Lohngestaltung in erheblichem Grade dafür verantwortlich sein, welches Ausmass die konjunkturellen Störungen annehmen. Diese Forderung muss ferner erhoben werden, auch wenn wir es keineswegs für erwiesen ansehen, dass ein Lohnstop die inflatorischen Tendenzen völlig zum Stillstand bringt. Es sind natürlich im Aufschwung auch noch andere Auftriebsfaktoren vorhanden als die Löhne. Ihre Neutralisierung erfordert dann zusätzliche wirtschaftspolitische Massnahmen. Werden solche Massnahmen nicht ergriffen, dann werden die Preise weiter steigen, und dann wird es aus naheliegenden und verständlichen Gründen nicht möglich sein, eine Erhöhung der Löhne zu verhindern.

13. Ich bin deshalb der Meinung, dass die Lohnpolitik nicht das A und O der Konjunkturpolitik sein kann, und ich glaube, einige triftige Gründe für diese Auffassung angeführt zu haben. Diese Auffassung hat natürlich auch Konsequenzen für die Beurteilung der kollektiven Lohnpolitik in der Depression. Ich habe vorhin gesagt, dass in dieser Phase die Rigidität der Löhne durch die gewerkschaftliche Politik verstärkt und damit die Disparität zwischen Löhnen

und Preisen erhöht wird. Damit ist aber noch keineswegs ein vernichtendes Urteil gegen diese Politik ausgesprochen. Das Gleichgewicht kann in dieser Lage wieder hergestellt werden, aber nur unter einer wichtigen Voraussetzung. Die Lohnsenkung darf nicht von einer weiteren Preissenkung überholt werden. Eine solche Möglichkeit ist aber keineswegs ausgeschlossen, was sogar Herr Röpke früher einmal zugegeben hat, von dem meines Wissens der Ausdruck «sekundäre Deflation» stammt zur Kennzeichnung dieser Lage in den dreissiger Jahren in Deutschland.

Es stellt sich also selbst für die Depression die Frage, ob die Herabsetzung der Löhne unter allen Umständen die angemessene Methode zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist. Niemand wird bestreiten, dass bewegliche Löhne die Situation erleichtern können, ich habe jedoch schon darauf hingewiesen, dass von einer absoluten Rigidität gar keine Rede sein kann und die Flexibilität der Löhne grösser ist, als es den Anschein hat. Eine volle Flexibilität nach unten kommt aber aus sozialpolitischen Gründen und unter Umständen auch aus volkswirtschaftlichen Gründen nicht in Frage. Infolgedessen ist das summarische Verdammungsurteil der klassizistischen Autoren über die kollektive Lohnpolitik nicht so ohne weiteres zulässig.

Sie wissen, dass auf Grund der Erfahrungen in der grossen Depression der dreissiger Jahre die neuere Forschung nach einem anderen Ansatzpunkt zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gesucht hat. Sie glaubt ihn in der Manipulierung der effektiven nominalen Gesamtnachfrage gefunden zu haben. Auch diese Politik setzt natürlich eine bestimmte Lohngestaltung voraus und impliziert damit gewisse Richtlinien der kollektiven Lohnpolitik. Wenn die Überwindung der Depression durch Lohnsenkungen voraussetzt, dass die Preise nicht noch weiter sinken, dann kann sie durch eine Ausdehnung der Nachfrage ohne störende Endwirkung nur beseitigt werden, wenn die allmähliche Erhöhung der nominalen Gesamtnachfrage nicht von einer progressiven Erhöhung der Löhne begleitet ist. Der kollektiven Lohnpolitik erwächst also auch hier die Pflicht, die volkswirtschaftlichen Zusammenhänge zu beachten.

III.

Damit komme ich zu einigen abschliessenden kritischen Bemerkungen. Ich habe zu zeigen versucht, dass die kollektive Lohnbildung gewisse positive ökonomische Funktionen zu erfüllen vermag und sicher teilweise auch erfüllt. Es ist jedoch auch deutlich geworden, dass sie zu andern Schwierigkeiten führen kann und unter Umständen die gleichen Nachteile, vielleicht sogar in ausgeprägterem Masse hat wie die freie Lohnbildung. Dies hängt weitgehend vom Verhalten der Träger der gewerkschaftlichen Lohnpolitik ab. Hier sind zweifellos Entwicklungen nicht nur denkbar, sondern teilweise auch sichtbar, die grosse Gefahren in sich bergen. Die Gewerkschaften dürfen nicht einfach immer und unter allen Umständen nach dem Grundsatz «möglichst hohe Löhne» handeln, unabhängig von den wirtschaftlichen Realitäten und der jeweiligen volkswirtschaftlichen Lage. Es ist zwar üblich geworden, nicht nur in der Politik, sondern auch in der Wirtschaftspolitik, nicht mehr nach strategischen, das Ganze um-

fassenden Gesichtspunkten und Grundsätzen zu handeln, sondern nur die augenblicklichen taktischen Vorteile im Auge zu haben. Diese Haltung mag vielleicht eine Tugend in der Politik sein, doch bezweifle ich, dass sie dies in der Wirtschaftspolitik ist. Gewisse Gefahren, die in andern Ländern manifest sind, beginnen sich auch in unserem Lande abzuzeichnen.

Wenn es den Gewerkschaften damit Ernst ist, dazu beizutragen, bestimmte Schwächen des freien Marktmechanismus auszumerzen, dann können sie dieses Ziel nicht nur dann verfolgen, wenn ihre Aktion den Arbeitern einen unmittelbaren Vorteil bringt. Diese regulative Funktion müssen sie vielmehr als Ganzes übernehmen, was voraussetzt, dass sie eine Konzeption der volkswirtschaftlichen Zusammenhänge haben, die sie gewillt sind ihren Aktionen zugrunde zu legen. Gewisse Erfahrungen, vor allem im Ausland, in abgeschwächter Form aber auch in der Schweiz, erwecken berechtigte Zweifel, ob eine solche Einsicht und ein solcher Wille in kritischen Situationen vorhanden ist. Selbst wenn die Einsicht bei den zentralen Instanzen vorhanden ist, sogar wenn in öffentlichen Vernehmlassungen diese Einsicht verkündet und entsprechende Richtlinien aufgestellt werden, wird die faktische Lohnpolitik der einzelnen Gewerkschaften nicht daran ausgerichtet. Die Gründe hierfür sind mannigfach. In unserem Land wird auf die sogenannte Autonomie der einzelnen Gewerkschaften mit Nachdruck grosses Gewicht gelegt. Diese Autonomie bedeutet praktisch, dass die einzelnen Gewerkschaften sich durch die Richtlinien des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes nicht gebunden fühlen und unter Umständen eine Politik betreiben, die diesen Richtlinien widerspricht. Dies geschieht natürlich, weil die These «möglichst hohe Löhne» über alle volkswirtschaftlichen Erwägungen und manchmal sogar über die langfristigen Zielsetzungen siegt.

Diese Autonomie birgt natürlich für die Gewerkschaftsbewegungen selber grosse Gefahren, nämlich die der Zersplitterung in eine grosse Zahl kleiner Einzelgewerkschaften, die auf eigene Faust ihre Lohnpolitik betreiben, wobei sie sich bei ihrem Vorgehen auf ihre angestammten demokratischen Freiheiten berufen. Vorerst sind diese Splittergewerkschaften noch nicht zahlreich. Sie entstehen am ehesten dort, wo eine kleine Berufsgruppe, z. B. innerhalb des Baugewerbes, eine Art Schlüsselstellung einnimmt, die dann ausgenützt wird und zu ganz erheblichen Lohndifferenzen führen kann. Dies hat sogar zur Monopolisierung bestimmter Arbeitsverrichtungen geführt und zur Bildung von selbständigen Arbeitsgruppen, die ein merkwürdiges Mischgebilde darstellen. Sie sind eine Art Genossenschaft, ihre Mitglieder führen aber auf eigene Rechnung Aufträge für Firmen aus, sie stehen jedoch nicht eigentlich in einem individuellen Dienstvertragsverhältnis, haben indes mit der Arbeitgeberorganisation einen Kollektivvertrag, der die Stundenlöhne und Akkordsätze regelt, sie bestreiken unter Umständen die Meister, wobei wiederum nicht klar ist, ob es sich um einen Streik oder einen Boykott handelt. Diese Erscheinungen sind, obwohl nicht sehr zahlreich, dennoch nicht ganz bedeutungslos, vor allem ist nicht einzusehen, warum dieser Prozess der Aufsplitterung sich nicht ausdehnen sollte. Ich erlaube mir aber zu sagen, dass diese Erscheinungen ungesund sind und unserer Gewerkschaftsbewegung nicht gut anstehen.

Man wird gewiss dem Willen zur Selbständigkeit und Unabhängigkeit als solchem alle Achtung zollen. Die föderalistische Struktur der Gewerkschaften ermöglicht eine durchaus wünschenswerte Berücksichtigung der lokalen und regionalen Unterschiede in der Festlegung des Arbeitsverhältnisses. Nichts wäre also verhängnisvoller als die Bildung einer Einheitsgewerkschaft. Dennoch ist zu sagen, dass in kritischen Situationen die grundsätzlichen Richtlinien der Lohnpolitik von der gemeinsamen, zentralen Vertretung aller Gewerkschaften verbindlich festgelegt werden sollten. Ohne eine solche umfassende und weit-sichtige Politik läuft die Gewerkschaftsbewegung als Ganzes Gefahr, in eine mehr oder weniger grosse Zahl mehr oder weniger grosser autonomer Einzel-gewerkschaften zu zerfallen, die nach eigenem Ermessen agieren. Sie läuft die weitere Gefahr, dass dann die taktischen Erwägungen und der Gruppenegoismus den Ausschlag geben. Diese Gefahr ist in der Schweiz gewiss gegenwärtig nicht aktuell, wenigstens nicht in erheblichem Umfange, aber sie kann es in Zukunft werden.

Die Gewerkschaften stehen hier vor einer entscheidenden Frage. Wenn ihre Lohnpolitik das Instrument einer vernünftigen Regelung des Arbeitsmarktes sein soll, dann muss sie in den Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Interessen eingebaut werden. Meine bisherigen Ausführungen dürften gezeigt haben, dass dies für mich nicht heisst, eine Politik der Nachgiebigkeit à tout prix zu betreiben. Sie haben auch deutlich gemacht, dass es keineswegs einfach ist, die jeder wirtschaftlichen Situation angemessene Lohnpolitik eindeutig zu bestimmen. Es gibt indessen Situationen wie die heutige, wo die Dinge klarer werden, wenn auch gleichzeitig schwieriger. Die Aufgabe der zentralen Gewerkschaftsinstanzen kann dann nicht darin bestehen, die Zügel zu lockern oder gar schleifen zu lassen. Die autonome Politik der einzelnen Gewerkschaften führt unter solchen Umständen nur zu einem gefährlichen Kampf einzelner monopolistischer Gruppen von beiden Seiten. Dies kann aber sicher nicht das Ziel einer an umfassenderen Zwecksetzungen ausgerichteten Gewerkschafts-politik sein.
