

Insider-Outsider-Theorie

Lindbeck/Snower (1988):

Arbeitnehmer zerfallen in **drei Gruppen**:

- 1) **Insider** – Beschäftigte, die schon eingearbeitet sind
- 2) **Entrants** – Beschäftigte, die sich noch in Einarbeitung befinden
- 3) **Outsider** – Arbeitslose

- Zwei Prozesse führen zu persistenter Arbeitslosigkeit:
 - a) **Insidereffekt**
 - b) **Outsidereffekt**

Insider-Outsider-Theorie

Insidereffekt:

- Insider sind nur gegen **Kosten** durch *Entrants* zu ersetzen
- Insider besitzen **Verhandlungsmacht** gegenüber Arbeitgebern
- Insider haben...
 - ... Interesse, eigene Beschäftigung bei hohem Lohn zu sichern
 - ... kein Interesse, Beschäftigung von *Entrants* zu sichern oder dass Arbeitslose neu beschäftigt werden
- ▶ bei negativem Nachfrageschock Bereitschaft der *Insider* zu Lohneinbußen, um Beschäftigung zu sichern
- ▶ bei positivem Nachfrageschock Lohnsetzung zur Abwehr von *Outsidern*

Insider-Outsider-Theorie

Outsidereffekt:

- Personen, die arbeitslos geworden sind, verlieren bei andauernder Arbeitslosigkeit...
 - Humankapital
 - Anschluss an aktuelle Produktionstechniken
 - Motivation und für Produktivität relevante Eigenschaften (Sorgfalt, Pünktlichkeit)
- ▶ *Outsider* sind unvollständige Konkurrenz (keine perfekten Substitute) für die eingearbeiteten, produktiveren *Insider*
- ▶ Fehlender Wettbewerb zwischen *Insidern* und *Outsidern* führt insbesondere bei hoher Langzeitarbeitslosigkeit nicht zu Markträumender Lohnsenkung

Ursachen der Insider-Macht

- **Insidermacht** entsteht durch **Kostenfaktoren**, die teilweise von *Insidern* beeinflussbar sind:
 - Kosten der Personalfluktuation (Einstellungs- bzw. Entlassungskosten)
 - Kosten durch Verweigerung der Kooperation mit *Entrants*
 - Kosten durch Demotivation: Fluktuation erhöht die Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes und damit die Wahrscheinlichkeit, für gute Leistung in der Gegenwart nicht belohnt zu werden
- ...und durch *Outside-Options* durch soziale Grundsicherung

Grundmodell

- **Gewinn der Firmen:**

$$\max_{\Delta L_I, L_E} \Pi(\Delta L_I, L_E) = f(L_I + L_E) - w_I L_I - w_E L_E - C_I(\Delta L_I) - C_E(L_E)$$

mit L_I, L_E – *Insider, Entrants*

ΔL_I – Veränderung der Beschäftigung von *Insidern*

$f(\cdot)$ – Produktionsfunktion

$C(\cdot)_i$, $i = E, I$ – Anpassungskosten bei *Insidern* und *Entrants*

- **Lohnsetzung:**

a) *absolute profitability constraint*: $w_I(\Delta L_I = 0) = f'(\Delta L_I = 0)$

► **Lohnsatz der Insider entspricht gerade ihrer Grenzproduktivität**

b) *relative profitability constraint*: $w_I(\Delta L_I = 0) \leq w_E + C'_E$

► **Lohnsatz der Insider kleiner gleich Lohnsatz + Einstellungskosten Entrants**

► **Insider sind mindestens so profitabel wie der marginale Entrant**

Insider-Outsider-Modell: Lohnsetzungsverhalten

- **Negativer Produktivitätsschock** ($\blacktriangleright f'(\cdot) \downarrow$)
 - *Insider* können $\Delta L_I = 0$ erreichen, indem $w_I \downarrow$.
 - Falls $\Delta w_I = 0$, verlieren jüngste *Insider* ihre Arbeit $\blacktriangleright \Delta L_I < 0$.
- **Nachfolgender Aufschwung** (\blacktriangleright Rückkehr zur alten Grenzproduktkurve)
 - Rückkehr zum Lohn vor Rezession, so dass $\Delta L_I = 0$.
 - Falls *Insider* in Rezession arbeitslos wurden, könnten verbliebene *Insider* auf Lohnsteigerung verzichten, damit altes Beschäftigungsniveau wieder erreicht wird \blacktriangleright Szenario bei kurzfristigen Schocks
 - Falls in Rezession arbeitslos gewordene *Insider* als *Outsider* betrachtet werden, können Löhne erreicht werden, die oberhalb des früheren Niveaus liegen $\blacktriangleright L_I \downarrow$, d.h. **persistente Arbeitslosigkeit**

Wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

- Um persistente Arbeitslosigkeit zu vermeiden, müsste **Insidermacht begrenzt werden**
- **Mögliche Ansätze:**
 - Expansive Fiskal- oder Geldpolitik gegen dauerhafte Schocks?
 - Verringerung des Kündigungsschutzes?
 - Koppelung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge an Höhe der Arbeitslosigkeit
 - Verringerung der Markteintrittsbarrieren für neue Firmen (=Arbeitsnachfrager)
 - Maßnahmen zur Verbesserung bzw. zum Erhalt der Produktivität von Outsidern: Fortbildung und Umschulung
 - Senkung der sozialen Grundsicherung
 - Verzicht auf gesetzliche Regelung von tarifrelevanten Tatbeständen

Fazit der Vorlesung

- Nicht Markträumende Löhne können das Ergebnis rationalen Verhaltens sein und zu stabilen Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt führen
- Effizienzlöhne sollen das Arbeitslosigkeitsrisiko herbeiführen, um Arbeitnehmer zur Leistung zu motivieren
- Empirische Ergebnisse zur Lohnkurve finden häufig eine Elastizität von rund –0.1 (Verdoppelung der Arbeitslosenquote ► Lohnniveau reduziert sich um ca. 10%)
- Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer trägt ihrerseits zur Aufrechterhaltung von Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt bei

Mögliche Klausurfragen

- Gegeben sei folgende Gewinnfunktion der Firmen:

$$\max_{\Delta L_I, L_E} \Pi(\Delta L_I, L_E) = f(L_I + L_E) - w_I L_I - w_E L_E - C_I(\Delta L_I) - C_E(L_E)$$

Diskutieren Sie in diesem Kontext die Lohnsetzungsspielräume der Insider

- Nennen Sie Faktoren zur Reduzierung der Insidermacht
- Welchen Zusammenhang beinhaltet die Lohnkurve (*wage curve*)?
- Welche Begründungen gibt es für die Bezahlung von Effizienzlöhnen?