

Vorlesung ARBEITSMARKTÖKONOMIK

Universität zu Köln
Wintersemester 2007/2008

Teil 3: Ursachen für Friktionen am Arbeitsmarkt

Dr. Hilmar Schneider
Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

Teil 3: Ursachen für Friktionen am Arbeitsmarkt

3.1 Zu erklärende Fakten

(Arbeitslosigkeit, institutionell bedingte Faktoren der Arbeitslosigkeit)

3.2 Effizienzlöhne und implizite Verträge

(*Shirking* als Grundproblem von Arbeitsbeziehungen, Senioritätsentlohnung)

3.3 Insider-Outsider-Theorie

(Arbeitslosigkeit als Ergebnis von asymmetrischer Verhandlungsmacht)

3.4 Mindestlöhne

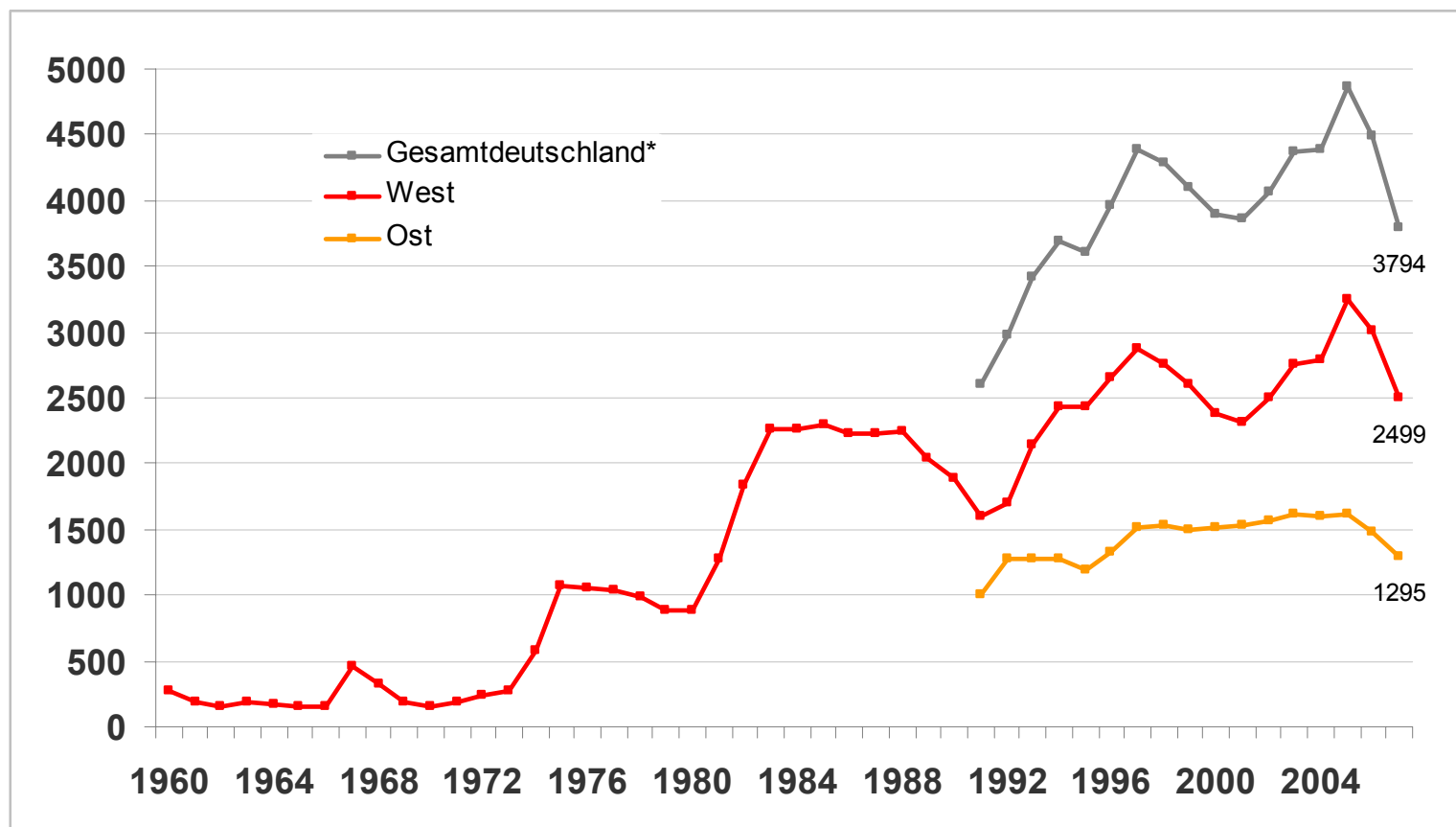
(Jobkiller oder Instrument zur Einkommenssicherung für gering Qualifizierte?)

Warum ist Arbeitslosigkeit ein Problem?

Arbeitslosigkeit ...

- ... bewirkt **Verlust von Humankapital** bei den Betroffenen
- ... bewirkt **psychische und physische Belastungen** bei den Betroffenen
- ... bedeutet **Verzicht auf Produktion** und damit Wohlfahrt
- ... verstärkt **ökonomische Ungleichheit** in der Volkswirtschaft
- ... führt zu **fiskalischen Kosten**:
 - höhere Ausgaben für Transfers wie Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe
 - Einnahmeverluste bei Steuern und Sozialabgaben

Arbeitslosigkeit in Deutschland (1960-2007)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Typisierung der Arbeitslosigkeit

Dauer	gesamtwirtschaftliches Phänomen	teilwirtschaftliches Phänomen
kurzfristig (Sockelarbeitslosigkeit)	friktionell	saisonal
mittelfristig	konjunkturelle (keynesianische)	
langfristig	lohnkosteninduzierte klassische gleichgewichtige	strukturelle

Sockelarbeitslosigkeit

Saisonale Arbeitslosigkeit:

Folge jahreszeitlicher Produktionsschwankungen (Landwirtschaft, Bauwirtschaft) und Nachfrageschwankungen (Tourismus)

► kaum zu bekämpfen

Friktionelle Arbeitslosigkeit:

Folge unvollständiger Information am Arbeitsmarkt, die Vermittlung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften verzögert, z.B. durch

- Zeit beanspruchende Sammlung von Informationen über geeignete Arbeitsstellen (=> Suchtheorie) bzw. geeignete Bewerber
- Zufallsschwankungen der Auslastung einzelner Firmen, so dass es innerhalb von Sektoren gleichzeitig zu Einstellungen und Entlassungen kommt.

► **Bekämpfung durch Verbesserung der Vermittlungseffizienz**
(► Reform aktiver/passiver Arbeitsmarktpolitik?)

Konjunkturelle Arbeitslosigkeit

= Keynesianische Arbeitslosigkeit:

Folge konjunktureller Schwankungen während Phasen mit nur teilweiser Auslastung des gesamtwirtschaftlichen Produktionspotenzials

► **Bekämpfung...**

a) durch expansive Fiskalpolitik? (= Steigerung der öffentlichen Ausgaben, Steuersenkungen, temporäre Budgetdefizite)

Probleme:

- *time lags* (Diagnose, Implementation, Wirkung)
- *crowding out* bei durch Schulden finanzierter Fiskalpolitik
- empirisch: geringe Multiplikatoreffekte, Mitnahmeeffekte

b) durch expansive Geldpolitik? (= Zinssenkung)

Probleme:

- geringe Zinselastizität der Investitionsnachfrage
- sehr lange Wirkungsverzögerung

Lohnkostenbedingte Arbeitslosigkeit

- Das optimale (oder gleichgewichtige) Lohnniveau führt nicht zur Räumung des Arbeitsmarktes ► es handelt sich also nicht um das Gleichgewicht bei vollkommener Konkurrenz

Effizienzlöhne: Shirking (= Drückeberger) Ansatz:

- Arbeitskräfte bestimmen ihren Arbeitseinsatz (*effort*) selbst:

$$U = U(\underset{(-)}{\text{Arbeitseinsatz}}, \underset{(+)}{\text{Lohn}})$$

- Gewinn des Arbeitgebers:

$$\Pi(w, L) = f(e(w)L) - wL$$

e: effort
L: Menge an Arbeit

- Bei unvollständiger Information des Arbeitgebers über **e**:
 - *Principal-Agent*-Problem
 - Löhne als Instrument, um Leistungsanreize zu setzen
 - Optimaler Lohn minimiert Lohnkosten **pro Effizienzeinheit** Arbeit

Effizienzlohntheorien

Implikationen:

a) bei Markträumendem Lohn:

- Arbeiter, die beim *shirking* erwischt werden, würden sofort neue Beschäftigung finden
- alle Beschäftigten bringen minimale Leistung

b) bei nicht Markträumendem Lohn:

- Leistungssteigerung durch drohenden Einkommensverlust bei Arbeitslosigkeit
- ▶ **gleichgewichtige, unfreiwillige Arbeitslosigkeit**
- Selbst Arbeitslose, die Effizienzlohn der Beschäftigten unterbieten, finden keinen Arbeitsplatz, denn Löhne unterhalb des Effizienzlohns verringern den Unternehmensgewinn

Effizienzlohntheorien

Testbare Hypothesen:

Effizienzlöhne insbesondere relevant für Arbeitsplätze...

- ... bei denen **Arbeitsleistung schwer kontrollierbar** ist
- ... *shirking* besonders hohe Kosten nach sich zieht,
d.h. insbesondere in **Firmen mit kapitalintensiver Produktion**

Effizienzlohntheorien

Alternative Begründungen von Effizienzlöhnen:

- **Turnover**

Begrenzung der Fluktuationsrate, weil Einstellungen Kosten verursachen

- **Adverse Selection**

Überwindung der Informationsasymmetrie hinsichtlich unbeobachteter Talente der Arbeitnehmer (Idee: Reservationslohn ist positive Funktion der Talente)

- **Gift Exchange**

Herstellung kooperativer Atmosphäre zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch “faire” Arbeitsbedingungen

Hinweis:

Effizienzlohn unterscheidet sich von **Senioritätsentlohnung**

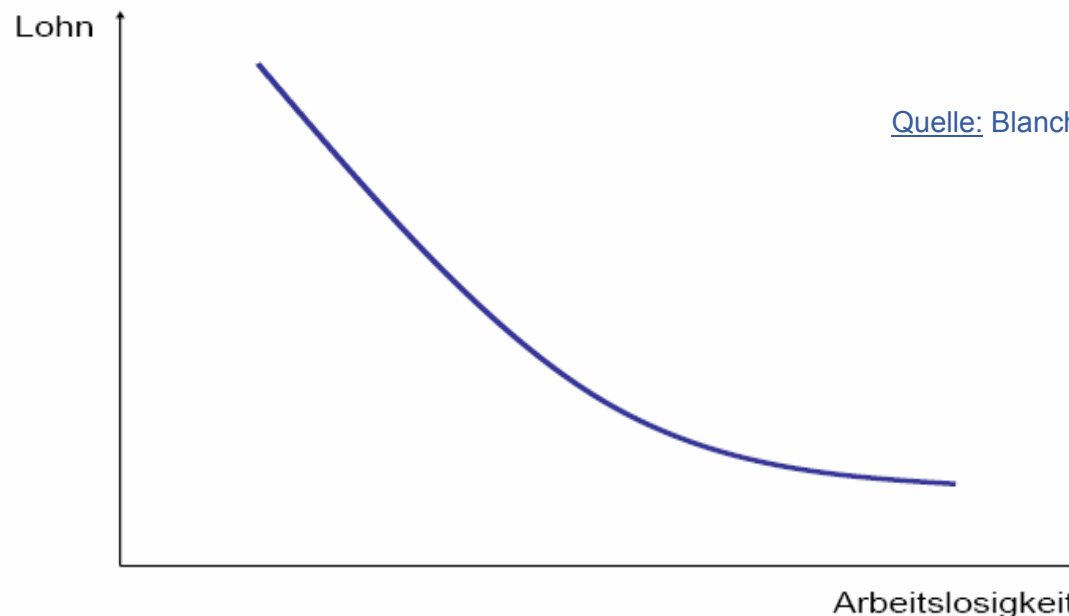
= *back loading* der Löhne als Instrument zur Bindung an den Betrieb

► Einstiegsgehälter liegen unterhalb der Produktivität (=durchschnittlicher Marktlohn), bei langer Beschäftigung oberhalb der Produktivität

Die Lohnkurve

- Effizienzlohnmodelle implizieren, dass die Leistung der Beschäftigten mit dem Niveau der Arbeitslosigkeit und dem Effizienzlohn steigt
- Bei negativem Nachfrageschock (=Anstieg der Arbeitslosigkeit) kann Lohn sinken, ohne dass Arbeitseinsatz sinkt

Lohnkurve (*wage curve*):



Quelle: Blanchflower/Oswald (1994)

Empirische Untersuchungen der Lohnkurve

- **Regressionsgleichung:**

$$\log w_{irt} = \beta_u \log u_{rt} + \mathbf{X}_{irt} \beta + d_r + f_t + \varepsilon_{irt}$$

- Schätzung einer Lohnfunktion auf Basis von Mikrodaten und tatsächlich beobachteten Löhnen
- Zusätzlich: regionale Arbeitslosenquoten als unabhängige Variablen (ggf. fixe Effekte für Regionen und Zeit)
- Untersuchungsebenen:
 - Volkswirtschaften (z.B. Deutschland, USA, UK)
 - Regionen (z.B. Kreise, Arbeitsamtsbezirke, Bundesländer)
- Daten:
 - Individualdaten (z.B. SOEP)
 - Betriebsdaten (z.B. IAB-Betriebspanel)

Empirische Ergebnisse zur Lohnkurve: International

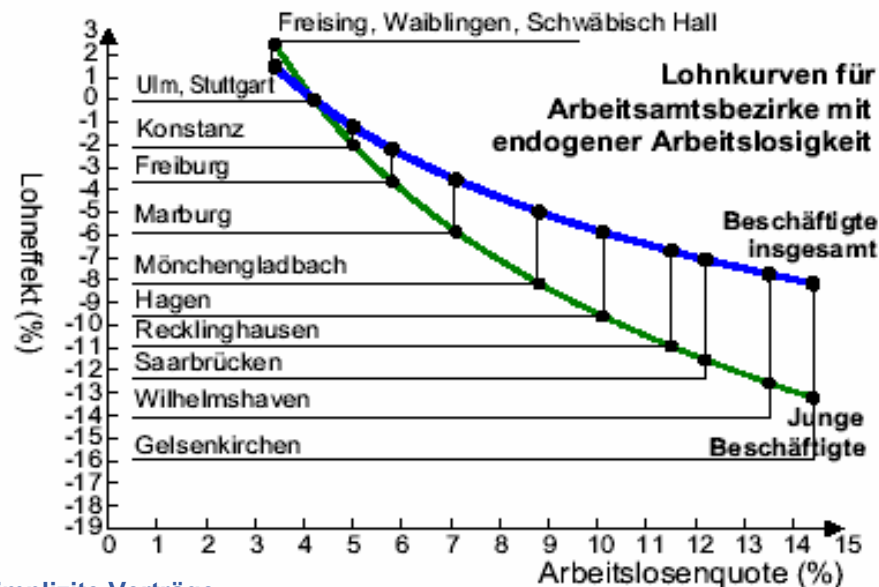
<i>Land</i>	<i>Koeffizient $\log(\text{aloquote})$</i>
USA	−0,10
UK	−0,08
Kanada	−0,09
Südkorea	−0,04
Österreich	−0,09
Italien	−0,10
Niederlande	−0,17
Schweiz	−0,12
Norwegen	−0,08
Irland	−0,36
Australien	−0,19

Quelle: Blanchflower/Oswald (1994)

- Spezifische Lohnkurven (institutionelle Unterschiede)
- Effekte in angelsächsischen Ländern vergleichsweise stark

Empirische Ergebnisse zur Lohnkurve: Deutschland

- **Separate Analysen von West- bzw. Ostdeutschland:**
 - Schwacher Lohneffekt der Arbeitslosigkeit, jedoch nachweisbar
 - Relative geringe Differenzierung der Löhne innerhalb beider Landesteile
- **Gesamtdeutsche Analysen:**
 - Höhere Elastizität in der Größenordnung angelsächsischer Länder
- **Beispiel einer geschätzten Lohnkurve für Westdeutschland:**



Quelle: Blien (2003)

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 Personalfluktuations (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** (► $f'(\cdot) \downarrow$)
 - *Insider* können $\Delta L_I = 0$ erreichen, indem $w_I \downarrow$.
 - Falls $\Delta w_I = 0$, verlieren jüngste *Insider* ihre Arbeit ► $\Delta L_I < 0$.
- **Nachfolgender Aufschwung** (► 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 ► Szenario bei kurzfristigen Schocks
 - Falls in Rezession arbeitslos gewordene *Insider* als *Outsider* betrachtet werden, können Löhne erreicht werden, die oberhalb des früheren Niveaus liegen ► $L_I \downarrow$, 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?