

Theorie und Politik des Arbeitsmarktes

Dr. Hermann Gartner
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung

Hermann Gartner
Theorie und Politik des Arbeitsmarktes WS08/09

Gliederung

1. Der Arbeitsmarkt im Überblick
2. Arbeitsangebot
- 3. Humankapital**
4. Arbeitsnachfrage
5. Lohnverhandlungen und Gewerkschaften
6. Lohnbildung und Lohnstrukturen
7. Gleichgewichtige Arbeitslosigkeit
8. Such- und Matchingtheorie und Mobilität
9. Ursachen der Arbeitslosigkeit
10. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit



Gliederung

3. Humankapital

- a) Fakten
- b) Grundmodell
- c) Berufliche Bildung
- d) Empirie



Humankapital

- Bestand an Wissen und Fertigkeiten eines Individuums
- Humankapitaltheorie ist die Übertragung der Investitionstheorie auf die (Aus-)Bildung eines Menschen (Becker und Mincer 60er Jahre)
- Vergleich Sach- und Humankapital
 - Investition: Ausgaben heute, höheren Rückflüsse morgen
 - Beides unterliegt der Abschreibung
 - Kann im Gegensatz zu Sachkapital nicht verkauft werden (personengebunden)



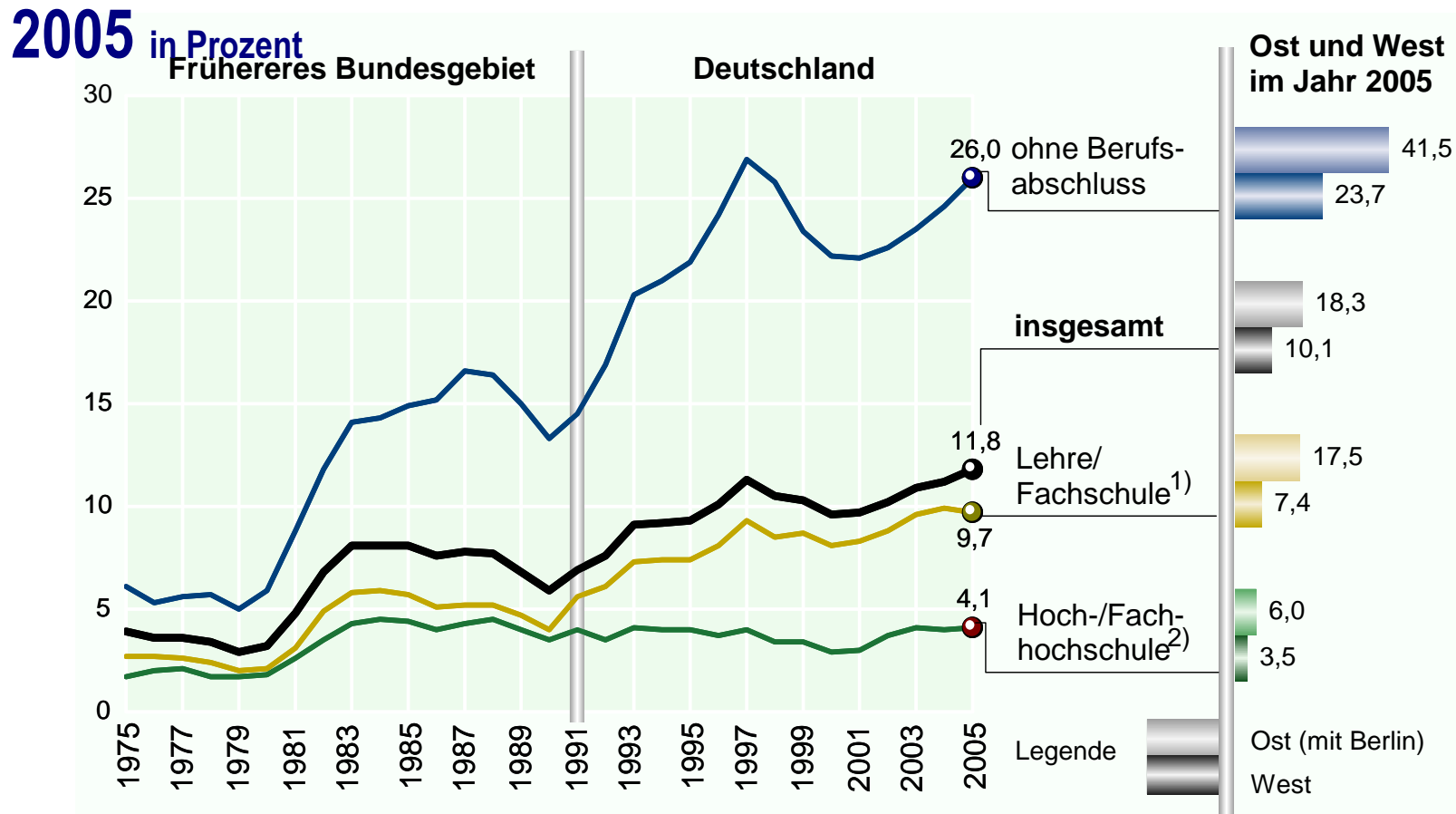
Humankapital

- Annahme „Homogenität des Faktors Arbeit“ wird aufgegeben
- Humankapital schafft in der Regel gesamtwirtschaftliche positive Externalitäten



Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1975 bis 2005

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
 Bundesagentur für Arbeit



Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation;
 Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluß nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt.

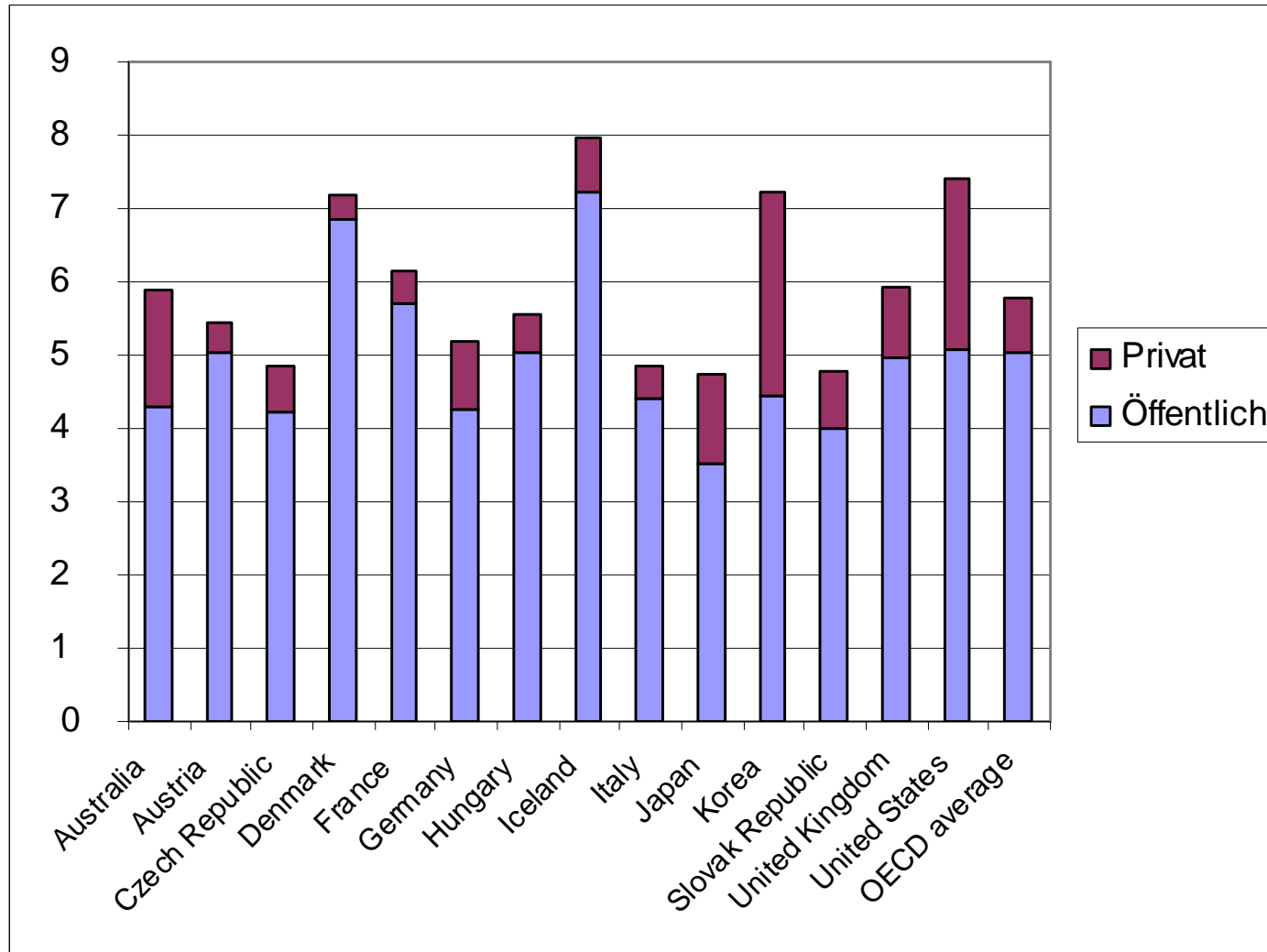
1) ohne Verwaltungsfachhochschulen²⁾ einschl. Verwaltungsfachhochschulen

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturerhebungen der BA
 (jeweils Ende September)

© IAB

Theorie und Politik des Arbeitsmarktes WS08/09

Ausgaben für Bildung in Prozent des BIP

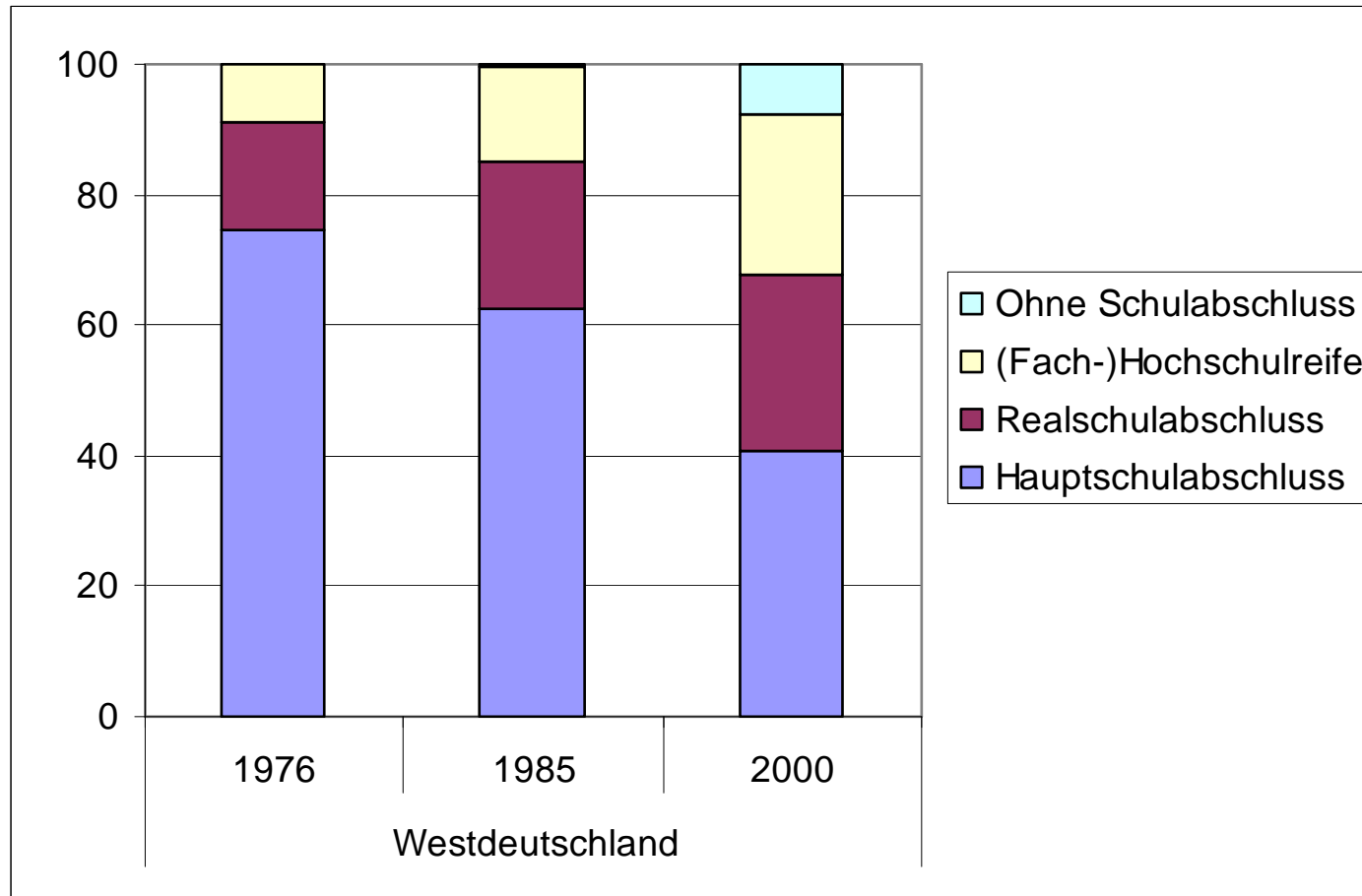


Quelle: OECD



Erwerbstätige nach Schulabschluss

- in Prozent aller Erwerbstätigen -



Quelle: IAB



Arten von Humankapital

- Schulisches Humankapital: Wie lange soll man im Bildungssystem bleiben?
- Berufliches Humankapital:
 - Informelle Weiterbildung durch Berufserfahrung („learning by doing“)
 - Formelle Bildung
 - Berufsausbildung
 - Weiterbildung

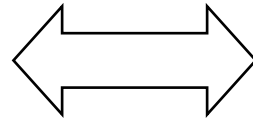
Lohnen sich Investitionen in das Humankapital für das einzelne Individuum und für die Volkswirtschaft?



Entscheidung über Investition in Humankapital

Vergleich

Kosten der Humankapitalinvestition



Gegenwartswert künftiger zusätzlicher Erträge

- Gegenwartswert größer als Kosten → Humankapitalinvestition tätigen
- Stopp-Regel: Investiere so lange in das Humankapital, bis die Grenzkosten den abdiskontierten Grenzerträgen entsprechen



Investitionen in schulische Bildung

■ Kosten

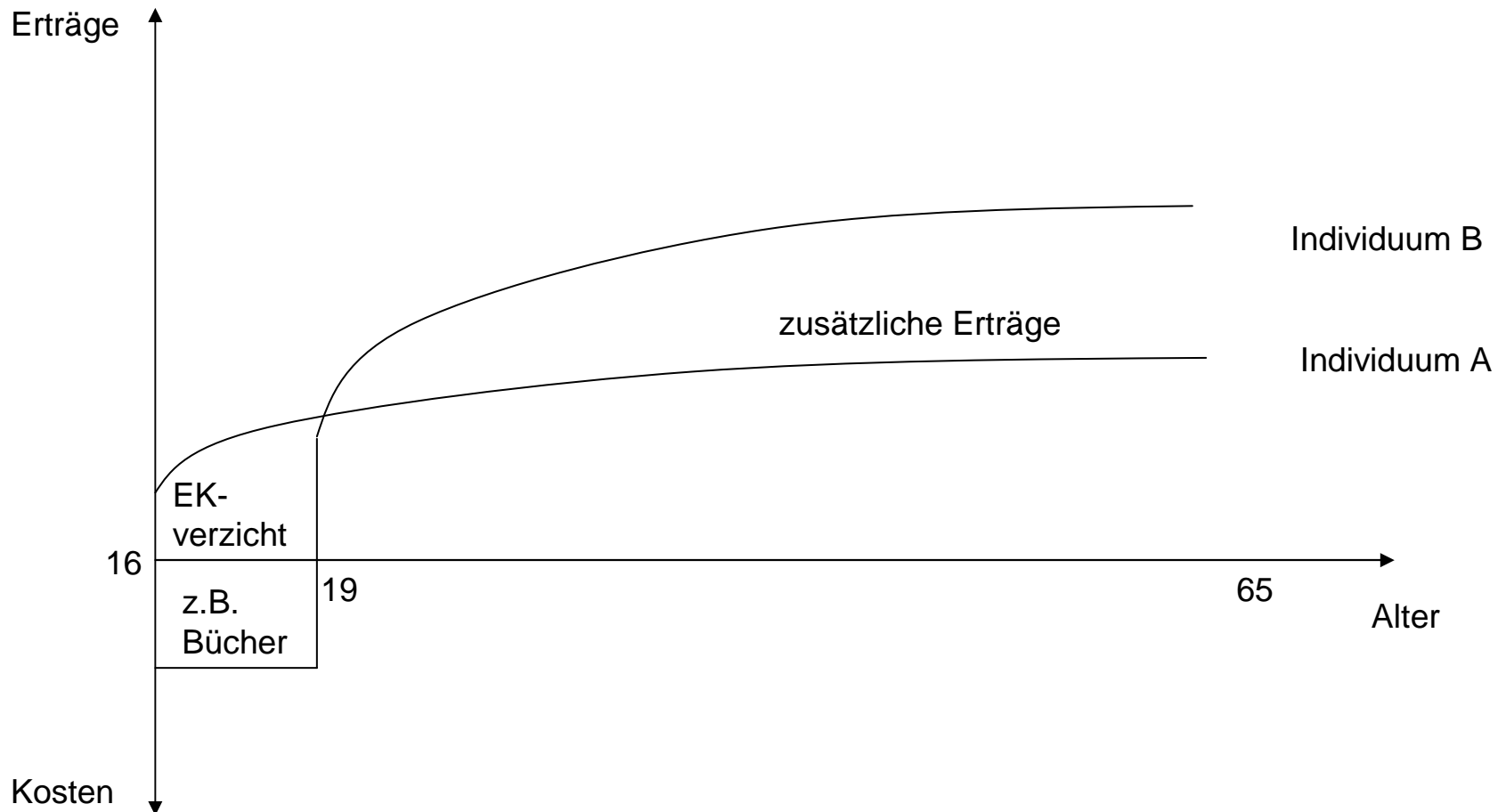
- Direkte Kosten (Materialien, Schulgeld, Studiengebühren)
- Opportunitätskosten (Einkommensverzicht während Ausbildung)
- Psychische Kosten (Lernstress)

■ Erträge

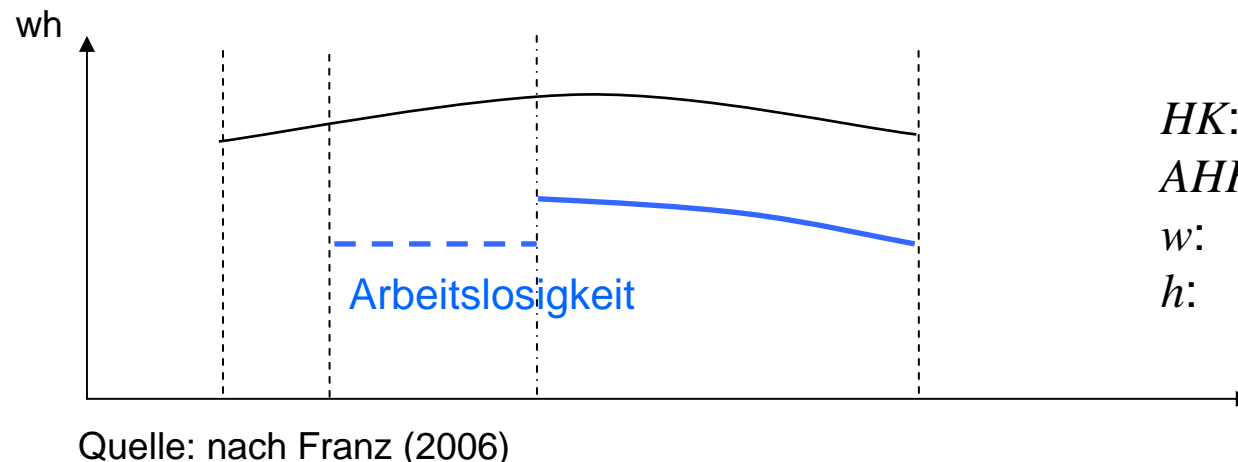
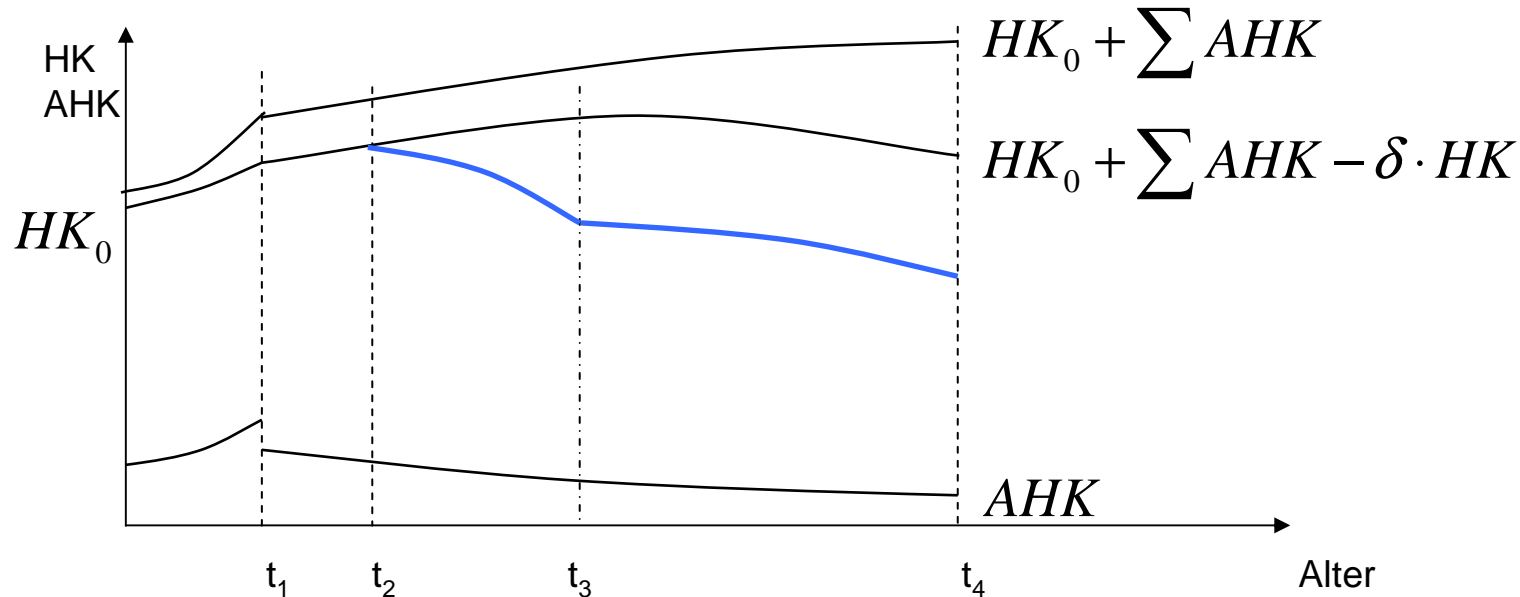
- Höherer Verdienst
- Selbstverwirklichung und Arbeitszufriedenheit
- Geringeres Risiko der Arbeitslosigkeit



Grafische Darstellung: Investitionen in Humankapital



Humankapital und Altersverdienstprofil



HK : Humankapitalbestand
 AHK : Aufwendungen für HK
 w : Lohnsatz
 h : Stunden

Quelle: nach Franz (2006)



Schlussfolgerungen aus der Theorie

- Gegenwartsorientierte Personen (hohe Zeitpräferenzrate) investieren weniger in Humankapital
- Jüngere investieren mehr in Humankapital als Ältere
- Geringere Kosten für Bildung → mehr Investitionen
- Je höher der Lohnunterschied zwischen qualifizierten und unqualifizierten Beschäftigten, desto mehr wird investiert.



Warum gehen nicht mehr auf die Uni?

- Unterschiedliche Fähigkeiten
- Bildung der Kinder hängt von Bildung der Eltern ab:
 - Finanzielle Restriktionen: Humankapital ist nicht beliehbar
 - Unterstützung durch Eltern
 - BAFÖG, Stipendium
 - Informationsprobleme:
 - Bei Selektion nach der 4. Klasse: Schlechte Einschätzung der Fähigkeiten
 - Einfluss von Bezugsgruppen, Nachbarschaftseffekte



Arten der beruflichen Bildung

- Berufsausbildung, Weiterbildung
- Allgemeines Humankapital
 - Fertigkeiten und Kenntnisse, die in eigener Firma und allen anderen Firmen gleichen Nutzen bringen
 - Beispiel: PC-Schulung
 - Ertrag vor allem bei Arbeitnehmer
- Betriebsspezifisches Humankapital
 - Fertigkeiten und Kenntnisse, die nur bei eigener Firma von Nutzen sind
 - Beispiel: Bedienung spezieller Maschine
 - Ertrag vor allem bei Arbeitgeber



Investitionen in berufliche Bildung

- Kosten
 - Direkte Kosten
 - Opportunitätskosten für Arbeiter und Betrieb
- Erträge
 - Höhere Produktivität
 - höherer Lohn für Arbeiter oder
 - höherer Ertrag für Betrieb

Frage: Wer zahlt berufliche Weiterbildung?

Grundsatz: Wer den Nutzen hat, sollte die Kosten tragen!



Wer zahlt betriebsspezifische Weiterbildung?

- Arbeitgeber?
- Grundsatz:
 - Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital nur dann, wenn lange Betriebszugehörigkeitsdauer zu erwarten ist
- Problem:
 - Beschäftigter übernimmt Kosten und Unternehmer verspricht höheren Lohn → Unternehmer kann nach erfolgter Investition Lohnzugeständnisse fordern
 - Unternehmer übernimmt Kosten → Beschäftigter kann nach erfolgter Investition Lohnzugeständnisse fordern
- Realität:
 - Kosten werden häufig geteilt → Senioritätsentlohnung oder Rückzahlungsklausel

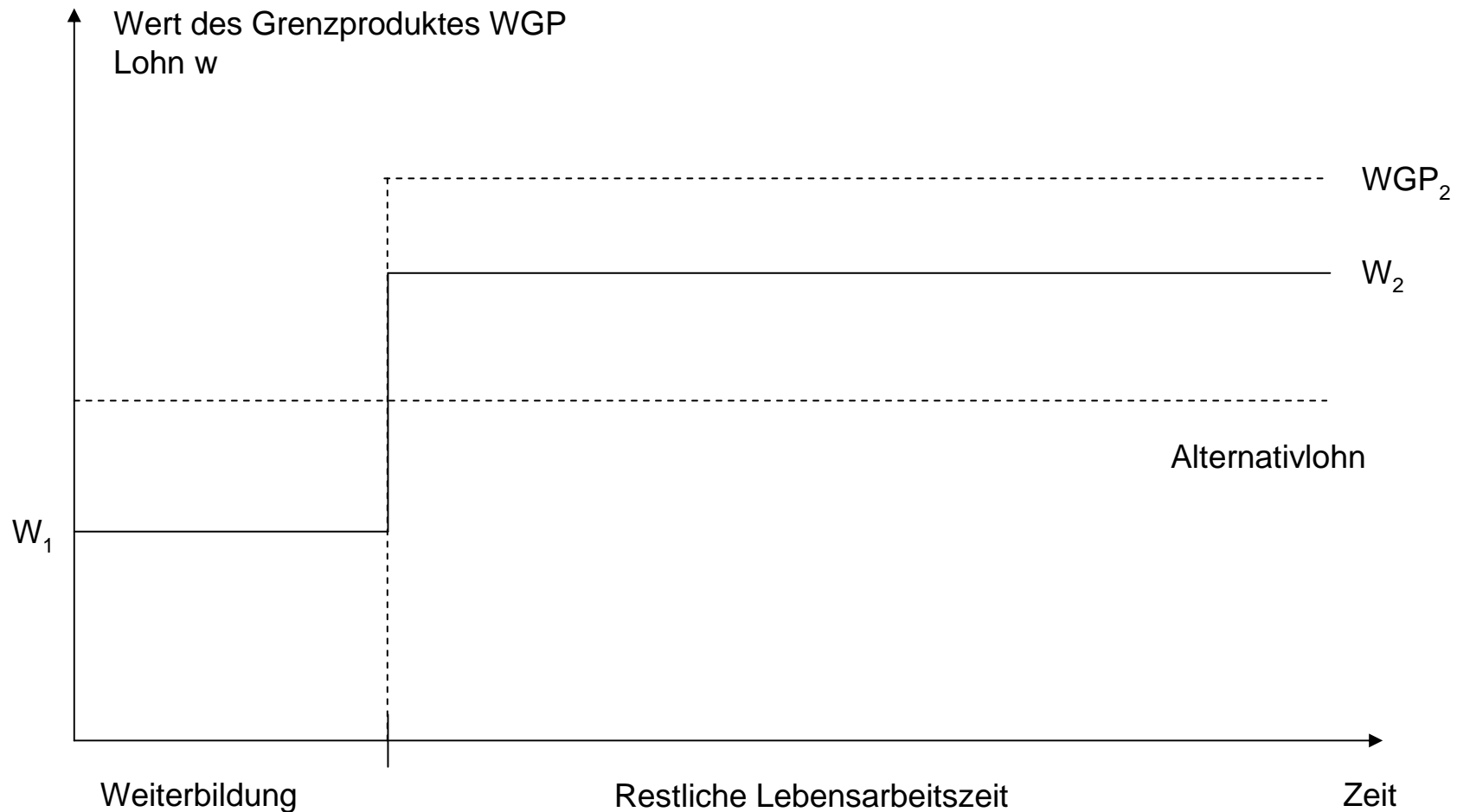


Senioritätsentlohnung

- Betriebsspezifische Weiterbildung → Vermeidung von Fluktuation durch Senioritätsentlohnung
- Entkopplung von Wert des Grenzprodukt und Lohn
 - Alternativlohn: Wert des Grenzprodukt bei anderer Firma
 - Während Weiterbildung Bezahlung unterhalb des Alternativlohnes
 - Im Anschluss an die Weiterbildung Bezahlung zwischen Wertes des Grenzprodukts bei eigener und Alternativlohn



Löhne und Weiterbildung



Ausbildungsmarkt

- Ausbildungsplätze → Allgemeine und betriebsspezifische Bildung
- Kosten: Vergütung für Auszubildende
- Ertrag: Produktive Tätigkeit während Ausbildung + spätere Nutzung des Humankapitals
- Alternative: nicht selber ausbilden, sondern Abwerben von anderen Firmen
- Trittbrettfahrer → zu niedrige Ausbildung?
Rechtfertigt das Staatseingriffe?



Warum bilden Betriebe aus?

- Reputation des Unternehmens
- Instrument der Personalrekrutierung (lange Probezeit)
- Erträge während der Ausbildung



Einkommensfunktion und Bildungsrenditen

Einkommensfunktion vom Mincer-Typ

$$\ln W = a + b \cdot S + c \cdot \text{exp} + d \cdot \text{exp}^2 + \text{Kontrollvariablen}$$

S = Schul- und Berufsausbildung in Jahren oder
0/1-Variablen für Ausbildungskategorien

exp = Berufserfahrung

Kontrollvariablen z.B. Geschlecht, Branche, Betriebsgröße



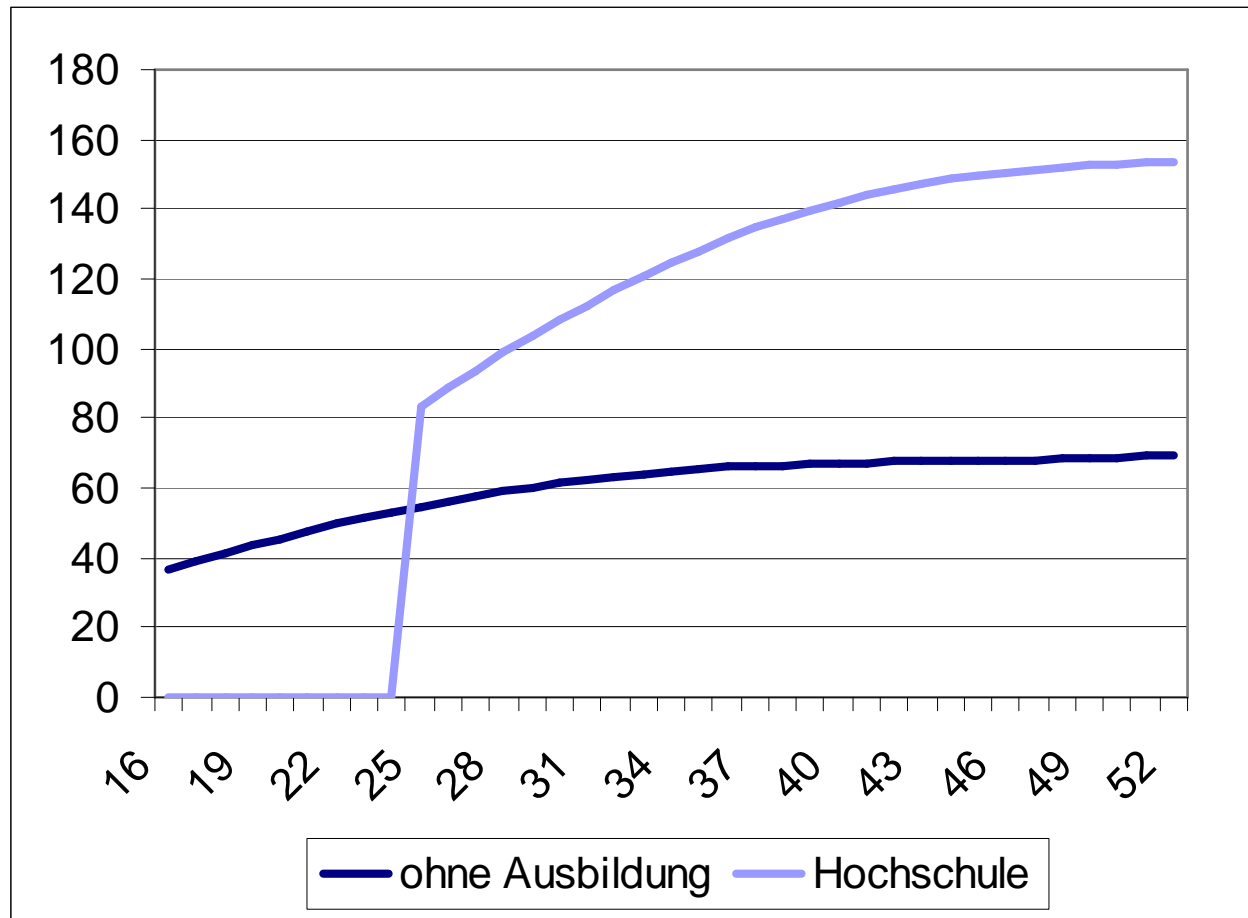
Bildungsrenditen

Empirisches Beispiel
Bellmann, Gartner (2003)
Abhängige Variable:
log(Bruttotageslohn)

	2000
Berufsausbildung	0,2371
Abitur	0,3464
Abi.+ Berausb.	0,5005
Fachhschule	0,7147
Hochschule	0,8211
exp	0,0611
exp ² /100	-0,2094
exp ³ /1000	0,0246
Konstante	3,6061
Beobachtungen	158.809
Pseudo R ²	0,2699



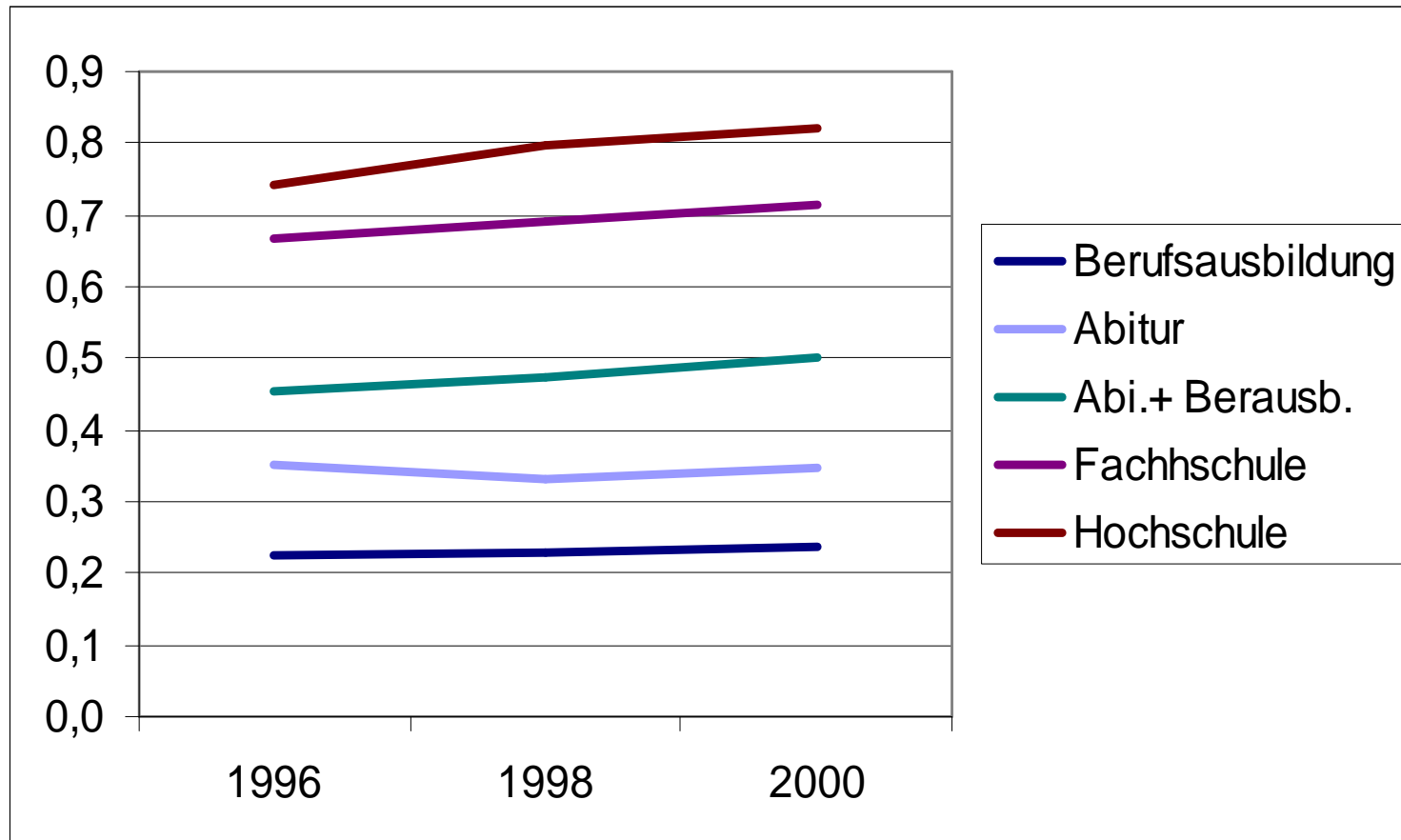
Lohnprofile bei unterschiedlicher Qualifikation



Quelle: Bellmann/Gartner (2003)



Entwicklung der Renditen für Humankapital



Quelle: Bellmann/Gartner (2003)



Einkommensfunktion nach Mincer

Probleme:

- 2/3 bis 4/5 der Variation von Löhnen werden nicht durch Qualifikation und Berufserfahrung erklärt
- Einfluss von Betriebsgröße, Branche, Beruf, Geschlecht, ...
- unbeobachtbare Größen
- Korrelation der Qualifikation mit unbeobachtbaren Größen (Talent, Motivation)



Humankapitaltheorie versus Signaltheorie

- Sinnvoller Einsatz gesellschaftlicher Ressourcen?
- Humankapitaltheorie:
 - (Weiter-)Bildung erhöht die Produktivität
- Signaltheorie (Michael Spence 1973):
 - Bildungssystem sibt Personen nach ihren Fähigkeiten
 - Bildungstitel signalisiert hohe Produktivität
- Empirisch schwer zu trennen



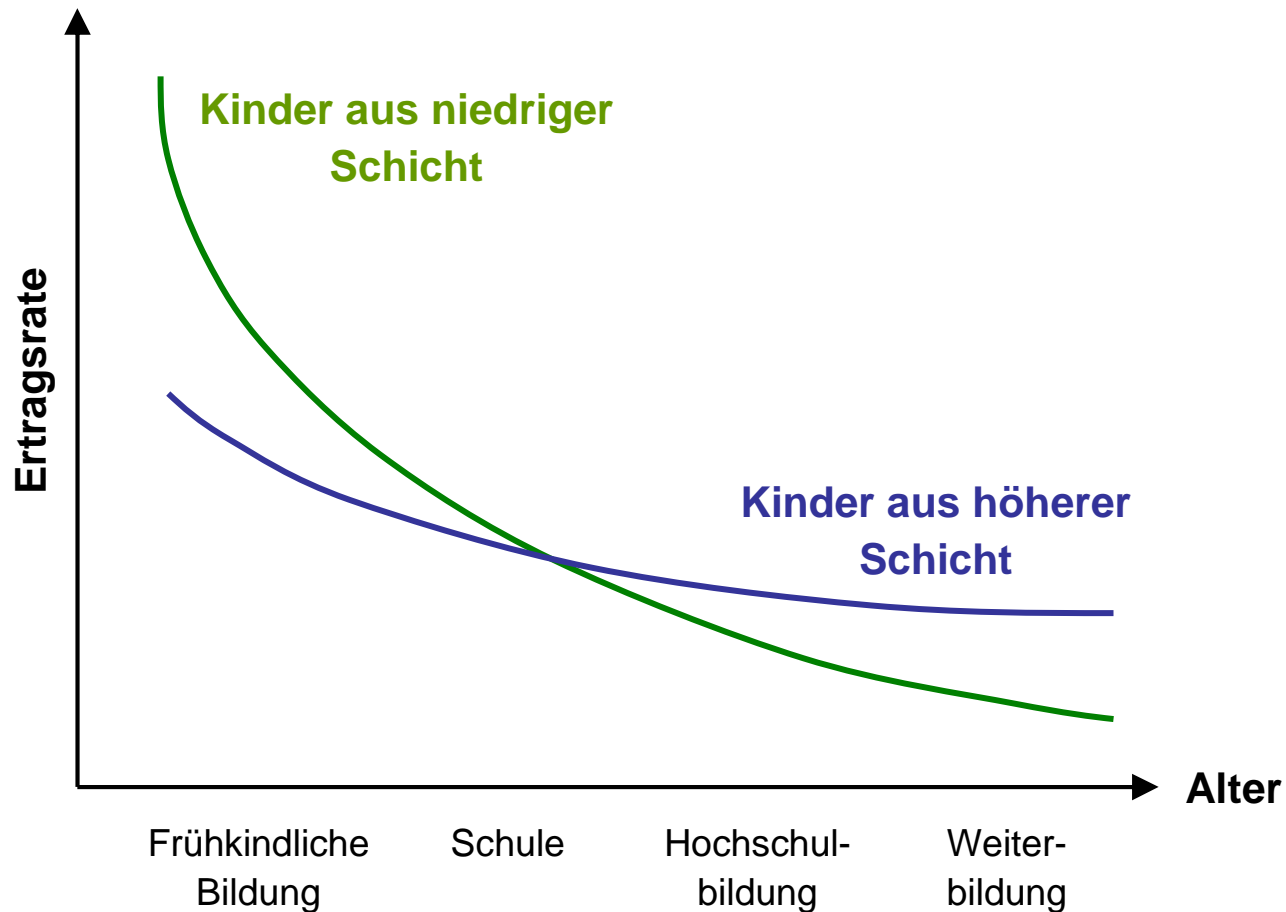
Gesellschaftlicher Nutzen der Bildung

Humankapital hat externe Effekte:

- Bessere Ausbildung der Mutter erhöht Gesundheit der Kinder
- Geringere Kriminalität
- Übernahme und Entwicklung neuer Techniken wird einfacher
- Privater Ertrag der Bildung umso höher, je besser andere ausgebildet sind



Ertrag eines zusätzlich ausgegebenen Euro



Quelle: Wößmann (2006)

