

Werner Sesselmeier
Gregor Blauermel

Arbeitsmarkt- theorien

Ein Überblick

Mit 13 Abbildungen

Physica-Verlag Heidelberg

INHALTSVERZEICHNIS

<u>1.</u>	Einleitung	1
<u>2.</u>	Formen der Arbeitslosigkeit	5
<u>3.</u>	Der Konflikt zwischen Neoklassik und Keynesianismus : Freiwillige vs. unfreiwillige Arbeitslosigkeit	11
<u>4.</u>	Das neoklassische Standardmodell	17
4.1	Der harte Kern der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie	17
<u>4.2</u>	Zentrale arbeitsmarktrelevante Theoreme der Neoklassik	19
4.2.1	Das Grenznutzentheorem zur Bestimmung des Arbeitsangebots	21
4.2.2	Das Grenzproduktivitätstheorem zur Bestimmung der Arbeitsnachfrage	23
4.2.3	Die Allokationsfunktion des Lohnsatzes	24
4.2.4	Freiwillige Arbeitslosigkeit	24
<u>4.3</u>	Zur Kritik des neoklassischen Basismodells	26
4.3.1	Zur Kritik der Arbeitsangebotsfunktion	26
	4.3.1.1 "Primary and secondary workers"	28
	4.3.1.2 "Additional workers"	29
	4.3.1.3 "Discouraged workers"	29
4.3.2	Zur Kritik der Arbeitsnachfragefunktion	30
4.3.3	Zur Kritik der Allokationsfunktion des Lohnes	31
4.3.4	Zur Kritik der freiwilligen Arbeitslosigkeit	32
4.4	Literatur	33

[illegible]

5.	Erweiterungen des neoklassischen Basismodells	37
5.1	Problemstellung	37
5.2	Suchtheorie	41
5.2.1	Grundannahmen	41
5.2.1.1	Der dynamische Arbeitsmarkt	41
5.2.1.2	Das suchtheoretische Modell	42
5.2.2	Mikroökonomische Verhaltensweisen	45
5.2.2.1	Moral Hazard	45
5.2.2.2	Verminderte Suchaktivitäten durch Arbeitslosenversicherung	46
5.2.3	Neuere Entwicklungen der Suchtheorie	48
5.2.4	Kritik	49
5.2.5	Literatur	53
5.3	Humankapitaltheorie	57
5.3.1	Darstellung	57
Exkurs:	Ökonomische Erklärungen der Diskriminierung	61
5.3.2	Kritik	66
5.3.3	Literatur	70
5.4	Principal-Agent-Ansätze	72
5.4.1	Kritische Darstellung	72
Exkurs:	Zum generellen Verhältnis von Arbeitnehmer und Unternehmer hinsichtlich individueller Arbeitsverhältnisse und der Funktionsweise des Arbeitsmarktes	76
5.4.2	Literatur	82
5.5	Kontrakttheorie	86
5.5.1	Darstellung	86
5.5.2	Kritik	91
5.5.3	Literatur	93

5.6	Effizienzlohnmodelle	97
5.6.1	Grundgedanken der Modelle	97
5.6.2	Der "Gift-Exchange"-Ansatz	99
5.6.2.1	Darstellung	99
5.6.2.2	Kritik	102
5.6.3	Der "Adverse-Selection"-Ansatz	103
5.6.3.1	Darstellung	103
5.6.3.2	Kritik	105
5.6.4	Der "Labor-Turnover"-Ansatz	106
5.6.4.1	Darstellung	106
5.6.4.2	Kritik	108
5.6.5	Der "Shirking"-Ansatz	108
5.6.5.1	Darstellung	108
5.6.5.2	Kritik	111
5.6.6	Weitere Instrumente zur Steigerung der Arbeitsleistung	112
5.6.6.1	Die Senioritätsentlohnung	113
5.6.6.2	Tournamententlohnung	114
5.6.6.3	Die Leistung von Eintrittsgebühren	114
5.6.7	Empirische Evidenz und theoretische Weiterentwicklung	115
5.6.8	Literatur → zusammen.	119
5.7	Insider-Outsider-Ansätze	123
5.7.1	Darstellung	123
5.7.2	Kritik	126
5.7.3	Literatur	127
Exkurs:	Zur ökonomischen Theorie der Gewerkschaft	129
5.8	Kritische Zusammenfassung	136
5.8.1	Abweichungen vom Grundmodell	136
5.8.2	Kritik der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie	137
5.8.3	Empirische Evidenz	140
5.8.4	Tabellarische Übersicht	143
5.8.5	Literatur	146

6.	Segmentationstheorien	149
6.1	Allgemeine Einführung	149
6.2	Konzepte der Arbeitsmarktsegmentation	152
6.2.1	Primäre und sekundäre Arbeitsmärkte	154
6.2.1.1	Der institutionalistische Ansatz	155
6.2.1.2	Der radikalökonomische Ansatz	166
6.2.1.3	Der polarisationstheoretische Ansatz	172
6.2.1.4	Der alternativrollentheoretische Ansatz	174
6.2.2	Interne und externe Arbeitsmärkte	178
6.2.2.1	Der institutionalistische Ansatz	178
6.2.2.2	Das Warteschlangenmodell	183
6.2.2.3	Der vertragstheoretische Ansatz	187
6.2.2.4	Der betriebszentrierte Segmentationsansatz	191
6.2.2.5	Der synthetische Ansatz	197
6.3	Fazit	200
6.4	Tabellarische Übersicht	202
6.5	Literatur	203
7.	Möglichkeiten der Weiterentwicklung	209