

Dietz, Der Arbeitsmarkt in institutionentheoretischer Perspektive

Inhalt

Abbildungen.....	XV
Tabellen	XVI
1. Einstieg und Problemstellung.....	1
1.1. Empirischer Befund.....	3
1.2. Der Arbeitsmarkt als Teil eines komplexen und dynamischen Gesamtsystems	7
1.3. Theoretische Abgrenzung.....	9
1.4. Eingrenzung der Problemstellung	19
1.5. Weitere Vorgehensweise	20
2. Ein institutionenökonomischer Ansatz.....	24
2.1. Aspekte der Unsicherheit	24
2.2. Menschenbild – Theorie und (experimentelle) Realität	27
2.2.1. Ergebnisse der experimentellen Ökonomik	28
2.2.1.1. Altruismus (Unbedingte Kooperation).....	30
2.2.1.2. Reziprozität (Bedingte Kooperation)	31
2.2.1.3. Strategische Reziprozität und Geschenkaustausch	33
2.2.1.4. Kollektivgutexperimente.....	35
2.2.1.5. Sanktionsbereitschaft durch Dritte	38
2.2.1.6. Theoretische Erklärungen	39
2.2.1.7. Implikationen und Schlußfolgerungen.....	40
2.2.2. Extrinsische und intrinsische Motivation.....	41
2.2.3. Fazit.....	43
2.3. Institutionen: Einordnung und Wirkungen	44
2.3.1. Formale und informelle Institutionen.....	46
2.3.1.1. Formale Institutionen	47
2.3.1.2. Privat-organisierte Sanktionierung	47
2.3.1.3. Gesellschaftlich sanktionierte informelle Institutionen	47
2.3.1.4. Internalisierte Normen	49
2.3.1.5. Sozialkapital.....	50
2.3.1.6. Fazit: Institutionen und ökonomische Entscheidungen	51
2.3.2. Vertikale Einordnung von Institutionen.....	52
2.3.3. Effizienz- vs. Verteilungswirkungen von Institutionen	55
2.3.3.1. Reine Koordinationsspiele (Konventionen).....	56
2.3.3.2. Von der Koordination zur ‚Lösung‘ von Verteilungskonflikten.....	57

2.3.3.3. Gesellschaftliche Dilemmata.....	58
2.3.3.4. Gesellschaftliche Lernprozesse	59
2.3.3.5. Institutionen und Rent-Seeking	59
2.3.3.6. Fazit	60
2.3.4. Das Zusammenwirken von Institutionen	61
2.3.4.1. Komplementarität	61
2.3.4.2. Substituierbarkeit.....	63
2.3.4.3. Gegenläufigkeit	63
2.3.4.4. Fazit	64
2.3.5. Institutionelles Beharrungsvermögen und institutioneller Wandel	64
2.3.5.1. Exit und Voice als Antworten auf institutionelle Beschränkungen	66
2.3.5.2. Die Rolle institutionellen Wettbewerbs.....	67
2.4. Fazit.....	68
3. Die besondere Bedeutung des Gutes Arbeit	70
3.1. Die Eigenschaften des Gutes Arbeit und der Arbeitsmarkt	70
3.1.1. Arbeit als Einkommensquelle.....	71
3.1.2. Arbeit als Statusquelle	71
3.1.3. Der Konsumgutaspekt der Arbeit	72
3.1.4. Wertewandel und Arbeit.....	72
3.1.5. Fazit	73
3.2. Markt und Preis: Ökonomische Theorie vs. Alltagsbild.....	75
3.2.1. Die Akzeptanz des Preises als Koordinationsmechanismus.....	76
3.2.2. Schlußfolgerungen für die Arbeitsmarktanalyse	79
4. Der Markt für Arbeit	80
4.1. Einordnung des Arbeitsmarktes in die Markttypen nach <i>Kerr</i>	80
4.2. Markt und Macht auf dem Arbeitsmarkt	82
4.2.1. Arbeit zur Zeit der Industrialisierung	83
4.2.2. Strukturwandel und Prosperität	85
4.2.3. Strukturwandel und Arbeitslosigkeit im Übergang zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft	87
4.2.4. Beurteilung des Wandels der Arbeitswelt	88
4.3. Eigenschaften des Gutes Arbeit und das Koordinationsproblem	89
4.4. Schlußfolgerungen	91
5. Die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.....	94
5.1. Das Arbeitsverhältnis als Prinzipal-Agenten-Beziehung.....	96
5.1.1. Die Theorie impliziter Verträge.....	98

5.1.2.	Die Prinzipal-Agenten-Beziehung bei selbstdurchsetzenden Arbeitsverträgen	99
5.1.3.	Die Prinzipal-Agenten-Beziehung bei unvollständigen Arbeitsverträgen	99
5.2.	Die Arbeitsbeziehung als relationaler Vertrag	101
5.2.1.	Regelmechanismen und ihre Wirkung	106
5.2.1.1.	Kontrolle und Vertrauen	106
5.2.1.2.	Unternehmenskultur	107
5.2.1.3.	Identifikation mit dem Unternehmen	108
5.2.1.4.	Fazit	109
5.2.2.	Extrinsische und intrinsische Arbeitsmotivation	110
5.2.2.1.	Verdrängungseffekt	111
5.2.2.2.	Fazit	112
5.2.3.	Duale Arbeitsmarkttheorie	113
5.2.4.	Fazit	114
5.3.	Heterogenität der Arbeit und Fluktuationskosten	117
5.3.1.	Fluktuationskosten in der Insider-Outsider-Theorie	118
5.3.1.1.	Produktionsbezogene Fluktuationskosten	119
5.3.1.2.	Rentenbezogene Fluktuationskosten	121
5.3.1.3.	Stützung der rentenbezogenen Strategien durch gesellschaftliche Normen	122
5.3.2.	Fluktuationskosten in der Effizienzlohntheorie	124
5.3.3.	Fluktuationskosten, Ungewissheit und Arbeitsmarktdynamik	124
5.3.4.	Fluktuationskosten und Lohndifferentiale	125
5.3.5.	Fluktuationskosten und wirtschaftliche Schwankungen	127
5.3.6.	Allgemeine Einordnung und Kritik	128
5.4.	Die Motivationsfunktion des Lohnsatzes im Rahmen der ELT	129
5.4.1.	Vermeidung von Bummelei (Shirking)	131
5.4.1.1.	Senioritätslöhne	135
5.4.1.2.	Teamproduktion	137
5.4.1.3.	Leistungslöhne	138
5.4.1.4.	Alternative Anreizmechanismen zur Verhinderung von Bummelei	140
5.4.1.5.	Fazit	142
5.4.2.	Lohngerechtigkeit, Arbeitsbeziehungen und Arbeitslosigkeit	142
5.4.2.1.	Das effizienzlohntheoretische Grundmodell bei positiver Lohn-Leistungs-Beziehung	144
5.4.2.2.	Der Gleichgewichtslohn als Referenzpunkt – experimentelle Evidenz	148
(1)	Unvollständige Verträge – Anreize zum Geschenkaustausch	150

(2) Kontrollmechanismen in unvollständigen Arbeitsverträgen.....	153
(3) Explizite Anreizmechanismen in unvollständigen Arbeitsverträgen.....	154
(4) Die Einführung einer dritten Stufe – beidseitige Reziprozität	155
(5) Motivation und Arbeitsmarktlage – Wirkungen auf die Lohnhöhe.....	156
(6) Wiederholte Interaktionen.....	158
(a) Reputation.....	158
(b) Kommunikation und persönliche Beziehungen....	159
(7) Die Vorteilhaftigkeit unvollständiger Verträge	160
(8) Fazit.....	162
5.4.2.3. Die Fair-wage-effort-Hypothese	163
(1) Der Lohnvergleich mit anderen Arbeitnehmern	164
(a) Equity-Theorie.....	165
(b) Die gerechte Lohnstruktur, Lohndifferentiale und Arbeitslosigkeit.....	168
(2) Der Unternehmensgewinn als Referenzpunkt.....	169
(3) Fazit.....	171
5.4.3. Zum Erklärungsgehalt der Effizienzlohntheorie	172
5.5. Lohnrigiditäten als Folge von Gerechtigkeitsüberlegungen	173
5.6. Effizienzlohnansätze und Insider-Outsider-Theorie	179
5.7. Arbeitslosigkeit als Konsequenz moderner Arbeitsbeziehungen	179
6. Organisationen und Institutionen auf dem Arbeitsmarkt: die Rahmenbedingungen.....	182
6.1. Gewerkschaften: Funktionen und Ziele	184
6.1.1. Fragen der Lohngerechtigkeit.....	185
6.1.2. Das gewerkschaftliche Monopolmodell	187
6.2. Insider-Outsider-Theorie auf kollektiver Ebene	190
6.2.1. Kollektivverhandlungsansatz, Lohnbildung und Arbeitslosigkeit	190
6.2.2. Rent-Seeking und Arbeitsmarktinstitutionen	193
6.2.3. Beurteilung	194
6.3. Tarifsystem	196
6.3.1. Arbeitgeberverbände.....	198
6.3.2. Die Durchdringung des Arbeitsmarktes durch die Tarifvertragsparteien.....	199
6.3.3. Das Right-to-Manage-Modell.....	199
6.3.4. Beurteilung	201
6.4. Fazit.....	204

7. Wechselwirkungen zwischen zentraler und dezentraler Ebene.....	205
7.1. Zentrale vs. dezentrale Lohnverhandlungen.....	206
7.1.1. Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen und Arbeitsmarktergebnis	206
7.1.2. Lohnverhandlungen bei heterogenen Unternehmen	210
7.1.3. Tarifentlohnung und Effektiventlohnung.....	212
7.1.4. Motivationseffekte und zentrale Lohnverhandlungen.....	213
7.1.4.1. Mindestlöhne als Referenzpunkte.....	213
7.1.4.2. Ein zweistufiges Modell unter Berücksichtigung der positiven Lohn-Leistungs-Beziehung	216
7.1.5. Schlußfolgerungen	220
7.2. Mitbestimmung.....	222
7.3. Der Bestandsschutz von Arbeitsplätzen	226
7.3.1. Allgemeine Effekte der Arbeitsplatzsicherheit	227
7.3.2. Ökonomische Wirkungen des Kündigungsschutzes	228
7.3.3. Privater Kündigungsschutz?.....	230
7.3.4. Fazit.....	231
7.4. Lohnersatzleistungen.....	233
7.4.1. Die Eigendynamik von Sozialleistungen	234
7.4.2. Fazit und wirtschaftspolitische Implikationen	236
7.5. Institutionelle Arbeitskosten und Unternehmensverhalten	238
7.6. Fazit	240
8. Aktiver Wettbewerb durch Arbeitslose?	242
8.1. Gruppenproblematik.....	242
8.2. Individuelle Lohnkonkurrenz	245
8.2.1. Stigmatisierung, Selbstwertgefühl und Arbeitslosigkeit	246
8.2.2. Humankapitalentwertung	248
8.2.3. Aus der Rahmenordnung entstehende Restriktionen	249
8.2.4. Aus der Arbeitsbeziehung entstehende Restriktionen.....	250
8.2.5. Gesellschaftliche Normen gegen Lohnunterbietung	252
8.3. Fazit	255
9. Schlußbetrachtung und wirtschaftspolitische Implikationen.....	257
9.1. Resümee	257
9.2. Wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen.....	263
9.2.1. Stärkung der dezentralen Ordnung.....	264
9.2.2. Konkrete Ansatzpunkte zur Reform des Arbeitsmarktes	268
9.2.2.1. Die relative Schwächung der Insider-Macht.....	268
9.2.2.2. Bestandsschutz und Arbeitsmarktdynamik	269
9.2.2.3. Gewinnbeteiligungssysteme.....	270

9.2.2.4. Zweigliedrige Systeme	272
9.2.2.5. Lohnersatzleistungen.....	273
9.2.2.6. Die Wiedereingliederung von (Langzeit-) Arbeitslosen: Lohnsubventionen und aktive Arbeitsmarktpolitik	274
9.3. Die Aussichten für institutionellen Wandel	276
9.3.1. Polit-ökonomische Analyse der Arbeitslosigkeit	276
9.3.2. Komplementaritäten	280
9.3.3. Direkte Demokratie	281
9.4. Fazit.....	283
Literatur	287