

Betriebliche Lohnbildung und Marktlöhne

DFG Schwerpunktprogramm “Flexibilisierungspotentiale bei heterogenen Arbeitsmärkten”

Thomas Bauer (Universität Bochum, RWI-Essen und CEPR)

Stefan Bender (IAB)

und

T. von Wachter (Columbia University, IZA)

Oktober 2006

1. Motivation

Volkswirtschaftliches Standardmodell:

Lohn wird durch Nachfrage und Angebot nach Arbeit determiniert und ist für Unternehmen wie Arbeitsanbieter exogen gegeben.

Alternative Modelle zur betrieblichen Lohnpolitik:

Langfristige (zumeist implizite) Lohnverträge zur Lösung betriebsinterner Anreizprobleme

- Langfristige Abweichung von Arbeitsproduktivität und Löhnen.
- Effekte auf Anpassungsfähigkeit von Unternehmen auf Produktivitäts- und Nachfrageschwankungen.
- Effekte auf die Karriere der betroffenen Arbeitnehmer.

1. Motivation

Empirische Evidenz:

Empirische Evidenz ist in vielen Fällen mit dem Standardmodell nicht vereinbar.

- Persistente Lohneffekte von Schocks, firmeninterne Kohorteneffekte (Jacobson et al. 2003; Oreopoulos et al. 2006; Oyer 2006, Baker 1997)
- Mangelnde zyklische Lohnflexibilität (Bils 1985; Devereux 2003)

1. Motivation

Erklärungsansätze:

1. **Implizite Verträge** (Beaudry und DiNardo 1991)
2. **Neoklassisches Humankapitalmodell:** Arbeitnehmer, die in Zeiten wirtschaftlicher Expansion eingestellt werden, erhalten bessere Möglichkeiten der Weiterbildung (Gibbons und Waldman 2004).
3. **Modelle zyklischer Beförderung:** Unternehmen reagieren auf zyklische Schwankung mit Veränderungen der Einstellungs- und Beförderungsstandards (Okun 1973).

Alle Ansätze ignorieren die Rolle von Arbeitsmobilität (Fragen der Rolle innerbetrieblicher Ungleichheit für Arbeitsmobilität).

1. Motivation

Erste deskriptive Analyse mit einer kleinen Stichprobe von großen Betrieben aus der Beschäftigten-Leistungshistorik 1975-2001.

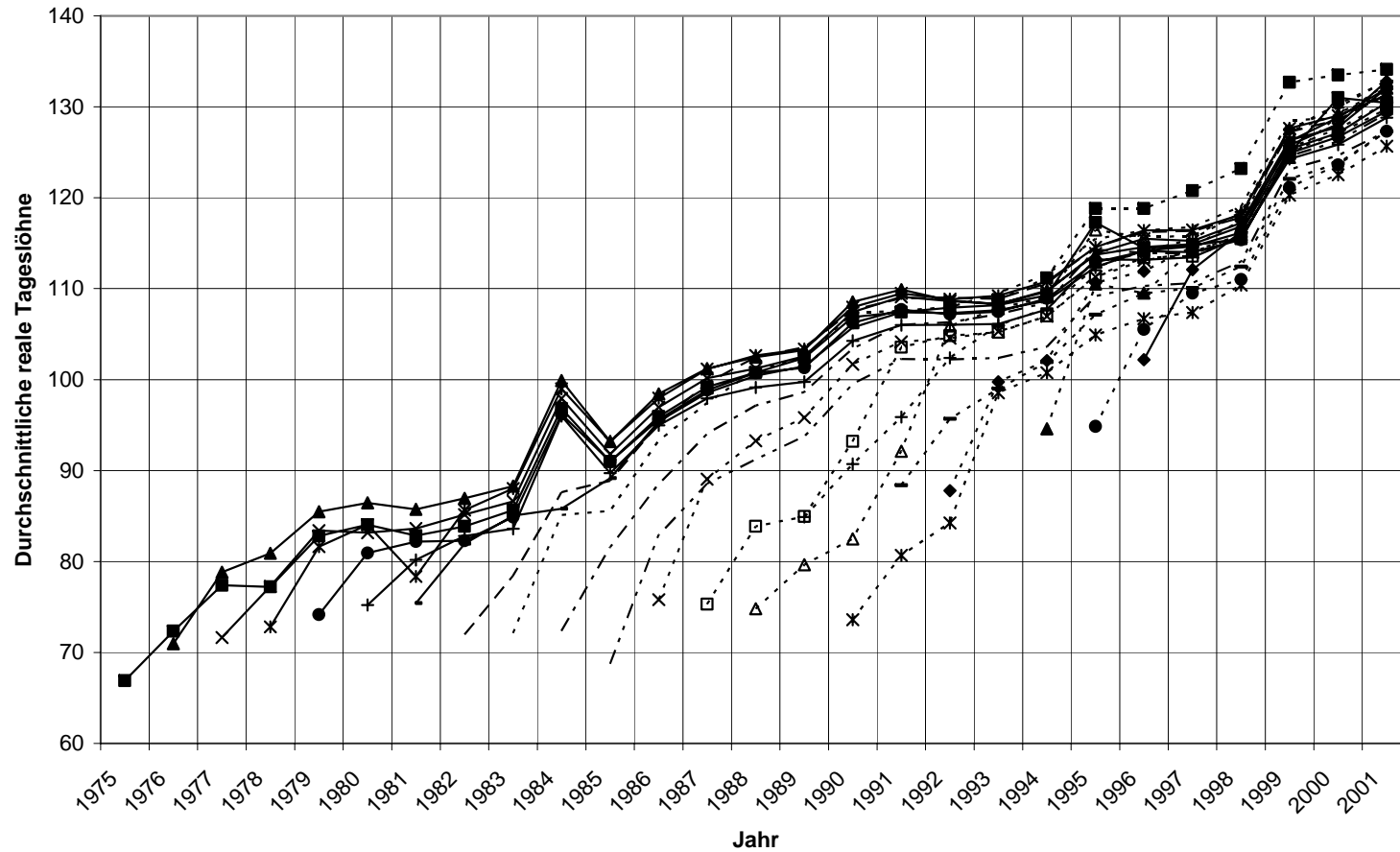
Ergebnisse:

Kohorteneffekte liefern einen statistisch signifikanten Beitrag zur Erklärung der Löhne in den betrachteten Betrieben. Effekte sind persistent (jedoch nicht so persistent wie vergleichbare Ergebnisse in den USA; Baker, Gibbs Holmstrom 1994).

Konkave Betriebszugehörigkeits-Lohn-Profile mit dämpfenden Effekt auf die Löhne von Kohorten mit einem relativ hohen Einstellungslohn.

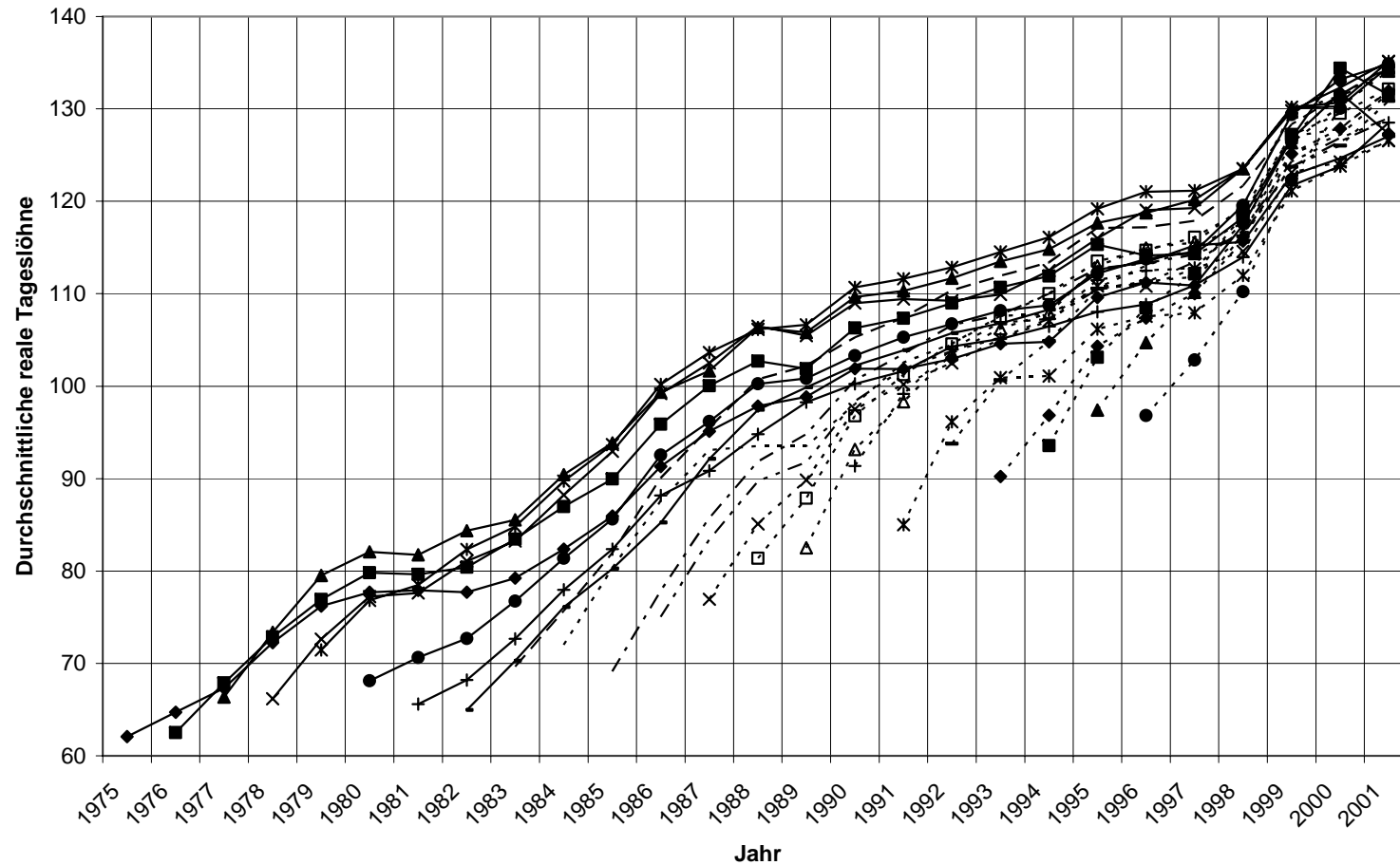
1. Motivation

Abbildung 1: Durchschnittliche reale Tageslöhne nach Eintrittskohorten in Firma A



1. Motivation

Abbildung 2: Durchschnittliche reale Tageslöhne nach Eintrittskohorten in Firma B



2. Ziele des Forschungsprojekts

1. Es soll empirisch analysiert werden, inwieweit die gegenwärtige und vergangene Arbeitsmarktlage mit der auf betrieblicher Ebene zu beobachteten langfristigen Lohndynamik zusammenhängt.
2. Es sollen verschiedene Theorien zur betrieblichen Lohnpolitik empirisch getestet werden.
3. Es soll untersucht werden, inwiefern das Mobilitätsverhalten von Arbeitnehmern dazu beiträgt, Marktlöhne mit betrieblichen Löhnen in Einklang zu bringen.

3. Arbeitsprogramm

Arbeitspaket 1:

Analyse der Rolle externer Marktlöhne für die Entwicklung der Löhne innerhalb von Betrieben für unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern.

Insbesondere: Hat die Arbeitsmarktsituation zum Zeitpunkt der Einstellung einen Einfluss auf den Lohn und handelt es sich dabei um einen persistenten Effekt?

3. Arbeitsprogramm

Arbeitspaket 2:

Test verschiedener Theorien der betrieblichen Lohnbildung:

- a) Analyse, ob eher Modelle der zyklischen Anpassungen impliziter Lohnkontrakte, der zyklischen Anpassung der Beförderungspolitik oder Unterschiede in der betriebsinternen Humankapitalentwicklung mit den empirischen Ergebnissen vereinbar sind. (Durch Vergleich von Arbeitnehmer mit unterschiedlichem Mobilitätsverhalten)
- b) Employer-Learning-Hypothese
- c) Sind rigide Reallöhne zu beobachten? (Wäre mit der Hypothese impliziter Kontrakte vereinbar, dass die mit Risiken behafteten Humankapitalinvestitionen von Arbeitnehmern über Lohnrigiditäten teilweise versichert werden.)

3. Arbeitsprogramm

Arbeitspaket 3:

- a) Analyse der Rolle inner- und außerbetrieblicher Lohndiskrepanzen für Arbeitsmobilität. (Insbesondere auch *Relative Deprivation Approach*)
- b) Analyse der Rolle von Mobilität als Bindeglied zwischen Markt- und Betriebslöhnen.

4. Datensatz und Methode

Datensatz:

Aufbau eines 20 Jahre umfassenden Linked Employer-Employee-Panel Datensatz von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die zu irgendeinem Zeitpunkt in einigen größeren Unternehmen repräsentativer Sektoren des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigt waren.

Informationen zur gesamten Lohn- und Beschäftigungsentwicklung, weitere sozioökonomische Charakteristika, Informationen zu den Unternehmen, und Indikatoren der externen Arbeitsmarktsituation.

Datensatz wird sowohl auf Jahres- als auch auf Quartalsbasis aufbereitet.

4. Datensatz und Methode

Methodischer Ansatz:

Arbeitspaket 1:

- (a): Lohnregressionen mit fixen Effekten für Periode, Zeit und Betrieb, Betriebszugehörigkeitsdauer.
- (b): (a) + Interaktion zw. Kohorteneffekten und Betriebszugehörigkeitsdauer.
- (c): (a) + verschiedene Funktionen regionaler Arbeitslosenquoten für verschiedene Eintrittskohorten.

4. Datensatz und Methode

Methodischer Ansatz:

Arbeitspaket 2:

Lohnregressionen ähnlich zu Arbeitspaket 1 unter besonderer Berücksichtigung von Betriebswechslern.

Bestimmung der Wahrscheinlichkeit von Reallohnkürzungen für verschiedene Eintrittskohorten ähnlich zu Bauer et al. (2004).

Arbeitspaket 3:

Diskrete Modelle der Arbeitsmobilität verschiedener Eintrittskohorten in Abhängigkeit betriebsinterner und –externer Faktoren