

Einkommen und Diskriminierung

Mankiw

Grundzüge der Volkswirtschaftslehre

Kapitel 19

Autor: Stefan Furer

Lernziele

In diesem Kapitel wirst Du:

- untersuchen, wie Löhne für Unterschiede in den Merkmalen von Tätigkeiten entschädigen,
- die Humankapitaltheorie und die Signaling-Theorie kennenlernen und vergleichen,
- erörtern, warum in manchen Berufen einige wenige Superstars enorme Einkommen erzielen,
- überlegen, warum es schwierig ist, die Auswirkungen von Diskriminierungen auf Löhne zu messen,
- sehen, wann Marktkräfte ein natürliches Mittel gegen Diskriminierung bereitstellen können und wann nicht,
- die Debatte über die Forderung «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» betrachten.

Lohndifferenzierung

In Kapitel 18 wurde dargestellt, dass die Löhne durch Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage bestimmt werden. Die Arbeitsnachfrage ihrerseits spiegelt die Grenzproduktivität der Arbeit wider. Im Gleichgewicht entspricht der Lohn einer Arbeitskraft ihrem *Wertgrenzprodukt*.

Arbeiten unterscheiden sich in ihrer Art wesentlich... So kann z.B. eine Arbeit einfach, amüsant und sicher sein, während eine andere Arbeit vielleicht schwierig, langweilig und gefährlich ist... *Je vorteilhafter eine Tätigkeit nach diesen nichtmonetären Merkmalen eingeschätzt wird, um so mehr Leute sind bereit, sie zu einer gegebenen Entlohnung auszuüben.*

Demzufolge ist das Arbeitsangebot für einfache, amüsante und sichere Tätigkeiten grösser als das Arbeitsangebot für schwierige, langweilige und gefährliche Tätigkeiten... Daraus resultiert, dass die Gleichgewichtslöhne für «gute» Tätigkeiten entsprechend tendenziell niedriger als für «schlechte» Tätigkeiten ausfallen... Volkswirte verwenden hier den Begriff «*Lohndifferenzierung*»!

Humankapital

Das Wesen des *Kapitals* besteht darin, dass es einen *Produktionsfaktor* darstellt, der seinerseits produziert worden ist... So spricht man den bei dem Begriff «*Humankapital*» von der Summe aller in der Vergangenheit vorgenommenen Erziehungs- und Ausbildungsinvestitionen...

Unternehmungen - *die Nachfrager nach Arbeit* - sind bereit, mehr für hochqualifizierte Arbeitskräfte zu bezahlen, da diese höhere Grenzprodukte erwirtschaften. Arbeitskräfte - *die Anbieter von Arbeit* - sind nur dann bereit, die Kosten für eine Ausbildung zu tragen, wenn sich diese auszahlt.

Arbeitskräfte mit höherem Humankapital verdienen im Durchschnitt mehr, als diejenigen mit geringerem Humankapital.

Zwei Hypothesen zum steigenden Wert von Qualifikationen

Studien haben gezeigt, dass sich der Einkommensabstand zwischen Arbeitskräften mit hoher Qualifikation und Arbeitskräften mit niedriger Qualifikation im Laufe der letzten zwei Jahrzehnte vergrößert hat... Über die möglichen Ursachen wurden *zwei Hypothesen* aufgestellt. Wichtig: Beide Hypothesen unterstellen, dass die Nachfrage nach qualifizierter Arbeit im Zeitablauf relativ zur Nachfrage nach unqualifizierter Arbeit gestiegen ist...

Erste Hypothese: Der *internationale Handel* hat die Nachfrage nach qualifizierter und unqualifizierter Arbeit verändert.

Bei einer Ausweitung des internationalen Handels kommt es zu einem Anstieg der Binnennachfrage nach qualifizierter Arbeit (Produkte werden exportiert) bzw. zu einem Rückgang der Binnennachfrage nach unqualifizierter Arbeit (Produkte werden importiert).

Zweite Hypothese: Der *technologische Wandel* hat die Nachfrage nach qualifizierter und unqualifizierter Arbeit verändert.

Der zunehmende Grad an hoher Technologie in den Unternehmungen, führt bei diesen zu einem Anstieg der Nachfrage nach entsprechend qualifizierter Arbeit und hat eine Verringerung der Nachfrage nach unqualifizierter Arbeit zur Folge.

Begabung, Anstrengung und Zufall (1)

Wie stark wirken sich *Begabung*, *Anstrengung* und *Zufall* auf die Höhe der Lohnsumme aus ? Diese Frage kann nicht eindeutig beantwortet werden, da diese Faktoren nur schwer gemessen werden können.

Sicherlich spielt z.B. die *Begabung* bei der Ausübung eines Berufes eine wesentliche Rolle und auch die dabei geleistete *Anstrengung* spiegelt sich schlussendlich in der Höhe der Entgelte wider. Letztlich spielt auch der Faktor *Zufall* eine von den Volkswirten anerkannte Rolle, bei der Differenzierung innerhalb den Löhnen, da z.B. eine technologische Entwicklung schwer abgeschätzt werden kann, so dass man durchaus aufs falsche oder eben richtige «Pferd» bei der Wahl seiner Aus- oder Weiterbildung setzen kann.

Begabung, Anstrengung und Zufall (2)

Wenn Arbeitsmarkttheoretiker die Lohnbildung untersuchen, bringen sie den Lohn einer Arbeitskraft in Zusammenhang mit den Variablen die gemessen werden können - Anzahl der Schuljahre, Berufserfahrung, Alter und Merkmale der Tätigkeit. Obwohl sich alle diese Variablen nach der Arbeitsmarkttheorie auf den Lohn einer Arbeitskraft auswirken, können sie *weniger als die Hälfte* der Lohnunterschiede in unserer Wirtschaft erklären. Bei der anderen ungeklärten Hälfte dürften somit solche Variablen wie *Begabung, Anstrengung* und *Zufall* doch eine wesentliche Rolle bei der Betrachtung der Löhne spielen...

Bei der Betrachtung solcher anderen Variablen sind die Arbeitsmarkttheoretiker dann auch auf ein weiteres weit verbreitetes Phänomen gestossen... Sie fanden heraus, dass Leute, die für *überdurchschnittlich attraktiv* erachtet werden, 5% bis 10% mehr als Leute mit *durchschnittlichem* Aussehen verdienen. Leute mit *durchschnittlichem* Aussehen verdienen wiederum 5% bis 10% mehr als Leute, die als *unterdurchschnittlich* attraktiv gelten. Schönheit bezahlt sich somit aus.

Ausbildung als Signal

Nach der *Humankapitaltheorie* erhöht Ausbildung die Produktivität der Arbeitskräfte...

Nach der *Signaling-Theorie* ist Ausbildung ein Signal für natürliche Begabung...

Kritiker der Signaling-Theorie verweisen darauf, dass es für Unternehmungen viel einfachere und kostengünstigere Methoden gäbe, Bewerber nach ihrer Begabung zu sortieren wie z.B. über Eignungstests und das Einführen von Probezeiten...

Da Unternehmungen weiterhin aber lieber auf einen Universitätsabschluss als auf diese kostengünstigeren Alternativen vertrauen, um Arbeitskräfte zu beurteilen, scheint die Universitätsausbildung selbst eine gewisse vorteilhafte Auswirkung auf die Produktivität der Arbeitskräfte zu besitzen...

Die Signalwirkung von Ausbildung hat sich u.a. in Untersuchungen bestätigt, welche aufzeigen, dass Schüler welche sich (z.B. aus gesetzlichen Bestimmungen wie Mindestaustrittsalter aus der Schule) länger an Schulen aufhalten mussten, später signifikant höhere Löhne erzielten, als Schüler welche weniger Zeit in der Schule verbrachten...

Das Superstar-Phänomen

Jeder weiss, dass einige Superstars soviel Geld verdienen, dass eine Relation zu ihrer erbrachten Leistung in Frage gestellt werden muss... Trotzdem entspricht es der Realität, dass einige wenige Superstars so hohe Löhne erwirtschaften...
Warum?

Solche hohen Einkommen können nur auf Märkten erzielt werden, welche *zwei wichtige Merkmale* aufweisen:

- Jeder Kunde im Markt möchte in den Genuss des Gutes kommen, das vom *besten Hersteller* angeboten wird.
(Beispiel: Weltmeister im Boxkampf)
- Das Gut wird mit Hilfe einer Technologie hergestellt, die es dem besten Hersteller ermöglicht, *jeden Kunden kostengünstig* zu versorgen.
(Beispiel: Übertragung des Matches via. Fernseher)

Die ökonomische Aspekte der Diskriminierung

Messung der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Eine andere Quelle von Lohnunterschieden stellt die *Diskriminierung* dar.

Diskriminierung: Eine ungleiche Behandlung von vergleichbaren Individuen, die sich nur im Hinblick auf Rasse, ethnische Gruppe, Geschlecht, Alter oder anderer persönliche Merkmale unterscheiden...

Da die Unterschiede zwischen den Durchschnittslöhnen bestimmter Gruppen teilweise Unterschiede im Hinblick auf die Ausstattung mit Humankapital und die Merkmale der Tätigkeiten widerspiegeln, erlauben sie *keine Aussagen* über das Ausmass der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt.

Die ökonomische Aspekte der Diskriminierung

Diskriminierung durch Arbeitgeber

Wenn manche Arbeitnehmergruppen weniger verdienen, als sie sollten, dann scheint es, dass die Arbeitgeber dafür verantwortlich sind. Allerdings stehen viele Volkswirte dieser einfachen Antwort skeptisch gegenüber. Sie glauben, dass *wettbewerbsfähige Marktwirtschaften* ein natürliches Mittel gegen die Diskriminierung durch Arbeitgeber bereitstellen. Dieses Gegenmittel wird als *Gewinnziel* bezeichnet...

Unternehmungen, welche nur daran interessiert sind ihren Gewinn zu maximieren sind *im Vorteil*, wenn sie mit Unternehmungen *konkurrieren*, die zusätzlich daran interessiert sind zu diskriminieren. Unternehmungen die nicht diskriminieren *ersetzen* folglich tendenziell solche, die diskriminieren, da sie *kostengünstiger produzieren* können, weil sie weniger nachgefragte (diskriminierte) Arbeitskräfte einstellen, welche demzufolge auch weniger verdienen. *Die diskriminierenden Unternehmungen sind dann nicht mehr in der Lage konkurrenzfähig anzubieten*. Insofern stellen *wettbewerbsfähige Märkte* ein natürliches Mittel gegen Diskriminierung durch Arbeitgeber bereit.

Die ökonomische Aspekte der Diskriminierung

Diskriminierung durch Kunden und Staat

Wettbewerbsfähige Märkte verfügen über ein *natürliches Mittel* gegen Diskriminierung durch Arbeitgeber. Der Markteintritt von Unternehmungen, die nur an ihrem Gewinn interessiert sind, lässt diskriminatorische Lohnunterschiede tendenziell verschwinden... Diese Lohnunterschiede können auf wettbewerbsfähigen Märkten lediglich dann fortbestehen, wenn entweder **Kunden bereit sind**, für die Beibehaltung der diskriminatorischen Praktiken **zu bezahlen** oder wenn der **Staat** diese Praktiken **vorschreibt**.

Die Debatte über die Forderung «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit»

«*Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit*» ist eine Forderung einiger Befürworter an den Staat die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften zu erlassen... Es handelt sich dabei um den Grundsatz, nach dem für Tätigkeiten, die für vergleichbar erachtet werden, der gleiche Lohn bezahlt werden soll.

Dieser Forderung stehen die meisten Volkswirte kritisch gegenüber... Sie vertreten den die Ansicht, dass ein *wettbewerbsfähiger Markt* den besten Mechanismus für die Lohnbildung darstellt.

Die Volkswirte weisen ferner darauf hin, dass «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» einen wichtigen *unbeabsichtigten Nebeneffekt* hat:

Eine entsprechende Forderung nach Mindestlöhnen hat Auswirkungen wie bereits im Kapitel 6 betrachtet zur Folge... Die Arbeitsnachfrage der Unternehmungen würde bei einem Mindestlohn für diese Berufe sinken, während das Arbeitsangebot seitens Arbeitskräften entsprechend steigen würde... Die Folge wäre eine *Erhöhung der Arbeitslosigkeit* innerhalb diesen Berufen.