

Christl, Josef

**Article**

## Werden unangenehme Arbeitsbedingungen durch höhere Löhne ausgeglichen?

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

**Provided in Cooperation with:**

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

*Suggested Citation:* Christl, Josef (1986) : Werden unangenehme Arbeitsbedingungen durch höhere Löhne ausgeglichen?, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 12, Iss. 1, pp. 33-42

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332205>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

---

# **Werden unangenehme Arbeitsbedingungen durch höhere Löhne ausgeglichen? – Ein Test der Theorie kompensierender Lohndifferentiale**

**Josef Christl**

---

## **1. Einleitung:**

Es entspricht einer weitverbreiteten Ansicht, daß Leute, die schwere, anstrengende und risikoreiche Arbeit verrichten, auch entsprechend höher für ihre Arbeitsmühle entlohnt werden (oder zumindest werden sollten). Diese simple und einleuchtende Annahme findet ihre ökonomische Entsprechung in der Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale, die Adam Smith in „The Wealth of Nations“ formulierte. Trotz ihrer langen Tradition wurde die klassische Lohnstrukturtheorie in Österreich noch keinem empirischen Test unterzogen. Dies lag vor allem daran, daß lange Zeit kein entsprechendes Datenmaterial zur Verfügung stand. Durch eine Zusammenfassung der Mikrozensen 1981/2 und 1980/3 ließ sich jedoch dieser Mangel beheben.

## **2. Die Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale**

Adam Smith geht davon aus, daß auf einem idealtypischen kompetitiven Arbeitsmarkt das „Prinzip des gleichen Nettovorteils“ zwischen Personen mit unterschiedlichen Berufen gewährleistet sein müßte. Das heißt, daß eventuelle Vor- bzw. Nachteile, die Berufe mit sich bringen, durch eine entsprechend niedrigere bzw. höhere Bezahlung – gemessen am herrschenden, durchschnittlichen Lohnsatz – ausgeglichen werden.

Smith (1776, 88) charakterisiert das „Prinzip des gleichen Nettovorteils“ folgendermaßen:

“The whole of the advantages and disadvantages of the different employments of labour and stock must, in the same neighbourhood, be

either perfectly equal or continually tending to equality. If, in the same neighbourhood, there was any employment evidently either more or less advantageous than the rest, so many people would crowd into it in the one case, and so many would desert it in the other, that its advantages would soon return to the level of other employments. This at least would be the case in a society where things were left to follow their natural course, where there was perfect liberty, and where every man was perfectly free both to choose what occupation he thought proper, and to change it as often as the thought proper."

Die Lohnstrukturtheorie von Smith besteht aus zwei Teilen. Der erste bezieht sich auf das Verhalten des Individuums bei der Berufswahl – diese erfolgt ausschließlich aufgrund eines Nutzenmaximierungskalküls und ist beliebig oft wiederholbar. Der zweite Teil bezieht sich auf die Folgen dieser Verhaltensannahme; als Ergebnis stellt sich das „Prinzip des gleichen Nettovermögens“ zwischen den verschiedenen Berufen ein. Das bedeutet natürlich nicht, daß die Löhne in allen Berufen gleich hoch sein werden, sondern daß Berufe, die sich durch ihre Beschaffenheit, Anforderungen oder Arbeitsbedingungen unterscheiden, auch in der Bezahlung differieren. Die Lohnunterschiede entschädigen für die Qualitätsdifferenziale zwischen den Berufen (Streissler 1969).

Welche Gründe gibt es nun, die eine unterschiedliche Bezahlung notwendig machen können? Die verschiedenen „Dimensionen der Arbeit“ werden hervorgerufen durch:

“First, the agreeableness or disagreeableness of the employments themselves; secondly the easiness and cheapness, or the difficulty and expense of learning them; thirdly, the constancy or inconstancy of employment in them; fourthly, the small or great trust which must be reposed in those who exercise them; and fifthly, the probability or improbability of success in them.” (Smith 1776, 89).

Das Kriterium „unterschiedliche Kosten der Qualifikation“ entspricht der Argumentationslinie der Humankapitaltheorie; sie erachtet bestimmte Eigenschaften des Arbeitsanbieters für lohdeterminierend. Dies gilt auch für die Dimension „Vertrauenswürdigkeit“ in Smiths Theorie. Die verbleibenden drei Kriterien Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsstabilität und Erfolgswahrscheinlichkeit sehen hingegen in unterschiedlichen Nachfragebedingungen wichtige Gründe für Lohndifferenzierungen. Diese Arbeit behandelt vor allem die Beziehung zwischen Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen; zur Humankapitaltheorie liegen für Österreich Ergebnisse vor (Clement 1984, Christl 1984).

Der Trade-off zwischen Löhnen und Arbeitsbedingungen lässt sich mikroökonomisch im Sinne der Theorie hedonischer Preise (Rosen 1974, Thaler/Rosen 1976) näher erläutern. Unternehmungen mit divergierenden Produktionstechnologien können bei einem gegebenen Profitniveau verschiedene mögliche Kombinationen von Lohnkosten und Arbeitsbedingungen realisieren: Entweder höhere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen oder niedrigere Löhne und bessere Arbeitsbe-

dingungen. Im Arbeitsmarktgleichgewicht – also bei einem Profit von 0 – existiert eine Umhüllende der Iso-Gewinn-Kurven aller Unternehmen, die mögliche Kombinationen von Arbeitsbedingungen und Lohnniveau angibt, zwischen denen der Arbeitnehmer wählen kann. Die Präferenzen des Arbeiters bezüglich dieser Arbeitsplatzmerkmale steuern dann die Wahl des entsprechenden Arbeitsverhältnisses.

Der Trade-off zwischen Arbeitsbedingungen und Lohnhöhe bezieht sich auf Arbeitnehmer mit den gleichen produktiven Charakteristika. Betrachtet man die Lohnfunktion des Humankapitalmodells als Standardisierungsmaßstab für unterschiedliche produktive Kapazitäten des Arbeitsanbieters und fügt einen Vektor von Arbeitsbedingungen  $v_i$  ( $i = 1 \dots m$ ) mit dichotomer Ausprägung der Variable  $v_i$  hinzu, so erhalten wir die Lohnfunktion<sup>1</sup>:

$$\ln Y = a_0 + a_1 s + a_2 t + a_3 t^2 + a_4 \ln h + \\ + a_5 \sum_{i=1}^m v_i + u, \text{ wobei}$$

$Y$  = Arbeitsverdienst in Periode t (in öS)  
 $s$  = Schulbildung (in Jahren)  
 $t$  = Berufserfahrung (in Jahren)  
 $h$  = Arbeitszeit in Periode t (in Stunden)  
 $u$  = Störterm mit der Verteilung  $(0, \sigma^2)$

Die Lohnfunktion ist nicht notwendigerweise log-linear. Die Kostenverhältnisse führen wohl eher zu einer linearen oder konkaven Beziehung zwischen Löhnen und Arbeitsbedingungen, oder auch zu unterschiedlichen Funktionalformen für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern (Smith 1979). Im Rahmen dieser Studie wird aber auf diesen Problembereich nicht näher eingegangen und der semi-logarithmische Funktionstyp, wie in den meisten empirischen Studien (z. B. Duncan/Holmlund, 1983) für die Analyse verwendet<sup>2</sup>.

### 3. Das Datenmaterial

Um geeignetes Datenmaterial für die Überprüfung der Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale zu erhalten, mußte eine Zusammenführung des Mikrozensus 1981/2 und des Mikrozensus 1980/3 vorgenommen werden<sup>3</sup>. Im Sonderprogramm des Mikrozensus 1980/3 wurde eine Vielzahl von Fragen zu den Arbeitsbedingungen österreichischer Arbeitnehmer erhoben, allerdings fehlt darin die Verdienstvariable; diese wiederum enthält der Mikrozensus 81/2. Eine Zusammenführung auf Personenebene ist möglich, da von Erhebungstermin zu Erhebungszeitpunkt nur 1/8 der Stichprobe ausgetauscht wird. Die Integration der beiden Mikrozensen von September 1980 und Juni 1981 verringert daher zwar die Stichprobengröße um 3/8, in Anbetracht der großen Fallzahlen stellt dies aber kaum eine Beeinträchtigung dar.

Im Mikrozensus 80/3 wurden an die Arbeitnehmer vor allem Fragen über unangenehme bzw. belastende Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz und über die Belastungen, die sich aus der beruflichen Tätigkeit ergeben, gerichtet. Sie sollten beantworten, ob sie bestimmten Erschwernissen ausgesetzt sind und ob sie das stört<sup>4</sup>. Folgende störende Einflußgrößen wurden in der Regressionsanalyse in der Form einer Dummy-Variable mit der Ausprägung 0 bzw. 1 verwendet:

#### Umwelteinflüsse

- Witterung
- Hitze (in Räumen)
- Kälte (in Räumen)
- Nässe, Feuchtigkeit (in Räumen)
- Staub
- Schmutz, Öl, Fett
- Lärm
- Erschütterungen
- Dampf, Gas, Rauch
- Schadstoffe, giftige Stoffe
- Zugluft
- schlechte Luft
- ständiges, künstliches Licht
- andere ungünstige Beleuchtung

#### berufliche Belastungen

- schweres, unhandliches Werkzeug
- andere schwere körperliche Belastung
- einseitige körperliche Belastung
- Unfall- und Verletzungsgefahr
- Arbeit unter Zeitdruck
- berufliche Verpflichtungen außerhalb der Arbeit
- Eintönigkeit der Arbeit
- dauerndes, konzentriertes Beobachten

Der dem Mikrozensus zugrundeliegende Einkommensbegriff stellt auf das *durchschnittliche monatliche Nettoverdienst* ohne Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld ab. Transfers, wie etwa Wohnungs- bzw. Mietzinsbeihilfen und Kinderbeihilfen, sind darin enthalten. Letztere wurden allerdings für die folgenden Berechnungen eliminiert. Jene Personen, die über ein Einkommen aus Nebenbeschäftigung verfügten, wurden ebenso wie die Lehrlinge nicht berücksichtigt.

Die Schätzung der Lohnfunktion erfordert neben den Angaben zur Lohnhöhe auch Datenmaterial bezüglich der Dauer des Schulbesuchs und der Berufserfahrung.

Während die Jahre des Schulbesuchs relativ leicht aus den Angaben im Mikrozensus zu rekonstruieren sind<sup>5</sup>, bereitet die Feststellung der Beschäftigungsdauer im bisherigen Verlauf des Arbeitslebens größere Schwierigkeiten. Dies gilt vor allem für Frauen, bei denen längere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit auftreten (siehe dazu Christl

1985). Aus diesem Grund wurden in dieser Arbeit nur männliche Arbeitnehmer für die Analyse herangezogen. Bei diesem Personenkreis ist die Annahme gerechtfertigt, daß kaum längere Phasen von Beschäftigungsunterbrechungen auftreten. Die Variable Berufserfahrung lässt sich daher einfach durch

$t = \text{Alter} - \text{Schulbildung} - 6$   
ermitteln.

Übersicht 1 gibt einen Überblick über die Mittelwerte der einzelnen Variablen. Im Durchschnitt erzielte ein männlicher Arbeitnehmer 1981

### Übersicht 1 Mittelwerte der Variablen

	Männer insges.	männl. Arbeiter	männl. Hilfs- arbeiter
Verdienst Y	9.788,144	8.627,232	7.201,179
Schulbildung s	9,742	9,214	8,397
Berufserfahrung t	24,056	23,838	27,794
(Berufserfahrung) <sup>2</sup> t <sup>2</sup>	678,423	676,856	882,611
wöchentliche Arbeitszeit h	40,546	40,396	40,144
Witterung v <sub>1</sub>	0,204	0,262	0,427
Hitze in Räumen v <sub>2</sub>	0,124	0,158	0,130
Kälte in Räumen v <sub>3</sub>	0,084	0,113	0,130
Feuchtigkeit in Räumen v <sub>4</sub>	0,060	0,090	0,153
Staub v <sub>5</sub>	0,203	0,304	0,351
Schmutz, Öl, Fett v <sub>6</sub>	0,148	0,217	0,221
Lärm v <sub>7</sub>	0,279	0,372	0,321
Erschütterungen v <sub>8</sub>	0,082	0,117	0,145
Dämpfe, Gase, Rauch v <sub>9</sub>	0,128	0,175	0,183
Schadstoffe, Gifte v <sub>10</sub>	0,083	0,104	0,092
Zugluft v <sub>11</sub>	0,207	0,286	0,252
schlechte Luft v <sub>12</sub>	0,148	0,184	0,160
ständiges künstl. Licht v <sub>13</sub>	0,086	0,088	0,053
andere ungünstige Beleuchtung v <sub>14</sub>	0,025	0,025	—
schweres, unhandliches Werkzeug v <sub>15</sub>	0,049	0,081	0,130
schwere körperliche Anstrengungen v <sub>16</sub>	0,136	0,223	0,374
einseitige körperliche Belastung v <sub>17</sub>	0,079	0,121	0,153
Unfallgefährdung, Verletzungsgefahr v <sub>18</sub>	0,261	0,362	0,458
Arbeit unter Zeitdruck v <sub>19</sub>	0,261	0,240	0,198
berufl. Verpflichtungen außerhalb d. Arbeit v <sub>20</sub>	0,044	0,014	—
Eintönigkeit der Arbeit v <sub>21</sub>	0,044	0,061	0,145
dauerndes konzentr. Beobachten v <sub>22</sub>	0,094	0,096	0,046
N	2.324	1.193	131

ein Nettoverdienst (ohne Kinderbeihilfe) von S 9.788,-; er wies eine durchschnittliche Schulbesuchsdauer von 9,74 Jahren auf, war rund 24,1 Jahre berufstätig und arbeitete 40,5 Stunden pro Woche.

Die Mittelwerte der dichotomen Variablen für die unterschiedlichen Ausprägungsformen der Arbeitsbedingungen stellen die relativen Häufigkeiten der Betroffenheit dar. So etwa waren 12,4 Prozent der in der Stichprobe erfaßten Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz von Hitze betroffen, 13,6 Prozent mußten schwere körperliche Anstrengungen auf sich nehmen und gut ein Viertel war einer Unfall- bzw. Verletzungsgefahr ausgesetzt.

#### 4. Empirische Ergebnisse

Die Anwendung der Theorie hedonischer Preise für die Analyse kompensierender Lohndifferentiale zeigt, daß im Prinzip für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Gleichgewichtslösungen zwischen Arbeitsbedingungen und Lohnhöhe auftreten können (Smith 1979, 341). Die Lohnfunktion wurde daher nicht nur für alle männlichen Erwerbstätigen, sondern auch für die Gruppe der Arbeiter insgesamt und der Hilfsarbeiter geschätzt. Die Ergebnisse sind in Übersicht 2 wiedergegeben.

Die grundlegenden Humankapitalvariablen, wie Schulbildung, Berufserfahrung und die Variable Arbeitszeit sind in den beiden ersten Gleichungen ohne Ausnahme statistisch gesichert; in der Lohnfunktion der Hilfsarbeiter hingegen sind einige – vor allem auch wegen der geringeren Stichprobengröße – insignifikant. Die Ertragsrate auf Schulbildungsinvestitionen beträgt für Männer insgesamt 8,95 Prozent, für männliche Arbeiter hingegen nur 5,31 Prozent, d. h. ein zusätzliches Schuljahr erhöht das Verdienst um rund 9 Prozent bzw. 5 Prozent. Der Verdienstzuwachs mit Dauer der Berufstätigkeit ist erwartungsgemäß bei der Gesamtpopulation höher als bei Arbeitnehmern im manuellen Bereich; mit anderen Worten, das Berufserfahrungs-Einkommensprofil von Arbeitern verläuft flacher als etwa jenes von Angestellten oder Beamten. Der höhere Koeffizient der Variable „durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit“ in der Lohnfunktion der Arbeiter dokumentiert den stärkeren Zusammenhang zwischen Verdiensthöhe und Leistungseinsatzdauer im manuellen Arbeitsbereich.

Betrachten wir nun die geschätzten Koeffizienten der Variablen der Arbeitsbedingungen in der Lohnfunktion für alle unselbständig erwerbstätigen Männer. Dabei fällt zunächst auf, daß nur neun der 22 Schätzparameter das – gemäß der Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale – zu erwartende Vorzeichen aufweisen (Hitze in Räumen, Lärm, Erschütterungen, Dämpfe etc., ungünstige Beleuchtung, schweres, unhandliches Werkzeug, Arbeit unter Zeitdruck, berufliche Verpflichtungen außerhalb der Arbeit und dauerndes konzentriertes Beobachten). Von diesen neun Variablen sind aber wieder nur vier statistisch signifikant: Das Lohnniveau von Arbeitnehmern,

- die Erschütterungen ausgesetzt sind, liegt um 7,1 Prozent,
- die unter Dämpfen, Gasen und Rauch ihre Arbeit verrichten um 5,6 Prozent,
- die ihre Arbeit unter Zeitdruck ausüben müssen um 6,3 Prozent und
- die beruflichen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit nachkommen um 9,8 Prozent

über dem von Arbeitskräften, die nicht diesen Erschwernissen ausgesetzt sind.

## Übersicht 2

### Schätzergebnisse der Lohnfunktion (abhängige Variable ln [Verdienst])

	Männer insges.	männl. Arbeiter	männl. Hilfs- arbeiter
Konstante	5,8575**	5,3496**	6,8391**
Schulbildung s	0,0895**	0,0531**	0,0248
Berufsbildung t	0,0287**	0,0224**	0,0132
(Berufserfahrung) <sup>2</sup> t <sup>2</sup>	-0,0004**	-0,0004**	0,0002
ln (wöchentliche Arbeitszeit) ln h	0,5447**	0,7877**	0,5734*
Witterung v <sub>1</sub>	-0,0025	0,0052	-0,0545
Hitze in Räumen v <sub>2</sub>	0,0341	0,0231	0,1183
Kälte in Räumen v <sub>3</sub>	-0,0651**	-0,0118	-0,0191
Feuchtigkeit in Räumen v <sub>4</sub>	-0,0150	-0,0451	-0,0668
Staub v <sub>5</sub>	-0,0091	0,0075	-0,0081
Schmutz, Öl, Fett v <sub>6</sub>	-0,0466*	-0,0269	-0,0393
Lärm v <sub>7</sub>	0,0049	0,0146	0,1130*
Erschütterungen v <sub>8</sub>	0,0708**	0,0643**	0,0274
Dämpfe, Gase, Rauch v <sub>9</sub>	0,0561**	0,0381	0,0942
Schadstoffe, Gifte v <sub>10</sub>	-0,0352	0,0036	-0,1707
Zugluft v <sub>11</sub>	-0,0376*	-0,0229	-0,0341
schlechte Luft v <sub>12</sub>	-0,0265	-0,0434*	-0,0717
ständiges künstl. Licht v <sub>13</sub>	-0,0388	-0,0101	-0,0128
andere ungünstige Beleuchtung v <sub>14</sub>	0,0233	0,0361	-
schweres, unhandliches Werkzeug v <sub>15</sub>	0,0130	0,0113	0,0235
schwere körperliche Anstrengungen v <sub>16</sub>	-0,0414*	-0,0202	-0,0522
einseitige körperliche Belastung v <sub>17</sub>	-0,0370	-0,0252	0,0534
Unfallgefährdung, Verletzungsgefahr v <sub>18</sub>	-0,0376*	-0,0030	0,0117
Arbeit unter Zeitdruck v <sub>19</sub>	0,0637**	0,0257	-0,1076*
berufl. Verpflichtungen außerhalb d. Arbeit v <sub>20</sub>	0,0982**	-0,0530	-
Eintönigkeit der Arbeit v <sub>21</sub>	-0,0367	-0,0286	-0,0099
dauerndes konzentriertes Beobachten v <sub>22</sub>	0,0066	0,0548*	0,1752
R <sup>2</sup> C	0,280	0,077	0,027
SE	0,292	0,267	0,241
N	2.324	1.193	131

\* signifikant am 5%-Niveau

\*\* signifikant am 1%-Niveau

Hingegen zeigen fünf Variable – zumindest am 95-Prozent-Sicherheitsniveau – einen signifikanten Zusammenhang zwischen niedrigen Löhnen und ungünstigen Arbeitsbedingungen an, eine Beziehung übrigens, die von den Theorien des segmentierten Arbeitsmarktes postuliert wird (z. B. Doeringer und Piore 1971). So etwa sind mit Kälte in Räumen, Schmutz am Arbeitsplatz, Schadstoffen und Giften, schwerer körperlicher Arbeit und Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz signifikant niedrigere Löhne verbunden<sup>6</sup>.

Wendet man die Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale nur auf den manuellen Arbeitsbereich an, so werden die empirischen Ergebnisse kaum schlüssiger. In den geschätzten Gleichungen besitzen nun wohl elf Variablen – also die Hälfte – das erwartete Vorzeichen, dafür aber erweisen sich nur mehr die Erklärungsgrößen „Erschütterungen“ und „dauerndes konzentriertes Beobachten“ als statistisch gesichert. Betrachtet man das Regressionsmodell für die Subpopulation der Hilfsarbeiter, so weisen nur acht Variablen das richtige Vorzeichen auf; die stärkere Disaggregation verbessert offenbar den Erklärungswert der Theorie nicht.

## 5. Abschließende Bemerkungen

Alles in allem zeigt die empirische Analyse, daß in der Mehrzahl der Fälle die als belastend empfundenen Arbeitsbedingungen eher mit niedrigeren als mit höheren Löhnen verbunden sind; dies steht offensichtlich im Widerspruch zur Theorie der ausgleichenden Lohndifferentiale, deckt sich aber mit mehreren anderen empirischen Untersuchungen<sup>7</sup>. In der Literatur wird dafür vielfach die Tatsache verantwortlich gemacht, daß das Modell der Lohnfunktion unvollständig spezifiziert ist, da verschiedene Daten über lohnbestimmende Charakteristika (wie etwa sozialer Hintergrund, angeborene Fähigkeiten etc.) fehlen. Ist die Beziehung zwischen Arbeitsbedingungen und fehlender Variable negativ, so kann der geschätzte Koeffizient gegen Null oder sogar ins Negative verzerrt werden<sup>8</sup>.

Allerdings zeigen die empirischen Schätzungen, daß selbst bei – im Hinblick auf ihre erfaßten und nichterfaßten persönlichen Charakteristika – relativ homogenen Gruppen (wie etwa bei den Hilfsarbeitern) der Erklärungswert der Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale eher gering ist.

Dieses Ergebnis könnte andererseits teilweise auch auf das Meß- und Erhebungskonzept der Arbeitsbedingungen zurückzuführen sein. Gerade die subjektive Befragung von Arbeitnehmern birgt mehrere Probleme in sich. Duncan und Holmlund (1983, 367) verweisen darauf:

“There is a dubious correspondence between these reports and the objective conditions faced by workers, partly because workers may be uninformed about the true risks they face and partly because the questions posed in many of the survey instruments are often vague and

give the respondents too much of an opportunity to interpret the questions in a different way from what the researcher intended."

Man könnte überdies argumentieren, daß die a-priori-Spezifikation der unangenehmen Arbeitsbedingungen nicht notwendigerweise den Präferenzen der Arbeitnehmer entspricht. So wäre es denkbar, daß schwere körperliche Arbeit oder ständiges künstliches Licht vom marginalen Arbeitnehmer nicht als unangenehm empfunden wird; in diesem Falle wäre dann kein kompensierendes Lohndifferential erforderlich. Freilich erscheint diese Argumentation für die meisten übrigen Arbeitsplatzmerkmale wenig überzeugend.

Letztlich ist jedoch die Fiktion des vollkommenen kompetitiven Arbeitsmarkts, von der die Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale ausgeht, das entscheidende Kriterium für die unbefriedigende empirische Bestätigung der Theorie. Das hohe Maß an betrieblicher, beruflicher und brachenweiser Segmentierung am Arbeitsmarkt, das vor allem wichtige Funktionen für die Aneignung und Verwertung von Humankapital erfüllt (Wagner 1981), ebenso wie die unvollkommene Information der Arbeitnehmer über die wahren Charakteristika von Arbeitsplätzen beeinträchtigt die Mobilität der Arbeitskräfte, die erforderlich wäre, um jenen gesamtwirtschaftlichen Trade-off zwischen Lohnniveau und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, der von der Theorie postuliert wird. Arbeitsplätze mit unangenehmen Arbeitsbedingungen sind daher kaum mit höheren, sondern vielfach sogar mit niedrigeren Löhnen verbunden.

## Anmerkungen

- 1 Zur Ableitung der Lohnfunktion der Humankapitaltheorie: Mincer 1974, Clement 1984, Christl 1984.
- 2 Um etwa eine konkave Beziehung zwischen der dichotomen Variable „Arbeitsbedingungen“ und Löhnen zu ermöglichen, müßte eine schwer zu interpretierende Form der Lohnfunktion (Quadrat der Lohnvariable) spezifiziert werden.
- 3 Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung, die etwa 1 Prozent der österreichischen Wohnungen und deren Bewohner umfaßt. Er wird in vierteljährigen Abständen im Wege mündlicher Befragungen durch Interviewer durchgeführt. Die Stichprobe des Jahres 1981 bestand aus etwa 33.000 Wohnungen in ganz Österreich; sie liefert repräsentative Ergebnisse für das österreichische Bundesgebiet. Die Ablehnungsquote der Einkommensfrage lag im Durchschnitt aller Erwerbstägigen bei 14,5 Prozent; sie nahm mit steigendem Qualifikationsniveau merklich zu.
- 4 Zu einer Beschreibung des Fragenprogramms und einer Auswertung der Ergebnisse: Bartunek (1981).
- 5 Aus dem Datenmaterial läßt sich die höchste abgeschlossene Schulbildung der Person ersehen und damit auch im wesentlichen die Dauer der Schulbesuchphase. Für Volks- bzw. Hauptschulabschluß wurden acht, falls die Person erst nach 1966 die Schule besuchte, neun Jahre angerechnet. Die allgemeinbildenden höheren Schulen wurden mit insgesamt zwölf Jahren, eine akademische Ausbildung einheitlich mit 17 Jahren bewertet. Für den Abschluß einer Lehre wird der Person zu ihrer Schuldauer 1,5 Jahre hinzugerechnet.
- 6 In einer jüngst publizierten Studie (Weiss et al, 1986) wird mittels österreichischer Daten ein signifikanter, positiver Koeffizient für die Variable Unfallrisiko festgestellt.

- 7 Einen Überblick geben Smith (1979) und Brown (1980).
- 8 Dies gilt *eindeutig* allerdings nur für den Fall einer fehlenden Variable und einer Variable für die Arbeitsbedingungen. Bei mehreren Variablen lässt sich keine eindeutige Aussage treffen (Brown 1980, 119).

## Literatur

- Bartunek, E. (1981): Arbeitsbedingungen – Ergebnisse des Mikrozensus 1980. In: Statistische Nachrichten 5/81, 208–212.
- Brown, Ch. (1980): Equalizing Differences in the Labor Market. In: The Quarterly Journal of Economics, Feb. 1980, 113–134.
- Christl, J. (1984): The Explanatory Power of the Human Capital Earnings Function. In: Empirica – The Austrian Economic Papers Vol. 11, 47–57.
- Christl, J. (1985): Verdienstdifferentiale zwischen Männern und Frauen – Theorie und empirische Ergebnisse für Österreich. Forschungsbericht Nr. 224, Institut für Höhere Studien, Wien.
- Clement, W. (1984): Einkommensverteilung und Qualifikation. Empirische Ergebnisse aus dem Österreichischen Mikrozensus 1981. Signum-Verlag, Wien.
- Doeringer, P., Piori, M. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington Mass.
- Duncan, G. J., Holmlund, B. (1983): Was Adam Smith Right After All? Another Test of the Theory of Compensating Wage Differentials. In: Journal of Labour Economics 1/4, 366–379.
- Mincer, J. (1974): Schooling, Experience and Earnings New York and London.
- Rosen, S. (1974): Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition. In: JPE 82, 34–55.
- Smith, A. (1776): An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Dent: London and Toronto, 1975.
- Smith, R. S. (1979): Compensating Wage Differentials and Public Policy. A Review. In: Industrial and Labor Relations Review 22, 339–356.
- Streissler, E. (1969): Long Term Structural Changes in the Distribution of Income. In: Zeitschrift für Nationalökonomie, Vol. 29, 86 ff.
- Thaler, R., Rosen, S. (1975): The Value of Saving a Life: Evidence from the Labor Market. In: Terlecky (1975).
- Wagner, M. (1981): Umverteilung und Lohnstruktur, Campus, Frankfurt/New York.
- Weiss, P., Maier, G., Gerking, S. (1986): The Economic Evaluation of Job Safety. A Methodological Survey and Some Estimates for Austria. Erscheint in: Empirica – The Austrian Economic Papers.