

Milde, Hellmuth

Working Paper

Einzelwirtschaftliche Lohn- und Beschäftigungspolitik bei Informationsasymmetrie

Diskussionsbeiträge, Serie A: Volkswirtschaftliche Beiträge, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Statistik, Universität Konstanz, No. 175

Provided in Cooperation with:

Department of Economics, University of Konstanz

Suggested Citation: Milde, Hellmuth (1983) : Einzelwirtschaftliche Lohn- und Beschäftigungspolitik bei Informationsasymmetrie, Diskussionsbeiträge, Serie A: Volkswirtschaftliche Beiträge, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Statistik, Universität Konstanz, No. 175, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Statistik, Universität Konstanz, Konstanz

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/75111>

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.

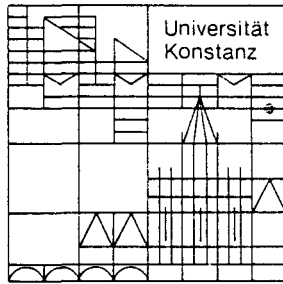
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

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.



**Fakultät für
Wirtschaftswissenschaften
und Statistik**

Hellmuth Milde

**Einzelwirtschaftliche
Lohn- und Beschäftigungspolitik
bei Informationsasymmetrie**

28. NOV. 1983
Wirtschaftswissenschaften
1101

Diskussionsbeiträge

EINZELWIRTSCHAFTLICHE LOHN- UND BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK
BEI INFORMATIONASASYMMETRIE

Hellmuth Milde

Serie A - Nr. 175

Mai 1983

Serie A: Volkswirtschaftliche Beiträge

Serie B: Finanzwissenschaftliche Arbeitspapiere

Serie C: Betriebswirtschaftliche Beiträge

Einzelwirtschaftliche Lohn- und Beschäftigungspolitik bei Informationsasymmetrie*

1. Einleitung

Anhand eines einfachen Modells wird im vorliegenden Beitrag versucht, die Geschäftspolitik einer Unternehmung bei Existenz asymmetrischer Information zu erklären. Ein wichtiges Resultat der Arbeit wird die endogene Ableitung von Lohnträgheit sein. Es kann damit ein Beitrag zur Mikrofundierung rigider Lohnsätze geleistet werden. Der Grundgedanke der Arbeit basiert auf dem von Akerlof (1970) vorgetragenen Prinzip der adversen Selektion; diese Idee ist in der Literatur auch unter dem Stichwort "lemon-Modell" bekannt. Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Existenz einer fundamentalen Informationsasymmetrie der Marktpartner über transaktionsspezifische Gütereigenschaften. Die Folge dieser Asymmetrie ist eine eingeschränkte Funktionsfähigkeit des Lohnmechanismus: Der Lohn hat nun auch Informationsaufgaben wahrzunehmen und kann das Allokationsproblem nicht mehr in gewohnter Weise lösen.

Hinsichtlich der Informationsverteilung wird folgende Annahme gemacht: Die Produktivität eines konkreten Arbeitnehmers kann vom Arbeitgeber nicht beobachtet werden; die Unternehmung ist also nicht in der Lage, gute Arbeiter von schlechten zu unterscheiden. Der Arbeitnehmer kennt jedoch annahmegemäß seine Produktivität mit Sicherheit.

Neben der Informationsannahme ist die folgende Annahme über das Lohnsetzungsverhalten für die weitere Analyse zentral: Die ignorante Seite des Arbeitsmarktes - in unserem Fall: der Arbeitgeber - fixiert die Lohnhöhe. Wegen der fehlenden Identifikationsmöglichkeiten ist der Arbeitgeber gezwungen, für alle Arbeitnehmer einen einheitlichen Pauschalloon zu setzen. Dieses Pauschalloonangebot führt dazu, daß gute Arbeiter die schlechten subventionieren müssen. Um die Subventionszahlungen zu vermeiden, verlassen die guten Arbeiter die Unternehmung; nur noch "lemons" bleiben zurück. Das Abwanderungsverhalten wird über ein Selbstselektions-

* Für Anregungen und Verbesserungsvorschläge danke ich Ernst Baltensperger.

verfahren gesteuert. Die guten Arbeiter bieten ihre Arbeitskraft nicht mehr beim ursprünglichen Unternehmen an, sondern suchen sich einen neuen Arbeitgeber. Diesen Abwanderungsprozeß mit Negativauslese muß der Arbeitgeber bei seiner Lohnsetzung berücksichtigen.

Im vorliegenden Beitrag können annahmegemäß die guten Arbeiter das Problem der Informationsasymmetrie nur auf dem Wege der "Abwanderung" lösen. Die Beiträge von Spence (1974), Riley (1979), Greenwald (1979) und Guasch/Weiss (1981) (um nur einige zu nennen) zeigen, daß eine Alternative existiert. Das Alternativverfahren ist in der Literatur unter den Stichworten "Signal-" bzw. "Sortierverhalten" bekannt: Gute Arbeiter bemühen sich, ihren unbeobachtbaren Produktivitätsvorsprung durch eine beobachtbare Wahlhandlung glaubhaft zu signalisieren; dabei muß Imitationsverhalten der schlechten Arbeiter ausgeschlossen sein. In der Signalliteratur dient die Ausbildung - genauer: die "Allgemeinbildung" - als zuverlässiges Signal, um Arbeitnehmer entsprechend ihrer exogen gegebenen Produktivitätsniveaus "auseinanderzusortieren".

Die Existenz von Signallösungen ist an eine strenge Grundannahme geknüpft: Es muß sich um eindimensionale Signale handeln. Kohlleppel (1983) hat nachgewiesen, daß bei mehrdimensionalen Signalen die herkömmlichen Modelle vom Spence-Typ in der Regel nicht mehr anwendbar sind. Im vorliegenden Artikel bleibt das Signal- oder Sortierverhalten völlig unberücksichtigt.

Die Arbeit ist folgendermaßen aufgebaut: In den Abschnitten 2 und 3 werden das Arbeitnehmer- und das Arbeitgeberverhalten analysiert. Die Abschnitte 4 und 5 behandeln zwei Lösungskonstellationen mit unterschiedlichen Eigenschaften. Es wird eine herkömmliche Tangentiallösung abgeleitet; es gelingt jedoch auch die Ableitung einer Optimallösung mit Lohninflexibilität und Mengenerationierung.

2. Die Arbeitnehmerentscheidung.

Es wird ein produktspezifischer Arbeitsmarkt betrachtet, der durch eine große Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern charakterisiert ist. Jeder Arbeitnehmer ist durch genau eine Produktivitätshöhe θ mit $\theta \in [\theta_1, \theta_2]$ gekennzeichnet; der θ -Wert ist ein ihm bekanntes Datum. Die Entscheidungsalternative des Arbeitnehmers lautet: Beschäftigung bei dem gerade kontaktierten Arbeitgeber zum Lohnsatz w oder Suche nach einer besseren Entlohnung. Die Suchkosten sind annahmegemäß gleich Null; Diskontierung bleibt der Einfachheit halber unberücksichtigt. Auf lange Sicht erwartet der Arbeitnehmer eine Entlohnung in Höhe seiner individuellen Produktivität θ . Wenn der Arbeitnehmer die Lohnofferte w akzeptiert, verdient er ein Bruttoeinkommen in Höhe von $w\ell$ (w = Nominallohn, ℓ = Arbeitszeit). Die Opportunitätskosten dieser Entscheidung sind das langfristig erwartete Einkommen $\theta\ell$.

Der Aktionsparameter des potentiellen Arbeitnehmers ist seine Arbeitszeit ℓ . Die Zielsetzung lautet: Maximierung des Nettoeinkommens y , wobei

$$(1) \quad y = w\ell - \theta\ell, \quad \text{mit}$$

$$(2a) \quad y_w = + \ell \quad \text{und} \quad (2b) \quad y_\theta = - \ell.$$

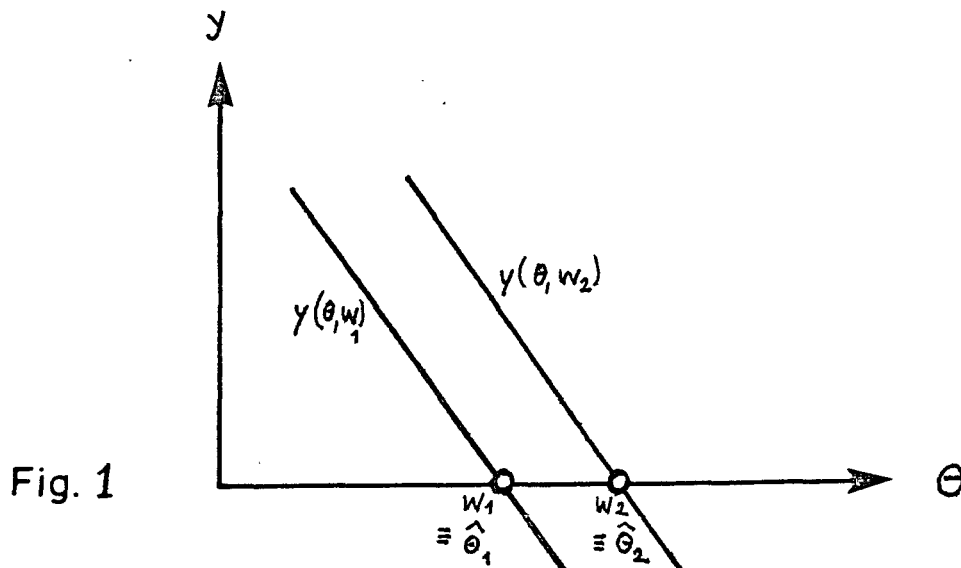
Angesichts der vorliegenden Zielfunktion (1) muß der Arbeitnehmer eine 0-1-Entscheidung treffen. Die Entscheidungsregel lautet:

$$(3) \quad \ell = \begin{cases} 1, & \text{wenn } \theta \leq w \text{ (Fall 1),} \\ 0, & \text{wenn } \theta > w \text{ (Fall 2).} \end{cases}$$

Regel (3) kann in der Terminologie der Suchtheorie interpretiert werden: Der fixe Reservationslohn des Arbeitnehmers hat die Höhe θ . Wenn der zufällig kontaktierte Arbeitgeber einen Lohn w mit $w \geq \theta$ anbietet (Fall 1), dann akzeptiert der Arbeitnehmer und beginnt die Beschäftigung. Liegt indessen Fall 2 vor, so lehnt er die Offerte ab und sucht weiter.

Für die folgende Analyse ist es nützlich, den Selbstselektionsprozeß auch aus der Unternehmersicht zu interpretieren. Der Arbeitnehmer kennt annahmegemäß seinen Reservationspreis θ (= Produktivitätshöhe). Dem Arbeitgeber ist, wie gesagt, die Verteilung der θ -Werte auf dem Intervall $[\theta_1, \theta_2]$ nur gemäß der gegebenen Dichte $f(\theta)$ bekannt. Jede konkrete Lohnhöhe w zerlegt das Gesamtintervall $[\theta_1, \theta_2]$ in zwei Teilbereiche: einen Annahmehereich $[\theta_1, w]$ und einen Ablehnungsbereich $[w, \theta_2]$: Fällt der (die Unternehmung zufällig kontaktierende) Arbeitnehmer in das Intervall $[\theta_1, w]$, so wird er die Offerte akzeptieren (Fall 1). Liegt dagegen sein individueller θ -Wert im Intervall $[w, \theta_2]$, dann wird er ablehnen und weitersuchen (Fall 2).

Die Regel (3) ist demnach ein Spezialfall der allgemeinen Regel, die das Konzept der kritischen Grenze $\hat{\theta}$ verwendet. Der vorliegende Sonderfall $w = \hat{\theta}$ ist auf die konkrete Zielfunktion zurückzuführen; andere Zielformulierungen sind denkbar. Dabei müssen jedoch die Eigenschaften (2a) $y_w > 0$ sowie (2b) $y_\theta < 0$ und folglich $\hat{\theta}_w = -y_w/y_\theta > 0$ erhalten bleiben; im vorliegenden Sonderfall gilt $\hat{\theta}_w = +1$. Der Leser kann die Richtigkeit der Ausführungen anhand der folgenden Abbildung kontrollieren.



Die Intervallzerlegung gemäß (3) erlaubt es auch, die Angebotsfunktion für Arbeit abzuleiten. Die Arbeitsangebotsfunktion ist in unserem Modell die für die Unternehmerentscheidung wesentliche Restriktion. Die Anzahl der tatsächlichen Arbeitsanbieter wird mit n^S , die der potentiellen Anbieter mit n_0 bezeichnet; dabei ist n_0 annahmegemäß ein Datum und "sehr groß". (Streng genommen muß n_0 unendlich groß sein, damit die Stetigkeit in (5) unten gilt). Weil laut Fall 1 in (3) nur Arbeitnehmer mit θ aus $[\theta_1, w]$ als effektive Anbieter in Betracht kommen, erhält man folgende Angebotsfunktion:

$$(4) \quad n^S(w) = n_0 \int_{\theta_1}^w f(\theta) d\theta = n_0 F(w), \quad \text{mit}$$

$$(5) \quad n^S_w(w) = n_0 f(w) > 0.$$

3. Die Arbeitgeberentscheidung.

Die individuelle Unternehmung trifft zwei Entscheidungen im vorliegenden Modell: Sie legt die optimale Höhe des Pauschallohnsatzes und den optimalen Arbeitsinput fest. Der Kapitalinput bleibt unberücksichtigt. Die Arbeitskräfte haben aller-

dings keine homogene Produktivität; das Konzept des "repräsentativen" Arbeitnehmers ist nicht länger anwendbar. In der Produktionsfunktion wird daher neben dem Arbeitsinput n^d auch die Arbeitsproduktivität berücksichtigt. Dabei geht die durchschnittliche Arbeitsproduktivität $\bar{\theta}$ als Argument in die Produktionsfunktion ein, weil der Arbeitgeber, wie gesagt, individuelle Produktivitäten der Arbeitnehmer nicht beobachten kann. Die Produktionsfunktion lautet (x = Produktionsvolumen):

$$(6) \quad x = x(n^d, \bar{\theta}) \quad \text{mit}$$

$$(7a) \quad x_n > 0, \quad x_{nn} < 0,$$

$$(7b) \quad x_{\bar{\theta}} > 0, \quad x_{\bar{\theta}\bar{\theta}} < 0,$$

$$(7c) \quad x_{\bar{\theta}n} \stackrel{>}{<} 0.$$

Für die Analyse ist zentral, wie die Durchschnittsproduktivität berechnet wird. Der Unternehmer könnte schlicht den unbedingten Erwartungswert der Dichte $f(\theta)$ ermitteln; eine derartige Berechnung würde jedoch unterstellen, alle Arbeitnehmer aus dem Intervall $[\theta_1, \theta_2]$ seien für die Produktivitätsberechnung gleichermaßen bedeutsam. Dies ist aber nicht der Fall. Die Unternehmung weiß sehr genau, daß sich die Arbeitnehmer aufgrund ihres Informationsvorsprungs gemäß der oben beschriebenen Selektionsregel (3) entscheiden. Dieses Wissen wird ein vernünftiger Arbeitgeber bei seiner Lohn- und Mengenpolitik nicht ignorieren. Ausgehend von dem Teilintervall $[\theta_1, w]$ wird er einen bedingten Erwartungswert kalkulieren:

$$(8) \quad \bar{\theta}(w) = \frac{\int_{\theta_1}^w \theta f(\theta) d\theta}{\int_{\theta_1}^w f(\theta) d\theta}, \quad \text{mit}$$

$$(9a) \quad \bar{\theta}_w(w) = (w - \bar{\theta}(w)) h(w) > 0,$$

$$(9b) \quad \bar{\theta}_{ww}(w) = (w - \bar{\theta}(w)) (h_w(w) - h^2(w)) + h(w) \stackrel{>}{<} 0, \quad \text{wobei}$$

$$(9c) \quad h(w) = f(w)/F(w) > 0,$$

$$(9d) \quad h_w(w) = h(w) (f'(w)/f(w) - f(w)/F(w)) \stackrel{>}{<} 0.$$

Die Ableitung (9a) gibt an, daß die Durchschnittsproduktivität der beschäftigten Arbeiter positiv von der Lohnhöhe abhängt; steigende Lohnsätze erhöhen den für die Produktionsfunktion (6) relevanten $\bar{\theta}$ - Wert. Der Effekt basiert auf dem Selektionsverfahren der informierten Arbeitnehmer; bei steigenden Lohnofferten der betrachteten Unternehmung suchen immer weniger gute Arbeiter einen neuen Arbeitgeber. Die ungewissen Vorzeichen in (9b) und (9d) werden bei Unterstellung spezieller Dichtefunktionen (z.B.: Normal-, Gleich-, Exponentialverteilung) eindeutig; in diesen Fällen erhält man $h_w \leq 0$ und $\bar{\theta}_{ww} < 0$.

Die Zielsetzung des Arbeitgebers lautet annahmegemäß: Maximierung des Erwartungsprofits. Die Aktionsparameter sind n^d und w . Der Outputpreis p ist ein Datum. Es soll betont werden, daß die Restriktion (4) in der Diskussion dieses Abschnitts unberücksichtigt bleibt. Die (isoliert betrachtete) Funktion des Erwartungsprofits $E[\Pi]$ lautet:

$$(10) \quad E[\pi] = p x(n^d, \bar{\theta}(w)) - wn^d, \quad \text{mit}$$

$$(11a) \quad E[\pi]_n = p x_n - w \stackrel{\geq}{<} 0$$

$$(11b) \quad E[\pi]_{nn} = p x_{nn} < 0$$

$$(11c) \quad E[\pi]_w = p x_{\bar{\theta}} \bar{\theta}_w - n^d \stackrel{\leq}{>} 0$$

$$(11d) \quad E[\pi]_{ww} = p x_{\bar{\theta}} \bar{\theta}_{ww} + p \bar{\theta}_w^2 x_{\bar{\theta}\bar{\theta}} \stackrel{\geq}{<} 0$$

$$(11e) \quad E[\pi]_{nw} = p x_{n\bar{\theta}} \bar{\theta}_w - 1 \stackrel{\geq}{<} 0.$$

Gleichung (11a) ist aus der herkömmlichen Firmentheorie bekannt. Dagegen ist Gleichung (11c) in den traditionellen Modellen nicht ableitbar. Das ungewisse Vorzeichen in (11c) ist das neue Element des vorliegenden Ansatzes; normalerweise ist die Ableitung der Zielgröße - ohne Berücksichtigung der Restriktion - nach dem Faktorpreis eindeutig negativ.

Das Zusammenspiel der beiden umschlagenden Vorzeichen in (11a) und (11c) hat zur Folge, daß die Zielfunktion durch einen Sättigungs- oder "Bliss"-Punkt charakterisiert ist. Sofern $E[\pi]_n \stackrel{\geq}{<} 0$, $E[\pi]_n < 0$ und $E[\pi]_w \stackrel{\leq}{>} 0$, $E[\pi]_{ww} < 0$ vorliegen, hat die Iso-Profit-Funktion in einem n-w-Diagramm die Form einer geschlossenen Kontur (Kreis, Ellipse); in herkömmlichen Ansätzen ist die Kurve nach unten offen. Bei Existenz eines Sättigungspunktes werden steigende Profitniveaus durch Konturen angegeben, die völlig innerhalb der größeren (mit niedrigerem Niveau) liegen. Der Sättigungspunkt S (vgl. Fig. 2) ist durch $E[\pi]_n = 0$ und $E[\pi]_w = 0$ charakterisiert.

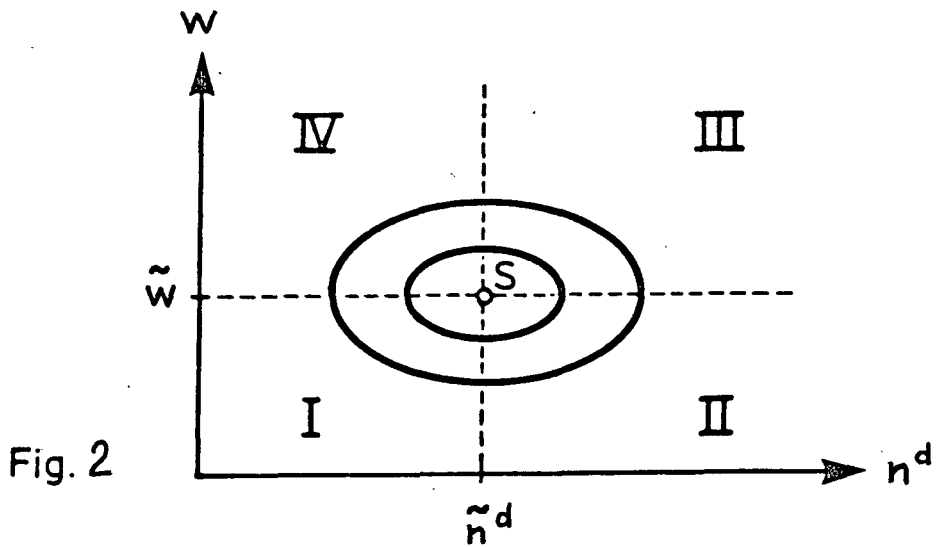


Fig. 2

Die Steigung der Iso-Profit-Kurven in Fig. 2 wird durch folgenden Ausdruck angegeben:

$$(12) \quad \frac{dw}{dn} = - E[\pi]_n / E[\pi]_w.$$

Bei Unterstellung einer Dichtefunktion, die für (11d) explizit $E[\pi]_{ww} < 0$ garantiert, können vier Regionen in Fig. 2 unterschieden werden:

Region I $E[\pi]_w > 0, \quad E[\pi]_n > 0, \quad \frac{dw}{dn} < 0$

Region II $E[\pi]_w > 0, \quad E[\pi]_n < 0, \quad \frac{dw}{dn} > 0$

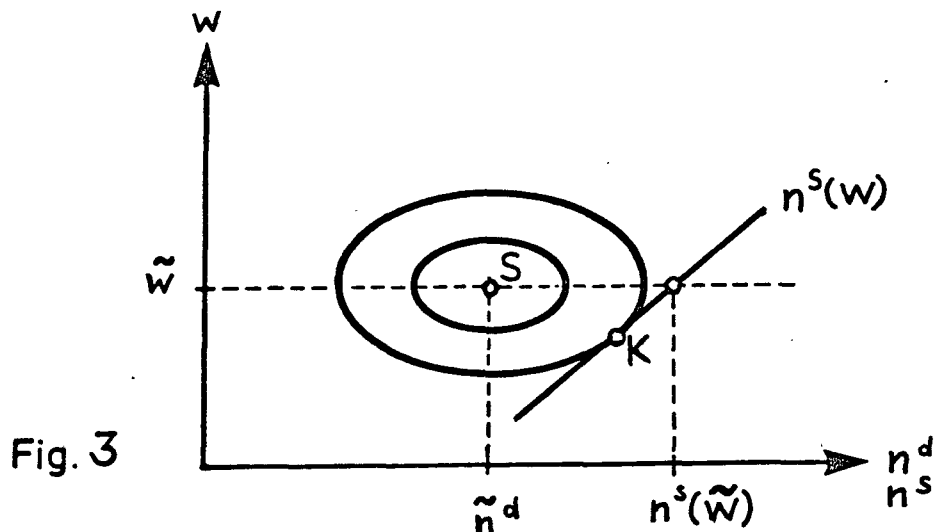
Region III $E[\pi]_w < 0, \quad E[\pi]_n < 0, \quad \frac{dw}{dn} < 0$

Region IV $E[\pi]_w < 0, \quad E[\pi]_n > 0, \quad \frac{dw}{dn} > 0.$

In den folgenden beiden Abschnitten wird das Zusammenspiel von Profitfunktion (10) aus Abb. 2 und Restriktion (4) analysiert. Je nach der Lage der Restriktion relativ zum Sättigungspunkt S existieren zwei Lösungen mit unterschiedlichen Eigenschaften. Wir werden sehen, daß wegen der Steigungseigenschaft (5) nur die Regionen II und IV für die weitere Analyse bedeutsam sind.

4. Die Rationierungslösung.

Der erste Fall ist durch die Konstellation in Fig. 3 gekennzeichnet:



Es ist klar, daß der Tangentialpunkt K keine Optimallösung sein kann. Der Arbeitgeber wählt als Optimalwerte den Lohnsatz \tilde{w} und den Arbeitsinput \tilde{n}^d . Die Angebotsrestriktion ist für seine Entscheidung völlig irrelevant. Der Sättigungspunkt S mit den Koordinaten (\tilde{n}^d, \tilde{w}) ist, wie gesagt, durch folgende Bedingungen erster Ordnung gekennzeichnet:

$$(13a) \quad E[\pi]_n = 0,$$

$$(13b) \quad E[\pi]_w = 0.$$

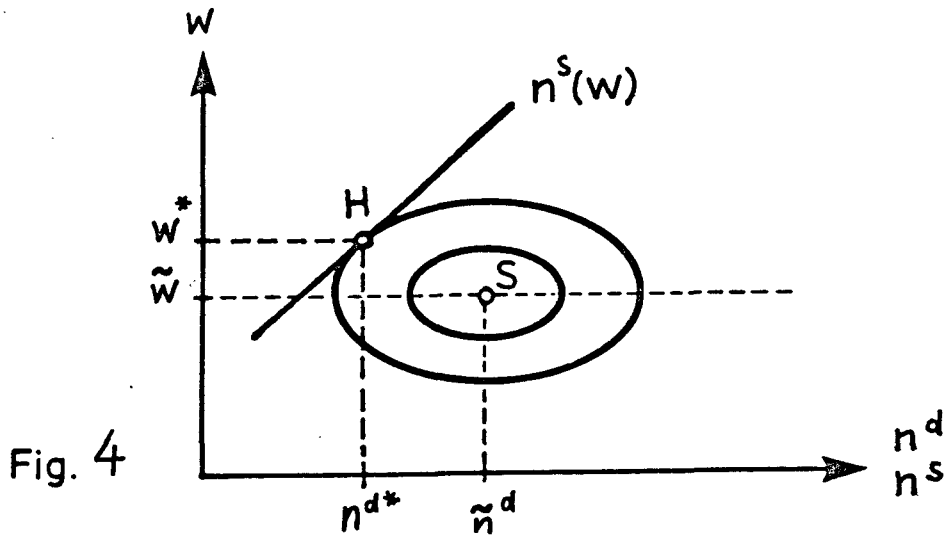
Es wird unterstellt, daß die Bedingungen zweiter Ordnung erfüllt sind.

Die Lösung S impliziert ein optimales Volumen an Unterbeschäftigung; beim Optimallohn \tilde{w} ist das Arbeitsangebot $n^S(\tilde{w})$ größer als die optimale Arbeitsnachfrage \tilde{n}^d : $n^S(\tilde{w}) - \tilde{n}^d > 0$. Trotz des Überschubangebotes existieren keine Anreize, den Lohnsatz zu senken. Der Lohnmechanismus funktioniert nicht in gewohnter Weise. Eine Lohnsenkung würde zwar das Überschubangebot abbauen; die Senkung würde aber auch eine Reduktion des Erwartungsprofits bewirken. Die Konstellation mit positivem Überschubangebot ist daher eine Gleichgewichtssituation. Entgegen vieler neuerer Unterbeschäftigungserklärungen ist der Angebotsüberschuß im vorliegenden Modell absolut unfreiwillig: Nicht alle Arbeitskräfte, die beim Satz \tilde{w} arbeiten wollen, finden eine Beschäftigung. Dabei werden nicht etwa schlechte Arbeiter ausgeschlossen und gute angestellt; der Arbeitgeber kann annahm gemäß keine Produktivitätsunterschiede beobachten. Es wird im vorliegenden Fall nur ein Bruchteil der effektiven Arbeitsanbieter beschäftigt. Das oben benutzte Argument für die Lohnfestsetzung gilt auch für die Mengenfestsetzung: Jede Arbeitsnachfrage, die größer als \tilde{n}^d ist, würde eine Reduktion des Erwartungsprofits zur Folge haben. Es existieren also keine Marktkräfte, die den Arbeitgeber zu einer Abweichung von der Kombination (\tilde{n}^d, \tilde{w}) veranlassen könnten.

Verschiebungen der Angebotsfunktion, die durch Änderung von n_0 ausgelöst werden, haben keinen Einfluß auf \tilde{n}^d und \tilde{w} . Es wird lediglich das Niveau des Überschubangebots verändert. Lohnhöhe und Beschäftigung sind vollständig inflexibel. Es soll aber betont werden, daß die angesprochene Angebotsänderung nur dann Lohn und Beschäftigung unverändert läßt, wenn auch nach der Datenänderung die Konstellation $n^S(\tilde{w}) - \tilde{n}^d > 0$ aus Abb. 3 noch gültig ist. Andernfalls hat eine "Regime"-Änderung stattgefunden; die zweite Grundkonstellation soll nun besprochen werden.

5. Die Tangentiallösung.

Der zweite Fall ist durch die Konstellation in Figur 4 charakterisiert:



Der Punkt S in Fig. 4 ist nicht mehr erreichbar. Die neue Lösung ist durch den Tangentialpunkt H charakterisiert. Die Angebotsfunktion ist für die Unternehmung nun eine bindende Restriktion. Die Lösung H erhält man aus der folgenden Lagrange-Funktion L (λ = unbekannter Lagrange-Multiplikator):

$$(14) \quad L = E[\pi] + \lambda(n^s(w) - n^d).$$

Die zu (13a) und (13b) analogen Bedingungen erster Ordnung lauten:

$$(15a) \quad L_n = E[\pi]_n - \lambda = 0,$$

$$(15b) \quad L_w = E[\pi]_w + \lambda n_w^s = 0.$$

Die Bedingungen zweiter Ordnung seien wieder annahmegemäß erfüllt. Aus (15a) und (15b) erhält man nach Elimination von λ :

$$(16) \quad - \frac{E[\pi]_n}{E[\pi]_w} = 1/n_w^s > 0.$$

Laut (16) muß im Optimalpunkt H die Steigung der Iso-Profit-Kurve gleich der Steigung der Angebotsrestriktion sein. Der Tangentialpunkt H mit den Koordinaten (n^{d*}, w^*) liegt wegen $n_w^s > 0$ in Region IV von Figur 2. Für H gelten demnach $E[\pi]_w < 0$ bzw. $w^* > \tilde{w}$ sowie $E[\pi]_n > 0$ bzw. $n^{d*} < \tilde{n}^d$. Die Rationierungssituation ist jetzt verschwunden, denn es gilt $n^s(w^*) - n^{d*} = 0$. Änderungen in der Lage der Angebotsfunktion beeinflussen - im Gegensatz zur Situation im letzten Abschnitt - Lohnhöhe und Beschäftigung auf gewohnte Weise.

6. Schlußbemerkung.

Der Beitrag analysiert Lohnfixierung und Arbeitsnachfrage einer individuellen Unternehmung. Die neue Idee der Analyse lautet: Es existiert nicht mehr "der" repräsentative Arbeitnehmer; es gibt gute und schlechte Arbeitskräfte. Bei Inhomogenität der Eigenschaften existieren auch nicht länger homogene Verhaltensweisen: Die Gruppe der schlechten Arbeitnehmer möchte ihre Eigenschaft dem Arbeitgeber verheimlichen; die andere Gruppe möchte die Eigenschaft publik machen. Die Interessenwidersprüche zwingen zur Aufgabe des "Repräsentativ"-Konzeptes.

Es wird gefragt, ob der Lohnsatz in der Lage ist, Qualitätsinformationen zu übertragen. In Abschnitt 5 wird eine Situation analysiert, in der der Lohnsatz ausschließlich Informationsaufgaben zu erfüllen hat. Die Lohnhöhe reagiert nicht auf Angebotsänderungen. So lange die Informationssituation konstant ist, bleibt auch der Lohnsatz konstant. Das Allokationsproblem wird durch Mengensteuerung gelöst. Es existiert ein gleichgewichtiges Rationierungsvolumen.

Im Abschnitt 6 dagegen muß der Lohnsatz neben der Informationsaufgabe auch Allokationsaufgaben erfüllen; die optimale Lohnhöhe w^* weicht von \tilde{w} ab. Es existiert keine Mengenrationierung mehr. Der Lohnsatz reagiert in gewohnter Weise auf Änderungen der Angebotsbedingungen.

Literatur:

- Akerlof, G. A. (1970): The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism. Quarterly Journal of Economics 84, 488-500.
- Greenwald, B. G. (1979): Adverse Selection in the Labor Market. New York - London.
- Guasch, J. L./Weiss, A. (1981): Self-Selection in the Labor Market. American Economic Review 71, 275-284.
- Kohlleppel, L. (1983): Zur Theorie der Sortiergleichgewichte auf Arbeitsmärkten. Diss. Bonn.
- Riley, J. G. (1979): Informational Equilibrium. Econometrica 47, 331-359.
- Spence, A. M. (1974): Market Signalling: Information Transfer in Hiring and Related Processes. Cambridge (Mass.).