

ARBEITS“MARKT“

Wesen, Funktion, Probleme und Interventionsmöglichkeiten

„Mit dem Arbeitsmarkt ist das so eine Crux, alle kennen ihn, aber keiner weiß so genau, was damit gemeint ist, nicht einmal der Lehrbuchautor der Arbeitsökonomie. Er drückt sich häufig um das Problem, zergliedert und behandelt Teilaspekte, macht Zuweisungen zum Arbeitsangebot oder zur Arbeitsnachfrage, greift einzelne institutionelle Aspekte heraus - meist die Gewerkschaften - bzw kümmert sich lediglich um den Lohnaspekt.

Nur der traditionelle Neoklassiker hat keine Probleme. Für ihn bringt der Preis - hier der Lohn - Angebot und Nachfrage zum Ausgleich ... sie (die ArbeitsökonomInnen, Anm. J.S.) zeigen deutlich ... daß der Arbeitsmarkt kein Markt wie jeder andere ist.“ K.Gerlach, O.Hübler, Ökonomische Analyse des Arbeitsmarktes - Ein Überblick über neuere Lehrbücher, MittAB 1/92.

Der Begriff des Arbeits“marktes“ ist wohl jener, der im BMWA am häufigsten Verwendung findet. Dabei geht im alltäglichen, meist etwas ungenauen Sprachgebrauch oft die Einsicht verloren, daß dieser Begriff, angewandt als „Handgriff an die Wirklichkeit“, reale Phänomene völlig unzureichend, ja streng genommen falsch beschreibt.

Die nachfolgenden Ausführungen dienen allein dem Zweck einer radikalen **Begriffsverunsicherung** - damit am Ende niemand mehr ruhigen Gewissens von einem Arbeits“markt“ sprechen kann bzw dieser Begriff überhaupt durch sinnigere Termini wie etwa Arbeits-„Klucks“ oder Arbeits-„Upps“ ersetzt wird.

Dabei soll es aber nicht um eine „esoterische“ Diskussion unter Ökonomen gehen, sondern um das (gemeinsame !) Herausarbeiten der grundlegenden Argumente im vorliegenden Zusammenhang.

1. Zum Begriff des „Marktes“ - eine etymologische Annäherung

- ◆ Was ist ein „Markt“ ?

Ausgangspunkt ökonomischer Argumentation ist die idealtypische Vorstellungen von einem (Güter-)Markt - am ehesten mit einer Börse wie dem Devisen- oder dem Rohstoffmarkt zu vergleichen - auf dem folgende Situation herrscht:

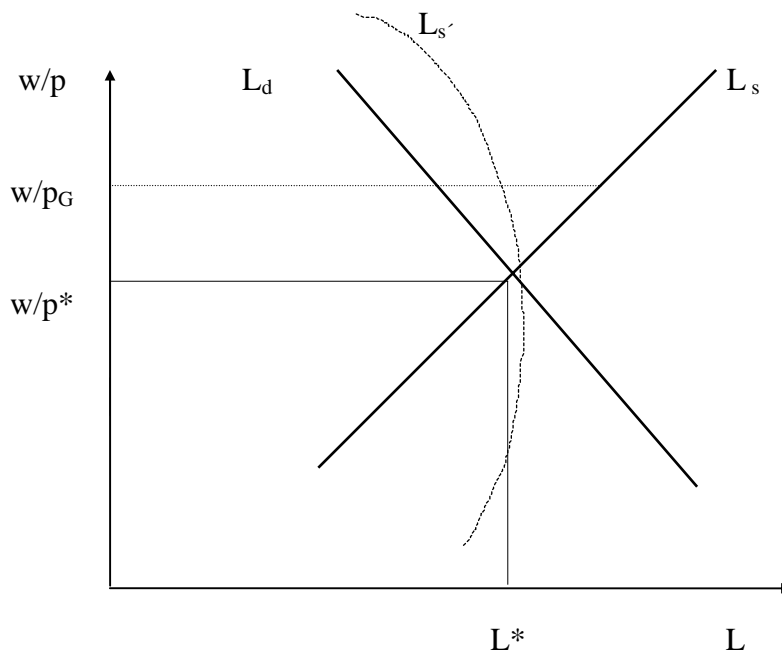
1. Vollständiger Wettbewerb, also eine Vielzahl von Anbietern und Käufern, deren individueller Effekt auf den Preis gegen Null geht, d.h. die Preise werden als gegeben angenommen (oder anders formuliert: niemand besitzt Marktmacht); keine Marktzugangsbarrieren; keine strategische Interaktionen (Absprachen, Kartelle, etc);
2. Vollständige Information (Käufer und Verkäufer besitzen alle Informationen, d.h. , es herrscht vollständige Transparenz und es entstehen damit keine Suchkosten - eine Annahmen, die wahrscheinlich nur auf Devisenmärkten annähernd gegeben ist);
3. Keine Transaktionskosten (wie Versand, Transport etc)
4. Homogene Güter (die Eigenschaften der Güter sind bekannt und für jeden Markt ident; keine Produktdifferenzierung z.B. Werbestrategien zur Schaffung von Produktloyalitäten);
5. Verhaltensannahmen: Unternehmen maximieren ihren Gewinn und sind imstande, jede Outputmenge zum gegebenen Marktpreis zu produzieren; die Konsumenten maximieren ihren Nutzen d.h. sie fragen gemäß ihrer Nutzenfunktion nach; Preise und Mengen passen sich ohne Zeitverzögerung an Veränderungen in den Präferenzen, den Technologien an; das Preissystem liefert somit Informationen über die verfügbaren Technologien (die relativen Knappheiten) und die Konsumentenpräferenzen; Gesetz vom „einen Preis“

Sind diese Annahmen auf allen Märkten erfüllt, so existiert ein Preis(-system), das jegliches Überangebot bzw jegliche Übernachfrage einebnet - es herrscht also **allgemeines Gleichgewicht** (in diesem Fall entspricht dies der Marktträumung), das die Eigenschaft der Pareto-Effizienz („keiner kann besser gestellt werden, ohne daß dadurch irgendjemand schlechter gestellt werden würde“) besitzt.

- ◆ Argumente des **Marktversagens**: Wenn monopolistische oder oligopolistische Konkurrenz herrscht, wenn es negative externe Effekte (Umweltschäden) gibt, wenn es sich um öffentliche Güter (Nicht-Ausschließbarkeit und Nicht-Rivalität im Konsum wie bei der Landesverteidigung oder den Diensten eines Leuchtturmes) so stellen sich die Resultate, die von Wettbewerbsmärkten erwartet werden, nicht mehr oder nur mehr bedingt ein.
- ◆ „Theory of the **Second Best**“: Intuitiv ließe sich argumentieren, daß wenn schon nicht auf allen Märkten die oben angeführten Voraussetzungen für vollständigen Wettbewerb gegeben sind (wie beispielsweise auf dem Arbeitsmarkt), dann müßten sich doch wenigsten auf den verbleibenden

Wettbewerbsmärkten Pareto-effiziente Zustände herstellen lassen; dem ist aber nicht so ! Denn es verhält sich **nicht** so, daß ein Zustand notwendigerweise besser (=effizienter) sein muß, bei dem man näher dem Optimum ist (bei dem also mehr Kriterien erfüllt werden), gegenüber einem Zustand, der weiter weg vom Optimum liegt. Oder anders formuliert: Sind nicht alle Märkte atomistische Wettbewerbsmärkte, so muß „etwas mehr Wettbewerb“ aus Effizienzgründen nicht unbedingt besser sein. In der wirtschaftspolitischen Debatte wird demgegenüber häufig das Gegenteil suggeriert.

2. Warum ist der Arbeitsmarkt kein normaler Markt ?



Die Standard-Geschichte (d.h. aus der neoklassischen Perspektive geschildert) zu diesem Kruzifix läßt sich folgendermaßen beschreiben: Die Unternehmen maximieren ihre Gewinne und fragen in Ableitung von einer Produktionsfunktion (mit der Eigenschaft, daß der zunehmende Einsatz eines Faktors zu abnehmenden Grenzerträgen führt) Arbeitskraft nach folgender Optimierungs-Regel nach: $w/p = F_L(L, K')$.

Die Arbeiter bieten mit steigendem Reallohn mehr Arbeitskraft (der Substitutionseffekt überwiegt gegenüber dem Einkommenseffekt).

Was aber unterscheidet einen Arbeitsmarkt von einem Gemüsemarkt ?

Grundsätzliche Einwände

1. Arbeitskraft ist untrennbar gekoppelt mit dem Arbeiter (Bindung der Ware und die Person), ethische Probleme (kein „Sklavenmarkt“) - der **Warencharakter** der Arbeit ist damit ein unvollständiger - Arbeit wird nicht „ausschließlich für den Markt produziert“, sondern sie muß sich reproduzieren; Arbeiter können sich gezwungen sehen, ihre Leistungen unter den Reproduktionsbedingungen anzubieten (das Arbeitseinkommen ist ja die Lebensgrundlage); Arbeitskraft ist nicht lagerbar, darum kann mit ihr auch schwerlich „spekuliert“ werden (gegeben die übliche Vermögensbeschränkung der Haushalte)
2. Sozialpolitische Einwände: **Ungleichgewicht der Marktteilnehmer** (eingeschränkte Kreditwürdigkeit auf Arbeitskraft), das u.a. vom Arbeitsrecht ausgeglichen werden soll; Phänomen der **Diskriminierung** (Frauen, Ausländer, etc), **Fairneßüberlegungen** (bringen die Nutzenfunktion durcheinander - interdependente Nutzen); ethische Grenzen einer Lohnreduktion (wenn diese zur Verarmung führt);

Marktversagen und spezifische Restriktion am Arbeitsmarkt

3. Kritik der **Arbeitsnachfragefunktion**: Effizienzlohnüberlegungen, d.h. die erbrachte Leistung steigt mit dem Lohn, $Q=(e(w),L)$, damit kann sich ein Gleichgewichtslohn bilden, der dauerhaft über dem markträumenden Lohn liegt, obwohl er das Resultat eines Optimierungsverhalten ist; Einwände gegen die Annahme des abnehmenden Grenzertrages: (1) Konstanter Grenzertrag bei variablem Kapitaleinsatz; keine perfekte Faktorsubstitution (beispielsweise bei limitationaler Produktionsfunktion); Arbeitsnachfrage eine vom Gütermarkt abgeleitete Funktion - sind diese kompetitiv ? Arbeitsnachfragefunktion - primär ein mikroökonomischer Zusammenhang, makroökonomisch kann eine generelle Lohnreduktion einerseits das Outputniveau über Preisreduktionen und eine Verbesserung der internationalen Wettbewerbsposition erhöhen - gegen diesen Effekt wirkt allerdings der mögliche Kaufkraftverlust der Arbeiter, sodaß der Nettoeffekt auf die Beschäftigung unbestimmt ist.
4. Kritik der **Arbeitsangebotsfunktion**: Wovon ist die Arbeitsangebotsentscheidung der Haushalt abhängig (doch wohl zuallererst von einer bloßen „Überlebensentscheidung“) ? überwiegt der Substitutionseffekt oder der Einkommenseffekt (bei sinkendem Reallohn kann es sein, daß mehr Arbeit angeboten wird, um das Haushaltseinkommen zu stabilisieren - für die neoklassische Denkweise eine „perverse“ Reaktionsweise); was heißt L - Stunden oder Personen (Arbeit ist nicht stetig variierbar, nicht beliebig teilbar); die Angebotsfunktion ist mit einem Verhalten nicht

kompatibel, bei dem Arbeiter sich an relativen Löhnen (an einer als „gerecht“ empfundenen Lohnstruktur) orientieren;

5. **Homogenitätsannahme:** Arbeitskräfte und Arbeitsplätze sind sehr heterogen (in bezug auf ihren „skill mix“), Arbeitsleistung nicht exakt feststellbar (Monitoring-Problem, wie unterscheidet sich „Ware A“=Arbeiter A von „Ware B“=Arbeiter B ?) - Abschluß von nur teilweise spezifizierten Kontrakten auf bestimmte Zeit;
7. **Transaktionskosten** und **Mobilitätsannahme:** Umsiedlung bei Arbeitsplatzwechsel kann eine Vielzahl von Kosten mit sich bringen; Sprachbarriere (beispielsweise im europäischen Kontext); regional segregierte Arbeitsmärkte: entweder Käufer (wenige Unternehmen in der Region mit Arbeitslosigkeit) oder Verkäufer (z.B. wenige qualifizierte Arbeitskräfte werden von vielen Firmen umworben) dominieren regionale Arbeitsmärkte; der Faktor Arbeit ist nicht unbegrenzt mobil und die angesprochenen Hemmnisse führen dazu, daß für gleiche Qualifikation und Leistung unterschiedliche Löhne gezahlt werden können und sich diese Unterschiede auch über längere Zeit hinweg nicht ausarbitrieren;
8. **Informationsmängel:** Sie führen dazu, daß Lohnunterschiede für dieselbe Leistung entstehen können und auch auf Dauer nicht verschwinden;
9. **Institutionelle Beschränkungen:** Wenn Arbeitsplatzbesitzer („insider“) mehr Informationen und die Macht haben, sich gegen neu eintretende Personen („outsider“) abzusichern;
10. **Beschränkte Lohnflexibilität nach unten hin** (warum werden herrschende Lohnniveaus nicht unterboten?): (1) Ethische Erwägungen, (2) Insider können sich gegen Konkurrenz von außen schützen (kein freier Marktzugang), (3) Gewerkschaften schützen Mitglieder beispielsweise über „closed shops“ oder Kollektivverträge, (4) staatliche Mindestlöhne, (5) Effizienzlohnüberlegungen (niedrigere Löhne haben niedrigere Leistung zur Folge); (Einwand: Unterscheide nominelle und Reallohn-Flexibilität - letztere kann sich auch bei nach unten starren Geldlöhnen einstellen, wie es in Österreich der Fall ist).

3. Bausteine zur Erklärung von Arbeitslosigkeit

Aus den Unvollkommenheiten des Arbeitsmarkt“es lassen sich unmittelbar Ansätze zur Erklärung von Arbeitslosigkeit ableiten. Nachfolgend einige Beispiele:

Sucharbeitslosigkeit (friktionelle Arbeitslosigkeit) - Aufgrund des ständigen technischen Fortschrittes, findet in einer modernen Ökonomie ein ständiger Prozeß von wachsenden und schrumpfenden

Sektoren und Betriebe statt. Damit sind immer Personen, die entweder noch in Beschäftigung stehen oder die arbeitslos geworden sind, auf der Suche nach einem neuen Job. Für diese Personen ist es optimal, nicht das erstbeste Angebot anzunehmen, sondern ein möglicherweise besseres Angebot ausfindig zu machen. Damit entstehen aber Suchkosten (entgangenes Einkommen, Informationsbeschaffung etc). Diese „search-models“ versuchen Optimalitätsbedingungen für diesen Prozeß zu ermitteln (wie lange dauert ein optimaler Suchvorgang ?).

[Intransparenz, Transaktionskosten]

Matching-Modelle - Geht man von der unrealistischen Vorstellung von einem „homogenen Gut“ Arbeit ab, tritt ein Problem - nämlich die in der Realität häufig gemachte Erfahrungen von Profildiscrepanzen zwischen Arbeitsanbietern und Arbeitsplätzen - in das Blickfeld des Betrachters. Von regionaler Mißmatch-Arbeitslosigkeit spricht man, wenn Arbeitslose und Vakanzen in verschiedenen Regionen zu finden sind. Ein anderer Fall wäre, wenn die angebotenen und die nachgefragten Qualifikationen nicht zusammen passen. Matching Modelle versuchen den Prozeß zu beschreiben, der zum Abbau von struktureller Arbeitslosigkeit führen kann.

[Inhomogene Güter]

Beveridge-Kurve - diese zeigt die Kombinationen von Arbeitslosenquoten und Vakanzraten und ermöglicht somit die Zerlegung einer aktuell gemessenen Arbeitslosenquote in eine „friktionelle/strukturelle“ und eine „keynesianische/klassische“ Komponenten.

[Inhomogene Güter, Transaktionskosten, unvollständige Information]

Institutionelle Faktoren:

Gewerkschaften - es gibt Modelle, die die Arbeitsangebotsseite unter expliziter Berücksichtigung der Gewerkschaften darzustellen versuchen. Im Monopolgewerkschaftsmodell kann die Gewerkschaft das Angebot kontrollieren (ein „closed shop“ stand dabei Pate), sie setzt einen, gemäß ihren Präferenzen optimalen Lohnsatz fest und die Unternehmer passen die Beschäftigung aufgrund der Arbeitsnachfragefunktion an. Das damit induzierte Beschäftigungsniveau liegt in diesem Modell unterhalb der Wettbewerbslösung; damit sind die Gewerkschaften „verantwortlich“ für Arbeitslosigkeit. Im Effizienzmodell liegen die Lösungen auf einer Kontraktkurve zwischen Unternehmern und Gewerkschaften und können (theoretisch) eine Beschäftigung über dem „competitive outcome“ ergeben.

[starre Löhne, strategische Interaktion]

Insider-Outsider-Theorie - Insider besitzen betriebspezifischen Wissen, das sie nicht an neu eintretende Personen weiterzugeben gewillt sind bzw das Unternehmen hat in sie investiert und möchte

das Humankapital nicht verlieren - diese Gründe werden von der Insider-Outsider-Theorie angeführt, um damit persistente Arbeitslosigkeit zu erklären, die durch ein überhöhtes Lohnniveau, das aus den genannten Gründen nicht unterboten werden kann, entsteht.

[strategische Interdependenzen, Macht, Marktzugangsschranken, Lohnstarrheit]

Duale / segmentierte Arbeitsmärkte - dieser Ansatz geht davon aus, daß es sogenannte „primäre Arbeitsmärkte“ gibt, die sich durch hohes Qualifikationsniveau, hohe Investitionskosten der Betriebe in ihr Humankapital und nicht markträumende Löhne auszeichnen; und „sekundäre Arbeitsmärkte“, die durch hohe Fluktuationsraten und ständigem Lohndruck gekennzeichnet sind. Das Arbeitslosigkeitsrisiko auf den beiden Märkten unterscheidet sich fundamental, womit diese Modelle vor allem die Verteilung von Arbeitslosigkeit auf verschiedene Personengruppen zu erklären suchen.

[Marktzugangsschranken, strategische Interdependenz, Lohnstarrheit]

Rigide Löhne:

Effizienzloohnhypothese (endogen Erklärung) - mit einem höheren Lohn erhöht sich annahmegemäß auch die Leistung der Arbeitskraft, sodaß sich folgender Zusammenhang ergibt: $Q=(e(w),L)$. Aus Sicht des Unternehmens wird der Lohn solange erhöht, bis die zusätzlichen Kosten (eben der höhere Lohn) gleich dem zusätzlichen Gewinn entsprechen. Dieser Lohn kann aber über dem markträumenden Niveau liegen - damit wird dauerhafte Arbeitslosigkeit erklärt.

Kontrakttheorien (endogen Erklärung) - in Form eines „impliziten“ (nicht explizit formulierten) Vertrag zwischen Arbeitgebern und -nehmern wird vereinbart, die Preise nicht völlig schwanken zu lassen (damit exzessive Einkommensschwankungen vermieden werden), um so Such- und Umstellungskosten zu reduzieren. Diese Kontraktform, die trotz Optimierungsverhalten der Beteiligten zu starren Löhnen führen, kann auch über Anreizüberlegungen begründet werden - wenn es im Betrieb starke Senioritäten in der Entlohnung gibt, dann besteht ein Anreiz zu hoher Leistung (in Erwartung überdurchschnittlicher Löhne später). Auch unter diesen Bedingungen fallen die Löhne in der Rezession nicht genügend und verursachen somit Arbeitslosigkeit.

Gewerkschaften (exogen Erklärung) - siehe oben

4. Interventionsmöglichkeiten: Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik

Aus den Marktunvollkommenheiten am Arbeitsmarkt bzw den entsprechenden Theorieansätzen zur Erklärung von Arbeitslosigkeit ergeben sich unmittelbar einige Interventionmöglichkeiten für die Arbeitsmarktpolitik:

Information, Beratung und Vermittlung soll offensichtlich die Transparenz am Arbeits“markt“ erhöhen (welche Stellenangebote, welche Arbeitskräfte befinden sich am „Markt“?), die Transaktionskosten für die Arbeitssuchenden reduzieren und damit insgesamt den Matching-Prozeß erleichtern.

Die passive Arbeitsmarktpolitik hat die Aufgabe, den Einkommensentfall bei Arbeitslosigkeit abzufedern und damit einen Beitrag zur Aufhebung des Ungleichgewichtes am Arbeits“markt“ (neben dem Arbeitsrecht und anderen staatlichen Interventionsformen) zu leisten. Darüber hinaus ermöglicht sie „effizientere“ Suchvorgänge und verbessert damit die Allokation der Ressource Arbeit (abgesehen von der sozialpolitischen Funktion).

Die aktive Arbeitsmarktpolitik schließlich bringt ein dynamisches Element in die Betrachtung (das bei der bisherigen, rein statischen Analyse nicht in Erscheinung trat), weil sie wesentlich den Strukturwandel durch die Qualifizierung der Arbeitslosen unterstützt. Außerdem erhöht sich die Angebotseffektivität der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen und führt damit zu einer Schwächung der Position der „Insider“ und damit zu erhöhter Lohnflexibilität.

Einführende LITERATUR

(unsystematische Auswahl)

- Ashenfelter,W., Layard,R.(Editor)(1986), „Handbook of Labour Economics“, North Holland [*Sehr anspruchsvoller Überblick - for freaks only - über die gesamte Arbeitsmarkttheorie und -empirie, etwas älter, aber noch immer aktuell*].
- Ehrenberg,R.,Smith,R.(1991), „Modern Labour Economics - Theory and Public Policy, Harper Collins Publisher, New York [*mittleres Niveau, einführend*].
- Franz,W.(1991), „Arbeitsmarktökonomik“, Springer Verlag, Berlin [*anspruchsvolle und umfassende Einführung*].
- ders (Hrsg)(1992), „Mikro- und makroökonomische Aspekte der Arbeitslosigkeit“, Beiträge aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bundesanstalt Nürnberg, [*Sammelband zu Einzelthemen, z.B. österr. Beveridge-Curve im Beitrag von Christl, S.175ff*].
- Fallon,P.,Verry,D.(1988), „The Economics of Labour Market“, Phillip Allan Publishers Limited, Oxford [*allgemeine Einführung in Theorie und Empirie*].
- Kubin,I.,Rosner,P.(1994), Arbeitsmarktpolitik: Theoretische Grundlagen und österreichische Institutionen, in: Nowotny,E.,Winkler,G, Grundzüge der Wirtschaftspolitik in Österreich [*lesbare Einführung in die österreichische Arbeitsmarktpolitik*]
- Layard et al (1991), „Unemployment - Macroeconomic Performance and the Labour Market“, Oxford [*anspruchsvolle Einführung quer durch den Gemüsegarten - im NAIRU-Kontext*].
- Lindbeck,A.,Snower,D.(1988), „The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment“, MIT [*Einführung in den gleichnamigen „Theoriebestandteil“*].
- Matzner,E.,Streeck,W.(1991) „Beyond Keynesianism - The Socio-Economics of Production and Full Employment“, Edward Elgar Publishing Limited [*jetzt wird's ein wenig „philosophisch“*].
- Pichelmann,K.(1993), „Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in den OECD-Staaten aus österreichischer Sicht, Projekt des BMF und BMAS [*Analyse des österreichischen Arbeitsmarkt aus der „NAIRU-Perspektive“*].
- Rothschild,K.(1994), Theorien der Arbeitslosigkeit, Oldenburg [*gute Einführ. i. d. Theorie*].
- ders.(1994?), „Marktmechanismus und Arbeitsmarktpolitik“, in: Unterlagen für Übergangslehrgang „Öffentliche Arbeitsmarktverwaltung“ [*eingehende Erörterung des Begriffes „Arbeits-MARKT“*].
- Weiss,A.(1990), Efficiency Wages - Models of Unemployment, Lay Offs and Wage Dispersion, Princeton University Press [*anspruchsvoll*].

(Güter-) Markt	Arbeits“markt“	Theoret. Erklärungen v. AL	Interventionsmöglichkeiten
Vollständiger Wettbewerb Preisnehmer keine Marktzugangsschranken keine strategischen Interaktionen	Arbeitsangebot u.-nachfrage sind fragwürdige Konzepte (Mikro/Makro-Unterscheidung) Gewerkschaften Machtgefälle im Betrieb, am „Markt“	Gewerkschaftmodelle (Monopolmodell, „Efficient Bargaining“ etc) Insider-Outsider-Modelle Duale Arbeitsmärkte	Passive Arbeitsmarktpolitik und Lohnsubvention als sozialpolitische Maßnahmen und Erleichterung der Arbeitssuche
Vollständige Information Transparenz	Vielerlei Informationsdefizite (heterogene Arbeitsplätze und Arbeitskräfte, Suchkosten nach bestem Lohnangebot etc)	Sucharbeitslosigkeit	Information und Beratung durch das Arbeitsmarktservice (On-line EDV-Netz mit Jobangeboten und -nachfrage)
Keine Transaktionskosten	Regional seggregierte Arbeitsmärkte Übersiedlungskosten Suchkosten		Vermittlungsschutz über weitere Strecken (negativer Effekt auf Mobilität - sozialpolitisch motiviert)
Homogene Güter	Arbeitskräfte und Arbeitsplätze sind extrem heterogen (zudem bestehen Monitoring-Probleme)	Matching-Modelle	
Optimierungsverhalten Preis (Lohn-) Flexibilität Gesetz vom einheitlichen Preis Preis- und Mengenreaktionen ohne Zeitverzögerung Preise spiegeln Präferenzen und	Fairneß (interdependenter Nutzen ?) Gewerkschaften (als Monopolisten) Mindestlöhne (Rigidität nach unten) Relative Lohnstruktur als Maßstab für Lohnforderungen	Kontrakttheorie Effizienlohnhypothese Gewerkschaftsinterventionen	Aktive Arbeitsmarktpolitik erhöht die Angebotseffektivität der Arbeitslosen

Technologien wider (Info-Problem)	Generelle Marktversagensargumente		
-----------------------------------	-----------------------------------	--	--