

Arbeitsmärkte und Politik

René Böheim, rene.boeheim@jku.at

Johannes Kepler Universität Linz und WiFo Wien

economics
Volkswirtschaftslehre

nm
labor&welfareState

Arbeitsmarkt

- Probleme
- Mögliche Ursachen
- Politikmaßnahmen

Probleme am Arbeitsmarkt?

- Arbeitslosigkeit, vakante Stellen

- Ungleichheit der Einkommen

- Sicherung des Lebensstandards, Armutsgefährdung
 - In Europa (auch Öst.) ist Arbeitslosigkeit der Unqualifizierten besonders hoch
 - In USA sind Löhne der untersten 20-30% in den letzten Jahrzehnten gesunken!

Was ist Arbeitslosigkeit?

International Labour Organization (ILO)

Alle Personen einer bestimmten Altersgruppe, die:

1. weder unselbständig noch selbständig beschäftigt sind,
2. eine Beschäftigung aufnehmen können und
3. aktiv Arbeit suchen.

ILO-Definition

- Unterschied zu beim AMS **registrierten** Personen
- Unterschied zu **subjektiver** Einschätzung
- „**entmutigte**“ Personen („discouraged workers“): Aufgabe der Arbeitssuche
- International vergleichbar!

Was sagt die Theorie?

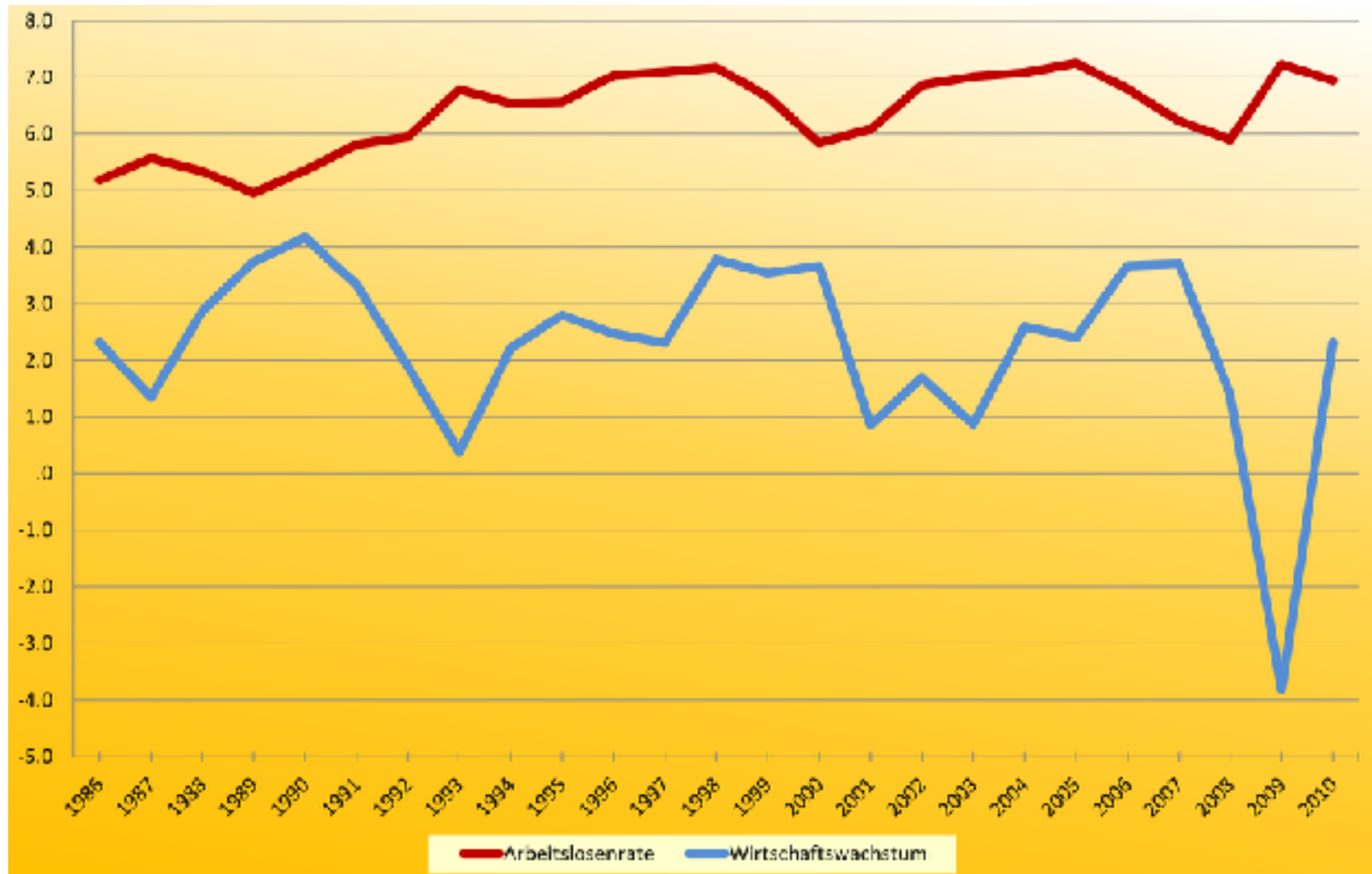
- Friktionelle: z.B., zwischen zwei Beschäftigungen
- Saisonelle: z.B., Bausektor
- Zyklisch: Konjunkturrell bedingt
- Strukturell: „mismatch“

Zyklische Arbeitslosigkeit

- ☞ Wirtschaftswachstum:
 - Fiskalpolitik
 - F&E, Bildung
 - Förderung von Investitionen, Unternehmensgründung,...

- „Okun`s law“—eine empirische **Daumenregel**:
 - Arbeitslosigkeit sinkt ca. 1%, wenn Wachstumsrate bei ca. 2%.

Wirtschaftswachstum und Arbeitslosenrate

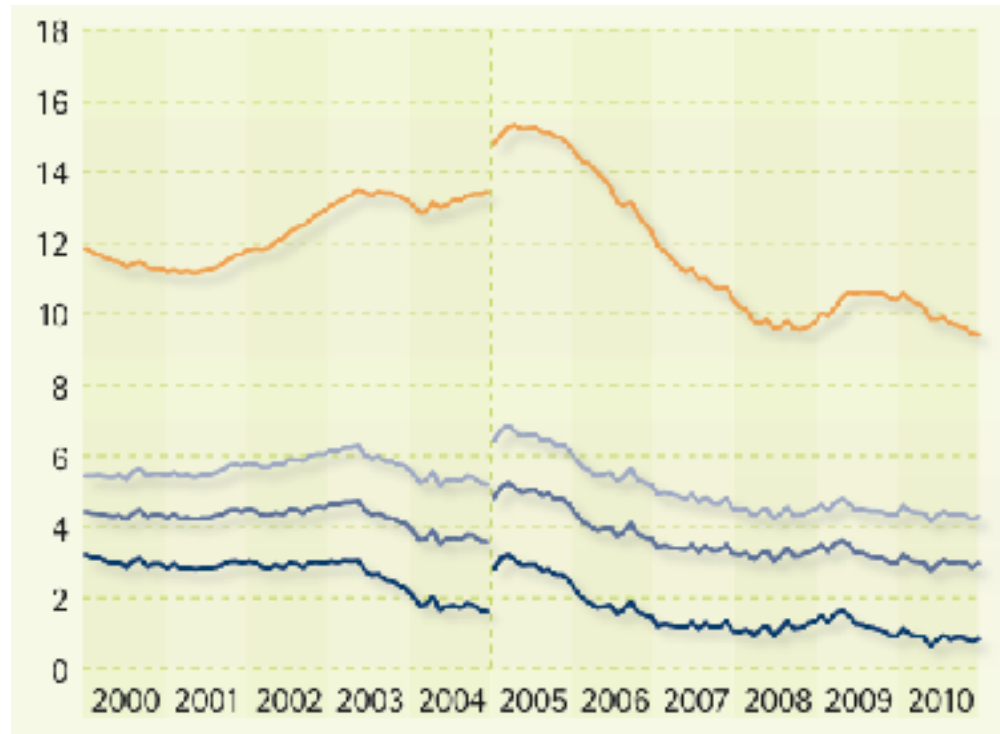


Quelle: AMS, OECD

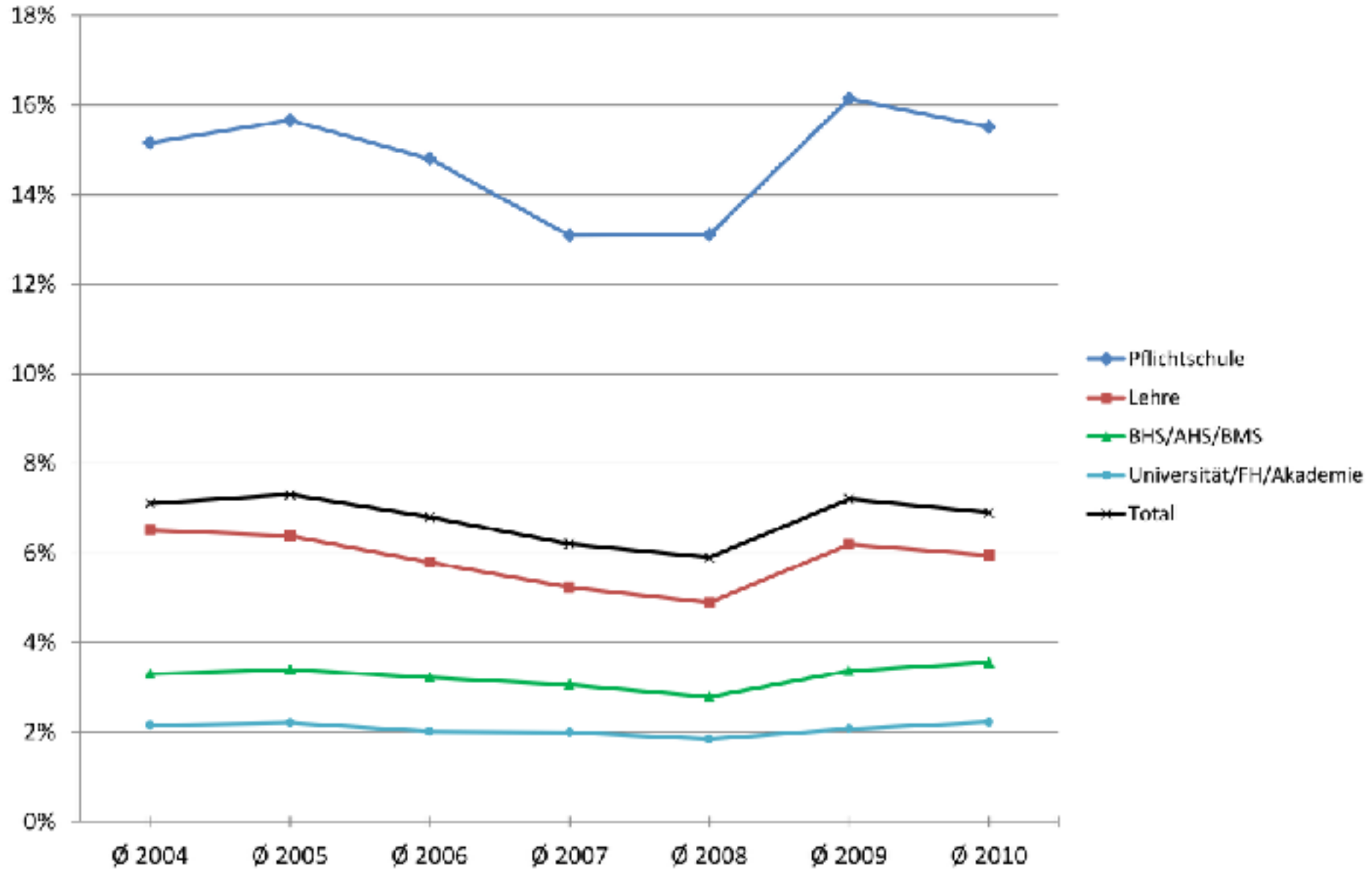
Mismatch-Arbeitslosigkeit

Arbeitsuchende und offene Stellen passen oft nicht zusammen:
beruflicher, sektoraler oder regionaler Mismatch.

Deutschland (IAB, 2014): bis zu 45% der Arbeitslosigkeit ist fehlender Match.



Arbeitslosenquote nach Bildungsabschluss



Quelle: AMS, Statistik Austria

Ursachen der Probleme von gering Qualifizierten

- Generelle Wachstumsschwäche in den letzten Jahren (weniger Qualifizierte reagieren stärker auf konjunkturelle Schwankungen)
- Technischer Fortschritt
- Internationaler Handel, Outsourcing
- Migration von weniger Qualifizierten bzw. der Einsatz von Migranten in solchen Positionen

Was kann man tun?

- Mindestlöhne?
- Arbeitszeitverkürzung?
- Arbeitslosenversicherung (Bonus-Malus)?
- Flexibilität vs. Kündigungsschutz?
- Arbeitsmarktpolitik:
 - Weiterbildung, Training
 - Direkte Beschäftigungsmaßnahmen
 - Lohnsubventionen
 - Unterstützung von Arbeitssuche, ...

Mindestlöhne

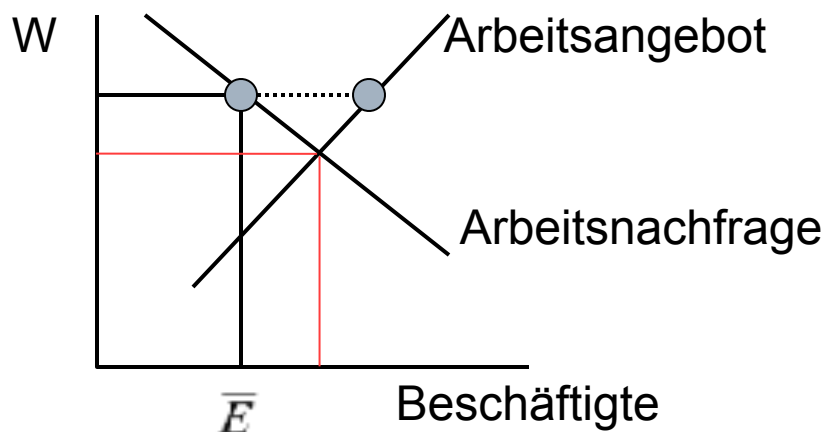
. Deutschland: €8,50/h

. USA: \$10.10/h

. UK: £6.08/h

Manning (LSE): „Man muss den Mindestlohn behutsam einsetzen. Wenn er zu hoch ist, hilft er den Betroffenen nicht, sondern kostet sie ihren Arbeitsplatz.“

In kompetitiven Arbeitsmärkten reduziert ein Mindestlohn die Beschäftigung.



- Wenn nicht alle Sektoren der Wirtschaft vom Mindestlohn betroffen sind, kann es zu Übertragungseffekten kommen
- Löhne im nicht-betroffenen Sektor sinken

Mindestlöhne

- **Arbeitslosigkeit wird eher zunehmen**, insbesondere bei den weniger Qualifizierten

- Höhere Löhne ==> höhere Güternachfrage ...
 - Nachfrageargument weniger relevant:
 - Lohneffekt direkt
 - Nachfrageeffekt verteilt sich auf alle Firmen plus Importe

- Löhne werden steigen
 - Wenn sich Arbeitslosigkeit auf viele verteilt (nur kurze Dauer), ist das Problem geringer

Arbeitszeitverkürzung

- Generell wenig erfolgreich, solange die Lohnkosten steigen
 - BRD 1990er Jahre
 - Pro Stunde AZV \implies 0.8 Stunden weniger echte Beschäftigung, aber
 - \implies 2.4% höherer Stundenlohn
- Beschäftigungseffekte gering, solange nicht spezifische Unternehmensregeln die Arbeitszeitflexibilität radikal verstärkt haben
- Ähnlich in Frankreich (positive Effekte eher von Begleitmaßnahmen)

Früher in Pension?

- Nehmen „die Alten“ „den Jungen“ die Jobs weg?
- **Nein**. Die Zahl der Arbeitsplätze ist **nicht** beschränkt.
- „Lump-of-labour“-fallacy. Es gibt weder theoretische noch empirische Gründe.

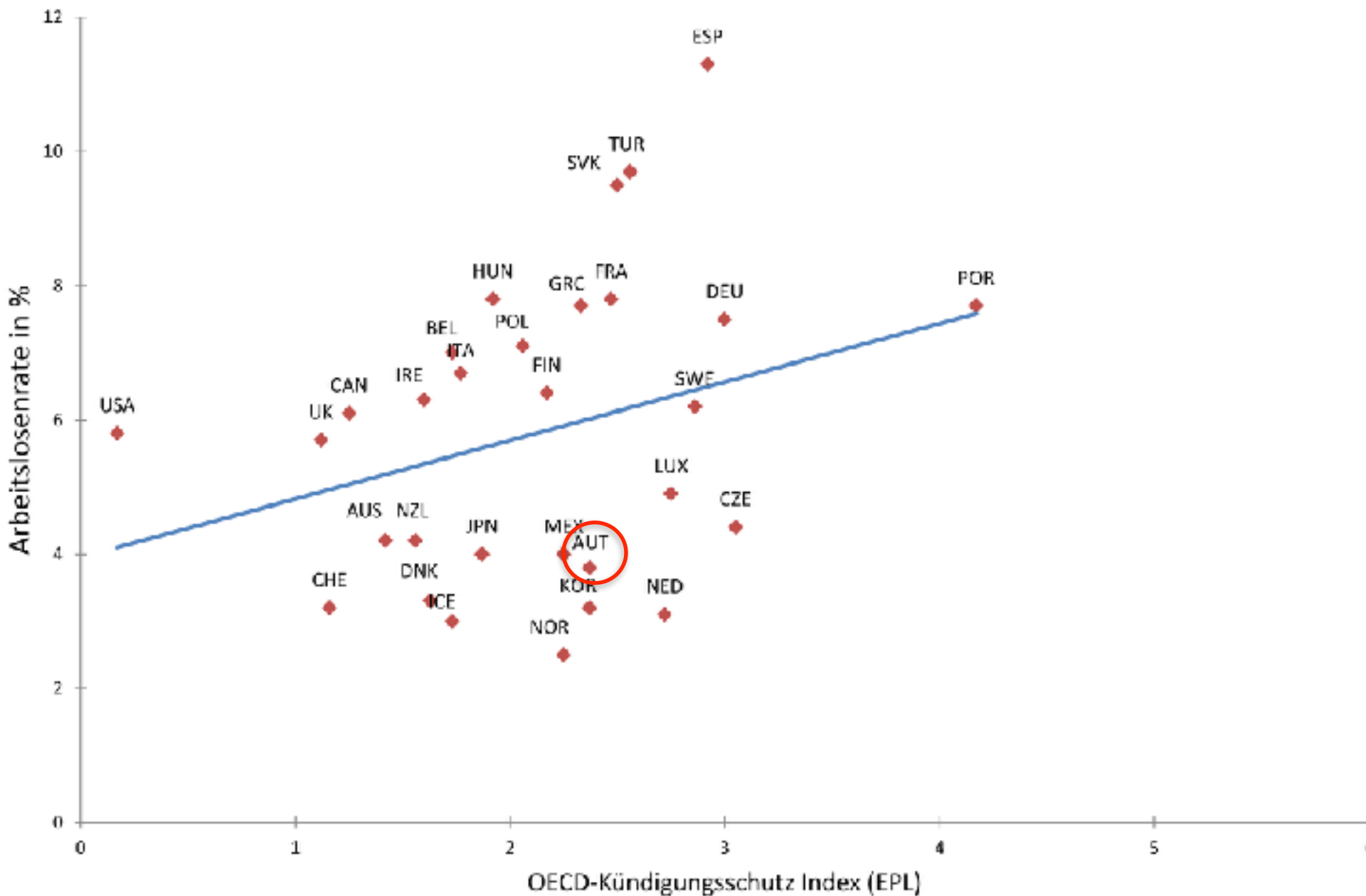
Arbeitslosenversicherung

- Anreize für Arbeitsaufnahme hoch genug?
 - In Österreich Leistungen nicht sehr hoch
 - Höhe hat wenig Effekte auf Dauer der Arbeitslosigkeit, aber Dauer der Unterstützung erhöht Dauer der Arbeitslosigkeit
 - Wirksame Überprüfung/Sanktionen (skandinav. System) zusammen mit Schulungen bzw. öffentl. Jobangeboten

- Bonus-Malus System für Unternehmensbeiträge zur Arbeitslosenversicherung wäre wichtig zur Reduktion von saisonaler Arbeitslosigkeit

Kündigungsschutz

- Reduziert Flexibilität des Beschäftigungssystems
 - Weniger Entlassungen, aber auch weniger Einstellungen
 - Gesamtbeschäftigung unverändert
 - Insider-Outsider-Problematik
 - Jene die drinnen sind, bleiben drinnen, die draußen sind, bleiben draußen
 - Insbesondere für Randgruppen ein Problem (Behinderte, Jugendliche, Ältere, Ausländer)

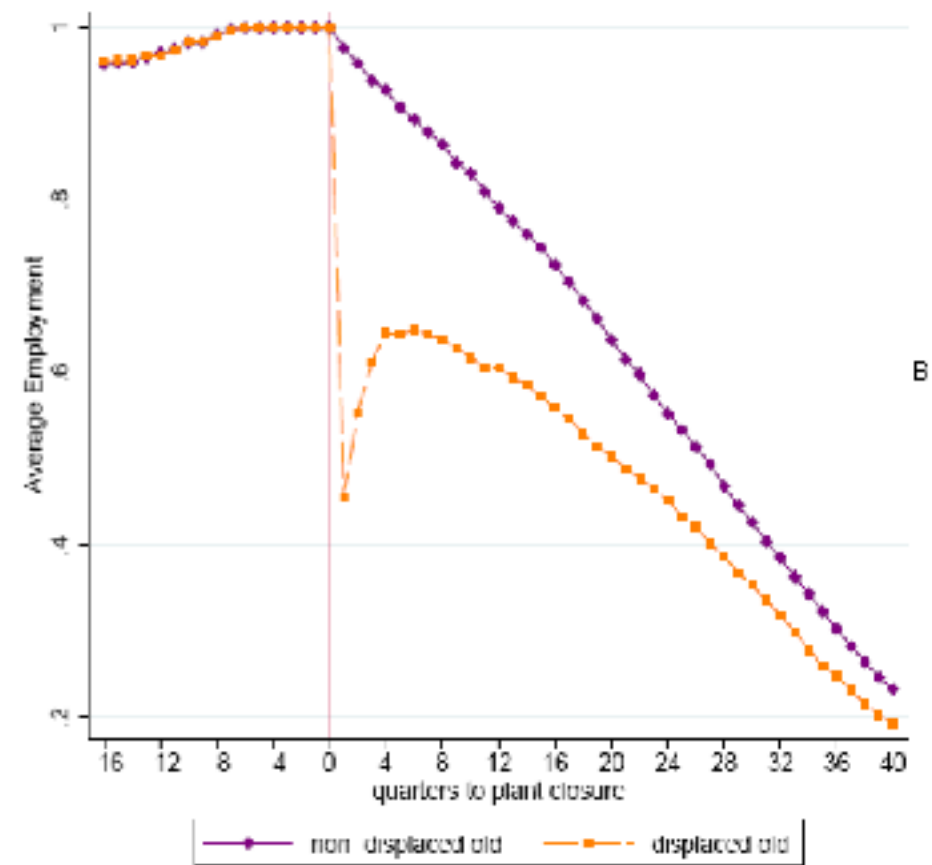
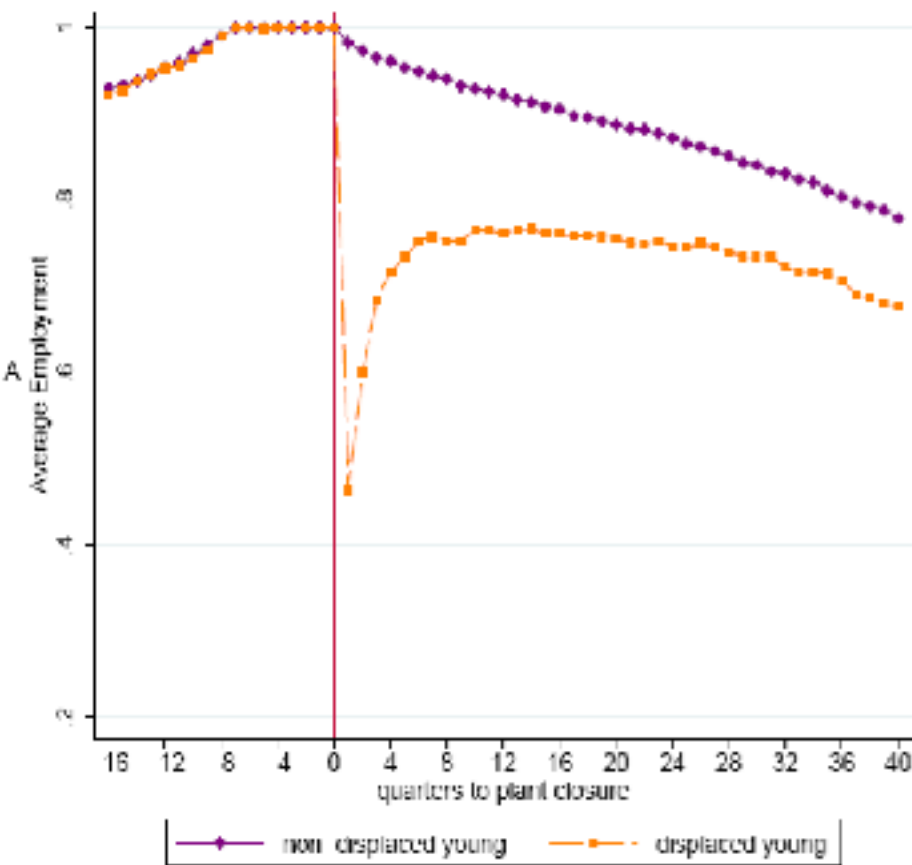


Quelle: OECD

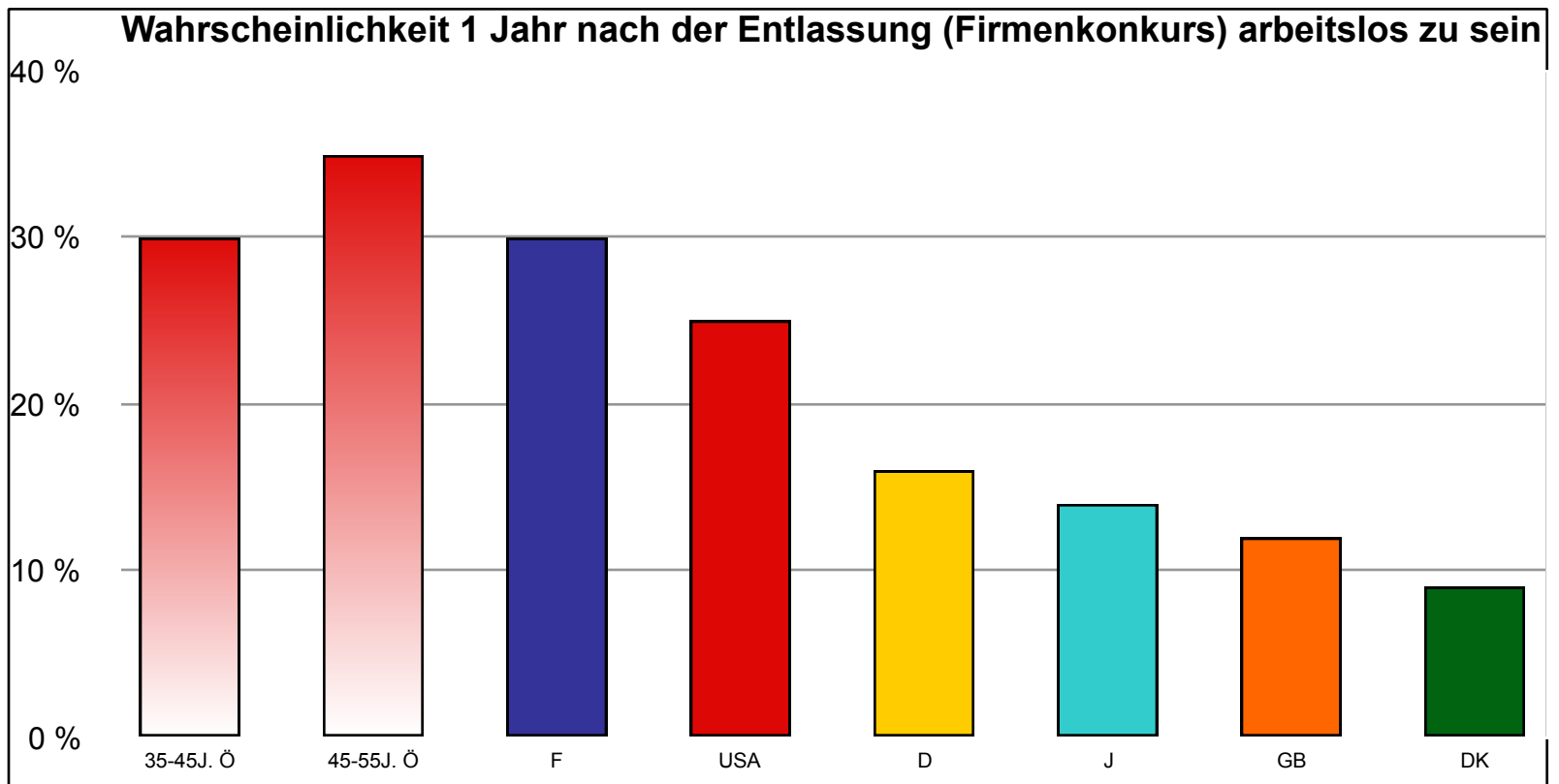
Fallbeispiel: Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen in Österreich

- Firma geht in Konkurs,
 - alle Beschäftigten bei diesen Firmen werden mit „statistischen Zwillingen“ verglichen
- Was passiert in den nächsten 10 Jahren nach dem Konkurs?
 - Beschäftigungswahrscheinlichkeit
 - Monatseinkommen, wenn beschäftigt
- Daten von allen Konkursen in Ö in den 80er Jahren verwendet
- Ichino, Schwerdt, Winter-Ebmer und Zweimüller, 2007

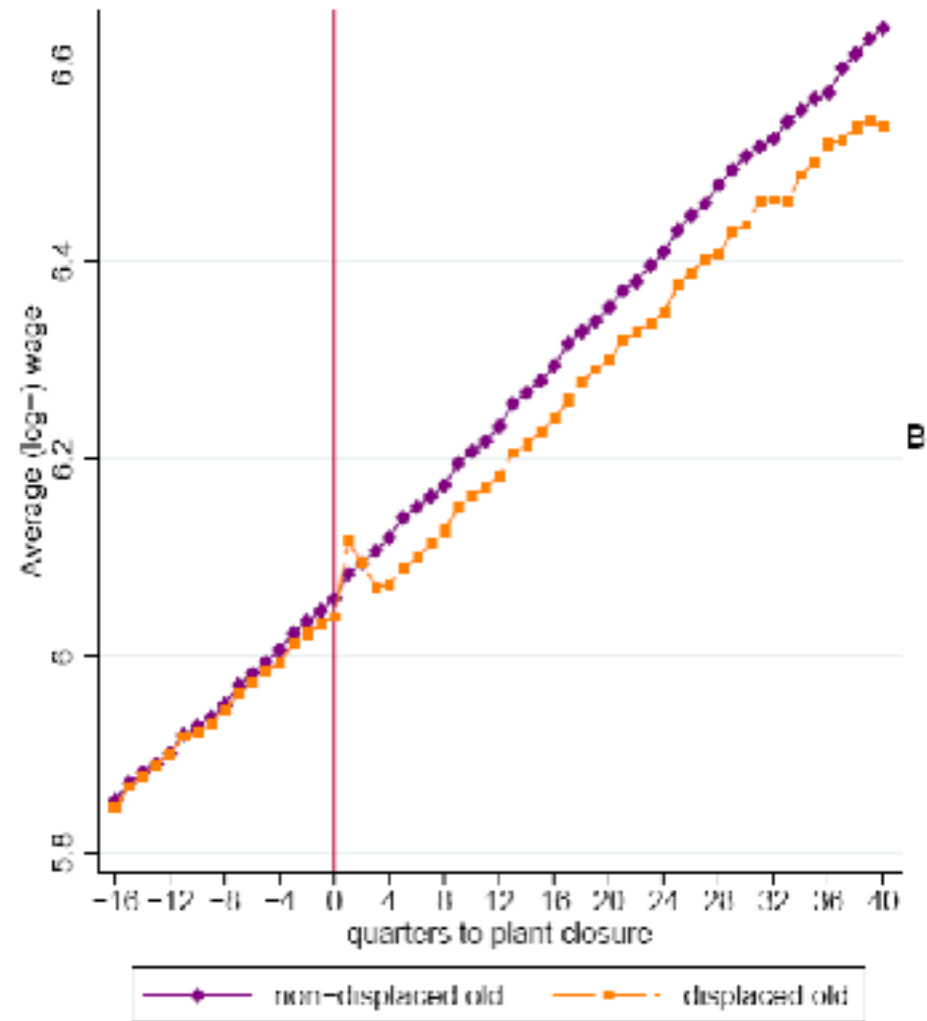
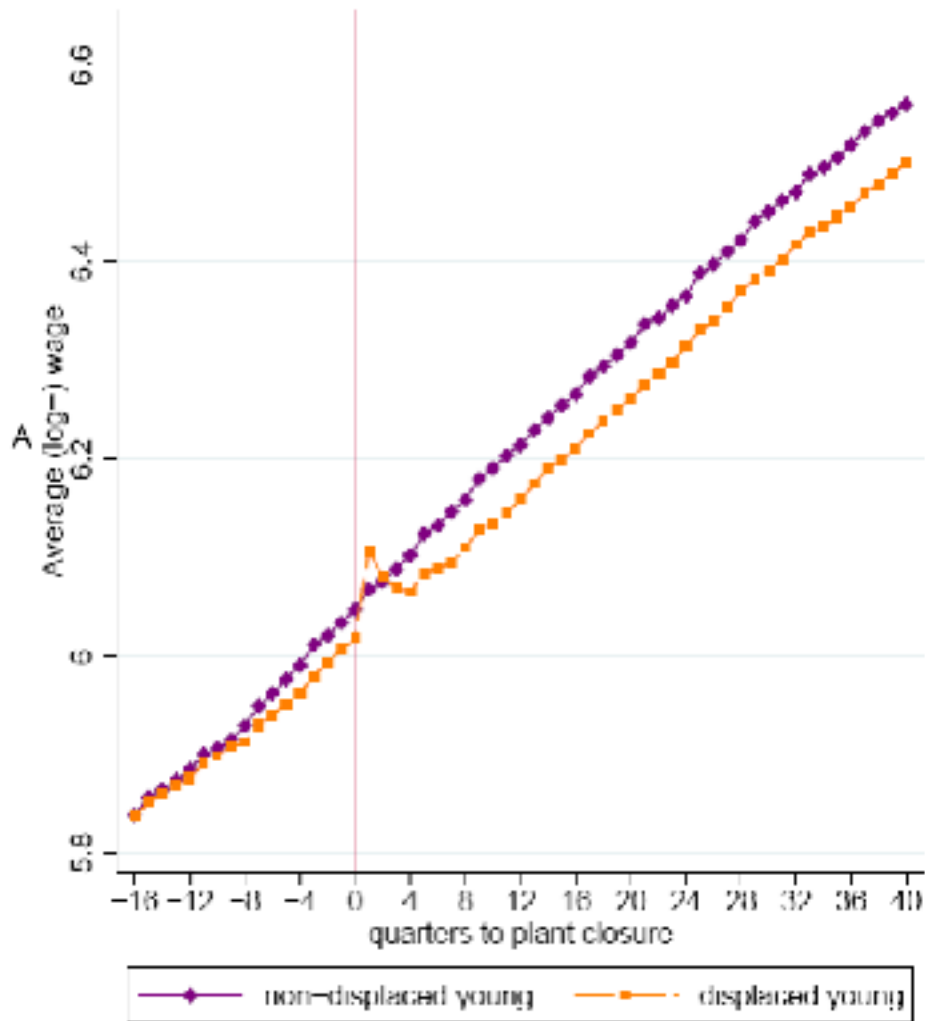
Beschäftigungswahrscheinlichkeit nach Firmenkonkurs



Internationaler Vergleich



Einkommensentwicklung nach Firmenkonkurs



Langfristige Effekte von Konkurs sind beträchtlich

- Weist auf zu geringe Flexibilität des Arbeitsmarktes hin
- Besonders hohe Kosten für Betroffene, insb. ältere Arbeitnehmer
- Problematik der Beschäftigung Älterer
 - Bei Erhöhung des Pensionsalters

Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne

- Laut internationalen Studien:
- Direkte Beschäftigungsschaffung (im öff. Sektor): negativ
- Weiterbildung: vorsichtig positiv
- Lohnsubventionen und Einstellungsbeihilfen: eher positiv

Aus- und Weiterbildung

- Für Österreich
 - Stiftungen positiv, bei anderen Schulungen gemischte Resultate
 - Orientierungs- und Arbeitssuchkurse positiv

- Potenzial an Unqualifizierten wird reduziert, Angebotsdruck geringer

- Probleme:
 - Bildung funktioniert am besten in frühen Jahren, später teuer und weniger effizient
 - Kurzfristig schwierig und teuer
 - Ungleichheit in der Schulbildung beachten (PISA)

Lohnsubventionen für Geringqualifizierte

- Marktkräfte führen zu einem Lohndruck nach unten
- Subvention (z.B. Erlass von Sozialabgaben) kann Lohnkosten senken, aber ausbezahlte Löhne konstant halten.
- Lohnsubventionen als Alternative zu einer Diskussion über Abbau von Sozialleistungen (AL-Unterstützung)

- In Frankreich bei Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge großer Beschäftigungszuwachs
- USA: Earned Income Tax Credit: $\frac{1}{2}$ % des BIPs dafür verwendet
- D: positive Effekte von Einstellungssubventionen und Firmengründungen
 - Viele Probleme bei der Detailausgestaltung

Verteilung der Lohneinkommen

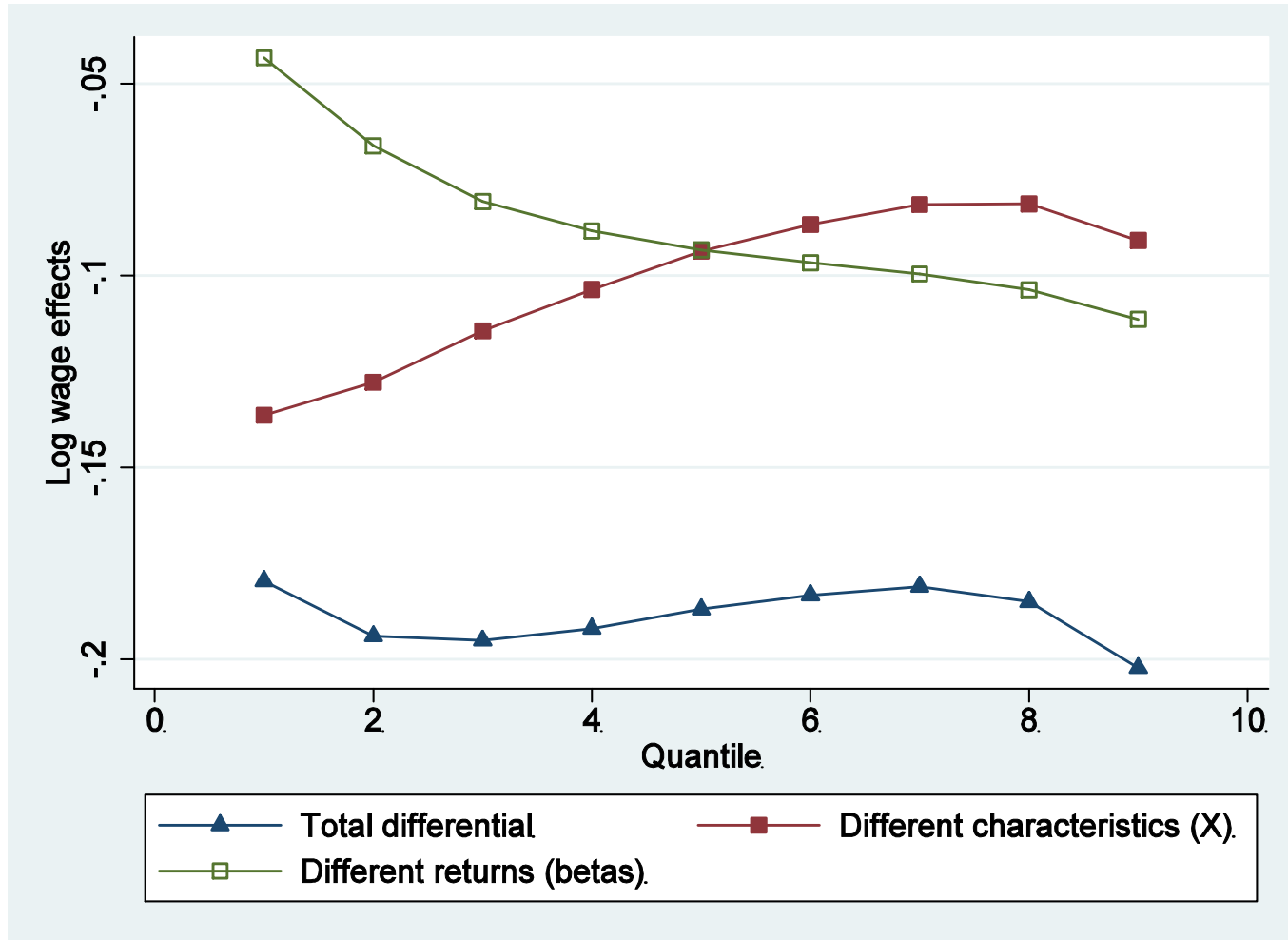
VZ-Beschäftigte (ohne Lehrlinge), €/Jahr, 2011:

Median (Durchschnitt)

- Arbeiter und -innen 26,264 (26,486)
- Angestellte 35,803 (42,954)
- Vertragsbedienstete 35,251 (37,686)
- Beamte und -innen 50,657 (53,896)

<http://econtidbit.blogspot.co.at>

Gender Wage Gap



Böheim et al., 2013, The distribution of the gender wage gap in Austria: Evidence from matched employer-employee data and tax records, [Journal for Labour Market Research](#),

Ressourcen

- Bureau of Labor Statistics, Unterlagen for Lehrende: <http://www.bls.gov/k12/teachers.htm>
- American Economic Association, <https://www.aeaweb.org/resources/teachers>
- International Labour Organization, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/lang--en/index.htm>
- FRED, data services: <https://fred.stlouisfed.org>

Weiterführende Literatur

- Arbeitsmarktökonomik, Wolfgang Franz
- Labor Economics, George Borjas
- World of Labor: <http://wol.iza.org>

