



I Z A

COMPACT

DIE ZUKUNFT DER ARBEIT DENKEN

Die Arbeitslosigkeitsfalle: Sind finanzielle Negativanreize das Problem?

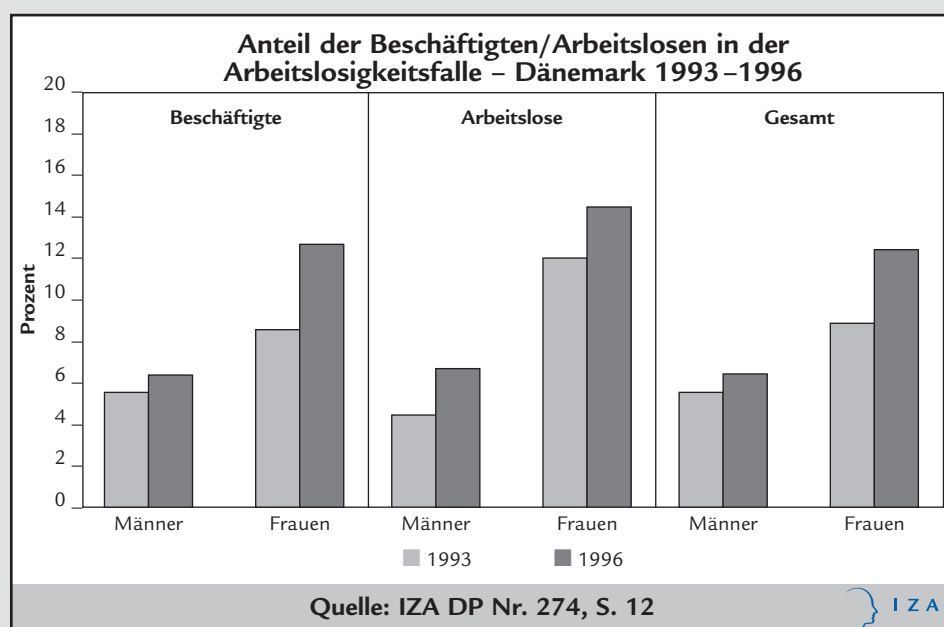
Viele Industrieländer befinden sich in bezug auf bestimmte Gruppen von Arbeitslosen in der gleichen schwierigen Situation. Angesichts großzügiger Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung erscheint es oftmals attraktiver, von der Arbeitslosenunterstützung zu leben, statt einen geringbezahlten Arbeitsplatz anzunehmen. Eine aktuelle IZA-Studie hat die Bedeutung von finanziellen Negativanreizen für Arbeitnehmer in Dänemark untersucht (siehe: Peder J. Pedersen/Nina Smith, *Unemployment Traps: Do Financial Disincentives Matter?*, IZA Discussion Paper No. 274). Die nebenstehende Grafik zeigt, daß sich im Laufe der neunziger Jahre mehr und mehr dänische Beschäftigte und Arbeitslose in der sogenannten "Arbeitslosigkeitsfalle" befunden haben. Auf der Basis einer Panel-Erhebung, die mit einer Reihe von Verwaltungsdatensätzen kombiniert wurde, konnten die wirtschaftlichen Anreize zur Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung bzw. zum Bezug von Arbeitslosenunterstützung präzise berechnet werden. Fixkosten der Arbeit (z. B. Pendlerkosten und Kosten für Kinderbetreuung) wurden ebenfalls berücksichtigt.

Im Jahr 1996 lag das verfügbare Nettoeinkommen aus einer Vollzeitstelle bei 6 Prozent der dänischen Männer und 13 Prozent der Frauen unterhalb des Betrags, den sie aus der Arbeitslosenversicherung erhalten hätten. Die Auswirkungen dieser finanziellen Negativanreize wurden anhand einfacher Reduktionsmodelle in bezug auf "on-the-job search" (Stellensuche aus einem festen Arbeitsverhältnis heraus), allgemeines Suchverhalten von Arbeitslosen, Arbeitslosigkeitsrisiko und Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit untersucht.

Wenn die Arbeitslosenunterstützung in ihrer Höhe dem Einkommen aus einem potentiellen Beschäftigungsverhältnis entspricht oder dieses sogar übersteigt, verringern sich die Anreize zur Stellensuche. Gleichzeitig bestehen hohe wirtschaftliche Anreize zur Kündigung eines geringbezahlten Jobs und zum freiwilligen Eintritt in die Arbeitslosigkeit. Der fehlende Anreiz für geringqualifizierte Arbeitnehmer und das Phänomen der Arbeitslosigkeitsfalle liefern einen Erklärungsansatz für die hohe strukturelle Arbeitslosigkeit in vielen OECD-Ländern. Daher wurden in den letzten Jahren verstärkt Anstrengungen unternommen, dem Problem der fehlenden Anreize zur Aufnahme bzw. zum Verbleib in einer geringbezahlten Tätigkeit zu begegnen. Eine mögliche Lösung besteht in der Reduzierung der Lohnersatzrate. Von ein-

schneidenden Kürzungen wurde jedoch aufgrund ihrer politischen Brisanz bislang abgesehen, denn sie würden sich eindeutig negativ auf die Einkommensverteilung auswirken und zu

prüft werden, ob geringbezahlte Arbeitskräfte in diesem Zeitraum auf fehlende ökonomische Anreize reagierten, etwa in bezug auf Arbeitsuche, Arbeitskräfteangebot, geographische



mehr Ungleichheit beitragen. Als Alternative haben einige OECD-Staaten Einkommenssubventionen (*in-work benefits*) eingeführt, die nur beschäftigten Personen zugute kommen. Dazu zählt etwa der EITC (*earned income tax credit*), eine Art Steuerzuschuß im Niedriglohnbereich nach amerikanischem Vorbild. Grundsätzlich steigern staatliche Arbeitsplatzsubventionen die Motivation zur Stellensuche, da sie das Nettoeinkommen von Beschäftigten im Vergleich zu Arbeitslosen erhöhen. Im Gegensatz zu einer Reduzierung der Lohnersatzrate bleibt bei diesem Ansatz das absolute Niveau des verfügbaren Einkommens für Arbeitslose gleich.

Die empirische Studie des IZA zeigt das Ausmaß und die Bedeutung von fehlenden Anreizen für Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich in Dänemark. Die verwendeten Datensätze ermöglichen die Erstellung von individuellen Budgetbeschränkungen einschließlich der Fixkosten der Arbeit. Darüber hinaus können umfangreiche Informationen zum Arbeitskräfteangebot und der individuellen Einstellung zur Arbeit mit einbezogen werden. Die Testpersonen wurden über einen Zeitraum von drei Jahren beobachtet. Anhand der Daten kann über-

Mobilität oder den Ausstieg aus dem Erwerbsleben, z. B. durch Ruhestand.

Das dänische Sozial- und Steuersystem

Dänemark besitzt kein formales System staatlich subventionierter Arbeitsplätze. Dennoch hat es in Dänemark zu diesem Thema weitreichende Diskussionen gegeben, da in kaum einem anderen OECD-Land stärkere negative Arbeitsanreize für Arbeitnehmer aus dem Niedriglohnbereich bestehen. Mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer in Dänemark hatte Einkommensersatzraten zwischen 81 und 100 Prozent. Die fehlenden Anreize resultieren sowohl aus der verhältnismäßig hohen Besteuerung geringer Einkommen als auch aus den hohen Brutto-Einkommensersatzraten im Versicherungsleistungssystem für gering bezahlte Arbeitnehmer. Darüber hinaus sind mit einer Erwerbstätigkeit häufig beträchtliche Fixkosten verbunden – etwa durch Fahrten zur Arbeitsstätte oder Kinderbetreuung –, die gleichfalls einen negativen Arbeitsanreiz darstellen.

Das Sozialwesen in Dänemark besteht aus der Arbeitslosenversicherung (AV) und der Sozialhilfe. Die Arbeitslosenunterstützung beläuft sich auf 90 Prozent des vorherigen individuellen Einkommens bis zu einem Maximalwert,

der deutlich unter dem durchschnittlichen Jahreseinkommen geringqualifizierter Arbeitskräfte liegt. Die Einzahlungen in einen Arbeitslosenfonds sind freiwillig. Da jedoch die Beiträge dieser Fonds vom Staat stark subventioniert werden, existiert unter den geringqualifizierten Erwerbstätigen mit einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko ein großer Anteil an Fondseinzahlern.

Im Durchschnitt sind 80 Prozent aller dänischen Arbeitnehmer Mitglieder eines AV-Fonds. Ansprüche auf Leistungen aus diesem Fonds

sigkeitsfalle befanden, dieser „entkommen“, während sich für knapp 18 Prozent der Männer und gut 19 Prozent der Frauen die Situation nicht verändert hatte. Bei ca. 40 Prozent der Personen, die sich 1993 in einer Arbeitslosigkeitsfalle befanden, konnte keine Lohnersatzrate > 1 beobachtet werden, d. h. sie gingen keiner Beschäftigung mehr nach und tauchten somit auch nicht mehr in der Beobachtung auf. Ein großer Teil dieser Gruppe ist in staatlich geförderte Programme zur Einkommenssicherung eingetreten, die sich von herkömmlichen AV-Unterstützungen unterscheiden.

Die vorgelegte Studie zeigt, daß große Gruppen in der dänischen Erwerbsbevölkerung erhebliche Probleme mit wirtschaftlichen Arbeitsanreizen haben. Einige von ihnen sind finanziell besser gestellt, wenn sie von der Arbeitslosenunterstützung leben. So hatten 5,8 Prozent der Frauen und 12,2 Prozent der Männer in Dänemark Netto-Lohnersatzraten von mindestens eins - ihr verfügbares Nettoeinkommen aus der Arbeitslosenunterstützung war also mindestens so hoch wie das verfügbare Nettoeinkommen aus einer Vollzeitbeschäftigung zu Marktlöhnen (für Arbeitnehmer wird dabei der tatsächliche, für Arbeitslose der erwartete Lohnsatz angenommen). Die Studie unterstützt in Teilen die These, daß der konjunkturelle Aufschwung und/oder die Arbeitsmarktreformen, durch die die Bestimmungen für Ansprüche auf Lohnersatzleistungen verschärft wurden, zu Push-and-Pull-Effekten geführt haben, die Individuen mit geringen Beschäftigungsanreizen in ein Arbeitsverhältnis gebracht haben. Allerdings trifft dieser Effekt nur auf Frauen zu.

Anhand von Modellen zu Suchverhalten und Mobilität konnte gezeigt werden, daß wirtschaftliche Anreize einen positiven Effekt auf die Arbeitssuche aus einem festen Anstellungsverhältnis heraus haben können. Doch wird dieser Effekt durch die (Einkommens-) Vorteile einer langen Beschäftigungsdauer gemindert. Ein nennenswerter Anreizeffekt hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit der Arbeitssuche von Arbeitslosen kann dagegen nicht nachgewiesen werden. Gemessen an der Zeit und dem Geld, das sie für ihre Suche aufbringen und an der Zahl der Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern, suchen diejenigen Personen mit den stärksten Anreizen einen Arbeitsplatz zu finden am intensivsten nach einer neuen Beschäftigung.

Die Netto-Lohnersatzrate wird auch bei dem Versuch verwendet, zwei Flexibilitätsindikatoren zu analysieren - die Bereitschaft, zu einem weiter entfernten Arbeitsplatz zu pendeln sowie die Bereitschaft, für die Annahme einer Stelle an einen anderen Ort zu ziehen. Während die Auswirkungen auf die maximal in Kauf genommene Fahrzeit zur Arbeitsstätte erheblich sind, konnte kein bedeutender Effekt hinsichtlich der räumlichen Mobilität festgestellt werden. Sowohl 1993 als auch 1996 führte eine hohe Netto-Lohnersatzrate für Männer und Frauen gleichermaßen zu einer höheren Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein und AV-Unterstützung zu beziehen. In bezug auf das Arbeitslosigkeitsrisiko scheinen die Anreizeffekte der Netto-Lohnersatzrate für Frauen größer zu sein als für Männer. Auch kann festgestellt werden, daß bei Frauen die Lohnersatzrate erheblichen Einfluß auf die Wahrscheinlichkeit hat, freiwillig aus dem Arbeitsmarkt auszusteigen.

Insgesamt zeigt die IZA-Studie, daß wirtschaftliche Anreize einen deutlichen Einfluß auf das Arbeitsmarktverhalten der Menschen ausüben - obwohl ein großer Teil der Arbeitskräfte in Dänemark trotz negativer wirtschaftlicher Anreize einer Beschäftigung nachgeht. Die Studie kommt zu dem Schluß, daß die rein wirtschaftlichen Größen für das Risiko, in eine Arbeitslosigkeitsfalle zu geraten, ausschlaggebend sind.

Entwicklung des Anteils der Beschäftigten/Arbeitslosen in und außerhalb der Arbeitslosigkeitsfalle (AF) - Dänemark 1993 - 1996

1993:	Männer, 1996 in Prozent				Frauen, 1996 in Prozent			
	Nicht in AF	In AF	Nicht beobachtbar	Gesamt	Nicht in AF	In AF	Nicht beobachtbar	Gesamt
Nicht in AF	70,7	2,8	26,5	100,0	65,0	6,9	28,1	100,0
In AF	44,8	17,4	37,8	100,0	39,2	19,2	41,6	100,0
Gesamt	69,3	3,6	27,1	100,0	62,6	8,1	29,3	100,0

Quelle: IZA DP Nr. 274, S. 13



bestehen für alle Arbeitslosen, die in den vergangenen 30 Monaten mindestens ein Jahr lang einer Beschäftigung nachgegangen sind. Die maximale Leistungsdauer betrug 1996 noch fünf Jahre, wurde jedoch Ende der neunziger Jahre auf vier Jahre verkürzt. Nach einem Jahr (vor 1999: nach zwei Jahren) erhält der Arbeitslose ein Arbeitsangebot, das er annehmen muß, um weiterhin Ansprüche innerhalb des AV-Systems geltend machen zu können.

Um Unterstützung aus der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe zu erhalten, muß der Empfänger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und aktiv einen Arbeitsplatz suchen. Im internationalen Vergleich werden die neuesten dänischen Regelungen als relativ streng bewertet.

Die Arbeitslosigkeitsfalle in Dänemark

Im Jahr 1993 befanden sich 5,5 Prozent der männlichen Arbeitnehmer und 9,2 Prozent der weiblichen Arbeitnehmer in einer Arbeitslosigkeitsfalle (definiert durch eine Netto-Lohnersatzrate > 1). Im Verlauf der nächsten drei Jahre bis 1996 sind diese Werte auf 6,2 Prozent bzw. auf 13,0 Prozent angestiegen. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Arbeitnehmer mit einer Lohnersatzrate > 1 von sieben auf zehn Prozent gewachsen, während die gleichen Werte für Arbeitslose neun bzw. elf Prozent betragen.

Betrachtet man die Veränderungen über den gleichen Zeitraum, so ergeben sich folgende Zahlen (siehe Tabelle): Im Jahr 1996 waren etwa 45 Prozent der Männer und rund 40 Prozent der Frauen, die sich 1993 in der Arbeitslo-

Arbeitseinstellung und wirtschaftliche Anreize

Die politische Diskussion um das Thema „Arbeit soll sich wieder lohnen“ konzentriert sich in der Regel auf den Übergang von der Arbeitslosigkeit zurück in eine feste Beschäftigung. Allerdings besteht auch die Möglichkeit, daß eine hohe Netto-Lohnersatzrate den Eintritt in ein Lohnersatzprogramm außerhalb des Arbeitsmarkts attraktiv macht. Im dänischen Fall der neunziger Jahre konnte dies ein Karenzprogramm einschließlich eines vorübergehenden Verlassens des Arbeitsmarkts sein. Alternativen bestanden in einem irreversiblen Einstieg in die Frühverrentung oder einem Status außerhalb des Arbeitsmarktes ohne jegliches Einkommen (z. B. finanzielle Unterstützung durch die Familie). Im letzteren Fall ist jedoch nicht ein vorhandener Lohnanspruch außerhalb des Arbeitsmarkts der ausschlaggebende Faktor, sondern vielmehr das geringe potentielle Einkommen aus Erwerbstätigkeit, das sich diesem Personenkreis bietet.

Rein wirtschaftliche Anreize sind in der Regel die Hauptfaktoren eines erhöhten Risikos von Arbeitslosigkeitsfällen. Dabei spielen Einstellungen zur Arbeit nur eine untergeordnete Rolle. Längerfristige wirtschaftliche Anreize haben den erwarteten Einfluß auf die Suchintensität und die Arbeitsmarktflexibilität. In bezug auf Arbeitslosigkeit ist das Risiko für männliche Arbeitnehmer, wenn längerfristige wirtschaftliche Anreize im Vordergrund stehen, tendenziell geringer. Im Gegensatz dazu ist bei Frauen das Risiko der Arbeitslosigkeit für die Gruppe höher, die tendenziell den wirtschaftlichen Anreizen eine geringere Bedeutung beimißt.

Die Dynamik der Wiedereinstellung von arbeitsunfähigen Arbeitnehmern

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sind Programme zur Wiedereingliederung Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. In den Niederlanden nehmen an dem Programm zur Arbeitsunfähigkeitsversicherung rund 13 Prozent aller Erwerbsfähigen teil. Analysen zur Dynamik der Wiedereingliederung im Rahmen dieses speziellen Programms liefern aufschlußreiche Ergebnisse. Eine neue IZA-Studie (siehe: *Hielke Buddelmeyer, Re-Employment Dynamics of Disabled Workers, IZA Discussion Paper No. 269*) untersucht insbesondere die Faktoren, die den zeitlichen Abstand zwischen dem Eintritt in das Programm und der Aufnahme einer neuen Arbeit beeinflussen. Dabei wird der Umstand berücksichtigt, daß unterschiedliche Personen von einander abweichende Leistungsansprüche besitzen, die im Zeitverlauf häufig abnehmen. Die Studie belegt nicht zuletzt, daß die betroffenen Personen bei ihrer Entscheidungsfindung Informationen über die Zukunft mit einfließen lassen.

Im internationalen Vergleich zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Niederlanden, Großbritannien, Westdeutschland und Schweden hinsichtlich der Wiedereinstellung von arbeitsunfähigen Arbeitnehmern. Diese Unterschiede resultieren aus verschiedenen institutionellen Faktoren, der Gesundheitszustand der Arbeitnehmer in den genannten Ländern unterscheidet sich nicht wesentlich. Deutschland und Schweden wenden einen erheblichen Betrag für Rehabilitationsmaßnahmen auf, um arbeitsunfähige Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren. Im Gegensatz hierzu geben die Niederlande fast ihr ganzes Budget für Transferleistungen aus. Die Anspruchsvoraussetzungen und die relative Höhe der Lohnersatzleistungen bei Arbeitsunfähigkeit in den einzelnen Ländern unterscheiden sich stark. Die Einzigartigkeit des niederländischen Modells wird anhand der nebenstehenden Abbildung deutlich.

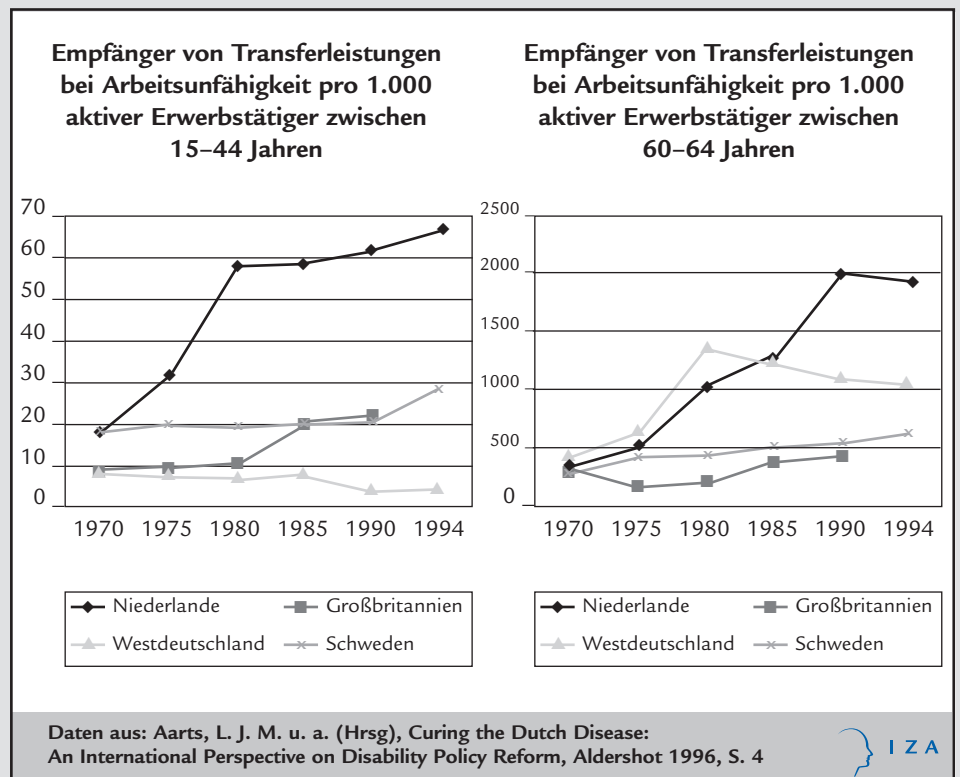
Schon allein aufgrund der hohen Zahl der teilnehmenden Personen spielt das Arbeitsunfähigkeitsprogramm in der niederländischen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik eine wichtige Rolle. Zu beachten ist dabei allerdings, daß Arbeitsunfähigkeit in den Niederlanden generell als Verlust an Einkommenskapazität definiert wird, wobei eine prozentuale Bemessung der Arbeitsunfähigkeit stattfindet. Der Grund für den teilweisen Verlust der Arbeitsfähigkeit ist in diesem Zusammenhang irrelevant. Darüber hinaus sieht das niederländische Modell die Möglichkeit vor, zu arbeiten und gleichzeitig am Programm für Arbeitsunfähige teilzunehmen.

Programm sowie sechs Monate und zweieinhalb Jahre danach durchgeführt wurden. Unter den Teilnehmern, die ins Berufsleben zurückkehrten, waren meist (jüngere) Männer mit relativ hohem Einkommen vor der Arbeitsunfähigkeit und vorwiegend Personen mit höherer Ausbildung, deren Gesundheitszustand sich nach eigenem Bekunden verbessert hatte. Personen, die nach zweieinhalb Jahren unverändert am Arbeitsunfähigkeitsprogramm teilnahmen, waren durchweg älter, hatten ein relativ niedriges Einkommen vor der Arbeitsunfähigkeit, waren meist weniger gut ausgebildet und meldeten einen relativ schlechten Gesundheitszustand. Etwa ein Drittel der Programmteilnehmer nahm im Beobachtungszeitraum (November 1991 – Mai 1994) erneut eine Beschäftigung auf.

Das Modell, mit dem diese Beobachtungen erklärt werden können, bezieht sich auf Individuen, die in einem Zeitabschnitt (Monat) mit einiger Wahrscheinlichkeit ein Arbeitsangebot mit einem bestimmten Lohn erhalten und vor der Entscheidung stehen, es anzunehmen oder weiterzusuchen. Der Gesamtgesundheitszustand spielt bezüglich des Lohnangebots offenbar keine bedeutende Rolle, ist aber relevant für die Wahrscheinlichkeit ein Angebot überhaupt zu erhalten. Erwartungsgemäß nimmt mit der Zeit die Wahrscheinlichkeit eines Stellenangebots stark ab. Jüngere Personen und solche, die über eine höhere Qualifikation und mehr Berufserfahrung verfügen, erhalten eher ein Angebot. Die Schlüsselfaktoren, die das Lohnan-

gebot bestimmen, sind auch hier Arbeitserfahrung, Ausbildung und Geschlecht.

Die Studie zeigt, daß eine Abschaffung des Arbeitsunfähigkeitsprogramms zugunsten der Überführung aller Teilnehmer in das Arbeitslosenprogramm dazu führen würde, daß weniger Betroffene eine neue Erwerbstätigkeit aufnehmen. Dies ist damit zu erklären, daß das Arbeitsunfähigkeitsprogramm eine Ergänzungsleistung zum Erwerbseinkommen von Geringverdienern darstellt. Je stärker ausgeprägt die Arbeitsunfähigkeit ist, desto erstrebenswerter erscheinen demnach niedrig bezahlte Tätigkeiten. Würde das Arbeitsunfähigkeitsprogramm aufgegeben, verlören niedrig bezahlte Tätigkeiten an Attraktivität. Eine Erhöhung der Leistungen des Programms würde dazu führen, daß weniger Teilnehmer ein Stellenangebot annehmen, da dies kaum lohnend erscheint. Eine Reduzierung der Leistungen bewirkt das Gegenteil. Der Effekt einer Leistungssenkung fällt allerdings im Vergleich zu dem einer Erhöhung viel geringer aus. Eine solche Maßnahme wäre nicht effektiv, da die Wahrscheinlichkeit der Annahme eines Arbeitsangebots bei der gegenwärtigen Struktur des Arbeitsunfähigkeitsprogramms bereits sehr hoch ist. Politische Maßnahmen, die auf eine verbesserte Reintegration in den Arbeitsmarkt zielen, sollten sich deshalb nicht auf die Erhöhung der Annahmewahrscheinlichkeit existierender Arbeitsangebote konzentrieren, sondern so gestaltet werden, daß sich die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsangebots erhöht.



IZA Workshop: „Internationale Mobilität hoch qualifizierter Arbeitskräfte“

Im Zeichen der Globalisierung mit ihren zunehmend integrierten Produktions- und Finanzmärkten, sind auch die Arbeitsmärkte für hoch qualifizierte Spezialisten und Manager darauf angewiesen, international zu werden. Allerdings ist die tatsächliche Mobilität der Arbeitskräfte derzeit noch sehr gering. Ein von IZA-Programmdirektor *Rainer Winkelmann* organisierter IZA Workshop brachte 20 Forscher aus neun Ländern zusammen, um die Mobilität von hoch qualifizierten Arbeitskräften zu analysieren, die wichtigsten Einflußfaktoren zu bestimmen und angemessene Antworten der Politik, sowie Wege für die weitergehende Forschung zu diskutieren.

Don DeVoretz (Simon Fraser University) untersuchte in seinem Beitrag die Determinanten, die die Abwanderung von hoch qualifizierten Arbeitnehmern aus Kanada in die USA bestimmen. Schätzungen zufolge verlassen jährlich rund acht Prozent der Hochschulabsolventen das Land. Kanadische Absolventen profitieren von einer Übersiedelung in die USA in einem hohen Maße. In Kanada beträgt die Bildungsrendite für kanadische Absolventen nur elf Prozent, verglichen mit 43 Prozent bei einem Umzug in die USA.

Der Ertrag der Ausbildung für kanadische Einwanderer ist so hoch, da ihre Ausbildung in Kanada im hohen Maße subventioniert wird und Emigranten die spätere Rückzahlung aufgrund von hohen Einkommensteuern vermeiden. Hier stellt sich die Frage, ob eine hoch subventionierte Ausbildung durch den freien Arbeitskräfteverkehr über nationale Grenzen hinweg nicht konterkariert wird. Dies muß nach Auffassung von *Silke Uebelmesser* (Universität München) nicht unbedingt der Fall sein. Sie zeigte, daß ein Land mit liberaler Einwanderungspolitik sogar einen Zuwachs an Qualifikation erfahren kann. Dies liegt daran, daß inländische Arbeitskräfte dort, wo Einwanderung eine Option darstellt, mehr Humankapital bilden, als in einer „geschlossenen Gesellschaft“.

Unterschiede beim Einkommen (aus Arbeit) sind anscheinend nicht die einzigen Faktoren,

die die Entscheidung auszuwandern beeinflussen. *Tim Krieger* (Universität Göttingen) präsentierte Ergebnisse, die zeigen, daß internationale Unterschiede in der Bereitstellung von gesetzlichen Renten ebenfalls zu nachhaltigen Zuwächsen durch Einwanderung führen können. So kann ein 20-jähriger Single, der von den Niederlanden nach Deutschland zieht, mehr als 40.000 US-Dollar durch erwartete Nettobeiträge für das Rentensystem hinzugewinnen. *Philippe Marey* (ROA Maastricht) präsentierte verschiedene mögliche Aussichten für den Europäischen Arbeitsmarkt bis 2002. Demnach könnte ein Überschuß an Absolventen in den Ingenieurs- und Naturwissenschaften in Südeuropa leicht ein Unterangebot in Ländern wie Deutschland kompensieren; unter der Voraussetzung, daß eine erhöhte Mobilität zustande kommt. *Barry McCormick* (University of Southampton) argumentierte, daß qualifizierte Arbeitnehmer aus weniger entwickelten Ländern eine vorübergehende Einwanderung zur Finanzierung von unternehmerischen Aktivitäten bei ihrer Rückkehr nutzen könnten.

Andere Beiträge von *Lars Nerdrum* (NIFU), *Claudia Villosia* (R&D Ricerche e Progetti), *Scott Fuess* (University of Nebraska) und *Mark Regets* (National Science Foundation) beschäftigten sich jeweils mit der Situation von hoch qualifizierten Einwanderern in Norwegen, Italien, Japan und den USA. Ob die Menschen tatsächlich in der Lage sind umzusiedeln und die für sie entstehenden Vorteile wahrzunehmen, ist natürlich eine andere Frage. *Gerald Willmann* (Universität Kiel) entwickelte und testete ein wirtschaftspolitisches Modell, das zeigt, wie und unter welchen Umständen Interessensgruppen erfolgreiche Lobbyarbeit im Bezug auf die Errichtung von Barrieren bei der Faktormobilität betreiben.

Zum Schluß des Workshops beschäftigten sich vier Präsentationen mit den Resultaten des Projekts „Internationale Mobilität von hoch qualifizierten Arbeitskräften“, das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. *Ulrich Teichler* (Universität Kassel) faßte die Ergebnisse des CHEERS-Projektes (Careers after Higher Edu-

cation – A European Research Survey) zusammen. In diesem Datensatz mit mehr als 36.000 Beobachtungen aus elf Europäischen Ländern und aus Japan wurde eine Auswahl der Absolventen von 1994 und 1995 in 1999 befragt. Insgesamt waren 2,9 Prozent der Absolventen zur Zeit der Studie im Ausland beschäftigt. Somit wurde eine geringe internationale Mobilität bestätigt. Mobilitätsraten in Deutschland sind sogar noch geringer. Vor dem Hintergrund, daß Deutschland relativ häufig als Einwanderungsland gewählt wird, erfährt Deutschland eher einen Zuwachs und nicht eine Abwanderung von qualifizierten Arbeitskräften.

Desweiteren präsentierten *Rainer Winkelmann*, *Melanie Ward* und *Lilo Locher* (alle IZA) einige erste Ergebnisse des IZA International Employer Survey, der u. a. mit Mitteln des BMBF-Projektes finanziert wurde. In einem Teil der Studie wurden 850 Firmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden zu den Determinanten ihres Personalbedarfs, ihrer Personalstrategie und ihren Erfahrungen mit der Einstellung ausländischer Absolventen befragt. Auch hier zeigt sich, daß die Mobilität gering ist. Nur 38 Prozent der untersuchten deutschen Firmen beschäftigen überhaupt hoch qualifizierte ausländische Arbeitskräfte. In dieser Gruppe beträgt der Anteil der Arbeitnehmer mit einem Hochschulabschluß im Verhältnis zu allen Mitarbeitern mit einem Hochschulabschluß nur neun Prozent. Das Hauptmotiv für die Einstellung internationaler Absolventen besteht im Bedarf an internationaler Kompetenz (Wissen über ausländische Märkte und Sprachkenntnisse). Unternehmen mit internationaler Tätigkeit oder in internationalem Besitz rekrutieren ihre Mitarbeiter wesentlich häufiger auf dem internationalen Arbeitsmarkt als dies andere Firmen tun. Darüber hinaus macht die Studie deutlich, daß die meisten Unternehmen sich durch bürokratische Hürden in ihren Möglichkeiten Nicht-EU-Bürger einzustellen beschränkt fühlen: 71 Prozent der deutschen Unternehmen würden mehr Nicht-EU-Bürger einstellen, wenn die Einwanderungsgesetzgebung vereinfacht würde.

IZA verstärkt arbeitsmarktpolitische Beratung – Hilmar Schneider ab 1. Juli 2001 neuer IZA-Programmdirektor für Arbeitsmarktpolitik

Das IZA bereitet eine wesentliche Intensivierung seiner arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten vor. Zu diesem Zweck wird ein eigener Arbeitsschwerpunkt „Arbeitsmarktpolitik“ eingerichtet, der ab 1. Juli 2001 unter der Leitung des neuen IZA-Programmdirektors *Hilmar Schneider* stehen wird. Dr. Hilmar Schneider ist seit 1994 Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt am Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und Lehrbeauftragter für Arbeitsmarktpolitik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Als IWH-Abteilungsleiter zeichnet er für zahlreiche wichtige arbeitsmarktpolitische Forschungs-

projekte und Untersuchungen verantwortlich. Zu seinen wichtigsten Veröffentlichungen zählen Studien zu den Determinanten der Arbeitslosigkeitsdauer, zu den Arbeitsmarktperspektiven Ostdeutschlands und der Effizienz der dortigen Arbeitsmarktpolitik sowie zu wohlfahrtsstaatlichen Perspektiven in Europa.

Hilmar Schneider wurde 1987 an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt/Main zum Dr. rer. pol. promoviert. 1997 war er Visiting Scholar am World Economy Laboratory des Massachusetts Institute of Technology (MIT).

Seine Forschungsschwerpunkte umfassen neben der Arbeitsmarktpolitik unter anderem Fragen der Sozialen Sicherung, von Lohnpolitik und Demographie. In seine neue Funktion als IZA-Programmdirektor bringt Hilmar Schneider eine profunde Methodenkenntnis und ein hohes Maß an Erfahrung ein. „Das IZA schärft auf diese Weise sein Profil in der wissenschaftlich fundierten, unabhängigen Politikberatung und stellt seine Kompetenz mehr denn je in den Dienst einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik“, erläutert IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann das Engagement des IZA.

Hochkarätig besetzte IZA-Konferenz: „Pension Reform and Labor Markets“ – Berlin – 19.-21. Mai 2001

Die fehlende finanzielle Nachhaltigkeit vieler europäischer Rentensysteme setzt den europäischen Sozialstaat immer mehr unter Druck. In der Folge stehen viele der traditionellen Funktionen des Sozialstaats – Sozialversicherung, Umverteilung, intergenerationelle Transfers und die Bereitstellung von sozialen Leistungen im Gesundheits- und Bildungswesen – neu zur Diskussion.

Viele europäische Länder befinden sich am Scheideweg. Haushaltsknappheiten aufgrund von bestehenden Rentenregelungen erschweren Wohlfahrtsleistungen in unterschiedlichen Bereichen erheblich, während wirtschaftliche und soziale Veränderungen – etwa durch nicht-neutralen („skill-biased“) technischen Fortschritt, Globalisierung und unzureichende Bildung – den Bedarf an Sozialleistungen kontinuierlich ansteigen lassen.

Ein Grund für die immense Bedeutung einer Rentenreform für die Zukunft des Sozialstaats ist der große Einfluß von Rentensystemen auf die bestehenden Arbeitsanreize. In den derzeitigen politischen Systemen Europas verringert die Kombination aus nicht kapitalgedeckten Rentenansprüchen, Arbeitslosenunterstützung und Erwerbsunfähigkeitsrenten die Anreize zu arbeiten bzw. Arbeit zu suchen. Dadurch sinken die Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge, aus denen solche Leistungen finanziert werden. Diese Entwicklung stellt eine erste finanzpolitische Gefahr für die Nachhaltigkeit des gegenwärtigen Rentensystems und der Arbeitslosenunterstützung dar. Zur Verschlimmerung des Problems tragen außerdem die Alterung der Bevölkerung, die Auflösung von familiären Bindungen, zunehmende Unterbrechungen zwischen einzelnen Beschäftigungsverhältnissen sowie die Verbreitung von Teilzeitjobs und Zeitarbeit bei.

Daß die Arbeitsmarktanreize durch eine Reform des Rentensystems entscheidend beeinflusst werden könnten, hat inzwischen Eingang in die politische Diskussion gefunden. Diese Anreize wiederum wirken sich nicht nur auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Teilnahme am Arbeitsmarkt aus, sondern auch auf die Effektivität einer Rentenreform.

Im Rahmen der hochkarätig besetzten IZA-Konferenz sollen unter anderem folgende Fragen behandelt werden:

Wie wirken sich Rentenpläne auf die Entscheidung zum Ruhestand aus? Welchen Einfluß haben Rentensysteme auf das Arbeitsangebot? Welche Wechselwirkung besteht zwischen dem Rentensystem und Erwerbsunfähigkeitsregelungen? Wie wirkt sich die Portabilität von Renten auf die Arbeitsplatzmobilität aus? Inwieweit treffen Ehepartner gemeinsame Ruhestandsentscheidungen? Wie wirken sich Rentenfonds auf die Unternehmensführung („corporate governance“) aus? Welchen Ein-

fluß haben Renten auf die Einkommensverteilung? Welche politischen Gefahren sind mit einer Rentenreform verbunden?

Die Konferenz wird mit einem „International Pensions Reform Forum“ unter der Moderation von IZA-Direktor *Klaus F. Zimmermann* und themenbezogenen Gesprächskreisen enden. Zu den

Teilnehmern zählen *Ken Apfel* (ehemaliger U.S. Social Security Commissioner), *Joseph Stiglitz* (Professor in Stanford, ehemaliger Vorsitzender des Council of Economic Advisors der US-Regierung sowie Chefökonom der Weltbank), *Friedrich Breyer* (Professor für Wirtschaftspolitik, Universität Konstanz und DIW Berlin) und *David Wise* (Harvard University).

IZA Conference Pension Reform and Labor Markets

May 19.-21., 2001, Berlin

Program Chair and Organization:

Dennis Snower / Michael Orszag (Birkbeck College, London and IZA)

Saturday, May 19, 2001

Welcome from the Organizers

Dennis Snower (Birkbeck College, London and IZA)

Michael Orszag (Birkbeck College, London and IZA)

First Session: Labor Supply and Social Security

Richard Johnson (Federal Reserve Bank of Kansas City)
The Effect of Old-Age Insurance on Retirement: Evidence from Historical Cross-Country Data

Axel Börsch-Supan (University of Mannheim)

Incentive Effects of Social Security under an Uncertain Disability Option

Salvador Valdes-Prieto (Catholic University of Chile)

Links Between Participation Decisions and Pension Funding

Second Session: Private Pensions

Richard Hinz (US Department of Labor)

Lessons from US 401(k) Experience

Carl Emmerson (IFS)

Richard Disney (University of Nottingham)

Job Mobility and Personal Pensions

Vincenzo Andrietti (University Carlos III de Madrid)

Occupational Pensions and Interfirm Job Mobility in the European Union: Evidence from the ECHP Survey

Third Session: New Ideas in Early Retirement

Tryggvi Herbertsson (University of Iceland)

The Costs of Early Retirement

Steinar Strom (University of Oslo)

Retirement in Non-Cooperative and Cooperative Families

Vincenzo Galasso (University of Bocconi)

Early Retirement

Sunday, May 20, 2001

First Session:

Pensions, Savings and Income Distribution

Margherita Borella (CeRP, University of Turin)

Social Security Systems and the Distribution of Income: an Application to the Italian Case

Eytan Sheshinski (Hebrew University, Jerusalem)

Bounded Rationality and Retirement

Second Session: Pensions and Incentives

Richard Ippolito (George Mason University)

Pension and Incentives

Edward Whitehouse (Axia Economics)

Richard Disney (University of Nottingham)

Pension Plans and Retirement Decisions

Michael Orszag

(Birkbeck College, London and IZA)

Dennis Snower

(Birkbeck College, London and IZA)

Peter Orszag (Sebago Associates)

Joseph Stiglitz (Stanford University)

Pension Systems and Labor Market Incentives

Third Session: Political Economy

Ann Robinson (University of Bournemouth, formerly director general of National Association of Pension Funds)

Corporate Governance and Pension Funds

Sven Schreiber (Free University of Berlin)

Pensions and the Strategic Prevention of Unemployment

Franco Modigliani (Massachusetts Institute of Technology)

Pedro Sainz de Baranda (Massachusetts Institute of Technology)

Marie-Louisa Ceprini (Massachusetts Institute of Technology)

Opportunities for Social Security Reform in Italy, Spain and the U.S.

Monday, May 21, 2001

First Session: Early Retirement

David Wise (Harvard University)

Microeconomics of early Retirement - an Overview

Costas Meghir (University College London and IZA)

Sarah Smith (Financial Services Authority)

Richard Blundell (University College London and IZA)

Pension Incentives and the Pattern of Retirement in the UK

Reinhold Schnabel (University of Essen)

Micro Modeling of Retirement Decisions in Germany

Special Event

International Pensions Reform Forum

Chair: *Klaus F. Zimmermann* (IZA, DIW Berlin, Bonn University)

Kenneth Apfel (University of Texas, former US Social Security Commissioner)

Joseph Stiglitz (Stanford University and Sebago Associates, Inc.)

Friedrich Breyer (University of Konstanz, and DIW Berlin)

David Wise (Harvard University)

KURZBERICHTE

+++ IZA-EERC Workshop: "Labor Market Adjustment in Russia and Ukraine" – Kiew, 9.-10. April 2001 +++

Gemeinsam mit dem Economics Education and Research Consortium (EERC) veranstaltete das IZA am 9. und 10. April in Kiew einen Workshop zum Themenkreis „Labor Market Adjustment in Russia and Ukraine“. Unter der Leitung von IZA-Programmdirektor *Hartmut Lehmann* (Heriot-Watt University, Edinburgh) wurde die Arbeitsmarktentwicklung in Rußland und der Ukraine unter verschiedenen Aspekten untersucht. Dazu zählten Stellenentwicklung, Lohnbildung, Einkommensungleichheiten, Rentensysteme, der informelle Sektor, Humankapital und die Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Der Workshop beinhaltete darüber hinaus eine geschlossene Sitzung zum Projekt „Ukrainian Longitudinal Monitoring Survey“. Nähere Informationen dazu unter www.iza.org.



+++ 15. Konferenz der European Society for Population Economics (ESPE) – Athen, 14.-16. Juni 2001 +++

Wissenschaftler aus aller Welt treffen sich vom 14.-16. Juni 2001 in Athen zur 15. Konferenz der European Society for Population Economics (ESPE). Die Konferenz bietet die Möglichkeit zum Forschungsaustausch Gebieten wie Haushaltsökonomie, Nationalökonomie, Demographie, Statistik und Wirtschaftsgeschichte. Weitere Informationen unter <http://www.aueb.gr/espe2001/> und unter www.iza.org.



+++ IZA nominiert für den Web Business Award +++

Das IZA wurde im März 2001 von Globalbizshows.com für den Web Business Award nominiert. Mit diesem Preis werden Unternehmen und Organisationen geehrt, die der Internetgemeinde wirtschaftliche Themenbereiche näherbringen. Neben der Weltbank, dem Weltwirtschaftsforum und anderen Institutionen erhielt das IZA die Nominierung, da es „in seinem Bereich durch besondere Online-Beiträge hervorstach“.



+++ Bonn Graduate School of Economics +++ Bewerbungsfrist 15. Mai 2001 +++

Die „Bonn Graduate School of Economics“ bietet Doktoranden ein umfangreiches Angebot an Veranstaltungen in Mikroökonomie, Makroökonomische Theorie und Politik, sowie angewandte Ökonometrie. Diese Veranstaltungen werden von Lehrkräften der Wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung der Universität Bonn und von Gastdozenten angeboten. Die Kursprache ist Englisch. Allerdings empfiehlt das Programm, daß sich die Studenten während ihres Aufenthaltes Grundwissen in der deutschen Sprache aneignen.

Doktoranden können in ihrem zweiten Jahr an der Bonn Graduate School of Economics ihr Studium entweder in Bonn fortsetzen oder ein Jahr an einer EDP Institution (EDP = European Doctoral Program in Quantitative Economics) in Barcelona, London, Louvain-la-Neuve, Paris oder Tel Aviv verbringen. In Bonn besuchen sie die wöchentlichen Workshops der Graduate School und das wöchentliche Seminar, das gemeinsam mit dem IZA und dem Zentrum für Europäische Integrationsforschung (ZEI) organisiert wird. In diesem international angesehenen Seminar präsentieren Referenten der Universität Bonn und externe Wissenschaftler ihre aktuellen Forschungsprojekte.

Hochqualifizierte Studenten mit einem Diplomabschluß in Wirtschaftswissenschaften

oder einem verwandten Gebiet, wie z. B. Mathematik, Statistik, Betriebswirtschaftslehre, Rechnungswesen und Finanzierung können ihre Bewerbung an die Bonn Graduate School of Economics, Prof. Urs Schweizer, Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung, Adenauerallee 24, D-53113 Bonn, richten. Die Bewerbung muß folgende Unterlagen beinhalten: den Bewerbungsbogen (herunterzuladen unter: <http://www.bgse.uni-bonn.de>, dort sind auch weitere Informationen zur Graduate School abrufbar), einen kurzen Lebenslauf, eine Übersicht über bisherige akademische Arbeiten und zwei vertrauliche Empfehlungsschreiben von Lehrkräften. Bewerber, die an der „Graduate Record Examination“ (GRE) teilgenommen haben, fügen ihre Testergebnisse bitte bei. Auf Anfrage sind in begrenzter Zahl Zuschüsse für Lebenshaltungskosten erhältlich. Bewerbungen für die Graduate School im Herbst 2001 müssen bis zum 15. Mai 2001 vorliegen.



+++ European Summer Symposium in Labour Economics (ESSLE) vom 24.-28. April 2001 in Buch am Ammersee +++

Das dritte European Summer Symposium in Labour Economics (ESSLE) fand in diesem Jahr vom 24.-28. April 2001 in Buch am Ammersee statt. Auf Einladung von IZA und CEPR trafen sich führende internationale Experten auf dem Gebiet der Arbeitsökonomie und Nachwuchswissenschaftler, um aktuelle Forschungsergebnisse zu diskutieren und Kontakte für zukünftige Zusammenarbeit zu knüpfen. Zu den Themen des diesjährigen Symposiums zählten u. a. Kündigungsschutz, Arbeitslosenunterstützung, organisatorischer Wandel und Lohnentwicklung, europäische Arbeitsmärkte und Produktintegration sowie Einkommens- und Jobmobilität. Das detaillierte Programm kann unter www.iza.org abgerufen werden. Die nächste Ausgabe von IZA Compact berichtet ausführlich über ESSLE.



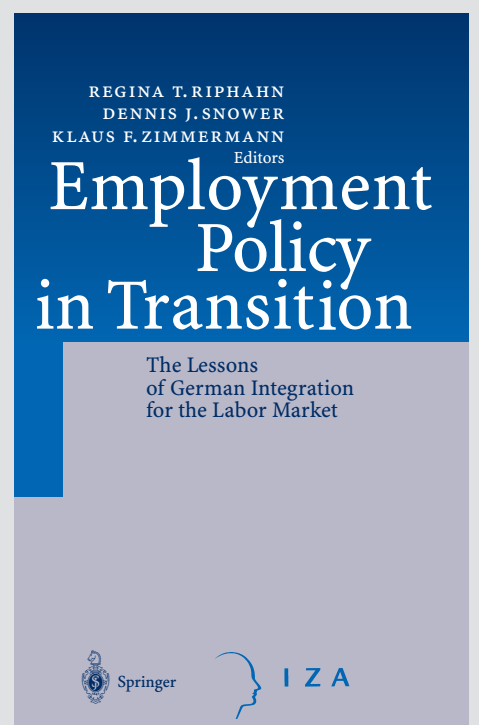
+++ IZA Workshop: „Improving Labor Market Policies by the Evaluation of their Impact“ – Bonn, 1. Juni 2001 +++

Die effiziente Verwendung arbeitsmarktpolitischer Investitionen ist Thema des Workshops „Improving Labor Market Policies by the Evaluation of their Impact“, den das IZA am 1. Juni 2001 in Bonn ausrichtet. Die europäischen Regierungen geben zwar hohe Summen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen aus, unterziehen diese jedoch selten einer wissenschaftlich fundierten Evaluierung. Im Rahmen des von IZA-Programmdirektor *Christoph M. Schmidt* (Universität Heidelberg) und *Astrid Kunze* (IZA) organisierten Workshops sollen Evaluierungsmethoden und bisherige Erkenntnisse verglichen sowie Perspektiven dieses noch jungen Forschungszweiges aufgezeigt werden. Das detaillierte Programm findet sich auf der IZA-Homepage.

+++ Buchempfehlung: Employment Policy in Transition +++

In diesem kürzlich erschienenen Band untersuchen international renommierte Autoren die unterschiedlichen Phasen der Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland und ziehen nach zehn Jahren Marktwirtschaft eine Bilanz. Das Buch ist besonders empfehlenswert für alle Leser, die sich für die Entwicklung im wiedervereinigten Deutschland oder allgemein für Arbeitsmärkte in Transformationsländern interessieren.

R. T. Riphahn/D. J. Snower/K. F. Zimmermann, Employment Policy in Transition: The Lessons of German Integration for the Labor Market, Heidelberg 2001, ISBN 3-540-41166-6.



NEUE IZA DISCUSSION PAPERS

Eine vollständige Liste aller IZA Discussion Papers ist unter www.iza.org abrufbar.
Die meisten Discussion Papers stehen als PDF-Dateien zur Verfügung.

- 238 R. Euwals, A. Börsch-Supan, A. Eymann**
The Saving Behaviour of Two Person Households: Evidence from Dutch Panel Data
- 237 S. Klasen, I. Woolard**
Surviving Unemployment without State Support: Unemployment and Household Formation in South Africa
- 236 R. Hujer, M. Caliendo**
Evaluation of Active Labour Market Policy: Methodological Concepts and Empirical Estimates
- 235 W. Schnedler**
Who gets the Reward? An Empirical Exploration of Bonus Pay and Task Characteristics
- 234 R. Rotte, M. Steininger**
Sozioökonomische Determinanten extremistischer Wahlerfolge in Deutschland: Das Beispiel der Europawahlen 1994 und 1999
- 233 C. Dustmann, C. M. Schmidt**
The Wage Performance of Immigrant Women: Full-Time Jobs, Part-Time Jobs, and the Role of Selection
- 232 E. Bardasi, M. Francesconi**
The Effect of Non-Standard Employment on Mental Health in Britain
- 231 G. Saint-Paul**
The Economics of Human Cloning
- 230 L. Modesto**
Should I Stay or Should I Go? Educational Choices and Earnings: An Empirical Study for Portugal
- 229 R. Coimbra, T. Lloyd-Braga, L. Modesto**
Unions, Increasing Returns and Endogenous Fluctuations
- 228 G. Brunello, S. Comi, C. Lucifora**
The College Wage Gap in 10 European Countries: Evidence from Two Cohorts
- 227 L. Locher**
Immigration from the Eastern Block and the former Soviet Union to Israel: Who is coming when?
- 226 P. A. Puhani**
On the Identification of Relative Wage Rigidity Dynamics: A Proposal for a Methodology on Cross-Section Data and Empirical Evidence for Poland in Transition
- 225 L. Modesto, J. P. Thomas**
An Analysis of Labour Adjustment Costs in Unionized Economies
- 224 J. Schwarze**
Using Panel Data on Income Satisfaction to Estimate the Equivalence Scale Elasticity
- 223 M. Rosholm, M. Svarer**
Wages, Training, and Job Turnover in a Search-Matching Model
- 222 W. Vijverberg**
Betit: A Family That Nests Probit and Logit
- 221 C. Grund**
Wages as Risk Compensation in Germany
- 220 W. A. Cornelius, E. A. Marcelli**
The Changing Profile of Mexican Migrants to the United States: New Evidence from California and Mexico
- 219 F. Kramarz, T. Philippon**
The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment
- 218 C. Dustmann, A. van Soest**
Parametric and Semiparametric Estimation in Models with Misclassified Categorical Dependent Variables
- 217 J. Hansen, R. Wahlberg**
Occupational Gender Composition and Wages in Sweden
- 216 F. Büchel**
The Effects of Overeducation on Productivity in Germany - The Firms' Viewpoint (forthcoming in: *Economics of Education Review*)
- 215 J. Ermisch, M. Francesconi**
The Effect of Parents' Employment on Children's Educational Attainment
- 214 X. Gong, A. van Soest**
Family Structure and Female Labour Supply in Mexico City
- 213 X. Gong, A. van Soest, E. Villagomez**
Mobility in the Urban Labor Market: A Panel Data Analysis for Mexico
- 212 X. Gong, A. van Soest, P. Zhang**
Sexual Bias and Household Consumption: A Semiparametric Analysis of Engel Curves in Rural China
- 211 A. van Soest, M. Das, X. Gong**
A Structural Labour Supply Model with Nonparametric Preferences
- 210 T. J. Dohmen**
Housing, Mobility and Unemployment
- 209 M. Barbie, M. Hagedorn, A. Kaul**
Dynamic Efficiency and Pareto Optimality in a Stochastic OLG Model with Production and Social Security
- 208 J. Hartog, R. Winkelmann**
Dutch Migrants in New Zealand: Did they Fare Well?
- 207 C. M. Schmidt**
Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und ihre Evaluierung: eine Bestandsaufnahme
- 206 C. M. Schmidt, R. Baltussen, R. Sauerborn**
The Evaluation of Community-Based Interventions: Group-Randomization, Limits and Alternatives
- 205 A. L. Booth, M. Francesconi, J. Frank**
Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?
- 204 G. S. Epstein**
Labor Market Interactions Between Legal and Illegal Immigrants
- 203 J. M. Abowd, F. Kramarz, D. N. Margolis, T. Philippon**
The Tail of Two Countries: Minimum Wages and Employment in France and the United States
- 202 P. Francois, J. C. van Ours**
Gender Wage Differentials in a Competitive Labor Market: The Household Interaction Effect
- 201 T. J. Dohmen, G. A. Pfann**
Worker Separations in a Nonstationary Corporate Environment
- 200 T. Bauer, G. S. Epstein, I. N. Gang**
What are Migration Networks?
- 199 H. Entorf**
Rational Migration Policy Should Tolerate Non-Zero Illegal Migration Flows: Lessons from Modelling the Market for Illegal Migration



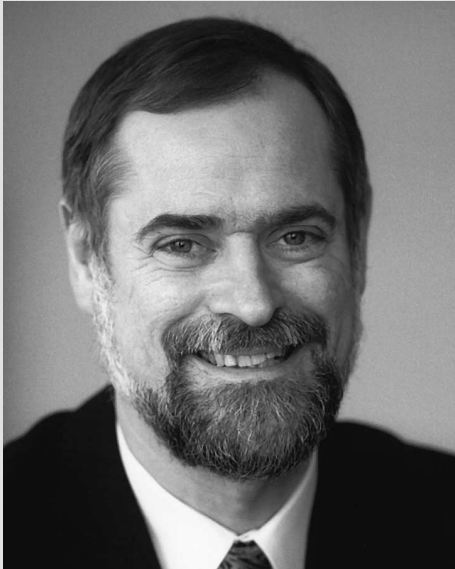
GÄSTEPROGRAMM DES IZA

Von Dezember 2000 bis März 2001 konnte das IZA die nachfolgenden Ökonomen als Gäste begrüßen und mit ihnen aktuelle Fragen der Arbeitsmarktforschung erörtern:

- | | | |
|--|---|--|
| <i>Joseph Altonji</i>
(Northwestern University, Evanston, Illinois) | <i>John Ermisch</i>
(University of Essex, UK) | <i>Regina Riphahn</i>
(Göteborg University, Sweden) |
| <i>Badi Baltagi</i>
(Texas A&M University) | <i>Deb Fretz</i>
(McMaster University, Hamilton, Ontario) | <i>Klaus Schoemann</i>
(WZB Social Science Research Center, Berlin, Germany) |
| <i>Erling Barth</i>
(Institute for Social Research, Norway) | <i>Yannis Georgellis</i>
(Brunel University, UK) | <i>Kerstin Schneider</i>
(University of Dortmund, Germany) |
| <i>Thomas Beissinger</i>
(University of Regensburg, Germany) | <i>Patrik Guggenberger</i>
(Yale University) | <i>Ronald Schettkat</i>
(University of Utrecht, The Netherlands) |
| <i>Stefan Bender</i>
(IAB Nürnberg, Germany) | <i>Stepan Jurajda</i>
(Charles University, Czech Republic) | <i>Jan Van Ours</i>
(Tilburg University, The Netherlands) |
| <i>Espen Bratberg</i>
(University of Bergen, Norway) | <i>Arie Kapteyn</i>
(Tilburg University) | <i>Robert Völter</i>
(University of Mannheim, Germany) |
| <i>Deborah Cobb-Clark</i>
(Australian National University) | <i>Hartmut Lehmann</i>
(Heriot-Watt University, Edinburgh, UK) | <i>Jonathan Wadsworth</i>
(Centre for Economic Performance, London School of Economics, UK) |
| <i>Slobodan Djajic</i>
(Graduate Institute of International Studies, Geneva, Switzerland) | <i>Ravi Pendakur</i>
(Department of Canadian Heritage) | <i>Stefan Wolter</i>
(Swiss Coordination Centre for Research in Education, Switzerland) |
| <i>Raul Eamets</i>
(University of Tartu, Estonia) | <i>Krishna Pendakur</i>
(Simon Fraser University, Canada) | |
| | <i>Kaia Philips</i>
(University of Tartu, Estonia) | |

M E I N U N G

Freizügigkeit nach EU-Osterweiterung



Bringt die geplante Erweiterung der Europäischen Union (EU) einen starken Anstieg der Zuwanderung aus den Beitrittsländern nach Westeuropa und insbesondere in die Bundesrepublik Deutschland mit sich? Diese Befürchtung wird oft geäußert. Negative Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitsmärkte seien die Folge. Nicht von ungefähr sind deshalb Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit von 5-7 Jahren in der Diskussion. Solche Überlegungen können auf vergleichbare Regelungen im Hinblick auf frühere EU-Beitritte von Spanien und Portugal verweisen. Aber sind sie deshalb auch für die anstehende Osterweiterung vernünftig?

Diverse Studien etwa des IZA, des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) oder des ifo-Instituts München entziehen überebten Befürchtungen den Boden. Die Studien gelangen unisono zu der Schlußfolgerung, daß die Zuwanderung aus den Beitrittsländern letztlich überschaubar bleiben und überwiegend nur temporärer Natur sein wird. Den IZA-Analysen zufolge ist mit einer durchschnittlichen jährlichen Bruttozuwanderung nach Deutschland von 90.000-140.000 Personen in den ersten 15 Jahren nach der EU-Osterweiterung zu rechnen. Für die EU schätzt das IZA die Zuwanderung im glei-

chen Zeitraum auf 2-3 Millionen Menschen, also etwa 2-3 Prozent der Bevölkerung der zehn Beitrittsländer. Aufgrund des hohen Rückwanderer-aufkommens dürfte die Nettozuwanderung allerdings langfristig deutlich niedriger ausfallen. Nur ein Teil der Einreisenden wird tatsächlich Arbeit suchen.

Andere Analysen gelangen zu etwas höheren Ergebnissen: Das DIW Berlin rechnet im Falle sofortiger voller Freizügigkeit im ersten Jahrzehnt nach der EU-Osterweiterung mit einer durchschnittlichen jährlichen Nettozuwanderung nach Deutschland von 144.000 Personen, beginnend mit einer anfänglichen Nettozuwanderung von 220.000 Personen pro Jahr. In der zweiten Dekade wird sich die Zuwanderung stark auf lediglich noch ca. 54.000 Menschen netto verringern. Auch dies sind keine beunruhigenden Befunde. Das ifo Institut schätzt, daß in den ersten Jahren mindestens 250.000 bis 300.000 Personen nach Deutschland kommen werden. Im zweiten Jahrzehnt wird die Nettozuwanderung ifo zufolge weniger deutlich als vom DIW Berlin prognostiziert abfallen, so daß langfristig eine erheblich höhere Nettozuwanderung entsteht.

Zu Befürchtungen geben die Studien dennoch keinen Anlaß, zumal die Migranten aus den Beitrittsländern im Vergleich zu früheren Zuwanderungswellen im Durchschnitt deutlich höher qualifiziert sein werden. Deutschland wird zwar aufgrund von bestehenden Netzwerkstrukturen zusammen mit Österreich das Hauptzielland der Zuwanderer aus den neuen EU-Staaten sein. Dennoch erscheint es unangemessen, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer nach dem Beitritt zunächst auszusetzen. Eine Übergangsfrist von 5-7 Jahren würde bedeuten, daß die Öffnung erst zum Ende des laufenden Jahrzehnts erfolgt. Die demographischen Trends zeigen aber eindeutig, daß Deutschland vor allem in den nächsten 5 Jahren einen besonderen Zuwanderungsbedarf hat, dessen Ausmaß danach erst wieder um das Jahr 2015 erreicht werden wird.

Eine Übergangsfrist würde eine zusätzliche Zuwanderung aus Osteuropa zu einem Zeitpunkt auslösen, wenn die demographisch bedingten Ausfälle an Erwerbspersonenpotential vorüber-

gehend sogar auf praktisch Null zurückgegangen sein werden. Dagegen würde eine sofortige Öffnung zur Mitte des Jahrzehnts auf den größten Erwerbspersonenbedarf stoßen. Dann wird nämlich der Ausfall an potentiell Erwerbsfähigen bei fast 500.000 Personen liegen, so daß die mit der EU-Erweiterung verbundene wahrscheinliche Zuwanderung nicht nur gut verkraftbar, sondern sogar hilfreich erscheint.

Wir sollten im übrigen nicht vergessen, daß im Osten durch die EU-Erweiterung neue Absatzmärkte für Güter und Dienstleistungen entstehen. Gerade in Ostdeutschland können sich auf diese Weise neue Agglomerationen und binationale Wachstumspole entwickeln. Zuwanderer bringen Sprachkenntnisse und kulturelles Kapital mit. Beides wird benötigt, um unternehmerische Aktivitäten in diesen Märkten besser vorbereiten zu können.

Die Ströme an Gütern, Dienstleistungen und Kapital sind heute ohnehin schon weitgehend frei. Können die Menschen nicht von Osten nach Westen wandern, dann wandern insbesondere arbeitsintensive Produktionen von West nach Ost, mit dauerhaften negativen Konsequenzen für den hiesigen Arbeitsmarkt, auf dem dann – gerade durch eine Übergangsregelung – höhere Arbeitslosigkeit droht.

Bleiben die Grenzen für Arbeitnehmer bis auf weiteres geschlossen, dann wird das die Menschen nicht abhalten, in die Sektoren mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten illegal einzuwandern, da sie nach der Übergangszeit mit einer automatischen Amnestie rechnen können. Das würde die Arbeitslosigkeit im Niedriglohnbereich in Deutschland ansteigen lassen.

Eine überzeugende Strategie bestände deshalb darin, unsere Arbeitsmärkte im Zusammenhang mit der EU-Osterweiterung sofort zu öffnen und gezielt um die Qualifizierten aus Osteuropa zu werben, statt sie an andere Regionen der Welt, die mit uns im Wettbewerb um die besten Köpfe stehen, zu verlieren.

K. F. Zimmermann



Forschungsinstitut
zur Zukunft
der Arbeit

IMPRESSUM

Herausgeber: Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
Redaktion: Holger Hintze
IZA, Postfach 7240, D-53072 Bonn
Tel. (02 28) 38 94 222, Fax (02 28) 38 94 180
e-mail: compact@iza.org
Grafiken/Fotos: IZA
Layout/Druck: Verlag Erik Dynowski, Köln