

FLEXI-CURITY IM BESCHÄFTIGUNGSSYSTEM: ARBEITSMARKTINSTITUTIONEN UND UMSCHLAGSDYNAMIK AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT

Johannes Schweighofer¹

Welche Rolle spielen zentrale "*Flexicurity-Institutionen*" wie der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz, die Arbeitslosenunterstützung und die aktive Arbeitsmarktpolitik bei der Bestimmung der Arbeitsmarkt-Performance - gemessen am Umschlag an Arbeitsplätzen und im Arbeitslosenregister - in Österreich? Neben der Beantwortung dieser Frage werden zwei zentrale Hypothesen hinsichtlich des österreichischen Beschäftigungssystems getestet: (1) Die starke Außenverflechtung der österreichischen Wirtschaft wirkt als treibende Kraft im strukturellen Wandel (Flexibilität). (2) Die sozialpartnerschaftlichen Institutionen stellen das stabilisierende Moment dar (Sicherheit). Der vorliegenden Arbeit liegt eine derartige Interpretation des österreichischen "Flexi-curity"-Systems zugrunde.

Die Schätzergebnisse lassen zwei grundsätzliche Interpretationen zu: (1) Im Wesentlichen bestätigen die Daten die gängigen Hypothesen: Der Kündigungsschutz reduziert den Turnover, aktive Arbeitsmarktpolitik erhöht die Flexibilität, die passive Arbeitsmarktpolitik zeigt keine eindeutigen Wirkungen. Auch die Sozialpartnerschaft entfaltet, bis zu einem gewissen Grad, die erwarteten Wirkungen; dies gilt nur in einem sehr eingeschränkten Ausmaß für die Außenverflechtung. (2) Bei diesen Ergebnissen sollten Daten- und Schätzprobleme nicht außer Acht gelassen werden, so dass auch eine kritische Sicht auf die Ergebnissen und den gewählten Institutionen-Ansatz eingenommen werden kann.

JEL No. J63, J65

1. Einleitung

Die Frage "Do institutions matter?" hat eine lange Tradition in der Arbeitsmarktanalyse. Gemeinhin wird sie mit "Ja!" beantwortet, genauer gesagt, mit einem bedingten Ja: "Explanations based solely on institutions also run however into a major empirical problem: many of these institutions were already present when unemployment was low (and similar across countries), and, while many became less employment-friendly in the 1970s, the movement since then has been mostly in the opposite direction. Thus while labour market institutions can potentially explain cross country differences today, they do not appear able to explain the general evolution of

¹ Es handelt sich um eine überarbeitete Version eines Beitrages zum informellen Treffen des Beschäftigungsausschusses in Bad Ischl am 9.-10. Februar 2006. Die im Aufsatz dargelegten Gedanken und

unemployment over time" (Blanchard/Wolfers, 2000, C2). Für die Autoren können jedoch Schocks und Institutionen zusammen genommen sehr gut sowohl den Anstieg der Arbeitslosigkeit als auch die Heterogenität zwischen den Ländern erklären. Ein Ergebnis, das in anderen Arbeiten wiederum in Frage gestellt wird (Nickell et. al., 2005). In Nickell (1997, 72) kommt der Autor zum Schluss, dass der Interaktion verschiedener Institutionen besondere Bedeutung zukommt: "High unemployment is associated with the following labour market features: 1) generous unemployment benefits that are allowed to run indefinitely, combined with little or no pressure on the unemployed to obtain work and low levels of active intervention to increase the ability and willingness of the unemployed to work; 2) high unionization with wages bargained collectively and no coordination between either unions or employers in wage bargaining; 3) high overall taxes impinging on labour or a combination of high minimum wages for young people associated with high payroll taxes; and 4) poor educational standards at the bottom end of labour market. Labour market rigidities that do not appear to have serious implications for average levels of unemployment include the following: 1) strict employment protection legislation and general legislation on labour market standards; 2) generous levels of unemployment benefit, so long as these are accompanied by pressure on unemployed to take jobs, ... 3) high levels of unionization and union coverage, so long as they are offset by high levels of coordination in wage bargaining, particularly among employers."

Freeman (2005) übt fundamentale Kritik an der Gleichsetzung Institutionen=Rigiditäten=hohe Arbeitslosigkeit. Mit aggregierten Daten und Länder-Querschnittsvergleichen würden, laut Freeman, eigentlich nur die a priori Annahmen der Forscher als Ergebnisse wiedergegeben. Zudem seien die geschätzten Parameter nicht unabhängig vom Sample an Ländern und dem gewählten Beobachtungszeitraum.

Die vorliegende Arbeit geht von der Annahme aus, dass ein skeptischer Blick auf die österreichischen Arbeitsmarktinstitutionen und ihre Auswirkungen auf die Umschlagsdynamik in einem Zeitreihenzusammenhang (also nicht "cross country") Sinn macht. Dabei wird der Blickwinkel fokussiert auf so genannte "Flexi-curity-Institutionen": Die Wortschöpfung "Flexi-curity" (vgl. Madsen 2006, Wilthagen 2006) entstand Mitte der 1990er Jahre in den Niederlanden - es sollte im Zusammenhang mit einer, durch vermehrte prekäre Arbeitsverhältnisse verminderten "job security" eine

neue Balance zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit ("income security", "employability") gefunden werden. Im nachhinein wurde in Bezug auf die Arbeitsmarktreformen in Dänemark seit Anfang der 1990er Jahre auch von einem so genannten "Golden Triangle of Flexicurity" gesprochen (OECD, 2004): Flexibler Arbeitsmarkt, generöses Sozialsystem und hohes Ausmaß an aktiver Arbeitsmarktpolitik². Als Kernelemente derartige Flexicurity-Institutionen werden daher in der Folge der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz, die passive und die aktive Arbeitsmarktpolitik verstanden. Es wird die Frage aufgeworfen, welche Rolle diese Institutionen bei der Bestimmung der Umschlagsdynamik (Job Turnover und Umschlag im Arbeitslosenregister) am österreichischen Arbeitsmarkt spielen.

Es sollte an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass der Turnover natürlich kein Endzweck, sondern nur ein Zwischenziel sein kann - auch wenn man die Umschlagsdynamik etwas ungenau mit "Flexibilität" assoziieren mag. Dennoch wird davon ausgegangen, dass eine höhere Umschlagsdynamik im Prinzip die Anpassungsprozesse auf den Arbeitsmärkten erleichtert und damit auch das Erreichen der Endziele "hohe Beschäftigungsquoten" und "niedrige Arbeitslosigkeit" unterstützt.

Neben der Frage nach den Wirkungen der genannten zentralen "Flexicurity"-Institutionen sollen zwei weitere Hypothesen getestet werden. Denn die Performance des österreichischen Beschäftigungssystems wird durch zwei allgemeinere Faktoren ebenfalls entscheidend beeinflusst:

(1) Das österreichische Konfliktlösungsmodell, genannt "Sozialpartnerschaft", dominiert nicht nur das Lohnverhandlungssystem, sondern eine Vielzahl weiterer Bereiche der Wirtschaftspolitik wie die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die berufliche Weiterbildung, die Fiskalpolitik etc. Im Effekt werden durch sozialpartnerschaftliches Handeln die zyklischen Ausschläge der Wachstumsentwicklung gedämpft (mit durchschnittlich höheren Wachstumsraten), eine Wirkung, die nicht zuletzt durch die Stabilisierung der Erwartungen der ökonomischen Agenten eintritt. Man könnte in diesem Zusammenhang von "managed adaptability" oder vom "Security"-Teil des österreichischen Beschäftigungssystems sprechen³.

BMWA übereinstimmen.

² Im Falle von Dänemark sollten ergänzend noch das Lohnverhandlungssystem und die berufliche Weiterbildung, denen ebenfalls eine bedeutende Rolle zukommt, erwähnt werden.

³ Eine hohe Reallohnflexibilität in Bezug auf zyklische Schwankungen in den österreichischen Arbeitslosenquoten, die als Substitut für Mengenanpassungen dienen kann, ist Teil dieses Systems.

(2) Als kleine offene Volkswirtschaft ist die österreichische Wirtschaft in vielfältiger Form mit dem Ausland verbunden (Importe, Exporte, FDI, Zinsen, Preise, etc.). Diese hohe Auslandsabhängigkeit entstand u. a. durch das Freihandelsabkommen mit der EG von 1972, die Hartwährungspolitik ab 1978, den Fall des Eisernen Vorhanges 1989, den EG-Beitritt 1995 und schließlich durch die Osterweiterung der EU seit 2004. Die Außenorientierung der österreichischen Wirtschaft brachte ein starkes dynamisches Element, einen starken Druck zur ständigen Anpassung an neue Wettbewerbsverhältnisse und den strukturellen Wandel im allgemeinen mit sich. Man könnte dies den "Flexibility"-Teil des Beschäftigungssystems nennen.

Die Arbeit ist wie folgt aufgebaut: In Abschnitt 2 wird ausführlich auf die österreichischen Daten und Institutionen eingegangen, ein Aspekt, der in vielen Studien etwas unterbelichtet erscheint. Abschnitt 3 erläutert die Schätzergebnisse und geht cursorisch auf einige technische Fragen ein. Im Abschnitt 4 werden schließlich Schlussfolgerungen gezogen.

2. Daten und Institutionen

Im Folgenden wird versucht, die bestimmenden Faktoren für zwei Stromgrößen, nämlich den Arbeitsplatzumschlag (job turnover) und den Umschlag im Arbeitslosenregister zu isolieren. Letztlich geht es um die Frage, ob Arbeitsmarktinstitutionen die Flexibilität im Beschäftigungssystem behindern.

Diese Stromgrößen werden deshalb als Ergebnisvariable verwendet, weil

- sie dem Konzept der "Flexi-curity" näher stehen als die üblichen Bestandsgrößen wie die Arbeitslosenquote oder die Beschäftigungsquote;
- die vorausgesagten Wirkungen beispielsweise des Kündigungsschutzes eindeutiger sind als hinsichtlich der genannten Bestandsgrößen;
- wie bereits erwähnt, ein hoher Turnover die Anpassungsprozesse, vor allem in Zeiten von raschem technologischem Wandel und Globalisierung, erleichtert;
- wenige Forschungsarbeiten in Bezug auf den Zusammenhang von Arbeitsmarktinstitutionen und Umschlagsdynamik (nicht zuletzt für Österreich) existieren⁴.

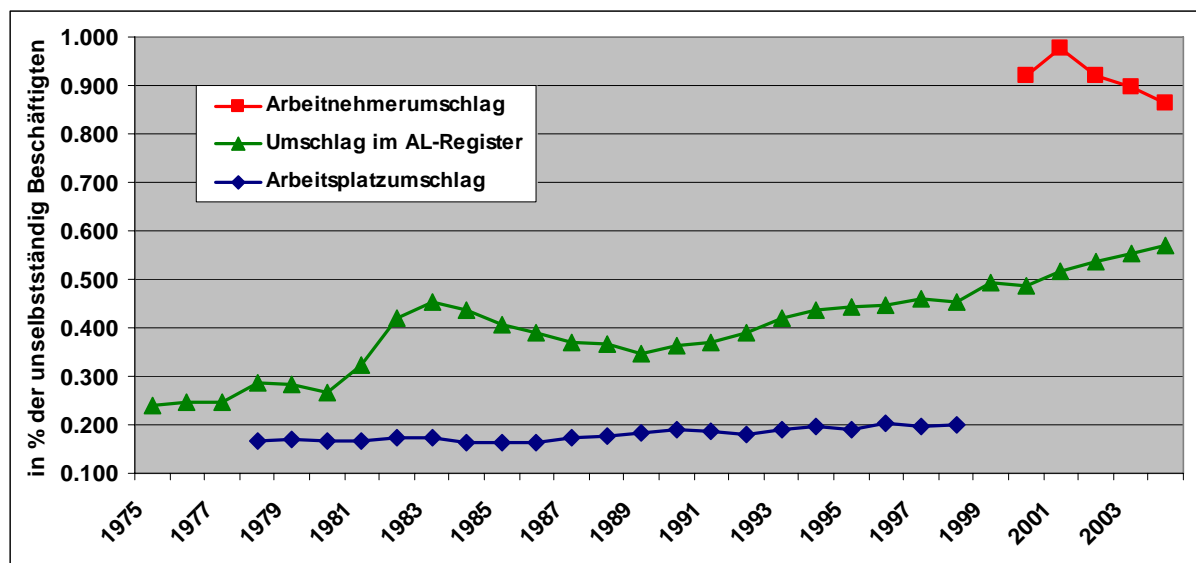
⁴ Am Rande werden, zu Vergleichszwecken, auch die Wirkungen auf die Arbeitslosigkeit und die Beschäftigung behandelt.

2.1. Datenqualität

Es sollte nicht unerwähnt bleiben, dass die Probleme mit der Qualität der Daten nicht gerade unerheblich sind: (1) Für viele institutionelle Variable wie die OECD-Maße "Employment Protection Legislation (EPL)" und "Summary Measure of Benefit Entitlements (SMBE)", den gewerkschaftliche Organisationsgrad oder die Steuern und Abgaben auf Arbeit gibt es für eine Zeitreihe seit den 1960er Jahren nur wenige Beobachtungspunkte; die fehlenden Werte mussten interpoliert werden (siehe etwa Grafik 2). (2) Es bestehen darüber hinaus zwischen verschiedene Quellen⁵ und im Zeitverlauf erhebliche Konsistenzprobleme. Die meisten institutionellen Zeitreihen sind aus Nickell et. al (2005) entnommen.

2.2. Arbeitsplatz- und Arbeitnehmerumschlag, Umschlag im Arbeitslosenregister

Nachstehende Grafik 1 illustriert die Größenordnungen in den verschiedenen Turn-over-Maßen.



Quelle: Stiglbauer et. al. 2002, WSR Datenbank, DWH AMS Österreich

Grafik 1: Umschlag an Arbeitsplätzen, Arbeitskräften und im Arbeitslosenregister in Österreich, 1975-2004

⁵ Um ein Beispiel zu nennen: Die OECD weist für AUT für 1998 ein EPL-Gesamtmaß von 2,4 (in einem Bereich von 0-6) aus, Nickell et. al (2005) hingegen geben einen Wert von 1,1 (im Bereich 0-2) an; beide Werte scheinen nicht ganz vereinbar.

Der Umschlag an Arbeitsplätzen (job turnover), d.h. die Anzahl an jährlich verloren gegangenen und neu geschaffenen Arbeitsplätzen, beläuft sich auf etwa 20% der unselbstständig Beschäftigten. Der Umschlag im Arbeitslosenregister, d.h. die Summe aus Zu- und Abflüssen an Arbeitslosen, beträgt etwa 60%. Schließlich der Labour Turnover, also alle Änderungen im Status der unselbstständigen Beschäftigung: er beläuft sich lt. Data Warehouse (DWH) des AMS auf etwa 100% der unselbstständig Beschäftigten im Jahr 2001. Der Umschlag an Arbeitsplätzen und an Arbeitslosen stellt im Abschnitt 3 die zu erklärende Variable dar, der Arbeitnehmerumschlag wird nur als Vergleichsgröße angeführt.

Der Arbeitsplatzumschlag (die Daten entstammen Stiglbauer et. al., 2002) misst die absolute Summe an Nettoveränderungen in der Beschäftigung über alle Unternehmen und Firmen in % der Gesamtbeschäftigung. Die verwendeten Daten repräsentieren den privaten Sektor, sie entsprechen etwa 58% aller unselbstständig Beschäftigten. Der Job Turnover erreicht in den späten 1990er Jahren einen Wert um 20%, er liegt damit auf einem Niveau vergleichbar mit jenem in den USA⁶, etwas niedriger als in SWE und etwas höher als in DT. Seit 1986 ist ein steigender Trend zu beobachten. In dem vergleichsweise flexiblen Beschäftigungssystem Österreichs wird also jeder zehnte Job jährlich neu geschaffen, 10% der bestehenden Jobs verschwinden allerdings auch in einem Jahr.

Der Arbeitnehmerumschlag ist etwa 5 Mal so groß wie der Arbeitsplatzumschlag - er berücksichtigt auch alle Bewegungen in und aus bestehende(n) Beschäftigungsverhältnisse(n) -, seine Höhe ist jedoch eindeutig von den verwendeten Messkonventionen abhängig⁷.

Schließlich der Umschlag im Arbeitslosenregister: Die Summe aus Zu- und Abströmen in und aus das/dem Register weist langfristig einen steigenden Trend auf und zeigt zudem ein klar pro-zyklisches Muster. Darüber hinaus spielen institutionelle Faktoren wie der Anstieg an aktiven Maßnahmen und statistische Messkonventionen eine Rolle. Männer weisen einen höheren Umschlag auf als Frauen (63,5% zu 54,5%

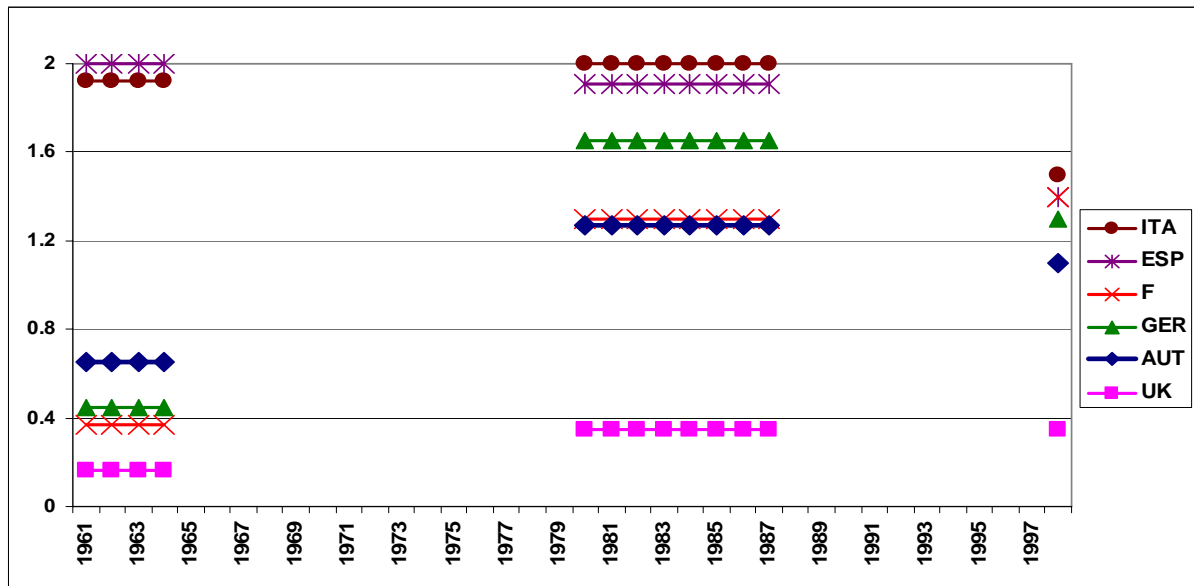
⁶ Stiglbauer (vgl. Stiglbauer et al, 2002, Stiglbauer, 2006) weist relativierend darauf hin, dass die hohen Job Turnoverzahlen in Österreich auf den im Vergleich zu den USA hohen Anteil an Saisonbeschäftigung und an Kleinbetrieben zurückzuführen sind.

⁷ Der ausgewiesene Wert von etwa 100% kann je nach gewählter Bereinigungsverfahren und zeitdiskreter bzw. -kontinuierlicher Messung zwischen ca. 45% und 150% schwanken (vgl. Stiglbauer, 2006). Die genauen Definitionen sind etwa in Stiglbauer (2006) nachzulesen.

im Jahr 2005), ebenso Personen unter 25 Jahren (89,6%) im Vergleich zu Erwachsenen und Älteren (55,2% und 51%).

2.3. Kündigungsschutz (Employment Protection Legislation, EPL)

Bei der Messung der Entwicklung des Kündigungsschutzes wird auf Daten von Nickell et. al. (2005) zurückgegriffen; diese wiederum beruhen auf Arbeiten der OECD, von Blanchard und Wolfers (2000) und Lazear (1990).⁸



Quelle: Nickell et. al. (2005)

Grafik 2: Index "Rigidität des Kündigungsschutzes" in Italien, Spanien, Frankreich, Deutschland, Österreich, Großbritannien, 1961-1998

Wie Grafik 2 zeigt, sind in den letzten Jahrzehnten die Länderunterschiede in der Rigidität des Kündigungsschutzes zurückgegangen, was als Zeichen einer gewissen Konvergenz gedeutet werden kann. Auf Grund dieser Daten wurde in Österreich der Kündigungsschutz im Zeitraum 1960 bis Anfang der 1980er ausgeweitet, danach wurde er bis 1998 wiederum etwas gelockert⁹.

⁸ Der Nickell-Index reicht von 0 (nicht rigid) bis 2 (rigid), der OECD-Index von 0 bis 6. Im Gegensatz zum umfassenderen OECD-Indikator (der 18 Informationen zur Kündigungsdauer, zur Abfertigung, zum Kündigungsverfahren, zur unfairen Entlassung/Kündigung, zur Probephase, etc zusammenfasst) berücksichtigt der Index bei Nickell nur die Kündigungsdauer und die Höhe der Abfertigung für einen Arbeiter mit 10 Jahren Betriebszugehörigkeit bei einer "grundlosen" Beendigung.

⁹ Sind die österreichischen Werte plausibel? Der Anstieg des Indexes in der ersten Periode kann auf die Einführung einer Abfertigung für Arbeiter im Jahr 1979 und die Erweiterung von Mitwirkungsrechten des Betriebsrates im Arbeitsverfassungsrecht zurückgeführt werden. Schwieriger zu interpretieren ist der nachfolgende Rückgang, weil Arbeitsrechtsexperten davon ausgehen, dass in Kollektivverträgen in diesem Zeitraum eine gegenteilige Entwicklung (Verlängerung der Kündigungs-

Von welchen Wirkungen des Kündigungsschutzes auf Arbeitsmarktergebnisse wird in der einschlägigen Literatur ausgegangen? Die OECD kommt in einer aktuellen Arbeit zu folgendem Ergebnis: "... *the effect of EPL on overall unemployment is probably small ... EPL appears to fulfil its stated purpose, namely protecting existing jobs ... However, EPL also restrains job creation ... for those groups which are most subject to entry problems, such as young workers, women and long-term unemployed, by reducing labour turnover and hiring*" (OECD, 2006, 62)¹⁰. Und weiter in OECD (2004, 79): "*EPL tends to reduce the inflow rate into unemployment as well as the rate of exit from unemployment ... EPL is found to increase long term unemployment*". Schließlich hebt die OECD (2006, 64) noch folgenden Aspekt hervor: "*Another key ingredient is to assure that EPL is effectively co-ordinated with unemployment benefits and ALMPs so as to reconcile a high level of flexibility for employers with economic security for workers*". Blanchard und Wolfers (2000) gelangen zu der Schlussfolgerung, dass der Kündigungsschutz die negativen Wirkungen von exogenen Schocks erhöhen kann. Gomez-Salvadore et. al. (2004) fanden schließlich heraus, dass die EPL das Ausmaß an Arbeitsplatzschaffung signifikant reduziert, die Wirkung auf die Zerstörung von Arbeitsplätzen jedoch statistisch nicht signifikant ist¹¹.

D. h. zusammenfassend:

- ein höherer Kündigungsschutz reduziert tendenziell die Beschäftigungsquote;
- er beeinflusst auch die Beschäftigungsquoten von Jugendlichen und Frauen im Haupterwerbssalter negativ; die Wirkung ist nicht eindeutig bei Männern im Haupterwerbssalter, bei Älteren und schlecht Qualifizierten;
- der Effekt der EPL auf die Arbeitslosenquote ist wahrscheinlich nur gering;
- der Kündigungsschutz reduziert wahrscheinlich sowohl das Ausmaß an Arbeitsplatzschaffung und -zerstörung, weshalb die Wirkung auf den Job Turnover dämpfend sein dürfte;
- schließlich reduziert eine höherer Kündigungsschutz sowohl die Zuströme in das als auch die Abströme aus dem Arbeitslosenregister, d. h. der Umschlag im Register wird reduziert.

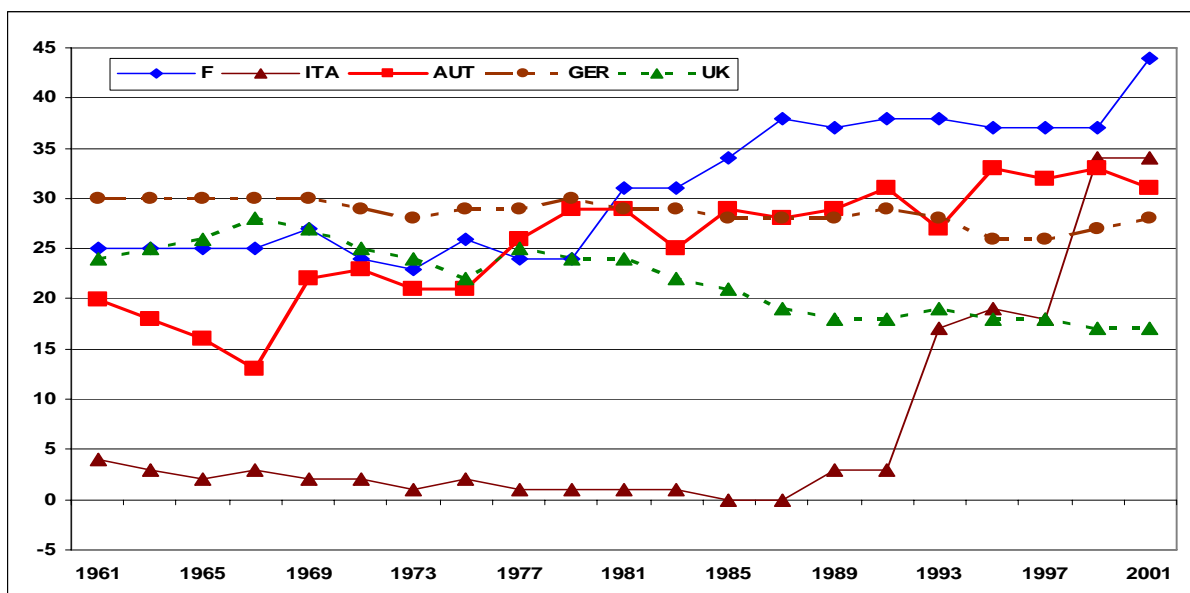
fristen für einzelne Branchen) vor sich ging. Stephen Nickell konnte auf Nachfrage keine Erklärung liefern. Daher sollte von einer nur bedingten Verlässlichkeit des EPL-Indikators ausgegangen werden.

¹⁰ OECD 2004 (Fußnote 9) zitiert auch den Employment Outlook 1999, Chapter 2, in dem kein starker Effekt des Kündigungsschutzes auf den Job Turnover festgestellt wurde.

¹¹ Weiterführende Arbeiten zu diesem Thema sind beispielsweise: Lazear (1990), Bertola et. al. (1999) und Boeri et. al. (2003).

2.4. Ersatzquoten in Arbeitslosenversicherungssystem (SMBE)

Bei der Messung der so genannten passiven Arbeitsmarktpolitik wird eine Ersatzquote herangezogen, die von der OECD entwickelt wurde. Dieses "Summary measure of benefit entitlements (SMBE)" trägt für den langen Zeitraum 1961-2001 Informationen zur Anspruchsberechtigung in der Arbeitslosenversicherung zusammen, und zwar für zwei Einkommensniveaus (auf Höhe des "Average Production Workers", APW und 2/3 APW), für drei Arbeitslosigkeitsdauern (1. Jahr an AL, 2.-3. Jahr, 4.-5. Jahr) und für drei Familiensituationen (Singel, mit abhängigem Partner, mit berufstätiger Partnerin) für einen 40 jährigen Arbeiter¹².



Quelle: OECD

Grafik 3: OECD "Summary Measure of Benefit Entitlements in Frankreich, Italien, Österreich, Deutschland und Großbritannien, 1961-2001

Grafik 3 zeigt, dass die Ersatzquoten in F, ITA und AUT¹³ über den langen Zeitraum eine steigende Tendenz aufweisen (besonders drastisch in ITA), während die Quoten in DT (GER) etwa konstant bleiben, in UK sinken sie sogar leicht.

¹² Für die Details der Bildung dieses Indikators siehe die OECD Jobs Study (1994), Chapter 8. Der von der OECD gebildete Indikator stellt ein Bruttomaß dar (Steuern werden nicht berücksichtigt).

¹³ Wird dieser OECD-Indikator mit Experten des österreichischen Arbeitslosenversicherungsrechtes diskutiert, so fällt es diesen nicht leicht, institutionelle Änderungen der Vergangenheit (wie die Krisenregionsverordnung Anfang der 1980er Jahre, Steuerreformen Ende der 80er Jahre, das "Stiftungs-ALG" von 1993, die Sparpakete nach 1995 und die Absenkung der Familienzuschläge nach 2000) mit der Entwicklung des Indikators in Übereinstimmung zu bringen. Daher bleiben einige Zweifel an der

Welche Wirkungen können von Transfers für Arbeitslose auf die Arbeitsmarktperformance (den Turnover im Besonderen) ausgehen? Generösere Transferregelungen sollten

- mit einer tendenziell höheren Anzahl an Beendigungen von Arbeitsverhältnissen einhergehen, weil die "Kosten" von Arbeitslosigkeit dadurch reduziert werden. Wenn die Transfers durch Abgaben auf den Faktor Arbeit finanziert werden (wie in vielen Ländern), dann werden, ceteris paribus, diese höheren Arbeitskosten zu einer niedrigeren Anzahl an Arbeitsaufnahmen führen; der resultierende Job Turnover kann damit entweder höher oder niedriger sein;
- zu höheren Zuströmen in das Arbeitslosenregister führen, da die Kosten von Arbeitslosigkeit durch höhere Ersatzquoten und/oder längere Bezugsdauern für die Betroffenen niedriger werden, aber auch zu niedrigeren (auf Grund von höheren Arbeitskosten, siehe oben) Abströmen; die Gesamtwirkung generöserer Transferregelungen auf den Umschlag im Arbeitslosen-Register bleibt damit a priori unbestimmt;
- im allgemeinen zu längeren Bezugsdauern von Arbeitslosenunterstützung führen, weshalb die Arbeitslosigkeit tendenziell steigen wird;
- die Beschäftigungsquoten eher reduzieren, weil die Beschäftigungsaufnahmen geringer ausfallen.

Soweit einige "theoretische" Wirkungszusammenhänge. Was aber sagt die empirische Forschungsliteratur dazu? Die OECD gibt einen aktuellen Überblick zu dieser Frage: "With only a few exceptions the econometric studies surveyed ... confirm that higher benefit levels and durations are associated with more unemployment" (OECD, 2006, 31). Dieses Ergebnis findet sich bestätigt in Blanchard/Wolfers (2000, C28), Nickell et. al. (2005, 21) und OECD (2004, 79, für die Langzeitarbeitslosigkeit).

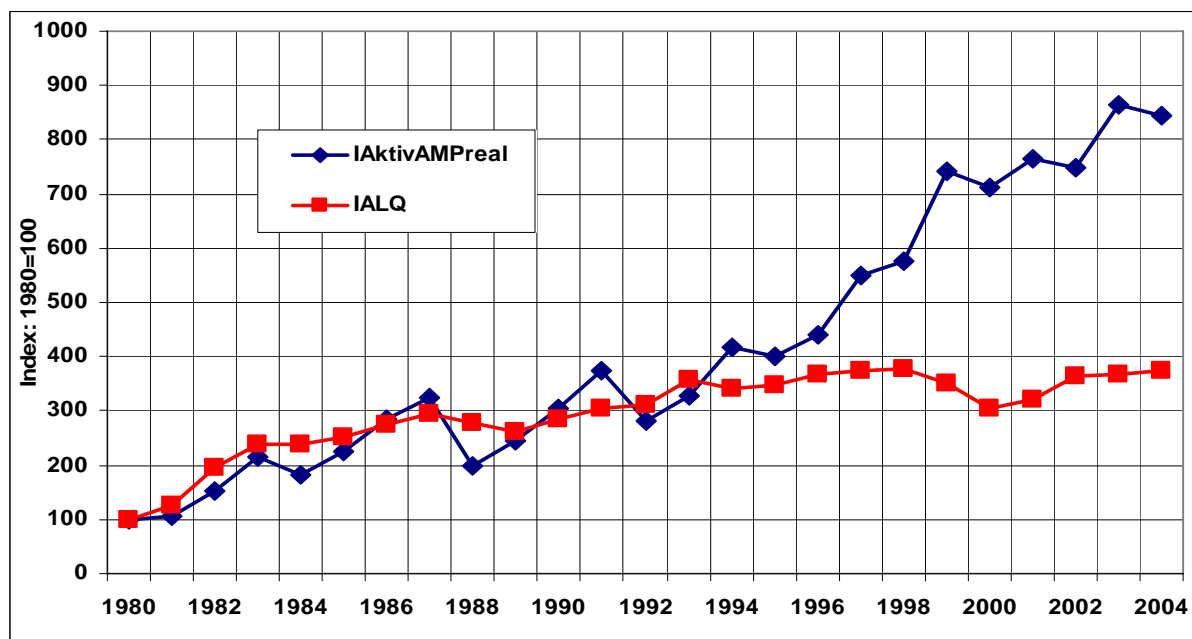
Darüber hinaus gilt es institutionelle Interaktionen zu berücksichtigen: Kündigungsschutz und Arbeitslosenunterstützung werden als substituierbar gesehen (vgl. OECD, 2004, 90), d. h. Länder scheinen entweder einen hohen Kündigungsschutz oder hohe Ersatzquoten zu wählen. Aus Sicht einer "Flexicurity"-Strategie wäre ein niedrigerer Schutz bestimmter Arbeitsplätze in Verbindung mit der Verbesserung der Wiederbeschäftigungschancen (höhere Transfers, verbunden mit einer effektiven

Zuverlässigkeit dieser Indikatoren - der, wie auch der EPL-Index, allerdings in der internationalen Literatur sehr häufig Verwendung findet (meist ohne Hinweis auf dessen Reliabilität!).

Aktivierungsstrategie) natürlich vorzuziehen. Die OECD sieht darin die Möglichkeit, Effizienzgewinne zu erzielen (OECD, 2006, 34).

2.5. Aktive Arbeitsmarktpolitik (AAMP)

Wird das Aktivitätsniveau der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich gemessen am Ausgabenniveau, dann kann festgehalten werden: Die realen Ausgaben wurden seit 1995 dramatisch erhöht, eine Zunahme, die weit über den Anstieg der Arbeitslosigkeit hinaus ging (vgl. nachfolgende Grafik 4).



Quelle: AMS; Anmerkung: Die Ausgaben für aktive AMP wurden mit dem CPI deflationiert; sie enthalten aktive und aktivierte (exklusive Altersteilzeitgeld) Mittel.

Grafik 4: Reale Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenquote in Österreich, 1980-2004

Welche Wirkungen werden aktiver Arbeitsmarktpolitik gemeinhin zugeordnet? Höhere Ausgaben für aktive Programme sollten

- zu tendenziell mehr Beschäftigungsbeendigungen führen, weil die Kosten von Arbeitslosigkeit durch aktive Maßnahmen kleiner wird, aber auch zu mehr Beschäftigungsaufnahmen, weil die Arbeitslosen, beispielsweise nach Trainingskursen, besser qualifiziert sein sollten; höhere Ausgaben für aktive AMP werden daher den Arbeitsplatzumschlag erhöhen;
- auch den Umschlag im Arbeitslosenregister erhöhen (höhere Zu- und höherer Abströme);

- zudem die Arbeitslosigkeit reduzieren (mehr Beschäftigungsaufnahmen) und die Beschäftigungsquoten steigern.

Die empirische Literatur kommt hinsichtlich der Effekte von aktiver Arbeitsmarktpolitik häufig zu folgendem Ergebnis: "The results also confirm that the effect of active labour market policies facilitate outflows from unemployment and reduce long-term unemployment" (OECD, 2004, 79). Blanchard/Wolfers (2000) kommen zu einem ähnlichen Schluss: aktive Programme reduzieren die Arbeitslosigkeit.

2.6. Andere institutionelle Variablen

Neben den genannten "Flexi-curity"-Institutionen (EPL, SMBE, AAMP) wird als Proxy-Größe für den Einfluss der Sozialpartnerschaft in Österreich der gewerkschaftliche Organisationsgrad (in % der Gesamtbeschäftigung) verwendet¹⁴. Die Daten entstammen wiederum von Nickell et. al. (2005). Die grundlegende Annahme lautet: Gewerkschaften reduzieren, v. a. über ihren Einfluss in sozialpartnerschaftlichen Gremien, die kurzfristige Anpassungsdynamik im österreichischen Beschäftigungssystem und sorgen so (jedenfalls kurzfristig) für mehr Stabilität und Sicherheit.

Am Rande (v. a. bei den Bestandsvariablen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung) wird in den nachfolgenden Schätzgleichungen auch die Belastung des Faktors Arbeit mit Abgaben und Steuern berücksichtigt¹⁵.

Schließlich die Außenhandelsverflechtung der österreichischen Ökonomie: Es wird angenommen, dass die Summe an Importen und Exporten (in % des BIP) ein Indikator für den, vom Ausland auf Österreich einwirkenden Anpassungsdruck zur Beschleunigung des strukturellen Wandels darstellt; d. h. die seit Mitte der 1990er Jahre stark ansteigende (Exporte+Importe)/BIP-Quote auf annähernd 100% im Jahr 2004 zeigt die verstärkte Wirkung externer Faktoren. Es liegt die Annahme zugrunde, dass eine höhere Außenhandelsverflechtung die Umschlagsdynamik am österreichischen Arbeitsmarkt erhöht.

2.7. Outputgap

¹⁴ Natürlich ließen sich auch andere Proxy-Größen für den Sozialpartnereinfluss finden (wie das Ausmaß an Koordination in den Lohnverhandlungen, der Abdeckungsgrad von KV-Verhandlungen, etc). Für den vorliegenden Zusammenhang erscheint jedoch die "Gewerkschaftsstärke" als Moment, das Sicherheit und Stabilität im Beschäftigungssystem generiert, angemessener.

Die Output-Lücke schließlich wurde in die Schätzgleichungen aufgenommen, um für den Konjunkturzyklus zu kontrollieren. Die Daten stammen von der OECD. Es wird unterstellt, dass ein positiver Output-Gap die Schaffung von Arbeitsplätzen beschleunigt und die Zerstörung von Arbeitsplätzen vermindert - womit a priori kein eindeutiger (eventuell ein leicht positiver) Effekt der Output-Lücke auf den Job Turnover zu erwarten ist. Dieselbe Aussage trifft auf den Umschlag im Arbeitslosenregister zu.

3. Regressionsergebnisse

In der nachfolgenden Regressionsanalyse wird versucht, die Entwicklung der Umschlagsdynamik an Arbeitsplätzen und im Arbeitslosenregister in Österreich seit etwa Mitte der 1970er Jahre zu erklären: durch den Kündigungsschutz, die Arbeitslosentransfers und die aktive Arbeitsmarktpolitik einerseits; durch die Entwicklung der Sozialpartnerschaft und der Außenhandelsverflechtung andererseits; schließlich wird noch die konjunkturelle Lage als unabhängige Variable berücksichtigt. Es handelt sich also um eine Analyse von Zeitreihen in einem Land, nicht um eine "cross-country"-Untersuchung. Der Abschnitt arbeitet unter der Annahme, dass es genügend Variation in den institutionellen Größen gibt, eine Annahme, die, beispielsweise im Falle des EPL- und SMBE-Indikators, angezweifelt werden könnte.

Sowohl aus statistischer als auch aus inhaltlicher Sicht lassen die Schätzergebnisse im Prinzip eine positive, aber auch eine (tendenziell) negative Interpretation zu. Naturgemäß wird in der vorliegenden Arbeit der ersteren Interpretation ("Institutions matter!") zugeneigt; jedoch sollen mögliche Einwände dagegen nicht verschwiegen werden.

3.1. Positive Interpretation

Die statistische Qualität der geschätzten Gleichungen (vgl. Tabelle 1)¹⁶ kann als relativ gut bewertet werden: Viele der geschätzten Parameter weisen das erwartete Vorzeichen auf und sind signifikant von $H_0=0$ verschieden. Die gewählten Spezifikationen können zwischen 60%-99% der Variation in der abhängigen Variable erklären.

¹⁵ Hingegen nicht berücksichtigt werden andere institutionelle Variable, die in der Literatur vorkommen, wie Mindestlöhne, Arbeitszeitfragen, Lohnverhandlungssysteme oder Lebensbegleitendes Lernen.

¹⁶ Zusammenfassende Statistiken bzw. die Originalzeitreihen können auf Anfrage vom Autor zur Verfügung gestellt werden. In der nachfolgenden Interpretation der Schätzergebnisse wird nur auf das

Mit einer Ausnahme (Gleichung zum Abstrom aus der Arbeitslosigkeit) zeigt der Durbin-Watson-Test akzeptable Werte, sodass serielle Korrelation kein Problem sein dürfte (siehe weiterführende Überlegungen zu den statistischen Aspekten der Spezifikationen unten).

3.1.1. Arbeitsplatzumschlag (Arbeitsplatzschaffung und -zerstörung)

Wie erwartet wird der Arbeitsplatzumschlag signifikant positiv vom Ausgabenniveau an aktiver Arbeitsmarktpolitik und dem ökonomischen Aufschwung beeinflusst, signifikant negativ hingegen vom Kündigungsschutz. Die Außenhandelsverflechtung übt, entgegen den a priori angestellten Überlegungen, keinen Einfluss auf den Job Turnover aus. Die Generösität der Transfers in der Arbeitslosenversicherung zeigt, wie erwartet, keine eindeutige Wirkung.

In den Gleichungen zur "Job Creation" und "Job Destruction" zeigen nur zwei unabhängige Variable einen signifikanten Einfluss: Höheres Wachstum begünstigt die Schaffung von Arbeitsplätzen, der Gewerkschaftseinfluss reduziert das Ausmaß an Arbeitsplatzvernichtung.

3.1.2. Umschlag im Arbeitslosenregister

Die Ausgaben für die aktive AMP und externe Faktoren erhöhen den Umschlag im AL-Register, die Gewerkschaften und die Output-Lücke reduzieren ihn. Der Kündigungsschutz zeigt in dieser Gleichung (ähnlich wie in der Zustrom-Gleichung) ein "falsches", positives Vorzeichen.

Die Gleichung für den Abstrom aus dem Arbeitslosenregister weist statistische Probleme (serielle Korrelation) auf, weshalb sie nicht gezeigt wird. Der Zustrom in das AL-Register erhöht sich durch mehr aktive Programme und eine stärkere Außenverflechtung, er wird reduziert durch den Gewerkschaftseinfluss und eine bessere Konjunkturlage. EPL und SMBE zeigen nicht erwartete Vorzeichen.

Vorzeichen, nicht jedoch auf die Größenordnung des Effektes, die natürlich von der gewählten Dimension der Variable (Prozentanteil, Index, Absolutzahlen, etc) abhängt, eingegangen.

Tabelle 1: Übersicht über Schätzergebnisse (OLS)

		<i>Abhängige Variable</i>													
		Umschlag Beschäftigung			Umschlag im Arbeitslosen-Register									Bestände	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Arbeitsplatzumschlag	Job-Schaffung	Job-Zerstörung	Umschlag-AL-Register	Zustrom AL-Register	Abstrom AL-Register	Turnover AL-Reg. Männer	Turnover AL-Reg. Frauen	Turnover AL-Reg. Jugendl.	Turnover AL-Reg. Erwachs.	Turnover AL-Reg. Ältere	ALQ	BESCH	BQ
Zeit-Periode	1978 - 1998	1978 - 1998	1978 - 1998	1976 - 2004	1976 - 2004	1976 - 2004	1987 - 2004	1987 - 2004	1987 - 2004	1987 - 2004	1987 - 2004	1987 - 2004	1976-2004	1976 - 2004	1976-2004
<i>E r k l ä r e n. V a r i a b l e</i>	Konst.	0.2812 ***	+0.020	+0.269 ***	+0.403 **	+0.145 **	-----	+3460328 ***	+1728287 ***	+1076069 ***	2966948 ***	1265760 ***	-3.08	+10.5 ***	+175 ***
	EPL	-0.084 *	+0.005	+0.008	?+0.613 ***	?+0.1899 ***	-----	-1919261 ***	-977289 ***	-963662 **	-1271131 **	-835848 ***	+6.33	+0.78 ***	-11.8 **
	SMBE	-0.0004	+0.001	?-0.002 *	-0.013 ***	?-0.004 ***	-----	-5131 *	-1390	-1063	-1924	-2488 *	+0.19 *	-0.005	+0.09
	AAMP Ausgab.	+0.005 **	+0.002	-0.00005	+0.026 ***	+0.006 **	-----	+11567 *	+17821 ***	-380	+18623 **	+9834 **	?+1.2 ***	+0.0029	?-0.6 ***
	Gewerk- schaft			-0.002 **	-0.013 ***	-0004 ***				+13476 ***	-11307 *			?-0.077 ***	?-0.6 *
	Steuer Arbeit													-0.072 ***	-1.07 **
	Output Gap	+0.002 *	+0.0025 **	-0.0005	-0.012 ***	-0.003 ***	-----	-8496 **	-1401	-5836 **	-317	-3241 **	-0.21 *	+0.018 ***	+0.44 ***
	Exp+ Imp	- 0.00003	+0.0003	-0.0003	+0.0019 *	+0.0008 **	-----	?-4960 ***	?-1259 *	?-1951 *	?-4521 **	-250	-0.12 ***	-0.0007	-0.02
	Korr. R ²	0.77	0.61	0.60	0.92	0.93	-----	0.99	0.99	0.91	0.99	0.99	0.78	0.95	0.84
	Durbin Watson	1.15	1.01	1.56	1.17	1.26	0.75	2.52	2.51	2.42	2.25	1.78	1.11	1.30	1.21

Anmerkungen: 1) *, **, *** - statistisch signifikant auf dem 10%, 5% bzw. 1% Niveau;
 2) fett = erwartetes Vorzeichen; ? = nicht erwartetes Vorzeichen
 3) Spalte 1-6, 12 und 14 - die unabhängigen Variablen werden als Quoten gemessen; in Spalte 7-11 werden sie in Personen (Zustrom+Abstrom), in Spalte 13 in Mio. Personen gemessen.

Für einzelne Arbeitsmarktgruppen können folgende Ergebnisse zum Umschlag im AL-Register festgehalten werden: Für Männer, Frauen, Jugendliche, Erwachsene und Ältere reduziert ein höherer Kündigungsschutz den (absoluten) Umschlag; die EPL wirkt also offensichtlich symmetrisch. Mit einer Ausnahme (Jugendliche) erhöhen aktive Maßnahmen den Turnover im Register. Mehr Wachstum reduziert ihn hingegen. Das Vorzeichen der Außenhandelsverflechtung widerspricht den Annahmen, die dieser Arbeit zu Grunde liegen.

3.1.3. Arbeitslosen- und Beschäftigungsquote, Beschäftigungsniveau

Höhere Arbeitslosen-Transfers erhöhen die Arbeitslosenquote (ein Ergebnis, das von vielen Studien bestätigt wird), ein positiver Output-Gap und mehr Importe und Exporte reduzieren sie hingegen. Höhere Ausgaben für die aktive Arbeitsmarktpolitik scheinen die Arbeitslosigkeit zu erhöhen, ein Ergebnis, das Ausdruck von "reverse causality" sein dürfte (in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit wird mehr für aktive Programme ausgegeben).

Die Wirkung von EPL auf die Beschäftigung ist nach Tabelle 1 nicht klar (in einer Gleichung positiv, in der anderen negativ). Die Gewerkschaften scheinen das Beschäftigungsniveau zu reduzieren, was einer Grundannahme der vorliegenden Arbeit widerspricht. Auch die Steuer- und Abgabenbelastung auf den Faktor Arbeit reduziert sowohl die Beschäftigungsquote als auch das Beschäftigungsniveau. Mehr Wachstum führt natürlich zu höherer Beschäftigung.

3.2. Negative Interpretation

An der vorangegangenen "positiven" Interpretation der Schätzergebnisse kann auf mehreren Ebenen Kritik angebracht werden:

- In der Denkweise von Freeman (2005) kann der gewählte Ansatz, Institutionen eine bedeutende Rolle für die Performance des österreichischen Beschäftigungssystems zuzuweisen, kritisiert werden. Demzufolge sollte nicht mit aggregierten Daten, sondern mit Mikro-Daten von Firmen und Beschäftigten gearbeitet werden.
- Aus statistischer Perspektive fällt im Hinblick auf die in Tabelle 1 präsentierten Ergebnisse auf, dass einige Koeffizienten insignifikant sind, sie Vorzeichen aufweisen, die "theoretischen" Überlegungen widersprechen und diese Koeffizienten gegenüber geänderten Spezifikationen nur bedingt robust sind (siehe weiterfüh-

rend in Kapitel 3.3). Diese Einschränkungen in der statistischen Verlässlichkeit könnten auf den gewählten Institutionen-Ansatz, aber auch auf unpassende Proxy-Größen oder überhaupt auf "missing variables" zurückzuführen sein.

- Schließlich die Datenqualität: Wie im vorangegangenen Abschnitt ausführlich dargelegt, ist von einer nur eingeschränkten Qualität der institutionellen Variablen auszugehen (etwa EPL und SMBE).

Auf Grund dieser Einwände liegt der Schluss nahe, dass die in Tabelle 1 dargestellten Ergebnisse mit großer Vorsicht zu interpretieren sind.

3.3. Technische Aspekte

3.3.1. Autokorrelation der Residuen

Wie in Tabelle 1 ersichtlich wird, zeigt die Durbin-Watson-Statistik ein gewisses Ausmaß an positiver, serieller Korrelation der Residuen; wird der "Durbin-Watson-bounds"-Test herangezogen, dann kann allerdings die Nullhypothese $H_0: \rho=0$ nicht verworfen werden (mit einer Ausnahme: Abstrom aus dem AL-Register); tatsächlich finden sich die Testergebnisse zumeist in der "inconclusive region".

3.3.2. Scheinkorrelation, *Ko-Integration*

Da mit Ausnahme des EPL-Indikators und des Output-Gap alle Variable einen Trend aufweisen, also nicht stationär sind, ist "*Spurious Correlation*" natürlich bei OLS-Schätzungen ein Problem. Wird eine einfache Dickey-Fuller-Teststatistik angewandt (Vergleich einer restringierten mit einer nicht restringierten AR-Regression), so zeigt sich, dass der Umschlag in der Beschäftigung und im AL-Register, SMBE, ALMP, Expo+Impo, ALQ und BESCH differenzen-stationär sind. Die Abbildung der ersten Differenzen legt einen I(1)-Prozess nahe, ein Eindruck, der durch einen "Augmented Dickey-Fuller Unit Roots Test" bestätigt wird (nach der Bildung der ersten Differenzen kann $H_0: |\rho| \geq 1$ - nicht stationäre Reihe - verworfen werden). Werden schließlich die Residuen der geschätzten Gleichungen untersucht, so scheinen diese stationär zu sein, ein Eindruck der durch einen ADF-Test der Residuen bestätigt wird. Da also

die meisten Variablen einem I(1)-Prozess folgen und die Residuen stationär sind, kann Ko-Integration der Variablen plausiblerweise angenommen werden¹⁷.

3.3.3. "Reverse Causality"

Wirken die Veränderungen in den institutionellen Variablen tatsächlich kausal auf den Turnover (wie in den Schätzgleichungen unterstellt) oder verläuft die Kausalität in die entgegengesetzte Richtung?

Der Kündigungsschutz wurde Ende 1979 ausgeweitet, ein Umstand, der sicherlich nicht auf die Arbeitsmarktlage (diese war damals noch sehr gut; der Turnover ebenfalls noch niedrig) zurückgeführt werden kann. Die Arbeitslosentransfers wurden in den 1980er Jahren erhöht, seit Mitte der 1990er aber tendenziell wieder zurückgenommen - der Zusammenhang zur Arbeitsmarktlage ist also für den gesamten Zeitraum nicht eindeutig. Schließlich die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik: Diese stiegen nach 1995 deutlich an, also in einem Zeitraum mit insgesamt (abgesehen von den Jahren 1999 und 2000) schlechter werdender Arbeitsmarktlage bzw. höherer Umschlagsdynamik. Um dieses Problem der "reverse causality" zu beheben, wurden die Gleichungen auch mit dem Indikator "Ausgaben für aktive Maßnahmen pro Arbeitslosen" geschätzt - jedoch ohne markante Unterschiede in den Ergebnissen.

3.3.4. Robustheit

Werden die Spezifikationen leicht geändert, beispielsweise bestimmte Variablen aufgenommen bzw. weg gelassen, dann ändern sich die Parameter in vielen Fällen nur leicht, in manchen wechseln sie jedoch sogar ihr Vorzeichen.

4. Schlussfolgerungen

Aus den vorangegangenen Überlegungen und der präsentierten empirischen Evidenz können, bei aller gebotenen Vorsicht, folgende Schlüsse gezogen werden:

- Der Kündigungsschutz, die aktive und passive Arbeitsmarktpolitik wirken in Österreich auf die Umschlagsdynamik am Arbeitsmarkt in der erwarteten Art und Weise.

¹⁷ Das Problem wäre natürlich leicht durch die Bildung der ersten Differenzen aus der Welt zu schaffen; da es allerdings in der vorliegenden Arbeiten nicht um die kurzfristige Anpassungsdynamik, sondern um langfristige Prozesse geht, wurde davon Abstand genommen.

- Die Sozialpartnerschaft (der Gewerkschaftseinfluss) scheint die Anpassungsgeschwindigkeit an den technologischen Wandel zu reduzieren, mit möglicherweise negativen Wirkungen auf die Beschäftigung.
- Die Außenverflechtung der österreichischen Wirtschaft zeigt nur in wenigen Fällen die erwartete Wirkung (was auch mit der verwendeten Proxy-Größe zu tun haben könnte).
- Es kann also gefolgert werden, dass der gewählte Institutionen-Ansatz in einem Land mit stark ausgeprägten Institutionen (wie eben der Sozialpartnerschaft) eine gewisse Plausibilität besitzt - von Sicherheit sind wir jedoch weit entfernt.
- Und zu den ökonomischen "Endergebnissen": In Bezug auf die längerfristige Entwicklung der Arbeitslosen- und Beschäftigungsquote in Österreich kann der Schluss gezogen werden, dass die Gesamtwirkung der behandelten Arbeitsmarktinstitutionen die Umschlagsdynamik bzw. die Anpassungsprozesse nicht entscheidend behindert hat.

5. Literatur

- Bertola, G., Boeri, T., Cazes, S. (1999), Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement, Employment and Training Papers, ILO, Geneva.
- Blanchard, O., Wolfers, J. (2000), The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence, *The Economic Journal* 110, C1-C33.
- Boeri, T., Conde-Ruiz, J.I., Galasso, V. (2003), Protecting Against Labour Market Risk: Employment Protection or Unemployment Benefits? IZA Working Paper 834.
- Freeman, R.B. (2005), Labour Market Institutions without Binders: The Debate over Flexibility and Labour Market Performance, NERR Working Paper 11286.
- Gomez-Salvador, R., Messina, J., Vallanti, G. (2004), Gross Job Flows and Institutions in Europe, ECB Working Paper No. 318.
- Lazear, E.P. (1990), Job Security Provisions and Employment, *The Quarterly Journal of Economics*, 699-726.
- Madsen, P.K. (2006), Flexicurity - an new perspective on labour markets and welfare state in Europe, Vortrag gehalten beim informellen Treffen des BESO-Rates in Villach, 19.-20. Jänner 2006.
- Nickell, St., Nunziata, L., Ochel, W. (2005), Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? *The Economic Journal* 115, 1-27.
- Nickell, St. (1997), Unemployment and the Labor Market Rigidities: Europe versus North America, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11/3, 55-74.
- Stiglbauer, A.M., Stahl, F., Winter-Ebmer, R., Zweimüller, J. (2002), Job Creation and Job Destruction in a Regulated Labour Market: The Case of Austria, IZA Working Paper 546.

- Stiglbauer, A.M, (2006), Wie "dynamisch" ist der österreichische Arbeitsmarkt, Wirtschaftspolitische Blätter 2/2006 (im Erscheinen).
- OECD (2004), Employment Protection Regulation and Labour Market Performance, in: Employment Outlook 2004, 61-125.
- OECD (2006), OECD Jobs Strategy: Lessons from a Decade's Experience, DELSA/ELSA/WP5(2006)1.
- Wilthagen, T. (2006), Flexicurity: how can we get there? Vortrag gehalten beim informellen Treffen des Beschäftigungsausschusses in Bad Ischl, 9-10 Februar 2006.

Abstract

Flexi-curity in Employment: Employment Protection Legislation, Unemployment benefits, Active Labour Market Policies and their Impact on Job Turnover and Turnover in the Unemployment Register in Austria

What role play "flexi-curity"-institutions like employment protection legislation, unemployment benefits, ALMPs in determining labour market performance (measured by turnover rates) in AUT? Beyond that question, two hypotheses concerning the central driving forces working in the Austrian employment system are tested: (1) Social Partnership is the stabilizing factor (security); (2) the external openness is the driver for structural change (flexibility) - this is the underlying interpretation of the Austrian "flexi-curity"-system.

The data allow two fundamental different interpretations: (1) The Austrian data are compatible with theoretical considerations, at least to some extent: (a) Unions reduce turnover rates; (b) External openness works only partly in the expected direction; (c) EPL does what it is supposed to do: it reduces turnover; (d) ALMPs enhance flexibility; (e) unemployment benefits show the expected ambiguous effect on turnover; (f) higher growth enhances job turnover. (2) These results have to face considerable problems with data and estimation procedures, which raises some doubts over the relevance of the chosen institutional approach.

MITARBEITER DIESES HEFTES

Mag. Johannes Schweighofer, Abteilung internationale Arbeitsmarktpolitik, BMWA