

Zierahn, Ulrich

Working Paper

Reform der schwedischen Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik

HWWI Research Paper, No. 1-14

Provided in Cooperation with:

Hamburg Institute of International Economics (HWWI)

Suggested Citation: Zierahn, Ulrich (2008) : Reform der schwedischen Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik, HWWI Research Paper, No. 1-14, Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI), Hamburg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/48211>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

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

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Hamburgisches
WeltWirtschafts
Institut

Reform der schwedischen Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik

Ulrich Zierahn

HWWI Research

Paper 1-14
des

HWWI-Kompetenzbereiches
Wirtschaftliche Trends

Ulrich Zierahn
Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)
zierahn@hwwi.org

HWWI Research Paper
Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)
Heimhuder Str. 71 | 20148 Hamburg
Tel +49 (0)40 34 05 76 - 0 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776
info@hwwi.org | www.hwwi.org
ISSN 1861-504X

Redaktion:
Thomas Straubhaar (Vorsitz)
Michael Bräuninger

© Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) | April 2008

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung des Werkes oder seiner Teile ist ohne Zustimmung des HWWI nicht gestattet. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Reform der schwedischen Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik

*Ulrich Zierahn**

Kurzzusammenfassung

Der schwedische Wohlfahrtsstaat wird häufig als gelungene Kombination aus wirtschaftlichem Erfolg und sozialer Gerechtigkeit angesehen. Zu Beginn der 1990er befand sich Schweden jedoch in einer schweren Krise, aus der es sich mittlerweile weitestgehend erholt hat. Seit der Krise wurden einige Reformbemühungen in der Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik unternommen. Ziel dieser Arbeit ist es, den Einfluss der Reformbemühungen auf die wirtschaftliche Erholung seit der Krise zu erarbeiten. Unter Berücksichtigung der aktuellen makroökonomischen Diskussion wird ein Arbeitsmarktmodell entwickelt, welches die schwedischen Gegebenheiten einbezieht. Mithilfe des Modells werden die verschiedenen Entwicklungen in der schwedischen Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik bewertet. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Verflechtung der Arbeitsmarktpolitiken untereinander, der Arbeitsmarktpolitik mit der Tarifpolitik und deren Zusammenwirken mit makroökonomischen Schocks. Als Ergebnis wird gezeigt, dass gerade das Zusammenwirken der verschiedenen Reformbemühungen die wirtschaftliche Erholung begünstigt hat. Allerdings zeigt sich auch, dass für die benachteiligten Gruppen des Arbeitsmarktes weitere Anstrengungen nötig sind.

Stichwörter: labour economics, labour market policy, collective bargaining policy

JEL-Klassifikation: E61, J08, J2, J5

* Basierend auf der Diplomarbeit „Aktuelle Reformen der Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik in Schweden“ vom 20.08.2007, eingereicht an der Universität Kassel bei Prof. Dr. Jochen Michaelis (Universität Kassel) und PD Dr. Michael Bräuninger (Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut).

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	6
2	Überblick über den schwedischen Arbeitsmarkt	8
3	Theoretische Grundlagen	13
3.1	Arbeitsmarkt	13
3.1.1	Arbeitsnachfrage	14
3.1.2	Individuelles Arbeitsangebot	17
3.1.3	Lohnsetzung	18
3.1.4	Zusammenfassung des Arbeitsmarktes	22
3.2	Gütermarkt	23
3.2.1	Aggregiertes Angebot	23
3.2.2	Aggregierte Nachfrage	24
3.2.3	Zusammenfassung des Gütermarktes	25
3.3	Gleichgewicht und Anpassungsmechanismen des Modells	26
3.3.1	Fiskal- und Geldpolitik	27
3.3.2	Nachfrageschocks und Persistenz	29
3.3.3	Handel, technischer Fortschritt und gering qualifizierte Arbeit	30
4	Gegenwärtige Situation und aktuelle Reformen	32
4.1	Tarifpolitik	33
4.1.1	Einfluss auf die Höhe der Arbeitslosigkeit	33
4.1.2	Lohnspreizung	36
4.2	Arbeitsmarktpolitik	38
4.2.1	Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe	39
4.2.2	Arbeitsrecht	44
4.2.3	Steuern	47
4.2.4	Aktive Arbeitsmarktpolitik	51
5	Implikationen für die Arbeitsmärkte	56
6	Zusammenfassung	58
	Literaturverzeichnis	60
	Datenquellen	64

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kennzahlen der schwedischen Wirtschaft	8
Abbildung 2: Zivile Erwerbspersonen.....	9
Abbildung 3: Arbeitslosigkeit unter Einwanderern, 2006	10
Abbildung 4: Zentralität der Lohnverhandlungen, 2000-2004	11
Abbildung 5: Einkommensquintilverhältnis, 2005	11
Abbildung 6: Steuerkeil für verschiedene Einkommensklassen, 2003.....	12
Abbildung 7: Standardisierte Arbeitslosenquote.....	12
Abbildung 8: Arbeitsmarkt.....	22
Abbildung 9: Gütermarkt.....	26
Abbildung 10: Moderatere Tarifpolitik.....	26
Abbildung 11: Verstärkter Wettbewerb auf dem Gütermarkt	27
Abbildung 12: Expansive Fiskal- und Geldpolitik.....	28
Abbildung 13: Anpassungsmechanismen an Schocks	30
Abbildung 14: Produktivität	32
Abbildung 15: Einkommensdezilverhältnis	37
Abbildung 16: Gini-Koeffizient, 2005	37
Abbildung 17: Dauer der Arbeitslosenhilfe, 2004	41
Abbildung 18: Entschädigungsrate, 2004.....	41
Abbildung 19: Langzeitarbeitslosigkeit (>1 Jahr).....	42
Abbildung 20: Langzeitarbeitslosigkeit (>6 Monate).....	43
Abbildung 21: Arbeitslosen- und Sozialhilfe	44
Abbildung 22: Kündigungsschutz.....	45
Abbildung 23: OECD Kündigungsschutz-Indikator, 2003	46
Abbildung 24: Steuern und Abgaben auf Arbeit	48
Abbildung 25: Steuerlast auf Arbeitskosten von Niedriglohnempfängern, 2005.....	50
Abbildung 26: Steuerprogression in Schweden.....	51
Abbildung 27: Aktive Arbeitsmarktpolitik	52
Abbildung 28: Jugendarbeitslosigkeit, 2006	54

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeitslosenquoten, 2006.....	9
--	---

Abkürzungsverzeichnis

AAMP	Aktive Arbeitsmarktpolitik
BIP	Bruttoinlandsprodukt
EU	Europäische Union
EU-15	Die 15 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union bis zum 30.04.2004
EU-25	Die 25 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ab dem 01.05.2005 bis zum 31.12.2006
IuK	Information und Kommunikation
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
SEK	Schwedische Krone(n)
USA	Vereinigte Staaten von Amerika

Symbolverzeichnis

A	Parameter für den technischen Fortschritt
c	Marginaler privater Konsum
C_0	Autonomer privater Konsum
G	Staatlicher Konsum
I_0	Autonome Investitionen
i^m	Investitionsneigung
K	Kapitalstock
L	Arbeitseinsatz bzw. Beschäftigung
M	Lernersche Maß für Monopolmacht
m	Maximale Beschäftigung der Insider
N	Arbeitskräftepotential
P	Preisniveau
R	Reservationslohn
r	Realzins
\bar{r}	Gleichgewichtiger Realzins
s_w	Abgabenlast auf den Faktor Arbeit
t	Steuersatz
W/P	Konsumentenreallohn
X	Preisabhängige Nachfrage
Y	Einkommen/Output
Y^{pot}	Potentialwachstum
Z	Preisunabhängige Nachfrage
α_1	Gewichtung des Inflationsziels der Zentralbank

α_2	Gewichtung des Outputziels der Zentralbank
γ	Gewichtung des Lohnzieles der Gewerkschaft
π	Inflationsrate
$()^e$	Erwartungswert (z. B. erwartetes Preisniveau)
$()^I$	Insider
$()^O$	Outsider
$()_t$	Periode t
$()^{\text{Ziel}}$	Zielwert (z. B. für die Beschäftigung oder den Output)

AS	Aggregierte Güterangebotskurve
AD	Aggregierte Güternachfragekurve
LS	Arbeitsangebotskurve
LD	Arbeitsnachfragekurve
WS	Lohnsetzungskurve

1 Einleitung

Das schwedische Modell dient häufig als Beispiel für einen funktionierenden Wohlfahrtsstaat, welcher soziale und wirtschaftliche Ziele gleichermaßen erfolgreich verfolgt. Dabei befand sich Schweden zu Beginn der 1990er in einer tiefen Wirtschaftskrise, hat sich jedoch mittlerweile weitestgehend erholt. Es zeigt sich, dass die Krise durch schwerwiegende Politikfehler verstärkt wurde. Seitdem wurden viele Reformbemühungen unternommen. Diese waren zwar nicht immer zielführend und zum Teil widersprüchlich, haben jedoch insgesamt zur Bewältigung der Krise beigetragen.

Ziel dieser Arbeit ist es, zu erläutern, wie die Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik seitdem reformiert wird. Die Reformen sind dabei oft stark von den Erfahrungen der Krise beeinflusst. Daher sollen nicht die Reformen im Einzelnen, sondern die generelle Richtung der Reformbemühungen seit der Krise erarbeitet werden. Anhand des aktuellen Standes der Wirtschaftsforschung soll gezeigt werden, wie die Reformen den Arbeitsmarkt beeinflussen. Es wird sich dabei herausstellen, dass es insbesondere auf das Zusammenspiel der Maßnahmen ankommt und dass dieses Zusammenspiel oft nicht die Beschäftigung direkt, sondern die Reaktion der Beschäftigung auf makroökonomische Schocks beeinflusst. Zudem haben Maßnahmen für unterschiedliche Gruppen des Arbeitsmarktes oft äußerst heterogene Wirkungen, was in einer überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit der Jugendlichen und der Einwanderer in Schweden resultiert. Es soll daher gezeigt werden, dass die Wirkung verschiedenartiger Maßnahmen von dem jeweiligen wirtschaftlichen und politischen Kontext abhängt und auf verschiedene Bereiche des Arbeitsmarktes sehr unterschiedlich ausfallen kann.

Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Tarifpolitik zu. Diese unterlag in den letzten Jahrzehnten einem starken Wandel: Während in den 1970ern die Tarifverhandlungen noch stark zentralisiert waren, fand ab 1983 eine zunehmende Dezentralisierung statt. Nach den schlechten Erfahrungen, welche in der Krise zu Beginn der 1990er ihren Höhepunkt fanden, wurden die Tarifverhandlungen stärker koordiniert, die Dezentralisierung allerdings blieb bestehen. Dieser Wandel ist von zentraler Bedeutung für die Arbeitsmarktpolitik, da die Wirkung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen stark von der Struktur der Tarifverhandlungen beeinflusst wird.

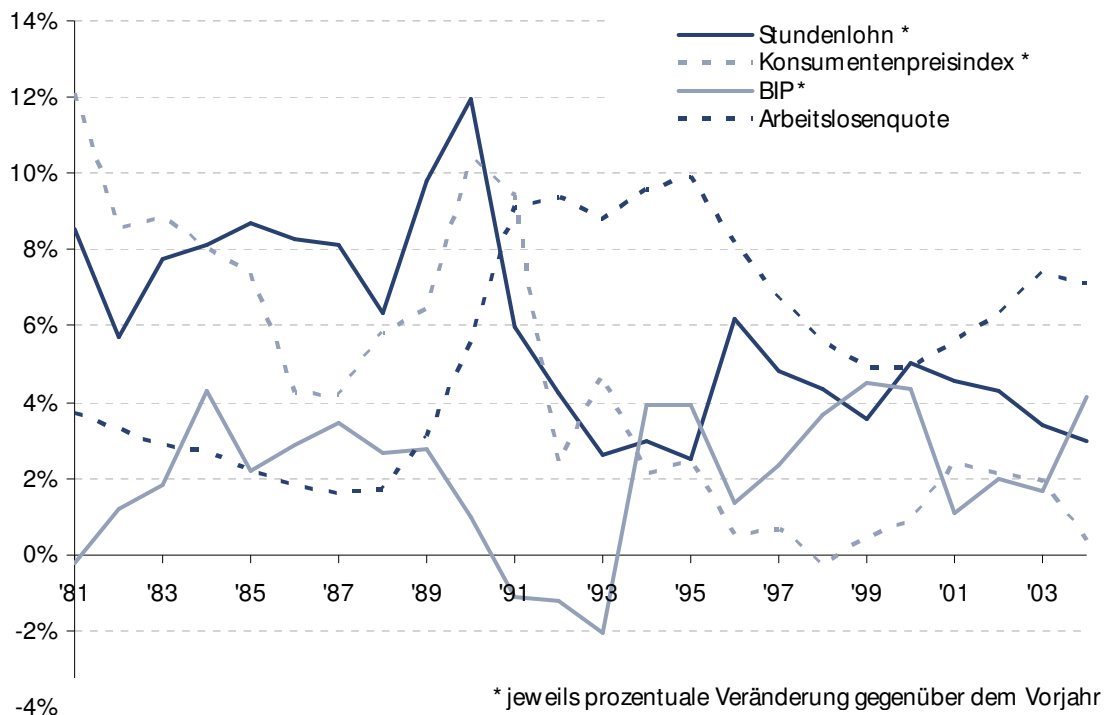
Im Folgenden wird zunächst die Entwicklung des schwedischen Arbeitsmarktes anhand der wichtigsten Indikatoren aufgezeigt, wozu im Anhang einige Grafiken vorhanden sind. Das darauffolgende Kapitel dient der Herleitung eines Arbeitsmarktmodells. Dieses bildet den ersten Hauptteil dieser Arbeit und dient als Grundlage für die Beurteilung der schwedischen Tarif- und Arbeitsmarktpolitik. Dabei werden die spezifischen Umstände Schwedens berücksichtigt. Das nächste Kapitel, welches gleichzeitig den zweiten Hauptteil dieser Arbeit

darstellt, beurteilt die Tarif- und Arbeitsmarktpolitik in Schweden sowie deren Entwicklung seit der Krise in den 1990ern im Rahmen des zuvor behandelten Modells. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Verflechtung der einzelnen Politiken untereinander. Im nächsten Kapitel werden schließlich die Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik gezogen indem die Situation von benachteiligten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt kurz erläutert und aktuelle Maßnahmen sowie Möglichkeiten aufgezeigt werden. Abschließend folgt eine Zusammenfassung.

2 Überblick über den schwedischen Arbeitsmarkt

Die schwedische Wirtschaft befand sich zu Beginn der 1990er in einer schweren Krise. So schrumpfte das BIP in den Jahren 1991 bis 1993. Dies wurde von einem Rückgang der Wachstumsraten der Nominallöhne begleitet, wobei gleichzeitig auch die Inflation durch eine Reform der Geldpolitik von 10 % in 1990 auf durchschnittlich 2 % (dies entspricht dem Inflationsziel der schwedischen Zentralbank) zurückging. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung dieser Kennzahlen seit 1981. Bis kurz vor der Krise dagegen waren sowohl die Wachstumsrate der Nominallöhne, als auch die Inflation deutlich größer.

Abbildung 1: Kennzahlen der schwedischen Wirtschaft



Quelle: Konjunkturinstitutet (2007a, 2007b, 2007c), Eurostat (2007a), eigene Darstellung.

Mittlerweile hat sich die schwedische Wirtschaft von ihrer schweren Krise zu Beginn der 1990er weitestgehend erholt und weist wieder eine geringere Arbeitslosenquote auf als der EU-Durchschnitt (siehe Tabelle 1). Zwar ist die Arbeitslosenquote seit 1999 zwischenzeitlich wieder gestiegen, verringerte sich in jüngster Vergangenheit jedoch erneut. Das niedrige Niveau der Arbeitslosigkeit von 2 % im Jahr 1988 konnte allerdings nach der Krise nicht mehr erreicht werden und betrug 2006 7,0 %. Auch die Wachstumsrate der Nominallöhne sowie die Inflationsrate sind deutlich geringer als vor der Krise (siehe Abbildung 1).

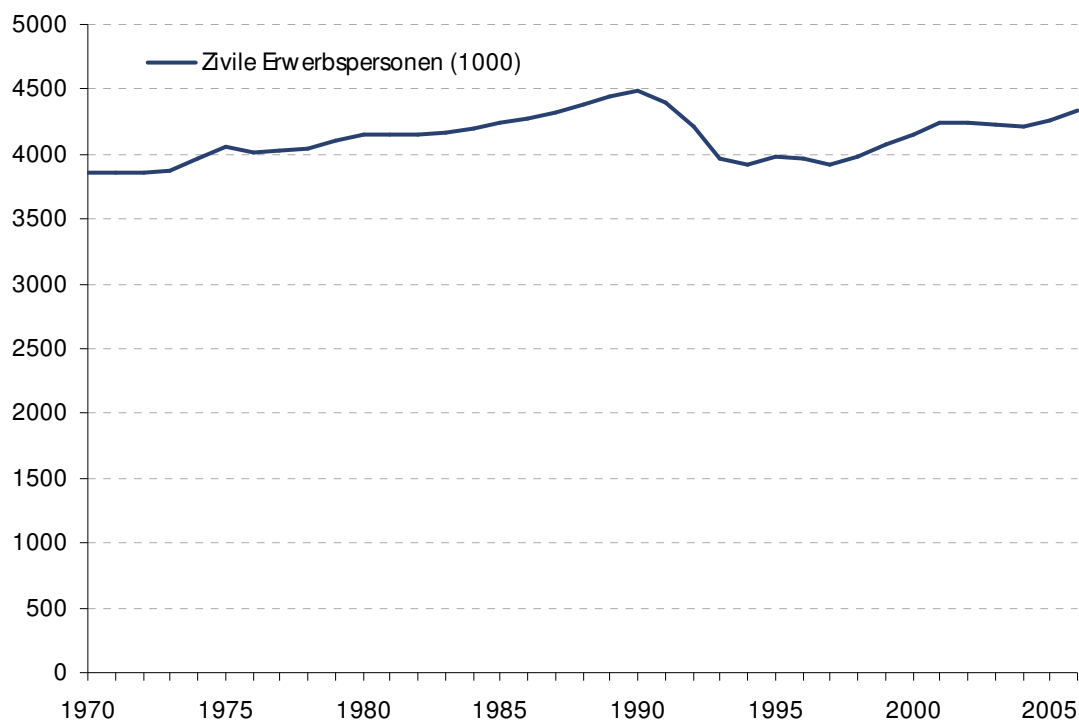
Tabelle 1: Arbeitslosenquoten, 2006

Arbeitslosenquoten	
Deutschland	8,4 %
EU 25	7,9 %
Schweden	7,0 %

Quelle: Eurostat (2007e), eigene Darstellung.

Die Beschäftigung ist zwar seit der Krise kontinuierlich gestiegen, konnte aber das Niveau von 1991 noch nicht erreichen. Während im Jahr 1990 knapp 4,5 Millionen Personen erwerbstätig waren, sank die Zahl während der Krise auf 3,9 Millionen im Jahr 1994 und erholte sich seitdem. Mit 4,3 Millionen (2006) ist sie aber immer noch geringer als 1990. Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Anzahl der zivilen Erwerbspersonen seit 1970.

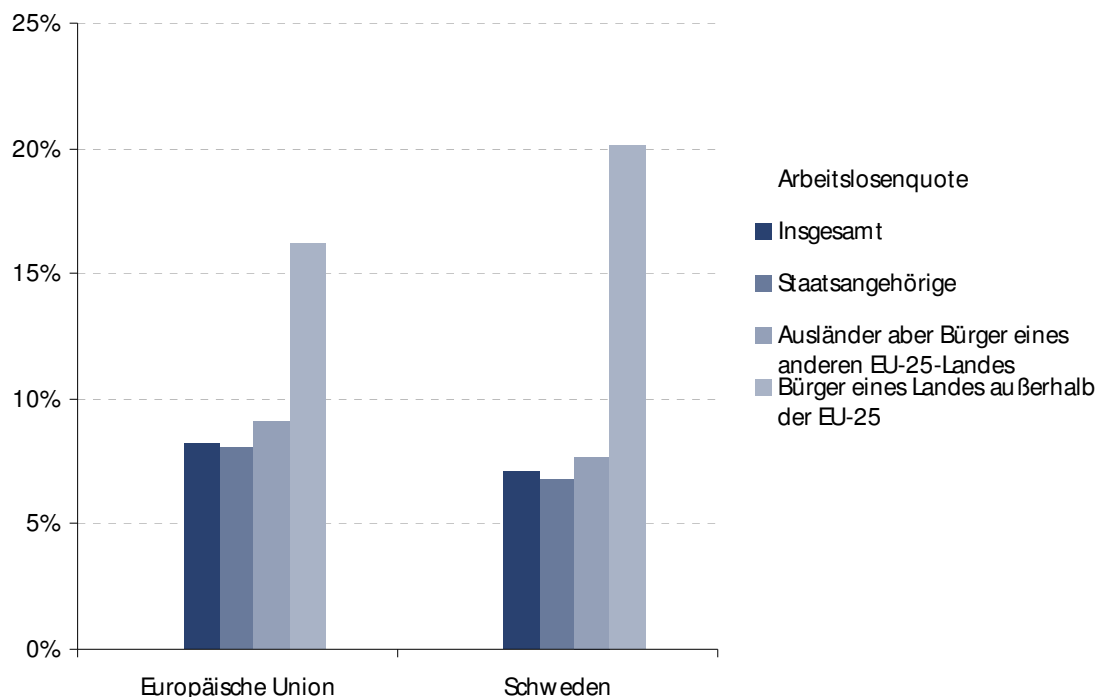
Abbildung 2: Zivile Erwerbspersonen



Quelle: OECD (2007c), eigene Darstellung.

Die Arbeitslosigkeit verteilt sich dabei äußerst ungleich auf die diversen Gruppen des Arbeitsmarktes: Insbesondere Jugendliche und Einwanderer sind von Arbeitslosigkeit betroffen. Jugendliche etwa weisen mit 20,7 % eine deutlich überdurchschnittliche Arbeitslosenquote im nationalen wie im internationalen Vergleich auf. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote in der EU-15 beträgt für Jugendliche 16,1 %. Auch Einwanderer von außerhalb der EU-25 sind mit 20,1 % gegenüber 16,2 % in der EU-25 überproportional betroffen (siehe Abbildung 3). Dagegen ist die Langzeitarbeitslosigkeit sowohl im Vergleich zur EU-15 als auch im Vergleich zu den OECD-Ländern sehr gering.

Abbildung 3: Arbeitslosigkeit unter Einwanderern, 2006



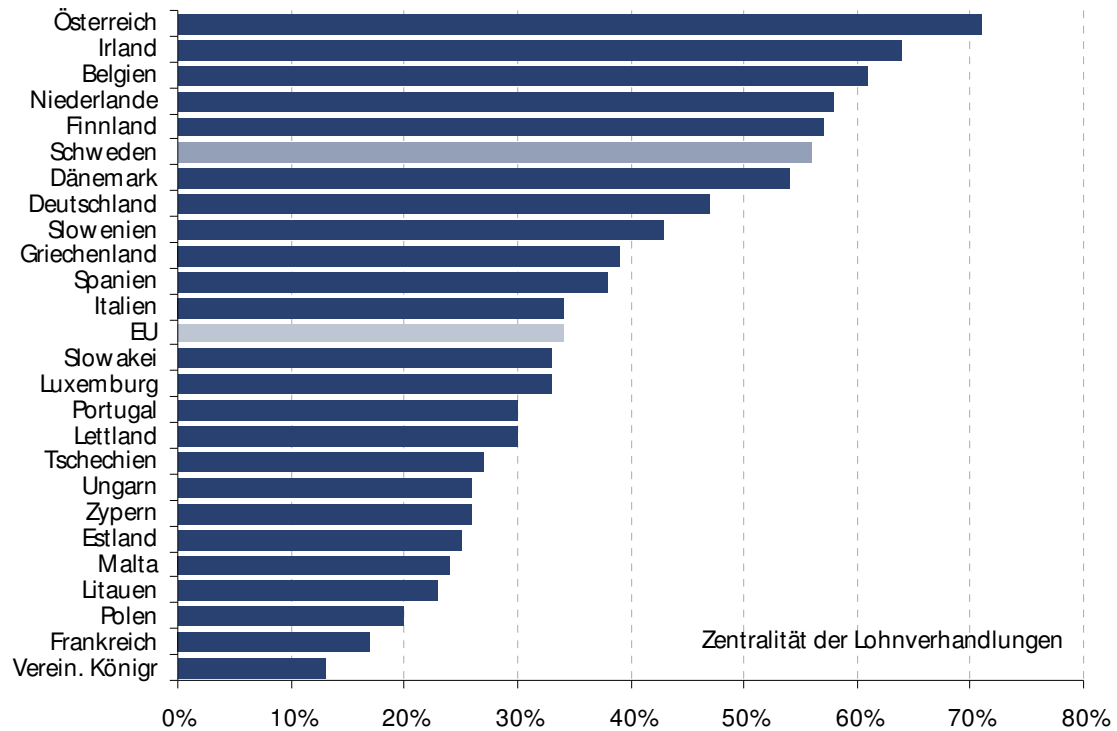
Quelle: Eurostat (2007f), eigene Darstellung.

Die Tarifverhandlungen werden in Schweden trotz der Dezentralisierung weiterhin zentraler als in den meisten EU-Ländern durchgeführt (siehe Abbildung 4¹). Dies ist ein Grund für die äußerst homogene Einkommensverteilung (siehe Kapitel 4.1). Sowohl nach dem Gini-Koeffizienten als auch nach dem Einkommensquintilverhältnis weist Schweden im EU-Vergleich die homogenste Einkommensverteilung auf, wobei diese allerdings zunehmend inhomogener wird (siehe Abbildung 5). Gleichzeitig jedoch sind die Steuern auf Arbeitseinkommen im EU-Vergleich relativ hoch, insbesondere im Bereich der niedrigen Einkommen (siehe Abbildung 6). Bemerkenswert ist, dass die Steuerprogression seit 1980 sogar kontinuierlich abgenommen hat.

Die Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt werden in Abbildung 7 deutlich. Diese zeigt die Entwicklung der standardisierten Arbeitslosenquote (gemäß OECD) seit 1970 in Schweden im Vergleich zu den USA. So sank die standardisierte Arbeitslosenquote bis 1989 auf 1,5 %, stieg jedoch infolge der Krise auf 9,9 % im Jahr 1999 und erholte sich in den Folgejahren auf zwischenzeitlich 4,9 % (2001-2002). Derzeit (2006) beträgt sie 7,0 %.

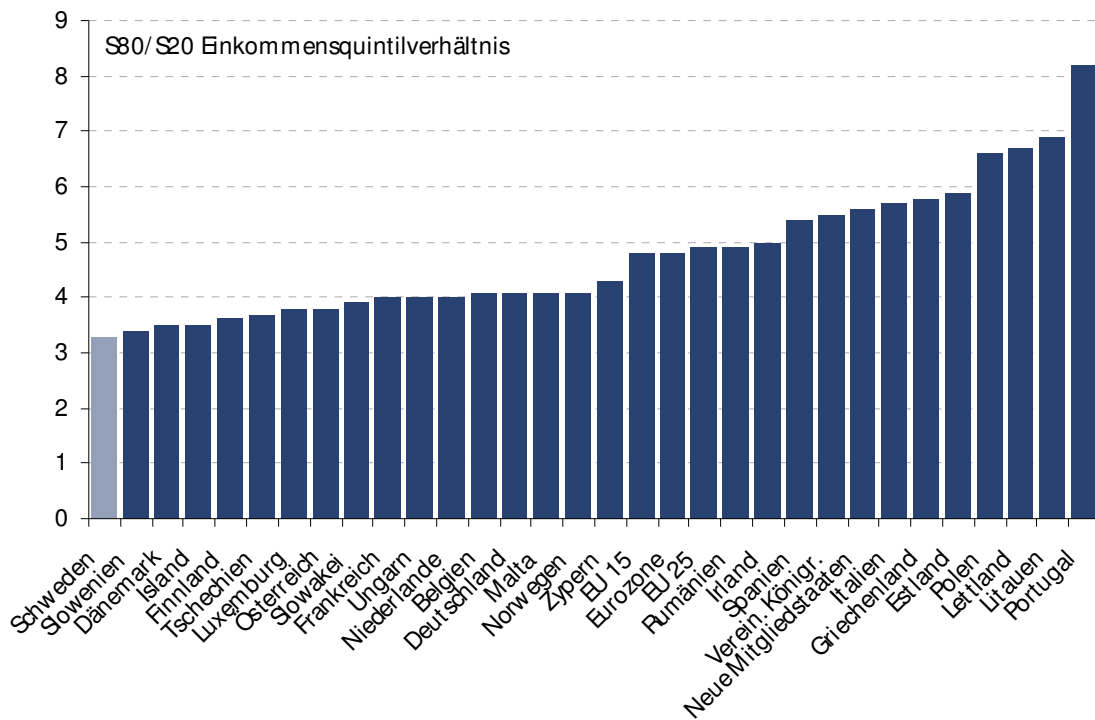
¹ Abbildung 4 stellt einen Indikator für die Zentralität der Lohnverhandlungen dar, wobei ein hoher Wert für eine starke Zentralität (im Extremfall nationale Lohnverhandlungen) und ein niedriger Wert dementsprechend für Dezentralität stehen.

Abbildung 4: Zentralität der Lohnverhandlungen, 2000-2004



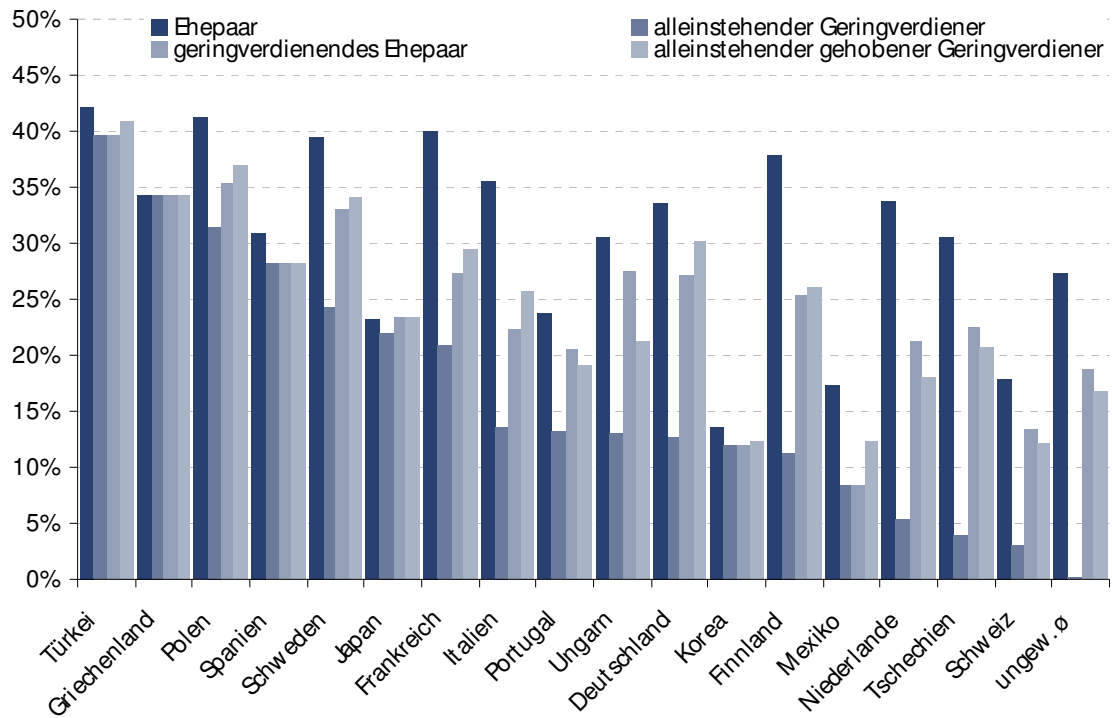
Quelle: EIRO (2007b), eigene Darstellung.

Abbildung 5: Einkommensquintilverhältnis, 2005



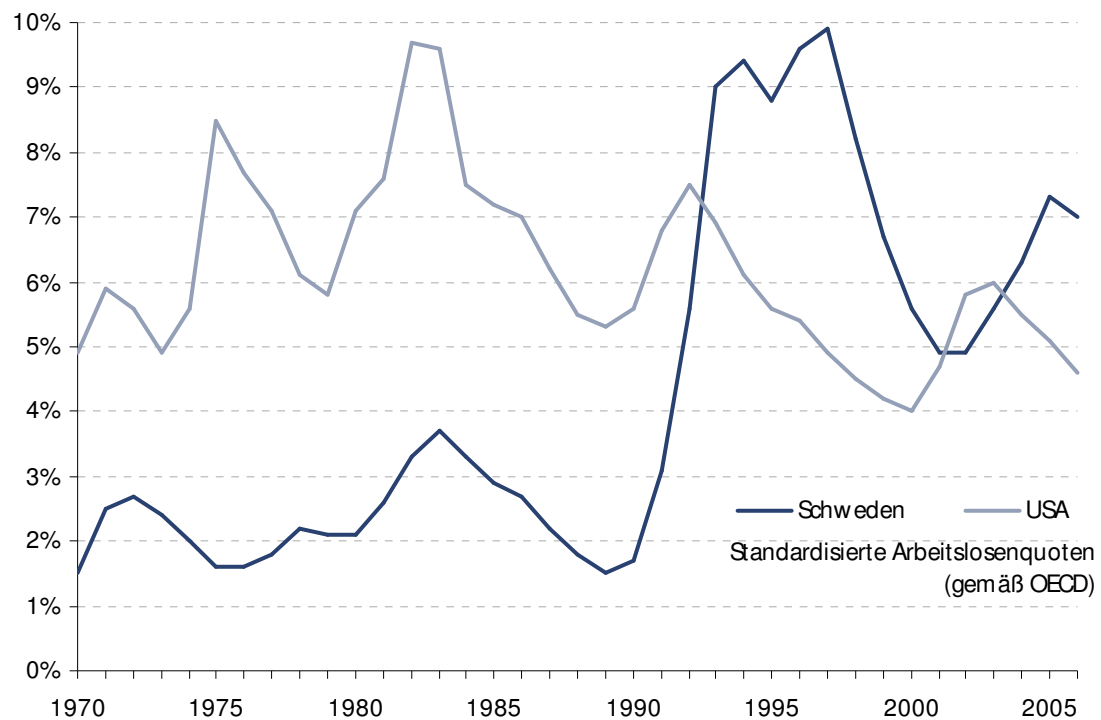
Quelle: Eurostat (2007c), eigene Darstellung.

Abbildung 6: Steuerkeil für verschiedene Einkommensklassen, 2003



Quelle: OECD (2006, 91), eigene Darstellung.

Abbildung 7: Standardisierte Arbeitslosenquote



Quelle: OECD (2007d), eigene Darstellung.

3 Theoretische Grundlagen

Zur Klärung der Hintergründe des Erfolges des schwedischen Arbeitsmarktes sowie dessen verbleibender Problemfelder wird nun ein Modell entwickelt. Dieses orientiert sich in seiner Struktur im Wesentlichen an den üblichen Arbeitsmarktmodellen mit einer Lohnsetzungs- und Preissetzungskurve wie z. B. von Layard/Nickell/Jackman (2005), Landmann/Jerger (1999) oder Blanchard/Illing (2004). Ein besonderer Fokus wird dabei auf die Insider-Outsider-Problematik gesetzt. Aus dem Arbeitsmarktmodell wird das aggregierte Güterangebot abgeleitet und der aggregierten Güternachfrage gegenübergestellt, welche wiederum aus einem modifizierten IS-LM-Modell abgeleitet wird. Damit ist es möglich, die Arbeitsmarktpolitik im Kontext der Geld-, Fiskal- und Tarifpolitik zu betrachten. Anhand dieses Modells wird zunächst diskutiert, mit welchen allgemeinen Maßnahmen die Politik Einfluss auf den Arbeitsmarkt nehmen kann, um schließlich die Arbeitsmarktpolitik hinsichtlich ihrer Möglichkeiten und Grenzen im Kontext der übrigen Politikbereiche beurteilen zu können.

Anstatt von perfekten Märkten auszugehen, beinhaltet das Modell Unvollkommenheiten der Lohn- und Preisfindung und erlaubt damit einen Einfluss der Politik auf die Arbeitslosigkeit insbesondere durch Eingriffe in den Lohnfindungsprozess und durch Maßnahmen zur Verbesserung des Wettbewerbs auf den Gütermärkten (Arpaia/Mourre 2005, 8).

Die Grundlage des Modells ist eine Cobb-Douglas Produktionsfunktion mit konstanten Skalenerträgen:

$$(1) \quad Y_t = AL_t^\alpha K_t^{1-\alpha} \quad (\text{mit } 0 < \alpha < 1)$$

Dabei steht Y für den Output, L für die Beschäftigung und K für den Kapitalstock. Der Index t gibt die Periode an. A ist ein Parameter für den technischen Fortschritt.

3.1 Arbeitsmarkt

Zunächst soll nur der Arbeitsmarkt betrachtet werden. Hierzu wird ein Modell aus Arbeitsnachfrage, Lohnsetzung und (individuellem) Arbeitsangebot verwendet. Die Lohnsetzungskurve gibt die Präferenzen der Arbeitnehmer und Gewerkschaften wieder, die Arbeitsnachfrage repräsentiert das Gewinnmaximierungskalkül der Unternehmen und das aggregierte Arbeitsangebot ergibt sich aus den individuellen Entscheidungen über das Arbeitsangebot.

Es wird außerdem unterstellt, dass die Unternehmen Produktion, Beschäftigung² und Preise innerhalb einer Periode ändern können, während die Löhne durch die Gewerkschaften lediglich zu Beginn einer Periode (auf Basis von Erwartungen) für die Periode festgelegt werden können.

3.1.1 Arbeitsnachfrage

Die Arbeitsnachfrage (L) ergibt sich aus dem Gewinnmaximierungskalkül der Unternehmen. Dabei wird unvollkommene Konkurrenz unterstellt, d. h. die Unternehmen besitzen einen gewissen Preissetzungsspielraum. Man erhält die Arbeitsnachfrage, indem man die Gewinnfunktion der Unternehmen nach der Beschäftigung ableitet und gleich null setzt. Vereinfachend werden fixe Kapitalkosten angenommen. Die Gewinnfunktion der Unternehmen ergibt sich aus den Erlösen (PY) abzüglich der Lohnkosten ($W(1+s_w)L$) und der Kapitalkosten (rK). Die Unternehmen maximieren ihren Gewinn über die Anpassung der Beschäftigung:

$$(2) \quad \max_{L_i} \Pi_i = P_i Y_i - W(1+s_w)L_i - rK_i$$

$$(3) \quad \frac{\partial \Pi_i}{\partial L_i} = \frac{\partial P_i}{\partial L_i} Y_i + \frac{\partial Y_i}{\partial L_i} P_i - W(1+s_w) \equiv 0$$

Durch Umformen erhält man:

$$(4) \quad \left(\frac{\partial P_i}{\partial Y_i} \frac{Y_i}{P_i} + 1 \right) \frac{\partial Y_i}{\partial L_i} \frac{P_i}{(1+s_w)} = W$$

Mit der Preiselastizität der Nachfrage ($\eta_i = -\partial Y_i / \partial P_i \cdot P_i / Y_i$) folgt:

$$(5) \quad W = \frac{P_i}{(1+s_w)} \left(1 - \frac{1}{\eta_i} \right) \frac{\partial Y_i}{\partial L_i}$$

Mit der Ableitung der Produktionsfunktion ($\partial Y_i / \partial L_i = \alpha A_i L_i^{\alpha-1} K_i^{1-\alpha}$) und dem Lernerischen Maß für Monopolmacht ($1/\eta_i = \mu/\eta S = M_i$) folgt für alle (identischen) Unternehmen:

$$(6) \quad W = \frac{P(1-M)\alpha A}{(1+s_w)} \left(\frac{K}{L} \right)^{1-\alpha}$$

bzw.

² Der Ansatz, dass die Unternehmen die Beschäftigung festlegen können wird auch als „right-to-manage“ (Nickell/Andrews 1983) bezeichnet. Da in Schweden die Lohnverhandlungen vergleichsweise zentral geführt werden und die Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedern auf sektoraler bzw. nationaler Ebene keine Beschäftigungshöhen vorschreiben können (Michaelis 1998, 106), lässt sich dieser Ansatz auf Schweden anwenden.

$$(7) \quad L = \left(\frac{P\alpha A(1-M)}{W(1+s_w)} \right)^{1/(1-\alpha)} K = \left(\frac{W}{P} \right)^{-1/(1-\alpha)} \frac{(A\alpha(1-M))^{1/(1-\alpha)} K}{(1+s_w)}$$

Das Verhalten der Unternehmen in einer Periode t lässt sich somit anhand folgender Gleichung beschreiben (Fehn 1997, 43):

$$(8) \quad L_t^D = \left(\frac{P_t A \alpha (1-M)}{W_t (1+s_w)} \right)^{1/(1-\alpha)} K_t = \left(\frac{W_t}{P_t} \right)^{-1/(1-\alpha)} \frac{(A \alpha (1-M))^{1/(1-\alpha)} K_t}{(1+s_w)}$$

Die Arbeitsnachfrage L ergibt sich aus dem Konsumentenreallohn (W/P), der Abgabenlast (s_w), dem technischen Fortschritt (A), dem Kapitalstock (K), sowie dem Grad der Monopolmacht (M). Die Monopolmacht wird durch das Lerner'sche Maß für Monopolmacht ausgedrückt, wobei $M = 0$ für vollkommene Konkurrenz steht. Je unvollkommener der Markt (bzw. je größer M), desto größer ist der Preissetzungsspielraum der Unternehmen und umso höher fällt deren Preisaufschlag auf die Grenzkosten aus. Die Variable P steht für das Preisniveau, wobei hier aus Vereinfachungsgründen nicht zwischen einem Preisindex für die Konsumenten und Produzenten unterschieden wird. Die Differenz zwischen Konsumenten- und Produzentenreallohn wird durch die Abgabenlast (s_w) ausgedrückt, welche sich aus Steuern und Abgaben auf den Faktor Arbeit zusammensetzt. Die Arbeitsnachfrage hängt daher positiv von dem Kapitalstock und dem technischen Fortschritt ab. Negativ wirken sich die Abgabenlast, der Konsumentenreallohn und der Grad der Monopolmacht aus.

Es wird nun unterstellt, dass der Arbeitsmarkt zwischen Insidern und Outsidern aufgeteilt ist.³ Insider sind hier gut organisierte Beschäftigte (die jedoch auch arbeitslos sein/werden können). Outsider dagegen sind nicht organisierte Beschäftigte oder Arbeitslose. Organisiert bedeutet hier, dass diese Personen sich in einer Gewerkschaft zusammengeschlossen haben, um in diesem Rahmen die Lohnverhandlungen mit den Arbeitgebern durchzuführen. Es wird zunächst unterstellt, dass die Insider lediglich ihre eigenen Interessen vertreten und insbesondere die Interessen der Outsider nicht oder nur unzureichend beachten. Die Organisation verschafft den Insidern eine starke Machtposition in den Lohnverhandlungen. Die Löhne werden ausschließlich durch die Gewerkschaft festgelegt – dies wird im Kapitel 3.1.3 genauer ausgeführt.

Solange jedoch keine weiteren Unterschiede zwischen Insidern und Outsidern bestehen, lässt sich daraus noch keine spezielle Machtposition der Insider ableiten, da sie weiterhin fürchten müssen, durch Outsider ersetzt zu werden, sofern sie höhere Löhne als diese verlangen. Die Macht der Insider ergibt sich erst durch Fluktuationskosten und durch die informelle Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen (siehe Kapitel 3.1.3) (vgl.

³ Aufbauend auf der Insider-Outsider-Theorie von Lindbeck und Snower (1986; 1988; 2001)

Lindbeck/Snowder 2001, 168). Mit Fluktuationskosten sind Kosten gemeint, die den Unternehmen entstehen, wenn sie Insider durch Outsider ersetzen. Die Bandbreite dieser Kosten ist äußerst groß, daher werden hier nur einige Beispiele genannt.⁴

Fluktuationskosten können zum Beispiel durch Such-, Einstellungs- oder Einarbeitungskosten entstehen. Diese Kosten können als fix angesehen werden, da sie von den Unternehmen kaum beeinflussbar sind. Andere Kosten dagegen wie z. B. Abfindungen, Restriktionen bei Kündigungen und dergleichen erhöhen ebenfalls die Kosten der Fluktuation, können aber von den Insidern mitbestimmt werden (Lindbeck/Snowder 1986, 235). Zudem können Insider die Produktivität der Outsider auch direkt, durch Unterlassen von Kooperation während der Arbeit, beeinflussen. Unterlassene Kooperation kann dadurch zustande kommen, dass Outsider die sozialen Netzwerke sowie die Kenntnis über die spezifischen Strukturen des Unternehmens erst aufbauen müssen, welche Insider besitzen. Allerdings kann dies auch auf einem Kalkül der Insider beruhen. So gibt es in Gesellschaften häufig informelle Normen, die das „Stehlen“ von Arbeitsplätzen durch Lohnunterbietung verbieten bzw. mit sozialer Ächtung bestrafen (Lindbeck/Snowder 1988, 237). Wie in Kapitel 3.1.3 gezeigt wird, haben die Outsider praktisch keine Möglichkeit zur Lohnunterbietung. Unterlassene Kooperation aber verringert die Produktivität der Outsider und macht es daher für die Unternehmen profitabler, Insider zu beschäftigen, so dass diese eine stärkere Machtposition erhalten.

Die Fluktuationskosten vermindern zum Teil direkt die Produktivität von Outsidern, zum Teil erhöhen sie die Kosten, die mit einer Neueinstellung oder Entlassung verbunden sind. Diese Kosten kalkuliert der Unternehmer bei seinen Beschäftigungsentscheidungen. Aus Vereinfachungsgründen werden diese Kosten, wie auch die verminderte Produktivität, in einer geringeren Effizienz der Outsider ausgedrückt. Es ist zwar formal nicht korrekt, höhere Kosten durch geringere Effizienz auszudrücken, das Ergebnis ändert sich dadurch allerdings nur unwesentlich.⁵ Die Effizienz der Insider muss daher größer sein als die der Outsider.⁶

Wie im Zusammenhang mit der Lohnsetzung ausgeführt wird, ist der durch die Gewerkschaften bestimmte Lohn für die Unternehmen bindend. Da die Insider gleichzeitig eine höhere Effizienz aufweisen, werden Outsider erst eingestellt, sobald alle Insider beschäftigt sind. Das führt dazu, dass eine geteilte Arbeitsnachfragekurve entsteht, auf

⁴ Eine genauere Ausführung zu diesen Kosten ist in zwei Artikeln von Lindbeck und Snowder (1986; 2001) zu finden.

⁵ Die höheren Kosten bedeuten, dass die Beschäftigten bei gleicher Produktivität höhere Lohnkosten aufweisen, während eine geringere Effizienz bedeutet, dass die Beschäftigten bei gleichen Lohnkosten eine geringere Produktivität aufweisen. Die Verschiebungsrichtung der Arbeitsnachfragekurve ist daher in beiden Fällen gleich.

⁶ Lindbeck und Snowder behandeln in ihrem Modell (1988) die diversen Faktoren genauer. Die zentrale Aussage bleibt jedoch auch trotz der Vereinfachung bestehen.

deren erstem Abschnitt lediglich Insider nachgefragt werden. Erst wenn alle Insider beschäftigt sind, werden Outsider nachgefragt.⁷ Die Entscheidung der Unternehmen, einen weiteren Arbeitnehmer einzustellen, erfolgt dabei nach der Funktion (8), welche das Gewinnmaximierungskalkül wiedergibt. Allerdings unterscheiden sich nun diverse Parameter je nachdem, ob es sich um Insider oder Outsider handelt. Dies betrifft das Maß für den technischen Fortschritt A , da der technische Fortschritt von Insidern und Outsidern nicht gleichermaßen genutzt werden kann. Durch das Maß des technischen Fortschritts wird zusätzlich die unterschiedliche Effizienz der Insider und Outsider ausgedrückt. Außerdem betrifft es die Abgabenlast, die von der Politik maßgeblich beeinflusst wird. Daraus ergibt sich die geteilte Arbeitsnachfragefunktion. Diese weist einen Sprung bei der maximalen Beschäftigung der Insider ($L = m$) auf, dessen Höhe durch die Differenz der Effizienz ($A^I - A^O$) und Unterschiede in der Abgabenlast ($1+s_w^I$ bzw. $1+s_w^O$) bestimmt wird.

$$(9) \quad L_t^D = \begin{cases} \left(\frac{W_t}{P_t} \right)^{-1/(1-\alpha)} \frac{(A^I \alpha (1-M))^{1/(1-\alpha)} K_t}{(1+s_w^I)} & \text{für } 0 \leq L < m \\ \left(\frac{W_t}{P_t} \right)^{-1/(1-\alpha)} \frac{(A^O \alpha (1-M))^{1/(1-\alpha)} K_t}{(1+s_w^O)} & \text{für } m \leq L \leq N \end{cases}$$

3.1.2 Individuelles Arbeitsangebot

Das individuelle Arbeitsangebot wird durch die Reservationslöhne der Insider und Outsider (R^I bzw. R^O) begrenzt. Der Reservationslohn ist der Lohn, bei dem eine Person gerade indifferent zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ist. Ist der tatsächliche Lohn geringer als der Reservationslohn, so wird die Person kündigen bzw. nicht in den Arbeitsmarkt eintreten. Unterhalb der Reservationslöhne wird daher keine Arbeit angeboten. Die Reservationslöhne werden insbesondere von der Ausgestaltung des Arbeitslosengeldes und der sozialen Sicherungssystemen beeinflusst. Das maximale Arbeitsangebot wird durch das Arbeitskräftepotential (N) begrenzt. Formal lässt sich dieser Zusammenhang wie folgt ausdrücken (Fehn 1997, 38-39):

$$(10) \quad W_t = F(L) = R \text{ für } 0 \leq L < N^8$$

Da jedoch die sozialen Sicherungssysteme nominal fixiert sind, sind auch die Reservationslöhne nominal fixiert – d. h. die realen Reservationslöhne schwanken mit dem

⁷ In dem Modell von Lindbeck und Snower (1988, S. 178-183) ergibt sich eine ähnliche Arbeitsnachfragefunktion, jedoch werden in deren Modell unterschiedliche Löhne für Insider und Outsider angenommen während hier durch die starke gewerkschaftliche Organisation des Arbeitsmarktes ein einheitlicher (Mindest-)Lohn unterstellt wird.

⁸ Für $L = N$ erhält man den Lohn indem man N in die Arbeitsnachfragefunktion einsetzt. Dies ist der Fall des Gleichgewichtes auf dem Arbeitsmarkt, welcher aber im Folgenden keine Bedeutung hat und daher nicht explizit ausgeführt wird.

Preisniveau. Dies ist gültig, solange der daraus resultierende reale Reservationslohn das Grenzleid der Arbeit übersteigt, wovon hier aufgrund der weit ausgebauten schwedischen sozialen Sicherungssysteme ausgegangen wird.

3.1.3 Lohnsetzung

In der Lohnsetzungskurve werden das Kalkül der Gewerkschaften und deren Macht zur Lohnsetzung ausgedrückt (es handelt sich um ein Monopolgewerkschaftsmodell⁹). Diese Machtposition der Gewerkschaften zur Bestimmung des (Nominal-)Lohnes ergibt sich aus verschiedenen Parametern. Paci, Wagstaff und Holl (1993, 74ff.) zeigen in ihrer Studie, dass die Macht einer Gewerkschaft insbesondere von dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und dem Grad, zu welchem die Tarifverträge den Arbeitsmarkt abdecken, positiv abhängt. Beides ist in Schweden sehr stark ausgeprägt, so dass auch die Möglichkeiten der schwedischen Gewerkschaften, die Löhne zu bestimmen als äußerst hoch angesehen werden können. Die Macht der Gewerkschaften wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass die Gewerkschaftsmitglieder, im für sie schlechtesten Fall der Entlassung aller Beschäftigten, weiterhin durch die ausgebauten staatlichen Sicherungssysteme Schwedens abgesichert sind und kein vollständiger Einkommensverlust entsteht (Michaelis 1998, 68). Die Möglichkeiten der Unternehmen, den Lohnforderungen entgegenzutreten, sind dabei eher gering und mit hohen Kosten verbunden, wie z. B. die Verlagerung von Arbeitsstätten in das Ausland (Michaelis 1998, 68). Die Gewerkschaftsmacht ist in Schweden damit sehr hoch, so dass sich die Gewerkschaften sehr ähnlich wie eine Monopolgewerkschaft verhalten. Zudem orientieren sich die Lohnverhandlungen der sektoralen Gewerkschaften in Schweden an dem Tarifabschluss des Sektors der handelbaren Güter (Anxo/Niklasson 2006, 366-368). Die Gewerkschaften erzielen daher sehr ähnliche Lohnabschlüsse, so dass näherungsweise eine einzige Gewerkschaft unterstellt werden kann.

Die Lohnsetzungskurve ergibt sich aus dem Optimierungskalkül der Insider. Die Gewerkschaften verfolgen sowohl ein Beschäftigungsziel als auch ein Lohnziel (vgl. z. B. McDonald/Solow 1981). Dabei ist zu beachten, dass der schwedische Arbeitsmarkt nahezu komplett durch Tarifverträge abgedeckt ist. Eine Lohnunterbietung kommt daher einem Bruch des Tarifvertrages gleich, welcher entweder durch Verhandlungen zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft, oder vor dem Arbeitsgericht zu einem neuen Abschluss führt (EIRO 2007a, 5). Beides ist für ein einzelnes Unternehmen mit hohen Kosten verbunden (aufgrund der Fluktuationskosten können die Unternehmen nicht friktionslos

⁹ Allerdings wird im Folgenden auf eine explizite Zielfunktion der Gewerkschaft verzichtet, wie sie beispielsweise in McDonald und Solow (1981) dargestellt ist. Die grundlegenden Argumente sind allerdings sehr ähnlich. Wie die verschiedenen Ziele der Gewerkschaft gewichtet sind, wird in Kapitel 4.1 erläutert.

Insider und Outsider im Falle eines Streiks ersetzen (Lindbeck/Snowe 1988, 168)), so dass es eine solche Situation vermeiden wird und sich in der Regel an Tarifabschlüsse hält. Die schlechten Erfahrungen der Unternehmen mit der Dezentralisierung der Lohnverhandlungen seit den 1980ern haben zudem zu einer Akzeptanz der, seit 1995 wieder eingeführten, Kooperation der Lohnverhandlungen geführt (Anxio/Niklasson 2006, 367). Damit ist jedoch der durch die Gewerkschaften gesetzte Lohn für Insider wie für Outsider verbindlich. Die Unternehmen haben keine Möglichkeit, Outsider zu geringeren Löhnen als den Tariflohn einzustellen, selbst wenn dies die Outsider wollten. Als Resultat ergibt sich ein bindender Mindestlohn.

Wie die Löhne ausfallen, hängt von den Zielen der Gewerkschaft ab. Die Lohnsetzung durch die Gewerkschaften verfolgt die Ziele Vollbeschäftigung und Lohnmaximierung. Beide Ziele können jedoch nicht gleichzeitig erreicht werden. Daher müssen die Ziele gewichtet werden. Würden die Gewerkschaften lediglich das Ziel der Vollbeschäftigung sowohl der Insider als auch der Outsider verfolgen, so würden Gewerkschaften unter Kenntnis der Arbeitsnachfrage der Unternehmen und bei gegebenen Preiserwartungen (P_t^e) die Löhne so setzen, dass alle Personen beschäftigt werden. In die Arbeitsnachfrage der Unternehmen wird daher das Beschäftigungsziel eingesetzt. Sofern auch die Outsider berücksichtigt werden, ist der Teil der Arbeitsnachfrage heranzuziehen, bei welchem auch die Outsider nachgefragt werden:

$$(11) \quad L_t = L^{Ziel} = \left(\frac{P_t A^O \alpha (1-M)}{W_t^O (1+s_w^O)} \right)^{1/(1-\alpha)} K_t$$

Durch Umformen erhält man die Lohnforderungen:

$$(12) \quad \frac{W_t}{P_t^e} = \frac{\alpha A^O (1-M)}{(1+s_w^O)} \left(\frac{K_t}{L^{Ziel}} \right)^{1-\alpha} \quad \text{mit } L^{Ziel} = N$$

Gleichzeitig ist es für die Gewerkschaften jedoch wenig sinnvoll, einen Lohn zu fordern, welcher den Reservationslohn unterbietet. Die Gewerkschaften werden daher mindestens den Reservationslohn verlangen:

$$(13) \quad \frac{W_t}{P_t^e} = \max \left\{ \left(\frac{\alpha A^O (1-M)}{(1+s_w^O)} \left(\frac{K_t}{L^{Ziel}} \right)^{1-\alpha} \right); \frac{R}{P_t^e} \right\} \quad \text{mit } L^{Ziel} = N$$

Analog gilt für den Fall, dass lediglich die Interessen der Insider vertreten werden:

$$(14) \quad \frac{W_t}{P_t^e} = \max \left\{ \left(\frac{\alpha A^I (1-M)}{(1+s_w^I)} \left(\frac{K_t}{L^{Ziel}} \right)^{1-\alpha} \right); \frac{R}{P_t^e} \right\} \quad \text{mit } L^{Ziel} = m$$

Verfolgen die Gewerkschaften jedoch zusätzlich ein Lohnziel, so muss dies in der Lohnsetzung mitbeachtet werden. Dabei liegt das Lohnziel oberhalb der Lohnforderung, welche sich ergeben würde, wenn das Ziel der Vollbeschäftigung (der Insider bzw. der Insider und der Outsider) alleine verfolgt würde. Ein geringeres Lohnziel wäre wenig sinnvoll.

Dieses Lohnziel kann durch viele Faktoren beeinflusst werden, z. B. durch einen unerwarteten Boom in der letzten Periode, an dem die Gewerkschaften beteiligt werden möchten, oder hohe Tarifabschlüsse in Nachbarländern, durch eine („gefühlte“) ungerechte Einkommensverteilung usw. Es sind daher insbesondere qualitative Faktoren, welche hier eine Rolle spielen. Diese können nicht explizit mit einbezogen werden, es soll daher genügen diese in einer Sammelvariablen für das Lohnziel zu betrachten.

Es ergibt sich daher für die Lohnforderungen:

$$(15) \quad \frac{W_t}{P_t^e} = \max \left\{ (1-\gamma) \left(\frac{\alpha A^O (1-M)}{(1+s_w^O)} \left(\frac{K_t}{L^{Ziel}} \right)^{1-\alpha} \right) + \gamma \frac{W^{Ziel}}{P_t^e}; \frac{R}{P_t^e} \right\} \text{ mit } L^{Ziel} = N$$

Analog gilt für den Fall, dass lediglich die Interessen der Insider vertreten werden:

$$(16) \quad \frac{W_t}{P_t^e} = \max \left\{ (1-\gamma) \left(\frac{\alpha A^I (1-M)}{(1+s_w^I)} \left(\frac{K_t}{L^{Ziel}} \right)^{1-\alpha} \right) + \gamma \frac{W^{Ziel}}{P_t^e}; \frac{R}{P_t^e} \right\} \text{ mit } L^{Ziel} = m$$

Dabei gibt γ die Gewichtung des Lohnziels¹⁰ an. Bei $\gamma = 0$ wird dementsprechend kein Lohnziel verfolgt. Der Faktor γ ist ein Maß dafür, wie stark die Interessen aller Insider bzw. aller Insider und Outsider vertreten werden und ist umso größer, je kleiner der Personenkreis ist, dessen Interessen bei den Lohnverhandlungen vertreten werden. Umso kleiner der Personenkreis, dessen Interessen vertreten werden, umso weniger wird die Beschäftigung in Betracht gezogen, so dass die Gewichtung des Lohnziels steigt. Für das Lohnziel gilt jeweils:

$$(17) \quad \frac{W^{Ziel}}{P_t^e} > \frac{\alpha A^O (1-M)}{(1+s_w^O)} \left(\frac{K_t}{L^{Ziel}} \right)^{1-\alpha}$$

bzw.

$$(18) \quad \frac{W^{Ziel}}{P_t^e} > \frac{\alpha A^I (1-M)}{(1+s_w^I)} \left(\frac{K_t}{L^{Ziel}} \right)^{1-\alpha}$$

D. h., das Lohnziel übersteigt den (quasi-)gleichgewichtigen¹¹ Lohn.

¹⁰ „Lohnziel“ soll hier im Sinne eines nicht mit Beschäftigung aller Insider bzw. aller Insider und Outsider zu vereinbarendem Ziels verstanden werden.

¹¹ (quasi-)gleichgewichtig in dem Sinn, dass Lohnsetzung ohne Lohnziel und Arbeitsnachfrage übereinstimmen.

Dabei gilt, dass das Lohnziel umso höher ausfällt, je besser das Beschäftigungsziel erreicht ist (W^{Ziel} ist eine positive Funktion von L), denn umso geringer ist die Sorge der Insider, arbeitslos zu werden. D. h., die Lohnforderungen sind eine positive Funktion der Beschäftigung. Etwas allgemeiner formuliert ergibt sich folgende Lohnsetzungsfunktion:

$$(19) \quad \frac{W_t}{P_t^e} = F \left[\left(L^{Ziel} - L_t \right)^-, \left(\frac{W^{Ziel}}{P_t^e} \right)^+, \gamma \right]$$

Steigt die Beschäftigung, so wird das Beschäftigungsziel eher erreicht und die Sorge der Insider, arbeitslos zu werden sinkt, so dass eher höhere Löhne gefordert werden. Steigt der Ziellohn (z. B. durch eine bessere soziale Absicherung), so steigen auch die Lohnforderungen. Sinkt der Einfluss der Outsider in den Lohnverhandlungen oder werden gar weniger Insider bei den Lohnforderungen berücksichtigt, so erhält das Lohnziel eine stärkere Gewichtung und γ steigt, was wiederum zu höheren Lohnforderungen führt.

Die Lohnsetzung stellt somit einen Kompromiss zwischen einem (Voll-)Beschäftigungsziel und einem Lohnmaximierungsziel dar. Die Nominallöhne werden dabei jeweils zu Beginn einer Periode durch die Tarifverhandlungen für die gesamte Dauer der Periode fixiert. Die Lohnforderungen hängen nun von der Abweichung vom Beschäftigungsziel und dem Lohnziel ab. Dabei gibt $(L^{Ziel} - L_t)$ die Abweichung vom Beschäftigungsziel und (W^{Ziel} / P_t^e) das Lohnziel an. Das Lohnziel hängt von Faktoren wie den sozialen Sicherungssystemen, Tarifabschlüssen in Nachbarländern oder einer („gefühlten“) ungerechten Einkommensverteilung ab. Dagegen steht γ für die Gewichtung dieser Ziele und ist ein Maß dafür, wie stark die Interessen aller Insider berücksichtigt werden bzw. zu welchem Grad auch die Interessen der Outsider mitberücksichtigt werden. Das Ergebnis auf dem Arbeitsmarkt hängt daher entscheidend von diesen Faktoren ab. Insbesondere gilt, dass die Lohnforderungen umso höher sind, je größer die Beschäftigung ist (da das Beschäftigungsziel umso besser erreicht ist, je höher die Beschäftigung ist) (siehe WS-Kurve in Abbildung 8).

Wie die beiden Ziele aber im Einzelnen gewichtet werden, hängt sehr vom spezifischen Fall ab. Schweden unterlag in der Tarifpolitik einem starken Wandel, der sich auch auf die Lohnsetzung ausgewirkt hat. Wie die Ziele der Gewerkschaft gewichtet sind, wird daher im Kapitel 4.1 genauer für die verschiedenen Phasen der Tarifpolitik diskutiert und es wird auf eine explizite Zielfunktion der Gewerkschaft verzichtet.¹² Allgemein lässt sich sagen, dass das Lohnziel umso stärker berücksichtigt wird, je enger der Personenkreis ist, dessen

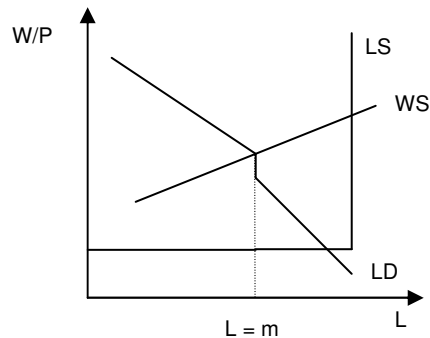
¹² Eine Zielfunktion der Gewerkschaft(en) zu entwickeln, welche die starken Veränderungen in der schwedischen Tarifpolitik erfassen könnte, würde zu weit über das Ziel dieser Arbeit hinausgehen.

Interessen vertreten sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zwar ein Reallohn angestrebt wird, aber lediglich der Nominallohn beeinflusst werden kann. Der Reallohn selbst ergibt sich erst durch das tatsächlich eintretende Preisniveau der jeweiligen Periode.

3.1.4 Zusammenfassung des Arbeitsmarktes

Der Arbeitsmarkt setzt sich somit aus Arbeitsnachfrage (LD), individuellem Arbeitsangebot (LS) und Lohnsetzung (WS) zusammen. Abbildung 8 stellt die drei Funktionen dar.

Abbildung 8: Arbeitsmarkt



Quelle: eigene Darstellung.

Die Arbeitsnachfrage der Unternehmen ist umso größer, je geringer der Reallohn ist und weist einen Sprung bei der maximalen Beschäftigung der Insider ($L = m$) auf. Dieser Sprung ergibt sich aus Unterschieden in der Effizienz und Abgabenlast zwischen Insidern und Outsidern. Links von $L = m$ werden nur Insider nachgefragt, rechts von $L = m$ werden zusätzlich auch Outsider nachgefragt. (Siehe Kapitel 3.1.1)

Das individuelle Arbeitsangebot wird durch die LS-Kurve wiedergegeben. Der vertikale Bereich stellt das Arbeitskräftepotential (N) dar, welches das Arbeitsangebot beschränkt. Der horizontale Bereich wird durch die sozialen Sicherungssysteme determiniert und beschränkt zusätzlich das Arbeitsangebot. (Siehe Kapitel 3.1.2)

Die Lohnsetzungskurve wird durch die WS-Kurve dargestellt. Die Lohnforderungen sind umso größer, je mehr Personen beschäftigt sind (dies ist gleichbedeutend mit einer geringeren Abweichung vom Beschäftigungsziel). Steigt das Lohnziel oder steigt die Gewichtung des Lohnziels, so verschiebt sich die Lohnsetzungskurve nach oben – denn bei gleicher Beschäftigung (bzw. bei gleichem Grad der Erreichung des Beschäftigungsziels) steigen so die Lohnforderungen. (Siehe Kapitel 3.1.3)

3.2 Gütermarkt

Nun soll untersucht werden, wie Arbeitsmarkt und Gütermarkt zusammenhängen. Dazu werden zunächst das aggregierte Angebot, und danach die aggregierte Nachfrage abgeleitet.

Aus dem Arbeitsmarkt lässt sich das aggregierte Angebot herleiten. Dieses gibt die Produktion in Abhängigkeit vom Preisniveau wieder. Dabei ist zu beachten, dass die Unternehmen die Preise jeweils so setzen, dass sie erwarten können, die Produktion auch absetzen zu können. Es wird unterstellt, dass sie die Güternachfrage kennen.

3.2.1 Aggregiertes Angebot

Die Aufteilung des Arbeitsmarktes in Insider und Outsider führt dazu, dass das aggregierte Angebot von verschiedenen Faktoren abhängt. Diese verändern nicht nur die Steigung und Lage der Angebotskurve, sondern auch dessen Form. Da die Arbeitsnachfragekurve aus zwei Segmenten besteht, muss auch die Güterangebotskurve auf zwei Segmente aufgeteilt sein – eines für die Insider und eines für die Outsider. Man erhält das aggregierte Angebot, indem man die Lohnsetzung in die Arbeitsnachfrage und das Ergebnis wiederum in die Produktionsfunktion einsetzt. (Hier wurde zunächst nur die Arbeitsnachfrage eingesetzt. Um eine vollständige Angebotsfunktion zu erhalten, müsste noch die Lohnsetzung eingesetzt werden – dazu genügt es jedoch zu beachten, dass der Lohn W von den in Kapitel 3.1.3 genannten Größen abhängt.) Durch Einsetzen und Umformen ergibt sich:

$$(20) \quad Y_t^s = \begin{cases} A \left(\frac{P_t A^I \alpha (1-M)}{W_t (1+s_w^I)} \right)^{\alpha/(1-\alpha)} K_t^{2-\alpha} & \text{für } 0 \leq L < m \\ A \left(\frac{P_t A^O \alpha (1-M)}{W_t (1+s_w^O)} \right)^{\alpha/(1-\alpha)} K_t^{2-\alpha} & \text{für } m \leq L \leq N^* \end{cases}$$

Das aggregierte Angebot ist daher im Grunde von den gleichen Faktoren abhängig wie die Arbeitsnachfrage und verhält sich sehr ähnlich. Es ist umso höher, je geringer der Konsumentenreallohn, je geringer die Abgabenlast auf Arbeit, je vollkommener der Gütermarkt, je höher der technische Fortschritt und je höher der Kapitalstock sind. Dabei ist N^* durch den Schnittpunkt von Arbeitsnachfrage- und Arbeitsangebotskurve definiert und gibt das maximale Güterangebot wieder. Die Unternehmen würden nur durch eine Lohnsenkung weitere Arbeitnehmer einstellen und so ihr Angebot ausweiten. Dies ist jedoch nicht möglich, da zu diesem Lohn keine weiteren Beschäftigten verfügbar sind. Ab diesem Punkt verläuft die Angebotsfunktion daher senkrecht. Wie bei der Arbeitsnachfrage ist beim aggregierten Angebot der Sprung durch die Unterschiede zwischen Insidern und Outsidern determiniert.

Insbesondere hängt das aggregierte Angebot von dem Nominallohn ab. Dieser jedoch wird von dem erwarteten Preisniveau beeinflusst. Erwarten die Gewerkschaften ein höheres Preisniveau, fordern sie höhere Nominallöhne, was das aggregierte Angebot sinken lässt.

3.2.2 Aggregierte Nachfrage

Die aggregierte Nachfrage kann aus dem IS-MP-Modell von David Romer (2000) abgeleitet werden, welches aus einer IS-Kurve und einer MP-Kurve besteht. Die IS-Kurve entspricht der eines üblichen IS-LM-Modells und gibt den Zusammenhang zwischen dem realen Zinssatz und dem gleichgewichtigen Output auf dem Gütermarkt an (Blanchard/Illing 2004, 136-141).

$$(21) \quad Y_t = C_0 + c(Y_t - tY_t) + I_0 - i^m r_t + G_t$$

Die Konstante C_0 steht dabei für den autonomen privaten Konsum und c gibt den marginalen privaten Konsum an. Der gesamte private Konsum hängt vom verfügbaren Einkommen ab. Dieses ergibt sich aus dem Einkommen Y abzüglich des Steueraufkommens, welches aus dem Steuersatz t und dem Einkommen resultiert. Die Konstante I_0 steht für die autonomen Investitionen und i^m für die marginalen Investitionen, welche negativ von dem Realzins r abhängen. Der staatliche Konsum wird durch G ausgedrückt. Der Index t gibt dabei an, dass es sich um Werte der Periode t handelt.

Abweichend von IS-LM-Modell ersetzt das IS-MP-Modell die LM-Kurve durch eine MP-Kurve. Diese bildet die Geldpolitik ab und geht dabei nicht etwa von einer Zentralbank aus, welche die Geldmenge anpasst. Stattdessen passt die Zentralbank den Realzins an Inflation und Einkommen an (Romer 2000, 154-157) wie auch die schwedische Zentralbank, die ein Inflationsziel von 2 % (± 1 %-Punkt) verfolgt, jedoch auch weitere Faktoren wie Einkommen oder Beschäftigung beachtet (Sveriges Riksbank, 2007). Diese Politik lässt sich durch die Taylor-Regel (Taylor 1993) beschreiben:

$$(22) \quad r_t = i_t - \pi_t = \bar{r} + \alpha_1 \left(\frac{P_t^e - P_{t-1}}{P_{t-1}} - \pi^{ziel} \right) + \alpha_2 (Y_t - Y_t^{pot})$$

Der Realzins ergibt sich dann aus einem gleichgewichtigen Realzins \bar{r} sowie der Abweichung vom Inflationsziel π^{ziel} und der Einkommenslücke $(Y_t - Y_t^{pot})$ mit der Gewichtung α_1 bzw. α_2 . Der Realzins ist daher eine positive Funktion des Einkommens und der Inflationsrate bzw. des (erwarteten) Preisniveaus. Ist die Erwartungsbildung der Zentralbank nicht systematisch verzerrt, wovon hier ausgegangen wird, entspricht das erwartete Preisniveau im Mittel dem tatsächlichen Preisniveau und es gilt mittel- bis langfristig $P_t^e = P_t$. Sofern die Zentralbank verlässlich für eine niedrige Inflation sorgt, werden

die Gewerkschaften zudem ihre Inflationserwartungen an das Inflationsziel der Zentralbank anpassen.

Aus dem Zusammenspiel von Gütermarkt und Geldpolitik ergibt sich durch Einsetzen der MP- in die IS-Funktion und durch Umformen das Einkommen:

$$(23) \quad Y_t^D = \frac{1}{1 - c(1-t) + i^m \alpha_2} \left[C_0 + I_0 + G_t - i^m \bar{r} - i^m \alpha_1 \left(\frac{P_t^e - P_{t-1}}{P_{t-1}} - \pi^{ziel} \right) + i^m \alpha_2 Y^{pot} \right]$$

Das Wachstum des Einkommens hängt negativ von dem (erwarteten) Preisniveau ab. Dieser Zusammenhang spiegelt die Nachfrageseite der Volkswirtschaft wider (Romer 2000, 157) und wird daher als aggregierte Güternachfrage bezeichnet. Vereinfachend dargestellt besteht folgender Zusammenhang:

$$(24) \quad Y_t^D = F \left(P_t^e, G_t^+, I_o^+, C_o^+, Y^{pot}, c, t, i^m, \alpha_1, \alpha_2, \bar{r}, \pi^{ziel}, P_{t-1}^+ \right)$$

Die aggregierte Nachfrage ist umso größer, je höher der staatliche und private Konsum, je höher die autonomen Investitionen, je höher die Konsumneigung, je höher der Potentialoutput, je größer die Gewichtung des Wachstumsziels der Zentralbank und je höher das Preisniveau der letzten Periode. Die aggregierte Nachfrage ist umso geringer, je höher das (erwartete) Preisniveau, je höher der Steuersatz, je höher die Reagibilität der Investitionen auf Zinsänderungen, je stärker die Gewichtung des Inflationsziels, je höher der gleichgewichtige Realzins und je höher das Inflationsziel.

Zusammenfassend gilt folgender Zusammenhang:

$$(25) \quad Y_t^D = (-P_t^e)X_t + Z$$

Die Funktion wurde nun auf das erwartete Preisniveau, die preisabhängige Nachfrage (X) sowie die vom Preis unabhängige Nachfrage (Z), welche die Shift-Parameter der Nachfrage beinhaltet, reduziert. Wie zuvor argumentiert wurde, entsprechend sich erwartetes und tatsächliches Preisniveau mittel- bis langfristig, so dass die aggregierte Güternachfrage mittel- bis langfristig auch vom tatsächlichen Preisniveau (negativ) abhängt.

3.2.3 Zusammenfassung des Gütermarktes

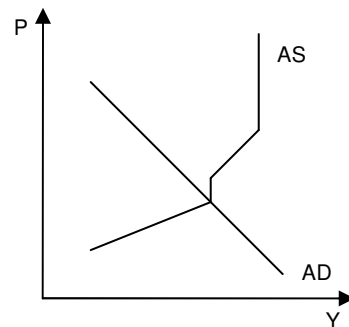
Der Gütermarkt setzt sich somit aus aggregiertem Güterangebot (AS) und aggregierter Güternachfrage (AD) zusammen. Abbildung 9 stellt die beiden Funktionen dar.

Das aggregierte Güterangebot ist umso größer, je höher das Preisniveau ist und weist einen Sprung bei der maximalen Beschäftigung der Insider auf. Dieser Sprung ergibt sich durch die Unterschiede zwischen Insidern und Outsidern. Ab dem Schnittpunkt von Arbeitsnachfrage- und Arbeitsangebotskurve (im Arbeitsmarkt) verläuft die AS-Kurve senkrecht, da keine

weitere Beschäftigung und Produktion mehr möglich ist. Die AS-Kurve verschiebt sich nach unten, wenn der Konsumentenreallohn oder die Abgabenlast auf Arbeit sinken. Sie verschiebt sich auch nach unten, wenn die Vollkommenheit des Gütermarktes, der technische Fortschritt oder der Kapitalstock zunehmen. (Siehe Kapitel 3.2.1)

Die aggregierte Güternachfrage dagegen ist umso größer, je geringer das Preisniveau ist. Die AD-Kurve kann durch expansive Geld- und Fiskalpolitik nach außen verschoben werden. (Siehe Kapitel 3.2.2 und 3.3.1)

Abbildung 9: Gütermarkt

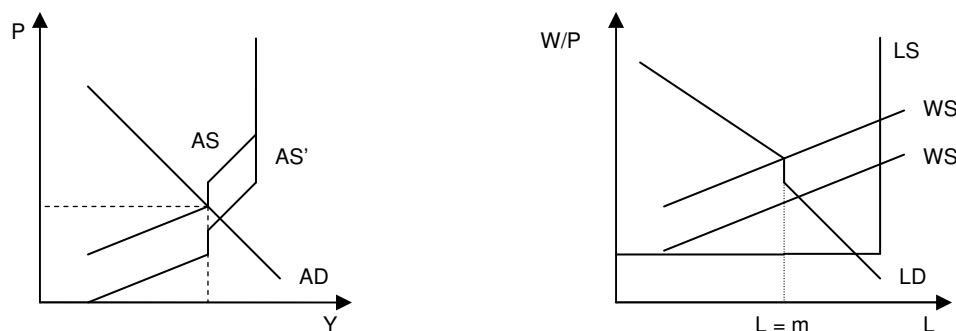


Quelle: eigene Darstellung.

3.3 Gleichgewicht und Anpassungsmechanismen des Modells

Welche Beschäftigung resultiert, hängt nicht nur von dem Arbeitsmarkt, sondern (kurzfristig) auch von dem Gütermarkt ab. Die Unternehmen kennen dabei die vorher durch die Gewerkschaften festgelegten Nominallöhne und maximieren ihren Gewinn, indem sie Preise und Beschäftigung unter der Restriktion der Güternachfrage optimieren.

Abbildung 10: Moderatere Tarifpolitik



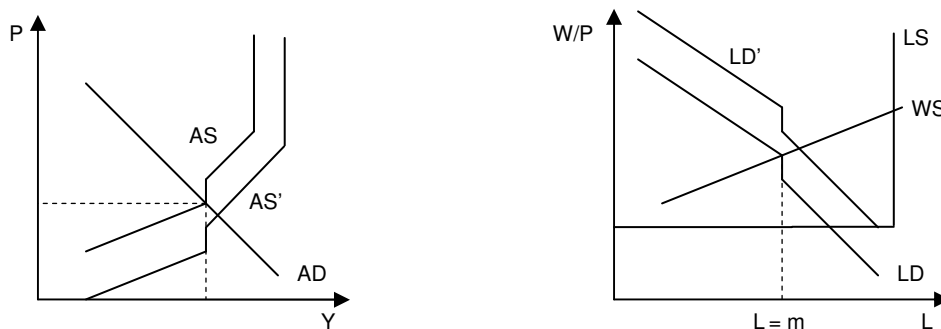
Quelle: eigene Darstellung.

Dabei gibt die AD-Kurve (aggregierte Güternachfrage) die Kombinationen aus Einkommen und Preis an, bei denen sich die Güter-, Geld- und Finanzmärkte im Gleichgewicht befinden, während die AS-Kurve (aggregiertes Güterangebot) diejenigen Kombinationen von Preis und Output angibt, bei denen der Arbeitsmarkt im Gleichgewicht ist (Blanchard/Illing 2004, 213).

In Abbildung 10 ist auf der linken Seite der Gütermarkt zu sehen, während rechts der Arbeitsmarkt dargestellt ist. Es handelt sich hier um ein Gleichgewicht bei Arbeitslosigkeit, wobei alle Insider, aber keine Outsider beschäftigt sind. Solange sich keine Lageparameter der Kurven ändern, bleibt das Gleichgewicht bestehen. Werden aber bspw. die Interessen der Outsider stärker in den Lohnverhandlungen berücksichtigt, so verschiebt sich die WS-Kurve (Lohnsetzungskurve) wie auch das aggregierte Güterangebot (W ist ein Shift-Parameter von AS) nach unten (WS' bzw. AS') und es wird ein neues Gleichgewicht mit höherer Produktion, höherer Beschäftigung und geringeren Preisen realisiert. Durch die geringeren Preise wird jedoch auch die Nominallohnsenkung zum Teil kompensiert. (LD steht für die Arbeitsnachfrage und LS für das Arbeitsangebot.)

Sinkt dagegen die Marktmacht der Unternehmen, so werden sie einen geringeren Preisaufschlag auf ihre Grenzkosten verlangen – die LD-Kurve verschiebt sich nach oben und die AS-Kurve nach unten (LD' bzw. AS'). Diese Situation wird in Abbildung 11 dargestellt. Die Produktion und Beschäftigung steigen bei sinkendem Preisniveau.

Abbildung 11: Verstärkter Wettbewerb auf dem Gütermarkt



Quelle: eigene Darstellung.

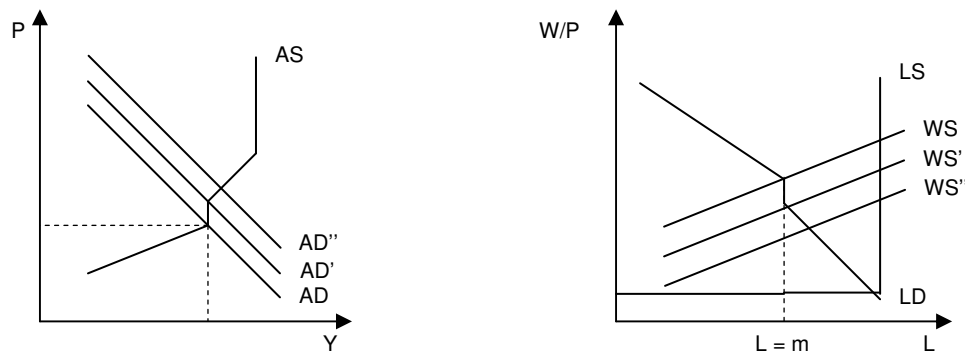
Damit stehen zwei grundsätzliche Parameter fest, welche Einfluss auf den Arbeitsmarkt nehmen, die sich allerdings nicht direkt beeinflussen lassen. Expansive Geld- und Fiskalpolitik sind daher in der Politik äußerst beliebt, denn sie lassen sich ohne großen Widerstand durchsetzen und sind kurzfristig oft erfolgreich. Diese zwei Möglichkeiten sollen daher im folgenden Kapitel erläutert werden. Zudem werden in zwei weiteren Kapiteln die Auswirkungen kurzfristiger Schocks auf die langfristige Arbeitslosigkeit sowie die Bedeutung von Handel und technischem Fortschritt für gering qualifizierte Arbeitnehmer betrachtet.

3.3.1 Fiskal- und Geldpolitik

Angenommen, der Staat erhöht seinen Konsum. In diesem Fall verschiebt sich die AD-Kurve nach oben bzw. rechts (AD'). Hierdurch fällt das Preisniveau höher aus als erwartet, wodurch die Reallohne sinken (WS'). Ist aber die Reallohnsenkung nicht groß genug, um die weniger produktiven Outsider in Beschäftigung zu führen, resultiert ein reiner Preiseffekt. Ist der

Anstieg des Staatskonsums dagegen größer, so reicht die resultierende Reallohnsenkung aus, um einige Outsider in Beschäftigung zu führen (AD'' bzw. WS''). Der Zuwachs an Beschäftigung wird jedoch mit einem Reallohn senkenden Preisanstieg erkauft. Die Nachhaltigkeit der Beschäftigungswirkung hängt daher maßgeblich von der Reaktion der Gewerkschaften ab (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12: Expansive Fiskal- und Geldpolitik



Quelle: eigene Darstellung.

Es sind grundsätzlich zwei Szenarien vorstellbar: Einerseits könnten die Gewerkschaften weiterhin den gleichen Reallohn (und damit einen höheren Nominallohn) fordern. Dann würde sich die WS-Kurve auf ihr ursprüngliches Niveau verschieben. Durch diese Nominallohn-Erhöhung würde die AS-Kurve so weit nach oben verschoben werden, bis das vorherige Produktionsniveau erreicht wird. Die Beschäftigung würde auf das vorherige Niveau zurückgehen. Es ist aber auch denkbar, dass diejenigen Outsider, welche durch die Nachfragepolitik zunächst beschäftigt wurden, es schaffen, sich den Status von Insidern zu verschaffen. Der erste Abschnitt der Arbeitsnachfragefunktion würde sich verlängern. Dadurch hätten sie eine Chance, in den Lohnverhandlungen berücksichtigt zu werden, wodurch sich die WS-Kurve nach unten verschiebt. In diesem Fall verlängert sich auch der erste Abschnitt von AS und es kommt zu einem neuen Gleichgewicht mit höherer Produktion und Beschäftigung. Die Frage lautet daher nun, ob der Zeitraum lang genug war, so dass es die Outsider schaffen konnten, den Status von Insidern zu erlangen, um so einerseits die Arbeitsnachfragekurve zu verlängern, andererseits aber auch mäßigend auf die Lohnforderungen zu wirken. Dies hängt einerseits von der Schwierigkeit der Erlangung des Status eines Insiders und andererseits von der Tarif- und Arbeitsmarktpolitik ab, welche im Kapitel 4 detaillierter beschrieben wird. Wenn jedoch eine expansive Nachfragepolitik lediglich durch die Reallohnsenkung Beschäftigung generiert und nur nachhaltig sein kann, sofern auch die Reallohnsenkung bestehen bleibt, stellt sich die generelle Frage, ob Nachfragepolitik das richtige Instrument war, oder ob nicht besser an der eigentlichen Ursache – den überhöhten Lohnforderungen – angesetzt werden sollte, indem die Lohnpolitik moderater gestaltet wird. Wobei jedoch auch die Möglichkeit der Integration von

Outsidern durch eine ausgeweitete Nachfrage zu berücksichtigen ist. Aber auch hier stellt sich die Frage, ob nicht andere Politikmaßnahmen geeigneter wären, dieses Ziel zu erreichen. Grundsätzlich ist in diesem Zusammenhang jede Maßnahme geeignet, die die Arbeitsnachfragekurve der Outsider nach oben verschiebt – die also entweder die Effizienz der Outsider erhöht, oder deren Lohnkosten senkt.

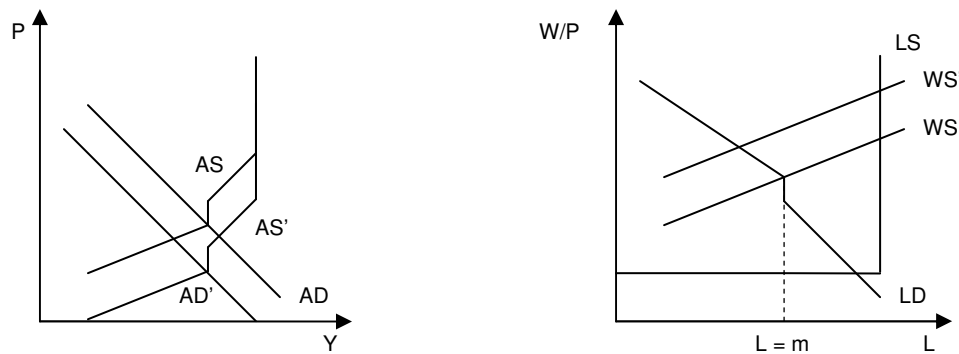
Greift dagegen die Zentralbank ein, indem sie beispielsweise dem Wachstumsziel eine höhere Bedeutung zukommen lässt oder das Inflationsziel senkt, so verschiebt auch dies die aggregierte Güternachfrage nach rechts (siehe 3.2.2) und es ergibt sich das gleiche Bild wie bei der expansiven Fiskalpolitik. Eine Erhöhung der Beschäftigung resultiert wiederum lediglich aus der Reallohnsenkung und hängt somit erneut von der Nachhaltigkeit der Reallohnsenkung ab. Sofern die Reallohnsenkung nicht akzeptiert wird führt die expansive Geldpolitik zu einer reinen Preissteigerung.

Zwar hat sowohl die expansive Nachfragepolitik als auch die expansive Geldpolitik den Effekt, dass die Reservationslöhne sinken, da die sozialen Sicherungssysteme nominal fixiert sind. Es ist aber damit zu rechnen, dass eine baldige Anpassung durch die Politik erfolgt und dies daher mittel- bis langfristig keinen Effekt auf die Märkte hat.

3.3.2 Nachfrageschocks und Persistenz

Nun soll dagegen betrachtet werden, wie durch kurzfristige Schocks langfristig Arbeitslosigkeit entstehen kann. Sinkt die Güternachfrage beispielsweise durch Unsicherheit oder eine abkühlende Weltkonjunktur, so verschiebt sich die AD-Kurve nach links (AD'). Sofern dies nicht bei den Lohnforderungen antizipiert wurde, führt die Preissenkung auf dem Gütermarkt zu einer Reallohnsteigerung (WS'). Die Produktion geht zurück und es kommt zunächst zu einem neuen Gleichgewicht mit niedrigerer Produktion, geringerer Beschäftigung und geringeren Preisen. Geht man davon aus, dass sich die Reallohnforderungen nicht ändern, so werden die Nominallohnforderungen an das gesunkene Preisniveau angepasst und die WS-Kurve verschiebt sich auf ihr vorheriges Niveau. Infolge der geringeren Nominallöhne verschiebt sich auch die AS-Kurve nach unten (AS'). Dies wiederum führt zu einer steigenden Beschäftigung und Produktion, die Volkswirtschaft passt sich an (Abbildung 13).

Abbildung 13: Anpassungsmechanismen an Schocks



Quelle: eigene Darstellung.

Hält jedoch der Schock zu lange an, so führt dies dazu, dass die Insider, welche infolge des Schocks ihren Arbeitsplatz verloren haben, zu Outsidern werden. Ihre sozialen Netzwerke sowie ihre betriebsspezifischen Qualifikationen gehen verloren und ihre Effizienz verringert sich (Fehn 1997, 161). Dadurch verkürzt sich der erste Teil der Arbeitsnachfragefunktion, während sich der zweite Teil dementsprechend verlängert. Gleiches geschieht mit der AS-Kurve. Selbst, wenn sich die WS-Kurve nun auf ihr ursprüngliches Niveau zurück verschiebt, fallen Beschäftigung und Produktion geringer aus als vor dem Schock. Wenn aber die nun zu Outsidern gewordenen Insider lange genug arbeitslos bleiben, dann ist auch damit zu rechnen, dass ihr Einfluss auf die Lohnsetzung abnimmt und folglich die Lohnpolitik weniger moderat ausfällt, was sich in einer Verschiebung der WS-Kurve wie auch der AS-Kurve nach oben ausdrückt. Dies wirkt zusätzlich dämpfend auf Produktion und Beschäftigung. Infolgedessen kann nun eine Erholung der Nachfrage nicht den gesamten Beschäftigungsverlust durch den Schock ausgleichen, da die Gruppe der Outsider größer geworden ist. Um diese wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, bedarf es einer überproportionalen Nachfragesteigerung bei gleichzeitiger Lohnzurückhaltung. Dadurch lässt sich erklären, wie Persistenz der Arbeitslosigkeit entsteht. In einem unsicheren wirtschaftlichen Umfeld mit hohen Fluktuationskosten verstärkt sich dieser Effekt noch, da die Unternehmen bei Beschäftigungsentscheidungen die zusätzlichen Kosten mit einbeziehen und erst bei überproportionalen Nachfragesteigerungen neue Arbeitsplätze schaffen werden (Fehn 1997, 159) (dies lässt sich durch einen stärkeren Sprung in der Arbeitsnachfragekurve wie auch dem Güterangebotskurve darstellen).

3.3.3 Handel, technischer Fortschritt und gering qualifizierte Arbeit

Durch die bisherige Diskussion wurde klar, dass eine zu geringe Nachfrage lediglich kurzfristig für Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht werden kann und dass die Beschäftigung mittel- bis langfristig durch die Lohnsetzung sowie die Arbeitsnachfrage bestimmt wird. Nachdem die Lohnsetzung bereits erläutert wurde, sollen nun zwei Entwicklungen kurz betrachtet werden, welche sich auf die Arbeitsnachfrage auswirken. Dies

sind der technische Fortschritt sowie verstärkter internationaler Handel. Beides wirkt sich insbesondere auf die Nachfrage nach gering qualifizierter Arbeit negativ aus.

Der verstärkte Handel mit Niedriglohnländern führt dazu, dass niedrig qualifizierte Arbeit tendenziell in diese Länder verlegt wird, da vergleichbare Güter dort günstiger hergestellt werden können. Folgt keine Anpassung der Löhne im Bereich der gering qualifizierten Arbeitskräfte, so ist Arbeitslosigkeit die Konsequenz. Wie stark die Lohnangleichung sein müsste, damit Arbeitslosigkeit in diesem Bereich verhindert würde, hängt von einer Reihe von Faktoren ab. Eine wesentliche Rolle spielt der Produktivitätsunterschied, aber auch Transportkosten müssen berücksichtigt werden – eine vollständige Lohnanpassung gemäß dem Faktor-Preis-Ausgleich ist daher nur unter extremen Annahmen gültig. Die Tendenz, dass im Bereich der handelbaren Güter ein Druck auf die Löhne erfolgt, bleibt jedoch bestehen. Sofern dieser nicht durch niedrigere Löhne gelöst wird, resultiert Arbeitslosigkeit (Freeman 1995).

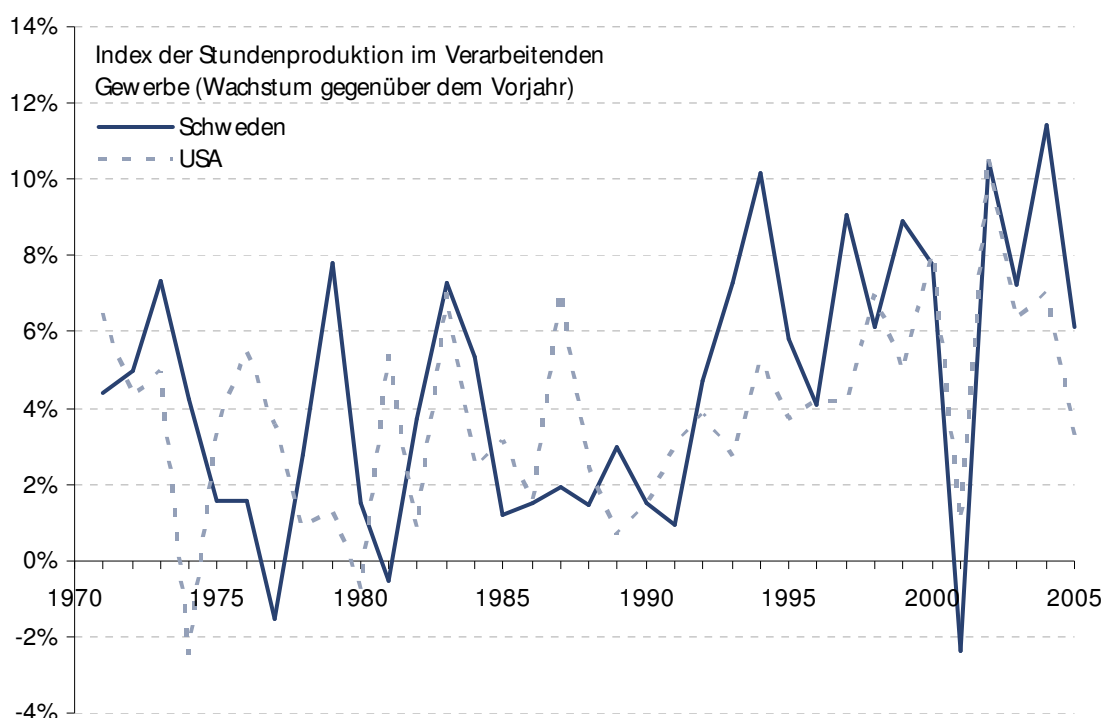
Im Bereich des technischen Fortschritts sind insbesondere zwei Entwicklungen hervorzuheben. Zum einen führt die rasante Einführung der IuK-Technologie in die Arbeitswelt dazu, dass Arbeitnehmer, welche diese nicht ausreichend beherrschen, nur unter entsprechenden (relativen) Lohnseinbußen ihren Arbeitsplatz behalten können. Zum anderen bewirkt der Wandel von der spezialisierten Massenproduktion hin zu umfassenden Tätigkeiten zu einer Verlagerung der Arbeitsnachfrage nach entsprechenden umfassenden Qualifikationen und daher zu einer relativen Aufwertung dieser Arbeit bzw. einer entsprechenden relativen Abwertung der gering qualifizierten Arbeit (Fehn 1997, 106-110).

Stark vereinfacht ließen sich beide Argumente in einer geringeren Arbeitsnachfrage nach wenig qualifizierten Arbeitskräften darstellen, welche hier insbesondere unter den Outsidern zu finden sind. Denn diese besitzen durch ihren Status keine oder nur geringe Berufserfahrung. Der Sprung in der Arbeitsnachfrage sowie in dem Güterangebot ist mit dieser Argumentation umso größer. Die Lohnforderungen müssen daher entsprechend geringer sein, um diese Personen in Beschäftigung zu bringen. Diese Reduktion in der Arbeitsnachfrage nach gering qualifizierten Personen wirkt sich zusammen mit der im Folgenden diskutierten Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik negativ auf deren Beschäftigungschancen aus.

4 Gegenwärtige Situation und aktuelle Reformen

Bisher wurde lediglich auf Basis eines Modells betrachtet, wie sich Änderungen von verschiedenen makroökonomischen Variablen auf die Arbeitslosigkeit und Beschäftigung auswirken. Es wurde jedoch nicht geklärt, wie es zu den Änderungen dieser Variablen kam. Im Folgenden soll daher am dargestellten Modell erläutert werden, wie sich diverse Arbeitsmarktinstitutionen auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung auswirken. Zudem wird durch den Vergleich verschiedener empirischer Studien zu diesem Thema überprüft, inwieweit mit dem Modell der tatsächlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit in Schweden ab Mitte der 1990er erklären werden kann. Dabei ist zu beachten, dass durch die Reformen der Arbeitsmarktinstitutionen (Arbeitslosenhilfe, Mindestlöhne, Gewerkschaftsmacht, Kündigungsschutz, etc.) in Schweden nur ein geringer Teil des Rückgangs der Arbeitslosigkeit von 1993 bis 2003 erklärt werden kann (OECD 2006, 213ff.). Dagegen ist der Erklärungsbeitrag der Reformen und makroökonomischen Schocks¹³ zusammen groß. Wie im Folgenden gezeigt wird, lässt sich dies damit begründen, dass Arbeitsmarktinstitutionen nicht nur direkt auf die Arbeitslosigkeit wirken, sondern insbesondere auch die Reaktion auf makroökonomische Schocks verändern.

Abbildung 14: Produktivität



Quelle: Bureau of Labour Statistics (2007), eigene Berechnungen.

¹³ Die OECD (2006) hat in ihrer empirischen Auswertung als Schocks die Änderung des Produktivitätswachstums, der terms of trade sowie des realen Zinssatzes gewertet. So ist die Produktivität seit 1993 gegenüber den Vorjahren stark gestiegen (siehe Abbildung 14).

Es sind daher nicht so sehr die Institutionen selbst, welche die Arbeitslosigkeit erklären, sondern insbesondere deren Zusammenspiel miteinander und mit diversen Schocks. So bestanden viele der Institutionen, welche häufig für den Anstieg der Arbeitslosigkeit in Europa verantwortlich gemacht werden, schon während den 1950ern und 1960ern, als Europa noch als herausragendes Beispiel für niedrige Arbeitslosigkeit galt (Nickell et al. 2005, 1). Aus diesem Grund wird im Folgenden ein besonderer Fokus darauf liegen, wie Arbeitsmarktinstitutionen die Auswirkungen von Schocksituationen verändern. Dazu spielt auch die Interaktion der Institutionen eine große Rolle, insbesondere die Tarifpolitik übt einen starken Einfluss auf die übrigen Institutionen aus.

4.1 Tarifpolitik

Am Modell wurde gezeigt, dass die Lohnsetzung einen entscheidenden Einfluss auf den Arbeitsmarkt hat. Nun soll erläutert werden, wie die schwedische Tarifpolitik ausgestaltet ist und wie sich dies im Einzelnen auf den Arbeitsmarkt auswirkt.

Dabei ist zu beachten, dass Schweden hier einem deutlichen Wandel unterlag: In Schweden herrschte lange Zeit eine sehr zentrale Tarifpolitik, welche ab 1983 aber zunehmend dezentraler gestaltet wurde (Hibbs/Locking 1996 sowie Davis/Henrekson 2005). Dies jedoch wirkte sich zusammen mit einigen Politikfehlern zu Beginn der 1990er negativ auf die Beschäftigung aus: In einer Situation der Kostenkrise und hoher Inflation begegneten die Fiskal- wie auch die Geldpolitik dem zunehmenden Abwertungsdruck der schwedischen Krone mit restriktiven Maßnahmen, was jedoch die Abwertungserwartungen lediglich verschärfte. Dies führte zu steigender Arbeitslosigkeit, während das Budgetdefizit durch sinkende Staatseinnahmen anstieg. Erst als die Wechselkurse freigegeben wurden und eine von der Regierung eingesetzte Kommission die Tarifpartner zu moderaten Lohnabschlüssen bewegte, entschärfte sich die Situation und die Inflation ging zurück. Als Konsequenz wechselte die Geldpolitik von einem Wechselkursziel auf ein Inflationsziel und besonders in der Tarifpolitik ergaben sich wesentliche Reformen, welche im Folgenden aufgeführt werden (Anxo/Niklasson 2006, 347ff.).

4.1.1 Einfluss auf die Höhe der Arbeitslosigkeit

Nun soll gezeigt werden, wie sich die Reformen in der Tarifpolitik auf die Arbeitslosigkeit auswirken. Dazu wird allerdings zuerst die Bedeutung der Geldpolitik genauer betrachtet. Wie bereits gezeigt wurde, kann eine expansive Geldpolitik die Beschäftigung nur dann beeinflussen, wenn die daraus resultierende Reallohnsenkung bestehen bleibt, was unwahrscheinlich ist. Wahrscheinlicher dagegen ist, dass vielmehr eine weiterhin expansive Geldpolitik erwartet wird, was in entsprechend höheren nominalen Lohnforderungen resultiert. Erfüllt die Geldpolitik diese Erwartungen, so folgt kein Beschäftigungseffekt (außer

den in Kapitel 3.3.1 erwähnten Effekten), hingegen steigt die Inflation. Falls aber die Geldpolitik auf einen restriktiveren Kurs umschwenkt (bzw. umschwenken muss) – z. B., um ein Wechselkursziel zu erreichen – so führt dies dazu, dass sich die Gewerkschaften in ihren Preiserwartungen irren und der Reallohn über dem angestrebten liegt.¹⁴ Es resultiert ein negativer Beschäftigungseffekt (siehe Kapitel 3.3.2) (Fehn 1997, 172-174). Im Diagramm lässt sich dies durch eine Linksverschiebung der AD-Kurve darstellen, und es folgt eine Schock-Situation, wie sie bereits in Kapitel 3.3.2 diskutiert wurde. Daher ist es ratsam, eine stabilitätsorientierte Geldpolitik durchzuführen, um die Inflationserwartungen zu stabilisieren und so Verzerrungen im Prozess der Lohnfindung zu verhindern. Die Reform der Zentralbank hin zu einem Inflationsziel stellte somit einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik dar. Die Tarifpartner haben nun eine verlässliche Orientierungsgröße und müssen zudem damit rechnen, dass bei überzogenen Lohnforderungen eine restriktive Reaktion der Zentralbank folgt.

In der Tarifpolitik ist die Rolle des Staates ebenfalls begrenzt: Es herrscht Tarifautonomie und die Einmischung Dritter in die Tarifverhandlungen wird in der Regel von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden nicht akzeptiert. Auch die Tarifpartner selbst haben sich weitestgehend aus der Politik zurückgezogen (EIRO 2007a, 3-7). Den Tarifverträgen kommt eine besondere Stellung im Arbeitsrecht zu – diese dienen nicht nur als Quelle für das Arbeitsrecht, sondern ersetzen es sogar zum Teil. In der Praxis werden die Tarifverträge auch auf jene Bereiche des Arbeitsmarktes angewandt, in welchen es keine Tarifverträge gibt – es besteht eine informelle Allgemeinverbindlichkeit (EEO 2002, 13f.). So decken die Tarifverträge 92 % des schwedischen Arbeitsmarktes ab, je nach Teilmarkt erreicht die Deckungsrate sogar bis zu 100 %. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad beträgt 77 % und der Organisationsgrad der Arbeitgeber beträgt 55 % gegenüber durchschnittlich 25 % bzw. 58 % in der EU. Die Tarifverhandlungen werden in Schweden im Vergleich zu anderen EU-Ländern zentraler geführt, der Zentralisierungsgrad beträgt 56 % gegenüber 34 % im EU-Durchschnitt, wobei er allerdings ab 1983 abnahm, wie weiter unten ausgeführt wird (EIRO 2007a, 5f.). Insgesamt haben die Gewerkschaften eine besonders starke Rolle, wobei sie zudem vergleichsweise zentral organisiert sind. Zwar finden die Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene statt, sie beginnen aber vorzugsweise im verarbeitenden Gewerbe, welches internationaler Konkurrenz ausgesetzt ist. Die Lohnforderungen werden jeweils an den durchschnittlichen Lohnsteigerungen der wichtigsten europäischen Konkurrenten ausgerichtet und die übrigen Sektoren orientieren

¹⁴ Da die Erwartungsbildung der Gewerkschaften verzerrt wurde, halten die überhöhten Lohnforderungen länger an. Dadurch werden viele der Insider, welche arbeitslos wurden, zu Outsidern, so dass sich der erste Abschnitt der Arbeitsnachfragefunktion verkürzt und der zweite verlängert. Die Arbeitslosigkeit, welche durch den Schock entstanden ist, bleibt zu großen Teilen bestehen.

sich an diesem Abschluss – die Lohnverhandlungen finden daher koordiniert statt. Trotz dieser Koordination erlauben die Tarifverträge den einzelnen Unternehmen eine flexible Anpassung der Löhne an die lokalen Gegebenheiten (Anxo/Niklasson 2006, 366ff.; EIRO 2007a, 6).

Dabei unterlag die Tarifpolitik einem starken Wandel. Nach einer Phase unkoordinierter Lohnverhandlungen in den 1980ern, finden diese nun wieder sehr koordiniert statt. Dagegen ist die Entwicklung hin zu dezentralen Lohnverhandlungen, welche ebenfalls in den frühen 1980ern begann, bestehen geblieben. Diese finden nun auf sektoraler anstatt auf nationaler Ebene statt. Trotzdem werden sie weiterhin stark koordiniert. Der Schritt zurück zu mehr Koordination gegenüber den Entwicklungen in den 1980ern wurde von den Arbeitgeberverbänden unterstützt, weil diese sich dadurch eine Rückkehr zu friedlicheren Tarifverhandlungen erhofften. In der Tat konnte so der Dialog zwischen den Tarifpartnern verbessert werden (Anxo/Niklasson 2006, 362ff.; Sheldon/Thorntwaite 1999, 515-516). Es liegt die Vermutung nahe, dass die wieder erstarkende Koordination der Lohnverhandlungen ab Mitte der 1990er die Arbeitslosigkeit gesenkt hat.

In der Literatur findet sich oft die Hypothese, dass besonders zentrale wie auch besonders dezentrale Lohnverhandlungen bessere Ergebnisse liefern als dazwischen liegende Lohnverhandlungen (Calmfors 1993). Jedoch haben neuere Studien ergeben, dass dieser Zusammenhang sich empirisch nicht mehr nachweisen lässt (OECD 1997). Flanagan (1999, 1162) kommt nach dem Vergleich einiger Studien zu dem Schluss, dass jeglicher Zusammenhang zwischen der Zentralität der Tarifverhandlungen und der Arbeitslosigkeit von der politischen Umgebung und der Beziehung der verschiedenen Gewerkschaften abhängt. So besteht ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der Gewerkschaftsmacht und der Arbeitslosigkeit, welcher jedoch aufgehoben wird, wenn die Tarifverhandlungen koordiniert (nicht aber zwingend zentralisiert) stattfinden, da so die negativen Auswirkungen überhöhter Lohnforderungen auf die Arbeitslosigkeit stärker beachtet werden (Nickell et. al. 2005, 6-8). Die Koordination der Tarifverhandlungen, welche Mitte der 1990er wieder einsetzte, nachdem ab 1983 eine zunehmende Dezentralisierung stattfand, liefert daher einen wichtigen Erklärungsbeitrag für den Rückgang der Arbeitslosigkeit seit der Krise Anfang der 1990er.

Dieser erneute Umbruch in den Lohnverhandlungssystemen fiel mit dem oben beschriebenen Wandel der Geldpolitik von einem Wechselkursziel hin zu einem Inflationsziel von 2 % in 1993 zusammen. Das Inflationsziel wurde seitdem im Durchschnitt erreicht und beeinflusst somit maßgeblich die Preiserwartungen der Gewerkschaften. In einem System koordinierter Tarifverhandlungen führt eine, an Stabilität ausgerichtete, Geldpolitik eher zu moderaten Lohnforderungen als bei dezentralen Tarifverhandlungen, da die Gewerkschaften einen starken Einfluss auf das Preisniveau ausüben und daher die Reaktion der Zentralbank

antizipieren (Flanagan 1999, 1172). Die Erwartungen wurden durch die Rückkehr zu einer ausgeglichenen Finanzpolitik zusätzlich stabilisiert (Anxo/Niklasson 2006, 351ff.).

Die Kombination aus koordinierten Lohnverhandlungen zusammen mit einer an Stabilität ausgerichteten Geld- und Fiskalpolitik liefert daher einen wesentlichen Erklärungsbeitrag für den Rückgang der Arbeitslosigkeit in Schweden ab Mitte der 1990er. Im Modell bedeutet dies, dass die aggregierte Nachfrage nun preiselastischer ist. Die AD-Kurve verläuft flacher, da die Zentralbank das Inflationsziel stärker gewichtet. Die WS-Kurve verschiebt sich näher an den Ursprung, da die Lohnverhandlungen moderater ausfallen und sie wird steiler, da das Beschäftigungsziel stärker gewichtet wird. Durch diese Anpassung der WS-Kurve verringern sich die Auswirkungen von Schocks auf die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit, da die Lohnsetzung aufgrund der stärkeren Gewichtung des Beschäftigungsziels mit einer elastischen Anpassung der Löhne reagiert.

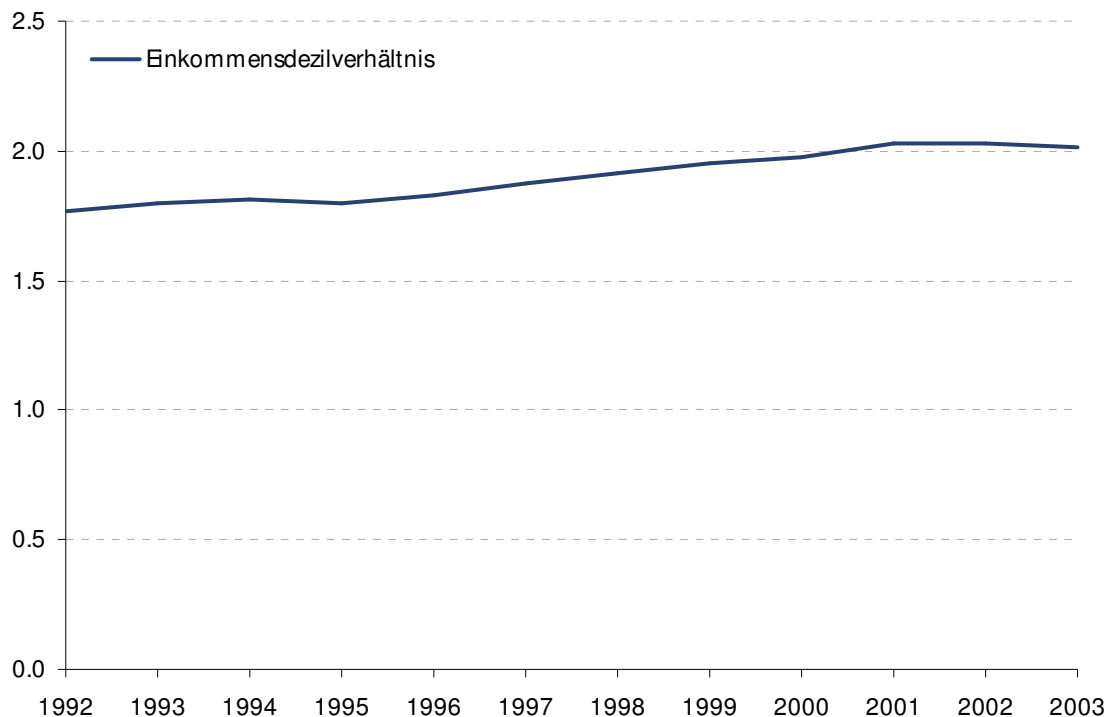
Analog zur bisherigen Diskussion führt dies auch im Modell zu einer Verringerung der Arbeitslosigkeit bzw. zu einer Steigerung der Beschäftigung. Am Modell wird jedoch deutlich, dass diese positiven Beschäftigungseffekte lediglich auf den lohnmäßigenden Wirkungen der Struktur der Tarifverhandlungen beruhen. Die spezifische Struktur der Tarifverhandlungen in Schweden ermöglicht eine bessere Internalisierung der negativen Effekte überhöhter Lohnforderung, so dass die Lohnforderungen letztlich moderater ausfallen als dies zuvor der Fall war und dass im Modell wie auch in der Praxis die Beschäftigung steigt bzw. die Arbeitslosigkeit sinkt.

4.1.2 Lohnspreizung

Die schwedische Kombination aus Kooperation und teilweiser Dezentralisierung in den Tarifverhandlungen hat dafür gesorgt, dass einerseits die Lohnspreizung gestiegen ist (siehe Abbildung 15¹⁵). Dadurch wurde die Möglichkeit, Löhne als Anreizsysteme zu nutzen, ausgebaut. Andererseits sind durch die Koordination weiterhin die negativen Effekte übertriebener Lohnforderungen internalisiert, so dass die Tarifabschlüsse insgesamt moderat ausfallen. Es ist so gelungen, die Vorteile dezentraler Lohnverhandlungen (Flexibilität) mit den Vorteilen zentraler Lohnverhandlungen (moderate Tarifabschlüsse) zu verbinden (Dell'Aringa 2005, 13f.).

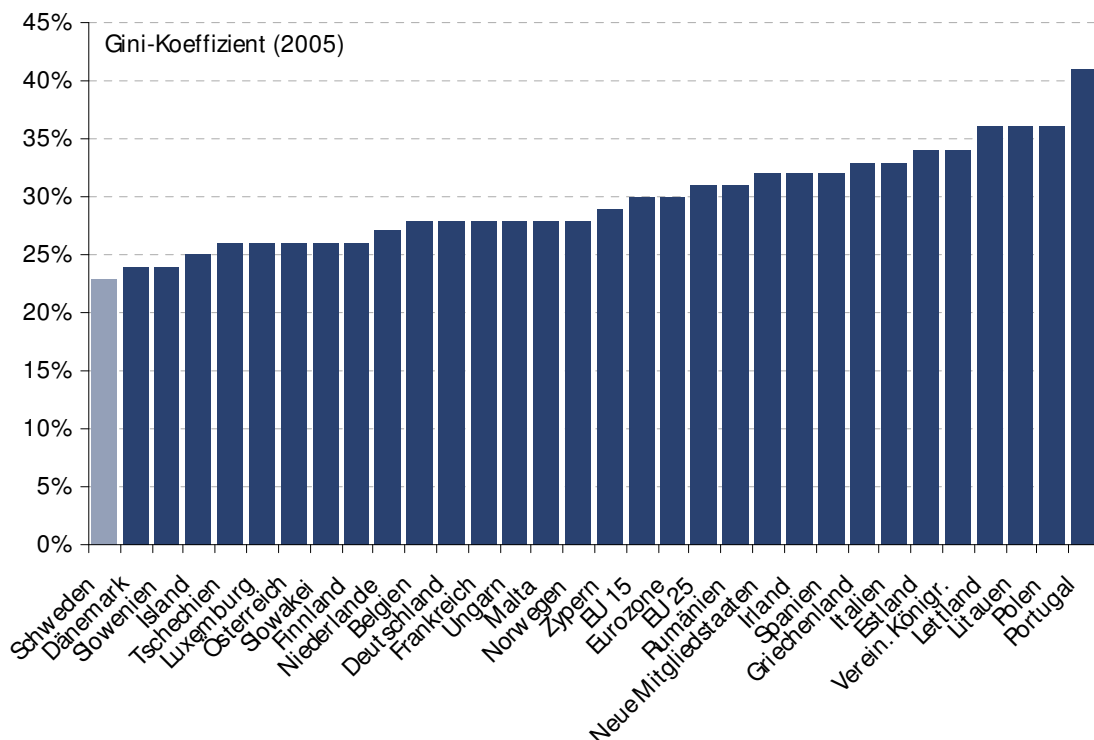
¹⁵ Abbildung 15 gibt das Verhältnis des 9. Dezils des Monatslohnes zum 1. Dezil des Monatslohnes in Schweden wieder.

Abbildung 15: Einkommensdezilverhältnis



Quelle: Statistiska centralbyrån (2007), eigene Berechnungen.

Abbildung 16: Gini-Koeffizient, 2005



Quelle: Eurostat (2007b), eigene Darstellung.

Dies soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Lohnspreizung in Schweden weiterhin die geringste in der EU ist (siehe Abbildung 16). Diese kommt durch die Koordination der

Lohnverhandlungen zustande, da Gewerkschaften durch eine geringe Lohnspreizung versuchen, Gerechtigkeitsideale zu verfolgen (OECD 2006, 83). Eine geringe Lohnspreizung hat mehrere Effekte. Zum einen führt sie zu Anpassungsreaktionen in der Industriestruktur. Davis und Henrekson (2005) zeigen, dass die geringe Lohnspreizung in Schweden bis 1983 zu einer Verschiebung weg von Industrien mit einer hohen Lohnspreizung zwischen den Arbeitern und insbesondere weg von Industrien mit einem niedrigen durchschnittlichen Lohn (im Vergleich zu den USA) geführt hat. Zwar wurde dieser Trend durch die dezentraleren Lohnverhandlungen ab 1983 gebremst und die Lohnspreizung hat zugenommen, jedoch ist sie noch immer sehr gering und verringert daher weiterhin die Beschäftigungschancen von Gruppen mit niedriger Bildung. Denn diese haben nur zu geringen Löhnen gute Beschäftigungsaussichten. Wird der Niedriglohnsektor durch eine geringe Lohnspreizung begrenzt, so verringern sich auch deren Möglichkeiten, Jobs zu finden. Agell (1999, F152f.) wiederum argumentiert, dass eine geringe Lohnspreizung die Bildung im Bereich der niedrig Qualifizierten tendenziell fördert, da diese ohne ausreichend Bildung Arbeitslosigkeit fürchten müssen – der informelle Mindestlohn in Schweden (siehe Kapitel 4.2.2) fördert diesen Effekt zusätzlich. Die relativ homogene Verteilung der Bildung in Schweden kann daher auch als Resultat der niedrigen Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte gesehen werden.

Des Weiteren kann eine geringe Lohnspreizung bei einem Strukturwandel die Anpassung der Unternehmen beschleunigen. Denn Unternehmen im rückläufigen Sektor können nun weniger leicht durch geringere Löhne weiterbestehen, so dass der Anpassungsprozess hin zu den boomenden Sektoren schneller verläuft, in denen wiederum die geringe Lohnspreizung starke Lohnzuwächse verhindert (Agell 1999, F151).

Zudem kann eine geringe Lohnspreizung die fehlende Versicherung gegen die Unsicherheit über Löhne zum Teil ersetzen und in diesem Sinne sogar wohlfahrtssteigernd wirken. Solange Unsicherheit über den individuellen relativen Lohn herrscht, werden die Beschäftigten daher eine geringere Lohnspreizung bevorzugen (solange dies nicht mit überproportionalen Kosten verbunden ist) (Agell 1999, F153f.).

4.2 Arbeitsmarktpolitik

Im Folgenden soll gezeigt werden, welchen Einfluss diverse Arbeitsmarktinstitutionen haben. Deren Wirkung ist mit den Tarifverhandlungen und makroökonomischen Schocks eng verknüpft, so dass sie auch nur zusammen mit diesen den Rückgang der Arbeitslosigkeit seit Mitte der 1990er hinreichend erklären können, wie die OECD (2006, 213ff.) für Schweden feststellt.

Es wird daher im Folgenden erläutert, welchen Einfluss die Institutionen Arbeitslosenhilfe, Arbeitsrecht, Steuern und aktive Arbeitsmarktpolitik haben. Dabei zeigt sich, dass die ersten

drei Institutionen tendenziell zu einem rigiden Arbeitsmarkt führen, was zum einen den Übergang von der Arbeitslosigkeit zur Beschäftigung verlangsamt und so tendenziell zu einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit führt. Dies wiederum beinhaltet die Gefahr der Demotivierung und des Verlusts von Qualifikationen, womit sich die Arbeitslosigkeit noch verfestigt. Zum anderen führt die Rigidität tendenziell zu einem Ausschluss schwacher Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere von Jugendlichen und Einwanderern. Diese negativen Effekte werden mit Hilfe der aktiven Arbeitsmarktpolitik bekämpft, können jedoch nur teilweise aufgehoben werden.

4.2.1 Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe

Passive Unterstützungsleistungen wie Arbeitslosen- oder Sozialhilfe wirken über zwei Kanäle auf die Arbeitslosigkeit: Sie verringern einerseits die Angst vor Arbeitslosigkeit und führen daher zu höheren Lohnforderungen, welche jedoch in Arbeitslosigkeit resultieren. Andererseits verringern sie die Suchintensität der Arbeitslosen, da diese nun durch das Alternativeinkommen einem geringeren finanziellen Druck ausgesetzt sind. Lang andauernde Arbeitslosenhilfe führt daher über verringerte Anreize zu lang andauernder Arbeitslosigkeit, insbesondere wirkt sich lang andauernde Arbeitslosenhilfe stärker auf die Arbeitslosigkeit aus als die Höhe der Unterstützungsleistungen (Nickell 1997, 67; OECD 2006, 58ff.).

Diese verringerten Arbeitsanreize ergeben sich dadurch, dass passive Unterstützung den Zugewinn an verfügbarem Einkommen bei dem Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung mindern oder im Extremfall sogar unter null senkt. Sie betreffen daher insbesondere die Randgruppen des Arbeitsmarktes (OECD 2007a, 70ff.). In diesem Zusammenhang spielt auch die Abgabenlast im Niedriglohnssektor eine wesentliche Rolle, da sie ebenfalls den Zugewinn an verfügbarem Einkommen beim Übergang von einer gering entlohnten Beschäftigung zu einer höher entlohnten schmälert. Dieser Zusammenhang wird durch den effektiven Grenzsteuersatz ausgedrückt, welcher die Lücke zwischen Bruttoeinkommensgewinn und Gewinn an verfügbarem Einkommen durch das höhere Einkommen wiedergibt. Diese verringerten Anreize können erhöht werden, wenn die Steuern auf den Faktor Arbeit oder die Entschädigungsrate¹⁶ gesenkt werden (siehe Kapitel 4.2.3). Es ist aber auch denkbar, niedrig entlohnte Arbeitsplätze zu bezuschussen oder geringer zu besteuern – auch dies würde den effektiven Grenzsteuersatz im Niedriglohnssektor senken und die verringerten Arbeitsanreize erhöhen (OECD 2006, 92ff.). Zwar führen progressive Steuersätze sowie die höheren Steuern (welche aus dem Finanzierungsaufwand für Lohnzuschüsse resultieren) zu sinkenden Arbeitsanreizen in höher entlohnten Arbeitsmarktsegmenten, jedoch zeigen diverse Studien (siehe Übersicht in OECD 2006, 93),

¹⁶ Anteil am vorherigen Einkommen, welcher als Arbeitslosenhilfe ausgezahlt wird.

dass der Anstieg der Arbeitsmarktpartizipation größer ist als die Reduktion der Arbeitsstunden bei den bereits Beschäftigten. Verringerte Arbeitsanreize können zudem auch durch aktive Arbeitsmarktpolitik signifikant erhöht werden (siehe dazu Kapitel 4.2.4).

Die negativen Effekte der Arbeitslosenhilfe dürfen aber nicht ohne deren positive Effekte bewertet werden. Arbeitslosenhilfe dient als Versicherung gegen Arbeitslosigkeit, welche auf einem privaten Markt sonst nicht verfügbar wäre. Außerdem führt Arbeitslosenhilfe zu einem effizienteren Matching, da die Arbeitslosen unter geringerem Druck stehen und so länger eine ihren Qualifikationen entsprechende Beschäftigung suchen. Aus diesem Grund kann Arbeitslosenhilfe sogar die Produktivität steigern (OECD 2006, 56).

Im vorliegenden Modell lassen sich Arbeitslosen- und Sozialhilfe durch eine Verschiebung der Lohnsetzungskurve (durch höhere Lohnforderungen) und Arbeitsangebotskurve (durch höhere Alternativeinkommen) nach oben darstellen. Wie stark diese Verschiebung und damit auch der Beschäftigungsrückgang allerdings ausfällt, hängt – wie bereits beschrieben – sehr von der Ausgestaltung dieser Instrumente und deren Zusammenwirken mit anderen Arbeitsmarktinstitutionen ab.

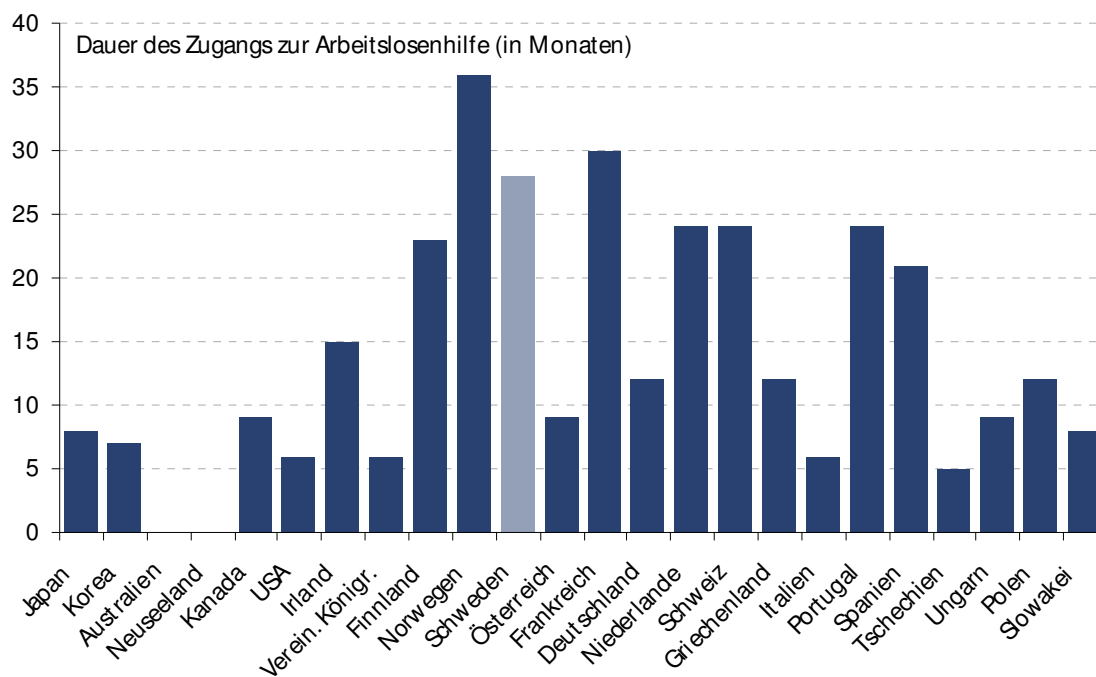
Die schwedische Arbeitslosenversicherung ist ein von staatlichen Verpflichtungen unabhängiges Fondsystem, das jedoch staatlich gefördert wird und in engem Kontakt mit den Gewerkschaften steht. Die Leistungen setzen sich aus einem Grundbetrag und einer Bruttoentschädigungsrate von 80 % zusammen (EEO 2002, 11).¹⁷ Dieses System wurde 1997 eingeführt, während zuvor ein duales System aus staatlichen und gewerkschaftlichen Fonds bestand (Anderson 2001, 1080-1083). Wie zuvor argumentiert wurde, setzt eine am vorherigen Lohn ausgerichtete Arbeitslosenunterstützung Fehlanreize. Auch die Dauer der Auszahlung sowie die durchschnittliche Entschädigungsrate sind hoch (vgl. Abbildung 17¹⁸ und Abbildung 18¹⁹), was tendenziell die Dauer der Arbeitslosigkeit verlängert. Die aktive Arbeitsmarktpolitik wirkt diesen verringerten Anreizen entgegen (siehe Kapitel 4.2.4).

¹⁷ Die Arbeitslosenhilfe wird allerdings besteuert.

¹⁸ Abbildung 17 gibt nicht etwa die offizielle Bezugsdauer von Arbeitslosenhilfe wieder (denn diese beträgt in Schweden 300 Tage), sondern jene, welche aus den Möglichkeiten zur Erneuerung der Bezugsberechtigung resultiert.

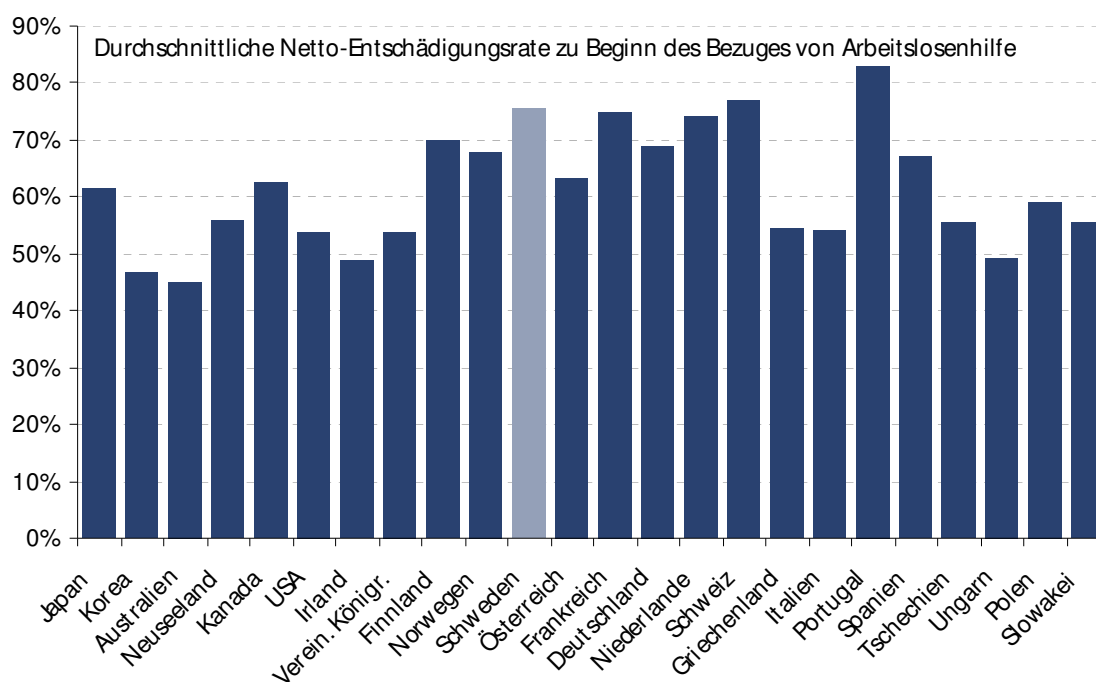
¹⁹ In Abbildung 18 ist die Entschädigungsrate zu Beginn des Bezuges von Arbeitslosenhilfe angegeben, wobei ein Durchschnitt anhand von verschiedenen Fällen (unterschieden nach Verdienst, Zahl der Personen im Haushalt, Dauer der Beschäftigung, etc. – siehe Quelle) gebildet wurde.

Abbildung 17: Dauer der Arbeitslosenhilfe, 2004



Quelle: OECD (2006, 60), eigene Darstellung.

Abbildung 18: Entschädigungsrate, 2004

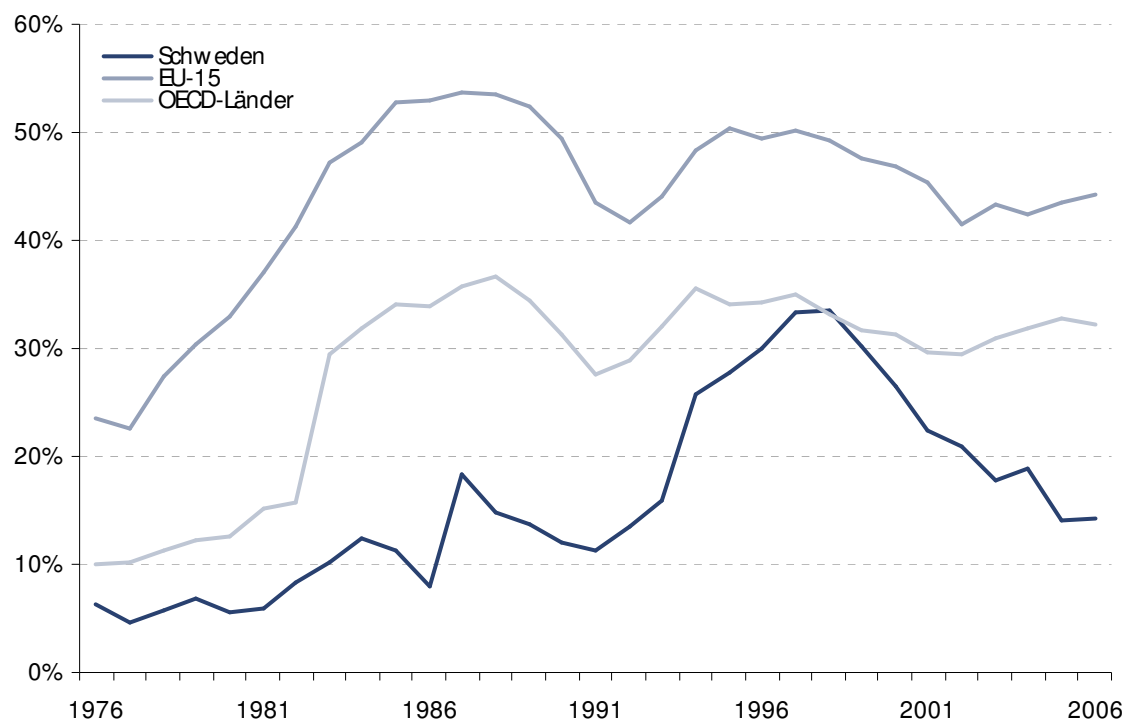


Quelle: OECD (2006, 60), eigene Darstellung.

Die Dauer der Auszahlung von Arbeitslosenhilfe unterliegt dabei dem Problem, dass die Teilnahme an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die Berechtigung zum Empfang

von Arbeitslosenhilfe erneuert, so dass die Bezugsdauer im Prinzip unendlich andauern kann („Drehtüreffekt“). In den 1990er wurden viele Versuche unternommen, dies zu ändern, welche jedoch aufgrund der politischen Brisanz des Themas scheiterten. Auch die Höhe der Ersatzrate wurde 1991 von 90 % auf 80 % verringert, Mitte der 1990er sogar kurzfristig auf 75 %. Die Voraussetzungen zur Bezugsberechtigung wurden zudem schrittweise verschärft, um Missbrauch einzudämmen (Anderson 2001, 1080-1083). In 2001 fand weiterhin eine Reform statt, nach welcher die Teilnahme an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die Bezugsberechtigung für Arbeitslosenhilfe nicht mehr erneuern sollte. Jedoch wurde hier die Teilnahme an subventionierter oder staatlicher Beschäftigung als Ausnahme definiert, so dass gerade für Problemfälle die Möglichkeit zur Erneuerung der Bezugsberechtigung weiterhin gegeben ist (EEO 2001, 32). Der geringe Anteil der Langzeitarbeitslosen in Schweden (siehe Abbildung 19²⁰ und Abbildung 20²¹)²² lässt vermuten, dass die „Drehtüreffekte“ eher gering sind.

Abbildung 19: Langzeitarbeitslosigkeit (>1 Jahr)



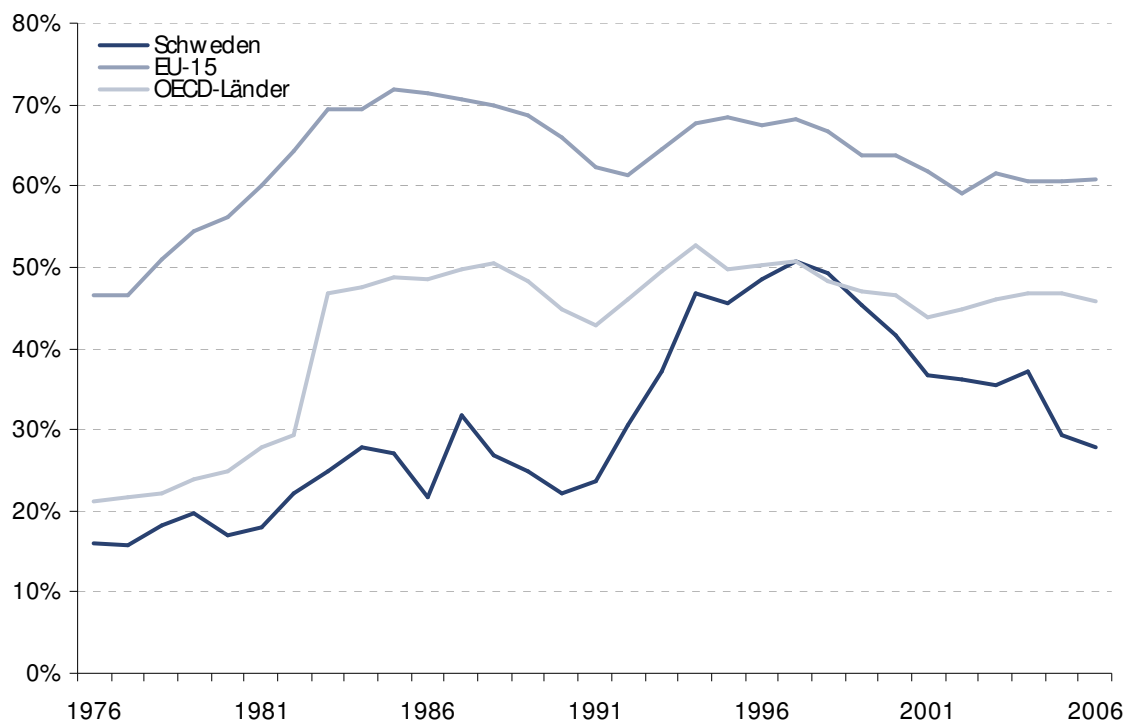
Quelle: OECD (2007e), eigene Berechnungen.

²⁰ Abbildung 19 gibt den Anteil der Arbeitslosen, welche seit mehr als einem Jahr arbeitslos sind, an allen Arbeitslosen wieder.

²¹ Abbildung 20 gibt den Anteil der Arbeitslosen, welche seit mehr als sechs Monaten arbeitslos sind, an allen Arbeitslosen wieder.

²² Dabei sollte aber beachtet werden, dass durch die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen möglicherweise Personen aus der Statistik fallen, obwohl sie keiner regulären Beschäftigung nachgehen und somit die langfristige Arbeitslosigkeit höher ist als in der Statistik ausgewiesen.

Abbildung 20: Langzeitarbeitslosigkeit (>6 Monate)



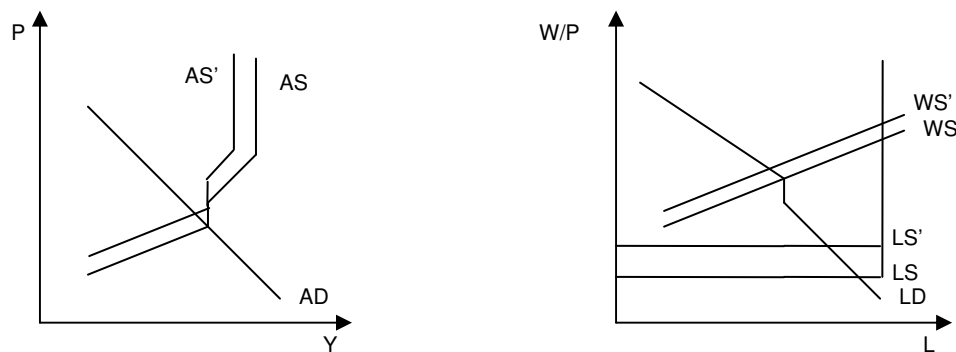
Quelle: OECD (2007e), eigene Berechnungen.

Die Mitte-Rechts-Regierung, welche im Oktober 2006 ihre Arbeit antrat, plant zudem die Leistungen der Arbeitslosenhilfe nach Dauer gestaffelt zu kürzen. So soll die Entschädigungsrate zu Beginn weiterhin 80 % betragen, nach 200 Tagen sollen sie aber auf 70 % gekürzt werden und auf den Verdiensten der letzten 12 Monate anstatt der letzten 6 Monate beruhen. (EEO 2006a) Außerdem ist geplant, die Leistungsdauer zu verkürzen und die Möglichkeiten zu verringern, mit denen die Bezugsberechtigung zur Arbeitslosenhilfe durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erneuert werden kann. Dadurch sollen die „Drehtüreffekte“ begrenzt werden. Weiterhin soll auch die Entschädigungsrate in der Aktivitätsgarantie, welche die Bezugsberechtigung verlängert, auf 65 % gekürzt werden, um so die durch die verlängerte Dauer des Bezugs von Arbeitslosenhilfe verringerten Arbeitsanreize zu erhöhen (OECD 2007a, 74). Diese Maßnahmen dürften insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit verringern.

Die Arbeitslosenhilfe führt daher tendenziell zu einer Verschiebung der Arbeitsangebotskurve nach oben (LS'), wie jedoch Kapitel 4.2.4 zeigt, wird dies durch eine entsprechende Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik begrenzt. Auch die Auswirkungen auf die Lohnsetzungskurve sind begrenzt, da durch die Kooperation bei den Tarifverhandlungen die Kosten überhöhter Lohnforderungen größtenteils internalisiert sind und die großzügige Arbeitslosenhilfe daher nur begrenzt zu höheren Lohnforderungen führt (WS'). Durch die

Kombination der verschiedenen Arbeitsmarktinstitutionen ist daher der Effekt der Arbeitslosenhilfe auf die Arbeitslosigkeit gering. (siehe Abbildung 21)

Abbildung 21: Arbeitslosen- und Sozialhilfe



Quelle: eigene Darstellung.

4.2.2 Arbeitsrecht

Im dargestellten Modell können sich Bestimmungen zum Kündigungsschutz auf die Arbeitslosigkeit auswirken, sofern sie die Arbeitsnachfragekurve oder die Lohnsetzungskurve beeinflussen.

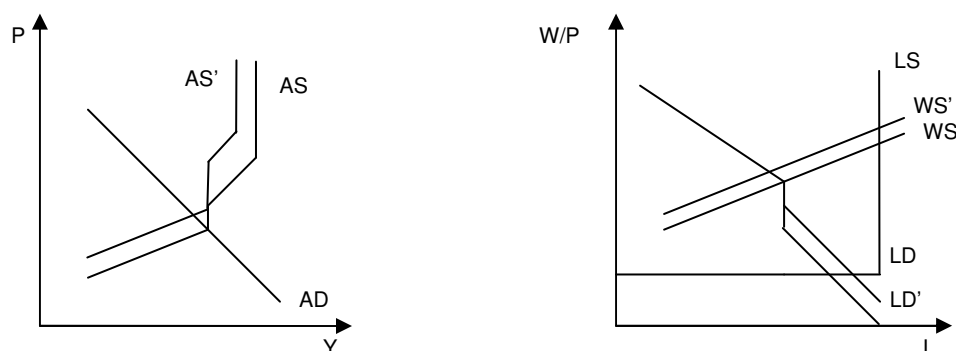
So nehmen sie Einfluss auf die Arbeitsnachfrage, indem sie die Fluktuationskosten erhöhen und dadurch den Sprung in der Arbeitsnachfragekurve, welcher die Insider von den Outsiders trennt, vergrößern (siehe Kapitel 3.1.1) (siehe Abbildung 22, LD'). Bei Schocksituationen behindern sie daher die Anpassungsmechanismen und können, wie bereits in Kapitel 3.3.2 beschrieben, Persistenz verursachen. Eine Änderung der Kündigungsschutzbestimmungen verändert aber noch nicht die Gleichgewichtssituation, so dass höhere Arbeitslosigkeit nur aus Schocks folgt. Erwarten dagegen die Gewerkschaften durch Bestimmungen zum Kündigungsschutz, dass die Beschäftigungseffekte von höheren Lohnforderungen geringer ausfallen, verschiebt sich die Lohnsetzungskurve nach oben und es kommt zu höherer Arbeitslosigkeit (WS').²³

Nickell (1997, 66-67) findet in einer Untersuchung von 20 OECD-Staaten über den Zeitraum von 1983 bis 1996 heraus, dass Kündigungsschutzbestimmungen keinen direkten (signifikanten) Einfluss auf die Arbeitslosigkeit haben. Allerdings führen sie zu einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit, da die Zu- und Abflüsse zur bzw. aus der Arbeitslosigkeit durch die Fluktuationskosten gebremst werden. Mit einem Einfluss auf die Arbeitslosigkeit ist daher nur bei Schocks zu rechnen. Fluktuationskosten haben nur dann direkten Einfluss auf die Arbeitslosigkeit, wenn sie die Lohnsetzung beeinflussen. Wie Nickell (1997, 66-67) finden auch Blanchard/Wolfers (2000, C13ff.) sowie die OECD (2006, 213ff.) heraus, dass der

²³ AS' gibt in Abbildung 22 das Zusammenwirken beider Effekte wieder.

direkte Effekt von Kündigungsschutzbestimmungen auf die Arbeitslosigkeit gering ist, da die Bestimmungen meist nicht zu höheren Lohnforderungen führen. Belot und van Ours (2004, 636f.) betrachten den direkten Einfluss von solchen Bestimmungen auf die Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit von der Ebene der Tarifverhandlungen und zeigen, dass ein solcher Einfluss nur vorhanden ist, wenn dezentral verhandelt wird, da hier die negativen Effekte der überhöhten Lohnforderungen nicht internalisiert werden. Da jedoch in Schweden die Tarifverhandlungen koordiniert (auf sektoraler Ebene) stattfinden, ist dieser Einfluss auf die Arbeitslosigkeit nur schwach, da die Tarifpartner die höheren Kündigungsschutzbestimmungen nicht für überhöhte Lohnforderungen nutzen.

Abbildung 22: Kündigungsschutz



Quelle: eigene Darstellung.

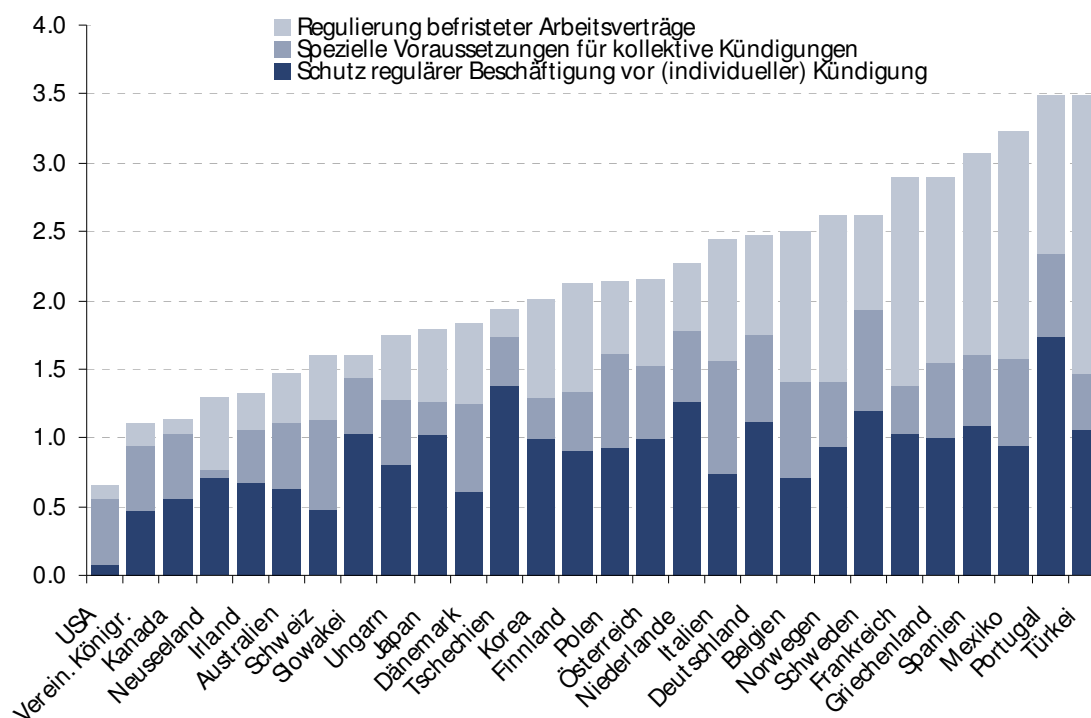
Allerdings verschlechtern Kündigungsschutzbestimmungen durch einen starren Arbeitsmarkt die Beschäftigungschancen von solchen Gruppen, welche ohnehin bereits geringe Anstellungschancen haben wie z. B. Jugendliche oder Einwanderer, da die Hürden zum Einstieg in den Arbeitsmarkt erhöht werden (OECD 2006, 96; siehe auch Kapitel 3.3.2). Die Hürden ergeben sich durch die Fluktuationskosten, welche den Sprung zwischen Insidern und Outsidern erhöhen, und damit die Beschäftigungschancen von Outsidern weiter verringern.

Die Kündigungsschutzbestimmungen sind in Schweden vergleichsweise streng, insbesondere der Schutz regulärer Beschäftigungsverhältnisse (siehe Abbildung 23²⁴). So ist z. B. eine Kündigung nur unter „angemessenen“ Umständen gültig und ein entlassener Arbeitnehmer hat das Recht, bei Neueinstellungen innerhalb eines Jahres bevorzugt wieder eingestellt zu werden (EEO 2002, 14). Diese strengen Regeln haben zwar keinen direkten

²⁴ Abbildung 23 gibt den Indikator für die Strenge des Kündigungsschutzes an, je höher der Wert, desto strenger der Kündigungsschutz. Der untere Teil des Balkens misst die Strenge des Kündigungsschutzes für reguläre Beschäftigungsverhältnisse, der mittlere Teil misst die Strenge der speziellen Voraussetzungen für kollektive Entlassungen und der obere Teil misst die Strenge der Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse. (Der Index setzt sich aus 18 Indikatoren zusammen, welche auf die drei in der Grafik genannten Bereiche verteilt sind. Eine Übersicht dazu ist in OECD (2004) im Anhang 2.A1 zu finden.)

Einfluss auf die Arbeitslosigkeit, jedoch verringern sie die Flexibilität des Arbeitsmarktes und erhöhen so die Langzeitwirkung von Schocks auf die Arbeitslosigkeit (OECD 2006, 218-220). Im Modell verschiebt sich daher die Lohnsetzungskurve kaum, stattdessen jedoch verstärkt sich der Sprung zwischen Insidern und Outsidern in der Arbeitsnachfragekurve. Dadurch führen die Bestimmungen zu länger andauernder Arbeitslosigkeit und zur Benachteiligung von bestimmten Gruppen wie z. B. Jugendlichen oder Einwanderern. Der Effekt auf die Arbeitsnachfragekurve wird allerdings durch die aktive Arbeitsmarktpolitik verringert, wie in Kapitel 4.2.4 gezeigt wird.

Abbildung 23: OECD Kündigungsschutz-Indikator, 2003



Quelle: OECD (2007b), eigene Darstellung.

Seit den 1990ern wurden einige Reformen durchgeführt um die Flexibilität am Arbeitsmarkt zu erhöhen. So gewähren seit 1997 neue gesetzliche Grundlagen für befristete Arbeitsverträge mehr Spielraum für Arbeitgeber. Diese können nun in begrenztem Ausmaß befristete Arbeitsverträge ohne spezielle Begründung abschließen. Zudem kann der seit 1974 geltende Kündigungsschutz nun durch eine Einigung der Tarifpartner auf Firmenebene angepasst werden. 2006 wurden die Regelungen zu befristeten Arbeitsverträgen weiter vereinfacht (EEO 2006a, 12). Da die Reformen sich jedoch weitestgehend auf den Bereich der unbefristeten Verträge konzentrieren und dort die Flexibilität erhöht haben, kam es zu einem Anstieg der befristeten Arbeitsverträge und zu einem Rückgang der unbefristeten Arbeitsverträge, was insbesondere den Bereich der Dienstleistungen betraf. In den übrigen Sektoren dominieren unbefristete Arbeitsverträge, so dass in diesen die

Arbeitsmarktflexibilität weiterhin gering ist. In diesen Sektoren muss bei Schocks daher mit langfristigen Wirkungen gerechnet werden. Zudem werden dadurch in diesen Sektoren Randgruppen des Arbeitsmarktes benachteiligt. Die neue Flexibilität im Rahmen der befristeten Arbeitsverträge kommt den Randgruppen zugute, da diese nun bessere Chancen haben, über einen befristeten Vertrag leichter in den Arbeitsmarkt einzusteigen und mittelfristig einen unbefristeten Vertrag zu erhalten, wie Larsson et al. (2005, 31ff.) für Schweden zeigen. Im dargestellten Modell lässt sich für diese Gruppen der Effekt dadurch erklären, dass durch die flexiblen, befristeten Verträge die Fluktuationskosten niedriger und damit die Arbeitsnachfrage höher ist, was ihren Beschäftigungschancen zugute kommt. Der Sprung in der Arbeitsnachfrage wird kleiner. Aufgrund der guten Erfahrungen plant die neue Regierung im Bereich der befristeten Arbeitsverträge weitere Reformen zur Flexibilisierung.

Im Rahmen des Arbeitsrechtes sollen auch Mindestlöhne kurz diskutiert werden. Deren Effekt auf die Arbeitslosigkeit insgesamt ist empirisch nicht klar, allerdings wirken sie steigernd auf die Arbeitslosigkeit in Niedriglohnbereichen, da durch ähnliche Effekte wie bei der engen Lohnspreizung (siehe Kapitel 4.1.2) Arbeitsplätze wegfallen (OECD 2006, 86-88). Zu beachten ist, dass Mindestlöhne zusammen mit hohen Steuern auf den Faktor Arbeit einen stärkeren Einfluss auf die Arbeitslosigkeit ausüben können, da durch die Steuern die effektiven Mindestlohnkosten²⁵ deutlich über dem eigentlichen Mindestlohn liegen und somit die Arbeitslosigkeit im Niedriglohnbereich erhöhen (Nickell 1997, 70). In Schweden gibt es zwar keinen gesetzlichen Mindestlohn, durch die Tarifverträge jedoch, welche fast den gesamten Arbeitsmarkt abdecken, existiert ein de facto Mindestlohn (EIRO 2007a, 7). Dies wirkt sich negativ auf die Beschäftigungschancen von Gruppen wie Jugendlichen und Einwanderern aus. Die Tendenz zu einer stärkeren Lohnspreizung kommt daher den Randgruppen des Arbeitsmarktes zugute.

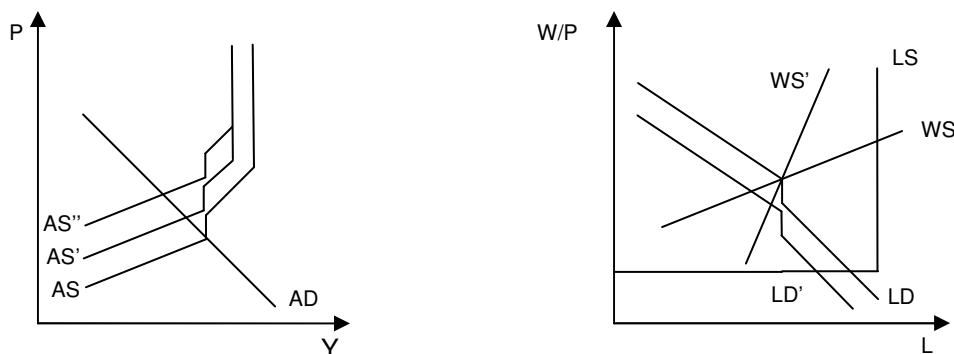
4.2.3 Steuern

Steuern und Abgaben auf Arbeit nehmen ebenfalls Einfluss auf die Arbeitslosigkeit. Denn eine erhöhte Steuerlast auf den Faktor Arbeit erhöht den Keil zwischen Konsumenten- und Produzentenreallohn (s_w), wodurch sich die Arbeitsnachfragekurve im Arbeitsmarktdiagramm nach unten verschiebt (da hier der Konsumentenreallohn abgetragen ist) (LD'). Ob und in welcher Höhe ein (negativer) Beschäftigungseffekt resultiert, hängt von der Steigung der Lohnsetzungskurve ab (Pissarides 1998, 157). Folgen die Gewerkschaften etwa lediglich einem Vollbeschäftigungsziel der Insider (wie in Formel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** ausgedrückt – dies würde eine senkrechte Lohnsetzungskurve implizieren), so passen sich die Reallohnforderungen gerade so an, dass der

²⁵ Jene Lohnkosten, die aufgrund der Mindestlöhne und der Abgabenlast mindestens anfallen

Produzentenreallohn konstant bleibt bzw. der Konsumentenreallohn um das Ausmaß der Steuererhöhung sinkt und die Beschäftigung konstant bleibt. Wird dagegen ein trade-off bei den Lohnverhandlungen zwischen einem Lohnziel und einem Beschäftigungsziel unterstellt (wie in Formel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** – dies entspricht einer positiv geneigten Lohnsetzungskurve), so passt sich der Konsumentenreallohn an und es resultiert ein Beschäftigungsrückgang, der umso höher ausfällt, je flacher die Lohnsetzungskurve ist, d. h. je weniger Arbeitslosigkeit die Lohnsetzung beeinflusst (vergleiche WS und WS' in Abbildung 24)²⁶.

Abbildung 24: Steuern und Abgaben auf Arbeit



Quelle: eigene Darstellung.

Nickel (1997, 68-70) zeigt, dass es für die Arbeitslosigkeit auf die Summe aller Steuern und Abgaben auf Arbeit sowie die Konsumsteuern ankommt (im Modell entspricht dies s_w). Wie stark deren Einfluss auf die Beschäftigung ist, hängt allerdings davon ab, wie die Gewerkschaften auf eine höhere Steuer- und Abgabenlast reagieren. Nickell (1997, 68-70) kommt zu dem Schluss, dass möglicherweise eine positive Wirkung der Steuerlast auf die Arbeitslosigkeit vorhanden, diese jedoch langfristig gering ist – kurzfristig dagegen sind stärkere Effekte zu erwarten. Dies lässt sich damit begründen, dass die Umschichtung der höheren Steuerlast zulasten des Konsumentenreallohnes nicht sofort, sondern mit zeitlicher Verzögerung erfolgt, so dass zunächst höhere Arbeitskosten resultieren, die mit einer höheren Arbeitslosigkeit einhergehen. Längerfristig jedoch geht die höhere Steuerlast mit einem konstanten Produzentenreallohn und einem entsprechend geringerem Konsumentenreallohn einher, so dass die Arbeitslosigkeit langfristig kaum beeinflusst wird.

Daveri und Tabellini (2000, 72-82) haben den Einfluss von Steuern auf die Höhe der Arbeitslosigkeit überprüft, dabei jedoch zwischen solchen Ländern mit hoher Gewerkschaftsmacht und hoher Koordination (vor allem skandinavische Länder), hoher Gewerkschaftsmacht und geringer Koordination (vor allem Kontinentaleuropa) sowie

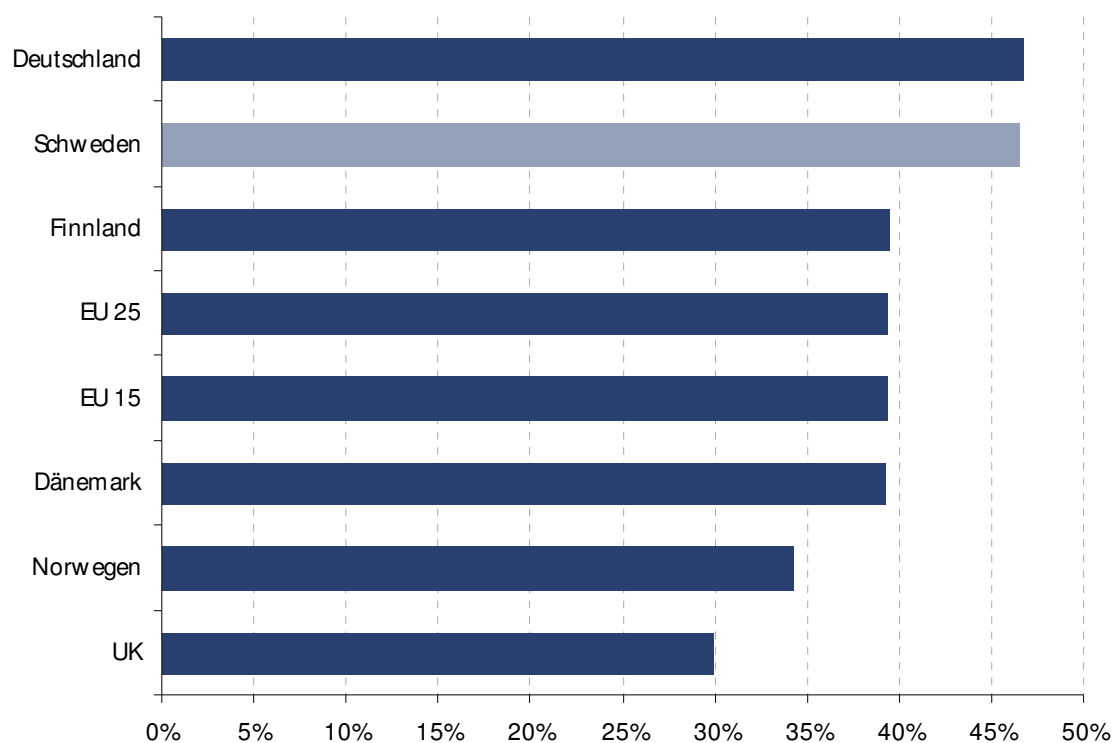
²⁶ AS' gibt in Abbildung 24 das Zusammenwirken aus WS' und LD' wieder, AS'' das Zusammenwirken aus WS und LD'

Ländern mit geringer Gewerkschaftsmacht (vor allem angelsächsische Länder) unterschieden. Sie schlussfolgern, dass in Kontinentaleuropa steigende Steuern auf den Faktor Arbeit zu höherer Arbeitslosigkeit führen, nicht jedoch in angelsächsischen Ländern und insbesondere nicht in skandinavischen Ländern. Dies lässt sich damit begründen, dass durch die Struktur der Tarifverhandlungen in Kontinentaleuropa nicht die entsprechende Lohnzurückhaltung entsteht, welche nötig wäre um die Wirkung der Steuererhöhung auf die Arbeitslosigkeit zu mildern, während in den angelsächsischen und skandinavischen Ländern diese Lohnzurückhaltung stattfindet, so dass die Arbeitslosigkeit kaum steigt. Daveri und Tabellini (2000, 80-82) stellen weiterhin fest, dass in Kontinentaleuropa die steigenden Steuern auf Arbeit mit höheren Bruttolöhnen einhergingen, während dies in skandinavischen und angelsächsischen Ländern nicht der Fall war. Damit jedoch führten die höheren Steuern in den skandinavischen und angelsächsischen Ländern zu niedrigeren Nettolöhnen, es fand also tatsächlich eine Lohnzurückhaltung statt, die die ansonsten negativen Beschäftigungseffekte der Steuererhöhung verringert bzw. aufgehoben hat. Für Schweden stellen Daveri und Tabellini (2000, 80-82) daher eine geringe Reaktion der Produzentenreallöhne auf Änderungen in den Steuern und Abgaben auf Arbeit fest, so dass die Konsumentenreallöhne sich an die Steueränderungen anpassen – die Lohnsetzungskurve verläuft deshalb vergleichsweise steil (wie schon in Kapitel 4.1.1 festgestellt) und der Beschäftigungseffekt ist gering.

Zudem ist von Bedeutung, dass in Schweden Arbeitslosengeld als konstanter Anteil des vorherigen Arbeitseinkommens (siehe Kapitel 4.2.1) gezahlt wird. Pissarides (1998, 157) argumentiert, dass in einem solchen Fall von Steueränderungen nur geringe Effekte auf die Beschäftigung zu erwarten sind, dafür jedoch starke Effekte auf den Konsumentenreallohn. Dies begründet er damit, dass durch das feste Verhältnis zwischen beiden Einkommen Arbeitslosigkeit durch eine Steuererhöhung/-senkung nicht relativ besser/schlechter gegenüber Beschäftigung gestellt wird. Das bedeutet im Gegenzug, dass in Bereichen mit niedrigem Einkommen starke Beschäftigungseffekte von Steueränderungen zu erwarten sind, da hier die Proportionalität des Alternativeinkommens zum regulären Einkommen nicht mehr gegeben ist. Denn die Sozialleistungen sind nicht proportional zum vorherigen Einkommen und für das Arbeitslosengeld gilt ein Mindestsatz. Eine Steuererhöhung/-senkung stellt dadurch Arbeitslosigkeit gegenüber Beschäftigung relativ besser/schlechter. Pissarides (1998, 157) zeigt weiterhin, dass im Fall von koordinierten Lohnverhandlungen eine aufkommensneutrale progressive Umschichtung der Lohnsteuer positive Beschäftigungseffekte generiert, da eine Lohnerhöhung für beide Tarifpartner nun weniger lohnend ist und es eher zu Lohnzurückhaltung – und damit einhergehend zu geringerer

Arbeitslosigkeit – kommt. Zudem werden die Negativanreize im Niedriglohnbereich verringert und die Mindestlohnkosten²⁷ sinken, was sich beides positiv auf die Beschäftigung auswirkt.

Abbildung 25: Steuerlast auf Arbeitskosten von Niedriglohnempfängern, 2005



Quelle: Eurostat (2007d), eigene Darstellung.

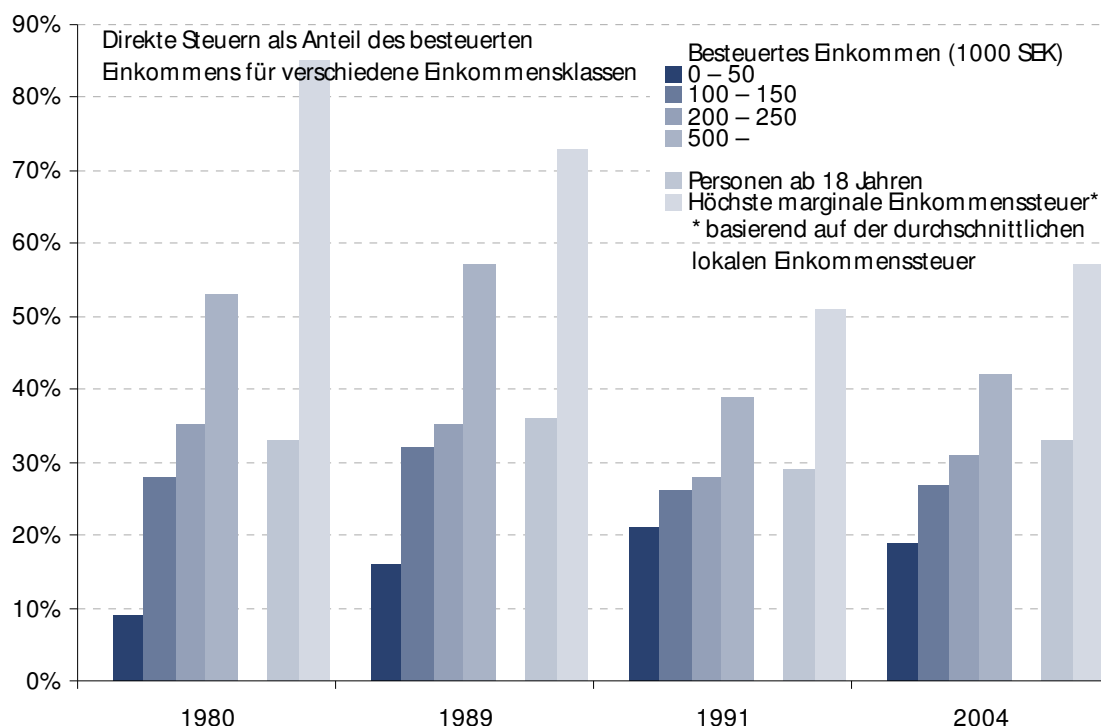
Problematisch ist daher die vergleichsweise hohe Besteuerung im Niedriglohnbereich (siehe Abbildung 25²⁸). Diese ist auch eine Folge der Reformen seit den 1990ern: So wurden während dieses Jahrzehnts mehrere Reformen zur Senkung der Steuerprogression durchgeführt, was sich tendenziell steigernd auf die Lohnforderungen auswirkt (Fredriksson/Runeson 2002, 6-14). Während die Grenzsteuersätze für die hohen Einkommen sanken, stiegen die der niedrigen Einkommen (siehe Abbildung 26). Daher ist auch die Abgabenlast im Niedriglohnsektor im Vergleich zu anderen OECD-Ländern hoch, so dass die Situation auf dem Arbeitsmarkt für die ohnehin benachteiligten Gruppen noch verschlechtert wird (siehe Abbildung 25). Denn auch wenn die Mindestlohnkosten gering genug sind, um für diese Gruppen ausreichend Beschäftigung zu generieren, sind die Arbeitsanreize aufgrund der niedrigen resultierenden Löhne klein (OECD 2006, 86-87). Dabei sollte aber nicht vergessen werden, dass eine Vielzahl von Transferleistungen (welche auch an Arbeitnehmer gezahlt werden) diese Problematik einschränkt. Die Bemühungen der

²⁷ Jene Lohnkosten, die aufgrund der Mindestlöhne und der Abgabenlast mindestens anfallen

²⁸ In Abbildung 25 sind die Einkommenssteuer, die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie eine eventuelle Lohnsummensteuer enthalten.

neuen Regierung um niedrigere Steuersätze für Geringverdiener (OECD 2007a, 74) werden daher insbesondere für die Randgruppen des Arbeitsmarktes positive Effekte erzielen.

Abbildung 26: Steuerprogression in Schweden



Quelle: Swedish Tax Agency (2007), eigenen Darstellung.

4.2.4 Aktive Arbeitsmarktpolitik

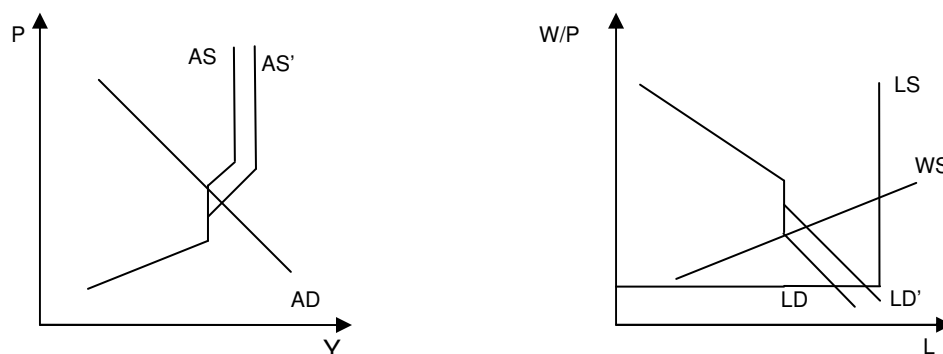
Aktive Arbeitsmarktpolitik (AAMP) setzt sich aus Maßnahmen zusammen, bei denen versucht wird, Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren, anstatt sie lediglich mit Transferleistungen zu unterstützen. Sie haben insbesondere den Zweck, solche Gruppen zu fördern, welche besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Zu Beginn der 1990er wurden in Schweden insbesondere nachfrageorientierte Maßnahmen der AAMP stark ausgebaut, um Arbeitslosigkeit über alle Gruppen hinweg zu bekämpfen. Die Erfahrungen aus dieser Zeit zeigen jedoch, dass AAMP kaum dazu geeignet ist, Arbeitslosigkeit auf breiter Front zu bekämpfen (Anxo/Niklasson 2006, 355-360).

Wie an den vorherigen Beispielen der schwedischen Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik gezeigt wurde, führen einige der Arbeitsmarktinstitutionen tendenziell zu einer Benachteiligung der Gruppen am „Rand“ des Arbeitsmarktes. Ziel der AAMP ist es daher, neben ihrer Aufgabe Langzeitarbeitslosigkeit zu verringern, die Möglichkeiten dieser Gruppen, in den Arbeitsmarkt einzutreten, zu verbessern. Dabei verringert AAMP vor allem die steigernden Effekte von Arbeitslosenhilfe auf die Arbeitslosigkeit bzw. hebt sie zum Teil sogar auf, da sie bei richtiger

Ausgestaltung die Empfänger von Arbeitslosenhilfe danach filtert, ob diese tatsächlich eine Beschäftigung suchen (OECD 2006, 59-61).

In der Grundidee zielt AAMP darauf ab, die Produktivität von Outsidern zu erhöhen, um deren Beschäftigungschancen zu erhöhen. Der Teil der Arbeitsnachfragefunktion, auf welchem die Outsider abgetragen sind, verschiebt sich dann – sofern die Maßnahmen erfolgreich sind – nach oben (LD' in Abbildung 27) und die Beschäftigungschancen der Outsider steigen. Wie jedoch in der Grafik ersichtlich ist, müssen dazu auch die Lohnforderungen entsprechend moderat ausfallen, da sonst auch die erhöhte Produktivität keine Wirkung erzielt.

Abbildung 27: Aktive Arbeitsmarktpolitik



Quelle: eigene Darstellung.

Der Effekt von AAMP auf die Lohnsetzung ist allerdings nicht eindeutig. Oft wird argumentiert, dass eine erhöhte Produktivität der Outsider durch Maßnahmen der AAMP den Wettbewerbsdruck auf die Insider erhöht, so dass diese eher zu moderateren Lohnabschlüssen veranlasst werden. In einem solchen Fall würde sich die Lohnsetzungskurve nach unten verschieben und die Wirkung der Maßnahmen verstärken. Es ist allerdings auch denkbar, dass sich durch die Maßnahmen die Alternative zur regulären Beschäftigung relativ verbessert und somit Fehlanreize gesetzt werden, so dass es zu aggressiveren Lohnabschlüssen kommt. Dann würde sich die Lohnsetzungskurve nach oben verschieben und die Wirkung der Maßnahmen verringern oder gar umkehren (Kröger/Suntum 2000, 17-19).

Die meisten empirischen Studien zu AAMP (siehe OECD 2006, 72) zeigen, dass die AAMP die Arbeitslosigkeit senkt und vor allem Langzeitarbeitslosigkeit verringert. Dabei ist Arbeitsmarkttraining sehr effektiv, während andere Maßnahmen oft kaum Einfluss ausüben. Das Spektrum der Maßnahmen, welche in der AAMP eingesetzt werden, ist äußerst groß, ebenso wie die Unterschiede in der Wirkung der Maßnahmen. Martin und Grubb (2001, 25-33) kommen nach dem Vergleich diverser Studien zu dem Schluss, dass Arbeitsvermittlung,

Unterstützung bei der Arbeitssuche und Aktivierungsprogramme²⁹ meist erfolgreich sind, obwohl sie oft vergleichsweise kostengünstig sind. Dagegen haben Trainingsmaßnahmen, Lohnsubventionen und öffentliche Beschäftigungsprogramme meist eine geringe bis gar keine Wirkung. Spezielle Jugendprogramme können die gewünschte Wirkung meist auch nicht erzielen. Selbst Maßnahmen der gleichen Kategorie (z. B. „Arbeitsmarkttraining“, „Beschäftigungsprogramme“, etc.) unterscheiden sich oft deutlich. Neben der Art der Maßnahme hängt deren Wirkung daher auch sehr von der konkreten Ausgestaltung der jeweiligen Maßnahme ab (OECD 2005, 175). Generelle Aussagen sind demzufolge schwer zu treffen. Allerdings lassen sich zwei zentrale Kriterien für die AAMP aufstellen: Sie muss erstens Möglichkeiten und zweitens Anreize setzen, eine reguläre Beschäftigung aufzunehmen. Da dies im Einzelnen oft nicht zu Beginn geklärt werden kann, ist eine regelmäßige Evaluation der Maßnahmen bedeutsam für den Erfolg der AAMP als solche (OECD 2006, 71ff.).

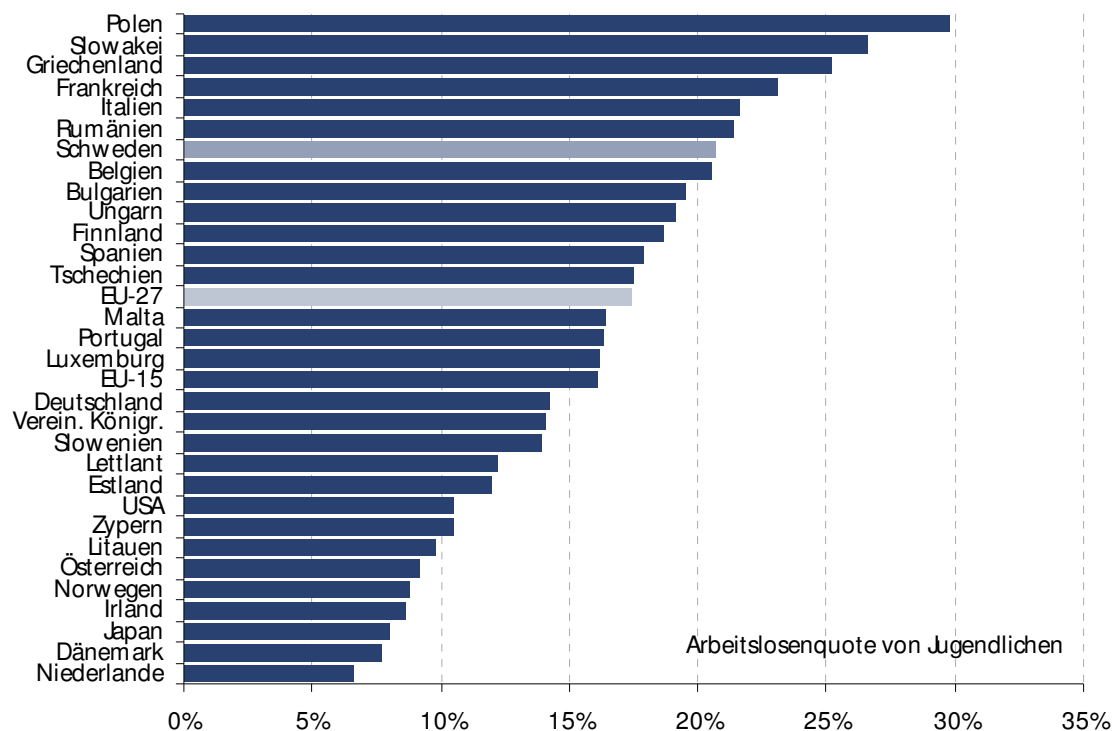
Anxo und Niklasson (2006, 355ff.) stellen in Schweden eine Verschiebung der AAMP von nachfrageorientierten Maßnahmen während der 1980er zurück zu angebotsorientierten Maßnahmen ab den 1990ern fest. Während den 1980ern wurden insbesondere subventionierte und staatliche Arbeitsplätze geschaffen, welche zwar die offizielle Arbeitslosenquote senkten, das eigentliche Problem jedoch nicht bekämpften. Stattdessen haben diese dazu geführt, dass zum Teil reguläre Beschäftigung verdrängt wurde. Das ursprüngliche Ziel, Möglichkeiten und Anreize zur regulären Beschäftigung zu fördern, wurde daher in den 1980ern verfehlt und erst ab den 1990ern wieder verstärkt verfolgt. Der Trend weg von Beschäftigungsmaßnahmen hin zu Arbeitsvermittlungs- und Trainingsmaßnahmen ist auch aufgrund der bisherigen Diskussion positiv zu bewerten.

Wie jedoch aus den Statistiken über Arbeitslosigkeit von Jugendlichen und Einwanderern hervorgeht, besteht hier noch Nachholbedarf. So liegt die Jugendarbeitslosigkeit trotz spezieller Maßnahmen für Jugendliche mit 20,7 % deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 17,4 % (siehe Abbildung 28). Auch die Arbeitslosigkeit von Ausländern ist mit 11 % mehr als doppelt so hoch wie die der in Schweden Geborenen (5,1 %; jeweils in 2005) (EEO 2006b, 143-145), wobei sie sich jedoch seit der Wirtschaftskrise verringert hat. Diese Verringerung ist neben der wirtschaftlichen Erholung auch auf den Ausbau von Sprachkursen und Berufsbildungsmaßnahmen für diese Gruppe zurückzuführen (Lemaître 2007, 4). Calmfors et al. (2001, 92.-93) finden bei einem Vergleich von Studien zu Jugendarbeitslosigkeitsprogrammen in Schweden heraus, dass diese Maßnahmen kaum oder gar negative Effekte hervorriefen, dass aber auch keine ausreichenden Erkenntnisse zu

²⁹ Gemeinsame Erarbeitung eines Aktivierungsplans zwischen Arbeitslosen und zugewiesenen Beratern, mit denen der Weg zurück in Beschäftigung geplant und überprüft werden soll.

den einzelnen Maßnahmen vorliegen. So zeigten sich Verdrängungseffekte und die Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen dagegen wurde nur geringfügig verringert.

Abbildung 28: Jugendarbeitslosigkeit, 2006



Quelle: Näringslivets Ekonomifakta AB (2007), eigene Darstellung.

Insofern trägt die AAMP insgesamt zu der geringen Langzeitarbeitslosigkeit in Schweden bei, indem sie den Übergang zur Beschäftigung durch Arbeitsvermittlung und Unterstützung bei der Arbeitssuche ebnet. Allerdings fördert sie auch Negativanreize, indem durch die Möglichkeit zur Erneuerung der Bezugsberechtigung die Dauer der Arbeitslosenhilfe im Einzelfall theoretisch unendlich ausgedehnt werden kann. Zwar wurden einige Reformen dahingehend unternommen, diesem Effekt entgegenzuwirken, jedoch blieben dabei weiterhin einige Möglichkeiten offen. Diese betreffen insbesondere die staatlichen und subventionierten Arbeitsplätze. Forslund et al. (2004, 3) untersuchten die Wirkung der Aktivitätsgarantie und stellten für diese starke „Drehtüreffekte“ fest. So fanden sie bspw. für über die Hälfte der befragten Teilnehmer der Aktivitätsgarantie heraus, dass diese nur aufgrund der Einkommensunterstützung an der Maßnahme teilnahmen. Zudem bewarb sich weniger als die Hälfte der Teilnehmer innerhalb der letzten vier Wochen für einen Job oder wusste erst gar nicht, dass die Maßnahme einen individuellen Aktivitätsplan beinhaltet. Zwar ist das Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit in Schweden sowohl im Vergleich zur EU als auch im Vergleich zur OECD äußerst gering, trotzdem wirken diese Möglichkeiten steigend auf die Langzeitarbeitslosigkeit – insbesondere bei den Randgruppen. Im Modell führen solche Möglichkeiten dazu, dass das Erwerbspotential verringert wird, da diese

Personen nicht mehr auf dem regulären Arbeitsmarkt auftreten. Damit jedoch haben sie auch keinen Einfluss auf die Lohnsetzung, wodurch sie eher in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verharren.

Für die Wirksamkeit der Maßnahmen ist außerdem von Bedeutung, dass diese am Einzelfall ausgerichtet werden können, dass also die Struktur der Arbeitsmarktpolitik sehr dezentral ist. Nur so können die individuellen Umstände berücksichtigt werden, um den passenden Instrumenteneinsatz zu wählen. In Schweden werden von der Regierung daher nur generelle Richtlinien sowie das Budget vorgegeben, während der Einsatz der Instrumente regional festgelegt wird. Die nötige Autonomie und Dezentralität ist in Schweden daher gegeben und ermöglicht einen effizienten Einsatz der verschiedenen Instrumente (Anxo/Niklasson 2006, 356).

5 Implikationen für die Arbeitsmärkte

In den vorhergehenden Kapiteln wurde gezeigt, dass es die Arbeitsmarktpolitik in Schweden schafft, Arbeitslosigkeit in der Breite zu bekämpfen, jedoch die Probleme von Gruppen wie Jugendlichen und Einwanderern verschärft, indem sie die Eintrittshürden in den Arbeitsmarkt erhöht. Die Eingriffe in den Arbeitsmarkt, welche für einen Großteil der Bevölkerung für Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt sorgen, führen bei ohnehin benachteiligten Gruppen zu einer Verschärfung ihrer bereits angespannten Situation. Es soll daher nun gezeigt werden, was getan wird, um die Arbeitslosigkeit dieser Gruppen zu verringern und inwieweit dies Erfolg versprechend ist.

Zwar ist die Arbeitslosigkeit unter Einwanderern seit der Krise zu Beginn der 1990er stark zurückgegangen, jedoch ist sie weiterhin, auch im internationalen Vergleich, gegenüber der einheimischen Bevölkerung hoch. Sie ergibt sich unter anderem durch einen Wandel in der Art der Einwanderung, welche seit den 1980ern zunehmend humanitärer oder politischer Natur ist. Die Einwanderer weisen seitdem stark unterschiedliche Qualifikationen auf, so dass auch viele Einwanderer zu geringe Qualifikationen besitzen, um bei der geringen Lohnspreizung in Schweden eine Beschäftigung zu finden (EEO 2006b, 143ff.). Zwar könnten die Qualifikationen durch entsprechende Maßnahmen erhöht werden, jedoch zeigt sich, dass solche meist nur eine geringe Wirkung haben, wie auch die OECD (2007, 86) für die in 2007 eingeführten Maßnahmen für Einwanderer feststellt. Gering qualifizierte gebürtige Inländer sind von der Situation ähnlich betroffen, allerdings in geringerem Maße, da sie oft über gute Kontakte die Hürden in den Arbeitsmarkt überwinden können. Daher trägt die zunehmende Lohnspreizung (siehe Kapitel 4.1) zur Entschärfung der Situation dieser Gruppen bei.

Der strenge Kündigungsschutz wirkt sich auf die Randbereiche des Arbeitsmarktes ebenfalls negativ aus (siehe Kapitel 4.2.2). Zwar erleichtern befristete Arbeitsverträge den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Allerdings verschärft der verstärkte Einsatz befristeter Beschäftigung die Situation der Randgruppen am Arbeitsmarkt während Konjunkturerinbrüchen, da aufgrund des sonst rigiden Kündigungsschutzes vor allem Personen in befristeten Arbeitsverträgen gekündigt werden. Die Beschäftigungssituation der Personen, welche zuerst in den Arbeitsmarkt einsteigen müssen (vornehmlich Einwanderer und Jugendliche) kann sich daher erst nachhaltig verbessern, wenn auch die unbefristeten Arbeitsverträge weniger strengen Kündigungsschutzbestimmungen unterliegen und so diese Personen eher eine Chance erhalten, in unbefristete Beschäftigung zu gelangen (OECD 2007, 93). Dahingehende Reformbemühungen sind allerdings nicht zu erkennen. Zudem kann die aktive Arbeitsmarktpolitik, wie zuvor gezeigt wurde, zwar die Arbeitsanreize dieser Gruppen erhöhen, deren Möglichkeiten zur Beschäftigung allerdings kann sie nur begrenzt

verbessern. Die zahlreichen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, welche in den letzten Jahren eingeführt wurden, haben daher für diese Gruppen meist nur eine geringe positive Wirkung. Wie in Kapitel 4.2.3 erläutert wurde, gibt es aktuell Reformbemühungen, welche die Steuern und Abgaben auf Arbeit zugunsten der Geringverdiener senken sollen. Dadurch könnte der Niedriglohnbereich besser ausgebaut werden, wodurch sich die Beschäftigungssituation von Personen mit geringer Qualifikation verbessern würde.

Insgesamt führen daher die Reformbemühungen für die Randbereiche des Arbeitsmarktes bisher kaum zu einer Verbesserung der Situation. Um eine deutliche Verbesserung zu erreichen, sind eine stärkere Lohnspreizung und ein flexiblerer Kündigungsschutz auch bei unbefristeten Verträgen von Nöten. Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik können zwar zu einer Verbesserung der Situation beitragen, allerdings beseitigen sie die Ursachen der Problematik nicht und haben daher oft nur einen geringen Effekt.

6 Zusammenfassung

Ziel dieser Arbeit war es, die Auswirkungen der Reformpolitik auf die Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise in Schweden darzustellen. Es wurde gezeigt, dass diese zusammen mit der Reform der Geld- und Tarifpolitik zur Bewältigung der Krise beigetragen haben. Die Interaktionen der Arbeitsmarktpolitiken untereinander und mit Schocks, sowie deren Zusammenwirken mit der Struktur der Tarifpolitik, sind dabei von zentraler Bedeutung. Wie jedoch gezeigt wurde, waren einige Reformen kontraproduktiv und einige Bereiche des Arbeitsmarktes werden weiterhin unzureichend berücksichtigt. Die Politik in Schweden führt zu einer Benachteiligung von schwachen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere von Jugendlichen und Einwanderern. Die aktuellsten Reformbemühungen sind dagegen insbesondere für die benachteiligten Gruppen meist zielführend, auch wenn für diese Gruppen noch weitere Anstrengungen nötig sind.

Wie in Kapitel 4.1.2 gezeigt wurde, ist die geringe Lohnspreizung ein Grund für die Benachteiligung dieser Gruppen. Die Tendenz zu mehr Dezentralität bei gleichzeitiger Koordination trägt dazu bei, diesen negativen Effekt teilweise aufzuheben, ohne durch die Dezentralität zu verschärften Lohnforderungen zu führen und ist daher als positiv zu bewerten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang außerdem, dass die Zentralbank an ihrem Inflationsziel festhält, um die Erwartungsbildung der Tarifpartner stabil zu halten. Außerdem wirkt sich die tendenziell steigende Lohnspreizung positiv auf die Randgruppen des Arbeitsmarktes aus.

Im Zusammenhang mit passiven Unterstützungsleistungen wurde gezeigt, dass diese zwar durch ihre großzügige Ausgestaltung Negativanreize setzen und so eine Senkung der Leistungen sowie der Bezugsdauer vorteilhaft wären, dass aber diese Negativanreize durch die aktive Arbeitsmarktpolitik gut aufgehoben werden. Zwar existiert weiterhin das Problem der theoretisch unendlichen Bezugsdauer der Arbeitslosenhilfe durch die Möglichkeit zur Erneuerung der Bezugsberechtigung. Dieses scheint aber zumindest keine übermäßige Bedeutung zu haben. Gleichzeitig verringert der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes im Niedriglohnsektor jedoch die Arbeitsanreize. Diese reduzieren sich zusätzlich durch die hohe Steuer- und Abgabenlast im Niedriglohnbereich. Dem wird allerdings durch entsprechende Lohnsubventionen entgegengewirkt. Die Reformbemühungen der neuen Regierung zur Staffelung der Entschädigungsrate nach Bezugsdauer sind zudem ein Schritt zur Erhöhung der Arbeitsanreize.

Als problematischer hingegen ist der schwedische Kündigungsschutz anzusehen. Dessen direkter Einfluss auf die Arbeitslosigkeit ist durch das Zusammenwirken mit der Tarifpolitik relativ schwach, aber er ist ein wesentlicher Grund für die Arbeitslosigkeit der Randgruppen. Durch eine zunehmend flexiblere Handhabung der befristeten Arbeitsverträge wird diesem

Effekt allerdings entgegengewirkt, wobei aber der vermehrte Einsatz befristeter Arbeitsverträge die Situation dieser Gruppen in Krisenzeiten verschlechtern kann.

Wie in Kapitel 4.2.3 dargestellt, haben auch die hohen Steuern und Abgaben in Schweden auf den Arbeitsmarkt insgesamt durch die koordinierten Lohnverhandlungen nur geringe Effekte. Betrachtet man dagegen die Problembereiche, so fällt diese Bewertung negativer aus. Da einerseits die Lohnspreizung gering, und andererseits die Abgabenlast im Niedriglohnsektor hoch ist, sind insbesondere in den niedrig entlohnten Sektoren die Arbeitsanreize gering. Dies wirkt sich negativ auf die Beschäftigung der Randgruppen aus. Zwar wird diesem Effekt durch Zuschüsse entgegengewirkt. Wie jedoch an den hohen Grenzsteuersätzen ersichtlich, wird er nicht völlig aufgehoben. Die derzeitigen Bemühungen zu einer stärkeren Steuerprogression könnten daher die Probleme der Randgruppen des Arbeitsmarktes mildern.

Es wurde außerdem gezeigt, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik einen Beitrag dazu leistet, lang andauernde Arbeitslosigkeit zu begrenzen, jedoch bei den Randgruppen nur geringe positive Effekte erzielen kann. Es stellt sich daher die Frage, inwieweit die aktive Arbeitsmarktpolitik den zweiten Punkt überhaupt lösen kann bzw. ob nicht zunächst Reformen in den übrigen Politikbereichen notwendig sind. Zumindest jedoch sollten für diese Gruppen jene Maßnahmen ausgebaut werden, welche sich als erfolgreich erwiesen haben. Zudem können eine weitere Differenzierung und eine verstärkte Evaluation der Maßnahmen dazu beitragen, die Unsicherheit über die Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik einzudämmen. Problematisch im Zusammenhang mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist allerdings die Möglichkeit zur Erneuerung der Bezugsberechtigung für Arbeitslosenhilfe: Durch diese wird die Bezugsdauer in einigen Fällen theoretisch unendlich und setzt damit starke Negativanreize. Zwar wurden Reformversuche unternommen, bisher allerdings nur geringe Fortschritte erzielt. Eine konsequente Reform dieser Maßnahmen zur Begrenzung der Bezugsdauer ist daher zu empfehlen.

Literaturverzeichnis

- Agell, Jonas (1999): "In the benefits from rigid labour markets: Norms, market failures, and social insurance", in: *The Economic Journal*, 109 (Februar), F143-F164.
- Anderson, Karen M. (2001): "The Politics of Retrenchment in a Social Democratic Welfare State: Reform of Swedish Pensions and Unemployment Insurance", in: *Comparative Political Studies*, 34 (9), 1063-1091.
- Anxo, Dominique und Niklasson, Harald (2006): „The Swedish model in turbulent times: Decline or renaissance?“, in: *International Labour Review*, 145 (4), 339-371.
- Arpaia, Alfonso und Mourre, Gilles (2005): "Labour Market Institutions and Labour Market Performance: A Survey of the Literature", *European Commission Economic Papers* Nr. 238, Brüssel, Dezember 2005.
- Belot, Michèle und van Ours, Jan C. (2004): "Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labor market reforms?", in: *Oxford Economic Papers*, 56, 621-642.
- Blanchard, Oliver und Illing, Gerhard (2004): „Makroökonomie“, 3. Auflage, München [u.a.]: Pearson Studium.
- Blanchard, Oliver und Wolfers, Justin (2000): "The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence", in: *The Economic Journal*, 110 (March), C1-C33.
- Calmfors, Lars (1993): "Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance – a survey", *OECD Economic Studies* Nr. 21 (Winter 1993).
- Calmfors, Lars, Forslund, Anders und Hemström, Maria (2001): "Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences", in *Swedish Economic Policy Review*, 85, 61-124.
- Daveri, Francesco und Tabellini, Guido (2000): "Unemployment, growth and taxation in industrial countries", in: *Economic Policy*, April 2000, 48-104.
- Davis, Steven J. und Henrekson, Magnus (2005): "Wage-setting institutions as industrial policy", in: *Labour Economics*, 12, 345-377.
- Dell’Aringa, Carlo (2005): "Industrial relations and macroeconomic performance", *Quaderni di ricerca* Nr. 19, *Ricerche per l’economia e la finanza*, Juli 2005.
- EEO (European Employment Observatory) (Hrsg.) (2001): "Bericht vom Frühjahr 2001", http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/eeo2001_de.pdf (Stand: 18.06.2007).

- EEO (European Employment Observatory) (Hrsg.) (2002): "Basisinformationsbericht – Schweden 2002", http://www.eu-employment-observatory.net/resources/bir/bib_se2002_de.pdf (Stand: 13.06.2007).
- EEO (European Employment Observatory) (Hrsg.) (2006a): "Contribution to the EEO Autumn Review 2006 'Flexicurity', Sweden", <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Sweden-FlexicurityAR06.pdf> (Stand: 18.06.2007).
- EEO (European Employment Observatory) (Hrsg.) (2006b): "EEO-Bericht - Frühjahr 2006", <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/DE-EEOSpringRvw06.pdf> (Stand: 18.06.2007).
- EIRO (European Industrial Relations Observatory) (Hrsg.) (2007a): "Sweden – Industrial relations profile", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/Sweden.pdf> (Stand: 18.06.2007).
- Fehn, Rainer (1997): "Der strukturell bedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in Europa: Ursachen und Lösungsansätze", 1. Auflage, Baden-Baden: Nomos Verl.-Ges..
- Flanagan, Robert J. (1999): "Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective", in: *Journal of Economic Literature*, 37 (3), 1150-1175.
- Forslund, Anders, Fröberg, Daniela und Lindqvist, Linus (2004): "The Swedish activity guarantee", Report 2004:4, Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering (Institute for Labour Market Policy Evaluation).
- Fredriksson, Peter und Runeson, Caroline (2002): "Follow-up of EU's recommendations on the tax and benefit system", Report 2002:5, Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering (Institute for Labour Market Policy Evaluation).
- Freeman, Richard B. (1995): "Are Your Wages Set in Beijing?", in: *Journal of Economic Perspectives*, 9 (3), 15-32.
- Hibbs Jr., Douglas A. und Locking, Håkan (1996): "Wage compression, wage drift and wage inflation in Sweden", in: *Labour Economics*, 3, 109-141.
- Kröger, Martin und van Suntum, Ulrich (2000): „Mit aktiver Arbeitsmarktpolitik aus der Beschäftigungsmisere?“, 2. Auflage, Gütersloh: Verl. Bertelsmann Stiftung.
- Landmann, Oliver und Jerger, Jürgen (1999): "Beschäftigungstheorie", Berlin [u.a.]: Springer.
- Larsson, Laura, Lindqvist, Linus und Nordström Skans, Oskar (2005): "Stepping-stones or dead-ends? An analysis of Swedish replacement contracts", Working Paper 2005:18, Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering (Institute for Labour Market Policy Evaluation).

- Layard, Richard, Nickell, Stephen, und Jackman, Richard (2005) „Unemployment“. 2. Auflage, Oxford, New York: Oxford University Press.
- Lemaître, Georges (2007): “The Integration of Immigrants into the Labour Market: The Case of Sweden”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 48, Paris.
- Lindbeck, Assar und Snower, Dennis J. (1986): “Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations”, in: American Economic Review, 76 (2), 235-239.
- Lindbeck, Assar und Snower, Dennis J. (1988): “Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach”, in: American Economic Review, 78 (1), 167-188.
- Lindbeck, Assar und Snower, Dennis J. (2001): “Insiders versus Outsiders”, in: Journal of Economic Perspectives, 15 (1), 165-188.
- Martin, John P. und Grubb, David (2001): “What works and for whom? A review of OECD countries’ experiences with active labour market policies”, in: Swedish Economic Policy Review, 8 (2), 9-56.
- McDonald, Ian M. und Solow, Robert M. (1981): “Wage Bargaining and Employment”, in: American Economic Review, 71 (5), 896-908.
- Michaelis, Jochen (1998): “Zur Ökonomie von Entlohnungssystemen”, Schriften zur angewandten Wirtschaftsforschung Nr. 78, Tübingen: Mohr Siebeck.
- Nickell, Stephen (1997): “Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America”, in: Journal of Economic Perspectives, 11 (3), 55-74.
- Nickell, Stephen und Andrews, M. (1983): “Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-79”, in: Oxford Economic Papers, 35, 183-205.
- Nickell, Stephen, Nunziata, Luca und Ochel, Wolfgang (2005): “Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?”, in: Economic Journal, 115 (January), 1-27.
- OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (Hrsg.) (1997): “Employment Outlook 1997”, Paris.
- OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (Hrsg.) (2004): “Employment Outlook 2004”, Paris.
- OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (Hrsg.) (2005): “Employment Outlook 2005”, Paris.
- OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (Hrsg.) (2006): “Employment Outlook 2006”, Paris.

- OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (Hrsg.) (2007a):
"Economic Survey: Sweden", Paris.
- Paci, Pierella, Wagstaff, Adam und Holl, Peter (1993): "Measuring Union Power in British Manufacturing: A Latent Variable Approach," in: Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 55 (1), 65-85.
- Pissarides, Christopher A. (1998): "The impact of employment tax cuts on unemployment and wages; The role of unemployment benefits and tax structure", in: European Economic Review, 42, 155-183.
- Romer, David (2000): „Keynesian Macroeconomics without the LM-Curve“, in Journal of Economic Perspectives, 14 (2), 149-169.
- Sheldon, Peter und Thornthwaite, Louise (1999): "Swedish engineering employers: The search for industrial peace in the absence of centralised collective bargaining" in: Industrial Relations Journal, 30 (5), 514-532.
- Sveriges Riksbank (2007): "Monetary Policy in Sweden",
http://www.riksbank.com/pagefolders/10945/Monetary_policy_in_Sweden.pdf (Stand: 26.06.2007).
- Taylor, John (1993): "Discretion versus Policy Rules in Practise", Carnegie Rochester Conference Series on Public Policy, 39, 195-214.

Datenquellen

Bureau of Labour Statistics (2007): "MFG output per hour index", Datenreihen-ID:

"INU0005SW0" und "INU0005US0", <http://www.bls.gov> (Stand: 10.08.2007).

EIRO (Hrsg.) (European Industrial Relations Observatory) (2007b): "Industrial relations developments in Europe 2006",

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0703019s/tn0703019s.pdf> (Stand: 12.07.2007).

Eurostat (2007a): "Harmonisierte Arbeitslosenquoten", Kategorie: „Bevölkerung und soziale Bedingungen“ – „Arbeitsmarkt“ – „Beschäftigung und Arbeitslosigkeit“ – „LFS Hauptindikatoren“ – „Arbeitslosigkeit bereinigte LFS-Reihe“,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (Stand: 12.07.2007).

Eurostat (2007b): „Gini-Koeffizient“, Kategorie: „Bevölkerung und soziale Bedingungen“ –

„Lebensbedingungen und Sozialleistungen“ – „Einkommen und Lebensbedingungen“ – „Einkommensverteilung und monetäre Armut“ – „Einkommensverteilung“,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (Stand: 06.06.2007).

Eurostat (2007c): „S80/S20 Einkommensquintilverhältnis“, Kategorie: „Bevölkerung und soziale Bedingungen“ – „Lebensbedingungen und Sozialleistungen“ – „Einkommen und Lebensbedingungen“ – „Einkommensverteilung und monetäre Armut“ –

„Einkommensverteilung“, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (Stand: 06.06.2007).

Eurostat (2007d): "Steuerquote von Niedriglohneempfängern: Steuerlast auf Arbeitskosten",

Kategorie: „Bevölkerung und soziale Bedingungen“ – „Arbeitsmarkt“ – „Verdienste“ – „Nettoverdienste und Steuerquote“, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (Stand:

14.05.2007).

Eurostat (2007e): „Harmonisierte Arbeitslosenquoten“, Kategorie: „Bevölkerung und soziale Bedingungen“ – „Arbeitsmarkt“ – „Beschäftigung und Arbeitslosigkeit“ – „LFS Hauptindikatoren“ – „Arbeitslosigkeit bereinigte LFS-Reihe“,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (12.07.2007).

Eurostat (2007f): „Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Altersgruppe und

Staatsangehörigkeit“, Kategorie: „Bevölkerung und soziale Bedingungen“ –

„Arbeitsmarkt“ – „Beschäftigung und Arbeitslosigkeit“ – „LFS Reihe - detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse“ – „Arbeitslosigkeit insgesamt LFS Reihe“,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (06.06.2007).

- Konjunkturinstitutet (2007a): "Hourly Earnings according to the National Accounts",
<http://www.konj.se/download/18.70949694112f07101bc800020916/lo02.xls> (Stand: 12.07.2007).
- Konjunkturinstitutet (2007b): "Consumer Price Indices",
<http://www.konj.se/download/18.70949694112f07101bc800019978/kpi02.xls> (Stand: 12.07.2007).
- Konjunkturinstitutet (2007b): "Supply and Demand",
<http://www.konj.se/download/18.70949694112f07101bc800018611/fb01.xls> (Stand: 12.07.2007).
- Näringslivets Ekonomifakta AB (2007): "Youth unemployment within the EU",
http://www.ekonomifakta.se/en/Facts_and_figures/The_Labour_market/Unemployment/Youth_unemployment_within_the_EU/ (Stand: 12.07.2007).
- OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (Hrsg.) (2007b):
"Strictness of EPL", Kategorie: "Labour" – "Labour Costs" – "Employment Protection Legislation", <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx> (Stand: 11.07.2007).
- OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (Hrsg.) (2007c): "Civilian Employment", Kategorie: "Labour" – "Labour Force Statistics" – "MEI Labour Statistics" – "Labour Force Survey", <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx> (Stand: 30.07.2007).
- OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (Hrsg.) (2007d):
"Standardised Unemployment Rates", Kategorie: "Labour" – "Labour Force Statistics" – "MEI Labour Statistics" – "Labour Force Survey",
<http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx> (Stand: 30.07.2007).
- OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (Hrsg.) (2007e):
"Unemployment by Duration", Kategorie: "Labour" – "Labour Force Statistics" –
"Unemployment by Duration", <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx> (Stand: 30.07.2007).
- Statistiska centralbyrån (2007): "Genomsnittlig månadslön, lön i fasta priser och lönespridning efter utbildningsnivå SUN 2000 och kön. År 1991-2003 [2004-12-13]", Kategorie: "Labour Market" – "Statistics of wage and salary structures, time series",
<http://www.scb.se> (Stand: 20.07.2007).
- Swedish Tax Agency (Hrsg.) (2007): "Taxes in Sweden. A summary of the Tax Statistical Yearbook of Sweden", 7th edition, January 2007 (abrufbar unter
<http://www.skatteverket.se/download/18.3dfca4f410f4fc63c86800017740/10407.pdf>
Stand: 12.07.2007).

HWWI Research Papers

der HWWI-Kompetenzbereiche

„Wirtschaftliche Trends“ und „Hamburg und regionale Entwicklungen“

13. Beschäftigungseffekte durch den Ausbau der erneuerbaren Energien in Norddeutschland
Norbert Kriedel
Hamburg, März 2008
12. Inequality of Learning Amongst Immigrant Children in Industrialised Countries
Sylke Viola Schnepf
Hamburg, February 2008
11. Regional Income Inequality and Convergence Processes in the EU-25
Tiiu Paas, Friso Schlitte
Hamburg, October 2007
10. Governmental activity, integration, and agglomeration
Ingrid Ott, Susanne Soretz
Hamburg, July 2007
9. Wie innovationsfähig ist Deutschland? – Ein Gesamindikator zur Messung der Innovationsfähigkeit
Henning Vöpel
Hamburg, Juli 2007
8. CDM potential of wind power projects in India
Pallav Purohit, Axel Michaelowa
Hamburg, June 2007
7. Ein makroökonomisches Modell für Hamburg
Norbert Kriedel
Hamburg, Mai 2007
6. Managementstrategien im Fußball: „Big Push“ oder Kontinuität?
Ein dynamisches Modell zum sportlichen Auf- und Abstieg von Vereinen
Henning Vöpel
Hamburg, Februar 2007
5. Ein Transfermarktmodell und Implikationen für die strategische Transferpolitik der Vereine in der Fußball-Bundesliga
Henning Vöpel
Hamburg, November 2006
4. Gender Equality in the Labour Market: Attitudes to Women's Work
Sylke Viola Schnepf
Hamburg, Oktober 2006
3. Ein „ZIDANE-Clustering-Theorem“ und Implikationen für den Finanzausgleich in der Bundesliga
Henning Vöpel
Hamburg, Juli 2006
2. Doping im Radsport als kollektives Gleichgewicht
Henning Vöpel
Hamburg, Juli 2006
1. Long Waves of Economic Development and the Diffusion of General-Purpose Technologies – The Case of Railway Networks
Norbert Kriedel
Hamburg, Januar 2006

Das Hamburgische WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) ist ein gemeinnütziger, unabhängiger Think Tank mit den zentralen Aufgaben:

- die Wirtschaftswissenschaften in Forschung und Lehre zu fördern,
- eigene, qualitativ hochwertige Forschung in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu betreiben,
- sowie die Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und die interessierte Öffentlichkeit über ökonomische Entwicklungen unabhängig und kompetent zu beraten und zu informieren.

Das HWWI betreibt interdisziplinäre Forschung in den folgenden Kompetenzbereichen: Wirtschaftliche Trends, Hamburg und regionale Entwicklungen, Weltwirtschaft sowie Migration Research Group.

Gesellschafter des im Jahr 2005 gegründeten Instituts sind die Universität Hamburg und die Handelskammer Hamburg.

Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)

Heimhuder Str. 71 | 20148 Hamburg

Tel +49 (0)40 34 05 76 - 0 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776

info