

Hat der EU- und WWU-Beitritt den österreichischen Arbeitsmarkt verändert? Bestandsaufnahme und Handlungsagenda

Alfred Stiglbauer¹

Schon vor dem Beitritt zur EU befand sich der österreichische Arbeitsmarkt als Konsequenz zunehmender Internationalisierung im Umbruch. In den zehn Jahren seit dem Beitritt ist die Gesamtbeschäftigung etwa gleich stark, die unselbstständige Beschäftigung schwächer gewachsen als im Jahrzehnt davor. Gesamtarbeitslosigkeit, Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit blieben im internationalen Vergleich niedrig. Das geringe Wachstum von Löhnen und Lohnstückkosten hat die Preisstabilität begünstigt und Österreichs Wettbewerbsfähigkeit gestärkt. Allerdings hat sich das Reallohnwachstum verlangsamt. Viele strukturelle Probleme des österreichischen Arbeitsmarktes waren bereits zum Beitrittszeitpunkt ersichtlich. Österreich hat unausgeschöpftes Potenzial bei der Frauenerwerbstätigkeit und insbesondere bei der Erwerbstätigkeit Älterer.

1 Einleitung

Für die Arbeitsmarktentwicklung seit dem EU-Beitritt ist nicht nur dieser, sondern auch der damals schon absehbare und 1999 erfolgte Beitritt zur Währungsunion samt der schon bald notwendigen Erfüllung der Konvergenzkriterien des Maastricht-Vertrags von Bedeutung. Der EU-Beitritt selbst dürfte keine plötzliche Veränderung der österreichischen Wirtschaft und ihres Arbeitsmarktes bewirkt haben, hat doch etwa schon seit dem Freihandelsabkommen mit der Europäischen Gemeinschaft 1973 ein langer Prozess begonnen, dem noch vor dem Beitritt die Schaffung des EU-Binnenmarktes und des Europäischen Wirtschaftsraums folgten.

Zum – im internationalen Vergleich – äußerst positiven Bild des Arbeitsmarktes hatten sich bereits vor dem Beitritt einige Probleme gesellt, die einer Lösung harren: Zu Beginn der Achtzigerjahre war die Arbeitslosigkeit (ebenso wie ihre Dauer) sprunghaft angestiegen und wies seither eine beträchtliche Persistenz auf (Pichelmann und Hofer, 1999), was auf strukturelle Probleme des österreichischen Arbeitsmarktes hindeutete. Die Veröffentlichung der „Jobs Strategy“ der OECD im Jahr 1994 fiel zeitlich eng mit dem EU-Beitritt Öster-

reichs zusammen. Die OECD sah und sieht die Probleme auf den europäischen Arbeitsmärkten strukturell bedingt, weil inflexible Regulierungen und Institutionen der Arbeitsmärkte (aber auch des Bildungswesens) eine Anpassung an den strukturellen Wandel der Wirtschaft verhinderten, was in Zeiten einer zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft ein Hemmnis darstellt (Biffel, 1994).

Kapitel 2 vergleicht die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im Jahrzehnt vor dem EU-Beitritt mit den zehn Jahren danach. Es folgen eine Darstellung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit und ein Vergleich der österreichischen Entwicklung mit dem europäischen Durchschnitt. Im Anschluss daran werden der Verlauf der Erwerbsquote und die Entwicklung der Arbeitszeit bzw. des Arbeitsvolumens diskutiert. Kapitel 3 zeigt die Entwicklung der Reallöhne, der Nominallohne sowie der Lohnstückkosten. Kapitel 4 behandelt die gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktflexibilität in Reaktion auf gesamtwirtschaftliche Schocks. Kapitel 5 beschäftigt sich genauer mit der Arbeitsmarktpolitik, mit strukturellen Problemen des Arbeitsmarktes und mit Arbeitsmarktreformen.

Wissenschaftliche
Begutachtung:
Helmut Hofer, IHS.

¹ Ich danke dem Referee und Ernest Gnan für Hinweise und Kommentare.

2 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Eine Beurteilung der Entwicklung der Arbeitsmarktsituation wird in jedem Fall die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit betrachten. Im Folgenden wird dabei wiederholt das Jahrzehnt vor dem EU-Beitritt (das „Referenzjahrzehnt“ 1985 bis 1994) mit dem Jahrzehnt nach dem EU-Beitritt (das „EU-Jahrzehnt“ 1995 bis 2004) verglichen. Natürlich ist ein derartiger Vergleich immer problematisch: Die Wahl der Periodenlänge von einem Jahrzehnt ist willkürlich, aber derzeit angesichts des Zehn-Jahres-Jubiläums nahe liegend. Das Referenzjahrzehnt war vor allem durch die langanhaltende Wachstumsphase des Aufschwungs nach der Rezession Anfang der Achtzigerjahre geprägt und beinhaltet nur eine kurze Rezession (1992/93). In das EU-Jahrzehnt fal-

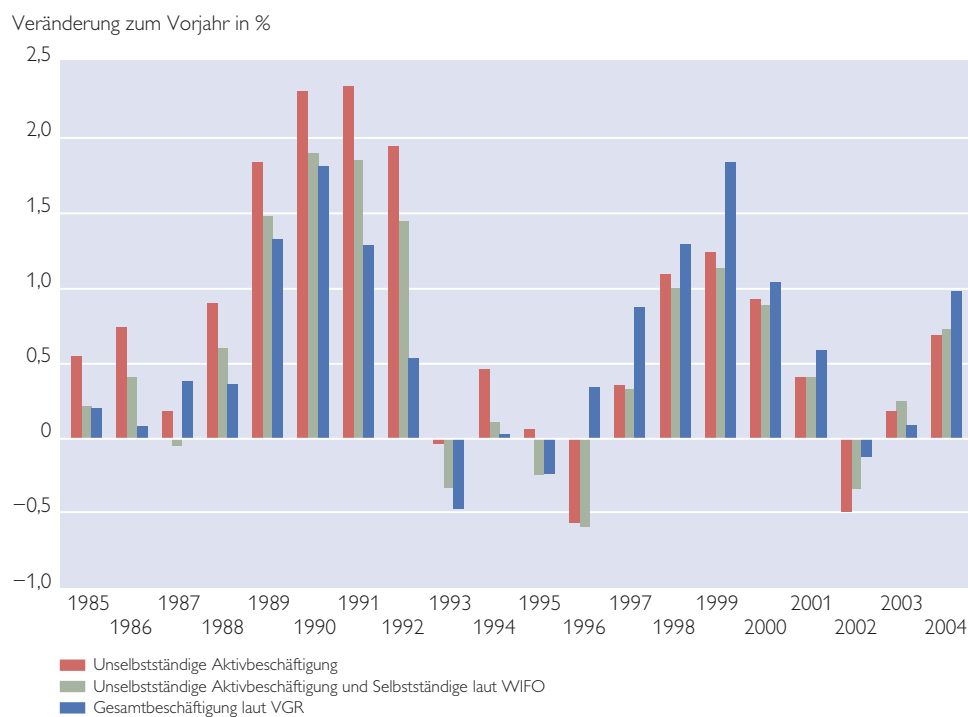
len sowohl eine kurze Rezession (1995/96) als auch die lang anhaltende Wachstumsschwäche von 2001 bis 2003.

2.1 Schwächeres Wachstum der unselbstständigen Beschäftigung, aber kein Rückgang des Beschäftigungswachstums insgesamt

Grafik 1 stellt die Entwicklung des Beschäftigungswachstums seit 1985 anhand verschiedener Indikatoren dar. Tabelle 1 gibt einen Vergleich von Referenz- und EU-Jahrzehnt. Bei der ersten Zeitreihe, die das Wachstum der unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger darstellt, ist ersichtlich, dass das durchschnittliche Wachstum im Jahrzehnt vor dem EU-Beitritt höher war: Mit 0,4% fällt das Beschäftigungswachstum im EU-Jahrzehnt nach diesem Indikator deutlich geringer aus

Grafik 1

Beschäftigungswachstum in Österreich



Durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum

anhand verschiedener Indikatoren

in %

	1985 bis 1994	1995 bis 2004
Unselbstständige Aktivbeschäftigung	1,1	0,4
Unselbstständige Aktivbeschäftigung und Selbstständige laut WIFO	0,8	0,4
Gesamtbeschäftigung laut VGR	0,6	0,7
Gesamtbeschäftigung laut Eurostat-Labour Force Survey ¹⁾	x	0,4

Quelle: WIFO, Europäische Kommission (2004a).

¹⁾ 1995 bis 2003.

als im Referenzjahrzehnt (1,1%). Nach einem zweiten Indikator, bei dem zu den unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen die Zahl der Selbstständigen (ermittelt vom WIFO) addiert wird, ist die Diskrepanz zwischen den beiden Jahrzehnten etwas geringer (0,8% gegenüber 0,4%), was auf den Rückgang der Selbstständigenzahlen bis Mitte der Neunzigerjahre und deren Anstieg seither zurückzuführen ist. Die größere Bedeutung der Selbstständigkeit spiegelt sich auch in der wachsenden Bedeutung von Unternehmensgründungen wieder: Zwischen 1995 und 2004 hat sich deren Zahl von etwa 14.200 auf 29.700 erhöht und damit mehr als verdoppelt.² Tabelle 1 zeigt, dass auch das Wachstum der Beschäftigung, ermittelt nach Haushaltsbefragungen³ zwischen 1995 und 2003, 0,4% betrug.

Das Wachstum der Gesamtbeschäftigung laut Volkswirtschaftlicher Ge-

samtrechnung (VGR) ergibt schließlich mit einer mittleren Veränderung der Beschäftigungszahlen von 0,7% sogar ein etwas schnelleres Wachstum als im Referenzzeitraum (0,6%). Die Beschäftigung laut VGR ist wohl der umfassendste Indikator für den Arbeitsinput. Der Unterschied zwischen dieser Reihe und der unselbstständigen Beschäftigung liegt einerseits wiederum in der Trendumkehr bei den selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen. Andererseits beinhaltet diese Beschäftigungskennzahl auch „nicht reguläre“ Beschäftigungsverhältnisse wie „geringfügige“ Beschäftigungsverhältnisse, was ebenfalls zur Erklärung der unterschiedlichen Wachstumsraten beiträgt.⁴ Es sei betont, dass all diese Maßzahlen nicht um die Arbeitszeit bereinigt sind, was besonders bei der Beschäftigung laut VGR ein Problem ist, da hier beispielsweise geringfügige und Regel-Arbeitsverhältnisse gleich gewichtet werden.

² *Wirtschaftskammern Österreichs (2004), Wirtschaftsblatt vom 30. März 2005.*

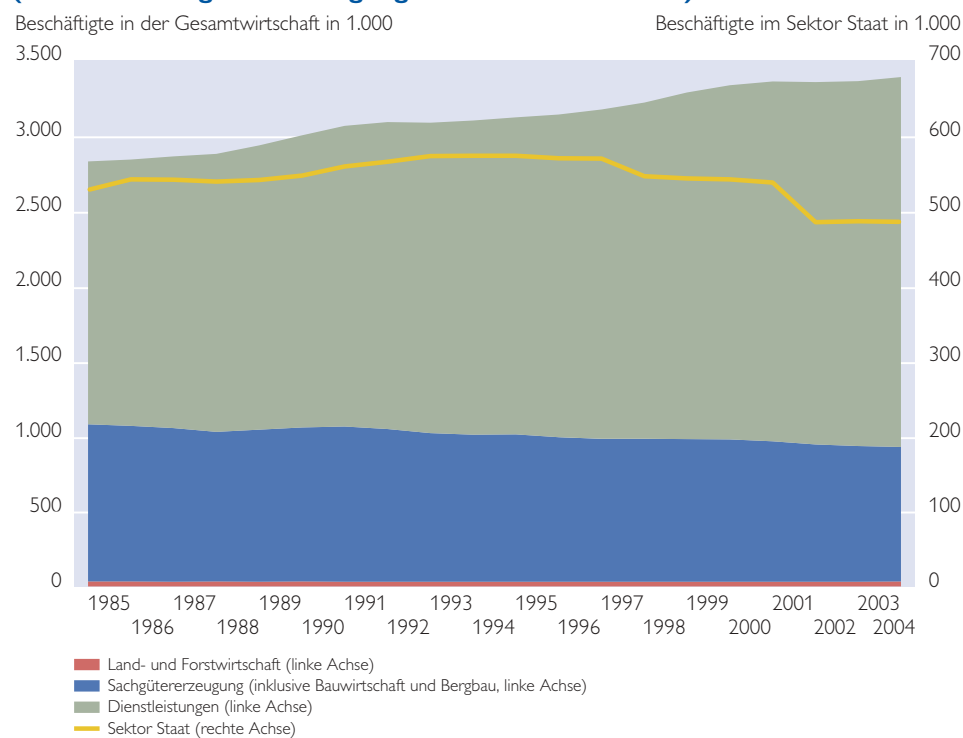
³ *Hawlik (2005) bietet einen Überblick über die Definition und statistischen Quellen verschiedener Beschäftigungsaggregate.*

⁴ *Siehe Walterskirchen (2004).*

Grafik 2

Sektorale Beschäftigung und Beschäftigung im Sektor Staat

(unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse laut VGR)



2.2 Wachstum des privaten Dienstleistungssektors, Rückgang der Beschäftigung im Staatssektor

Die sektorale Entwicklung (Grafik 2) zeigt, dass im EU-Jahrzehnt das Wachstum des tertiären Sektors angehalten hat, während im Sachgütersektor weiterhin ein absoluter Beschäftigungsrückgang zu beobachten war. In den letzten zehn Jahren ist auch die Beschäftigung im öffentlichen Sektor rückläufig, der von Beginn der Siebzigerjahre bis Mitte der Neunzigerjahre eine treibende Kraft des aggregierten Beschäftigungswachstums war (Österreich-Länderbericht der OECD, 1997).

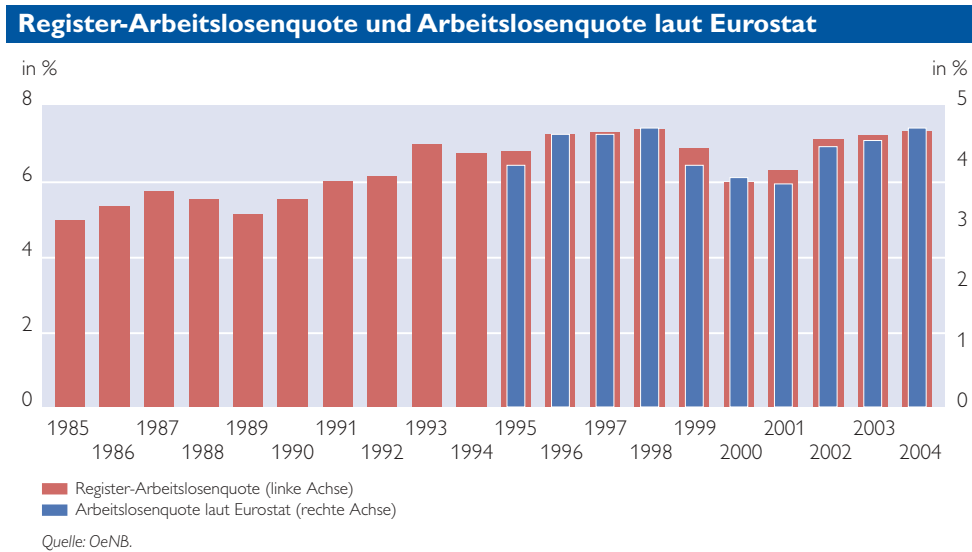
2.3 Arbeitslosigkeit

Die absolute Zahl der Arbeitslosen hat sich im EU-Jahrzehnt ungünstiger

entwickelt als im Referenzjahrzehnt: Waren von 1985 bis 1994 im Mittel etwa 174.000 Personen arbeitslos, so waren es seit dem EU-Beitritt im Mittel etwa 225.000. Das relativ schwächere Wachstum der unselbstständigen Beschäftigung führte dazu, dass die Register-Arbeitslosenquote ebenfalls nachhaltig anstieg: Betrug sie im Referenzjahrzehnt noch 5,6%, so lag sie im EU-Jahrzehnt bei 6,7%.

Grafik 3 stellt den Verlauf der jährlichen Register-Arbeitslosenquote seit 1985 sowie – seit 1995 – der Arbeitslosenquote laut Eurostat dar. Letztere ist von 3,8% auf gegenwärtig 4,5% angestiegen. Beide Arbeitslosenquoten zeigen einen deutlichen Rückgang von 1999 bis 2001, einen starken Anstieg im Jahr 2002 sowie seither ein weiteres leichtes Ansteigen. Der Blick auf den

Grafik 3



rechten Teil der Grafik legt nahe, dass die strukturelle Arbeitslosigkeit sich im EU-Jahrzehnt nicht oder nur geringfügig erhöht hat, die Schwankungen also im Wesentlichen konjunkturell bedingt waren.

2.4 Geringere Gesamt-, Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit als im EU-Durchschnitt

Der Grad der Beschäftigungslosigkeit war in Österreich vor dem EU-Beitritt im internationalen Vergleich relativ gering und ist es nach wie vor: Im Beitrittsjahr betrug die Arbeitslosenquote im Mittel der EU-15 10,5%. Bis 2004 ist sie zwar markant gefallen, liegt jedoch mit 8,0% immer noch weit über dem österreichischen Wert. Der Anstieg der österreichischen Arbeitslosigkeit vollzog sich auf einem viel niedrigeren Niveau als in den meisten europäischen Staaten. Durch die permanent niedrige Arbeitslosigkeit ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen in

Österreich stets niedrig geblieben und war 2003⁵ kleiner als im Beitrittsjahr. Das Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit ist nur etwa halb so hoch wie im Mittel aller EU-Mitgliedstaaten; ähnliches gilt für die Jugendarbeitslosigkeit. Von zyklischen Schwankungen abgesehen ist auch deren Ausmaß weitgehend gleich geblieben sowie ebenfalls beträchtlich niedriger als im EU-Durchschnitt (Grafik 4).

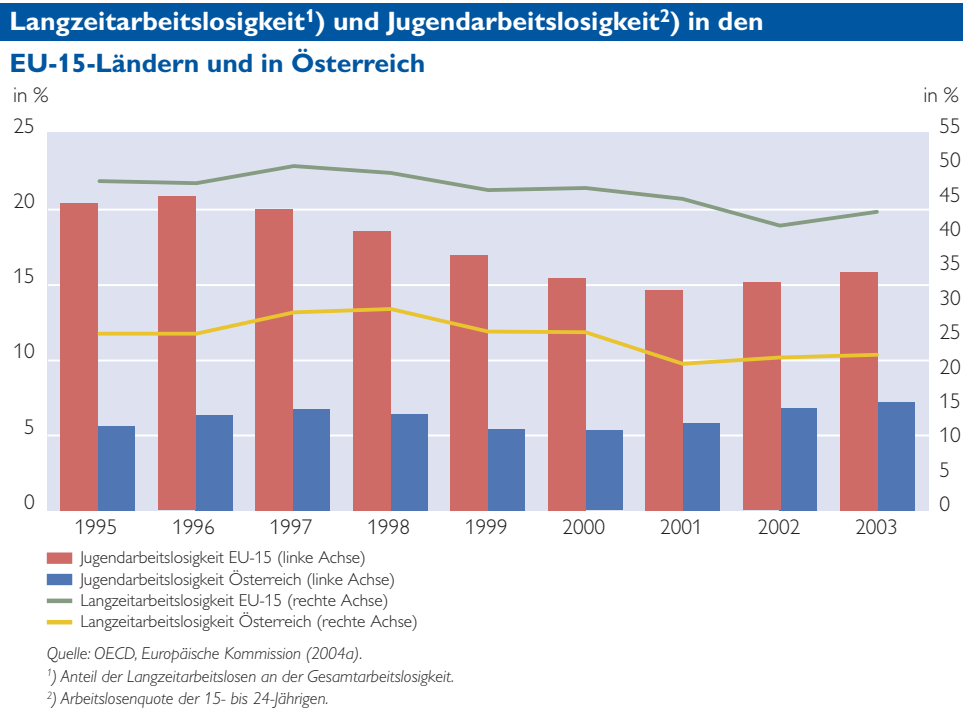
2.5 Erwerbstätigkeit: Europäische Beschäftigungsstrategie und Lissabon-Ziele

Ende 1997 wurde auf einem Sondergipfel des Europäischen Rats die „Europäische Beschäftigungsstrategie“ verabschiedet, durch die die nationalen Beschäftigungspolitiken mit Hilfe von „Beschäftigungsrichtlinien“ und „Nationalen Aktionsplänen“ zur Erreichung der Vollbeschäftigung und hoher Arbeitsplatzqualität besser koordiniert werden sollen.⁶ Die europäische Be-

⁵ 2004 ist die Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich nach den Zahlen des Arbeitsmarktservice etwas gestiegen. Die Werte für 2004 für die EU-15 sind noch nicht verfügbar.

⁶ Genauere Informationen zur Europäischen Beschäftigungsstrategie und zu den Beiträgen Österreichs finden sich unter BMWA (2004). Für eine kritische Analyse siehe Schweighofer (2003).

Grafik 4



schäftigungsstrategie ging schon bald de facto in einer breiteren wirtschaftspolitischen Agenda, nämlich der Wachstumsstrategie von Lissabon, auf. Im Jahr 2000 hatte sich die EU zum Ziel gesetzt, die vorhandenen potenziellen Ressourcen des Faktors Arbeit besser zu nutzen. Dabei wurde ein übergeordnetes Beschäftigungsziel (70% bis zum Jahr 2010) festgelegt, das durch Beschäftigungsziele für die Frauenerwerbstätigkeit und die Erwerbstätigkeit Älterer ergänzt wurde.⁷ Tabelle 2 gibt einen Überblick über den derzeitigen Stand und die Entwicklung seit 1995 bzw. seit 1999. Hinsichtlich des Gesamtziels ist festzustellen, dass Österreich sehr nahe an der angestrebten Quote von 70% liegt.⁸ Das Wachstum der Beschäftigungsquote seit dem EU-Beitritt ist

aber gering gewesen. Biffel (2002) verweist außerdem darauf, dass die beachtliche Gesamt-Beschäftigungsquote in Österreich auch durch den hohen Beschäftigungsgrad Jugendlicher (zwischen 15 und 24 Jahren) erreicht wird. Dies wiederum ist eine Folge der großen Bedeutung der Lehrlingsausbildung.

Bei der Frauenerwerbstätigkeit liegt Österreich über den angestrebten 60%. Hier hat sich gegenüber 1995 bzw. 1999 auch ein markanter Zuwachs von über 3 Prozentpunkten ergeben. Damit bietet sich in Österreich ein ähnliches Bild wie im gesamten Euroraum: Die Frauenerwerbstätigkeit weist einen steigenden Trend auf (Genre und Gómez-Salvador, 2002). Sowohl bei der Gesamtbeschäftigungs- als auch bei der Frauenbe-

⁷ Auf dem Frühjahrgipfel 2005 wurde die Lissabon-Strategie revidiert und neu fokussiert.

⁸ Allerdings weisen die bislang vorliegenden Ergebnisse von Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung 2004 darauf hin, dass – bedingt durch eine Verbesserung der Erhebungsmethode – das Niveau der Beschäftigtenquote um 1 bis 2 Prozentpunkte nach unten revidiert werden wird.

Tabelle 2

Beschäftigungsquoten in Österreich im Jahr 2003 und Zielerreichung

der Lissabon-Ziele

Beschäftigungsquote	EU-15	Österreich	Entfernung vom Ziel (2010)	Gesamtveränderung von 1995 bis 2003	Gesamtveränderung von 1999 bis 2003
	in %	in Prozentpunkten			
Gesamt	64,3	69,2	0,8 (70%)	0,4	0,6
Frauen	56,0	62,8	> (60%)	3,9	3,2
Ältere Arbeitnehmer (55 bis 64 Jahre)	41,7	30,4	19,6 (50%)	0,7	0,7

Quelle: Europäische Kommission (2004a).

beschäftigungsquote liegt Österreich über dem EU-Durchschnitt. Am weitesten von den Beschäftigungszielen entfernt sowie deutlich unter dem EU-Mittelwert ist Österreich bei den älteren Arbeitnehmern. Es besteht eine Diskrepanz zum Zielwert von nahezu 20 Prozentpunkten, was mehr als doppelt so viel ist wie im Mittel der EU insgesamt. Diese geringe Erwerbstätigkeit der Älteren dürfte mit einem ausgeprägten Hang zu Frühpensionierungen in Österreich zusammenhängen.

2.6 Arbeitszeit und Arbeitsvolumen

Gestiegene Erwerbsquoten müssen nicht gleichbedeutend mit einem höheren Arbeitsinput sein, da diese Zahlen auf die bloße Erwerbstätigkeit, nicht

aber auf die Arbeitszeit abstellen. Zwischen 1990 und 2002 hat die tatsächliche Arbeitszeit je Erwerbstätigen etwas abgenommen. Dies ist auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen, während die Arbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten sogar gestiegen ist (OECD, 2004). Zwischen 1995 und 2003 ist die Teilzeitquote von 12,5% auf über 20,2% gestiegen. Die EU-Kommission weist für jedes Land auch eine Erwerbsquote aller Erwerbstätigen auf Vollzeitäquivalenz-Basis aus. Danach hat sich die Erwerbsquote seit dem EU-Beitritt kaum verändert; sie lag seit 1996 ständig zwischen 63% und 64% (Stand 2003: 63,1%). Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (OECD, 2004).

Tabelle 3

Lohn- und Einkommensindikatoren

durchschnittliche Veränderung zum Vorjahr

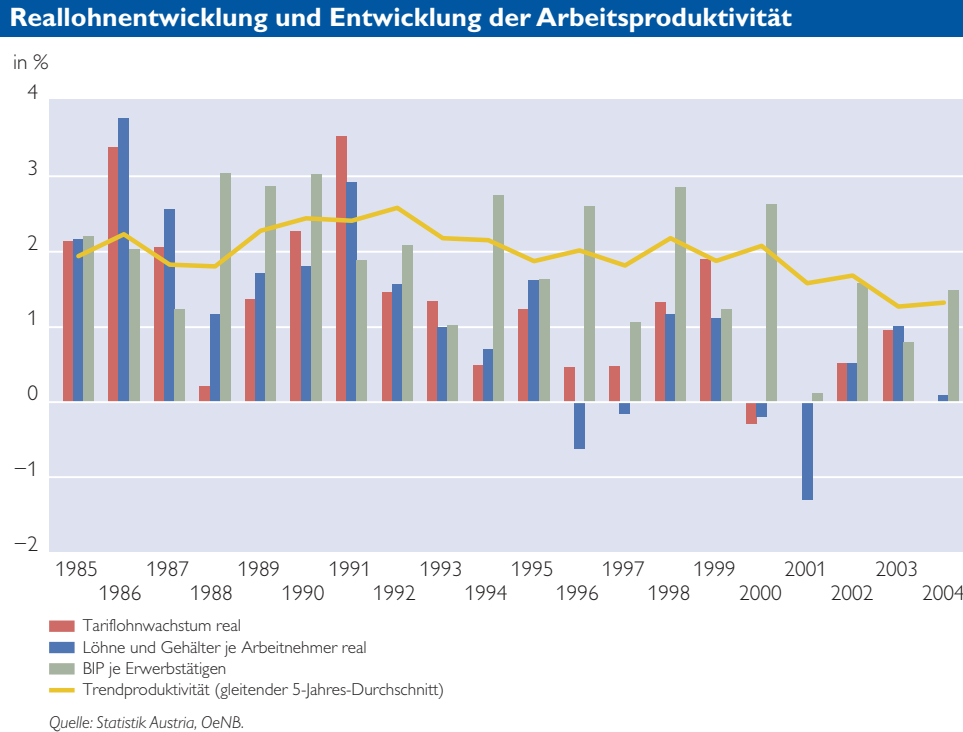
	1985 bis 1994	1995 bis 2004	Differenz
	in %	in Prozentpunkten	
Tariflöhne nominell	4,6	2,4	-2,3
Tariflöhne real ¹⁾	1,8	0,7	-1,2
Löhne und Gehälter je Erwerbstätigen nominell	4,8	2,0	-2,7
Löhne und Gehälter je Erwerbstätigen real ¹⁾	2,0	0,3	-1,6
Arbeitsproduktivität (BIP je Erwerbstätigen)	2,2	1,6	-0,6
Nominelle Lohnstückkosten ²⁾	2,5	0,4	-2,1

Quelle: OeNB.

¹⁾ Deflationiert mit dem Wachstum des Verbraucherpreisindex.

²⁾ Wachstum der Löhne und Gehälter je Kopf (nominell), abzüglich Wachstum der Arbeitsproduktivität.

Grafik 5



3 Lohnentwicklung

3.1 Langsameres Reallohnwachstum

Gemessen an den Tariflöhnen stiegen die Reallöhne im Referenzjahrzehnt im Durchschnitt jährlich um 1,8% und seit dem EU-Beitritt um 0,7%. Der mittlere jährliche Anstieg der Löhne und Gehälter (laut VGR) pro Kopf betrug von 1985 bis 1994 2,0% und im EU-Jahrzehnt 0,3% (Grafik 5 und Tabelle 3). Grafik 5 stellt als weitere Zeitreihen die jährliche Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität (BIP je Erwerbstätigen) sowie die Trend-Produktivität (gleitender Fünf-Jahres-Durchschnitt) dar. Das Wachstum der Arbeitsproduktivität hat zwar etwas abgenommen, aber seit dem EU-Beitritt ist die Veränderung der Reallöhne auch deutlich hinter der Entwicklung der Arbeitsproduktivität zurückgeblieben.

3.2 Lohnmoderation im Zuge der Einführung der Währungsunion und verbesserte relative Lohnstückkostenposition

Tabelle 3 zeigt neben dem nominellen Lohnwachstum auch das Wachstum der Lohnstückkosten. Dabei hat sich gegenüber dem Referenzjahrzehnt eine deutliche Reduktion von 2,5% auf 0,4% ergeben. Dieses geringere Wachstum der Lohnstückkosten hat erheblich zur Preisstabilität beigetragen und wird auch als „Lohnmoderation“ der europäischen Lohnverhandler im Zuge der Einführung der gemeinsamen Währung interpretiert. Hofer und Pichelmann (2002) zeigen, dass sich im Euroraum seit Mitte der Neunzigerjahre bis 2001 der Lohndruck (gemessen an einem verfeinerten Maß für die Reallohnücke⁹) deutlich vermindert hat. Die neuesten Zahlen für die Lohnentwicklung weisen darauf hin, dass

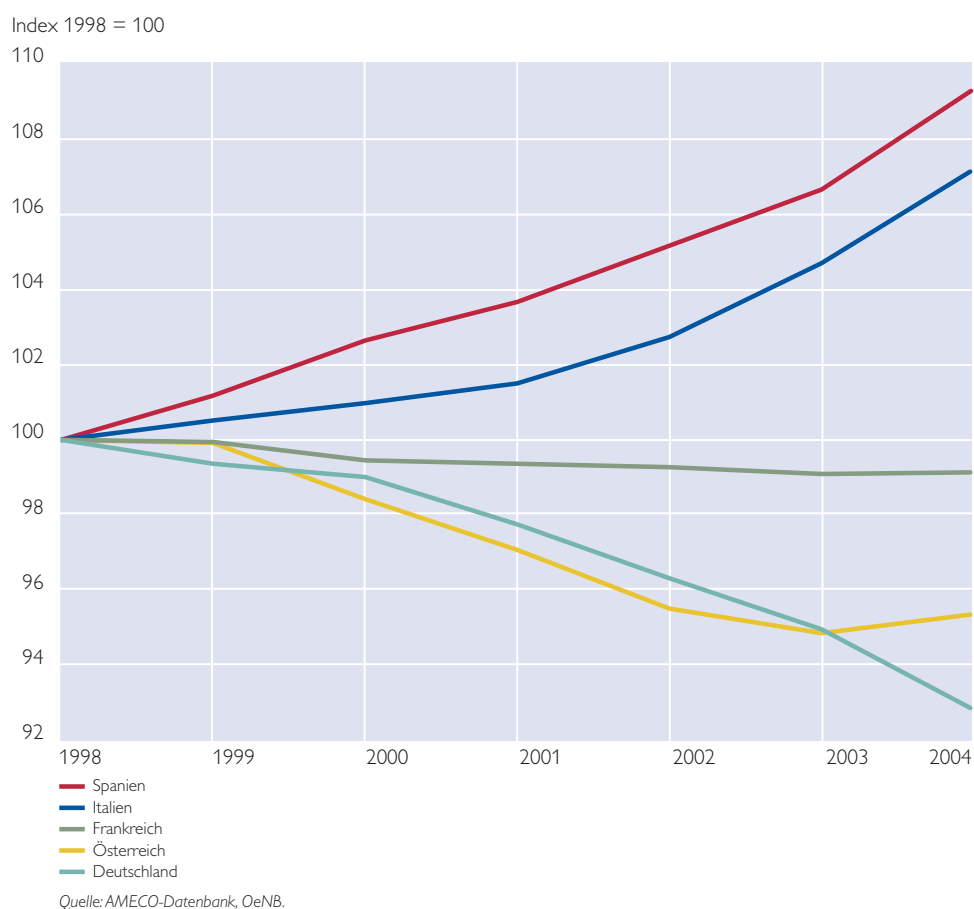
⁹ Die Reallohnücke bezeichnet die Abweichung der Reallohnentwicklung vom Produktivitätswachstum.

sich diese Lohnmoderation (abgesehen von einer zyklischen Erhöhung der Lohnstückkosten von 2001 bis 2003) fortgesetzt hat. Im Jahrzehnt seit dem Beitritt hat sich die relative Lohnstückkostenposition Österreichs deutlich gebessert (Pollan, 2004; Europäische Kommission, 2004b). Betrachtet man

die Zeit seit dem Beginn der Währungsunion, so hat sich in Österreich – ähnlich wie in Deutschland – der realeffektive Wechselkurs (unter Heranziehung der Lohnstückkosten als Maß für die preisliche Wettbewerbsfähigkeit) gegenüber den meisten EU-Staaten verbessert (Grafik 6).

Grafik 6

Relative Lohnstückkosten ausgewählter Länder des Euroraums



4 Makroökonomische Arbeitsmarktflexibilität

Durch den Wegfall des potenziellen Instruments einer Wechselkursanpassung seit dem Beitritt zur Währungsunion kommt der Flexibilität der Arbeitsmärkte eine entscheidende

Rolle zu. Arbeitsmarktflexibilität umfasst dabei mehrere Aspekte, zu denen Flexibilität in der Arbeitsnachfrage, Flexibilität der Arbeitskosten und die Angebotsmobilität von Arbeitnehmern gehören.

4.1 Weiterhin hohe makroökonomische Reallohnflexibilität und geringe Outputsensitivität der österreichischen Wirtschaft

Eine hohe makroökonomische Lohnflexibilität kann verhindern, dass adverse Schocks zu hohen Beschäftigungsschwankungen und damit zu erhöhter Arbeitslosigkeit führen. Ältere Studien bescheinigen der österreichischen Wirtschaft eine hohe kurzfristige und langfristige Reallohnelastizität (Hofer et al., 2001), die mit geringen Reaktionen der Beschäftigung einhergeht. Diese hohe Reagibilität der gesamtwirtschaftlichen Lohnveränderungen wird dem sozialpartnerschaftlichen System der österreichischen Lohnverhandlungen zugeschrieben (Pichelmann und Hofer, 1999), das als vergleichsweise zentralisiert bzw. koordiniert gilt (OECD, 2004). Neuere Simulationen der EU-Kommission (Europäische Kommission, 2003b) bestätigen eine hohe Lohnreagibilität sowie eine geringe Outputsensitivität der österreichischen Wirtschaft auf makroökonomische Schocks auch für die jüngere Vergangenheit.

4.2 Steigende Mikrodynamik

Seit den frühen Neunzigerjahren wird das Ausmaß der Beschäftigungsreaktionen nicht nur auf aggregierter, sondern auch auf der Ebene der einzelnen Betriebe untersucht. Für Österreich präsentieren Stiglbauer et al. (2003) Ergebnisse, nach denen von 1985 bis 1998 die jährliche Arbeitsplatzreallokation (die Summe von geschaffenen und zerstörten Arbeitsplätzen) kontinuierlich ansteigt. In einem europäischen Vergleich mittels standardisierter Daten stellen Gómez-Salvador et al. (2004) allerdings fest, dass die auf diese Weise gemessene Mikrodynamik in Österreich geringer ist als in den

Vergleichsländern (nach Kontrolle für Firmencharakteristika etc.). Dies betrifft vor allem die Rate, mit der neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Eine andere Untersuchung konstatiert einen leichten Rückgang der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen zwischen 1993 und 2002 (Huber et al., 2004).

4.3 Regionale Arbeitnehmermobilität leicht gestiegen, zunehmende Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften

Im globalen Vergleich ist die interregionale Mobilität von Arbeitskräften in Europa gering. In den Achtziger- und Neunzigerjahren nahm weniger als 1% der europäischen Bevölkerung innerhalb eines Jahres einen Wohnsitzwechsel in eine andere Region vor (Bruttomobilität). Die regionale Mobilität in Österreich dürfte dabei durchschnittlich sein. Gemäß den regionalen Migrationszahlen von Eurostat, die von Huber (2004) analysiert werden, hat die Bruttomobilität zwischen 1995 und 1999 leicht zugenommen (von 0,89% auf 0,93%) und war damit höher als in Südeuropa, aber geringer als in den „Hochmobilitätsländern“ Skandinaviens, den Niederlanden oder dem Vereinigten Königreich.

Österreich zieht zunehmend ausländische Arbeitskräfte an. Der stärkste Anstieg der Ausländerbeschäftigung fand bereits im Referenzjahrzehnt statt: Waren 1984 noch knapp 139.000 Ausländerinnen und Ausländer in Österreich beschäftigt, so hatte sich bis 1994 ihre Zahl mehr als verdoppelt. Im EU-Jahrzehnt stieg die Ausländerbeschäftigung zwar langsamer, aber kontinuierlich weiter. 2004 betrug laut dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger ihre Zahl knapp 362.000, was einer Zunahme in diesem Jahrzehnt um etwa 24% entspricht. Demo-

graphische Daten zeigen weiters einen kontinuierlichen Anstieg der Netto-migration nach Österreich im EU-Jahrzehnt (Eurostat, 2004).

Anlässlich der EU-Erweiterung im Mai 2004 wollten die meisten der Mitgliedstaaten der EU-15 (darunter Österreich) ihre Arbeitsmärkte nicht sofort für Arbeitnehmer aus den Beitrittsländern öffnen. Schließlich wurden Übergangsfristen vereinbart, die bis auf sieben Jahre ausgedehnt werden können. Angesichts des vergleichsweise niedrigen Lohnniveaus in den zentral- und osteuropäischen Staaten fürchten Arbeitnehmervertreter, dass der Zustrom von Arbeitskräften aus diesen Staaten die Löhne senken und die Arbeitslosigkeit erhöhen könnte. Vor allem Arbeitskräfte mit niedriger Qualifikation wären davon betroffen. Andererseits wird bezweifelt, ob der damit verbundene Zustrom weiterer ausländischer Arbeitskräfte hoch ist, da die regionale Mobilität der Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten vergleichsweise niedrig ist (Huber, 2005).

5 Wirtschaftspolitische Herausforderungen und Handlungsbedarf

Vor dem Hintergrund einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in Europa rückte das Thema der strukturellen Arbeitsmarktreformen zunehmend in den Mittelpunkt (Biffi, 1994; EZB, 2000). Kubin und Rosner (2001) betonen, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die auf die Regulierung des Arbeitsangebots abzielten, zwar bis Mitte der Neunzigerjahre einen deutlicheren Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert hätten, jedoch auf

Dauer nicht tragbar seien. Einen wesentlichen Impetus für die Umsetzung von strukturellen Reformen lieferte die „Jobs Strategy“ der OECD aus dem Jahr 1994. Der Länderbericht der OECD von 1997 enthält eine Reihe von speziellen Reformempfehlungen¹⁰; die Länderberichte seither geben einen Überblick über die Fortschritte hinsichtlich dieser Empfehlungen aus Sicht der OECD. Auch die EU tritt verstärkt mit Empfehlungen zu strukturellen Reformen an die Mitgliedstaaten heran. Der Bericht der „Employment Taskforce“ (2003) sieht für Österreich Handlungsbedarf bei der Förderung von Arbeitnehmermobilität und flexibleren Dienstverhältnissen, Reformen beim Steuer- und Transfersystem in Bezug auf Arbeitsanreize für Niedrigverdiener, die Reduktion von Frühpensionierungen und die Schaffung von Anreizen, ältere Arbeitnehmer einzustellen, die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit und die Schaffung von Anreizen zum lebenslangen Lernen. Die Broad Economic Policy Guidelines 2000 der EU sahen Reformbedarf vor allem beim geringen effektiven Pensionsantrittsalter und den Anreizwirkungen des Steuer- und Transfersystems (Europäische Kommission, 2004c). Im Folgenden wird auf wiederkehrende Themen der Reformdiskussion im letzten Jahrzehnt und die Reaktion der Wirtschaftspolitik eingegangen.

5.1 Strukturelle Lohnrigiditäten nach Sektoren und nach dem Alter

Obwohl die erwähnte hohe aggregierte Lohnflexibilität allgemein anerkannt wird, wird häufig darauf hingewiesen, dass es strukturelle Lohnrigi-

¹⁰ Im Folgenden werden Vorschläge, die ebenfalls einen mittelbaren Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben können, wie Reformen des Bildungssystems, die Entwicklung und Verbreitung von technologischem Wissen, die Förderung von Unternehmensneugründungen sowie die Schaffung von Wettbewerb auf Produktmärkten, nicht erwähnt.

ditäten gibt, die Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt erschweren können. Dies betrifft die sektorale, berufliche und regionale Lohndifferenzierung sowie Lohnunterschiede nach dem Alter. Da die Datenlage hinsichtlich der Differenzierung nach Berufen unzureichend ist, konzentriert sich die Diskussion auf sektorale Lohnunterschiede. Für die Achtziger- und frühen Neunzigerjahre stellen Hofer et al. (2001) fest, dass die relative sektorale Lohnstruktur (gemessen an industrie-spezifischen Lohnprämien) nahezu unverändert geblieben ist. Die sektorale Lohndifferenzierung (gemessen am Variationskoeffizienten) hat sich seit dem Beginn der Neunzigerjahre kaum verändert (Guger und Marterbauer, 2004). Ebenso dürfte die Lohndifferenzierung in regionaler Hinsicht in Österreich gering ausgeprägt sein (Europäische Kommission, 2003a).

Die OECD kritisiert einheitliche Lohnveränderungen, die durch das relativ zentralisierte österreichische Lohnverhandlungssystem verursacht seien und forderte Öffnungsklauseln, die es einzelnen Betrieben erlauben, von den allgemeinen kollektivvertraglichen Lohnsteigerungen abzuweichen. Ein Blick auf die große Anzahl der Kollektivverträge mit ihrer teilweise feinen Gliederung nach Sektoren, nach Berufsgruppen und Regionen legt jedoch nahe, dass das österreichische Lohnverhandlungssystem zumindest potenziell zu einer starken Lohndifferenzierung imstande wäre. Die Ende der Neunzigerjahre in manchen Kollektivverträgen eingeführte Möglichkeit

von „Verteiloptionen“, die eine solche Differenzierung ermöglichen sollten, wurde wenig genutzt.

Das österreichische Lohnbildungssystem weist außerdem – vor allem bei Angestellten und Beamten – ein steiles Alters-Einkommens-Profil auf (Bauer und Lamei, 2003), das durch „automatische“ Gehaltsvorrückungen in vielen Kollektivverträgen bedingt ist. Dies ist wahrscheinlich mit ein Grund für die schlechten Beschäftigungschancen Älterer auf dem österreichischen Arbeitsmarkt (Hofer et al., 2001).

5.2 Arbeitskräftepotenzial besser ausschöpfen

Schon im OECD-Wirtschaftsbericht 1995 wurde auf die relativ niedrige Frauenerwerbsbeteiligung und die äußerst niedrige Erwerbsbeteiligung der Älteren hingewiesen. Beides ist immer noch eine entscheidende Herausforderung für die österreichische Wirtschaftspolitik.

5.2.1 Höhere Erwerbsbeteiligung ist notwendig

Ab dem Ende der Siebzigerjahre wurde verstärkt zu Maßnahmen gegriffen, die einen erleichterten Zugang zu Pensionen (Frühpensionierungen, das sind v. a. Invaliditätspensionen und die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer) ermöglichten.¹¹ Dies ist aus demographischen Gründen sowie im Hinblick auf die Stabilität der öffentlichen Finanzen nicht tragfähig. Bereits Mitte der Neunzigerjahre wurden befristet verschärfte Zutritts-

¹¹ Zwischen 1972 und 1987 sank das durchschnittliche Pensionszugangsalter von Männern von über 62 Jahren auf weniger als 58 Jahre. 2003 lag es bei etwa 59 Jahren (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2005). Kubin und Rosner (2001) stellen jedoch fest, dass frühere Kohorten von Arbeitnehmern aufgrund von Gefangenschaft und Krieg seltener in den Genuss von Frühpensionierungen aufgrund langer Versicherungsdauer kommen konnten. Spätere Generationen konnten dies sehr wohl, was wohl ebenfalls zum Sinken des effektiven Pensionsalters geführt hat. Lutz und Walterskirchen (2004) bemerken, dass der Hang zu Frühpensionierungen im öffentlichen und privaten Sektor sich bis in die jüngste Vergangenheit fortgesetzt hat.

regelungen zu Frühpensionen eingeführt. Mit den Pensionsreformen der Jahre 2000 und 2003 wurde eine schrittweise Anhebung des Frühpensionsalters an das gesetzliche Pensionsalter beschlossen, die das Ausmaß der vorzeitigen Alterspensionen reduzieren und damit das effektive Pensionsalter an das gesetzliche heraufziehen soll. Gleichzeitig muss aber dafür Sorge getragen werden, dass nicht die vermehrte Inanspruchnahme von Substituten für die Frühpensionierung wie die so genannte Altersteilzeitregelung oder Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspensionen dem entgegenwirken.

5.2.2 Frauenerwerbsbeteiligung fördern

Potenzial für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung besteht auch bei der stärkeren Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt. Auch wenn Österreich eine überdurchschnittliche Frauenerwerbsbeteiligung aufweist, könnte es sich dabei an den skandinavischen Ländern oder dem Vereinigten Königreich, die Frauenerwerbsquoten von 70% oder darüber aufweisen, orientieren. Ein nahe liegender Grund für die geringere Erwerbstätigkeit von Frauen ist das niedrigere gesetzliche Pensionsalter (60 statt 65). Dabei wurde 1992 eine Anhebung an jenes der Männer beschlossen, die schrittweise von 2024 bis 2033 verwirklicht wird (Guger und Mayrhofer, 2004). Ein weiterer Grund liegt in der durch Kinder bedingten Unterbrechung der Erwerbskarrieren. Die im internationalen Vergleich großzügige Familienförderung in Österreich kann einer Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen entgegenstehen. Die Einführung des Kindergeldes 2002 mit der damit verbundenen Ausweitung des Bezugskreises und der Verlängerung

der Bezugsdauer dürfte den zeitweiligen Rückzug von Frauen vom Arbeitsmarkt verstärken und damit auch deren Wiedereinstiegschancen verschlechtern (Lutz, 2003; OECD-Wirtschaftsbericht, 2003). Allerdings wurden auch die Zuverdienstgrenzen angehoben, was sich wiederum positiv auf die Beschäftigung auswirken kann. In der Tat ist beim Zuwachs von etwa 50.000 Frauen in Elternkarenz zwischen Anfang 2002 und 2005 auch ein Anstieg der gleichzeitigen beruflichen Tätigkeit um etwa 30.000 festzustellen. Wichtige Ansatzpunkte zu einer Hebung der Frauenerwerbstätigkeit liegen in der Bereitstellung von geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen und bei der Beseitigung von Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen (Kubin und Rosner, 2001; Employment Taskforce, 2003).

5.3 Flexibilisierung von Beschäftigung und Arbeitszeit

Eine leichtere Anpassung der Beschäftigung an temporäre und dauerhafte Veränderungen der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage erhöht die Flexibilität des Arbeitsmarktes und begünstigt die Schaffung von Arbeitsplätzen und Innovationen. Dazu gehören vor allem Fragen des Beschäftigungsschutzes. Im Zusammenhang damit stehen Sonderformen der Beschäftigung, weil diese vielfach eine größere Flexibilität erlauben als Regelarbeitsverhältnisse.

5.3.1 Reformen beim Beschäftigungsschutz

Zum Beschäftigungsschutz gehört eine Reihe von arbeitsrechtlichen Aspekten, zu denen Kündigungsfristen, arbeitsgerichtliche Anfechtbarkeit von Kündigungen, die Möglichkeiten für befristete Dienstverhältnisse etc. zählen. In der angewandten Wirtschaftsforschung wird versucht, dies mit Hilfe

von so genannten Employment Protection-Indizes abzubilden. Der OECD-Wirtschaftsbericht 1997 listet Österreich als eines der europäischen Länder mit dem höchsten Beschäftigungsschutz auf. In neueren Rankings (OECD, 2004) hat sich die Position Österreichs etwas verändert, was einerseits Flexibilisierungsmaßnahmen, andererseits auch die methodischen Schwierigkeiten solcher aggregierter Indizes widerspiegelt. In jedem Fall gilt es, bei stärkerer Flexibilisierung die soziale Absicherung zu erhalten (Employment Taskforce, 2003; OECD, 2004). Eine wichtige Verbesserung in diesem Zusammenhang ist die Neuregelung der betrieblichen Abfertigung 2002, bei der die Höhe der Abfertigungsansprüche von der Dauer der Betriebszugehörigkeit entkoppelt wurde.

5.3.2 „Flexiblere“ Beschäftigungsformen haben an Bedeutung gewonnen

Neben den „regulären“ Arbeitsverhältnissen haben Sonderformen der Erwerbstätigkeit an Bedeutung gewonnen. Dazu gehören so genannte geringfügige Beschäftigungsverhältnisse¹², das sind Beschäftigungsverhältnisse mit eingeschränkter Sozialversicherungspflicht, sofern der monatliche Verdienst eine bestimmte Grenze nicht übersteigt (derzeit etwa 323 EUR). Die gesetzlichen Grundlagen dafür bestehen bereits seit 1955; verlässliche offizielle Beschäftigungszahlen gibt es aber erst seit 1995. Seitdem ist die Zahl von etwa 136.000 solcher Beschäftigungsverhältnissen auf etwa 223.000 gewachsen. Das Wachstum seit dem EU-Beitritt dürfte demnach nicht rascher verlaufen sein als im Jahrzehnt davor

(Fink et al., 2001). Geringfügige Beschäftigung findet sich vor allem in einigen Dienstleistungsbranchen (Handel, Tourismus, unternehmensbezogene Dienstleistungen).

Erhöhte Flexibilität wurde auch durch die Zunahme von befristeten Arbeitsverhältnissen erreicht. Dazu gehören neben der „normalen“ Befristung von Dienstverhältnissen Leiharbeitsverträge und Saisonarbeit. Laut OECD (2002) kam es zwischen 1995 und 2000 in Österreich zu einer Zunahme solcher Arbeitsverhältnissen, während die Zahl der unbefristeten Arbeitsverhältnisse abgenommen hat. Im Jahr 2003 waren 7,4% aller österreichischen Arbeitskräfte in einem befristeten Dienstverhältnis. Dieser Wert liegt unter dem EU-15-Durchschnitt von 12,8% (Europäische Kommission, 2004a). Die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bekannt gegebenen Zahlen zeigen, dass die Zahl der Leiharbeitskräfte deutlich gestiegen ist: Waren 1997 noch knapp 18.000 Personen auf diese Weise befristet beschäftigt, so betrug deren Zahl 2004 bereits 44.000.

5.3.3 Flexiblere Arbeitszeitregelungen notwendig?

Der OECD-Wirtschaftsbericht 1997 empfiehlt eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit. Seither ist es zu einer Liberalisierung des Arbeitszeitgesetzes gekommen, mit der die Grundlage für kollektivvertragliche Regelungen geschaffen wurde. Auch in jüngster Zeit wurden von Arbeitgebervertretern Vorstöße in Richtung Flexibilisierung der Arbeitszeit (Verlängerung der Tagesarbeitszeit, Erhöhung von Durchrechnungszeiträumen zur Vermeidung von Überstunden)

¹² Andere Sonderformen der Erwerbsarbeit sind freie Dienstverträge, Werkverträge sowie „neue Selbstständige“ (siehe Fink et al., 2001 oder Schönbauer und Laburda, 2003; insbesondere auch für damit verbundene Probleme).

unternommen. Von Arbeitnehmervertretern wird dem entgegengehalten, dass die bestehenden Regelungen hinreichende Flexibilität ermöglichten.¹³ Erst kürzlich¹⁴ wurde vereinbart, diese Diskussion nicht auf der Ebene der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen, sondern dezentral auf der Ebene der kollektivvertraglichen Regelungen zu führen.

5.4 Reformen des Arbeitslosen-Versicherungssystems

Wie in vielen OECD-Staaten ist die Ausgestaltung der Systeme der Arbeitslosenunterstützung sowie der Stellenvermittlung Gegenstand der Reformdiskussion. Damit im Zusammenhang stehen Reformen des Steuer- und Transfersystems zur Erhöhung der Arbeitsanreize.

5.4.1 Arbeitslosengeld und Schaffung von Arbeitsanreizen

Höhe und Dauer des Arbeitslosengeldes können die Dauer der Arbeitslosigkeit verlängern. Anfang 2001 kam es im Zuge einer Reform des Arbeitslosengeldes zur Vereinheitlichung der Nettoersatzraten auf 55% (für Alleinverdiener; ein im internationalen Vergleich durchschnittlicher Wert). Außerdem wurde die Mindestbeschäftigungszeit für eine erneute Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erhöht. Die Arbeitsanreize für Niedrigverdiener und Langzeitarbeitslose sind durch teilweise hohe marginale effektive Steuersätze gering (OECD-Wirtschaftsbericht, 2003).¹⁵

5.4.2 Reformen bei der Arbeitsvermittlung

Die ehemalige Arbeitsmarktverwaltung wurde in mehreren Schritten reformiert. 1994 erfolgte die Ausgliederung aus der Hoheitsverwaltung (Schaffung des Arbeitsmarktservice Österreich – AMS). 2001 wurden weitere Reformen bei der Finanzierung des AMS sowie eine Integration von passiver und aktiver Unterstützung von Arbeit Suchenden beschlossen (OECD-Wirtschaftsbericht, 2001). Ende 2003 wurde von den österreichischen Sozialpartnern ein Vorschlag zur Reform der Zumutbarkeitsbestimmungen vorgelegt, der eine Abschwächung des Berufs- und Regionalschutzes von Arbeitslosen vorsieht und Anfang 2005 in Kraft trat.

6 Zusammenfassung

Es ist nicht leicht, die im Titel gestellte Frage, nämlich ob sich der österreichische Arbeitsmarkt durch den Beitritt zur EU (sowie durch den Beitritt zur Währungsunion) verändert hat, zu beantworten. Sicher ist jedoch, dass er sich weiter gewandelt hat und dabei Trends folgte, die schon vor dem EU-Beitritt absehbar waren und die eine Konsequenz der zunehmenden Internationalisierung der österreichischen Wirtschaft sind.

Je nach Indikator war das Beschäftigungswachstum in den letzten zehn Jahren niedriger oder etwa gleich hoch wie im Jahrzehnt davor. Die Arbeitslosenquote ist seit dem EU-Beitritt ungefähr gleich hoch geblieben, lag aber höher als im Jahrzehnt zuvor. Die Gesamt-, Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit sind im internationalen Ver-

¹³ Für eine Zusammenfassung der Diskussion zum Thema Arbeitszeit in Österreich siehe Stiglbauer (2004).

¹⁴ Ende Februar 2005 fand auf Einladung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit ein „Arbeitszeitgipfel“ der Sozialpartner statt.

¹⁵ Siehe dazu auch den Beitrag über Langzeitarbeitslosigkeit in Aiginger und Kramer (2003).

gleich niedrig geblieben. Die für die Lissabonner Agenda relevante Erwerbstätigenquote hat sich im EU-Jahrzehnt nur geringfügig erhöht. Die Lohnentwicklung war in den Jahren der Vorbereitung auf die Währungsunion von Lohnmoderation geprägt, was zu geringen Zuwächsen der Lohnstückkosten und damit zum Ziel niedrigerer Inflation, aber auch zu einer geringen Dynamik der Realeinkommen beigetragen hat. Die österreichische Wirtschaft dürfte sich weiterhin durch eine hohe aggregierte Reallohnflexibilität auszeichnen, was zu geringen Output- und Beschäftigungsschwankungen bei makroökonomischen Schocks beiträgt. Tendenzen zu ansteigender Flexibilisierung zeigen sich in einer steigenden Mikrodynamik, erhöhter Arbeitnehmermobilität und in der weiterhin ansteigenden Heranziehung von ausländischen Arbeitskräften.

Von internationalen Organisationen wie der EU und der OECD wird Österreich eine Reihe von strukturellen Reformen des Arbeitsmarktes vorgeschlagen. Viele dieser Reformforderungen wurden schon zur Zeit des EU-Beitritts erhoben. Als die wesentlichen Herausforderungen galten und gelten die Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials (Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Älteren und von Frauen), die Beseitigung struktureller Lohnrigiditäten, eine erhöhte Flexibilisierung von Beschäftigung und Arbeitszeit sowie Verbesserungen bei der Vermittlung von Arbeitslosen und bei den Anreizen zur Aufnahme einer Beschäftigung. Obwohl hier teilweise Verbesserungen erzielt wurden, erscheinen weitere Reformschritte notwendig.

Literaturverzeichnis

- Aiginger, K. und H. Kramer (Projektleitung). 2003.** Wirtschaftspolitik zur Steigerung des Wirtschaftswachstums. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, September.
- Bauer, M. und N. Lamei. 2003.** Altersprofile der Einkommen von unselbständig Erwerbstätigen und Pensionisten. Statistische Nachrichten. 5. 365–374.
- Biffi, G. 1994.** Beschäftigungspolitische Empfehlungen der OECD und der EU aus österreichischer Sicht. WIFO-Monatsberichte. September. 524–530.
- Biffi, G. 2002.** Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik: Europäische Koordination als Antwort auf globalen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbruch. In: Neisser, H. und S. Puntischer-Riekmann (Hrsg.). Europäisierung der österreichischen Politik – Konsequenzen der EU-Mitgliedschaft. WUV-Universitätsverlag, Wien. 295–317.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA). 2004.** Die europäische Beschäftigungsstrategie. 21. April: <http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Wirtschaftspolitik/Beschaeftigung/Beschaeftigungsstrategie/>
- Employment Taskforce. 2003.** Jobs, Jobs, Jobs. Creating More Employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. November.
- Europäische Zentralbank (EZB). 2000.** Development in and Structural Features of the Euro Area Labour Markets. Monthly Bulletin. May. 57–74.
- Europäische Kommission. 2003a.** Employment in Europe. Recent Trends and Prospects. DG Employment and Social Affairs. September.
- Europäische Kommission. 2003b.** The EU Economy: 2003 Review. DG Economic and Financial Affairs. European Economy. 6.
- Europäische Kommission. 2004a.** Employment in Europe. Recent Trends and Prospects. DG Employment and Social Affairs. August.
- Europäische Kommission. 2004b.** Labour Cost Monitor Autumn 2004. Statistical Annex. DG Economic and Financial Affairs. 11 November.
- Europäische Kommission. 2004c.** The EU Economy: 2004 Review. DG Economic and Financial Affairs. 26 October.
- Eurostat. 2004.** Bevölkerungsstatistik. Ausgabe 2004.
- Fink, M., Riesenfelder, A. und E. Tálos. 2001.** Endbericht Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und freie Dienstnehmerinnen. Institut für Staats- und Politikwissenschaft der Universität Wien. Dezember.
- Genre, V. und R. Gómez-Salvador. 2002.** Labour Force Developments in the Euro Area since the 1980s. European Central Bank. Occasional Paper Series 4.
- Gómez-Salvador, R., J. Messina und G. Vallanti. 2004.** Gross Job Flows and Institutions in Europe. European Central Bank. Working Paper 318.
- Guger, A. und M. Marterbauer. 2004.** Die langfristige Entwicklung der Einkommensverteilung in Österreich. In: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Bericht über die soziale Lage 2003–2004. 253–276.
- Guger, A. und C. Mayrhuber. 2004.** Angleichung des Pensionsalters der Frauen an jenes der Männer bis 2030. WIFO-Monatsberichte 11. 825–835.
- Hawlik, E. 2005.** Erwerbstätigkeit 2003. Statistische Nachrichten 1. 11–24.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. 2005.** Die Sozialversicherung in Zahlen. 15. Ausgabe. März.
- Hofer, H., Pichelmann, K. und A.-U. Schuh. 2001.** Price and Quantity Adjustments in the Austrian Labour Market. Applied Economics. Vol. 33. 581–592.
- Hofer, H. und K. Pichelmann. 2002.** Beschäftigungs- und Lohnanpassungen auf dem Arbeitsmarkt des Euroraums – ein Überblick. In: Berichte und Studien 3. 99–114.

- Huber, P. 2004.** Inter-regional Mobility in Europe: a Note on the Cross-country Evidence. Applied Economics Letters 11. 619–624.
- Huber, P. 2005.** Inter-regional Mobility in the Accession Countries. A Comparison to EU-15 Member States. Working Paper 249. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Huber, P., H. Mahringer, M. Schöberl und K. Smeral. 2004.** Arbeitsplatzreallokation und Arbeitskräftemobilität. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. August.
- Kubin, I. und P. Rosner. 2001.** Arbeitsmarktpolitik: Theoretische Grundlagen und österreichische Institutionen. In: Nowotny, E. und G. Winckler (Hrsg.). Grundzüge der Wirtschaftspolitik Österreichs. 3. Auflage. Manz. 89–125.
- Lutz, H. 2003.** Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern. WIFO-Monatsberichte 3. 213–227.
- Lutz, H. und E. Walterskirchen. 2004.** Aktive Beschäftigung in Österreich. Stellungnahme im Auftrag der Bundesarbeiterkammer. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Februar.
- OECD. 2002.** Employment Outlook.
- OECD. 2004.** Employment Outlook.
- Pichelmann, K. und H. Hofer. 1999.** Austria: Long-term Success through Social Partnership. Employment and Training Papers 52. International Labour Office. Geneva.
- Pollan, W. 2004.** Internationale Lohnstückkostenposition 2003 wechsellkursbedingt verschlechtert. WIFO-Monatsberichte 9. 679–687.
- Schönbauer, U. und A. Laburda. 2003.** Atypisch beschäftigt – Typisch für die Zukunft der Arbeit? Kammer für Arbeiter und Angestellte. Wien. Februar.
- Schweighofer, J. 2003.** Ist die „Europäische Beschäftigungsstrategie“ nach 5 Jahren am Ende? Zur Evaluierung des Luxemburg-Prozesses 1998–2002. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 84. Juli.
- Stiglbauer, A., R. Winter-Ebmer und J. Zweimüller. 2003.** Job Creation and Destruction in a Regulated Economy: The Case of Austria. Empirica 30. 127–148.
- Stiglbauer, A. 2004.** Arbeitszeitverlängerung? Arbeitszeitflexibilisierung? Besteht Handlungsbedarf für die österreichische Wirtschaftspolitik? In: Geldpolitik & Wirtschaft. 4. 85–91.
- Walterskirchen, E. 2004.** Die Position Österreichs im internationalen Strukturwettbewerb. Die neuen EU-Strukturindikatoren. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 86. März.
- Wirtschaftskammern Österreich. 2004.** Statistisches Jahrbuch 2004. Mai.