

LOHNMOBILITÄT IN OBERÖSTERREICH

1. Einleitung	184
2. Messkonzepte und Modelle	186
3. Daten	188
4. Ergebnisse für Oberösterreich	189
5. Zusammenfassung	198

**Thomas
Raferzeder**

**Statistiker,
Amt der Oö.
Landesregierung**

Auszug aus WISO 1/2004

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

Lohnmobilität und Lohnungleichheit Die meisten Arbeitnehmer machen im Laufe ihres Arbeitslebens die Erfahrung, dass sich ihr Lohn ändert. Gründe für diese Lohnmobilität können Lohnsteigerungen durch das Engagement der Gewerkschaften, Gehaltssprünge laut Gehaltstabellen, Erfahrungsgewinn, Jobwechsel, Jobverlust, Weiterbildung, Arbeitsfeldänderung usw. sein. Unterschiedliche Lohnhöhen bei den verschiedenen Arbeitnehmern manifestieren sich in einer Ungleichheit der Löhne. Als Ungleichheit wird hier die Streuung der Löhne einzelner Personen zu bestimmten Zeitpunkten über die betrachtete Bevölkerungsgruppe verstanden. Die Lohnverteilung ist ein wichtiger Indikator zur Beschreibung der sozialen Lage einer Gesellschaft. In den letzten Jahrzehnten hat sich die Ungleichheit der Löhne in einigen Ländern erhöht. Um dieses Phänomen näher zu untersuchen, wurden nach etlichen Querschnittsbetrachtungen die Lohnänderungen über den Zeitverlauf betrachtet. Nur durch derartige Longitudinalstudien lassen sich Aussagen über die Hintergründe und Entwicklungen der Lohnungleichheit machen.

individuelle Lohnänderungen Als Lohnmobilität wird die Veränderung der individuellen Löhne bzw. der Lohnverteilung im zeitlichen Verlauf definiert. Mit Ausnahme der Studien von Hofer und Weber (2001) mit der Betrachtung des Zeitraumes von 1986 bis 1996 mit den Sozialversicherungsdaten und von Weber (2002) gibt es für Österreich keine wissenschaftlichen Betrachtungen der Lohnmobilität.

Einkommensarten Die Art des verwendeten Einkommens für die Beantwortung von Ungleichheits- und Mobilitätsfragen ist abhängig von der gewünschten Aussage. Das Bruttoeinkommen erleichtert die Vergleichbarkeit zwischen den Branchen und Regionen und widerspiegelt die Sicht der Wirtschaft. Im Gegensatz dazu beschreibt das verfügbare Einkommen die soziale Lage der Haushalte und die Kaufkraft von Regionen und sozialen Schichten. Für Aussagen über Armut und Reichtum ist eine Zusam-

menführung von Einzelpersonen zu Haushalten und Familien unumgänglich. Mit den vorhandenen Daten ist es jedoch nicht möglich, das Haushaltseinkommen zu bestimmen.

In meiner Arbeit wird das nach Bezugstagen standardisierte Bruttojahreseinkommen verwendet, da dieses den Arbeitsmarkt am besten repräsentiert. Dieses standardisierte Bruttojahreseinkommen umfasst Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gemäß § 25 des Einkommensteuergesetzes (EStG) abzüglich der mit festen Sätzen besteuerten Bezüge (§ 67 Abs. 3–8 EstG), vor allem Abfertigungen und Urlaubsentschädigungen bzw. -abfindungen. Es werden Arbeitslosigkeitszeiten und andere Beschäftigungsunterbrechungen ausgeschlossen und die vorhandenen Erwerbszeiten hochgerechnet.

*standardisiertes
Bruttojahres-
einkommen*

Die Sozial- und Wirtschaftspolitik ist dort umso mehr gefordert, wo eine geringe Lohnmobilität vorherrscht. Armut ist besonders schlimm, wenn diese permanent über den gesamten Lebenslauf einer Person vorliegt. Ist es hingegen nur eine kurze vorübergehende Phase, etwa in jungen Jahren, so besteht kaum unmittelbarer Handlungsbedarf der Politik.

*Lohnmobilität
und Armut*

Offensichtlich ist auch, dass Arbeitnehmer bei gleichem Lebens- einkommen jenen Karriereverlauf mit der geringsten Schwankung auswählen würden.

Neben dem durch Lohnmobilität hervorgerufenen Risiko und steigender Unsicherheit bieten jedoch die Chancen auf Lohn- steigerungen zusätzliche Leistungsanreize, die die Produkti- vität und damit das Wirtschaftswachstum steigern können (Fachinger, 1991). Steigende Ungleichheit kann durch stei- gende Mobilität kompensiert werden. Mobilität verringert die durchschnittliche Ungleichheit über mehrere Betrachtungs- zeiträume.

Leistungsanreize

Lohnmobilität ist eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für die Änderung der Ungleichheit der Lohn- verteilung. Werden Einkommenspositionen innerhalb der Bevölkerung nur ausgetauscht, dann ändert sich die Dispari- tät der Lohnverteilung nicht, obwohl eine individuelle Lohn-

mobilität vorliegt. Dadurch kann es vorkommen, dass die komparativ-statische Querschnittsanalyse keine Änderung der Einkommensverteilung anzeigt, obwohl bei Längsschnittbetrachtungen erhebliche Lohnmobilität konstatiert wird.¹

Zeitraum 1994–2001 Es werden acht Jahresmaßzahlen über die Periode 1994–2001 dargestellt, wodurch die zeitliche Veränderung der Mobilität beschrieben wird. Im Gegensatz zu den Sozialversicherungsdaten sind die Löhne in den Lohnsteuerdaten nicht zensiert und geringfügig Beschäftigte sind enthalten.

2. Messkonzepte und Modelle

absolute Lohnmobilität Als absolute Lohnmobilität wird eine Veränderung in den Reallöhnen bezeichnet. Diese verlangt nicht notwendigerweise eine Änderung in der Ordnungsstruktur der Lohnverteilung. Ökonomisches Wachstum ruft absolute Lohnmobilität hervor, auch wenn keine Änderung in den Einkommenspositionen geschehen ist.

relative Lohnmobilität Untersuchungsgegenstand der meisten Studien ist die relative Lohnmobilität. Dies sind Änderungen in der Rangstruktur der Lohnverteilung. Die Einschränkung auf relative Lohnmobilität wird durch Betrachtung von Quantilen und Rängen erreicht. Bei der Betrachtung von Subgruppen kann nach der Wahl der Referenzgruppe differenziert werden, es kann also die relative Lohnmobilität innerhalb einer Gruppe oder bezogen auf die gesamte Population gemessen werden. Absolute und relative Mobilität müssen nicht korrespondieren. Trotz absoluter Lohnsteigerung kann ein Individuum auch keine relative Lohnmobilität erfahren.

2.1. Lohnungleichheitsmesskonzepte

Bei der Messung von Lohnungleichheit ist es notwendig, normative Entscheidungen zu fällen und Kriterien festzulegen. Die Ungleichheit wird zu einem bestimmten Zeitpunkt oder über einen Durchschnitt in einem Zeitintervall gebildet. Zu den gebräuchlichsten Ungleichheitsmaßzahlen zählen der

Gini-Index, momentenbasierte Kennzahlen wie der Atkinson-Index und die Gruppe der allgemeinen Entropiemaßzahlen, darunter der Variationskoeffizient und die Theil-Kennzahlen. Mit dem Gini-Koeffizienten wird die Einkommenskonzentration gemessen. Der Wertebereich umfasst das Intervall 0 bis 1, wobei 1 die maximale Ungleichheit darstellt.

*Ungleichheits-
maßzahlen*

2.2. Lohnmobilitätsmesskonzepte

Eine Möglichkeit, die Dynamik des Einkommensprozesses zu modellieren, ist die Überführung der stetigen Einkommen in diskrete Klassen, wobei diese nach Einkommenshöhe geordnet sein sollen. Diese Einteilung passiert meist in Form von Quantilen, im vorliegenden Fall mit Dezilen. In einer Übergangsmatrix werden die Wahrscheinlichkeiten für einen Übergang von einer Klasse zu einer anderen Klasse zwischen zwei Perioden dargestellt.

Die Veränderung der stetigen Lohnverteilung über die Zeit kann auf verschiedene Arten gemessen werden. Neben der Modellierung eines stochastischen Prozesses wird die Lohnmobilität häufig mit Hilfe von skalaren Mobilitätsindizes dargestellt. Damit wird die lokale, individuelle Information auf eine globale Maßzahl reduziert.

*Mobilitäts-
kennzahlen*

Häufig werden bei der Mobilitätsmessung zwei Zeitpunkte (bei Stichtagsbetrachtungen) oder Zeitperioden (bei Summen- oder Durchschnittsbetrachtungen) miteinander verglichen. Die Veränderung der Löhne zwischen diesen Zeitpunkten wird nicht als Mobilität gezählt, es kommt also zu einer Unterschätzung der wirklichen Mobilität.

Die Klasse von Mobilitätsindizes, die von Shorrocks (1978) eingeführt wurden, misst den Rückgang der Lohnungleichheit durch Verlängerung des Betrachtungshorizonts. Die Ungleichheit des Durchschnitts- oder Summeneinkommens der gesamten Periode wird dabei auf den gewichteten Durchschnitt der Ungleichheitsindizes der einzelnen Teilperioden bezogen. Dieses Verhältnis nennt man Rigidität, das Komplement zu 1 ergibt den Shorrocks-Index.

Shorrocks-Index

Es gibt einige Mobilitätsschätzer, die auf Übergangsmatrizen basieren. Dazu zählt z. B. der Bartholomäus-Index. Dieser gewichtet die nicht auf der Hauptdiagonale liegenden Zellenwerte mit der Anzahl der von einer Person übersprungenen Lohnklassen. Von Fields und Ok (1996) werden mehrere Mobilitätsschätzer zur Messung der absoluten Lohnmobilität vorgestellt. Eine gebräuchliche Kennzahl ist auch der Pearson-Korrelationskoeffizient.

3. Daten

Lohnsteuerdaten

Zur Beschreibung der Lohnmobilität sind Individual-Panel-Daten der betrachteten Bevölkerungsgruppe notwendig. Als Innovation gilt bei dieser Arbeit die erstmalige Longitudinal-Analyse der österreichischen Lohnsteuerdaten. Da Daten für die Grundgesamtheit vorhanden sind, ist es möglich, feine regionale und sektorale Gliederungen vorzunehmen. Seit 1994 gibt es in Österreich eine elektronisch geführte Lohnsteuerdatenbank. Die Lohnsteuerdaten beinhalten Einkommensdaten und soziale Merkmale von allen lohnsteuerpflichtigen Erwerbstätigen und Pensionisten in Österreich. Die Grundgesamtheit bei der Berechnung der Ungleichheits- und Mobilitätsindizes umfasst alle Männer mit lohnsteuerpflichtigem Einkommen (alle unselbstständig Erwerbstätigen ohne geringfügig Beschäftigte, Pensionisten und Lehrlinge) in allen acht Jahren zwischen 1994 und 2001. Mit der Exklusion der Frauen wurde das Problem der fehlenden Wochenarbeitszeit minimiert, weil nur bei Frauen höhere Teilzeitquoten vorherrschen.

Männer mit lohnsteuerpflichtigem Einkommen

Datenschutz

Die Sozialversicherungsnummern wurden aus Datenschutzgründen durch eindeutige Identifikatoren ersetzt. Mit der Verknüpfung mit den Sozialversicherungsdaten konnten zusätzliche Informationen wie die Branchenzugehörigkeit eingebunden werden.

Es wurden Grenzen für Lohnänderungen eingezogen, um Personen, die das Ausmaß der Wochenarbeitszeit stark ver-

ändert haben, auszuschließen. Bei der nach diesen Kriterien eingeschränkten Grundgesamtheit gibt es im Betrachtungszeitraum 152.053 Lohnempfänger.

4. Ergebnisse für Oberösterreich

4.1. Beschreibung der Lohnungleichheit

Der Gini-Index für die betrachtete Grundgesamtheit liegt zwischen 1994 und 2001 im Bereich 0,242–0,267. Generell ist die Ungleichheit seit 1994 gestiegen. Bei fast allen Maßzahlen zeigt sich ein Maximum im Jahr 2000.

*Ungleichheit
gestiegen*

Nach Branchen unterschieden weisen Sonstige Dienstleistungen sowie Handel und Gastronomie die höchste Lohnungleichheit auf. Bei allen Branchen konnte zwischen 1997 und 2000 ein Anstieg der Ungleichheit festgestellt werden, diese Steigerung ist jedoch bei Bau und Verkehr am gravierendsten. In dieser Branche ist der Gini-Index 2001 wieder stark abgesunken. Nach Betriebsgrößen zeigt sich die höchste Ungleichheit bei kleinen Firmen. Unterscheidet man nach Anzahl der Jobs, so fällt das Jahr 2000 bei oftmaligem Jobwechsel aus der Reihe. Generell gilt: Je höher die Jobanzahl, desto geringer die Lohnungleichheit. Im Jahr 2000 stieg jedoch der Gini-Index für die Gruppe mit häufigem Jobwechsel gewaltig an.

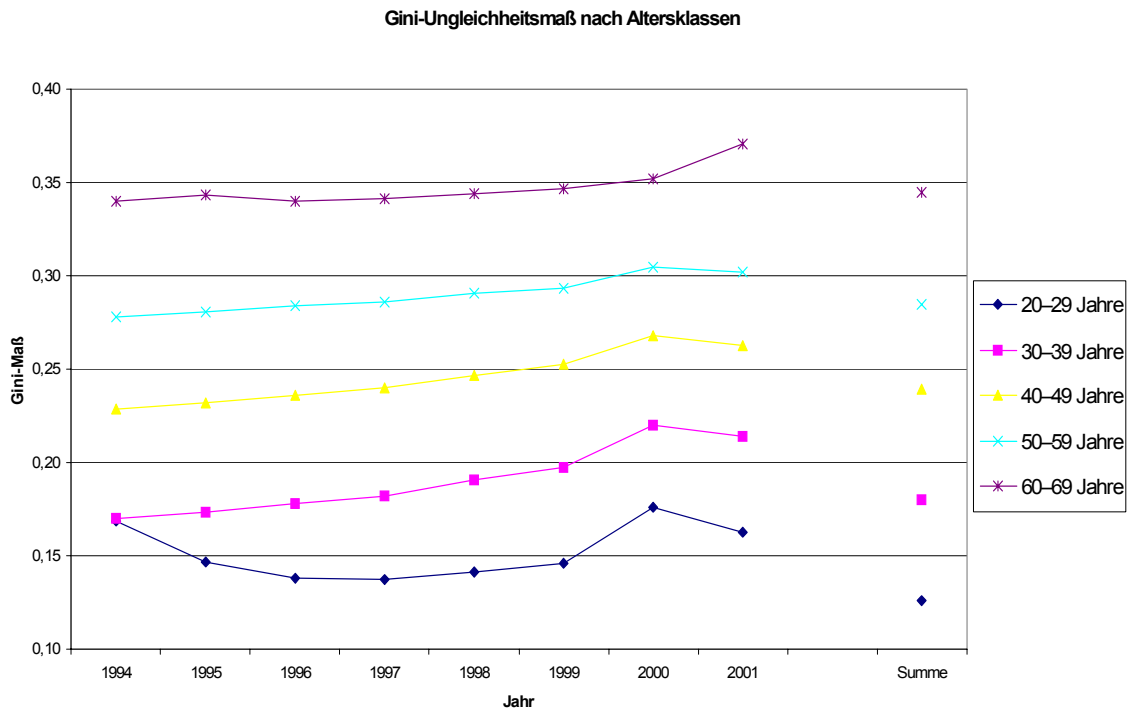
*höchste
Ungleichheit:
Sonstige
Dienstleistungen,
kleine Firmen,
viele Jobs*

Besonders hohe Ungleichheit ist bei Angestellten in der Branche Sonstige Dienstleistungen, bei kleinen Betrieben, bei älteren Personen, Akademikern und in Städten feststellbar. Die Ungleichheitsentwicklung zeigt im Beobachtungszeitraum vergleichsweise starke Steigerungen bei Arbeitern, in der Branchengruppe Bau und Verkehr, bei 30- bis 49-Jährigen sowie bei Arbeitnehmern mit häufigem Jobwechsel.

*große
Ungleichheits-
steigerung bei
Arbeitern*

Je älter die Erwerbstätigen sind, desto größer ist die Lohnungleichheit (Abb. 1).

Abbildung 1: Gini-Maß nach Alterskategorien



Auffällig ist der U-förmige Verlauf bei den 20- bis 29-Jährigen im Vergleich zum stetigen Anstieg bei älteren Personen. Besonders stark ist der Anstieg für die Gruppe mit einem Alter von 30 bis 39 Jahren um fast 70 % des Ausgangswertes 1994.

Die hohe Datenqualität und der große Umfang der Daten erlauben eine feine Untergliederung in Einkommensklassen. Auch die Tatsache, dass keine Zensurierung der Lohnedaten bei der Höchstbemessungsgrundlage der Sozialversicherung vorliegt, rechtfertigt eine Aufteilung in 10 Dezile. In Österreich liegen etwa 15 % der Arbeitnehmer mit ihrem Einkommen über dieser Höchstbemessungsgrundlage. Bei Untersuchungen in anderen Ländern ist oft die geringe Stichprobengröße für eine

grobe Unterteilung verantwortlich. Die Grenzen werden innerhalb der nach den Schichtungsmerkmalen geteilten Population gezogen.

Bei internationalen Vergleichen von Lohnungleichheit und Lohnmobilität ist aufgrund der verschiedenen Definitionen von Einkommen und der unterschiedlichen Datengrundlage Vorsicht geboten. Einen nicht unbedeutenden Einfluss bei Zeitreihenvergleichen haben auch Änderungen bei der Berechnung von Verbraucherpreisindizes, Steuersystemen und anderen länderspezifischen Charakteristiken. Letztendlich entscheidet auch die Wahl eines Messkonzeptes und die Abgrenzung der Grundgesamtheit über die Aussagekraft einer Studie.

*internationaler
Vergleich*

Österreich wurde im Zeitraum von 1970 bis 2000 von einer sozialdemokratischen Partei regiert, bei der die Einkommensumverteilung ein politisches Hauptziel war. Der Grund dafür, dass sich die Lohnungleichheit bei den Angestellten trotz dieser Tatsache stark erhöht hat, liegt wahrscheinlich im technologischen Wandel und der stärkeren Globalisierung der Wirtschaft in den letzten Jahren und Jahrzehnten.

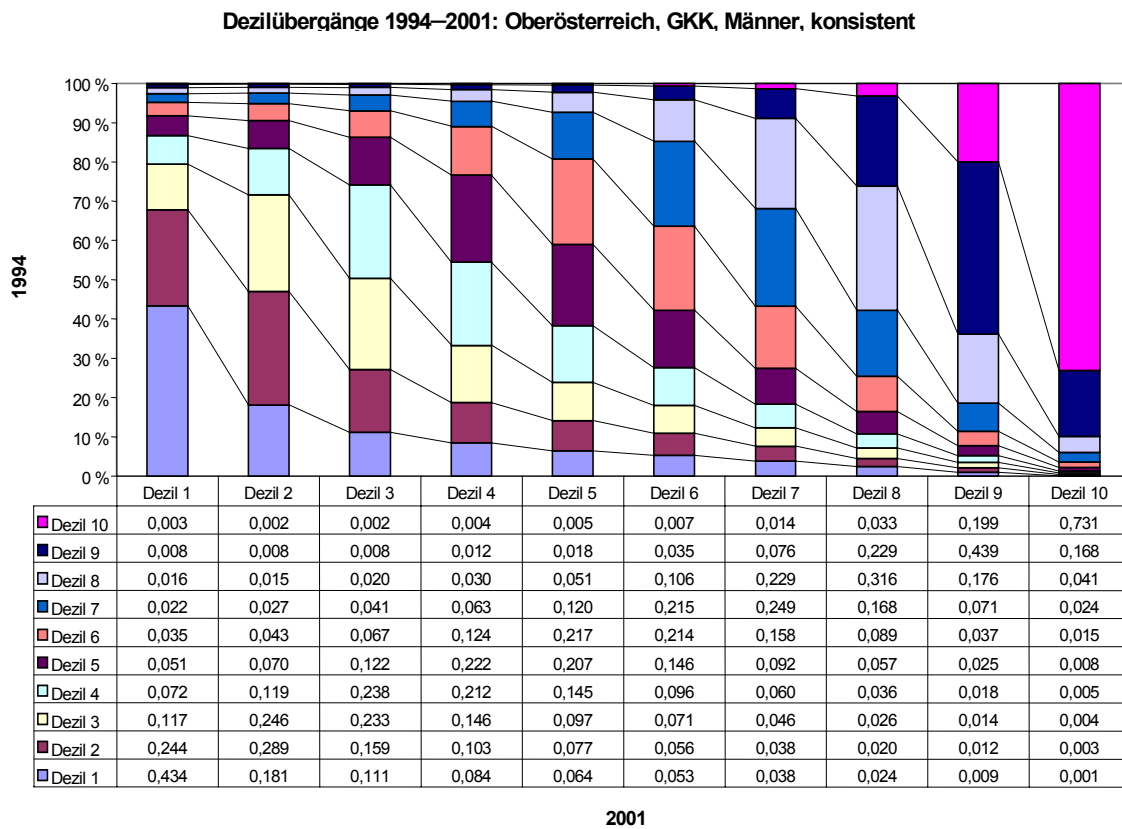
4.2. Beschreibung der Lohnmobilität

Die Lohnmobilität in Österreich ist aufgrund des starren Systems sehr gering. Nebenbei gehört Österreich mit Frankreich, Deutschland und den Niederlanden zu den Ländern in der EU mit der geringsten Lohnungleichheit (Beblo und Knaus, 2000). In Österreich werden wie auch in einigen anderen Ländern Europas die jährlichen Lohnabschlüsse zwischen Gewerkschaften und Unternehmensvertretern verhandelt. Die zentralisierte und von Gewerkschaften dominierte Struktur in Österreich ist der Grund für die relativ konstanten Arbeitsmarktbedingungen mit niedriger Arbeitslosigkeit und geringer Streikanfälligkeit. Hofer und Weber (2001) bestätigten mit ihrer Untersuchung die erwartete rigide Lohnstruktur in Österreich.

*geringe
Lohnmobilität in
Österreich*

ein Drittel verbleibt in gleicher Lohnklasse Ein Drittel befindet sich im Endjahr in der gleichen Lohnklasse wie am Anfang. 68,1 % haben sich um maximal eine Klasse und 83,3 % um maximal zwei Klassen verändert. Bis zu einer Veränderung von zwei Klassen überwiegt die Abwärtsmobilität, danach ist der Anteil bei den Aufwärtsmobilen größer. Eine Übergangsmatrix für den Zeitraum 1994–2001 ist in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2: Übergangsmatrix 1994–2001, Männer



Die Ungleichheitsreduktion durch Mobilität² bei den oberen und mittleren Löhnen ist eher gering. Es zeigt sich jedoch eine höhere Lohnmobilität bei niedrigen Löhnen.

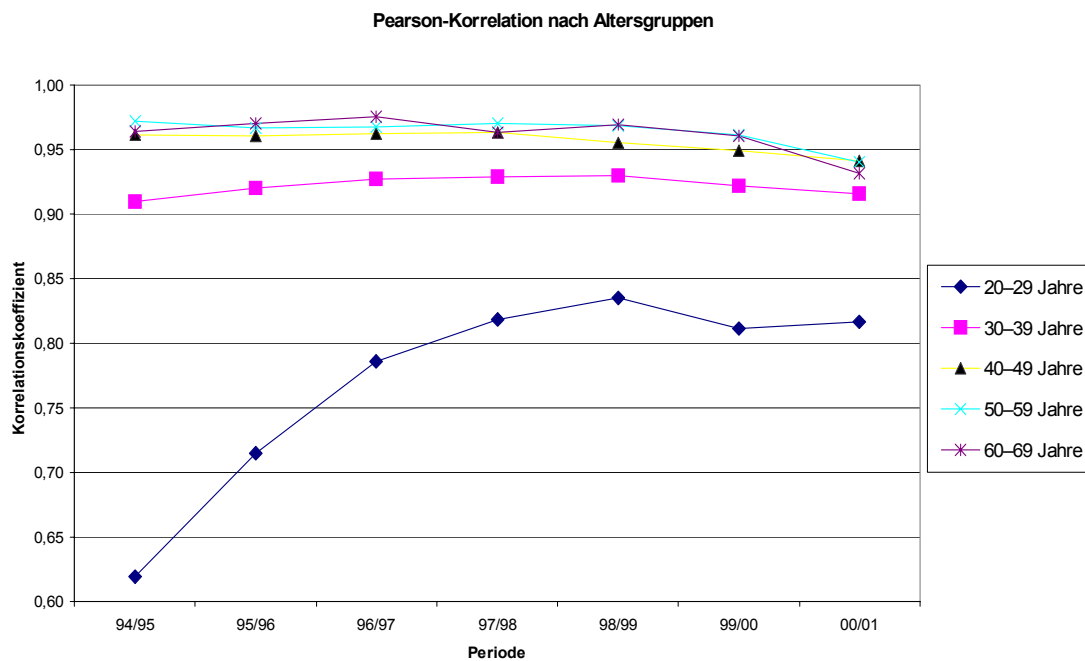
Arbeiter sind bedeutend mobiler, obwohl ihre Ungleichheit geringer ist. Die mobilste Branche betreffend Löhne ist die Gruppe Bau und Verkehr. Je mehr Jobs ein Arbeitnehmer im Zeitraum 1994 bis 2001 nachgegangen ist, desto höher ist erwartungsgemäß die Lohnmobilität. Besonders jüngere Lohnempfänger sind von großen Schwankungen betroffen.

Arbeiter mobiler

Die absolute Lohnmobilität³ steigt bis zum absoluten Maximum im Jahr 2000 monoton an. Die relative Mobilität gemessen mit Maßzahlen basierend auf Übergangsmatrizen fällt hingegen bis zur Periode 1996/1997, bleibt zwei Jahre konstant und steigt danach bis zum Ende des Betrachtungszeitraumes. Stark steigende Mobilitätsverläufe anhand der Bartholomäus-Kennzahl weisen die Branchen Bau und Verkehr bzw. Sonstige Dienstleistungen sowie ältere Personen auf. Sinkende Mobilitäten gibt es beim öffentlichen Dienst und bei jungen Arbeitnehmern.

Die absolute Mobilität ist aufgrund der Lohnhöhe bei Angestellten viel größer als bei Arbeitern. Die Teilpopulationen Angestellte, Akademiker, Arbeitnehmer von kleinen Betrieben und ältere Erwerbstätige verdienen überdurchschnittlich gut und weisen die größten absoluten Lohndifferenzen auf. Abb. 3 zeigt die Pearson-Korrelationskoeffizienten nach Altersgruppen.

Abbildung 3: Korrelationskoeffizient nach Alterskategorien



*im
Jahresvergleich
abnehmende
Mobilität bei
jungen
Arbeitnehmern*

Die Korrelationen der jungen Arbeitnehmer weisen bis 1999 einen stark steigenden Trend auf. Dies ist ein Zeichen für steigende Anfangsgehälter und geringere Erträge der Berufserfahrung bei jungen Personen. Die Masse im mittleren Lebensalter zeigt geringfügig rückläufige Korrelationen und damit steigende Mobilität, insbesondere in den letzten Jahren. Mit dem Alter steigt die Ungleichheit an, die Lohnverteilung wird jedoch rigider. Dies wurde unter anderem auch von Trede (1997) belegt und verlangt nach Handlungen der Sozialpolitik, um die Verarmung eines Teils der älteren Population zu verhindern. Anzumerken ist aber, dass besonders bei älteren Personen auch Vermögenswerte und Kapitaleinkünfte eine wichtige Rolle bei der gesamten sozialen Wohlfahrt spielen, die hier nicht beachtet werden können.

4.3. Beschreibung der Lohnvariabilität

Die Lohnvariabilität widerspiegelt die Veränderung der Löhne über die gesamte Periode von 1994 bis 2001. Eine durchgehend stabile Lohnkarriere im selben Dezil haben 14,8 % der Männer mit Löhnen in allen Betrachtungsjahren. Besonders hoch ist dieser Anteil im primären Sektor mit 25,6 % (vgl. 9,7 % bei Bau und Verkehr), bei Angestellten mit 25,1 % (vgl. Arbeiter mit 7,5 %), über 50-Jährigen mit 26,4 % (vgl. 20- bis 29-Jährige mit 6,3 %) und bei Personen mit nur einem Job im Betrachtungszeitraum mit 21,6 % (vgl. vier Jobs mit 4,7 %). Wird die Gesamtentwicklung in der Periode 1994 bis 2001 betrachtet, so verbleibt ein Drittel im selben Dezil. Arbeiter, 50- bis 59-Jährige und Arbeitnehmer der Baubranche sind eher von Lohnverlusten betroffen. Aufstiege verzeichnen vor allem junge Angestellte, die Branche Sonstige Dienstleistungen und Personen, die ihren Job gewechselt haben, jedoch nicht zu oft wechseln. Personen, die ihrem Arbeitgeber treu geblieben sind, haben weder starke Zugewinne gemacht noch Verluste hinnehmen müssen. Dezilsprünge von mindestens zwei Dezilen wurden in den Branchen Unterricht, Gesundheit, öffentlicher Dienst und primärer Sektor am seltensten verzeichnet.

Von den größten Lohnschwankungen ohne Niveauänderung am Ende der Betrachtungsperiode waren am meisten die Arbeiter mit häufigen Jobwechseln betroffen. Schwankungen mit Abwärtstendenz gab es in erster Linie bei Arbeitern in der Baubranche, kleinen Betrieben und älteren Personen. Volatilität mit Aufwärtstendenz betraf vor allem jüngere Arbeitnehmer. Monoton ansteigende Verläufe verzeichneten besonders Angestellte, jüngere Arbeitnehmer und Beschäftigte in größeren Betrieben. Dies ist speziell in den Branchen Sonstige Dienstleistungen und primärer Sektor der Fall.

ca. 15 % der Männer haben durchgehend stabile Lohnkarriere

Aufstiege: junge Angestellte

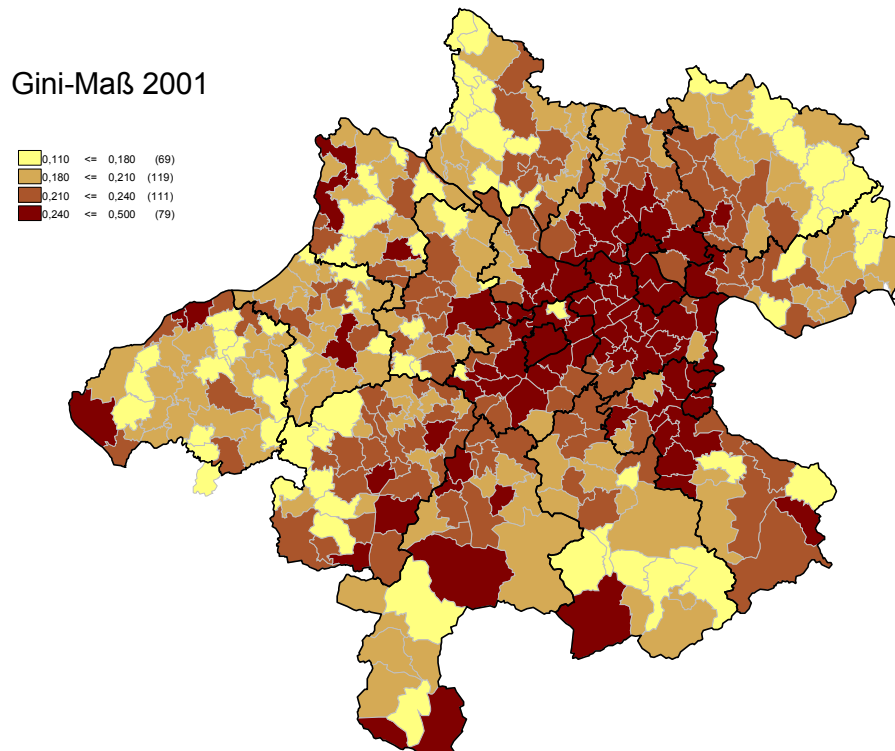
Lohnschwankungen: ohne Niveauänderung bei Arbeitern mit häufigem Jobwechsel

4.4. Regionale Unterschiede

*größte
Lohnungleichheit
im Zentralraum*

Es wird im Folgenden die regionale Situation der Lohnverteilung beschrieben, wobei die einzelnen oberösterreichischen Gemeinden als Untersuchungseinheiten dienen. Der Gini-Koeffizient innerhalb von Gemeinden signalisiert die größte Lohnungleichheit im Zentralraum und dessen Einzugsgebiet sowie entlang der Verkehrsachse zwischen Linz und Salzburg (Abb. 4).

Abbildung 4: Gini-Ungleichheitsmaß 2001

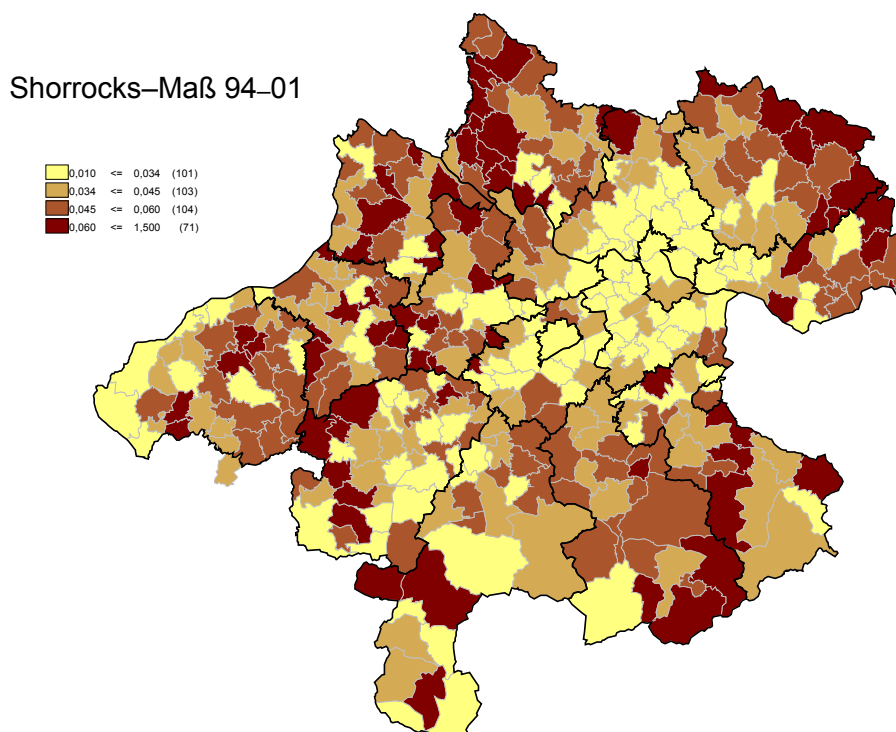


Auch Gemeinden im Grenzgebiet zu Deutschland und manche Tourismusgemeinden verzeichnen große Lohnunterschiede innerhalb der Gemeinden. Aufgrund der Grenzpendler ist anzu-

nehmen, dass die Lohnungleichheit und -mobilität in den Bezirken Braunau und Schärding unterschätzt wird. Die Hypothese, dass in Städten aufgrund des höheren Arbeitsplatzangebots größere Mobilität vorherrscht, konnte nicht bestätigt werden. Die gemeindeinterne Lohnmobilität zwischen 1994 und 2001 ist in den Gemeinden mit hoher Lohnungleichheit besonders gering (Abb. 5). Diese bedenkliche Situation führt dazu, dass gerade jene Gebiete, wo die Kluft zwischen Arm und Reich am größten ist, keine Tendenz verspüren, dass sich die über die Jahre aufsummierten Löhne angleichen. Im Gegenteil: Die Gebiete mit hoher Lohnungleichheit im Jahr 1994 haben ihre Position noch ausgebaut und ihre Lohnungleichheit erhöht.

*geringe
Mobilität bei
hoher
Lohnungleichheit*

Abbildung 5: Shorrocks-Mobilitätsmaß 1994–2001



5. Zusammenfassung

*Lohnungleichheit
und -mobilität
gering, aber
unterschiedlich
in Bevölkerungs-
gruppen*

Sowohl die Lohnungleichheit als auch die Lohnmobilität ist in Oberösterreich im internationalen Vergleich niedrig. Es existieren aber große Unterschiede zwischen einzelnen Bevölkerungsschichten. Die geringste relative Lohnmobilität herrscht bei jenen Bevölkerungsschichten, die die höchste Lohnungleichheit aufweisen. Nur bei Mobilitätsschätzern, bei denen die absolute Lohnhöhe in die Berechnung eingeht, wird bei den gut verdienenden Gruppierungen eine höhere Lohnmobilität bei gleichzeitig hoher Ungleichheit angezeigt.

Die Ergebnisse dieser Arbeit korrespondieren im Allgemeinen mit jenen anderer Studien in Österreich, geben aber auch einen zusätzlichen detaillierten Einblick in verschiedene soziale und regionale Untergruppen in Oberösterreich.

*Vorteil der
geringen
Lohnmobilität:
planbar, aber
Verbleib in der
Armut*

Als Vorteil der geringen Lohnmobilität ergibt sich eine vorhersehbare Lebensplanung vieler Menschen in unserem Land. Diese Rigidität bietet aber eine geringe Chance für die unteren Lohnbezieher, aus ihrer Armut herauszukommen. Damit Arbeitnehmer hohe Löhne erwirtschaften, ist eine gute Ausbildung notwendig. Andererseits sollte das starre Lohnsystem in Österreich gelockert werden, um flexibel auf tatsächliche Produktivitätsleistungen der Arbeitnehmer reagieren zu können. Insbesondere sollte das oft noch strenge Senioritätsprinzip in vielen größeren Unternehmen durch leistungsbezogene Komponenten ersetzt werden. Ansätze in diese Richtung wurden von innovativen Betrieben bereits umgesetzt.

Anmerkungen:

- 1 Dies liegt z. B. vor, wenn zwei Personen von einem Zeitintervall zum nächsten eine entgegengesetzte Lohnentwicklung mit gleichem Ausmaß haben.
- 2 gemessen mit dem Shorrocks-Index
- 3 anhand des Fields-Index

Literatur:

- Beblo, M. und Knaus, T. (2000): Measuring Income Inequality in Euroland, Luxembourg Income Study Working Paper, No. 232, Luxembourg.
- Fachinger, U. (1991): Lohnmobilität in der Bundesrepublik Deutschland: Eine Untersuchung auf der Basis von prozessproduzierten Längsschnittdaten der gesetzlichen Rentenversicherung, Verlag Duncker & Humblot, Berlin.
- Fields, G. S. und Ok, E. A. (1996): The Meaning and Measurement of Income Mobility, *Journal of Economic Theory*, 71, S. 349–377.
- Hofer, H. und Weber, A. (2001): Wage Mobility in Austria 1986–1996, Institut für Höhere Studien, Papier Nr. 108, Oktober 2001, Wien.
- Shorrocks, A. F. (1978): Income Inequality and Income Mobility, *Journal of Economic Theory*, 19, S. 376–393.
- Trede, M. (1997): Statistische Messung der Einkommensmobilität, Vandenhoeck & Ruprecht, *Angewandte Statistik und Ökonometrie*, Bd. 42, Göttingen.
- Weber, A. (2002): State Dependence and Wage Dynamics: A Heterogeneous Markov Chain Model for Wage Mobility in Austria, April 2002, IHS Working Paper, Economics Series, No. 114.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at