

Arbeitsmarkteffekte sozialpolitischer Maßnahmen – Eine Mikro-Evaluation ausgewählter Reformen seit den 1950er Jahren

Arbeitstreffen des Forschungsschwerpunktprogramms
„Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“
Tübingen, den 5. Oktober 2006

Motivation

- Der wirtschaftlicher Erfolg Deutschlands in den 1950er und 1960er Jahren wurde u.a. zur Intensivierung des sozialen Ausgleichs genutzt (Bsp.: Erhöhung des Erziehungsgeldes, Abschaffung der Karenztage, etc.)
- Allerdings: durch niedrige Geburtenraten und geringe Beschäftigung ist der Sozialstaat nun in der schwersten Krise seit Bestehen der BRD
- Neben politisch gewünschten Verteilungswirkungen entstehen evtl. Anreizeffekte für bestimmte Personengruppen bzgl. des Arbeitsangebots und für Unternehmen bzgl. der Arbeitsnachfrage

Ziel dieses Projektes:

Auf Grundlage von Personendaten sollen kausale Effekte sozialstaatlicher Reformen auf den Arbeitsmarkt geschätzt werden

Projekte

Effekte familienpolitischer Maßnahmen auf Löhne und Beschäftigung weiblicher Arbeitnehmerinnen

1. Effekt der Verlängerung des Erziehungsurlaubes auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von Frauen im gebärfähigen Alter
2. Welche anderen Nachteile entstehen evtl. für junge Frauen durch die Ausweitung des Erziehungsurlaubes?
→ Einstellungsverhalten der Firmen, geringere Beschäftigungschancen und geringere Löhne
3. Vergleich: französische und deutsche Familienpolitik im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Fertilität

Anreizeffekte von Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall

4. Einfluss der Abschaffung der Karenztage auf Fehlzeiten
5. Einfluss der Einführung und Abschaffung von Lohnabschlägen im Krankheitsfall Ende der 1990er Jahre auf Fehlzeiten

1. Effekt der Verlängerung des Erziehungsurlaubes auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von Frauen im gebärfähigen Alter

- Mögliche Dauer des Erziehungsurlaubes wurde von 1986 bis 1992 schrittweise von 10 Monaten auf 36 Monate erhöht
- Frauen nutzen den längeren Erziehungsurlaub; laut SOEP stieg die durchschnittliche Länge des in Anspruch genommenen Erziehungsurlaubes von 5 Monaten (1983) auf 18 Monate (2000) – Höhepunkt waren 23 Monate im Jahr 1996
- Der längere Erziehungsurlaub wirkt sich negativ auf die Rückkehrwahrscheinlichkeit der Frauen auf den Arbeitsmarkt aus (vgl. Weber, 2004, ZEW DP 04-08)

Hypothese:

Die Ertragsrate der Investition in weibliches Humankapital wird reduziert

2. Welche anderen Nachteile entstehen für junge Frauen durch die Ausweitung des Erziehungsurlaubes?

Aufgrund des langen Erziehungsurlaubes können für junge Frauen nicht nur Nachteile hinsichtlich der Weiterbildung entstehen, sondern auch andere Nachteile. Denkbar sind:

- niedrigere Einstellungschancen
- niedrigere Einstiegsgehälter (steileres Lohn-Berufserfahrungsprofil)
- geringere Aufstiegschancen, z.B. in Positionen, in denen man leichter zu ersetzen ist

Mit Daten des IAB (Beschäftigtenstichprobe, LIAB-Daten) sollen diese Hypothesen soweit möglich empirisch überprüft werden

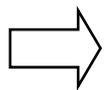
3. Vergleich französischer und deutscher Familienpolitik im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Fertilität

- Negative Korrelation zwischen Erwerbstätigkeit von Frauen und Fertilität in den 1970er und den frühen 1980er Jahren - ab den späten 1980er Jahren positive Korrelation zwischen Frauenerwerbstätigkeit und Fertilität in den OECD-Ländern (vgl. Ahn und Mira, 2002, J Popul Econ)
- Länder, die Familien mehr durch Kinderbetreuungsmöglichkeiten als durch Kindergeldzahlungen unterstützen, weisen sowohl eine höhere Fertilität als auch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen auf (vgl. Apps und Rees, 2004, Scand J Econ)

- Fragen:
- Begünstigt die französische Familienpolitik eine höhere Erwerbsbeteiligung von jungen Müttern und von Frauen allgemein?
 - Kann die französische Familienpolitik als ursächlich für die höhere Fertilität in Frankreich im Vergleich zu Deutschland gesehen werden?

4. Einfluss der Abschaffung der Karenztage auf Fehlzeiten

- Bis 1970 gab es gravierende Unterschiede in der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zwischen Arbeitern und Angestellten
- Arbeiter hatten bis zu 3 Karenztage, und sie bekamen im Krankheitsfall nur 50% des Lohns (Angestellte: keine Karenztage, 100% des Lohns)
- Seit 1970: gleiche Regelungen für Arbeiter und Angestellte – 100%ige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für 6 Wochen ab dem ersten Tag
- Hypothese: Anzahl der Krankheitstage bei Arbeitern steigt an (natürliches Experiment)
- Problem: keine verfügbaren Personendaten für diesen Zeitraum



mit Firmendaten können mögliche Effekte geschätzt werden

5. Einfluss der Einführung und Abschaffung von Lohnabschlägen im Krankheitsfall Ende der 1990er Jahre auf Fehlzeiten

- 100%ige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall war nicht immer gegeben
- Im Zeitraum von Oktober 1996 bis Januar 1999 erfuhren Arbeitnehmer ohne tariflich geregelten Lohn eine Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf 80% des Grundlohns
- Dies kann als ein natürliches Experiment mit Arbeitnehmern mit Tarifvertrag als Kontrollgruppe angesehen werden (Datenbasis: SOEP)
- Hypothese: Im Zeitraum Oktober 1996 bis Januar 1999 sollten Arbeitnehmer ohne Tarifvertrag niedrigere Fehlzeiten als zuvor und danach haben

Ergebnisse des 1. Projektes: Effekt der Verlängerung des Erziehungsurlaubes auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von jungen Frauen

Literatur und Motivation:

- Junge Frauen haben gegenüber jungen Männern geringere Chancen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (vgl. Green, 1991, British J Ind Rel)
- Eine höhere Wahrscheinlichkeit, aus dem Unternehmen auszuscheiden wirkt sich negativ auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit aus (vgl. Royalty, 1996, ILRR)
- Personen mit einer geringeren Bindung an den Arbeitsmarkt haben schlechtere Chancen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (vgl. Barron, Black und Loewenstein, 1993, JHR)

Ergebnisse des 1. Projektes: Effekt der Verlängerung des Erziehungsurlaubes auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von jungen Frauen

Stichprobe:

- SOEP, Wellen 1989, 2000, 2004: Zusatzfragen zur beruflichen Weiterbildung
- Vollzeit-Beschäftigte und regelmäßig Teilzeit-Beschäftigte
- Treatment-Gruppe: Frauen im gebärfähigen Alter (20-35 Jahre)
- Kontroll-Gruppe: Frauen (40-55 Jahre), Männer (20-35 & 40-55 Jahre)
- abhängige Variable: Dummy, ob in den letzten drei Jahren mind. ein Weiterbildungskurs besucht wurde
- Methode: Differenz-in-Differenzen-in-Differenzen (DiDiD) Schätzung
- untersucht wird, ob junge Frauen nach der Verlängerung des Erziehungsurlaubes auf 3 Jahre (1992) niedrigere Weiterbildungschancen haben

Ergebnisse des 1. Projektes: Effekt der Verlängerung des Erziehungsurlaubes auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von jungen Frauen

Before-After Schätzung:

→ Effekt von ‚nachher‘

	1.) Modellspezifikation	2.) Modellspezifikation	3.) Modellspezifikation	4.) Modellspezifikation
junge Frauen	0.022 (0.046)	-0.007 (0.046)	-0.014 (0.046)	-0.025 (0.047)
ältere Frauen	0.206*** (0.031)	0.151*** (0.029)	0.135*** (0.030)	0.135*** (0.030)
junge Männer	0.038 (0.039)	-0.002 (0.038)	-0.005 (0.035)	0.004 (0.035)
ältere Männer	0.030 (0.031)	0.001 (0.029)	0.017 (0.027)	0.013 (0.028)

Bem.: *** repräsentiert Signifikanzniveau von 1%

	1.)	2.)	3.)	4.)
Kontrollvariablen:	keine	Dummy für Uni / FH Dummy für Abitur	Dummy für Uni / FH Dummy für Abitur Dummy für Vollzeit arbeiten Betriebszugehörigkeitsdauer Dummy für Angestellte Dummy für Beamte	Dummy für Uni / FH Dummy für Abitur Dummy für Vollzeit arbeiten Betriebszugehörigkeitsdauer Dummy für Angestellte Dummy für Beamte Dummy für Kind Dummy für verheiratet

Ergebnisse des 1. Projektes: Effekt der Verlängerung des Erziehungsurlaubes auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von jungen Frauen

Differenz-in-Differenzen Schätzung:

→ Effekt von Interaktion aus ‚jung‘ und ‚nachher‘

	1.) Modellspezifikation	2.) Modellspezifikation	3.) Modellspezifikation	4.) Modellspezifikation
Frauen	-0.184*** (0.057)	-0.175*** (0.054)	-0.166*** (0.053)	-0.177*** (0.053)
Männer	0.008 (0.050)	0.003 (0.048)	-0.024 (0.045)	-0.021 (0.045)

Bem.: *** repräsentiert Signifikanzniveau von 1%

1.)
Kontrollvariablen: keine

2.)
Dummy für Uni / FH
Dummy für Abitur

3.)
Dummy für Uni / FH
Dummy für Abitur
Dummy für Vollzeit arbeiten
Betriebszugehörigkeitsdauer
Dummy für Angestellte
Dummy für Beamte

4.)
Dummy für Uni / FH
Dummy für Abitur
Dummy für Vollzeit arbeiten
Betriebszugehörigkeitsdauer
Dummy für Angestellte
Dummy für Beamte
Dummy für Kind
Dummy für verheiratet

Ergebnisse des 1. Projektes: Effekt der Verlängerung des Erziehungsurlaubes auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von jungen Frauen

DiDiD- Schätzung:

→ Effekt von Interaktion aus ‚jung‘ ‚nachher‘ und ‚weiblich‘

	1.) Modellspezifikation	2.) Modellspezifikation	3.) Modellspezifikation	4.) Modellspezifikation
Frauen und Männer	-0.191** (0.076)	-0.176** (0.073)	-0.139** (0.070)	-0.138** (0.070)

Bem.: ** repräsentiert Signifikanzniveau von 5%

1.)	2.)	3.)	4.)
Kontrollvariablen: keine	Dummy für Uni / FH Dummy für Abitur	Dummy für Uni / FH Dummy für Abitur Dummy für Vollzeit arbeiten Betriebszugehörigkeitsdauer Dummy für Angestellte Dummy für Beamte	Dummy für Uni / FH Dummy für Abitur Dummy für Vollzeit arbeiten Betriebszugehörigkeitsdauer Dummy für Angestellte Dummy für Beamte Dummy für Kind Dummy für verheiratet