

Die Lohnentwicklung in den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine

Vasily Astrov (Koordination), Sebastian Leitner, Isilda Mara,
Leon Podkaminer and Hermine Vidovic

**FB**

Die Lohnentwicklung in den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine

VASILY ASTROV (KOORDINATION)
SEBASTIAN LEITNER
ISILDA MARA
LEON PODKAMINER
HERMINE VIDOVIC

STATISTISCHE ASSISTENZ:
NADJA HEGER
BEATE MUCK
MONIKA SCHWARZHAPPEL

Vasily Astrov, Sebastian Leitner, Isilda Mara, Leon Podkaminer und Hermine Vidovic sind Ökonomen am Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiw).

Die Studie wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erstellt.

Zusammenfassung

Die Lohnentwicklung in den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine

Erst in den letzten Jahren kam es im Zuge der allgemeinen Erholung der Wirtschaft zu einem deutlichen Anstieg der Reallöhne in den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine. Trotzdem sind die Lohnquoten kaum gestiegen bzw. zum Teil sogar leicht gesunken. Nur im Kosovo ist es zu einer deutlichen Annäherung an das österreichische Lohnniveau gekommen. Die Verbesserung der Arbeitsmarktbedingungen hatte einen nur mäßig positiven Effekt auf die Lohnentwicklung. Die Arbeitslosenquoten bleiben – trotz jüngster Rückgänge – oft im zweistelligen Bereich, so dass sich die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer nur geringfügig verbessert hat. Auch die schrittweise Dezentralisierung der Lohnsetzungsmechanismen hat das Lohnwachstum gebremst. Generell sind kollektivvertragliche Mechanismen in den Ländern der Region wesentlich schwächer entwickelt als etwa in Österreich. Deren Reichweite wird durch den geringen Anteil der unselbständig Beschäftigten an der (formellen) Gesamtbeschäftigung begrenzt. Hohe Arbeitslosigkeit und ein großes Lohngefälle, vor allem im Vergleich mit Westeuropa, hatten eine beträchtliche Abwanderung und einen Rückgang der Bevölkerung vieler dieser Länder zur Folge. Mit der Fortsetzung dieses Trends wird auch für die Zukunft gerechnet. Langfristig gesehen geht dadurch ein wichtiger Teil von Humankapital verloren, was die Aussichten auf eine Annäherung an das westeuropäische Niveau – unter anderem in puncto Löhne – beeinträchtigen dürfte.

Schlüsselwörter: Löhne, Lohnquote, demographische Trends, Migration, Phillips-Kurve, Lohnfindungsmechanismen

JEL Klassifikationen: J11, J31, J4, J50

Wage developments in the West Balkans, Moldova and Ukraine

In recent years, the general economic recovery has finally fed through to a significant increase in real wages in the Western Balkan countries, Moldova and Ukraine. Nevertheless, wage shares have barely picked up, and even declined slightly in several places. Significant convergence towards the Austrian wage level has only been registered in Kosovo. The improvement in labour market conditions in the countries covered has had only a moderately positive effect on wage developments. Despite recent declines, many countries continue to record double-digit unemployment rates, meaning that the bargaining power of employees has improved only slightly. The gradual decentralisation of wage-setting mechanisms has also slowed wage growth. In general, collective bargaining mechanisms are much less developed than, for example, in Austria. Their scope is limited by the low share of employees in total (formal) employment. High unemployment and large wage gaps, especially in comparison with Western Europe, have led to considerable outward migration and population decline in many of these countries. This trend is expected to continue in the future. In the long run, this will result in the loss of an important share of the human capital of these countries, which might affect their prospects for convergence towards Western European levels, including in wages.

Keywords: wages, wage share, demographic trends, migration, Phillips curve, wage-setting mechanisms

JEL classification: J11, J31, J4, J50

INHALT

1.	Zur allgemeinen Wirtschaftslage in der Region.....	1
2.	Lohnentwicklungen und Lohnquoten.....	4
2.1.	Methodologische Aspekte der Lohnerfassung.....	4
2.2.	Lohnentwicklungen allgemein.....	5
2.3.	Lohnentwicklungen nach Sektoren und sektorale Lohnstrukturen.....	11
2.4.	Lohnentwicklungen und sektorale Lohnstrukturen im verarbeitenden Gewerbe.....	15
2.5.	Löhne, Arbeitsproduktivität und Lohnquote.....	18
3.	Lohnwachstum und Arbeitsmarktbedingungen.....	21
3.1.	Arbeitsmarktentwicklungen.....	21
3.2.	Arbeitslosigkeit und Lohnwachstum: Die Phillips-Kurve.....	24
3.3.	Arbeitslosigkeit und Lohnwachstum: Die VAR-Analyse.....	26
3.4.	Arbeitslosigkeit und Lohnstückkosten.....	27
3.5.	Fazit.....	28
4.	Migration, demografische Entwicklungen und Aussichten für die Zukunft.....	30
4.1.	Migration und demografische Entwicklungen.....	30
4.2.	Demografische Prognosen 2015-2050.....	33
5.	Institutionelle Einflussfaktoren auf die Lohnentwicklung.....	36
5.1.	Die Entwicklung des sozialen Dialogs.....	36
5.2.	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad.....	40
5.3.	Beschäftigungsschutz.....	42
5.4.	Gesetzliche Mindestlöhne.....	43
5.5.	Passive und aktive Arbeitsmarktpolitik.....	45
5.6.	Informeller Sektor.....	46
5.7.	Fazit.....	48
	Schlussfolgerungen.....	50
	Literaturliste.....	52
	Anhang.....	54

TABELLEN UND ABBILDUNGEN

Tabelle 1.1 / Reales BIP-Wachstum 2013-2018	1
Tabelle 1.2 / Wirtschaftsentwicklung 2017-2018 und Prognose für 2019-2021	3
Tabelle 2.1 / Reale Entwicklung der Bruttomonatslöhne, 2007-2018	5
Tabelle 2.2 / Durchschnittlicher Bruttomonatslohn in EUR, 2008-2018	11
Tabelle 3.1 / Arbeitslosigkeit und nominelles Lohnwachstum: VAR-Schätzungsergebnisse für 2000-2018	27
Tabelle 3.2 / Arbeitslosigkeit und nominelle Lohnstückkosten: VAR-Schätzungsergebnisse für 2000-2018	28
Tabelle 4.1 / Bevölkerung, 2010-2018	30
Tabelle 5.1 / Abdeckungsgrad der Kollektivverträge	39
Tabelle 5.2 / Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	41
Tabelle 5.3 / OECD Indikatoren des Beschäftigungsschutzes und befristet Beschäftigte	43
Tabelle 5.4 / Monatliche Bruttomindestlöhne	44
Tabelle 5.5 / Arbeitslosenhilfe und aktive Arbeitsmarktpolitik	45
Tabelle 5.6 / Schätzung des informellen und formellen Sektors im Ländervergleich	48
Abbildung 2.1 / Reale Bruttomonatslöhne (VPI-deflationiert), Index 2007=100	5
Abbildung 2.2 / Durchschnittlicher Bruttomonatslohn zu EUR KKP, Österreich=100	6
Abbildung 2.3 / Durchschnittlicher Bruttomonatslohn zu EUR KKP	7
Abbildung 2.4 / Preisniveau, EU28 = 100	10
Abbildung 2.5 / Kumuliertes Reallohnwachstum in %: Gesamtwirtschaft versus verarbeitendes Gewerbe	12
Abbildung 2.6 / Reallohnentwicklung im regionalen Durchschnitt nach Sektoren	13
Abbildung 2.7 / Sektorale Lohnstrukturen, Gesamtwirtschaft = 100	14
Abbildung 2.8 / Reallohnentwicklung nach Industriebranche 2012-2016, im regionalen Durchschnitt....	16
Abbildung 2.9 / Lohnstruktur nach Industriebranche, verarbeitendes Gewerbe (C) = 100	17
Abbildung 2.10 / Arbeitsproduktivität und Reallohnentwicklung, 2007=100	19
Abbildung 2.11 / Lohnquote 2007-2018, in % vom BIP	20
Abbildung 3.1 / Erwerbsquote 2010-2018, in %	21
Abbildung 3.2 / Beschäftigungsentwicklung 2008-2018, jährliche Veränderung in %	22
Abbildung 3.3 / Arbeitslosenrate (LFS) 2010-2018, in %	23
Abbildung 3.4 / Nominelles Lohnwachstum und Arbeitslosenquote (AKE), in %, 2009-2018	25
Abbildung 4.1 / Bevölkerungsentwicklung: natürliche Veränderung und Wanderungsbilanz, kumuliert in %	31
Abbildung 4.2 / Geburtenrate, 1985-2015	31
Abbildung 4.3 / Geschätzter Bestand an Migranten im Ausland, 2017	32
Abbildung 4.4 / Anteil der Emigranten an der Gesamtbevölkerung 2017, in %	32
Abbildung 4.5 / Veränderung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in %, 2015-2050	35

Box 2.1 / Keine Konvergenz trotz höheren Wachstums: Statistische Erklärung des Paradoxons	7
Box 3.1 / Arbeitslosigkeit und Lohnwachstumsraten: Ökonometrische Methodologie	26
Box 3.2 / Impulse-Response-Funktion am Beispiel Nordmazedoniens	29
Box 4.1 / UN-Methodologie der Erstellung von Bevölkerungsprognosen.....	34

Box Tabelle 2.1 / Verbrauchsmengen und Preise in der Ausgangssituation.....	7
Box Tabelle 2.2 / Verbrauchsmengen und Preise im nächsten Jahr.....	9

Box Abbildung 3.1 / Response zu Nonfactorized One S.D. Innovations \pm 2 S.E.	29
--	----

Anhang

Tabelle A1 / Definition der verwendeten Brutto-Lohndaten auf Basis von Unternehmenserhebungen und Steuerdaten	54
Tabelle A2 / Bestand an Migranten aus den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine in den Top-10-Zielländern, 2017	55
Abbildung A1 / Struktur der Güterexporte 2018, Anteil in % nach SITC-Klassifikation	56
Abbildung A2 / Struktur der Erwerbstätigen (unselbständig Beschäftigte) 2018	57
Abbildung A3 / Alters- und Geschlechtsstruktur der Migranten aus den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine in der EU und EFTA, 2018.....	60

ABKÜRZUNGEN

Ländercodes

AT	Österreich
MD	Moldau
UA	Ukraine

WB6 **Westbalkan**

AL	Albanien	MK	Nordmazedonien
BA	Bosnien und Herzegowina	RS	Serbien
ME	Montenegro	XK	Kosovo

1. Zur allgemeinen Wirtschaftslage in der Region

Die Wirtschaftslage der Westbalkanländer, Moldau und der Ukraine war in den letzten Jahren durch eine allgemeine Stabilisierung gekennzeichnet. Das Wirtschaftswachstum hat in den sechs in der Studie untersuchten Westbalkanländern (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien) in den letzten Jahren an Schwung gewonnen (Tabelle 1.1). Im regionalen Durchschnitt expandierte das BIP um 2,5% 2017 und 3,8% 2018: das höchste Wirtschaftswachstum seit 2008. Dies ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen: fiskalpolitische Lockerung nach mehreren Jahren der Austerität; voranschreitende Integration in internationale Produktionsnetzwerke; sowie die etwas gestiegenen Erwartungen bezüglich der EU-Beitrittsperspektiven, die einen stabilisierenden Faktor darstellen.

Tabelle 1.1 / Reales BIP-Wachstum 2013-2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Albanien	1,0	1,8	2,2	3,3	3,8	4,1
Bosnien und Herzegowina	2,4	1,1	3,1	3,1	3,2	3,1
Montenegro	3,5	1,8	3,4	2,9	4,7	4,9
Nordmazedonien	2,9	3,6	3,9	2,8	0,2	2,7
Serbien	2,9	-1,6	1,8	3,3	2,0	4,3
Kosovo	3,4	1,2	4,1	4,1	3,7	3,9
WB6 ¹⁾	2,6	0,3	2,6	3,3	2,5	3,8
Moldau	9,0	5,0	-0,3	4,4	4,5	4,0
Ukraine	0,0	-6,6	-9,8	2,4	2,5	3,3

1) wiiw-Schätzung.

Quelle: wiiw, Eurostat.

Die Wachstumsdynamik in den Westbalkanländern wird in den kommenden Jahren erwartungsgemäß etwas nachlassen und sich auf dem Niveau von etwa 3% pro Jahr einpendeln (wiiw, 2019b). Dies ist vor allem auf die Wachstumsverlangsamung in Serbien zurückzuführen, wo die hohe statistische Basis aufgrund der sehr guten Ernte 2018 eine Rolle spielt. In den restlichen Westbalkanländern dürfte die Dynamik heuer nur leicht an Schwung verlieren, und in Nordmazedonien sowie im Kosovo sogar zulegen (Tabelle 1.2).

In den Westbalkanländern steigt generell das Engagement ausländischer Direktinvestoren, die vor allem Greenfield-Projekte umsetzen. Die betroffenen Länder, vor allem Serbien und Nordmazedonien, werden immer öfter als Standortalternative zu den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten (EU-MOE) gesehen, in denen die Löhne relativ zu Westeuropa steigen, und betreiben eine generell FDI-freundliche Politik. Im vorigen Jahr sind die FDI-Zuflüsse in die Region um insgesamt 28% gestiegen (wiiw, 2019a). Vor allem die Autoindustrie spielt dabei eine immer größere Rolle, was sich auch in der Exportstruktur mehrerer Westbalkanländer manifestiert. In Serbien und Nordmazedonien beispielsweise stellen „Maschinen und Fahrzeuge“ mittlerweile den wichtigsten Exportartikel dar (nach der SITC-Klassifikation auf der 1-Stellerebene) und machen in Serbien und Nordmazedonien 28% bzw. 32% der gesamten

Güterexporte aus (Abbildung A1 im Anhang). In Albanien und im Kosovo spielen FDI im Energiebereich eine große Rolle: In Albanien wird mit steigenden Investitionen durch Shell in die Ölförderung gerechnet, im Kosovo durch General Electric in ein neues Kraftwerk (2019b). Zusätzlich gewinnen die Infrastrukturinvestitionen langsam an Schwung. Einerseits werden sie aus eigenen Mitteln bzw. von der EU finanziert. Eine große Rolle spielt dabei jedoch auch China, das die Region als eine wichtige Transitroute im Rahmen seiner „Belt and Road“-Initiative (BRI) betrachtet (Grübler et al., 2018). Mehr als die Hälfte aller Mittel, die im Rahmen der BRI den mittel-, ost- und südosteuropäischen Ländern zur Verfügung gestellt werden (in Form von Darlehen), fließen derzeit in die Westbalkanländer (wiiv, 2019b).

Die wirtschaftliche Entwicklung der Ukraine war dagegen durch eine tiefe Krise in den Jahren 2014-2015 gekennzeichnet. Das reale BIP schrumpfte innerhalb von zwei Jahren um etwa 16% (bereinigt um den de facto Verlust von abtrünnigen Gebieten im Donbas und der Krim). Die Gründe dafür waren vielfältig: der militärische Konflikt im Donbas, der zur Zerstörung von Produktions- und Transportkapazitäten führte; der Handelskrieg mit Russland, der in einem enormen Rückgang der Exporte nach Russland resultierte; sowie die massive Währungsabwertung und die restriktive Fiskalpolitik, die große Einbußen in der realen Kaufkraft der Bevölkerung mit sich brachten. Die Lage hat sich zwar seit 2016 wieder stabilisiert, das BIP-Niveau von 2013 ist jedoch noch bei weitem nicht erreicht, und die Zuflüsse von ausländischen Investitionen bleiben (ähnlich wie in Moldau) sehr gering.

Trotz der teils positiven Dynamik bleiben die Westbalkanländer, Moldau und die Ukraine nach wie vor arm. Das BIP pro Kopf zu Kaufkraftparitäten beträgt zwischen 46% des EU-Durchschnitts in Montenegro und 16% in Moldau, und die Arbeitslosigkeit bleibt trotz der jüngsten Rückgänge ziemlich hoch, vor allem in den Westbalkanländern (Tabelle 1.2). Auch die Struktur der Wirtschaft und Beschäftigung ist zum Teil sehr rückständig: In Albanien und Moldau beispielsweise ist der Anteil der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft mit 38% bzw. 36% immer noch sehr hoch (Abbildung A2 im Anhang), was auf eine gewisse Ähnlichkeit mit den Entwicklungsländern hindeutet. Insgesamt ist es somit wenig verwunderlich, dass die Region durch eine starke Abwanderung geprägt und auf hohe Zuflüsse durch Überweisungen von Privatpersonen aus dem Ausland angewiesen ist (mehr dazu vgl. Kapitel 4).

Für die langfristige Perspektive der Region ist vor allem die Aussicht auf einen EU-Beitritt entscheidend. Dieser bietet einen Anker für ausländische Direktinvestitionen und den Aufbau wettbewerbsfähiger Exportkapazitäten – die langjährige Schwäche vieler Westbalkanländer. Der EU-Beitritt der Westbalkanländer ist nun offiziell für 2025 angepeilt. Die Einhaltung dieses Termins erscheint jedoch selbst bei den Ländern, die am meisten fortgeschritten sind (Serbien und Montenegro), angesichts vieler (auch politischer) Probleme kaum realistisch. Es gab zwar in jüngster Zeit eine Reihe positiver Entwicklungen in der Region, wie zum Beispiel die endgültige Lösung der Frage über den Namen des Landes in Nordmazedonien oder die Ratifizierung des Grenzabkommens mit Montenegro durch das Parlament des Kosovo. Der fehlende Fortschritt bei der Anerkennung des Kosovo als unabhängiger Staat durch Serbien bleibt jedoch nach wie vor das größte Hindernis für einen Beitritt dieses Landes zur EU. Die Entscheidung über eine Aufnahme von Beitrittsverhandlungen mit Nordmazedonien und Albanien wurde (trotz der Empfehlung der EU-Kommission) auf Oktober 2019 verschoben. Vor allem die skeptische Haltung Frankreichs und der Niederlande sind dabei ausschlaggebend.

Tabelle 1.2 / Wirtschaftsentwicklung 2017-2018 und Prognose für 2019-2021

	BIP-Wachstum					Verbraucherpreisinflation				
	Reales BIP-Wachstum in % auf Jahresbasis					in % auf Jahresbasis, Jahresdurchschnitt				
	2017	2018	Prognose			2017	2018	Prognose		
		2019	2020	2021			2019	2020	2021	
Albanien	3,8	4,1	3,7	3,7	3,5	2,0	2,0	1,9	2,1	2,4
Bosnien und Herzegowina	3,2	3,1	2,7	2,8	2,8	0,8	1,4	1,5	1,6	1,4
Montenegro	4,7	4,9	3,1	3,0	2,1	2,4	2,6	1,9	1,8	1,9
Nordmazedonien	0,2	2,7	3,1	3,4	3,4	1,4	1,5	2,0	2,0	2,0
Serbien	2,0	4,3	2,9	2,7	2,6	3,0	2,0	2,7	2,8	2,8
Kosovo	3,7	3,9	4,1	4,1	4,0	1,5	1,1	1,6	1,6	1,6
Westbalkan-6 ¹⁾	2,5	3,8	3,1	3,1	2,9	2,1	1,8	2,2	2,3	2,3
Moldau	4,5	4,0	4,0	3,5	3,4	6,5	2,9	4,0	4,7	4,3
Ukraine	2,5	3,3	2,7	3,0	3,5	14,4	10,9	9,1	5,2	5,0

	Arbeitslosenquote (LFS)					Leistungsbilanz				
	in %, Jahresdurchschnitt					in % des BIP				
	2017	2018	Prognose			2017	2018	Prognose		
		2019	2020	2021			2019	2020	2021	
Albanien	13,7	12,3	11,7	11,4	11,0	-7,5	-6,7	-5,7	-5,6	-5,2
Bosnien und Herzegowina	20,5	18,4	16,6	15,0	14,0	-4,7	-4,2	-4,8	-4,6	-4,4
Montenegro	16,1	15,2	14,3	14,0	13,9	-16,1	-17,2	-17,8	-18,0	-14,3
Nordmazedonien	22,4	20,7	20,0	20,0	19,0	-1,0	-0,3	-1,5	-2,6	-3,2
Serbien	13,5	12,7	11,5	10,8	10,3	-5,2	-5,2	-5,2	-4,9	-4,7
Kosovo	30,5	29,6	29,5	29,0	28,0	-6,1	-8,3	-8,6	-9,3	-9,0
Westbalkan-6 ¹⁾	16,9	15,7	14,7	14,0	13,5	-5,5	-5,5	-5,6	-5,6	-5,3
Moldau	4,1	3,1	3,0	3,0	3,0	-5,9	-10,5	-9,5	-7,6	-7,4
Ukraine	9,5	8,8	8,4	8,1	7,8	-2,2	-3,4	-3,3	-3,3	-3,0

1) Schätzung des wiiw.

Quelle: wiiw (2019b).

Die Aussichten für einen EU-Beitritt der Ukraine und Moldaus sind kaum vorhanden. Beide Länder haben mit der EU ein vertieftes und weitreichendes Freihandelsabkommen (Deep and Comprehensive Free Trade Agreement, DCFTA) geschlossen, welches zwar eine schrittweise Angleichung der Standards und Regelungen an die EU-Normen verlangt, jedoch keine EU-Beitrittsperspektive bietet. Außerdem bleibt der EU-Markt für wichtige Exportwaren dieser Länder, in erster Linie Agrargüter und Lebensmittel, durch Einsatz von Zollkontingenten geschützt. Die politischen Risiken sind ebenfalls nicht zu unterschätzen. Einerseits stellt das Fortbestehen der ungelösten territorialen Konflikte (Transnistrien in Moldau und Donbas in der Ukraine) ein permanentes Sicherheitsrisiko dar. Die geopolitische und kulturelle Spaltung geht aber in beiden Ländern weit über die abtrünnigen Gebiete hinaus und hat zum großen Teil eine regionale Dimension. Im Zusammenspiel mit anderen politischen und institutionellen Risiken, wie der hohen Korruption und der Unsicherheit der Eigentumsrechte, dürften diese Faktoren die Zuflüsse von ausländischen Direktinvestitionen in beide Länder – und somit auch deren BIP-Wachstum – in absehbarer Zukunft weiterhin hemmen.

2. Lohnentwicklungen und Lohnquoten

2.1. METHODOLOGISCHE ASPEKTE DER LOHNERFASSUNG

Anders als in der EU-MOE gibt es keine oder nur sehr fragmentarisch verfügbare gute Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) über Arbeitnehmerentgelte, Löhne, Beschäftigte und geleistete Arbeitsstunden für die meisten hier untersuchten Länder. Die Daten, die dieser Studie zugrunde liegen, sind – soweit nicht anders angegeben – registrierte Lohndaten, die auf Unternehmenserhebungen basieren bzw. zunehmend durch Lohnsteuerdaten ersetzt werden (mit Ausnahme von Österreich, für das Daten aus der VGR vorhanden sind).

Angesichts der unterschiedlichen länderspezifischen Definitionen (für Details vgl. Tabelle A1 im Anhang) der Lohnstatistiken ist deren Vergleichbarkeit über die Länder mit Vorsicht zu genießen. Ein weiterer Nachteil dieser Lohndaten besteht darin, dass sie sich in der Regel nicht auf Stundenlöhne (die einen besseren Indikator der Lage der Arbeitnehmer darstellen), sondern auf Löhne pro Beschäftigten beziehen. Wenn die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden für jedes einzelne Land über die Zeit und über die Länder nicht identisch ist (was in der Regel der Fall ist), zeigen die Lohndaten pro Beschäftigten ein etwas verzerrtes Bild.

Stundenlöhne können in manchen Westbalkanländern nur anhand von Labour Cost Surveys (LCS) erfasst werden, die in regelmäßigen Abständen nach einheitlicher Methodologie durchgeführt werden. Anders als registrierte Löhne bieten die LCS außerdem Lohnstatistiken für die einzelnen Sektoren bzw. Industriebranchen auf der 2-Stellerebene. Der Nachteil dieser Datenquelle besteht jedoch darin, dass sie nur für vier Länder der Region (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien und Serbien) und im untersuchten Zeitraum nur für die einzelnen Jahre 2012 und 2016 vorhanden sind.

Schließlich soll auf einige länderspezifische Einschränkungen der Lohndaten hingewiesen werden (für weitere Details vgl. Tabelle A1 im Anhang). Für den Kosovo gibt es bis einschließlich 2011 keine allgemeinen Lohndaten: die Lohnstatistiken für diese Periode beziehen sich auf die Nettolohndaten in der öffentlichen Verwaltung. In Albanien beziehen sich die Lohndaten bis 2013 auf die Leistungs- und Strukturstatistik, die nur die marktproduzierenden Wirtschaftsbereiche widerspiegelt. In Moldau und der Ukraine beziehen sich die Lohnstatistiken nur auf die von den jeweiligen Regierungen kontrollierten Gebiete. Es fehlen somit komplett Lohndaten über Transnistrien (ein abtrünniges Gebiet von Moldau), die Krim und Teile von Donbas (abtrünnige Gebiete von der Ukraine, seit jeweils 2014 und 2015).

Diese methodologischen Besonderheiten sollten bei der Interpretation von Lohndaten für die Region Westbalkan, Moldau und die Ukraine stets im Auge behalten werden.

2.2. LOHNENTWICKLUNGEN ALLGEMEIN

Die Entwicklung der Reallöhne in den Westbalkanländern und Moldau seit 2007 war durch stetiges Wachstum gekennzeichnet, das fast ständig über demjenigen in Österreich lag (Tabelle 2.1 und Abbildung 2.1). Am stärksten war das Wachstum im Kosovo (+88%), in Moldau (+73%) und in der Ukraine (+61%) – den ärmsten Ländern der Region. Hier ist das Konvergenzpotenzial in Bezug auf Produktivität und damit auch Löhne am höchsten. Dagegen legten die Reallöhne in Österreich im gleichen Zeitraum lediglich um 2% zu.

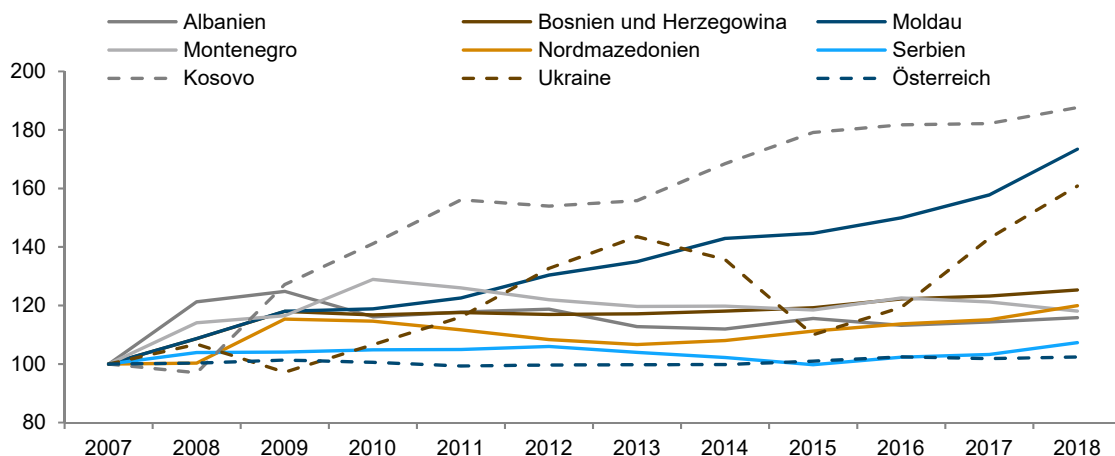
Tabelle 2.1 / Reale Entwicklung der Bruttomonatslöhne, 2007-2018

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Reale Wachstumsraten (%)												
Albanien	21,6	21,3	2,9	-7,0	1,5	0,8	-5,0	-0,7	3,2	-2,0	1,0	1,3
Bosnien und Herzegowina	8,2	8,6	8,6	-1,0	0,7	-0,5	0,2	0,8	1,0	2,5	0,8	1,7
Moldau	8,4	8,7	8,6	0,7	3,1	6,4	3,5	5,9	1,2	3,7	5,2	9,9
Montenegro	10,2	14,1	2,1	10,6	-2,2	-3,2	-1,9	0,1	-1,1	3,5	-1,1	-2,6
Nordmazedonien	2,4	0,3	15,0	-0,6	-2,6	-3,0	-1,6	1,3	3,0	2,2	1,2	4,2
Serbien	14,1	3,9	0,2	0,7	0,1	1,0	-1,9	-1,7	-2,4	2,6	0,9	3,9
Kosovo	-2,2	-3,0	31,1	10,9	10,6	-1,4	1,2	8,1	6,3	1,5	0,2	3,0
Ukraine	15,0	6,8	-9,0	9,7	8,9	14,3	8,2	-5,4	-18,9	8,5	19,8	12,5
Österreich	1,0	0,3	1,0	-0,7	-1,3	0,3	0,1	0,1	1,1	1,5	-0,6	0,5
Index 2007=100												
Albanien	100,0	121,3	124,8	116,1	117,8	118,8	112,8	112,0	115,6	113,2	114,4	115,8
Bosnien und Herzegowina	100,0	108,6	118,0	116,8	117,6	117,0	117,2	118,1	119,2	122,3	123,2	125,3
Moldau	100,0	108,7	118,0	118,9	122,6	130,4	135,0	142,9	144,6	150,0	157,8	173,4
Montenegro	100,0	114,1	116,5	128,9	126,0	122,0	119,7	119,8	118,5	122,6	121,2	118,1
Nordmazedonien	100,0	100,3	115,3	114,7	111,7	108,4	106,6	108,0	111,3	113,7	115,1	119,9
Serbien	100,0	103,9	104,1	104,8	104,9	106,0	104,0	102,2	99,8	102,4	103,3	107,3
Kosovo	100,0	97,0	127,2	141,1	156,1	154,0	155,8	168,5	179,1	181,8	182,2	187,6
Ukraine	100,0	106,8	97,2	106,6	116,1	132,7	143,5	135,7	110,0	119,3	143,0	160,8
Österreich	100,0	100,3	101,4	100,6	99,3	99,6	99,8	99,8	101,0	102,4	101,8	102,4

Anmerkung: Methodologische Hinweise siehe Tabelle A1 im Anhang.

Quelle: wiiw-Jahresdatenbank.

Abbildung 2.1 / Reale Bruttomonatslöhne (VPI-deflationiert), Index 2007=100



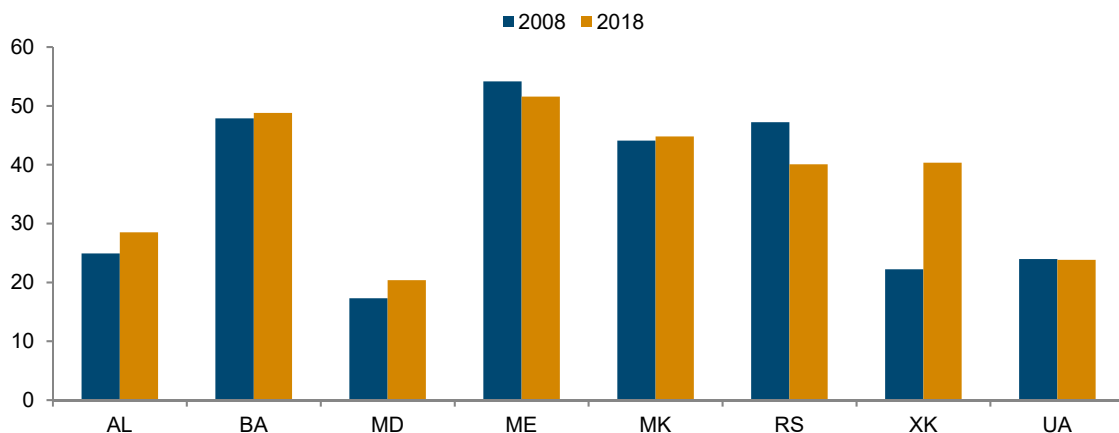
Anmerkung: Methodologische Hinweise siehe Tabelle A1 im Anhang. Für den Kosovo bis 2011 nur Nettolöhne im öffentlichen Sektor.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf wiiw-Jahresdatenbank.

Abbildung 2.1 demonstriert auch, dass die Reallöhne in der Ukraine im Vergleich zu den anderen Ländern der Region viel größeren Schwankungen ausgesetzt waren. Zum einen kam es in der Ukraine in den beiden Krisenperioden 2008-2009 und 2014-2015 zu starken Währungsabwertungen; beide bewirkten einen Inflationsschub und einen Verlust an Kaufkraft. Zum anderen weist die Ukraine einen höheren Anteil an informellen Lohnzahlungen im Vergleich mit den Westbalkanländern auf (vgl. Kapitel 5), was eine höhere Flexibilität der de facto gezahlten Löhne nach unten in Krisenperioden ermöglicht. Der besonders schnelle Reallohnanstieg in der Ukraine seit 2016 war vor allem durch die massive Anhebung des gesetzlichen nominellen Mindestlohns bedingt. Allein 2017 wurde Letztere verdoppelt, was unter anderem eine automatische Verdopplung der Löhne und Gehälter im öffentlichen Sektor mit sich brachte.

Trotz schnelleren Reallohnwachstums ist es jedoch kaum zu einer Konvergenz der Löhne in den meisten Westbalkanländern und der Ukraine, gemessen zu EUR Kaufkraftparitäten (KKP), an das österreichische Niveau gekommen. Unter den Ländern der Region haben lediglich Albanien, Moldau und der Kosovo eine nennenswerte Annäherung von Kaufkraft der Reallöhne an das österreichische Niveau erreicht. In Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien und in der Ukraine gab es nahezu keine Annäherung, während Serbien und Montenegro im Verhältnis zu Österreich sogar zurückgefallen sind (Abbildung 2.2).

Abbildung 2.2 / Durchschnittlicher Bruttomonatslohn zu EUR KKP, Österreich=100



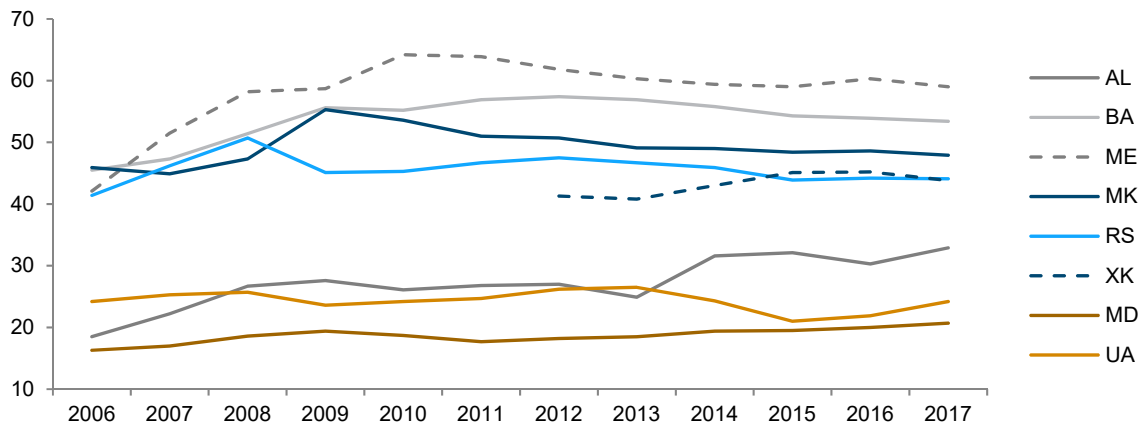
Anmerkung: Methodologische Hinweise siehe Tabelle A1 im Anhang. Für den Kosovo 2008 nur Nettolöhne im öffentlichen Sektor.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf wiiv-Jahresdatenbank und Statistik Austria.

Auch im Verhältnis zum westeuropäischen Durchschnitt (EU15 in Abbildung 2.3) fand kaum eine Annäherung der Lohnniveaus statt. Abbildung 2.3 zeigt, dass der Aufholprozess bei den Löhnen vor allem vor der Krise von 2008-2009 stattfand. Seitdem stagnierte das Lohnniveau in vielen Ländern der Region oder ging im Verhältnis zur EU15 sogar zurück (mit der Ausnahme von Albanien und Kosovo). Das Phänomen fehlender Lohnkonvergenz trotz schnelleren Lohnwachstums in den ärmeren Ländern erscheint nur auf den ersten Blick als Paradox und kann statistisch erklärt werden (für eine detaillierte Darstellung vgl. Box 2.1).

Abbildung 2.3 / Durchschnittlicher Bruttomonatslohn zu EUR KKP

als % des EU15-Durchschnitts



Anmerkung: Methodologische Hinweise siehe Tabelle A1 im Anhang. EU15 Daten laut VGR.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf wiiw-Jahresdatenbank und Eurostat.

BOX 2.1 / KEINE KONVERGENZ TROTZ HÖHEREN WACHSTUMS: STATISTISCHE ERKLÄRUNG DES PARADOXONS*Wie werden die Kaufkraftparitäten (KKP) und die Einkommen zu KKP berechnet?*

Nehmen wir der Einfachheit halber an, dass wir zwei Länder miteinander vergleichen: ein Land mit niedrigem Einkommen (L) und ein Land mit hohem Einkommen (H). Weiterhin ist davon auszugehen, dass der Warenkorb in beiden Ländern nur aus zwei Gütern besteht: Lebensmittel (f) und Nicht-Lebensmittel (n). Kennt man die Mengen der verbrauchten Waren (Q_f und Q_n) und ihre Preise (P_f und P_n), kann man den Anteil von Lebensmitteln und Nicht-Lebensmitteln an den Gesamtausgaben in beiden Ländern berechnen. Dies wird durch ein numerisches Beispiel in Box-Tabelle 2.1 veranschaulicht.

Box Tabelle 2.1 / Verbrauchsmengen und Preise in der Ausgangssituation

	Q_f	Q_n	P_f	P_n	Gesamtausgaben zu den jeweiligen Preisen	Anteil von Lebensmitteln an den Gesamtausgaben
Land L	11	1	1,5	1	17,5	0,943
Land H	20	10	5	8	180	0,555

Die Zahlen in Box-Tabelle 2.1 sind fiktiv, aber dennoch realistisch. Sie sind im Einklang mit der empirischen Beobachtung, dass der Anteil der Lebensmittel an den gesamten Konsumausgaben in Ländern mit niedrigem Einkommen typischerweise hoch und in Ländern mit hohem Einkommen niedrig ist. Diese Regelmäßigkeit wird als „Engel-Gesetz“ bezeichnet. Einerseits ist der hohe Anteil an Ausgaben für Nahrungsmittel in den ärmeren Ländern Ausdruck dessen, dass sich ein Großteil der Bürger dieser Länder Güter und Dienstleistungen, die über den täglichen Bedarf hinausgehen, schlicht

und einfach nicht leisten kann. Andererseits spielt aber auch der relativ hohe Preis der Nahrungsmittel im Verhältnis zu Gütern und insbesondere Dienstleistungen eine Rolle. Abbildung 2.4 zeigt beispielsweise, dass die Westbalkanländer zwar im Allgemeinen um circa die Hälfte billiger sind als der EU-Durchschnitt, was aber vor allem dem sehr niedrigen Preisniveau bei den Dienstleistungen zu verdanken ist;¹ bei den Gütern und insbesondere bei den Nahrungsmitteln ist der Preisabstand zur EU deutlich geringer.

Box-Tabelle 2.1 zeigt außerdem, dass der Nahrungsmittelkonsum im Land mit hohem Einkommen zwar höher ist als im Land mit niedrigem Einkommen (20:11), allerdings weniger deutlich als der Konsum von Nicht-Lebensmitteln (10:1). Außerdem sind Lebensmittel (im Vergleich zu Nicht-Lebensmitteln) im Land mit niedrigem Einkommen (1,5:1) teurer als im Land mit hohem Einkommen (5:8), was wiederum weitgehend den empirischen Beobachtungen entspricht. Die in Box-Tabelle 2.1 angenommenen Mengen- und Preisverhältnisse sind durchaus typisch für Länder mit deutlich unterschiedlichen Einkommensniveaus.

Das Verhältnis der nominellen Gesamtausgaben in beiden Ländern zu berechnen ($17,5/180 = 0,097$), macht wenig Sinn, da es Werte vergleicht, die zu unterschiedlichen Preisen berechnet wurden. Wie kann man die realen Volumina der gesamten Konsumausgaben in beiden Ländern miteinander vergleichen? Zu diesem Zweck werden laut der KKP-Methodik aggregierte Mengenindizes berechnet: der Paasche-Index und der Laspeyres-Index. Die beiden Indizes unterscheiden sich in Bezug auf das Land, dessen Preise für die Berechnung herangezogen werden.

Der Paasche Index, der das Volumen der Gesamtausgaben in den beiden Ländern für die in Box-Tabelle 2.1 dargestellte Situation zu Preisen des Landes mit niedrigem Einkommen vergleicht, wird durch die folgende Formel berechnet:

$$(11 \cdot 1,5 + 1 \cdot 1) / (20 \cdot 1,5 + 10 \cdot 1) = 0,4375.$$

Im Gegensatz dazu wird der Laspeyres-Index, der das Volumen der Gesamtausgaben zu Preisen des Landes mit hohem Einkommen vergleicht, durch die folgende Formel dargestellt:

$$(11 \cdot 5 + 1 \cdot 8) / (20 \cdot 5 + 10 \cdot 8) = 0,350.$$

Somit liegt das Volumen der Konsumausgaben in Land L, je nach verwendetem Index, zwischen 35% und 43,75% des Niveaus von Land H. In der Praxis verwendet man ein geometrisches Mittel der Paasche- und Laspeyres-Indizes, den Fisher-Index. In unserem Fall ist der Fisher-Index gleich 0,391. Somit liegt das Konsumvolumen im Land L bei 39,1% des Niveaus von Land H.

Reales Wachstum und Kaufkraftparitäten

Nehmen wir nun an, dass Box-Tabelle 2.1 die Ausgangsposition der beiden Länder L und H in einem bestimmten Jahr darstellt. Die Preise und Verbrauchsmengen ändern sich im nächsten Jahr, wie in Box-Tabelle 2.2 dargestellt.

¹ Der Grund dafür ist, dass viele Dienstleistungen nicht handelbar sind, so dass keine Preisarbitrage im Zuge des grenzüberschreitenden Handels möglich ist.

Box Tabelle 2.2 / Verbrauchsmengen und Preise im nächsten Jahr

	Qf	Qn	Pf	Pn	Gesamtausgaben zu den jeweiligen Preisen	Anteil von Lebensmitteln an den Gesamtausgaben
Land L	11,5	1,5	1,5	1	18,75	0,920
Land H	21	10,5	4	10	189	0,444

Wie man sieht, ist der Konsum beider Güter in beiden Ländern gestiegen, allerdings war der Anstieg im Land mit niedrigem Einkommen viel stärker. Der Einfachheit halber gehen wir davon aus, dass die Preise in Land L unverändert blieben, während sie sich in Land H leicht änderten. Diese Veränderungen führen zu einer Verschiebung des Anteils der Ausgaben für Lebensmittel an den Gesamtausgaben: in beiden Ländern nimmt er ab.

Es ist zu beachten, dass das Land L ein hohes Wachstum (um 7,1%) des realen Konsums (d.h. des Konsums zu Vorjahrespreisen) aufweist:

$$(11,5 \cdot 1,5 + 1,5 \cdot 1) / (11 \cdot 1,5 + 1 \cdot 1) = 18,75 / 17,5 = 1,071.$$

In Land H ist das Wachstum des realen Konsums bescheidener (um 5%):

$$(21 \cdot 5 + 10,5 \cdot 8) / (20 \cdot 5 + 10 \cdot 8) = 189 / 180 = 1,05.$$

Wenn man jedoch die beiden Länder durch die Berechnung des Volumenindex miteinander vergleicht, stellt sich heraus, dass das Land mit niedrigem Einkommen im Vergleich zum Land mit hohem Einkommen verloren hat. Der Paasche-Index, der das Volumen der Gesamtausgaben in Land L im Vergleich zu Land H für die in Box-Tabelle 2.2 dargestellte Situation beschreibt, wird durch die folgende Formel berechnet:

$$(11,5 \cdot 1,5 + 1,5 \cdot 1) / (21 \cdot 1,5 + 10,5 \cdot 1) = 0,4464.$$

Der Laspeyres-Index wird durch die folgende Formel bestimmt:

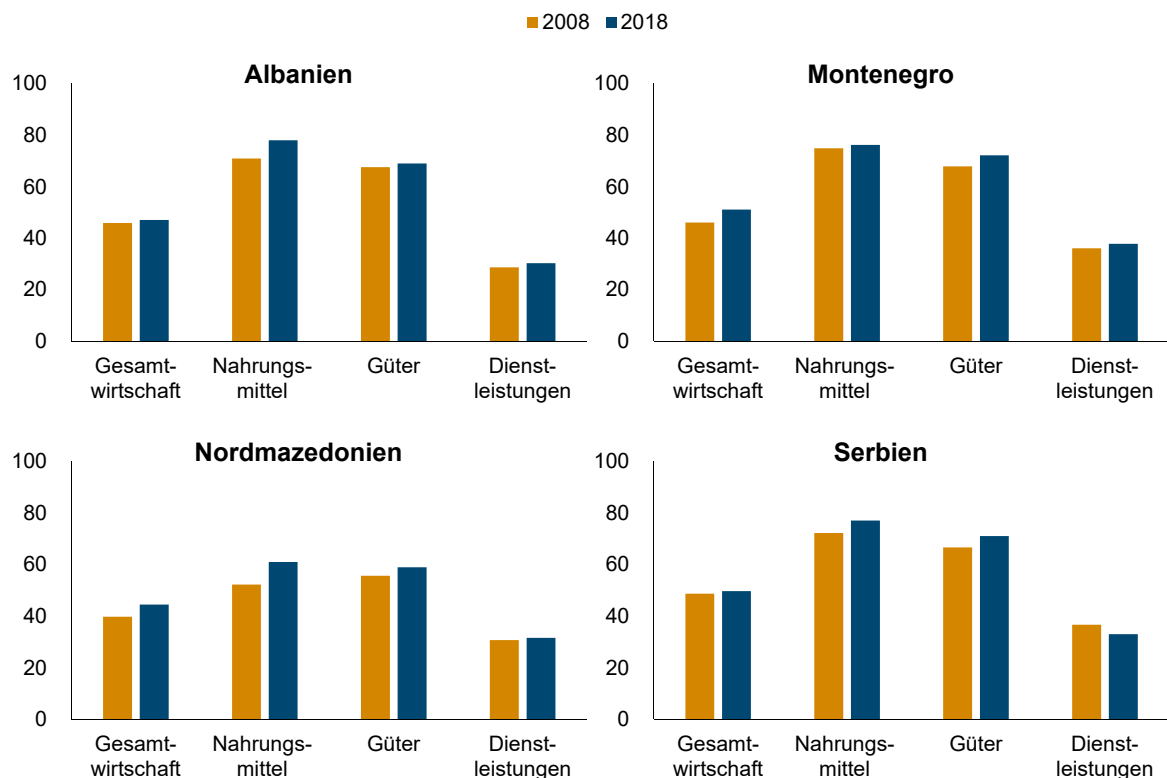
$$(11,5 \cdot 4 + 1,5 \cdot 10) / (21 \cdot 4 + 10,5 \cdot 10) = 0,3227.$$

Der Fisher-Volumenindex (das geometrische Mittel der Paasche- und Laspeyres-Indizes) beträgt 0,3796. Das bedeutet, dass das reale Konsumvolumen in Land L etwa 38% des Niveaus in Land H ausmacht.

Abschließend ist festzustellen, dass das reale Konsumwachstum in dem Land mit niedrigem Einkommen schneller war als in dem Land mit hohem Einkommen: 7,1% gegenüber 5%. Dennoch ist die relative Position des Landes mit niedrigem Einkommen (gemessen an Konsumausgaben zu KKP) von 39,1% auf weniger als 38% des Landes mit hohem Einkommen zurückgegangen.

Die allgemeine Schlussfolgerung aus dem obigen Zahlenbeispiel ist, dass man sich nicht über die Diskrepanzen zwischen den unterschiedlichen Wachstumsraten einerseits und der Verschiebung der relativen KKP-Positionen von Ländern mit sehr unterschiedlichen Einkommensniveaus wundern darf. Solche Diskrepanzen treten insbesondere dann auf, wenn Länder mit unterschiedlichen Einkommensniveaus auch strukturell (d.h. in Bezug auf die Preis- und Mengenstrukturen) stark voneinander abweichen. Im obigen Beispiel unterscheiden sich die Länder L und H grundlegend in Bezug auf den Anteil der Lebensmittelausgaben an den Gesamtausgaben. Obwohl dieser Anteil in Land L von 0,943 auf 0,92 zurückgegangen ist, ist er in Land H noch stärker gesunken: von 0,555 auf 0,444. So hat sich die Diskrepanz zwischen den Anteilen von Lebensmitteln in den beiden Ländern im Laufe der Zeit sogar noch vergrößert. Strukturell sind die beiden Länder noch ungleicher geworden, was sich im Rückgang der relativen KKP-Position von Land L gegenüber Land H widerspiegelt – trotz der Tatsache, dass das Wachstum in Land L schneller war als in Land H.

Abbildung 2.4 / Preisniveau, EU28 = 100



Anmerkung: Daten nach Warengruppe sind für Bosnien und Herzegowina, den Kosovo, Moldau und die Ukraine nicht vorhanden.

Quelle: Eurostat.

Tabelle 2.2 zeigt, dass die Löhne in den Ländern des Westbalkans, Moldau und der Ukraine nach wie vor wesentlich niedriger als jene in Österreich sind: umgerechnet zu Kaufkraftparitäten liegen sie zwischen 20% des österreichischen Niveaus in Moldau und 50% in Montenegro. Berechnet zu Wechselkursen ist der Abstand noch viel größer. Trotz der billigen Arbeitskraft haben viele dieser Länder gravierende Probleme in puncto Produktivitätsniveau und damit internationaler

Wettbewerbsfähigkeit. Dies führt zu permanent hohen Leistungsbilanzdefiziten (vgl. Tabelle 1.2 im Kapitel 1). Ohne beträchtliche Zuflüsse privater Überweisungen von im Ausland arbeitenden Staatsbürgern wären die Leistungsbilanzdefizite der meisten dieser Länder noch viel höher.

Tabelle 2.2 / Durchschnittlicher Bruttomonatslohn in EUR, 2008-2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
EUR zum Wechselkurs											
Albanien	279	273	252	260	270	259	325	343	346	365	397
Bosnien und Herzegowina	569	615	622	650	660	660	659	659	665	676	697
Moldau	165	177	181	186	218	220	219	217	227	268	318
Montenegro	609	643	715	722	727	726	723	725	751	765	766
Nordmazedonien	428	488	491	497	498	504	508	522	533	547	579
Serbien	561	470	460	517	508	537	524	506	516	544	580
Kosovo	211	270	310	368	431	444	482	510	519	528	530
Ukraine	234	175	213	237	295	308	221	173	183	237	276
Österreich	2 639	2 679	2 709	2 763	2 839	2 899	2 950	3 010	3 082	3 128	3 207
EUR zu KKP											
Albanien	608	619	602	628	650	605	783	843	801	828	825
Bosnien und Herzegowina	1 168	1 245	1 271	1 335	1 381	1 383	1 383	1 396	1 374	1 369	1 412
Moldau	422	435	432	415	436	449	480	500	511	531	589
Montenegro	1 322	1 316	1 479	1 497	1 486	1 465	1 473	1 515	1 536	1 513	1 492
Nordmazedonien	1 076	1 240	1 235	1 197	1 220	1 193	1 216	1 244	1 237	1 229	1 296
Serbien	1 152	1 010	1 042	1 095	1 143	1 134	1 138	1 128	1 126	1 130	1 159
Kosovo	993	992	1 065	1 159	1 151	1 160	1 167
Ukraine	585	529	558	578	629	643	604	540	558	619	689
Österreich	2 441	2 415	2 461	2 507	2 637	2 672	2 722	2 832	2 840	2 830	2 894

Anmerkung: Methodologische Hinweise siehe Tabelle A1 im Anhang. Für den Kosovo bis 2011 nur Nettolöhne im öffentlichen Sektor.

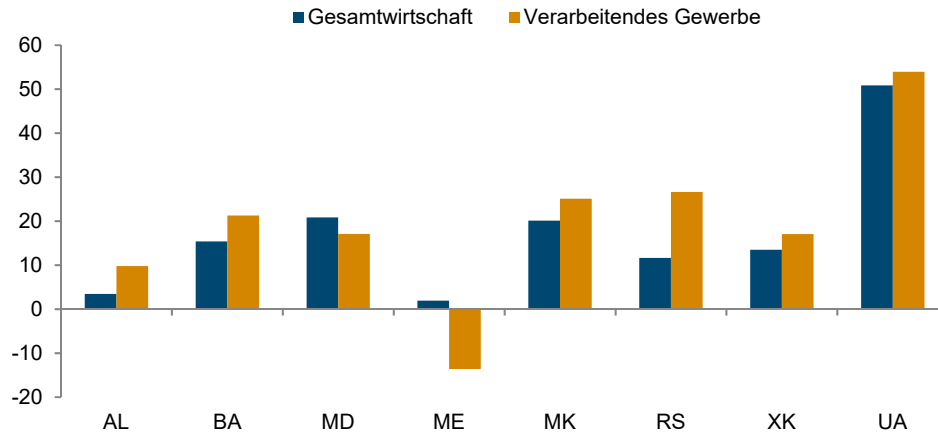
Quelle: wiiw-Jahresdatenbank.

2.3. LOHNENTWICKLUNGEN NACH SEKTOREN UND SEKTORALE LOHNSTRUKTUREN

Hinter der gesamtwirtschaftlichen Lohndynamik in den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine steckt eine Vielfalt von sektorspezifischen Entwicklungen. Dieser Abschnitt analysiert die Lohnentwicklungen auf der 1-Stellerebene der NACE-Klassifikation.

In den meisten Ländern der Region sind die Löhne im verarbeitenden Gewerbe (C) überdurchschnittlich schnell gestiegen (Abbildung 2.5). Dies steht im Einklang mit den Lohnentwicklungen in den EU-MOE im gleichen Zeitraum (vgl. Astrov et al., 2018) und kann als Ausdruck des berühmten „Balassa-Samuelson-Effekts“ interpretiert werden. Dieser besagt, dass die Produktivitätsfortschritte (und Lohnerhöhungen) in der Industrie im Zuge des wirtschaftlichen Aufholprozesses in der Regel größer sind als im Dienstleistungssektor, wo der Produktionsfaktor Arbeit, technologisch bedingt, nur eingeschränkt durch den Faktor Kapital ersetzt werden kann. Nur Moldau und vor allem Montenegro entwickelten sich die Löhne im verarbeitenden Gewerbe wesentlich schwächer als in der Gesamtwirtschaft.

Abbildung 2.5 / Kumuliertes Reallohnwachstum in %: Gesamtwirtschaft versus verarbeitendes Gewerbe



Anmerkung: Kumuliertes reales Lohnwachstum: Nordmazedonien und Serbien 2008-2018, Bosnien und Herzegowina 2009-2018, Kosovo 2009-2017, Montenegro 2010-2018, Ukraine 2011-2018, Moldau 2014-2018, Albanien 2015-2018.
Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf wiiw-Jahresbank.

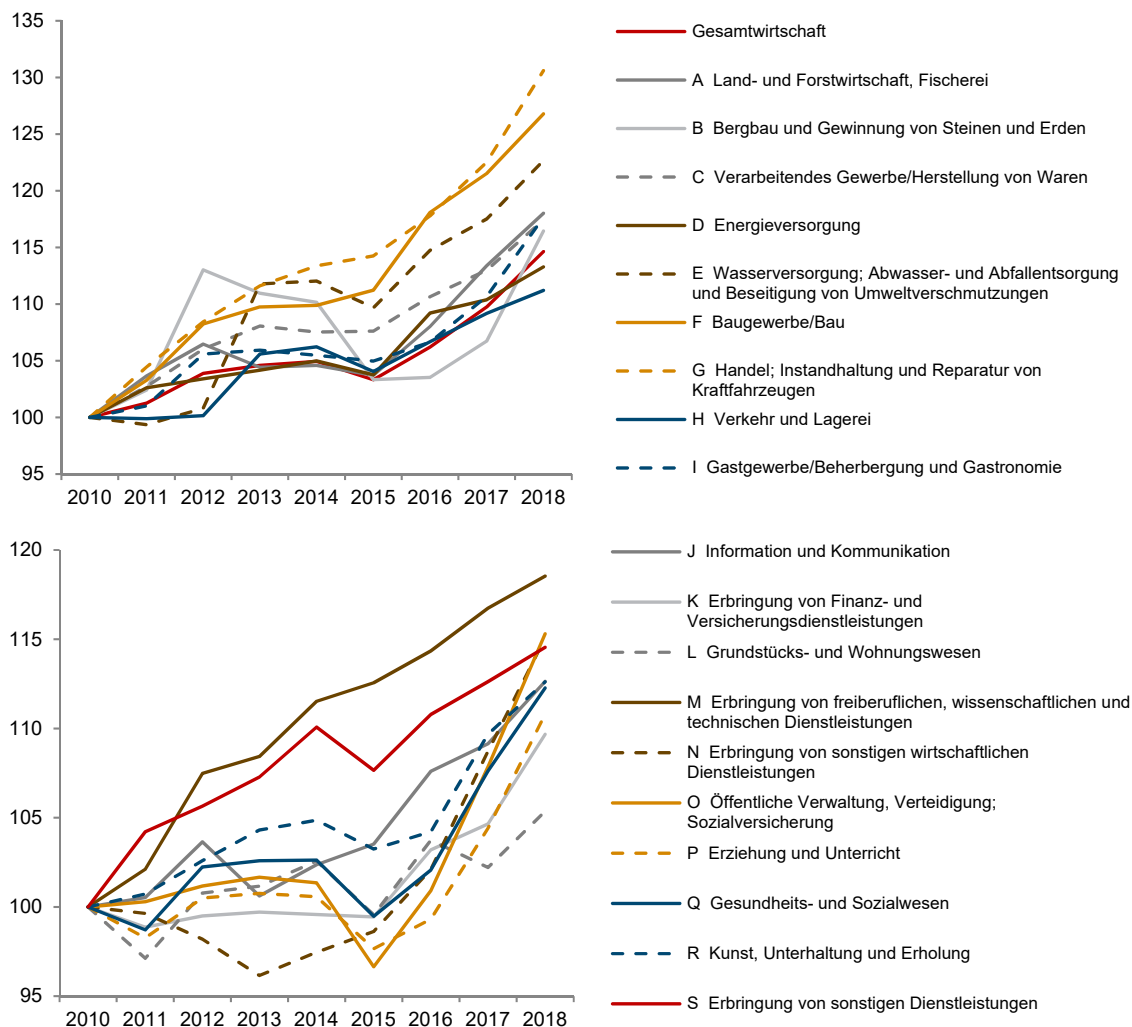
Abbildung 2.6 zeigt die Entwicklung der Reallöhne nach Sektoren in den Weltbalkanländern, Moldau und der Ukraine im regionalen (ungewichteten) Durchschnitt seit 2007. Vor allem Handel (G) und Baugewerbe (F) haben einen überdurchschnittlich hohen Reallohnanstieg, um insgesamt bis zu 30%, verzeichnet. Am unteren Ende des Spektrums liegt Grundstücks- und Wohnungswesen (L), wo die Reallöhne im gleichen Zeitraum um lediglich 5% angezogen haben. Aber auch im Sektor Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K) sind die Reallöhne unterdurchschnittlich angestiegen, um insgesamt weniger als 10%, was auf den anhaltenden Schuldenabbau („Deleveraging“) und die damit zusammenhängende Schrumpfung des Sektors zurückzuführen war. Noch schlechter war die Lohndynamik über viele Jahre hinweg nur im Sektor Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (N), obwohl in dieser Branche in jüngster Zeit eine Beschleunigung der Lohnentwicklung zu beobachten ist.

Die unterschiedlichen Wachstumsraten der Reallöhne je Sektor führten zu Verschiebungen in den sektoralen Lohnstrukturen. Abbildung 2.7 zeigt die sektoralen Lohnstrukturen (auf 1-Stellerebene) für jedes einzelne Land der Region. Wie aus der Abbildung ersichtlich, zählen zu den am besten bezahlten Jobs typischerweise vier Branchen: Finanzdienstleistungen (K), Information und Kommunikation (J), Energieversorgung (D) und Bergbau (B). In diesen Sektoren liegen die Löhne generell um 60% bis 80% höher als im Landesdurchschnitt.

Die am schlechtesten bezahlten Jobs findet man in diesen Ländern in der Regel in der Gastronomie (I), in Kunst und Unterhaltung (R); zum Teil auch in sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N) (Bosnien und Herzegowina, Montenegro) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (Q) (Ukraine), deren Lohnniveau nur etwas mehr als 60% des durchschnittlichen Lohns im Lande ausmacht. Interessanterweise zählen die Löhne im verarbeitenden Gewerbe in Albanien, Bosnien und Herzegowina, Montenegro und im Kosovo ebenfalls zu den niedrigsten.

Abbildung 2.6 / Reallohnentwicklung im regionalen Durchschnitt nach Sektoren

Index 2010=100



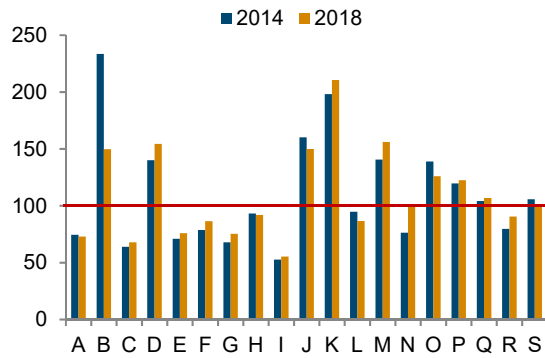
Anmerkung: Methodologische Hinweise siehe Tabelle A1. Daten für den Kosovo laut Leistungs- und Strukturdaten. Ungewichteter Durchschnitt von den Ländern, für die Daten im jeweiligen Jahr vorhanden sind. Albanien 2015-2018, Moldau 2014-2018, Kosovo 2011-2017.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf wiiw-Jahresdatenbank.

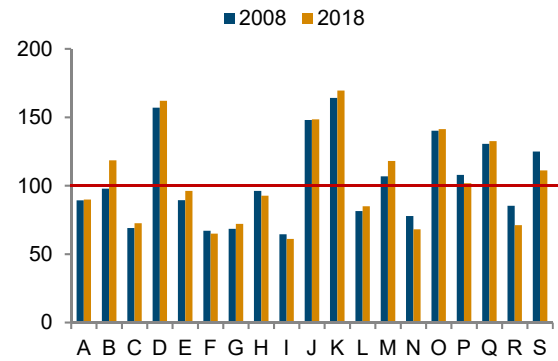
Abbildung 2.7 demonstriert gleichzeitig, dass die sektoralen Lohnunterschiede im Laufe der Zeit tendenziell etwas größer geworden sind, da einige Hochlohnsektoren einen überdurchschnittlichen Lohnanstieg verzeichnet haben. Dies gilt vor allem für die Energieversorgung (D): mit Ausnahme der Ukraine sind die Löhne in dieser Branche in allen untersuchten Ländern überdurchschnittlich gestiegen. Ähnliches gilt auch für den Sektor Information und Kommunikation (J), vor allem für Serbien, wo eine rasante Expansion des ICT-Sektors stattgefunden hat. Nur in Albanien, Montenegro und im Kosovo sind die Löhne in dieser Branche relativ zum Landesdurchschnitt gesunken. Gleichzeitig sind die Gehälter in den Niedriglohnsektoren, allen voran in der Gastronomie (I), entweder stagniert oder haben sich unterdurchschnittlich entwickelt; nur in Montenegro gab es hier einen überdurchschnittlichen Lohnanstieg.

Abbildung 2.7 / Sektorale Lohnstrukturen, Gesamtwirtschaft = 100

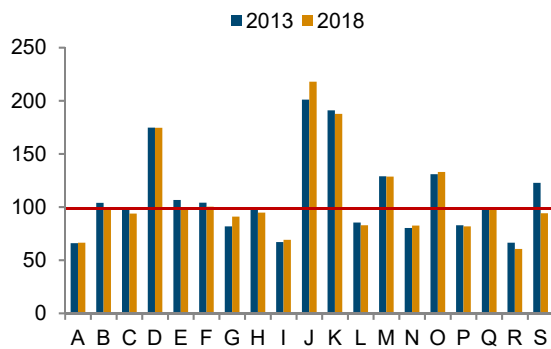
Albanien



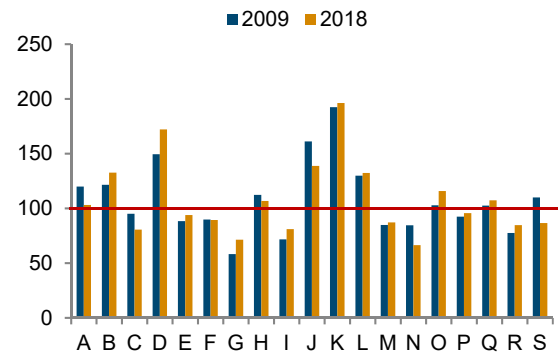
Bosnien und Herzegowina



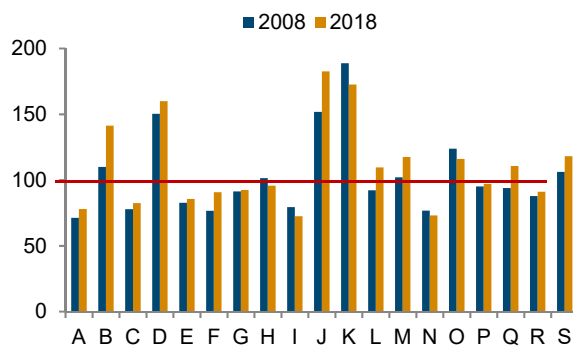
Moldau



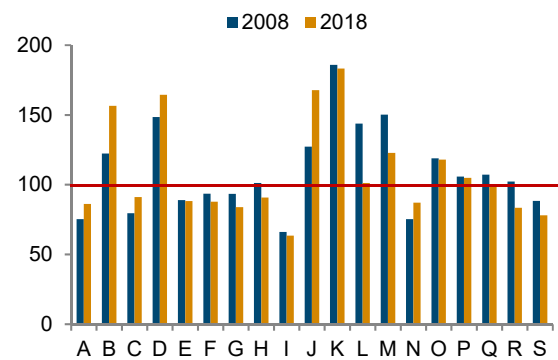
Montenegro



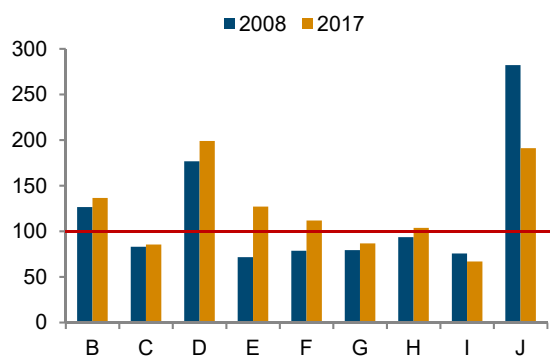
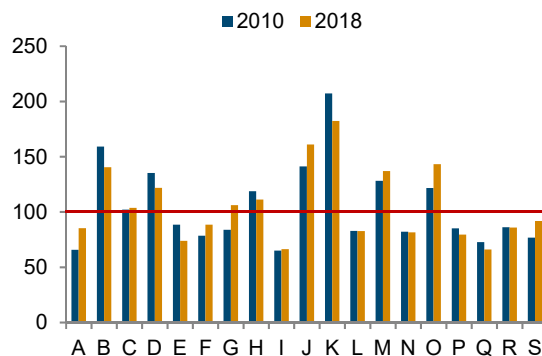
Nordmazedonien



Serbien



Fortsetzung nächste Seite.

Abbildung 2.7 / Fortsetzung**Kosovo****Ukraine**

Wirtschaftssektoren nach NACE Rev. 2:

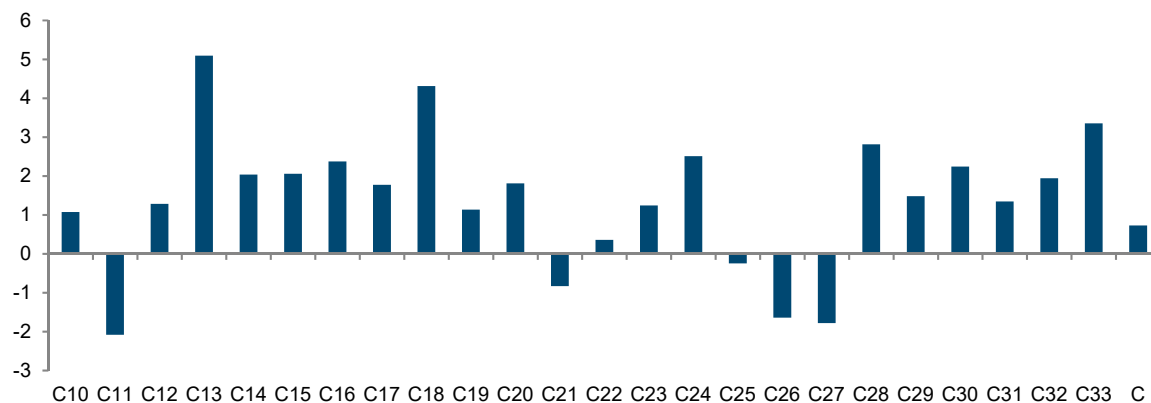
- A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- D Energieversorgung
- E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- F Baugewerbe/Bau
- G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- H Verkehr und Lagerei
- I Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- J Information und Kommunikation
- K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- L Grundstücks- und Wohnungswesen
- M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
- P Erziehung und Unterricht
- Q Gesundheits- und Sozialwesen
- R Kunst, Unterhaltung und Erholung
- S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

Anmerkung: Methodologische Hinweise siehe Tabelle A1. Daten für den Kosovo laut Leistungs- und Strukturdaten.
Quelle: wiiw-Jahresdatenbank.

2.4. LOHNENTWICKLUNGEN UND SEKTORALE LOHNSTRUKTUREN IM VERARBEITENDEN GEWERBE

Die Lohnentwicklungen im verarbeitenden Gewerbe (Sektor C) lassen sich weiter (auf 2-Stellerebene der NACE-Klassifikation) desaggregieren. Diese Daten sind im Zeitverlauf jedoch nur für vier Länder der Region vorhanden: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien und Serbien (vgl. auch Abschnitt 2.1).

Abbildung 2.8 / Reallohnentwicklung nach Industriebranche 2012-2016, im regionalen Durchschnitt



Industriesektoren innerhalb des verarbeitenden Gewerbes (C) nach NACE Rev. 2:

C10 - Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln

C11 - Getränkeherstellung

C12 - Tabakverarbeitung

C13 - Herstellung von Textilien

C14 - Herstellung von Bekleidung

C15 - Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen

C16 - Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)

C17 - Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus

C18 - Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern

C19 - Kokerei und Mineralölverarbeitung

C20 - Herstellung von chemischen Erzeugnissen

C21 - Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen

C22 - Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren

C23 - Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden

C24 - Metallerzeugung und -bearbeitung

C25 - Herstellung von Metallerzeugnissen

C26 - Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen

C27 - Herstellung von elektrischen Ausrüstungen

C28 - Maschinenbau

C29 - Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen

C30 - Sonstiger Fahrzeugbau

C31 - Herstellung von Möbeln

C32 - Herstellung von sonstigen Waren

C33 - Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

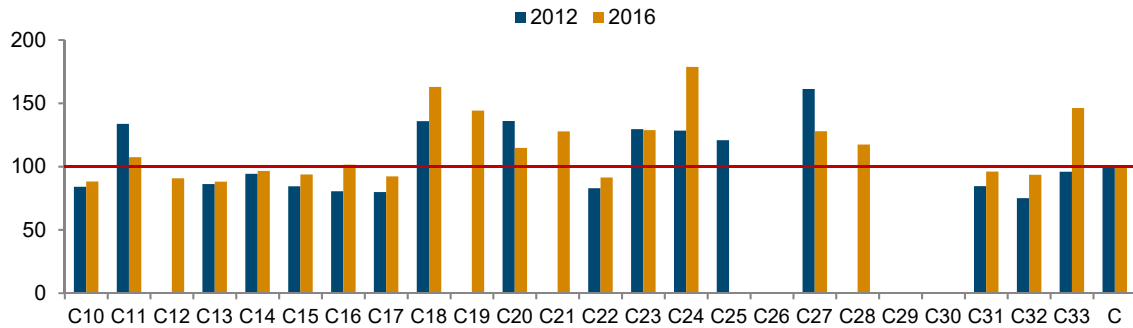
Anmerkung: Daten basierend auf Labour Cost Surveys. Durchschnittliche Wachstumsrate pro Jahr, ungewichteter Durchschnitt von vier Ländern: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien und Serbien.

Quelle: Eurostat, wiiv Berechnungen.

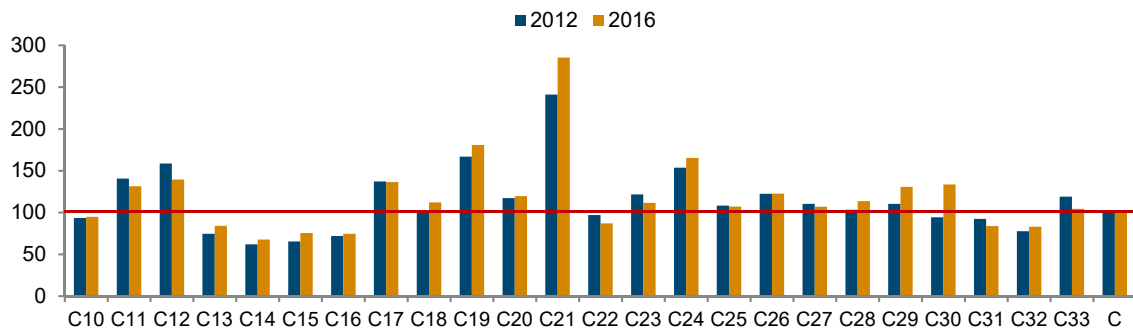
Abbildung 2.8 zeigt die Entwicklung der Reallöhne in den einzelnen Industriebranchen im regionalen (ungewichteten) Durchschnitt für die vier obengenannten Westbalkanländer, und zwar die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate zwischen 2012 und 2016. Wie aus Abbildung 2.8 ersichtlich, sind die Löhne in der Herstellung von Textilien (C13) und Druckerzeugnissen (C18) im genannten Zeitraum im regionalen Durchschnitt am schnellsten gestiegen, und zwar um ca. 4-5% pro Jahr. Am anderen Ende des Spektrums liegen vier Sektoren, in denen die Reallöhne deutlich (um 1 bis 2% pro Jahr) zurückgegangen sind: Getränkeherstellung (C11) sowie Herstellung von elektrischen Ausrüstungen (C27), Datenverarbeitungsgeräten (C26) und pharmazeutischen Erzeugnissen (C21). Mit Ausnahme der Getränkeherstellung sind dies Branchen mit hoher Wertschöpfung. Daher sind Reallohnverluste ausgerechnet hier etwas überraschend und signalisieren mögliche Wettbewerbsprobleme in diesen Branchen in den oben genannten Westbalkanländern.

Abbildung 2.9 / Lohnstruktur nach Industriebranche, verarbeitendes Gewerbe (C) = 100

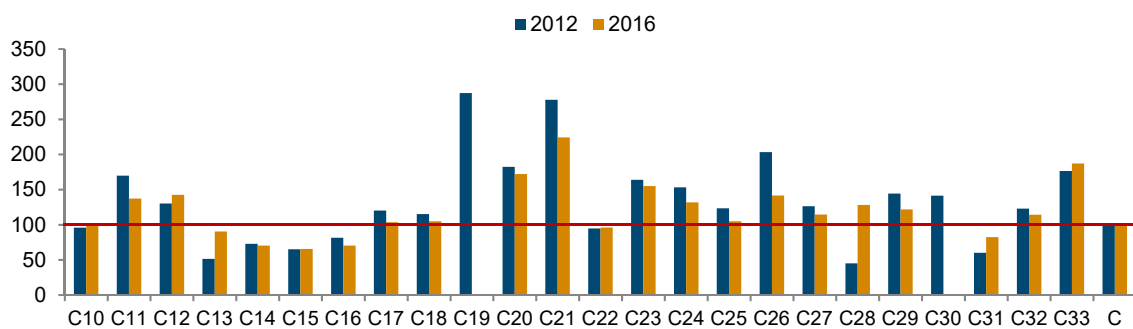
Albanien



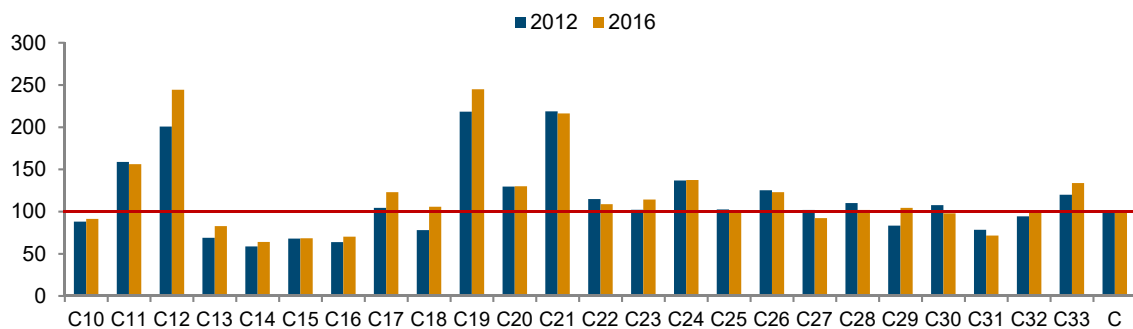
Bosnien und Herzegowina



Nordmazedonien



Serbien



Anmerkung: Daten basierend auf Labour Cost Surveys. Erklärung zu den NACE Aktivitäten des verarbeitenden Gewerbes siehe Abbildung 2.8.

Quelle: Eurostat, wiiw Berechnungen.

Abbildung 2.9 zeigt sektorale Lohnstrukturen und deren Entwicklung über die Zeit für die einzelnen Branchen des verarbeitenden Gewerbes in den hier untersuchten vier Westbalkanländern. Die Abbildung demonstriert die dominante Stellung der pharmazeutischen Industrie (C21), die, mit Ausnahme von Albanien, mehr als doppelt so hohe Löhne wie im Durchschnitt des verarbeitenden Gewerbes anbietet. Unter sonstigen Branchen mit den am besten bezahlten Jobs sind etwa in Metallerzeugung (C24) und Herstellung von Druckerzeugnissen (C18) (Albanien), Herstellung von chemischen Erzeugnissen (C20) und Reparatur von Maschinen und Ausrüstungen (C33) (Nordmazedonien), sowie Tabakverarbeitung (C12) und Kokerei und Mineralölverarbeitung (C19) (Serbien) zu finden. Am unteren Ende des Lohnspektrums liegen typischerweise Herstellung von Bekleidung (C14), Lederwaren (C15) und Holzwaren (C16).

Die Löhne der hochbezahlten Branchen (mit Ausnahme der pharmazeutischen Industrie) sind überdurchschnittlich schnell gestiegen, sodass sich der Abstand zum Durchschnittslohn des verarbeitenden Gewerbes weiter vergrößert hat (Abbildung 2.9). Gleichzeitig sind aber auch die Löhne in den am schlechtesten bezahlten Branchen überdurchschnittlich schnell gestiegen, was zu einer Kompression der Löhne am unteren Ende des Lohnspektrums geführt hat.

2.5. LÖHNE, ARBEITSPRODUKTIVITÄT UND LOHNQUOTE

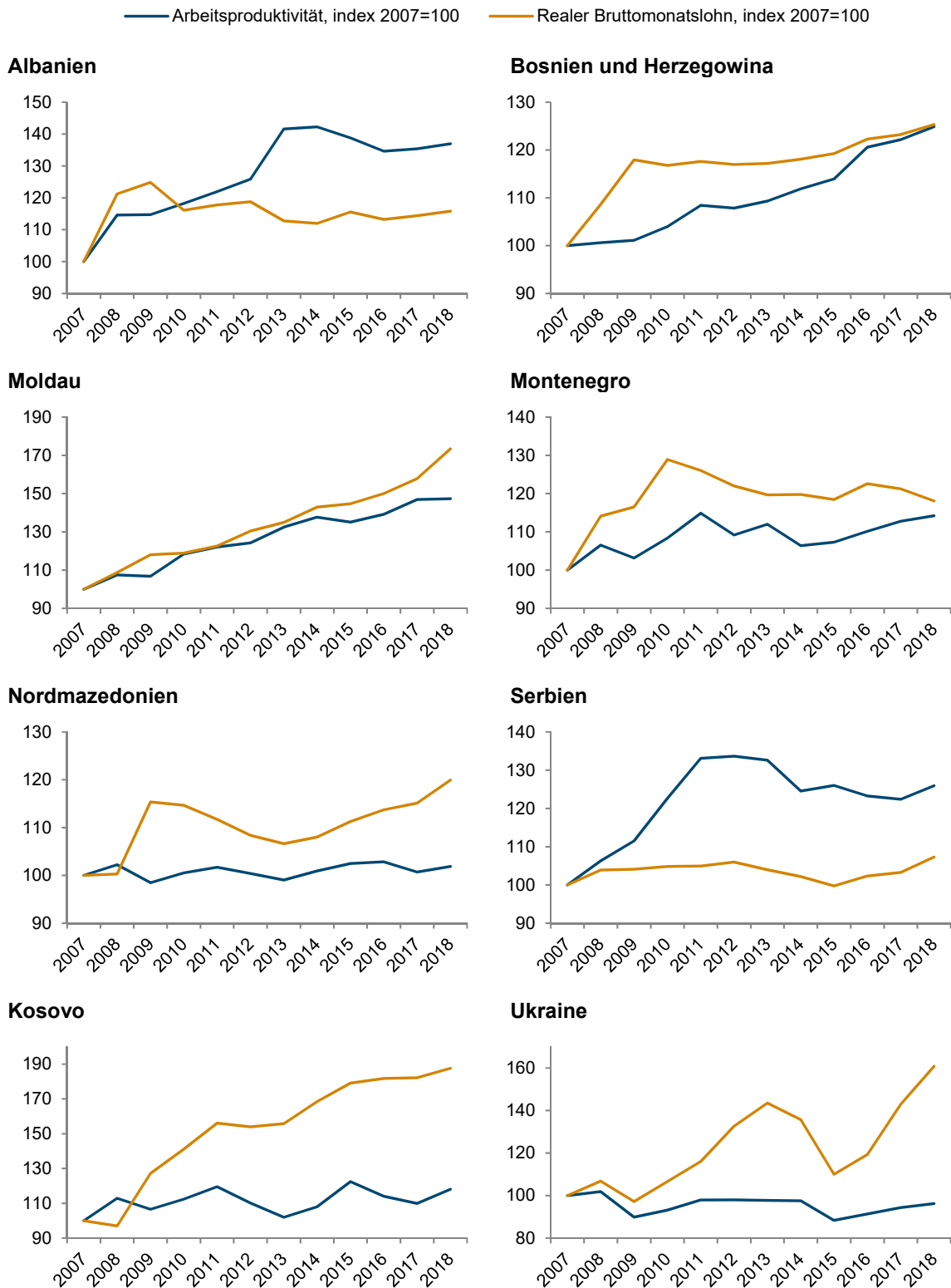
Die Reallohnentwicklungen in den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine werden abschließend vor dem Hintergrund der Produktivitätsentwicklungen analysiert. Abbildung 2.10 zeigt die Entwicklung der Reallöhne und der Arbeitsproduktivität für jedes einzelne Land der Region in der Periode 2007-2018, wobei die Arbeitsproduktivität auf Basis des realen BIP pro Beschäftigten (nach LFS-Methode) berechnet wurde. In den meisten Ländern, mit Ausnahme von Albanien und Serbien, sind die Reallöhne im Untersuchungszeitraum schneller als die Arbeitsproduktivität gestiegen; in Bosnien und Herzegowina etwa gleich schnell. Dieser Unterschied war insbesondere im Kosovo und in der Ukraine eklatant: der kumulative Anstieg der Reallöhne lag in beiden Ländern um etwa 60 bis 70 Prozentpunkte über jenem der Arbeitsproduktivität; in der Ukraine ist die Produktivität in dieser Periode sogar leicht gefallen.

Diese Entwicklung steht im Kontrast zu jener in der EU-MOE, wo Reallöhne und Arbeitsproduktivität im regionalen (ungewichteten) Durchschnitt etwa gleich stark gestiegen sind. In den Visegrád-Ländern, die massive Zuflüsse von ausländischen Direktinvestitionen verbucht haben, war sogar das Gegenteil zu beobachten: die Produktivitätsfortschritte lagen tendenziell über den Reallohnzuwächsen (vgl. Astrov et al., 2018).

Theoretisch sollte das Verhältnis zwischen Entwicklung der Reallöhne und jener der Arbeitsproduktivität Auswirkungen auf die Höhe der Lohnquote (definiert als Anteil der Lohnsumme am BIP) in einer Volkswirtschaft haben. Wenn beide Indikatoren miteinander Schritt halten, bleibt die Lohnquote konstant und die Wettbewerbsfähigkeit dieser Volkswirtschaft in puncto Arbeitskosten bleibt unverändert. Abbildung 2.11 zeigt jedoch, dass dies nicht zwangsläufig der Fall ist. Nicht nur ist die Lohnquote in den meisten Ländern der Region, mit Ausnahme des Kosovo und Albanien, seit 2007 nicht gestiegen; sie ist zum Teil sogar gesunken.²

² Dieses Phänomen erscheint nur auf den ersten Blick als Paradox und kann weitgehend durch die verschiedenen Methoden der Deflationierung der beiden in Abbildung 2.10 dargestellten Indikatoren erklärt werden: Bei der Deflationierung der Löhne wird der Verbraucherpreisindex verwendet, bei der Berechnung des realen BIP und der Arbeitsproduktivität jedoch der BIP-Deflator. Der BIP-Deflator lag in den meisten hier untersuchten Ländern höher als der Verbraucherpreisindex, was das Phänomen des hohen Reallohnwachstums (berechnet anhand von VPI) weitgehend erklärt.

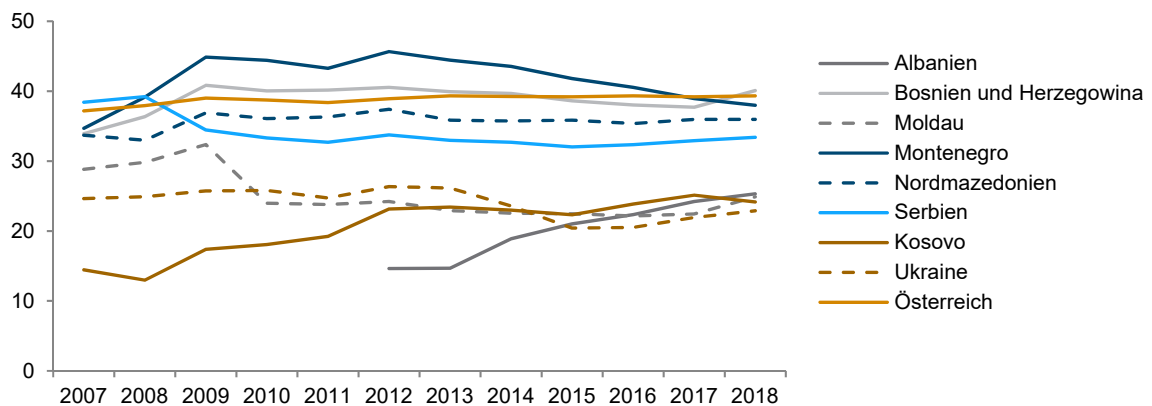
Abbildung 2.10 / Arbeitsproduktivität und Reallohnentwicklung, 2007=100



Anmerkung: Arbeitsproduktivität: Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen (LFS). Realer Bruttomonatslohn je unselbständig Beschäftigten. Methodologische Hinweise siehe Tabelle A1.
Quelle: wiiw-Jahresdatenbank.

Die Lohnquoten in den Westbalkanländern, Moldau und die Ukraine sind im internationalen Vergleich relativ niedrig (Abbildung 2.11). In den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens betragen sie zwischen 33% und 40% des BIP (zu Marktpreisen). Damit liegen die meisten dieser Länder, mit Ausnahme von Bosnien und Herzegowina, etwas unterhalb des Niveaus Österreichs (39%), aber weitgehend im Bereich der EU-MOE: die Lohnquoten in der EU-MOE variierten 2016 zwischen 29% in Rumänien und 42% des BIP in Slowenien (vgl. Astrov et al., 2018).

Abbildung 2.11 / Lohnquote 2007-2018, in % vom BIP



Anmerkung: Bruttojahreslöhne der unselbständig Beschäftigten in Relation zu BIP zu Marktpreisen. Methodologische Hinweise siehe Tabelle A1.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf wiiv-Jahresdatenbank.

In den ärmeren Ländern der Region – Albanien, Kosovo, Moldau und der Ukraine – ist die Lohnquote jedoch wesentlich niedriger und übersteigt nicht 25%. Allerdings muss an dieser Stelle betont werden, dass die sehr niedrigen Werte zum Teil auf die unzureichende statistische Erfassung der Beschäftigten in diesen Ländern zurückzuführen sind. In der Ukraine beispielsweise werden die Arbeitnehmer, die in den Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiten, seit 2010 nicht mehr statistisch erfasst. Dies führt zu einer Unterschätzung der unselbständigen Beschäftigung in diesem Lande, die der Berechnung der Lohnquote zugrunde liegt. Ein ähnliches Problem besteht in Albanien, wo die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft statistisch nicht erfasst werden. Schließlich spielt auch das hohe Ausmaß der Schattenwirtschaft eine Rolle. Die Löhne in der Schattenwirtschaft werden grundsätzlich nur in der VGR mitberücksichtigt; die entsprechenden Daten liegen jedoch für die meisten der untersuchten Länder nicht vor.

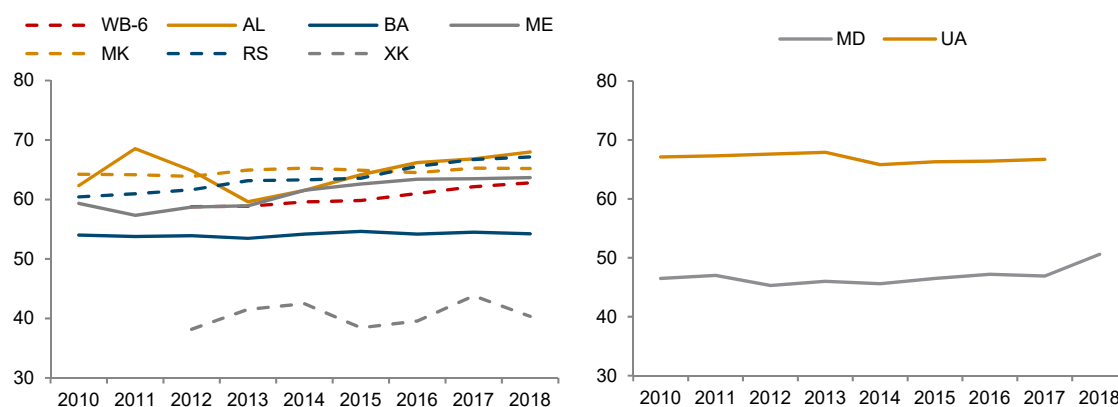
Schließlich soll darauf hingewiesen werden, dass die oben dargestellten Lohnquoten den tatsächlichen Anteil des BIPs, der den Arbeitern zugutekommt, aus zwei Gründen zu niedrig erscheinen lassen. Zum einen werden sie auf Basis von *Bruttolöhnen* berechnet; das heißt, sie berücksichtigen nicht die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, die im Endeffekt ebenfalls den Arbeitnehmern zugutekommen. Zum anderen ist spezifisch in den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine der Anteil der *selbständig Beschäftigten* überdurchschnittlich hoch. Deren Einkommen sind in den oben dargestellten (sogenannten „nicht-bereinigten“) Lohnquoten nicht inkludiert. Es liegt nahe, dass bei einer Berücksichtigung dieser beiden Faktoren die Lohnquoten in den untersuchten Ländern deutlich höher liegen würden als in Abbildung 2.10 dargestellt. Für die EU-MOE beispielsweise, für die die entsprechenden Daten in Bezug auf diese zwei Faktoren vorhanden sind, beträgt der Unterschied in der Regel 15 bis 20 Prozentpunkte des BIP (vgl. Astrov et al., 2018, Tabelle A2 auf S. 57).

3. Lohnwachstum und Arbeitsmarktbedingungen

3.1. ARBEITSMARKTENTWICKLUNGEN

Die Arbeitsmärkte der Westbalkanländer sind im europäischen Vergleich durch zum Teil sehr niedrige Erwerbs- und Beschäftigungsquoten (insbesondere von Frauen) gekennzeichnet. Im Jahr 2018 betrug die Erwerbsquote im regionalen Durchschnitt rund 63% (Abbildung 3.1), allerdings waren die Unterschiede von Land zu Land erheblich. So nahmen zum Beispiel im Kosovo und in Bosnien und Herzegowina nur rund 40% bzw. 54% aktiv am Erwerbsleben teil; in Albanien und Serbien jedoch rund 68%. Ebenso wie in einigen Westbalkanländern ist die Erwerbsquote in Moldau mit 51% sehr gering, hingegen in der Ukraine mit 66% ähnlich hoch wie in Albanien und Serbien.

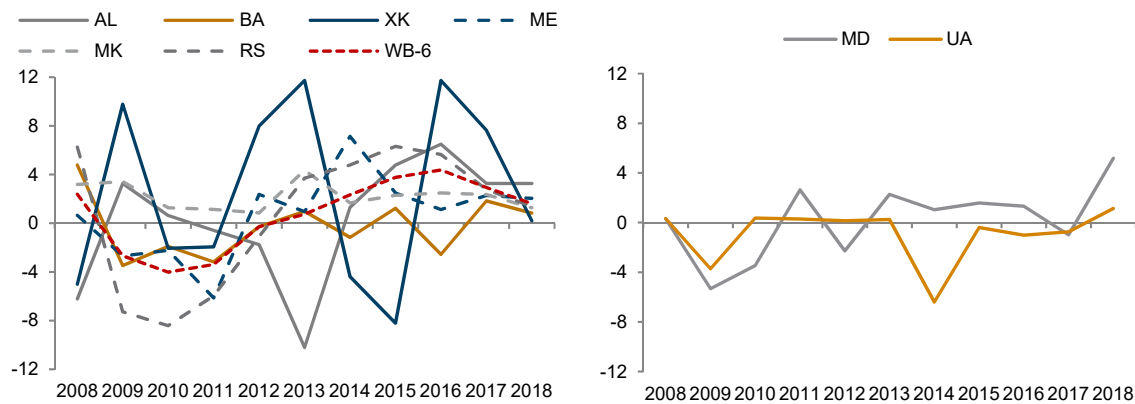
Abbildung 3.1 / Erwerbsquote 2010-2018, in %



Quelle: wiiw-Jahresdatenbank.

Gleichzeitig waren die meisten Länder der Region durch eine kontinuierliche Verbesserung der Beschäftigungssituation in den letzten Jahren gekennzeichnet. In den Westbalkanländern beispielsweise nahm die Beschäftigung seit 2013 kontinuierlich zu, nachdem sie zwischen 2008 und 2012 im Zuge der Krise um 10% gesunken war (Abbildung 3.2), und erreichte im Jahr 2016 wieder das Vorkrisenniveau. Dieser Trend spiegelt sich größtenteils auch in Serbien, dem größten Land der Region, wider. Nordmazedonien ist das einzige Land im Westbalkan, das ein kontinuierliches Beschäftigungswachstum – allerdings ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau – verzeichnen konnte.

Die Beschäftigung in der Ukraine ging nach einer Phase der Stagnation bis zum Jahr 2013 um 8,5% zwischen 2014 und 2017 zurück. Erst 2018 konnte wieder ein leichtes Beschäftigungswachstum im Zuge der Erholung erzielt werden. In Moldau schließlich nimmt die Beschäftigung seit 2013 mit Ausnahme des Jahres 2017 kontinuierlich zu und verzeichnete 2018 eine Zunahme von 5,5%.

Abbildung 3.2 / Beschäftigungsentwicklung 2008-2018, jährliche Veränderung in %

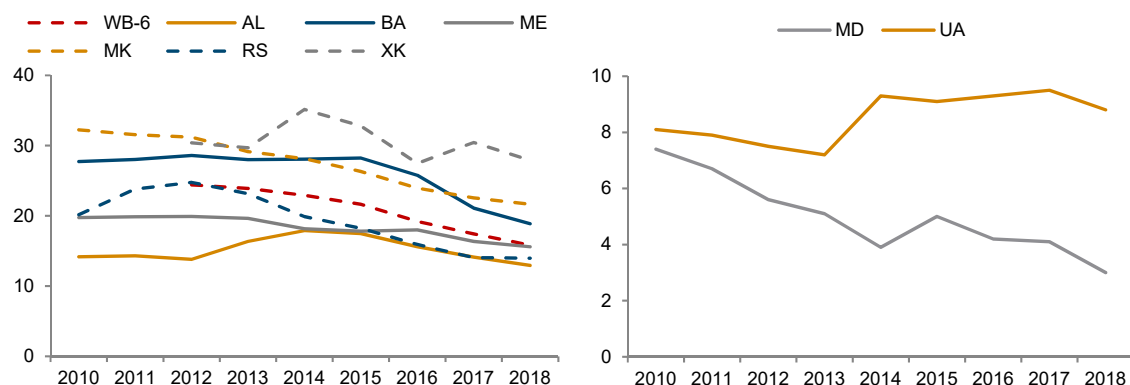
Anmerkung: die Entwicklung der Beschäftigung in der Ukraine 2014-2015 ist bereinigt um den Effekt vom de facto Verlust von der Krim und Teilen von Donbas.

Quelle: wiiv-Jahresdatenbank.

Trotz diesen Verbesserungen ist jedoch die Arbeitslosigkeit in den Westbalkanländern nach wie vor hoch und erreichte 2018 im Schnitt 15%, also mehr als doppelt so hoch wie in der EU-MOE bzw. in der EU insgesamt. Wiederum zeigen sich je nach Land deutliche Unterschiede, die von einer Arbeitslosenquote von 12% in Albanien und Serbien bis 28% im Kosovo reichen (Abbildung 3.3). In der Ukraine und in der Republik Moldau zeigen sich sehr unterschiedliche Verläufe der Arbeitslosigkeit, allerdings vom Ausmaß her wesentlich geringer als in den Westbalkanländern. Während die Arbeitslosigkeit in Moldau seit 2011 kontinuierlich abnimmt und 2018 einen Wert von 3% erreichte, war der Arbeitsmarkt in der Ukraine nach einer Verbesserung in den Jahren 2010-2013 mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit im Zuge der Wirtschaftskrise konfrontiert. Im Jahr 2017 betrug die Arbeitslosenquote 9,5% und ist erst seit 2018 (8,8%) wieder leicht rückläufig.

Die Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit ist vor allem in den Westbalkanländern ein Problem: sie verzeichnet Ausmaße wie nirgendwo sonst in Europa. Die Jugendarbeitslosigkeit in der Region sank zwar von ihrem Spitzenwert (50%) im Jahr 2014 auf 35% im Jahr 2018, ist damit aber immer noch mehr als doppelt so hoch wie im EU-Durchschnitt. Die Jugendarbeitslosenquote reicht von 24% in Montenegro bis hin zu rund 55% im Kosovo. In Albanien, Bosnien und Herzegowina und Serbien sind es hochqualifizierte Jugendliche, die am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind, in Nordmazedonien und im Kosovo dagegen die niedrig Qualifizierten. Als eine der Hauptursachen für die hohe Jugendarbeitslosigkeit in den Westbalkanländern gilt unter anderem das Ausbildungssystem, das mit den Anforderungen der Arbeitsmärkte nicht Schritt halten kann. Auf die prekäre Situation der Jugendlichen weist auch die NEET-Rate³ hin – Anteil jener Jugendlichen (15-24 Jahre), die keiner Beschäftigung nachgehen und sich nicht im Schulsystem oder in einer beruflichen Weiterbildung befinden. Trotz rückläufiger Entwicklung lag die NEET-Rate in den Westbalkanländern 2017 immer noch bei durchschnittlich 22,3% (Österreich: 6,5%). Damit verbunden ist die Gefahr der Verarmung und sozialen Ausgrenzung.

³ Not in Education, Employment or Training.

Abbildung 3.3 / Arbeitslosenrate (LFS) 2010-2018, in %

Quelle: wiiw-Jahresdatenbank.

Verglichen mit den Westbalkanländern ist die Jugendarbeitslosigkeit in Moldau (2018: 7,8%) wesentlich niedriger und nimmt seit 2016 kontinuierlich ab. Die niedrige Arbeitslosigkeit in Moldau spiegelt den hohen Beschäftigungsanteil im informellen Sektor, die hohe Auswanderung und vor allem die geringe Erwerbsbeteiligung der Jugendlichen wider, die sogar unter jener der Westbalkanländer liegt. In der Ukraine hat sich die Jugendarbeitslosigkeit nach einer leichten Erholung im Jahr 2017 in der Folge auf 19,8% erhöht. Im Gegensatz zur relativ geringen Arbeitslosigkeit ist hingegen die NEET-Rate der 15-24-Jährigen in Moldau mit rund 17% ähnlich hoch wie in Serbien, während sie in der Ukraine etwas niedriger, bei 16,5%, liegt.

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen in den Westbalkanländern sank von insgesamt 1,3 Millionen (oder 18,6% der Erwerbsbevölkerung) im Jahr 2012 auf 776.000 (10,5%) im Jahr 2018. Trotzdem bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit ein zentrales Problem für die Arbeitsmärkte des Westbalkans. Serbien und Albanien verzeichnen Langzeitarbeitslosenquoten unter dem regionalen Durchschnitt (7,4% bzw. 8,4%), während sie in Bosnien und Herzegowina und Nordmazedonien (je 15%), insbesondere aber im Kosovo (17,7%), deutlich höher sind. Das Problem wird auch durch den hohen Anteil langzeitarbeitsloser Personen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen verdeutlicht. Im Jahr 2018 betrug dieser im regionalen Durchschnitt rund 68%, wobei er zwischen 61% im Kosovo und 82% in Bosnien und Herzegowina variierte. Moldau und die Ukraine weisen dagegen eine vergleichsweise niedrige Langzeitarbeitslosigkeit mit Quoten von jeweils 0,1% und 2,5% auf, die auch geringer sind als der EU-Durchschnitt. Im Jahr 2018 betrug der Anteil Langzeitarbeitsloser in Moldau rund 25% und in der Ukraine knapp über 20%.

Gemeinsam ist den Arbeitsmärkten der Westbalkanländer, Moldau und der Ukraine ein nach wie vor hoher Anteil der Beschäftigung im informellen Sektor der Wirtschaft (35% in Albanien, rund 20% in Nordmazedonien und Serbien, 22% in der Ukraine und 35% in Moldau)⁴ sowie eine anhaltende Migration ins Ausland (siehe Kapitel 4 und 5).

⁴ Arbeitskräfteerhebung (AKE) der jeweiligen Länder, 2018.

3.2. ARBEITSLOSIGKEIT UND LOHNWACHSTUM: DIE PHILLIPS-KURVE

Die Lohndynamik in den sechs Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine muss vor dem Hintergrund der im vorherigen Abschnitt beschriebenen Arbeitsmarktentwicklungen gesehen werden. Wie oben diskutiert, ist die Arbeitslosigkeit zwar fast überall zurückgegangen, aber verglichen mit der EU-MOE immer noch sehr hoch. Daher ist auch die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer nach wie vor gering. Lediglich in Moldau wurde eine mit den EU-MOE Ländern vergleichbare Arbeitslosenquote verzeichnet, allerdings bei einer viel niedrigeren Erwerbsquote. Daher konnte bzw. kann auch nicht mit einem so deutlichen Lohnwachstum in diesen Ländern wie in der EU-MOE gerechnet werden.

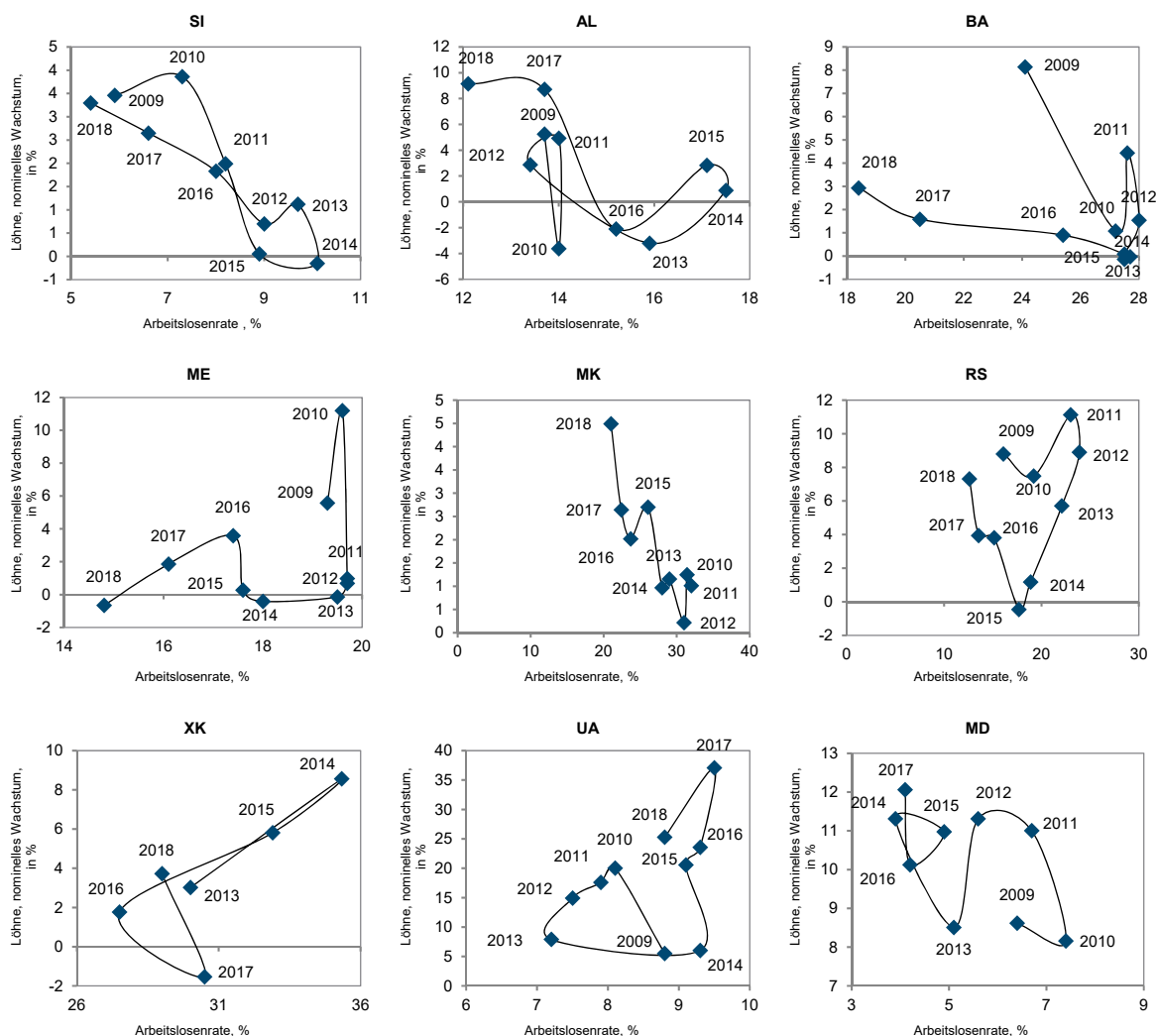
Im Folgenden stellt die sogenannte „Phillips-Kurve“ den Zusammenhang zwischen dem Niveau der Arbeitslosigkeit und dem *nominellen* Lohnwachstum dar (Phillips, 1958). Es wurde argumentiert, dass das nach unten gerichtete Verhältnis zwischen der Lohninflation und der Arbeitslosenquote die Auswirkungen der geänderten Arbeitsmarktbedingungen auf die Inflation widerspiegeln könnte. Die niedrige Arbeitslosigkeit deutet auf angespannte Arbeitsmarktbedingungen hin, die zu stärkeren Lohnerhöhungen führen können. Bei hoher Arbeitslosigkeit herrscht eine Flaute auf dem Arbeitsmarkt - was zu niedrigeren (oder sogar sinkenden) Löhnen für die Arbeitnehmer führen kann. Diesem nachfrageseitigen Effekt, der für einen negativen Verlauf der Phillips-Kurve spricht, steht allerdings womöglich ein angebotsseitiger Effekt entgegen, der in die entgegengesetzte Richtung laufen, d.h. sogar einen positiven Verlauf der Phillips-Kurve bewirken kann. Es ist beispielsweise denkbar, dass im Fall eines Anstiegs der Lohnkosten die Unternehmer zu Sparmaßnahmen gezwungen sind und Arbeitskräfte entlassen, was zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führen kann.

Bis Anfang der 1970er-Jahre hatte die Phillips-Kurve in den entwickelten Staaten wie den USA oder Westeuropa den „klassischen“ negativen Verlauf, was einen Trade-off zwischen Lohnwachstum/Inflation und Arbeitslosigkeit in der praktischen Wirtschaftspolitik nahelegte. Doch für die Folgejahre, insbesondere seit den Ölkrisen der 1970er-Jahre, konnte man einen derartigen negativen statistisch signifikanten Zusammenhang kaum noch feststellen. In den letzten Jahren scheint die Phillips-Kurve in den entwickelten Staaten kaum vorhanden zu sein (Europäische Kommission, 2017).

Auch für die Westbalkanländer, Moldau und die Ukraine (wie auch für die meisten EU-MOE-Länder) hält die Phillips-Kurve kaum. Abbildung 3.4 zeigt den Zusammenhang zwischen nominellem Lohnwachstum und Arbeitslosenquote für diese Länder sowie für Slowenien (die Einbeziehung von Slowenien dient zur Illustration der Unterschiede zu einem fortgeschrittenen EU-MOE Land). Wie aus Abbildung 3.4 ersichtlich, deuten die Ergebnisse für Nordmazedonien und in geringerem Maße in Moldau und Albanien auf die Existenz einer nach unten geneigten Phillips-Kurve hin. Gleiches gilt für Slowenien (ebenso wie für die Slowakei und die Tschechische Republik – vgl. Astrov et al. 2018, S. 35).

Die Ergebnisse für die übrigen Länder entsprechen nicht den erwarteten Mustern. In Serbien, im Kosovo und in der Ukraine scheint die Phillips-Kurve eher aufwärts gerichtet zu sein. Ein solcher Verlauf könnte nur unter der Annahme plausibel sein, dass die Produktion und die Beschäftigung durch eine unzureichende Nachfrage eingeschränkt wurden. Unter diesen Umständen können steigende Löhne eine Zunahme der Nachfrage – und damit der Beschäftigung – mit sich bringen, was zu einer sinkenden Arbeitslosenquote führt.

Abbildung 3.4 / Nominelles Lohnwachstum und Arbeitslosenquote (AKE), in %, 2009-2018



Quelle: wiiw-Jahresdatenbank.

Schließlich scheint sich in Bosnien und Herzegowina und Montenegro das Verhältnis zwischen der Lohninflation und den Arbeitslosenquoten um 2013 herum verändert zu haben. Seitdem ist die Arbeitslosenquote stark gesunken – mit wenig Veränderung der Lohninflationsrate. Vorher war das Gegenteil der Fall: Die Arbeitslosenquote lag in einem engen Bereich trotz recht großer Unterschiede in der Lohnwachstumsrate. In diesen Fällen müsste die angedeutete Phillips-Kurve nahezu senkrecht sein.⁵

⁵ Seit Milton Friedmans wegweisender Ansprache auf der Jahrestagung der American Economic Association im Jahr 1968 wird allgemein davon ausgegangen, dass die Phillips-Kurve langfristig tatsächlich vertikal verläuft. Es wird recht häufig angenommen, dass es eine natürliche Arbeitslosenquote gibt, bei der sich eine Volkswirtschaft langfristig unabhängig von der Geldpolitik ansiedelt. Dieses Niveau wird auch als NAIRU bezeichnet – nicht beschleunigte Inflationsrate bei Arbeitslosigkeit.

3.3. ARBEITSLOSIGKEIT UND LOHNWACHSTUM: DIE VAR-ANALYSE

Die durch Abbildung 3.4 veranschaulichten Phillips-Kurven sind ein eher schlechter Leitfaden für das Verständnis der kurzfristigen Dynamik der Lohninflation und der Arbeitslosenquote. Es bedarf somit der ökonometrischen Methoden, um diese Dynamik zu analysieren. Eine einfache Regressionsanalyse, bei der die beobachteten Werte der Lohninflation durch die beobachteten Werte der Arbeitslosenraten "erklärt" werden, liefert zwar statische Regressions- und Korrelationskoeffizienten. Im Allgemeinen wirft eine solche Analyse jedoch kein Licht auf die Dynamik des Systems.

Ein tieferes Verständnis kann durch die Anwendung ausgefeilter Tools der dynamischen Ökonometrie gewonnen werden. Angesichts der relativ begrenzten Anzahl der Beobachtungen und ihrer Eigenschaften ist es sinnvoll, hier die sogenannte Vektor Auto Regression (VAR)-Methode anzuwenden (siehe Box 3.1). In den VAR-Modellen werden die Änderung der Arbeitslosenquote $d(U)$ und die Änderung der nominellen Lohnwachstumsrate $d(W)$ auf deren vergangenen Werte und eine Konstante zurückgeführt. Die optimale Anzahl der ausgewählten Lags wird durch separate Berechnungen ermittelt.

BOX 3.1 / ARBEITSLOSIGKEIT UND LOHNWACHSTUMSRATEN: ÖKONOMETRISCHE METHODOLOGIE

Eine Möglichkeit die Dynamik der obenerwähnten theoretischen Effekte, die der Phillips-Kurve zugrunde liegen, zu erfassen, ist die ökonometrische Vektor Auto Regression (VAR)-Schätzung, die einerseits der Endogenität Rechnung trägt und andererseits die dynamischen Auswirkungen mitberücksichtigt.

Es wurde das folgende VAR-Modell geschätzt:

$$d(U)_t = a_0 + a_1 d(W)_{t-1} + a_2 d(U)_{t-1} + u_t$$

$$d(W)_t = c_0 + c_1 d(U)_{t-1} + c_2 d(W)_{t-1} + v_t$$

Wobei $d(U)$ die Änderung der Arbeitslosenquote und $d(W)$ die Änderung der nominellen Lohnwachstumsrate darstellt. Für die Mehrheit der Länder erwies sich die optimale Lag-Länge als 1, d.h. sowohl $d(U)$ als auch $d(W)$ werden am besten durch $d(U(-1))$ und $d(W(-1))$ sowie die Konstante erklärt. Die Parameter a_1 und c_1 erfassen die (verzögerten) Auswirkungen von $d(W)$ auf $d(U)$ bzw. $d(U)$ auf $d(W)$. Die Parameter a_2 und c_2 erfassen die Persistenz von $d(U)$ bzw. $d(W)$.

Tabelle 3.1 fasst die Ergebnisse der Schätzungen für 2000-2018 zusammen. Der Koeffizient, der die Auswirkung der Arbeitslosigkeit auf die Lohnwachstumsrate (in der Folgeperiode) wiedergibt (c_1), ist zwar für die meisten Länder, mit Ausnahme von Bosnien und Herzegowina und Nordmazedonien, positiv. Dies widerspricht der Vorstellung, dass eine steigende Arbeitslosenquote das Lohnwachstum "abkühlen" sollte. Es scheint vielmehr, dass die steigende Arbeitslosenquote die Lohninflation tendenziell beschleunigt. Allerdings statistisch signifikant ist c_1 nur im Falle Albaniens, Montenegros und Serbiens. (Im Gegensatz dazu ist der Koeffizient c_1 für Slowenien negativ, obwohl statistisch insignifikant. Für Slowenien bewirkt ein Rückgang der Arbeitslosigkeit um 1 Prozentpunkt einen Anstieg der nominellen Lohnwachstumsrate um 0,72 Prozentpunkte). Diese Ergebnisse können darauf hindeuten, dass der Phillips-Kurven-Mechanismus, der für die Transmission der zurückgehenden

Arbeitslosigkeit auf die Lohndynamik sorgt, in den weniger entwickelten Ländern wie den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine noch nicht ausgereift ist.

Tabelle 3.1 / Arbeitslosigkeit und nominelles Lohnwachstum: VAR-Schätzungsergebnisse für 2000-2018

	a_1	c_1
Albanien	-0,04	0,09
Bosnien und Herzegowina	0,42	-1,46
Montenegro	-0,38	0,12
Nordmazedonien	0,12	-0,01
Serbien	-0,04	0,31
Kosovo	-0,54	0,67
Ukraine	0,00	3,8
Moldau	-0,15	2,1
Slowenien	0,01	-0,72

Anmerkung: Die fettgedruckten Koeffizienten sind bei 5% statistisch signifikant.

Quelle: Eigene Berechnungen.

Der zweite Koeffizient (a_1), der die Auswirkung der Veränderung der nominellen Lohnwachstumsrate auf das Niveau der Arbeitslosigkeit (in der Folgeperiode) wiedergibt, ist in den meisten Ländern negativ, aber statistisch signifikant nur in Montenegro, Moldau und im Kosovo. (Für Slowenien ist a_1 ungefähr Null: eine Änderung der Nominallohnwachstumsrate hat keinen Einfluss auf die Veränderung der Arbeitslosenquote). Ein negativer a_1 Koeffizient könnte als Bestätigung des obenerwähnten angebotsseitigen Mechanismus gewertet werden, indem die Lohnsteigerungen eine höhere Gesamtnachfrage bewirken, was wiederum einer Zunahme der Beschäftigung förderlich ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die ökonometrische Analyse der kombinierten Dynamik von Lohninflation und Arbeitslosenquote für die Länder im Westbalkan, Moldau und die Ukraine keine Schlussfolgerungen im Einklang mit den herkömmlichen Theorien unterstützt. Die empirische Analyse deutet darauf hin, dass die steigende Arbeitslosenquote tendenziell die Lohninflation beschleunigt, während die höhere Lohninflation tendenziell die Arbeitslosenquote senkt. Es muss jedoch betont werden, dass in den meisten Fällen den geschätzten Parametern die statistische Signifikanz fehlt.

3.4. ARBEITSLÖSIGKEIT UND LOHNSTÜCKKOSTEN

Eine Alternative zur klassischen Phillips-Kurve besteht darin, den Zusammenhang zwischen der Arbeitslosigkeit und den nominellen *Lohnstückkosten* (anstatt von Löhnen) für jedes einzelne Land im Laufe der Zeit empirisch herauszufinden. Es ist zum Beispiel denkbar, dass höhere Löhne dann nicht automatisch höhere Lohnkosten bedeuten, wenn gleichzeitig auch die Arbeitsproduktivität steigt und die Lohnstückkosten konstant bleiben.

Ähnlich wie im Modell, das in Box 3.1 beschrieben wurde, wurde die gemeinsame Dynamik von Arbeitslosenquote und Lohnstückkosten mit dem folgenden VAR-Modell untersucht:

$$d(U)_t = a_0 + a_1 d(ULC)_{t-1} + a_2 d(U)_{t-1} + u_t$$

$$d(ULC)_t = c_0 + c_1 d(U)_{t-1} + c_2 d(ULC)_{t-1} + v_t,$$

Wobei $d(U)$ die Änderung der Arbeitslosenquote und $d(ULC)$ die Änderung der nominellen Lohnstückkosten darstellt. Für fast alle Länder erwies sich die optimale Lag-Länge als 1, d.h. sowohl $d(U)$ als auch $d(ULC)$ werden am besten durch $d(U(-1))$ und $d(ULC(-1))$ sowie die Konstante erklärt.

Tabelle 3.2 / Arbeitslosigkeit und nominelle Lohnstückkosten: VAR-Schätzungsergebnisse für 2000-2018

	a_1	c_1
Albanien	-0,05	-0,8
Bosnien-Herzegowina	0,37	-0,5
Montenegro	0,14	0,12
Nord Mazedonien*	0,15	-0,86
Serbien	-0,22	0,34
Kosovo	0,18	-1,13
Ukraine	0,00	6,7
Moldau	0,03	-1,99
Slowenien	0,14	-1,31

Anmerkungen: Die fettgedruckten Koeffizienten sind bei 5% statistisch signifikant. Die optimale Anzahl an Lags für die VAR Analyse für Nordmazedonien ist 2, die a- und c-Parameter sind Summen der relevanten Regressionskoeffizienten für die ersten beiden Lags.

Quelle: Eigene Berechnungen.

Wie aus Tabelle 3.2 ersichtlich, stimmen die VAR-Schätzungen viel besser mit den üblichen Theorien überein, wenn man anstatt von Löhnen die Lohnstückkosten nimmt. Der c_1 -Parameter ist nun für die meisten Länder negativ, so dass ein Anstieg der Arbeitslosenquote das Wachstum der nominellen Lohnstückkosten verlangsamen dürfte. Umgekehrt ist der Parameter a_1 für die Mehrheit der Länder positiv, was bedeutet, dass ein schnelleres Wachstum der nominellen Lohnstückkosten zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote führt. Für eine genaue Darstellung der dynamischen Effekte innerhalb des Modells, d.h. die sogenannte Impulse-Response-Funktion, für das Beispielland Nordmazedonien siehe Box 3.2.

3.5. FAZIT

Generell kann man zusammenfassen, dass der Transmissionsmechanismus, der der Phillips-Kurve zugrunde liegt, in den meisten Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine kaum vorhanden ist. Die Verbesserung der Arbeitsmarktbedingungen in den letzten Jahren (zwar sinkende, aber nach wie vor generell hohe Arbeitslosigkeit) hat in diesen Ländern nicht zu höheren Lohnabschlüssen geführt. Die empirische Analyse deutet darauf hin, dass die sinkende Arbeitslosenquote die Lohninflation tendenziell *verlangsamt* und nicht beschleunigt. Gleichzeitig haben in den meisten Ländern höhere Lohnabschlüsse die Arbeitslosigkeit vermutlich dank der positiven Nachfrageeffekte gesenkt.

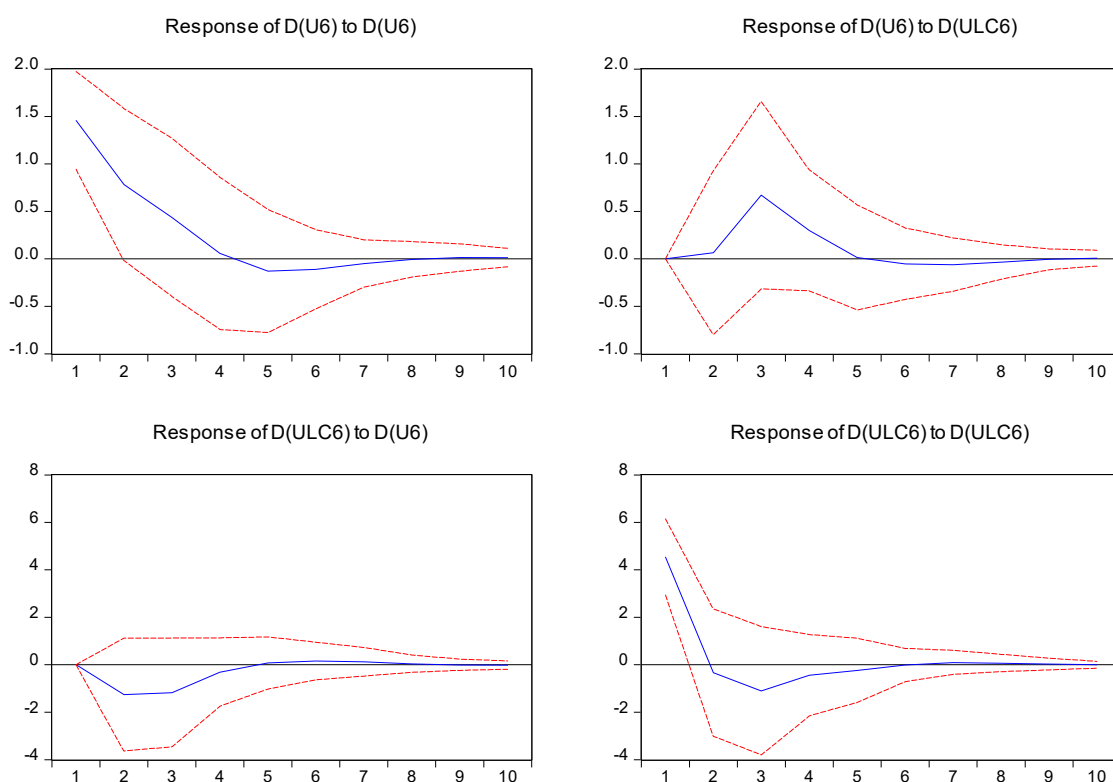
Die Dynamik der nominellen Lohnstückkosten lässt die Entwicklung der Arbeitsmarktbedingungen leichter interpretieren. Die sinkende Arbeitslosenquote neigt dazu, das Wachstum der nominellen Lohnstückkosten zu beschleunigen (was im Einklang mit der „klassischen“ Phillips-Kurve steht), während das beschleunigte Wachstum der Lohnstückkosten zu einer höheren Arbeitslosigkeit führt. Der

letztere Effekt steht im Einklang mit der Standardannahme über das Verhalten von Unternehmen, wobei Unternehmen tendenziell aufsteigende Lohnkosten mit Beschäftigungskürzungen reagieren.

BOX 3.2 / IMPULSE-RESPONSE-FUNKTION AM BEISPIEL NORDMAZEDONIENS

Box Abbildung 3.1 / Response zu Nonfactorized One S.D. Innovations ± 2 S.E.

Response to Nonfactorized One S.D. Innovations ± 2 S.E.



Für die aktuelle Analyse sind zwei Panels relevant: das obere rechte und das untere linke. Das erstere Panel zeigt, dass ein positiver Schock auf die nominelle Wachstumsrate der Lohnstückkosten zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit in den drei Jahren danach führt, wobei das Ausmaß des Anstiegs im dritten Jahr am größten ist. Das letztere Panel zeigt, dass ein positiver Schock auf die Arbeitslosenquote nur geringe, aber ansonsten weit verstreute Auswirkungen auf die nominelle Wachstumsrate der Lohnstückkosten hat. Im Lauf der Zeit werden die Schocks geringer und verschwinden schließlich ganz.

4. Migration, demografische Entwicklungen und Aussichten für die Zukunft

4.1. MIGRATION UND DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNGEN

In den letzten zwei Jahrzehnten war das Bevölkerungswachstum in den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine negativ oder nahezu Null.⁶ In einer Reihe von Ländern haben sowohl die natürliche Bevölkerungsentwicklung – die Veränderung der Geburten- und Sterberaten – als auch die Abwanderung negativ zum Bevölkerungswachstum beigetragen (Tabelle 4.1 und Abbildung 4.1).^{7 8}

Tabelle 4.1 / Bevölkerung, 2010-2018

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Albanien	2.913	2.905	2.900	2.895	2.889	2.881	2.876	2.873	2.866
Bosnien und Herzegowina	3.843	3.840	3.836	3.531	3.526	3.518	3.511	3.504	3.500
Moldau ¹⁾	3.562	3.560	3.560	3.559	3.556	3.554	3.552	3.549	3.549
Montenegro	619	620	621	621	622	622	622	622	625
Nordmazedonien	2.055	2.059	2.061	2.064	2.067	2.070	2.072	2.075	2.095
Serbien	7.291	7.237	7.201	7.167	7.132	7.095	7.058	7.021	6.986
Kosovo	1.775	1.796	1.807	1.818	1.813	1.788	1.778	1.791	1.813
Ukraine ²⁾	45.871	45.706	45.593	45.490	43.001	42.845	42.673	42.485	42.270
Österreich	8.361	8.389	8.426	8.477	8.544	8.630	8.740	8.795	8.838

1) Ohne Transnistrien. - 2) Ohne die Krim und Sewastopol.

Quelle: wiiw Jahresdatenbank, Eurostat.

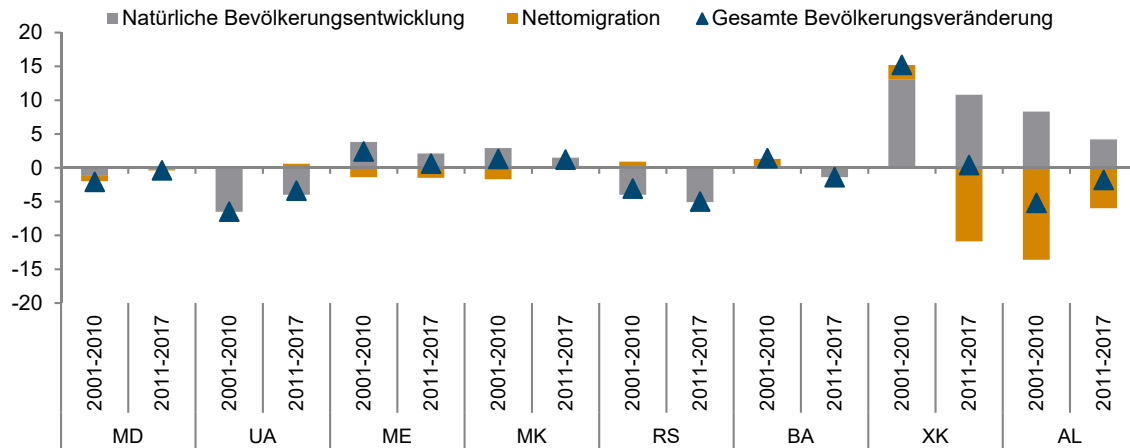
Einerseits hat sich die Geburtenrate (Abbildung 4.2) in mehreren Ländern der Region jener der EU-15 (bei 1,57) angeglichen. In Moldau, aber auch Bosnien und Herzegowina liegt die Geburtenrate mit 1,3 sogar unter diesem Durchschnittswert. Nur der Kosovo verzeichnet eine deutlich höhere Geburtenrate als die EU (mehr als 2). Der Rückgang des natürlichen Bevölkerungswachstums betrifft vor allem die Ukraine und Serbien: dort ist die Bevölkerung in den letzten zehn Jahren um rund 5% geschrumpft, die Hauptursache dafür war das negative natürliche Bevölkerungswachstum.

⁶ Die Region Mittel-, Ost- und Südosteuropa (inklusive der hier betrachteten Westbalkanländer, Moldau und der Ukraine) war in den letzten zehn Jahren neben Japan die einzige Weltregion, die durch eine schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter gekennzeichnet war.

⁷ Für die Ukraine wird die Höhe der (Netto-)Auswanderung von der Eurostat-Statistik (sowie auch von der offiziellen ukrainischen Statistik) massiv unterschätzt. Darauf deuten unter anderem die Zahlen über den Bestand der ukrainischen Migranten im Ausland hin (Abbildung 4.3).

⁸ Die dargestellte offizielle Bevölkerungszahl für die Ukraine inkludiert das *gesamte* Gebiet von Donbas, inklusive der abtrünnigen Teile (nicht aber die Krim). Wenn man die abtrünnigen Teile von Donbas wegchnet (etwa 3,5 Millionen Menschen), dürfte die ukrainische Bevölkerung derzeit weniger als 39 Millionen Menschen betragen. Insgesamt führte der de facto Verlust der Krim und der Teile von Donbas durch die Ukraine 2014-2015 zu einer Schrumpfung der ukrainischen Bevölkerung um etwa 5,5 Millionen Menschen.

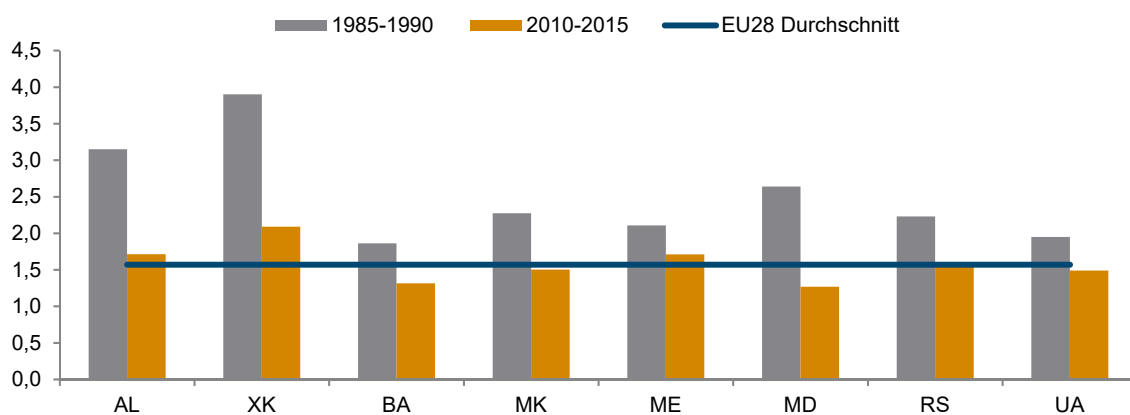
Abbildung 4.1 / Bevölkerungsentwicklung: natürliche Veränderung und Wanderungsbilanz, kumuliert in %



Quelle: Eurostat.

Andererseits spielte auch Migration eine wichtige Rolle bei der Bevölkerungsentwicklung, mit unterschiedlichen Auswirkungen in den einzelnen Ländern. Für die Westbalkanländer, Moldau und die Ukraine, die Netto-Entsendeländer sind, bedeutet die Migration einen nicht unerheblichen demografischen Verlust. In Albanien und Kosovo war das natürliche Bevölkerungswachstum – dank höherer Geburtenraten – stark positiv und deutlich höher als in anderen Ländern, allerdings wird der insgesamt positive Effekt durch hohe Abwanderungsraten wieder ausgeglichen.

Abbildung 4.2 / Geburtenrate, 1985-2015

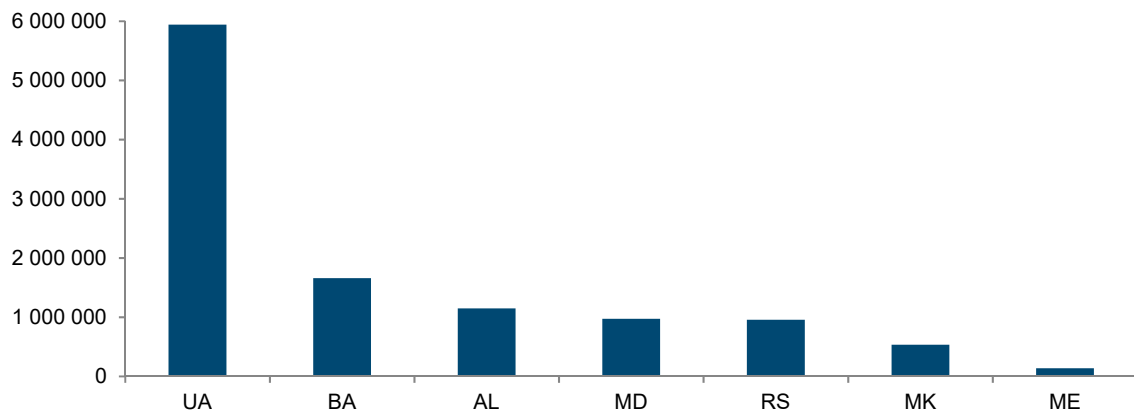


Quelle: United Nations (2017).

Abbildung 4.3 zeigt den geschätzten Bestand an Migranten aus den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine im Ausland. Für Bosnien und Herzegowina liegt der geschätzte Bestand an Migranten im Ausland bei rund 1,6 Millionen Personen, was 47% der bosnischen Bevölkerung entspricht

(Abbildung 4.4). Im Fall der Ukraine liegt dieser Indikator bei fast 6 Millionen Menschen, etwa 14% der ukrainischen Bevölkerung.⁹

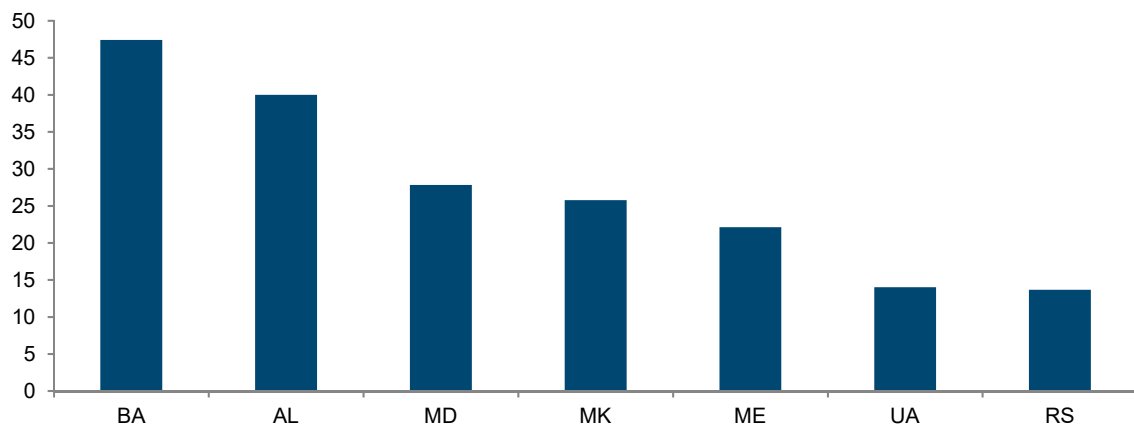
Abbildung 4.3 / Geschätzter Bestand an Migranten im Ausland, 2017



Anmerkung: Daten über den Kosovo sind nicht vorhanden.

Quelle: United Nations (2017).

Abbildung 4.4 / Anteil der Emigranten an der Gesamtbevölkerung 2017, in %



Anmerkung: Daten über den Kosovo sind nicht vorhanden.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf United Nations (2017).

Abbildung A3 im Anhang zeigt die Alters- und Geschlechtsstruktur der Einwanderer aus den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine in der EU und der EFTA. Wie aus der Abbildung ersichtlich, sind Migranten aus diesen Ländern im Allgemeinen relativ jung: die Leute im Alter zwischen 25 und 39 Jahren stellen verglichen mit anderen Alterskohorten die größte Einwanderungsgruppe dar. Es gibt jedoch gravierende Unterschiede in Bezug auf die Geschlechtsstruktur der Migranten: während die Migration aus den Westbalkanländern, insbesondere aus Bosnien und Herzegowina und dem Kosovo, vor allem von Männern dominiert wird, sind es im Falle der Ukraine und Moldaus vor allem Frauen, die auswandern.

⁹ Für weitere Details zu den Top-10-Zielländern siehe Tabelle A2 im Anhang.

Für eine bedeutende Abwanderung aus den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine ist die hohe Arbeitslosigkeit in vielen Ländern der Region ein wichtiger Push-Faktor (Abbildung 3.3 im Teil 3). Insbesondere in den Westbalkanländern war die Abwanderung ein Weg, einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. So liegt beispielsweise die Arbeitslosenquote im Kosovo – trotz jüngster Verbesserung – immer noch bei fast 30%. Auch in anderen Ländern des Westbalkans ist die Arbeitslosenquote gesunken, doch ihr Niveau ist weiterhin doppelt so hoch wie in der EU-MOE oder EU-15, was die Abwanderung aus der Region weiter vorantreiben wird. In Moldau hingegen ist die Arbeitslosenquote nach wie vor niedrig, und ihre Rolle als Push-Faktor für die Abwanderung ist weniger stark als in den Westbalkanländern.

Auch das Lohngefälle zwischen den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine einerseits und der EU und Russland andererseits ist ein wichtiger Pull-Faktor der Emigration aus der Region. Zwar ist das reale Lohnniveau in allen Ländern der Region in den letzten Jahren gestiegen, hat sich die Kluft in vielen Fällen kaum verringert (Abbildungen 2.2 und 2.3 im Teil 2). Besonders in Moldau und der Ukraine bleibt das Lohngefälle gegenüber der EU-15 nach wie vor stark: das Lohnniveau in diesen beiden Ländern (zu KKP) entspricht weniger als einem Viertel des EU-15-Niveaus. Deshalb ist davon auszugehen, dass höhere Verdienstaussichten im Ausland nach wie vor einen starken Pull-Faktor für diese Ländergruppe darstellen.

4.2. DEMOGRAFISCHE PROGNOSEN 2015-2050

Nach den UN-Prognosen wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine im Zeitraum 2015-2050 zurückgehen.¹⁰ Wir vergleichen zwei verschiedene Szenarien der UN-Bevölkerungsprognosen: (i) das Szenario einer konstanten natürlichen Bevölkerungsentwicklung und (ii) das Null-Migration-Szenario (für die diesen Szenarien zugrunde liegenden Annahmen siehe Box 4.1). In beiden Szenarien wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15-64 Jahren für alle untersuchten Länder schrumpfen (Abbildung 4.5).

Im ersten Szenario wird dieser Rückgang jedoch verstärkt ausfallen: Im Durchschnitt wird in allen Ländern ein Bevölkerungsrückgang zwischen 17% und 35% erwartet. In diesem Szenario sind die Länder mit dem größten Bevölkerungsrückgang die Ukraine (35%), Moldau (34%) und Bosnien und Herzegowina (32%). Am niedrigsten wird der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Montenegro ausfallen (17%). Im zweiten Szenario, das voraussetzt, dass keine Auswanderung stattfindet, wäre der Bevölkerungsrückgang weniger stark ausgeprägt. Insbesondere für Albanien wäre ein solches Szenario sehr vorteilhaft: ohne Migration würde die Bevölkerung nur um 9% schrumpfen, anstatt um 24% wie im ersten Szenario. Für die anderen Westbalkanländer mit derzeit hohen Abwanderungsraten wäre das Ergebnis ähnlich, d.h. der Bevölkerungsrückgang wäre deutlich geringer, wenn die Abwanderung gegen Null ginge.

¹⁰ UN-Prognosen für den Kosovo sind nicht vorhanden.

BOX 4.1 / UN-METHODOLOGIE DER ERSTELLUNG VON BEVÖLKERUNGSPROGNOSEN

Für die Erstellung von Bevölkerungsprognosen für einzelne Länder verwendet die UNO eine Methode, die auf Prognosen für die einzelnen Alterskohorten basiert. Die Bevölkerungsprognosen basieren dabei auf drei demografischen Komponenten: Geburtenrate, Sterberate und internationaler Migration, deren Entwicklung in der Zukunft verschiedene Annahmen zugrunde liegen können. Die Prognosen basieren immer auf der Bevölkerungszahl von 2015, da sie für Fünfjahres-Altersgruppen über einen Zeitraum von fünf Jahren erstellt werden. Um die künftige Entwicklung der Geburten- und Sterberaten zu prognostizieren, werden stochastische Methoden verwendet. Wir betrachten hier zwei Szenarien der Bevölkerungsentwicklung, die sich je nach Annahme über die künftige Entwicklung der oben erwähnten drei demografischen Komponenten unterscheiden: das Szenario einer konstanten natürlichen Bevölkerungsentwicklung und das „Null-Migration“-Szenario.

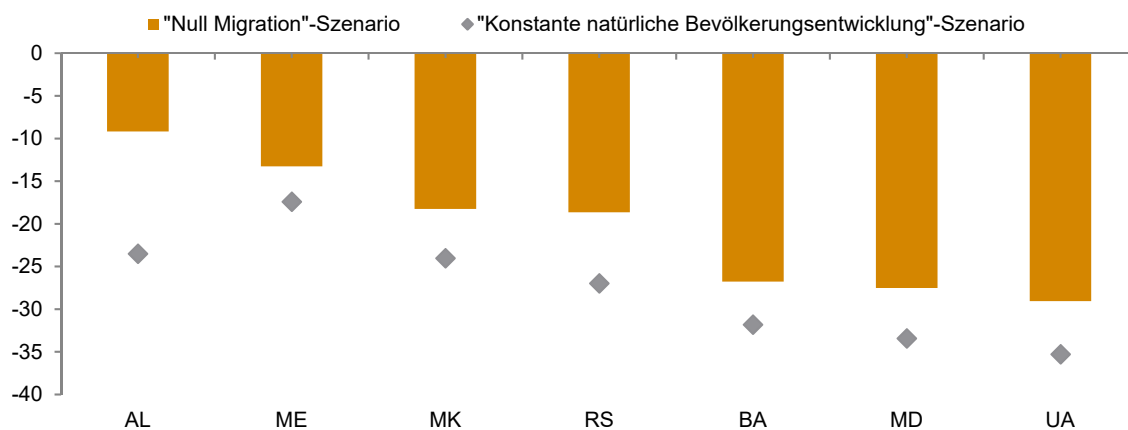
1. Szenario einer konstanten natürlichen Bevölkerungsentwicklung

- › Die Geburtenrate bleibt in allen Ländern konstant und entspricht dem Niveau von 2010-2015.
- › Die prognostizierten Sterberaten basieren auf der prognostizierten Entwicklung der Lebenserwartung bei Geburt (nach Geschlecht), wobei davon ausgegangen wird, dass die Lebenserwartung über den Prognosezeitraum steigt.
- › Die Migrationsprognosen basieren auf den Trends aus der Vergangenheit, unter Berücksichtigung der Migrationspolitik der Länder. Im Allgemeinen werden die prognostizierten Nettomigrationsströme bis 2050 als konstant angenommen, ohne Berücksichtigung der jüngsten großen Schwankungen aufgrund der Flüchtlings- und temporären Arbeitskräfteströme.

2. Null-Migration-Szenario

- › Es wird eine mediane künftige Entwicklung der Geburtenraten angenommen.
- › Die prognostizierten Sterberaten basieren auf der prognostizierten Entwicklung der Lebenserwartung bei Geburt (nach Geschlecht), wobei davon ausgegangen wird, dass die Lebenserwartung über den Prognosezeitraum steigt.
- › Für jedes Land ist die Nettomigration ab 2015-2020 auf Null gesetzt.

Quelle: Vereinte Nationen, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). Aussichten für die Weltbevölkerung: Die Überarbeitung 2017, Methodik der Bevölkerungsschätzungen und -projektionen der Vereinten Nationen, Arbeitspapier Nr. ESA/P/WP.250. New York: Vereinte Nationen.

Abbildung 4.5 / Veränderung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in %, 2015-2050

Anmerkung: Daten über den Kosovo sind nicht vorhanden.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf United Nations (2017).

Insgesamt gibt es in den Westbalkanländern, aber auch in Moldau und der Ukraine signifikante demografische Verluste, sowohl aufgrund der natürlichen Bevölkerungsentwicklung als auch der hohen Abwanderungsrate. Diese Abwanderung wird anhalten, solange die Push- und Pull-Faktoren fortbestehen, und die Bevölkerung dieser Länder wird voraussichtlich weiter schrumpfen. Kurzfristig gesehen hat die Abwanderung durchaus positive Effekte für die betroffenen Länder, weil sie höhere private Überweisungen aus dem Ausland mit sich bringt und den heimischen Arbeitsmarkt entlastet, was unter anderem auch ein Ansteigen der Löhne begünstigt. Langfristig gesehen geht jedoch dadurch ein wichtiger Teil von Humankapital dieser Länder verloren, was die Aussichten auf ihre Annäherung an das westeuropäische Niveau – unter anderem in puncto Löhne – beeinträchtigen dürfte.

5. Institutionelle Einflussfaktoren auf die Lohnentwicklung

Im diesem Kapitel werden einige auch für die Lohnbildung bedeutende institutionelle Rahmenbedingungen der Arbeitsmärkte in den Ländern des Westbalkans, Moldau und der Ukraine¹¹ im Vergleich zu Österreich und anderen Ländern der EU dargestellt. Offensichtlich verbessert die Möglichkeit kollektiver Lohnfestsetzung die Verhandlungsposition einzelner Arbeitnehmer, reduziert die Lohn dispersion und führt zu stabileren Einkommensentwicklungen auch in Zeiten wirtschaftlicher Abschwünge (Abschnitte 5.1 und 5.2). Wie in vielen anderen Regionen Europas fand auch in den hier untersuchten Ländern ein Zurückdrängen kollektiver, sozialpartnerschaftlicher Lohnfestsetzung statt. Die Ausgestaltung von Beschäftigungsschutz, wohlfahrtsstaatlicher Absicherung sowie aktiver Arbeitsmarktpolitik (Abschnitte 5.3 und 5.4) haben maßgeblichen Einfluss auf den Reservationslohn der aktiven Bevölkerung und somit die relative Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Löhnen. Arbeitslose sind bei niedrigerer sozialer Absicherung schneller gedrängt, eine Beschäftigung aufzunehmen, egal zu welchen Bedingungen. Dies könnte ein weiterer Grund dafür sein, warum in den untersuchten Ländern die Arbeitslosigkeit im Zuge wirtschaftlicher Erholung in den letzten Jahren stärker gefallen ist als z.B. in Österreich, die Lohnanstiege jedoch relativ verhalten geblieben sind. In den Ländern des Westbalkans, Moldau und der Ukraine hat der informelle Sektor ein weit größeres Ausmaß als dies nicht nur z.B. in Österreich, sondern auch im Durchschnitt der neuen mittel- und osteuropäischen EU Mitgliedsländern der Fall ist (Abschnitt 5.5). Dies kann in mehrerer Hinsicht eine Auswirkung auf die dokumentierte relative Lohnentwicklung haben.

5.1. DIE ENTWICKLUNG DES SOZIALEN DIALOGS

In den meisten Ländern Nord- und Westeuropas prägt der institutionalisierte, stabil entwickelte soziale Dialog die Lohnpolitik (Europäische Kommission, 2015a, 2016c, 2018; Visser, 2016).

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften treffen, so insbesondere in Österreich, meist auf Ebene der Wirtschaftssektoren regelmäßige Vereinbarungen zu Lohnentwicklung und Arbeitsbedingungen in Form von Kollektivverträgen. Darüber hinaus findet ein dreigliedriger sozialer Dialog zwischen diesen Interessensverbänden und der Regierung zu relevanten Themen wie Arbeitsgesetzgebung statt.

In den Ländern des Westbalkans hat sich ein dichotomes System des sozialen Dialogs herausgebildet. Einerseits ist in einigen Ländern (Bosnien und Herzegowina sowie Montenegro) die nationale Ebene für die Lohnfestsetzung von Bedeutung – hier werden Generalkollektivverträge, die für alle ArbeiterInnen und Angestellte gültig sind, zwischen den Sozialpartnern vereinbart. Andererseits ist eine zunehmende Dezentralisierung der Lohnfestlegung – eine Verlagerung von der sektoralen auf die Betriebsebene – ähnlich wie in vielen EU Mitgliedsländern in Mittel- und Osteuropa (Astrov et al., 2018) zu beobachten. Im Zuge der laufenden Restrukturierung der Wirtschaft fiel in vielen Branchen die

¹¹ Daten und Informationen zur Entwicklung des sozialen Dialogs in den untersuchten Ländern lieferten, soweit nicht als Referenz anders angeführt, die Ausgaben des ‚Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue‘, einer Publikationsreihe der Friedrich-Ebert-Stiftung. Für alle untersuchten Länder, ausgenommen der Ukraine, liegt für jedes Jahr der Periode 2010-2017 eine eigene Publikation vor.

Kollektivvertragsfähigkeit. Jedoch sind auch auf betrieblicher Ebene kollektive Formen der Lohnfestsetzung in den letzten 10 Jahren stark zurückgegangen. Vormalig staatliche, privatisierte Unternehmen waren in vielen Ländern von Insolvenz betroffen. Bei Neugründungen oder Übernahmen von Unternehmen durch ausländische Investoren wird gewerkschaftliche Präsenz zurückgedrängt. Darüber hinaus ist die im Zuge der Transformation entstandene Unternehmenslandschaft meist klein strukturiert; die Organisation von Arbeitnehmerinteressen ist damit schwieriger geworden. Immer weniger Arbeitsverträge, vor allem im privatwirtschaftlichen Sektor, sind daher durch Kollektivverträge abgedeckt.

Der insbesondere auch von der EU empfohlene und geförderte soziale Dialog mittels Wirtschafts- und Sozialräten (dreigliedriger sozialer Dialog zwischen Vertretern der Interessensverbände sowie der Regierung) ist in einigen wenigen Ländern, z.B. Montenegro, erfolgreich, in den meisten anderen jedoch nur rudimentär vorhanden, Vereinbarungen haben eher deklarativen Charakter.

In **Bosnien und Herzegowina** wurden durch die Verabschiedung einer neuen liberaleren Arbeitsgesetzgebung im Jahr 2015 die bis dahin gültigen Generalkollektivverträge sowohl für die Föderation Bosnien-Herzegowina sowie die Republik Srpska, die insbesondere für einen großen Teil der Angestellten der Privatwirtschaft maßgeblich waren, ungültig. Es dauerte insbesondere in der Republik Srpska lange bis zur Einigung auf erneuerte Generalkollektivverträge und es erfolgte eine Verschlechterung bezüglich Arbeitnehmerschutz und Entlohnung (insbesondere geregelter Zulagen). Innerhalb der Entitäten existieren in einer Vielzahl von Sektoren zusätzlich Branchenkollektivverträge, die geschätzte 50% der Arbeitnehmer betreffen; diese werden jedoch in Teilen der Privatwirtschaft nicht eingehalten. Im öffentlichen Sektor kommen zusätzlich Kollektivverträge auf Ebene der Kantone zur Anwendung.

In **Serbien** ist der soziale Dialog polarisiert. Es existieren mehrere teilweise miteinander konkurrierende Gewerkschaftsdachverbände. Darüber hinaus wurden die Bedingungen für Gewerkschaften, um als repräsentativ in einer Branche anerkannt zu werden, erschwert. Nur wenn 50% der Arbeitnehmer (früher 30%) eines Sektors Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kann der ausverhandelte Kollektivvertrag für die gesamte Branche für allgemein gültig erklärt werden. Weiters repräsentiert der serbische Unternehmensverband in der Mehrzahl der Branchen nur wenige Unternehmen, womit Kollektivverträge nur in wenigen Branchen abgeschlossen werden können. Derzeit existieren Branchenkollektivverträge fast ausschließlich im öffentlichen Sektor, in der Privatwirtschaft sind nur einer im Straßenbau sowie einer in der Unterhaltungsindustrie in Anwendung. Bereits abgeschlossene Kollektivverträge in der chemischen Industrie, in der Bauwirtschaft und Metallindustrie kamen nicht zur Anwendung.

In Teilen der Privatwirtschaft werden Kollektivverträge auf Betriebsebene abgeschlossen. Im Jahr 2017 waren jedoch nur 15% der individuellen Arbeitsverträge in der Privatwirtschaft durch Kollektivverträge abgedeckt. Insbesondere in vielen Unternehmen in ausländischem Eigentum scheint gewerkschaftliche Repräsentanz und damit die Aushandlung von Kollektivverträgen, wenn nicht offiziell so zumindest de facto, unerwünscht zu sein.

Im **Kosovo** gibt es für öffentlich Bedienstete wohl gültige Kollektivverträge nahezu alle Beschäftigungsverhältnisse abdecken, regelmäßige Neuverhandlungen finden jedoch nicht statt. Die vereinbarten Bestimmungen, die eine Besserstellung im Bereich des Arbeitnehmerschutzes gegenüber den rechtlichen Regelungen darstellen, sind nur teilweise umgesetzt. Im privaten Sektor sind nicht nur

keine Kollektivverträge wirksam, selbst arbeitsrechtliche Bestimmungen werden von einer Großzahl der Unternehmen missachtet. Ein auf nationaler Ebene 2014 beschlossener Generalkollektivvertrag wurde wegen Unvereinbarkeit mit gesetzlichen Bestimmungen niemals implementiert. Ein funktionierendes System des sozialen Dialogs ist somit im Kosovo nicht existent. Auch im öffentlichen Sektor werden Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Entlohnung meist durch ad hoc Entscheidungen nach Protesten oder Arbeitskämpfen umgesetzt.

In **Montenegro** findet zwischen den Sozialpartnern ein institutionalisierter sozialer Dialog auf nationaler Ebene statt. In diesem Sozialrat werden Übereinkünfte zum Generalkollektivvertrag getroffen. Dieser ist Grundlage für alle Arbeitsverhältnisse in Montenegro und umfasst bereits relativ detaillierte Regelungen zur Struktur der Mindestentlohnung und Zulagen. Darüber hinaus berät sich die Regierung im Sozialrat mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu geplanter Arbeitsgesetzgebung. Auf dem Generalkollektivvertrag aufbauend gelten Branchenkollektivverträge für grob geschätzte 50% der Arbeitsverhältnisse, vor allem in den öffentlichen Sektoren. Zusätzliche Kollektivvertragsverhandlungen auf Unternehmensebene spielen in Montenegro eine untergeordnete Rolle.

In **Nordmazedonien** besteht ein Generalkollektivvertrag für den privaten Sektor, der de jure alle Beschäftigungsverhältnisse abdeckt. In Kleinbetrieben kommt er de facto jedoch nur eingeschränkt zur Anwendung. Im öffentlichen Sektor kam es noch nicht zum Abschluss eines gesetzlich vorgesehenen Generalkollektivvertrags. Für den Großteil der öffentlichen Sektoren existieren jedoch Branchenkollektivverträge – nicht aber für die Branche der öffentlichen Verwaltung und den Bildungsbereich. Generell sind Branchenkollektivverträge nur in Unternehmen gültig, die Mitglieder der Unternehmensverbände sind. Somit ist die Abdeckungsrate in der Privatwirtschaft relativ gering.

Beschlossene Kollektivverträge weisen in der **Ukraine** auf sektoraler Ebene in der Privatwirtschaft einen deklarativen Charakter auf. Sie sind wohl Orientierungspunkt, werden aber von Unternehmen nicht eingehalten und nicht sanktioniert. Von Bedeutung sind sektorale Kollektivverträge im öffentlichen Sektor, wo sie nahezu alle Arbeitsverhältnisse abdecken. In der Privatwirtschaft ist nur ein geschätztes Drittel der Arbeitsverhältnisse im formalen Sektor durch Kollektivverträge abgedeckt. Hier finden relevante Verhandlungen vor allem auf Unternehmensebene statt. Insgesamt waren im Jahr 2016 geschätzte 46% der Arbeitsverhältnisse durch Kollektivverträge abgedeckt. Nichts desto trotz zeigen Untersuchungen, dass die Gehaltsprämie, die durch Kollektivverträge errungen wird, in der Ukraine äußerst gering ist (Traub-Merz und Volynets, 2018).

In **Albanien** haben Branchenkollektivverträge im Jahr 2017 77% der Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Sektor erfasst. In der Privatwirtschaft existieren Kollektivverträge u.a. in den Sektoren Transport, Energie, Bauwirtschaft und in der Industrie vor allem in den Branchen Bekleidungsproduktion und Mineralölverarbeitung. Etwa 30% der Arbeitnehmer im privaten Sektor (exklusive Landwirtschaft) sind kollektivvertraglich abgesichert. Jedoch sind nur ein Drittel dieser Arbeitsverhältnisse durch Branchenkollektivverträge abgedeckt, bei zwei Dritteln handelt es sich um Kollektivverträge auf Unternehmensebene. Seit 2008 stieg die Anzahl der Branchenkollektivverträge, aber insbesondere jene der Unternehmenskollektivverträge und damit insgesamt die Abdeckungsrate stark an. Auch in der Landwirtschaft sind in einigen Betrieben Kollektivverträge gültig. Der Großteil des Sektors ist jedoch kleinbetrieblich strukturiert und die Beschäftigten nicht formell angestellt, d.h. es handelt sich vor allem um auf eigene Rechnung arbeitende Personen oder mitarbeitende Familienangehörige.

In **Moldau** findet ein regelmäßiger tripartitärer sozialer Dialog statt, sowohl zu Mindestlöhnen und Lohnstrukturen, als auch zu Sozialschutz und anderen Aspekten der Arbeitsmarktgesetzgebung. Sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber sind in je einem Dachverband versammelt; Teilgewerkschaften sind in 25 Sektoren tätig. Aufgrund der politischen Instabilität der letzten Jahre gestaltet sich der Abschluss von Branchenkollektivverträgen insbesondere auch im öffentlichen Sektor immer wieder als schwierig. Da der Organisationsgrad der Gewerkschaften jedoch (noch) relativ hoch ist (aktuell wird er auf über 40% geschätzt), können aber jährlich an die tausend Kollektivverträge auf Unternehmensebene abgeschlossen werden. Daten zum Abdeckungsgrad der abgeschlossenen Kollektivverträge sind für Moldau jedoch nicht verfügbar.

Tabelle 5.1 / Abdeckungsgrad der Kollektivverträge

Anteil der Arbeitnehmer im formellen Sektor, deren Arbeitsvertrag ein gültiger Kollektivvertrag unterliegt, in %

	2008	2016
Albanien	41	51
Bosnien und Herzegowina	(100/50)	(100/50)
Kosovo	35-40	30
Montenegro	(100/75)	(100/50)
Nordmazedonien	.	49
Serbien	30	25
Ukraine	55	46
Österreich	98	98
Deutschland	61	56
Frankreich	98	99
Großbritannien	34	26
Rumänien	98	35
Slowakei	40	24
Slowenien	92	65
Tschechische Republik	50	46

Anmerkung: Werte in Klammern geben den jeweiligen Abdeckungsgrad von allgemeingültigen nationalen Generalkollektivverträgen an sowie den Anteil der Arbeitnehmer, deren Verträge zusätzlich Branchen- oder Betriebskollektivverträge unterliegen. In einigen Ländern wurde aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit für die angegebenen Jahre die Information des nächstliegenden verfügbaren Jahres herangezogen. Für Moldau sind keine Daten verfügbar.

Quelle: Friedrich-Ebert-Stiftung (2010-2017), Visser (2016), ILO (2019).

Tabelle 5.1 gibt einen Überblick über die Entwicklung des Abdeckungsgrads der Kollektivverträge in den Jahren seit 2008. In Bosnien und Herzegowina und Montenegro existieren allgemein gültige Generalkollektivverträge, die alle formellen Arbeitsverhältnisse umfassen, zusätzlich bieten Branchen- und Betriebskollektivverträge Besserstellungen für einen geringeren Teil der Arbeitnehmer. In vielen der untersuchten Länder ist die Abdeckungsrate im staatlichen Sektor relativ hoch, zum Teil bei (nahezu) 100%, während sie im privaten Sektor wesentlich niedriger ist. Bei Vergleich der Raten ist zu beachten, dass der Anteil der abhängig Erwerbstätigen in formellen Beschäftigungsverhältnissen an der Gesamtbeschäftigung in den Ländern des Westbalkans wesentlich geringer ist als dies in den meisten Ländern der EU der Fall ist (siehe Abschnitt 5.5). Somit ist die Reichweite der Kollektivverträge gemessen an der Gesamtbeschäftigung noch wesentlich geringer als dies auf den ersten Blick erscheint.

Außerdem ist in den letzten Jahren der Anteil jener Personen, deren Beschäftigungsverhältnis ein Kollektivvertrag zugrunde liegt, kontinuierlich gefallen; nur in Albanien stieg die Abdeckungsrate. Während in Österreich branchenspezifische Kollektivverträge nahezu alle Beschäftigungsverhältnisse umfassen, ist dies in den untersuchten Ländern in wesentlich geringerem Ausmaß der Fall. In den meisten nord- und westeuropäischen Ländern¹² ist die Rate der kollektivvertraglichen Abdeckung der Arbeitnehmer im Vergleich zu den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine darüber hinaus relativ stabil geblieben. Ein Absinken war jedoch neben Großbritannien im Zuge der Wirtschaftskrise besonders auch in einigen mittel- und osteuropäischen neuen EU Mitgliedsländern, z.B. in Rumänien, der Slowakei und Slowenien, zu beobachten. Aber auch in Deutschland ist dies der Fall: von 68% der Beschäftigungsverhältnisse Anfang der 2000er-Jahre fiel die Rate der kollektivvertraglich abgedeckten Beschäftigungsverhältnisse auf 56% im Jahr 2016.

Selbst bei Anstellung mit kollektivvertraglicher Abdeckung im formellen Sektor waren Arbeitnehmer in den untersuchten Ländern im Zuge der Transformation immer wieder mit Lohnrückständen konfrontiert. Dies betraf Beschäftigte sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor im Falle von Konjunkturabschwüngen und öffentlichen Schuldenkrisen, insbesondere in der Ukraine. Mittlerweile sind Einkommensausfälle dieser Art nicht mehr ein durchgängiges Phänomen. Meist versuchen Unternehmen (teilweise privatisierte), sie zur Hinauszögerung von Zahlungsunfähigkeit einzusetzen; die striktere Gestaltung der Gesetzgebung zu Insolvenzverfahren hat diese Praxis jedoch eingeschränkt. Insbesondere in strukturschwachen Regionen sind jedoch MitarbeiterInnen mangels anderer Beschäftigungsmöglichkeiten immer wieder bereit, Lohnausstände hinzunehmen.

5.2. GEWERKSCHAFTLICHER ORGANISATIONSGRAD

In allen Ländern Europas erreichte die Stärke der Gewerkschaften in den 80er Jahren, gemessen an der Zahl der Mitglieder, ihren Höhepunkt und nahm seitdem kontinuierlich ab. In den mittel- und osteuropäischen Ländern, die ehemals Teil des COMECON waren, war vor der Transformation die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft meist de facto verpflichtend, autonome Vertretung der Arbeitnehmer konnte jedoch nicht stattfinden. In den 90er Jahren sank sodann der Organisationsgrad rapide, selbst in Ländern wie Polen, wo die Gewerkschaft Teil der Opposition gegen die kommunistische Partei bzw. den sozialistischen Staatsapparat war.

Im Gegensatz dazu genossen Gewerkschaften in Jugoslawien insgesamt etwas größere politische Unabhängigkeit und Gestaltungsfreiheit. So waren etwa Arbeitnehmervertreter in das Management der selbstverwalteten Unternehmen aktiv eingebunden. Dies dürfte mit ein Grund sein, warum die Mitgliederstärke der Gewerkschaften in den Nachfolgestaaten Jugoslawiens langsamer fiel als in Mittel- und Osteuropa (Crouch, 2017; Astrov et al, 2018; Gligorov et al, 2008). Aber auch hier war eine Schwächung der Gewerkschaften aus verschiedenen Gründen zu beobachten. Im Zuge der Transformation kam es zu einem starken Rückgang des industriellen Sektors. In privatisierten, vormals staatlichen Betrieben ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in vielen Ländern teils noch relativ hoch. In neu gegründeten Unternehmen, in neu entstandenen Dienstleistungssektoren und in Kleinbetrieben ist gewerkschaftliche Tätigkeit meist nur in geringem Ausmaß vorhanden. Darüber hinaus führte auch die über lange Jahre in vielen Ländern des Westbalkans enorm hohe Arbeitslosigkeit zur Schwächung der Position der Gewerkschaften.

¹² Dies umfasst Dänemark, Finnland, Frankreich, Italien, Niederlande, Österreich und Schweden (Visser, 2016).

In einigen Ländern kam es zu einer Zersplitterung der Gewerkschaftslandschaft, so existieren in Montenegro zurzeit zwei, in Mazedonien vier, in Serbien und Albanien sechs verschiedene Gewerkschaftsdachverbände (nebst vielen unabhängigen Einzelgewerkschaften). Nur je zwei davon gelten in all diesen Ländern aufgrund ausreichender Mitgliederzahl als repräsentativ und sind somit auf nationaler Ebene in den sozialpartnerschaftlich besetzten Wirtschafts- und Sozialräten vertreten. In der Ukraine gelten fünf Dachverbände als repräsentativ. Der älteste der Gewerkschaftsverbände (FPU), der 80%-90% aller organisierten Beschäftigten vertritt, ist de facto jedoch weiterhin der dominante Vertreter der Interessen der Arbeitnehmer. In Moldau und im Kosovo sind die Branchengewerkschaften unter einem nationalen Dachverband organisiert. Selbiges gilt für Bosnien und Herzegowina, wobei hier getrennte, unabhängige Gewerkschaften, Unternehmerverbände und Strukturen des sozialen Dialogs für die Entitäten Föderation Bosnien-Herzegowina und Republik Srpska existieren. Auf der nationalen Ebene von Bosnien und Herzegowina sind keine Institutionen vorhanden.

Eine zunehmende Verlagerung der Verhandlungen von der sektoralen auf die Betriebsebene führte auch in den Ländern des Westbalkans, ähnlich wie in Mittel- und Osteuropa, zu einer Schwächung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften. Ebenso die Anhebung der Anforderungen für die Klassifikation einer Gewerkschaft als repräsentativ für einen Sektor - meist ein höherer Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern unter den Arbeitnehmern in einer Branche. Praktisch fehlen in vielen Sektoren der Privatwirtschaft den Gewerkschaften auch schlicht (repräsentative) Arbeitgeberverbände. Insgesamt sinkt der Organisationsgrad der Arbeitgeber, sodass Kollektivverträge in einigen Branchen nicht verhandelt werden können. Darüber hinaus werden auch Allgemeingültigkeitserklärungen erzielter Vereinbarungen für ganze Branchen in vielen Ländern unwahrscheinlicher. All dies erschwert zunehmend den Abschluss von Branchenkollektivverträgen. So ist es nicht verwunderlich, dass die Tendenz zur Liberalisierung der Arbeitsgesetzgebung auch mit einer Abnahme des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in den untersuchten Ländern einhergeht.

Tabelle 5.2 / Gewerkschaftlicher Organisationsgrad

Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Arbeitnehmern, in %

	2004	2008	2017
Albanien	.	32	21
Bosnien und Herzegowina	67	55	50
Kosovo	.	(90/1)	(80/1)
Montenegro	30	26	15
Nordmazedonien	45	(54/31)	.
Serbien	40	27	25 (60/20)
Moldau	.	57	46
Ukraine	.	57	44
Österreich	35	29	26
Deutschland	22	19	17
Frankreich	8	8	8
Großbritannien	28	27	24
Slowakei	24	17	11
Slowenien	40	27	20
Tschechische Republik	21	17	11

Anmerkung: Werte in Klammern geben den Organisationsgrad im öffentlichen und privaten Sektor getrennt an. In einigen Ländern wurde aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit für die angegebenen Jahre die Information des nächstliegenden verfügbaren Jahres herangezogen.

Quelle: Friedrich-Ebert-Stiftung (2010-2017), Visser (2016), Gligorov, et al (2008), ILO (2019), OECD (2019).

Wie in Tabelle 5.2 veranschaulicht, fiel die Rate der organisierten Arbeitnehmer in allen untersuchten Ländern in den Jahren seit 2004. Insbesondere in Bosnien und Herzegowina, in Moldau und der Ukraine ist sie jedoch mit über 40% noch sehr hoch im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, insbesondere jenen in Mittel- und Osteuropa (Astrov et al., 2018). Generell sind jedoch die in Tabelle 5.2 angegebenen Daten zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad grobe Schätzwerte. Offizielle Zahlen liegen nicht vor, die Daten stammen teilweise direkt von den Gewerkschaften, die versuchen die Mitgliederzahlen im Rahmen der Möglichkeiten hoch anzugeben, da die Anerkennung der Repräsentativität von der Mitgliederzahl abhängt. Dieser Status erlaubt es Branchenkollektivverträge auszuhandeln und Vertreter in Wirtschafts- und Sozialräte zu entsenden.

Im öffentlichen Sektor ist die Mitgliederichte in den meisten Ländern des Westbalkans im Vergleich zu anderen europäischen Ländern überdurchschnittlich hoch. Entsprechend der letzten verfügbaren Daten sind zwischen 54% und 65% der Bediensteten in Nordmazedonien (2012), Serbien und Albanien organisiert, in Bosnien und Herzegowina dürfte die Rate ähnlich hoch sein. Im Kosovo beträgt der Organisationsgrad im öffentlichen Sektor gar 80%, während in Montenegro nur ca. 15% der öffentlich Bediensteten Mitglieder einer Gewerkschaft sind. In Nordmazedonien dürfte der Anteil gewerkschaftlich organisierter Bediensteten seit 2012 gestiegen sein, genauere Zahlen liegen hierfür jedoch nicht vor.

Wesentlich weniger präsent sind Gewerkschaften im privaten Sektor. Hier liegt der Organisationsgrad der Arbeitnehmer zurzeit bei etwa 20% in Serbien, Albanien und (grob geschätzt) Nordmazedonien; auch in Bosnien und Herzegowina liegt er in Privatwirtschaft wesentlich niedriger als im öffentlichen Sektor. In Montenegro ist er in beiden Sektoren etwa gleich hoch bei 15%. Im Kosovo sind Arbeitnehmervertretungen im privaten Sektor in fast keinen Betrieben vorhanden; der Organisationsgrad wird hier auf unter 1% geschätzt. Nur in einigen wenigen privatisierten, vormals staatlichen Unternehmen sind Gewerkschaften präsent. In der Ukraine fiel der gewerkschaftliche Organisationsgrad wohl bedeutend und kontinuierlich, beträgt jedoch im Jahr 2015 noch immer 44% all jener, die im formalen Sektor beschäftigt sind. In Moldau ist eine gleichlaufende Entwicklung zu beobachten; hier gelten noch 46% der Arbeitnehmer als gewerkschaftlich organisiert.

5.3. BESCHÄFTIGUNGSSCHUTZ

In den 90er Jahren war der Beschäftigungsschutz in den Nachfolgestaaten Jugoslawiens folgend der Tradition der Selbstverwaltungswirtschaft bedeutend höher als in vielen anderen Transformationsländern. Bereits Anfang der 2000er Jahre kam es aber auch in dieser Region zu einer wesentlichen Reduktion von z.B. Kündigungsfristen und Abfertigungszahlungen. In Folge der Wirtschaftskrise von 2008/2009 wurden die Regelungen des Beschäftigungsschutzes in den meisten Ländern des Westbalkans weiter liberalisiert. Die Argumentation bei der Herabsetzung des Arbeitnehmerschutzes in diesem Bereich ist, dass die Senkung der Kosten, die mit Beschäftigungsbeendigung verbunden sind, die Flexibilität für Arbeitgeber erhöht. Dies soll zu vermehrten Neueinstellungen führen (Europäische Kommission, 2016a). In Albanien, Bosnien und Herzegowina und Montenegro liegt der Beschäftigungsschutz für Individualkündigungen unbefristet Beschäftigter (siehe Tabelle 5.3) gleichauf mit Österreich und Deutschland. In Serbien und Nordmazedonien sind die Regelungen mittlerweile wie auch im Kosovo im Vergleich liberaler. Im Bereich von Massenentlassungen sind die Regulierungen etwa gleich strikt wie in Österreich und Deutschland.

In einigen Ländern der Region wurde in den letzten Jahren der Beschäftigungsschutz für temporär Beschäftigte abgesenkt. Dies schaffte einen Anreiz zur Befristung von Arbeitsverträgen, insbesondere bei der Neuanstellung von jungen Arbeitnehmern; der Anteil der temporär Beschäftigten verdoppelte sich nahezu in Montenegro und Serbien, wie dies auch in Kroatien der Fall war.

Tabelle 5.3 / OECD Indikatoren des Beschäftigungsschutzes und befristet Beschäftigte

	Individualkündigungen ¹⁾ unbefristete Beschäftigung	Massenentlassungen ¹⁾	Befristet Beschäftigte in % aller Arbeitnehmer	
	2015	2015	2010	2017
Albanien	2,2	3,1	17	12
Bosnien und Herzegowina	2,6	2,6	14	18
Kosovo ²⁾	1,7	3,1	73	70
Montenegro ³⁾	2,6	3,6	18	30
Nordmazedonien	1,9	3,3	17	14
Serbien	1,7	3,6	12	23
Österreich³⁾	2,1	3,3	9	9
Deutschland ³⁾	2,7	3,6	15	13
Kroatien	2,3	2,3	13	21

Anmerkungen: Für Moldau und die Ukraine sind keine Daten verfügbar.

1) Die zusammengesetzten OECD Indikatoren umfassen 21 Teilaspekte des Beschäftigungsschutzes. Ihre Skala geht von 0 (keine Beschränkungen für Kündigungen vorhanden) bis 6 (höchst eingeschränkt möglich). – 2) Daten 2014 statt 2015. – 3) Daten 2013 statt 2015.

Quelle: OECD (2019), ILO (2019).

Eine rezente Analyse der OECD zum Thema Liberalisierung des Beschäftigungsschutzes zeigt auf, dass die Absenkung des Kündigungsschutzes zu einem Ansteigen der Arbeitslosigkeit in der kurzen Frist führt, mittelfristig stieg jedoch der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge an der Beschäftigung. Die Lockerung des Beschäftigungsschutzes führt gesamt gesehen zu stärkerer Lohnflexibilität nach unten und schwächeren Lohndynamik in Phasen steigender Beschäftigung. Mittelfristig rechnet die OECD in ihrer Analyse mit positiven Auswirkungen einer Lockerung des Beschäftigungsschutzes auf das Beschäftigungsniveau, ohne jedoch makroökonomische Sekundäreffekte zu berücksichtigen (OECD, 2016).

5.4. GESETZLICHE MINDESTLÖHNE

Ähnlich wie alle mittel- und osteuropäischen EU-Staaten (EU-MOE), und im Unterschied zu etwa Österreich oder den skandinavischen Ländern, haben die Westbalkanländer, Moldau und die Ukraine einen gesetzlichen Mindestlohn (Tabelle 5.4). Dies ist nicht zuletzt auf die Schwäche ihrer sozialpartnerschaftlichen Strukturen zurückzuführen und dient als Instrument zur Steuerung der allgemeinen Gehaltsentwicklung. In der Ukraine sind die Löhne und Gehälter im öffentlichen Sektor gesetzlich an den Mindestlohn gebunden.

Der monatliche Mindestlohn in den untersuchten Ländern variiert zwischen umgerechnet EUR 50 in Moldau und etwa EUR 280-290 in den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien: Montenegro, Nordmazedonien und Serbien (Tabelle 5.4). Diese Unterschiede spiegeln generell die Unterschiede im allgemeinen Lohnniveau wider. In den meisten Ländern der Region liegen die Mindestlöhne bei zwischen 40 und 50% des durchschnittlichen Monatseinkommens; in der EU-MOE beispielsweise ist

dieses Verhältnis ähnlich hoch. Im Kosovo und vor allem in Moldau ist der gesetzliche Mindestlohn jedoch sehr niedrig, bis zu 16% des durchschnittlichen Monatseinkommens im Falle von Moldau.

Tabelle 5.4 / Monatliche Bruttomindestlöhne

in EUR	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	als % des durchschn.
								Bruttomonats- einkommens
								2018
Albanien	144	150	157	157	160	163	188	47
Bosnien und Herzegowina	175	175	.	.	189	208	.	.
Moldau	84	84	75	48	45	48	50	16
Montenegro	.	.	288	288	288	288	288	38
Nordmazedonien	199	199	214	219	239	240	278	48
Serbien	230	239	235	235	234	248	286	49
Kosovo	170	170	170	170	170	170	170	32
Ukraine	108	109	77	55	52	107	116	42

in EUR zu KKP	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Albanien	304	311	327	347	326	329	391
Bosnien und Herzegowina	367	367	.	.	391	421	.
Moldau	168	171	164	110	102	95	93
Montenegro	.	.	528	546	536	518	561
Nordmazedonien	419	419	459	484	520	500	623
Serbien	430	458	455	488	468	486	571
Kosovo	338	328	333	343	335	326	374
Ukraine	231	228	211	170	159	279	289

Anmerkung: Die Daten für Bosnien und Herzegowina beziehen sich auf die Netto-Mindestlöhne in der Föderation Bosnien und Herzegowina.

Quelle: Eurostat, nationale Quellen und countryeconomy.com für Moldau.

Die Notwendigkeit, das allgemeine Lohnniveau zu steigern (unter anderem über eine Anhebung des Mindestlohns), wurde den Regierungen der untersuchten Länder in den letzten Jahren zunehmend bewusst, vor allem angesichts der Arbeitsangebotsverknappung infolge der Abwanderung und rückläufiger demografischer Entwicklungen (siehe Kapitel 4). Darüber hinaus ist die Festsetzung eines gesetzlichen Mindestlohns ein wichtiges fiskalpolitisches Instrument in den Ländern, wo „envelope payments“ von Löhnen und Gehältern verbreitet sind. Unter solchen Umständen resultiert eine Mindestlohnanhebung *ceteris paribus* in einem höheren Anteil des *de facto* gezahlten Lohns, der über legale Wege stattfindet und somit besteuert wird (World Bank – wiiw, 2019). Dadurch kann der fiskalische Nettoeffekt einer Mindestlohnanhebung – trotz in manchen Fällen höherer Ausgaben für Gehälter im öffentlichen Sektor – neutral oder sogar positiv sein.

Eine besonders rasante Anhebung des nominellen Mindestlohns in den letzten Jahren fand in der Ukraine statt; alleine im Jänner 2017 wurde er verdoppelt. Im Gegensatz dazu sind die Mindestlöhne im Kosovo und in Montenegro in den letzten Jahren konstant geblieben; im Falle von Montenegro hat sich das aber mit der jüngsten (Juli 2019) Anhebung um 15% zuletzt geändert. Die empirischen Untersuchungen belegen, dass die Mindestlohnanhebungen generell einen positiven Effekt auf das allgemeine Lohnniveau hatten, ohne dabei in Beschäftigungsverlusten zu resultieren (siehe z.B. Petreski und Mojsoska-Blazevski, 2018 für den Fall Nordmazedoniens).

5.5. PASSIVE UND AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK

Durch ein existenzsicherndes System der Arbeitslosenunterstützung kann der Reservationslohn der aktiven Bevölkerung wesentlich beeinflusst werden und damit auch eine Auswirkung auf die Fluktuation der Löhne und die Stabilität der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage haben. Tabelle 5.5 zeigt, dass in vielen Ländern des Westbalkans, in Moldau und der Ukraine nur ein sehr geringer Teil jener Personen, die auf Arbeitssuche sind, Arbeitslosenbeihilfe bezieht. Das hohe Ausmaß an Langzeitarbeitslosigkeit in den Ländern des Westbalkans bei gleichzeitig geringer maximaler Bezugsdauer ermöglicht es nur wenigen Beschäftigungssuchenden, einen Einkommensersatz aus der Arbeitslosenversicherung zu erhalten. Darüber hinaus registrieren sich nur relativ wenige Arbeitslose an den Arbeitsämtern, eine Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosenunterstützung. Grund dafür ist die meist niedrige Höhe des Arbeitslosengeldes und darüber hinaus die mangelnde Erwartung der Betroffenen, mithilfe des Arbeitsamts einen Arbeitsplatz zu finden.

Tabelle 5.5 / Arbeitslosenhilfe und aktive Arbeitsmarktpolitik

	Beihilfenempfänger, in % aller Arbeitslosen		Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik in % des BIP	
	2005	2015	2008	2017
Albanien	6,7	6,9	0,02	0,05
Bosnien und Herzegowina	1,6	2,0	0,08	0,21
Kosovo	keine	keine	0,07	.
Montenegro	32,9	35,6	0,45	0,41
Nordmazedonien	10,7	11,5	0,06	0,12
Serbien	10,4	8,8	0,12	.
Moldau	6,5	10,5	.	.
Ukraine	40,3	21,9	0,11	0,03
Österreich	89,4	100,0	0,50	0,58
Deutschland	92,1	100,0	0,55	0,26
Spanien	65,1	45,3	0,59	0,44
Kroatien	23,6	20,0	0,04	0,34
Slowenien	42,6	17,4	0,15	0,21
Rumänien	38,0	23,0	0,06	0,02

Quelle: ILO (2017), Kupets (2010), European Economic and Social Committee (2016), Numanović (2018), Oruč and Bartlett (2017).

In den meisten Ländern des Westbalkans und Moldau beziehen etwa 10% oder ein noch geringerer Anteil der Beschäftigungssuchenden Arbeitslosengelder. Nur in Montenegro waren es 35% und in der Ukraine 20% im Jahr 2015. Während in Österreich und Deutschland alle arbeitslosen Personen Beihilfe beziehen können, hat sich die Lage nicht nur in vielen der neuen mittel- und osteuropäischen EU Mitgliedsländern in den Jahren seit 2005 verschlechtert. Auch in anderen, meist von der Wirtschaftskrise stark betroffenen Staaten, wie z.B. Spanien, haben soziale Kürzungen (z.B. die Reduktion der möglichen Bezugsdauer) und grassierende Langzeitarbeitslosigkeit dazu geführt, dass ein wesentlich geringerer Teil der Beschäftigungssuchenden Arbeitslosenunterstützung beziehen kann. Der Kosovo hat nach Erlangung der Souveränität kein System der Arbeitslosenversicherung eingeführt, somit auch keine entsprechende Unterstützung im Falle von Arbeitsplatzverlust. Hier existiert nur ein System der bedarfsgeprüften Sozialhilfe auf sehr niedrigem Niveau (ca. EUR 50 pro Monat für Singlehaushalte im Jahr 2015). Auch in den anderen untersuchten Ländern existieren Systeme von Sozialbeihilfen in

verschiedenen Bereichen (Wohnbeihilfen, Unterstützungen für einkommensschwache Familien, etc). Diese Beihilfen sind zumeist zu niedrig um Armut wesentlich zu reduzieren. Für Haushalte mit geringem oder gar keinem Einkommen aus wirtschaftlicher Tätigkeit sind sie aber natürlich überlebensnotwendig.

Ein bedeutender Unterschied zwischen Österreich und den Westbalkan-Ländern, Moldau und der Ukraine ist, dass in letzteren die mögliche maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wesentlich kürzer ist. Mehr als 12 Monate kann Arbeitslosengeld in diesen Ländern nicht bezogen werden. Nur in Serbien, der Föderation Bosnien-Herzegowina, Montenegro und der Ukraine ist in Ausnahmefällen eine Verlängerung möglich, z.B. wenn die Pensionierung unmittelbar bevorsteht oder bei Versicherungszeiten von ca. 35 Jahren und darüber. Die geringe Absicherung der Arbeitslosen in den meisten der untersuchten Länder im Vergleich zu Österreich hat den Effekt, dass Arbeitslose schneller gedrängt sind eine Beschäftigung aufzunehmen, egal zu welchen Bedingungen. Das bedeutet auch, dass nach Phasen steigender Arbeitslosigkeit – wie zum Beispiel nach Ausbruch der Wirtschaftskrise – ein schnelleres Absinken der Arbeitslosenraten zu erwarten ist und eine beschleunigte Lohnentwicklung erst verzögert eintritt.

Neben der passiven Arbeitsmarktpolitik (Einkommenssicherung im Fall von Arbeitslosigkeit und Frühpensionierung) greift auch die aktive Arbeitsmarktpolitik in Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt ein. Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik umfassen Aktivitäten zur Hebung der Aus- und Weiterbildung von Arbeitssuchenden, der Mobilität von Arbeitskräften und auch zur direkten Schaffung von Arbeitsplätzen, insbesondere für schwer vermittelbare Personen. Aktive Arbeitsmarktpolitik hilft somit strukturelle Arbeitslosigkeit abzubauen und kann damit zweifelsohne auch eine Auswirkung auf die allgemeine Lohnentwicklung haben. Die Dotierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist in vielen Ländern des Westbalkans wesentlich niedriger als dies im Durchschnitt der Länder der EU der Fall ist. Insbesondere in Albanien und dem Kosovo stehen hierfür nur wenige Mittel zu Verfügung. Anders in Montenegro, wo in den letzten Jahren mehr als 0,4% des BIP für aktive Maßnahmen eingesetzt wurden. Wie in einigen der neuen mittel- und osteuropäischen EU Mitgliedsländer wurden auch in Bosnien und Herzegowina und Nordmazedonien die eingesetzten Mittel wesentlich gesteigert.

5.6. INFORMELLER SEKTOR

Der Begriff Schattenwirtschaft bezeichnet legale und illegale wirtschaftliche Tätigkeiten, die undeklariert vorgenommen werden und somit sowohl der Besteuerung entzogen sind als auch abseits arbeitsrechtlicher Regulierungen erfolgen. Je höher der informelle Sektor, desto schwieriger ist es für Gewerkschaften an Verhandlungsmacht zu gewinnen, bzw. dass es überhaupt funktionierende sozialpartnerschaftliche Aushandlungsmechanismen gibt. Medina und Schneider (2018) schätzten den Umfang der Schattenwirtschaft in Moldau und der Ukraine im Jahr 2015 auf etwa 40% des offiziellen Bruttoinlandsprodukts (siehe Tabelle 5.6). Das Niveau der Schattenwirtschaft liegt auch in den Ländern des Westbalkans mit 26% in Albanien bis 30% in Nordmazedonien und Bosnien und Herzegowina um einiges höher als in den Mitgliedsländern der EU. In wirtschaftlich hoch entwickelten Ländern wie Österreich und Deutschland beträgt der Anteil unter 10% des BIP. In den neuen mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern der EU ist er noch um einiges höher, so z.B. in Kroatien und Rumänien bei 23% des BIP. Reformen der Steuer-, Erfassungs- und Kontrollsysteme, aber auch steigende Arbeitsnachfrage und Auswanderung dürften dafür ausschlaggebend sein, dass der Anteil der Schattenwirtschaft kontinuierlich fällt, in den Ländern des Westbalkans jedoch um einiges langsamer als

in den neuen Mitgliedsländern der EU. Medina und Schneider (2018) schätzen sowohl für die Länder des Westbalkans, Moldau und die Ukraine, aber auch den Großteil anderer europäischer Länder, dass das Ausmaß der Schattenwirtschaft in Folge der Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 bis 2010 nur kurzfristig leicht angestiegen, daraufhin jedoch wieder weiter gefallen ist.

Dieser Versuch der Erfassung der Schattenwirtschaft unterscheidet sich von der Bestimmung informeller Beschäftigung. Letztere umfasst unselbständig (auch mitarbeitende Familienangehörige) und selbstständig Beschäftigte (als Unternehmer oder auf eigene Rechnung tätige Personen), die ohne Arbeitsvertrag und damit meist auch ohne soziale Absicherung wirtschaftlich tätig sind. Der Anteil informeller Beschäftigung wird stark von der Wirtschafts- und Unternehmensstruktur einer Volkswirtschaft bestimmt. Ein hoher Anteil der Landwirtschaft sowie Kleinst- und Einzelunternehmertum, insbesondere im Dienstleistungsbereich, begünstigen informelle Tätigkeit. Informelle Beschäftigung ist nebst der Landwirtschaft u.a. in Sektoren wie Bedienung und Tourismus, im Baugewerbe und bei Dienstleistungen im Haushalt vorherrschend (Hazans, 2011a).

In Tabelle 5.6 ist im Gegensatz dazu der Anteil der formell angestellten Arbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung angeführt. Nur diese Personen sind von der Arbeitsgesetzgebung und Arbeitnehmerschutzmaßnahmen direkt geschützt und können von Kollektivverträgen und den meisten Maßnahmen der sozialen Absicherung potentiell profitieren.

In den Ländern des Westbalkans und Moldau liegt der Anteil der formell beschäftigten Arbeitnehmer wesentlich unter dem Durchschnitt der EU-Länder, auch unter dem der neuen mittel- und osteuropäischen EU Mitgliedsländer. Nur in Rumänien liegt ein vergleichbar niedriger Anteil vor – auch hier ist das große Ausmaß der Beschäftigung in der Landwirtschaft ausschlaggebend. Aus demselben Grund stellt auch Albanien einen Ausreißer dar: hier waren 2017 gar nur 42% der Beschäftigten formell angestellte Personen; darüber hinaus arbeiten in vielen Sektoren Beschäftigte auf eigene Rechnung oder als Familienangehörige ohne Arbeitsvertrag.

In der Ukraine ist der Anteil der formell Beschäftigten mit 84% überraschend hoch, trotz geschätzter 43% Schattenwirtschaft am BIP. Dies erklärt sich aus dem in der Ukraine wie auch in Moldau in vielen Unternehmen praktizierten System der „envelope payments“ – die Anstellung erfolgt offiziell zu einem niedrigen Lohn, der Rest der Zahlung wird im Kuvert übergeben. Gleichzeitig zeigen aber Untersuchungen, dass im letzten Jahrzehnt diese Praxis in den meisten Ländern Mittel- und Osteuropas abgenommen hat (Horodnic, 2016).

In den meisten der untersuchten Länder hat der Anteil der formell beschäftigten Arbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung in den Jahren 2008 bis 2017 zugenommen, nicht jedoch im Kosovo, in Montenegro und Moldau.

Das Ausmaß informeller Tätigkeiten hat nur in geringem Ausmaß Einfluss auf die Entwicklung der offiziellen Arbeitslosenrate nach EU Arbeitskräfteerhebung. Letztere kennt nur die Frage nach dem Ausmaß der Beschäftigung. Es werden keine Zusatzfragen bezüglich Tätigkeit im formellen oder informellen Sektor gestellt. Wechseln wirtschaftlich Tätige zwischen diesen beiden, führt dies zu keiner Veränderung der Arbeitslosenrate. Die dokumentierte Lohnentwicklung schwankt jedoch entsprechend des relativen Einkommensanteils aus formeller Tätigkeit (siehe Kapitel 2). Dies bedeutet, dass bei einem

hohen Anteil der Schattenwirtschaft bzw. informeller Tätigkeit die Entwicklung von Arbeitsangebot und -nachfrage in größerem Maße von der Entwicklung der dokumentierten Löhne entkoppelt ist.

Tabelle 5.6 / Schätzung des informellen und formellen Sektors im Ländervergleich

	Schattenwirtschaft, in % des BIP		Arbeitnehmer – formeller Sektor, in % der Gesamtbeschäftigung	
	2000	2015	2008	2017
Albanien	35	26	40	42
Bosnien und Herzegowina	34	30	73	75
Kosovo	.	.	75	69
Montenegro	37	29	80	78
Nordmazedonien	32	30	72	76
Serbien	33	28	66	69
Moldau	45	40	68	65
Ukraine	52	43	82	84
Österreich	9	9	87	88
Deutschland	13	8	88	90
Frankreich	13	12	89	88
Spanien	23	22	82	84
Bulgarien	35	21	88	88
Kroatien	32	23	79	88
Rumänien	34	23	67	74
Slowakei	18	11	86	85
Slowenien	25	20	86	85

Quellen: Schattenwirtschaft: Medina und Schneider (2018), Nordmazedonien und Serbien (2013 statt 2015): Hassan und Schneider (2016); Arbeitnehmer – formeller Sektor: ILOSTAT: ILO modelled estimates, March 2019, Kosovo (2012 statt 2008): Arbeitskräfteerhebung - Kosovo Agency of Statistics.

5.7. FAZIT

Die Untersuchung der institutionellen Rahmenbedingungen der Arbeitsmärkte der Länder des Westbalkans, Moldau und der Ukraine hat ergeben, dass kollektivvertragliche Mechanismen in diesen Ländern wesentlich schwächer ausgebaut sind als etwa in Österreich. Während im staatlichen Sektor die Abdeckungsraten meist relativ hoch sind und auch in einem Gutteil der noch bestehenden privatisierten, vormals staatlichen Unternehmen Kollektivverträge noch zur Anwendung kommen, sieht dies im Bereich der Privatwirtschaft anders aus. Aufgrund mangelnder Repräsentativität der Gewerkschaften oder auch der Arbeitgeberverbände können hier in vielen Ländern Kollektivverträge zumeist nur mehr für eine geringe Anzahl von Branchen abgeschlossen werden; zumeist sind solche auf Unternehmensebene vorherrschend. Nur in Montenegro und Bosnien und Herzegowina gelten noch Generalkollektivverträge. Der tripatriäre soziale Dialog zu Arbeitsgesetzgebung ist oft schwach ausgebildet.

Regelungen des Beschäftigungsschutzes wurden in den Ländern des Westbalkans bereits Anfang der 2000er Jahre wesentlich liberalisiert, in Folge der Wirtschaftskrise wurden weitere Schritte in diese Richtung gesetzt. Damit sind die Regelungen des Kündigungsschutzes meist etwa gleich strikt wie in Österreich. In Serbien, Nordmazedonien und dem Kosovo sind sie jedoch liberaler ausgestaltet. Hiervon ist jedoch nur ein geringer Effekt auf die Höhe oder Dynamik der Beschäftigung oder Löhne zu erwarten.

Das hohe Ausmaß an Langzeitarbeitslosigkeit und eine kürzere maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes im Vergleich zu Österreich bewirken, dass nur ein geringer Teil der Arbeitssuchenden in den Ländern des Westbalkans, Moldau und der Ukraine Arbeitslosengeld bezieht. Somit ist der Reservationslohn der Beschäftigungssuchenden wesentlich geringer. Generell begünstigt die geringere soziale Absicherung für arbeitslose Personen – vor allem bei längerer Dauer der Arbeitslosigkeit – ein schnelleres Absinken der Arbeitslosenraten. Gleichzeitig erfolgen Lohnsteigerungen erst verzögert in der Phase des Aufschwungs. Nicht nur passive, sondern auch aktive Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik sind in den untersuchten Ländern wesentlich schlechter ausgestaltet als in den meisten, auch mittel- und osteuropäischen, Mitgliedsländern der EU.

Das Ausmaß der Schattenwirtschaft ist in den Ländern des Westbalkans, Moldau und der Ukraine nicht nur um einiges höher als in Westeuropa, sondern auch im Vergleich zu den mittel- und osteuropäischen EU Mitgliedsländern. Dies hat zum einen mit einer stärker agrarisch geprägten Wirtschaftsstruktur zu tun, andererseits mit einem hohen Anteil an informell Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Seit Anfang der 2000er-Jahre ist das Niveau der Schattenwirtschaft leicht gesunken. Die dokumentierten Arbeitslosenraten bleiben vom Ausmaß der Schattenwirtschaft nahezu unbeeinflusst, denn im informellen Sektor arbeitende Personen werden in der Arbeitskräfteerhebung (LFS) als beschäftigt und nicht als arbeitslos erfasst. Auf die dokumentierte Lohnhöhe kann sich jedoch ein größerer informeller Sektor insbesondere bei unversteuerten Zusatzzahlungen an Beschäftigte – wie in den untersuchten Ländern noch verbreitet – tendenziell negativ auswirken. Die Einkünfte der Arbeitnehmer sind somit in der Realität höher als in der offiziellen Lohnstatistik der Unternehmen ausgewiesen.

Schlussfolgerungen

Die Lohndynamik in den sechs Westbalkanländern Albanien, Bosnien und Herzegowina, dem Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien sowie in Moldau und der Ukraine ist vor allem vor dem Hintergrund der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung zu sehen. Letztere war nach der Wirtschaftskrise von 2008-2009 lange Zeit durch Stagnation und schleppendes BIP-Wachstum gekennzeichnet, was von einer Stagnation der Reallöhne begleitet wurde. In der Ukraine kam es sogar zu einer zweiten Wirtschaftskrise nach der Maidan-Revolution in den Jahren 2014-2015, die zu einer massiven Währungsabwertung, Inflationsanstieg und starken Reallohnsenkungen führte.

Erst in den letzten Jahren war eine Erholung in den Ländern der Region zu beobachten. Dies hat zu einem Anstieg der Reallöhne geführt, der zwar im Allgemeinen relativ verhalten war, aber immer noch deutlich höher als etwa in Österreich. Lediglich in den Niedriglohnländern wie der Ukraine, Moldau oder dem Kosovo sind die Löhne relativ schnell gestiegen, begünstigt im Falle der Ukraine vor allem durch die massive Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns. Trotzdem ist es in nur wenigen Fällen zu einer – wenn auch nur geringen – Annäherung an das österreichische Lohnniveau gekommen: derzeit liegen die Löhne in der Region (umgerechnet zu Kaufkraftparitäten) zwischen 20% des österreichischen Niveaus in Moldau und 50% in Montenegro.

Die Löhne in der verarbeitenden Industrie sind in den meisten Ländern der Region überdurchschnittlich schnell gestiegen, was eine natürliche Folge des wirtschaftlichen Aufholprozesses darstellt. Trotzdem gehört das verarbeitende Gewerbe nach wie vor zu den am schlechtesten bezahlten Branchen in der Hälfte der Region. Die am besten bezahlten Jobs findet man dagegen typischerweise im Finanzsektor, in den Bereichen Information und Kommunikation, Energieversorgung, Bergbau, sowie in der pharmazeutischen Industrie. Diese Lohnstrukturen haben sich nur leicht mit der Zeit verändert, wobei die Hochlohnsektoren tendenziell einen überdurchschnittlichen Lohnanstieg verzeichnet haben, während am unteren Ende der Lohnspektrums eine gewisse Kompression stattgefunden hat.

In vielen Fällen sind die Reallöhne schneller gestiegen als die Arbeitsproduktivität. Trotzdem sind die Lohnquoten kaum gestiegen und in manchen Ländern der Region sogar leicht zurückgegangen. In den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens liegen sie bei zwischen 33% und 40% des BIP und sind mit denen in den meisten EU-MOE-Ländern und Österreich vergleichbar. In den ärmeren Ländern der Region sind sie jedoch deutlich niedriger und erreichen weniger als 25% des BIP, was allerdings zum Teil auf den hohen Anteil der selbständig Beschäftigten und des informellen Sektors zurückzuführen ist.

Die Verbesserung der Arbeitsmarktbedingungen in den Ländern der Region hatte einen nur mäßig positiven Effekt auf die Lohnentwicklung. Die Beschäftigung ist zwar in den meisten dieser Länder, mit Ausnahme der Ukraine, seit 2013 kontinuierlich gestiegen, die Arbeitslosigkeit bleibt jedoch – trotz jüngster Rückgänge – nach wie vor hoch, vor allem in den Westbalkanländern, wo sie im zweistelligen Bereich liegt. Damit hat sich die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer im Allgemeinen nur geringfügig verbessert. Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass der Transmissionsmechanismus, der der klassischen Phillips-Kurve zugrunde liegt, in den untersuchten Ländern kaum vorhanden ist: Die

(leicht) sinkende Arbeitslosigkeit hat im Allgemeinen nicht zu höheren Lohnabschlüssen geführt. Die ökonomischen Schätzungen legen nahe, dass der Transmissionsmechanismus eher in die andere Richtung lief: es waren die Lohnerhöhungen, die tendenziell zur Senkung der Arbeitslosigkeit beigetragen haben, vermutlich dank der positiven Nachfrageeffekte.

Auch die Arbeitsmarktinstitutionen und deren Entwicklung über die Zeit haben den Lohnanstieg gebremst. Generell sind kollektivvertragliche Mechanismen in den Ländern der Region wesentlich schwächer entwickelt als etwa in Österreich. Obwohl der Abdeckungsgrad der unselbständig Beschäftigten durch Kollektivverträge – trotz jüngster Rückgänge – immer noch relativ hoch ist, wird deren Reichweite durch den geringen Anteil der unselbständig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung begrenzt. Außerdem fand im Laufe der Zeit eine schrittweise Dezentralisierung der Lohnsetzungsmechanismen statt. Nur in Montenegro und Bosnien und Herzegowina gelten noch Generalkollektivverträge; in anderen Ländern dominieren Kollektivverträge auf Unternehmensebene, und auch sie werden in der Praxis nicht immer eingehalten. Schließlich wurde die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer durch die Lockerung der Regelungen des Beschäftigungsschutzes in Folge der Wirtschaftskrise von 2008-2009 geschwächt.

Hohe Arbeitslosigkeit und ein großes Lohngefälle im Vergleich mit Westeuropa, vielen EU-MOE Ländern und Russland hatten eine beträchtliche Abwanderung aus der Region zur Folge. Allein der Bestand an den im Ausland arbeitenden Ukrainern wird derzeit auf fast 6 Millionen geschätzt. Im Zusammenspiel mit den niedrigen Geburtenraten (außer in Albanien und dem Kosovo) resultierte dies in einem Rückgang der Bevölkerung vieler dieser Länder. Es wird auch mit einer weiteren Bevölkerungsschrumpfung in den Ländern der Region gerechnet, um bis zu 35% bis 2050 in Falle der Ukraine laut den UN-Prognosen. Kurzfristig gesehen hat die Abwanderung durchaus positive Effekte für die betroffenen Länder, weil sie höhere private Überweisungen aus dem Ausland mit sich bringt und den heimischen Arbeitsmarkt entlastet, was unter anderem auch ein Ansteigen der Löhne begünstigt. Langfristig gesehen geht jedoch dadurch ein wichtiger Teil von Humankapital dieser Länder verloren, was die Aussichten auf ihre Annäherung an das westeuropäische Niveau – unter anderem in puncto Löhne – beeinträchtigen dürfte.

Literaturliste

Astrov, V., Holzner, M., Leitner, S., Mara, I. Podkaminer, L. und A. Rezai (2018), Die Lohnentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern der EU, wiiw Forschungsbericht in deutscher Sprache 12, Juli, Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche, Wien.

Crouch, C. (2017), Membership density and trade union power, Transfer: European Review of Labour and Research, Vol. 23(1) 47-61.

Eurofound (2012), Bosnia and Herzegovina: Industrial relations profile, Dublin.

Europäische Kommission (2015a), Industrial Relations in Europe 2014, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brüssel.

Europäische Kommission (2016a), Employment protection legislation, European Semester thematic fiche, 4.5.2016, Brüssel.

Europäische Kommission (2016c), Employment and Social Developments in Europe: Annual Review 2016, Generaldirektorat für Beschäftigung, Soziales und Integration, Brüssel.

Europäische Kommission (2017), Herbstprognose 2017, Brussels.

Europäische Kommission (2018), Employment and Social Developments in Europe: Annual Review 2016, Generaldirektorat für Beschäftigung, Soziales und Integration, Brüssel.

European Economic and Social Committee (2016), Regulation of labour market in Ukraine and the EU: Common features and differences. Adaption of the Ukraine's labour code to the legislation of the EU, EU-Ukraine Civil society platform, 3rd meeting, Kyiv, 8-9 November 2016, Online: <https://dmsearch.eesc.europa.eu/search/public>, abgerufen am 5.4.2019.

Friedrich-Ebert-Stiftung (2010-2018), Annual Reviews of Labour Relations and Social Dialogue: Albania, Bosnia and Herzegovina, Croatia, Kosovo, Moldova, Macedonia, Montenegro, Serbia; Berlin.

Gligorov, V., Iara, A., Landesmann, M., Stehrer, R. und H. Vidovic (2008), Western Balkan Countries: Adjustment Capacity to External Shocks, with a Focus on Labour Markets, wiiw Research Reports 352, December, Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche, Wien.

Grübler, J., A. Bykova, M. Ghodsi, D. Hanzl-Weiss, M. Holzner, G. Hunya und R. Stehrer (2018), Economic Policy Implications of the Belt and Road Initiative for CESEE and Austria, wiiw Policy Notes and Reports Nr. 23 – <https://wiiw.ac.at/economic-policy-implications-of-the-belt-and-road-initiative-for-cesee-and-austria-p-4549.html>

Hassan, M und Schneider, F. (2016), Size and Development of the Shadow Economies of 157 Countries Worldwide: Updated and New Measures from 1999 to 2013, IZA DP No. 10281, Oktober, Bonn.

Hazans, M. (2011a), Informal Workers across Europe: Evidence from 30 Countries, IZA DP No. 5871, Juli, Bonn.

Horodnic, I.A. (2016), Cash wage payments in transition economies: Consequences of envelope wages, IZA World of Labor 2016: 280.

ILO (2017), World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals, International Labour Office – Geneva.

ILO (2019), ILOSTAT Datenbank, Online: https://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home/home?_adf.ctrl-state=d05smcmu9_4&_afLoop=3389480822409713#!, abgerufen am 10.4.2019.

- Kupets, O. (2010), Gender Mainstreaming at the Labour Market of Ukraine and Role of the Public Employment Service, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Kiev.
- Medina, L. und F. Schneider (2018), Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?, IMF Working WP/18/17.
- Numanović, A. (2016), Weak Labour Markets, Weak Policy Responses: Active Labour Market Policies in Albania, Bosnia and Herzegovina and Macedonia, Analitika – Center for Social Research, Sarajevo.
- OECD (2016), OECD Employment Outlook 2016, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019), OECD.Stat Datenbank, Online: <https://stats.oecd.org/>, abgerufen am 10.4.2019.
- Oruč, N. and W. Bartlett (2017), Labour Markets in the Western Balkans: Performance, Causes and Policy Options, Regional Cooperation Council.
- Petreski, M., and N. Mojsoska-Blazevski (2018), The Effects of the 2017 Minimum Wage Increase in Macedonia: Econometric and Field Evidence, International Labour Office.
- Phillips, A. W. (1958), The Relationship between Unemployment and the Rate of Change of Money Wages in the United Kingdom 1861-1957, *Economica*, 25(100), S. 283-299.
- Traub-Merz, R. und L. Volynets (2018), Trade Unions in Ukraine: History, Structure and Challenges of Workers' Representation, in: Traub-Merz, R. und T. Pringle (Hrsg.), Trade unions in transition: From command to market economies, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- United Nations (2017), World Population Prospects: The 2017 Revision, DVD-Edition, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.
- Visser, J. (2016), ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Universität Amsterdam, September.
- wiiw (2019a), FDI in Central, East and Southeast Europe, 2019: Foreign investments mostly robust despite global downturn; shift into services, wiiw FDI Report, Juni. Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche, Wien.
- wiiw (2019b), Osteuropa trotz dem globalen Gegenwind: Wirtschaftsanalyse und Ausblick für Mittel-, Ost- und Südosteuropa und Österreichs Beziehungen zur Region, wiiw Forschungsbericht Nr. 14, Juli 2019, Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche, Wien.
- World Bank – wiiw (2019), Western Balkans Labour Market Trends 2019, March, <http://SEEEJobsGateway.net>.

Anhang

Tabelle A1 / Definition der verwendeten Brutto-Lohndaten auf Basis von Unternehmenserhebungen und Steuerdaten

Gültig für den Zeitraum ab 2008			
	Ursprung der Daten	Erfassung von Unternehmen und sonstigen Wirtschaftseinheiten	Definition von Löhnen
AL	Bis 2013: Leistungs- und Strukturstatistik. Seit 2014: General Directorate of Taxation d.h. basierend auf Lohnsteuerdaten. Umfasst alle Wirtschaftsbereiche.	Bis 2013: Umfasst nur die markt-produzierenden Wirtschaftsbereiche. Seit 2014: Umfasst alle Beschäftigte in Unternehmen und sonstigen Wirtschaftseinheiten, die Lohnsteuer bezahlen.	Grundlohn plus Zuzahlungen wie z. B. Erschwerniszulage, Führungsaufgaben, für die Länge der Zugehörigkeit u.a. regelmäßige Zuzahlungen.
BA	Regelmäßige monatliche Erhebung über Beschäftigung und Löhne (RAD-1)	Die Erhebung erfasst Beschäftigte in Unternehmen (juristischen Personen aller Eigentumsformen), öffentlichen Körperschaften, Institutionen und andere Organisationen. Handwerker, Freiberufler und Beschäftigte des Militärs sind nicht inkludiert.	Grundlohn plus Zuzahlungen wie bezahlter Urlaub, gesetzliche Feiertage und arbeitsfreie Tage, Krankheit, Abwesenheit zur beruflichen Weiterbildung etc.
MD	Jährliche Erhebung über Einkommen und Arbeitskosten Alle Daten exkludieren die Gebiete auf der linken Seite des Flusses Nistru und der Gemeinde Bender.	Bis 2010: Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigte und alle öffentlichen Körperschaften. Seit 2011: Alle Unternehmen, alle öffentlichen Körperschaften.	Grundlohn (Bar- und Sachleistungen) auch für nicht gearbeitete bezahlte Zeit sowie Jahres- oder saisonal bedingte Boni (13. Gehalt, Überstunden, leistungsbezogene Zulagen etc.)
ME	Monatliche Erhebung "Beschäftigte und deren Einkommen"	Alle Unternehmen, Institutionen, Kooperativen und Organisationen	Grundlohn inklusive geleistete Überstunden, Nachtarbeit, staatliche und religiöse Feiertage, Länge der Zugehörigkeit etc.
MK	Monatliche Erhebung über Beschäftigte und Löhne	Alle Unternehmen, öffentliche Verwaltungseinrichtungen und Organisationen	Grundlohn plus Zuzahlungen wie Überstunden, Erfolgsbeteiligung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitserfahrung etc. Daten ab 2009 inkludieren Unterstützungen für Essen und Transportmittel. Wachstumsraten nicht vollständig vergleichbar.
RS	Bis 2017: Monatliche Erhebung "Beschäftigte und deren Einkommen" Seit 2018: Lohnsteuerdaten (Vollzeitäquivalent)	Alle Unternehmen, Institutionen, Kooperativen und Organisationen. Seit 2009 einschließlich Beschäftigte bei kleinen Einzelunternehmern. Seit 2018 einschließlich Beschäftigte des Innen- und Verteidigungsministeriums sowie Beschäftigte mit befristeten Verträgen.	Vergütung für geleistete Arbeit und für die von den Mitarbeitern während der regulären Arbeitszeit geleistete Zeit, Erhöhungen und andere Einkünfte.
XK	Bis 2011: Nettolöhne im öffentlichen Sektor laut Ministerium für öffentliche Verwaltung Seit 2012: Bruttolöhne laut Statistischen Unternehmensregister (RSB, alle öffentlichen und privaten Unternehmen) und Ministerium für öffentliche Verwaltung (MAP, öffentlicher Sektor).	Alle Unternehmen und öffentliche Verwaltungseinrichtungen	Grundlohn plus sonstige gesetzliche oder tarifvertragliche Einkünfte
UA	Unternehmenserhebung über Arbeitsstatistik	Seit 2010 Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigte, davor ohne kleine Unternehmen. Seit 2014 ohne Krim und Sewastopol, seit 2015 ohne den besetzten Gebieten in Donezk und Lugansk.	Grundlohn (Bar- und Sachleistungen) einschließlich Vergütungen, Boni, Prämie, Zulagen und anderen Arten von Zahlungen für nicht gearbeitete Zeit.
AT	Jahreslöhne laut Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung (VGR) dividiert pro Beschäftigten und durch 12 Monate.	Alle Wirtschaftseinheiten wie laut VGR definiert	x

Hinweis: Im Vergleich zu den Mittel- und osteuropäischen EU Mitgliedsländern gibt es für die Westbalkanländer sowie Moldau und Ukraine keine oder nur sehr fragmentarisch verfügbare gute VGR Daten (Arbeitnehmerentgelte, Löhne, Beschäftigte, geleistete Arbeitsstunden). Aus diesem Grund wurden in dieser Studie auf die für alle Länder verfügbaren Unternehmenserhebungen oder Lohnsteuerdaten zurückgegriffen (mit Ausnahme von Österreich, diese Daten beziehen sich auf die VGR).

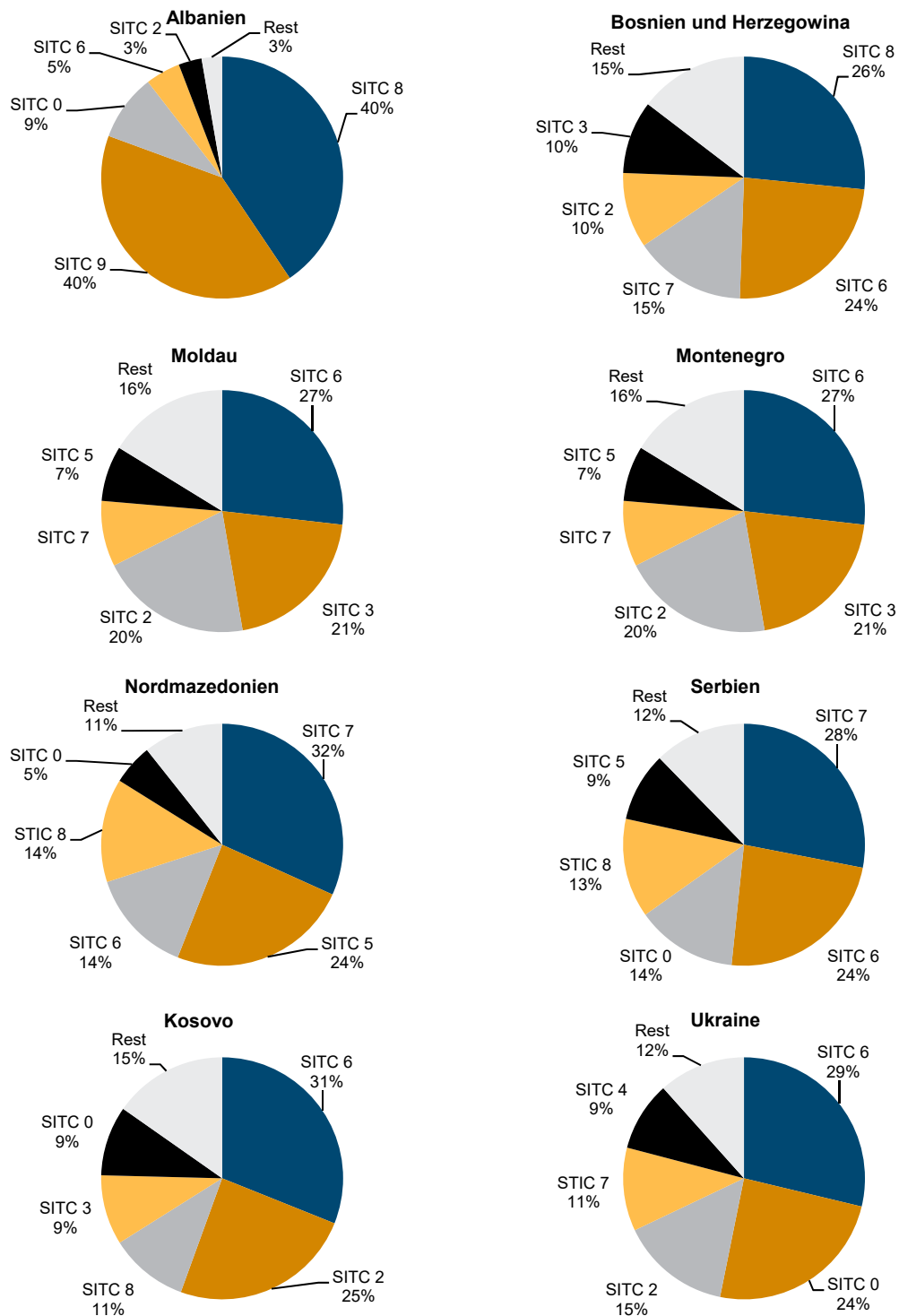
Quelle: Statistische Zentralämter der jeweiligen Länder.

Tabelle A2 / Bestand an Migranten aus den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine in den Top-10-Zielländern, 2017

	Albanien	Bosnien und Herzegowina	Montenegro	Moldau	Serbien	Nordmazedonien	Ukraine
Italien	455 468	394 146	70 735	294 522	214 925	170 807	3 272 304
Griechenland	429 428	333 687	24 052	169 753	107 032	74 317	262 027
Nordmazedonien	67 924	200 510	9 246	151 249	85 988	46 416	236 420
Vereinigtes Königreich	30 157	170 864	9 065	151 242	49 828	24 139	209 001
Deutschland	18 102	103 663	6 017	23 273	46 382	9 788	136 287
Frankreich	6 796	58 372	4 229	20 076	41 428	8 963	82 392
Belgien	4 389	29 462	2 325	17 246	17 963	6 616	62 728
Türkei	3 929	21 492	1 424	10 740	14 992	4 556	50 253
Österreich	3 465	14 150	931	9 866	10 208	3 777	47 360
Schweden	2 598	11 301	920	6 658	9 831	3 709	34 697
Anderer	125 888	322 205	8 645	118 993	357 878	181 632	1 548 184
WELT	1 148 144	1 659 852	137 589	973 618	956 455	534 720	5 941 653

Quelle: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision, DVD Edition.

Abbildung A1 / Struktur der Güterexporte 2018, Anteil in % nach SITC-Klassifikation

**SITC-Gruppen:**

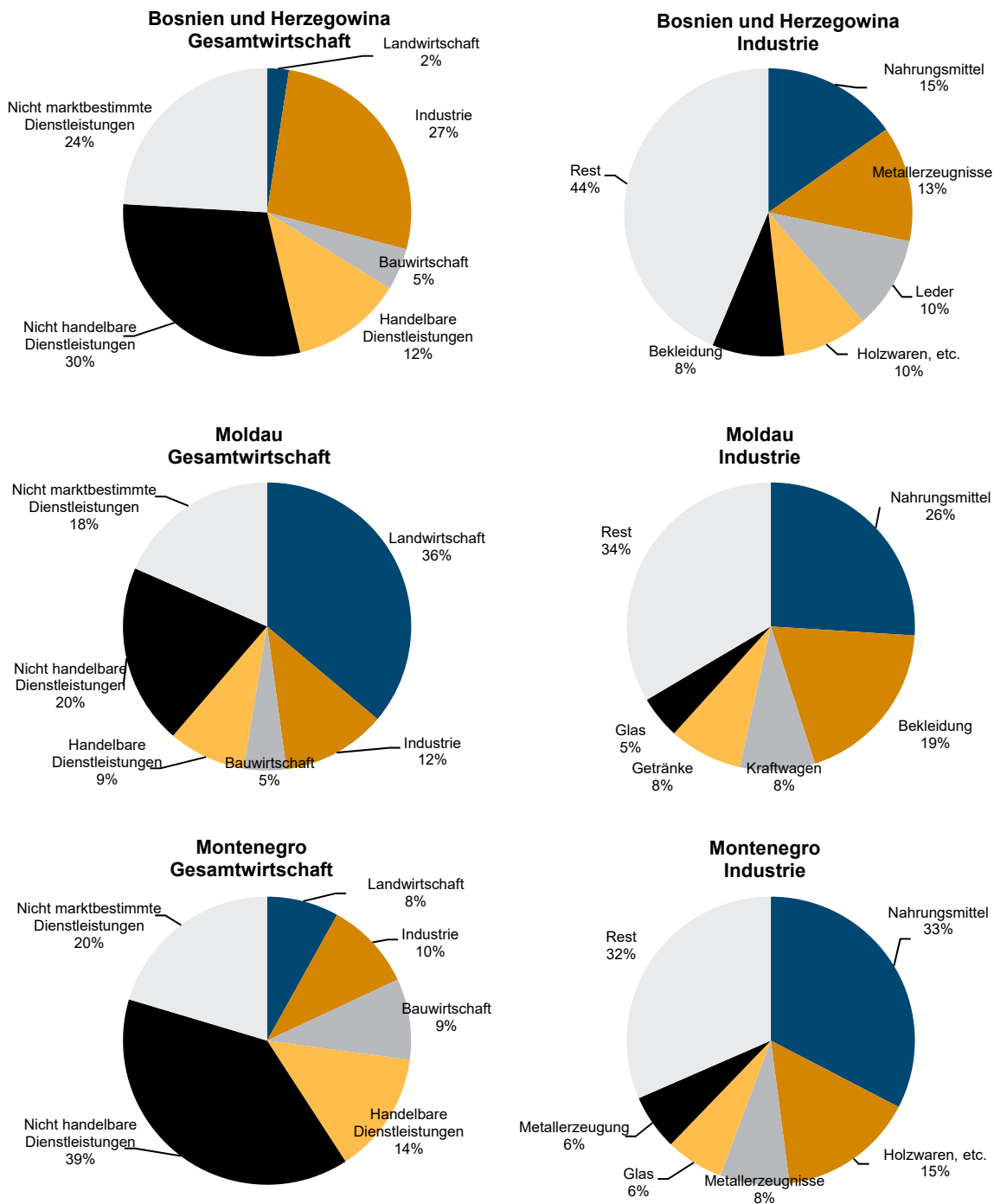
0 Ernährung 2 Rohstoffe 4 Öle, Fette 6 Bearbeitete Waren 8 Sonstige Fertigwaren
 1 Getränke, Tabak 3 Brennstoffe, Energie 5 Chemische Erzeugnisse 7 Maschinen, Fahrzeuge 9 Sonstige Waren

Anmerkung: Daten für Serbien und Kosovo 2017.

Quelle: wiiw-Jahresdatenbank basierend auf nationalen Statistiken und Eurostat.

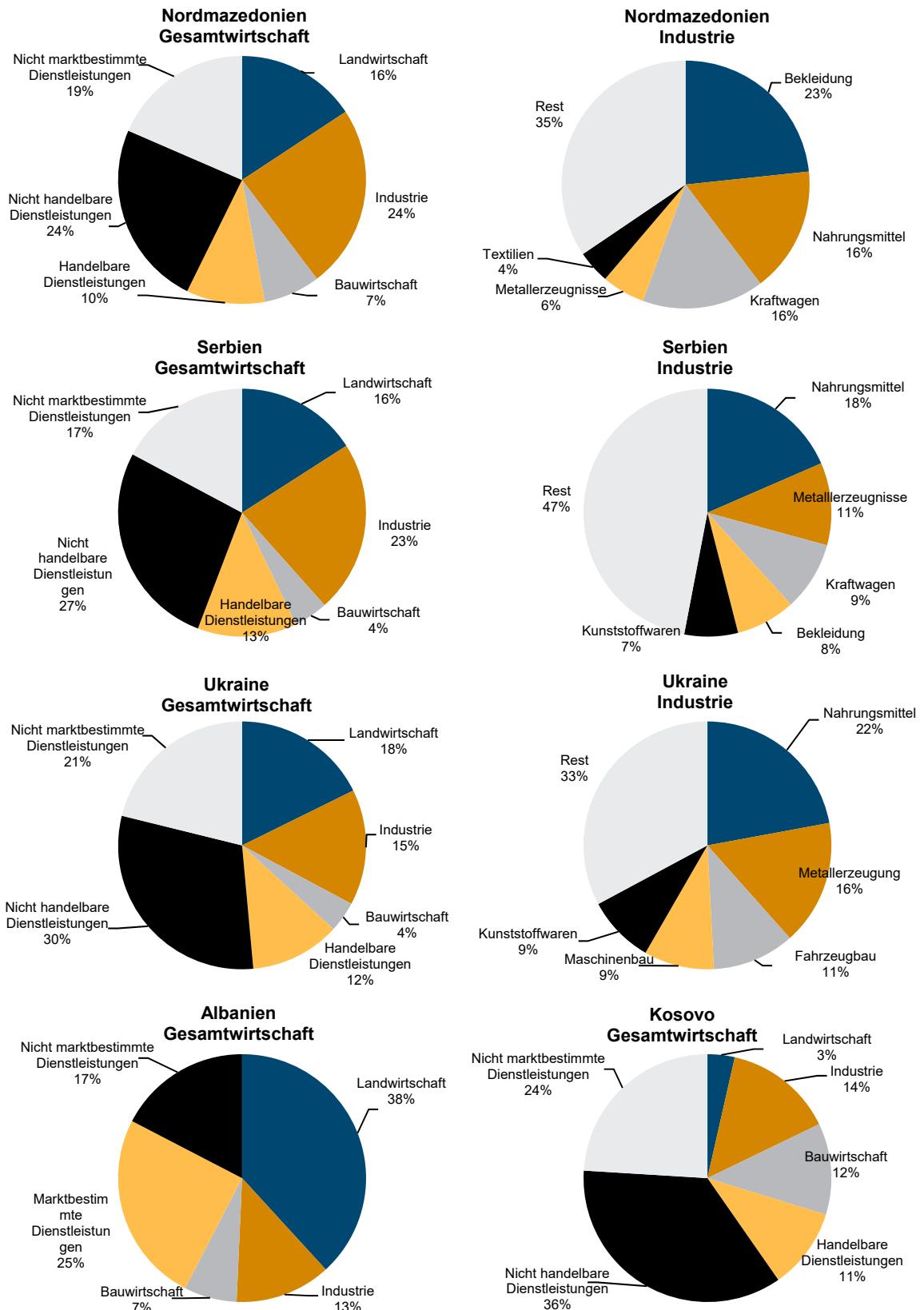
Abbildung A2 / Struktur der Erwerbstätigen (unselbständig Beschäftigte) 2018

Anteil in % nach NACE-Klassifikation



Fortsetzung auf der nächsten Seite.

Abbildung A2 / Fortsetzung



Fortsetzung auf der nächsten Seite.

Abbildung A2 / Fortsetzung**NACE Rev. 2**

A Landwirtschaft

B-E Industrie

F Bauwirtschaft

TS Handelbare Dienstleistungen (H+J+K+M)

NTS Nicht handelbare Dienstleistungen (G+I+L+N+R+S+T)

NMS Nicht marktbestimmte Dienstleistungen (O+P+Q)

Industrie

C - Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren

C10 - Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln

C11 - Getränkeherstellung

C12 - Tabakverarbeitung

C13 - Herstellung von Textilien

C14 - Herstellung von Bekleidung

C15 - Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen

C16 - Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)

C17 - Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus

C18 - Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern

C19 - Kokerei und Mineralölverarbeitung

C20 - Herstellung von chemischen Erzeugnissen

C21 - Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen

C22 - Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren

C23 - Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden

C24 - Metallerzeugung und -bearbeitung

C25 - Herstellung von Metallerzeugnissen

C26 - Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen

C27 - Herstellung von elektrischen Ausrüstungen

C28 - Maschinenbau

C29 - Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen

C30 - Sonstiger Fahrzeugbau

C31 - Herstellung von Möbeln

C32 - Herstellung von sonstigen Waren

C33 - Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Ausnahmen:**Albanien**, Gesamtwirtschaft 2017

A Landwirtschaft

B-E Industrie

F Bauwirtschaft

MS Marktbestimmte Dienstleistungen (G-N)

NMS Nicht marktbestimmte Dienstleistungen (O-U)

Ukraine, Industrie 2017

CA Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakerzeugnissen

CH Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen

CL Fahrzeugbau

CK Maschinenbau

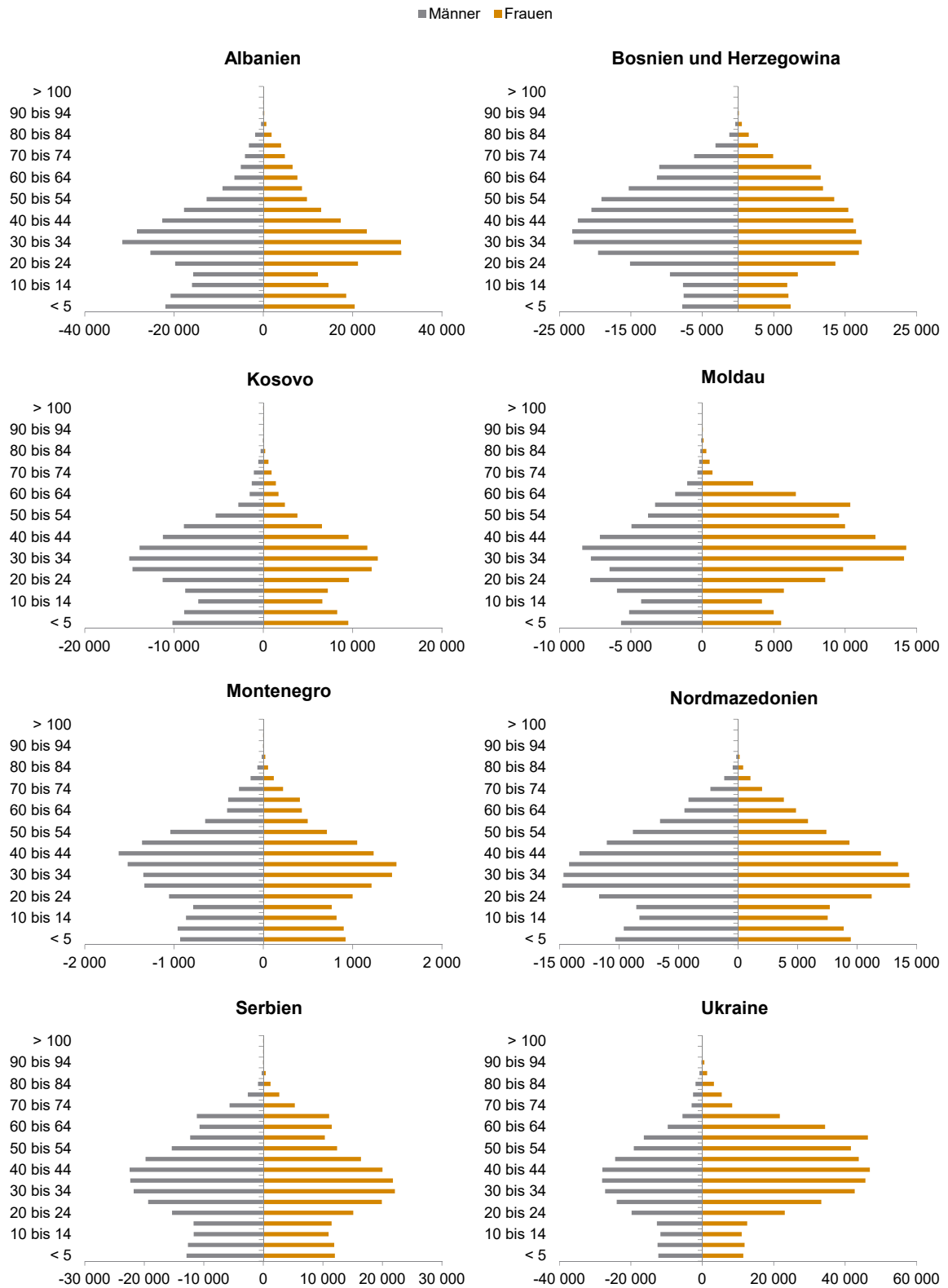
CG Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren sowie von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden

Anmerkung: Daten 2017 für Albanien und Ukraine, bei Industrie für Moldau und Montenegro.

Daten der Erwerbstätigen auf Basis der Arbeitskräfteerhebung (LFS) mit Ausnahme von Bosnien und Herzegowina (unselbständig Beschäftigte laut Registerdaten). Bei Industrie unselbständig Beschäftigte laut Registerdaten (Unternehmungserhebungen, Steuerdaten) für Bosnien und Herzegowina, Moldau, Montenegro und Ukraine.

Quelle: wiiw-Jahresdatenbank basierend auf nationalen Statistiken und Eurostat.

Abbildung A3 / Alters- und Geschlechtsstruktur der Migranten aus den Westbalkanländern, Moldau und der Ukraine in der EU und EFTA, 2018



Quelle: Eurostat.

IMPRESSUM

Herausgeber, Verleger, Eigentümer und Hersteller:

Verein „Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche“ (wiiw),
Wien 6, Rahlgasse 3

ZVR-Zahl: 329995655

Postanschrift: A 1060 Wien, Rahlgasse 3, Tel: [+431] 533 66 10, Telefax: [+431] 533 66 10 50
Internet Homepage: www.wiiw.ac.at

Nachdruck nur auszugsweise und mit genauer Quellenangabe gestattet.

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz: Medieninhaber (Verleger): Verein "Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche", A 1060 Wien, Rahlgasse 3. Vereinszweck: Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung der zentral- und osteuropäischen Länder sowie anderer Transformationswirtschaften sowohl mittels empirischer als auch theoretischer Studien und ihre Veröffentlichung; Erbringung von Beratungsleistungen für Regierungs- und Verwaltungsstellen, Firmen und Institutionen.

