



# GLOBALISIERUNG

## Globalisierung aus wirtschaftlicher Perspektive

### VL 4: Migration und Arbeitsmärkte

## Optionale Prüfungsfrage

---

- Werden Nationalkulturen und der Nationalstaat zukünftig zu Gunsten eine Weltgesellschaft bedeutungslos werden? Nennen Sie Pro- und Kontra-Argumente und beziehen Sie am Ende Ihrer Argumentation einen begründeten eigenen Standpunkt.

# Verwendete Quellen

---

- Aratnam, G. J. (2012) *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund: Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Seminar für Soziologie, Universität Basel, Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR.
- Beaverstock, J. V. (1994) Re-thinking skilled international labour migration: World cities and banking organisations, *Geoforum*, **25**, 323-338
- Beaverstock, J. V. (1996) Revisiting high- waged labour market demand in the global cities: British professional and managerial workers in New York City, *International Journal of Urban and Regional Research*, **20**, 422-445.
- Card, D. (2001) Immigrant inflows, native outflows, and the local labor market impacts of higher immigration, *Journal of Labor Economics*, **19**, 22-64.
- Doerig, H.-U., H.P. Stoehr. 2011. What Drives Compensation in Banking? M. Osterloh, K. Rost, eds. *Der Anstieg Der Management-Vergütung: Markt oder Macht?* Nomos, 35-50.
- Friedberg, R. M. and Hunt, J. (1995) The impact of immigrants on host country wages, employment and growth, *Journal of Economic Perspectives*, **9**, 23-44.
- Lucassen, J. (2004) A multinational and its labor force: The Dutch East India Company, 1595-1795, *International Labor and Working-Class History*, 12-39.
- Wanner, P. (2004) *Migration und Integration: Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz*, Neuenburg.
- Wikipedia

# Ungeliebte Deutsche

- <http://www.youtube.com/watch?v=JWQCFwDTU3A>



# Gliederung

---

- 1. Historie der Migration und Zahlen**
2. Generelle Aspekte der Arbeitsmigration
3. Hochqualifizierten-Migration

# Begriff

---

- Migration oder Wanderung ist der dauerhafte Wechsel des Wohnortes von Menschen im geographischen und/ oder sozialen Raum.
- Migrationsbewegungen haben sich in den letzten Jahrzehnten verändert und ausdifferenziert. Insbesondere Hochqualifizierten eröffnen sich in Folge globalisierter Arbeitsmärkte Chancen und Wahlmöglichkeiten.

# Arten

---

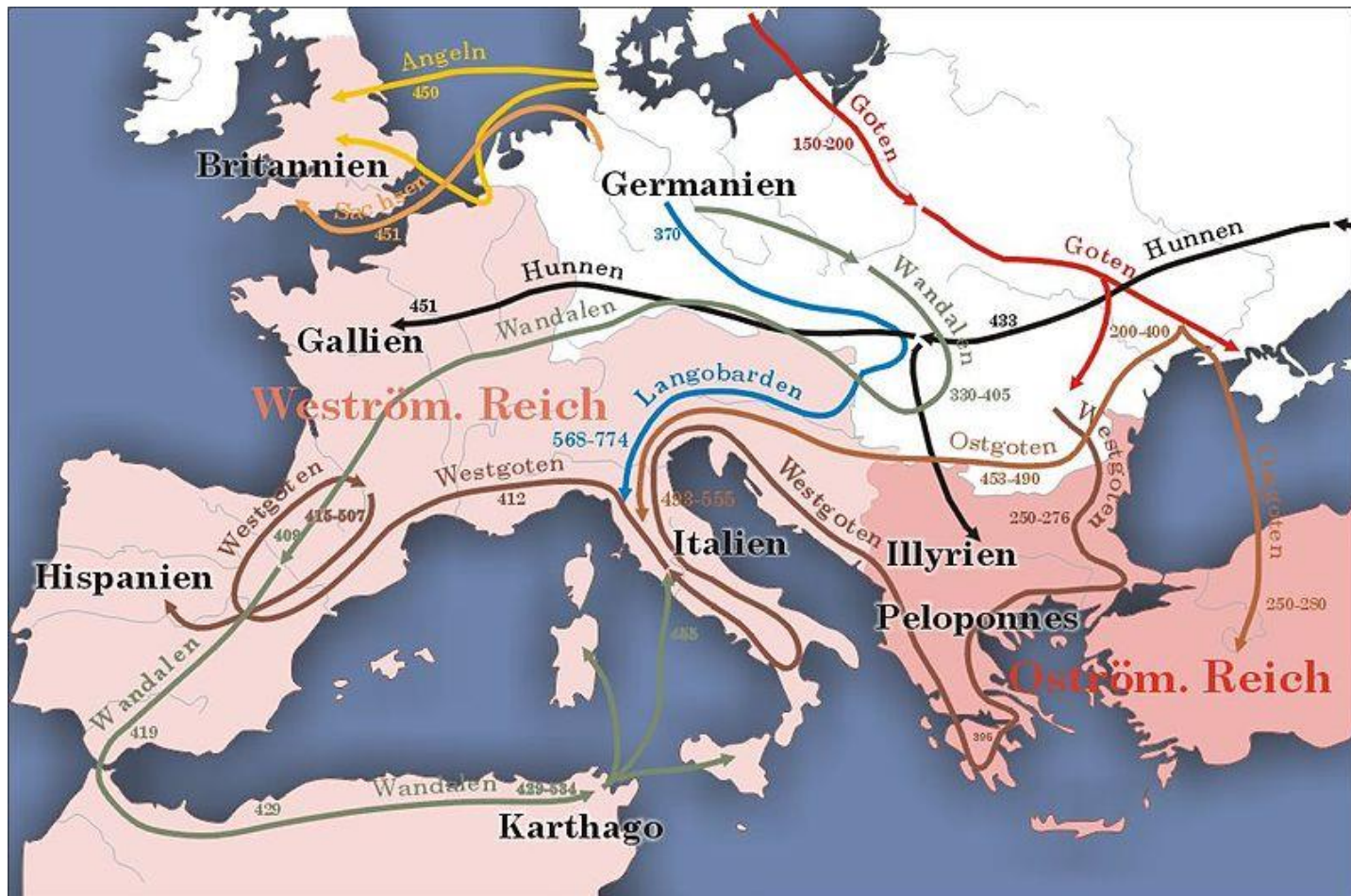
- Internationale Migration: nationalstaatliche Grenzen überschreitende Wohnsitzwechsel
- Arbeitsmigration: zum Zweck der Erwerbstätigkeit.
- Bildungsmigration: zum Zweck der Aus- oder Weiterbildung
- Transmigration: Wohnortwechsel zur Verbesserung der Erwerbsperspektiven, ohne dessen Dauer von vornherein zu bestimmen
- Fluchtmigration: bedrohliche Lebenssituationen in den Herkunftsgebieten in Form politischer, geschlechtsspezifischer, religiöser und rassistischer Diskriminierung und Verfolgung, Wirtschafts-, Umwelt- und Naturkatastrophen, Krieg und Vertreibung

# Historische Wanderungsbewegungen

- Völkerwanderung bezeichnen allgemein eine Wanderbewegung, bei der eine große Zahl Menschen aus einer Volksgruppe oder eine ganze Volksgruppe in ein anderes Gebiet umsiedelt. In der Regel sind verschlechterte Lebensbedingungen ausschlaggebend.
- Die Grösste Wanderbewegung wurde durch den Einbruch der Hunnen nach Ostmitteleuropa ca. 375/376 ausgelöst. Die Flucht germanischer Gruppen löste Fluchtbewegung anderer Völker aus.
- „Das Hunnenvolk, in alten Berichten nur wenig genannt, wohnt jenseits der Mäotischen Sümpfe zum Eismeer zu und ist über alle Maßen wild. [...] Diese kampftüchtige, unbändige Menschenrasse brennt vor entsetzlicher Gier nach Raub fremden Gutes; plündernd und mordend überfiel sie damals ihre Grenznachbarn und drang bis zu den Alanen, den einstigen Massageten, vor.“
- – *Ammianus Marcellinus, Res Gestae, 31, 2, 1; 31, 2, 12.*

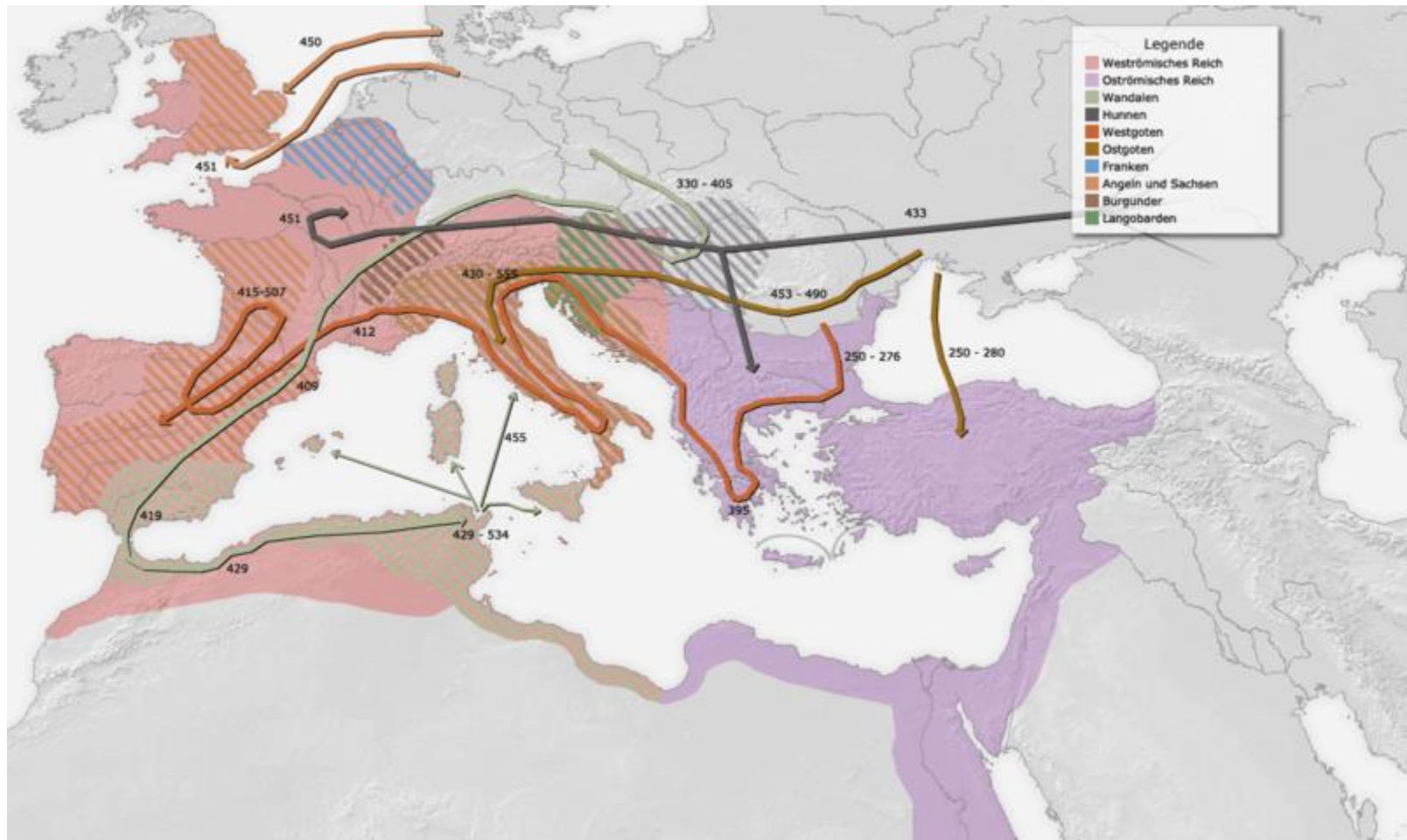


# Wanderungen des zweiten bis fünften Jahrhunderts

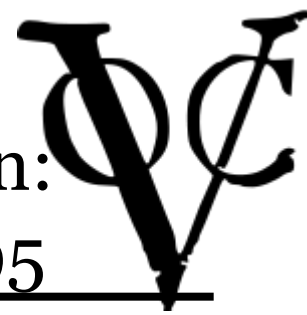


<http://de.wikipedia.org/wiki/V%C3%B6lkerwanderung>

# Der Hunneneinbruch und seine Folgen (ca. 375/376)



<http://de.wikipedia.org/wiki/V%C3%B6lkerwanderung>



# Historisches Beispiel für Arbeitsmigration: The Dutch East India Company, 1595-1795

- Niederländische Ostindien-Kompanie (Vereenigde Oostindische Compagnie)
  - Zusammenschluss niederländischer Kaufmannskompanien, um die Konkurrenz untereinander auszuschalten.
  - Kontrolle der Gewürzroute von Hinterindien nach Europa
  - größte Handelsunternehmung des 17. und 18. Jahrhunderts
  - Erste Aktiengesellschaft, erstes multinationales Unternehmen

Lucassen, J. (2004) A multinational and its labor force: The dutch east india company, 1595-1795, *International Labor and Working-Class History*, 12-39.

# Internationale Arbeiterschaft in der VOC (1)

TABLE 1. Estimates of the number of workers directly employed by the VOC<sup>13</sup>

	1625	1687/1688	1700	1753	1780
Netherlands	2,000	3,000	3,000	3,000	3,000
Europeans <i>en route</i>					
Europe-Asia	3,200	6,000	7,000	10,000	9,000
Europeans at sea in Asia	1,555	4,000	3,802	3,054	1,282
Europeans ashore in					
Asia and Africa	2,945	11,551	13,481	20,101	15,523
Total Europeans	9,500	24,500	27,500	36,000	29,000
Free Asians:					
shore workers	?	3,605	137	534	253
Free Asians: seamen	0	?	?	[1,000–1,500]	[2,000]
Free Asians: soldiers	?	[7,000?]	[10,000?]	[12,000?]	5,229
Unfree Asians and					
Africans	[ca. 4,000?]	[ca. 6,000?]	[ca. 7,000?]	[ca. 7,000]	[ca. 7,000?]
Total Asians and					
Africans	[ca. 6,000?]	[ca. 17,000]	[ca. 18,000?]	[ca. 21,000?]	[ca. 17,000?]
Total	[ca. 15,000?]	[ca. 40,000?]	[ca. 46,000?]	[ca. 57,000?]	[ca. 46,000?]

Lucassen, J. (2004) A multinational and its labor force: The dutch east india company, 1595-1795, *International Labor and Working-Class History*, 12-39.

## Internationale Arbeiterschaft in der VOC (2)

TABLE 2. Seamen and soldiers on outbound and return journeys of the VOC.<sup>16</sup>

	Departed from the Netherlands	Rate of return	Arrived in the Netherlands
Seamen from the Netherlands	108,000	60.5	65,500
Soldiers from the Netherlands	390,000	30.2	117,500
Seamen from abroad	212,000	[42.5]	[90,000]
Soldiers from abroad	263,000	[19.0]	[50,000]
Total	973,000	33.1	323,000



# Wanderungsbewegungen dt. Sprachraum: 15 Jh. bis 19. Jh.

- Frühe Neuzeit: erzwungene Migration
  - Vertreibung der Juden (z.B. aus Spanien)
  - Protestantischer Glaubensflüchtlinge (Prinzip cuius regio eius religio)
  - Umsiedlung von Indianerstämme in Reservate
- 16. Jh.: Arbeitsmigration
  - Dreißigjähriger Krieg als Auslöser für die Migration aus der überbevölkerten Schweiz sowie aus Vorarlberg in den zerstörten, menschenleeren Gegenden Südwestdeutschlands
- 18. Jh.: Glaubensflüchtlinge
  - Aufnahme in Preußen, Ungarn, Rumänien und Russland für Wirtschaftsimpulse, Auswanderung in die USA
- 19. Jh.: Naturkatastrophen, Wirtschaftskrisen
  - Migration nach Südrussland in Folge des Ausbruch des Vulkans Tambora in Indonesien ("Jahr ohne Sommer")
  - Migration in die USA in Folge der anhaltenden Wirtschaftskrisen



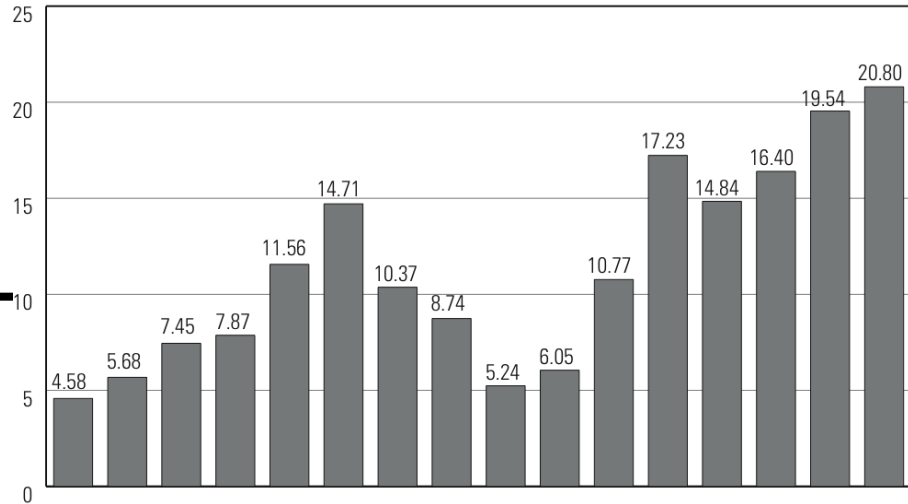
*Im Auswanderungsbüro*, Gemälde von  
Felix Schlesinger

# Wanderungsbewegungen dt. Sprachraum: 20. Jh.

---

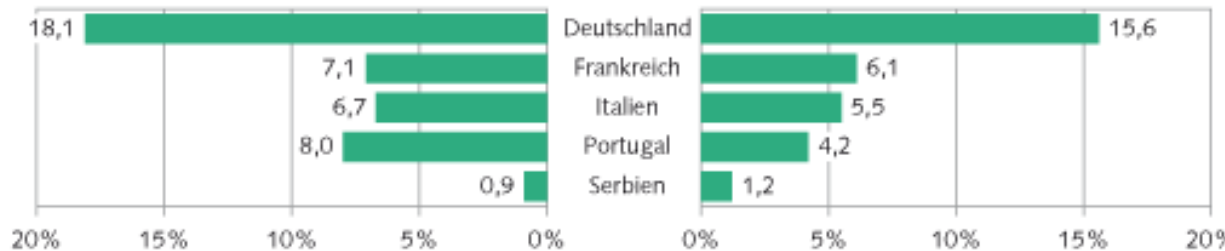
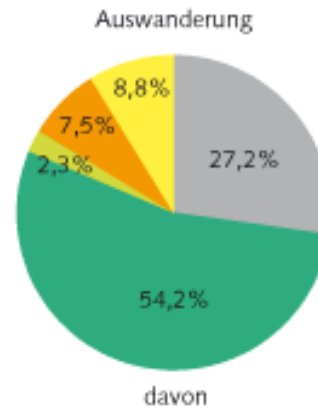
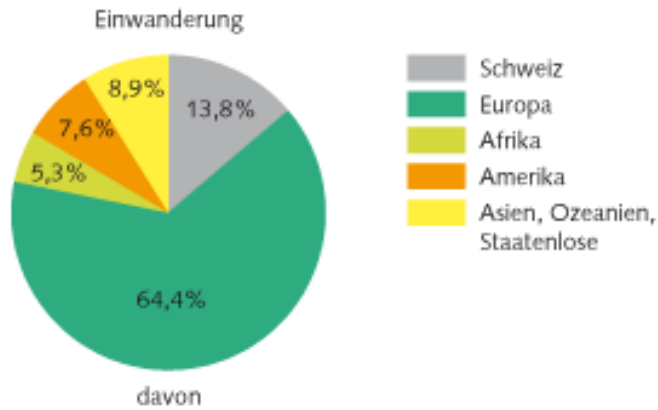
- Inflation nach dem 1. Weltkrieg: Argentinien, Brasilien
- Judenverfolgung 1933: weltweite Emigration insbesondere in die USA
- ökonomische Perspektivlosigkeit der Nachkriegszeit 1945 sowie Forschungseinschränkungen bis 1955: Australien, Südamerika, USA
- Politische Flüchtlinge der DDR: BRD

# Migration heute: Schweiz



Quellen : Bundesamt für Statistik (BFS) (Hrsg.), *Statistisches Jahrbuch der Schweiz 2008*, Neuenburg, BFS. Bundesamt für Migration (BFM), „Ausländerstatistik“, 2007.

## Ein- und Auswanderung nach Staatsangehörigkeit 2011

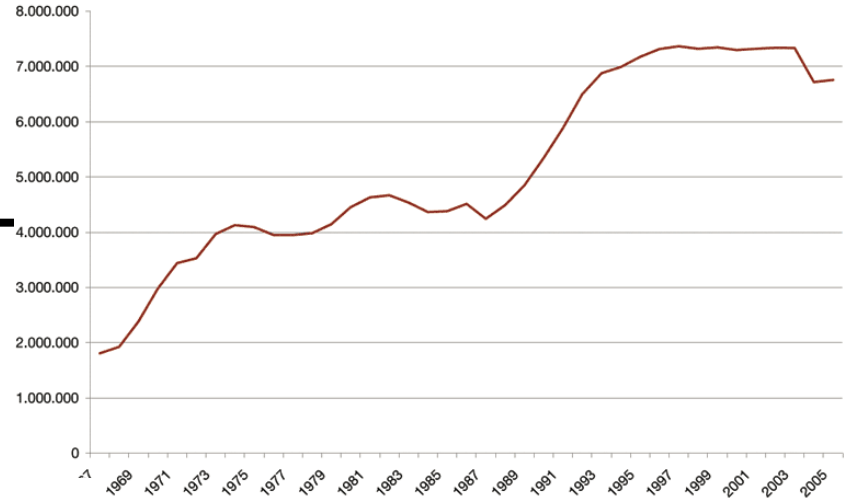


Quelle: STATPOP

© BFS



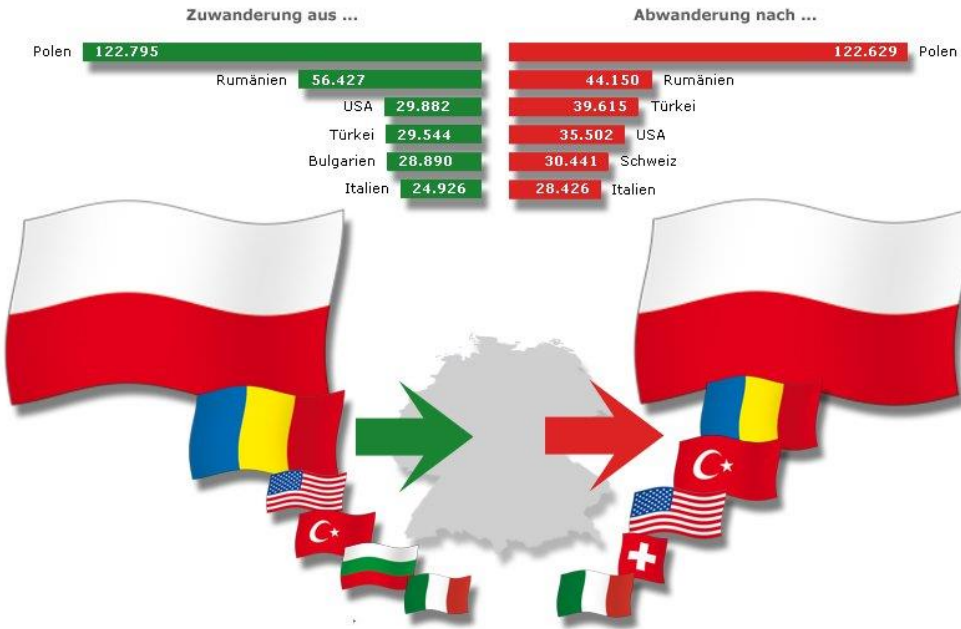
# Migration heute: Deutschland



Statistisches Bundesamt

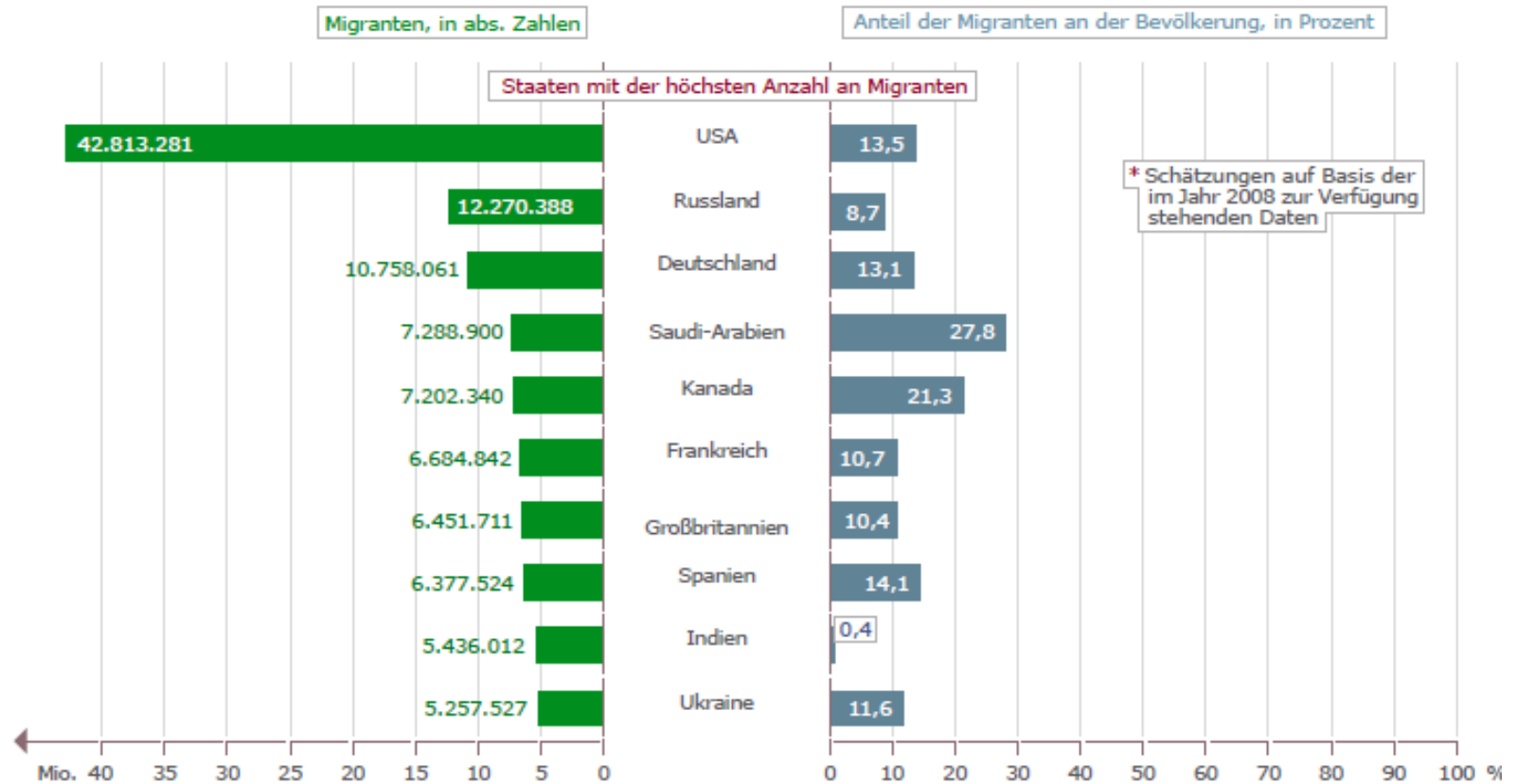
## Kommen und Gehen

Woher 2009 Migranten nach Deutschland kamen - und wohin es Auswanderer zog



Quelle: Statistisches Bundesamt

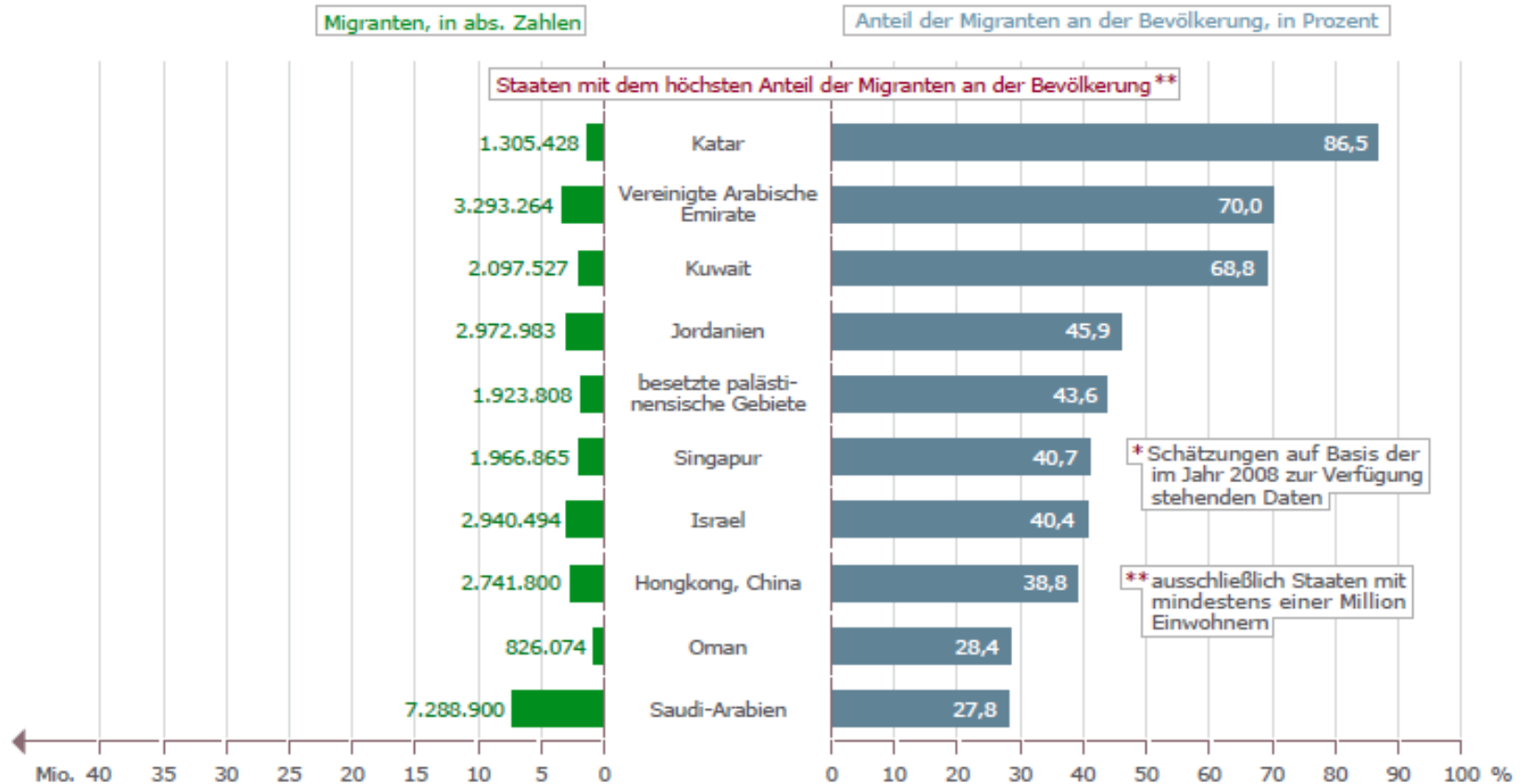
# Migration heute: Staaten mit der höchste Anzahl an Migranten



Quelle: United Nations – Department of Economic and Social Affairs (UN/DESA): International Migrant Stock: The 2008 Revision (Stand: Mai 2010)  
Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de  
Bundeszentrale für politische Bildung, 2010, www.bpb.de



# Migration heute: Staaten mit dem höchsten Anteil an Migranten



Quelle: United Nations – Department of Economic and Social Affairs (UN/DESA): International Migrant Stock: The 2008 Revision (Stand: Mai 2010)

Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de  
Bundeszentrale für politische Bildung, 2010, www.bpb.de



# Gliederung

---

1. Historie der Migration und Zahlen
- 2. Arbeitsmigration**
3. Migration und Niedrigqualifizierte
4. Migration und Hochqualifizierte

## Bedarf an Arbeitsmigranten: Nachfrage

- Sinkende Nachfrage in hochentwickelten Ökonomien
  - Rückgang der Nachfrage nach Niedrigqualifizierten in Folge der Schrumpfung des industriellen Sektors (Fließbandarbeit) und des Ausbaus neuer Technologien (Automatisierung, Hochqualifizierten-Jobs)
  - Anstieg der Nachfrage nach Facharbeitern im Dienstleistungssektor (z.B. Tourismus, Gastronomie, Gesundheit, Handwerk)
  - Anstieg der Nachfrage nach Hochqualifizierten im Dienstleistungssektor (z.B. Bildung, Wissenschaft, Unternehmer, Management)

Lucassen, J. (2004) A multinational and its labor force: The dutch east india company, 1595-1795, *International Labor and Working-Class History*, 12-39.

# Bedarf an Arbeitsmigranten: Angebot

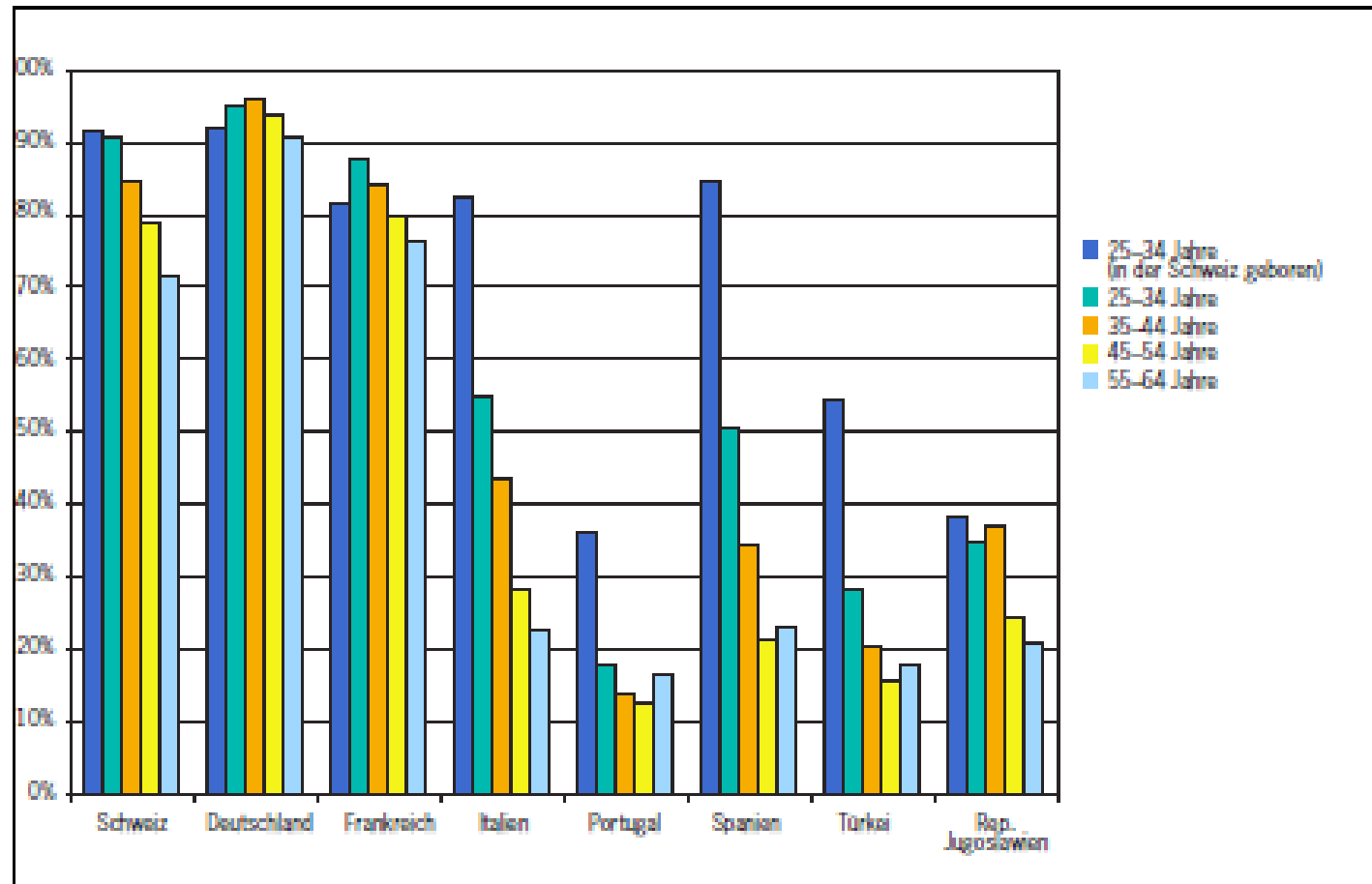
- Überangebot an Arbeit in hochentwickelten Ökonomien
  - Neue Technologien
  - Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt
  - (trotz demographischer Wandels)
- Indikator: hoher Ausländerarbeitslosigkeit

Lucassen, J. (2004) A multinational and its labor force: The dutch east india company, 1595-1795, *International Labor and Working-Class History*, 12-39.

## Konsequenz: Zunahme der Konflikte

- Wut richtet sich gegen Niedrig- und Hochqualifizierte
  - Angst vor Verlust der Arbeitsplätze
  - Angst vor Verlust von Aufstiegschancen
  - Angst vor Rückgang der Löhne
- Beispiele:
  - Deutschland (insbesondere München)
  - Schweiz (insbesondere Zürich, Genf)
  - Österreich (insbesondere Wien)

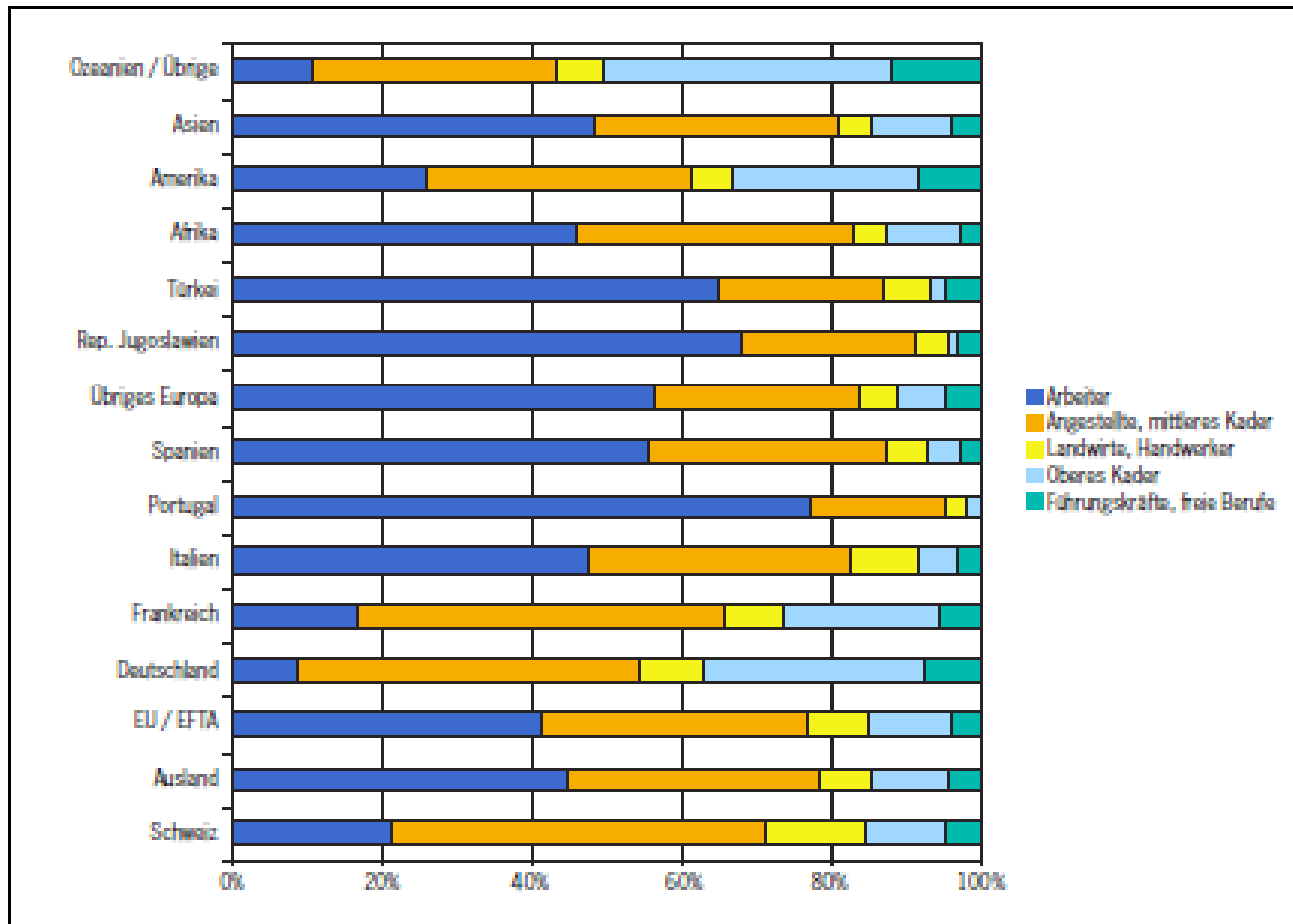
# Anteil mit Sekundär- oder Tertiärbildung in der Schweiz nach Nationalität (2000)



Quelle: Eidgenössische Volkszählung, BFS

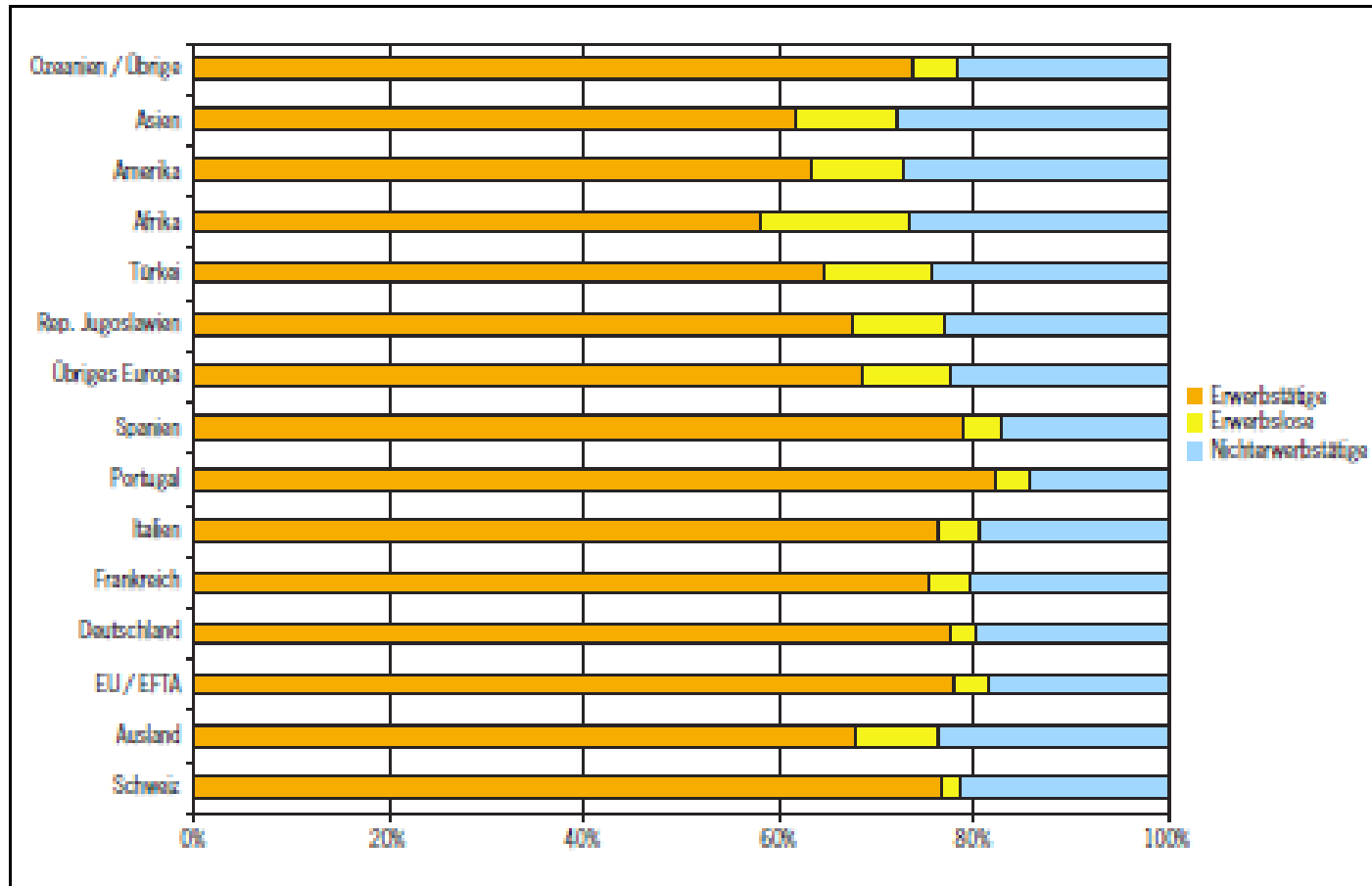


# Professionelle Karrieren in der Schweiz nach Nationalität (2000)



Quelle: Eidgenössische Volkszählung, BFS

# Erwerbsstatus in der Schweiz nach Nationalität (2000)

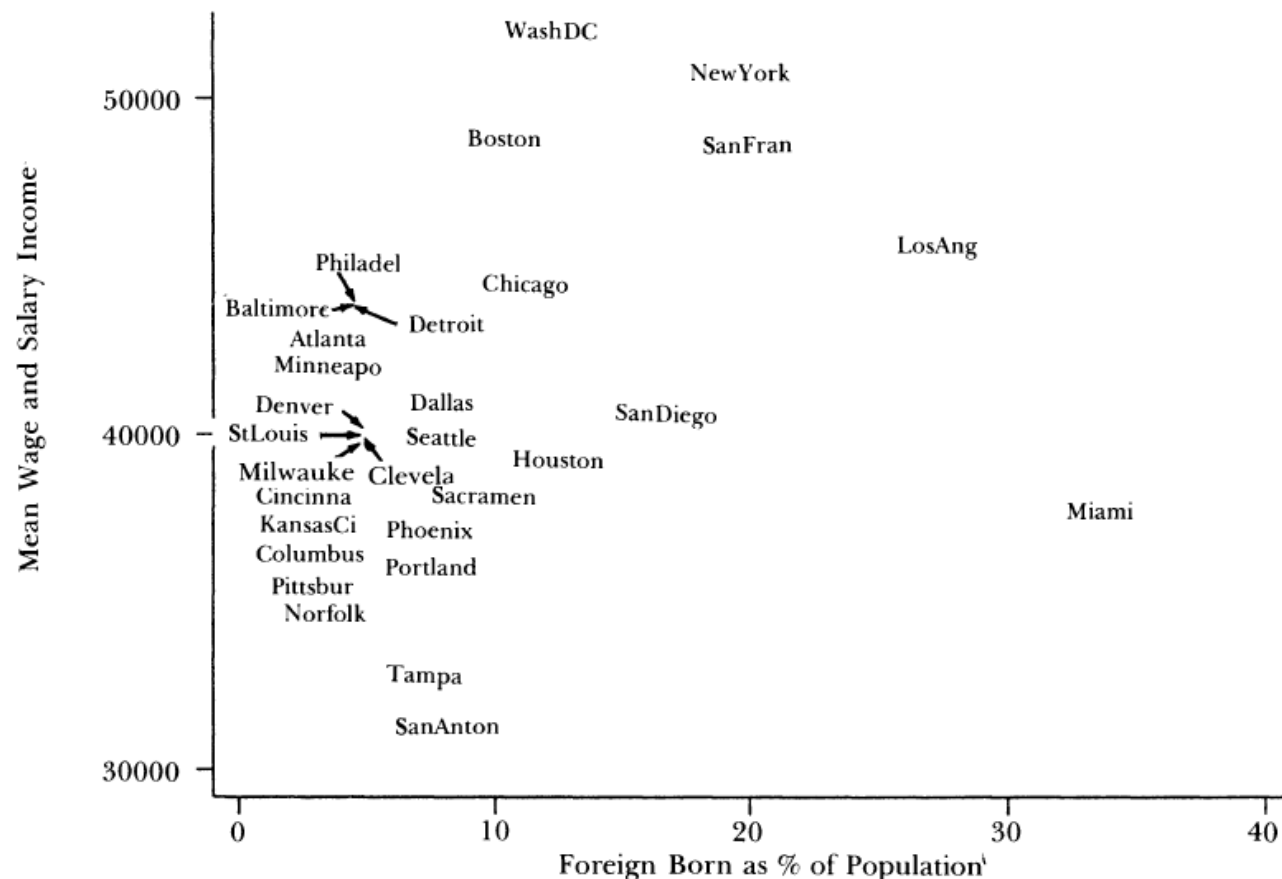


Quelle: Eidgenössische Volkszählung, BFS

# Migration und Einkommen

Befund aus einer Vielzahl von Studien: Eine 10%ige Erhöhung des Ausländeranteils verringert die Einkommen der inländischen Bevölkerung um 1% (allerdings beruhen die Ergebnisse grossteils auf der Migration Niedrigqualifizierter)

Earnings and Immigrant Densities in the 30 Largest SMSAs

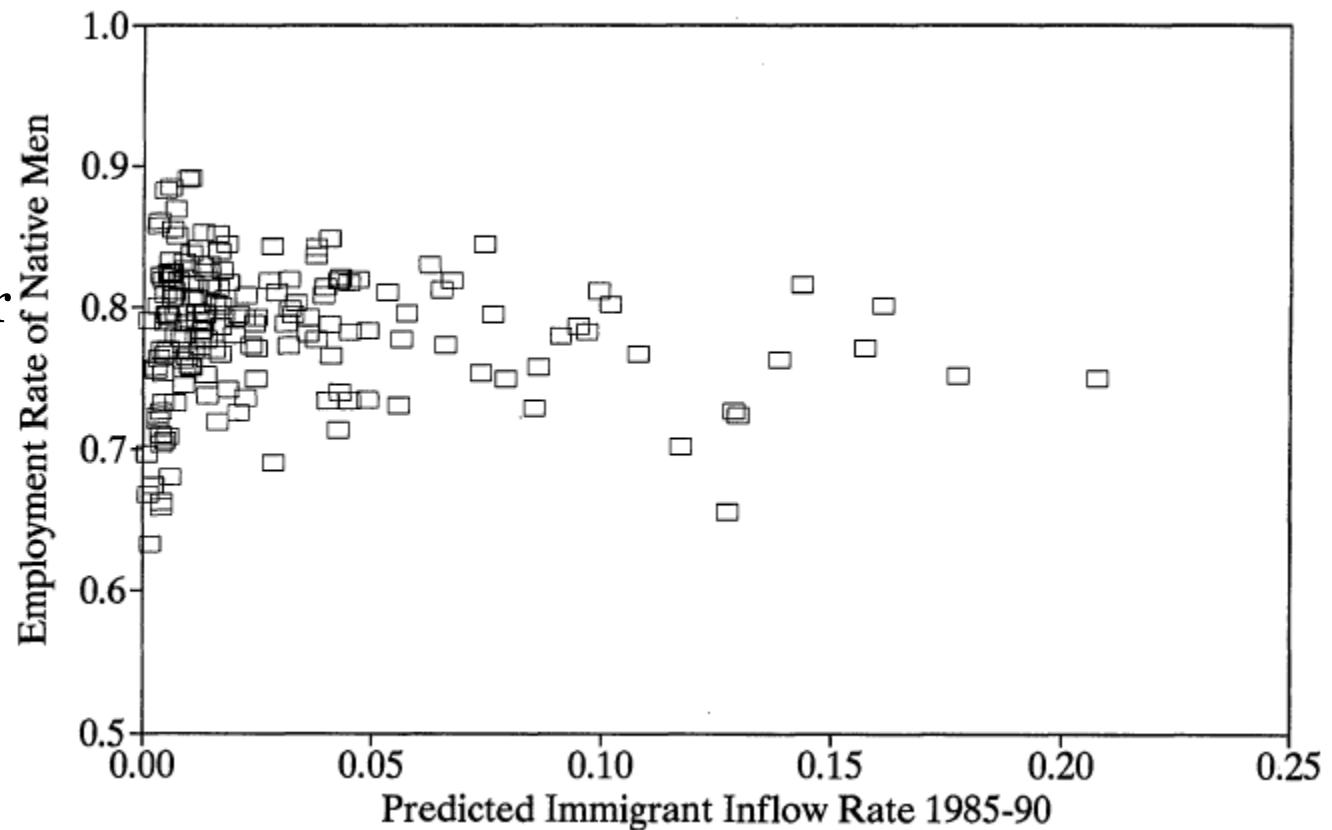


Friedberg, R. M. and Hunt, J. (1995) The impact of immigrants on host country wages, employment and growth, *Journal of Economic Perspectives*, 9, 23-44.

# Beschäftigungseffekte auf einheimische Männer aus Niedrigqualifikationssektoren

Befund :

Eine 10%ige Erhöhung des Ausländeranteils verringert die Beschäftigung der inländischen Bevölkerung im Niedrigqualifikationssektor um 1-2%



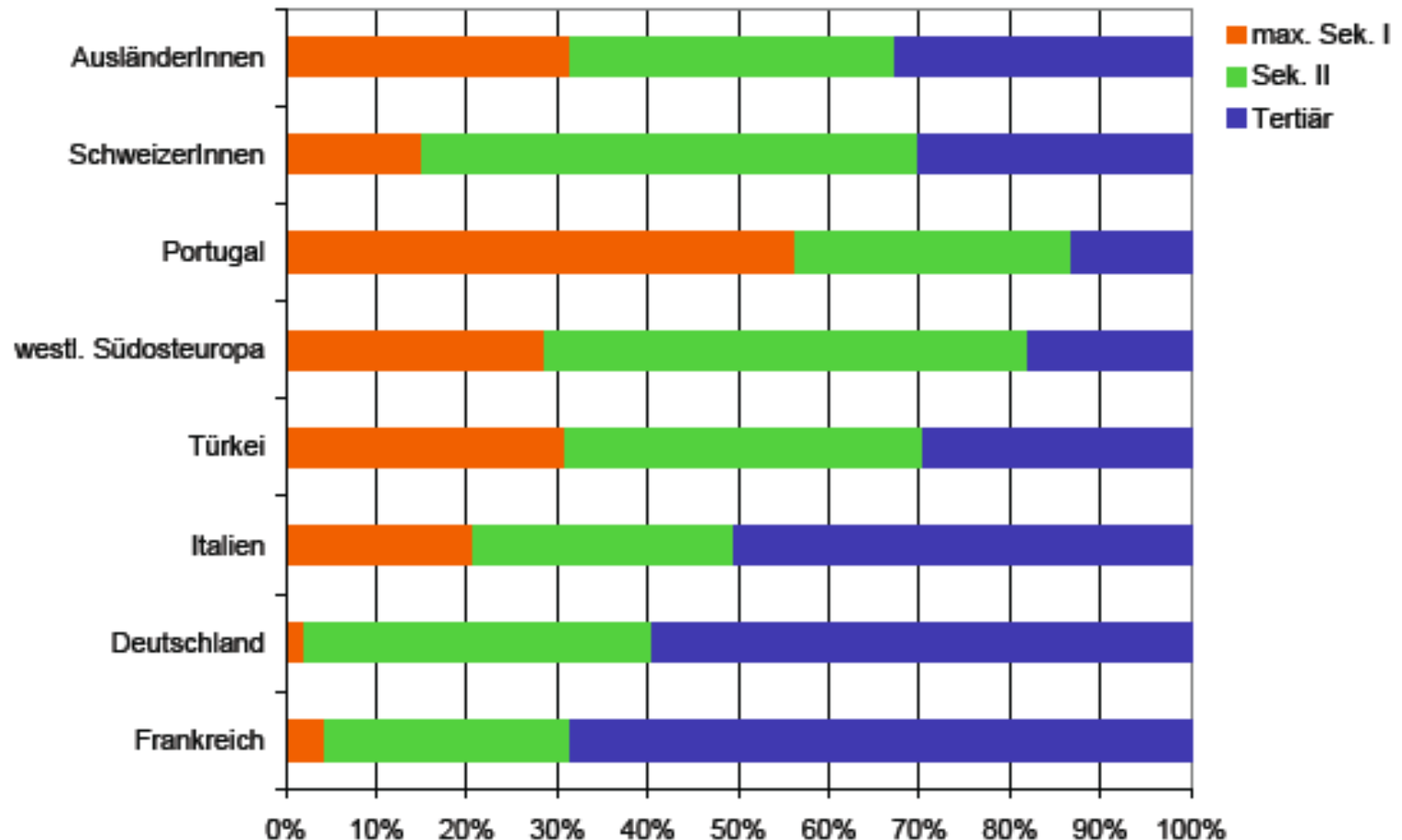
Card, D. (2001) Immigrant inflows, native outflows, and the local labor market impacts of higher immigration, *Journal of Labor Economics*, **19**, 22-64.

# Gliederung

---

1. Historie der Migration und Zahlen
2. Generelle Aspekte der Arbeitsmigration
- 3. Hochqualifizierten-Migration**

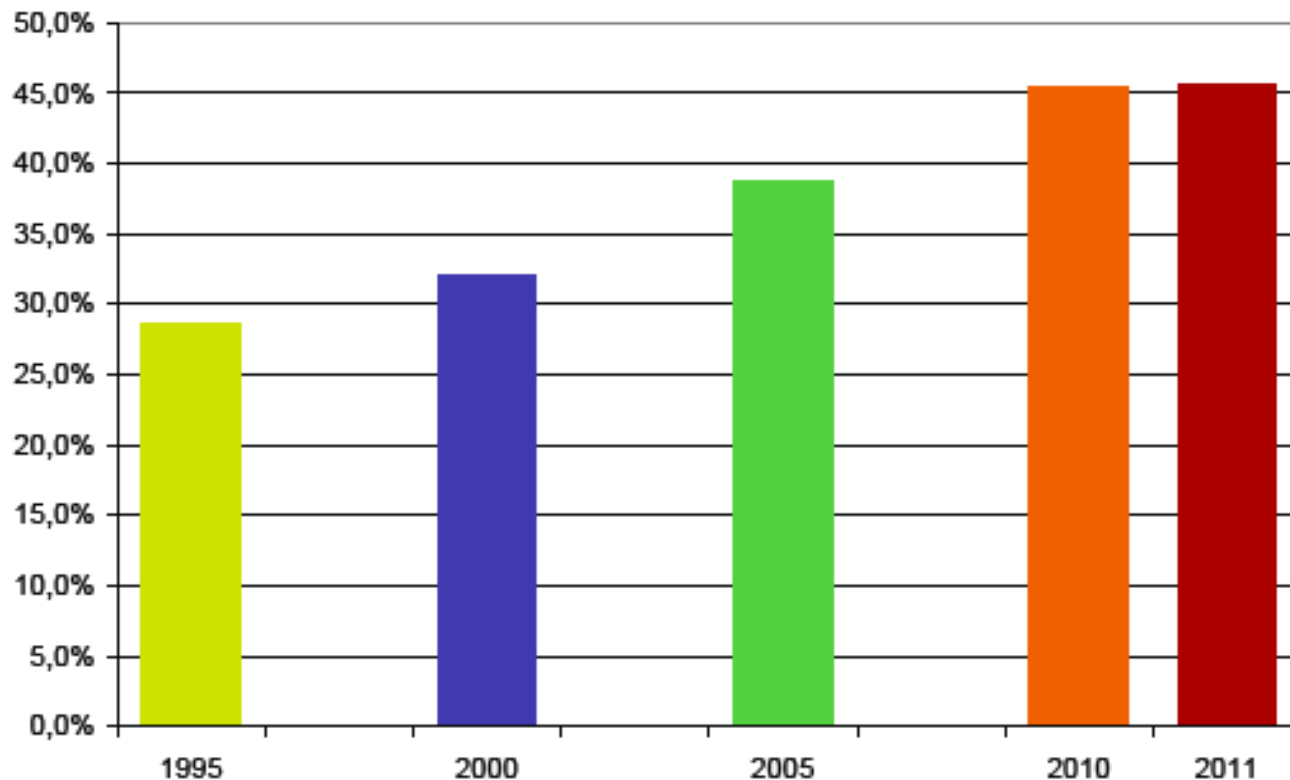
# Bildungsstand der in den letzten 5 Jahren Zugewanderten in der Schweiz (2011)



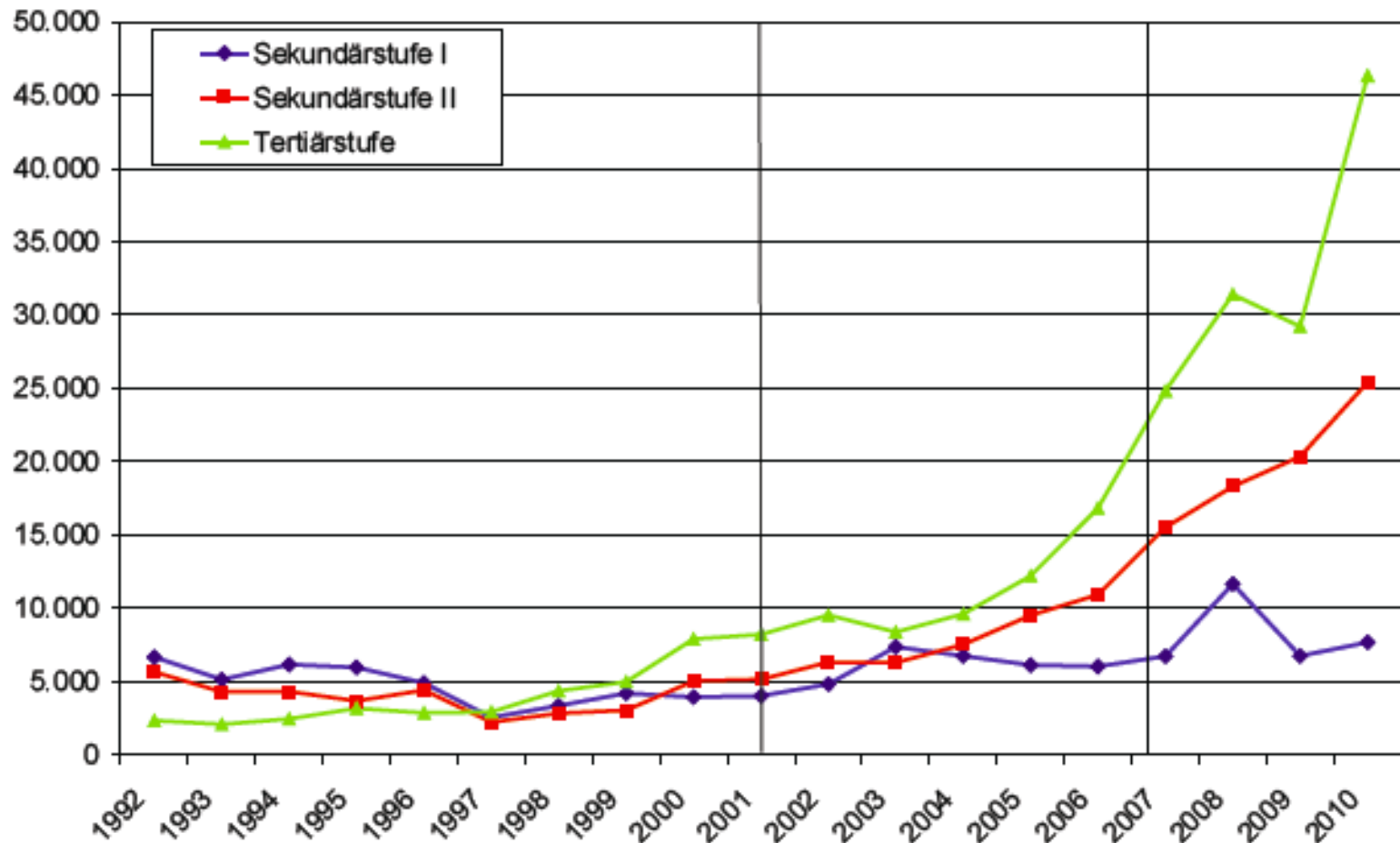
Aratnam, G. J. (2012) *Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund: Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt*. Seminar für Soziologie, Universität Basel, Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR.

# Anteil Tertiärstufe bei Jahresaufenthaltern (B-Bewilligung) in der Schweiz (1995-2011)

---

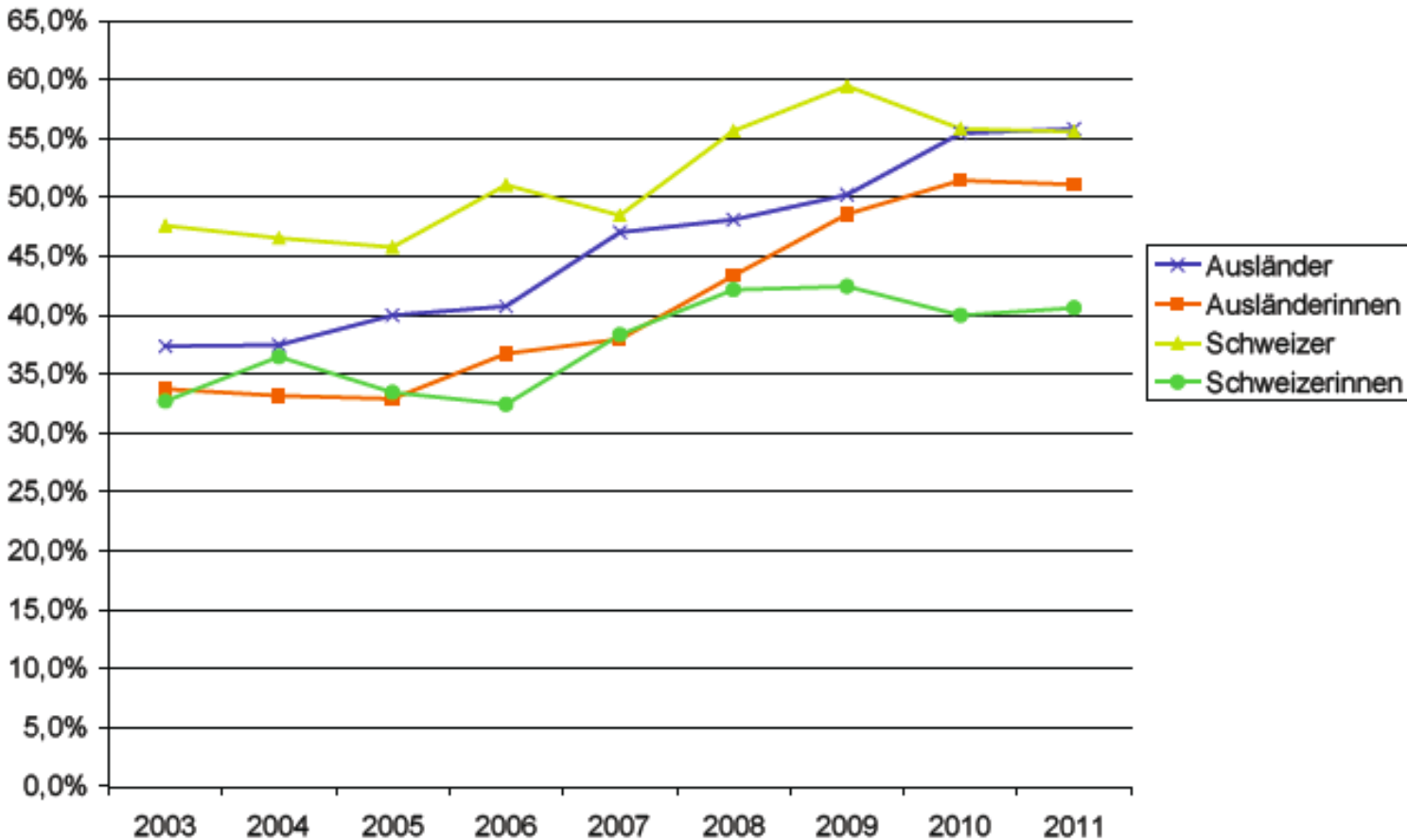


# Bildung der Migranten aus den EU-Staaten in der Schweiz (1992-2011)

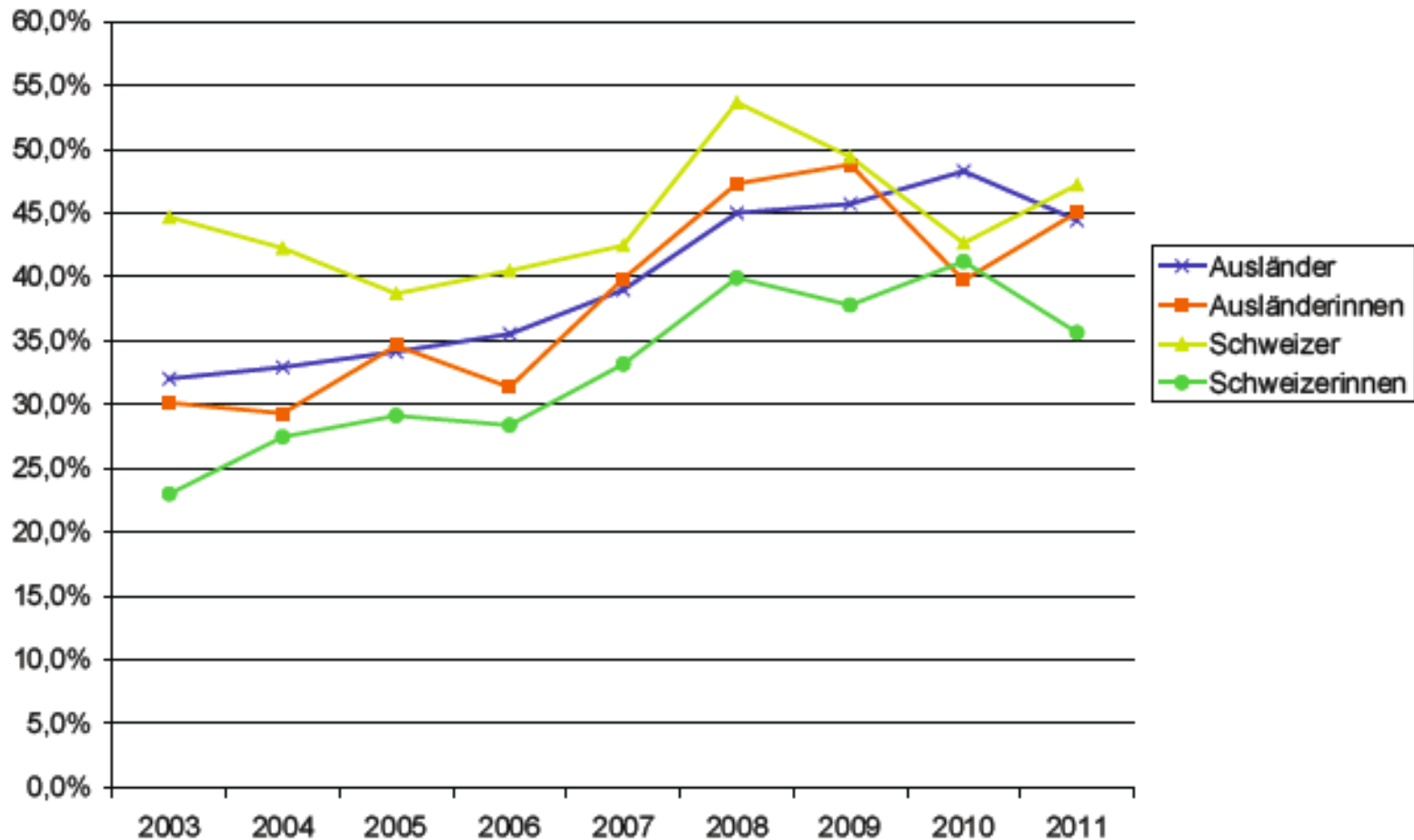




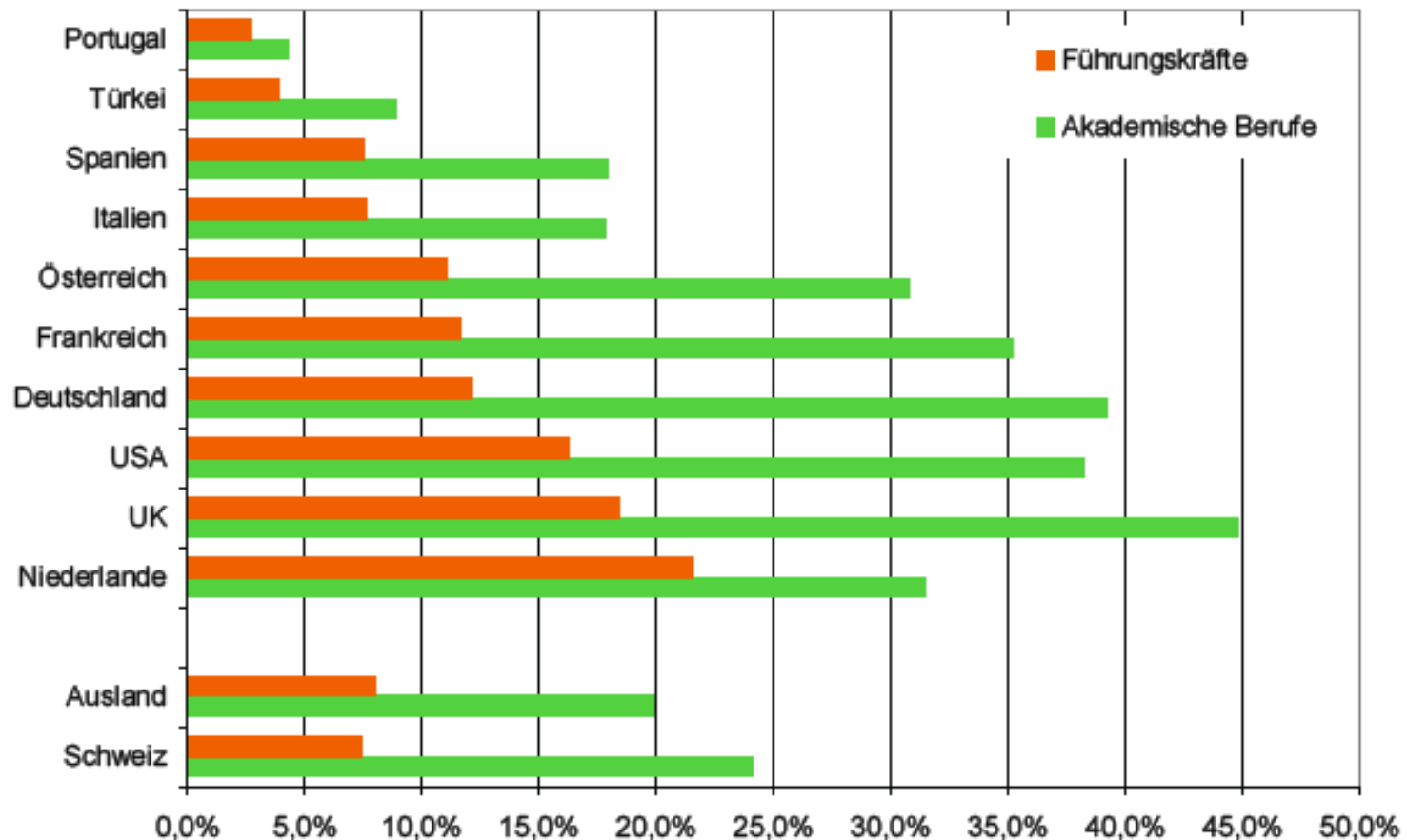
# Stadt Zürich: Anteil Hochqualifizierter nach Nationalität und Geschlecht (25-64 Jahre)



# Basel-Stadt : Anteil Hochqualifizierter nach Nationalität und Geschlecht (25-64 Jahre)

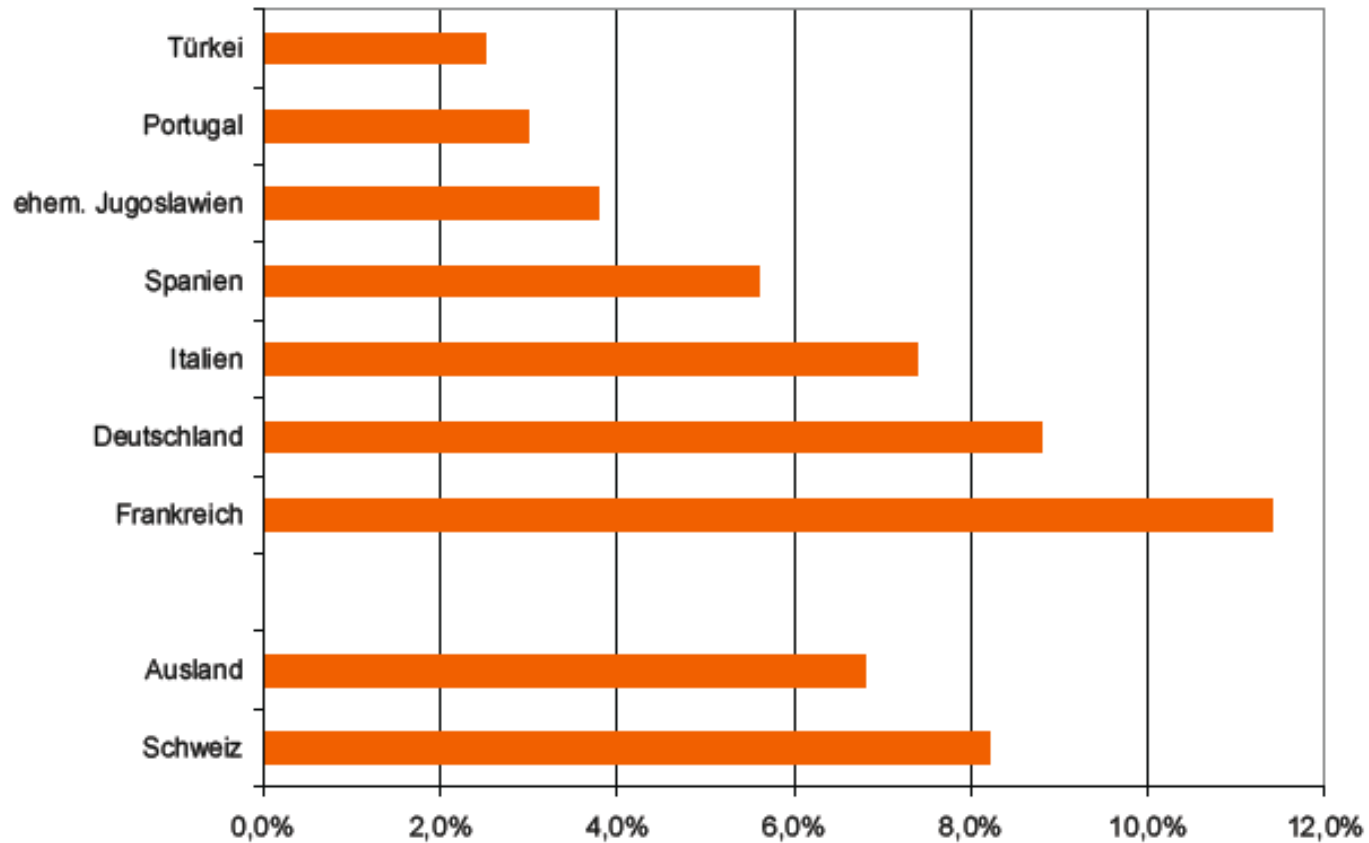


# Erwerbstätigkeit von Migranten nach Berufsgruppen in der Schweiz (2010)

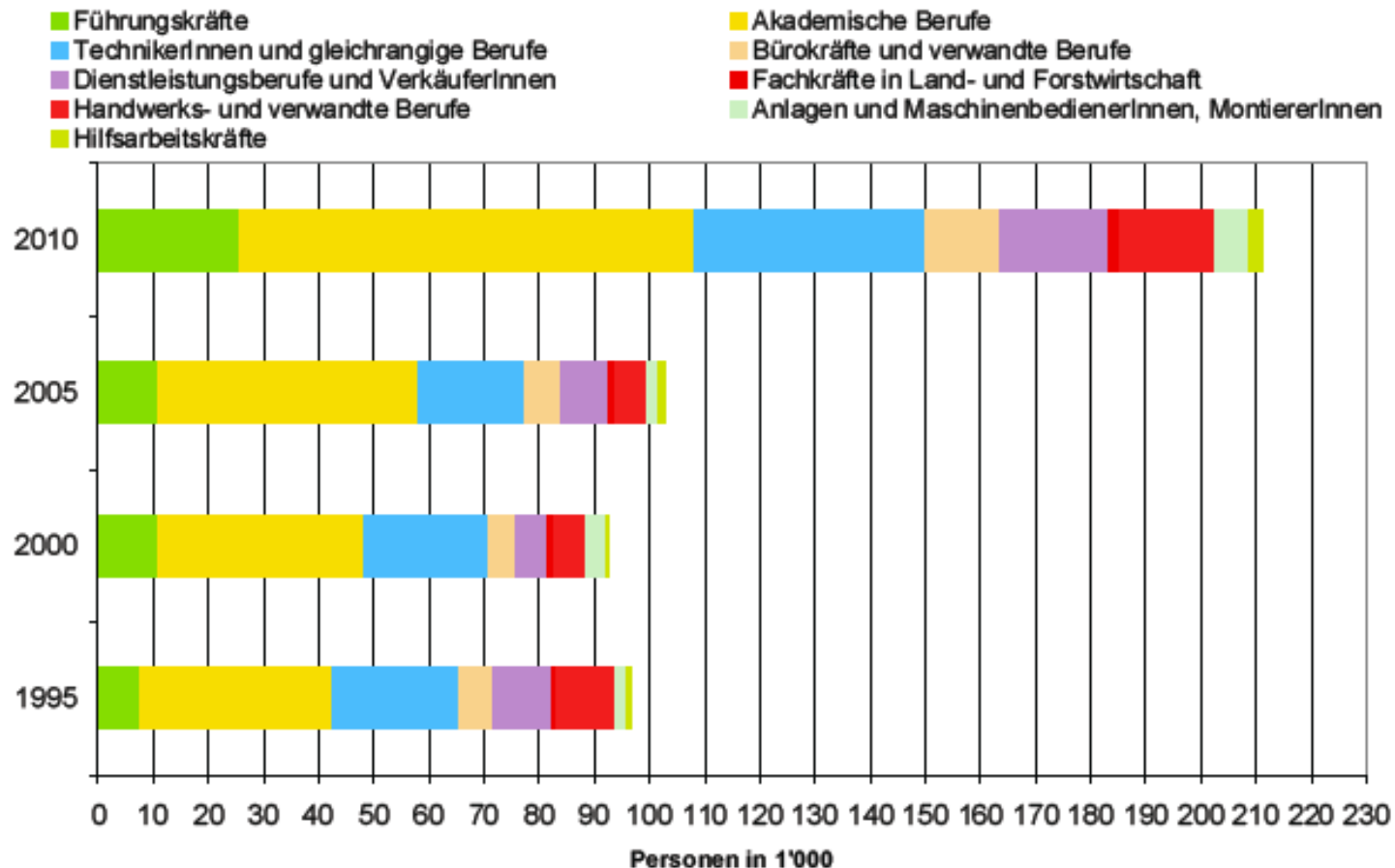


# Migranten in Unternehmensleitungspositionen in der Schweiz (2010)

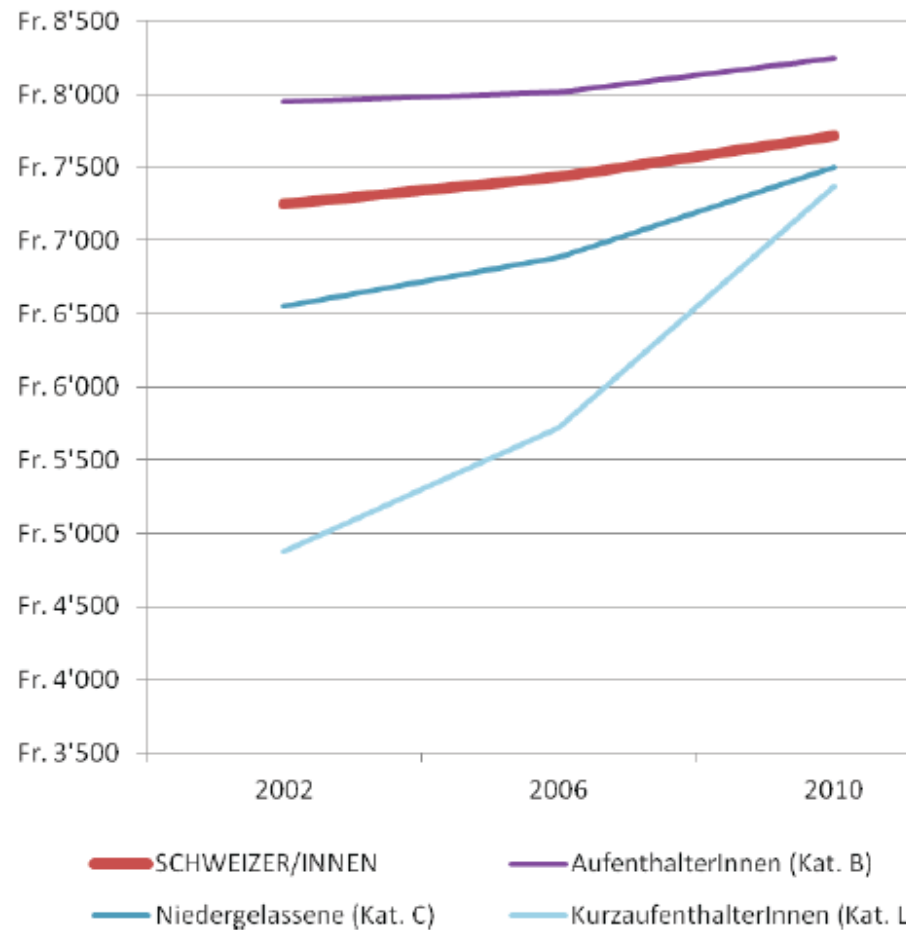
---



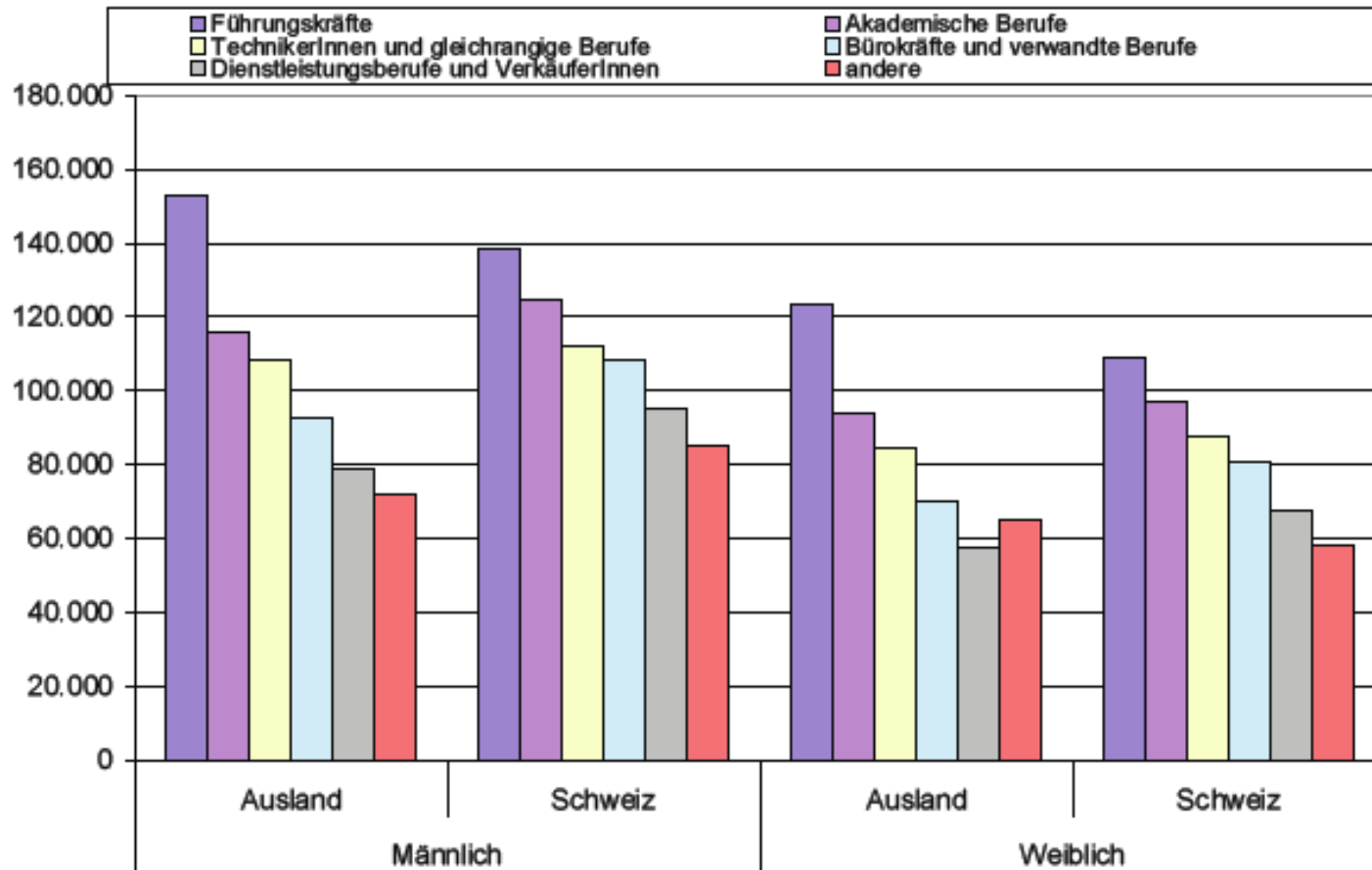
# Deutsche Erwerbstätige in der Schweiz



# Monatliche Bruttolöhne Hochqualifizierter in der Schweiz



# Jährliche Bruttolöhne Hochqualifizierter in der Schweiz nach Berufsgruppe



# Nachfrage nach Hochqualifizierten in neuen Mega-Cities



- Internationalisierung von Kapital führt zur Konzentration von Multinationals (insbesondere Banken) in Mega-Cities (z.B. London, New York, Tokyo, Hong Kong, Zürich, Paris, Sao Paulo...)
- Explodierende Nachfrage nach Arbeitsmigranten mit hoher Qualifikation und Karriereentwicklung
- Hohes Angebot an Arbeitsmigranten in Folge hoher Gehälter und hoher Standortattraktivität
- Selbstverstärkende Prozesse: Mega-Cities als Zentren des internationalen Top-Kaders („Yuppie“)

Beaverstock, J. V. (1994) Re-thinking skilled international labour migration: World cities and banking organisations, *Geoforum*, 25, 323-338



# Lebensstil von Yuppies

- Junge karrierebewusste, großstädtische Menschen mit hoher Internationalität in der Ausbildung/ Karriere
- Reichtum, Hedonismus, Konsum
  - Modedroge Kokain
  - gepflegte, mäßiger Alkoholkonsum im Zusammenhang mit ausgiebigen Restaurantbesuchen bei gutem Essen
  - teurer Kleidung, teure Wohnungseinrichtungen, exklusive Autos („Markenwahn“)
  - Rückzug in teure Wohnungen (Loft) in exklusiver Lage
- Nachgesagte Eigenschaften: Arroganz, Egoismus und Rücksichtslosigkeit



# 1988: Entsendung britische Managerinnen nach New York

Participant	Sex	Age	Marital Status	Education (University)	Occupation	Position (Grade)	Salary (\$)
1	Male	27	Single	Exeter	M.B.	Manager	60,000
2	Male	29	Married	Oxford	M.B.	Ass. Director	160,000
3	Male	37	Married	Oxford	M.C.	Manager	70,000
4	Male	25	Single	Oxford	C.A.	Manager	39,000
5	Male	34	Single	Polytechnic	I.B.	n.a.	n.a.
6	Male	29	Single	Glasgow	C.A.	Manager	39,000
7	Male	30	Single	Kent	M.C.	Manager	64,000
8	Male	34	Single	London	A.E.	Sen. V-P	75,000
9	Female	32	Single	Oxford	A.E.	V-President	72,000
10	Male	38	Single	Sheffield	M.B.	Director	280,000
11	Male	27	Single	Oxford	C.A.	Manager	70,000
12	Male	26	Married	Oxford	M.B.	V-President	80,000
13	Male	35	Married	Oxford	C.B.	Manager	63,000
14	Male	40	Married	Hull	C.B.	Manager	52,000
15	Male	26	Married	Cambridge	M.B.	Manager	100,000
16	Female	27	Single	Cambridge	C.A.	Manager	50,000
17	Female	41	Married	Cambridge	I.B.	V-President	105,000
18	Male	31	Single	Oxford	M.B.	V-President	100,000
19	Male	33	Married	Polytechnic	C.B.	Manager	63,000
20	Male	29	Married	Cambridge	C.A.	Manager	70,000
21	Female	22	Single	Cambridge	M.B.	Associate	44,000
22	Male	32	Married	Oxford	M.B.	President	150,000
23	Male	29	Married	Liverpool	C.A.	Manager	66,000
24	Male	27	Married	Manchester	M.B.	V-President	85,000
25	Female	23	Single	Leeds	A.E.	Executive	25,500
26	Female	26	Single	Oxford	I.B.	V-President	72,000

Key: I.B. Investment Banker; M.C. Management Consultant; M.B. Merchant Banker; C.B. Commercial Banker; C.A. Chartered Accountant; A.E. Advertising Executive; N.A. Information Not Available.

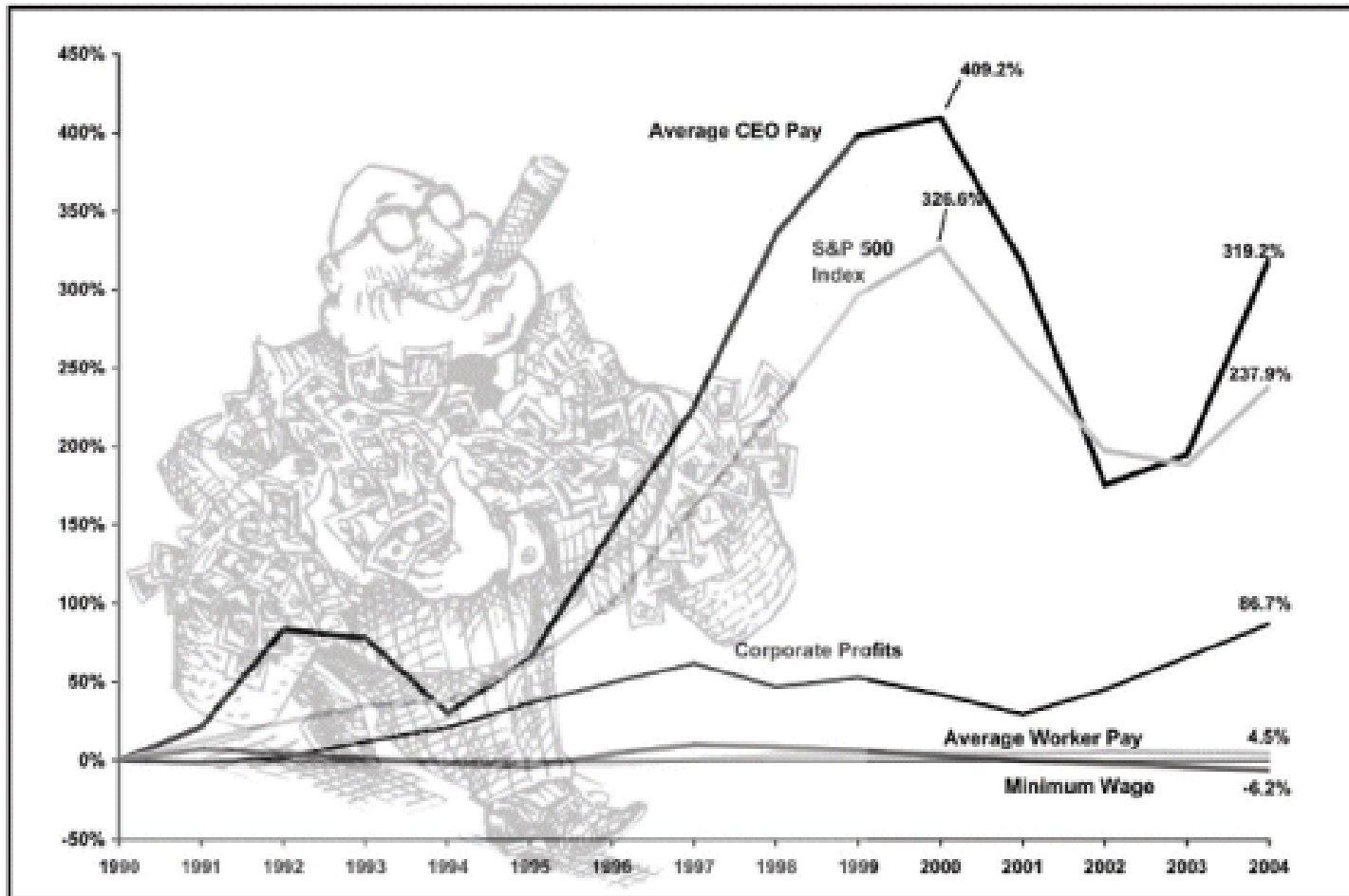
# Die Internationalisierungsthese

- Internationalisierung führt zu globalen Wettbewerb
  1. Aufwärtsgerichtete Angleichung der Gehälter rarer Humanressourcen zwischen Ländern
  2. Verhandlungspotenzial rarer Humanressourcen
  3. Anpassung der Gehälter in gesamten Unternehmen, zunächst im Gastland und durch zurückkehrende Expatriates auch im Heimatland

Doerig, H.-U., H.P. Stoehr. 2011. What Drives Compensation in Banking? M. Osterloh, K. Rost, eds. Der Anstieg Der Management-Vergütung: Markt Oder Macht? Nomos, 35-50.

# Aufgehen der Lohnschere

Figure 4: Cumulative Percent Change in Economic Indicators, 1990-2004 (in 2004 dollars)



# Eine typische Situation in der Credite Suisse

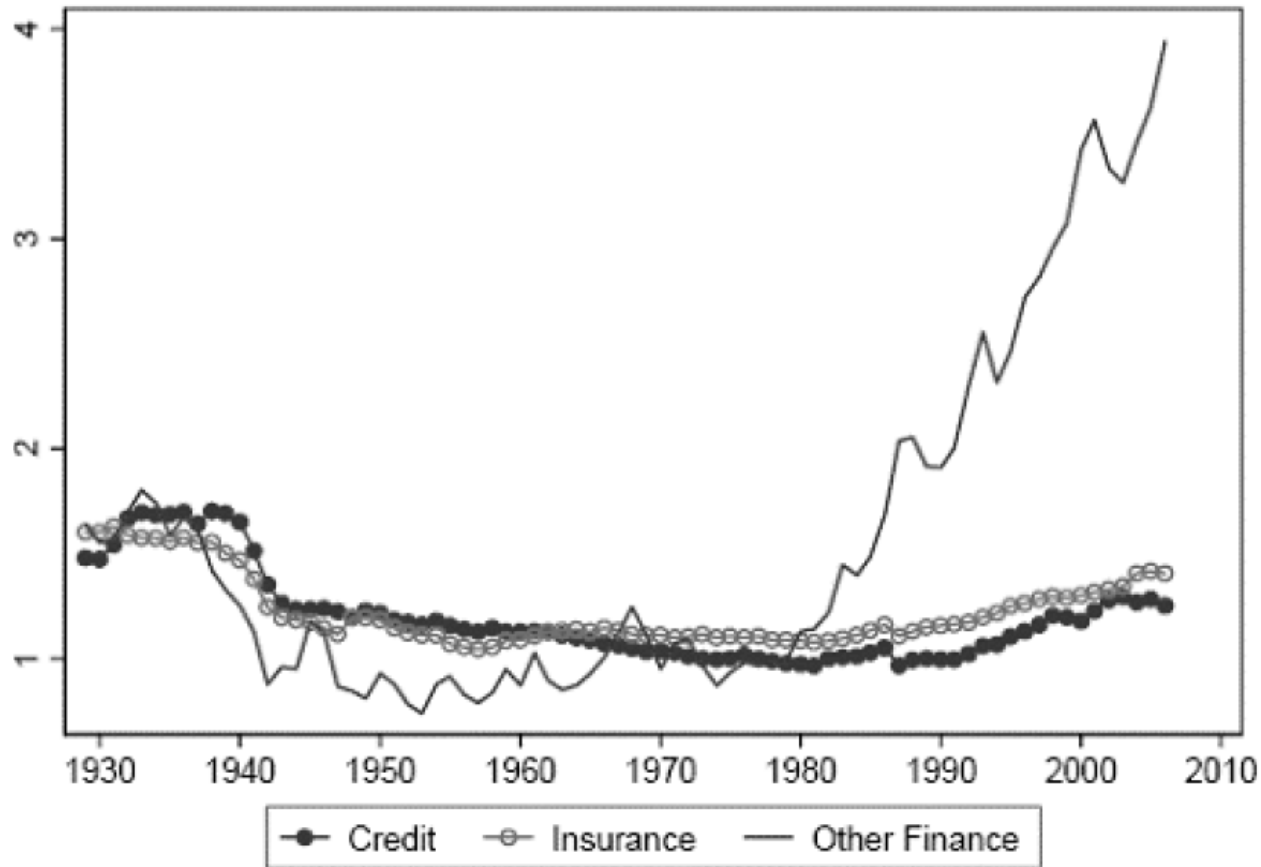


Hans-Ulrich Doerig/Harald P. Stoehr

- Vor 1980
  - interne Rekrutierungen
  - langfristige Arbeitsbeziehungen
  - Fixgehälter
- Ab 1980
  - Deregulierungen -> Ausbau des Investmentbanking
  - Eintritt in U.S.-Markt -> aber kein entsprechendes Marktwissen
  - U.S.-Gehälter um einiges höher + U.S.-Investmentbanker waren nur gegen Risikoaufschlag bereit für ausländische Unternehmen zu arbeiten
- Was nun?
  - Gehaltsungleichgewichte USA – Schweiz/ Inländer - Ausländer?
  - Pay-for-Performance (hohe Gehälter aber Risiko einkalkuliert)

Doerig, H.-U.,  
H.P. Stoehr.  
2011. What  
Drives  
Compensation in  
Banking? M.  
Osterloh, K.  
Rost, eds. Der  
Anstieg Der  
Management-  
Vergütung:  
Markt Oder  
Macht? Nomos,  
35-50.

# Die 90er – Hype um Investmentbanker



Doerig, H.-U., H.P. Stoehr. 2011. What Drives Compensation in Banking? M. Osterloh, K. Rost, eds. Der Anstieg Der Management-Vergütung: Markt Oder Macht? Nomos, 35-50.

# Neue Rekrutierungsstrategien

- Anstieg der Nachfrage nach Spezialisten
- High-Performance Kultur: Innovation, Wettbewerb, Stressresistenz stehen im Vordergrund
- Partnerschafskultur: flache Hierarchien & kleine Teams als Grundlage für neue Kompensationskonzepte
- Akquisitionen: Takeover Firmen zahlen „Bleibepremien“
- Strategische Personalabwerbung: ganze Teams werden Wettbewerbern weggekauft

Doerig, H.-U., H.P. Stoehr. 2011. What Drives Compensation in Banking? M. Osterloh, K. Rost, eds. Der Anstieg Der Management-Vergütung: Markt Oder Macht? Nomos, 35-50.

# Vergütungsentwicklung im Investmentbanking

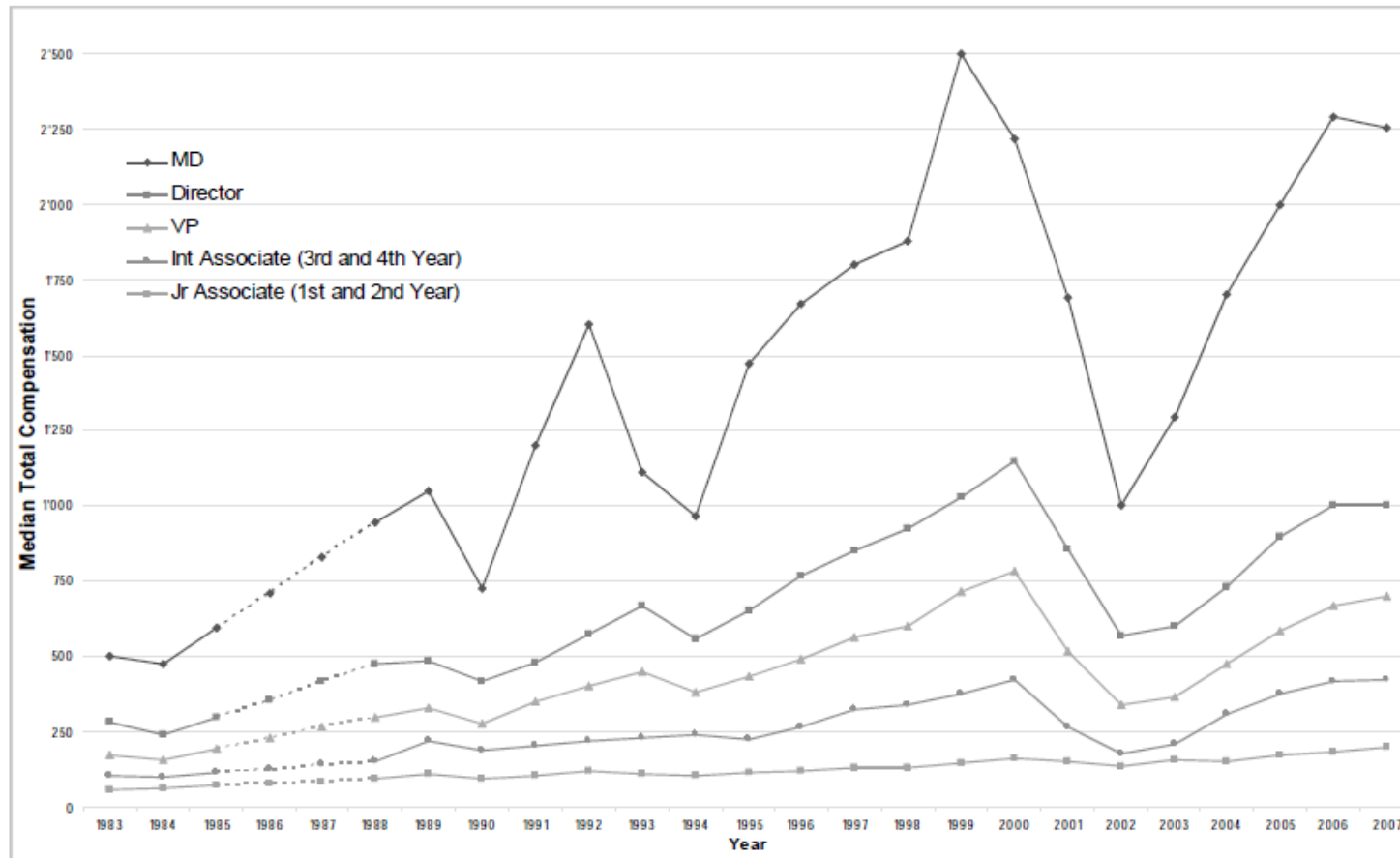


Figure 2: Historical Total Compensation by Title U.S. Investment Banking (Source: McLagan 2010)

Doerig, H.-U., H.P. Stoehr. 2011. What Drives Compensation in Banking? M. Osterloh, K. Rost, eds. Der Anstieg Der Management-Vergütung: Markt Oder Macht? Nomos, 35-50.



# Erklärung: Abwertung firmenspezifischen Humankapitals (1)



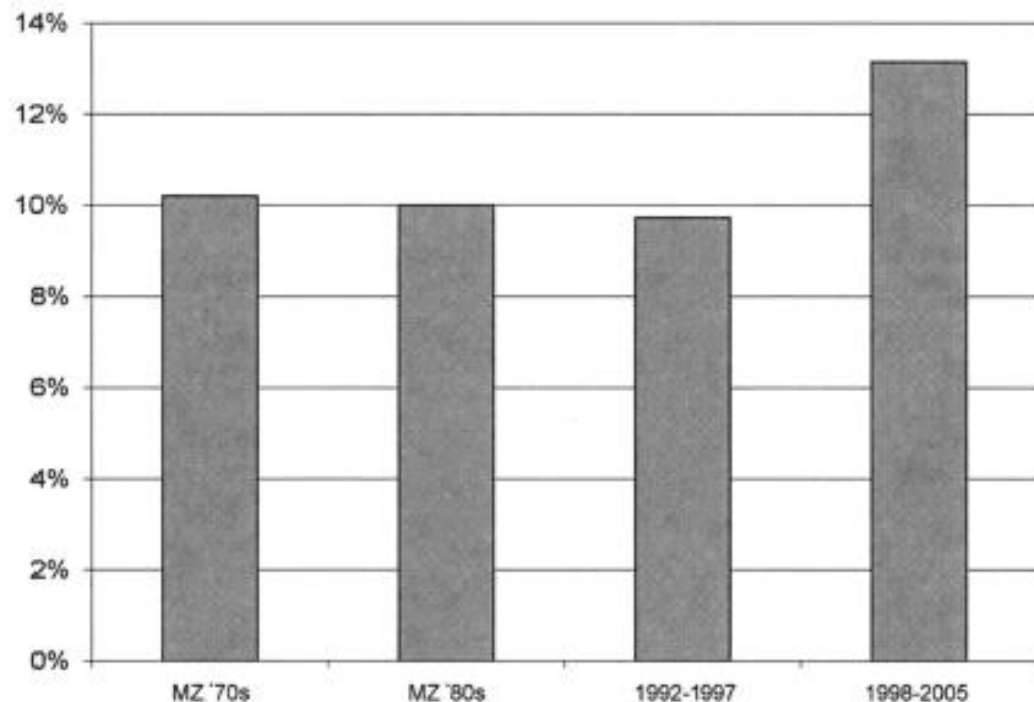
Kevin J. Murphy

- In Folge der Informationstechnologie und der Globalisierung hat transferierbares Humankapital gegenüber firmenspezifischem Humankapital an Bedeutung gewonnen.
  - Transferierbares Humankapital: Finanzwissen
  - Firmenspezifisches Humankapital: Wissen über Mitarbeiter, Kunden, Produkte
- 1. Erklärt die Zunahme der externen Rekrutierung von CEOs
- 2. Extern rekrutierten CEOs muss in Folge ihrer höheren Produktivität und in Folge des Risikos ein höherer Lohn gezahlt werden als intern rekrutierten CEOs
- 3. Verschiebt die Löhne nach oben

Murphy, K.J., J. Zábojník. 2004. Ceo Pay and Appointments: A Market-Based Explanation for Recent Trends. American Economic Review (Proceedings) 94(2) 192-196.

# Zunahme externer Rekrutierungen

**Figure 11**  
**Internal CEO Turnover from 1970–2005 by Sub-period**



Source: Kaplan and Mintor (2008) and Murphy and Zabochnik (2004)

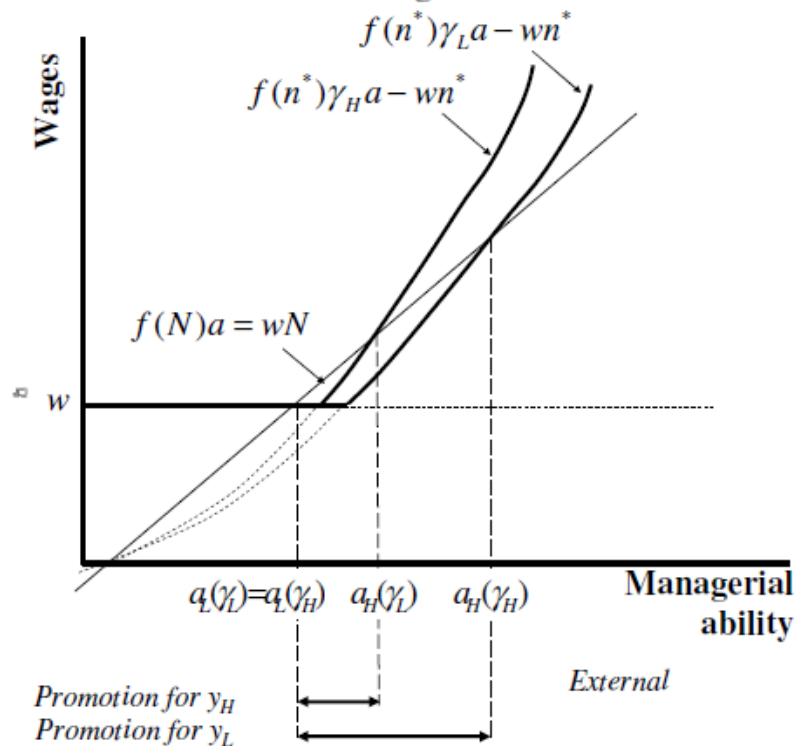
Kaplan, S.N. 2008. Are U.S. Ceos Overpaid? Academy of Management Perspectives 22(2) 5-20.

# Zusammensetzung nach nationalität des Top-Managements in Schweizer Banken

Zeilenbeschriftungen	2004	2005	2006	2007	2008	Gesamtergebnis	
CH	377	390	368	373	368	1876	82.1%
FL	19	20	19	22	21	101	4.4%
US	10	11	9	11	13	54	2.4%
GB	5	7	9	10	11	42	1.8%
D	10	11	7	7	7	42	1.8%
NL	3	7	7	8	8	33	1.4%
F	3	5	5	5	7	25	1.1%
B	3	3	3	3	4	16	0.7%
CH/GB	1	3	3	4	3	14	0.6%
CH/F	2	2	2	2	1	9	0.4%
I	1	1	1	1	5	9	0.4%
CDN	1	1	3	2	2	9	0.4%
US/IR	1	1	1	1	1	5	0.2%
FL/CH	1	1	1	1	1	5	0.2%
CH/S	1	1	1	1	1	5	0.2%
AU	1	1	1	1	1	5	0.2%
CH/US	1	1	1	1	1	5	0.2%
A	1	1	1	1	1	5	0.2%
CH/I	1	1	1		1	4	0.2%
GR		1	1	1	1	4	0.2%
FL/NL				1	1	2	0.1%
FR				1	1	2	0.1%
CDN/I				1	1	2	0.1%
GB/US				1	1	2	0.1%
D/CH				1	1	2	0.1%
SA				1	1	2	0.1%
GB/ US			1			1	0.0%
S					1	1	0.0%
CH/D				1		1	0.0%
CH/NL			1			1	0.0%
GR/CH				1		1	0.0%
Gesamtergebnis	442	469	446	463	465	2285	100.0%

# Erklärung: Abwertung firmenspezifischen Humankapitals (2)

Figure 1. Market shift for transferable managerial skills and increase in wages



Source: Murphy and Zábojník (2007). Figure 1 illustrates the effects of an increase in  $y$  on managerial wages and on promotion decision for a firm of size  $N$ . As  $y$  increase from  $y_L$  to  $y_H$ , the wage function shifts upward from  $w(a, y_L)$  to  $w(a, y_H)$  while the “promotion range” ( $a_H, a_L$ ) shrinks.

Murphy, K.J., J. Zábojník. 2004. Ceo Pay and Appointments: A Market-Based Explanation for Recent Trends. American Economic Review (Proceedings) 94(2) 192-196.

# Diskussion

---

Spielt es eine Rolle ob Niedrig- oder Hochqualifizierte in Arbeitsmärkte migrieren?

1. Wer fühlt sich bedroht und welche Konsequenzen hat dies für die nationale Politik?
2. Welche Ursachen können für die Ängste der Einheimischen identifiziert werden und sind diese berechtigt?
3. Welche volkswirtschaftlichen Vor- und Nachteile ergeben sich aus der Niedrig- oder Hochqualifiziertenmigration?
4. Welche Lösungen schlagen Sie vor um das Konfliktpotenzial in Ländern mit hoher Hochqualifizierten-Migration zu senken?