

Verwertbarkeit ausländischer Qualifikationen und Fähigkeiten auf dem kanadischen Arbeitsmarkt

Analyse der Einkommenseffekte anhand der PIAAC-Daten



SILVIA ANNEN
Dr., wiss. Mitarbeiterin
im Arbeitsbereich »Kauf-
männische Berufe, Berufe
der Medienwirtschaft und
Logistik« im BIBB, zzt.
Forschungsaufenthalt am
Ontario Institute for Studies
in Education (OISE) der Uni-
versity of Toronto, Kanada

Kanada ist eines der beliebtesten Einwanderungsländer weltweit und verfügt über umfassende Erfahrungen hinsichtlich der Bewertung und Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und Fähigkeiten. Das Projekt, in dessen Kontext dieser Beitrag steht, versucht mittels quantitativer Analysen und Unternehmensfallstudien Ansätze und Methoden zu identifizieren, die von Arbeitgebern genutzt werden, um ausländische Qualifikationen zu bewerten und anzuerkennen. In diesem Beitrag liegt der Fokus auf den quantitativen Analysen der kanadischen PIAAC-Daten, wobei Regressionsmodelle genutzt werden, um zu prüfen, wie ausländische Qualifikationen und Berufserfahrungen auf dem kanadischen Arbeitsmarkt bewertet und entlohnt werden. Dabei werden die Einflussfaktoren auf das individuelle Einkommen der Beschäftigten differenziert analysiert.

Integration von Immigrantinnen und Immigranten in den kanadischen Arbeitsmarkt

Die kanadische Gesellschaft zeichnet sich durch ihre Multikulturalität und die Vielzahl der dort lebenden Immigrantinnen und Immigranten aus. Nach Daten des National Household Survey 2011 machen im Ausland geborene Personen im Alter zwischen 16 und 65 einen Anteil von 22 Prozent der kanadischen Bevölkerung aus. Während die Einwanderinnen und Einwanderer historisch vor allem aus Europa kamen, wanderten in den letzten Jahrzehnten Menschen aus der ganzen Welt nach Kanada ein, wobei inzwischen Asien die häufigste Herkunftsregion ist (vgl. Statistics Canada 2013, S. 46).

Im Jahr 1967 wurde das bis heute genutzte Punktesystem eingeführt. Es ist Grundlage für die Entscheidung über die Einwanderungserlaubnis und orientiert sich stärker an ökonomischen Kriterien sowie an Bildung, Fähigkeiten und Qualifikationen als an Staatsangehörigkeiten. Seit Mitte der 1990er-Jahre nimmt die Fokussierung auf Bildung und Fähigkeiten, also das Humankapital der Immigrantinnen und Immigranten, bei der Einwanderungsentscheidung weiter zu, was Arbeitsmigration gegenüber der Einwanderung aus familiären oder humanitären Gründen (Flucht) noch deutlicher bevorteilte (vgl. GUO/SHAN 2013, S. 229). Die Leistungsfähigkeit des kanadischen Selektionssystems wird jedoch immer wieder kritisch diskutiert (vgl. hierzu

z.B. LI/SWEETMAN 2013). Eine Reihe von Studien belegt die Verschlechterung der Arbeitsergebnisse von qualifizierten Immigrantinnen und Immigranten, was sich in geringerem Einkommen, Arbeitslosigkeit, der Abwertung ihrer Fähigkeiten sowie einer ökonomischen Marginalisierung niederschlägt (vgl. z.B. REITZ 2005, LI 2008). Einkommensunterschiede und Überqualifizierung von Immigrantinnen und Immigranten wurden im Wesentlichen durch die unvollständige Transferierbarkeit von Humankapital ins Ausland erklärt. Diese Transferierbarkeit hängt davon ab, wie ähnlich das Herkunftsland dem Einwanderungsland im Hinblick auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Strukturen, das Bildungssystem, den institutionellen und rechtlichen Rahmen, die Sprache etc. ist (vgl. LI 2008).

Verwertbarkeit von Humankapital im Ausland – theoretische Überlegungen

Daten des Longitudinal Survey of Immigrants to Canada belegen, dass Immigrantinnen und Immigranten in den ersten beiden Jahren nach Ankunft die problematische Anerkennung ausländischer Berechtigungsnachweise sowie ihre fehlende kanadische Berufserfahrung als die beiden größten Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt wahrnehmen (vgl. KUSTEC/THOMPSON/XUE 2007, S. 29). Dies verdeutlicht die große Bedeutung, die nachweisba-

rem Humankapital zukommt. Da Berechtigungsnachweise sowie Berufserfahrung zwei wesentliche Elemente individuellen Humankapitals sind, eignet sich die Humankapitaltheorie besonders, um die Abwertung ausländischer Qualifikationen und Berufserfahrungen, die zu Problemen beim Arbeitsmarktzugang sowie zu Einkommensverlusten führen, zu analysieren und zu dokumentieren.

Nach der Humankapitaltheorie (vgl. BECKER 1964; SCHULTZ 1961) wird angenommen, dass Individuen durch Bildung Fähigkeiten erwerben, die sie im Rahmen ihrer Berufstätigkeit nutzen. Dementsprechend verbleiben Individuen mit einem geringeren Bildungsniveau auch auf einem geringeren Niveau der Beschäftigung (vgl. WALTERS 2004, S. 100). Bildung ist eine Investition in das eigene Humankapital und führt der Theorie nach zu einem höheren Einkommen. Geht man von einem wettbewerblichen Arbeitsmarkt aus, so spiegelt das individuelle Einkommen den beruflichen Erfolg in Abhängigkeit von den Fähigkeiten und Kompetenzen wider. Für entsprechende empirische Analysen hat MINCER (1974) ein Regressionsmodell mit den statistischen Zusammenhängen zwischen Einkommen, Bildung und Berufserfahrung entwickelt. Demnach steigt das Einkommen mit der Anzahl der Jahre an Bildung und Berufserfahrung, wobei der Effekt auf Einkommenssteigerungen ab einer gewissen Anzahl von Berufsjahren wieder abnimmt.

Die Humankapitaltheorie wurde oft hinsichtlich ihres Arguments infrage gestellt, dass durch Bildung Fähigkeiten entwickelt werden, welche die Produktivität von Individuen verbessern (vgl. beispielsweise COLLINS 1979; LIVINGSTONE 1998; WOLF 2002; WALTERS 2004).

Methodik und Datengrundlage

Datengrundlage der Analysen sind die kanadischen PIAAC-Daten 2012. Eine repräsentative Stichprobe von mehr als 27.000 Erwachsenen zwischen 16 und 65 Jahren füllte den in der Regel computerbasierten Fragebogen aus. Neben weiteren Gruppen wurden Immigrantinnen und Immigranten überproportional für die Befragung ausgewählt, um detaillierte Informationen zu dieser Bevölkerungsgruppe bereitzustellen (vgl. www.piaac.ca).

Der Datensatz enthält soziodemografische Angaben sowie Informationen über die formale Bildung, die Berufserfahrung, den Migrationsstatus und den Stundenlohn der Befragten.

Bei den Berechnungen wurde nicht die gesamte Stichprobe berücksichtigt. Vielmehr wurden Selbstständige ausgeschlossen, da ihre Qualifikationen und Berufserfahrungen weder von einem Arbeitgeber bewertet noch durch einen bestimmten Lohn honoriert werden. Des Weiteren beschränken sich die Analysen auf Individuen, die mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten.

Die Analysen fokussieren neben den in MINCERS Modell enthaltenen Variablen (Bildung und Berufserfahrung) auch solche, die den Migrationsstatus der Befragten repräsentieren. Konkret werden verschiedene Regressionsmodelle auf den Stundenlohn als abhängige Variable berechnet. MINCERS Modell wird als Basis genutzt, um die Determinanten des Stundenlohns zu analysieren. Hier nach werden sukzessive Variablen, welche den Migrationsstatus repräsentieren, in das Modell aufgenommen, um zu bestimmen, welche Effekte sie auf den Stundenlohn haben. Diese Variablen sind das Geburtsland, das Land, in dem die höchste Qualifikation erworben wurde, sowie die Sprachfähigkeiten. Schließlich wird der Einfluss der in PIAAC erhobenen Rechenfähigkeiten berücksichtigt, wobei ein positiver Einfluss vermutet wird, je besser diese Fähigkeiten sind. Für alle Modelle werden robuste Standardfehler berechnet.

Analyse der Einflussgrößen des Einkommens der kanadischen Arbeitnehmer/-innen

Die Daten für die analysierte Stichprobe weichen nur geringfügig von der Gesamtstichprobe ab, wobei alle Werte gewichtet angegeben werden. Während der Frauenanteil in dieser 50,0 Prozent beträgt, sind lediglich 44,62 Prozent der hier analysierten Stichprobe weiblich. Dies steht sicherlich im Zusammenhang mit der Einschränkung der analysierten Stichprobe auf Individuen, die mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten. Der Anteil der im Ausland geborenen Befragten ist hingegen mit 25,31 Prozent vergleichbar mit dem in der Gesamtstichprobe (25,76%). Zudem erwarben 15,43 Prozent der Befragten der analysierten Stichprobe ihre höchste Qualifikation im Ausland, während dieser Anteil 15,86 Prozent in der Gesamtstichprobe beträgt. Tabelle 1 gibt einen Überblick über weitere ausgewählte Variablen, die in den Analysen genutzt wurden.

Das berechnete Basis-Modell, das sich auf die Einkommensregression von MINCER bezieht, erklärt 28 Prozent der Varianz des Stundenlohns (vgl. Modell 1 in Tabelle 2, S. 48). Alle einbezogenen Variablen haben signifikante Effekte. Weiblich zu sein, hat einen negativen Einfluss (-0.141), während mehr Jahre formaler Bildung erwartungsgemäß

Tabelle 1
Ausgewählte deskriptive Daten

Variable	Mittelwert	Standardabweichung
Bruttostundenlohn (CAD)	25,58	11,29
Jahre formale Bildung	14,50	3,39
Jahre Berufserfahrung	18,74	11,53
Rechenfähigkeiten	272,26	50,34

n=12.872; die Punktwerte der Rechenfähigkeiten reichen von 0 bis 500.
Datenquelle: PIAAC 2012

Tabelle 2

Einkommenseffekte von Bildung, Berufserfahrung, Migrationsstatus und Fähigkeiten

	Modell					
	1	2	3	4	5	6
Geschlecht (Ref.kategorie männlich)	-0,141*** (0,011)	-0,140*** (0,011)	-0,140*** (0,012)	-0,154*** (0,011)	-0,153*** (0,011)	-0,106*** (0,012)
Jahre der formalen Bildung	0,055*** (0,002)	0,056*** (0,002)	0,055*** (0,002)	0,054*** (0,002)	0,054*** (0,002)	0,039*** (0,002)
Jahre Berufserfahrung	0,031*** (0,002)	0,031*** (0,002)	0,032*** (0,002)	0,032*** (0,002)	0,033*** (0,002)	0,030*** (0,002)
Jahre Berufserfahrung ² *100	-0,050*** (0,004)	-0,051*** (0,004)	-0,053*** (0,004)	-0,054*** (0,004)	-0,055*** (0,004)	-0,048*** (0,004)
Geburtsland nicht Kanada		-0,115*** (0,014)			-0,018 (0,029)	
Land, in dem die höchste Qualifikation erworben wurde (Ref.kategorie: Kanada)						
Arab. Staaten und Afrika südlich der Sahara			-0,230*** (0,056)		-0,194*** (0,060)	-0,162*** (0,054)
Lateinamerika und die Karibik			-0,288*** (0,033)		-0,250*** (0,039)	-0,204*** (0,032)
Asien und der Pazifik			-0,200*** (0,023)		-0,102*** (0,034)	-0,107*** (0,022)
Zentral- und Osteuropa			-0,190*** (0,042)		-0,105* (0,053)	-0,127*** (0,040)
Nordamerika und Westeuropa			-0,004 (0,029)		0,026 (0,034)	0,013 (0,030)
Sprachkenntnisse (Ref.kategorie: Muttersprachler)						
Sehr gute Sprachkenntnisse				-0,029 (0,023)	0,032 (0,034)	
Gute Sprachkenntnisse				-0,175*** (0,025)	-0,087*** (0,039)	
Ausreichende Sprachkenntnisse				-0,231*** (0,033)	-0,126*** (0,045)	
Geringe oder keine Sprachkenntnisse				-0,253*** (0,060)	-0,141* (0,067)	
Rechenfähigkeiten (Mittelwert der plausible values)*100						-0,224*** (0,014)
Konstante	2,199*** (0,036)	2,322*** (0,039)	2,220*** (0,036)	2,249*** (0,036)	2,264*** (0,045)	1,780*** (0,042)
R-Quadrat	0,28	0,29	0,30	0,30	0,31	0,34

Hinweise: Robuste Standardfehler (in Klammern); n=12.869; Signifikanz: ***=p<0,01; *=p<0,05; Datenquelle: PIAAC 2012

einen positiven Effekt auf das Einkommen haben (0,055). Bezüglich der Berufserfahrung bestätigt das berechnete Basis-Modell MINCER, der von einem positiven Effekt der Jahre der Berufserfahrung ausgeht, der jedoch mit der Zeit abnimmt. Tabelle 2 zeigt neben dem Basis-Modell weitere Modelle, die sukzessive die Variablen zum Migrationsstatus und die individuellen Fähigkeiten berücksichtigen.

Die Variablen, die den Migrationsstatus repräsentieren, wurden separat zum Basis-Modell hinzugefügt, um ihren jeweiligen Einfluss auf den Stundenlohn festzustellen. Die entsprechenden Modelle 2, 3 und 4 zeigen, dass sich die Variablen sowohl hinsichtlich der Stärke ihrer Effekte als auch der Signifikanz dieser Effekte unterscheiden. Im Modell 2 wurde das Geburtsland der Befragten berücksichtigt. Der negative Effekt auf das Einkommen, der sich daraus ergibt, in einem anderen Land geboren zu sein (-0,115), ist signifikant und verbessert die Varianzaufklärung geringfügig von 0,28 auf 0,29. Die anderen Effekte bleiben relativ konstant. In Modell 3 wird anstatt des Geburtslands die Region berücksichtigt, in der die befragte Person ihre höchste Qualifikation erworben hat. Durch die Aufnahme

dieser Variablen wird vergleichsweise mehr Varianz erklärt als durch das Geburtsland (0,30 im Vergleich zu 0,29). Die Ergebnisse zeigen, dass der Erwerb der höchsten Qualifikation außerhalb Kanadas einen negativen Einkommenseffekt hat, was für alle Regionen außer Nordamerika und Westeuropa gilt: Zentral- und Ost-Europa (-0,190), Asien und den Pazifik (-0,200), Arabische Staaten und Afrika südlich der Sahara (-0,230) sowie Lateinamerika und die Karibik (-0,288). Für die Befragten, die ihre höchste Qualifikation in Nordamerika oder Westeuropa erworben haben, ergibt sich kein signifikanter Einkommenseffekt. In Modell 4 werden die individuellen Sprachfähigkeiten einbezogen, die den Migrationsstatus sowie die individuellen Fähigkeiten widerspiegeln. Im Vergleich zu Sprachfähigkeiten von Muttersprachlerinnen/Muttersprachlern haben Sprachfähigkeiten unterhalb dieses Niveaus einen negativen Einkommenseffekt, der umso stärker wird, je geringer die Sprachfähigkeiten sind. So ist der entsprechende Effekt bei Personen mit sehr guten Sprachkenntnissen nicht signifikant. Diese Variable führt zu einer zusätzlichen Varianzaufklärung gegenüber dem Basis-Modell (R-Quadrat = 0,30).

Nachdem alle den Migrationsstatus repräsentierenden Variablen einzeln in das Modell aufgenommen wurden, wird in einem weiteren Schritt ein Modell berechnet, das diese Variablen gleichzeitig beinhaltet. Hier zeigt sich, dass das Geburtsland keinen signifikanten Einfluss auf das Einkommen hat. Hingegen bleiben die negativen Effekte sowohl des Landes des Erwerbs der höchsten Qualifikation sowie der schlechteren Sprachfähigkeiten bestehen.

In einem letzten Schritt werden in Modell 6 die sogenannten plausible values, die die PIAAC-Daten für die drei Dimensionen Lesefähigkeiten, Rechenfähigkeiten sowie Problemlösefähigkeiten enthalten, genutzt. Da diese drei Dimensionen hoch miteinander korrelieren, wird lediglich eine in das Modell aufgenommen. Hier wird der individuell erreichte Wert im Bereich der Rechenfähigkeiten gewählt, da die entsprechenden Test-Items neben mathematischen Fähigkeiten auch Lesefähigkeiten und Urteilsfähigkeiten erfordern und diese Dimension damit breitere kognitive Fähigkeiten repräsentiert als die beiden anderen. Bei der Berechnung des Modells wurde der Mittelwert der individuellen Rechenfähigkeiten einbezogen. Die Sprachfähigkeiten wurden in diesem Modell nicht berücksichtigt, da ihre Effekte bei gleichzeitiger Aufnahme in das Modell nicht signifikant sind. Das Ergebnis zeigt, dass durch die individuellen Rechenfähigkeiten weitere Varianz des Stundenlohns erklärt werden kann ($R\text{-Quadrat} = 0,34$) und bessere Rechenfähigkeiten einen positiven Einkommenseffekt haben ($0,224$).

Schlussfolgerung und Ausblick

Zunächst bestätigen die Ergebnisse die Annahme der Humankapitaltheorie, dass formale Bildung sowie Berufserfahrung einen positiven Einkommenseffekt haben. Dies gilt des Weiteren auch für individuelle Fähigkeiten im

Bereich Sprache sowie Rechnen. Gleichzeitig verdeutlichen die Ergebnisse jedoch auch die Diskriminierung von Immigrantinnen und Immigranten auf dem kanadischen Arbeitsmarkt, insbesondere aufgrund des Erwerbs ihrer höchsten Qualifikation im Ausland. Auf Grundlage der kanadischen PIAAC-Daten kann leider keine exakte Anzahl an Jahren kanadischer Berufserfahrung berechnet werden, weshalb hier lediglich der allgemein positive Effekt von Berufserfahrung nachgewiesen werden konnte, jedoch kein Abwertungseffekt, sofern diese im Ausland erworben wurde. Die gleichzeitige Bestätigung der Annahmen der Humankapitaltheorie und die Abwertung ausländischer Qualifikationen zeigen, dass auch ein stark an Humankapital orientiertes Einwanderungssystem, wie es das kanadische ist, kein Garant für eine gelungene Integration dieser Personen auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Zu berücksichtigen ist, dass die tatsächliche Integration nach Ankunft im Einwanderungsland in möglichst passgenauen, anpassungsorientierten Qualifizierungsmaßnahmen sowie in den Unternehmen am Arbeitsplatz erfolgt. Dies sollte auch bei der aktuell in Deutschland geführten Diskussion um die mögliche Implementierung eines Punktesystems nach kanadischem Vorbild mitbedacht werden.

Offen bleiben an dieser Stelle allerdings die Ursachen für die festgestellte Abwertung bzw. schlechtere Verwertbarkeit ausländischer Qualifikationen. Sie werden im weiteren Projektverlauf im Rahmen von Unternehmensfallstudien ermittelt. Dazu werden zwei Branchen mit unterschiedlichen Regulierungsgraden sowie Arbeitsmarktanforderungen und -strukturen untersucht – die Gesundheitsbranche und der Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie. Es ist davon auszugehen, dass diese Aspekte eine wichtige Rolle für die Transferierbarkeit von Humankapital und das Integrationspotenzial spielen. ◀

Literatur

- BECKER, G. S.: Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York 1964
- COLLINS, R.: The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification. New York 1979
- GUO, S.; SHAN, H.: Canada. In: INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION (Hrsg.): Recognition of qualifications and competences of migrants. Brüssel 2013, S. 228–253
- KUSTEC, S.; THOMPSON, E.; XUE, L.: Foreign Credentials. The Tools for Research. In: Canadian Issues (2007), S. 26–30
- LI, P. S.: The role of foreign credentials and ethnic ties in immigrants' economic performance. In: Canadian Journal of Sociology 33 (2008) 2, S. 291–310
- LI, Q.; SWEETMAN, A.: The Quality of Immigrant Source Country Educational Outcomes: Do they Matter in the Receiving Country? In: Centre for Research and Analysis of Migration: Discussion Paper Series, CDP No. 32/2013

LIVINGSTONE, D. W.: The education–jobs gap: Underemployment or economic democracy. Toronto 1998

MINCER, J.: Schooling, Experience, and Earnings. National Bureau of Economic Research. New York 1974

REITZ, J. G.: Tapping Immigrants' Skills: New Directions for Canadian Immigration Policy in the Knowledge Economy (IRPP Choices Vol. 11, no. 1). Montreal 2005

SCHULTZ, T. W.: Investment in human capital. In: American Economic Review 51 (1961), S. 1–17

STATISTICS CANADA – TOURISM AND THE CENTRE FOR EDUCATION STATISTICS DIVISION: Skills in Canada: First Results from the Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC). Ottawa 2013

WALTERS, D.: The Relationship Between Postsecondary Education and Skill: Comparing Credentialism with Human Capital Theory. In: Canadian Journal of Higher Education 34 (2004) 2, S. 97–124

WOLF, A.: Does education matter: Myths about education and economic growth. New York 2002