

Gerhard Bosch

**Kurswechsel in der Arbeitsmarktpolitik
– Neue Wege für aktuelle und künftige
Herausforderungen**

Arbeiterkammer Wien

12. Dezember 2011

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2

LE 506

47057 Duisburg

Tel.: +49 203 / 379 1827; Fax: +49 203 / 379 1809,

Email: gerhard.bosch@uni-due.de ; <http://www.iaq.uni-due.de>

Kurswechsel - Neue Wege – aktuelle und künftige Herausforderungen

- 1. Grenzen bisheriger Arbeitsmarktpolitik**
- 2. Neue Erfahrungen in der Krise**
- 3. Herausforderungen und neue Leitbilder**
- 4. Notwendige Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik**
- 5. Rahmenbedingungen für eine gute Arbeitsmarktpolitik**

1.1 Vorrang von schneller Vermittlung vor Investitionen in Beschäftigungsfähigkeit

- Vorrang von schneller Vermittlung (OECD "work-first" emphasis) bestimmte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in den meisten OECD-Ländern in letzter Dekade
- Verringerung von längerfristigen Weiterbildungen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Grund: "lock-in Effekte")
- Zurückfahren von Kurzarbeitsprogrammen (Grund: "Behinderung des Strukturwandels")
- Erfolge wegen lang anhaltenden Wachstums in meisten EU-Ländern

1.2 Grundannahmen der Hartz-Gesetze

- Arbeitslosigkeit nicht Folge unzureichender Nachfrage, sondern unzureichender Aktivierung von Arbeitslosen
- Rasche Integration in Beschäftigung
vorrangig: „(Fast) jeder Arbeitsplatz ist besser als keiner“
- Fördern und Fordern

1.3 Bewertung der deutschen Erfahrungen

Positiv:

- Starke Verbesserung der Relationen von Fachkräften und Arbeitslosen
- Bessere und individuelle Betreuung

Negativ:

- Spaltung zwischen Kurz- und Langzeitarbeitslosen
- Integrationsquote von Langzeitarbeitslosen in ungeförderte Arbeit gering (2009 nur bei 17,7%), dabei Konzessionsbereitschaft bei Löhnen unwichtig
- Starke Zunahme des Niedriglohnsektors
- Verlust der Vermittlungskompetenz der Arbeitsämter durch Zwischenschaltung der Leiharbeit – die eigentlichen neuen Vermittler in bestimmten Segmenten

1.4 Weiterbildung nach Bedarf

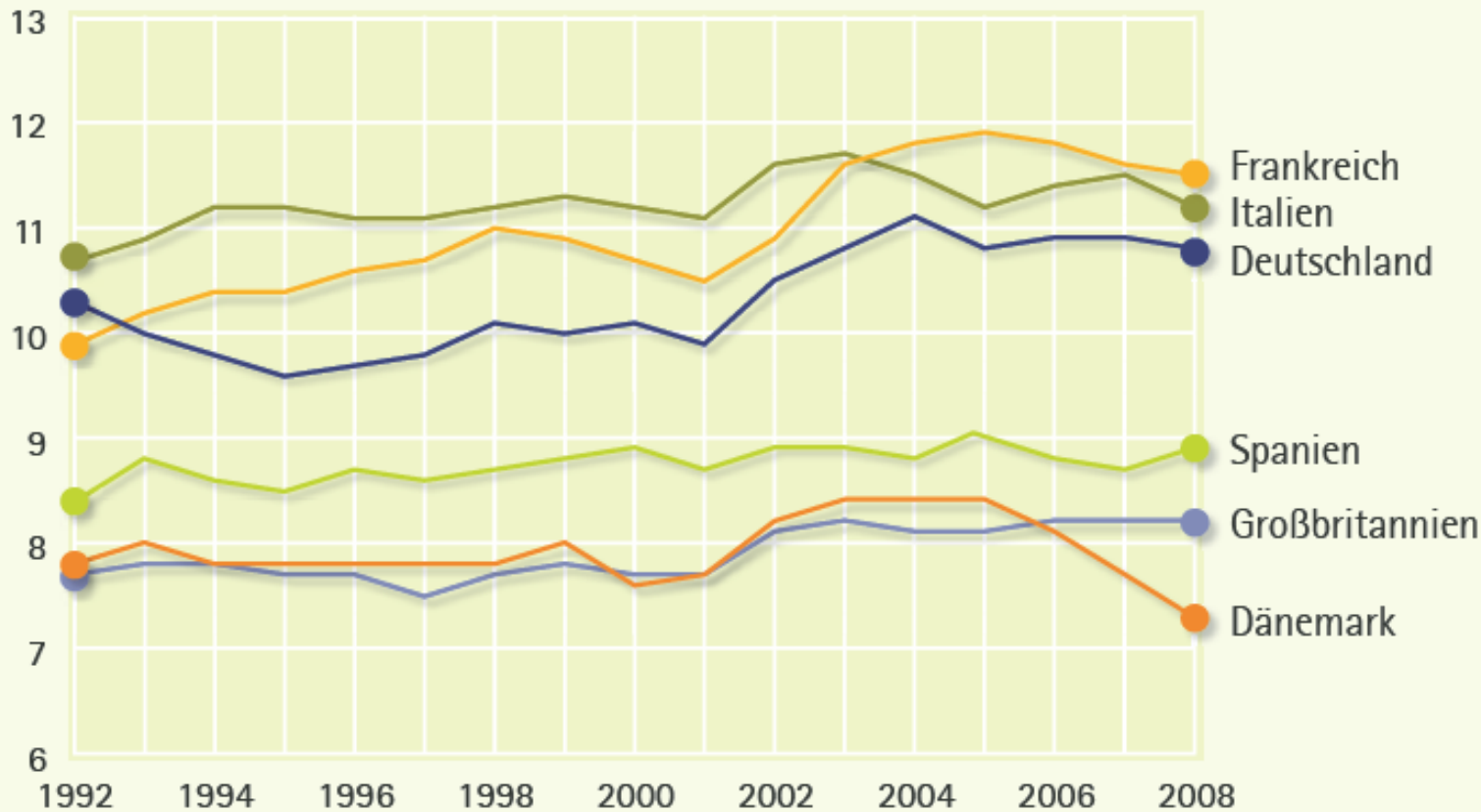
- Hohe Investitionen in Kurz-Qualifizierungen in Branchen mit hohem Personalumschlag, wie Altenpflege, Call Center, Leiharbeit, Sicherheitskontrollen in Flughäfen etc.
- Externalisierung der Weiterbildung in diesen Branchen, dadurch mangelndes Interesse an Personalbindung

Damit unterstützt Arbeitsmarktpolitik:

- kurzfristige Personalpolitik - beschleunigt Personalumschlag
- Ausbau des Niedriglohnsektors in DE

Folge: Hoher Reputationsverlust der AMP

1.5 Durchschnittliche (bisherige) Dauer der Betriebszugehörigkeit von 15- bis 64-jährigen Arbeitnehmern (1992 bis 2008, in Jahren)



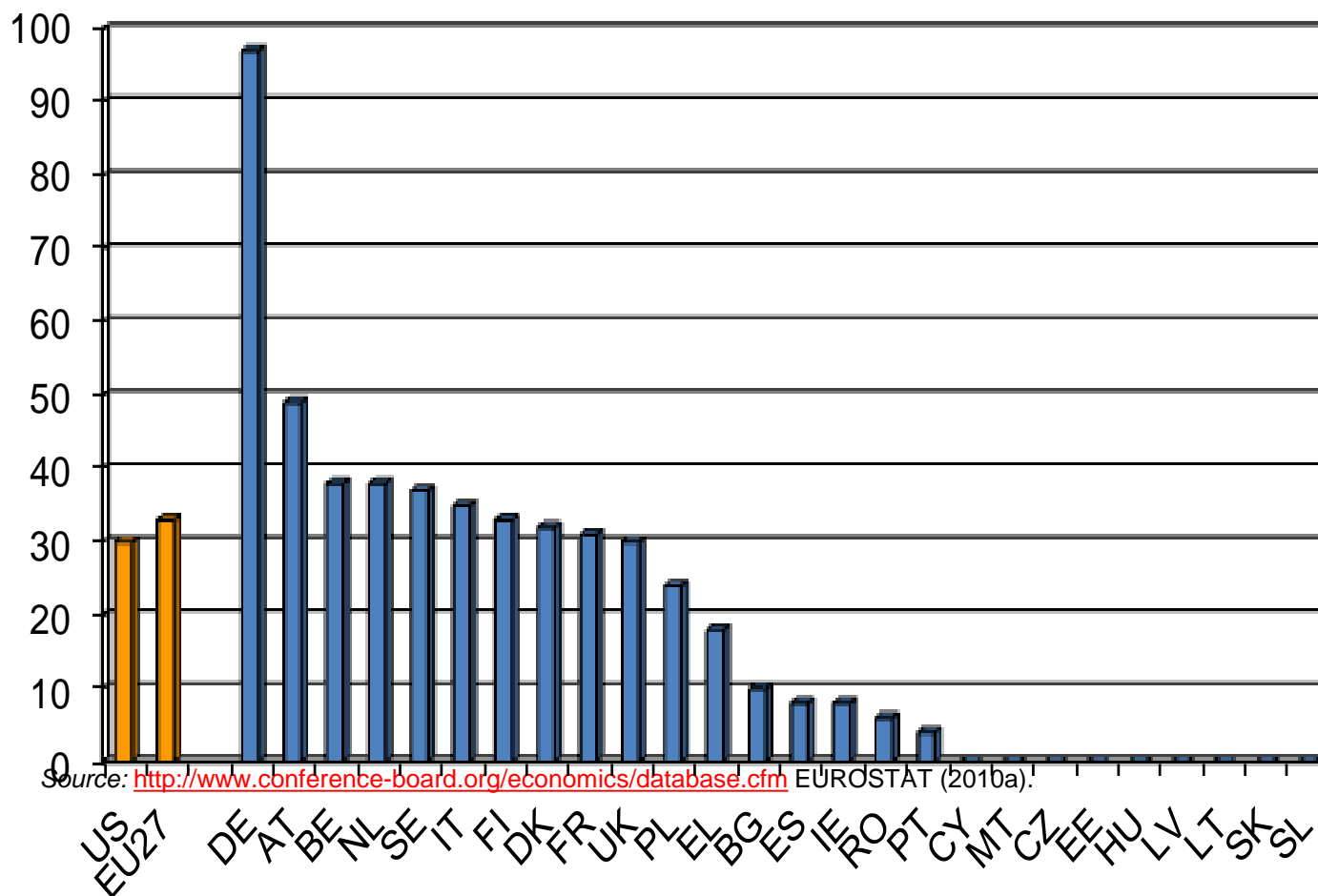
	F	I	D	E	GB	DK
1992	9,9	10,7	10,3	8,4	7,7	7,8
2008	11,5	11,2	10,8	8,9	8,2	7,3

Quelle: Europäischer Labour Force Survey (LFS)

2.1 Erfahrungen in der Krise

- Knappheit von Arbeitsplätzen - schnelle Vermittlung funktioniert nicht mehr: Bei starker Zunahme der AL nimmt Qualität der Betreuung ab
- Weiterbildung als Brücke in der Krise
- Wiederbelebung eines alten Ansatzes: Kurzarbeit - Allerdings Modifikation: Vorrangig Erhalt von Fachkräftepotentials – weniger Brücke in Ruhestand
- Akzeptiert von Unternehmen wegen negativer Erfahrungen mit Fachkräftemangel

2.2 Anteil des Rückgangs der Arbeitszeit pro Beschäftigten am Rückgang der Arbeitsstunden insgesamt 2009



2.3 Neuer Politikmix in der EU

Neuer Mix zwischen

- schneller Vermittlung (“work-first”)
- Weiterbildung (“train-first”) und
- Beschäftigungssicherung (“retain first”)

3.1 Grundannahmen der Arbeitsmarktpolitik

- Arbeitsmarktpolitik ist nach Grundannahmen über die Funktionsweise von Arbeitsmärkten und die Verhaltensweise von Arbeitslosen konzipiert - teilweise Anpassung der Grundannahmen an Budgetgrenzen
- Wenn Arbeitsmärkte sich ändern – dann müssen sich auch diese Annahmen ändern, sonst verliert AMP an Wirkung
- Auch Leitbilder können sich ändern z.B. Förderung von Vollverdiener- anstelle von Nebenverdienerjobs für Frauen

3.2 Neue Herausforderungen bis 2020

- Unsichere ökonomische Rahmenbedingungen (zyklische Krisen bedrohen industrielle Substanz) – möglicherweise sogar langfristige Stagnation
- Heraufsetzung des Rentenalters/Demografischer Wandel
- Weiter steigende Qualifikationsanforderungen
- Migration und grenzüberschreitende Arbeitsaufnahme
- Geschlechterrollenwandel
- Verschärfung von gesellschaftlicher Spaltung in Ländern und der EU

3.3. Gute Erfolge nachhaltiger Weiterbildung

2000-2006 Evaluation der abschlussbezogenen Weiterbildung in DE: Ergebnis: Positive Wirkungen auf Löhne und Eingliederung vor allem abschlussbezogener WB - aber erst nach vier Jahren
Ähnlich positive langfristige Ergebnisse in Schweden (Strandh/Norlund 2008; Ohlsson/Storrie 2007)
Wissenschaftliche Rehabilitierung der längerfristigen WB

**AMS ein Dienstleister besonderer Art:
Kundenbindung darf nicht sein Ziel sein**

3.4 Langfristige Fachkräfteszenarios

Langfristprognose von BiBB/IAB bis 2025 von Angebot und Nachfrage in DE – Einige Ergebnisse:

- Der Trend zu mittleren und höheren Qualifikationsanforderungen nimmt zu
- das Angebot an gering Qualifizierten liegt um rund 1,3 Millionen über der erwarteten Nachfrage
- Einzelne Branchen (z.B. Gesundheits- Sozial-, Gastronomie- und Reinigungsberufe) bilden genug aus, können Arbeitskräfte aber nicht binden

3.5 Künftige Arbeitsmarktpolitik - Grundannahmen

Arbeitsmarktpolitik muss beitragen

zur Deckung des Fachkräftebedarfs und
stärker investiv ausgerichtet sein

zum Abbau der sozialen Spaltung und sich an
sozialen Mindeststandards orientieren

Verlängerung der Lebensarbeitszeit bedarf
Flankierung

Orientierung auf vollwertige Arbeitsplätze für
Frauen

4.1 Was ist nachhaltige oder investive Arbeitsmarktpolitik?

- Ausbau der individuellen Betreuung
- Erhöhung der längerfristigen Beschäftigungsfähigkeit vor allem Qualifikation und Gesundheit
- Orientierung am Erwerbsverlauf und beständiger Beschäftigung, weniger an kurzfristiger Nachfrage
- Pflege und Aufbau hochwertiger Infrastruktur

4.2 Förderung beruflicher Weiterbildung

Zweite Chance: deutliche Erhöhung der Zahl der Teilnehmer/innen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (vor allem auch mit anerkannten Abschlüssen)

Erhöhung der Teilnahme und Bildungsbereitschaft durch

- Mehr Anreize für freiwillige Teilnahme
- Zuschlag auf Arbeitslosengeld und Prämie für erfolgreichen Abschluss

4.3 Agenda 2020

Agenda 2010

- (1. Niedriglohnsektor)
2. Prekäre Jobs
3. Schnelle Vermittlung
4. Erhöhung des Rentenalters
5. Nebenjobs für Frauen
6. Kurzfristige Personalpolitik

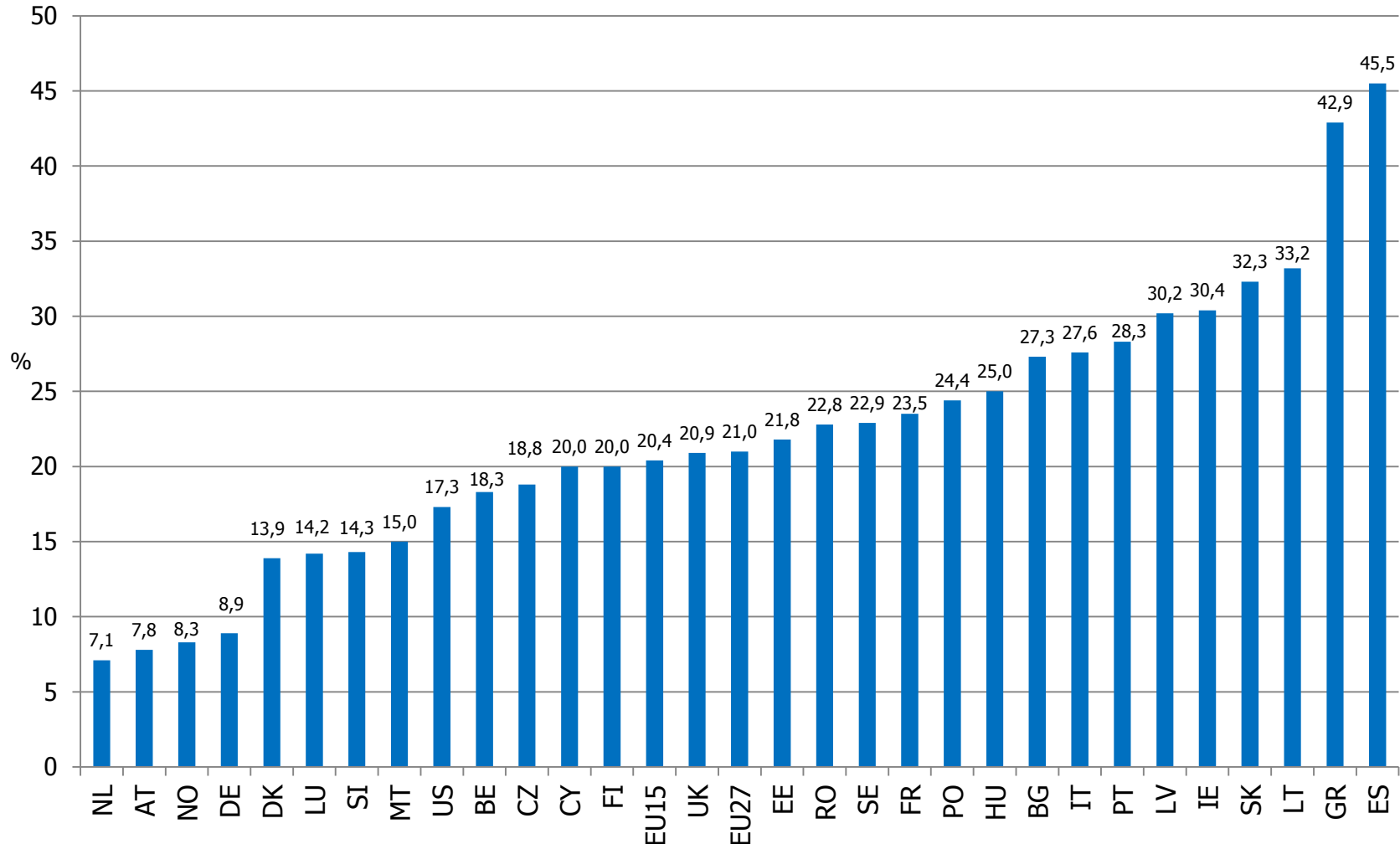
Agenda 2020

1. Attraktive Löhne
2. Flex. Normalarbeit
3. + Nachhaltige Qualifizierung
4. + Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
5. Gleichstellung und Vereinbarkeit
6. Nachhaltige Personalpolitik (unterstützt durch KUG)

5. Rahmenbedingungen für nachhaltige Arbeitsmarktpolitik?

- Berufsausbildung für alle Jugendlichen
- Zweite Chance in der Weiterbildung
- Ganztagschulen und gute Kinderbetreuung
- Entwicklung altersgerechter Arbeitsplätze
- Abbau von Senioritätsbezahlung
- Mindestlöhne und hohe Tarifbindung

Jugendliche überproportional von Krise betroffen aber nicht in DE . Arbeitslosenquote Jugendlicher (unter 25 Jahre) Juni 2011



Source: Eurostat

Notwendig Einbettung der
Arbeitsmarktpolitik in
konsistente
Lebenslaufpolitik

» Es ist schlimm, rief Eduard,
dass man jetzt nichts mehr für sein
ganzes Leben lernen kann.
Unsere Vorfahren hielten sich an
den Unterricht, den sie in ihrer
Jugend empfangen; wir aber
müssen jetzt alle fünf Jahre
umlernen, wenn wir nicht ganz aus
der Mode kommen wollen. «

*J.W. Goethe,
Die Wahlverwandtschaften Erstveröffentlichung
1809*

➤ **Jeder Mensch wird
als Genie geboren
und als Idiot begraben.** ◀

Charles Bukowski

Literatur

Bäcker, Gerhard / Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia, 2011: Vorschläge zur künftigen Arbeitsmarktpolitik: integrativ – investiv – innovativ. Gutachten für das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie.

http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2011/iaq-gutachten_baecker_bosch_weinkopf.pdf