

OECD Employment Outlook – 2008 Edition

Summary in German

OECD-Beschäftigungsausblick – Ausgabe 2008

Zusammenfassung in Deutsch

- Im OECD-Beschäftigungsausblick wird einmal jährlich über die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation im OECD-Raum berichtet.
- Die Ausgabe 2008 stellt heraus, dass die Beschäftigungsquoten in den OECD-Ländern noch nie so hoch waren wie heute und jetzt zwei Drittel aller Personen im erwerbsfähigen Alter in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.
- Aber bestimmte Gruppen bleiben noch zurück: Bei Frauen ist die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit um 20% geringer als bei Männern, und bei ethnischen Minderheiten dauert die Arbeitsuche wesentlich länger als bei anderen Personen.
- Die bisherigen Reformen haben dazu beigetragen, gleiche Rahmenbedingungen für alle zu schaffen, es bedarf jedoch weiterer Anstrengungen, u.a. in Bezug auf die Durchsetzung der geltenden Antidiskriminierungsgesetze und die Einführung von Maßnahmen zur Förderung einer diskriminierungsfreien Einstellungspraxis.

Gewährleistung gleicher Beschäftigungschancen für alle

Die Arbeitsmarktergebnisse haben sich verbessert, und die Herausforderung besteht jetzt darin, Chancengleichheit für alle zu gewährleisten

Im Laufe der letzten zehn Jahre hat sich die Arbeitsmarktsituation in den OECD-Ländern bedeutend verbessert. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote im OECD-Raum ist 2007 auf 5,6% gesunken, den niedrigsten Stand seit 1980. Auch die Beschäftigung hat sich deutlich erhöht, und zwei Drittel der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stehen jetzt in einem Arbeitsverhältnis, ein seit Ende des Zweiten Weltkriegs noch nie erreichtes Ergebnis. Diese Entwicklung ist zu begrüßen, es besteht aber kein Grund, sich mit dem Erreichten zufrieden zu geben. Für einige Gruppen sind die Arbeitsmarktbedingungen nach wie vor schwierig, und die Abwärtsrisiken in Bezug auf das globale wirtschaftliche Umfeld mit potenziell negativen Effekten auf den Arbeitsmarkt sind bedrohlich (wegen einer eingehenden Erörterung vgl. den *OECD-Wirtschaftsausblick 83*).

Über die derzeitige konjunkturelle Schwächephase hinaus besteht die größte beschäftigungspolitische Herausforderung in den OECD-Ländern in der Frage, wie ein weiter steigender Lebensstandard im Kontext der Bevölkerungsalterung gefördert werden kann. Die Neubeurteilung der OECD-Beschäftigungsstrategie bietet einen umfassenden Politikrahmen zur Schaffung von mehr Arbeitsplätzen und höheren Einkommen. Darin wird die Tatsache hervorgehoben, dass ein zentrales beschäftigungspolitisches Anliegen darin bestehen muss, potenzielle Arbeitskräfte aus am Arbeitsmarkt unterrepräsentierten Gruppen bei der Arbeitssuche zu unterstützen; in vielen Ländern sind die Beschäftigungsquoten von Frauen, Jugendlichen, älteren Menschen und Behinderten relativ niedrig. Das Angebot an Maßnahmen zur Unterstützung bei der Arbeitssuche ist jedoch unzureichend; größere Anstrengungen sind auch notwendig, um für alle gleiche Beschäftigungschancen zu gewährleisten. In vielen OECD-Ländern kam ein erheblicher Teil des in den letzten zwanzig Jahren verbuchten Beschäftigungswachstums durch eine Erhöhung des Anteils von Arbeitnehmern in unsicheren und/oder gering bezahlten Beschäftigungsverhältnissen zustande.

Arbeitsmarktreformen haben die Erwerbsbeteiligung gefördert ...

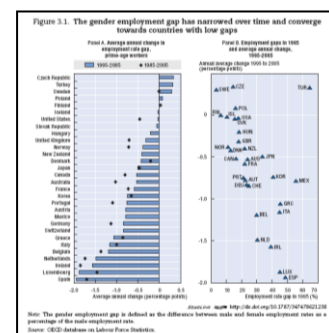
Die in einer Reihe von OECD-Ländern durchgeführten Arbeitsmarktreformen haben die Erwerbsbeteiligung unterrepräsentierter Gruppen gefördert. Dazu gehörten die Umsetzung von „Aktivierungsmaßnahmen“ und auf gegenseitigen Verpflichtungen beruhenden Strategien im Sinne von „Fördern und Fordern“, bei denen wirksame Dienste zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt mit starken Anreizen für die Arbeitsuche kombiniert werden, Reformen des Steuer- und Transfersystems mit dem Ziel, die Steuer- und Abgabenbelastung zu reduzieren und Arbeit lohnend zu machen, insbesondere für gering bezahlte Arbeitskräfte, und die Beseitigung von Negativanreizen für eine längere Erwerbstätigkeit in den Altersrentensystemen und die Abschaffung von Frühverrentungsmöglichkeiten. Für Frauen brachten diese Reformen zudem flexible Arbeitszeitregelungen, angemessenen Erziehungsurlaub sowie qualitativ hochwertige und erschwingliche Kinderbetreuungsleistungen.

... diese Reformen werden jedoch unzureichend sein, wenn Hindernisse für den Zugang zu Beschäftigung, wie z.B. Diskriminierung, nicht ausgeräumt werden

Politikmaßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung werden nur begrenzt Erfolg haben, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften aus unterrepräsentierten Gruppen nicht mitzieht. Zur Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt sind langfristige Investitionen in Bildung und Ausbildung erforderlich sowie Politikinterventionen mit dem Ziel, den Zugang zu produktiven und lohnenden Beschäftigungsverhältnissen zu erleichtern. Ein andauerndes Missverhältnis zwischen den Kompetenzen, die die Einzelnen mitbringen, und den Qualifikationen, die die Unternehmen benötigen, um in einem globalisierten und wettbewerbsintensiveren Umfeld bestehen zu können, ist nach wie vor ein Hindernis für die Beschäftigungsfähigkeit bestimmter Gruppen.

In vielen Ländern ist zudem die Diskriminierung am Arbeitsmarkt, d.h. die ungleiche Behandlung gleich produktiver Personen allein wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe immer noch ein entscheidender Faktor, der die Disparitäten bei der Beschäftigung und den Chancen auf einen hochwertigen Arbeitsplatz vergrößert. So sind die Beschäftigungsquoten von Frauen zwar erheblich gestiegen, und das Beschäftigungs- und Lohngefälle zwischen Männern und Frauen hat sich praktisch überall verringert, doch ist die Wahrscheinlichkeit, eine Erwerbstätigkeit auszuüben, bei Frauen durchschnittlich immer noch um 20% geringer als bei Männern, und ihr Verdienst liegt bei gleicher Tätigkeit um 17% niedriger. Nach den in dieser Ausgabe des *Beschäftigungsausblicks* dargelegten Erkenntnissen sind in den OECD-Ländern etwa 8% der Beschäftigungsunterschiede und 30% der

Abbildung 3.1 Abnahme des Beschäftigungsgefälles zwischen Männern und Frauen im Zeitverlauf und Konvergenz in Richtung der Länder mit geringem Gefälle



Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern auf diskriminierende Praktiken am Arbeitsmarkt zurückzuführen. Zugleich müssen Angehörige ethnischer Minderheiten für die Arbeitsuche bis zum Erhalt eines Beschäftigungsangebots 40-50% mehr Zeit aufwenden, als Personen mit demselben Qualifikationsprofil, die der Bevölkerungsmehrheit angehören, was diese Gruppe für das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit wesentlich anfälliger macht. Und wenn sie eine Beschäftigung haben, verdienen im Inland geborene Personen, die ethnischen Minderheiten angehören, in gleicher Position in mehreren Ländern im Durchschnitt über 10% weniger.

Strukturenreformen können dazu beitragen, die Diskriminierung einzudämmen ...

Strukturenreformen dürften die Beschäftigungsaussichten unterrepräsentierter Gruppen schon dadurch verbessern, dass sie die Möglichkeiten für diskriminierendes Verhalten einschränken. In der Tat haben viele OECD-Länder mit der Umsetzung von Reformen zur Intensivierung des Wettbewerbs auf den Produktmärkten in den letzten zwanzig Jahren zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen. Einerseits förderten sie eine bessere Ressourcenallokation sowie ein stärkeres und nachhaltigeres Wirtschaftswachstum und führten somit zu einer höheren Arbeitskräfte-nachfrage. Andererseits hat der stärkere Wettbewerb durch die Reduzierung der Marktrenten die Möglichkeiten für die Arbeitgeber eingeengt, die Kosten zu decken, die ihnen durch Vorurteile bei der Einstellungs- und Beförderungspraxis entstehen. Darüber hinaus könnte durch eine Verringerung der bei Einstellung weniger produktiver Arbeitskräfte zu erwartenden Kosten, eine Lockerung von übermäßig strengen Beschäftigungsschutzbestimmungen, maßvollen Anhebungen der Mindestlöhne und eine Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung von Geringverdienern eine Eindämmung der Diskriminierung bei der Personaleinstellung erreicht werden, soweit die entsprechenden Verhaltensweisen auf vorgefassten Meinungen oder Klischeevorstellungen über die durchschnittliche Arbeitsleistung der betreffenden Gruppe beruhen.

... doch ist eine wirksame Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen unerlässlich ...

Um Diskriminierung wirksam zu bekämpfen, bedarf es jedoch auch spezifischer Antidiskriminierungsgesetze und ergänzender Maßnahmen. Ein gesetzliches Verbot diskriminierender Verhaltensweisen ist zudem nur dann wirksam, wenn es auch durchgesetzt wird. Und hierin liegt das Hauptproblem, denn in allen OECD-Ländern ist die Durchsetzung im Wesentlichen davon abhängig, ob die Opfer von Diskriminierung Willens sind, ihre Rechte geltend zu machen. Aber viele Menschen sind sich nicht einmal ihrer Rechte im Zusammenhang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz bewusst. Und selbst wenn sie es sind, lässt sich das Vorliegen einer Diskriminierung naturgemäß schwer beweisen, und ein

Abbildung 3.5 Migranten der zweiten Generation haben eine geringere Beschäftigungsquote als im Inland geborene Personen ohne Migrationshintergrund, wobei sich der Abstand aber zu etwa der Hälfte aus einem niedrigeren Bildungsniveau erklärt

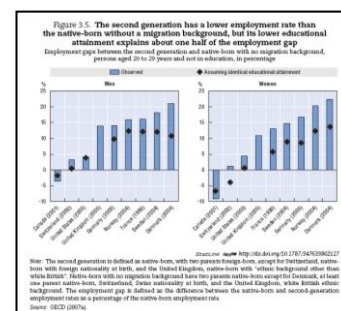
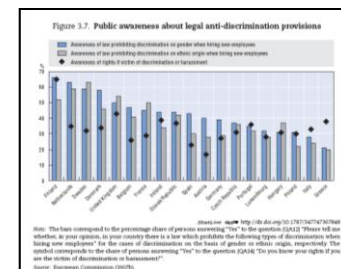


Abbildung 3.7 Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Antidiskriminierungsgesetze



Gerichtsverfahren ist mit hohen Kosten verbunden, wobei die Aussichten auf Erfolg oft gering und ungewiss sind. All dies hält Diskriminierungsoffer davon ab, Klage zu erheben. Länder, die dieses Problem wirksam in Angriff nehmen, verfügen über Systeme, die dem Kläger in angemessener Art und Weise institutionelle Unterstützung zukommen lassen. Außerdem regeln die Antidiskriminierungsgesetze dieser Länder genau, welche Schadenersatzansprüche bestehen, und sie sehen alternative vereinfachte Schlichtungsverfahren vor.

Gesetzliche Regelungen haben jedoch mehr Gewicht, wenn die Durchsetzung nicht ausschließlich von individuellen Aktionen abhängt. Viele OECD-Länder haben spezielle Antidiskriminierungsbehörden eingerichtet. Doch nur in wenigen Ländern sind diese Behörden effektiv befugt, ohne Vorliegen entsprechender Beschwerden Nachforschungen in Unternehmen anzustellen, bei Verdacht auf diskriminierende Verhaltensweisen Schritte gegen den Arbeitgeber zu unternehmen und Sanktionen gegen ihn zu verhängen, wenn ihm Diskriminierung nachgewiesen werden kann.

... ebenso wie spezifische Anreize für diskriminierungsfreie und positive Verhaltensweisen

Die Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsmarkt sollte auch über die Unterdrückung unerwünschter Verhaltensweisen und die Entschädigung der Opfer hinausgehen. Überdies sind Interventionen erforderlich, die kulturelle Veränderungen herbeiführen und sozial akzeptable Praktiken neu definieren. Durch die Verabschiedung einfacher, konsolidierter Gesetze und die Förderung von Verhaltenskodizes kann den Arbeitgebern geholfen werden, diskriminierendes Verhalten von vornherein zu vermeiden. Und die Regierungen können, was vielleicht noch wichtiger ist, Anreizsysteme schaffen, die positive Verhaltensweisen honorieren, z.B. Gütesiegel für diskriminierungsfreie Praktiken und finanzielle Anreize für bestimmte positive Maßnahmen.

Die Förderung gleicher Beschäftigungschancen für alle erfordert eine Kombination aus Strukturreformen und direkten Antidiskriminierungsmaßnahmen

Die Neubeurteilung der OECD-Beschäftigungsstrategie hat sich als nützlicher Rahmen für eine umfassende Politik zur Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen erwiesen. Das Gute hieran ist, dass diese Reformagenda auch zu einer Verringerung der Diskriminierung am Arbeitsmarkt beitragen kann. Zugleich sind aber auch direkte Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung erforderlich, weil sich sonst nicht gewährleisten lässt, dass für alle Arbeitskräfte dieselben Rahmenbedingungen gelten.

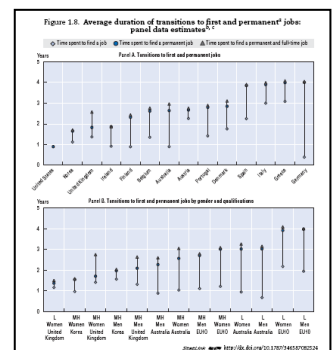
* * * * *

Die diesjährige Ausgabe des *Employment Outlook* befasst sich auch mit anderen Politikfragen, wie der Förderung von mehr und besseren Beschäftigungschancen für junge Menschen, Beschäftigte des informellen Sektors und Personen mit psychischen Gesundheitsproblemen. Ebenfalls untersucht werden die Lohn- und Arbeitsbedingungen in ausländischen Tochtergesellschaften multinationaler Unternehmen sowie die Frage, wie die Politik ausländische Direktinvestitionen und verantwortungsvolles Geschäftsgebaren fördern kann.

Ist ein guter Start gesichert? Arbeitsmarktübergänge junger Menschen im OECD-Raum

Das Kapitel gibt zunächst einen Überblick über die Arbeitsergebnisse junger Menschen in den letzten zehn Jahren. Danach wird aufgezeigt, wie die Jugendarbeitslosigkeit auf den Konjunkturzyklus reagiert und wie befristete oder Teilzeitbeschäftigungen beim Einstieg ins Berufsleben mehr und mehr zur Regel werden. Anschließend werden mehrere Indikatoren für Tempo und Form des Übergangs von der Bildung ins Erwerbsleben nach Abschluss der Erstausbildung vorgestellt, wobei auf die Qualität der Arbeitsplätze eingegangen wird, die sich jungen Menschen bieten, wie auch auf die Frage, inwieweit befristete und gering entlohnte Arbeitsplätze zu einem Sprungbrett in bessere Beschäftigungsverhältnisse werden können. Zuletzt wird noch dargelegt, wie schwierig der Weg aus der Nichtbeschäftigung für bestimmte Schulabgänger – insbesondere solche, die keinen Sekundarstufe-II-Abschluss erlangt haben – trotz der insgesamt großen Fluidität des Jugendarbeitsmarkts sein kann.

Abbildung 1.8.
Durchschnittliche Dauer des Übergangs in eine erste und in eine unbefristete Beschäftigung: Paneldaten-Schätzungen



Lohnt sich der Weg aus der Schwarzarbeit? Informelle Beschäftigung in sieben OECD-Ländern

Informelle Beschäftigung und Schwarzarbeit stellen in einigen OECD-Ländern der unteren und mittleren Einkommensgruppe ein erhebliches Arbeitsmarktproblem dar, das Fragen in Bezug auf den Schutz der Arbeitnehmer aufwirft, die Erbringung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen erschwert und Produktivität sowie Wachstum bremst. Ein starkes Wirtschaftswachstum ist für sich genommen offenbar noch keine Garantie für eine Abnahme der informellen Beschäftigung. Mit welchen Maßnahmen können die Länder der informellen Beschäftigung entgegenwirken? Die Antwort fällt von Land zu Land unterschiedlich aus. Zur Verstärkung der Anreize für die formelle Beschäftigung bieten sich verschiedene, je

Tabelle 2.1 Alternative Messgrößen der informellen Beschäftigung und der Schwarzarbeit

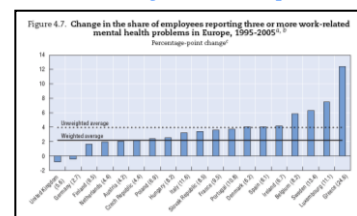
	Employees not registered for mandatory social security		One account system	Unpaid family workers	Undeclared income	Undeclared income	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Employees not registered for mandatory social security	1.8	11.4	8.7	2.1	10	9	9
% of non-teen employees ^a	16.8	2.5	4.4	5.5	1.8	9	8
% of non-teen employees ^b	28.8	...	17.1	4.7	1.7	7	...
% of non-teen employees ^c	23.9	28.2	28.8	5.1	5.5	25	...
% of non-teen employees ^d	4.9	...	7.8	8.7	7.5	11	11
% of non-teen employees ^e	...	2.2	5.2	4.1	5.2	8	7
% of non-teen employees ^f	21.7	...	16.8	3.3	5.1	28	...

nach nationalem Kontext miteinander zu kombinierende Maßnahmen an: Senkung der Lohnnebenkosten, wenn diese zu hoch sind, Erhöhung der Flexibilität in Ländern, wo strenge Beschäftigungsschutzbestimmungen gelten, und Verbesserungen der sozialen Sicherungssysteme, durch die die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für die Arbeitnehmer attraktiver wird. Wirkungsvollere Anreize sollten durch verstärkte Anstrengungen in den Bereichen Steuern, Sozialversicherung und Arbeitsrecht ergänzt werden. Durch verbesserte Governance-Standards könnte darüber hinaus die freiwillige Einhaltung der Regeln gefördert werden.

Sind alle Arbeitsformen gut für die Gesundheit? Auswirkungen des Arbeitsmarktstatus und der Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit

In diesem Kapitel wird neue Evidenz über die Entwicklung arbeitsbezogener psychischer Erkrankungen im OECD-Raum vorgelegt und der Frage nachgegangen, inwieweit neuartige Arbeitsmuster dabei eine Rolle spielen. Wenngleich in vielen Ländern ein starker Anstieg des Bezugs von Erwerbsminderungsrenten wegen psychischer Erkrankungen zu beobachten ist, lassen die vorliegenden Indikatoren im OECD-Raum insgesamt nicht auf eine Zunahme solcher Gesundheitsprobleme unter der Bevölkerung im Erwerbsalter schließen. In einigen Ländern sowie bei einigen Arbeitskräftekategorien scheint sich der psychische Gesundheitszustand jedoch verschlechtert zu haben, und in Europa hat die Häufigkeit gewisser potenziell mit besonders viel Stress verbundenen Arbeitsformen Angaben zufolge zugenommen. Längsschnittanalysen für einzelne Arbeitskräfte in fünf Ländern zeigen, dass Nichtbeschäftigung im Allgemeinen mehr seelische Belastung erzeugt als Arbeit und dass die Vorteile einer Erwerbstätigkeit in Bezug auf das psychische Wohlbefinden von der Art des Arbeitsvertrags und den Arbeitsbedingungen sowie der medizinischen Vorgeschichte der Betroffenen abhängig sind. Insbesondere scheinen die Nutzeffekte der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für die psychische Gesundheit im Fall nicht regulärer Arbeitsverhältnisse geringer zu sein als bei regulären Beschäftigungsverhältnissen, vor allem wenn die Betroffenen zuvor bereits unter psychischen Problemen litten.

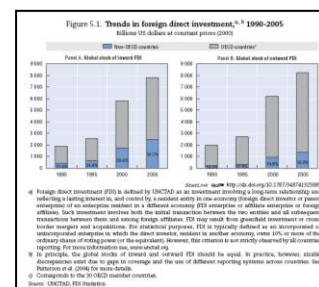
Abbildung 4.7. Veränderung des Anteils von Beschäftigten in Europa, die eigenen Angaben zufolge drei oder mehr berufsbedingte psychische Gesundheitsprobleme hatten, 1995-2005
Veränderung in Prozentpunkten



Schaffen multinationale Unternehmen bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen?

Die Direktinvestitionen multinationaler Unternehmen aus dem OECD-Raum in Entwicklungs- und Schwellenländern sind in den letzten zwanzig Jahren drastisch gestiegen. Obwohl diese Entwicklung im Allgemeinen als vorteilhaft für die Zielländer der Investitionen gilt, sind doch Bedenken über unlauteren Wettbewerb und einen unzureichenden Schutz der Rechte der Arbeitnehmer in den Zielländern aufgekommen. In diesem Kapitel werden die Auswirkungen ausländischer Direktinvestitionen auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter ausländischer Tochtergesellschaften multinationaler Unternehmen sowie deren konzernfremder Zulieferer untersucht. Die vorliegende Evidenz deutet darauf hin, dass multinationale Unternehmen in der Regel – insbesondere in Entwicklungs- und Schwellenländern – höhere Löhne zahlen als ihre einheimischen Konkurrenten, dass sie aber nicht zwangsläufig auch in anderer Hinsicht bessere Arbeitsbedingungen bieten. Die Auswirkungen auf das Lohnniveau können zudem auch auf die ausländischen Zulieferer der Unternehmen übergreifen, diese Spillover-Effekte sind jedoch gering.

Abbildung 5.1 Trends bei den ausländischen Direktinvestitionen, 1990-2005



Die vollständige Veröffentlichung in englischer und französischer Sprache ist im Internet abrufbar unter www.oecd.org/employment/outlook

Diese Zusammenfassung enthält **StatLinks**, ein Service für OECD-Veröffentlichungen, der es ermöglicht, Dateien im Excel-Format herunterzuladen.

© OECD 2008

Übersetzung durch den Deutschen Übersetzungsdienst der OECD.

Die Wiedergabe dieser Zusammenfassung ist unter Angabe der Urheberrechte der OECD sowie des Titels der Originalausgabe gestattet.

Zusammenfassungen in Drittsprachen enthalten auszugsweise Übersetzungen von OECD-Publikationen, deren Originalfassungen in englischer und französischer Sprache veröffentlicht wurden.

Sie sind unentgeltlich beim Online-Bookshop der OECD erhältlich unter Bookshop www.oecd.org/bookshop/

Wegen zusätzlicher Informationen wenden Sie sich bitte direkt an die OECD Rights and Translation Unit, Public Affairs and Communications Directorate unter: rights@oecd.org oder per Fax: +33 (0)1 45 24 99 30

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, France

Besuchen Sie unsere Website www.oecd.org/rights/

