

Internationale Arbeitsmarktkonferenz

Wege zu mehr Beschäftigung

International labour market conference

Ways and means of increasing employment

5. September 2000
Hannover (Expo 2000)

Regina Konle-Seidl
(Aufzeichnung der Diskussion)

**Beschäftigungspolitischer Erfolg ist möglich:
Wege der Länder in Frage und Antwort**

The logo consists of the letters 'IAB' in a bold, stylized, sans-serif font. The letters are white with a thick black outline, giving them a three-dimensional appearance. The 'I' and 'A' are connected at the top, and the 'B' is positioned to the right of the 'A'.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Zusammenfassung der Podiumsdiskussion

Teilnehmer: Prof. Eileen Appelbaum , USA
Prof. Robert Lindley, GB
Prof. Joop Hartog, NL
Prof. Per Kongshøj Madsen, DK
Prof. Bernard Gazier, F
Prof. Dieter Sadowski, D

Moderation: Dr. Werner Sengenberger, ILO
Marion von Haaren; WDR

In der an die Länderbeiträge sich anschließenden Diskussion auf dem Podium und im Plenum ging es zunächst um die Frage: Was ist Beschäftigungserfolg? Es wurde festgestellt, dass bei den Beiträgen aus den verschiedenen Ländern nicht nur umfassende, alle Beschäftigungsgruppen betreffende Beschäftigungserfolge aufscheinen, sondern man eher von Teilbeschäftigungserfolgen sprechen müsse.

Auf die Frage, wie sich der langandauernde Beschäftigungserfolg in den USA erkläre, ob hier Sonderbedingungen, die in anderen Länder nicht gegeben seien, wie z.B. der US-\$ als Leitwährung eine Rolle spielen, antwortete Eileen Appelbaum. Sie führt den US-Erfolg weniger auf einen stärker deregulierten Arbeitsmarkt zurück, sondern eher auf eine günstige Geldpolitik und einen seit Jahren kontinuierlich niedrigen Zinssatz. Bei der hohen Kreditaufnahme auch der privaten Haushalte in den USA, erzeuge jede Zinsänderung große Wirkungen. Auch der starke US-\$ spiele eine wichtige Rolle: der Kapitalzufluss in die USA sei trotz eines hohen Handelsdefizits enorm.

Eine weitere Frage aus dem Plenum bezog sich auf Dänemark: Wie ist es Dänemark gelungen, die Arbeitslosenrate bei konstanter Inflationsrate zu senken? Prof. Madsen meinte, dass ein wesentlicher Grund die größere Flexibilisierung der Arbeitsmarktpolitik sei. Durch die Arbeitsmarktreform aus dem Jahre 1994 wurden die Arbeitslosen weiterqualifiziert und so besser auf eine spätere Arbeitsaufnahme vorbereitet. Die Lücken bei der Nachfrage nach Arbeitskräften konnten so mit besser Qualifizierten gefüllt werden. Daneben spielen andere Ursachen, wie z.B. dezentralisierte Lohnfindungssysteme, eine Rolle.

Die Moderatorin stellte anschließend die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Lohnspreizung und beschäftigungspolitischem Erfolg. Auf der einen Seiten weisen die USA und Großbritannien eine starke Lohnspreizung auf, auf der anderen Seite die ebenfalls beschäftigungspolitisch erfolgreichen Länder Dänemark und die Niederlande eine geringe. Wird nicht zuletzt aufgrund der zu erwartenden Flüchtlingswellen und stärkeren Einwanderung der Druck auf einen Niedriglohnsektor dort stärker? Prof. Hartog stellte aus seiner Sicht klar, dass mehr Einwanderung nicht die Lohnspreizung verstärken werde, da in die Niederlande nicht nur Geringqualifizierte einwandern. Auch in Frankreich kann kein allgemeiner Trend zu einer größeren Lohndifferenzierung festgestellt werden. Für Deutschland sieht Prof. Sadowski aus produktivitätstheoretischen Gesichtspunkten eine Lohnkompression gerechtfertigt. Untersuchungen (z.B. von Schettkat/Freeman) haben ergeben, dass ein durchschnittlicher deutscher Arbeitsloser genau die gleichen Qualifikationen aufweise wie ein durchschnittlicher amerikanischer Beschäftigter, die Qualifikationen in Deutschland also enger zusammenliegen als in den USA, und von daher eine geringere

Lohndifferenzierung auch gerechtfertigt sei. Ein anderes Problem sei der zu geringe Abstand zwischen der Sozialhilfe und niedrigen Löhnen. Durch die großzügig bemessenen Sozialhilfesätze für Kinder und das zusätzlich bezahlte Wohngeld, würde eine Arbeitsaufnahme bestraft. Ein möglicher Ausweg aus diesem Dilemma könnte die Einführung eines Kombilohns sein.

Eine weitere Frage zielte auf die Beschäftigungsintensität des Wirtschaftswachstums, der sogenannten Beschäftigungsschwelle, ab. Im internationalen Vergleich sind die Beschäftigungsschwellen sehr unterschiedlich. So gibt es in den USA bei einem Wirtschaftswachstum von 0,7% bereits einen Beschäftigungszuwachs, während in Deutschland diese Schwelle bei über 2% liegt. Bildet dies ein Hindernis für die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen? Ein Teilnehmer meinte, dass die Beschäftigungsschwelle heute in den USA nicht bei 0,7% sondern bei 3,5% liege. Der entscheidende Faktor für den Beschäftigungszuwachs sei das Produktivitätswachstum, das im Vergleich zu früher heute in den USA höher sei als in Deutschland.

Eine nächste Frage aus dem Publikum befasste sich mit dem Vergleichsaspekt im allgemeinen: Stellen wir noch die richtigen Fragen? Ist es sinnvoll, die Vergangenheitsbetrachtung fortzuschreiben? Hat Erfolg und Misserfolg auf dem Arbeitsmarkt auch mit den statischen Berufsbildern in Deutschland zu tun? Müssten nicht vielmehr dynamischere „skills and competences“-Konzepte ins Blickfeld rücken? Eileen Appelbaum sieht tatsächlich in den flexibleren Organisationsstrukturen innerhalb der Betriebe in den USA einen wesentlichen Vorteil gegenüber den starrereren Organisationsformen der deutschen Betriebe. Die „pick and choose“ oder „trial and error“-Methode sei dort viel mehr verbreitet und die Firmengewerkschaften unterstützen diesen experimentellen approach. Auf Firmenebene werden dann auch die Berufsbilder ständig verändert. Die Arbeitskräfte müssen rasch Neues erlernen. Der zeitliche Ausbildungsumfang entspreche in etwa dem Deutschen, aber inhaltlich werden in den USA verstärkt elementare Fertigkeiten und Fähigkeiten vermittelt. Dies bedeute, dass die deutschen Arbeitskräfte hinsichtlich des Grundlagenwissens wesentlich besser ausgebildet seien, was sich insbesondere bei der Einführung neuer Technologien positiv auswirke. Die amerikanischen Firmen versuchen diesen Mangel beispielsweise durch Kurse bei der Einführung neuer Technologien zu beheben. Insgesamt gebe es in den US-Firmen einen flexibleren Rahmen für Verhandlungen zwischen den Tarifparteien auf Betriebsebene.

Die Dynamisierung des Produktionsprozesses, v.a. das outsourcing, habe neue Produktions- und Organisationsformen hervorgebracht, die nicht unbedingt zu weiteren Gehalts- und Lohndifferenzierungen geführt haben. Als Beispiel nannte Appelbaum den IT-Fachkräftemangel, der nicht zu Gehaltssteigerungen bei den IT-Fachkräften geführt habe, sondern zu Auslagerungen von Produktionsstufen in Länder (Bsp. Indien), in denen die Lohnkosten nur einen Bruchteil der US-Löhne betragen.

Als weiteres Thema wurde der angeblichen Engpass an qualifizierten Arbeitern im Bereich der Spitzentechnologie in den USA und der hohen Fluktuationsrate im Silicon Valley diskutiert. Frau Appelbaum meinte, dass die Probleme im Silicon Valley weniger mit der Ausbildungssituation der Arbeitskräfte dort zu tun hätten, sondern mehr mit den allgemeinen Lebensbedingungen in Kalifornien, sprich hohen Mietpreisen, einem schlechten Schulsystem und einem fehlenden öffentlichen Nahverkehrssystem. Entgegen der ökonomischen Theorie, wonach Investitionen in Humanressourcen zu einer höheren Mobilität der Hochqualifizierten führe, könne im Bereich der Spitzentechnologie im Silicon Valley festgestellt werden, dass die Qualifizie-

rungsanstrengungen von Firmen mit einer geringeren Fluktuation und mehr Firmentreue ihrer Spitzenleute belohnt werden.

Die letzte Frage aus dem Publikum bezog sich auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU-Kommission. Tragen diese zu einer Konvergenz in der Beschäftigungspolitik in Europa bei? Prof. Gazier sieht die Leitlinien eher als eine Art Benchmarking – Prozess, zumal die Zielvorgaben in den Leitlinien nicht verbindlich seien, bei Nichterreichung also keine Sanktionen zu befürchten sind. Er hob hervor, dass der europäische Prozess immer mit sozialem Dialog verbunden sei und zunehmend die regionale Ebene an Bedeutung gewinne. Durch die verstärkte Einschränkung nationaler Instrumente wie beispielsweise der Geldpolitik, gewinnen regionale Aspekte in der Arbeitsmarktpolitik (z.B. regionale Mobilität) zunehmend an Bedeutung. Prof. Lindley merkte hinsichtlich des Benchmarking auf europäischer Ebene an, dass nationale Systeme als Ganzes nicht verglichen werden können, genauso wenig wie wesentliche Elemente daraus: so könne beispielsweise keine Kosten-Nutzenanalyse von Sozialpartnerschaft erstellt werden. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien bewegen sich aber auf der makroökonomischen Ebene, die Mikroebene bleibe außer Betracht. Aber gerade auf der mikroökonomischen Ebene könne man von einander lernen. Er führte als Beispiel die New Deal Politik in Großbritannien und den Nouvelle Service d'Emploi in Frankreich an. Ein Vergleich auf dieser Ebene sei durchaus sinnvoll. Grundsätzlich bringen die Vergleiche aber keine klare Sicht der Dinge, so lange die logische Grundlage der jeweiligen nationalen Systeme außer Betracht bleibe. Eine institutionelle Konvergenz sei von daher nicht möglich.