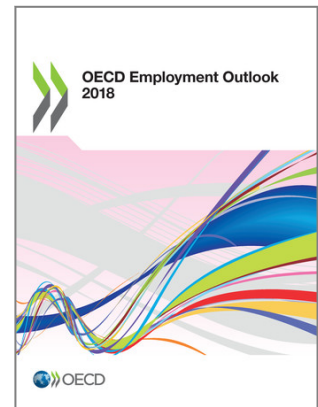


OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2018

Summary in German



Die komplette Publikation finden Sie unter: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

OECD-Beschäftigungsausblick 2018

Zusammenfassung in Deutsch

Trotz des Rückgangs der Arbeitslosigkeit bleibt das Lohnwachstum verhalten

Wenngleich die Auswirkungen der globalen Finanzkrise auf die Beschäftigungsqualität und die Inklusivität anhalten, sind die Beschäftigungsquoten in den meisten OECD-Ländern im historischen Vergleich hoch, und die durchschnittliche Arbeitslosenquote ist auf ihr Vorkrisenniveau zurückgegangen. Dennoch fällt das Nominallohnwachstum bei vergleichbaren Arbeitslosenzahlen noch immer deutlich niedriger aus als vor der Krise, und die rückläufige Entwicklung der Phillips-Kurve – der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Lohnwachstum – hat sich während der Erholung fortgesetzt. Die geringen Inflationserwartungen und das langsamere Produktivitätswachstum, die mit der großen Rezession einhergegangen sind und bisher noch nicht auf ihr vorheriges Niveau zurückgekehrt sind, haben zu dieser Abwärtsentwicklung beigetragen. Die Niedriglohnbeschäftigung war ebenfalls ein weiterer wichtiger Faktor. Es war insbesondere eine signifikante Verschlechterung bei den Erwerbseinkommen von Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zu denen von Vollzeitbeschäftigten zu beobachten, verbunden mit einem Anstieg der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung in mehreren Ländern. Außerdem haben die vergleichsweise niedrigen Löhne von Arbeitskräften, die in jüngerer Zeit Phasen der Arbeitslosigkeit erlebten, in Verbindung mit den in einigen Ländern nach wie vor hohen Arbeitslosenquoten, die Zahl der geringer entlohnten Arbeitskräfte in die Höhe getrieben, wodurch das durchschnittliche Lohnwachstum gesunken ist.

Der sinkende Anteil der Arbeitseinkommen ist teilweise auf die zunehmende Bedeutung von „Superstarunternehmen“ zurückzuführen

In den meisten OECD-Ländern hat der reale Anstieg der Medianlöhne in den letzten zwanzig Jahren nicht mit dem Arbeitsproduktivitätswachstum Schritt gehalten, was zum Teil auf den Rückgang des auf die Arbeit entfallenden Anteils der Wertschöpfung – d.h. des Anteils der Arbeitseinkommen am Volkseinkommen – zurückzuführen ist. Der technologische Fortschritt in den Investitionsgütern produzierenden Sektoren und die Expansion der globalen Wertschöpfungsketten haben die Anteile der Arbeitseinkommen innerhalb der Unternehmen verringert und den Anteil der Wertschöpfung erhöht, der Unternehmen mit geringeren Lohnanteilen zuzuordnen ist. Außerdem ist der dämpfende Effekt des technologischen Fortschritts auf den Anteil der Arbeitseinkommen in Ländern und Branchen mit einem hohen Prozentsatz an Geringqualifizierten und Routinetätigkeiten in der Regel besonders groß. In Ländern, in denen die Anteile der Arbeitseinkommen sinken, war sowohl ein Rückgang des Anteils der Arbeitseinkommen an der Technologiespitze als auch eine Reallokation von Marktanteilen an technologisch führende Unternehmen („Superstarunternehmen“) zu beobachten, deren Lohnanteile gering sind. Der Rückgang des Anteils der Arbeitseinkommen an der technologischen Grenze spiegelt den verstärkten Prozess der „kreativen Zerstörung“ wider, der durch die technologische Dynamik neuer

Marktteilnehmer mit niedrigeren Lohnanteilen und nicht durch wettbewerbsfeindliche Kräfte verursacht wurde. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass der Weg, um Arbeitskräften zu helfen, den kontinuierlichen technologischen Fortschritt optimal zu nutzen, darin besteht, dass ihre Kompetenzen effektiv erhöht werden. Daher ist es entscheidend, dass die Länder für qualitativ hochwertige Bildungs- und Ausbildungsangebote und zugängliche Lernmöglichkeiten sorgen und zugleich Systeme entwickeln, um Kompetenzanforderungen zu antizipieren.

Die Tarifvertragsparteien spielen bei der Arbeitsmarktentwicklung eine Schlüsselrolle

Die Lohn- und Arbeitsbedingungen für ein Drittel der Arbeitskräfte im OECD-Raum sind durch einen Tarifvertrag geregelt. Tarifvertragssysteme, die für eine branchenübergreifende Lohnabstimmung sorgen, gehen in der Regel mit einer geringeren Lohnungleichheit und besseren Beschäftigungsergebnissen, insbesondere für benachteiligte Gruppen, einher. Die Lohnabstimmung erhöht die Solidarität zwischen den Arbeitskräften verschiedener Sektoren und hilft sicherzustellen, dass Tarifverhandlungen die Beschäftigungslage verbessern, indem makroökonomischen Bedingungen gebührend Rechnung getragen wird. In zentralisierten Systemen können eine geringere Ungleichheit und eine höhere Beschäftigung aber auf Kosten eines niedrigeren Produktivitätswachstums gehen. Die Erfahrung mehrerer Länder deutet darauf hin, dass es wichtig sein kann, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern in den Firmen genügend Spielraum einzuräumen, um Branchentarifverträge in ihrer Ausgestaltung zu verfeinern oder anzupassen, damit die jeweiligen Unternehmensbedingungen berücksichtigt werden können („organisierte Dezentralisierung“). Alles in allem tragen Lohnabstimmung und organisierte Dezentralisierung mit breit aufgestellten Sozialpartnern dazu bei, bessere Arbeitsmarktergebnisse zu erzielen, weil ein hohes Maß an Inklusivität und Flexibilität kombiniert wird. Der soziale Dialog am Arbeitsplatz ist ebenfalls mit einem höherwertigen Arbeitsumfeld verbunden.

Arbeitsmarktprogramme helfen Arbeitskräften, die ihren Arbeitsplatz aus wirtschaftlichen Gründen verlieren

Der Prozess der „kreativen Zerstörung“, der dem Wirtschaftswachstum und dem steigenden Lebensstandard zugrunde liegt, hat zur Folge, dass jedes Jahr eine beträchtliche Zahl an Arbeitskräften ihren Arbeitsplatz infolge von wirtschaftlichen Veränderungen verliert und dass viele dieser Arbeitskräfte erhebliche Einkommensverluste oder andere Härten hinnehmen müssen. Ausgangspunkt für die Verbesserung der Wiederbeschäftigungsaussichten und der Einkommenssicherheit von freigesetzten Arbeitskräften sind weitere Fortschritte bei der Entwicklung effektiver nationaler Aktivierungsstrategien, die sowohl die Hindernisse berücksichtigen, denen sich diese Gruppe bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz gegenüber sieht, ebenso wie ihre besonderen Vorteile. Zwei der wichtigsten Unterschiede zwischen Arbeitskräften, die ihren Arbeitsplatz aus wirtschaftlichen Gründen verlieren, und anderen Arbeitssuchenden sind zum einen der größere Spielraum für proaktive Maßnahmen, die bereits während der Kündigungsfrist vor Eintritt der Entlassung einsetzen, und zum anderen der bedeutende Beitrag, den Arbeitgeber zur Förderung einer erfolgreichen Mobilität der von ihnen entlassenen Arbeitskräfte leisten können, idealerweise in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den Arbeitsmarktbehörden. Ein wichtiger Punkt im Zusammenhang mit dem Thema Einkommensstützung ist, ob und wie Arbeitskräfte, die zu einem deutlich geringeren Lohn wieder eine Beschäftigung aufnehmen, für ihren Verdienstausschlag kompensiert werden sollten. Die Kriterien für den Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung während der gesamten Arbeitslosigkeitsdauer spielen auch eine entscheidende Rolle.

Die meisten Arbeitssuchenden erhalten keine Arbeitslosengeldleistungen

Bei den Debatten über die Arbeitsmarkteffekte von Arbeitslosengeldleistungen wird gemeinhin davon ausgegangen, dass Arbeitssuchende leicht Zugang zu solchen Transferleistungen haben. Die Möglichkeit, Arbeitslosenunterstützung in Anspruch zu nehmen, ist ein entscheidender Bestandteil einer inklusiven Arbeitsmarktpolitik, die die Arbeitskräfte und nicht die Arbeitsplätze schützt. Dabei bezieht im OECD-Durchschnitt nicht einmal ein Drittel der Arbeitssuchenden Arbeitslosengeldleistungen, und der längerfristige Abwärtstrend beim erfassten Personenkreis, der Arbeitslosenunterstützung erhält, hat sich in vielen OECD-Ländern nach der Finanz- und Wirtschaftskrise fortgesetzt. Die Gründe für den sinkenden Erfassungsgrad geben Aufschluss darüber, ob es sich dabei um eine Herausforderung für die Politik

handeln könnte und welche Maßnahmen geeignet sein können, um den Zugang zur Arbeitslosenunterstützung auf dem gewünschten Niveau zu halten. Seit Beginn der Krise waren Entwicklungen, die das Profil der Arbeitssuchenden verändert haben, wie das Migrationsgeschehen oder erhebliche Änderungen beim Anteil der Langzeitarbeitslosen, treibende Kräfte für die Entwicklung des Erfassungsgrads. Die jüngste Ausweitung dessen, was als „Erfassungslücke“ bezeichnet werden könnte, lässt sich aber zum Teil eindeutig Politikreformen zuschreiben, die entweder auf der Suche nach Einsparmöglichkeiten oder zur Eindämmung von Negativanreizen für Arbeitssuchende auf eine Verringerung der Höhe der Arbeitslosengeldleistungen abzielen.

Warum nimmt die Genderlücke beim Erwerbseinkommen im Lauf des Erwerbslebens zu?

Selbst wenn sich der Unterschied beim jahresdurchschnittlichen Erwerbseinkommen zwischen Männern und Frauen erheblich verringert hat, fiel das jährliche Erwerbseinkommen der Frauen 2015 im Durchschnitt noch immer 39% niedriger aus als das der Männer. Vergleichbare Schätzungen der geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Erwerbseinkommen während des gesamten Lebenszyklus zeigen, dass der Großteil davon in der ersten Hälfte des Berufslebens entsteht. Der seltenere Arbeitsplatzwechsel der Frauen in den frühen Phasen ihres Erwerbslebens und der Effekt der Geburt eines Kindes und der Kindererziehung auf die Erwerbsbeteiligung der Mütter haben lang anhaltende Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn von Frauen und somit die Art und Weise, wie sich die Genderlücke im Lauf des Erwerbslebens entwickelt. Teilzeitbeschäftigung spielt eine weniger eindeutige Rolle, da sie zwar dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vorbeugen, aber auch eine Karriere Falle für Frauen darstellen kann. Die relative Bedeutung der einzelnen Dimensionen der Genderlücke beim Erwerbseinkommen – die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten, die geleisteten Arbeitsstunden und der Stundenlohn – liefert wertvolle Anhaltspunkte für Politikmaßnahmen. Familienpolitische Maßnahmen, Schritte zur Förderung von Verhaltensänderungen von Männern und Frauen sowie zur Unterstützung von Veränderungen am Arbeitsplatz, wie eine erhöhte Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung und flexiblen Arbeitszeitregelungen sowohl durch Väter als auch Mütter, können eine entscheidende Rolle spielen, damit Frauen die entscheidende Phase in ihrer beruflichen Laufbahn, in der sie Kinder bekommen, erfolgreich meistern, ihre Arbeitsmarktbindung sichergestellt wird und sie dieselben Karrierechancen ergreifen können wie Männer.

© OECD

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.



Die komplette englische Fassung erhalten Sie bei OECD iLibrary!

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en