

Aktuelle Problemfelder der Arbeitsmarktforschung aus Perspektive der Ungleichheitsforschung

Olaf Struck

(Universität Bamberg & Vereinigung für sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung, SAMF e.V.)

SAMF-Jahrestagung 2018

Arbeitsmarktforschung: Herausforderungen an Theorie, Daten und Forschungsinfrastruktur

15.-16. Februar 2018, Berlin

Gliederung

1. Dimensionen von Ungleichheit
2. Ursachen von Ungleichheit
3. Wenige ausgewählte Problemfelder
 - 3.1. Entwicklungen am Arbeitsmarkt
 - 3.2. Strukturveränderungen in der Arbeitswelt
4. Fazit

1. Dimensionen von Ungleichheit

1. Dimensionen von Ungleichheit

Bei der Betrachtung sozialer Ungleichheit am Arbeitsmarkt geht es in der Regel um unterschiedliche Verteilungen individueller Teilhabechancen von:

- Erwerbsarbeit überhaupt (bzw. Arbeitslosigkeit, ...)
- Übergängen und Dauern in unterschiedlichen Vertragsformen (Werkverträge, Leiharbeit, ...)
- Übergängen und Dauern in unterschiedlichen Arbeitszeitformen (VZ, TZ, Elternzeit, AltersTZ, ...)
- Erwerbseinkommen und Anwartschaften in sozialen Sicherungssystemen (etwa Rente ...)
- innerbetrieblicher Stabilität oder Aufstiegen
- überbetrieblicher Beschäftigungsstabilität und Aufstiegen
- nicht belastender Arbeit (Gesundheit, ...)
- unterstützender Arbeit (Anerkennung; Vorgesetzten- u. Kollegenunterstützung, ...)
- lernförderlichen Arbeitsplätzen
- formeller Weiterbildung
- Partizipation und Mitbestimmung
- etc.

1. Dimensionen von Ungleichheit

- Vielfach stehen diese Ungleichheitsdimensionen in einem Zusammenhang miteinander
- Dabei bestehen teilweise kumulative Risiken, teilweise werden Risiken nivelliert
 - Leiharbeit & mangelnde Weiterbildung & Übergang in Arbeitslosigkeit
 - befristete Beschäftigung & Zeitdruck & Weiterbildung & Vorgesetztenunterstützung & Vernetzung & überbetrieblicher Aufstieg

D.h.: Um Ungleichheit (Teilhabechancen, Prekarität, Segmentierungen etc.) erfassen zu können sind **mehrere Dimensionen gleichzeitig zu beobachten**.

D.h.: Schon mit Blick auf die Seite der Ergebnisse von Ungleichheit wird entsprechend eine **umfängliche Datenstruktur** benötigt

1. Dimensionen von Ungleichheit

- Häufig geht es nicht nur um den Übergang in eine „gute“ oder „prekäre“ Situation.
- Ebenso wichtig ist es:
 - a) die Dauer
 - b) die Abfolge (Sequenzmuster)

(nicht)problematischer Erwerbsphasen zu beobachten

Beispiel: Arbeitslosigkeit oder Armut ist bei kurzer Dauer i.d.R. kein Problem ...

Verfestigungen eines prekären Status oder Wechsel zwischen prekären Status sind ein Problem

D.h. Benötigt werden **Beobachtungen im Zeitverlauf** (Längsschnittanalysen)

Nur am Rande:

Methodisch sind Paneldaten notwendig, um sog. „kausale“ Effekte besser schätzen zu können

(Gute Marktstellung des Unternehmens => soziale Leistungen. Oder: soziale Leistungen => (Mitarbeitermotivation) => gute Marktstellung)

und den Einfluss unbeobachteter zeitkonstante Einflussfaktoren zu eliminieren (Fixed-Effekt-Modelle)

2. Ursachen von Ungleichheit

2. Ursachen von Ungleichheit

Noch **vielfältiger**

als die

Dimensionen von Ungleichheit

sind die

Ursachen von Ungleichheit

Ziele, Werte, Programme
Aufgaben
als individuelle und
äußere Anforderungen an
Flexibilität



Individuelle und nutzbare
externe Ressourcen
(Kapitalien) zur
Gestaltung und
Anpassung
(Flexibilitäts- und
Gestaltungspotentiale)

2. Ursachen von Ungleichheit

Individuelle Ebene:

- „Kompetenzen“ (fachlich, Meta-, Sprach-, ...)
- Persönlichkeitsmerkmale (Selbstwirksamkeit, Risikoaversion ...)
- schulische und berufliche Bildung
- Merkmale des bisherigen Berufs- und Lebensverlaufes, Häufigkeit und Dauer von Arbeitslosigkeit, Erwerbsformen, Lerngelegenheiten ... (als Signal, Persönlichkeitsbildend, ...)
- Alter
- Familiäres Umfeld (Hilfen und Bürden)
- Netzwerke
- Ökonomisches Kapital (Vermögen, ...)
- Ziele, Wünsche, Aspirationen, Werte, Erwartungen
- ...

Individuelle
Ziele, Werte,
...

...



Ökonomische,
soziale, kognitive,
kulturelle
Ressourcen

2. Ursachen von Ungleichheit

Tätigkeit und betriebliche Ebene:

- Wettbewerbsbedingungen des Unternehmens (Marktstellung, Gewinne, Investitionen, Größe, Rechtsform, ...)
- Altersstrukturen (organisationsdemographische Aufstiegs-, oder Innovationsblockaden, ...)
- Qualifikationsstrukturen (Produktives Umfeld, Karrierewettbewerb, ...)
- Lohnstrukturen, Lohnzeitkonten etc. (Einkommensverteilung, Einkommensstabilität,...)
- Arbeitszeitrichtlinien und -strukturen (Schicht- und Nachtarbeit, Zeitflexibilität, ...)
- Personalstrukturen und -maßnahmen (Konkurrenzsituationen, Aufstiegspfade, Work-Lilfe-Vereinbarung, Weiterbildung, ...)
- Technische Ausstattung (Unterstützend, Rationalisierung, ...)
- Physische Belastungen am Arbeitsplatz (Lärm, Klima, Stäube, ...)
- Psychische Belastungen (Zeitdruck, geringe Anerkennung, Monotonie, ...)
- Unterstützungsleistungen durch Kollegen und Vorgesetzte
- Organisatorische Handlungsspielräume bzw. lernförderliche Arbeitsplätze (Spezifität der Tätigkeit, Routine, Vielfalt, ...)
- ...

Betriebliche
Ziele, Programme,
...



Ökonomische,
soziale, kognitive,
kulturelle
Ressourcen

2. Ursachen von Ungleichheit

(Regionale) wirtschafts- und sozialstrukturelle Ebene:

- Regionale Altersstruktur
 - Regionale Qualifikationsstruktur
 - Regionale Wirtschaftsstruktur
 - Regionale Lohnstrukturen
 - Regionales Preisniveau
 - ...
- } Konkurrenzsituationen am Arbeitsmarkt
oder auch als Indikatoren für das allg.
wirtschaftliche Potential der Region, ...)

Staatliche (z. T. regionale) Politik und Maßnahmen:

- Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikpolitik
- Wirtschaftspolitik (Subventionen, Investitionen, Zoll, ...)
- Einwanderungspolitik
- Bildungs-, Aus- und Weiterbildungs- und Hochschulpolitik
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Steuerpolitik,
- Familienpolitik
- ...



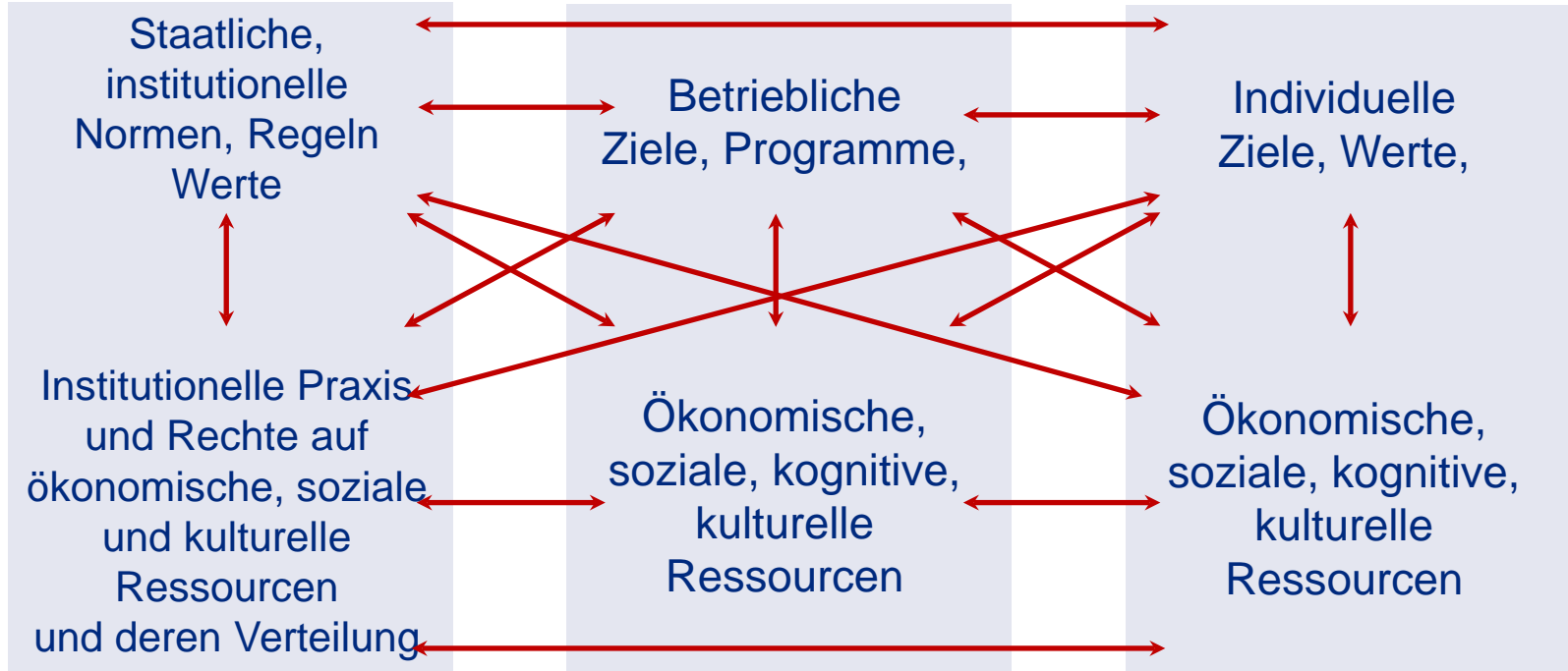
2. Ursachen von Ungleichheit

- Auch die Ursachen von Ungleichheit stehen in engen Zusammenhängen miteinander
- Teilweise werden Risiken kumuliert, teilweise können Risiken ausgeglichen werden:
 - geringe Qualifikation, psych. belastender Arbeitsplatz, Partner erwerbslos (mögliche Folgen: Armut, Krankheit)
 - psych. belastender Arbeitsplatz, Unterstützung und Anerkennung, Zeitflexibilität und lernförderlicher Arbeitsplatz (mögliche Folgen: psych. Trainingseffekte, Selbstwirksamkeit, Zufriedenheit)

D.h.: Um Ungleichheit (Teilhabechancen, Prekarität, Segmentierungen etc.) erfassen zu können, sind auch hier **mehrere Ursachen gleichzeitig zu beobachten**. Viele individuelle., betriebl., strukturelle und normative Ursachen bleiben unbekannt oder werden falsch eingeschätzt, wenn sie nicht in *einer* Untersuchung kontrolliert werden

D.h.: Auch auf Seiten der unabhängigen Variablen wird entsprechend eine **umfängliche Datenstruktur** benötigt

2. Ursachen von Ungleichheit



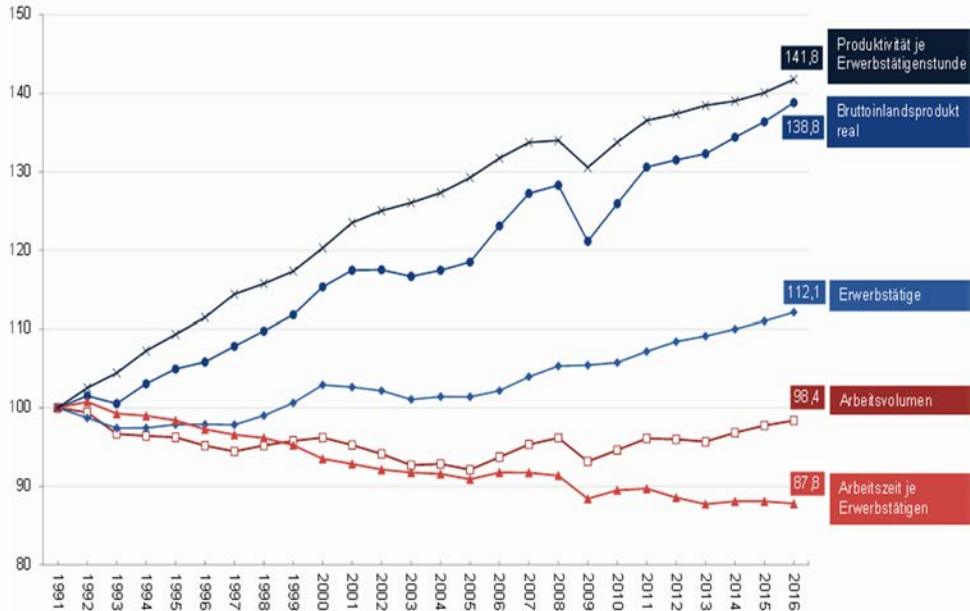
Grundsätzlich mögliche und zu prüfende Zusammenhänge zwischen Ursachen und Dimensionen von Ungleichheit

3. Wenige ausgewählte Problemfelder

3.1. Entwicklungen am Arbeitsmarkt

Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen

■ BIP, Arbeitsproduktivität, Erwerbstätige, Arbeitsvolumen, Arbeitszeit 1991 - 2016
Indexdarstellung (1991 = 100)¹⁾



Quelle: Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt (zuletzt 2017), Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung

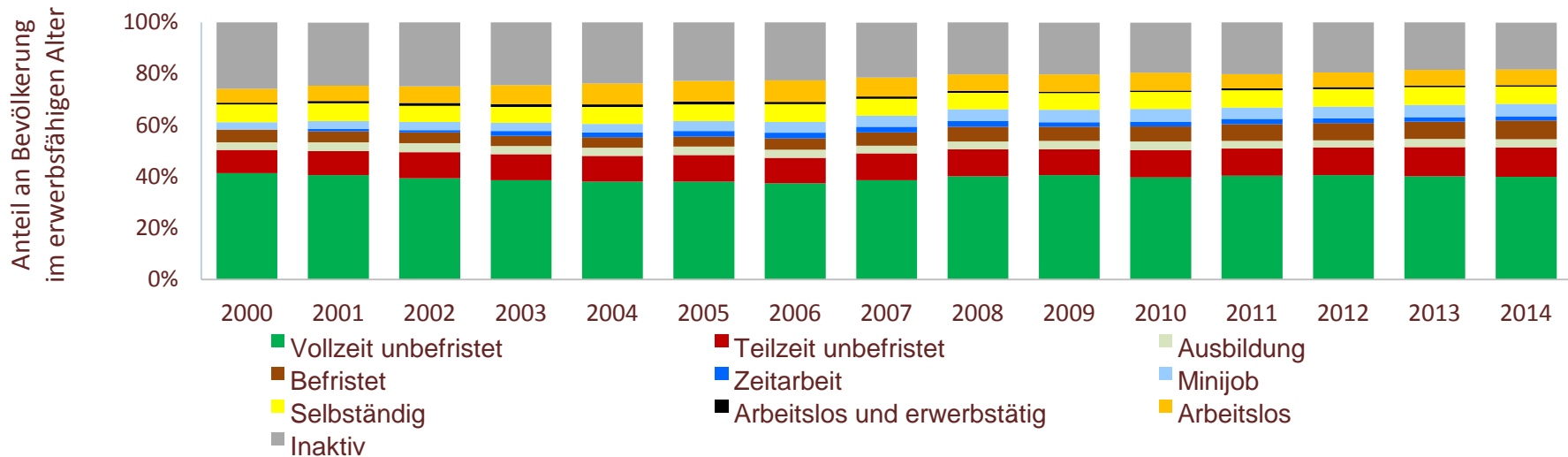


- Deutliches **Wachstum** der **Erwerbstätigkeit** seit 2006
- **Insg. stabiles** und seit 2009 deutlich steigendes **Arbeitsvolumen**
(Ungeachtet des Zuwachses von Technik und Produktivität ist kein Ende der Arbeitsgesellschaft in Sicht)
- **In welchen Tätigkeiten und in welchen Vertragsformen erwarten wir Veränderungen ?**

Licht und Schatten: Auch „atypische“ Beschäftigung hat zugenommen

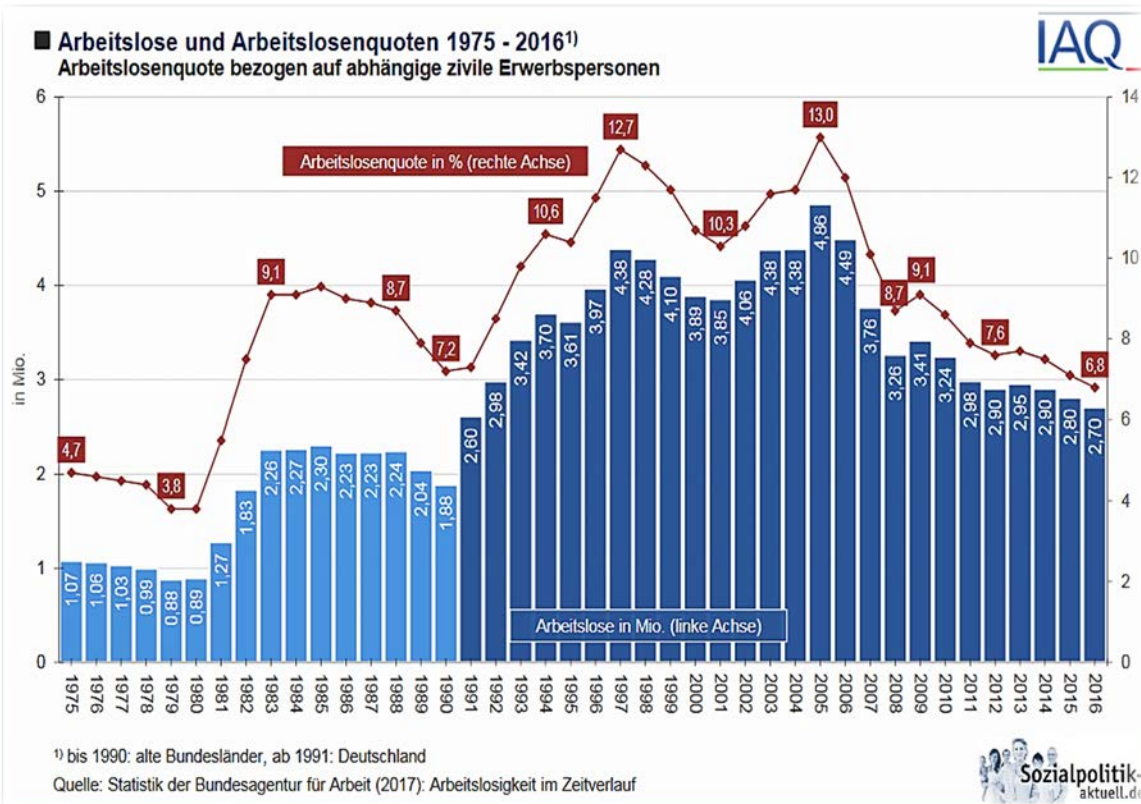
Konstanter Anteil Normalarbeitsverhältnisse, mehr Leiharbeit, TZ, Minijobs, Befristungen

Problem: Atypische Beschäftigung mündet oft in weitere instabile und ungeschützte Beschäftigung oder in Nicht-Erwerbstätigkeit



Daten zur Beobachtung der genauen (längsschnittlichen) Entwicklungen von Tätigkeiten und Anforderungen, besonders auch bei Selbständigen, nicht SV-Beschäftigten fehlen !

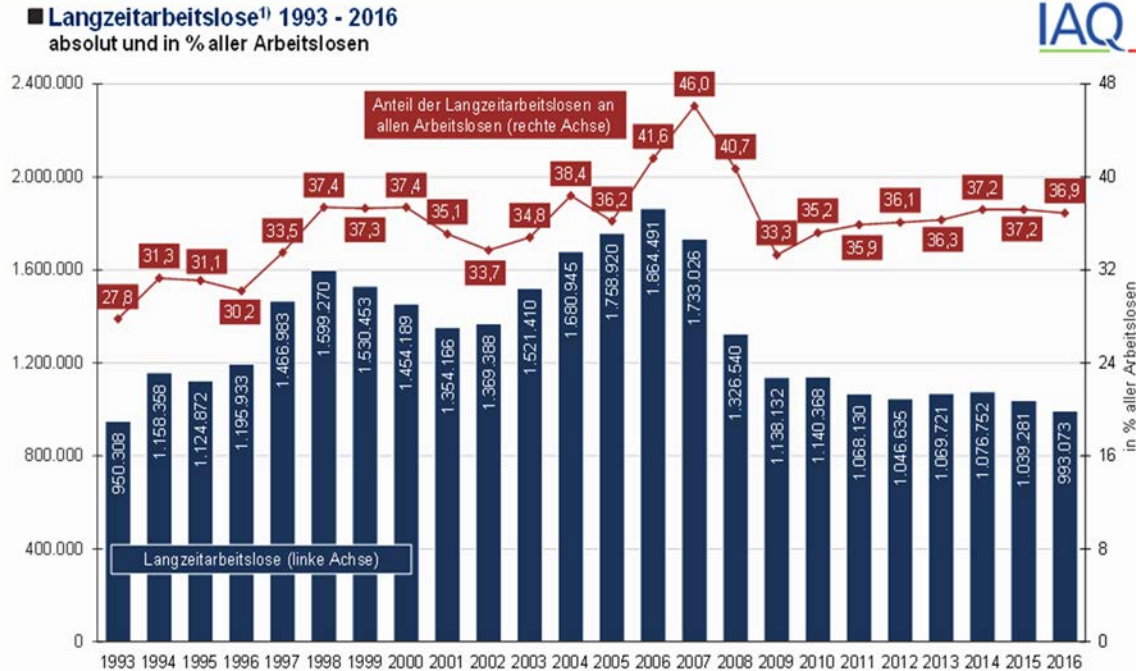
Entwicklung der Arbeitslosenquote



■ Deutlicher Rückgang der Zahl und des Anteils von Arbeitslosen

- Dabei seit 2006 stabil:
 - 1/3 der Pers. im Regelkreis SGB III
 - 2/3 der Pers. Regelkreis SGB II
- Die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit ist:
 - ohne Berufsabschluss 5 Mal höher
 - für Ausländer knapp 3 Mal höher als der Durchschnitt

Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit



- Ungeachtet des längeren Wirtschaftsaufschwunges bleibt die **Zahl der Langzeitarbeitslosen** seit 2010 **stabil**.

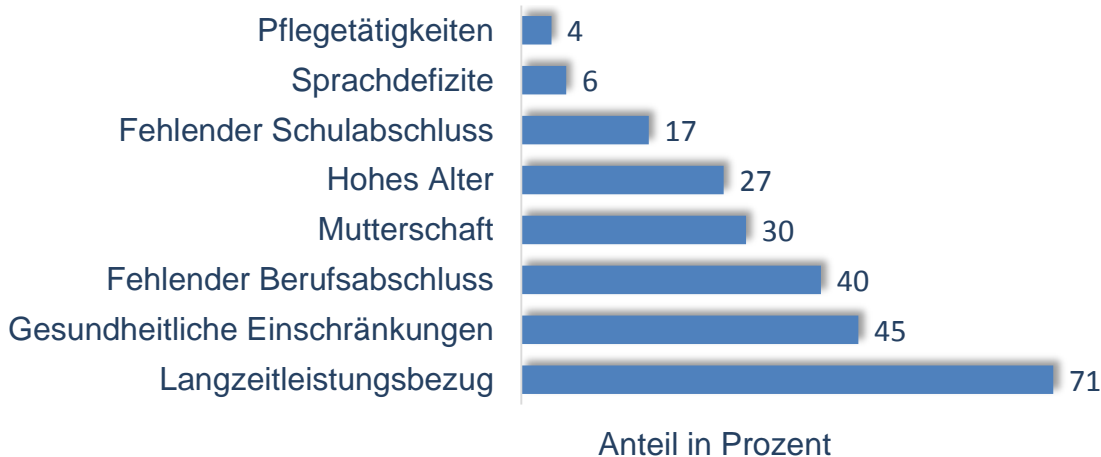
¹⁾ Langzeitarbeitslosigkeit: bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit länger als 12 Monate
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (zuletzt 2017), Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung



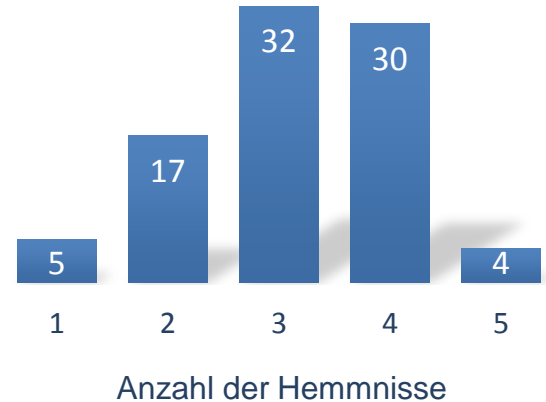
Verfestigter Leistungsbezug bei Arbeitsuchenden

Es besteht eine Kumulation von Arbeitsmarktrisiken. 2/3 haben drei oder mehr Risiken.
Diese sind teilweise nicht oder nur partiell veränderbar.

Häufigkeit der Hemmnisse für die Aufnahme einer bedarfsdeckenden Erwerbstätigkeit von Grundsicherungsempfängern



Verteilung der Hemmnisse



Verfestigter Leistungsbezug bei Arbeitsuchenden

Es besteht eine Kumulation von Arbeitsmarktrisiken. 2/3 haben drei oder mehr Risiken. Diese sind teilweise nicht oder nur partiell veränderbar.

Dies ist ein Beispiel dafür:

- a) wie wichtig eine genaue biographische Bestandsaufnahme in der Datenerhebung ist (kumulative Risiken etc.)
- b) und wie wichtig die gleichzeitige Beobachtung individueller Ressourcen und Verläufe sowie der Einbezug organisatorischer Programme und Ressourcen (hier der Arbeitsagenturen u.a.) und der staatlichen Regulierungen ist.

Nur so lassen sich die Angemessenheit und Wirkungen des Ressourcenaufbaus der Zuwendungsempfänger oder Maßnahmenteilnehmer, Verluste oder Gewinne von Selbstwirksamkeit und Teilhabe oder auch die Wert- und Zielkonflikte der verschiedenen Ebenen erfassen.

3. Ausgewählte Problemfelder

3.2. Strukturveränderungen in der Arbeitswelt

Verschiebungen der Berufsstruktur der letzten 20 Jahre

- Der Anteil der **Professionsberufe** (Ingenieure, Oberstes Management, Experten in Medizin und Bildung u. ä.) hat sich **auf ca. 20% verdoppelt !**
- Der Anteil der **Semiprofessionen bzw. halb-akademische Berufe** (Techniker, Werkmeister, medizinische Pflege, Erziehungs- und Sozialarbeit, unteres Management) hat sich von etwa 20% **auf ca. 25% erhöht**
- Der Anteil der **Lehrberufe**, in denen eine berufsfachliche Ausbildung ausreichend ist (Facharbeit, Verkaufsberufe) hat sich **von 45% auf 30% stark verringert !**
- Der Anteil der Menschen, die **ungelernte Tätigkeiten verrichten** hat sich **leicht auf 25% erhöht.**

Verschiebungen der Berufsstruktur der letzten 20 Jahre

- Der Anteil der **Professionsberufe** (Ingenieure, Oberstes Management, Experten in Medizin und Bildung u. ä.) hat sich **auf ca. 20% verdoppelt !**
- Der Anteil der **Semiprofessionen bzw. halb-akademische Berufe** (Techniker, Werkmeister, medizinische Pflege, Erziehungs- und Sozialarbeit, unteres Management) hat sich von etwa 20% **auf ca. 25% erhöht**
- Der Anteil der **Lehrberufe**, in denen eine berufsfachliche Ausbildung ausreichend ist (Facharbeit, Verkaufsberufe) hat sich **von 45% auf 30% stark verringert !**
- Der Anteil der Menschen, die **ungelernte Tätigkeiten verrichten** hat sich **leicht auf 25% erhöht.**



Hier steigt die Konkurrenz durch neue Geflüchtete. Sie haben hohe Anreize zu arbeiten. Die Anreize für schnelle und nachhaltige Qualifizierung fehlen weitgehend.

Nachfrage und Angebot der Berufstätigkeiten korrespondieren mit Löhnen

Steigerung des Nominallohn zwischen 2007 bis 2015 im Ø um 19,7 %



Quelle: Statistisches Bundesamt 2016

- Nach häufigen Jahren der Reallohnsenkung (1994-2009) nachfolgend Lohnzuwächse
- Kurzfristiger Lohnzuwachs bei Ungelernten nach Einführung des Mindestlohngesetzes
- Insgesamt weiter zunehmende Ungleichheit im Erwerbseinkommen

Strukturveränderungen in der Arbeitswelt

Moderne Arbeitsprozesse:

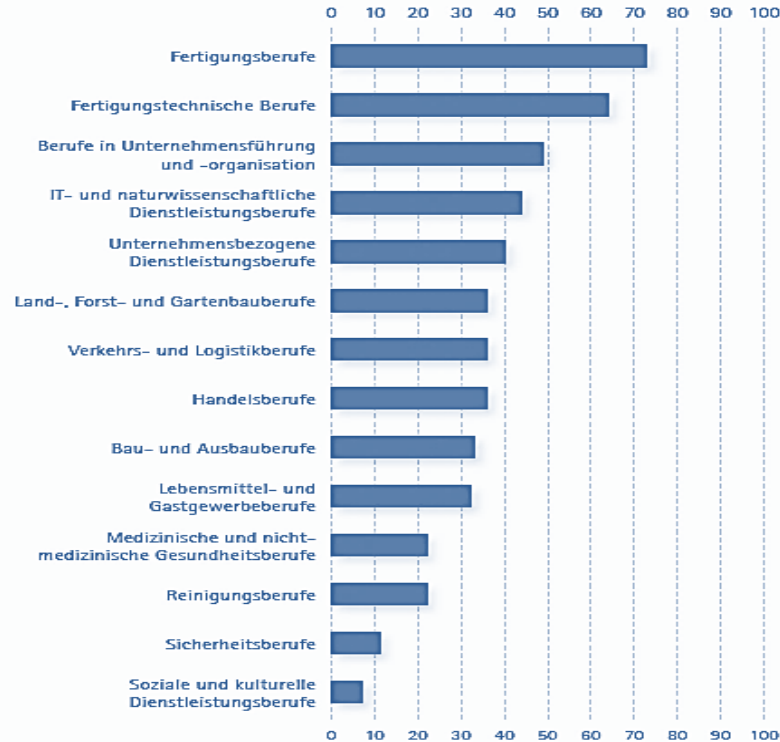
- erfordern höhere fachliche, soziale & kulturelle Kompetenzen
- die Komplexität der Tätigkeitsprofile steigt in beinahe allen Berufen
- Fachwissen bleibt wichtig ! Zudem gewinnen besonders soziale Kompetenzen, Prozesswissen- und Entscheidungswissen und Lernmöglichkeiten an Bedeutung

→ Es ist eine offene Frage und abhängig von der Gestaltung von Technik, Qualifikation und Arbeitsorganisation, inwieweit Algorithmen Entscheidungen beeinflussen und welche Beschäftigtengruppen in welcher Weise betroffen sein werden

Wirkungen von Digitalisierung und Rationalisierung

Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegmenten

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten, in Prozent



Tätigkeiten, in denen sich wenige Handgriffe oder Worte/Textpassagen oder Rechnungen wiederholen können vergleichsweise einfach durch Roboter oder Computer ersetzt werden !

Substituierbarkeitspotenzial nach Anforderungsniveau der Berufe

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten, in Prozent



Quelle: Dengler/Mattes: IAB Kurzbericht 24/2015

Gestaltung von Digitalisierung

Die Gestaltung neuer Techniken (Digitalisierung u.a.) ist besonders auch von den Qualifikationen der Erwerbspersonen abhängig.
Hier ist u. a. die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik gefordert

Schmale Kompetenzvermittlung

Große Anteile von Absolventen ohne Ausbildung
oder ohne breite berufsfachliche Ausbildung
bei Vermittlung expliziten
(Lehrbuch-)Wissens

Neo-Taylorisierung

Betriebe setzen wenige Experten
in Schlüsselpositionen ein, die standardisierte,
automatisierbare Einfacharbeit großer
Beschäftigtengruppen steuern
(*Segmentierung, bei viel Instabilität*)

Bildung



Arbeit

Bildung u. Erfahrungslernen

Fachwissen und methodisches und theoretisches
Wissen probiert in der Praxis (hoher Anteil
impliziten Wissens), diskutiert mit
wissenschaftlich geschulten Personen

Partizipative Produktion

Betriebe nutzen Organisationskonzepte
mit breit verteilten Kompetenzen und
Handlungsspielräumen sowie Team- und
Projektarbeit
(*Höherqualifizierung und stabilere Beschäftigung*)

Daten zu Strukturveränderungen in der Arbeitswelt

- Daten finden sich am ehesten im Nationalen Bildungspanel sowie im SOEP. Hinzu kommen eher thematischspezifische Einzelerhebungen im IAB.
- Im NEPS fehlen derzeit (mangels Geld für Nachziehung) die jüngeren Kohorten !
- Angaben zu Unternehmen, zu Unternehmensstrukturen, Organisationsstrukturen, Personalmaßnahmen, Technik u. ä. sind in den Längsschnittdaten unzulänglich.
- N der Zuwanderergruppen ist zu gering und neue Zuwandergruppen fehlen noch
N für einzelne Beschäftigtengruppen und bestehende Differenziertheit ist zu gering
- In jeweiligen IAB-Erhebungen bestehen diese Probleme weniger. Dafür sind die Ungleichheitsdimensionen und die Ursachen auf sehr wenige Problemlagen begrenzt.

Fazit

Fazit

- Arbeitsmarktchancen in Deutschland sind ungleich verteilt.
- Die Ursachen sind selten Monokausal → **umfängliche Datenstrukturen:**
 - a) Es geht um Chancenstrukturen, die teils stabil sind, sich teilweise aber auch verändern
 - b) Es geht aber auch um die Wahrnehmung von Chancen - und dabei geht es wiederum um „Lerneffekte“ und Selbstwirksamkeit im Lebensverlauf
- **Verlaufsdaten / Paneldaten**
- Um ungleiche Übergänge und Entscheidungen im Lebensverlauf erklären zu können sind individuelle, tätigkeitsspezifische, betriebliche, strukturelle und institutionelle Bedingungen gleichzeitig einzubeziehen → **Mehrebenenanalysen**

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

olaf.struck@uni-bamberg.de