



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Strukturwandel des Arbeitsmarkts und seine Folgen für Übergänge aus dem Bildungssystem

Günther Schmid

Beitrag für den Workshop zum nationalen
Bildungsbericht 2008 in Berlin, 4. Dezember 2006

Vier „Große Fragen“

1. Soll der Arbeitsmarkt die Bildung oder das Bildungssystem den Arbeitsmarkt steuern?
2. Wie können Bildungs- und Arbeitsmarktsystem die Erweiterung des Niedriglohnsektors vermeiden?
3. Verlangt der Strukturwandel mehr zwischenbetriebliche berufliche Mobilität?
4. Welche Übergänge sind von Interesse und wie können sie methodisch-empirisch abgebildet werden?

1. Soll das Bildungssystem den Arbeitsmarkt steuern oder umgekehrt?

1. Nach wie vor „Schweinezyklen“ durch mangelnde Anpassung von Bildungs- und Arbeitsmarktsystem
2. Chancen der Arbeitsmarktsteuerung durch Bildung weil Angebot sich teilweise die Nachfrage schafft
3. Auch das Versicherungsmotiv der Betriebe treibt das Bildungssystem zur Überschussqualifikation
4. Strukturelles Mismatch infolge fehlender Antizipationssysteme – Risikomanagement durch Übergangsarbeitsmärkte

Antizipationssysteme zur Lösung von Mismatch:

Verknüpfung von Prognosen und regionalpolitischen Entscheidungen durch:

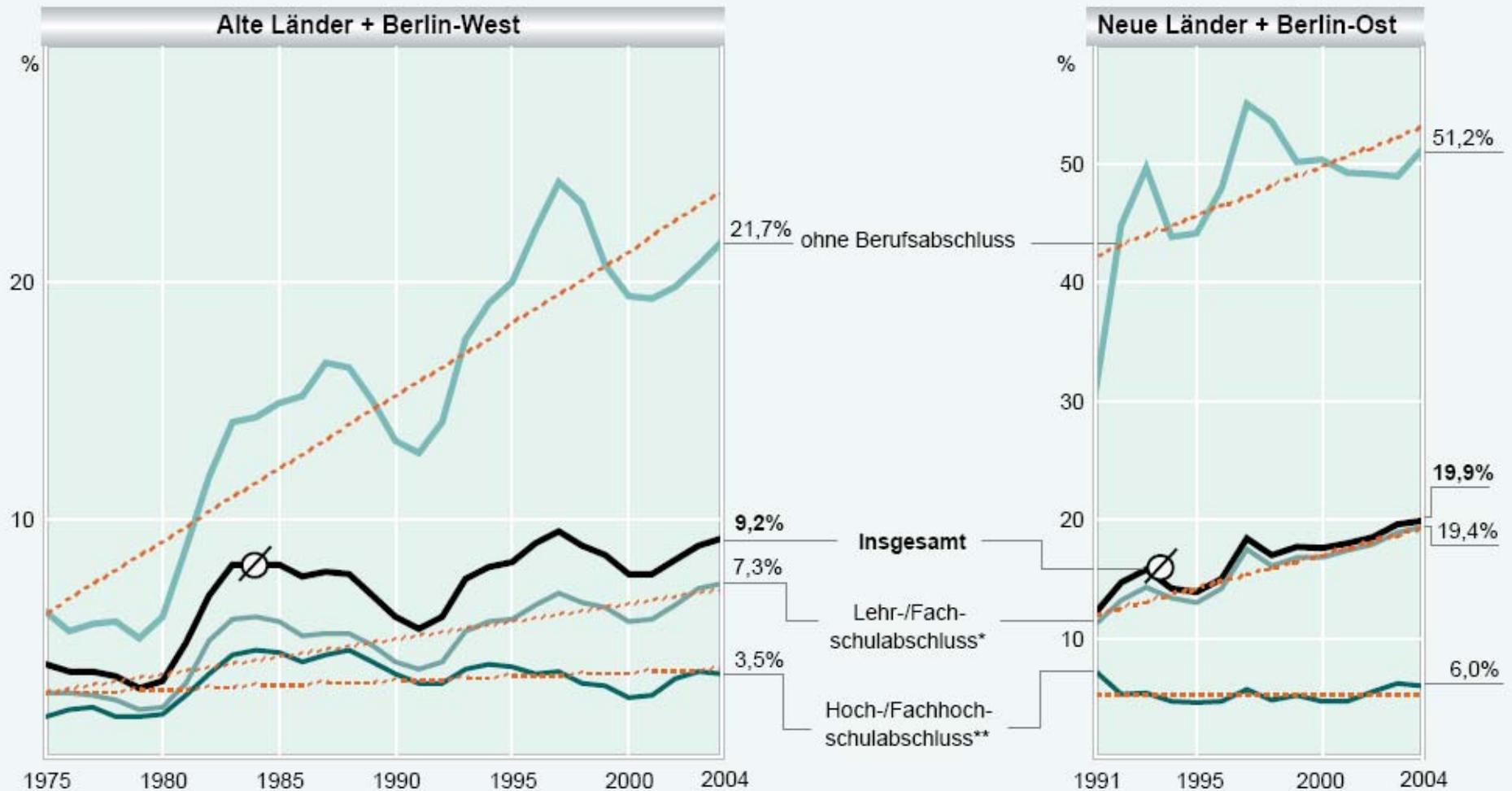
1. Stärkung der personalstrategischen Kapazitäten der Betriebe
2. Verknüpfung des strukturorientierten Top-down Ansatzes mit handlungsorientiertem Bottom-up Ansatz durch iterative Verfahren und Rückkopplung
3. Übergangsbeschäftigung in betriebsübergreifenden Nachwuchskräfte- und Fachkräftepools
4. Neue Bildungsrechte über Beschäftigung hinaus, z.B. Recht auf regelmäßige Einschätzung von Entwicklungspotenzialen, mehr Weiterbildungszeiten

Was folgt für die Analyse von Übergängen?

1. Analyse von langen Übergangssequenzen, um die Nachhaltigkeit von Berufskarrieren zu überprüfen. Erst solche Sequenzen lassen eindeutige Defizite im Hinblick auf Fehlqualifikationen und Fehlinvestitionen erkennen. Verknüpfung betrieblicher und personenbezogener Daten möglich (IAB).
2. Kontrollierter Experimente, um zu testen, ob der kurzfristige Vorteil einer markt- oder betriebsnahen Ausbildung sich auch langfristig in besseren Erwerbskarrieren und kürzerer Dauer einer etwaigen Arbeitslosigkeit ausdrückt.
3. Neujustierung der Arbeitsteilung zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktsystem und institutionell stärkere Verknüpfung beider Systeme; „Führung“ durch Bildungssystem, um der strukturellen Kurzsichtigkeit des Arbeitsmarktsystems entgegenzuwirken und um bildungsbedingte Unterschicht zu vermeiden.

2. Wie können Bildungs- und Arbeitsmarktsystem die Erweiterung des Niedriglohnsektors vermeiden?

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten bis 2004



Anmerkung:

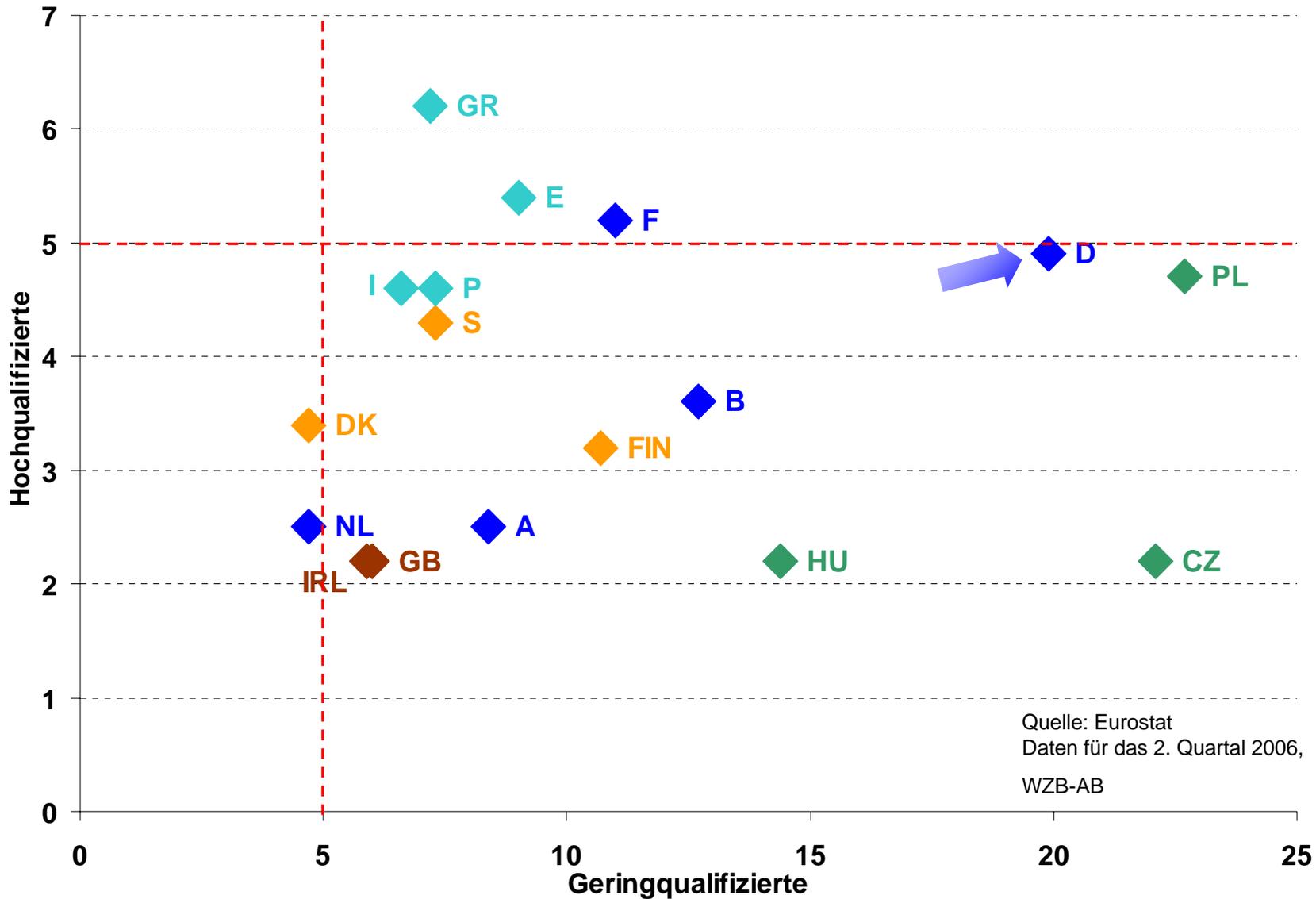
Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation
 Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt.

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturserhebungen der BA (jeweils Ende Sept.)

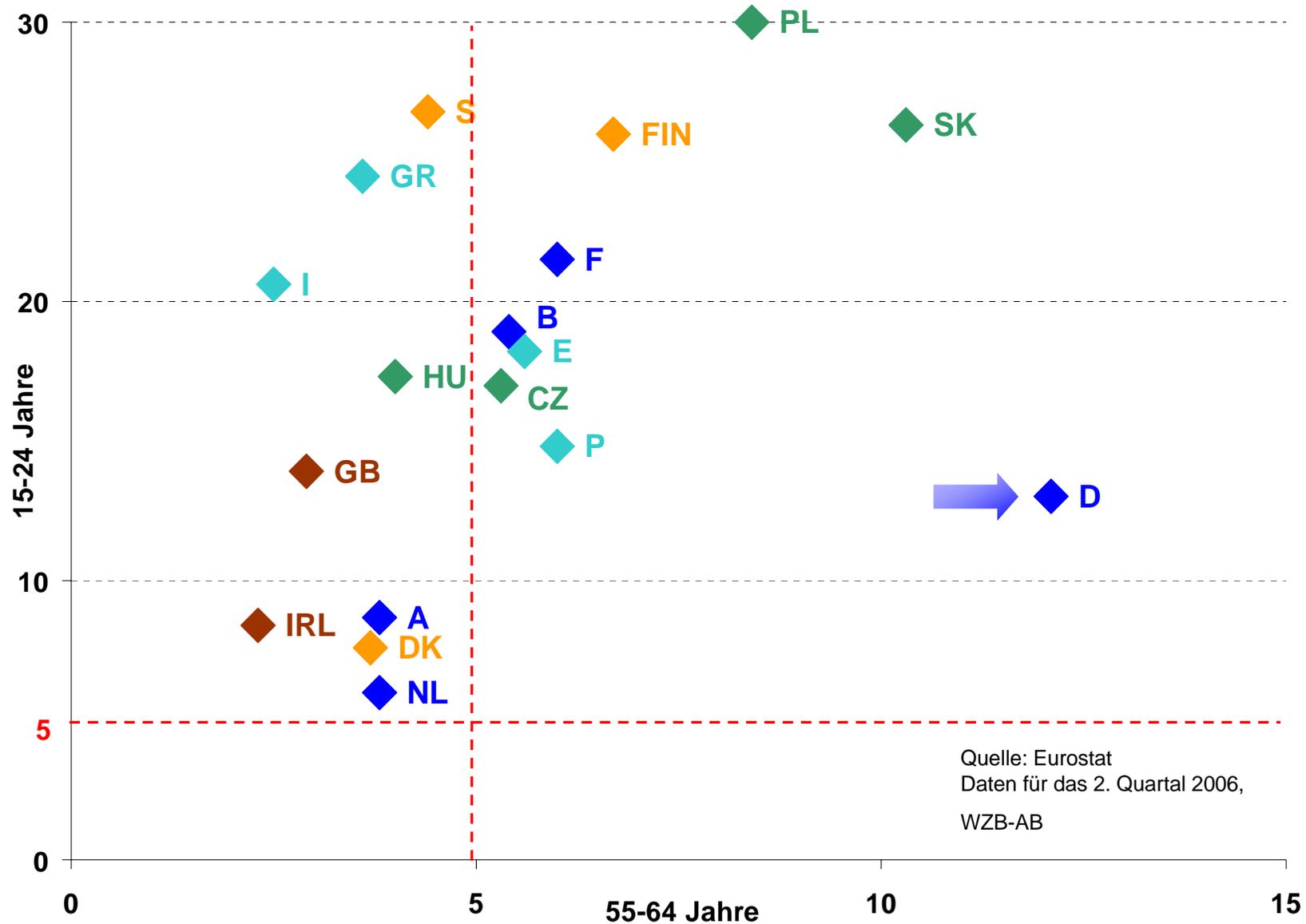
*) ohne Verwaltungsfachhochschulen

***) einschl. Verwaltungsfachhochschulen

Arbeitslosenquoten nach Qualifikationsniveau (25-64 Jahre), 2006

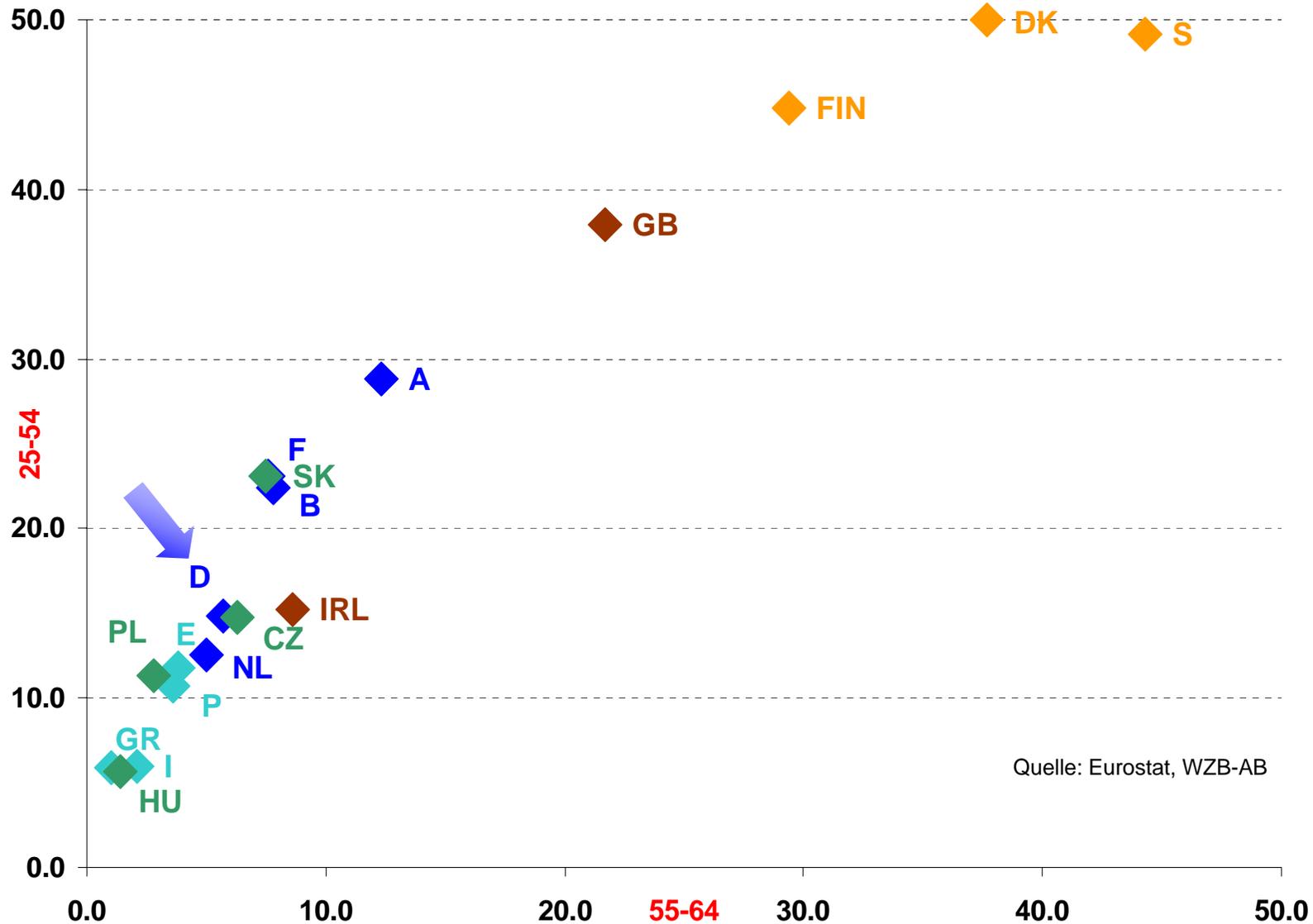


Arbeitslosenquoten nach Alter (15-24 / 55-64 Jahre), 2006

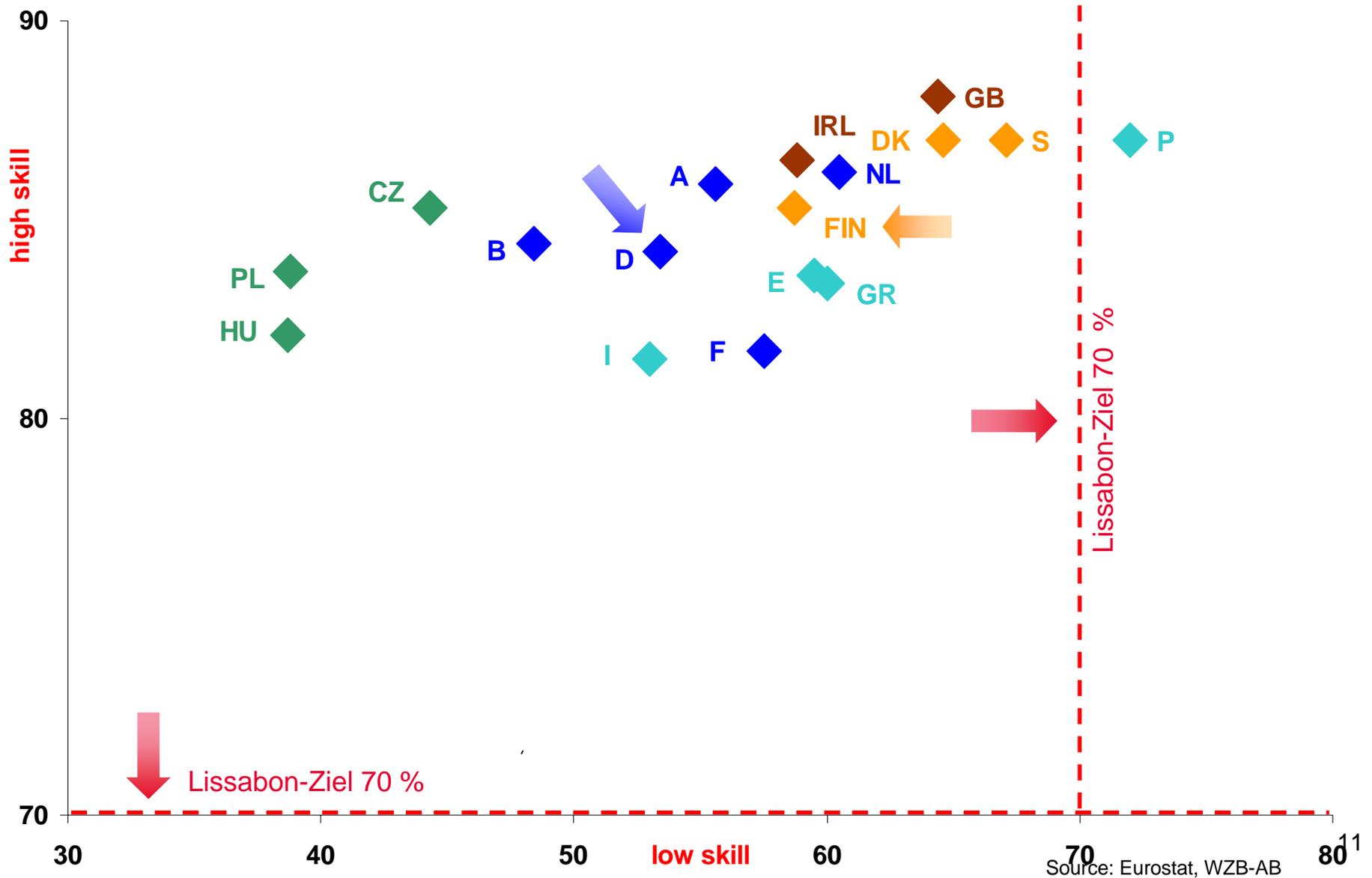


Quelle: Eurostat
Daten für das 2. Quartal 2006,
WZB-AB

Beteiligung der Bevölkerung an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Alter, 2003



Beschäftigungsquoten nach Qualifikation, 2006 (Alter 25-64)



Was folgt für Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik?

1. Wachsende Bedeutung des theoretischen Wissens
2. Abnehmende Funktionsfähigkeit des dualen Berufsbildungssystems: geeignet vor allem im handwerklich geprägten Bereich, weniger im modernen Dienstleistungsbereich und für die Integration von Bildungsbenachteiligten:
 - > 1,36 Mio. erwachsene Jugendliche zwischen 20 und 29 Jahren – also fast 15 Prozent dieser Altersgruppe – ohne Ausbildung!
 - > Etwa ein Fünftel der Ausbildungsverträge wird frühzeitig wieder gelöst
 - > 37 Prozent ausländischer Herkunft haben keine Ausbildung
3. Notwendigkeit von mehr Abschlüssen im tertiären Bereich

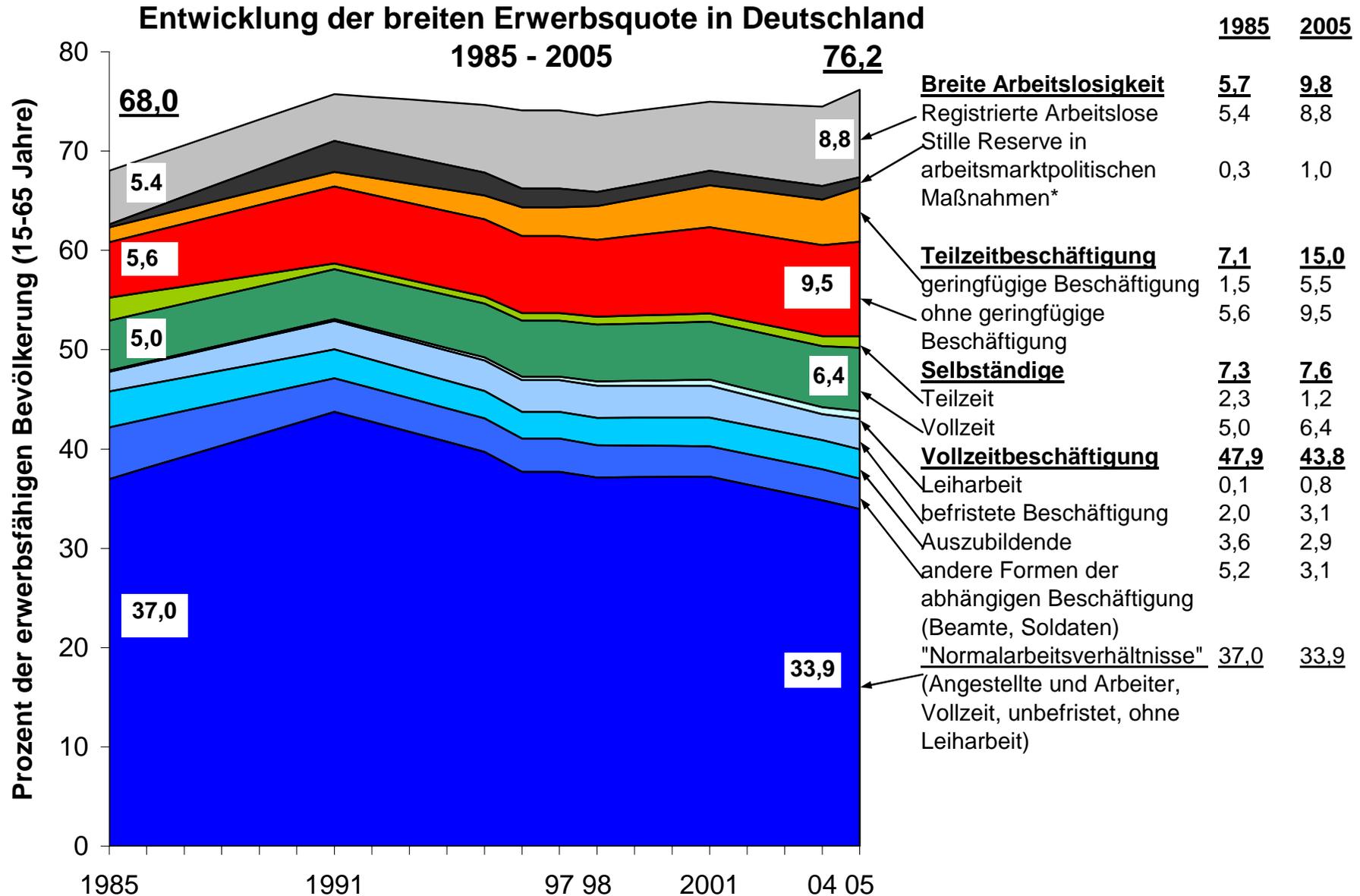
Was folgt für die Analyse von Übergängen

1. Übergänge Jugendlicher in bildungspolitischen Warteschleifen
2. Für Sozialschichten und Durchlauf nach integrierten oder fragmentierten Schulsystemen kontrollierte lange Übergangssequenzen
3. Vergleich von Übergangschancen nach formalen Abschlüssen und tatsächlichen Kompetenzpotentialen
4. Vergleich von Übergangsmustern „Erst Arbeit, dann Bildung“ Strategie versus „Erst Bildung, dann Arbeit“ Strategie
 - > Arbeitslosigkeitsrisiko aller Beschäftigten *ohne* Qualifizierungsmöglichkeiten in EU-15 1997/8 4,6 Prozent
 - > Risiko der gering Qualifizierten in solchen Jobs 5,5 Prozent
 - > das der hoch Qualifizierten 3 Prozent
 - > Risiko aller Beschäftigten in Jobs *mit* Qualifizierungsmöglichkeiten nur 1,6 Prozent
 - > Risiko der gering Qualifizierten in solchen Jobs 1,86 Prozent
 - > Risiko der hoch Qualifizierten 1,93 Prozent
5. Folgerung: Situation auch von Bildungsbenachteiligten kann durch lernförderliche Arbeitssituationen erheblich verbessert werden
 - > Weitere Evidenzen notwendig
 - > Gute Praxis: Programm „Wissensanhebung“ in Schweden

3. Verlangt der Strukturwandel des Arbeitsmarkts mehr zwischenbetriebliche berufliche Mobilität?

3.1

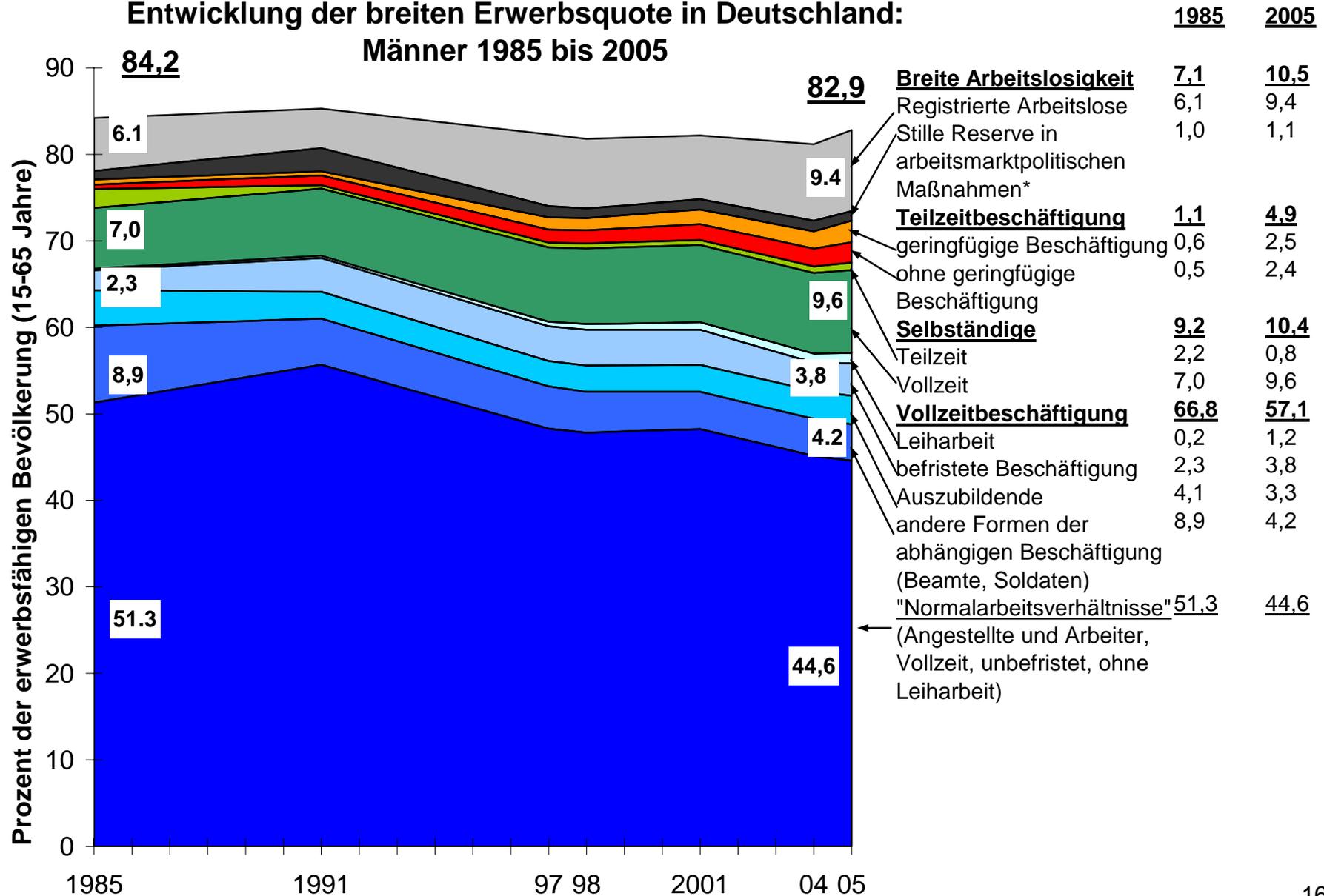
Gibt es einen Trend zu Nichtstandard-Arbeitsverhältnissen?



* Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen = beschäftigungslose Personen, die bei den Arbeitsämtern nicht als Arbeitslose registriert sind

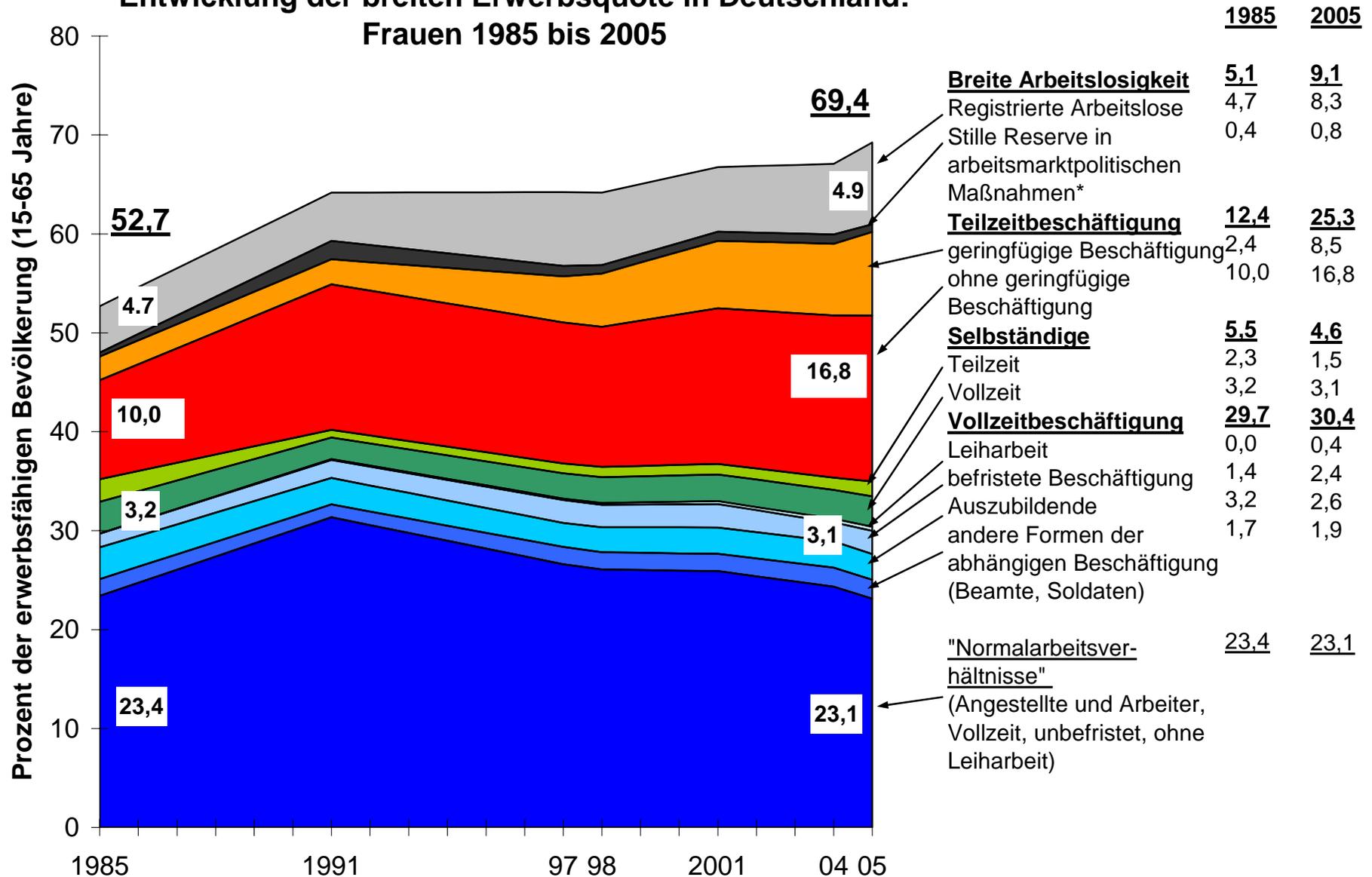
Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Deutschland:

Männer 1985 bis 2005



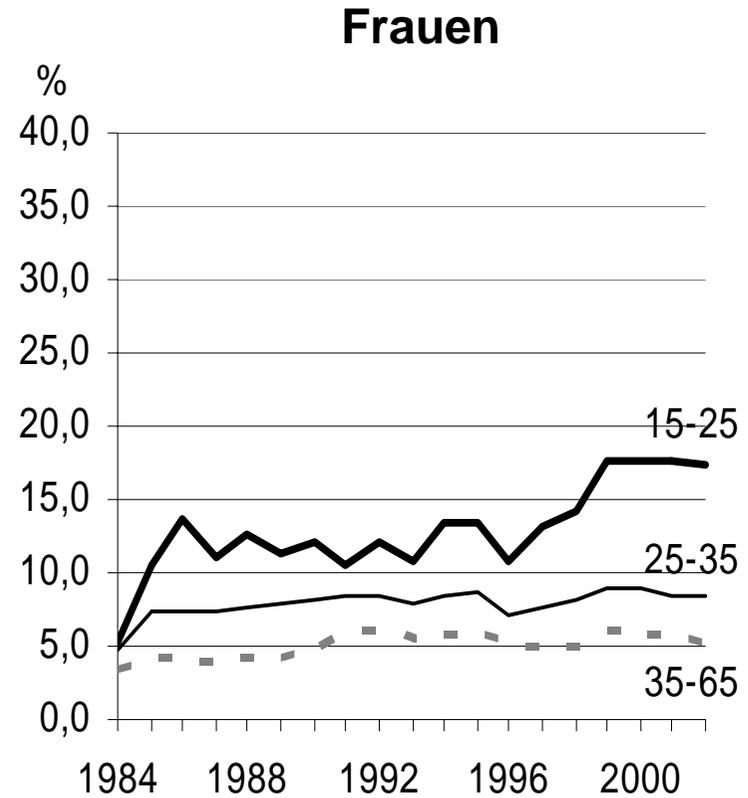
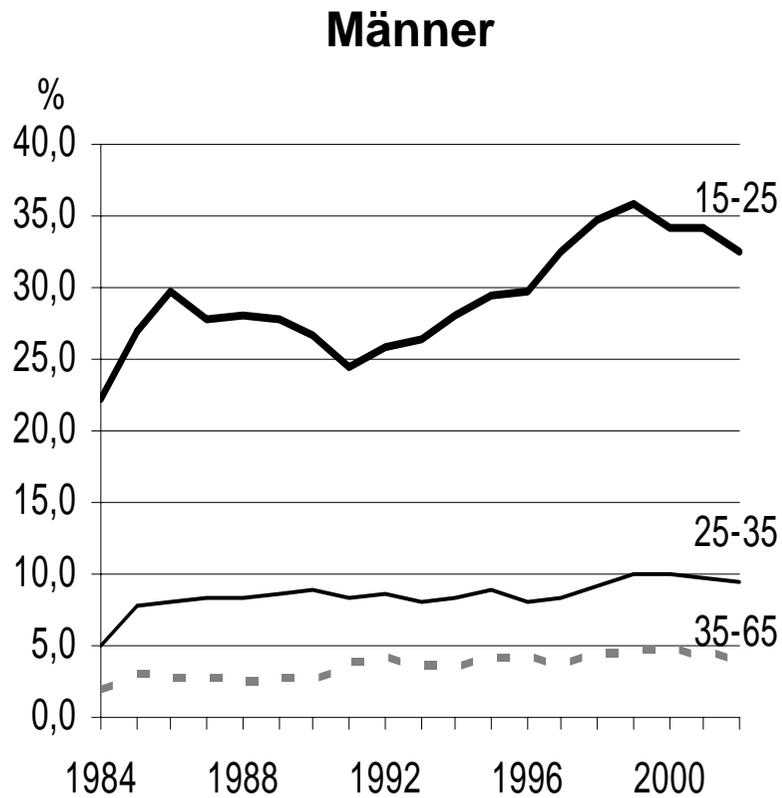
* Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen = beschäftigungslose Personen, die bei den Arbeitsämtern nicht als Arbeitslose registriert sind

**Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Deutschland:
Frauen 1985 bis 2005**

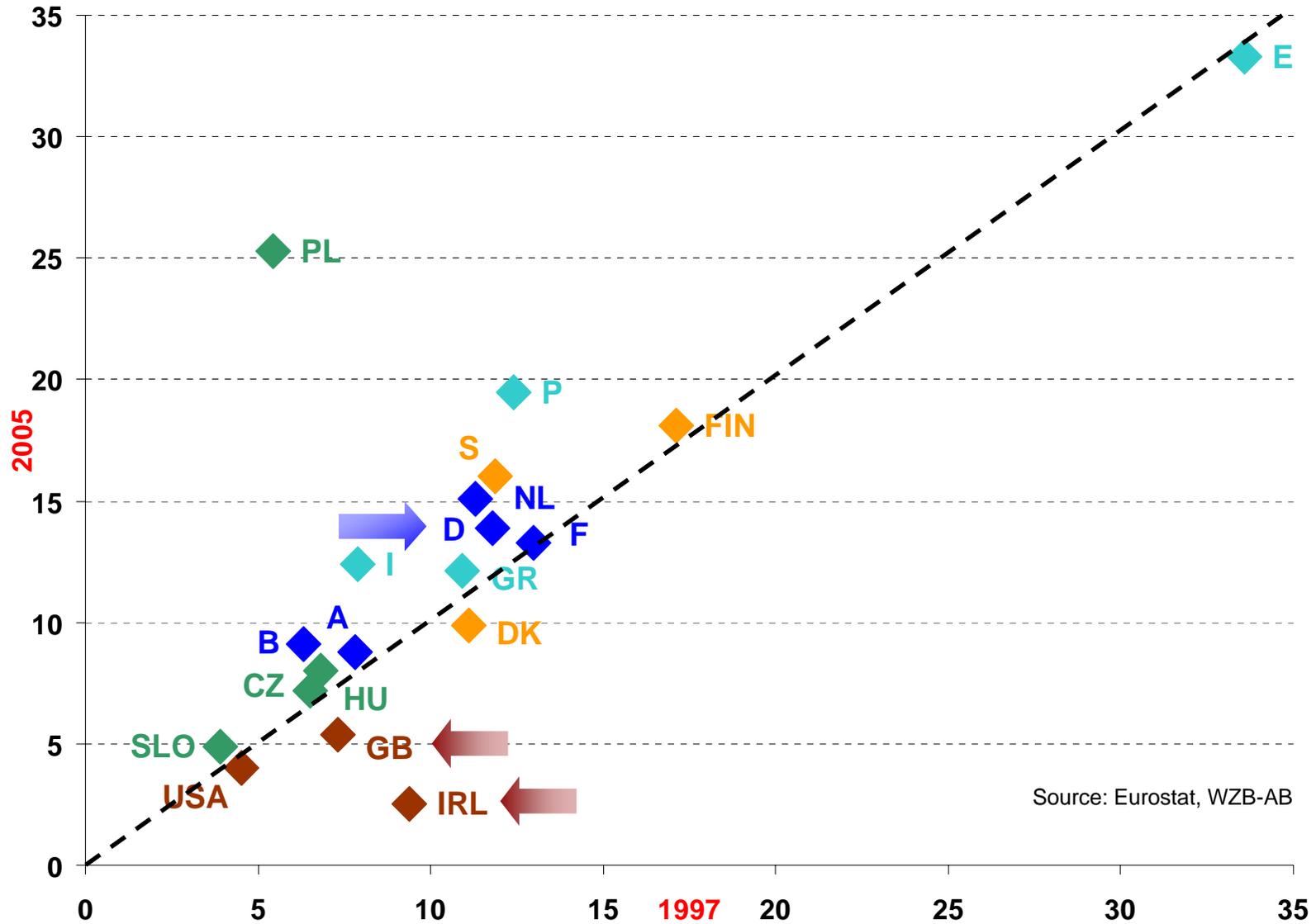


* Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen = beschäftigungslose Personen, die bei den Arbeitsämtern nicht als Arbeitslose registriert sind

Befristete Arbeitsverträge in Deutschland



Anteil von Beschäftigten mit befristeten Verträgen, 1997 and 2005



Sectoral employment rates in selected countries (2005/2003, in per cent)

	D	DK	S	NL	F	UK	USA	EU-15
Agriculture etc.	1.5	2.2	1.5	2.2	2.4	0.9	1.9	2.4
Industry	19.6	18.2	16.0	14.4	15.4	15.8	12.6	18.1
Trade	9.5	11.0	9.0	10.4	8.4	10.8	11.8	9.3
Hotels, Restaurants	2.4	1.7	2.0	2.9	2.1	3.1	5.5	2.7
Transport, Informat.	3.5	4.9	4.5	4.5	4.1	4.9	3.1	4.0
Business Services	8.7	9.6	11.3	11.0	8.2	11.1	12.6	8.1
Education	3.7	5.6	8.0	5.1	4.6	6.5	6.3	4.4
Health, Social Serv.	7.1	13.5	12.0	11.2	7.6	8.8	7.8	6.3
Others	9.4	8.8	8.4	11.7	10.6	9.5	8.3	8.9
<i>Total</i>	<i>65.3</i>	<i>75.5</i>	<i>72.6</i>	<i>73.2</i>	<i>63.4</i>	<i>71.5</i>	<i>69.9</i>	<i>64.2</i>

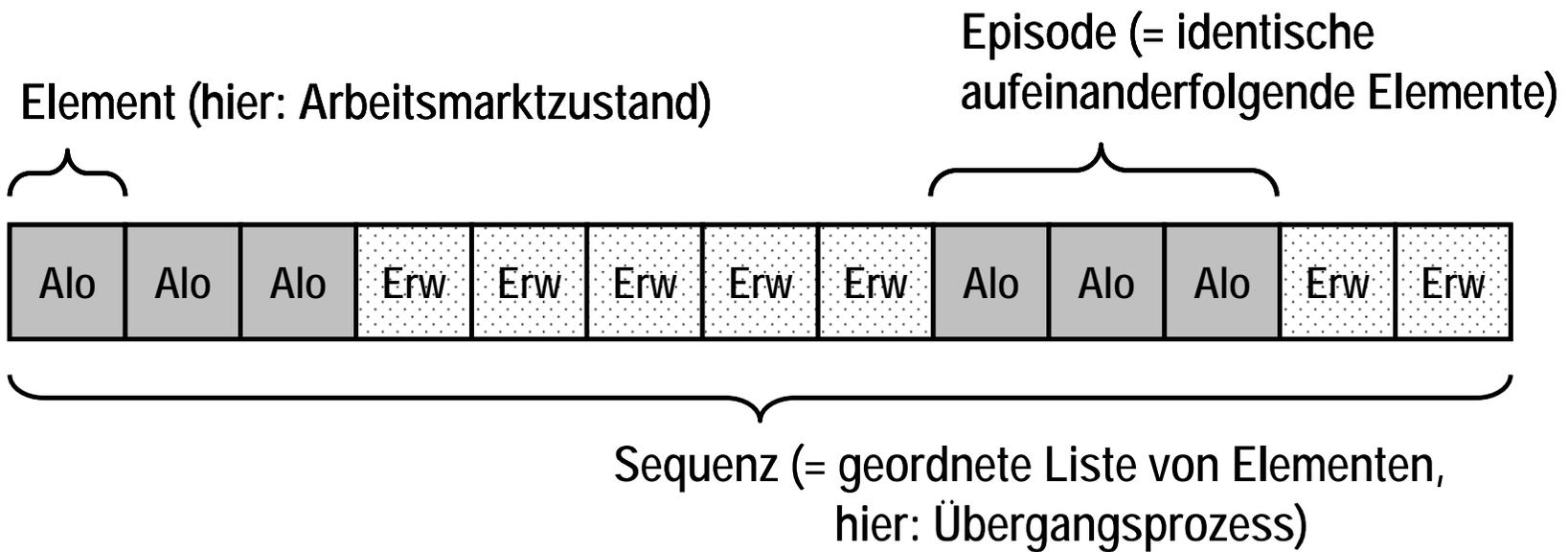
Change of sectoral employment rates in selected countries 1997-2005 / 1998-2003 (in percentage points)

	D	DK	S	NL	F	UK	USA	EU-15
Agriculture etc.	-0.3	-0.4	-0.5	-0.1	-0.3	-0.3	0.2	-1.9
Industry	-2.5	-1.6	-1.6	-0.2	-0.4	-3.0	-2.5	-0.1
Trade	0.4	0.9	0.6	-0.2	0.5	0.0	-0.6	0.3
Hotels, Restaurants	0.3	-0.6	0.2	0.8	0.2	-0.2	0.0	0.3
Transport, Informat.	0.0	-0.5	0.0	0.6	0.3	0.4	-0.3	0.3
Business Services	2.0	1.0	3.0	2.1	1.2	1.2	0.2	1.2
Education	0.3	-0.1	3.0	0.9	0.1	1.3	0.2	0.2
Health, Social Serv.	1.2	0.9	-1.5	2.0	1.4	1.2	0.0	0.5
Others	0.3	0.3	1.2	-0.2	1.2	1.1	0.3	1.4
<i>Total</i>	<i>1.6</i>	<i>0.1</i>	<i>4.3</i>	<i>5.6</i>	<i>4.2</i>	<i>1.7</i>	<i>-2.3</i>	<i>2.2</i>

Was folgt für die Analyse von Übergängen?

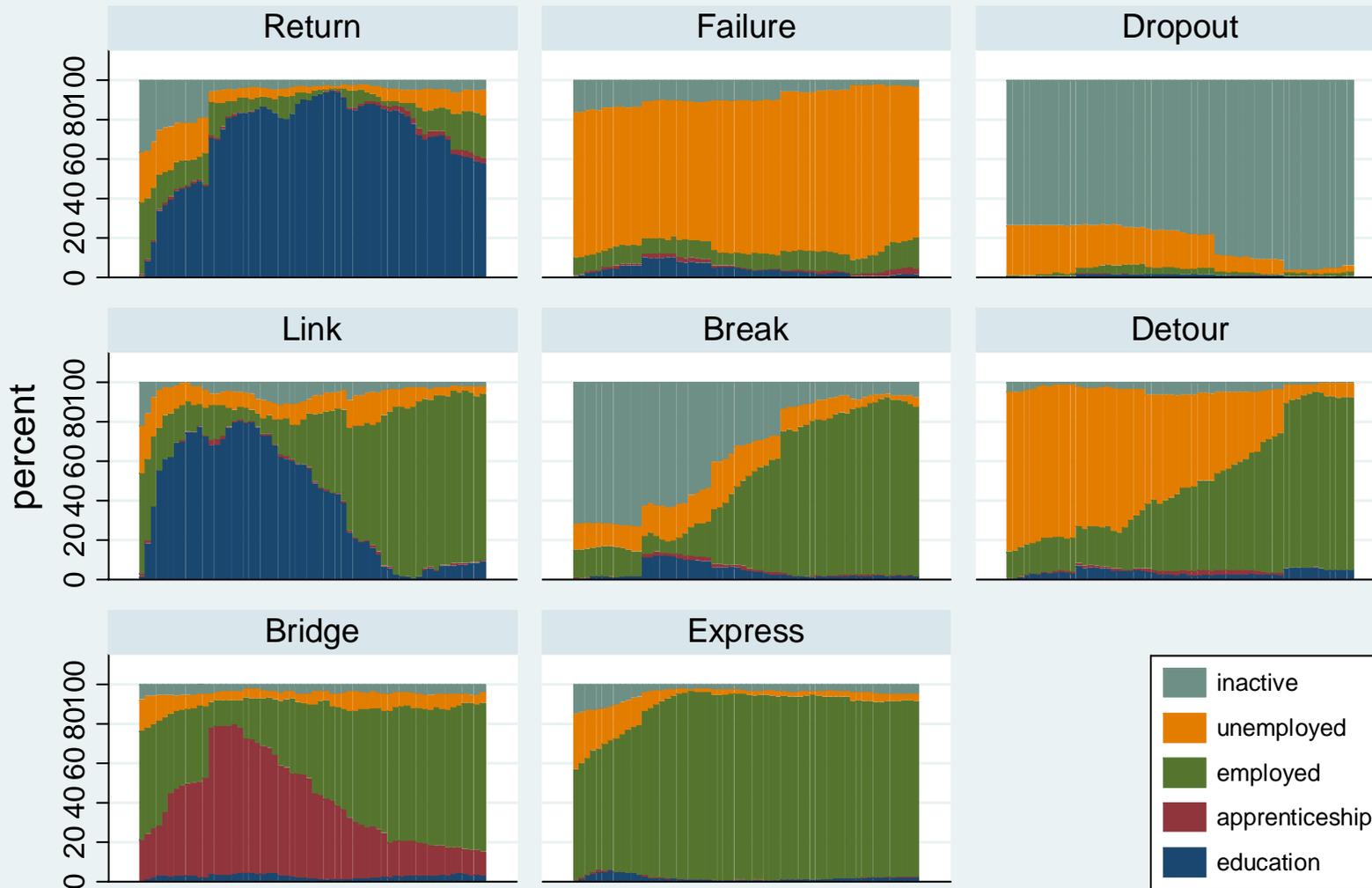
1. Der Bedarf an zwischenbetrieblichen Wechseln steigt:
Test durch Vergleich von Übergängen zwischen Betrieben nach Qualifikation und Sektor
2. Übergang von der Industrie zu den Dienstleistungen
bisher durch Generationenwechsel gelöst
 - zukünftig durch Mobilität innerhalb der Generationen zu bewältigen
 - hier tut sich das deutsche berufliche Bildungssystem besonders schwer.
 - Test durch Vergleich von Übergängen zwischen Betrieben nach Qualifikation und Sektor

**4.
Welche Übergänge sind von
Interesse und wie können sie
methodisch-empirisch
abgebildet werden?**



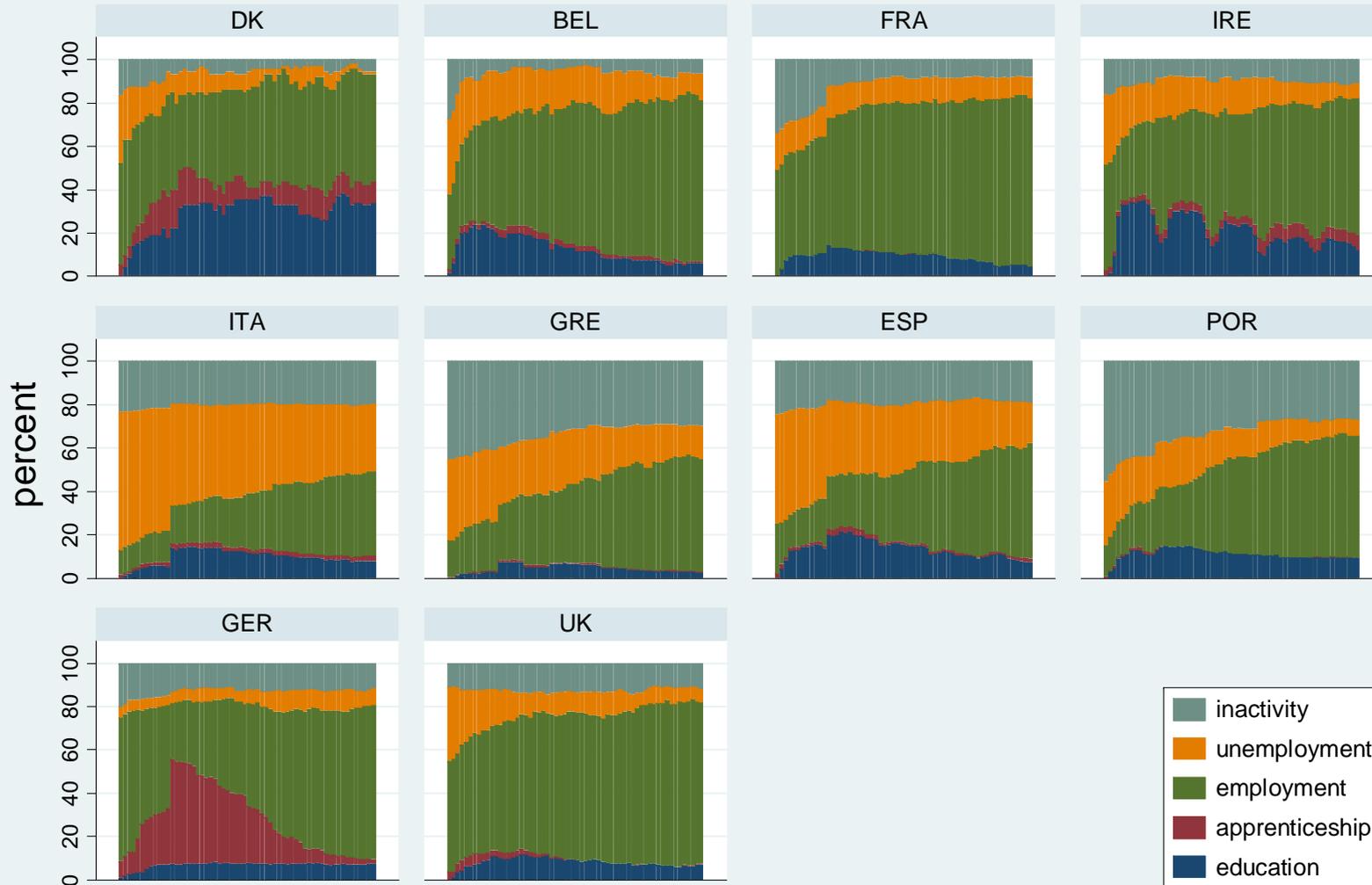
Monthly proportion of statuses by cluster

Source: ECHP, own calculations; (c) WZB, C. Brzinsky-Fay



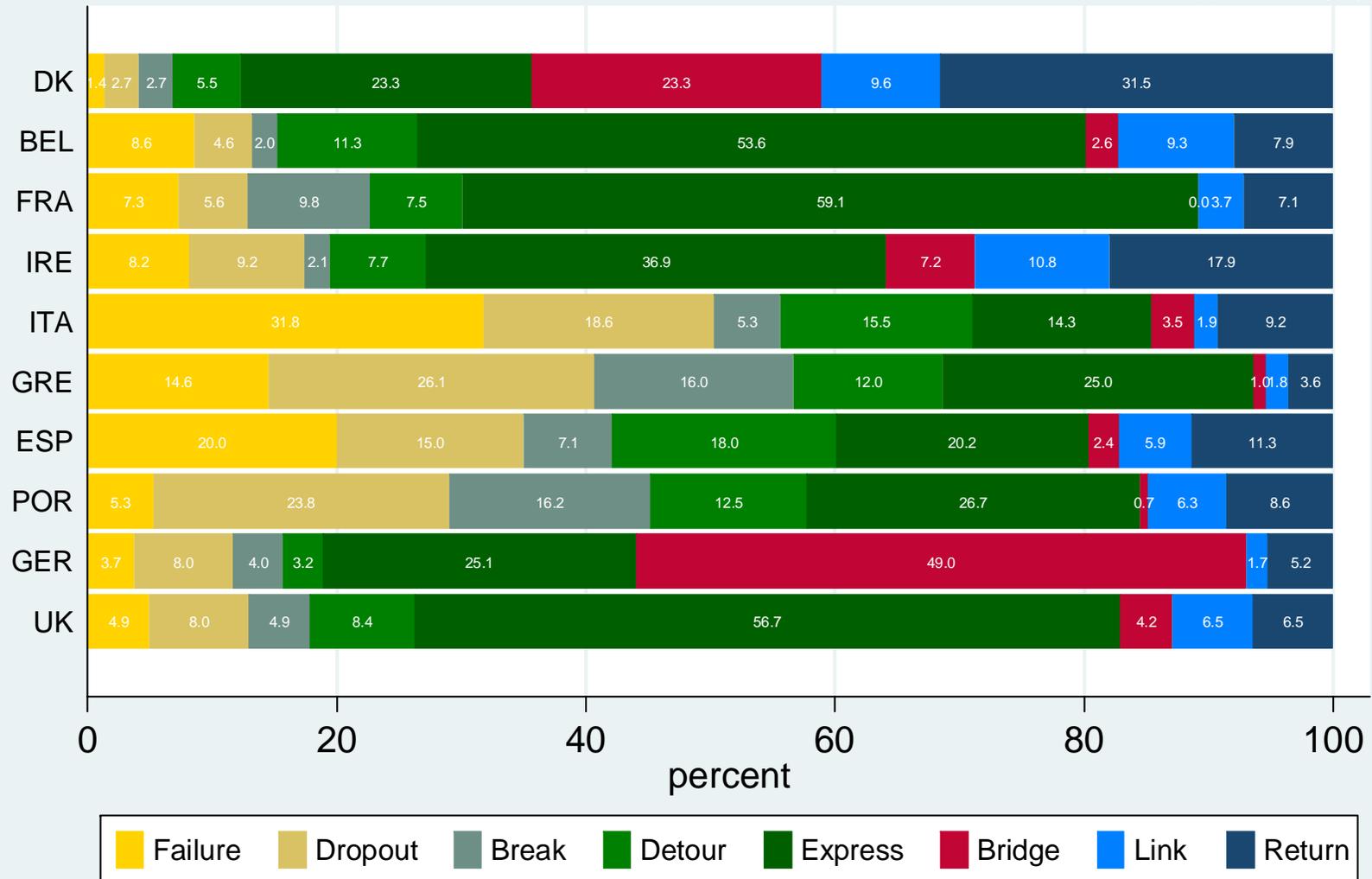
Monthly proportion of statuses by country

Source: ECHP, own calculations; (c) WZB, C. Brzinsky-Fay



Appearance of clusters in countries

Source: ECHP, own calculations; (c) WZB, C. Brzinsky-Fay



		UK	IRL	F	B	I	E	P	GR	DK	D	Male	Female	ISCED 0-2	ISCED 3	ISCED 4-7	Total
Average duration in...	education	4.7	16.7	6.4	12.8	11.1	11.8	11.2	5.5	21.7	7.4	10.0	9.2	2.8	8.1	13.6	9.6
	apprenticeship	0.9	2.7	0.0	1.7	1.6	0.9	0.1	0.3	6.5	16.2	2.8	2.2	1.1	4.2	1.2	2.5
	employment	38.8	33.4	37.3	34.2	15.0	21.4	28.9	23.0	23.7	25.3	28.6	27.1	22.4	25.6	32.1	27.8
	unemployment	7.6	5.1	7.6	8.6	25.0	18.6	9.2	18.4	4.0	4.2	11.5	13.5	16.7	15.1	8.5	12.6
	inactivity	8.1	2.1	8.7	2.7	7.2	7.2	10.6	12.7	4.1	6.9	7.0	8.1	17.1	7.1	4.5	7.6
Average number of episodes in...	education	0.3	1.4	0.5	0.5	0.6	0.8	0.5	0.3	1.3	0.4	0.6	0.6	0.3	0.5	0.8	0.6
	apprenticeship	0.1	0.2	0.0	0.2	0.2	0.1	0.0	0.1	0.5	0.8	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2
	employment	1.7	2.3	1.7	1.6	1.0	1.7	1.3	1.2	2.2	1.7	1.6	1.5	1.4	1.4	1.8	1.6
	unemployment	1.1	0.8	1.1	1.0	1.3	1.6	0.9	1.3	0.9	0.6	1.1	1.1	1.4	1.2	1.0	1.1
	inactivity	0.5	0.3	0.7	0.7	0.6	0.6	0.8	0.7	0.9	0.4	0.7	0.6	0.8	0.6	0.5	0.6
Average number of episodes (total)		3.6	4.9	4.0	4.0	3.6	4.8	3.5	3.6	5.8	4.0	4.2	3.9	4.0	3.9	4.2	4.1
Integration indicator		68.3	61.3	67.9	63.7	30.2	42.4	55.3	46.6	37.8	48.2	54.2	50.0	48.0	46.7	66.4	52.0
Volatility indicator		64.0	77.0	61.2	61.2	42.5	51.7	52.6	44.2	71.6	72.8	59.1	56.0	48.0	57.9	67.0	57.5
N		346	221	622	143	562	383	181	259	99	273	1481	1608	441	1350	1277	3089