



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Europäische Säule Sozialer Rechte:

Divergenz oder Konvergenz auf dem europäischen Arbeitsmarkt?

Günther Schmid

Impuls zum DGB Workshop

„Europäische Säule Sozialer Rechte“, 19.7.2016

www.guentherschmid.eu

„Die gegenwärtige politische Situation der Welt und insbesondere Europas scheint mir dadurch gekennzeichnet, daß die politische Entwicklung materiell und ideell hinter den in relativ kurzer Zeit geänderten wirtschaftlichen Notwendigkeiten zurückgeblieben ist; Interessen der Einzelstaaten müssen Interessen der größeren Gemeinschaft untergeordnet werden. Der Kampf um diese neue Einstellung des politischen Denkens und Fühlens ist ein schwerer, weil er die Traditionen von Jahrhunderten gegen sich hat. Aber von seinem glücklichen Ausgang hängt die Lebensfähigkeit Europas ab.“

„Jedenfalls sind in zwei Beziehungen Beschränkungen der freien Wirtschaft notwendig: Es ist durch gesetzliche Verfügungen in den einzelnen Produktionszweigen die wöchentliche Arbeitszeit so zu kürzen, dass dadurch die Arbeitslosigkeit systematisch beseitigt wird. Dabei muss durch Festsetzung von Minimallöhnen dafür gesorgt werden, dass die Kaufkraft der Lohnarbeiter der Produktion entspricht.“

Wann von wem?

Europäische Säule Sozialer Rechte (ESSR)

„Wir müssen verstärkt an einem fairen und wirklich paneuropäischen Arbeitsmarkt arbeiten“

(Juncker in seiner Rede im Europäischen Parlament am 9. September 2015)

Darum ESSR als Teil einer „tieferen und faireren“ EWU, auszuarbeiten in einem Weißbuch (25.3.2017: 60. Geb. EWG)

- > um veränderten Realitäten in EU, vor allem Arbeitswelt, gerecht zu werden,
- > den Sozialschutz in der Euro-Zone weiter auszubauen
- > Sozialpartner sollen dabei eine zentrale Rolle spielen

Was waren die Ziele von EU2020?

Ziele der 2010 beschlossenen EU-2020 Beschäftigungsstrategie

„Smarteres, nachhaltiges und inklusives Wachstum“

- **smart** = höhere Produktivität durch mehr Innovation und Forschung (3% BIP)
- **nachhaltig** = drei 20% Klimaziele (Reduzierung Emissionen, mehr erneuerbare Energie, höhere Energieeffizienz), „bessere“ und mehr „grüne“ Beschäftigung
- **inklusiv** = weniger Schulabbrecher (unter 10%), mehr mit höherer Bildung (>40%) und höherer Beschäftigungsgrad (von ca. 65% auf 75% für 20-64J.)

Das alles sollte beitragen zur

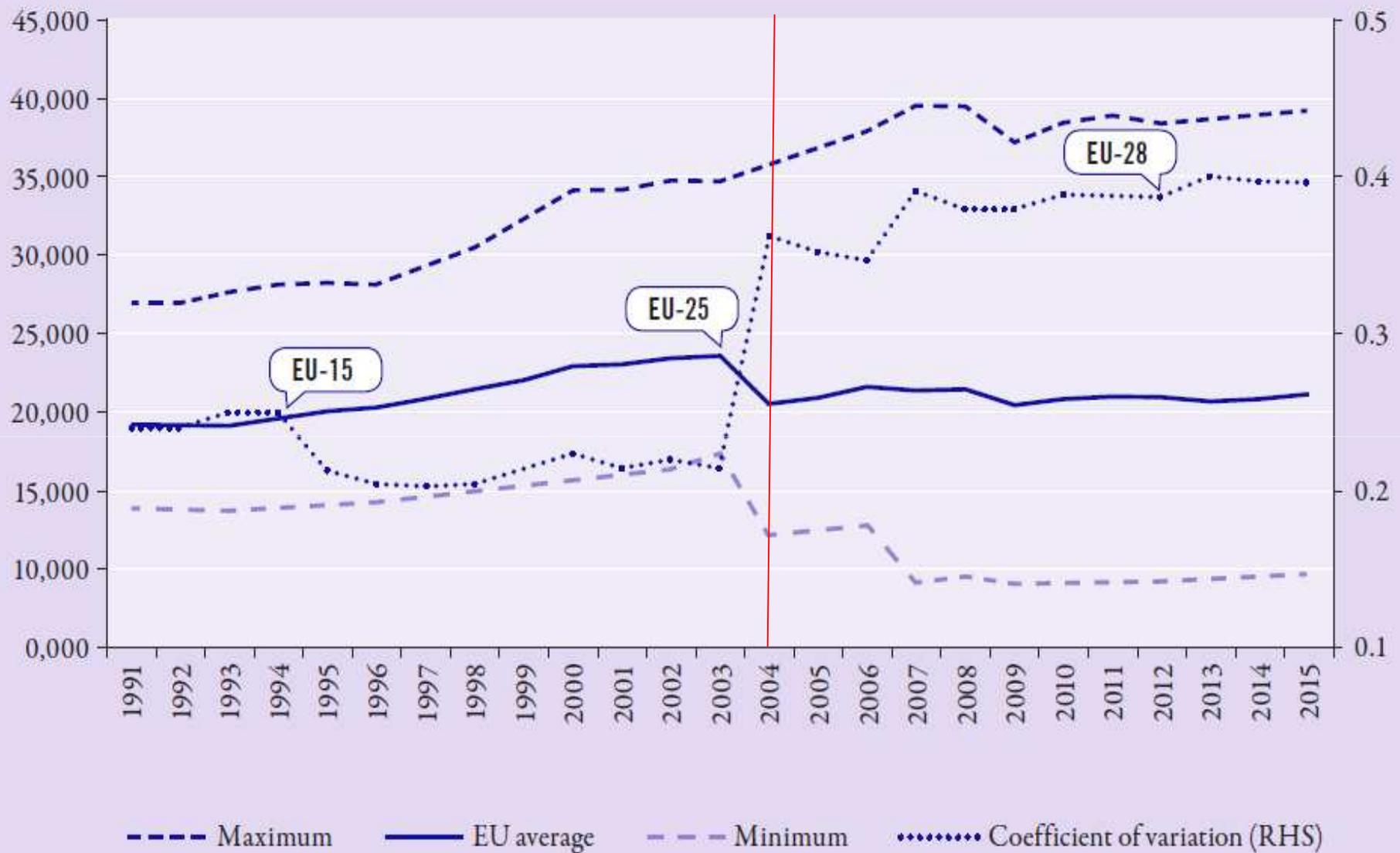
- **sozialen und territorialen Kohäsion** = 20 Millionen weniger Menschen mit Armuts- oder Exklusionsrisiko und Abbau regionaler Ungleichheit

Was sind die Realitäten?

Ökonomischer Wohlstand?

Indikator	Land	2005	2014	Differenz
BIP/Kopf* (€, konstante Preise, mal 0,80 Dollar)	EU19	28.269	28.961	2,4 %
	EU28	25.965	27.180	4,7 %
	Deutschland	29.986	33.963	13,3 %
	Griechenland	23.857	19.429	- 18,6 %

Figure 3. GDP per capita convergence and divergence, EU-28 countries, 1991–2015



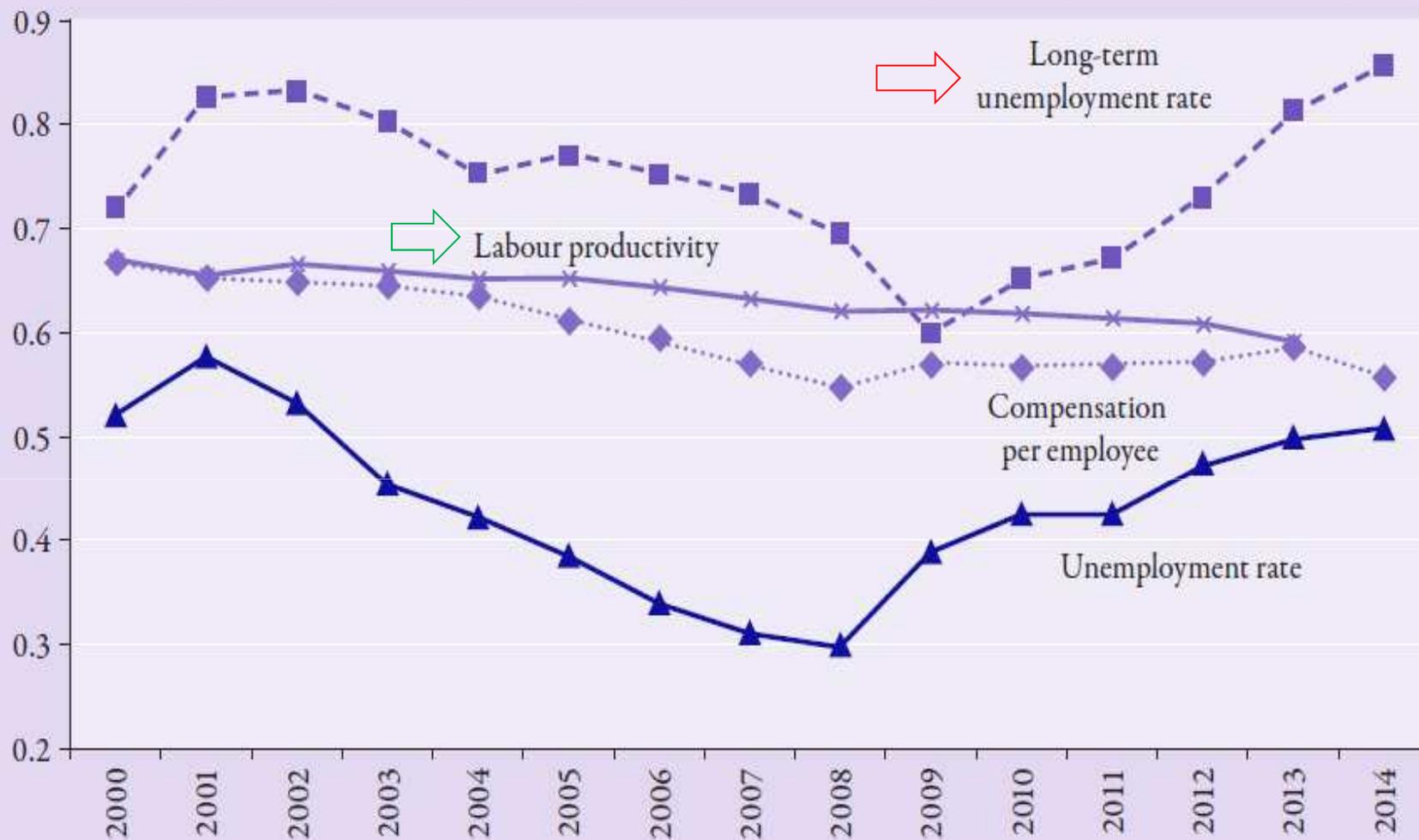
Der Variationskoeffizient (RHS) ist ein Maß der Abweichung vom Mittelwert des jeweiligen EU-BIP/Kopf; ein Anstieg bedeutet mehr Divergenz; ein Fallen mehr Konvergenz; Quelle: ILO (2016), Building a Social Pillar for European Convergence, S. 18.

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit?

Indikator	Land	2005	2014	Differenz
Beschäftigungsquote (20-64) [Beachte Gendergap]*	EU18	67,9	68,2	0,3 % P
	EU28	67,9	69,2	1,3 % P
	Deutschland	69,4	77,7	8,3 % P
	Griechenland	64,4	53,3	- 11,1 % P
Arbeitslosenquote (15-64)	EU18	9,1	11,6	2,5 % P
	EU28	9,0	10,2	1,2 % P
	Deutschland	11,2	5,0	- 6,2 % P
	Griechenland	10,0	26,5	16,5 % P
Jugendarbeitslosenquote (15-24 In % EWP)	EU18	18,5	23,8	5,3 % P
	EU28	19,0	22,2	3,2 % P
	Deutschland	15,4	7,7	- 7,7 % P
	Griechenland	25,8	52,4	26,6 % P
NEET (2007/15) (15-29 in % Bev.) Weder beschäftigt, noch in Bildung **	EU19	14,3	16,6	2,3 % P
	EU28	14,7	16,0	1,3 % P
	Deutschland	12,3	8,8	- 3,5 % P
	Griechenland	16,4	24,7	8,3 % P

*) Quelle OECD.stat; eigene Berechnungen; European Commission (2016), Employment and Social Developments 2015, App. 7

Figure 4. Coefficients of variation, selected labour market variables, EU-28, 2000–14



Der Variationskoeffizient (RHS) ist ein Maß der Abweichung vom Mittelwert des jeweiligen EU-BIP/Kopf; ein Anstieg bedeutet mehr Divergenz; ein Fallen mehr Konvergenz; Quelle: ILO (2016), Building a Social Pillar for European Convergence, S. 18.

Armut und Ungleichheit?

Indikator	Land	2005	2014	Differenz
Armutrisiko* (Prozentsatz Bevölkerung <60% Median)	EU18	15,3	17,1	1,8 % P
	EU28	16,4	17,2	0,8 % P
	Deutschland	12,2	16,7	4,5 % P
	Griechenland	19,6	22,1	2,5 % P
Schwere Mat.* Deprivation (Prozentsatz Bevölkerung)	EU18	5,9	7,3	1,4 % P
	EU28	10,7	9,0	- 1,7 % P
	Deutschland	4,6	5,0	0,4 % P
	Griechenland	12,8	21,5	8,7 % P
Einkommens- ungleichheit (Verhältnis oberes zum unteren Quintil)	EU18	4,6	5,2	0,6
	EU28	5,0	5,2	0,2
	Deutschland	3,8	5,1	1,3
	Griechenland	5,8	6,5	0,7
Lohnlücke (Differenz F- Löhne zu M-Löhne in Vollzeit, Median)	EU18	n.v.	n.v.	n.v.
	EU28	n.v.	n.v.	n.v.
	Deutschland	23	17	- 6 % P
	Griechenland	14	9	- 5 % P

Was bedeutet „schwere materielle Deprivation“?

Die Unfähigkeit, sich Sachen zu leisten, die von den meisten Menschen als wünschenswert und notwendig für eine angemessene Lebensführung gelten. Menschen, die nicht in der Lage sind, sich wenigsten drei der folgenden neun 'Lebensnotwendigkeiten' zu leisten, gelten als "materiell depriviert":

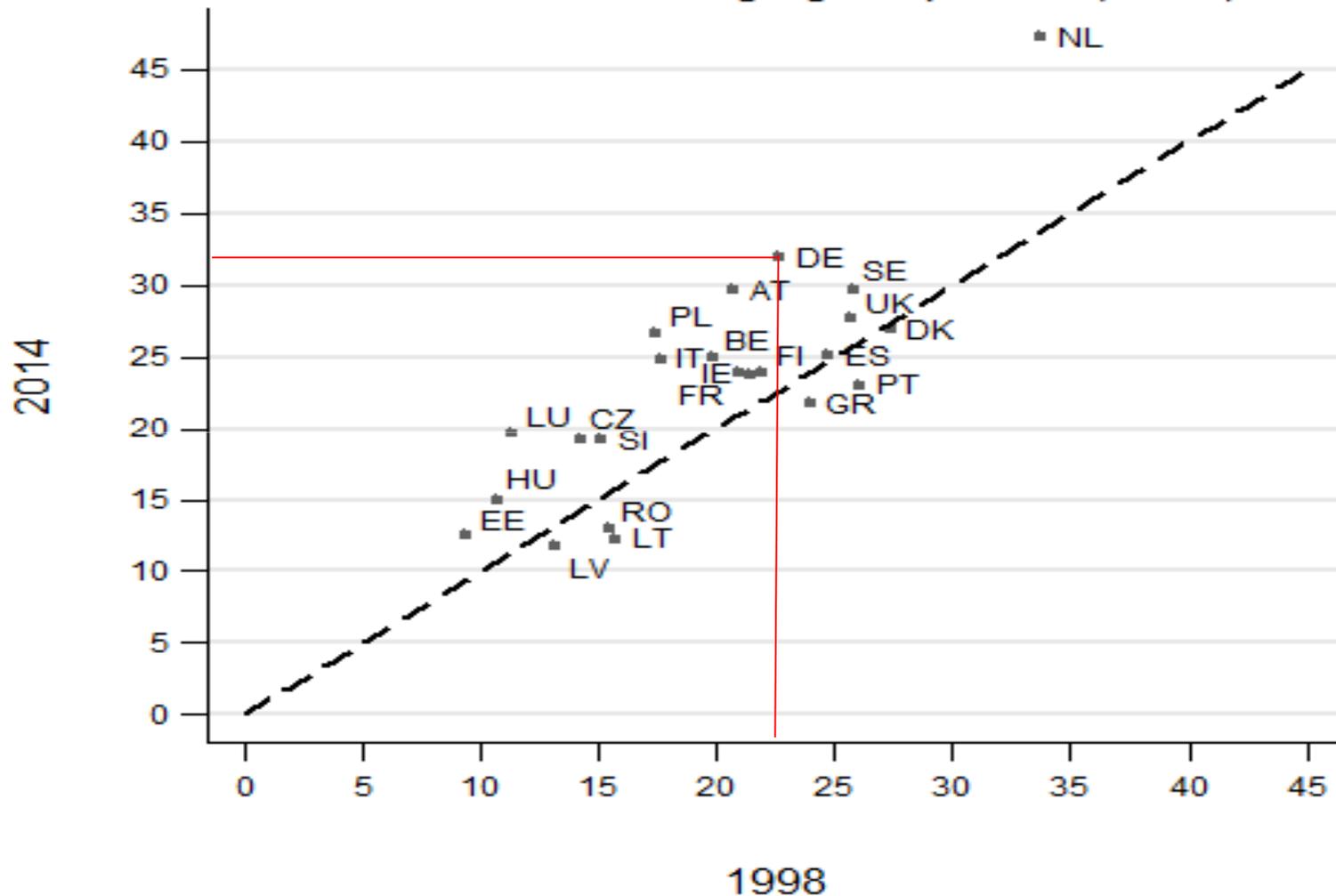
1. Bezahlung der Miete, Hypotheken o.a. Wohnungsgüter (wie Wasser u.a.)
2. Die Wohnung warm zu halten
3. Unerwartete Ausgaben zu meistern
4. Regelmäßiges Essen von Fleisch und Protein
5. Erholungsurlaub
6. Fernsehen u.a. übliches Medienzubehör
7. Waschmaschine
8. Ein Auto
9. Ein Telefon

Wie weit her ist es mit „besserer“ Beschäftigung?

- **Arbeitsbedingungen?**
- **Bezahlung?**
- **Arbeitsverhältnissen?**

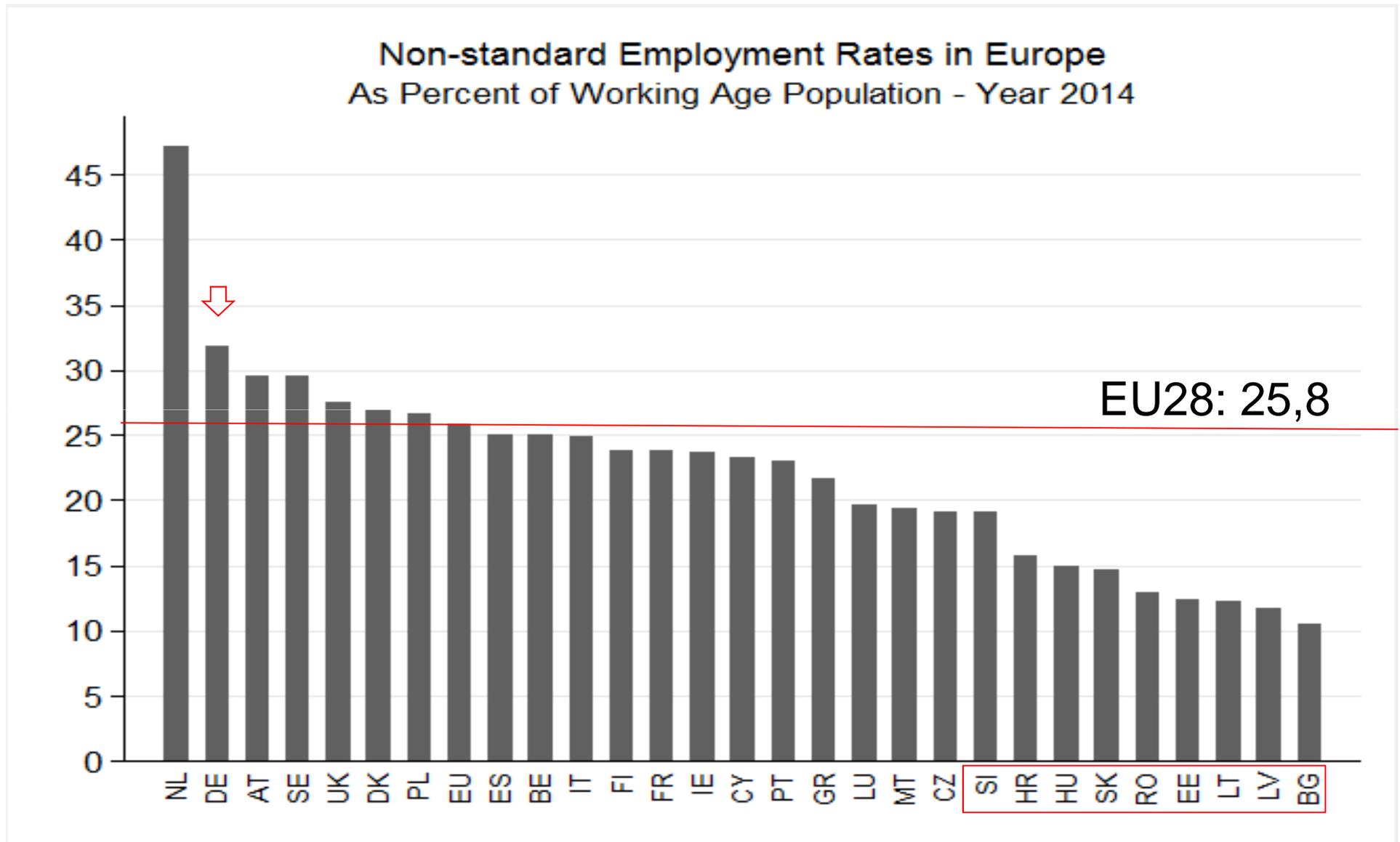
**Im folgenden die Realität bezüglich
Arbeitsverhältnisse**

Non-standard Employment 1998 vs. 2014 As Percent of Working Age Population (15-64)



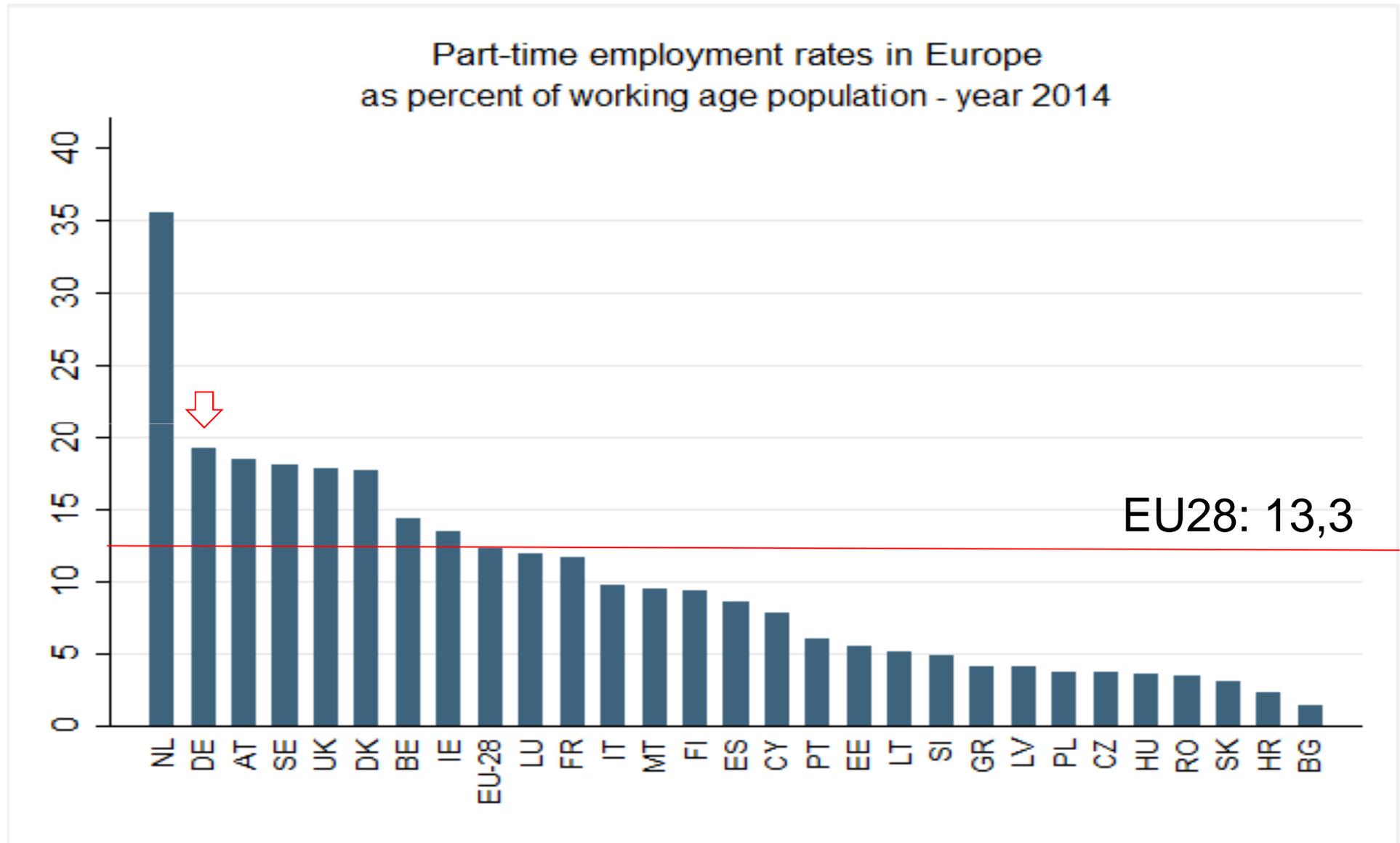
Quelle: G. Schmid/ J. Wagner (2016), Managing Social Risks of Non-standard Employment – Europe Compared to Selected Countries of Asia, Latin America and Africa, ILO Working Paper, Geneva, forthcoming;
 “non-standard employment” = Beschäftigung in Teilzeit, Befristung, Solo-Selbständig (um Überlappung kontrolliert)

Ranking atypischer Beschäftigung in der EU, 2014



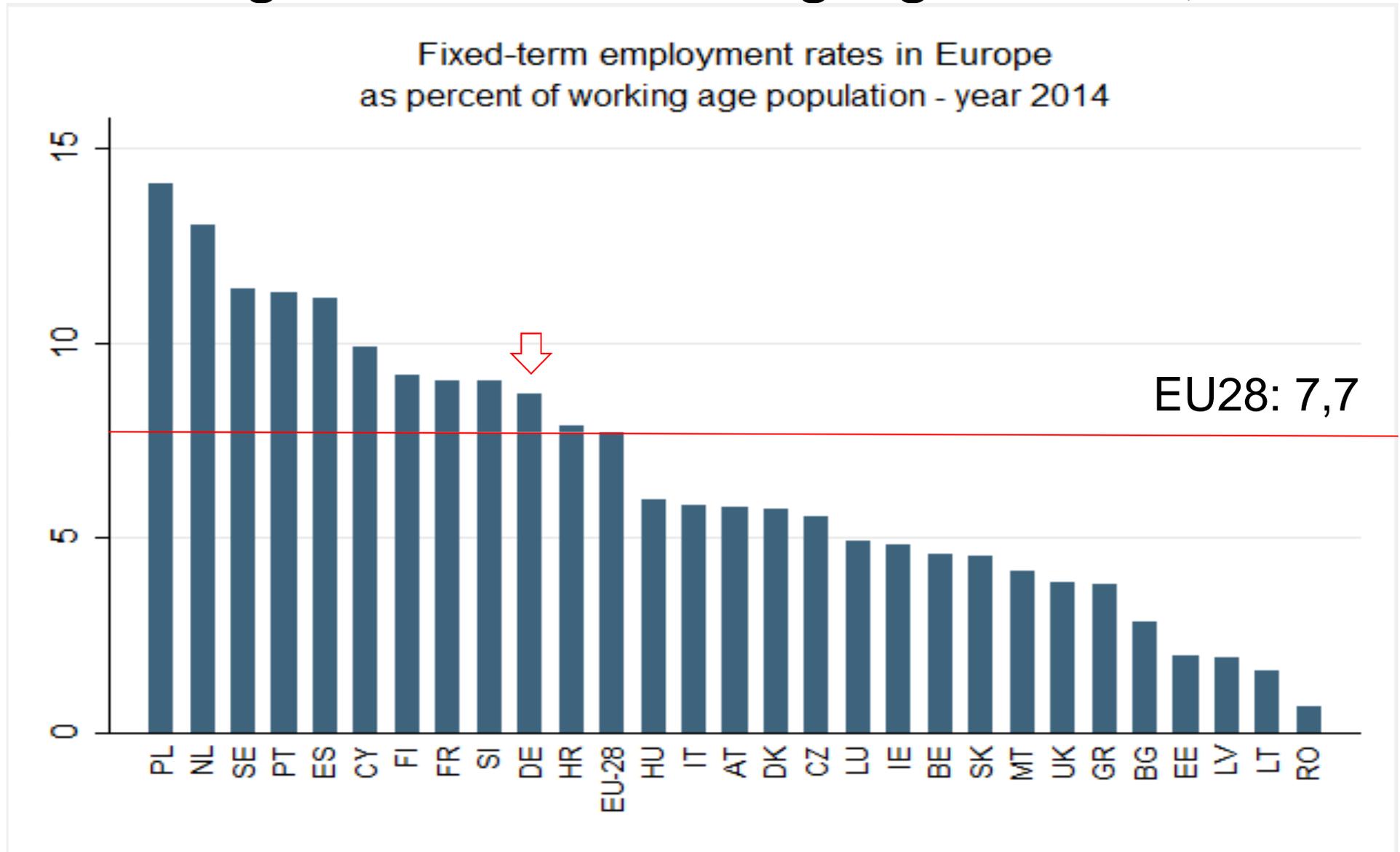
Quelle: G. Schmid/ J. Wagner (2016), Managing Social Risks of Non-standard Employment – Europe Compared to Selected Countries of Asia, Latin America and Africa, ILO Working Paper, Geneva, forthcoming

Ranking Teilzeit-Beschäftigung in der EU, 2014



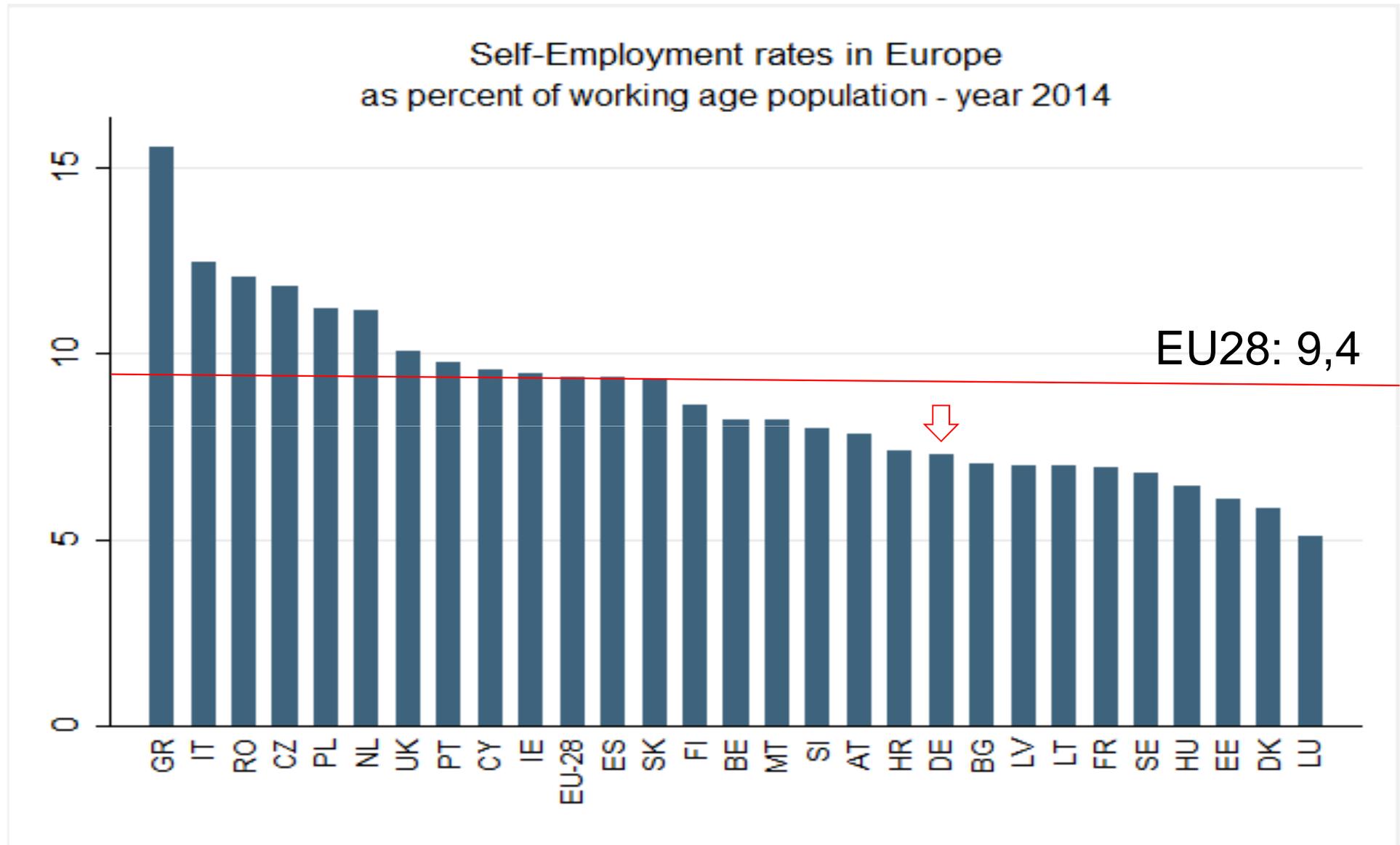
Quelle: G. Schmid/ J. Wagner (2016), Managing Social Risks of Non-standard Employment – Europe Compared to Selected Countries of Asia, Latin America and Africa, ILO Working Paper, Geneva, forthcoming

Ranking befristete Beschäftigung in der EU, 2014



Quelle: G. Schmid/ J. Wagner (2016), Managing Social Risks of Non-standard Employment – Europe Compared to Selected Countries of Asia, Latin America and Africa, ILO Working Paper, Geneva, forthcoming

Ranking selbständige Beschäftigung in der EU, 2014



Quelle: G. Schmid/ J. Wagner (2016), Managing Social Risks of Non-standard Employment – Europe Compared to Selected Countries of Asia, Latin America and Africa, ILO Working Paper, Geneva, forthcoming

Zwischenfazit: Was bleibt von den EU-2020 Zielen?

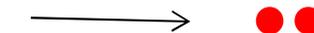
- > **smart:** F&E Ausgaben (2,02%) weit unter Zielmarke (3%); magerer Anstieg der Produktivität (EU28=3,4 PP; USA=5,3 PP)*)
- > **nachhaltig:** Klimaziele z.T. in weiter Ferne, zwar mehr „grüne“ Beschäftigung aber Anstieg riskanter (teils prekärer) und gering bezahlter Beschäftigung, vor allem TZ
- > **inklusiv:** Schulabbrecherquote noch bei 12% (Ziele <10%); höhere Bildung (36,9%) für Männer (32,7%) noch unter Zielmarke >40%; BQ um ca. 6 PP vom Ziel (75%) entfernt, Gendergap (11,5 %P) reduziert
- > **soziale Kohäsion:** statt 20 Mio. weniger 4,4 Mio. mehr **) Menschen mit (dreidimensionalem) Armuts- oder Exklusionsrisiko
- > **territoriale Kohäsion:** Eink.-Ungleichheit (Q5:Q1) zwischen EU-MS leicht zurückgegangen, aber innerhalb der (meisten) MS zugenommen; Verschärfung regionaler Ungleichheit u.a. stark in GB (Brexit!?), in D abgenommen ***) ; leichte Konvergenz Produktivität

Welche Faktoren trugen zur **Verbesserung**, welche zur **Verschlechterung** der Situation bei?

Euro (inflexible Währung)



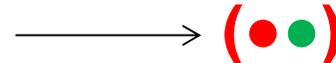
Mangelnde Investitionen



Mangelnde Stabilisatoren



Beschäftigungsschutz



Flexible Beschäftigung



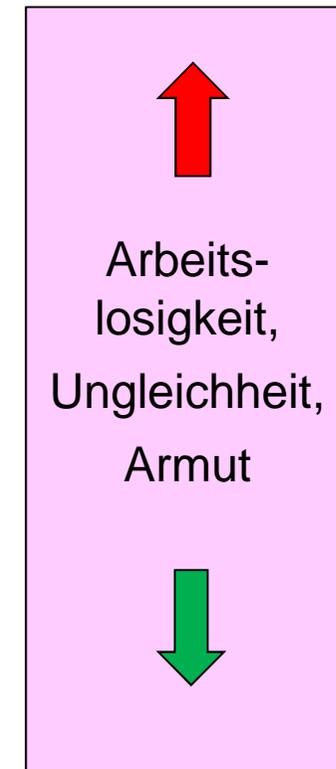
Duale Bildungssysteme



Aktive Industrie – u. AMP



Sozialpartnerschaft



GüS: Grobe Einschätzung basierend auf einer Vielzahl international vergleichender Einzelstudien

Der Euro: eine „total verrückte“ Idee!?

- “Die zwei großen Anpassungsmechanismen, die wir in Amerika benutzen, sind Arbeitsmobilität und Finanztransfers. Arbeitsmobilität in Europa wird für lange Zeit gering bleiben, und die gegenwärtigen Finanztransfers zwischen den Nationalstaaten sind viel kleiner und politischer als zwischen den Staaten der USA. Die europäischen Länder könnten noch für eine lange Zeit mit hoher Arbeitslosigkeit dahin kümmern.” (Alan Blinder : Newsweek May 11, 1998, 48)
- „Wenn aber die Währungsunion selbst die Ursache der Systemkrise ist, und wenn ihre Verteidigung in den Defizitländern die Wirtschaft und die Demokratie ruiniert und zwischen den europäischen Völkern Misstrauen, Verachtung und Feindschaft erzeugt, dann geht es nicht mehr darum, mit dem Euro zugleich Europa zu retten. Sondern es geht darum, Europa vor dem Euro zu retten“ (Fritz Scharpf 2012)

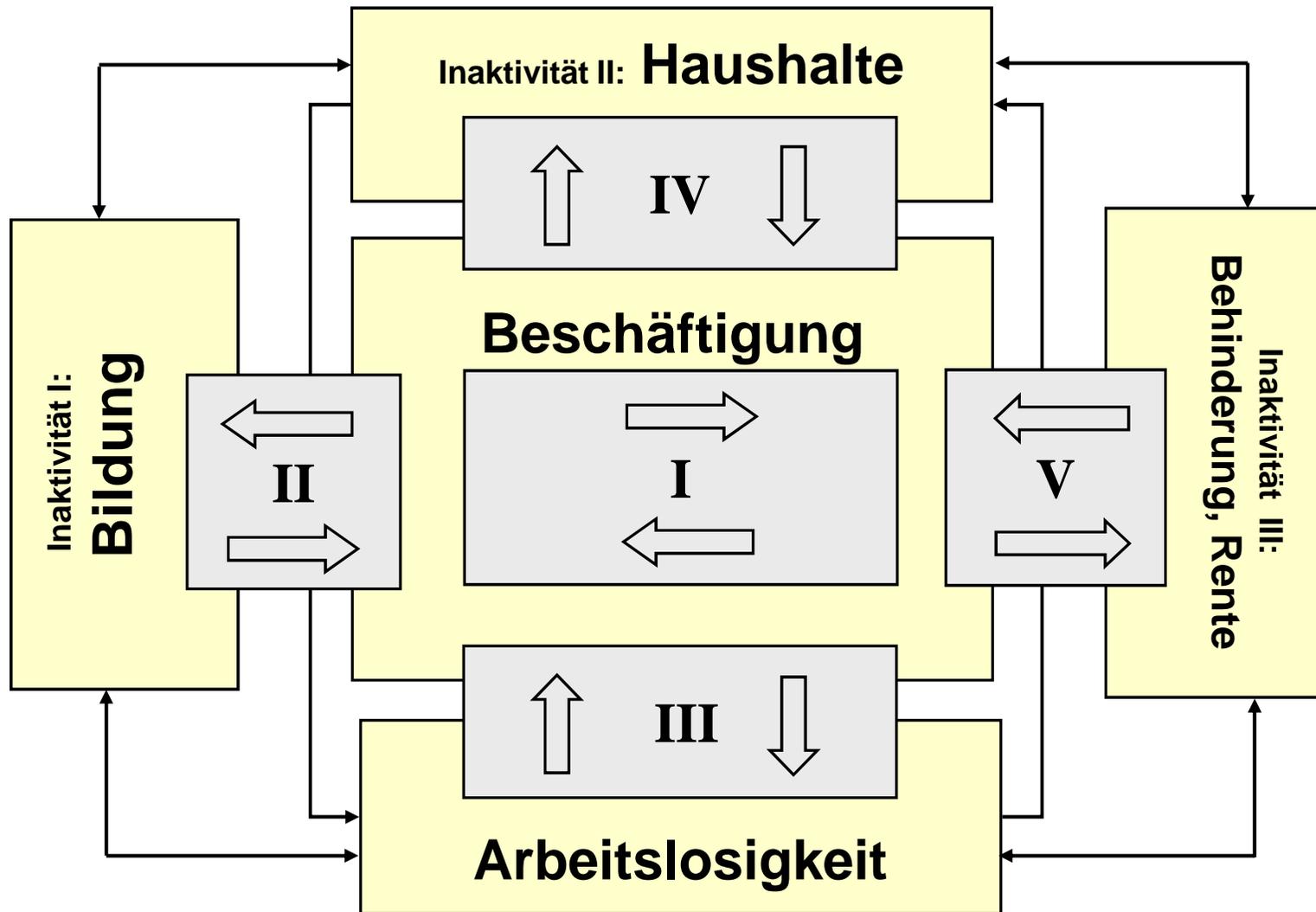
Wenn kein zurück, dann nur drei strategische Lösungen für EWU:

- **Investitionsoffensive! Bankenunion!? Fiskalunion?**
- **kapazitätsorientierte Transferunion**
- **Soziale Sicherung und Förderung produktiver Arbeitsflexibilität**

**Wie kann die Aufwärtskonvergenz
in der EWU arbeitsmarktpolitisch verstärkt werden?**

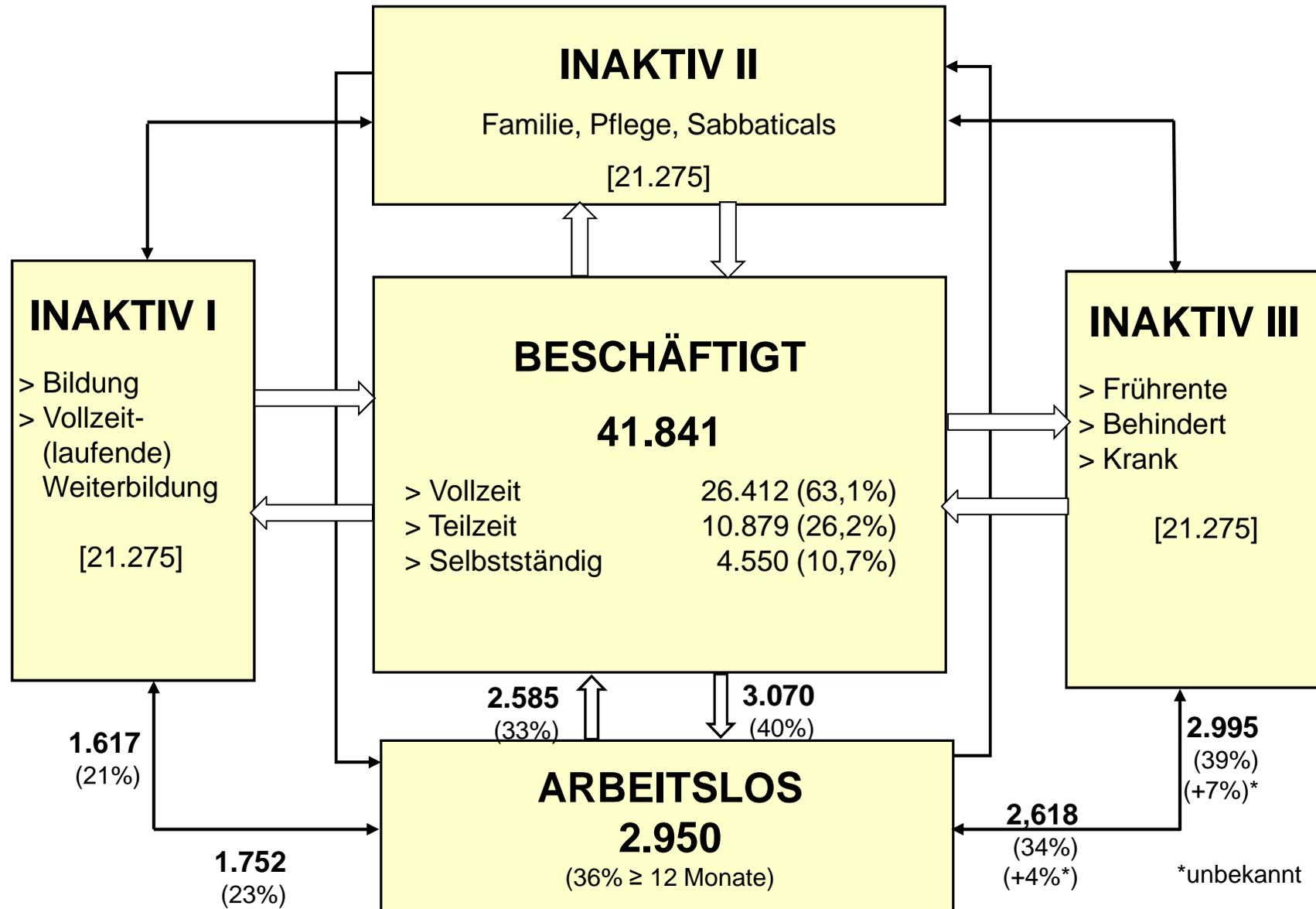
**Der Bezugsrahmen von
Übergangsmärkten
könnte die Diskussion
befruchten**

Übergangsmärkte als **System** von Beschäftigungsübergängen im Lebensverlauf



Der Übergangsarbeitsmarkt in Deutschland, 2013

Erwerbsfähige Bevölkerung (15-64) in Tausend [Gesamt = 66.066]

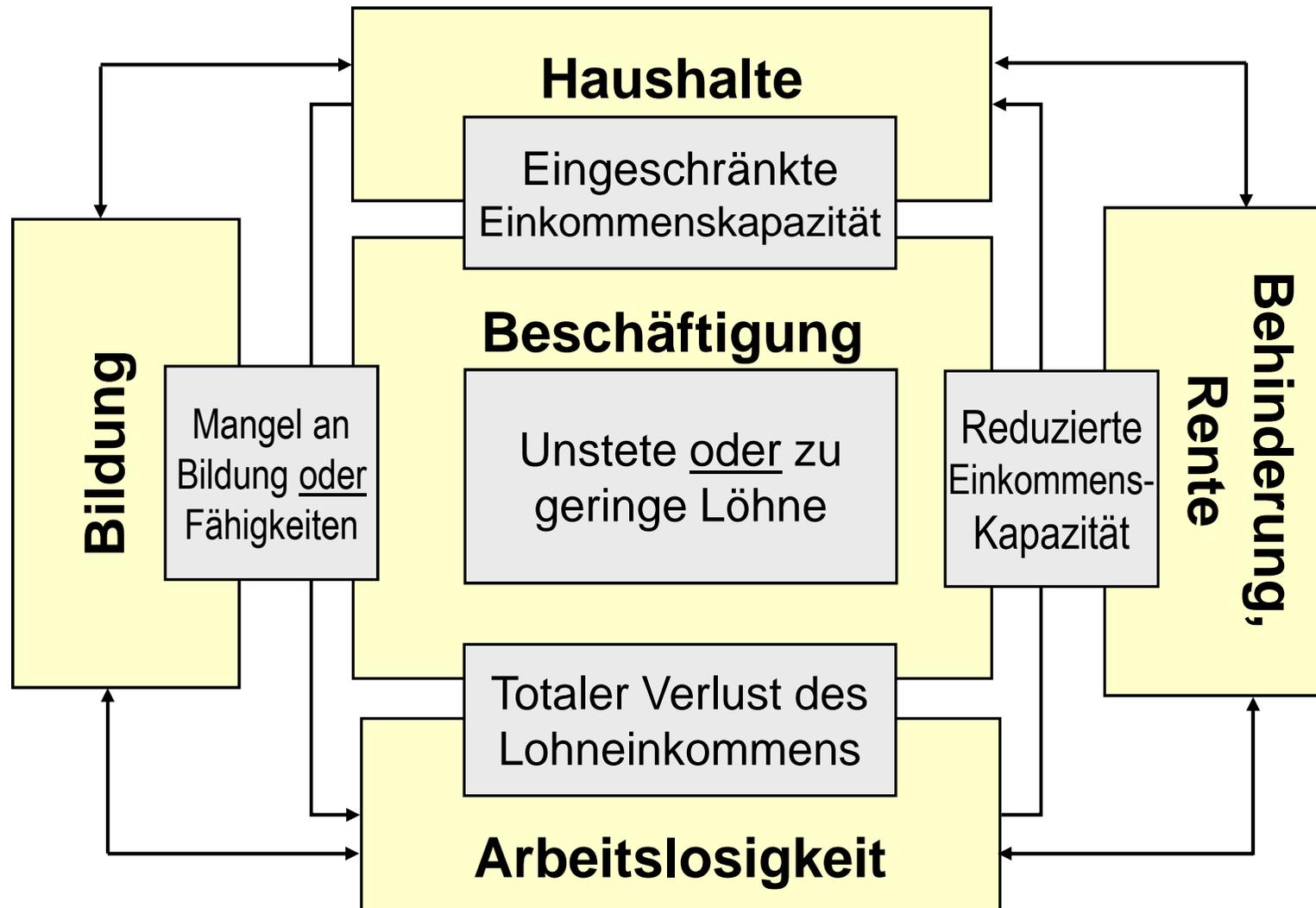


Dynamik der Arbeitslosigkeit in Deutschland, 2013

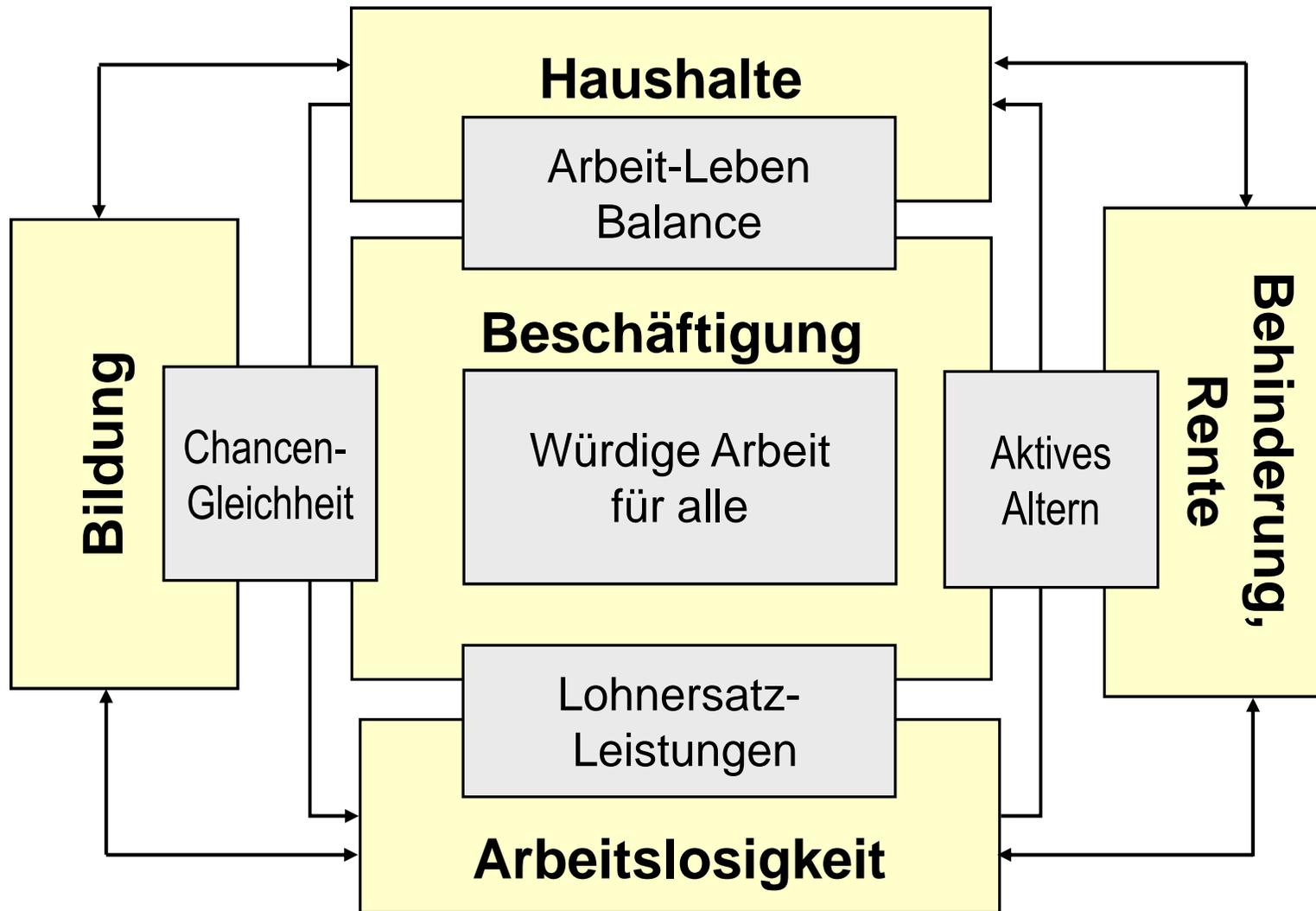
	Zugänge in Arbeitslosigkeit 1.000	Abgänge aus Arbeitslosigkeit 1.000	Bestand Arbeitslose 1.000
Gesamt*	7.778	7.744	2.950
aus/ in: Erwerbstätigkeit	40%	33%	nach 23,7 Wo
aus/ in: Bildung oder Maßnahmen	23%	21%	nach 23,4 Wo
aus/ in: Nichterwerbstätigkeit	34%	39%	nach 50,9 Wo
aus/ in: unbekannt	4%	7%	nach 43,0 Wo

*) Zur Information: Zahl der Erwerbspersonen (2013) = 43,9 Millionen; Quelle ANBA; © GüS

Arbeitsmarktpolitik als Soziales Management von Risiken über den Lebensverlauf



Ziele des Sozialen Risikomanagements über den Lebensverlauf



Qualitätskriterien für eine an Übergangsmärkten orientierte Arbeitsmarktpolitik

I. Würdige Arbeit für alle

Flexible Vollbeschäftigung; faire Lohnbildung; hohe Produktivität

II. Chancengleichheit

Gleiche Bildungschancen; duale Übergänge; keine Diskriminierung

III. Arbeitsversicherung

Generöses ALG; Inklusion anderer Lebenslaufisiken; proaktive AMP

IV. Arbeit-Leben-Balance

Gender-Gleichberechtigung; Zeitsouveränität; Anerkennung unbezahlter (aber sozial verbindlicher) Arbeit

V. Aktives Altern

LLL; angemessene Arbeitsplatzanpassung; graduelle Verrentung

I Politik für Übergänge in der Beschäftigung

Würdige Arbeit für alle durch

(abgesehen von beschäftigungsorientierter Geld-, Fiskal- und Industriepolitik)

- > Unbefristeter Arbeitsvertrag als Regel bei Verstärkung der Kapazität interner Flexibilität (Arbeitszeit, Löhne, berufliche Bildung); off. AV = Solidargemeinschaft →
- > Unterst. von Job-zu-Job Ü. und regionaler Mobilität
Übertr. Ansprüche SR; bezahlb. Wohn.; digitale Infrastr.
- > Faire Lohnbildung und Minimumstandards
produktivitätsorient. Löhne + würdige Mindestlöhne
- > Öffnung für begründete Abweichungen im Regel-Arbeitsverhältnis durch Erweiterung Sozialschutz
- > Öffentliche oder öffentlich geförderte Beschäftigung
v.a. Human-DL.; B-Garantie

Solidarische Risikoteilung bei interner Arbeitszeitflexibilität

Beispiel „Kurzarbeitergeld“ in Deutschland

	Stärken	Schwächen/Probleme
Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> - 80% bis 90% Lohnsicherung - Erhalt Arbeitsplatz - Erhalt Qualifikation - Erhalt soziales Netzwerk 	<ul style="list-style-type: none"> - Geringer Aktivierungsanreiz - Geringer Mobilitätsanreiz - <u>Kein Recht auf Qualifizierung*</u>
Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> - Erhalt qualifizierter Arbeiter (Alternativkosten bis zu 32.000 Euro) - Hohe Flexibilität in Form: <ul style="list-style-type: none"> > Schnelligkeit, strat. Warten, revidierbar > aufgabenspezif. Personalanpassung 	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe bleibende Fixkosten (24%-46% abhängig von Subventionen) - Geringer Aktivierungsanreiz - <u>Kein Weisungsrecht**</u>
Staat	<ul style="list-style-type: none"> - Verminderte Arbeitslosigkeit <ul style="list-style-type: none"> > 1,4 Millionen (2009) - Erhalt Kaufkraft und Psyche - Hohe Flexibilität in Form: <ul style="list-style-type: none"> > situativer Regulierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Benachteiligung ‚Outsider‘ - Entschleunigung Str.-wandel - Finanzierung über Schulden <ul style="list-style-type: none"> > Sozialabgaben, Qualifizierung > u.a. (2008/09) 5 Mrd. Abwrackprämie

Tarifliche geschützte Arbeitszeitflexibilität

Beispiel Kurzarbeit in Kombination mit anderen Instrumenten interner Flexibilität im Maschinenbau

Quelle: Jörg Hofmann, IG-Metall Baden-Württemberg

	Vor der Krise 06/2008	Krise 12/2009	Nach der Krise 12/2010
Rückkehr zur 35h-Woche	(4%)	- 1,4%	- 0,7%
Abbau Überstunden	(7%)	- 5,6%	0,0%
Abbau Arbeitszeitkonten	(80 h)	- 5,0%	0,0%
Kurzarbeit	-	- 8,0%	- 1,0%
Arbeitszeitverkürzung Tarif	-	- 2,8%	0,0%
Gesamte interne Flexibilität		- 20,8%	- 1,7%

II Politik für Übergänge zwischen Bildung und Beschäftigung

Gleiche Bildungschancen durch

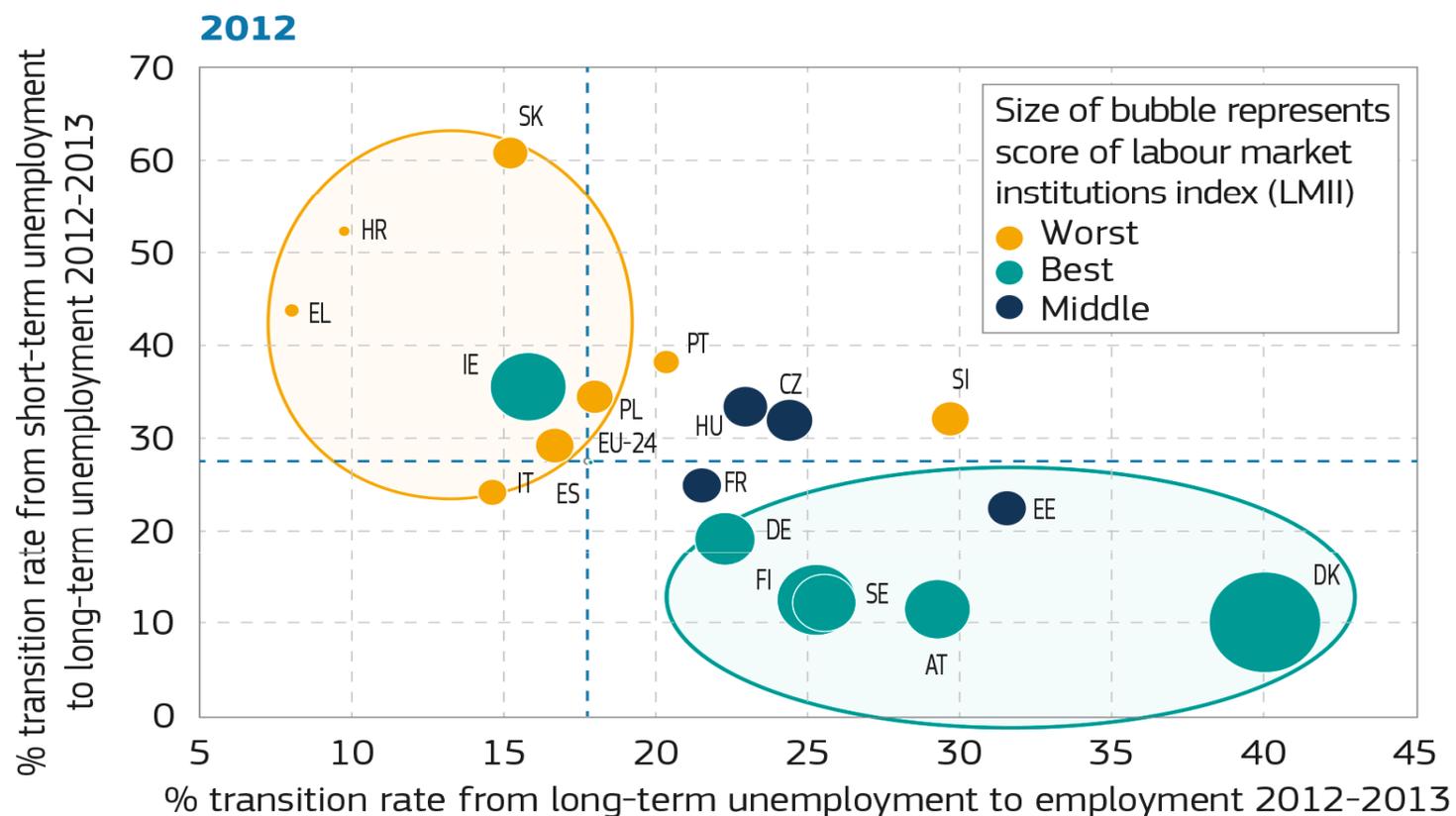
- > Prinzip lernen zu lernen und zu kommunizieren so früh wie möglich, schon im Kindergarten und in Vorschulen (wenigstens in zwei Sprachen)
- > Hohe allgemeine und marktorientierte Bildung durch duale Lernsysteme (Lehrlinge, berufl. Akademien etc.)
- > Öffnung des Zugangs für alle zu allen Bildungsstufen Förderung horizontaler wie vertikaler Übergänge; Recht auf regelmäßige Einschätzung der Beschäftigungsfähigkeit; zweite/dritte Chance im Lebensverlauf

III Politik für Übergänge zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Arbeitsversicherung durch

- > Grundeinkommenssicherung und Arbeitsförderung für alle Erwerbsfähigen: **genderneutrales Inklusionsprinzip, auch für (insbesondere) qualifizierte Behinderte**
- > Versicherung aller wichtigen Einkommensrisiken im Lvl **generöses und atmendes ALG (investive Funktion!), KuG und Teil-ALG für (un-) freiwillige intermediäre Teilzeit**
- > Proaktive Arbeitsmarktpolitik durch Karriereförderung **Fallmanagement; 'Work first' und Fortbildung; geförderte Beschäftigung; kap. ALG für Startups; Personalberatung für KMU; u.a.**
Vorrang: **Übergänge in ↓ und aus ↑ LZ-Arbeitslosigkeit →**

Chart 29: Transitions from STU to employment and from LTU to employment (2012-2013) and the Labour Market Institutions Index scores* (2012)

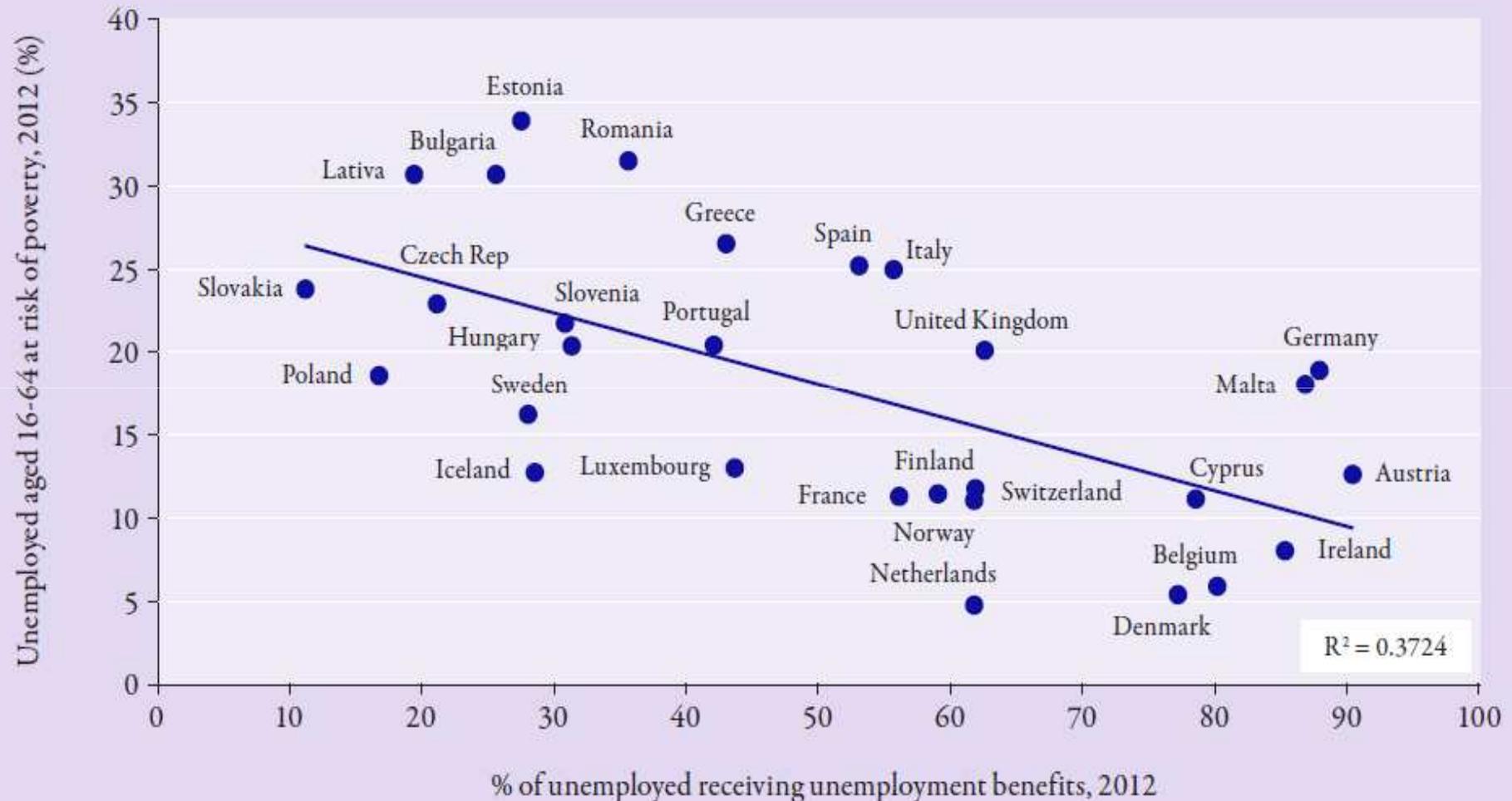


Source: DG EMPL elaborations based on EUROSTAT experimental EU-LFS flow statistics.

Notes: *The LMII in this chart does not include the score for PES registration. Reference population group for transition rates is 25-64 years; blue line marks the EU average. Index scores missing for Bulgaria, Cyprus, Lithuania, Latvia, Malta and Romania. Transitions data unavailable for Belgium, Luxembourg, Malta, the Netherlands and the United Kingdom, and thus not included.

Source: Employment and Social Development in Europe 2015

Figure 8. Proportion of unemployed receiving unemployment benefits and at-risk-of-poverty rate for unemployed, 2012 (cut-off point 40 per cent of median equalized income)



Folgerung: Stabilisatoren durch Einkommenssicherung bei Alo, verkürzten Arbeitszeiten und Arbeitssuche stärken

Notwendige Wiederbelebung des Sozialversicherungsprinzips

vorteilhaft gegenüber bedarfsgeprüfter Grundsicherung, weil:

- > versicherungsbezogene Leistungen einfacher und gerechter berechenbar
- > besser gegen politisch willkürliche Entscheidungen geschützt
- > Arbeitsanreize eindeutig stärker als bei bedarfsgeprüfter Grundsicherung
- > stärkere und flexibel (siehe Kug) gestaltbare Stabilisierungswirkung
- > versicherte Erwerbslose sind/ bleiben gesünder und selbstbewusster
- > weitere positive externe Effekte, z.B. Dämpfung von Verdrängungseffekten, Erhaltung Kreditwürdigkeit etc.

Fazit: Unterscheidung „aktive“ und „passive“ Arbeitsmarktpolitik fragwürdig; Arbeitslosengeld, KuG oder Teilzeitarbeitslosengeld haben auch investive Funktionen, sind also auch „aktiv“

IV Politik für Übergänge zwischen Haushalten (Familie) und Beschäftigung

Arbeit-Leben-Balance durch

- > Zeitsouveränität über den Lebensverlauf
Soziales Recht auf Verkürzung der Arbeitszeit und Rückkehr zu Vollzeit; Unterstützung Arbeitszeitkonten
- > Übergänge ermöglichen durch soziale Infrastruktur
bezahlbare Kinderkrippen; Kindergärten, effiziente Transportsysteme (generell: mehr Sach- als Geldleistungen)
- > Übergänge zwischen 'Arbeit'-'Leben' sollen sich lohnen
finanzielle Anreize (z.B., Unterstützung intermediärer Teilzeitarbeit); Lohnersatzleistungen bei Eltern- und Pflegezeit
Vorrang: mitbestimmte Arbeitszeitübergänge

Förderung von geschützten Übergängen zwischen Teilzeit (verkürzten Arbeitszeiten) und Vollzeit

Forschung zeigt:

Mitbestimmte Arbeitsverhältnisse zugunsten flexibler Lebensarbeitszeit fördert sowohl Produktivität als auch Vereinbarkeit von Beruf, Familie und wechselnden Lebensumständen

Zusammenhänge zwischen atypischen Beschäftigungsquoten und Arbeitsproduktivität in Europa (EU-27, 1998-2014, 354 Beobachtungen)

	Gesamt	Männer	Frauen
Teilzeit unbefristet Vor allem freiwillige	0,77	0,65	0,78
Teilzeit befristet Vor allem freiwillige	0,57	0,50	0,60
Teilzeit Solo-Selbständig	- 0,01	- 0,02	0,01
Vollzeit befristet	0,00	- 0,09	0,06
Vollzeit Solo-Selbständig	- 0,31	- 0,23	- 0,46
Selbständig mit Beschäftigten	0,21	0,23	0,04

Quelle: Schmid und Wagner 2016; fette Zahlen (Korrelationen) signifikant auf 1% Niveau; positive Teilzeit-Korrelationen bestätigen sich vor allem für ‚freiwillige‘ Teilzeit

Warum trägt (vor allem freiwillige) Teilzeit zur Arbeitsproduktivität bei?

1. Ermöglicht mehr hoch qualifizierten Frauen, am Arbeitsmarkt überhaupt teilzunehmen
2. Strukturwandel zu Dienstleistungen erfordert Arbeitsorganisation, die flexibel (just in time) oder rund um die Uhr (24-Stunden Ökonomie) zu erbringen sind
3. Teilzeit ermöglicht eine vertiefte Arbeitsteilung (v.a. horizontale [Netzwerke] vs. vertikale Arbeitsteilung)
4. Freiwillige Teilzeit wird oft kombiniert mit Bildung oder Weiterbildung
5. Individuelle Produktivität fällt oft mit langen Arbeitszeiten
6. Gute Arbeitsbedingungen (u.a. mitbestimmte Arbeitszeit) fördern Bereitschaft zur Familiengründung + reziproke Loyalität

Soziales Risikomanagement der Teilzeit-Beschäftigung

auf allen institutionellen Ebenen und zwei strategischen Stoßrichtungen

Institutionen / Strategien	Anreize für Übergänge (‘Making Transitions Pay’)	Arbeitsmarktsteuerung (‘Making Market Fit to Workers’)
Alo-/ Arbeitsversicherung	Inklusion Elternzeit und unfreiwillige Teilzeit; übertragbare Ansprüche	Progressive Beitragssätze (zugunsten Niedrigverdienern)
AM-Dienstleistungen	Inklusion von Teilzeitbeschäftigten	Unterstützung KMU bei Anpassung von Arbeitsplätzen (z.B. B-Pools)
Bildung & Weiterbildung	Kombination von Teilzeit und Fort- oder Weiterbildung, Umschulung	Gesetzliche Rahmenbedingungen für Duale Lernsysteme
Regulierung Arbeitsvertrag	Dieselben Regeln wie für Vollzeit; Väter-Quoten für Elternzeit	Soziales Recht auf Arbeitszeitverkürzung + Rückkehr zu Vollzeit
Lohnbildung	Lohngleichheit; Lohnversicherung	Strikte Überwachung der Nicht-Diskriminierungsklausel
Steuern & Transfers	Individuelle Besteuerung oder Familiensplitting	Verstärkung der Progressivität von Einkommensteuern
Öffentliche Beschäftigung	Verstärkte ÖB wo immer vernünftig (öffentliche Güter+Dienstleistungen)	Vollzeit-äquivalente Kinderbetreuung

V Politik für Übergänge zwischen Beschäftigung und Inaktivität infolge Behinderung oder Rente

Aktives Altern durch

- > Beschäftigungsfähigkeit Älterer verbessern durch , z.B.,
Fort- und Weiterbildung (lebenslanges Lernen),
Deregulierung Senioritätslöhne plus Lohnversicherung
- > Arbeitsmarktmöglichkeiten erweitern durch angemessene
Anpassung der Arbeitsplätze, interne Jobrotation,
verhandelte 'Flexicurity' (z.B. , Anpassungsgruppen)
- > flexible Übergänge in Rente durch, z.B.,
gradueller Rente (Kombination Teilzeit und Teilrente);
Lohnversicherung; Anreize länger zu arbeiten;
verhandelte 'flexicurity' (z.B. Demografiefonds)

Mögliche Beiträge der ESSR zur Aufwärtskonvergenz

- ÜAM als normativer wie analytischer Bezugsrahmen: Einbau Lebensverlaufsperspektive in den (Regel-) Arbeitsvertrag; soziale Rechte auf Übergänge (Mobilitätsketten!), deren soziale Absicherung und entspr. statistische Überwachung (Revitalisierung OMK*)
- Verstärkung des Sozialversicherungsprinzips und Erweiterung der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung, konkret und aktuell: EWU-Investitionsprogramm für KMU verknüpft mit massiven Einstellungsprämien für Jugendliche und junge Erwachsene
- Stärkung der Sozialpartnerschaft für verhandelte Flexibilität und Sicherheit: Garantie der Tariffreiheit gegenüber Grundfreiheiten; rechtliche Absicherung von Kollektivverträgen; EU-Kofinanzierung tariflich initiiertes Bündnisse für Arbeit
- Weitere Schritte zu einer transnationalen Sozialpolitik, u.a. durch Etablierung eines → Europäischen Fonds für Beschäftigungsversicherung, und Integrationsfonds für Flüchtlinge und Migranten

Zur kapazitätsorientierten Transferunion: Warum keine uniforme europäische Arbeitslosenversicherung?

- Derzeitige Systeme so unterschiedlich, dass eine Einigung auf ein uniformes Kernsystem (Vorschlag Andors, Dullin u.a.) unwahrscheinlich ist
- MS mit gut ausgebauten Systemen der Alo-Versicherung könnten bei einer Vergemeinschaftung geneigt sein, ihre Standards und Kosten weiter zu senken
- MS mit schlecht ausgebauten System könnten sich auf den europäisch garantierten Einkommensschutz beschränken; Einkommenssicherung von und Arbeitsförderung für Langzeitarbeitslose werden weiter vernachlässigt
- Mit Beschränkung auf Einkommenssicherung für Arbeitslose (3-12 Monate à 50%) und Vorrang der kurzfristigen Stabilisierungswirkung gerät Beschäftigungs- und Einkommenssicherung flexibler Arbeitsverhältnisse aus dem Blickfeld (Arbeitsversicherung)

Darum muss es in erster Linie darum gehen, in der EWU vergleichbare Kapazitäten für Beschäftigungs- und Einkommenssicherung zu schaffen. Das föderative System der USA + könnte Modell sein

The US-Unemployment Insurance System

	Regular UB	Emergency UB	Extended UB (EB)
Administration	States	Federal State	Federal and States
Financing	Federal (0.6%) ¹ <u>and</u> States (variable) ⁷	General Federal Means	Federal 50% States 50%
Entitlement	Unemployed (U) ² variable coverage	U in States with defined higher U	U in States with high or increasing IUR ³
Duration	mostly 26 weeks	Up to 53 add. weeks	mostly 20 weeks
Size	relative to wage, ⁶ stark variations ⁴	like regular UB	like regular UB
Conditions	active job search	ditto	ditto
Automatic	yes	no ⁵	partial (see above)

European Employment Insurance Fund (EEIF)

	Regular TB ¹	Emergency TB ¹	Extended TB ¹
Administration	EU-Member States	EU +MS	EU + MS
Financing	EEIF (0.2%) ² + MS (variable)	EEIF ³	EEIF 50% MS 50%
Entitlement	Unemployed (U) variable coverage ⁴	U in MS with defined higher U ⁵	U in MS with high or increasing IUR ⁶
Duration	Minmax = 52 weeks	Up to 52 ad. weeks ⁷	Up to 26 weeks
Size	relative to wage, MS variations ⁸	like regular UB	like regular UB
Conditions	active job search	active search and activation ⁹	active search and activation ⁹
Automatic	yes	no	partial

Quelle: adapted and further developed from Schmid (2014)

Ausgewählte Literatur

- Eurofound (2016), Exploring the Diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- European Commission (2016), Employment and Social Developments in Europe 2015, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Hoffmann, R. und C. Bogedan (Hg.), Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, Frankfurt/New York 2015, Campus Verlag
- Scharpf, F. W. (2012), Rettet Europa vor dem Euro, Berliner Republik, H. 2, S. 52-61
- Schmid G. (2008), Full Employment in Europe – Managing Labour Market Transitions and Risks, Cheltenham, UK und Northampton, MA, USA, Edward Elgar
- Schmid, G. (2011), Übergänge am Arbeitsmarkt: Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern, Berlin , edition sigma
- Schmid, G. (2012), Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung, in: Leviathan, 2012, 40 (2), 248-270;
<http://www.guenterschmid.eu/pdf/Schmid%20Leviathan.pdf>
- Schmid, G. (2014) Inclusive Growth: What Future for the European Social Model?, Bonn , IZA Policy Paper No. 82, <http://ftp.iza.org/pp82.pdf>
- Schmid, G. (2015), Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance, in: British Journal of Industrial Relations, 53 (1), 70-93,
http://www.guenterschmid.eu/pdf/Sharing_Risks_BJIR-2015.pdf
- Schmid, G. and J. Wagner (2016), Managing Social Risks of Non-standard Employment – Europe Compared to Selected Countries of Asia, Latin America and Africa, ILO Working Paper, Geneva, forthcoming