

Demographische Entwicklung – Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsmarkt in der Großregion

L'évolution démographique – Défis et chances pour le marché de l'emploi dans la Grande Région

**Dokumentation zum zweiten Werkstattgespräch
der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
19. Januar 2006 in Luxemburg**

***Documentation du deuxième atelier-débat
de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi
19 janvier 2006 à Luxembourg***

**Interregionale
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire interrégional du
marché de l'emploi**
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken

subventionné par Interreg IIIC
Opération Cadre Régionale
e-Based Inter-Regional Development
(e-BIRD)

gefördert durch Interreg IIIC
Regionale Rahmenmaßnahme
e-Based Inter-Regional Development
(e-BIRD)

Impressum / Impression

Herausgeber / Editeur

Interregionale
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
*Observatoire interrégional du marché
de l'emploi*
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken

**Redaktion und technische Umsetzung /
*composition et mise en page***

Brigitte Batyko und Christian Wille

**Die inhaltliche Verantwortung liegt bei den Autoren der Beiträge.
*Les auteurs sont tenus pour responsables du contenu de leurs contributions.***

Inhalt / Sommaire

Vorwort	2
<i>Avant-propos</i>	3
Die Referenten / Les intervenants	5
 Perspektiven der demographischen Entwicklung in der Großregion und ihre Implikationen für den Arbeitsmarkt / Les perspectives de l'évolution démographique dans la Grande Région et les répercussions sur le marché de l'emploi	
La Grande Région : Perspectives démographiques et éducatives	9
<i>Géry Coomans (GeoLabour)</i>	
Der demographische Wandel in Rheinland-Pfalz	21
<i>Ludwig Böckmann (Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz)</i>	
Le marché de l'emploi dans la Grande Région et les défis du changement démographique.....	37
<i>Jean Langers (STATEC)</i>	
 Herausforderungen und Chancen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt der Großregion / Défis et chances du changement démographique pour le marché de l'emploi de la Grande Région	
„Ohne Arbeit, keine Kinder – Ohne Kinder, keine Arbeit“. Thesen zum Zusammenhang von Arbeitsmarkt und demographischem Wandel.....	47
<i>Roman Glauben (Staatskanzlei des Saarlandes)</i>	
Herausforderungen an die betriebliche Personalpolitik durch den demographischen Wandel	61
<i>Hartmut Wächter (Universität Trier)</i>	
Repenser et restituer les rapports formation / emploi / démographie / économie. Quelques questions	71
<i>Hervé Lhotel (Université Nancy)</i>	
Quelle gestion des âges pour les entreprises en Lorraine ?	85
<i>Christian Herson (ARACT)</i>	
La situation d'emploi des migrants au Luxembourg	101
<i>Laura Zuccoli (ASTI asbl)</i>	
IBA-Porträt / Portrait OIE	104
Publikationen der IBA / Publications de l'OIE	111

Vorwort



Bis zum Jahr 2020 wird die Bevölkerung in der Großregion um rd. 1 Prozent zurückgehen, gleichzeitig aber wird die Bevölkerung infolge der gestiegenen Lebenserwartung älter. Bevölkerungsrückgang und die Verschiebung der Altersstrukturen stellen nicht nur die bestehenden Sozialsysteme auf den Prüfstand, vor allem vollzieht sich ein tief greifender Wandel von Beschäftigung und Arbeitswelt. Vor diesem Hintergrund diskutierten Gäste und Referenten die Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt in der Großregion im

Rahmen des zweiten Werkstattgesprächs der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA).

Mit der Veranstaltungsreihe bieten wir ein Forum für Zukunftsthemen der Großregion, die von Experten aus dem Saarland, Rheinland-Pfalz, Luxemburg, Lothringen und Wallonien vorgestellt und diskutiert werden. Entstanden im Rahmen der e-BIRD-Projektarbeiten der IBA, stellt sie einen wichtigen Baustein für den interregionalen Dialog in der Großregion dar. Deutlich wurde dieses Mal, dass Fachleute zwar in der Analyse der Bevölkerungsentwicklung unterschiedliche Wege gehen, einig sind sie sich aber darüber, dass der Rückgang der Bevölkerungszahlen und der fortschreitende Alterungsprozess nicht mehr aufzuhalten sind. Auf diesem Befund aufbauend präsentierten und diskutierten die Referenten ein breites Spektrum an Handlungsfeldern, die geeignete Anknüpfungspunkte zur zukunftsorientierten Gestaltung des demographischen Wandels in der Großregion bieten. Dabei wurden Erfordernisse des Umgangs mit alternden Belegschaften erläutert, die Instrumente der betrieblichen Personalpolitik hinterfragt, die Bildungsproblematik angesichts des zu erwartenden Fachkräftemangels beleuchtet und Chancen von Zuwanderung exemplarisch aufgezeigt.

Die Referentenbeiträge wurden in dieser Veranstaltungsdokumentation zusammengestellt und können nachgelesen werden. Wir möchten diesen Weg nutzen, um uns bei allen Gästen und Referenten für ihre wertvollen Beiträge sowie für die fruchtbare Diskussion zu bedanken. Die Ergebnisse des Werkstattgesprächs werden in die laufenden Projektarbeiten der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle integriert und weiter vertieft.

Prof. Dr. Heinz Bierbaum

Avant-propos



Le nombre d'habitants de la Grande Région va diminuer d'environ 1 % d'ici à 2020. Au cours de cette même période, la population va par ailleurs vieillir du fait du rallongement de l'espérance de vie. Le recul démographique et la modification de la pyramide des âges n'ont pas pour seul effet de mettre à l'épreuve les systèmes sociaux existants : ils engendrent aussi et surtout une véritable mutation de l'emploi et du monde du travail. C'est dans ce contexte que des invités et des intervenants ont discuté des répercussions de cette transformation démographique sur le marché du travail dans la Grande Région, dans le cadre du deuxième atelier-débat de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (IBA/OIE).

Avec cette série de manifestations, nous proposons un forum consacré à des thèmes axés sur l'avenir de la Grande Région, qui sont présentés et abordés par des experts originaires de Sarre, de Rhénanie-Palatinat, du Luxembourg, de Lorraine et de Wallonie. Créé dans le cadre des travaux du projet e-BIRD de l'IBA/OIE, cet événement représente une composante importante du dialogue interrégional au sein de la Grande Région.

Il est cette fois-ci apparu de façon manifeste que même si les experts empruntent des voies différentes pour analyser l'évolution de la démographie, ils sont tous d'accord pour dire que le recul du nombre d'habitants et le vieillissement de la population constituent des processus qu'il n'est plus possible d'arrêter. C'est sur la base de cette constatation que les intervenants ont présenté et abordé un large éventail de champs d'action offrant les approches conceptuelles appropriées pour réagir à la transformation démographique dans la Grande Région. Les spécificités des relations avec un personnel vieillissant ont ainsi été expliquées, de même que les instruments de la politique du personnel au sein des entreprises et la problématique de la formation au vu de l'insuffisance escomptée de professionnels spécialisés. Les chances représentées par l'immigration dans la Grande Région ont par ailleurs été mises en évidence de façon exemplaire.

Les différentes interventions des participants ont été compilées et peuvent être consultées dans cette documentation consacrée à la manifestation. Nous profitons par ailleurs de l'opportunité qui nous est donnée ici pour remercier encore une fois les invités et les intervenants pour leurs précieuses contributions, ainsi que pour les passionnants débats qui ont eu lieu. Les conclusions tirées lors de l'atelier-débat vont être intégrées et approfondies dans les travaux de projet en cours de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi.

Prof. Dr. Heinz Bierbaum

Zweites IBA-Werkstattgespräch am 19. Januar 2006 in Luxemburg / Deuxième atelier-débat le 19 janvier 2006 à Luxembourg

„Demographische Entwicklung – Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsmarkt in der Großregion“

« L'évolution démographique – Défis et chances pour le marché de l'emploi dans la Grande Région »



Die Referenten / Les intervenants



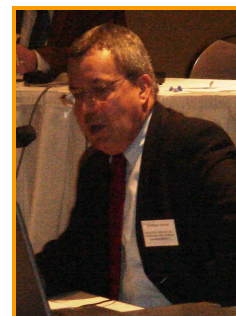
Dr. Ludwig Böckmann



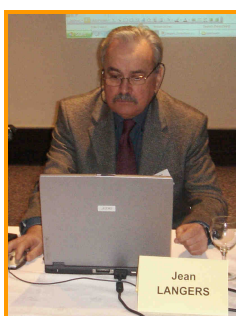
Géry Coomans



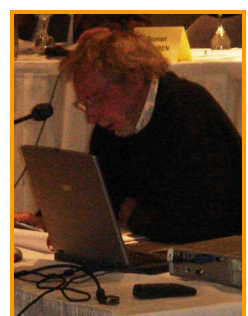
Roman Glauben



Christian Herson



Jean Langers



Hervé Lhotel



Prof. Dr. Hartmut Wächter



Laura Zuccoli

Dr. Ludwig Böckmann

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz
Mainzer Straße 14-16
D-56128 Bad Ems
<http://www.statistik.rlp.de>

Roman Glauben

Staatskanzlei des Saarlandes
Am Ludwigsplatz 14
D-66117 Saarbrücken
<http://www.staatskanzlei.saarland.de>

Jean Langers

Service central de la statistique et des études économiques - STATEC
13, rue Erasme
L-1468 Luxembourg
<http://www.statec.public.lu>

Prof. Dr. Hartmut Wächter

Universität Trier
FB IV BWL-APO
Universitätsring 15
D-54286 Trier
<http://www.uni-trier.de/apo>

Géry Coomans

GeoLabour
11, avenue Reine Astrid
B-1330 Rixensart
<http://www.geolabour.com>

Christian Herson

ARACT
24, rue du Palais
F-57000 Metz
<http://www.lorraine.aract.fr>

Hervé Lhotel

Université Nancy – Groupe de recherche sur l'Education et l'emploi (GREE)
23, boulevard Albert 1er – B.P. 3397
F-54015 Metz
<http://www.univ-nancy2.fr>

Laura Zuccoli

ASTI asbl.
10-12, rue Auguste Laval
L-1922 Luxembourg
<http://www.asti.lu>



Géry Coomans
GeoLabour

La Grande Région : Perspectives démographiques et éducatives

La Grande Région : Perspectives démographiques et éducatives

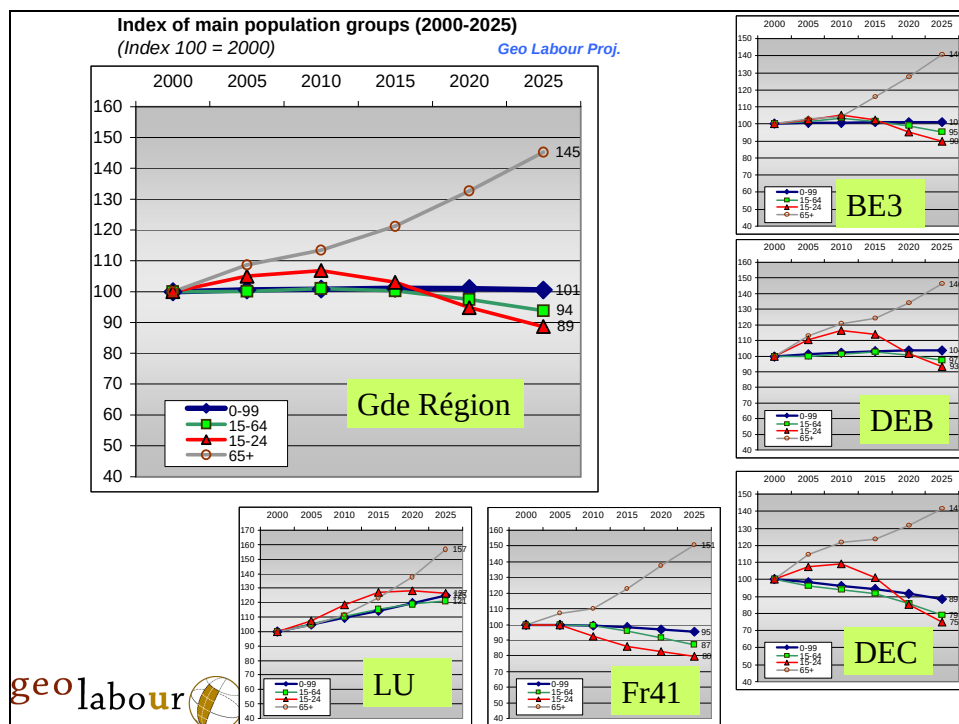
Géry Coomans (GeoLabour)

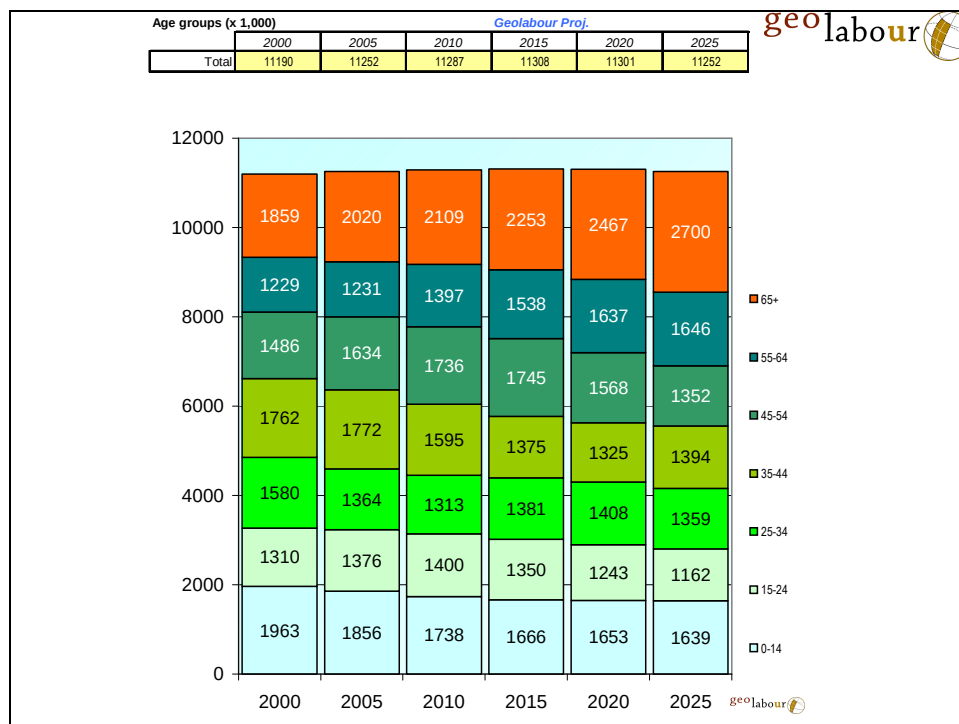
Luxembourg

19 Janvier 2005

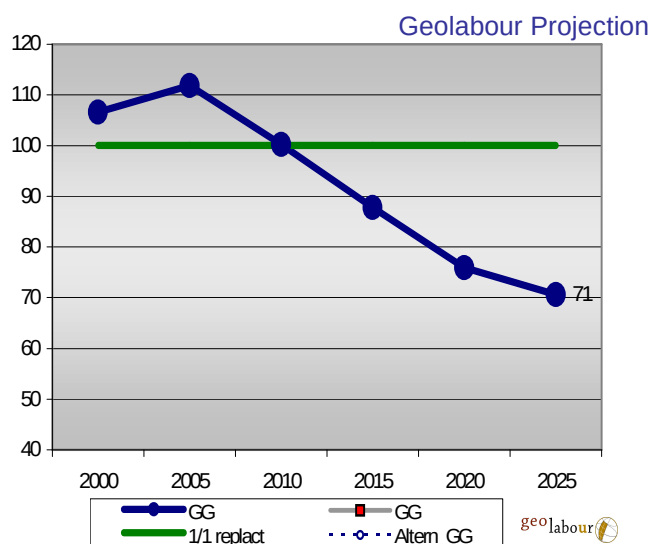
La Grande Région: Perspectives démographiques et éducatives

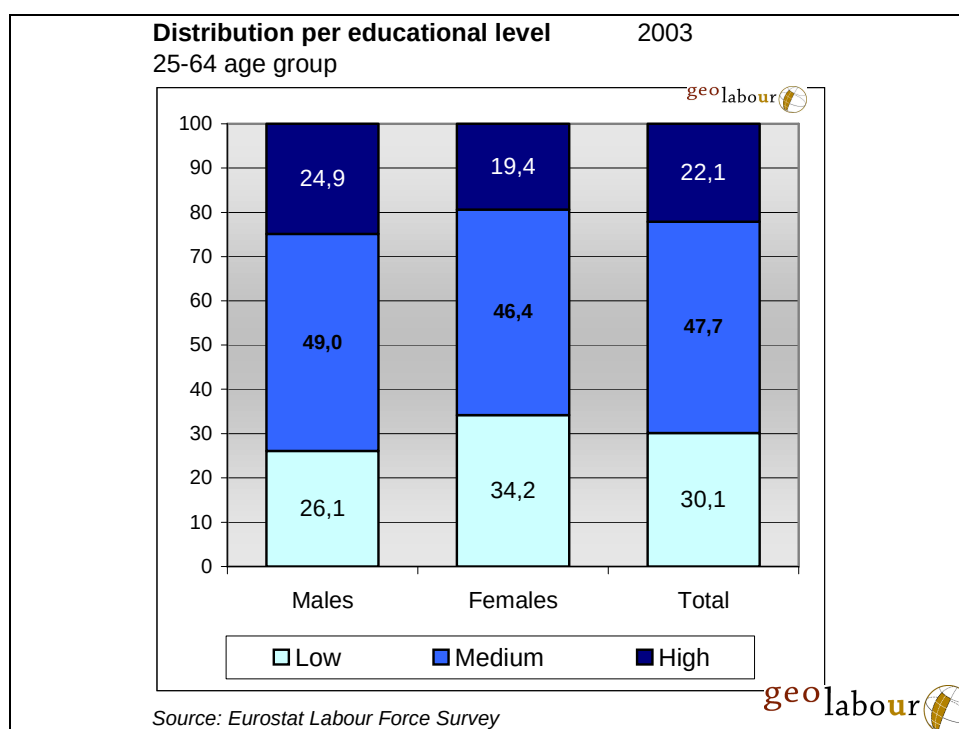
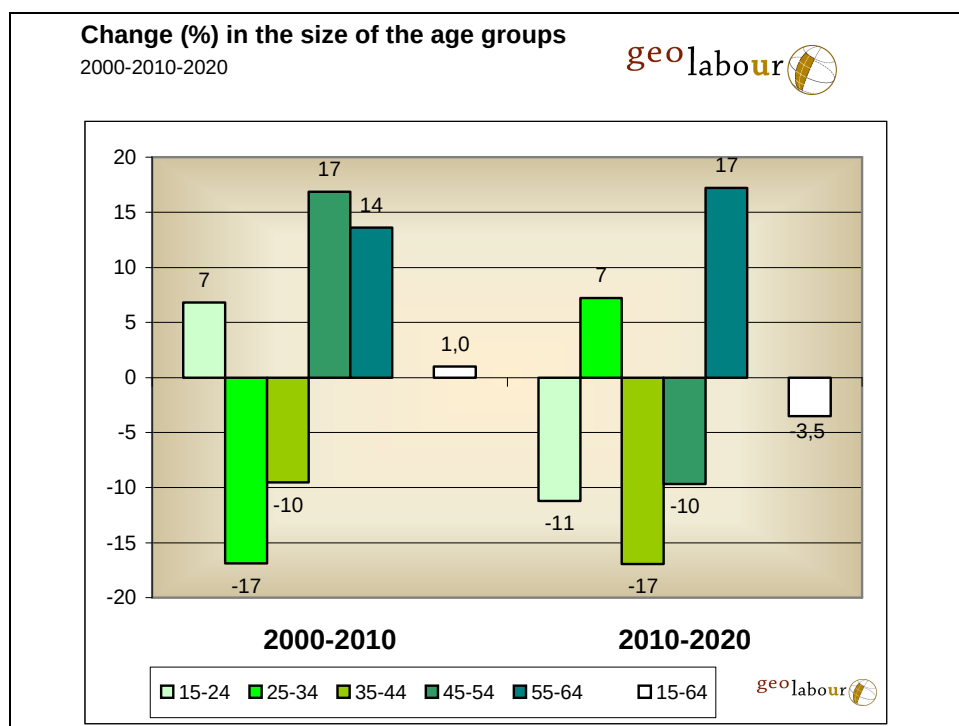
Géry Coomans





Index of replacement in the working age population Age group 15-24 as % of age group 55-64

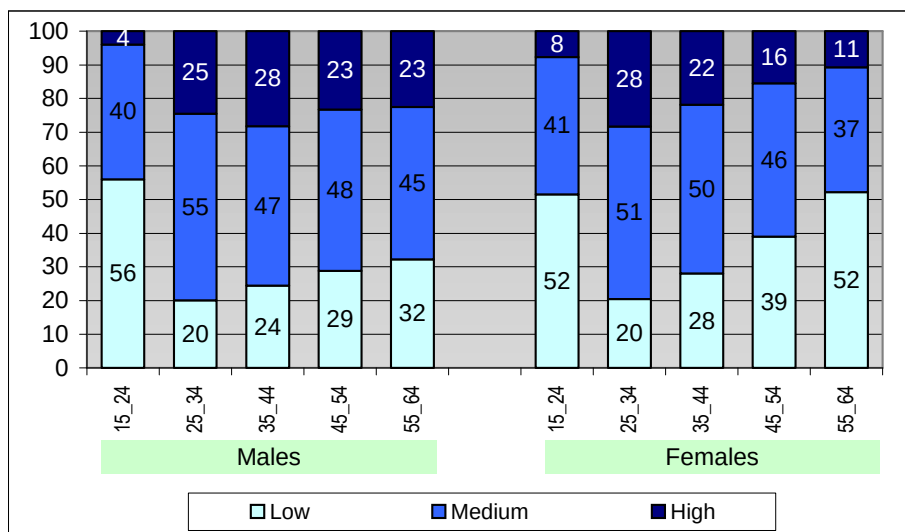




Distribution per educational level, per gender and age group

2003

Chart 13 a



Source: Eurostat Labour Force Survey

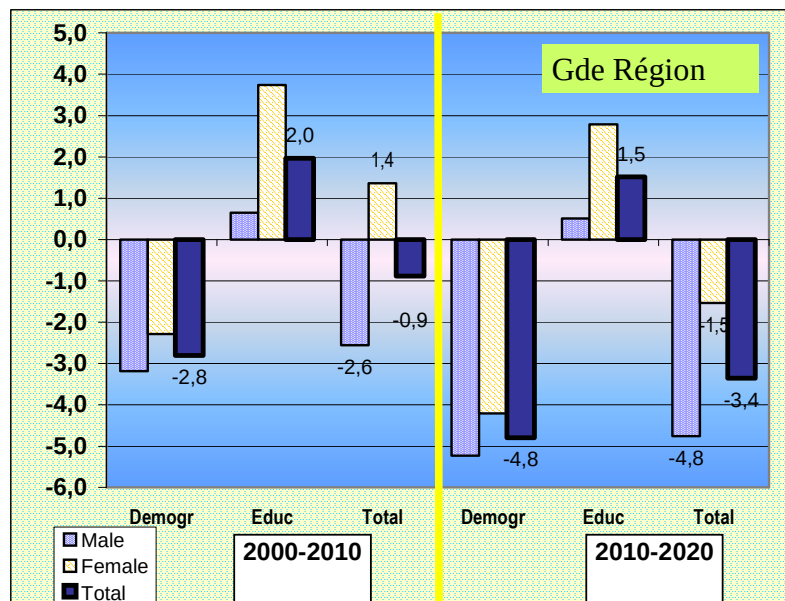
geolabour

Effect of the demographic shift and of the educational shift on the labour force, per gender, 2000-2010 and 2010-2020

geolabour

Age group 25_64

Geolabour Proj.



Change (%) in the size of the labour force per gender, age group and educational level

Chart 15 a

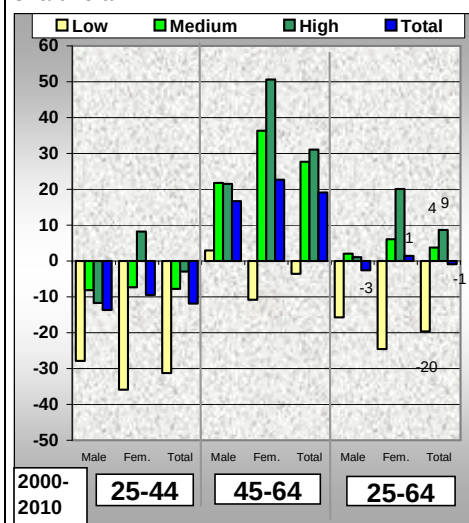
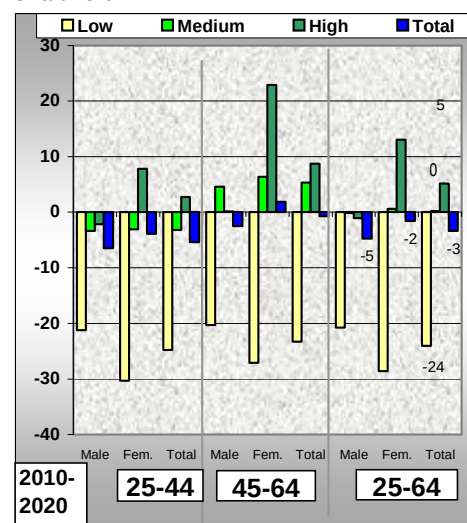


Chart 15 b



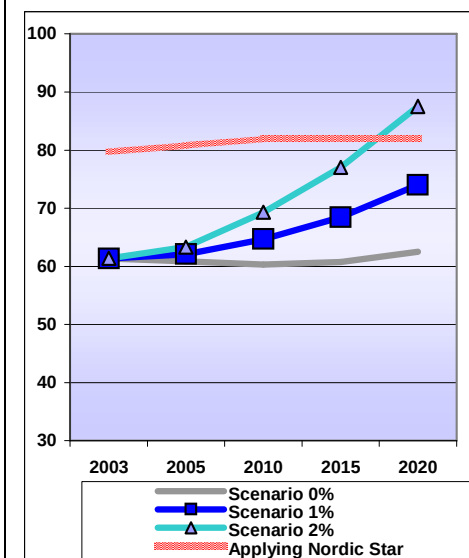
geolabour

Employment rate depending on employment growth

Scenario nn % : nn % growth of employment per year

Age group 15-64

2003-2020

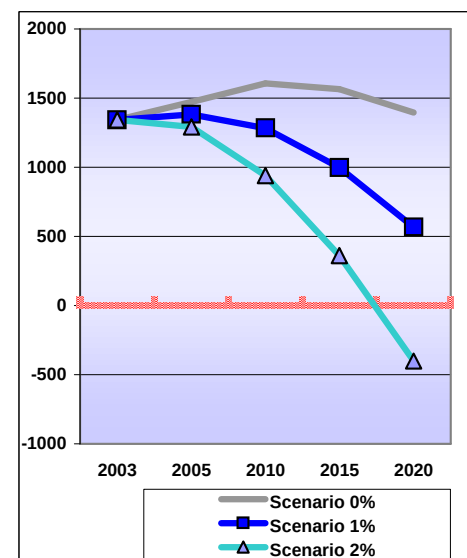


geolabour

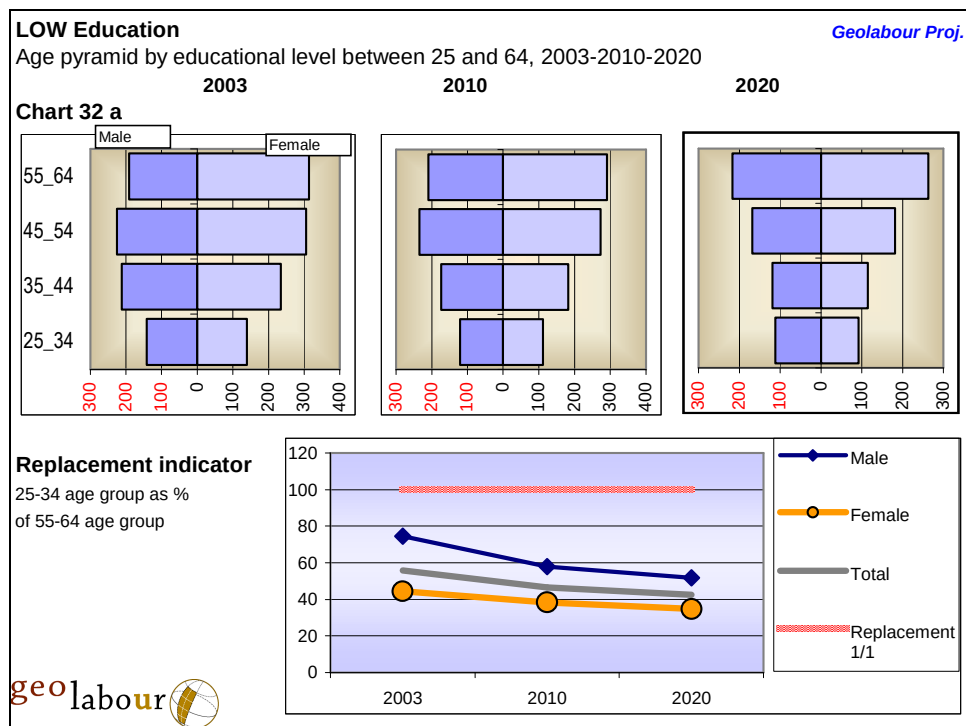
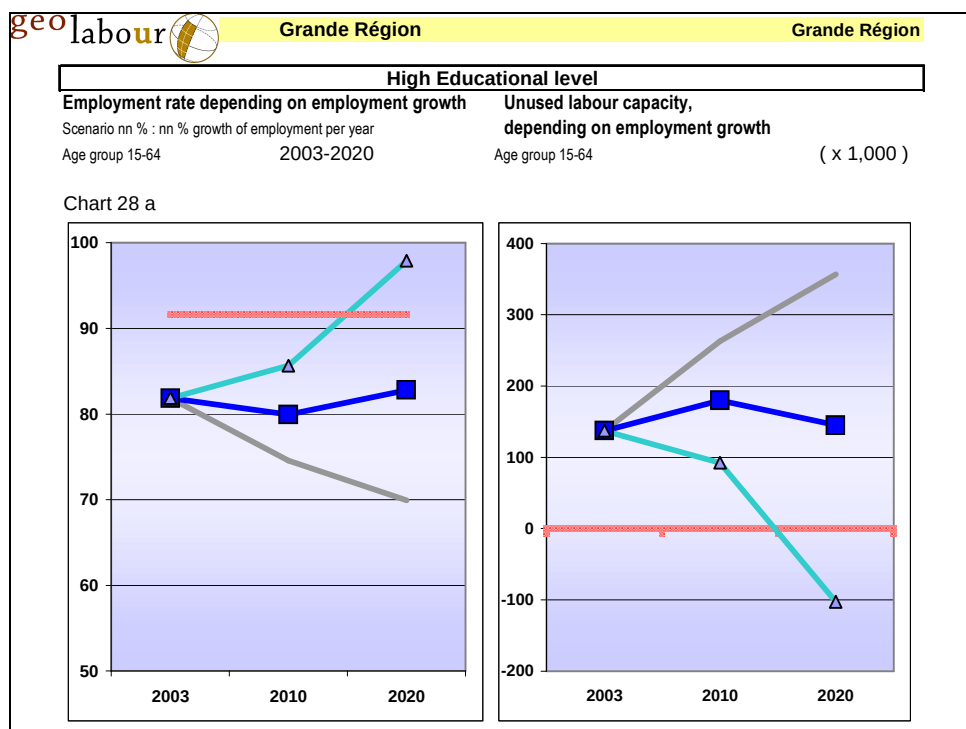
Unused labour capacity, depending on employment growth

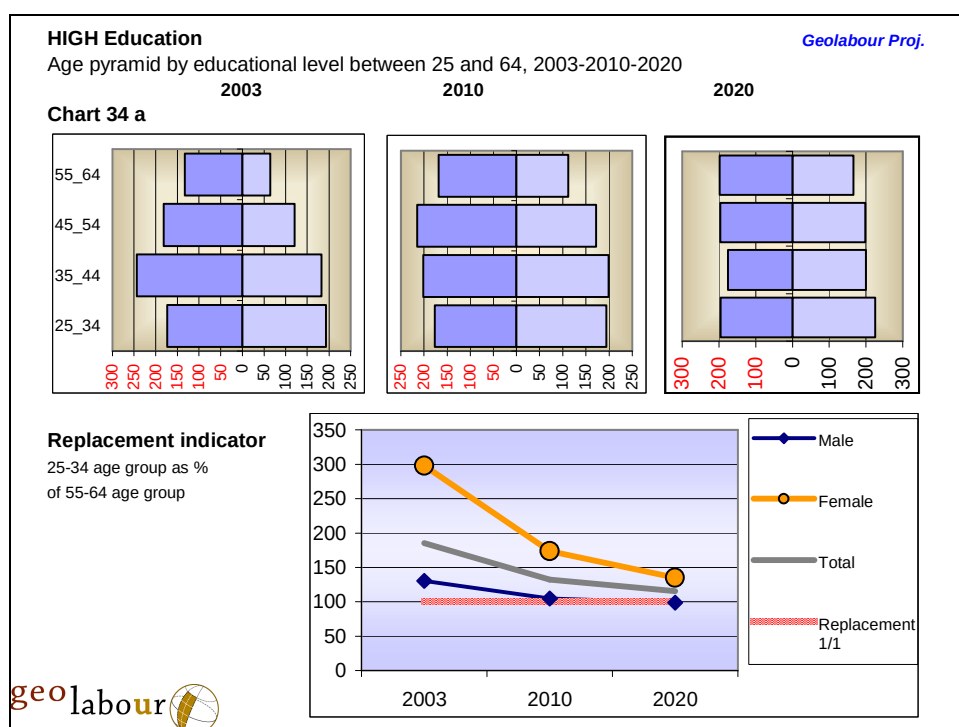
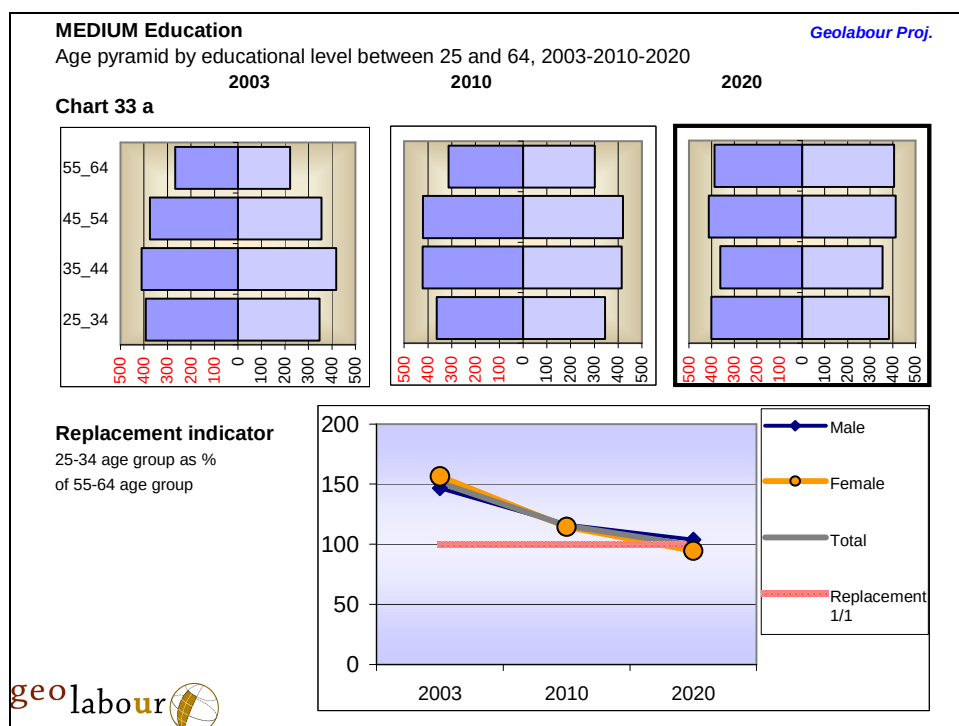
Age group 15-64

(x 1,000)



Zero value corresponding to Nordic Star max. empl. rate





Some methodological restrictions on demographic projections and educational statistics

Demographic projections, as well as a statistical approach to qualificational and educational requirements related to the emerging KBS generate numerous methodological issues. Two major ones that the reader should have on mind are detailed here.

A first issue is the uncertainty that entails the projections for demographic and educational figures. Demographics, on one side, are known to display a supposedly higher level of predictability compared to other fields in social sciences. For example, it could be stated that all who will be in the working age population (15-64) in 2020 were born latest in 2005. Nevertheless, in times of fast changing demographics due to irregular past fertility calendars, adjustment policies and behaviours can change the deal at relatively short notice: the best example is the high increase of immigration rates in the recent past in Mediterranean countries – where the catastrophic projections that were made until the late 1990s are now revised.

On the other side, the projections of numbers per educational attainment cannot be built but under the assumption that past trend can be extrapolated in some way – preferably with loglinear functions instead of linear ones. When the past trends are regular and display no signs of being polluted by statistical noise, the projectionist feels comfortable. When recent trends are disrupting medium term trends, then the projection must be labelled as “highly uncertain” – and this is precisely the case in some transition countries such as Poland. But in all cases, educational attainment projections are policy-relevant in the medium term, and therefore any past trend-based projection must here be considered as no more than a “constant behaviour projection” or as a “constant progression projection” – were it softened by a loglinear future trend. Its usefulness totally lies in one question: what happens if no policy or behaviour change affects the present trend? Contributing to giving answers to this question is a main ambition of this report.

Second, it is in many cases by reference to old schemes that the real qualifications are considered, both as to their substantial nature and as to the extent to which experience accumulated over years is enriching them. As to their substantial nature, no theoretical model has ever been produced that allows to objectivize the notion of qualification, although many elements indeed were separately. It is therefore important to go beyond the argument that ideological biases or some accepted social recognition would pollute the “in se” content of a given qualification. Indeed the qualification and its contents should now be referred also to the changing organisation of work and to the changing organisational requirements that are embedded in the new technological paradigm and in globalisation. For example, does the naming “low qualification” allow taking full account of the flexibility that is more and more required to have some job done, and does it allow to recognize the extent of competences that are mobilised and developed while doing it? Similarly, to what extent must the experience accumulated over years be made equivalent to some sort of qualification and know-how building – while the previous “Taylorist/Fordist” paradigm was mostly assigning the skill-building within closed professional paths? The issue in these questions is not speculative nor simply definitional, but it has much to do – and no less when it is about so-called “low qualified jobs” – with the tuning of the combinations of factors of production that end up in higher productivity in the frame of fast changing technology, and even more so when declining demographic numbers force to renew both the work organisation and, first of all, its analytical categories. In times of fast changes in the sector allocation of production factors, whether in transition economies or in mature economies, these aspects can reveal to have a central importance. Where the pressure will arise from local bottlenecks in the labour

supply, then there will be no other solution, if any, than giving up the “adequationist” approach by which some given “qualified worker” is supposed to just fit for a given job, and shifting to more “constructivist” approaches that allow to build higher-level fits, through multi-skilling and cross-training. The problem here lies as much in the real changes as in the social recognition of what the positive content of flexibility involves. For all those reasons, the attention paid to educational attainments must be considered as typical of statistics-dependent analysis. It simply relies on the common assumption that the educational attainment remains an efficient predictor of professional and qualification flexibility – were this predictor weakening over time or unevenly questioned across countries. Nevertheless, mentioning the limitations of this predictor still has to bow in front of resisting indications that the educational attainments remain, at a macro level, the most significant determinants of employability, as is illustrated below by employment and unemployment rates distributions.

Methodological restrictions on calculating maximum employment rates

Potential employment growth can be calculated along different methodologies. It can be benchmarked, for example, against any level of overall employment rate. It can, alternatively, be benchmarked against the employment rates per gender, age group and educational level as given by the best EU national averages – considering for example that for the males aged 55-64 with medium educational attainment Sweden, as the best performer, would set the standard for all others. And any similar methodology would certainly make sense if the question was about comparing mature economies the one to the other. Nevertheless, if the emphasis is put on the eastern European countries, such systematic benchmarking would appear unrealistic. There are indeed arguments to consider that the benchmark should be chosen in a more selective way. As a matter of fact, their overall performance in employment growth does not seem to be dependant in the first place on their capacity to increase the employability of low-educated workers, who were up to now mostly victims of the transition. If anything was uttermost important in any strategy aiming at achieving any level of leapfrogging, there is hardly any doubt that it should refer to their capacity to promote high added value activities. Even more than it is the case for mature economies, this statement sets their potential growth of employment of tertiary-educated as the central issue, and also as the main bottleneck for overall growth – whether in terms of employment growth or in terms of productivity growth. Therefore, given that the emphasis is here put on the CEECs, the “potential for employment growth” will be calculated based on the following assumption: the maximum level of employment of tertiary educated per gender and (10-year) age group is benchmarked along the highest employment rate of tertiary-educated for each gender and age group amongst the 15 EU Member States national averages as in the year 2000. Those best gender/age employment rates are thereafter applied onto the projected numbers, for 2010 and 2020, of tertiary-educated people in each gender/age group, ending up with what can be considered as the maximum employment that could reasonably be reached for the tertiary-educated. This assumption, in other words, relies on the hypothesis that, through any set of incentives, all countries might end up with a high degree of utilization of the best part of the labour force – which is made possible by the higher employability and flexibility of tertiary educated. It must indeed be emphasised that the non-weighted average of the four benchmarking employment rates of tertiary-educated people taken into consideration (25-34 to 55-64) amount to 93.2% for males and to 93.5% for females. Even in the younger generations, a vast majority of countries still display a extremely significant gender gaps. And

the benchmarking against the best performance cannot ignore that it assumes that gender parity is within reach within the time horizon here considered. The projection of cohorts per educational level relies on the diagonal method, by which for example the tertiary-educated males aged 35-44 in the year 2000 become in 2010 the tertiaryeducated males aged 45-54, and the 55-64 tertiary-educated males in 2020. Such shift requires that the first age group (the 25-34) be replaced by the new incoming cohorts, whose share of tertiary educated must be estimated. Among the different possible methodologies, the one that has been used here holds that:

1. the share of tertiary-educated in the male and female 15-24 age group is kept constant over time and
2. the share of tertiary-educated in either the male or female 25-34 is changing along a loglinear trend that extrapolates the 1996-2003 series.

This choice of a loglinear trends appears consistent with the usual path that is observed for changes in distributions of structural Labour force characteristics. Quite expectedly, the correlation coefficient (R^2) appears extremely high in economies that are nearing maturity. On the opposite, the R^2 is much lower in all cases where the growth is only beginning – like in Poland – and the projection then remains highly uncertain: the future speed of change, inflexions, accelerations and decelerations can less easily be estimated. Moreover, as the basic data come from the sample-based Labour Force Survey, statistical noise must be taken into account, even when the figures are well above the reliability limits indicated by Eurostat. Last but not least, the definitional questions must also be taken into account – for example for the UK, where half of cohorts reach the statistical definition “Upper Secondary level” at the age of 16.3 years, while the equivalent threshold lies at 20 years in Germany, the Netherlands or Denmark, and at 19 on EU15 average.

Bibliographie

Coomans, Géry : The Demography/Education Squeeze in a Knowledge Based Economy (2000 - 2020). Technical Report Series, EUR 21573 EN. European Commission, 2005.



Dr. Ludwig Böckmann
Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

Der demographische Wandel in Rheinland-Pfalz

Der demographische Wandel in Rheinland-Pfalz

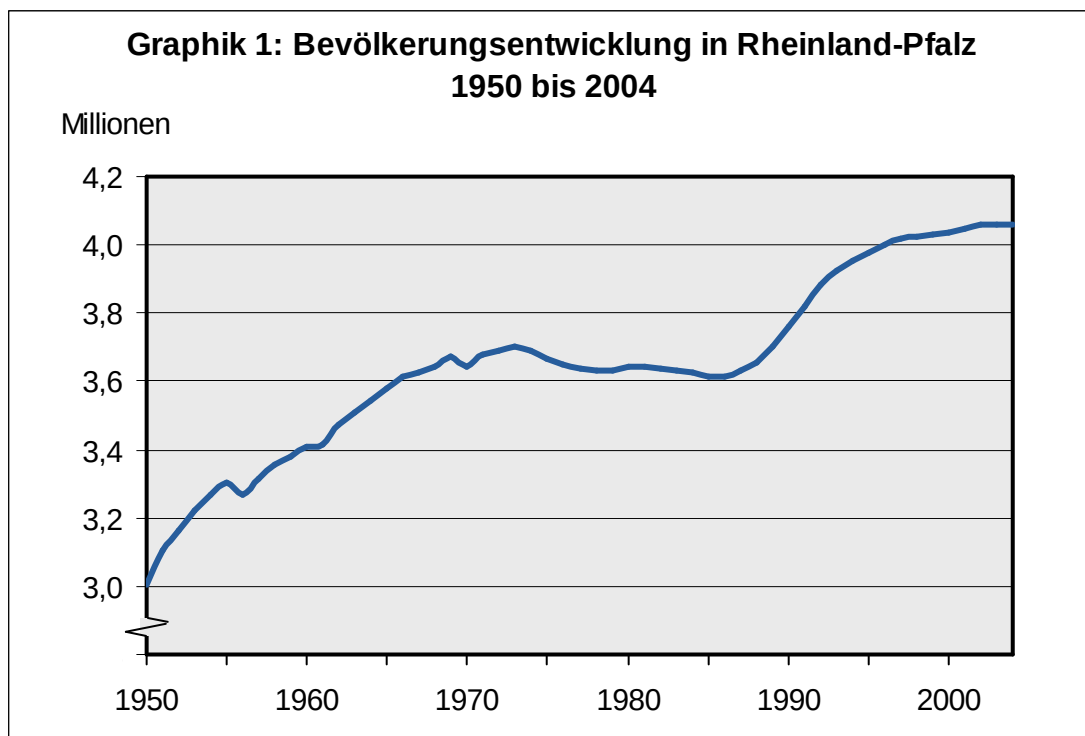
Ludwig Böckmann (Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz)

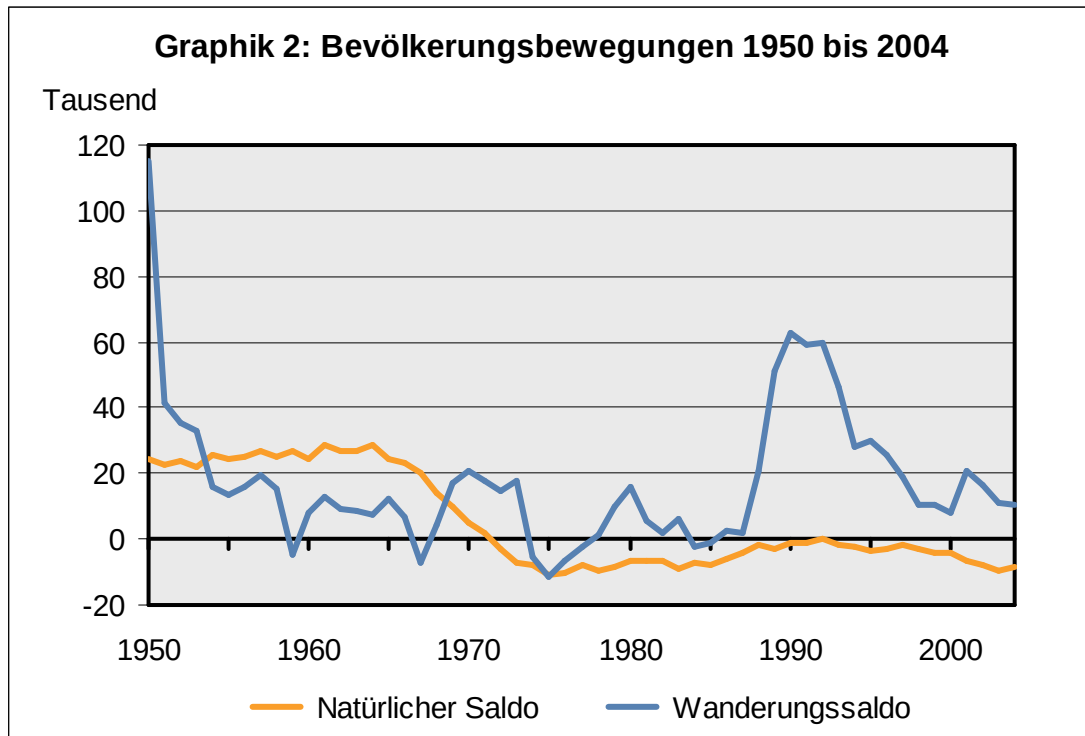
Bevölkerungsentwicklung in Rheinland-Pfalz seit Anfang der 1950er-Jahre

Die Bevölkerungsentwicklung in Rheinland-Pfalz seit 1950 lässt sich in drei Phasen einteilen. Von 1950 bis Anfang der 1970er-Jahre ist die Bevölkerungszahl von Rheinland-Pfalz fast stetig gestiegen. Dieses Bevölkerungswachstum wurde überwiegend durch **hohe Geburtenüberschüsse** getragen.

Seit 1972 werden in Rheinland-Pfalz, wie in den meisten anderen Bundesländern, Jahr für Jahr weniger Menschen geboren als sterben. Eine wesentliche Ursache hierfür ist, dass die Geburtenrate seit 1966 zurückging, bis sie Mitte der 1970er-Jahre den Wert von 1,4 Kindern je Frau erreichte; seitdem verharrt sie unter leichten Schwankungen auf diesem Niveau. Seit drei Jahrzehnten liegt die Geburtenrate folglich um etwa ein Drittel unter dem so genannten Bestandserhaltungsniveau von 2,1 Kindern je Frau. Jede Elterngeneration in Rheinland-Pfalz reproduziert sich nur noch zu etwa zwei Dritteln. Bis Ende der 1980er-Jahre konnte das Geburtendefizit knapp durch Wanderungsgewinne ausgeglichen werden, so dass die Bevölkerungszahl des Landes stagnierte.

Seit Anfang der 1990er-Jahre übertrafen die Überschüsse in der Wanderungsbilanz das Defizit in der natürlichen Bevölkerungsbilanz dagegen deutlich; die Einwohnerzahl von Rheinland-Pfalz nahm wieder zu. Die hohe Zuwanderung beruhte aber auf Sondereinflüssen, wie beispielsweise der Vereinigung der beiden deutschen Staaten und den politischen Umbrüchen in Mittel- und Osteuropa. In den letzten Jahren sind die Wanderungsüberschüsse rückläufig, und zugleich wird das Geburtendefizit stetig größer.





Bevölkerungsvorausberechnung für Rheinland-Pfalz bis 2050

Vor diesem Hintergrund hat das Statistische Landesamt für Rheinland-Pfalz eine Bevölkerungsvorausberechnung für den Zeitraum 2000 bis 2050 vorgenommen.¹ Um vor allem auch der Kommunalpolitik Anhaltspunkte für regionale Auswirkungen des demographischen Wandels geben zu können, wurde eine **regionalisierte Vorausberechnung** für die 36 Verwaltungsbezirke der Kreisebene durchgeführt. Das Landesergebnis für Rheinland-Pfalz wird als Summe aus den Berechnungen für die Verwaltungsbezirke gebildet.

Als Vorausberechnungsmethode wurde die **Kohorten-Überlebens-Methode** eingesetzt.² Bei dieser Methode wird die Bevölkerung geburtsjahrgangsweise „in die Zukunft fortgeschrieben“. Die für die Berechnung relevanten Parameter, d. h. die altersspezifischen Geburtenziffern, die alters- und geschlechtsspezifischen Sterbeziffern und die alters- und geschlechtsspezifischen Wanderungsziffern, werden mithilfe von Zeitreihenanalysen aus der Vergangenheitsentwicklung gewonnen. Stützzeitraum für die Vorausberechnung war der Zeitraum von 1990 bis 2000.

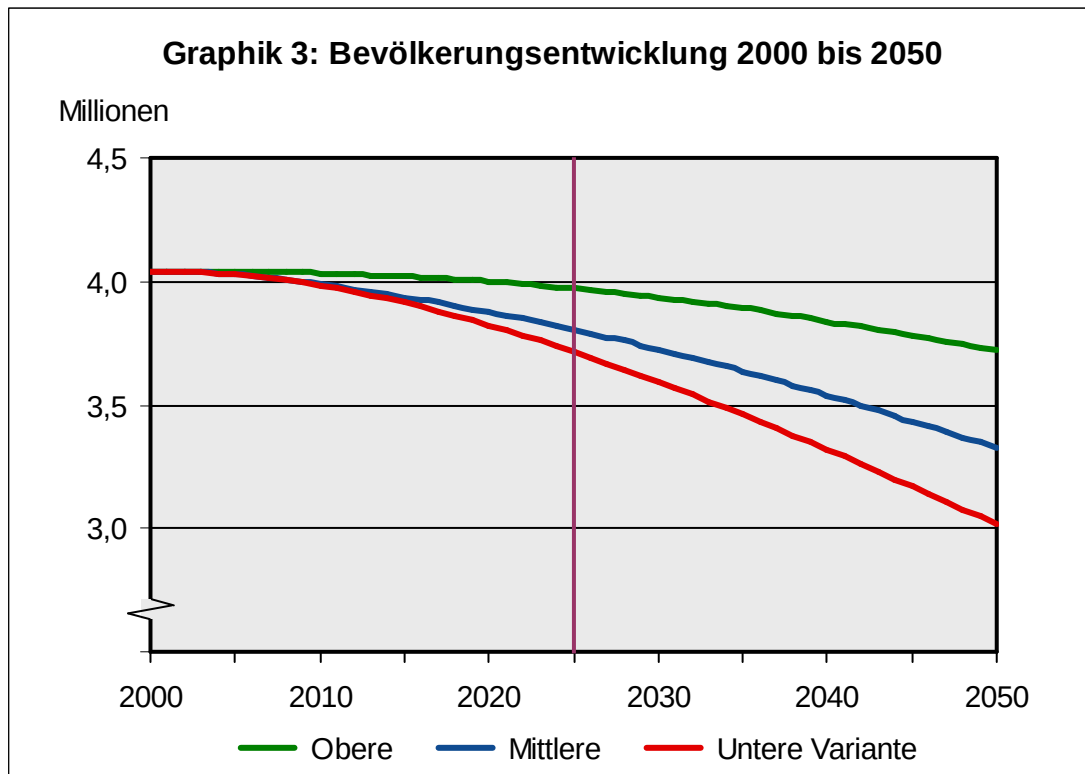
Wegen der Unsicherheiten, mit denen langfristige Vorausberechnungen behaftet sind, wurden **drei Varianten** mit unterschiedlichen Annahmensätzen vorgelegt. Die drei Modellvarianten gehen alle von einer bis 2050 konstanten Geburtenrate in Höhe von 1,4 Kindern je Frau aus, unterstellen aber unterschiedliche Annahmen zur künftigen Lebenserwartung und zum Wanderungssaldo:

- ▶ Untere Variante: Zunahme der Lebenserwartung um zwei Jahre bis 2015; ausgeglichene Wanderungsbilanz bis 2050.
- ▶ Mittlere Variante: Zunahme der Lebenserwartung um vier Jahre bis 2050; jährlicher Wanderungsüberschuss von 5 000 Personen.

¹ Vgl. Statistisches Landesamt (Hrsg.): Rheinland-Pfalz 2050 – Zeitreihen, Strukturdaten, Analysen – II. Auswirkungen der demographischen Entwicklung. Bad Ems 2004.

² Vgl. Bretz, M.: Methoden der Bevölkerungsvorausberechnung. In: Mueller, U./ Nauck, B./ Diekmann, A. (Hrsg.): Handbuch der Demographie 1: Modelle und Methoden. Berlin u.a. 2000, S. 643ff.

- Obere Variante: Zunahme der Lebenserwartung um sechs Jahre bis 2050; jährlicher Wanderungsüberschuss von 10 000 Personen.



Bis 2025 gibt es hinsichtlich der Einwohnerzahl noch keine größeren Unterschiede zwischen den drei Varianten. In der oberen Variante sinkt die Bevölkerung zwischen 2000 und 2025 um zwei Prozent, in der mittleren um sechs Prozent und in der unteren um acht Prozent. Langfristig weicht die Entwicklung der Einwohnerzahl in den drei Varianten jedoch deutlicher ab. In der optimistischen oberen Modellvariante ergibt sich bis 2050 ein Rückgang um acht Prozent. In der mittleren Variante beläuft sich der langfristige Bevölkerungsrückgang auf etwa 18 Prozent, und bei ganz pessimistischer Betrachtung könnte die Einwohnerzahl von Rheinland-Pfalz sogar um 25 Prozent abnehmen.

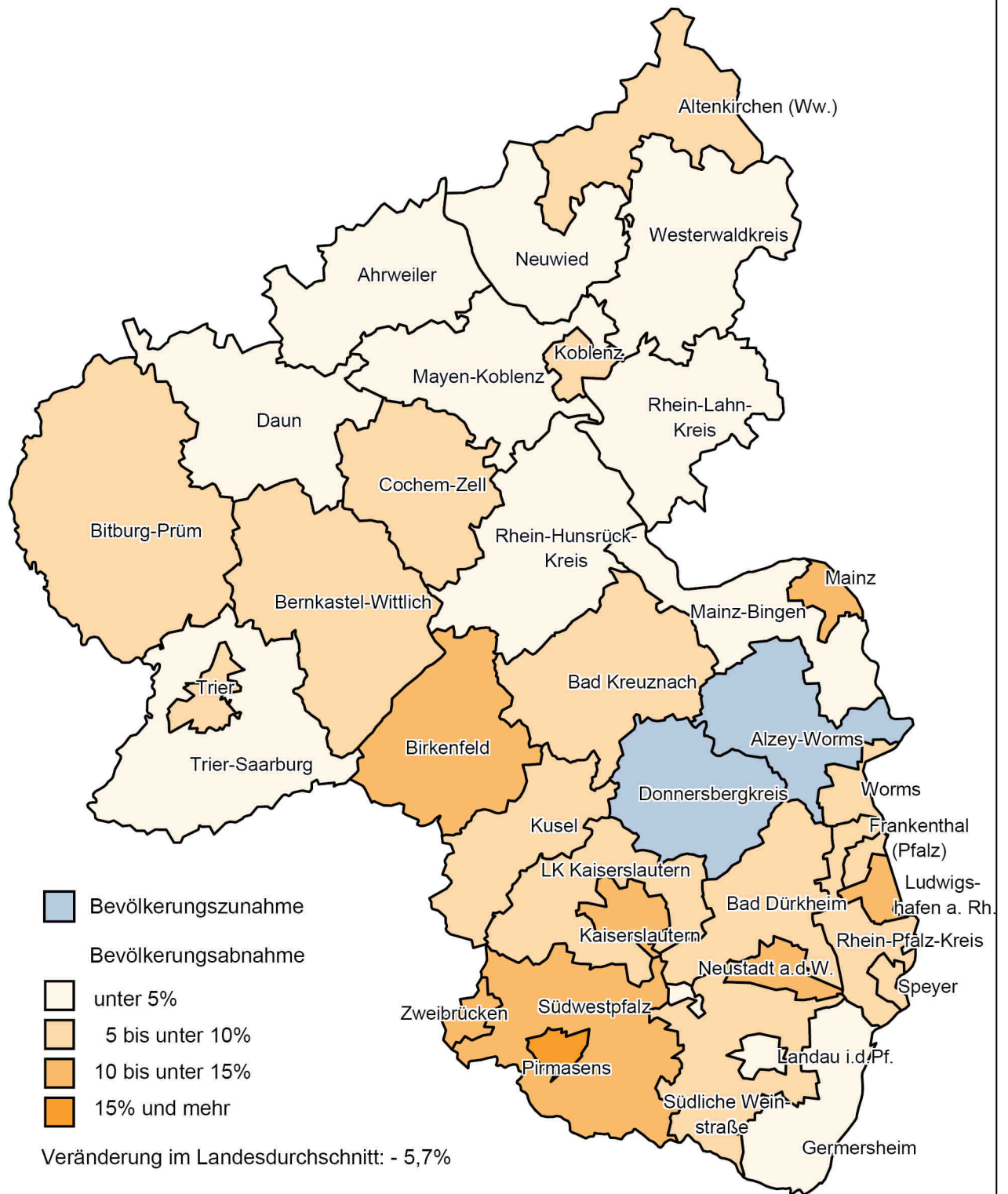
Auf einer Klausurtagung des Ministerrates, die sich im Anschluss an unsere Bevölkerungsvorausberechnung im Jahr 2004 mit dem Thema „Demographischer Wandel in Rheinland-Pfalz“ befasst hat, ist empfohlen worden, diese Variante in Rheinland-Pfalz als Planungsgrundlage zu verwenden. Deshalb werden hier im Weiteren nur Ergebnisse auf der Basis der mittleren Variante der Bevölkerungsvorausberechnung vorgestellt.

Regionale Bevölkerungsentwicklung in Rheinland-Pfalz

Ein Blick auf die Karte von Rheinland-Pfalz zeigt, dass die Bevölkerungsentwicklung schon mittelfristig regional (d. h. auf der Kreisebene) sehr unterschiedlich verlaufen wird.

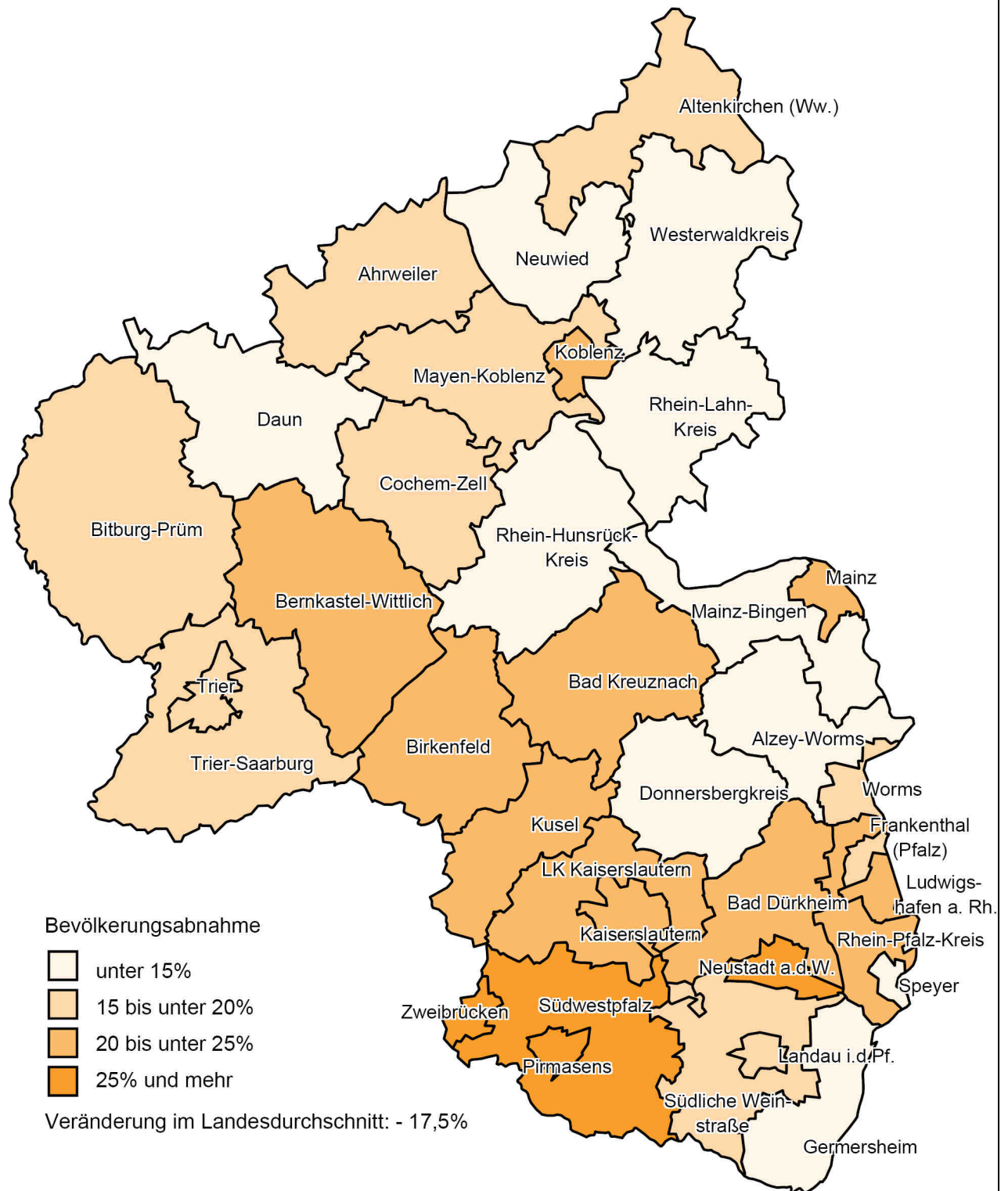
Landesdurchschnittlich sinkt die Einwohnerzahl bis 2025 um etwa sechs Prozent. Die Spannweite der regionalen Veränderungen reicht von -22 Prozent in der Stadt Pirmasens bis +4 Prozent im Landkreis Alzey-Worms. Langfristig werden alle kreisfreien Städte und

Graphik 4a: Regionale Bevölkerungsentwicklung 2000 bis 2025¹



¹ Modellrechnung mit folgenden Annahmen für Rheinland-Pfalz
 - Geburtenrate von 1,4 Kindern je Frau konstant
 - Lebenserwartung bis 2050 um etwa vier Jahre steigend
 - Wanderungssaldo von +10 000 (2001) sinkend bis auf +5 000 (2006), danach konstant

Graphik 4b: Regionale Bevölkerungsentwicklung 2000 bis 2050¹



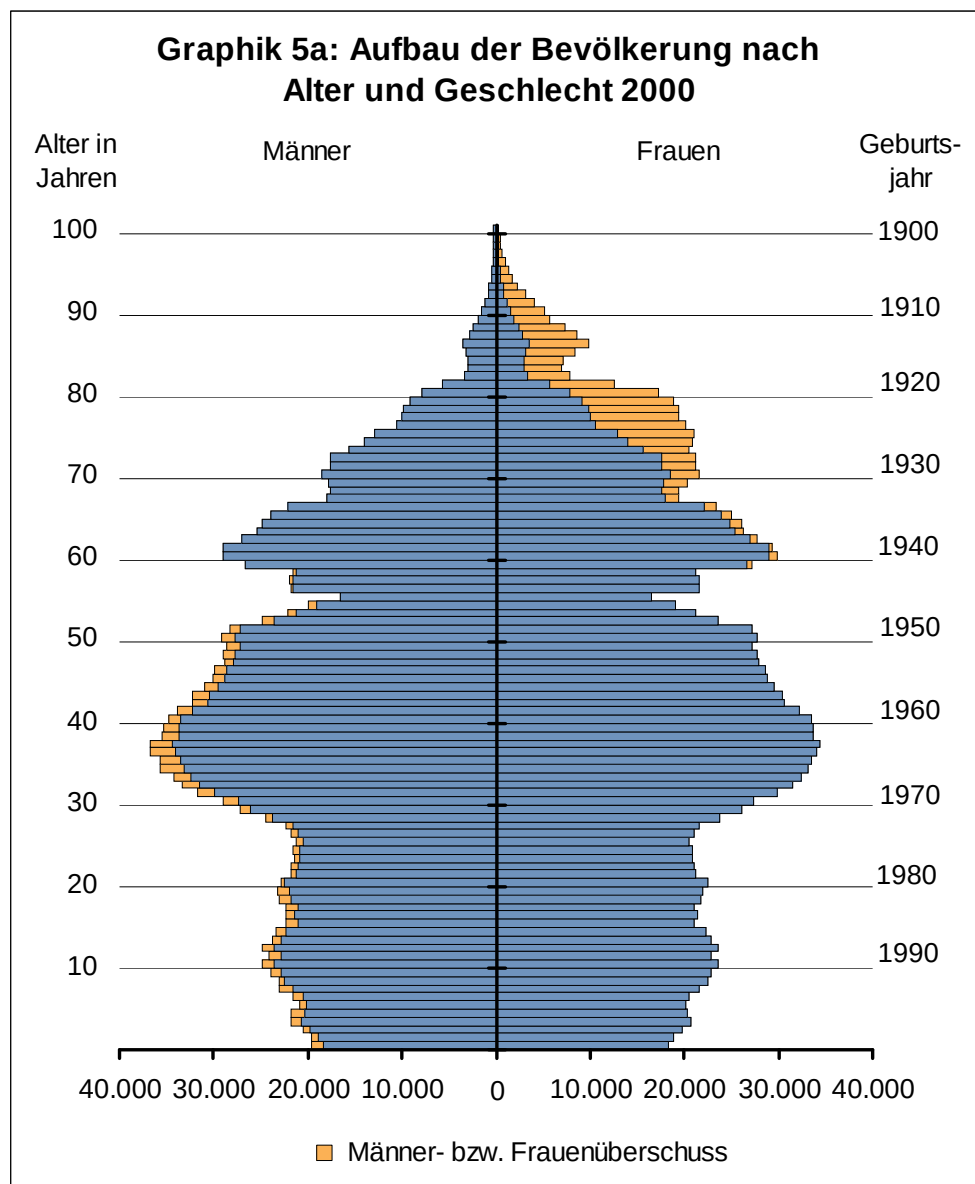
¹ Modellrechnung mit folgenden Annahmen für Rheinland-Pfalz
 - Geburtenrate von 1,4 Kindern je Frau konstant
 - Lebenserwartung bis 2050 um etwa vier Jahre steigend
 - Wanderungssaldo von +10 000 (2001) sinkend bis auf +5 000 (2006), danach konstant

alle Landkreise rückläufige Bevölkerungszahlen haben, aber in unterschiedlichem Ausmaß – der Kreis Alzey-Worms am wenigsten (-7 Prozent) und die Stadt Pirmasens am meisten (-35 Prozent).

Es fällt auf, dass die Bevölkerungsentwicklung in den Landkreisen entlang der „Rheinschiene“ – und hier vor allem in den Einzugsbereichen großer Ballungsräume (Köln-Bonn, Rhein-Main und Karlsruhe) – relativ günstig verläuft. Eine vergleichsweise günstige Entwicklung gibt es auch in dem an das Großherzogtum Luxemburg angrenzenden Landkreis Trier-Saarburg. Grob kann festgehalten werden: Regional nehmen die demographischen Probleme mit der Entfernung zu den Ballungsräumen und Wirtschaftszentren sowie den Hauptverkehrsachsen zu.

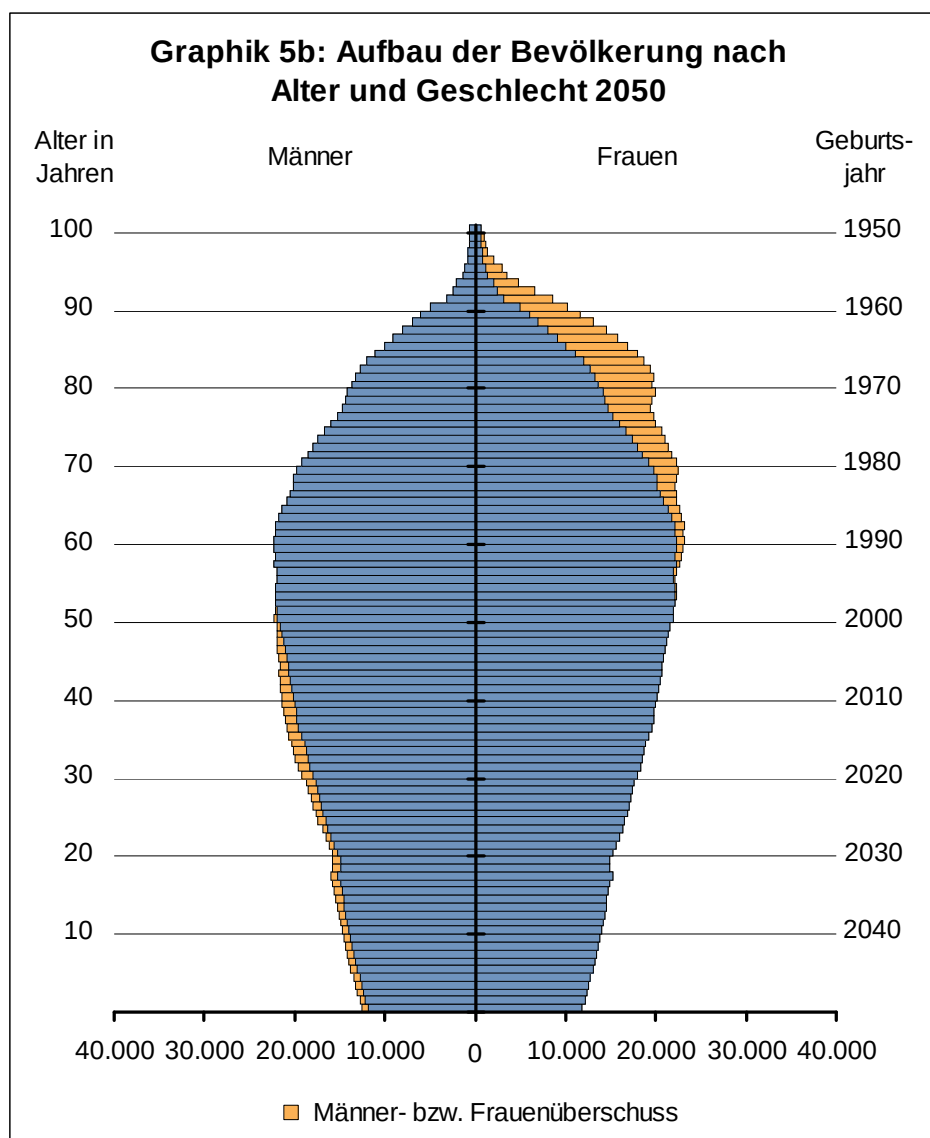
Demographische Alterung der Gesellschaft

Die rückläufigen Bevölkerungszahlen sind aber nicht das größte Problem des demographischen Wandels. Auf Jahressicht sind die Abnahmeraten relativ klein, sie bewegen sich im Promillebereich. Die beschriebenen starken Rückgänge kommen erst langfristig zustande. Der Gesellschaft bleibt also reichlich Zeit, um sich an sinkende Bevölkerungszahlen anzupassen.

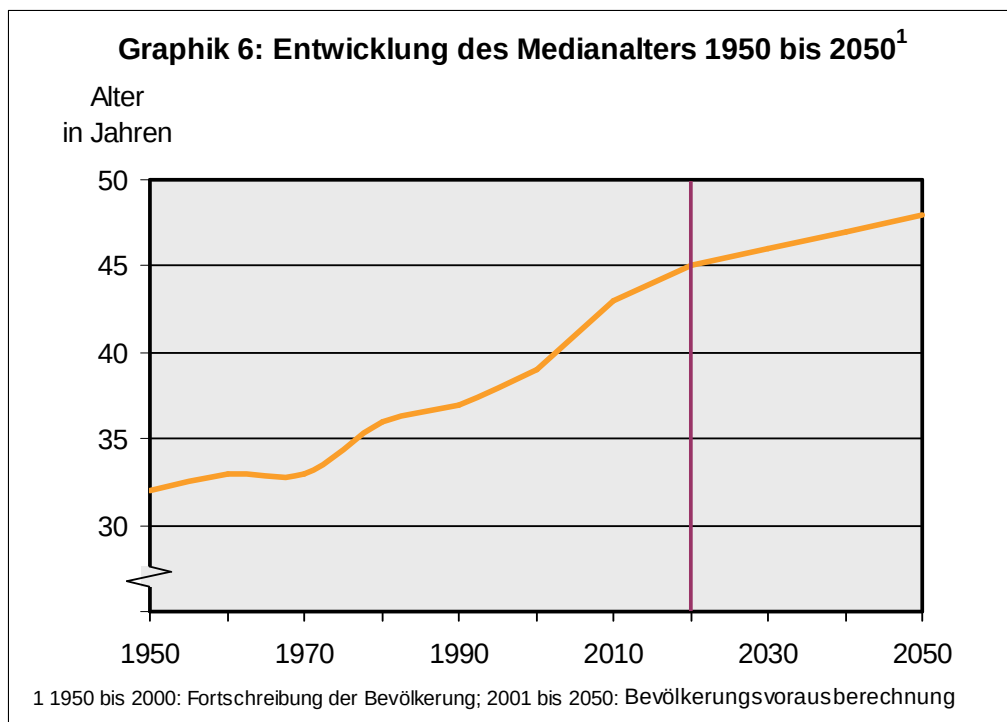


Viel wichtiger sind die **altersstrukturellen Verschiebungen**, die sich schon relativ kurzfristig einstellen werden. Man spricht in diesem Zusammenhang von der demographischen Alterung der Gesellschaft. Einen guten Eindruck von dem gesellschaftlichen Alterungsprozess erhält man durch einen Blick auf die Bevölkerungspyramiden von Rheinland-Pfalz für die Jahre 2000 und 2050.

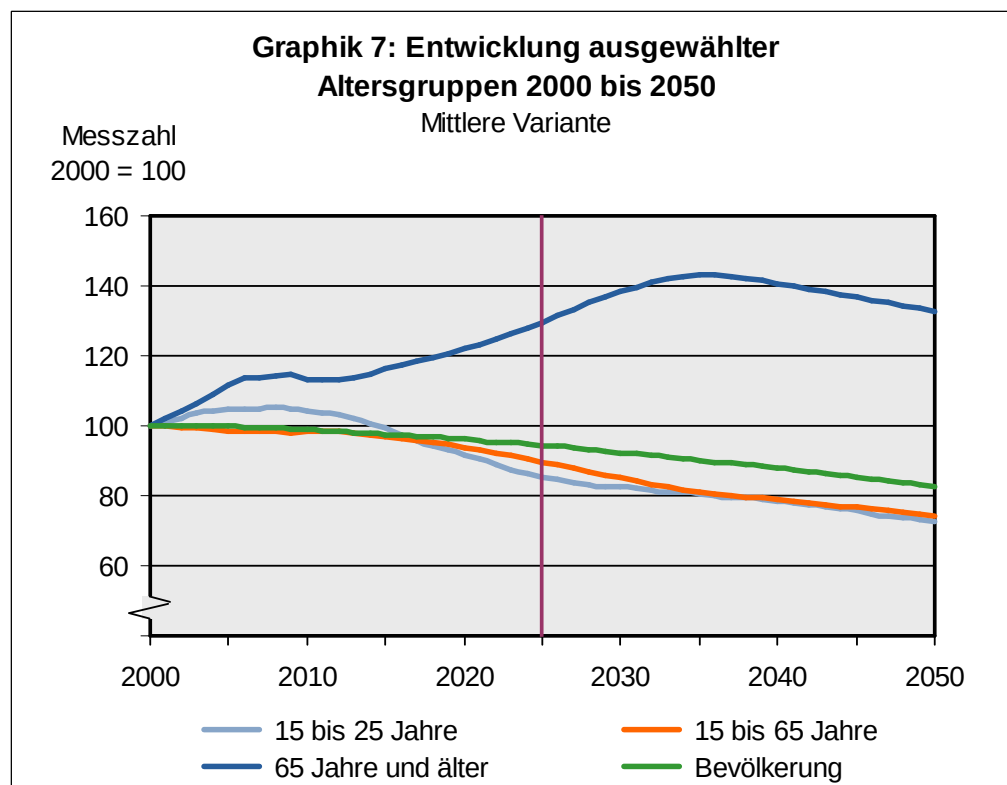
Schon für das Jahr 2000 hat die rheinland-pfälzische **Bevölkerungspyramide** – obwohl aus Gewohnheit immer noch so genannt – mit dem Bild einer Pyramide überhaupt nichts mehr zu tun. Wie die Pyramiden für Deutschland und die anderen Bundesländer gleicht auch die Alterspyramide für Rheinland-Pfalz eher einer Wettertanne. Langfristig wird die demographische Alterung dem Land eine Bevölkerungspyramide bescheren, die wie eine etwas zu dick geratene Zigarre oder wie eine Urne aussieht.



Eine einfache statistische Kennzahl, das so genannte **Medianalter**, verdeutlicht die Dramatik dieses Alterungsprozesses. Das Medianalter teilt die Bevölkerung in zwei gleich große Gruppen – eine, die jünger, und eine, die älter ist. Heute beläuft sich das Medianalter auf 39 Jahre. Bis 2025 wird es auf knapp 46 Jahre und bis 2050 auf 48 Jahre ansteigen. Die mittelfristige Zunahme beläuft sich also auf sieben Jahre.



Für die Untersuchung der Auswirkungen des demographischen Wandels ist die Entwicklung von ausgewählten Altersgruppen von Interesse. Hier sollen die 15- bis 65-Jährigen, die 15- bis 25-Jährigen sowie die 65-Jährigen und Älteren näher betrachtet werden:



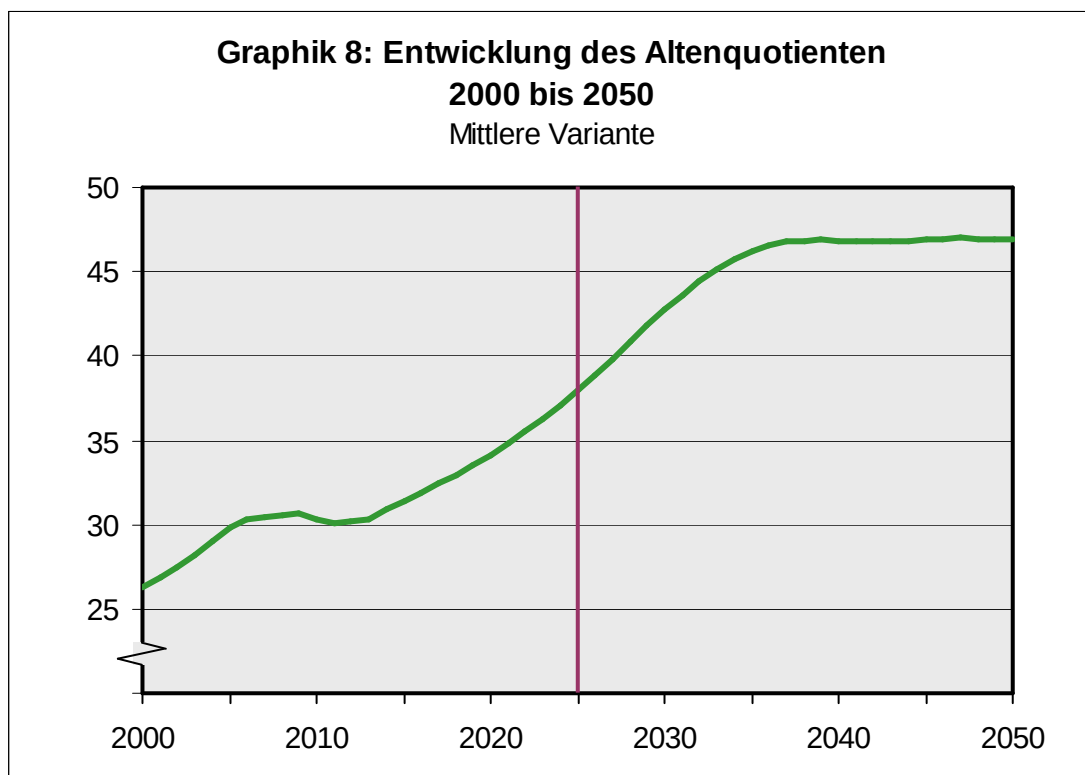
Die 15- bis 65-Jährigen bilden die **Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter**. Die Zahl der 15- bis 65-Jährigen wird unter den Annahmen der mittleren Variante bis 2025 um zehn Prozent abnehmen. Bis 2050 wird sich ihre Zahl um mehr als ein Viertel verringern.

Die Zahl der jüngeren, für den Ausbildungsmarkt relevanten Menschen im erwerbsfähigen Alter – das sind die 15- bis 25-Jährigen – nimmt bis 2025 um 15 Prozent ab.

Die Zahl der **älteren Menschen**, die 65 Jahre und älter sind, wird beträchtlich zunehmen, und zwar bis 2025 um 30 Prozent. Im Jahr 2030, dem „Höhepunkt der demographischen Krise“, beläuft sich der Anstieg gegenüber 2000 sogar auf über 40 Prozent. Dann werden gut 24 Prozent – also fast ein Viertel – der Bevölkerung älter als 65 Jahre sein; heute sind es rund 17 Prozent.

Durch den starken Anstieg der Zahl älterer Menschen und den Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter werden auf diesen Bevölkerungsteil große Belastungen zukommen, und zwar nicht nur durch die umlagefinanzierte Rentenversicherung, sondern auch durch steuerfinanzierte Leistungen an die nicht mehr erwerbstätigen Bevölkerungsteile. Als Maß für die Belastungen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter durch die demographische Entwicklung wird oft der so genannte **Altenquotient** herangezogen.

Der Altenquotient bezieht die Zahl der 65-Jährigen und Älteren auf die Zahl der 15- bis 65-Jährigen. Der Altenquotient lag im Jahr 2000 bei einem Wert von 26. Bis 2025 wird er auf 38 und bis 2050 auf 47 ansteigen. Langfristig wird er sich also fast verdoppeln.

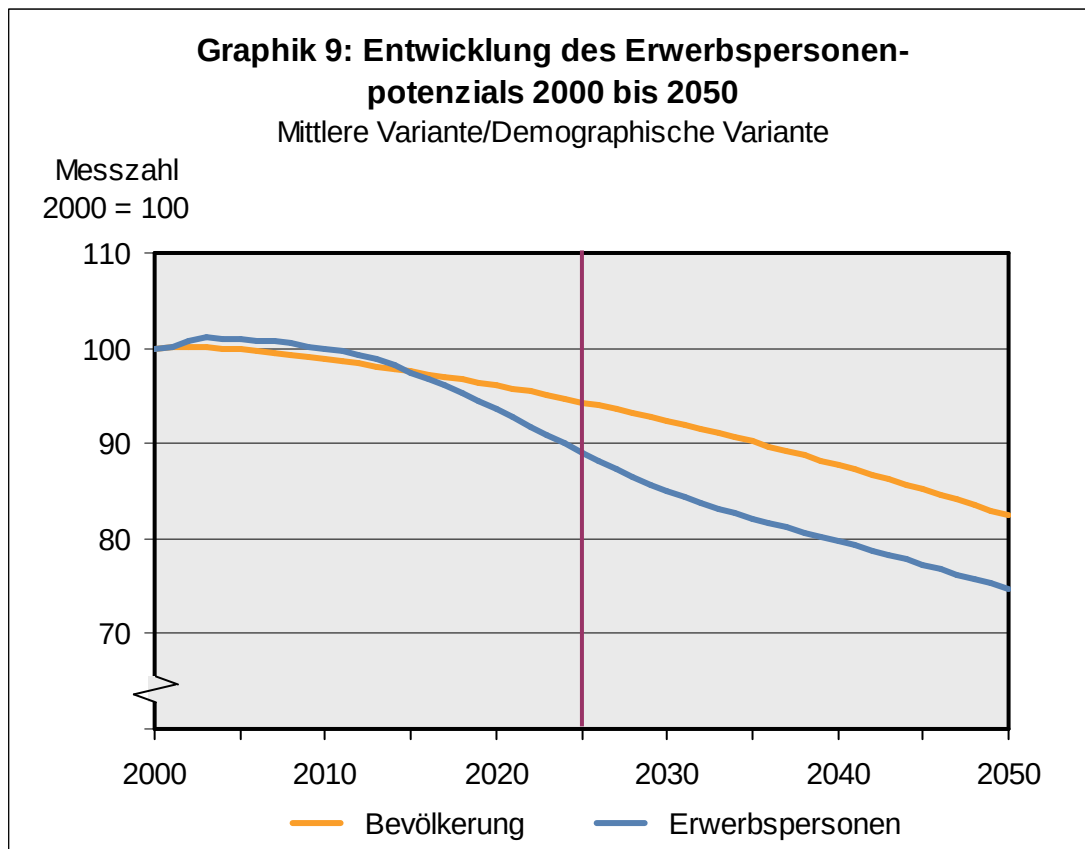


Auswirkungen auf das Erwerbspersonenpotenzial

Für die wirtschaftlichen Auswirkungen des demographischen Wandels ist von großer Bedeutung, wie sich das **Arbeitskräftepotenzial** (die Angebotsseite des Arbeitsmarktes) zahlenmäßig und strukturell in Zukunft entwickelt.

Wenn für die Zukunft ein unverändertes Erwerbsverhalten bei den Frauen und den Männern unterstellt wird („demographische Variante“), dann sinkt die Zahl der Erwerbspersonen bis

2050 deutlich stärker als die Bevölkerungszahl. Das Erwerbspersonenpotenzial schrumpft um ein Viertel (Bevölkerung: -18 Prozent). In absoluten Zahlen bedeutet das einen Rückgang des Arbeitskräftepotenzials um gut 490 000 Personen (von heute 1,93 auf 1,44 Millionen im Jahr 2050). Bis 2025 ergibt sich bereits ein Rückgang um 212 000 Personen (auf 1,72 Millionen). Der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung würde von heute 48 Prozent bis 2050 auf 43 Prozent sinken. Im Jahr 2025 läge der Anteil bei etwa 45 Prozent.



Ein zweiter, für die künftige wirtschaftliche Entwicklung nicht minder wichtiger Tatbestand im Zusammenhang mit dem Produktionsfaktor Arbeit ist, dass das Angebot an privaten und öffentlichen Gütern und Dienstleistungen in Zukunft von immer älteren Belegschaften erstellt werden muss. Es wird oft behauptet, dass ältere Arbeitskräfte weniger produktiv seien als jüngere. Wenn dem wirklich so ist und es sich hierbei nicht nur um ein Vorurteil handelt, könnte die Alterung des Arbeitskräftepotenzials negative Auswirkungen auf die künftige wirtschaftliche Entwicklung haben. Unabhängig davon, ob ältere Arbeitskräfte wirklich weniger leistungsfähig sind als jüngere, gibt es bei den Unternehmen in Deutschland eine eindeutige Präferenz für jüngere Arbeitskräfte; das zeigen verschiedene Untersuchungen.³ Als ein wichtiger Grund für diese Tatsache wird das Senioritätsprinzip der Entlohnung angeführt (d. h. mit dem Alter automatisch steigende tarifliche Entgelte), das zur Folge hat, dass ältere Arbeitskräfte die Arbeitgeber mehr kosten als jüngere. Ein weiterer Grund ist, dass seit Ende

³ Vgl. z. B. Bellmann, L./ Kistler, E./ Wahse, J.: Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“ vom 15. März 2003 (B 20/2003).

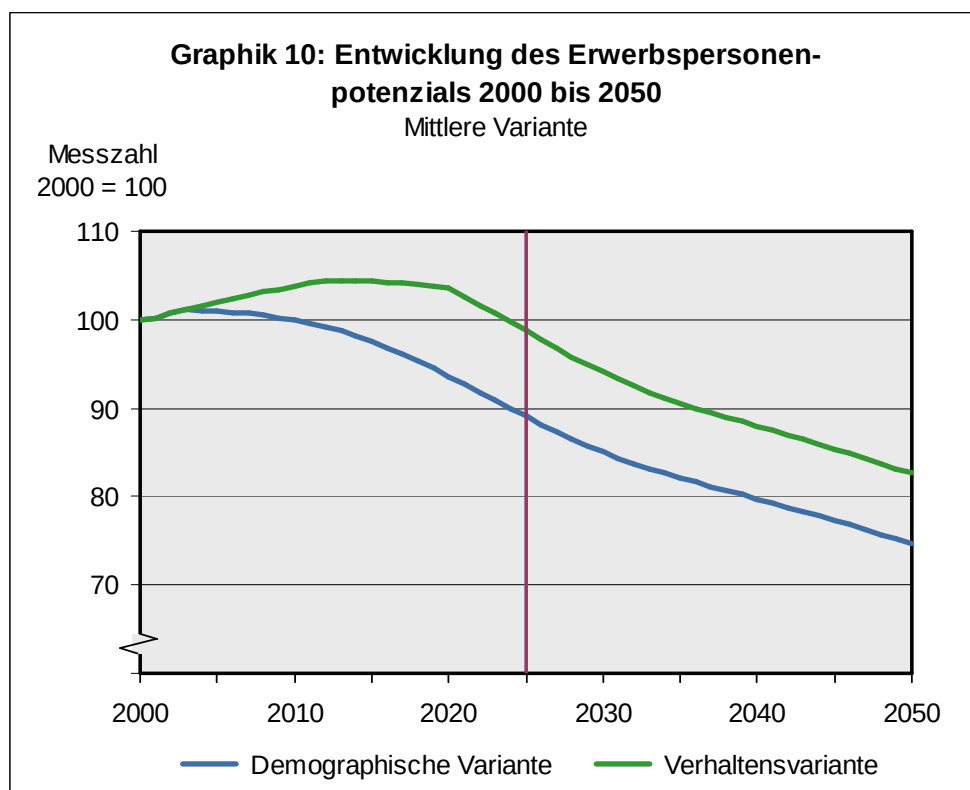
der 1980er-Jahre aus arbeitsmarktpolitischen Gründen die Anreize für eine „Frühverrentung“ von älteren Arbeitnehmern verstärkt wurden.

Den größten Alterungsschub wird es beim Erwerbspersonenpotenzial bereits in den nächsten zehn Jahren geben. Die Zahl der Erwerbspersonen, die 50 Jahre und älter sind, steigt bei unverändertem Erwerbsverhalten schon bis 2015 – dem Höhepunkt der Alterung des Erwerbspersonenpotenzials – um mehr als ein Drittel an. Im Jahr 2000 waren etwa 20 Prozent der Erwerbspersonen 50 Jahre und älter, im Jahr 2015 werden es 29 Prozent sein. Gleichzeitig werden die Erwerbspersonen mittleren Alters deutlich weniger. Die Zahl der 30- bis 50-Jährigen sinkt bis 2015 um 17 Prozent. Der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtzahl der Erwerbspersonen geht bis 2015 um etwa acht Prozentpunkte zurück (von 57 Prozent im Jahr 2000 auf 49 Prozent im Jahr 2015).

Dies sind die rein demographischen Einflüsse auf Größe und Struktur des Erwerbspersonenpotenzials. Die Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials kann jedoch abgebremsst werden, und zwar durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung (Erwerbsquoten)

- ▶ bei den Jüngeren durch die Verkürzung der Ausbildungszeiten,
- ▶ bei den Älteren durch einen späteren Renteneintritt sowie
- ▶ bei den Frauen in fast allen Altersjahren, etwa durch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

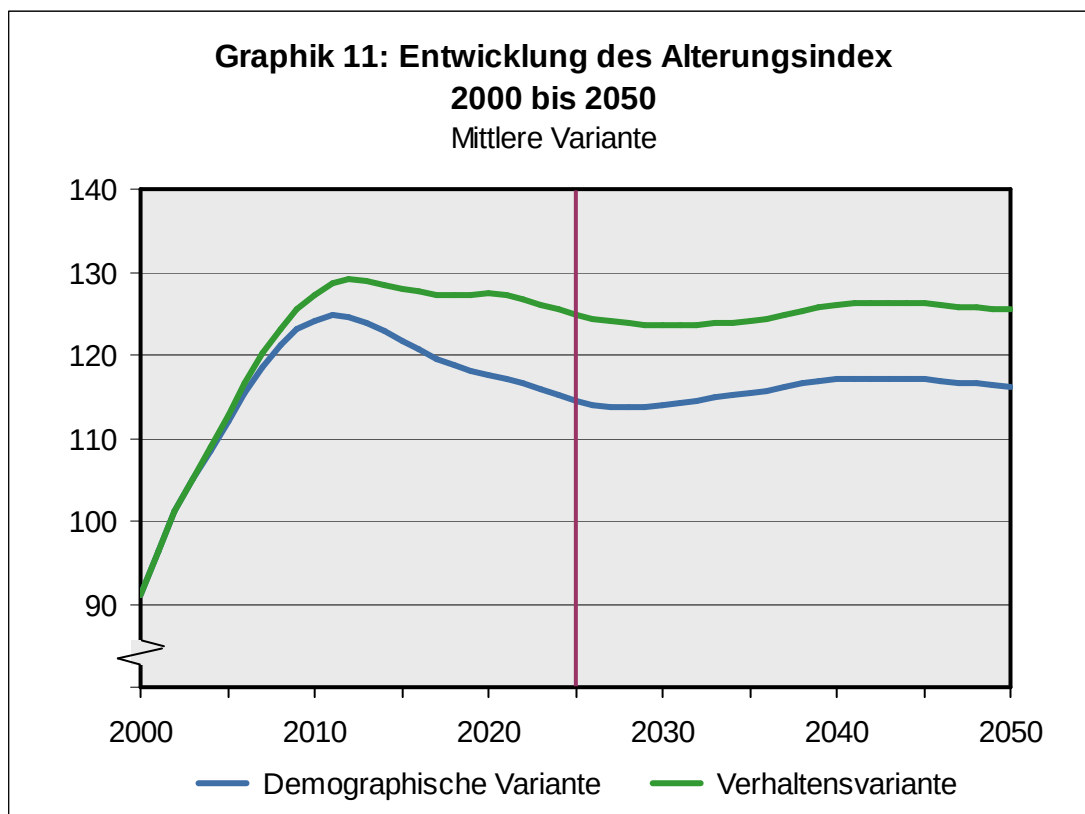
Auf der Basis der mittleren Variante der Bevölkerungsvorausberechnung hat das Statistische Landesamt eine „Verhaltensvariante“ mit höheren Erwerbsquoten für die genannten Personengruppen gerechnet. Es wurde unterstellt, dass für diese Personengruppen die spezifischen Erwerbsquoten auf das Niveau der skandinavischen Länder, von den z. T. auch EU-Zielwerte abgeleitet sind, erhöht werden können.



Durch die Anhebung der Erwerbsquoten kann der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung vorübergehend sogar gesteigert werden, und zwar bis 2020 auf etwa 52 Prozent. Langfristig bleibt der Bevölkerungsanteil der Erwerbspersonen auf dem Niveau von 2000, also bei 48 Prozent, konstant. Dies ändert allerdings nichts daran, dass das Arbeitskräftepotenzial langfristig zahlenmäßig abnehmen würde. Bis 2025 wird es um etwa 25 000 und bis 2050 um 340 000 auf dann etwa 1,6 Millionen Erwerbspersonen sinken.

In der Verhaltensvariante ergibt sich durch die Erhöhung der Erwerbsquoten bei den älteren Frauen und Männern eine stärkere Alterung des Potenzials an Erwerbspersonen. Das lässt sich mithilfe des so genannten Alterungsindex leicht zeigen. Der Alterungsindex bezieht die Zahl der 40- bis 65-Jährigen auf die Zahl der 15- bis 40-Jährigen Erwerbspersonen – er verdeutlicht also die Alterungsproblematik in einer Kennzahl.

Im Jahr 2000 belief sich der Wert des Alterungsindex auf 93. In der demographischen Variante steigt der Indexwert bis 2011 auf sein Maximum von 128, danach fällt er etwas ab und wird langfristig bei etwa 121 liegen. In der Verhaltensvariante steigt der Alterungsindex bis zum Jahr 2012 auf 129 und liegt langfristig bei 125.



Der langfristige Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials wird sich also nicht aufhalten lassen – und die Alterung schon gar nicht. Fazit ist also, dass sich die privaten und öffentlichen Unternehmen sowie die öffentlichen Verwaltungen in Rheinland-Pfalz auch bei steigender Erwerbsbeteiligung künftig auf deutlich weniger und wesentlich ältere Arbeitskräfte werden einstellen müssen.

Um die Effekte des demographischen Wandels auf das Erwerbspersonenpotenzial bzw. seine Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung zu kompensieren, müssen neben

einer Erhöhung spezifischer Erwerbsquoten Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsproduktivität unternommen werden, und zwar

- ▶ durch eine Verbesserung der Sachkapitalausstattung der Arbeitsplätze (dies setzt Investitionen in den Sachkapitalstock der Volkswirtschaft voraus);
- ▶ durch technischen und organisatorischen Fortschritt (dies erfordert verstärkte Anstrengungen in Forschung und Entwicklung) und
- ▶ durch eine Verbesserung der Qualität der Arbeit (dies erfordert Investitionen in Bildung und Ausbildung junger Menschen und auch in die Weiterbildung älterer Erwerbspersonen).

Eine Anmerkung zum Problem der Arbeitslosigkeit: Zurzeit wird das Erwerbspersonenpotenzial in Rheinland-Pfalz nicht vollständig ausgeschöpft. Nach dem Mikrozensus waren in Rheinland-Pfalz 2004 von den 1,902 Millionen Erwerbspersonen nur 1,744 Millionen erwerbstätig, demnach gab es 158 000 Erwerbslose. Das Problem der Arbeitslosigkeit wird sich im Zuge des demographischen Wandels nicht automatisch lösen. Eine große Zahl von Erwerbslosen findet keine Arbeit, weil ihnen die am Arbeitsmarkt geforderte Qualifikation fehlt bzw. durch Langzeitarbeitslosigkeit abhanden gekommen ist (Mismatch-Arbeitslosigkeit).

Die angesprochenen Aspekte zur Verbesserung der Arbeitsproduktivität können nicht losgelöst von der demographischen Entwicklung gesehen werden. Folgende Fragen stellen sich:

- ▶ Erfolgen in einer schrumpfenden und alternden Gesellschaft noch genügend Investitionen in den Sachkapitalstock? Im Zeitalter der Globalisierung gibt es genügend Alternativen für das Kapital.
- ▶ Gibt es in einer schrumpfenden und alternden Gesellschaft noch genügend Innovationen? Neue Verfahren und Produkte werden insbesondere in jungen Forscherjahren (in der Regel im Alter zwischen 30 und 40 Jahren) entwickelt.

Rückgang und Alterung des Erwerbspersonenpotenzials sind Aspekte der Angebotsseite. Der demographische Wandel wird aber auch die Nachfrageseite der Volkswirtschaft nicht unberührt lassen. Ältere Menschen haben andere Konsumpräferenzen als Menschen im mittleren und jungen Alter. Im Zuge der demographischen Alterung wird sich folglich die Struktur der Güternachfrage ändern. Die Unternehmen werden sich auf diesen von der Nachfrageseite angetriebenen Strukturwandel einstellen müssen. Das wird auch Auswirkungen auf die Qualifikationsstruktur ihrer Arbeitskräftenachfrage haben.

Fazit

Im Jahr 2050 werden in Rheinland-Pfalz wesentlich weniger Menschen leben als heute. Die Ursache für den künftigen Rückgang der Bevölkerung ist die seit nunmehr 30 Jahren zu niedrige Geburtenrate. Vor allem die Altersstrukturverschiebungen, die den Bevölkerungsrückgang begleiten, stellen Gesellschaft, Politik und Wirtschaft vor große Herausforderun-

gen. Der demographische Wandel ist mittlerweile so weit fortgeschritten, dass die Verschiebungen in der Altersstruktur auch auf lange Sicht nicht mehr aufzuhalten sind – weder durch verstärkte Zuwanderung noch durch eine Erhöhung der Geburtenrate. Die Gesellschaft wird sich daher auf den Bevölkerungsrückgang und die demographische Alterung einstellen und politische Konzepte entwickeln müssen, mit denen den Auswirkungen dieser Prozesse begegnet werden kann.

Bibliographie

Bellmann, L. / Kistler, E. / Wahse, J.: Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“ vom 15. März 2003 (B 20/2003).

Bretz, M.: Methoden der Bevölkerungsvorausberechnung. In: Mueller, U. / Nauck, B. / Diekmann, A. (Hrsg.): Handbuch der Demographie 1: Modelle und Methoden. Berlin u.a. 2000.

Statistisches Landesamt (Hrsg.): Rheinland-Pfalz 2050 – Zeitreihen, Strukturdaten, Analysen – II. Auswirkungen der demographischen Entwicklung. Bad Ems 2004.



Jean Langers
STATEC

**Le marché de l'emploi dans la Grande Région
et les défis du changement démographique**

Le marché de l'emploi dans la Grande Région et les défis du changement démographique

Jean Langers (STATEC)

Introduction

Dans la 'Grande Région', c'est sans aucun doute le marché du travail du Grand-Duché de Luxembourg qui est le plus ouvert aux régions limitrophes. C'est également lui qui fait le plus appel à une main-d'œuvre immigrée venant s'installer sur son territoire. Jamais, la seule population de nationalité luxembourgeoise n'aurait été à même de faire face, à elle seule, à une demande de travail en progression constante. Aujourd'hui, seulement un tiers des salariés occupés sur le territoire économique (les fonctionnaires des institutions internationales implantées au Grand-Duché ne sont pas pris en compte) sont encore des nationaux, la part des frontaliers approchant les 40%. Un peu plus d'un quart de ces salariés sont donc des étrangers résidant dans le pays. Dans les projections à moyen et à long terme, les hypothèses concernant l'évolution future de ces deux dernières catégories constituent un élément clef.

1. Besoins futurs en main-d'œuvre

Les déterminants de la croissance de la demande de travail sont au nombre de trois :

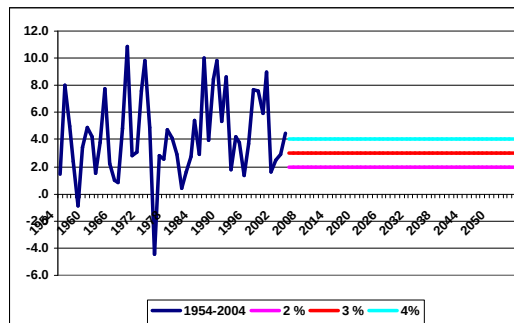
- ▶ la croissance économique ;
- ▶ l'évolution de la productivité apparente du travail ;
- ▶ le développement de la durée annuelle du travail.

Plus la croissance économique sera forte, plus importante sera la demande de travail. Pour une croissance économique donnée, une progression plus élevée de la productivité du travail aboutirait à un accroissement plus faible de la demande de travail. Ici, on négligera le possible impact de la durée de travail.

Concernant la croissance économique, on retiendra dans les scénarios, jugés les plus plausibles, l'hypothèse que le Luxembourg continuera de capter à l'avenir une part croissante de la demande mondiale. En termes d'analyse économique, on dirait que l'élasticité des exportations par rapport à cette demande mondiale sera supérieure à l'unité. A signaler dans ce contexte qu'une étude récente de GOLDMAN-SACHS sur la croissance potentielle des différents pays met le Grand-Duché en tête. Dans le scénario central, on partira de l'hypothèse d'un taux de croissance annuel moyen du PIB de 3%.

Pour la productivité du travail, le scénario élaboré par les experts de la CION UE, prévoit, au niveau des pays de l'UE15, une convergence vers un taux annuel de 1,7%.

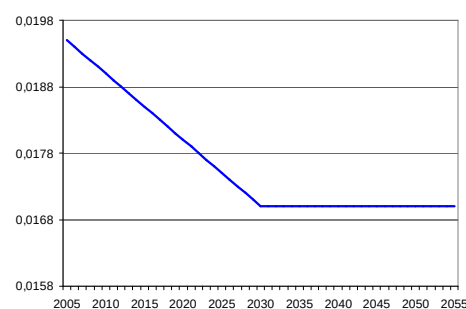
Hypothèses Croissance économique

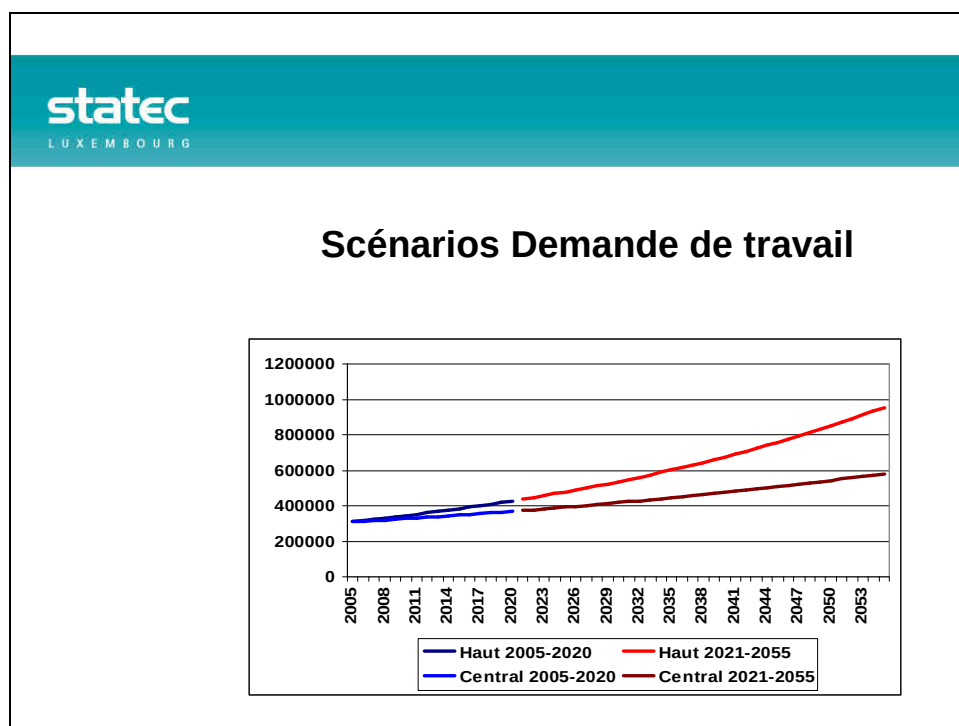


Hypothèses Productivité du travail

• Experts Commission UE : Convergence vers tx d'accroissement de 1.7 % en 2030

• La maintenir à 2,1 % tout au long de la période de projection



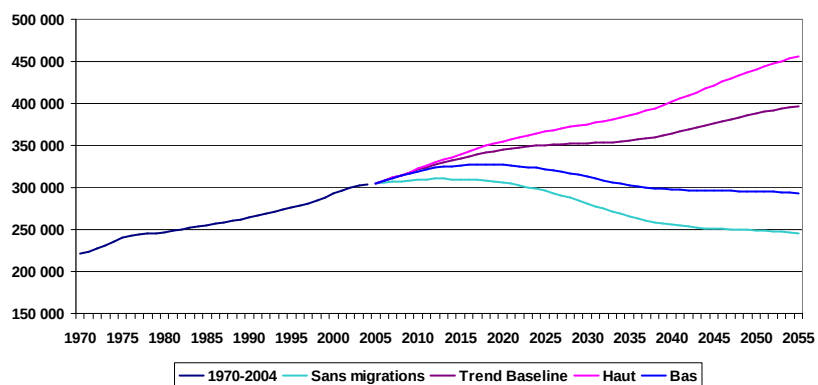


2. Offre de travail et équilibre du marché du travail

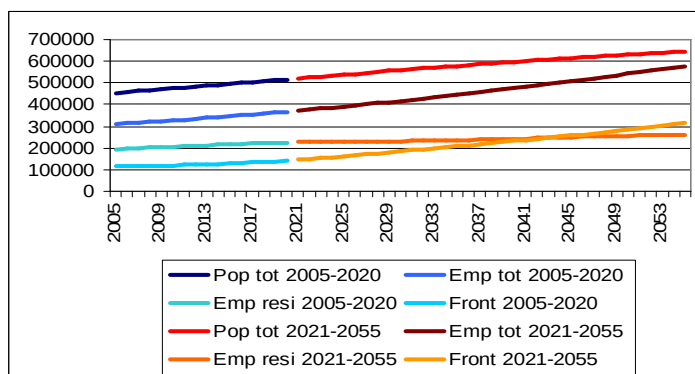
Les personnes vivant au Luxembourg, constitueront une première composante de cette offre. Des projections démographiques classiques fourniront des scénarios pour l'évolution de la population en âge de travailler (15 à 64 ans). Aux classes d'âges correspondantes, on appliquera des taux d'emploi, ventilés par sexe, pour obtenir l'emploi des résidents. Cette offre de travail résidente sera confrontée aux besoins en main-d'œuvre déterminée de la façon décrite plus haut et la différence sera à combler par des travailleurs frontaliers. Il est important de noter que d'un point de vue technique, il est facile d'intégrer le potentiel résultant de l'immigration, puisque parmi les variables déterminant la croissance démographique, figurent à côté de la natalité et de la mortalité, l'immigration nette (arrivées-départs). Le point capital est que plus ces soldes migratoires seront élevés, plus l'offre de travail émanant des résidents le sera et moins on aura besoin de frontaliers. Le schéma inverse est évidemment également possible. Pour les régions limitrophes, cela voudra dire que des scénarios favorisant une augmentation de la population de résidence réduiraient les possibilités d'emploi au Luxembourg.

Dans le scénario de base, le nombre d'habitants total passerait de 455 000, en 2005, à 516 000, en 2020, et à 645 000 en 2055. A l'horizon 2020, l'emploi total atteindrait 367 500 personnes et se composerait de 225 200 résidents et de 142 300 frontaliers. En 2055, ces chiffres seraient de resp. 579 000, 261 550 et 317 500.

Résultats : Population en âge de travailler (15-64)



Equilibrage Marché Travail Scénario Central



3. Immigrés ou frontaliers ?

Un argument plaçant pour une augmentation du nombre de résidents est fourni par les auteurs de l'étude IVL (Integratives Verkehrs-und Landesplanungskonzept). Seule une nette hausse de la densité de peuplement permettrait de rentabiliser un développement important des transports publics. Un tel raisonnement vaudrait pour un certain nombre de services publics comme les hôpitaux ou les établissements scolaires (y compris l'université). De même, une décentralisation de certains de ces services pourrait se justifier du moment que le nombre d'habitants d'une région dépasserait un certain seuil critique. Certains pensent également que la croissance démographique va élargir le marché intérieur des biens et des services ouvrant ainsi de nouvelles opportunités aux entreprises qui y sont présentes. De manière générale, on peut dire que la croissance démographique engendre la création d'emplois. Ce serait surtout le cas dans des secteurs comme la construction ou les services personnels déjà marqués par une importante présence de main-d'oeuvre immigrée. En ce sens, l'immigration appellerait l'immigration.

D'un autre côté, les gouvernements pourraient craindre qu'une trop forte progression de la population de résidence n'entraîne une réduction inacceptable des espaces verts. De même pourraient-ils considérer que les investissements très lourds au niveau des équipements collectifs qu'une importante croissance démographique ne manquerait pas de susciter feraient plus qu'annihiler d'éventuels bénéfices que cette dernière pourrait engendrer. Et puis, il ne faut pas se cacher que la poursuite de l'immigration aboutirait, à terme, à une situation où les autochtones seraient minoritaires. Pour d'autres, un tel développement pourrait, alors, constituer une menace pour la cohésion sociale ou l'identité nationale, même si ce dernier concept est flou à souhait.

Mais peut-être que l'on surestime la marge de manoeuvre des gouvernements. Est-ce que ce ne sont pas les entreprises qui, par le biais du niveau de qualification recherché, arbitrent, en réalité, ce choix. Il semble bien que si la qualification des étrangers venant s'établir au Luxembourg est allée en s'accroissant ces dernières années, globalement, la population active étrangère aurait un niveau de qualification moins élevé que celui des frontaliers. Si l'on admet que la demande pour le travail qualifié est appelée à s'accroître plus rapidement que celle pour le travail non ou peu qualifié, à l'avenir, la balance pencherait donc plutôt du côté des frontaliers. Pour contrecarrer cette tendance, il faudrait à moyen et à long terme, chercher à élever le niveau d'instruction des résidents étrangers. Ce serait un défi pour le système d'éducation luxembourgeois qui doit gérer une population scolaire très hétéroclite tant du point de vue linguistique que sociologique. Les problèmes (et les coûts) liés à la scolarisation d'une importante population étrangère pourraient inciter les pouvoirs publics à favoriser plutôt les recors aux frontaliers.

Dans ce contexte se pose la question dans quelle mesure une élévation substantielle de la qualification ne pourrait mener à une pénurie de main-d'oeuvre peu ou non qualifiée nécessitant de nouvelles vagues d'immigration de ce type. Une solution serait de revaloriser ce genre d'emplois, les rendant ainsi plus attractifs pour les gens plus qualifiés. Mais cela irait à l'encontre des tentatives à abaisser encore leur coût.

Annexes

Annexe I : Hypothèses des projections de population

Hypothèses des scénarios des projections de population			
Spécification	Scénario bas	Scénario de base	Scénario haut
Fécondité Indicateur conjoncturel de fécondité	1.65 en 2005 / 1.80 en 2030		
Mortalité Espérance de vie à la naissance	Hommes : 75.0 ans en 2005 / 81.6 ans en 2050 Femmes : 81.4 ans en 2005 / 86.9 ans en 2050		
Migrations internationales Solde migratoire	+ 2800 en 2005 + 700 en 2015	+ 2800	+ 2800 en 2005 + 4000 en 2015

Annexe II : Hypothèses pour croissance potentielle

Equilibrage du marché du travail : Hypothèses Economie et Immigration			
	Hypothèses économiques		Hypothèses Immigrations
	Croissance économique	Accroissement productivité du tra- vail	Solde migratoire annuel
Scénario bas	2,0%	Convergence à 1.7% en 2030	+ 700 à partir de 2015
Scénario central	3,0%	Convergence à 1.7% en 2030	+ 2800
Scénario haut	4,0%	2.1%	+ 4000 à partir de 2015

Annexe III : Résultats par scénario

Scénarios Equilibre Marché du Travail												
Scénario Haut					Scénario central				Scénario bas			
ANNEE	PIB 4% ProdTrav 2.1 % EMPRESI HAUT				PIB 3% ProdTrav convergence 1,7 % EMPRESI CENTRAL				PIB 2% ProdTrav convergence 1.7 % EMPRESI BAS			
	Population totale	Emploi total	Emploi résident	Frontaliers	Population totale	Emploi total	Emploi résident	Frontaliers	Population totale	Emploi total	Emploi résident	Frontaliers
2005	455 000	310 000	193 818	116 182	455 000	310 000	193 818	116 182	455 000	310 000	193 818	116 182
2006	459 205	316 016	196 403	119 613	459 205	313 320	196 403	116 916	459 205	310 158	196 403	113 755
2007	463 463	322 149	198 999	123 151	463 341	316 707	198 939	117 768	463 129	310 348	198 826	111 522
2008	467 790	328 402	201 768	126 634	467 412	320 162	201 572	118 590	466 790	310 569	201 236	109 333
2009	472 181	334 775	204 626	130 150	471 431	323 688	204 225	119 462	470 166	310 823	203 539	107 284
2010	476 660	341 272	207 493	133 780	475 425	327 284	206 824	120 460	473 265	311 108	205 643	105 465
2011	481 278	347 895	210 267	137 629	479 400	330 954	209 242	121 713	476 126	311 425	207 431	103 994
2012	485 990	354 647	212 979	141 668	483 338	334 699	211 513	123 185	478 726	311 774	208 935	102 839
2013	490 855	361 530	215 686	145 844	487 290	338 519	213 703	124 816	481 062	312 155	210 192	101 964
2014	495 884	368 547	218 384	150 162	491 237	342 417	215 780	126 637	483 168	312 569	211 200	101 369
2015	501 073	375 699	220 934	154 765	495 226	346 395	217 641	128 754	485 030	313 015	211 818	101 197
2016	506 472	382 991	223 506	159 485	499 261	350 453	219 418	131 036	486 671	313 493	212 205	101 288
2017	511 960	390 423	225 982	164 441	503 328	354 595	221 067	133 527	488 283	314 004	212 398	101 606
2018	517 509	398 001	228 323	169 678	507 450	358 821	222 563	136 258	489 886	314 548	212 394	102 154
2019	523 140	405 725	230 554	175 171	511 607	363 134	223 926	139 208	491 456	315 125	212 219	102 905
2020	528 841	413 599	232 660	180 939	515 789	367 534	225 130	142 404	492 995	315 734	211 854	103 881
2021	534 617	421 626	234 620	187 006	520 020	372 026	226 187	145 839	494 510	316 378	211 299	105 078
2022	540 458	429 809	236 408	193 400	524 284	376 609	227 052	149 557	496 018	317 054	210 533	106 521
2023	546 356	438 150	238 106	200 044	528 576	381 287	227 812	153 475	497 491	317 764	209 638	108 127
2024	552 316	446 654	239 742	206 911	532 901	386 062	228 497	157 564	498 936	318 508	208 649	109 859
2025	558 323	455 322	241 293	214 029	537 250	390 934	229 099	161 836	500 382	319 286	207 567	111 720
2026	564 375	464 159	242 823	221 336	541 610	395 908	229 660	166 248	501 783	320 099	206 427	113 672
2027	570 418	473 167	244 348	228 819	545 949	400 985	230 209	170 776	503 117	320 946	205 264	115 682
2028	576 450	482 350	245 867	236 483	550 256	406 167	230 752	175 415	504 394	321 828	204 077	117 750
2029	582 470	491 711	247 430	244 281	554 528	411 457	231 329	180 128	505 604	322 744	202 921	119 824
2030	588 456	501 254	249 034	252 220	558 746	416 857	231 937	184 920	506 736	323 697	201 779	121 918
2031	594 411	510 982	250 760	260 222	562 936	422 370	232 673	189 697	507 777	324 685	200 746	123 938
2032	600 339	520 899	252 564	268 335	567 053	427 956	233 469	194 487	508 753	325 675	199 781	125 894
2033	606 213	531 009	254 458	276 550	571 113	433 615	234 350	199 265	509 633	326 669	198 883	127 787
2034	612 019	541 314	256 418	284 896	575 099	439 350	235 296	204 054	510 420	327 666	198 047	129 619
2035	617 757	551 820	258 477	293 342	579 018	445 160	236 338	208 822	511 106	328 666	197 287	131 380
2036	623 443	562 529	260 647	301 883	582 843	451 047	237 485	213 562	511 680	329 669	196 637	133 032
2037	629 055	573 446	262 944	310 503	586 586	457 012	238 755	218 258	512 149	330 676	196 109	134 566
2038	634 602	584 576	265 266	319 309	590 257	463 056	240 059	222 998	512 510	331 685	195 613	136 072
2039	640 075	595 921	267 670	328 250	593 835	469 180	241 442	227 738	512 762	332 697	195 202	137 495
2040	645 510	607 486	270 056	337 430	597 359	475 385	242 819	232 566	512 918	333 712	194 796	138 916
2041	650 917	619 276	272 511	346 765	600 832	481 672	244 267	237 404	512 997	334 731	194 480	140 251
2042	656 274	631 295	274 965	356 330	604 232	488 042	245 724	242 318	512 961	335 752	194 192	141 560
2043	661 580	643 547	277 417	366 130	607 572	494 496	247 198	247 298	512 837	336 777	193 940	142 837
2044	666 869	656 036	279 835	376 201	610 880	501 036	248 667	252 369	512 642	337 805	193 717	144 088
2045	672 136	668 768	282 232	386 536	614 132	507 662	250 121	257 541	512 367	338 836	193 522	145 313
2046	677 379	681 747	284 546	397 202	617 345	514 376	251 515	262 861	512 004	339 870	193 302	146 567
2047	682 580	694 979	286 768	408 211	620 496	521 178	252 844	268 334	511 552	340 907	193 054	147 853
2048	687 783	708 466	288 920	419 546	623 625	528 071	254 117	273 953	511 024	341 947	192 785	149 163
2049	692 991	722 216	290 995	431 221	626 749	535 054	255 341	279 713	510 471	342 991	192 516	150 475
2050	698 227	736 232	292 986	443 246	629 868	542 130	256 505	285 626	509 876	344 038	192 217	151 821
2051	703 472	750 521	294 899	455 622	632 989	549 300	257 607	291 693	509 249	345 088	191 892	153 195
2052	708 718	765 087	296 727	468 359	636 102	556 564	258 639	297 925	508 596	346 141	191 531	154 609
2053	713 996	779 935	298 472	481 463	639 208	563 925	259 604	304 321	507 892	347 197	191 121	156 076
2054	719 291	795 072	300 174	494 898	642 328	571 383	260 540	310 842	507 186	348 257	190 710	157 547
2055	724 609	810 502	301 846	508 656	645 467	578 939	261 457	317 482	506 476	349 320	190 296	159 024

Références :

Bulletin du STATEC No 7/2004 « La projection des flux migratoires au Luxembourg : un casse-tête pour les démographes ».

Bulletin du STATEC No 4/2005 « Potentiel de croissance économique et démographie – Projections 2005-2055 ».

Goldman Sachs « Global Economics Paper » Issue No : 104.



Roman Glauben
Staatskanzlei des
Saarlandes

„Ohne Arbeit, keine Kinder – Ohne Kinder, keine Arbeit“
Thesen zum Zusammenhang von Arbeitsmarkt und
demographischem Wandel

„Ohne Arbeit, keine Kinder – Ohne Kinder, keine Arbeit“. Thesen zum Zusammenhang von Arbeitsmarkt und demographischem Wandel

Roman Glauben (Staatskanzlei des Saarlandes)

Vorbemerkung

In meinem Vortrag möchte ich das demographische Handlungsfeld und die Struktur der Debatte zum Thema „Demographischer Wandel“ mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarktfragen beleuchten. Es handelt sich um eine Art Werkstattbericht und nicht um eine Darstellung offizieller Positionen.

1. Wir haben noch nicht gelernt demographisch zu denken

Der demographische Wandel, also der Rückgang der Bevölkerung bei gleichzeitiger Alterung, ist eine Realität, aber bislang vor allem eine abstrakte Realität. Seine Folgen und die Gesamtheit seiner Auswirkungen sind für die meisten Menschen noch nicht erkennbar, und auch die Wissenschaft tut sich mit sicheren Vorhersagen schwer.

Ich brauche das Ausmaß der zu erwartenden Entwicklung in diesem Kreis nicht mit Zahlen zu belegen, Sie alle kennen die Prognosen. Ich will nur auf einen Aspekt aufmerksam machen, der für mich die Dimension der Entwicklung auf den Punkt bringt: Um die Bevölkerungszahl stabil zu halten, müssten rein rechnerisch je 100 Frauen etwa 210 Kinder geboren werden. Tatsächlich liegt die Geburtenrate in Westdeutschland seit drei Jahrzehnten deutlich darunter. Im Jahr 2004 wurden im Saarland 124 Kinder je 100 Frauen geboren. Für sich betrachtet – also ohne Zuwanderung – würde damit die Bevölkerung im Saarland je Generation um über ein Drittel zurückgehen. Aber selbst wenn ab sofort jede Frau 2,1 Kinder zur Welt brächte, würde sich die Einwohnerzahl erst im Jahr 2080 stabilisieren.

In unserer Gesellschaft ist jedoch die Einstellung verbreitet, wir könnten Versäumtes in kürzester Zeit aufholen. So wie beim Fußball, wo man auch in der letzten Spielminute noch einen 1:2 Rückstand in ein 2:2 Unentschieden verwandeln kann. Doch beim demographischen Wandel gelten ganz andere Zeithorizonte. Darauf sind wir noch nicht eingestellt.

Ebenso wenig wie auf ein historisch beispielloser Schrumpfen der Bevölkerung, mit dem sich unsere auf permanentes Wachstum programmierte Gesellschaft konfrontiert sieht. Denn im Grunde genommen ist die Bevölkerung in Deutschland seit dem Dreißigjährigen Krieg, also seit fast vierhundert Jahren, immer größer geworden. Jetzt aber beginnt sie erstmals seit Menschengedenken dauerhaft zu sinken. Das stellt die Menschen mental und die Politik planerisch vor völlig neue Herausforderungen.

2. Das Thema „Demographischer Wandel“ wird zunehmend instrumentalisiert

Wie immer angesichts komplexer und unübersichtlicher Entwicklungen steigt die allgemeine Verunsicherung und bringt so grotesk gegensätzliche Reaktionen hervor, wie notorische Verdränger einerseits und lärmende Angstmacher andererseits. Politisch bedeutsam ist, dass es zwar bei der grundsätzlichen Bewertung der Tragweite der demographischen Veränderungen eine gewisse Übereinstimmung gibt. Aber über die Frage, wie die notwendigen Konsequenzen auszusehen haben, hat die Diskussion eben erst begonnen.

In diese Debatte mischen sich zunehmend Stimmen, die versuchen, das Thema für die Durchsetzung ihrer Partialinteressen zu nutzen. Im Hinblick auf vermeintliche Erfordernisse des demographischen Wandels werden so Forderungen vorgetragen, die aus anderen Zusammenhängen längst bekannt sind und die für sich genommen jeweils berechtigt sein können. Hier jedoch wird die Debatte um die Bevölkerungsentwicklung für die Propagierung dieser Interessen instrumentalisiert. Die „Think tanks“ der großen Lobbygruppen haben sich längst des Themas bemächtigt. Man muss also im Einzelfall schon sehr genau hinhören, um sich nicht auf Nebenkriegsschauplätze ziehen zu lassen, etwa auf das Feld der Senkung der Zumutbarkeitsschwelle bei Arbeitslosen oder einer weiteren Liberalisierung der Märkte. So recht will sich mir nicht erschließen, weshalb dies probate Mittel zur Bewältigung des demographischen Wandels sein sollten. Angesichts der Komplexität des Themas, dessen gesellschaftliche Wahrnehmung und Bearbeitung zudem gerade erst begonnen hat, warne ich deshalb vor ideologischer Beladung, überflüssigen Polarisierungen und übereilten Verfestigungen von Positionen.

Doch es gibt diese Tendenzen und sie reichen auch weit in die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Thema hinein. Das führt dazu, dass es nicht leicht ist, sich ein nicht von Partikularinteressen beeinflusstes Bild der demographischen Entwicklung und ihrer Auswirkungen zu machen.

3. Der reale Wandel ist deutlich drängender als der „gefühlte“ Wandel

Ein Phänomen des demographischen Wandels ist, dass nur wenige Auswirkungen heute schon sichtbar sind. Dazu zählt etwa der Rückgang der Schülerzahlen: Der wird aber nur dann als Problem wahrgenommen, wenn damit Änderungen in der persönlichen Lebensführung verbunden sind, etwa wenn der Schulweg nach der Zusammenlegung von Schulen länger wird. Über dieses Problem wurde im letzten Jahr im Saarland mit Leidenschaft debattiert.

Die weitaus meisten Folgen des demographischen Wandels werden aber erst mittel- und langfristig virulent, ihre „Inkubationszeit“ beträgt oft mehrere Jahrzehnte. Das heißt, wir haben es – ähnlich wie in der Umweltpolitik – mit langen Handlungsketten zu tun, für deren Wahrnehmung und konsistente Behandlung der Mensch anthropologisch nur unzureichend ausgestattet ist. Das erschwert den Verantwortlichen in Politik, in Wirtschaft und Gesellschaft ihr Geschäft: Denn das wahre Ausmaß der Entwicklung zeigt sich erst in zehn oder zwanzig Jahren, die notwendigen Entscheidungen aber müssen heute getroffen – und von den Menschen akzeptiert werden. Es gibt Fachleute, die das Fenster der Veränderbarkeit noch für etwa 10 Jahre offen sehen. In dieser Zeit müssten die Weichen gestellt werden, um die Anpassungsfähigkeit der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes zu verbessern.

4. Die politische Bearbeitung des Themas hat erst begonnen

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, wenn das Thema „Demographischer Wandel“ kein politisches Gewinner-Thema ist. Nur wenige Politiker haben sich dieses Thema auf ihre politische Fahne geschrieben. Oder fällt Ihnen in Ihrem Land eine Politikerin oder ein Politiker aus der ersten Reihe ein, den Sie mit dem Politikfeld „Demographischer Wandel“ in Verbindung bringen können? Es ist offensichtlich, dass man mit diesem Thema politisch noch nicht punkten kann.

Im Grunde genommen steht das Thema „Demographischer Wandel“ politisch heute dort, wo das Thema Umweltschutz Anfang der achtziger Jahre des letzten Jahrhunderts stand (und erst nach der Atom-Katastrophe von Tschernobyl in Bewegung geriet). Die Problematik der Bevölkerungsentwicklung wird erst allmählich in den politischen Prozess eingespeist. Um dieses Agenda-Setting zu forcieren, bedarf es nach wie vor auch der öffentlichen, gesellschaftlichen Problematisierung des Themas, wie sie in Deutschland mit Breitenwirkung und prononciert etwa von Meinhard Miegel oder Frank Schirrmacher betrieben wurde und wie sie wissenschaftlich auch durch Tagungen wie diese vorangetrieben wird. Übrigens haben wir im Saarland u.a. mit der Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe und der Einsetzung einer Enquête-Kommission des Saarländischen Landtages wichtige institutionelle Voraussetzungen für die Gestaltung des Demographischen Wandels geschaffen.

5. Gestaltung des Demographischen Wandels heißt: Gegensteuern, Abfedern und Rückbauen, Chancen nutzen, Kommunizieren

Der Bevölkerungsrückgang und seine Folgewirkungen sind kein von Gott gegebenes, unabwendbares Schicksal, das wir geduldig ertragen müssen. Aufgabe von Politik und Wirtschaft ist es vielmehr, diesen Wandel zu gestalten. Strategisch lassen sich dabei vier Interventions Ebenen unterscheiden – die auch für alle arbeitsmarktrelevanten Aspekte des Themas gelten:

- ▶ Auf der ersten Ebene liegen alle Maßnahmen, die dem Trend des Bevölkerungsrückgangs entgegenwirken. Hier gibt es grundsätzlich drei Ansatzpunkte, nämlich
 - a) eine Veränderung des generativen Verhaltens, also eine Erhöhung der Geburtenrate,
 - b) die Verhinderung von Abwanderungen, insbesondere von Fach- und Führungskräften aus der Region und
 - c) die Erhöhung der Bevölkerungszahl durch Zuwanderer/innen aus anderen Regionen Deutschlands und aus dem Ausland.
- ▶ Auf der zweiten Ebene greifen alle Maßnahmen, die mögliche negative Auswirkungen des Bevölkerungsrückgangs auf die Wirtschaft und die Gesellschaft in Deutschland verringern sollen. Dazu zählen u.a. die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und die Verbesserung des Qualifikationsniveaus.
- ▶ Auf der dritten Ebene geht es um die Identifizierung und Nutzung von Chancen, die mit der Bevölkerungsentwicklung verbunden sind – sei es auf der inhaltlichen oder auf der strategischen Ebene. So wäre die Karriere des Themas „Familienpolitik“ ohne die zu erwartende demographische Entwicklung nicht so weit gediehen. Alt-Kanzler Schröder hatte dieses Politikfeld zu Beginn seiner Amtszeit immerhin noch als „Gedöns“ bezeichnet.

- Auf der vierten Ebene kommt es darauf an, die Menschen über die Auswirkungen des demographischen Wandels zu informieren und sie von der Notwendigkeit von Gestaltungsmaßnahmen zu überzeugen. Gegenwärtig sehen nur rund 40 Prozent der Deutschen einen möglichen Zusammenhang zwischen Alterung der Bevölkerung und Wirtschaftswachstum. Und nur 20 Prozent sehen dadurch das Tempo des technischen Fortschritts in Gefahr. Diese Ergebnisse einer Umfrage von IPOS (Mannheim) im Auftrag des Bundesverbandes deutscher Banken machen deutlich, dass die Zusammenhänge zwischen den gesellschaftlichen und den wirtschaftlichen Veränderungen nicht bewusst sind. Es ist deshalb unverzichtbar, die Öffentlichkeit und die Entscheidungsträger in der Verwaltung, in der Wirtschaft und in den Verbänden in die Diskussion einzubeziehen.

6. Der demographische Wandel wird die Verteilungskonflikte verschärfen

Auch ohne demographischen Wandel befindet sich unser Land in einer Situation, in der die Verteilungsspielräume der öffentlichen Hand immer kleiner werden. Gleichzeitig steigen die Erwartungen an den Ausbau und den Erhalt der Infrastruktur, die Qualität von Bildung und Forschung, die Betreuung von Kindern, die Erhöhung der Standortqualität. Durch den demographischen Wandel werden sich das Ausmaß und die Intensität dieser Konflikte weiter verschärfen und neue Prioritätensetzungen erforderlich machen.

7. Der Arbeitsmarkt hat derzeit erhebliche Auswirkungen auf den demographischen Wandel

Die Frage nach den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Wirtschaft nimmt in der öffentlichen Debatte einen breiten Raum ein. Die zentrale Frage wird dabei in der Regel so gestellt, wie sie die Organisatoren dieses Workshops auch zu Beginn des heutigen Tages gestellt haben: „Welche Implikationen hat die demographische Entwicklung für den Arbeitsmarkt?“ Die Fragestellung ist natürlich richtig und wichtig. Aber wenn man nur diese Frage stellt, wird der Zusammenhang zwischen demographischer Entwicklung und Arbeitsmarkt unzulässig verkürzt. Heute, im Jahre 2006, muss man nach meiner Überzeugung nämlich genau in die andere Richtung schauen und fragen „Welche Implikationen hat die Arbeitsmarktentwicklung für den demographischen Wandel?“ Denn zunächst einmal wirken sich die Situation am Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen unmittelbar auf die Bereitschaft aus, Kinder zu kriegen.

Wenn es nach den Wünschen junger Frauen ginge, müsste sich in Deutschland niemand Sorgen über den Nachwuchs machen. Denn, wie Umfragen zeigen, denken fast alle jungen Frauen daran, einmal Kinder zu haben. Dass es dann doch nicht so kommt, hängt auch und vor allem mit der beruflichen Situation junger Paare zusammen. Nach einer Untersuchung des Instituts für Demoskopie in Allensbach ist das Bedürfnis nach beruflicher und finanzieller Sicherheit von großer Bedeutung für die Realisierung von Kinderwünschen. Vor allem Männer mit niedrigem Einkommen oder in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen sind signifikant häufiger kinderlos. Aber selbst für gut ausgebildete junge Erwachsene der „Generation Praktikum“ ist ein sicherer Arbeitsplatz keine Selbstverständlichkeit mehr.

8. Sichere Arbeitsplätze = mehr Kinder

Vor diesem Hintergrund wage ich die Behauptung, dass die Arbeitswelt derzeit nicht die Leidtragende der demographischen Entwicklung ist, sondern einer der Auslöser des Geburtenrückgangs. Sichere Arbeitsplätze und bessere Arbeitsbedingungen würden die Bereitschaft zum Kinderkriegen in Deutschland deutlich erhöhen.

Interessanterweise spielt dieser Aspekt – jedenfalls nach meiner Wahrnehmung – in der gegenwärtigen Diskussion fast keine Rolle. Damit bestätigt sich der Trend, der sich seit über zehn Jahren beobachten lässt, ökonomische Gegebenheiten als gesetzt wenn nicht gar als Gesetz zu akzeptieren, denen sich alle anderen Akteure in Politik und Gesellschaft anzupassen haben.

Mein schlichtes Credo lautet: Sichere Arbeitsplätze sind die beste Voraussetzung für die Erhöhung der Geburtenrate. Natürlich weiß ich, dass weder die Unternehmen und schon lange nicht der Staat diese sicheren Arbeitsplätze unter den Bedingungen einer globalisierten Wirtschaft garantieren können. Aber das macht die Erkenntnis, dass dieser Zustand sich auf die Geburtenrate in unserem Land massiv auswirkt, nicht falsch. Mag sein, dass sich die Situation in den anderen Staaten der Großregion anders darstellt, aber für Deutschland ist dieser Zusammenhang evident.

Ein bisschen erinnert mich deshalb die gegenwärtige Richtung der Arbeitsmarktdiskussion im Demographiekontext an den Witz von den beiden Polizisten, die einen Unfall vor einem Gymnasium aufnehmen sollten, aber, weil sie das Wort Gymnasium nicht schreiben konnten, den Tatort flugs vor die Post verlegt haben. Dieses Wort konnten sie nämlich buchstabieren. Im Falle der Bevölkerungsentwicklung müssen wir aber auch den Mangel an sicheren Arbeitsplätzen buchstabieren lernen – auch wenn dafür nur schwer Lösungen zu finden sind. Fängt man die Bevölkerungsentwicklung nämlich so an zu lesen, bekommt man einen ganz anderen Anfang der Geschichte. Wir reden dann darüber, dass man den demographischen Wandel selbstverständlich auch im Kontext der Globalisierung und Digitalisierung interpretieren muss, wir reden dann über ökonomische Zwänge, supranationale Regelungsmöglichkeiten und Unternehmenskulturen. Wir reden dann über eine beschäftigungsorientierte Innovations- und Strukturpolitik und wir reden darüber, wie man Menschen befähigen kann, mit mehr Unsicherheit zu leben.

9. Notwendig wären familiengerechte Jobs statt jobgerechter Familien – im Interesse der Erziehung der Kinder und der Pflege der Älteren

Wenn wir in Deutschland über Nachwuchsförderung reden, dann denken viele an Sportvereine und wenige an Kindergärten. Die Nachwuchsförderung im Sinne einer kinderfreundlichen Gestaltung unseres Landes führt immer noch ein Dasein als politisches und betriebswirtschaftliches Stiefkind. Kinder sind mittlerweile eines der größten Armutsrisiken in Deutschland geworden. Bei der Versorgung mit guter und bezahlbarer Kinderbetreuung ist die Bundesrepublik im Vergleich etwa zu Frankreich ein Entwicklungsland. Und während dort eine Managerin mit drei Kindern gesellschaftlich hoch geachtet wird, hat in Deutschland eine berufstätige Mutter (vor allem von Kleinkindern) schnell den Ruf als „Rabenmutter“ weg.

Wenn wir also die Bedingungen für das Kinderkriegen in unserem Land verbessern wollen, dann gehört dazu ein breiter gesellschaftlicher Konsens darüber, dass Kinderbetreuung nicht

allein Frauensache ist. Die luxemburgische Familienministerin Marie-Josée Jacobs hat in diesem Zusammenhang den treffenden Satz geprägt: „Wenn die Natur gewollt hätte, dass Kinder nur eine Mutter haben, dann hätte sie das schon hinbekommen“. Wir brauchen die Orientierung an einem gleichberechtigten Familienmodell und eine gut ausgebaut und attraktive Kinderbetreuung. Es muss zur Normalität werden, dass auch die unter 3-Jährigen Kinder ganztags betreut werden können und dass es flächendeckend schulische Ganztagesangebote gibt. Das Saarland hat in diesem Bereich mit der Einführung eines kostenfreien dritten Kindergartenjahres eine Schrittmacherfunktion übernommen.

Aber allein das Angebot umfassender Kinderbetreuungsmöglichkeiten reicht nicht aus für die Entscheidung von Männern und Frauen, Kinder zu bekommen: Kinder brauchen – auch unabhängig von einer gut funktionierenden Betreuung – Zeit und Zuwendung. Darauf nimmt die Arbeitswelt wenig Rücksicht. Die aktuelle sozial-, arbeits- und tarifpolitische Entwicklung stellt die erzielten Fortschritte eher in Frage, wie die Arbeitskammer des Saarlandes festgestellt hat. Best-Practice-Beispiele auf der Unternehmensebene sind selten.

Man kommt deshalb an der Erkenntnis nicht vorbei, dass die Ausdehnung der Marktgesellschaft, zum Beispiel durch eine uferlose Flexibilisierung der Arbeitszeiten, den Zusammenhalt und die Funktionsfähigkeit der Familien in Frage stellt. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels müssen wir uns fragen, wie lange wir es noch vertreten können, unsere Familien jobgerecht zu machen, weil unsere Jobs nicht mehr familiengerecht sind?

Wie es auch anders gehen kann, wie sich Beruf und Familie besser verbinden lassen, zeigen Ansätze und Maßnahmen, die unter der Überschrift „Work-Life-Balance“ diskutiert werden. Zu diesen Maßnahmen zählen bedarfsspezifisch ausgestaltete Arbeitszeitmodelle, eine angepasste Arbeitsorganisation sowie weitere unterstützende und gesundheitspräventive Leistungen für die Beschäftigten. Ziel einer solchen als umfassend verstandenen Personalpolitik ist es, den Beschäftigten erfolgreiche Berufsbiographien unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und biologische Erfordernisse und Einschränkungen zu ermöglichen – und gleichzeitig die Anforderungen des Unternehmens möglichst optimal zu erfüllen.

Aber noch sieht die betriebliche Realität in der Regel anders aus. Dass sie sich stärker in Richtung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln sollte, ist übrigens nicht nur aus der Perspektive der Kindererziehung zu wünschen. Auch – und das wird häufig übersehen – die Pflege älterer Menschen durch ihre Familienangehörigen erfordert mehr Flexibilität und frei gestaltbare Zeit der betroffenen Arbeitnehmer/innen.

10. Ein möglicher Arbeitskräftemangel ist noch nicht das zentrale Thema

Für die Unternehmer und die Volkswirte ist die entscheidende Frage im Kontext des demographischen Wandels, wie sich das gesamtwirtschaftliche Arbeitskräfteangebot verändern wird, sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. Aus meiner Sicht ist die Erwartung, der Bevölkerungsrückgang werde zu einem automatischen Abbau der Arbeitslosigkeit führen, nicht realistisch.

Ich neige dazu, mich denjenigen Fachleuten anzuschließen, die weder kurz- noch mittelfristig eine Arbeitskräfteknappheit auf breiter Front erwarten. Was möglicherweise zunehmen wird, sind die Mismatch-Probleme, also Situationen, in denen das Anforderungsprofil freier Stellen und das Qualifikationsprofil von Arbeitssuchenden nicht zusammenpassen. Dies tritt vor allem dann auf, wenn sich Qualifikationsanforderungen rasch ändern. Die deutschen Wirtschaftsminister erwarten deshalb (in einem Bericht vom Dezember 2005) einen „verschärften Mangel an gut ausgebildeten Arbeitskräften“, ausgehend von der Annahme, dass „der demographische Wandel nicht qualifikationsneutral“ verlaufen wird.

Die möglichen Strategien, um den langfristigen Rückgang des Arbeitskräfteangebots (also möglicherweise nach 2020) zu kompensieren und den möglichen Fachkräftemangel zu beheben, sind bekannt. Sie konzentrieren sich zum einen auf die Erhöhung der Erwerbsquote, insbesondere von Frauen, und zum anderen darauf, die Abwanderung von qualifizierten Arbeitskräften zu verhindern. Für das Saarland heißt das insbesondere, die Absolventen der Hochschulen im Land zu halten.

11. Die Bedeutung der Bildung wächst dramatisch

Ein weiterer „Brain Drain“ wird uns auch deshalb zu schaffen machen, weil die Bedeutung von exzellent ausgebildeten Arbeitskräften für unser Land weiter zunehmen wird. Die Wirtschaft im Saarland wie in der Großregion kann nicht mit den Arbeitskosten in Osteuropa und Asien konkurrieren. Unser Standortvorteil könnte nach Expertenansicht die Leistungsfähigkeit der Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, der Ausbau der Forschungs- und Entwicklungspotentiale der Unternehmen sowie die Verknüpfung von Neugier und Kreativität junger Menschen mit der Erfahrung und den Netzwerken der Älteren werden.

Das heißt: Mittel- und langfristig werden die Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen im Saarland noch mehr an Bedeutung gewinnen. Unter den Bedingungen des demographischen Wandels bedeutet das (zugespitzt formuliert): Die saarländischen Schulen müssen bei sinkenden Schülerzahlen mehr Abiturienten mit besserer Qualität hervorbringen. Das stellt unser Bildungssystem vor epochale Herausforderungen. Die größte Aufgabe besteht in der Integration bislang „bildungsferner Schichten“. Da heute ein großer Teil der Kinder aus besonders kinderreichen, sozial benachteiligten Familien stammt, werden die ehrgeizigen Qualifikationsziele nur erreicht werden, wenn die Bildungschancen zukünftig deutlich weniger als bisher von der sozialen Herkunft abhängen. Das läuft auf eine Reform der gesamten Bildungskette hinaus, die dann bereits mit der vorschulischen Erziehung beginnen muss. Hier können wir von Frankreich mit seiner „école maternelle“ viel lernen. Das Saarland geht mit der Einführung von Bildungskomponenten in die vorschulische Erziehung einen ähnlichen Weg.

Bei aller Förderung einer exzellenten Bildung darf man nicht übersehen, dass wir auch am anderen Ende der Qualifikationsskala massive Probleme haben. Fast ein Viertel aller jungen Leute haben heute keine abgeschlossene Ausbildung. Auch hier gibt es einen beachtlichen Handlungsbedarf.

12. Mit Zuwanderung muss verantwortlich umgegangen werden

Viele Maßnahmen zur Gestaltung des demographischen Wandels werden eine lange Vorlaufzeit erfordern und die positiven Auswirkungen werden sich erst nach Jahren einstellen. Dagegen lassen sich über Wanderungsbewegungen Veränderungen rasch und in einer beachtlichen Größenordnung erzielen. Deshalb ist es verständlich, wenn eine Steigerung der Zuwandererzahlen als Reaktion auf den Rückgang und die Alterung der Bevölkerung in Deutschland in die Diskussion gebracht wird.

Diese Strategie scheint auf den ersten Blick verlockend. Beim genauen Hinschauen offenbaren sich jedoch gravierende Einschränkungen (wobei hier die Frage, ob sich aus der Entwicklung des Fachkräftebedarfs überhaupt die Notwendigkeit einer massiven Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland ableiten lässt, ausgeblendet wird). So kann man wohl nicht davon ausgehen, dass durch Zuwanderung in realistischen Größenordnungen die Probleme der kleiner werdenden Bevölkerung und der älter werdenden Gruppe der Erwerbspersonen gelöst werden können. Vor allem aber ist es eine Illusion zu glauben, diese Zuwanderung sei quasi kostenfrei. Wir haben – nicht nur in Deutschland – die Erfahrung gemacht, dass die Idee einer Migration zum Nulltarif inhuman und wirklichkeitsfremd ist.

Kurz- und mittelfristig ist eine gesteuerte Zuwanderungspolitik unter Arbeitsmarktgesichtspunkten vor allem dort angezeigt, wo es zu Diskrepanzen zwischen dem Arbeitskräfteangebot und der Arbeitskräftenachfrage kommt. Aber auch für diesen Fall müssen die Rahmenbedingungen für Zuwanderung und Integration weiter verbessert werden.

Unabhängig von der Frage nach der Ausgestaltung zukünftiger Zuwanderung ist es auch im Hinblick auf die demographische Entwicklung unumgänglich, die Integration der in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten zu verbessern. Etwa durch spezielle, auf ihre Integration in Schule, Ausbildung und Beruf zugeschnittene Fördermaßnahmen. Der Zugang zur deutschen Sprache ist dabei ein wesentlicher Schlüssel zum Gelingen der Integration.

Und auch wenn all diese Maßnahmen greifen, gilt nach wie vor das Diktum der unabhängigen Kommission „Zuwanderung“ aus dem Jahre 2001: „Zuwanderung kann nicht die vorrangige Aufgabe ersetzen, die Innovationsfähigkeit alternder Belegschaften zu erhalten.“

13. Die Betriebe müssen mit älter werdenden Belegschaften rechnen – sie tun es aber nicht

Auf diese älter werdenden Belegschaften müssen sich die Unternehmen einstellen. Das betrifft alle Branchen und Sektoren, vor allem aber und vor allem zeitnah, den Öffentlichen Dienst, in dem das Durchschnittsalter heute schon bei 45 Jahren liegt. Insgesamt wird sich in Deutschland der Anteil der über 50-Jährigen Erwerbspersonen von heute rund 23 Prozent innerhalb von nur zehn Jahren auf rund 33 Prozent erhöhen. Und mit Blick auf die kommenden Jahrzehnte müssen sich wohl auch die Statistiker darauf einstellen, dass sie ihre Definition der Erwerbsbevölkerung (nämlich von 15 bis 64 Jahren) ändern müssen. Übrigens: Schon heute hat sich das reale durchschnittliche Renteneintrittsalter gegenüber dem Jahr 2000 um ein Jahr auf 63,1 Jahre erhöht.

Weil die Integration von Wissen in geringerem Maße als bisher über die Rekrutierung junger Fachkräfte möglich sein wird, gewinnt die Erhaltung und Förderung der Innovationsfähigkeit der bestehenden und alternden Belegschaft an Bedeutung. Dem steht entgegen, dass älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vielfach eine schwindende Leistungsfähigkeit und Innovationswilligkeit zugeschrieben wird. Diese pauschalen Zuschreibungen gelten mittlerweile als wissenschaftlich widerlegt. Vielmehr kann man davon ausgehen, dass der Leistungserhalt trainiert und die Innovationskompetenz Älterer durch organisatorische Maßnahmen gewahrt werden können. Hierbei sind ein frühzeitig gewecktes Interesse an permanentem Lernen sowie die altersgerechte und praxisnahe Weiterbildung entscheidend.

Nicht primär das Lebensalter, sondern der körperliche und/oder psychische Verschleiß ist neben der Persönlichkeitsstruktur Grund für eine mit steigendem Alter nachlassende individuelle Leistungsfähigkeit und Innovationsfähigkeit. Als Voraussetzungen, um ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft und produktiv zu beschäftigen, gelten daher eine kontinuierliche Personalentwicklung, die permanente Weiterbildung auch im fortgeschrittenen Alter sowie eine betriebliche Gesundheitsförderung. Als geeignet für ältere Arbeitnehmer/Innen gelten vor allem körperlich nicht extrem belastende Tätigkeiten, bei denen Routine, autonome Bearbeitung, soziale Kompetenz sowie betriebliche und informelle Kenntnisse von Nöten oder möglich sind. Produktivitätssteigernd und innovationsfördernd können flache Hierarchien, Fehlertoleranz und offene Kommunikation in altersgemischten Arbeitsgruppen sein. Dadurch wird auch der bilaterale Wissenstransfer gewährleistet: Technologisches Know-how von jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann mit firmenspezifischem Erfahrungswissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kombiniert und unternehmensintern verbreitet werden.

Das alles ist leider nur Zukunftsmusik. Derzeit findet man – wie Sie alle wissen – fast in der Hälfte aller Betriebe keinen Arbeitnehmer mehr, der älter als 50 Jahre ist. Auf dem Arbeitsmarkt haben Ältere nach wie vor keine Chance. Immer noch ist die Praxis verbreitet, älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch mit staatlichen Anreizen ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor Erreichen der gesetzlichen Rentengrenze zu erleichtern und bevorzugt junge, aktuell ausgebildete Arbeitskräfte zu rekrutieren.

Ich befürchte, dass sich daran auch in der Zukunft grundsätzlich wenig ändern wird. Vor allem Betriebe mit einer starken Position auf dem Arbeitsmarkt werden das Problem der Alterung ihrer Belegschaften durch Abdrängen in den Vorruhestand oder in der Arbeitslosigkeit „lösen“. Mit dieser „Rosinen-Picker-Strategie“ werden sie gleichzeitig die Probleme der anderen, eher kleineren Unternehmen verschärfen.

14. Das Thema „Demographischer Wandel“ ist in den Unternehmen noch nicht angekommen

Ingesamt muss man konstatieren, dass die Unternehmen im Saarland (wie in der übrigen Bundesrepublik) in Bezug auf den demographischen Wandel noch nicht gut aufgestellt sind. Weder auf der Seite der Unternehmensleitungen noch auf der Seite der Arbeitnehmervertretungen ist in der Regel das Problembewusstsein besonders ausgeprägt. Zwar tut sich die Wirtschaft im Kontext des demographischen Wandels leicht mit neuen Forderungen an die Politik, aber im eigenen Verantwortungsbereich passiert noch wenig. Vielfach herrscht die

Erwartung vor, dass zumindest der eigene Betrieb von den Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung verschont bliebe.

Das gilt selbst für den Handwerksbereich, der hier sowohl auf der Personalseite als auch auf der Angebotsseite besonders betroffen ist und in dem auch die heute schon bestehenden Marktchancen, die sich aus der Alterung der Bevölkerung ergeben, nur unzureichend und nicht proaktiv wahrgenommen werden. Nach einer Erhebung des Forschungsinstituts im Deutschen Handwerksinstitut sind nur wenige Betriebe auf den demographischen Strukturwandel eingestellt. Insbesondere fehlen Lösungsansätze für eine altersgerechte und zugleich innovationsförderliche Arbeits- und Personalpolitik in den Betrieben.

Ähnlich wie bei der politischen Bearbeitung des Themas haben wir es auch bei den Unternehmen mit einem strukturellen Wahrnehmungsproblem zu tun: Während demographisches Denken eine langfristige Perspektive erfordert, denken Unternehmen in kurzfristigen Bilanzzahlen. Wo man mit Vierteljahresergebnissen an der Börse punktet, haben Vierteljahrhundertentwicklungen wie der „Demographische Wandel“ kaum einen ökonomischen Stellenwert.

Von daher wird immer deutlicher, dass die Betriebsinhaber, Geschäftsführer und Vorstände eine Zielgruppe mit Schlüsselcharakter sind, an die das Thema demographischer Wandel - vielfach von außen - herangetragen werden muss. Von daher halte ich es für sinnvoll und erforderlich, die Unternehmen – auch mit Veranstaltungen wie diesem Workshop – mit dem Thema zu konfrontieren.

Dabei wird auch die Frage der Finanzierung zunehmend eine Rolle spielen. Fast alle Maßnahmen zur Gestaltung des demographischen Wandels sind mit zusätzlichen Kosten verbunden: von der Qualitätsverbesserung der schulischen Ausbildung, über die Integration von Zuwanderern bis hin zur Gesundheitsvorsorge und zur Weiterbildung im Betrieb – all das kostet Geld. Eine spannende Frage wird sein, inwieweit sich die Wirtschaft an diesen Kosten beteiligen wird und welche Kosten von der öffentlichen Hand bzw. dem einzelnen Arbeitnehmer übernommen werden müssen. In Bezug auf die Kinderbetreuung hat Bundespräsident Köhler kürzlich die Unternehmen „eingeladen“, sich neben Bund, Ländern und Kommunen an der Finanzierung von Betreuungseinrichtungen zu beteiligen.

15. Weniger Gründer und Unternehmensnachfolger = weniger Arbeitsplätze

Der demographische Wandel wird nicht nur zu quantitativen und qualitativen Veränderungen auf der Arbeitnehmerseite führen, sondern auch auf der Seite der Unternehmer. So wird von Fachleuten die Gefahr gesehen, dass mit sinkender Bevölkerung auch die Zahl der Selbstständigen zurückgehen wird. Im Jahr 2050 soll es demnach rund 335.000 Gründungen weniger geben als im Jahr 2003, da gab es bundesweit rund 1,65 Millionen Gründer. Auch bei den Unternehmensnachfolgen werden auf Grund der zurückgehenden Geburtenzahlen immer weniger potentielle interne oder externe Übernehmer/innen zur Verfügung stehen.

Dabei ist die Nachfolgeregelung schon heute nicht unproblematisch. Nach einer Untersuchung des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn sollen von 2005 bis 2010 jährlich rund 71.000 Unternehmen übergeben werden. Von einem Gelingen der Übergabe hängen jährlich

rund 700.000 Arbeitsplätze ab. Nach Schätzungen dürften rund 8 Prozent der Betriebe mangels Nachfolger/in stillgelegt und damit rund 35.000 Arbeitsplätze pro Jahr vernichtet werden. Und während mit jedem Unternehmen, das auf Grund nicht geregelter Nachfolge stillgelegt wird, im Schnitt rund 10 Arbeitsplätze verloren gehen, werden durch Neugründungen in einem Zeitraum von fünf Jahren durchschnittlich nur fünf neue Arbeitsplätze geschaffen.

Beide Entwicklungen zusammen – der drohende Schwund bei den Unternehmensneugründungen und die drohende Schließung von Unternehmen mangels Nachfolger/In – werden sich nachteilig auf die wirtschaftliche Entwicklung und das Arbeitsplatzangebot auswirken.

16. Die Seniorenwirtschaft eröffnet neue Marktchancen

Wie ich eingangs gefordert habe, kommt es nicht nur darauf an, die Risiken des demographischen Wandels zu reduzieren, sondern auch die Chancen zu erkennen und zu nutzen. Solche Wachstums- und Beschäftigungschancen bieten sich u.a auch im Bereich neuer Produkte und Dienstleistungen für ältere Menschen an. Denn mit der Alterung der Bevölkerung wird die Nachfrage nach altersgerechten, zielgruppenspezifischen Produkten und Dienstleistungen sowie altersgerechten Technologien (u.a. im Haushalt, im Verkehr, in der Ernährung) zu einem wichtigen Wirtschaftsfaktor werden. Es ist vor allem zu erwarten, dass in einer alternden Gesellschaft alle Konsumbereiche im Bereich des Gesundheitswesens auf eine zukünftig steigende Nachfrage treffen. Auch altengerechte Modifikationen bestehender Produkte sowie neue, auf die Bedürfnisse älterer Menschen ausgerichtete Technologien (z.B. Handy mit großen Tasten, Paternosterschrank) werden zunehmend nachgefragt.

Eine Reihe von Akteuren in der Wissenschaft, der Wirtschaft und der Politik engagieren sich derzeit am Aufbau der Seniorenwirtschaft. An der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes in Saarbrücken arbeitet seit rund zwei Jahren das Netzwerk „Generationenübergreifende Produkte und Dienstleistungen“. Mittlerweile sind über 70 Partner aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und sozialen Einrichtungen in diesem Netzwerk vertreten.

17. Worauf es ankommt: Demographisch denken – vernetzt planen – intensiv kooperieren

Lassen Sie mich zum Schluss meiner Ausführungen noch einmal deutlich machen, dass die Erwartung, demographierelevante Probleme seien einfach durch den bloßen Zugriff auf das vorhandene und bewährte Instrumentarium der Politik und der Wirtschaft unmittelbar zu beheben, unrealistisch ist.

Der demographische Wandel erfordert vielmehr - auch und gerade im Bereich der Arbeitswelt – eine völlig neue Qualität von Planungs- und Steuerungskompetenz, sowohl auf den verschiedenen politischen Handlungsebenen, als auch in den Unternehmen und im Zusammenwirken der politischen und wirtschaftlichen Akteure.

So könnte auch darin letztlich eine Chance des demographischen Wandels liegen, die Politik, die Unternehmen und die Tarifparteien zu neuen, bedarfsgerechten, flexiblen Formen der Zusammenarbeit zu bewegen.



Prof. Dr. Hartmut Wächter
Universität Trier

**Herausforderungen an die betriebliche Personalpolitik
durch den demographischen Wandel**

Herausforderungen an die betriebliche Personalpolitik durch den demographischen Wandel

Hartmut Wächter (Universität Trier)

Die Probleme der zukünftigen Altersvorsorge, die mögliche Heraufsetzung des Renteneintrittsalters und die Gesundheitsfinanzierung haben die demographische Situation und den demographischen Wandel ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt. Der wachsende Anteil älterer Menschen und das steigende Durchschnittsalter der Gesellschaft lassen sich einfach nicht mehr verdrängen.

Haben die allgemeine gesellschaftliche Bedeutung und die sozialpolitischen Herausforderungen erhebliche Bedeutung in der öffentlichen Debatte erlangt, so haben die absehbaren Folgen einer alternden Belegschaft für die Unternehmen und mögliche Handlungsoptionen weit weniger Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Die Literatur über die kommenden Probleme für die betriebliche Personalpolitik ist zwar umfangreich,⁴ das Problembewusstsein und die Umsetzung von Maßnahmen in den Unternehmen sind dagegen noch wenig ausgeprägt. Der folgende Beitrag soll einige Anstöße für die betriebliche Praxis vermitteln.

Die demographische Situation in Deutschland, die natürlich auch Ausgangspunkt aller betrieblichen Überlegungen sein muss, kommt in folgenden Tatbeständen zum Ausdruck:

Die Altersstruktur unserer Gesellschaft entwickelt sich nach und nach von einer Pyramide, wie sie sich Anfang des 20. Jahrhunderts zeigte, über das Bild einer dickbauchigen Weinflasche heute hin zur Prognose einer Tannenform im Jahre 2050.⁵ Ein wesentlicher Grund, dass sich an dieser Situation wenig ändern wird, ist die in Deutschland - auch im europäischen Vergleich - niedrige Fertilitätsrate. Sie liegt derzeit bei 1,34 Geburten pro Frau. Für den zahlenmäßigen Bestandserhalt wäre eine Geburtenrate von 2,1 notwendig. Sie wird von keinem europäischen Land erreicht.⁶

Die Prognose von Bevölkerungszahlen beruht auf bestimmten Annahmen. Der Rückgang der Erwerbspersonen in Deutschland ist u.a. davon abhängig, wie sich die Erwerbsbeteiligung der Älteren in Zukunft entwickelt. Derzeit liegt die Quote der Erwerbstätigkeit der 55- bis 65-Jährigen in Deutschland bei ca. 35 Prozent - im internationalen Vergleich auch eher niedrig. Ein weiterer Einflussfaktor auf die zukünftige Zahl der Erwerbspersonen ist auch die Entwicklung der Frauenerwerbsquote. Sie liegt in Deutschland bisher ebenfalls mit 57,5 Prozent vergleichsweise niedrig. Schließlich wirkt auf die zukünftige Zahl der Erwerbspersonen auch der Überschuss der Einwanderungen gegenüber den Auswanderungen.⁷

⁴ Ein Überblick findet sich auf www.demotrans.de

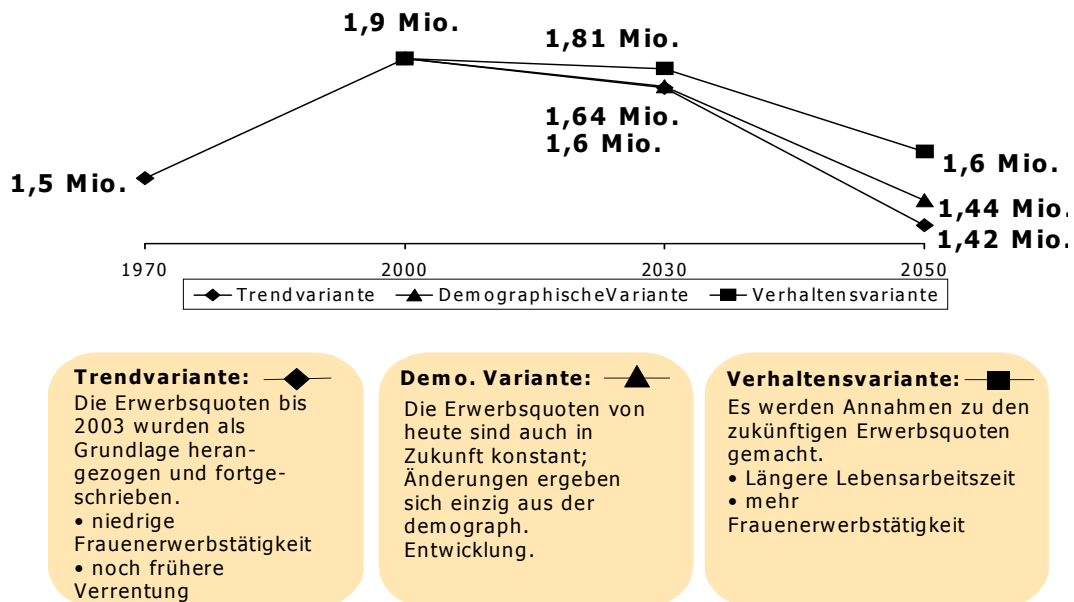
⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung in Deutschland bis 2050 - 10. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden 2003, S. 30.

⁶ Vgl. http://epp.eurostat.ec.eu.int/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572592&_dad=portal&_schema=PORTAL (Zugriff: 08.03.2006).

⁷ Alle Angaben nach Statistisches Landesamt: Rheinland-Pfalz 2050, Zeitreihen, Strukturdaten, Analysen. II. Auswirkungen des demographischen Wandels. Bad Ems 2004.

Am Beispiel des Landes Rheinland-Pfalz lassen sich die Wirkungen dieser Faktoren auf die Entwicklung der Erwerbspersonen bis 2050 wie folgt ausdrücken.⁸

Abb. 1: Rückgang der Erwerbspersonen bis 2050



Quelle: Statistisches Landesamt: Rheinland-Pfalz 2050, Zeitreihen, Strukturdaten, Analysen - II Auswirkungen des demographischen Wandels. Bad Ems 2004.

Aus dieser Darstellung ist erkennbar, dass sich die Situation bis ca. 2010 nicht dramatisch verändert, aber - je nach Prognosevariante - einen Rückgang der Erwerbspersonen bis 2050 um 16 bis 25 Prozent bedeutet. Dabei wird der Rückgang der 30-45-Jährigen besonders stark sein, während der Anteil der 45-60-Jährigen erheblich ansteigt. Durchschnittlich wird der Anteil der über 50-Jährigen um 3,3 Prozentpunkte steigen.⁹ Zu berücksichtigen ist bei solchen Prognosen (hier beispielhaft für ein Bundesland), dass es wahrscheinlich zu erheblichen regionalen Disparitäten kommen wird. D.h. in manchen Landesteilen wird die Situation noch erheblich gravierender, während manche Ballungszentren durch Zuzug keinen Rückgang verzeichnen werden.

Aus Sicht des einzelnen Unternehmens lassen sich an dieser Stelle bereits einige allgemeine Schlüsse ziehen. Es wird schwieriger werden, qualifiziertes Personal zu beschaffen, selbst wenn dies derzeit noch nicht so deutlich in Erscheinung tritt. Dies drückt sich z. B. darin aus, dass heute schon Unternehmen stärker über die mangelnde Qualität der Bewerber für Ausbildungsplätze klagen. Dabei wird es erhebliche Unterschiede zwischen Unter-

⁸ Vgl. ebenda.

⁹ Vgl. http://www.statistik.rlp.de/verlag/sonstiges/flyerBevoelkerungsentwicklung_20501.pdf (Zugriff: 08.03.2006).

nehmen in Ballungsgebieten und der Peripherie geben, und gleichzeitig werden einige Unternehmen mit einem positiven Image am Arbeitsmarkt ihren Personalbedarf decken können, während die große Zahl der anderen, meist kleineren Unternehmen, gravierende Rekrutierungsprobleme haben werden.

Eine andere Schlussfolgerung bezieht sich auf die zu erwartende Lebensarbeitszeit und die entsprechende Ausweitung des Arbeitsangebots Älterer. Im Prinzip bedeutet diese Tendenz eine Entspannung möglicher Personalknappheit. Eine solche positive Entwicklung ist aber von wichtigen Voraussetzungen abhängig. Denn sie erfordert ein ausreichendes quantitatives Angebot an Arbeitsplätzen durch Unternehmen. Darüber hinaus wäre es erforderlich, dass Arbeitsplätze qualitativ an die Beschäftigung Älterer angepasst werden. Während des gesamten Arbeitslebens muss darauf geachtet werden, dass Qualifikationen und Gesundheit so erhalten bleiben, dass eine Erwerbsarbeit in einem Alter möglich wird, in dem heutige Arbeitnehmer zum größten Teil schon aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.

Die Herausforderungen, denen Unternehmen gegenüber stehen werden, sind heute also durchaus schon erkennbar. Es müssen angepasste Rekrutierungsstrategien entwickelt werden, Mitarbeiterbindung müsste hohe Priorität haben, altersgerechte Arbeitsgestaltung und lebenslange Weiterbildung erscheinen als neue Aufgaben, um nur einige zu nennen.¹⁰ Bis auf wenige Modellvorhaben und "Leuchtturmprojekte" ist davon aber bisher noch wenig praktisch umgesetzt worden.¹¹

Es wäre allerdings falsch zu konstatieren, dass Unternehmen sich bisher nicht mit ihren Altersstrukturen beschäftigt hätten - im Gegenteil. Die älteren Arbeitnehmer waren und sind Dreh- und Angelpunkt einer Personalplanung, die sich Flexibilität erhalten will. Mit den zahlreichen Vorruhestandsregelungen und dem Nicht-Ersetzen der sog. natürlichen Fluktuation wurden Instrumente entwickelt und eingesetzt, die mögliche Konflikte minderten und bei denen scheinbar alle Gewinner waren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben sich zu Lasten Dritter (der Bundesanstalt für Arbeit, dem Steuerzahler, der Solidargemeinschaft) geeinigt und den Personalabbau (scheinbar) "sozialverträglich" geregelt. Ältere waren und sind betriebliche Flexibilitätsreserve des Unternehmens und das Problem wird externalisiert, d.h. man einigt sich mit den Beschäftigten zu Lasten Dritter.

Diese Politik ist antiquiert und nicht zukunftsfähig. Die ihr zugrundeliegenden gesetzlichen Regelungen laufen aus, und die Entlastungen des Arbeitsmarktes durch Entlassung Älterer zugunsten Jüngerer hat sich als Illusion erwiesen.

Angesichts der bisherigen Möglichkeiten konnten es sich Unternehmen bisher leisten, Arbeitskraft frühzeitig zu verschleiben, da sie ohnehin vor Erreichen der Altersgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheiden. In diesem Sinn ist Alter und Altern relativ. Durch frühzeitigen Verschleiß auf nicht alternsgerechten Arbeitsplätzen, durch Entwertung der Qualifikationen bei Spezialisierung in veralteten Wissensbeständen und durch Entmutigung älterer Arbeit-

¹⁰ Vgl. z.B. Buck, Hartmut: Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel - Ziele und Herausforderungen. In: Bullinger, Hans-Jörg (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft. In: Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart 2001, S. 11.

¹¹ Vgl. aber die instruktiven Fallbeispiele bei Bertelsmann Stiftung; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber (Hrsg.): Morschhäuser, Martina et al.: Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern - Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh 2003.

nehmer kann Personal ganz schön "alt aussehen".¹² Man ist also nicht per se alt, sondern wird durch die Umstände der Beschäftigung alt gemacht.

Die bisherige Berücksichtigung des Alters in der Personalplanung, die zu vorzeitigem Verschleiß und zur Externalisierung führten, ist also überhaupt den neu entstehenden Problemen nicht angemessen; vielmehr trägt sie geradezu zu diesen Problemen bei.

Das Problem ist umso gravierender, als die bisherige Politik der Frühverrentung zu inzwischen feststehenden Einstellungen geführt hat, die nur schwer zu ändern sind. So werden Älteren ohne weitere Prüfung Lernunfähigkeit oder -unwilligkeit zugeschrieben, und Weiterbildung bietet man vorrangig nur Jüngeren an. Auch die Vorstellung, dass nur durch eine jugendzentrierte Innovationspolitik die Wettbewerbsfähigkeit erhalten werden könne, ist eine nicht überprüfte Annahme. Aber auch bei den Arbeitnehmern haben sich Erwartungen auf einen vorgezogenen Ruhestand (bei gesichertem Rentenniveau) so verfestigt, dass es sehr schwierig sein wird, die älteren Arbeitnehmer zu längerem Verweilen im Erwerbsleben zu veranlassen oder dies ihnen sogar erstrebenswert erscheinen zu lassen.

Diese Erwartungen, die in Deutschland (und wohl auch in Belgien und Frankreich) stark ausgeprägt sind, erweisen sich als zäh und sind durch die einfache Heraufsetzung des Rentenalters sicherlich nicht lösbar.

Lässt sich an der demographischen Situation für die Gesellschaft und damit auch an den notwendigen Reformen der Rentenpolitik, der Familienpolitik und der Integration von Ausländern wenig deuteln, so können die Verhältnisse in den Unternehmen höchst unterschiedlich sein. Ein Maschinenbauunternehmen mit festem Facharbeiterstamm um und jenseits von 55 Jahren sieht sich in einer ganz anderen Situation als ein jüngerer Unternehmen der IT-Branche. Und auch ein Unternehmen in den neuen Bundesländern, das sich mit einem Bruchteil der Beschäftigten nach der Wende mit einer verschworenen Mannschaft zwischen 40 und 50 Jahren am Markt erfolgreich etabliert hat, stellt einen ganz anderen Fall dar. Gleichwohl müssten sich alle diese unterschiedlichen Unternehmen mit dem Alter ihrer Belegschaft beschäftigen und die je spezifischen Probleme identifizieren.¹³

Notwendige Voraussetzung, sich mit den je spezifischen Problemen einer altersngerechten Personalpolitik zu beschäftigen, ist die Ermittlung und Prognose der Altersstruktur eines Unternehmens und einzelner Abteilungen. Denn eine Personalpolitik bei alternder Belegschaft kann und darf nicht lediglich eine Personalpolitik für ältere Arbeitnehmer sein.

Eine Altersstrukturanalyse über 5 Jahre hinaus wird bisher von nur wenigen Unternehmen gemacht. Sie könnte neben der Erfassung des Ist-Zustandes und dessen Fortschreibung in die Zukunft auch Simulationen über mögliche zukünftige Zustände und Auswirkungen verschiedener personalpolitischer Entscheidungen erhalten. Z. B. müsste man die Auswirkungen prognostizieren, die durch das absehbare Auslaufen der Altersteilzeit entstehen. Modell-

¹² Behrens, Johann: Was uns vorzeitig "alt aussehen" lässt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3-4, 2001, S. 14.

¹³ Zu möglichen Problemen verschiedener Typen betrieblicher Altersstrukturen vgl. Köchling, Annegret: Altersstrukturen und Personalpolitik unter den Bedingungen des demographischen Wandels. In: Köchling, Annegret et al.: Innovation und Leistung mit älterwerdenden Belegschaften. München und Mehring 2000, S. 54 ff.

artig müsste man die Folgen simulieren, die unterschiedliche Entscheidungen bezüglich Abfindungen für ältere Mitarbeiter haben, oder Alternativen bei der Übernahme nach dem Ausbildungsverhältnis müssten geprüft werden.

Wie kann das Erwerbspotential älterer Arbeitnehmer ausgeschöpft werden? Eine solche Frage kann nicht nur bei den Älteren ansetzen - so wichtig es auch sein mag, die Bedingungen für ältere, weniger leistungsfähige Arbeitnehmer zu verbessern. Vielmehr ist die gesamte Personalpolitik vor dem Hintergrund des Alterns und der längeren Lebensarbeitszeit auf den Prüfstand zu stellen. Arbeitsgestaltung und Karriereplanung sind ebenso wichtig wie flexible Arbeitszeitgestaltung, altersgemischte Teams und kontinuierliche Weiterbildung.¹⁴

Dabei ist immer zu beachten, dass durch ungeeignete Maßnahmen Personen erst alt gemacht werden, so wird z. B. der Verschleiß der Arbeitskraft erhöht, wenn die Tätigkeit monoton ist; Qualifikation veraltet um so schneller, als ältere Arbeitnehmer nicht an neue Wissensbereiche herangelassen werden, und Ältere werden entmutigt, wenn man ihnen keine erkennbaren Neuanfänge eröffnet.¹⁵

Wenn man heute über mögliche betriebliche Maßnahmen zur Bewältigung des Problems und zu einem produktiven Umgang mit älteren Arbeitnehmern als Ressource spricht, dann muss man tiefsitzenden Einstellungen in Rechnung stellen, die heute noch dagegen sprechen. Die Maßnahmenkataloge, die vorgelegt wurden,¹⁶ stellen deshalb auch an den Anfang zu recht die Bedeutung der Unternehmensphilosophie und einen notwendigen Wandel der Unternehmenskultur. Das ist vollkommen plausibel, aber natürlich auch besonders schwer zu verwirklichen. Es bedarf deutlicher Signale, verbindlicher Handlungen und ein Vorleben durch die gesamte Führungsriege, um einen solchen Wandel glaubwürdig zu vollziehen.

Der Zusammenhang von Arbeiten und Lernen oder die Entwicklung von Fähigkeiten in und durch die Tätigkeit ist auch zentral für das Problem "Altern im Betrieb". Der Dresdner Arbeitspsychologe Winfried Hacker hat auf diesem Gebiet bahnbrechende Arbeit geleistet. Seine Konzepte und Analysemethoden lassen sich ohne weiteres auch auf diese Probleme übertragen. Hacker beschreibt die Ziele der Arbeitsgestaltung in einer Hierarchie von Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit, Zumutbarkeit bis hin zur Persönlichkeitsförderlichkeit. Letztere ist dadurch charakterisiert, dass die Arbeit so gestaltet sein sollte, dass sie vorhandenes Wissen abfordert und damit erhält und dass sie neue Kompetenzen - man könnte etwas vollmundig von persönlichem Wachstum sprechen - zu entwickeln erlaubt. Damit wird u. a. klar, dass Alterspolitik nicht (nur) bei den Alten ansetzt, sondern gleichsam in die Gestaltung jedes Arbeitsplatzes eingebaut werden muss.

Nun liegt natürlich der Einwand nahe, dass sich lange nicht alle Arbeiten auch beim besten Willen so gestalten lassen, dass sie diese Entwicklung ermöglichen. Viele Arbeiten weisen notwendigerweise eine einseitige Belastung auf, wenn sie überhaupt ausgeführt werden

¹⁴ Zu diesen und weiteren Maßnahmen vgl. Clemens, Wolfgang: Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel - Von der geschmähten zur gefragten Humanressource. Opladen 2001.

¹⁵ Behrens, Johann: Was uns vorzeitig "alt aussehen" lässt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3-4, 2001, S. 19ff.

¹⁶ Vgl. z.B. Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel (Hrsg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. In: Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart 2002.

sollen. Denken wir an den Arbeitsplatz des Busfahrers oder des Börsenhändlers. Deshalb ist es unerlässlich, im Hinblick auf eine altersgemäße Personalpolitik viel intensiver und umfassender über Arbeitsplatzwechsel und horizontale Brücken in den individuellen Karrieren nachzudenken. Es müssen Arbeitsplätze geschaffen werden, die auch von Arbeitskräften besetzt werden können, die in einer anderen Tätigkeit "vernutzt" wurden. Bisherige Praxis der Anerkennung von Berufskrankheiten und Frühinvalidität kommen hier auf den Prüfstand und auch das heiße Eisen einer senioritätsorientierten Entlohnung muss angepackt werden. Das hat zur Folge, dass jahrzehntelange Gewohnheiten in Frage gestellt werden.

Mit der größeren Bedeutung, die dem Alter in der Personalpolitik zukommen muss, und mit der zukünftigen größeren Repräsentanz älterer Mitarbeiter im Unternehmen stellen sich natürlich auch die Fragen des gedeihlichen Zusammenlebens und -wirkens verschiedener Altersgruppen neu. Diese Frage ist in jüngster Zeit im Rahmen des "Diversity Management" thematisiert worden. Dieses Konzept versucht, über die Tolerierung von Unterschiedlichkeit hinaus, die sich z. B. aus dem Minderheitenschutz und Antidiskriminierungsvorschriften ergibt, Unterschiedlichkeit als Chance und Gewinn zu sehen. So könnte z. B. die Beschäftigung Älterer in bestimmten Märkten eine Verbesserung des Marktzutritts und des Aufbaus von Vertrauen bewirken. Als Fernziel des „Diversity Managements“ könnte man Unterschiedlichkeit von Alt und Jung, z. B. die unterschiedlichen Wissensbestände oder die verschiedene Art und Weise, mit Neuem umzugehen und Erfahrungen einzubringen, nutzen, um daraus gemeinsam zu lernen und eine Organisation fortzuentwickeln.¹⁷

¹⁷ Vgl. Vedder, Günther: Diversity Mananagement. In Poth, L./ Poth, G. (Hrsg.): Marketing - Loseblattsammlung, Kapitel 52. Neuwied 2002, S. 42; Nach Dass/Parker 1999.

Bibliographie

Behrens, Johann: Was uns vorzeitig "alt aussehen" lässt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3-4, 2001.

Bertelsmann Stiftung; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber (Hrsg.): Morschhäuser, Martina et al.: Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern - Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh 2003.

Buck, Hartmut: Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel - Ziele und Herausforderungen. In: Bullinger, Hans-Jörg (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft. In: Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart 2001.

Clemens, Wolfgang: Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel - Von der geschmähten zur gefragten Humanressource. Opladen 2001.

Köchling, Annegret: Altersstrukturen und Personalpolitik unter den Bedingungen des demographischen Wandels. In: Köchling, Annegret et al.: Innovation und Leistung mit älterwerdenden Belegschaften. München und Mehring 2000.

Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel (Hrsg.): Handlungsanleitungen für eine altersngerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. In: Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart 2002.

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung in Deutschland bis 2050 - 10. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden 2003.

Statistisches Landesamt: Rheinland-Pfalz 2050, Zeitreihen, Strukturdaten, Analysen. II. Auswirkungen des demographischen Wandels. Bad Ems 2004.

Vedder, Günther: Diversity Mananagement. In Poth, L. / Poth, G. (Hrsg.): Marketing - Loseblattsammlung, Kapitel 52. Neuwied 2002, S. 42; Nach Dass/Parker 1999.

Internet

http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572592&_dad=portal&_schema=PORTAL
(Zugriff: 08.03.2006).

http://www.statistik.rlp.de/verlag/sonstiges/flyerBevoelkerungsentwicklung_20501.pdf
(Zugriff: 08.03.2006).



Hervé Lhotel
Université Nancy

Repenser et restituer les rapports formation-emploi

Repenser et restituer les rapports formation / emploi / démographie / économie. Quelques questions¹⁸

Hervé Lhotel (Université Nancy)

Il y a très peu de temps que je fus sollicité pour faire cette intervention. Les présentations précédentes m'amènent cependant à modifier quelque peu ce que j'avais préparé pour revenir en une série de remarques et d'interrogations sur un certain nombre de thèses, de résultats présentés, qui me paraissent poser de sérieux problèmes.

1. L'appel politique et scientifique à la démographie en tant que discipline intellectuelle ne date pas d'aujourd'hui dans nos structures sociales. Encore parfois considérée comme « mère de toutes les sciences sociales », elle est un champ permanent de recherches et de controverses théoriques qui excèdent aussi bien la question de l'élaboration d'indicateurs que celle de la modélisation utilisée pour formaliser prévisions et projections. La teneur et l'importance de cet appel sont généralement étroitement dépendantes de l'objectif qui lui est assigné et des enjeux sociaux qu'il cherche à faire prévaloir.

Il est alors toujours utile de rappeler, même en ce lieu, que la démographie est liée à l'apparition de la statistique formalisée qui, elle-même, a dépendu de manière très directe de la construction des appareils d'Etats nationaux, en particulier dans l'Europe Occidentale. Le desserrement progressif apparent de la contrainte institutionnelle étatique relative aux statuts juridiques des producteurs de données et la multiplication de ces producteurs ne changent rigoureusement rien à l'affaire. Aujourd'hui, comme hier, il n'y a aucune neutralité dans le traitement des questions démographiques, de la même façon qu'il n'y a aucune neutralité dans la production statistique¹⁹. Bien entendu, les degrés de contradiction et de conflit internes et externes au domaine sont inégaux, comme sont différentes les formes d'organisation et inégaux les degrés d'autonomie de la production et de l'analyse des données.

Ceci a comme conséquence que ce qui est présenté en permanence comme étant les résultats d'études scientifiques doit être nécessairement replacé à l'intérieur du débat social, et à l'intérieur des structures sociales, dans lesquelles ces questions sont traitées, et plus ou moins résolues. Il ne s'agit donc pas de nier l'importance de la démographie, bien au contraire. Simplement, chacun sait bien qu'au cours de l'histoire, les projections démographiques ont pu être très rapidement démenties, comme elles peuvent l'être aujourd'hui, ne serait ce qu'en raison de bouleversements et de ruptures tendanciennes internes au mouvement propre du rapport social ou des rapports sociaux. Bouleversements et ruptures qui peuvent résulter de complexes de déterminations radicalement différents (à simple titre d'illustration partielle, quoi de commun entre les luttes et revendications ayant permis la reconnaissance difficile de nouveaux moyens de contraception et de l'interruption volontaire de grossesse en France, la politique dite eugéniste qui fut – et est encore – menée dans de

¹⁸ Version remaniée de l'intervention orale effectuée. Le caractère d'oralité a été atténué, mais non supprimé.

¹⁹ Les chercheurs les plus institutionnels (ou les plus institutionnalisés) ne se risquent pas à démentir cet état de fait, même s'ils ont tendance à en relativiser la portée dans le monde contemporain. Voir A. Desrosières : « La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique », La Découverte, Paris, 2000. De récents « cafés de la statistique » organisés à Paris ne cessent de ressasser ce problème ; en témoigne l'intitulé de la séance du 16 mai 2006 « statistique et pouvoir politique ».

nombreux pays, la politique hyper-répressive développée en Chine quant au sexe des nouveaux-nés et à leur nombre par famille ?).

Et c'est précisément parce qu'il ne faut surtout pas sous-estimer la question démographique qu'il faut insister sur le fait – et cela a été très justement dit ce matin – qu'il est absolument nécessaire de dire qu'il est impossible de prédire quoi que ce soit en la matière à horizon de cinquante ans. D'une certaine manière, il nous faut plutôt faire preuve de beaucoup plus de modestie dans le traitement de cette question et expliciter et borner le champ de validité des discours, surtout lorsque, comme cela a été rappelé à plusieurs moments, tout le monde juge utile d'interpeller les pouvoirs politiques et les administrations politiques sur la base de la connaissance des tendances existantes (en l'espèce celles de la Grande région). Ce n'est pas faire injure que d'affirmer qu'aujourd'hui aucune politique n'est en mesure d'être globalement pensée à horizon de cinquante ans à partir de projections démographiques. Si le long terme doit effectivement être au centre de la réflexion sur l'avenir, bien que Keynes disait « *à long terme, nous serons tous morts* », cette dernière ne peut être déduite de telles projections ; le statut des projections est de ce point de vue paradoxal et le paradoxe n'est pas soluble. Ceci dit, encore une fois, il est possible de poser un certain nombre de questions et d'avancer des thèses à partir de l'analyse démographique des sociétés, thèses qui méritent, comme toute autre, examen. Récemment, un anthropologue-démographe, après s'être livré à une étude fine de l'histoire longue des Etats-Unis, conclut, à partir de la caractérisation de l'évolution de la structure démographique, que, contrairement aux thèses d'un certain nombre de philosophes et d'écrivains consacrés à la grande victoire de l'empire Américain, les Etats-Unis étaient entrés en déclin inéluctable et allaient éclater à horizon de cinquante ans²⁰. Cette prospective, parce qu'elle s'assimile à une projection, sera, bien entendu, probablement démentie par l'histoire. Mais à envisager même une réalisation de la prédiction, rien ne dit que les structures causales sont, en dernière analyse, réductibles à des considérations démographiques.

2. Je vous fais part de mon étonnement suscité par la facilité (ou la légèreté) avec laquelle, me semble-t-il, un certain nombre de catégories, de concepts et de notions ont été utilisés de façon assez lapidaire, comme s'ils étaient porteurs en eux-mêmes d'une miraculeuse évidence. Il est difficile dans une telle réunion d'engager une discussion théorique approfondie. Si je mentionne cet étonnement, c'est parce que ces catégories servent, sur la base des résultats des projections, à émettre thèses et propositions qui sont sous-tendues par des théorisations implicites de l'économie et du productif et qui dessinent une certaine architecture pour les politiques d'emploi, de formation, de gestion des flux migratoires et pour les politiques économiques de l'avenir. Je retiendrai pour illustration un « concept » – la productivité – et une « catégorie » – le produit intérieur brut.

- Depuis le début de ce colloque, il a été fait usage à de nombreuses reprises d'une certaine acception du concept de productivité. Cette acception est pour l'essentiel dérivée d'une théorie économique particulière et de ses variantes qui, d'une part, combinent avec moins de bonheur qu'on ne le croit généralement productivité marginale, productivité

²⁰ E. Todd : « Après l'empire : essai sur la décomposition du système américain », Gallimard, Paris, 2002. Sur « l'empire » américain, M. Hardt, A. Negri : « Empire », Exils, Paris, 2000.

moyenne, productivités globale et totale et qui, d'autre part, émettent quelques postulats quant à l'évolution de la ou des productivité(s) individuelle(s) au cours de la période de vie active²¹ (postulats qui, et ce n'est pas un paradoxe, conduisent à nier la singularité de l'individu puisque, par exemple, le même postulat sera appliqué à des ensembles complets « à partir d'un certain âge, la pente moyenne de la productivité marginale baisse », l'introduction de spécificités selon les secteurs d'activité, les professions, les technologies etc... ne changeant rigoureusement rien à l'affaire). Or, et pour aller au plus court et faire simple, il a été notamment montré

- 1) que la théorie de la productivité marginale était absolument aporétique et logiquement auto-contradictoire et
- 2) que corrélativement, une théorie économique de la productivité individuelle était impossible.

En pratique, les choses se compliquent encore si l'on accepte de prendre en compte simultanément transformations des qualités et des caractéristiques des marchandises (biens et services) ou des ensembles de marchandises et transformation des activités et des procès de production. Elles deviennent totalement embrouillées si l'on a à l'esprit que toute division du travail suppose l'existence d'une dimension sociale incarnée dans des collectifs et dans des formes et des modes de coopération, contrainte ou non. Elles deviennent non dicibles lorsqu'on cherche à comprendre et à décrire certaines activités qui exigent pourtant travail et mise en forme du travail²². Elles ne sont plus qu'alibi si l'on s'intéresse au rapport entre productivité et revenu monétaire et financier dans les « sphères » dites dirigeantes et/ou dominantes (finance, politique, une partie des activités culturelles, artistiques et sportives, médiatiques, publicitaires etc...)

En clair, la productivité d'un individu – quel qu'il soit, quels que soient les organisations du travail et les secteurs d'activités dans lesquels il œuvre, quelles que soient les qualifications dont il est doté – n'est ni théoriquement, ni pratiquement mesurable. Au mieux et à la limite (y compris dans les comptabilités analytiques, qui travaillent le plus souvent sur des différentiels, sur des écarts au regard de normes), nous pouvons calculer des rendements différentiels, à condition qu'il y ait accord sur une métrologie et les référentiels de mesure et d'admettre que leur comparaison est la plupart du temps non praticable entre activités différentes²³. La raison est que le calcul d'une productivité ou de la productivité exige la construction d'un espace social de la valeur rapporté au temps, seul à même de rendre comparable le non-comparable par des procédures de mesure spécifiques. Cet espace n'apparaît pas sur la scène de l'histoire, si l'on peut dire, car il est nécessairement matérialisé et médiatisé par les rapports monétaires dont les déterminants excèdent le productif et incorporent, entre autres, les effets des rapports de concurrence entre capitaux, entre marchandises, entre nations etc... d'une part, les formes sociales d'organisation des institutions monétaires et des structures financières d'autre part. La productivité dite physique n'est donc pas calcula-

²¹ Y compris en usant des fameuses courbes d'apprentissage et d'expérience. N'oublions pas que cette théorie de la productivité, enchâssée dans une théorie plus générale de l'équilibre et du capital et dans une sociologie du comportement et de la rationalité, a prétention à légitimer, si ce n'est à expliquer, l'ordre hiérarchique des revenus monétaires comme ordre économique socialement « naturel ».

²² Beaucoup d'économistes estiment que le concept de productivité était « opérationnel » théoriquement dans une société dominée par l'industrie, mais ne peut plus l'être dans une société dominée par les activités de services. Voir par exemple les nombreux travaux de Jean Gadrey. Ce n'est pas tout à fait le sens de mon propos.

²³ Le rendement absolu unique n'est pas absorbable par les théories économiques.

ble et est un non-sens au regard de l'économie et de sa théorisation²⁴. Il a été fait appel par ailleurs (mais tout chercheur le fait dès lors qu'il a affaire à la quantification des rapports économiques) à la notion de productivité apparente du travail. Ce n'est pas une productivité. On divise a posteriori un résultat comptable agrégé (la valeur ajoutée pour simplifier) à une échelle spatiale préalablement déterminée par un indicateur, dont on pense qu'il exprime le mieux la quantité de travail dépensée dans l'économie de cette zone spatiale. Un accroissement de cette « productivité » peut, dans les conjonctures de nos structures sociales contemporaines, être interprété comme une « économie » d'emploi et rien d'autre. La mesure est toujours une mesure *a posteriori* et n'exprime finalement qu'une valeur monétaire par unité de travail (ou d'emploi) retenue, moyennant conventions comptables et implicites théoriques. Or, la productivité, du point de vue des processus productifs n'est pas quelque chose d'*a posteriori*, elle n'est pas temporellement distincte des procès de production ; concrètement, ce sont ses conditions de formation qui sont déterminantes.

Tout ceci a une conséquence immédiate : toutes les thèses qui reposent sur le fait que les déformations de la structure par âge conduiraient nécessairement à une chute de productivité sont sujettes à caution. Autrement dit, essayer de lier à long terme un concept comme la productivité (sur lequel les économistes eux mêmes ne sont pas capables de se mettre d'accord en dépit des milliers de pages qui existent à ce sujet) à des tendances démographiques est quelque chose qui me paraît, non pas surréaliste (terme suremployé aujourd'hui, sans jeu de préfixe, le plus souvent à mauvais escient), mais curieux.

- La catégorie de produit intérieur brut, indicateur de la valeur ajoutée, renvoie, en France comme ailleurs, à un calcul comptable ayant en son cœur des procédures d'agrégation de « données » micro-économiques élaborées dans les unités économiques, les administrations etc..., unités de surface variable. Le problème est aujourd'hui de savoir de quoi rend compte le PIB, eu égard à une structuration des rapports économiques qui a bouleversé les configurations nationales de régulation. Certes, les principes de construction des comptabilités nationales (harmonisés à l'échelle européenne) incluent les liens nation/hors nation. Mais le doute est croissant quant à la capacité de rendre compte des processus qui règlent les flux économiques. Je ne donnerai qu'une seule illustration. Si nous nous intéressons au calcul, qui est extrêmement compliqué parce qu'il faut créer des équivalents fonctionnels et une unité artificielle de temps, visant à connaître le rapport entre la valeur des marchandises qui sont produites à l'échelle mondiale et qui ont donc une sanction monétaire via ce que l'on appelle à tort ou à raison les marchés, d'un côté, la masse d'argent en circulation qui participe directement à la valorisation de court terme, de moyen terme et de long terme des capitaux de l'autre, il n'y a pas deux économistes qui s'accorderont sur le résultat. Le rapport peut aller de 1 à 40, de 1 à 100, voire de 1 à 4000. Il est parfois possible de traiter et d'interpréter des erreurs relatives et des différences d'estimation quantitative d'un même phénomène. Mais nous sommes ici dans une situation à tout le moins incongrue. Un rapport de 1 à 40 d'une part, de 1 à 4000 d'autre part : le facteur multiplicatif est de 100, ce ne peut plus être une erreur due aux conditions d'élaboration du calcul. La conclusion, qui peut paraître surprenante au vu de l'immense masse de données quantifiées dont nous disposons, est que nous ne

²⁴ Il n'est nul besoin d'être économiste pour savoir qu'il est impossible de comparer dix trous creusés à l'heure par l'individu x, cinq lignes de programmes de progiciel modifiées en une heure par l'individu y, 120 mètres carrés nettoyés à l'heure, ces mesures physiques n'ayant d'ailleurs pas de signification en elle-même (quelle terre, quel progiciel, quelle surface etc... ?)

connaissions peut-être pas grand-chose des flux économiques réels. Validité faible des projections démographiques de long terme, incertitude forte quant à la quantification économique : comment alors lier en prospective démographie et économie ?.

3. Il est difficile de comprendre totalement l'accent qui est mis sur la Grande Région en tant que telle et sur son autonomisation et, par voie de conséquence, sur les régions ou pays qui la composent en tant que régions d'appartenance. Nous pouvons bien entendu comprendre partiellement si l'on privilégie les effets potentiels des tendances démographiques divergentes (population active incluse) sur les flux d'emploi transfrontaliers et sur les flux migratoires. Chacun sait que le Luxembourg échappe aux tendances quantitatives communes, qu'il est et sera attracteur d'emploi, voire « d'immigration » (petite parenthèse : l'accroissement de l'emploi transfrontalier posera tôt ou tard, à géographie politique constante, la question de la dépense de formation des salariés concernés qui concourt à produire leur qualification). Les autres régions auront des soldes négatifs. Mais en même temps, nous voyons mal comment analyser le présent et le devenir des régions concernées uniquement à l'aune de ce phénomène. Alors, pourquoi agréger les tendances démographiques et construire des soldes au niveau de la Grande Région ? Il y a peut-être deux réponses :

- ▶ soit il s'agit d'une sorte d'exercice de style qui peut être très intéressant du point de vue scientifique, dont on peut inférer un certain nombre de scénarios. Il est très probable que les données construites resteront dans le domaine de la discussion scientifique et de commissions (terme générique) « techniques ». Elles ne pèseront en aucun cas ni sur l'avenir politique et l'avenir économique, ni sur les relations intra-Grande région,
- ▶ soit cela veut dire qu'existe l'idée que, dans le processus contradictoire et chaotique de l'intégration européenne se joue, peut-être, d'un point de vue politique, des modes d'organisation intra-régionale dans l'Europe qui se démarqueraient et qui formeraient des ruptures avec toute l'histoire que nous avons connue jusqu'à aujourd'hui dans le développement du capitalisme moderne. Dans ce cas, le sens est parfaitement clair. Il faut alors réfléchir aux catégories d'analyse et à la pertinence de leur usage sur un ensemble – la Grande région – qui, sans être un pur artefact, est pour l'instant plus ou moins artificiellement intégré. En effet, nous travaillons avec des catégories, des « outils » qui ont été forgés à l'intérieur de structures qui, fondamentalement, ont été nationalement régulées.

4. Nous avons, me semble-t-il, un peu trop tendance actuellement à raisonner à partir de notions qui sont politiquement instituées et politiquement imposées, sans interroger les conditions et les lieux d'émission et de diffusion. Je pense à la notion de taux d'emploi, abondamment utilisée. Cette notion de taux d'emploi est relativement récente dans les pratiques discursives des politiques économiques et est l'un des indicateurs normatifs de l'évaluation dans les comparaisons internationales. Dans les théories macro-économiques, le taux d'emploi est une variable comme une autre, qui a peu de signification en elle-même car elle est en inter-relation avec d'autres variables. La nature des inter-relations, le choix et la construction des variables, la formalisation théorique de la modélisation déterminent l'interprétation. Nous sommes loin de tout cela. Le taux d'emploi comme critère de jugement

et de légitimation de l'action émane de manière cohérente d'institutions (qui ne sont jamais analysées en tant que telles, et surtout pas comme des organisations productrices d'idéologie inscrites dans les appareils matériels d'exercice des pouvoirs, comme si elles – et leurs éléments constitutifs – échappaient à toute subjectivité et à toute position sociales, donc politiques) et est devenu une sorte de vulgate de l'expertise du rapport emploi/économie/démographie médiatisée dans les déclarations des « sommets » européens successifs. Vulgate qui oublie quelque chose d'essentiel. Cette notion n'a aucun intérêt, autre que d'injonction, si l'on oublie que, depuis trois décennies maintenant en moyenne, nos économies (certes le Luxembourg est en apparence moins concerné pour l'instant, mais est-ce bien le niveau pertinent d'analyse) fonctionnent sur un mode de régulation historiquement nouveau (inédit), dans lequel le chômage structural de masse est un des éléments fondamentaux de la reproduction économique des « systèmes » sociaux. Parler de taux d'emploi sans parler des taux de chômage me semble quelque chose d'assez difficile à accepter, pas plus que n'est acceptable de mettre cette notion au centre de toute réflexion du rapport emploi/économie sans s'interroger le moins du monde sur ce que sont les structures sociales et leurs divisions internes aujourd'hui, les rapports économiques et les normes idéologiques en leur sein (dont les conditions de leur production), les dispositifs exceptionnels et quasi-monstrueux visant -au prix de justifications philosophiques bien faciles même si faisant parfois appel à des jeux de langage pseudo-complexes, compatibles avec le recours au bon sens commun- à exhorter à une nécessaire post-modernité assise sur la réification de la mobilité, de la flexibilité (laquelle ?), de la compétence, de la compétitivité (de quoi ?), de la chaîne sémantique infinie liée au substantif « savoir », de la qualité etc..., etc... Faut-il rappeler qu'en France, hors les tenants de l'affirmation d'une crise économique permanente depuis la nuit des temps, l'accélération de la montée du chômage à partir du début des années 70 a longtemps été présentée comme un épiphénomène, en particulier par des démographes, au point que des responsables politiques ont fait semblant de croire et de faire croire que les inflexions démographiques, conjuguées à la normalisation de l'absorption des effets des mutations technologiques et à l'élévation des niveaux de qualification d'une part, à des politiques conjoncturelles d'autre part, permettraient rapidement de n'en faire qu'un mauvais souvenir, même si douloureux pour les individus sociaux concernés. C'est à l'aune de ces interrogations que l'incitation ou l'injonction à l'accroissement du taux d'emploi des 50-55 ans, des 55-60 ans, des 60 ans et plus doit être appréciée. On le voit, nous sommes loin du compte.

D'autant que lorsque qu'on parle de taux d'emploi, bien entendu, on parle de quelque chose de relatif par rapport à une quantité absolue. Est alors laissé dans l'ombre le problème de la division du travail et de la structuration hiérarchique des emplois. Chacun sait que, quelles que soient les sociétés occidentales, il y a des vulnérabilités différentielles au chômage selon les niveaux de positions sociales, de qualifications ou de compétences (pour l'instant, peu important les termes) et, qu'en règle générale, plus la position sociale est délicate, plus la vulnérabilité au chômage est forte. Autrement dit, si projections nous avons intérêt à faire, il faut faire éclater la notion de taux d'emploi, essayer de regarder par strates de qualifications, par secteurs etc.... C'est un petit peu ce qui a été fait pour le Luxembourg ce matin. Mais là encore, les certitudes vacillent. Prenons la question de la qualification. En France, nous avons un certain nombre d'institutions spécialisées, qui sont très prolixes et très productrices de projection en terme de structure de qualification. Les résultats sont clairs : depuis vingt-cinq ans, l'hypothèse la plus développée, la plus diffusée et la plus répandue, c'est qu'il y a

une irréversibilité de la montée moyenne de la qualification dans la société française. Les travaux menés par le BIBB²⁵ en Allemagne ont conclu à peu près à la même chose. Sans que nous soyons contraints à réviser complètement nos fiches, il nous faut faire très attention à un certain nombre d'idées qui sont bien ancrées, que nous avons intériorisées et qui se révèlent, au regard des tendances récentes, perdre de leur généralité. Un exemple sur le cas de la France. Le ministère du travail s'est aperçu que, contrairement à cette idée, le nombre d'emplois réputés non qualifiés ou peu qualifiés s'était accru de 1994 à 2002. Grande stupeur au ministère, parce que nous avons l'habitude, en France, et ce fut rappelé ce matin, de lier de manière assez automatique le niveau d'éducation, le niveau de formation et le niveau de qualification. Or, de 1994 à 2002, il s'est produit une espèce de disjonction dans la structure sociale française qui a fait qu'alors que le niveau moyen de qualification scolaire continuait à s'élever, le niveau moyen de qualification dans la structure productive, lui, commençait à bouger très sérieusement vers le bas. L'expectative, au moins en apparence, a été de règle quant aux raisons de cette disjonction, alors que le parallélisme avait été très fort depuis le milieu des années 1950 et notamment depuis la loi de 1959. Quelqu'un a dit ce matin qu'il n'y a pas de définition objective de la qualification et que la sociologie du travail avait beaucoup de mal à se dépêtrer de cette question. Je souscris tout à fait à ce point de vue. Il n'y a pas plus de définition subjective acceptable (ce couple catégoriel objectif-subjectif, à l'instar des couples idéels binaires, n'est pas loin d'être un obstacle épistémologique, et l'aphorisme d'Engels selon lequel la preuve du pudding, c'est qu'on le mange, pour humoristique qu'il soit, peut aussi servir de connaissance de premier genre). Supposons que la qualification socialement existante résulte de la conjonction de trois critères qui formeraient le « triangle de la qualification » : les qualités qui sont délivrées par l'appareil scolaire au sens large et qui sont donc incorporées à l'individu, la qualité qui est reconnue à l'emploi et le niveau de salaire. Des chercheurs de mon laboratoire ont travaillé sur une base de données constituée par le Céreq sur les sortants du système éducatif en 1998, base qui permet de retracer les parcours d'insertion et dans l'emploi, dans le chômage, dans la formation, ... sur trois années. Ils se sont aperçus que si, dans une approximation simple mais très contraignante, la qualification, c'est la cohérence et la corrélation entre ce qui est incorporé dans l'individu (du point de vue de ce qui est reconnu scolairement), l'intitulé et le contenu de l'emploi, le niveau de salaire, moins de 4% des sortants de 1998 de l'appareil éducatif étaient qualifiés au moment de l'enquête. Ceci, avec bien d'autres raisonnements et résultats, incite à relativiser fortement l'argumentaire énoncé à plusieurs reprises ce matin pour expliquer qu'il était absolument indispensable de passer d'un modèle de la qualification à ce qui a été appelé le modèle de la compétence. Ceci incite également à ré-examiner les thèses visant à glorifier à bien des égards, parce que défunt, ce qui a été nommé à tort l'âge d'or industriel. Age d'or parfois conceptualisé, notamment dans les théories de la régulation, à l'aide des schèmes du fordisme et du néo-fordisme auxquels sont précisément associées certaines visions d'un système autorégulé et cohérent de production et de reconnaissance de la qualification générateur des éventuelles « rigidités » d'aujourd'hui. Pour ne parler que de la qualification, les cohérences étaient beaucoup plus fragiles qu'il n'est dit, et elles se situent peut-être plus dans les assemblages ou les arrangements sociaux de contradictions. Par exemple, dans l'industrie, il y a eu un télescopage extrêmement brutal entre, d'une part, la qualification produite, acquise et reconnue dans l'exercice du travail (reconnue par les hiérarchies d'entreprises, ce qui implique de ne pas oublier que s'imposent des jugements

²⁵ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

dans des rapports de travail)²⁶ et, d'autre part, les nouvelles qualifications hiérarchisées produites par le système scolaire (techniques, professionnelles et générales) en accord, pour l'essentiel, avec les « acteurs » sociaux en raison de la généralisation de la scolarisation (développement de l'enseignement secondaire en particulier). La formation professionnelle continue a aussi été utilisée pour rendre moins distancés les deux modes de production des qualifications, et productivement compatibles des strates de main d'œuvre différentes, différences qui peuvent, en grande partie, être incorporées dans les générations concernées qui travaillent en même temps.

5. Les comparaisons internationales nous montrent qu'il y a des effets sociétaux différentiels ou de logiques sociétales relativement autonomes dans les trajectoires historiques des pays de l'Europe occidentale, même si, sur longue période, les événements industriels paraissent similaires (par exemple une partie de la Lorraine et la Sarre). C'est absolument indiscutable. Le paradoxe, c'est qu'aujourd'hui, et à rebours des légitimations de la quête politique de modèles à importer ou transférer, la thèse la plus assurée en économie et sociologie du travail et de l'emploi est d'affirmer que, par-delà les différences structurelles des logiques sociétales et des trajectoires nationales historiques, les tendances fondamentales et les problèmes sociétaux sont équivalents et du même ordre, si n'est identiques. Ceci entraîne de grandes difficultés analytiques. Cette contradiction apparente a conduit à une grande perplexité dans la recherche en sciences sociales, pour l'instant incapable d'en fournir une explication acceptable. Peut-être est-il indispensable de faire un écart et de tenter de penser à nouveaux frais « l'économique ». Tout se passe comme si il y avait l'évidence concrète d'une espèce de nébuleuse, l'économique, intégrant les entreprises, les structures productives, les rapports financiers et de concurrence, des normes de production et de consommation etc... ; nébuleuse qui, finalement, par son auto-fonctionnement et son auto-reproduction n'aurait que peu de choses à voir avec les questions que nous essayons de traiter (même si les entreprises ont été fortement interpellées tout à l'heure sur leur politique au regard de la reproduction des individus sociaux, notamment au regard de leur rapport aux structures familiales). Je crois qu'il est plus que temps de s'interroger sur ce qu'est réellement le mouvement économique aujourd'hui, y compris les formes sociales (dont les formes institutionnelles ou structurelles pour reprendre les termes de M. Aglietta) qui le supportent et sans lesquelles il n'a pas d'existence. De ce dernier point de vue, il n'est pas certain que l'on puisse encore raisonner sur l'économique de la même façon que l'on a raisonné pour étudier la période allant des années 50 aux années 80. Dans cette période, les processus de formation des cohérences économiques, si tant est qu'elles aient eu une réalité, sont nationalement centrés. Bien entendu, l'internationalisation était présente, le capitalisme a toujours été internationalisé, ce n'est pas une nouveauté. Mais les structures de régulation déterminantes étaient avant tout des structures de régulations nationales (et c'est entre autres le « jeu » de et entre ces structures qui ont formé les rapports internationaux), y compris dans la construction des fondations matérielles : éducation et formation, recherche et technologie, production et circulation monétaires, politiques « sociales », aménagement des territoires, forme et contenu de la concentration productive et de la centralisation financière pour n'en citer que quelques unes. Les configurations ont pu être différentes : organisations étatiques et organi-

²⁶ Au début des années 1980, ce qui n'est pas la préhistoire du capitalisme français, plus de 80% de la maîtrise dans l'industrie est « issue du tas », pour reprendre l'expression usuelle.

sation des rapports éducatifs et d'emploi (notamment les relations professionnelles) dotées de spécificités, plus ou moins grande dominance de l'appareil d'Etat, ou plus ou moins grande dominance des systèmes de relations professionnelles... Mais, en tout cas, le cœur et le pivot des régulations dans le développement économique, c'était bien la régulation nationale. Or, nous continuons à penser les questions de l'emploi, du travail, de la démographie... sur les mêmes bases qu'antérieurement, alors qu'il me semble que s'il y a bien quelque chose qui est mis à mal depuis maintenant au moins une quinzaine d'années, c'est bien l'instance nationale comme pivot de l'ensemble de la régulation du mouvement économique mondial. Contradiction majeure renforcée par le fait que, partout, les modes de régulation nationaux se sont, sans disparaître, décontractés et déclinés à des niveaux infra-nationaux multiples et croissants, au point que l'on désigne le « local » ou le « territoire » comme le lieu optimal de résolution de tous les problèmes. Curieuse logique pratique, si l'on simplifie le contenu de la contradiction : à la limite, les déterminants des rapports économiques sont internationaux (ce qui est bien vague, il faut le dire), les fondements matériels sont à transformer localement. Ainsi, concernant les marchés du travail et les rapports éducatifs, le local est aujourd'hui considéré comme une sorte de *deus ex machina* du traitement des problèmes et des évolutions concrètes. Idée du local comme *deus ex machina* renforcée par la croyance que c'est le niveau efficace et efficient pour tenir la fameuse adéquation absolue formation-emploi, cette chimère (et non pas phénix) qui renaît toujours et sans cesse de ses cendres en dépit de résultats de recherche qui montrent les limites de cette problématique, quand ce n'est pas son invalidité.

Cette contradiction majeure relève aussi de l'inédit historique dans le capitalisme et elle touche également la Grande Région. Il serait intéressant, dans cette perspective, non seulement de prendre acte de la plus grande attractivité du Luxembourg mais d'en étudier les processus formateurs.

6. Je reviens sur les questions de la compétence, de la formation tout au long de la vie, ... au regard des conjectures énoncées. Toutes les projections dont nous disposons nous disent qu'il va y avoir une transformation, qui n'est pas que quantitative, des structures et des formes de mobilités à horizon de vingt ans. Je crois que ces projections (même si, comme toutes projections, elles sont faites pour être démenties) décèlent un véritable problème social pour l'avenir. Un accroissement conséquent de la mobilité et de ses rythmes, qui ne peut se matérialiser sans une inflexion des formes de la mobilité, ne peut être analytiquement réduit au simple espace des marchés du travail. Inéluctablement, il engendrera des modifications en cascade ou simultanées qui peuvent affecter directement ou indirectement l'ensemble des dimensions constitutives de la vie des individus sociaux et dont les effets seront nécessairement différentiels dans la hiérarchie des structures sociales.

Supposons que ces prévisions soient dotées d'une certaine justesse. Alors, les dispositifs sociaux (dont les dispositifs économiques et productifs), institutionnels, politiques, dans lesquels se forment et se transforment actuellement les qualifications et les compétences d'une part, dans lesquels s'encastrent peu ou prou les conditions d'existence des individus d'autre part ne sont pas à la hauteur des enjeux. Restons-en à la question de la formation et de la qualification. Dans le cas de la France, par exemple, les taux de participation financière à la formation professionnelle continue des entreprises sont à peu près équivalents à ceux mesurés en 1993, les inégalités d'accès à la formation demeurent entre hommes et femmes, entre qualifiés et non qualifiés... Les secteurs qui formaient peu en 1993 continuent à peu former

aujourd'hui. Il y a peu de chance que les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives réglant les pratiques de formation continue aient un effet de levier sur ces phénomènes, en dépit des espérances consensuellement affichées en raison de la formalisation du droit individuel à la formation. Parallèlement, l'accent est mis sur la nécessité de développer l'apprentissage à l'ensemble des niveaux de formation et de diplôme, de professionnaliser les formations initiales, d'abaisser (pour qui ?) l'âge d'entrée dans la vie active ; la totalité de ces recommandations – mais ce sont bien plus que des recommandations – mériterait de longs développements et une discussion spéciale, tant en ce qui concerne ce qu'il faut bien considérer comme un forcing idéologico-institutionnel que le champ réel des applications et les véritables objectifs. Si l'articulation formation continue/formation initiale doit être repensée, il ne faut pas oublier que, dans une perspective de transformation accélérée des connaissances et des savoir-faire généraux et spécifiques, ni l'appareil de formation continue, ni les appareils de « gestion de la compétence et des emplois » existants (qu'ils soient privés, publics, para-publics ou autres) ne sont en mesure d'en anticiper le contenu et d'en avoir la maîtrise sociale. D'autant que le fonctionnement des systèmes de formation post-initiale est à l'inverse générateur d'une incapacité croissante à incorporer cette transformation, car de plus en plus déterminé par des rentabilités immédiates, des luttes de placement dans le champ, des réponses fractionnées de très court terme, mais aussi par la soumission aux formes idéologiques de gestion politique. Toutes tendances qui n'augurent pas d'une prise en charge non créatrice de nouvelles « inégalités ». La réponse consistant à déplacer le débat en faisant appel aux effets de nouvelles organisations (nouvelles coopérations, « éthique » de la responsabilité et de la mobilisation, individualisation, réduction des lignes hiérarchiques, émergence de la polyvalence et extension de la polyvalence etc...) ne résiste ni à une analyse théorique, ni à des descriptions concrètes. Ce n'est pas parce que des gestionnaires des machines de gestion affirment par exemple que les lignes hiérarchiques sont raccourcies qu'elles le sont. Les enquêtes en entreprise approfondies que j'ai pu mener, qui permettent de passer les dispositifs de gestion des ressources humaines (comme on dit aujourd'hui) au crible de l'analyse en relation avec celle des transformations productives, enseignent que ce n'est absolument pas le cas. Plus globalement, la division du travail et des activités s'approfondit, même s'il peut y avoir dans certaines niches, pour reprendre une expression employée tout à l'heure, un développement très important de la polyvalence. Toujours est-il que, compétence ou qualification, comme l'on veut, ce qui est en jeu dans les processus de mobilité, c'est aussi la question de la validation. Ce n'est pas la même chose d'avoir une certification qui est reconnue de manière générale, qui veut dire que l'individu est porteur de sa propre certification qui sera reconnue quels que soient les territoires et les activités (chacun sait qu'il est assez difficile, à l'échelle européenne d'arriver à des nomenclatures et des reconnaissances d'équivalence) que d'avoir une certification reconnue uniquement de manière intermédiaire (par exemple dans un secteur économique particulier), d'avoir une certification qui est dite spécifique, qui n'est valable que là où l'on travaille. Alors, de deux choses l'une. Soit l'on nous explique qu'il est absolument indispensable que les individus soient mobiles tout en assurant une forme « d'humanisme social », ce qui implique de construire des dispositifs qui permettent aux individus de gérer et de maîtriser correctement leur propre parcours de mobilité : ils n'existent pas véritablement aujourd'hui. A défaut, les inégalités de maîtrise des parcours individuels vont s'accroître, et tout le monde sait, outre d'autres ravages, que ce sont les individus réputés non qualifiés qui seront les plus vulnérables, qui maîtriseront le plus mal ces parcours de mobilité. Soit il faut déconstruire le discours sur la mobilité en le re-situant dans les pratiques sociales réelles.

Je conclurai par un rappel et une double réflexion interrogative laconique :

- 1) Dans nos sociétés européennes, la croissance de l'emploi n'est plus, depuis plus de 20 ans, tirée par l'industrie localisée sur le territoire national. Beaucoup d'économistes feignent ou essaient encore de croire le contraire, parce que nous avons eu, à des moments différents selon les pays, deux ou trois points de rémission dans les trente dernières années de ce point de vue. Sur le long terme, si on considère l'industrie dans son acception classique, le passé récent et l'avenir sont clairs : l'industrie continuera à perdre des emplois. Et là encore, nous sommes dans une situation un peu inédite. C'est la nébuleuse des services du tertiaire qui « tire » la croissance quantitative de l'emploi, sans que les télescopes dont nous sommes munis ne soient d'un grand secours pour la comprendre. En même temps, à l'échelle mondiale mais aussi à l'échelle nationale et régionale, c'est toujours l'industrie qui est le secteur productif déterminant dans la structuration de la hiérarchie économique, en lien à l'appareil financier (qui relève formellement de la nébuleuse du tertiaire dans les nomenclatures). Il y a disjonction entre ce qui est fondamentalement déterminant dans la reproduction économique et ce qui est fondamentalement dominant dans la croissance de la quantité d'emploi.
- 2) La question démographique a été mobilisée sous l'angle dominant des perspectives d'emploi, de travail et d'activité. Sont demeurés dans le flou les transformations à l'œuvre dans la structuration et les contrôles des marchés du travail, comme si elles relevaient d'un toujours déjà donné indépendant de tout rapport social. Le sens futur de ces transformations est pourtant décisif quant à la façon d'envisager le rapport tendances démographiques/emploi et systèmes d'emploi. Car il a été, à dessein ou non, oublié que ce qui se joue également aujourd'hui, c'est aussi la capacité à développer un mode d'existence qui confère aux individus sociaux une autonomie par rapport à l'exercice du travail. D'où cette double réflexion interrogative. L'idéologie du travail actuellement n'est-elle pas d'autant plus répandue que la crise est profonde dans les systèmes d'emplois et sur les marchés du travail ? Ne se double-t-elle pas d'un étonnant consensus sur les contenus des emplois, des formations et de l'orientation à imprimer aux rapports éducatifs ?

Bibliographie

Desrosières, A. : « La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique », La Découverte, Paris, 2000.

Hardt, M. / Negri, A. : « Empire », Exils, Paris, 2000.

Todd, E. : « Après l'empire : essai sur la décomposition du système américain », Gallimard, Paris, 2002.



Christian Herson
ARACT

Quelle gestion des âges pour les entreprises en Lorraine ?

Quelle gestion des âges pour les entreprises en Lorraine ?

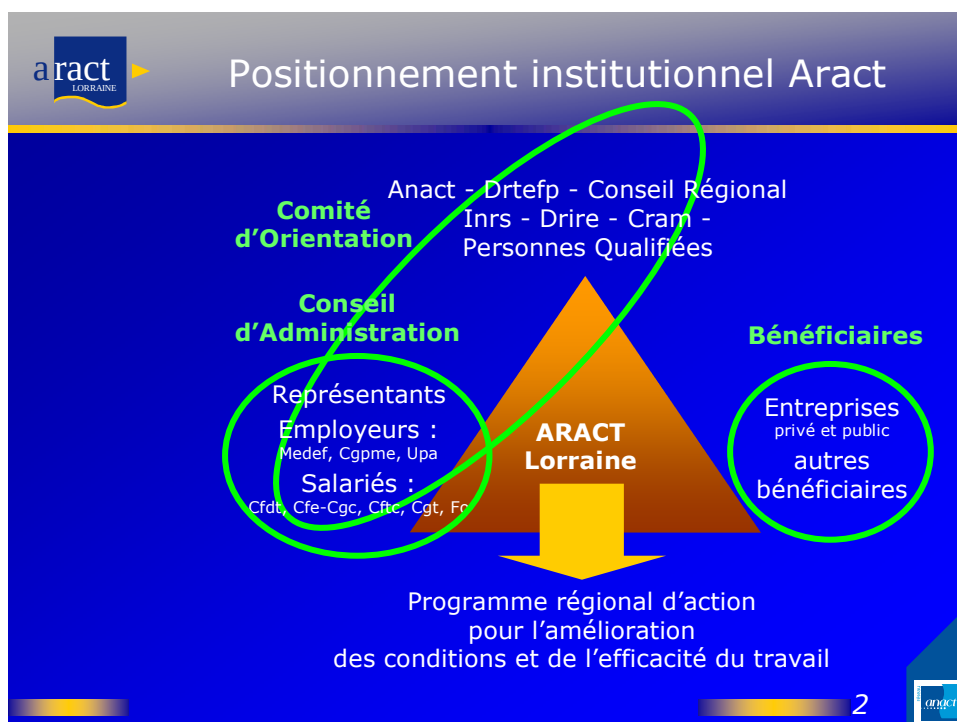
Christian Herson (ARACT)



Christian HERSON Directeur de l'ARACT
Lorraine & Délégué Régional de l'ANACT:

- ARACT Lorraine**
- Association de droit privé, créée en 1991
- Membre du réseau ANACT

1

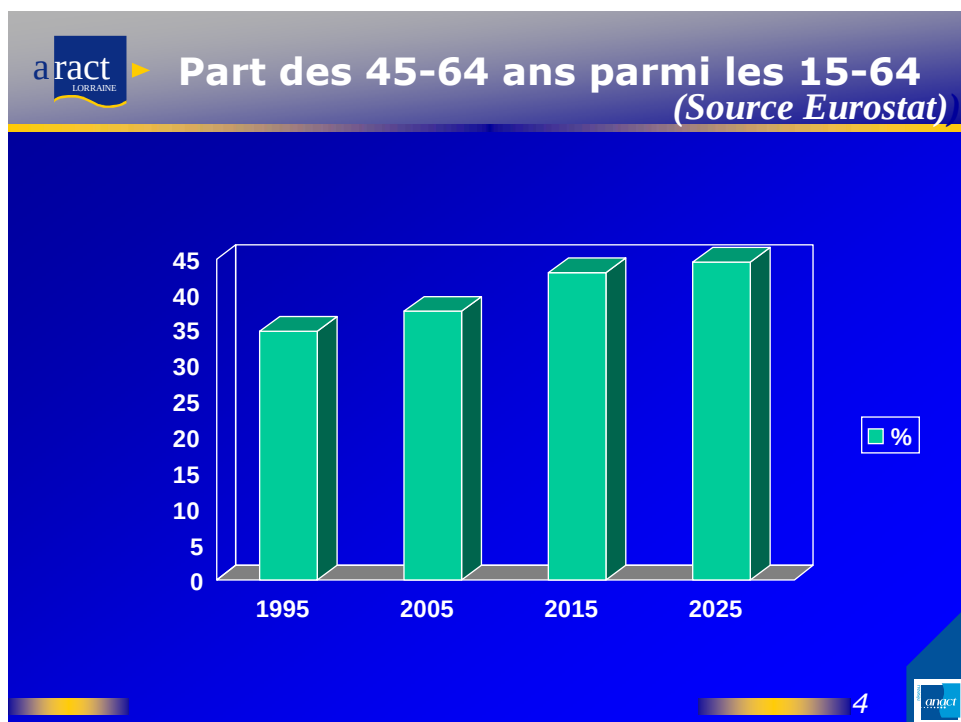
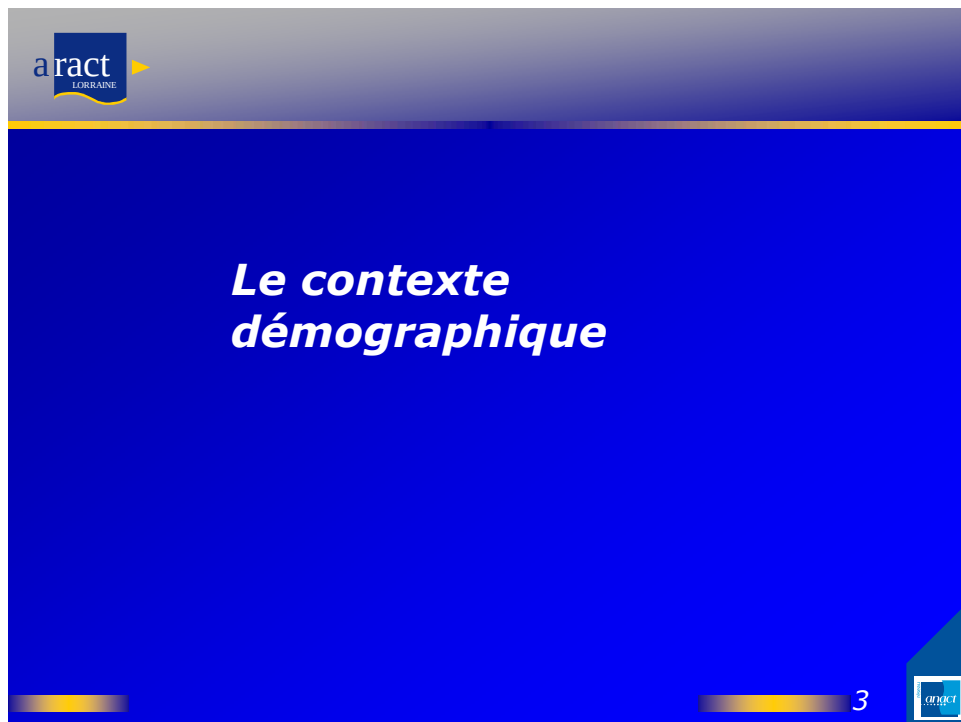


Le système de gouvernance de l'ARACT Lorraine s'appuie sur un Conseil d'Administration paritaire composé des partenaires sociaux Employeurs et Salariés (2 X 10 représentants).

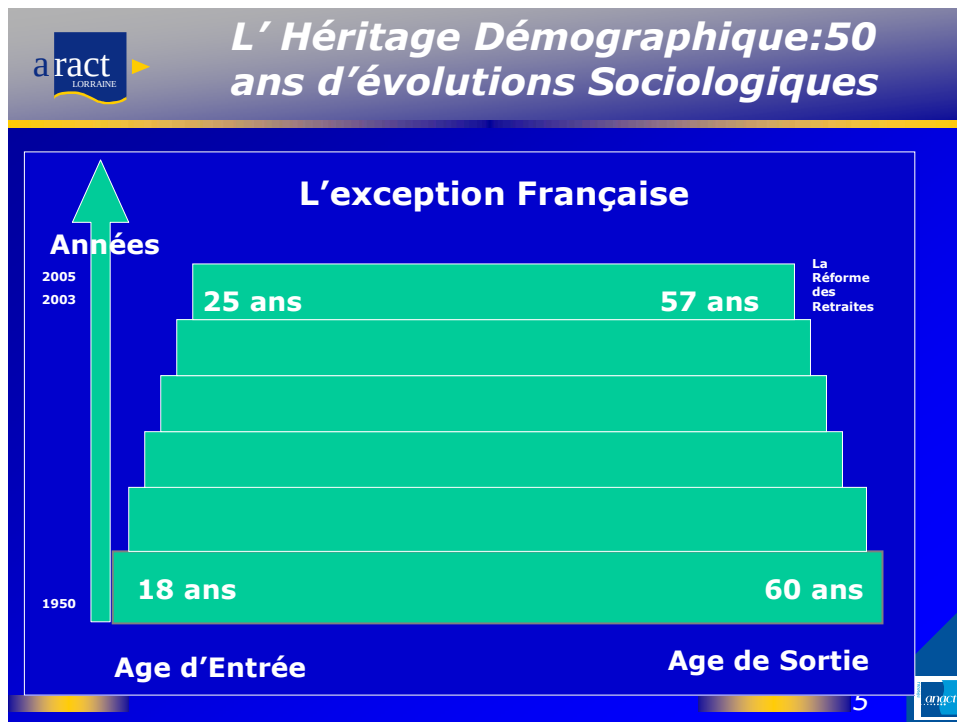
Il s'appuie également sur un Comité d'Orientation dont la mission est d'orienter l'activité de l'ARACT lorraine en fonction des réalités régionales.

Ce Comité d'Orientation comporte les partenaires sociaux mais aussi les représentants de l'Etat, de la Région, des Caisses D' Assurance Maladie et autres instances régionales.

L'ARACT lorraine est au service des entreprises et des salariés et ses interventions ne sont pas facturées.

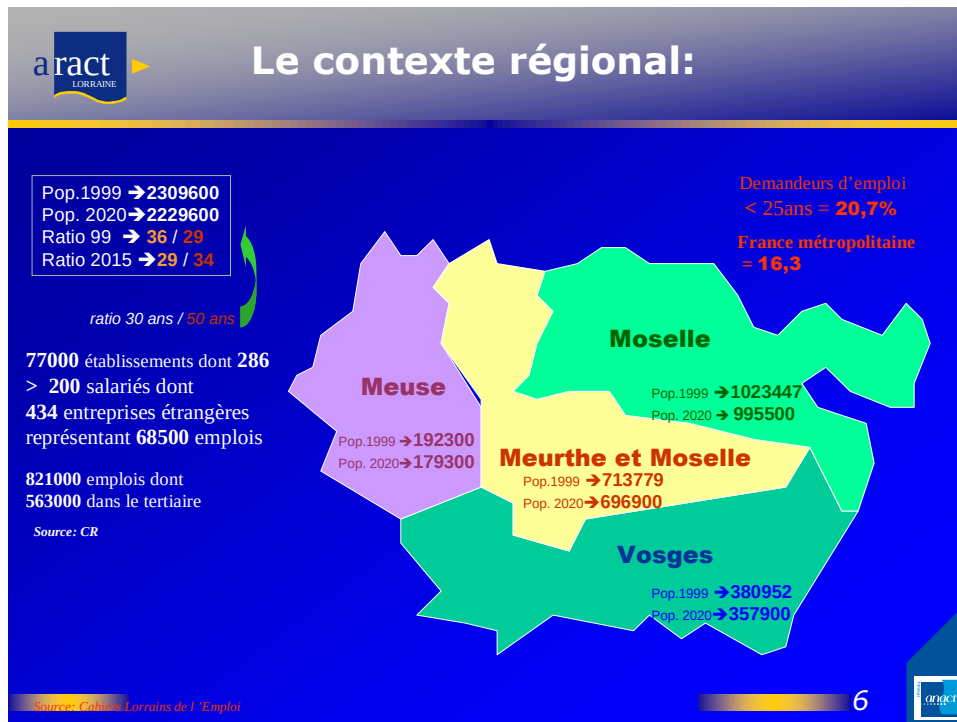


On constate que la part des 45 -64 ans va grandissant et passera de 35 % en 2005 à 45% en 2025.



Les pratiques françaises ont fait que les jeunes arrivent de plus en plus tard sur le marché de l'emploi tandis que les seniors en sortent de plus en plus tôt. En effet lorsque un salarié fait liquider ses droits à retraite à 60 ans les statistiques montrent que cela fait déjà trois ans qu'il n'est plus en activité.

Quand on combine, rétrécissement de la vie active avec réduction de la durée du travail l'on arrive à une réduction massive du temps consacré à la vie économique. Si ce phénomène a bien été amorti par les effets de productivité il va très vite devenir complètement incompatible avec les effets démographiques.



Ce transparent met bien en exergue les questions de démographie propres à la Région Lorraine.



L'on voit bien que les enjeux sont élevés pour les différents acteurs. Pour l'État, sortir d'une logique de Gestion par l'Âge qui s'appuyait sur une forte croyance que le départ des anciens permettait de l'emploi pour les jeunes. Ce concept est aujourd'hui infirmé par la réalité des chiffres puisque la France est le pays où le taux d'emploi des jeunes et celui des seniors est parmi les plus bas.

Pour les salariés, l'enjeu est en contrepartie d'un allongement de la carrière, de travailler dans de bonnes conditions tout au long de leur vie professionnelle pour préserver tant leur intégrité physique que leurs compétences.

Pour les entreprises, l'enjeu est de passer d'une politique de court terme à une politique d'anticipation et de prévention.



Où en est-on concrètement en lorraine ?.



OLGA
***Ou L'Observatoire lorrain
pour la Gestion des Ages***

 8



L'Étude entreprise

Un bon « taux » de retour !

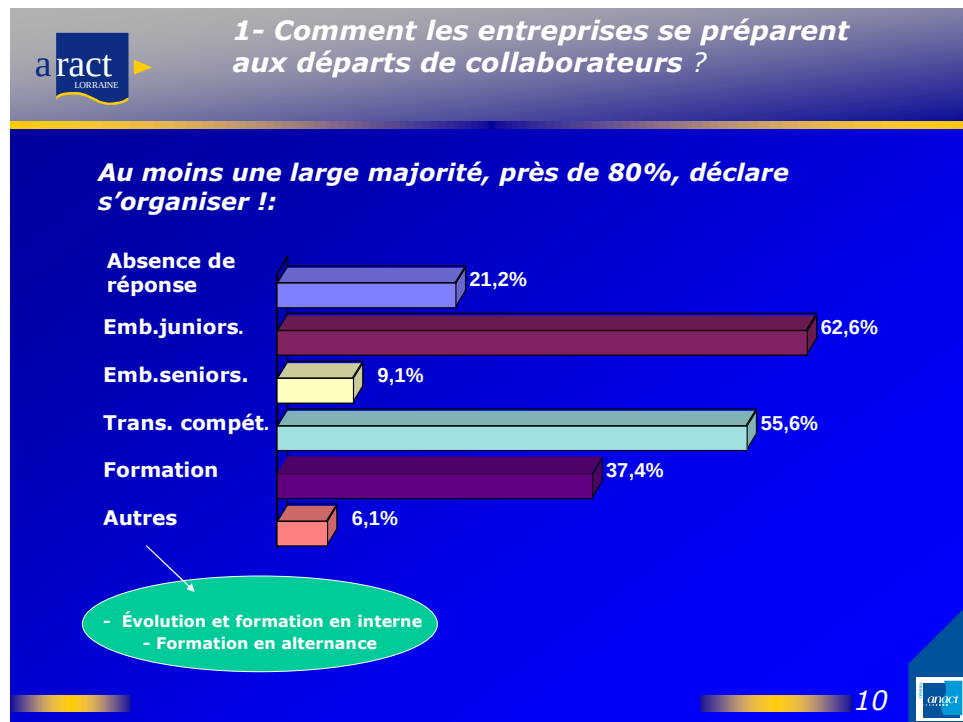
- ***Pour 670 entreprises sollicitées***
- ***103 questionnaires en retour***
- ***Soit 15.4 %***
- ***99 questionnaires exploitables***
- ***37000 salariés***
- ***17 entreprises sollicitant l'accompagnement dont plus de 50% de Vosgiennes***

 9

Le premier travail réalisé par OLGA a été la mise au point d'une enquête auprès des entreprises de lorraine pour faire un état des lieux de leur situation et de leurs pratiques.

Cette action a consisté à :

- ▶ 1. Mettre au point un questionnaire pour interroger les entreprises,
- ▶ 2. Constituer un fichier d'entreprises représentatif de la réalité régionale; taille, activités, territoires,
- ▶ 3. Exploiter, interpréter et diffuser les résultats.



Ce graphique montre ce que déclarent faire les entreprises pour se préparer au départ des collaborateurs.



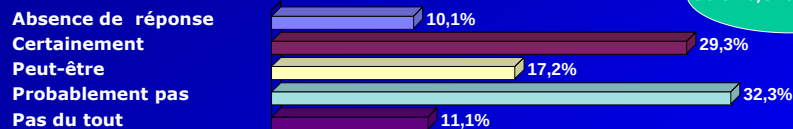
2- Comment les entreprises perçoivent-elles les difficultés de recrutement ?

11

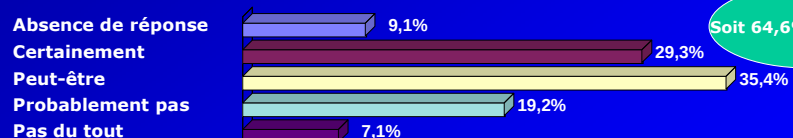


2 Difficultés de recrutement par catégories

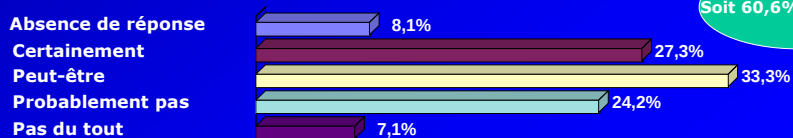
Pour les Ouvriers et Employés



Pour les Agents de Maîtrise et Techniciens



Pour les Cadres

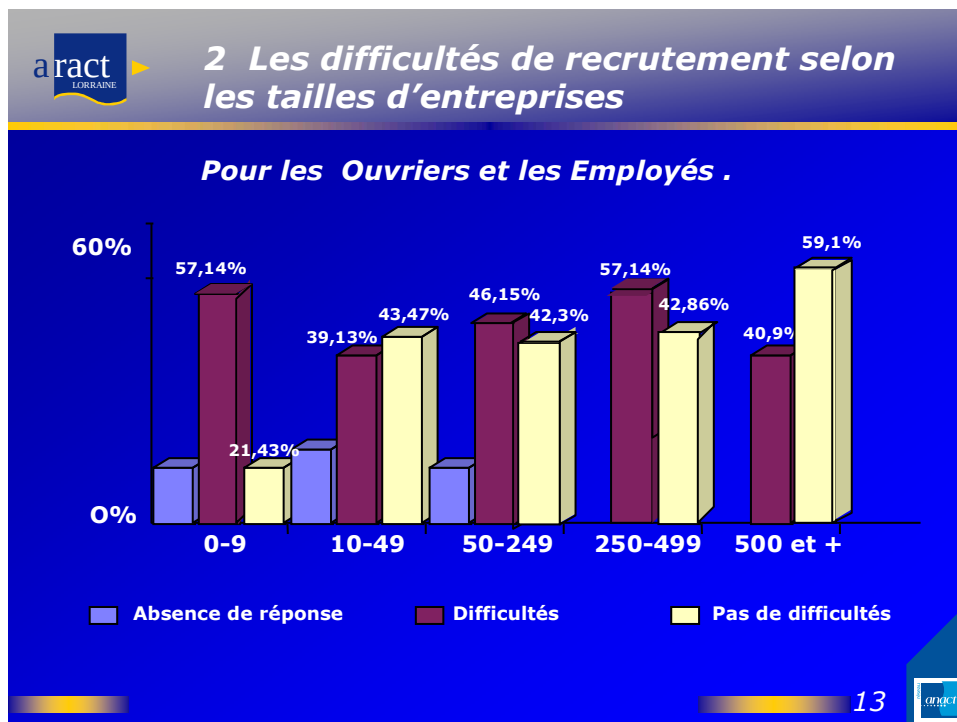


12

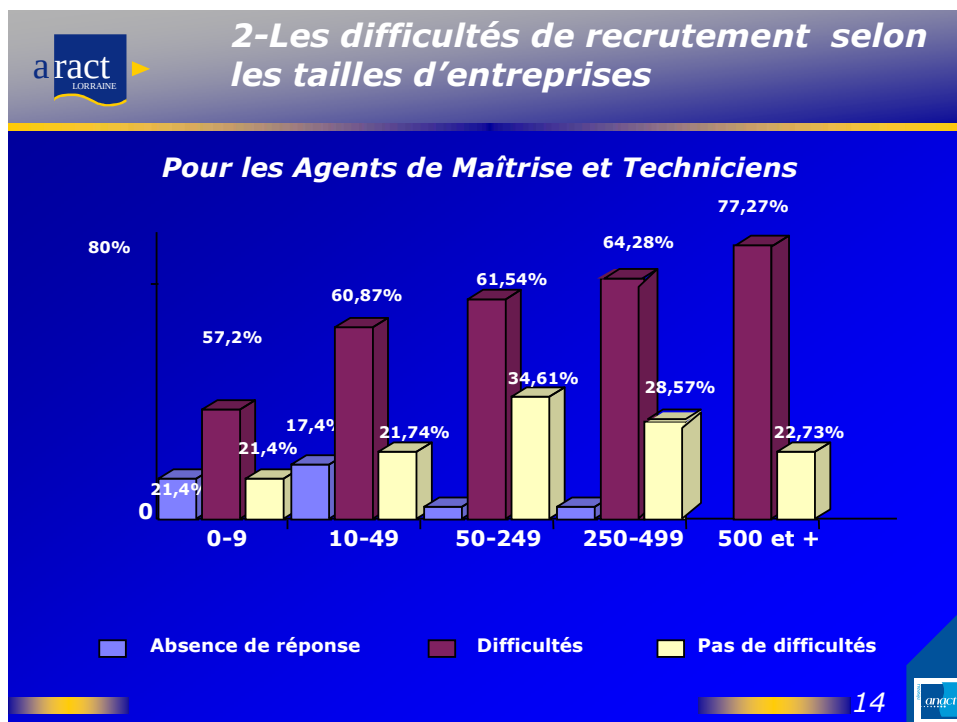


Ce graphique montre comment les entreprises perçoivent les difficultés de recrutement par catégories.

On voit bien que majoritairement, elles pressentent des difficultés à renouveler leurs compétences.

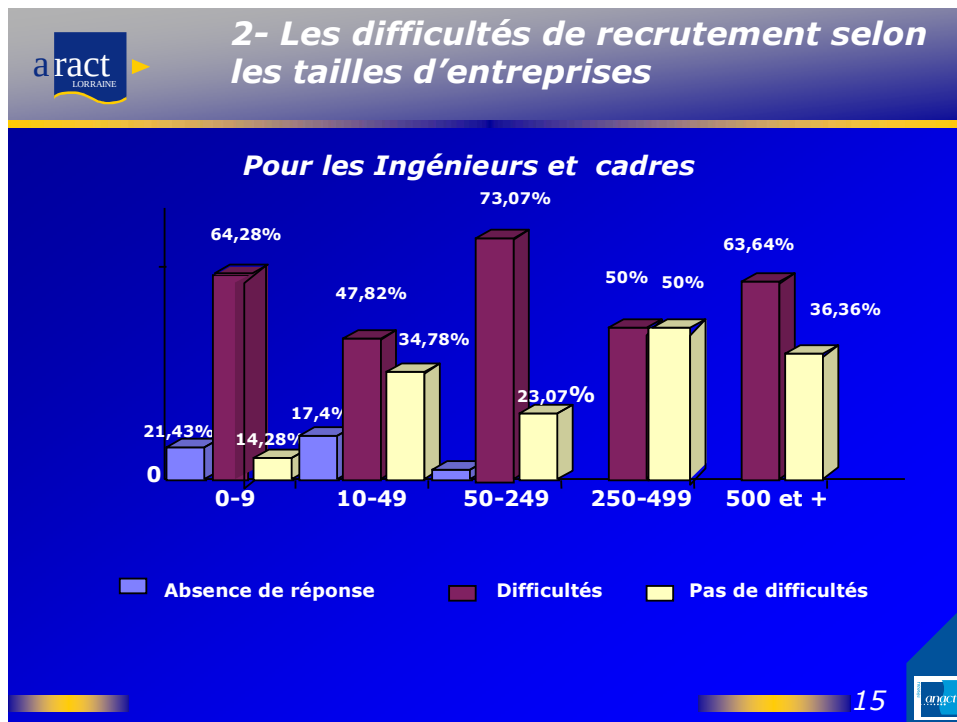


Ce graphique montre comment les difficultés sont nuancées selon la taille des entreprises pour les ouvriers et les employés.



Ce graphique montre comment les difficultés sont nuancées selon la taille des entreprises pour les Agents de Maîtrise et les Techniciens.

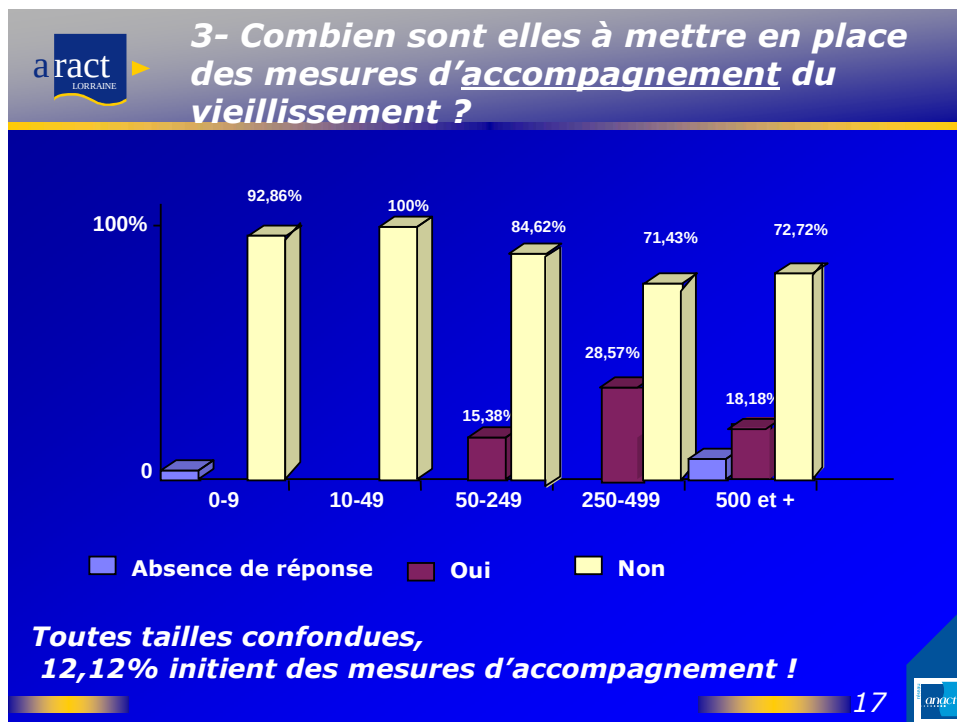
Le phénomène est là plus marqué et cela tient probablement au fait que le processus de formation et de montée en compétences est plus long pour ces fonctions intermédiaires où c'est plus l'expérience que la formation initiale qui prépare à ces responsabilités.



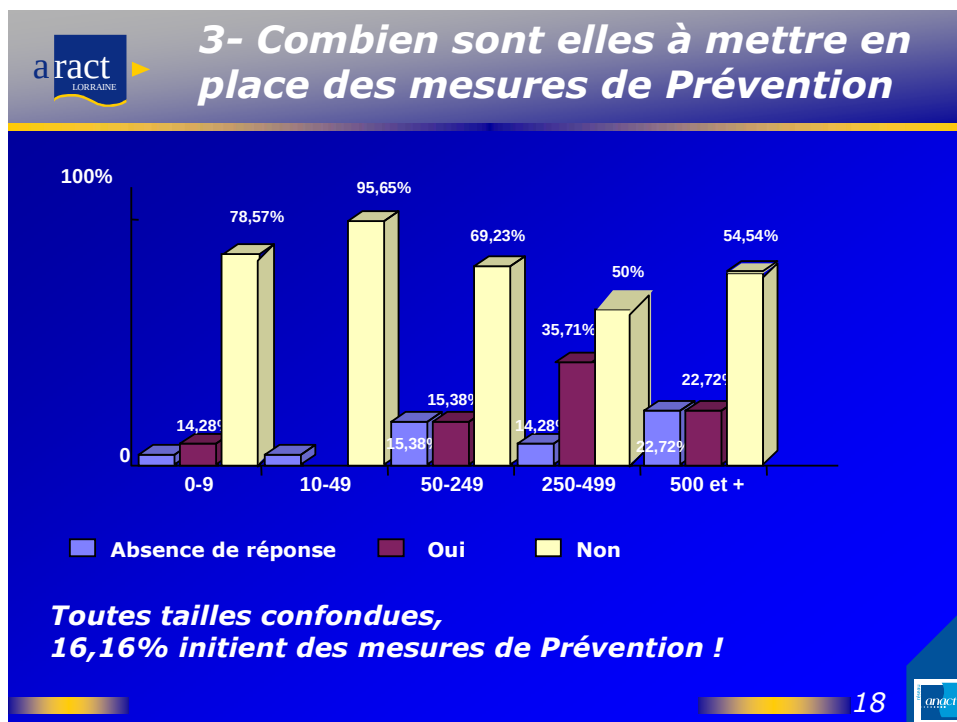
De grosses préoccupation également pour les fonctions d'ingénieurs et de cadres et très marquées pour les très petites entreprises, les PME et les grosses.
La guerre des talents est pour demain!

3 - L'accompagnement et la Prévention du vieillissement

16



Peu d'entreprises initient des mesures pour accompagner le vieillissement de leurs salariés et créer les conditions de leur maintien dans l'emploi.

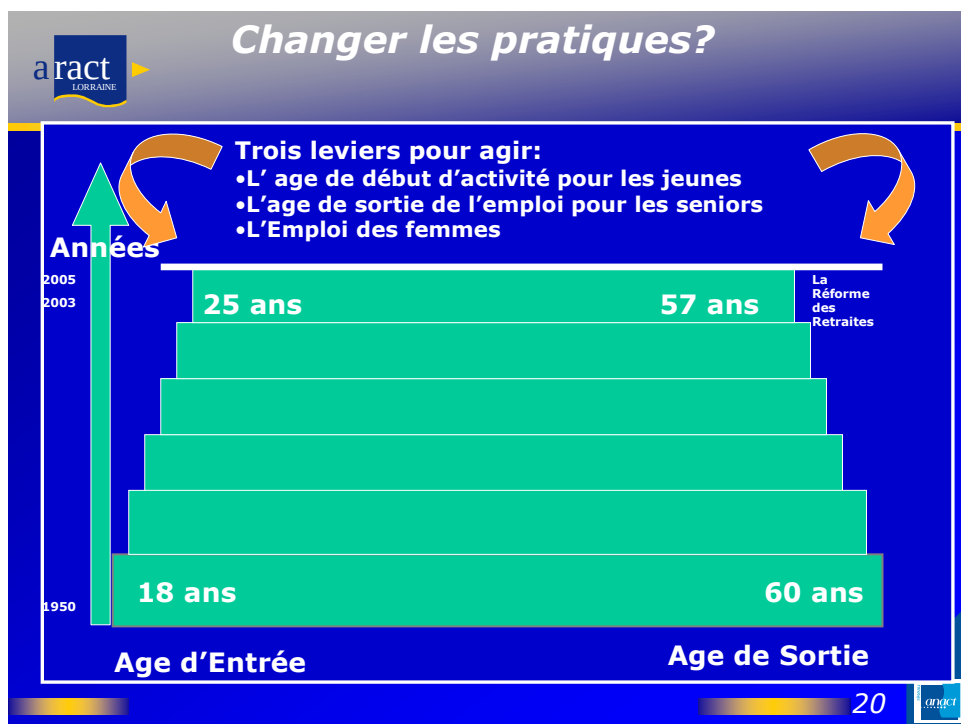


Dans le même esprit, peu d'entreprises initient des mesures pour prévenir le vieillissement de leurs salariés et créer les conditions, à terme, de leur maintien dans l'emploi.

a-ract
LORRAINE

*Quelles actions pour pouvoir
demain pallier aux pénuries de
compétences?.*

19



La situation démographique décrite tout à l'heure avec un recul de l'âge d'entrée dans la vie active et l'anticipation de l'âge de sortie sont tout compte fait plutôt une aubaine car nous disposons ainsi de leviers pour apporter des solutions palliatives aux questions de démographie. Avec la question de l'emploi des femmes cela procure donc un troisième levier pour agir.



Trois leviers pour Agir dans un contexte de pénuries de compétences

Premier levier:

Favoriser une entrée plus précoce des jeunes dans la vie active

- ❖ **Agir sur l'attractivité des métiers manuels**
 - C'est de la compétence des Entreprises
 - Cela demande aussi une contribution de l'Éducation Nationale
- ❖ **Proposer des parcours de développement**
 - C'est de la compétence des Entreprises
 - Cela demande aussi une contribution du Système et des Organismes de formation

21



Trois leviers pour Agir dans un contexte de pénuries de compétences

Deuxième levier:

Prolonger le maintien dans l'emploi des seniors

- ❖ **Repenser l'Organisation du travail pour prévenir l'Usure physique**
 - C'est de la responsabilité de l'Entreprise en lien avec les différents acteurs en capacité de l'aider
- ❖ **Repenser et réorganiser la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie pour maintenir et développer la compétence et assurer l'employabilité**
 - C'est de la responsabilité de l'entreprise en mobilisant les différents leviers que propose le *système formation*
 - C'est avec la contribution des *organismes de formation et des formateurs*

22





Trois leviers pour Agir dans un contexte de pénuries de compétences

Troisième levier:

Développer l'emploi des femmes

- ❖ Repenser l'Organisation du travail pour assurer l'accueil de femmes sur des emplois de tradition masculine
 - De la responsabilité des Chefs d'Entreprise
- ❖ Développer une communication de nature à faire évoluer les représentations.
 - De la responsabilité de tous les acteurs
- ❖ Mettre en place des infrastructures permettant de concilier activité professionnelle et vie personnelle.
 - De la responsabilité des pouvoirs publics

23

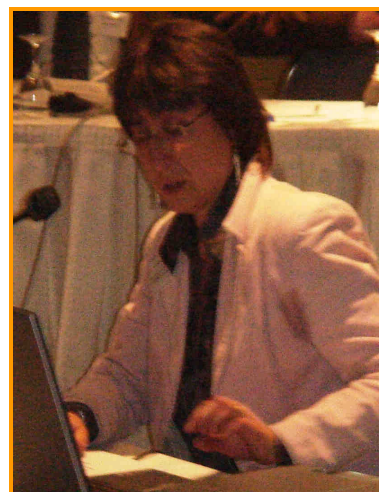


Quels sont les vrais enjeux en lorraine?.

1. COMMENT CONCILIER ?
 - L'URGENCE de la SITUATION:
 - Démographie
 - Réforme des retraites
 - Pénuries annoncées de compétences
 - LE TEMPS QUI SERA NECESSAIRE à FAIRE EVOLUER les CHOSES
2. COMMENT FAIRE CHANGER L'IMAGE des SENIORS ?:
 - DANS L'ESPRIT des EMPLOYEURS
 - DANS LES COLLECTIFS de TRAVAIL
 - DANS LEUR PROPRES REPRESENTATIONS
3. COMMENT TRAVAILLER de FAÇON PLURIDISCIPLINAIRE SUR CETTE QUESTION ?
4. COMMENT PERMETTRE L'ACCES à UNE COMPETENCE RH pour LES TPE/PME ?
5. COMMENT CONVAINCRE les EMPLOYEURS D'INVESTIR DANS un MANAGEMENT DURABLE des RESSOURCES HUMAINES ?

24





Laura Zuccoli
ASTI asbl

La situation d'emploi des migrants au Luxembourg

La situation d'emploi des migrants au Luxembourg

Laura Zuccoli (ASTI asbl)

1. Évolution historique de l'immigration au Luxembourg

3 modèles successifs résument cette évolution :

- ▶ Le 1^{er} modèle de 1870 à 1960 se caractérise par une **forte rotation de la main d'œuvre étrangère**, constituée surtout d'hommes seuls dont le séjour au Luxembourg est très peu stable et fluctuant. Ce modèle a surtout concerné les Italiens, une force de travail peu qualifiée, employée jusqu'à la première guerre mondiale surtout dans la sidérurgie et par la suite dans la construction. Le problème de l'intégration de cette population étrangère ne se pose pas et peu d'enfants non luxembourgeois sont présents dans les écoles luxembourgeoises.
- ▶ Le 2^{ème} modèle qui caractérise la période de 1960 à 1990 voit l'émergence de **l'immigration familiale**, voulue par le gouvernement luxembourgeois pour stabiliser la main d'œuvre étrangère au Luxembourg et répondre au déficit démographique. Ce sont surtout les Portugais qui ont profité de l'immigration familiale. Elle a suscité des besoins en logement et a accru la présence d'enfants étrangers dans les écoles, posant des problèmes d'adaptation de celle-ci. Finalement elle constitue un défi pour le vivre ensemble luxembourgeois étrangers dans tout le pays.
- ▶ Le 3^{ème} modèle qui débute en 1980 et qui continue, se caractérise par la présence de plus en plus importante d'une **main-d'œuvre frontalière** provenant des pays limitrophes surtout de la France. Les frontaliers possèdent souvent les qualifications requises sur le marché de l'emploi, alors que de nombreux jeunes échouent dans le système d'enseignement luxembourgeois à cause des langues.
Leur présence au Luxembourg ne nécessite pas la construction de logements ou d'équipements sociaux supplémentaires, les frontaliers retournant le soir après leur travail dans leur pays. C'est pourquoi ils sont peu impliqués dans la vie sociale et culturelle du Luxembourg. Leur nombre est passé de 11.900 en 1980 à plus de 110.000 aujourd'hui.

Le nombre d'étrangers résidant au Luxembourg est de 40% en 2006 et reste en augmentation malgré l'apport de la main-d'œuvre frontalière. Dans la population totale 34% des étrangers sont originaires de pays de l'Union alors que 6% sont originaires de pays tiers. Le plus grand groupe des étrangers est constitué par la population portugaise suivi des Français et ensuite des Italiens. Les ressortissants de l'Ex - Yougoslavie représentent le groupe le plus important de non communautaires au Luxembourg.

2. La richesse basée sur la main d'œuvre étrangère

Si on compare le PIB et la courbe de l'Immigration nette, on constate que cette dernière suit de près l'évolution du PIB.

En considérant la croissance exceptionnelle de ces dernières années, on constate

- ▶ qu'elle est tirée par le secteur financier,
- ▶ qu'elle se situe en moyenne entre 1985 et 2004 avec 5% au double de celle de l'UE avec 2,5%, il en va de même pour la comparaison avec la croissance des pays de la zone euro,
- ▶ qu'elle se greffe sur un niveau de vie élevé par rapport à la moyenne européenne,
- ▶ que cette croissance est surtout due à l'apport de la main d'œuvre frontalière qui représente en 2003, 38% des salariés contre 27% étrangers résidents et 35% de salariés luxembourgeois.

Le **marché du travail** au Luxembourg est **segmenté** :

- ▶ Les Luxembourgeois se sont orientés vers les secteurs « protégés » (administration publique, éducation, etc.). Ils constituent plus de 80% du total des salariés dans ces secteurs.
Environ 40% des Luxembourgeois actifs travaillent dans les secteurs protégés.
- ▶ Les Luxembourgeois sont pratiquement absents de certaines branches comme l'hôtellerie et la restauration.
- ▶ Les étrangers résidant au Luxembourg sont les plus nombreux dans la construction et la restauration, alors que les frontaliers sont très nombreux dans l'industrie et dans les services aux entreprises.

A terme, un tel marché du travail segmenté ne semble guère favorable à la cohésion sociale.

L'accès au marché de l'emploi au Luxembourg est facilité par la libre circulation des ressortissants de l'Union. Pour des personnes originaires des pays tiers, il existe un système d'autorisation de travail et de séjour contraignant et rigide, qui ne permet pas d'accéder librement au marché de l'emploi au Luxembourg. Il vaut aussi pour des frontaliers non ressortissants de l'Union, légalement installés dans un des pays voisins.

3. Les défis de demain

Malgré la création de nombreux emplois, le **chômage n'a cessé d'augmenter** à partir des années 1980.

Avec 4,7% en 2005, le taux de chômage a atteint un niveau qui n'est plus tellement éloigné des taux d'autres pays européens, alors que dans les années 1980-1990 le Luxembourg était « l'élève- modèle » en matière de chômage.

Un premier élément d'explication est que les travailleurs **frontaliers** commencent à **concurrenter les résidents sur le marché du travail**:

- ▶ ils sont plus qualifiés en moyenne que les résidents,
- ▶ et ils semblent accepter, à qualification égale, des salaires plus bas.

Les nouveaux emplois entre 2002 et 2004 sont occupés à plus de 2/3 par les salariés frontaliers.

Un autre élément d'explication est le niveau de **formation des jeunes au Luxembourg** :

L'analyse de la répartition des élèves dans l'école luxembourgeoise fait apparaître que les élèves étrangers se trouvent surtout dans l'enseignement secondaire technique et plus particulièrement dans les filières proposant les formations les moins qualifiantes.

D'autre part, le « niveau d'éducation » des jeunes au Luxembourg (c'est-à-dire le % de la population des 20 à 24 ans jeunes ayant atteint au moins un niveau d'éducation secondaire supérieur) est parmi les plus faibles d'Europe.

A cela s'ajoute que le taux des jeunes ayant quitté prématurément l'école est assez élevé (17% au L, 13% en B ou en D).

D'après toutes les données disponibles, **le système scolaire luxembourgeois est « inéquitable »**.

Le taux de scolarisation dans le groupe d'âge des 20-24 - c'est-à-dire le groupe d'âge dans lequel on trouve les personnes inscrites dans l'enseignement tertiaire (universitaire)- est de 43% pour les Luxembourgeois et de 25% pour les étrangers.

Par ailleurs, les « **performances** » **du système éducatif luxembourgeois sont faibles**, du moins si on prend l'enquête PISA de l'OCDE comme base référence (29e sur 31 en 2001). A noter que PISA étudie le degré de compétence des élèves de 15 ans. D'après PISA, le système scolaire luxembourgeois combine inefficacité et inéquité (cf. performances des élèves autochtones et immigrés).

Par contre, on constate que le niveau de qualification des immigrés au Luxembourg ne cesse d'augmenter, les étrangers résidents ayant au moins le niveau de bac représentent plus de 50% de tous les étrangers installés au Luxembourg.

IBA-Porträt / Portrait OIE



Die **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle** (IBA) sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an. Auf dieser Grundlage entwickelt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum.

Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politisch Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sechs Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen unter
<http://www.grossregion.net>

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut (Saarland und Rheinland-Pfalz)

<http://www.info-institut.de>

Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lothringen)

<http://www.crd-eures-lorraine.org>

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (Lothringen)

<http://www.orefq.fr>

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Belgien)

<http://statistiques.wallonie.be>

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – ABEO (Belgien)

<http://www.dglive.be>

ADEM EURES – Administration de l'emploi (Luxemburg)

<http://www.eureslux.org>

IBA-Porträt / Portrait OIE



L' Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) collecte pour le compte du sommet de la Grande Région des informations sur le marché de l'emploi dans les régions partenaires et effectue des analyses sur le marché de l'emploi transfrontalier. Sur cette base il établit des prévisions et des recommandations d'actions pour les évolutions du marché de l'emploi à venir dans l'espace de coopération.

L'OIE est soumis à un comité de pilotage des représentants des régions impliquées qui définit les activités centrales en accord avec les responsables politiques de la Grande Région. La réalisation du programme de travail est assurée par un réseau de six instituts spécialisés de la Grande Région. Le secrétariat permanent et la coordination sont assumés par l'Institut INFO à Sarrebruck.

Informations supplémentaires sur le site
<http://www.granderegion.net>

Le réseau des instituts

INFO-Institut (Sarre et Rhénanie-Palatinat)
<http://www.info-institut.de>

Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lorraine)
<http://www.crd-eures-lorraine.org>

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (Lorraine)
<http://www.orefq.fr>

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Belgique)
<http://statistiques.wallonie.be>

Conseil économique et social de la Communauté germanophone - ABEO (Belgique)
<http://www.dglive.be>

ADEM EURES – Administration de l'emploi (Luxembourg)
<http://www.eureslux.org>

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute / *Présentation des instituts spécialisés*



INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz



Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes. Es befasst sich neben Fragen zur Unternehmenspolitik und Organisationsentwicklung mit Arbeitsmarkt- und Regionalforschung.

Aktivitäten der Regionalentwicklung bleiben dabei nicht national begrenzt, sie zielen auf die Großregion und damit auf eine europäische Dimension ab.

ADEM EURES – Administration de l'emploi

Großherzogtum Luxemburg



Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES Luxemburg entstand aus einer Partnerschaft zwischen ADEM (der luxemburgischen Arbeitsverwaltung) und dem öffentlichen luxemburgischen Forschungszentrum CEPS/INSTEAD. Seine wesentlichen Aufgaben bestehen in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen

im Großherzogtum Luxemburg sowie, in Zusammenarbeit mit der IBA, der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion.

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ

Lothringen



(OREFQ Regionale Beobachtungsstelle für Beschäftigung, Bildung und Qualifikation in Lothringen) wurde als öffentliche

Interessengemeinschaft im Juni 1992 auf beidseitigem Wunsch des Staates und der Region gegründet. Es hat die Aufgabe, besonders die Entwicklung im Beschäftigungs- und Bildungssektor sowie der Qualifikationsanforderungen in Lothringen zu beobachten, um der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik neue Impulse zu geben.

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine Lothringen



Das Quellen- und Dokumentationszentrum der EURES Grenzregionen in Lothringen, das vom Regionalrat Lothringen und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES Lothringen bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen Quellen- und Dokumentenpool, der der Öffentlichkeit zur Verfügung steht und über die Webseite Zugang zu den Informationen ermöglicht.

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – ABEO Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



Aufgabe der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgiens (ABEO) ist die ständige Beobachtung des Arbeits- und Beschäftigungsmarktes sowie der sozio-ökonomischen Bedingungen in Ostbelgien und den angrenzenden Gemeinden im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialrats der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. Hierfür erfasst sie systematisch alle relevanten Strukturdaten und Entwicklungen mit dem Ziel, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entscheidungsträgern Informationen zur Verfügung zu stellen. ABEO veröffentlicht regelmäßig detaillierte Berichte in ausgesuchten Themenfeldern.

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique Wallonische Region



Das im Jahre 1998 gegründete Institut IWEPS hat als Aufgabe die Erstellung von Wirtschaftsindikatoren, die die Funktionsweise des Arbeitsmarktes aufzeigen, die Durchführung von Zukunftsanalysen, die eine Prognose der notwendigen Arbeitskräfte und Qualifikationskategorien ermöglichen, sowie die Erarbeitung von Maßnahmen, die die Beschäftigungsentwicklung und die Reduzierung der Arbeitslosigkeit beeinflussen. Die öffentliche Verbreitung dieser bearbeiteten Informationen erfolgt über diverse Publikationen.

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute / *Présentation des instituts spécialisés*



INFO-Institut

Sarre et Rhénanie-Palatinat



L'INFO-Institut est un institut de conseil et de recherche basé à la *Hochschule für Technik und Wirtschaft* (Haute Ecole de technique et d'économie) de la Sarre. Outre les questions de stratégie des entreprises et de développement des organisations, l'institut traite des sujets de recherche ayant trait au marché de l'emploi et à la région. Les activités portant sur le développement régional ne sont pas limitées au territoire national, mais axées sur le territoire de la Grande Région et revêtent donc une dimension européenne.

ADEM EURES – Administration de l'emploi

Grand-Duché de Luxembourg



Le Centre de Ressources EURES Luxembourg est quant à lui le fruit d'un partenariat entre l'ADEM (Administration de l'Emploi) et le Centre de Recherches Public CEPS/INSTEAD. Ses missions essentielles sont l'information sur les conditions de vie et de travail au Grand-Duché de Luxembourg et l'analyse du marché du travail dans la Grande Région, en collaboration avec l'OIE.

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ

Lorraine



Créé en juin 1992 grâce à la volonté convergente de l'État et de la Région Lorraine, l'OREFQ (Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications), constitué depuis 1996 en Groupement d'Intérêt Public, a pour mission d'alimenter les réflexions sur les politiques d'emploi et de formation, en particulier en observant l'évolution des emplois, des formations et des besoins en qualifications en Lorraine.

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine Lorraine



Le Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine, association soutenue par le Conseil Régional de Lorraine et la Commission Européenne, a pour mission d'informer les salariés et les entreprises sur la mobilité transfrontalière dans la Grande Région, de participer à la gestion prévisionnelle de l'emploi, et de promouvoir la formation professionnelle transfrontalière. Le CRD EURES Lorraine constitue, avec son réseau d'experts, un fonds documentaire qu'il met à la disposition du public et diffuse des informations accessibles sur son site internet.

Conseil économique et social de la Communauté germanophone - ABEO Communauté germanophone de Belgique



L'Observatoire de l'emploi Belgique Orientale (ABEO) est un observatoire chargé par le Conseil économique et social de la Communauté germanophone de Belgique d'assurer un suivi permanent du marché de l'emploi et des conditions socio-économiques dans l'Est de la Belgique et dans les communes limitrophes. Cet observatoire recense systématiquement toutes les données structurelles et toutes les évolutions dans le but de fournir des informations pertinentes aux décideurs politiques, sociaux et économiques. L'ABEO publie régulièrement des rapports détaillés sur des sujets choisis.

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique Région wallonne



L'IWEPS, créé en 1998, a pour mission d'établir un ensemble d'indicateurs qui caractérisent le fonctionnement du marché de l'emploi, de mener une analyse prévisionnelle permettant d'anticiper les besoins en main-d'œuvre et types de qualifications et d'organiser l'évaluation des différentes mesures ayant un impact sur le développement de l'emploi et la réduction du chômage. Les informations traitées sont diffusées au public par un ensemble de publications.

Kontakt / Contact



INFO-Institut

Heinz Bierbaum, Lothar Kuntz, Sabine Ohnesorg, Karsten Ries, Christian Wille
 Pestelstraße 6
 D - 66119 Saarbrücken
 Tel.: +49 681/ 95 41 30
 Fax: +49 681/ 95 413 23
 Mail: iba-oie@info-institut.de
<http://www.info-institut.de>

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique - IWEPS

Jean-Paul Duprez
 Ministère de la Région wallonne
 Place de la Wallonie, 1 Bat II
 B – 5100 Jambes
 Tel.: +32/ 81 33 30 79
 Fax: +32/ 81 33 30 55
 Mail: jp.duprez@iweeps.wallonie.be
<http://statistiques.wallonie.be>

ADEM EURES – Administration de l'emploi

Arthur Tibesar
 10, rue Bender
 L -1229 Luxembourg
 Tel.: +352/ 478 53 89
 Fax: +352/ 40 59 88
 Mail: arthur.tibesar@adem.etat.lu
<http://www.eureslux.org>

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine

Colette Hasser und Catherine Croisille
 WTC – Tour B
 2, rue Augustin Fresnel
 F – 57082 Metz
 Tel.: +33/ 3 87 20 40 91
 Fax: +33/ 3 87 21 06 88
 Mail: colette.hasser@crd-eures-lorraine.org
<http://www.crd-eures-lorraine.org>

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ

Catherine Filpa und René Kratz
 Centre d'Affaire Libération
 4, rue de la Foucotte
 F - 54000 Nancy
 Tel.: +33/ 3 83 98 37 37
 Fax: +33/ 3 83 96 32 37
 Mail: contact@orefq.fr
<http://www.orefq.fr>

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutsch- sprachigen Gemeinschaft Belgiens - ABEQ

Cynthia Michels
 Quartum Center
 Hütte 79, Bk 18
 B – 4700 Eupen
 Tel.: +32/ 87 56 82 06
 Fax: +32/ 87 56 82 08
 Mail: cynthia.michels@wsr-dg.be
<http://www.dglive.be>

Publikationen der IBA / Publications de l'OIE



Das erste Themenheft der IBA dokumentiert die Ergebnisse des e-BIRD Projekts „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion“, das den Auftakt für weitere grenzüberschreitende Projekte bildet. Im Zentrum der IBA-Arbeiten standen Profil und Entwicklung der Grenzgängerströme unter Berücksichtigung der regionalen Wirtschafts- und Bevölkerungssituation in den Teilregionen. Das 170 Seiten starke Heft richtet sich an Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung, aber auch an Grenzgänger und Bürger der Großregion. Das Heft enthält zahlreiche Abbildungen und steht auf der Seite der Großregion in deutscher und französischer Sprache zum Download bereit:

www.grossregion.net



Die Tagungsdokumentation fasst die Ergebnisse des Werkstattgesprächs „Grenzgänger“ der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zusammen. Experten aus Politik, Wissenschaft und Verwaltung diskutierten am 17. Februar 2005 in Saarbrücken unter anderem Fragen und Aspekte der betrieblichen und außerbetrieblichen Integration, des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes sowie Motive der Arbeitsaufnahme im Ausland. Die 130-seitige Veranstaltungsdokumentation, die neben den Ergebnissen und Referentenbeiträgen auch Abbildungen und Fotos enthält, steht zum Download auf den Seiten der Großregion bereit: www.grossregion.net



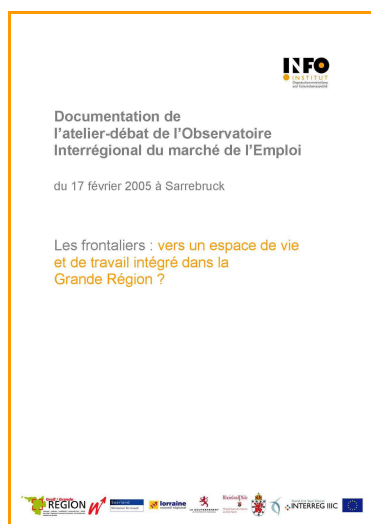
Der 4. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt die Arbeitsmarktlage in der Großregion und ihren Teilräumen anhand zentraler Strukturindikatoren. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarktreport wird durch die Fachinstitute der IBA in den beteiligten Regionen (Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonien, Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens) regelmäßig aktualisiert und dient der politischen Exekutive als wichtige Informationsgrundlage. Der Arbeitsmarktbericht wird im Rahmen der Veröffentlichung der Gipfelunterlagen der Öffentlichkeit zum Download bereitgestellt: www.grossregion.net

Publikationen der IBA / Publications de l'OIE



Le premier cahier thématique de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi présente les résultats du projet e-BIRD « Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région », point de départ d'autres projets transfrontaliers. Les travaux de l'OIE se sont concentrés sur le profil et l'évolution des flux frontaliers compte tenu de la situation économique et démographique dans les régions partenaires. Le cahier, qui comprend 170 pages, s'adresse aux décideurs politiques et administratifs, mais aussi aux frontaliers et aux populations de la Grande Région. Le cahier est richement illustré et peut être téléchargé en français et en allemand à partir du site Internet de la Grande Région :

www.granderegion.net



La documentation regroupe les résultats de l'atelier-débat « Frontaliers » de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi. Des experts politiques, scientifiques et administratifs se sont réunis le 17 février 2005 à Sarrebruck pour discuter entre autres des questions et des aspects relatifs à l'intégration au sein de l'entreprise et en dehors de cette dernière, du marché de l'emploi transfrontalier et des raisons pour lesquelles certaines personnes vont travailler à l'étranger. La documentation de 130 pages sur cette manifestation, qui comprend non seulement les résultats et les exposés des orateurs mais aussi des illustrations et des photos, peut être téléchargée à partir du site Internet de la Grande Région : www.grossregion.net



Le 4^e rapport de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi analyse la situation sur le marché de l'emploi dans la Grande Région et ses composantes régionales au moyen d'indicateurs structurels centraux. Le rapport transfrontalier sur le marché de l'emploi est régulièrement actualisé par les instituts spécialisés de l'OIE dans les régions participantes (Sarre, Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Wallonie, Communauté germanophone de Belgique) et constitue une base d'information importante pour les Exécutifs politiques. Le rapport sur le marché de l'emploi est mis à la disposition du public avec les publications du Sommet et peut être téléchargé sous www.grossregion.net.



Saarbrücken 2006