

Irene Mandl

Die Flexibilisierung des europäischen Arbeitsmarktes im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation«



In der letzten Dekade ist der europäische Arbeitsmarkt von einer steigenden Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse und Ausgestaltungen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmuster gekennzeichnet. Die Gründe dafür liegen in Veränderungen durch sozioökonomische Trends (z.B. steigender Anteil an Frauen und älteren ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt), der Verlagerung zu einer dienstleistungsbasierten Wirtschaft, technologischen Entwicklungen und in dem Bedarf der Arbeitgeber an flexiblen Arbeitsmodellen als Folge des verstärkten internationalen Wettbewerbs. Dementsprechend ist die politische Diskussion auf EU- und nationaler Ebene vielfach von der Herausforderung, ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsmarkt bzw. eine »Win-Win-Situation« für ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber zu erzielen, geprägt. Da eine derartige Diskussion einer soliden Daten- und Informationsbasis bedarf, untersucht die aktuelle Studie »Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) die Trends am europäischen Arbeitsmarkt zwischen 2008 und 2018 und identifiziert Potenziale und Herausforderungen bezüglich eines gut funktionierenden und integrativen Arbeitsmarktes.

Irene Mandl, Co-Autorin dieser Studie und Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Trends am europäischen Arbeitsmarkt in der letzten Dekade

Zwischen der globalen Finanzkrise 2008 und dem Zeitpunkt (Daten für 2018) kurz vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie mit Jahresbeginn 2020 ist die Beschäftigungsquote in der EU

um 2,7 Prozentpunkte gestiegen, das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle ist um 2,5 Prozentpunkte gesunken und der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre ist um 5,7 Prozentpunkte gewachsen.

Neben diesen positiven Entwicklungen zeigten sich jedoch auch einige besorgniserregende Trends. Die meisten neuen Arbeitsplätze werden im Bereich der atypischen Beschäftigung geschaffen (d.h. nicht durch unbefristete Vollzeitbeschäftigung, die dem Arbeitsrecht unterliegt), und der Anteil jener Beschäftigungsverhältnisse, die mehrere atypische Merkmale kombinieren, ist gestiegen, z.B. Teilzeitarbeit mit sehr geringer Stundenzahl, sehr kurz befristete Arbeitsverträge, Arbeit ohne Arbeitsvertrag und Gelegenheitsarbeit.

Der Anteil der unfreiwilligen atypischen Beschäftigung ist hoch und birgt die Gefahr, dass das erzielte Einkommen nicht ausreicht, die Lebenshaltungskosten zu decken. Ein Wechsel in die unbefristete Vollzeitbeschäftigung stellt sich in vielen Ländern als herausfordernd dar, und Personen in atypischer Beschäftigung haben seltener Zugang zu uneingeschränkten Arbeitnehmerrechten, Sozialschutz und einer ArbeitnehmerInnenvertretung.

Im Bereich der Selbständigkeit zeigt sich ein steigender Anteil derer, die ohne MitarbeiterInnen und in Teilzeit bzw. neben einer anderen Beschäftigung erwerbstätig sind. Der Großteil der Selbständigkeit ist freiwillig, dennoch kann rund ein Viertel der Selbständigen als prekär eingestuft werden.

Empfehlungen für die Politik

Frühere Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrisen haben gezeigt, dass atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse zuerst, verstärkt und nachhaltiger betroffen sind als Standardbeschäftigung. Dementsprechend gilt es, diese Erfahrungen bei der Gestaltung der Maßnahmen, um den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie entgegenzuwirken, zu berücksichtigen. Insbesondere die Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktanbin-

Fortsetzung ->

Weiterführende Links & Downloads

-  [Eurofound-Studie: Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation](#)
-  [Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen \(Eurofound\)](#)
-  [Online-Archiv der Reihe FokusInfo](#)

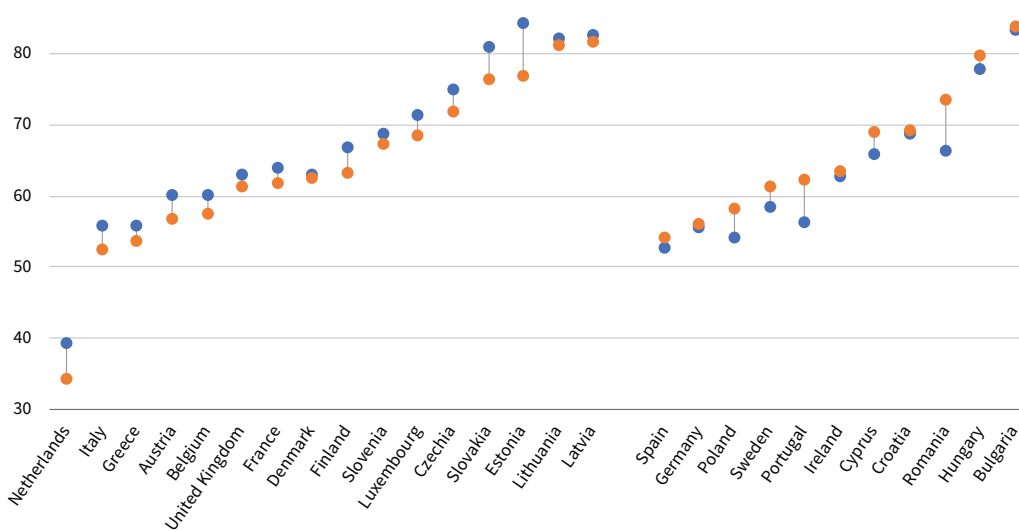
Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextsuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

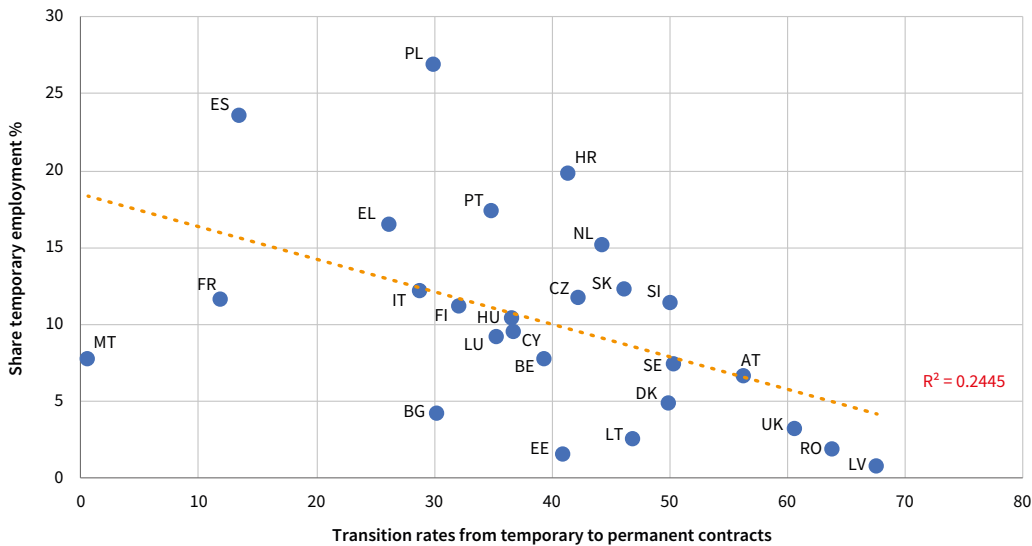
Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35-43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Anteil der Standardbeschäftigung, 2008 und 2018, EU und Vereinigtes Königreich



Quelle: EU-LFS

Anteil der befristeten Beschäftigung und Wechsel in unbefristete Beschäftigung, 2015/2016, EU und Vereinigtes Königreich



Quelle: EU-SILC

Irene Mandl ist Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInntum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.a. Digitalisierung, neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInntums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung und Personalmanagement.

derung der ArbeitnehmerInnen und die Verbesserung der Qualifikationen sind wichtige Instrumente, um eine Einbindung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Mittel- bis langfristig sollte auch Augenmerk auf eine bessere Abstimmung zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit gelegt werden, wobei sowohl zu hohe (z.B. Recht auf Nicht-Erreichbarkeit) als auch zu kurze Arbeitszeiten (z.B. Recht auf zusätzliche Arbeitsstunden) berücksichtigt werden sollten. Damit in Zusammenhang stehend sollte auch die Vorhersehbarkeit von Arbeitszeiten und Arbeitsplänen verbessert werden, so z.B. durch das Verbot von Ausschließlichkeitsklauseln, das Recht auf Mindestkündigungsfristen oder die Festlegung von Referenzstunden.

Der Zugang atypischer Beschäftigter zu Beschäftigungs- und Sozialschutzrechten, inkl. dem Fall der falschen Einstufung abhängiger ArbeitnehmerInnen als Selbständige, sollte verbessert, überwacht und durchsetzbar gemacht werden.

Zur besseren Nutzung des Beschäftigungspotenzials der Selbständigkeit sollte das UnternehmerInntum durch ganzheitliche Ansätze, inkl. eines Fokus auf nachhaltiges UnternehmerInntum, unterstützt werden. ❖



Die aktuelle Eurofound-Studie »Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation«. StudienautorInnen: Tina Weber, John Hurley, Irene Mandl, Martina Bisello, Carlos Vacas-Soriano. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.