

Gesellschaftliche Auswirkungen der Instabilität auf dem Arbeitsmarkt

Einleitung

In diesem Bericht werden die potenziellen Folgen der Instabilität auf dem Arbeitsmarkt untersucht, insbesondere die instabile Anbindung der Arbeitnehmer an den Arbeitsmarkt und die Arbeitsplatzunsicherheit. Untersucht werden die jüngsten Tendenzen der Arbeitsmarktinstabilität, wobei der Schwerpunkt auf besonderen Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse und den sozialen Gruppen liegt, die in einer nach der Pandemie entstandenen, immer noch volatilen Wirtschaft am ehesten in diesen Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind. Anschließend werden die Folgen in Zusammenhang mit dem Wohlbefinden, der sozialen Ausgrenzung und der Qualität der Gesellschaft beleuchtet, wie etwa das Vertrauen der Arbeitnehmer zu anderen und die Wahrnehmung von Fairness in Bezug auf ihre Behandlung am Arbeitsplatz, die Zufriedenheit mit Institutionen und die Beteiligung am politischen Leben. Schließlich werden in dem Bericht wichtige Schritte skizziert, die politische Entscheidungsträger auf EU- und nationaler Ebene unternommen haben, um der Instabilität auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Politischer Kontext

Eine sichere und anpassungsfähige Beschäftigung ist einer der wichtigsten Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte, mit der sichergestellt werden soll, dass unabhängig von der Dauer der Arbeitsverträge gleiche Arbeitsbedingungen gewährleistet werden, während gleichzeitig den Arbeitgebern ausreichend Flexibilität eingeräumt wird, um sich an wirtschaftliche Veränderungen anzupassen und das Unternehmertum zu fördern. Der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte und das überarbeitete sozialpolitische Scoreboard enthalten Indikatoren im Zusammenhang mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen und dem Übergang zu sichereren Vertragsarten. In der Empfehlung der Europäischen Kommission zur wirksamen aktiven Unterstützung der Beschäftigung nach der COVID-19-Krise wird die Bereitstellung von unternehmerischer Unterstützung und von Möglichkeiten zur Weiterbildung und Umschulung sowie die Verbesserung der

Arbeitsvermittlungen gefordert, um die Stabilität für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu fördern.

Die Europäische Arbeitsbehörde, die 2019 eingerichtet wurde, um die EU-Vorschriften über die Arbeitskräftemobilität um- und durchzusetzen und damit mobile Arbeitnehmer zu schützen, zielt auch darauf ab, die Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Mehrere Länder haben in jüngster Zeit Schritte unternommen, um die Formalisierung informeller Arbeit zu fördern.

Die Kommission hat sich kürzlich dazu verpflichtet, die Nutzung von Leiharbeit und die potenzielle Notwendigkeit einer Richtlinie über Leiharbeit zu bewerten.

Im Jahr 2021 schlug die Kommission eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten vor, über die seit dem 12. Juni 2023 interinstitutionelle Verhandlungen geführt werden. Sie legt eine Reihe von Kriterien fest, anhand derer der Status eines Beschäftigungsverhältnisses überprüft werden kann; sind zwei davon erfüllt, wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis steht und somit die Rechte eines Arbeitnehmers besitzt. Es wird erwartet, dass die Richtlinie die Transparenz insbesondere in Bezug auf digitale Plattformen erhöhen wird.

Wichtigste Erkenntnisse

- Der Anteil der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen ging während der Pandemie aufgrund des Verlusts von Arbeitsplätzen in den von Arbeitsplatzschließungen betroffenen Branchen zurück. Während bei der Wiedereröffnung von Betrieben ein leichter Anstieg der Inanspruchnahme dieser Beschäftigungsform zu beobachten war, ist der Anteil der Verträge mit einer Laufzeit von sechs Monaten oder weniger weiter zurückgegangen.
- Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel unfreiwillig eingegangen und am häufigsten von jungen Menschen, Männern und Nichtstaatsangehörigen in Anspruch genommen. Während Menschen mit niedrigerem Bildungsniveau eher befristete Verträge haben, sind diese auch bei Bildungs- und Gesundheitsfachkräften weit verbreitet.

- Leiharbeiter haben oft lange Arbeitszeiten, fühlen sich unterbeschäftigt und suchen am ehesten eine andere Stelle.
- Der Umfang der unfreiwilligen Teilzeitarbeit ist seit den Jahren der großen Rezession kontinuierlich zurückgegangen. Der Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung sind Betreuungsaufgaben, wobei die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in Teilzeit arbeiten, fast dreimal so hoch ist wie bei Männern, und der Unterschied zwischen denjenigen, die Eltern sind, und denjenigen, die dies nicht sind, noch größer ist.
- In mehreren Mitgliedstaaten des Mittelmeerraums arbeiten Menschen zumeist in Teilzeit, da sie keinen Vollzeit Arbeitsplatz finden, und Menschen, die in Teilzeit arbeiten, sind häufig über Zeitverträge beschäftigt.
- Die Art des Arbeitsvertrags wird nicht mit dem Wohlbefinden in Verbindung gebracht, sobald andere Variablen berücksichtigt werden, mit einer Ausnahme: Leiharbeiter haben eine geringere Lebenszufriedenheit.
- Die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit (d. h. der Gedanke, dass man seinen Arbeitsplatz in den nächsten sechs Monaten verlieren könnte) geht mit einer geringeren Lebenszufriedenheit, einer schlechteren Gesundheit und einem schlechteren psychischen Wohlbefinden sowie einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, sich von der Gesellschaft ausgeschlossen zu fühlen.
- Der Zusammenhang zwischen sozialer Ausgrenzung und Arbeitsplatzunsicherheit ähnelt dem Verhältnis zwischen sozialer Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit, was darauf schließen lässt, dass eine drohende Arbeitslosigkeit ausreicht, dass sich Beschäftigte von der Gesellschaft ausgeschlossen fühlen.
- Menschen mit befristeten Verträgen haben ein geringeres Vertrauen in andere Menschen und sind weniger geneigt zu glauben, dass sich andere Menschen fair verhalten. Menschen, die glauben, dass ihr Arbeitsplatz unsicher ist, vertrauen anderen deutlich weniger.
- Die Zufriedenheit mit der Regierung ist bei Arbeitslosen und bei Personen, die sich von Arbeitslosigkeit bedroht fühlen, geringer, obwohl kein Zusammenhang mit der Art des Vertrags festgestellt wurde.
- Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag und solche ohne förmlichen Vertrag sind mit dem Funktionieren der Demokratie in ihrem Land weniger zufrieden, ebenso wie Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen.
- Die Wahlbeteiligung von Personen mit befristeten Arbeitsverträgen oder ohne förmlichen Vertrag sowie von Arbeitslosen ist tendenziell geringer, selbst wenn man die nicht wahlberechtigten Nichtstaatsangehörigen (die in diesen Kategorien überrepräsentiert sind) aus der Untersuchung herausnimmt. Sie nehmen auch seltener an Demonstrationen teil, was ein Zeichen für ihre gesellschaftliche Bindungslosigkeit ist.

Empfehlungen für die Politik

- Permanente, nach der Pandemie von den Regierungen ergriffene Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit atypisch Beschäftigter nehmen immer mehr zu und könnten in anderen Mitgliedstaaten angeregt werden.
- Unterbeschäftigung kann auch auf ein Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und nicht einfach auf eine kürzere Arbeitszeit als gewünscht hindeuten. Einige Länder haben Schritte unternommen, um die Berufsberatung und Schulungen zu verbessern und zu zentralisieren, um Arbeitsplätze mit geeigneten Beschäftigten in allen Laufbahnphasen zusammenzubringen.
- Die Formalisierung von nicht förmlichen Verträgen und Arbeitsplätzen mit sehr wenigen Arbeitsstunden ermöglicht den Beschäftigten einen besseren Zugang zu Sozialleistungen sowie eine größere Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit. Dies ist ein weiterer Schritt, der in mehr Mitgliedstaaten angeregt werden sollte, insbesondere in den Mitgliedstaaten mit einer hohen Prävalenz von Beschäftigten in informeller Beschäftigung oder Unterbeschäftigung.
- Es kann von Vorteil sein, die informelle Arbeit unter dem Gesichtspunkt der Sicherheit zu betrachten und nicht nur den Verlust von Steuereinnahmen zu berücksichtigen. Einige Länder haben die Verantwortung für die Zahlung entgangener Steuern vom Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber verlagert und damit ein Hindernis für die Meldung informeller Arbeit beseitigt und einen Schritt in Richtung Formalisierung der informellen Beschäftigung getan.
- Die politischen Entscheidungsträger sollten sich darüber im Klaren sein, dass in Ländern mit hoher Zuwanderungsrate die Gefahr einer Abschiebung als Hindernis für die Meldung informeller Arbeit und prekärer Arbeitsbedingungen angesehen werden kann.
- Obwohl die EU-Politik darauf abzielt, Unternehmergeist zu fördern, ist der allgemeine Rückgang der Selbständigkeit und der Wahrscheinlichkeit, dass Menschen ein Unternehmen gründen, besorgniserregend und könnte mit unsicheren Einkommen und Arbeitszeiten zusammenhängen.
- Die Suche nach einem Gleichgewicht zwischen der Vermeidung der negativen sozialen Folgen einer instabilen Anbindung an den Arbeitsmarkt einerseits und der Förderung des Unternehmergeists sowie der Ermöglichung von Flexibilität in Unternehmen andererseits stellt sowohl für die EU als auch für die Politik auf nationaler Ebene nach wie vor eine Herausforderung dar.

Weitere Informationen

Der Bericht *Societal implications of labour market instability* (Gesellschaftliche Auswirkungen der Instabilität auf dem Arbeitsmarkt) ist abrufbar unter <https://eurofound.link/ef23011>

Forschungsleiterin: Eszter Sandor

information@eurofound.europa.eu