

EMN-STUDIE

„Identifizierung von Arbeitskräftemangel und Bedarf an Arbeitsmigration aus Drittstaaten in Österreich“ (2015)

August Gächter, Caroline Manahl, Saskia Koppenberg

Themenbereiche:

Die Studie gibt einen Überblick über die nationalen Politiken der Arbeitsmigration und analysiert ob und wenn ja, welcher Zusammenhang mit dem ermittelten Arbeitskräftemangel besteht. Weiters werden die verfügbaren Instrumente zur Identifizierung von Arbeitskräftemangel und des Bedarfs an Arbeitsmigration untersucht. Dazu gehören beispielsweise Mangel-berufslisten. Ein besonderer Fokus wird dabei auf die Rolle der Sozialpartner gelegt. Dann werden die Ergebnisse der Anwendung dieser Instrumente, d.h. der gegenwärtige Arbeitskräftemangel und Bedarf an Arbeitsmigration in Österreich dargestellt.

Wichtigste Ergebnisse:

Die Studie zeigt auf, dass der Großteil der Zuwanderung (57%) aus EU/EFTA-Mitgliedstaaten stammt. Es wird davon ausgegangen, dass die österreichischen Betriebe bis auf weiteres in der Lage sein werden, Arbeitskräftebedarf auf allen Qualifikationsniveaus mit Hilfe von Arbeitskräften aus diesen Ländern abzudecken. Allgemein besteht in Österreich eher die Präferenz, allfälligen Engpässen durch Schulung und Umschulung von Beschäftigungssuchenden vorzubeugen. Arbeitsmigration wird dagegen als zweitrangige Maßnahme angesehen.

Dennoch gibt es in Österreich verschiedene Instrumente die angewendet werden, um Arbeitskräftemangel, den Bedarf an Arbeitsmigration oder auch besonders nachgefragte Berufe und Qualifikationen zu identifizieren. Hier sind vor allem die Mangelberufslisten sowie Quoten und Kontingente von Bedeutung. Wie sich zeigt weisen aber beide Instrumente einen begrenzten Anwendungsrahmen auf. Generell werden eine individualisierte Form der Identifizierung von Arbeitskräftemängeln und eine entsprechende Lösungsorientierung verfolgt. So hat sich der Umgang mit Knappheiten am Arbeitsmarkt in Österreich in den letzten 20 Jahren mehr und mehr auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der spezifischen, betroffenen Unternehmen ausgerichtet. Die treibende Kraft hierbei ist das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), sowohl auf Bundesebene, wo es von den Sozialpartnern und der Bundesregierung gemeinsam gestaltet wird, als auch auf Länder- und Bezirksebene, wo die Sozialpartner allein bestimmend sind.

Insgesamt ist die Lage am österreichischen Arbeitsmarkt, der eine hohe Beschäftigungsrate und eine niedrige Arbeitslosenquote ausweist, im internationalen Vergleich günstig. So zeigen die Ergebnisse der Instrumente zur Identifizierung des Arbeitskräftemangels und des Bedarfs an Arbeitsmigration, dass es zwischen 2012 und 2014 einen Rückgang in der Anzahl der offenen Stellen im Jahresdurchschnitt gab. Dementsprechend hat sich auch die in der Fachkräfteverordnung erlassene Mangelberufsliste seit ihrer Einführung im Jahre 2012 um mehr als die Hälfte verkürzt. Gleichzeitig hat sich das Kontingent für befristet beschäftigte Fremde und für ErntehelferInnen zwischen 2013 und 2014 verringert. Dies spiegelt die Erkenntnis wieder, dass in 2014 nur neun Prozent aller ausgeschriebenen Stellen saisonale Beschäftigungen waren. Was die Offene-Stellen-Erhebung aber auch zeigt, ist, dass die meisten offenen Stellen in 2014 lediglich einen Pflichtschulabschluss oder gar keine schulische Mindestqualifikationen erforderten und sich somit im niedrigqualifizierten Bereich befanden. Eine politische oder mediale Diskussion über einen Bedarf an niedrigqualifizierten Arbeitskräften wird aber nicht geführt.

EMN STUDY

„Determining Labour Shortages and the Need for Labour Migration from Third Countries in Austria“ (2015)

August Gächter, Caroline Manahl, Saskia Koppenberg

Thematic focus:

The study provides an overview of national labour migration policies and analyses whether they are linked to identified labour shortages, and, if so, in what way. It further investigates the instruments used to identify labour shortages and the need for labour migration, such as lists of shortage occupations. A special focus in this regard is placed on the role of the social partners. This is followed by a presentation of the results of the application of those instruments, i.e. current labour shortages and the need for labour migration in Austria.

Main findings:

The study shows that the majority of immigrants (about 57%) are from EU/EFTA Member States. It is assumed that companies will continue to be able to cover their manpower requirements at all qualification levels by drawing on the labour force from these countries. In general, Austria prefers to prevent shortages through training and re-training jobseekers. Labour migration, in contrast, is viewed as a secondary measure.

Nevertheless, various instruments are used in Austria for the purpose of identifying labour shortages and the need for labour migration as well as occupations and skills that are under high demand. In this regard, two instruments are of particular relevance: shortage occupation lists as well as quotas and contingents. With regard to their scope of application, however, both instruments are seen to be limited. In general, shortages are identified and managed with a very strong relevance to individual companies and the potential workforce in the region. Accordingly, over the past 20 years, steps to deal with shortages in the Austrian labour market have become increasingly aligned with the needs of the specific companies affected and the options available to them. The driving force in this regard is Public Employment Service Austria; this is the case both at the federal level, in which case the social partners and the federal government jointly define the agency's policies, and at the level of the provinces and districts, where the social partners are solely responsible for decisions.

On the whole, compared with other countries, the situation in the Austrian labour market is favourable, with a high level of employment and a low unemployment rate. In fact, the instruments used to identify labour shortages and labour migration needs revealed an average decline in unfilled vacancies for each year between 2012 and 2014. The list of shortage occupations, issued in the Regulation for Skilled Workers, has correspondingly been cut by more than half since being implemented in 2012. This reflects the finding that in 2014 only nine percent of all advertised jobs were seasonal. What the job vacancy survey also shows, however, is that most vacancies in 2014 required only a compulsory school leaving certificate or no minimum school qualifications at all and were thus in the low-skilled sector. However, there is no political or media discussion about the need for low-skilled workers.