



Die Bedeutung von Arbeitsmigration für Österreich und die EU in Zeiten des Arbeitskräftemangels. Chancen & Herausforderungen

Gudrun Biffl

Keynote bei der Online-Veranstaltung "Trendbarometer Migration und Asyl". General- Thema: "Arbeitsmigration aus Staaten außerhalb der EU"

Wann: 2. Oktober 2024, Wo: MS-Teams-Sitzung 9:00-11:30



Zur Einstimmung

- **Nicht nur Arbeitsmigrant:innen zählen zum Erwerbspotenzial, sondern auch Personen aus anderen Migrationskategorien (Familie, Bildung, Flucht), was die Abschätzung der Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland zur Abdeckung des Bedarfs in Zeiten von Arbeitskräfteknappheiten erschwert**
- **Die Zuwanderungspolitik wird nicht nur von nationalen politischen Akteuren bestimmt (gesamtstaatliches Konzept), sondern auch von institutionellen Strukturen (Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen und ihren Systemen) sowie von internationalen Rahmenbedingungen (EU – Binnenwanderung vs Drittstaatsangehörige, Menschenrechte – z.B. Recht auf Familie, Genfer Flüchtlingskonvention, nationale und internationale wirtschaftliche – soziale - demographische Strukturen), ergänzt um Handlungen der Migrant:innen, der Diaspora, der NGOs und der Forschung/Politikberatung.**
- **Es geht stets um Aushandlungsprozesse – beginnend mit einer Migrationsdiplomatie (beispielhaft MOU Österreichs mit Philippinen & Indien) , die in rechtliche Regelungen münden und einen Umbau von Organisationen/Institutionen bewirken können.**
- **Die nationale Zuwanderung kann nur bis zu einem gewissen Grad vom Staat beeinflusst werden: insbesondere Familienmigration (Migrationsmultiplikator) und Fluchtmigration sind schwer zu kontrollieren, aber auch die Binnenmigration in der EU entzieht sich der nationalen Kontrolle.**



Woran erkennt man einen Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftemangel & was kann man tun

- Während es relativ leicht ist, einen Arbeitskräftemangel zu erkennen (Arbeitslosenquote, Stellenandrang), ist es kein Leichtes, den Bedarf an Fachkräften zu spezifizieren und zu quantifizieren. Beides ist notwendig, um adäquate Maßnahmen zur Aktivierung des Potenzials an Fachkräften im Inland zu setzen bzw. um Menschen mit spezifischen Qualifikationen aus dem Nicht-EU-Ausland anzuwerben.
- Die ALQU ist in DE (2023: 3,1%) eine der geringsten in der EU, nur unterschritten von CZ & Polen, ein Indikator dafür ist, dass es hier einen generellen Arbeitskräftemangel gibt, ergänzt um Fachkräftemangel. In AT ist es der Fachkräftemangel, weniger der AK-Mangel (ALQu 2023: 5,1%)
- Aktivierung im Inland: verstärkte Erwerbseinbindung der Frauen, Reduzierung der Überqualifikation, Verbesserung des Job-Matchings
 - Migrantinnen aus Drittstaaten haben eine deutlich geringere Erwerbseinbindung als einheimische Frauen oder Frauen aus der EU/EFTA. Mögliche Aktivierungsmaßnahmen: Aus- und Weiterbildung, Ausweitung der institutionellen Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege.
 - Die bildungsadäquate Beschäftigung kann v.a. dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Das gilt insbes. für Österreich, da die Überqualifizierungsquote von Migrant:innen, insbesondere aus DST, besonders hoch ist, nur übertroffen von MOEL & südeurop. EU-MS. D.h. Beschleunigung der Anerkennung bzw. Validierung von Qualifikationen, die im Ausland erworben worden sind



Warum braucht man Aktivierung im Inland

- Der markante Unterschied in der Erwerbseinbindung von bestimmten Gruppen von Migrant:innen und Personen ohne MH kann z.T. auf die schlechteren Deutschkenntnisse zurückgeführt werden, auch auf ein geringeres Wissen über - und Verständnis für - die Funktionsweisen des österreichischen/deutschen Arbeitsmarktes, z.T. aber auch auf schwierige Prozesse bei der Anerkennung bzw. Validierung von Qualifikationen, die im Ausland, insbesondere in Drittstaaten, erworben worden sind.
- Darüber hinaus werden Suchprozesse nach einer passenden Arbeitskraft bzw. einem adäquaten Job (Matching von Angebot und Nachfrage) schwieriger, da Arbeitsmärkte immer komplexer werden, sodass man mit standardisierten Berufsbildern nicht mehr das Auslangen findet: Erweiterung um branchen- und technologiespezifische Kompetenzen (Digitalisierung und KI), sowie Höherqualifizierungen.
- Aber auch das regionale Job-Matching wird immer schwieriger, da die Zuwanderung vor allem auf größere Städte konzentriert ist und ländliche Räume oft leer ausgehen. Hier sind zusätzliche Bemühungen bzw. Serviceleistungen von Unternehmen und Vermittlungsagenturen notwendig, ergänzt um die Unterstützung von Migrationsvereinen.
- Es ist also notwendig, ein differenziertes Bild der regional oft sehr unterschiedlichen wirtschaftlichen Ausrichtung der Betriebe und ihrer Zukunftsorientierung zu bekommen sowie die regionale Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit den passenden Qualifikationen zu kennen.



Fachkräftemangel in Österreich und der EU

- Das Arbeitskräfte-Reservoir im Inland wird - nicht zuletzt wegen der Alterung unserer Gesellschaften - nicht ausreichen, um den Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftemangel zu beheben. Daher geht an einer Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland kein Weg vorbei, wenn man den Wohlstand im Inland bzw. die nachhaltige Finanzierung der Sozialsysteme erhalten will.
- Eine österreichweite Befragung von mehr als 4.200 Betrieben (Fachkräfte radar) ergibt einen Fachkräftemangel vor allem in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege sowie im Informations-, Kommunikations-, und Technologiebereich, und zwar auf der Ebene mittlerer und höherer Qualifikationen sowie im Höchstqualifikationsbereich. In der EU/EFTA ist die Situation ähnlich
- Der regionale Bedarf (Mix an Berufen) ist infolge wirtschaftlicher und technologischer Strukturunterschiede ausgeprägt.
- Obschon es schwierig ist, aus Unternehmensbefragungen genaue Zahlen des ungedeckten Bedarfs abzuleiten, liefern sie doch wichtige Anhaltspunkte für das kurz- bis mittelfristige Ausmaß und die Struktur der Unterauslastung in den diversen Berufen, Branchen und Bildungsgraden. Ergänzend empfiehlt es sich, Analysen des Fachkräftebedarfs anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren (Modellrechnungen) vorzunehmen. Dazu in AT: deutliche Hinweise auf einen Fachkräftemangel in technischen Berufen (Systemanalyse, Softwareentwicklung, Elektrotechnik und -mechanik, sowie in einigen weiteren Ingenieurbereichen), sowie in Berufen der Baubranche und in der Krankenpflege & Pflegehilfe.



Und wie steht es um Saisonberufe?

- **Besonders schwierig ist die Abschätzung eines Fachkräftemangels in Berufen und Tätigkeiten, die starken saisonalen Schwankungen unterliegen.**
- **Im Jahresdurchschnitt weisen diese Branchen und Tätigkeiten nämlich meist hohe Arbeitslosenzahlen auf, während es zu Saisonspitzen, etwa im 3. Quartal des Tourismussektors, Engpässe an Köch:innen und Kellner:innen gibt.**
- **Dabei stellt sich die Frage, ob es sich um einen strukturellen Fachkräftemangel oder um wiederkehrende, durch hohe Fluktuation der Beschäftigten bedingte, kurzfristige Rekrutierungsschwierigkeiten handelt.**
- **Auch sei die Frage erlaubt, ob es wünschenswert ist, ein Angebot an Arbeitskräften nur für die Abdeckung von Spitzenzeiten zu rekrutieren, das in den Nebensaisonen arbeitslos ist bzw. im Fall von ausländischen Arbeitskräften in die Ursprungsländer zurückkehrt.**
- **Es empfiehlt sich daher, zwischen einem durchgängigen Fachkräftemangel in bestimmten Berufen und Tätigkeiten und einer temporären Knappheit an Fachkräften in Saisonberufen zu unterscheiden.**
- **Resümierend ist zu sagen: ein umfassendes und regionales Fachkräftebedarfsscreening wäre sinnvoll, um Prognosen vornehmen zu können, die das Matching erleichtern würden. Die derzeitige Datenlage bzw. die einfachen Knappheitsindikatoren (Stellenandrang) reichen für komplexe Rekrutierung aus Drittstaaten nicht aus.**



Zuwanderung in die EU zum Zweck der Arbeit nach Herkunft und Aufnahmeland sehr unterschiedlich

- Der Grund für die Zuwanderung ist zwischen den EU-Ländern unterschiedlich: im Schnitt der EU27 (2021) ist nur knapp ein Drittel der Zuwandernden zum Zweck der Arbeitsaufnahme zugewandert; in LUX mehr als die Hälfte der Auslandsgeborenen, gefolgt von Polen und den südeuropäischen EU-MS. Hingegen waren die Familienzwanderung und humanitäre Zuwanderung in Ländern wie SE, NL, FR & DE wichtigere Zuwanderungsgründe.
- Die Zuwanderung zum Zweck der Arbeit unterscheidet sich stark zwischen EU- Staatsangehörigen und Drittstaatsangehörigen. So kommen etwa mehr als 80% der erwerbstätigen Auslandsgeborenen in LUX aus einem EU27-MS, gefolgt von NO (78%), der CH (75%), AT (65%), DE & BE (60%), während in südeuropäischen EU-MS Großteils Drittstaatsangehörige zum Zweck der Arbeit zuwandern.
- Das hängt zum Einen von der Qualifikationsstruktur der Arbeitsmigrant:innen ab (EU-Arbeitsmigrant:innen sind im Schnitt besser qualifiziert als DST-Angehörige), zum Anderen von der Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur und den technologischen Rahmenbedingungen der Arbeit. Es gibt eine starke regionale Spezialisierung der Produktion/DL – daher sind Verallgemeinerungen über den Fachkräftemangel nicht angebracht.
- In der Land-, Forst- & Fischwirtschaft ist die Beschäftigung in süd- und osteurop. Ländern besonders ausgeprägt – mit Konsequenzen für die Berufsstruktur des migrantischen Arbeitskräftebedarfs und die möglichen Herkunftsländer. In BE,NL, Lux sind es Business Services, in Spanien und HR ist es das Transportwesen etc...



Die Zuwanderung in Österreich führt nur selten zur dauerhaften Niederlassung

- **Zugewanderte EU/EFTA-Angehörige bleiben nicht lang – typischer Fall einer zirkulären Migration, die über die Koordination der Sozialversicherungsleistungen erleichtert wird: Von den 14+Jährigen, die 2015 und 2016 einwanderten, waren nach 5-6 Jahren noch 40% in Ö (DST: ca. 60%) .**
- **Von den Asylsuchenden, die 2016 den Antrag stellten, waren nach 5 Jahren nur noch 45% anwesend. Unter jenen, die 2019 einen Asylantrag stellten, war eine Mehrheit (55%) nach 2 Jahren bereits weitergewandert (freiwillig?)**
- **Fokus der Integrationspolitik: Drittstaatsangehörige, darunter Personen, die einen Flüchtlingsstatus, subsidiären bzw. temporären Schutz oder ein humanitäres Aufenthaltsrecht erhalten und länger als 12 Monate in Österreich bleiben.**
- **In Grundversorgung 1.8.2024: 71.771, davon 37.300 Ukrainer:innen = 52%, d.h. geringe Erwerbseinbindung der Ukrainer:innen, impliziert, dass viele nach Ablauf des Schutzstatus in die Ukraine zurückkehren?**
- **Erwerbsintegration der Migrant:innen in AT 2023: nur geringe Unterschiede zwischen Männern unterschiedlicher Herkunft, im Gegensatz zu Frauen (Spanne von 76,9% - EU/EFTA-Frauen - und 50,8% - Fluchtherkunftsländer) = Arbeitskraftreserve im Inland**



Zukunftsperspektiven für Migrationen in Österreich/der EU: Chancen für - aber auch Grenzen der - Gestaltbarkeit



Zukunft der Migrationen in einem alternden Europa

- Woher die zusätzlichen Arbeitskräfte kommen werden, ist politisch bis zu einem gewissen Grad gestaltbar.
- Auch wenn Österreich/die EU primär qualifizierte Arbeitskräfte rekrutieren wollen, bedeutet das Recht auf Familie, dass der Familiennachzug - mit ungewissem Qualifikationsgrad - eine zusätzliche Zuwanderungsdynamik hat. Auch verfestigen sich einmal eingeschlagene Migrationspfade, was zu einer gewissen Pfadabhängigkeit der Migrationen führt.
- Dafür verantwortlich sind nicht nur soziale Netzwerke, die zwischen Herkunftsregionen und Zielregionen aufgespannt werden, sondern auch Institutionen bzw. Organisationsstrukturen, die den einmal eingeschlagenen Weg institutionell verankern und damit verfestigen.
- Das ist zu berücksichtigen, wenn man Rahmenbedingungen für Migrationen zwischen bestimmten Herkunftsländern und Österreich schaffen bzw. ausbauen will (von MOU zu formalisierten Verträgen & Organisationsstrukturen).
- Mobilitätspotenzial von Arbeitskräften in der EU sinkt mittel- langfristig (Konvergenz des Lebensstandards & Alterung in ost- und südeuropäischen EU-MS).
- Das bedeutet, dass sich die Arbeitsmobilität in der EU auf regionale wirtschaftliche und technologische Spezialisierungsprozesse, die Menschen mit bestimmten Qualifikationen dorthin bringen, wo ihre Kompetenzen am effizientesten eingesetzt werden, längerfristig beschränken wird.



Perspektiven für eine verstärkte Zuwanderung aus Drittstaaten

- Wenn man eine vorausschauende Migrationspolitik mit DST betreiben will, sollte man der Altersstruktur der Bevölkerungen in potenziellen Herkunftsländern Augenmerk schenken.
- Obschon Asien der Kontinent mit der größten Bevölkerung ist, hat die Alterung in einigen Ländern schon markante Züge angenommen -Japan, China und Südkorea altern besonders rasch, gefolgt von Thailand, Vietnam, aber auch Indonesien – was bedeutet, dass das Angebot an migrationswilligen Arbeitskräften dort mittel- bis längerfristig abnimmt.
- In Indien setzt die Alterung der Gesellschaft später ein, etwa ab 2030, was Indien für die Zuwanderung nach Österreich/EU interessant macht. Hinzu kommt, dass der Bildungsgrad der Bevölkerung in einigen Bereichen, insbesondere im IKT-Bereich, sehr gut ist.
- Problematisch ist allerdings, dass die Einkommens- und Vermögensungleichgewichte in Indien zu den höchsten der Welt zählen, und der Klimawandel einige Regionen Indiens besonders hart treffen dürfte, was im Zusammenwirken soziale und politische Konflikte auslösen könnte, die wiederum Migrationen auslösen.
- Wandern werden vor allem die Verlierer des Klimawandels und der sozioökonomischen sowie ethnisch-kulturellen Konflikte, was zu einer Herausforderung für das Migrationsmanagement werden dürfte.



Und wie steht es mit Afrika?

- **Viele afrikanische Länder, vor allem in Subsahara Afrika, haben eine rasch wachsende Bevölkerung. Gleichzeitig kann das Wirtschaftswachstum mit dieser Dynamik nicht Schritt halten, was hohe Jugendarbeitslosigkeit zur Folge hat. Auch regionale wirtschaftliche und soziale Ungleichgewichte verschärfen sich innerhalb der einzelnen Länder, obschon es auf globaler Ebene in den letzten Jahrzehnten zu einer Verringerung der wirtschaftlichen Ungleichheit zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden gekommen ist.**
- **Für Afrika gilt ebenso wie für Asien, dass es stark hierarchisierte Sozialstrukturen gibt, die im Zusammenwirken mit einer Liberalisierung der Wirtschaftspolitik in den letzten Dekaden die Einkommens- und Vermögensungleichheiten verschärften, vor allem dort, wo kein System der sozialen Infrastruktur entwickelt oder ausgebaut wurde.**
- **Besonders bedenklich ist, dass in den letzten 10 bis 20 Jahren die Verbesserung der Gesundheitsversorgung und der Ausbau des Bildungssystems ins Stocken geraten sind, womit Abwanderungsprozesse verstärkt wurden. Dies vor allem in ethnisch-kulturell vielfältigen und sozial stratifizierten Ländern, die keine adäquaten Institutionen der Konfliktlösung für anstehende Probleme entwickelt haben.**
- **Die Abwanderung aus bedrohten Regionen führt zu Slum- und Squattersiedlungen am Rande der Stadtzentren, die von ethnischer Segregation charakterisiert sind. Daraus können sozio-ethnische Konflikte entstehen, die politische Instabilitäten auslösen oder verstärken (Bsp.Niger).**



Vision für eine zukunftsorientierte Zuwanderung aus Afrika:

**Rahmenbedingungen für eine engere wirtschaftliche
und sozialpolitische Zusammenarbeit, ergänzt um
Integration ,von Anfang an‘**



Zirkuläre Migration mit afrikanischen Ländern?

- Abgesehen von einer Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften mit einer Niederlassungsperspektive kann auch eine zirkuläre Migration für Wirtschaft, Gesellschaft und Migrant:innen von Interesse sein.
- Daher wäre es sinnvoll, diesbezügliche Konzepte in das österreichische bzw. EU-Migrations- und Integrationsmodell einzubauen.
- Will man mit Drittstaaten außerhalb Europas zirkuläre Arbeitsmigration organisieren, die eine Vielzahl von Berufen und Branchen umfasst, sind komplexe Formen der Institutionalisierung ins Auge zu fassen.
- Angesichts des anhaltend großen Angebots an jungen Menschen in den diversen afrikanischen Ländern wäre eine verstärkte Anbindung österreichischer/EU- Betriebe, die nicht nur einen Fachkräftebedarf haben, sondern auch Interesse an einer Ausweitung ihrer Produktions- und Absatzmärkte haben, an afrikanische Länder anzudenken.
- Um sicherzustellen, dass die potenziellen Arbeitskräfte in Afrika die für die Produktion notwendigen beruflichen Kompetenzen aufweisen, wäre es sinnvoll, ein System der beruflichen Bildung in wirtschaftliche Kooperationsverträge aufzunehmen.



Internationale Arbeitsmigrationsabkommen ergänzt um Sozialversicherungsabkommen

- In dem Maße, in dem transnationale Beziehungen zwischen Menschen und Unternehmen an Bedeutung gewinnen, sollten auch Wohlfahrtsmodelle grenzüberschreitende Elemente beinhalten. In diesem Sinne haben viele Länder mit ihren wichtigsten Herkunftsländern von Migrant:innen bilaterale Sozialversicherungsabkommen geschlossen, so etwa USA mit Mexiko, oder Österreich und Deutschland mit der Türkei, Belgien mit Marokko etc. Sie umfassen im Wesentlichen den Transfer von Pensionsleistungen (Alters-, Erwerbsunfähigkeits- und Witwenpensionen).
- Umfassendere Verträge gibt es zwischen den EU-MS. Sie sind ein Hauptgrund dafür, dass die zirkuläre Arbeitsmobilität innerhalb der EU so bedeutsam ist.
- Wenn man also an einen Ausbau der Migrationsbeziehungen mit afrikanischen Ländern denkt, sollte man in einem ersten Schritt an die Mitnahmemöglichkeit (portability) der erworbenen Pensionsrechte denken, denn eine fehlende Transferierbarkeit von erworbenen Sozialrechten verzerrt tendenziell Arbeitsmarktmechanismen und verhindert, dass die Vorteile, die eine zirkuläre Migration für die Herkunftsländer ebenso wie für Zielländer wie Österreich birgt, nur unvollständig wahrgenommen werden können.
- Was die Integration anbelangt, so sollte sie nach dem Beispiel traditioneller Einwanderungsländer wie Kanada schon im Ursprungsland ansetzen (pre-arrival services). Das erleichtert die Integration und soziale Kohäsion.



Gibt es Alternativen zu Migration?

- Die Forschungsliteratur ebenso wie bestimmte Praxisbeispiele liefern Anhaltspunkte für technologische Alternativen. So können etwa humanoide Roboter die menschliche Arbeitskraft ersetzen oder zumindest unterstützen. So wird etwa auch in Österreich der Einsatz derartiger Roboter in der Pflege pilotiert, jedoch ist angesichts der derzeit noch sehr hohen Kosten kurz- bis mittelfristig kaum mit einem Ersatz der – meist migrantischen – Arbeitskräfte zu rechnen.
- Fragen der Steuerung der Migration sowie der Unterstützung der Zugewanderten bei ihrer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Integration werden daher auch in Zukunft ein zentraler Aspekt der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Debatte in Einwanderungsländern wie Österreich und andere EU-MS sein.
- In dem Zusammenhang muss die Politik allerdings darauf hinwirken, dass Migrationen im öffentlichen Diskurs positiv besetzt werden. Das zeichnet traditionelle Einwanderungsländer wie Kanada aus. Hier hat die Politik stets unisono auf die positiven Aspekte der Zuwanderung für die Wirtschaft und die allgemeine Wohlfahrt hingewiesen, während in Österreich und anderen EU-MS, im Gegensatz dazu, in der Migration vorrangig die Gefahr von „Parallelgesellschaften, Ghettos“, ethnischen Konflikten und dem Verlust des sozialen Zusammenhalts gesehen wird.



Danke für die Aufmerksamkeit!



Univ.-Prof. i. R. Mag. Dr. Gudrun Biffl
www.gudrun-biffl.at
<https://verlag.oeaw.ac.at/reihe/migration-und/157>

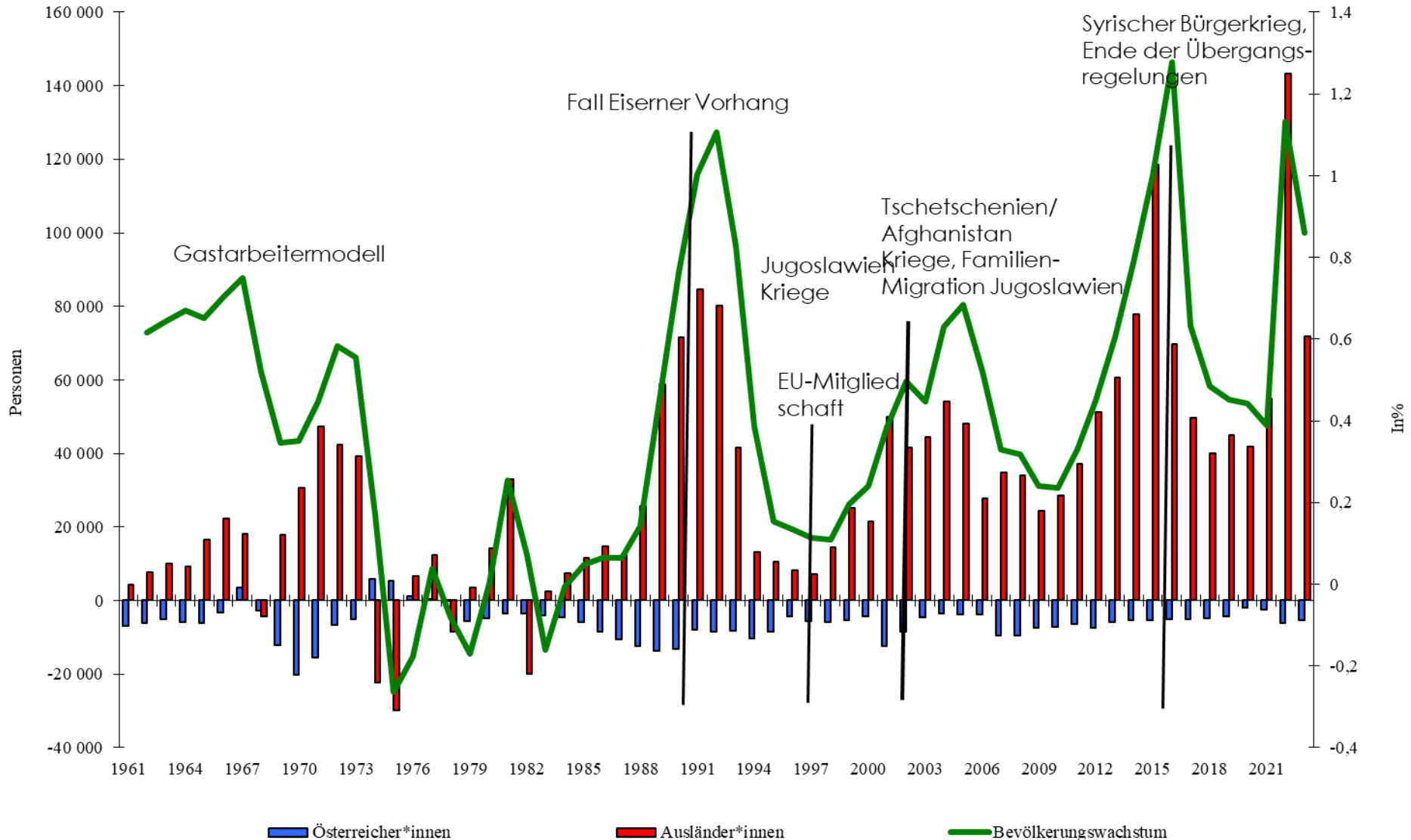


Aktuelle Zahlen zur Migration in Österreich

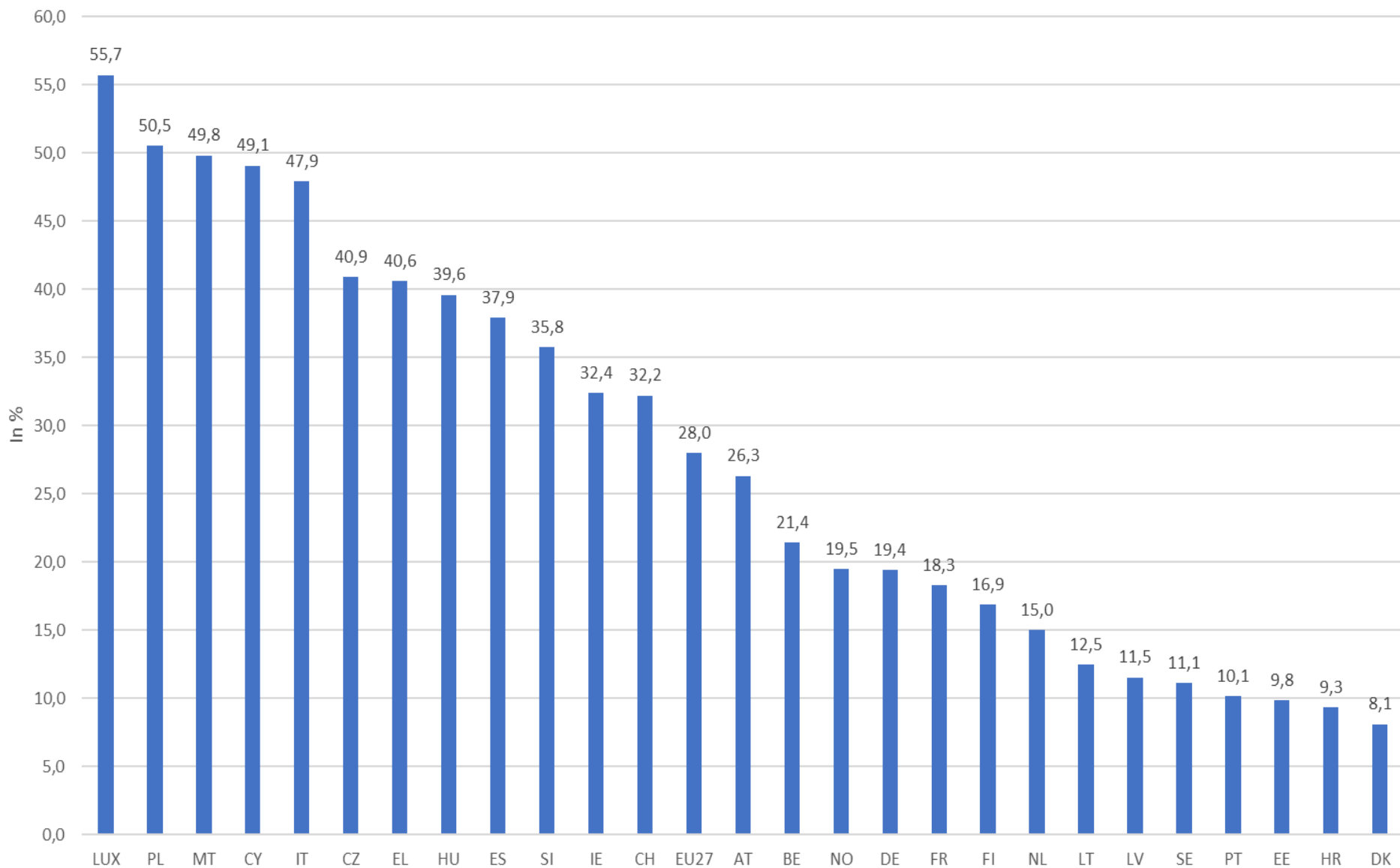
- Bevölkerung wächst in Schüben seit 1985 auf 9,2 Mio 2024, davon 19,7% ausl. Staatsangehörige (1,8 Mio), Auslandsgeborene (1.Gen.) 22,3% vs. (2023) 13,3% in EU27.
- Herkunft: 45% aus EU/EFTA (915.000) – angeführt von DE,RO,HU,PL,HR, ; 55% aus DST (1,1 Mio): angeführt von Bosnien-Herzegowina, Türkei, Serbien, Syrien, Ukraine.
- Sonderstatus Ukrainer:innen: zwischen Februar 2022 und heute stieg ihre Zahl auf 81.500 (1.1.2024).
- Die Zuwanderung nach Österreich ist weiterhin auf einem hohen Niveau (netto 2023: 66.600, nach 52.500 2021). Das betrifft alle Formen der Zuwanderung, sowohl jene aus anderen EU/EFTA-Staaten (29.600), als auch aus anderen Teilen Europas (14.100, davon 5.000 aus der Türkei und 1.200 aus der Ukraine) sowie aus sonstigen Drittstaaten (28.100).
- Die Asylantragszahlen halbierten sich 2023 gegenüber 2022 auf 59.200, nicht zuletzt als Folge der Übereinkunft mit Serbien, die Visafreiheit für Tunesien rückgängig zu machen, nicht für Pakistan und Indien, die für eine große Zahl der illegalen Grenzübertritte verantwortlich waren. Verschärfte Grenzkontrollen brachten 2023 die Rückkehr auf das Niveau des langjährigen Durchschnitts.



Netto-Migration (Saldo aus Zu- und Abwanderung) prägt das Bevölkerungswachstum (in %) in Österreich: 1961-2023

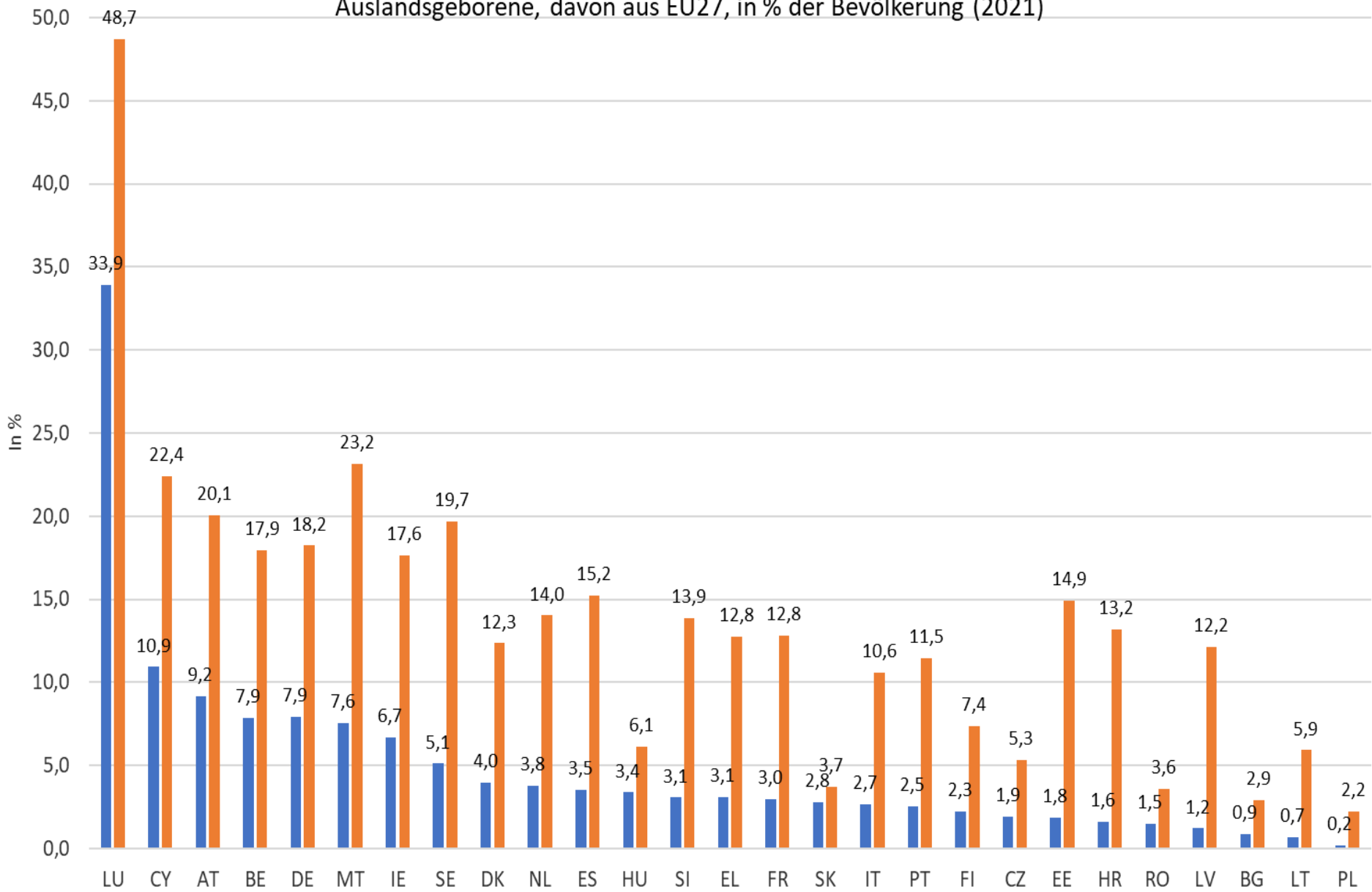


Anteil der Auslandsgeborenen (15-64), die zum Zweck der Erwerbstätigkeit zugewandert sind: 2021



Q: Eurostat: lfsa_pfgacedm

Auslandsgeborene, davon aus EU27, in % der Bevölkerung (2021)

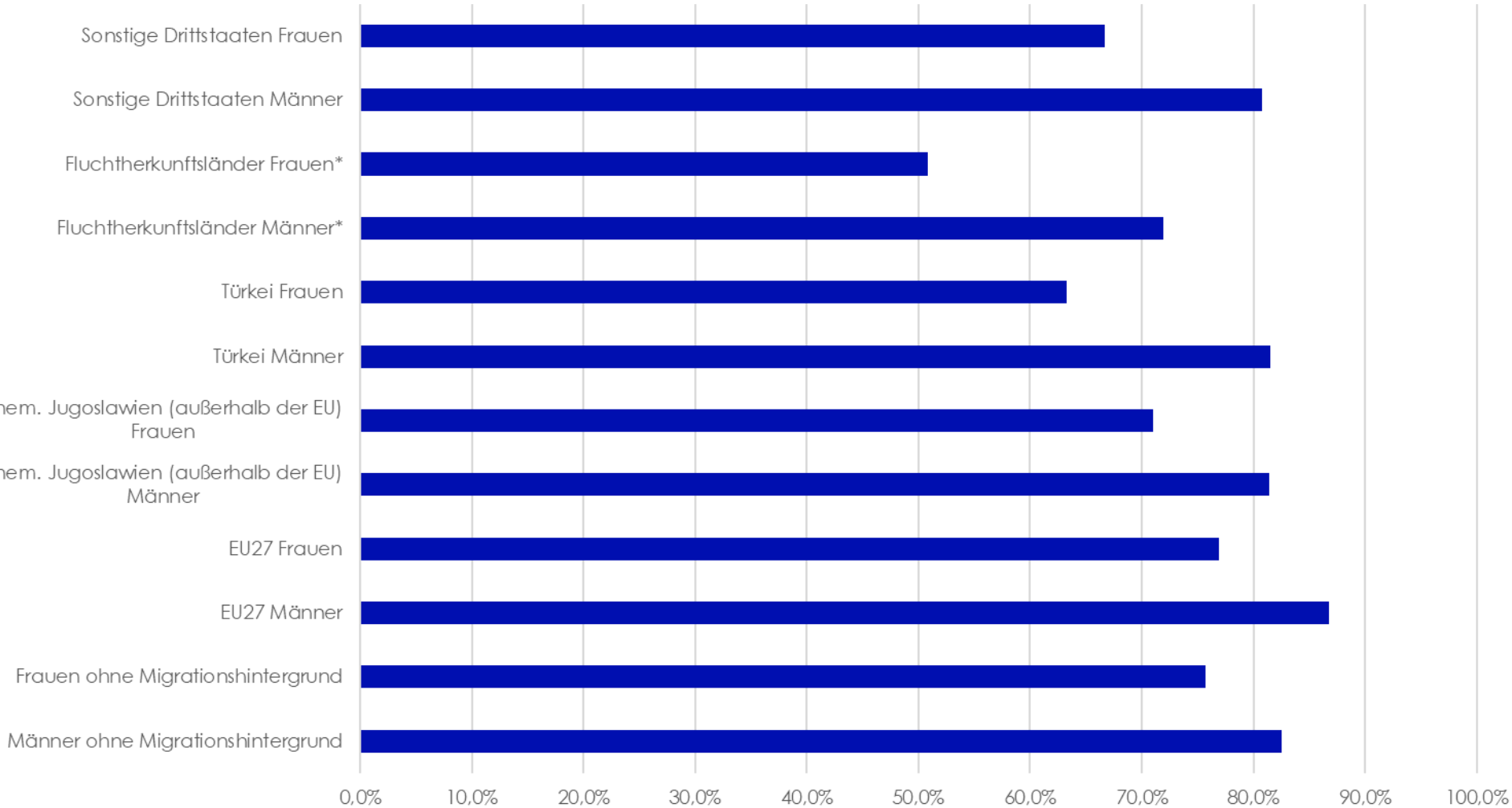


Q: Eurostat; migr_pop3ctb

■ aus EU27 ■ Auslandsgeborene



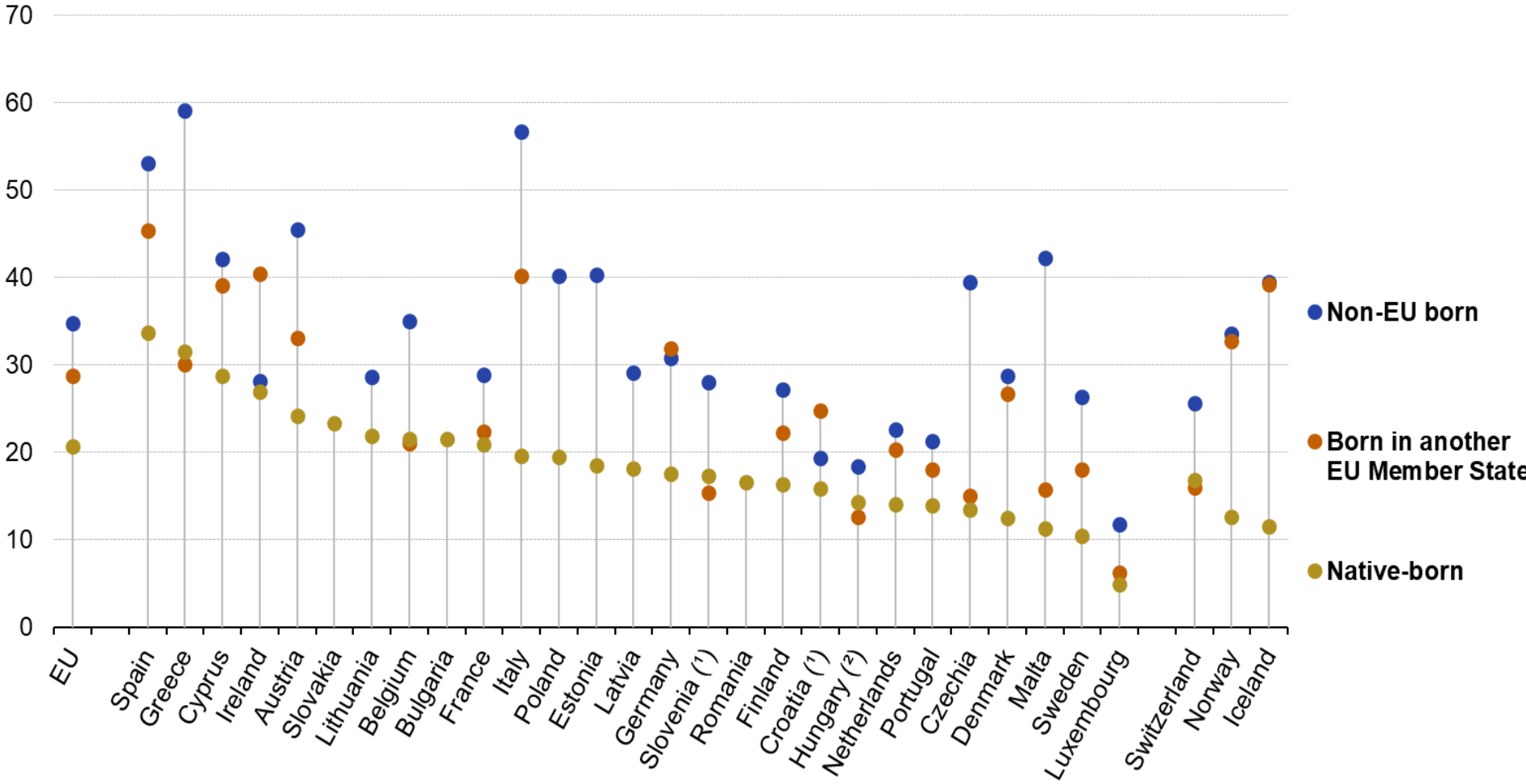
Erwerbsintegration nach Migrationshintergrund in Österreich 2023



🇦🇫 Afghanistan, Syrien, Russische Föderation, Iran, Irak und Somalia: Annäherung.

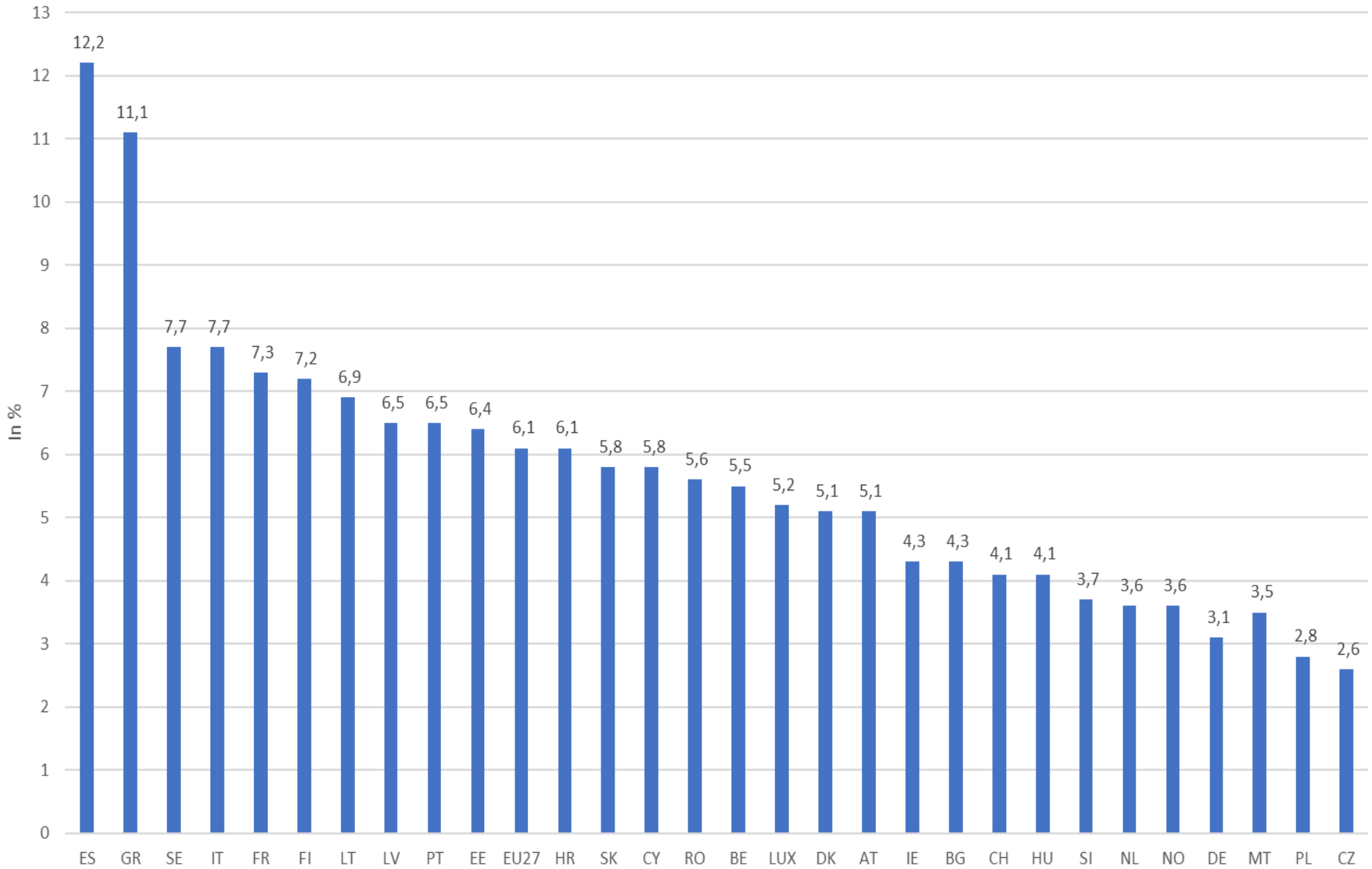
Over-qualification rate for employed persons aged 20–64 years, analysed by country of birth, 2022

(%)

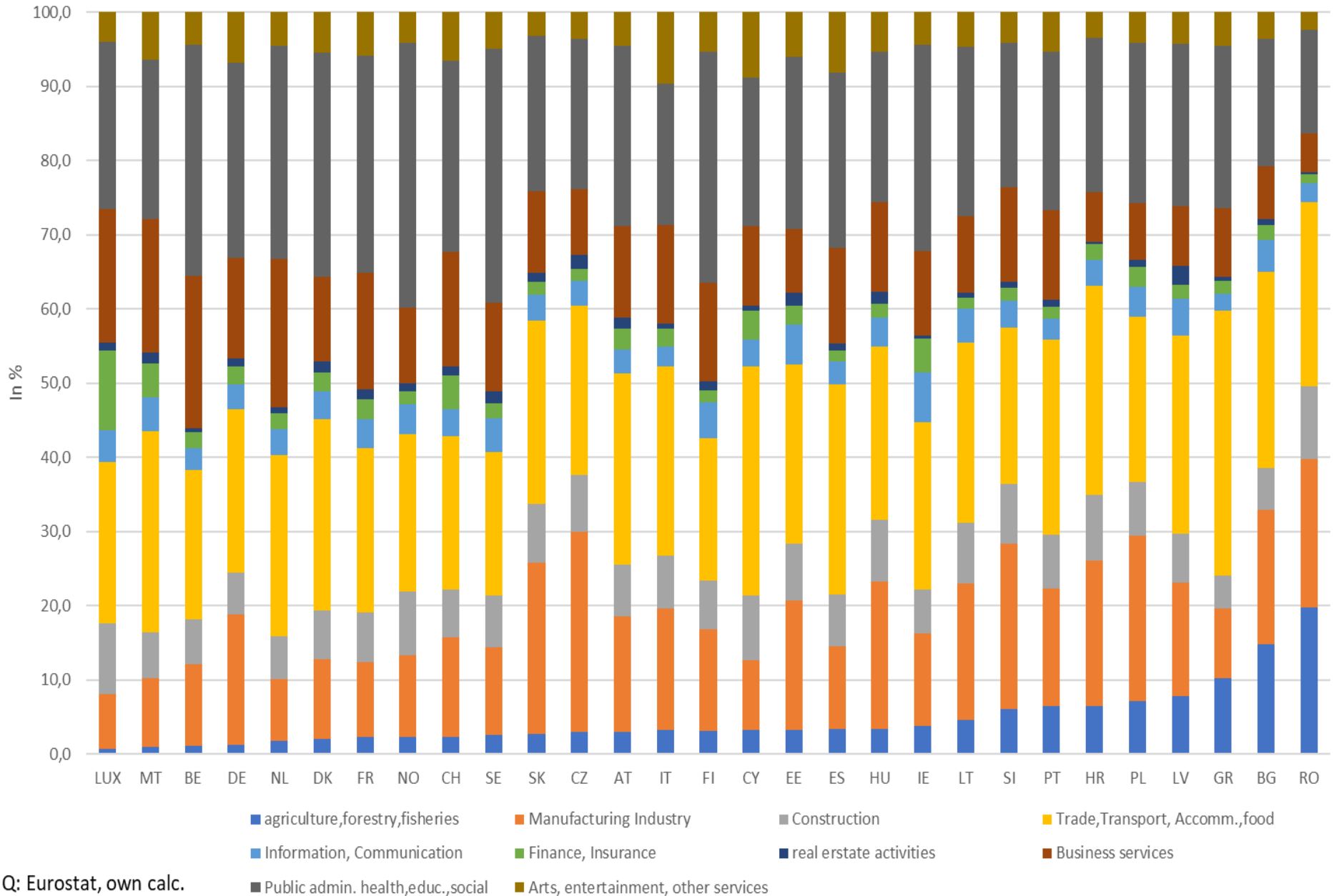


Note: only available data are presented in the graph. Ranked on the share for native-born.
 Spain and France, definition differs.
 (1) Born in another EU Member State and non-EU born: low reliability.
 (2) Born in another EU Member State: low reliability.
 Source: Eurostat (online data code: lfsa_eoqgac)

Unemployment rates in the EEA (unemployed in % of labour force) 2023



Composition of Employment by Industry in % (2.Qu.2024)



Q: Eurostat, own calc.