

Subjektive Beschäftigungsunsicherheit im internationalen Vergleich

Marcel Erlinghagen

Einleitung

Mit dem Begriff der »Beschäftigungsunsicherheit« beschreiben wir im Folgenden den Umstand, dass Beschäftigte die Fortexistenz ihres Arbeitsverhältnisses als bedroht wahrnehmen (vgl. zu unterschiedlichen Begriffsdefinitionen De Witte/Näswall 2003). Dabei kann Beschäftigungsunsicherheit weit reichende Folgen haben. So wirkt sie sich negativ auf den Gesundheitszustand aus und kann darüber hinaus familiäre Probleme verursachen. Für Betriebe können verunsicherte Belegschaften zum Problem werden, da sich die Arbeitsmotivation und die Innovationsbereitschaft der Beschäftigten reduziert. Zusätzlich steigt die Kündigungsbereitschaft insbesondere von betrieblichen Leistungsträgern (vgl. verschiedene Beiträge in Badura u.a. 2006). Insgesamt hat Beschäftigungsunsicherheit aber nicht nur für die (un-) mittelbar Betroffenen negative Auswirkungen, sondern führt letztlich auch gesamtgesellschaftlich zu erhöhten Kosten (z.B. durch Gesundheitsausgaben, Steuereinbußen, Konsumzurückhaltung etc.).

Derzeit ist allerdings die Frage nach möglichen internationalen Unterschieden der Beschäftigungsunsicherheit noch weitgehend offen. So hat die Forschung den Einfluss gesellschaftlicher und ökonomischer Kontextfaktoren bislang vernachlässigt. Hier knüpft der vorliegende Beitrag an, in dem er die individuelle Perzeption der Beschäftigungsunsicherheit in 17 europäischen Ländern vergleicht, um dadurch mehr über den Einfluss übergeordneter Kontextfaktoren zu erfahren.

Abschnitt 1 gibt zunächst einen knappen Überblick über den Stand der Forschung und konkretisiert die Fragestellung der Untersuchung. *Abschnitt 2* stellt dann den *European Social Survey* (ESS) als Datenbasis vor und erläutert das methodische Vorgehen. *Abschnitt 3* präsentiert ausführlich die Befunde der Analysen, die schließlich im abschließenden Fazit (*Abschnitt 4*) nochmals zusammengefasst und bewertet werden.

Stand der Forschung und Fragestellung der Untersuchung

Unabhängig davon, ob im Laufe der vergangenen Jahrzehnte die subjektive Beschäftigungsunsicherheit zugenommen hat (OECD 1997; Smith 1999; Green u.a. 2001; Green 2003; Maurin/Postel-Vinay 2005), stellt sich die Frage, welche individuellen Faktoren *auf der Mikroebene* das Ausmaß der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit grundsätzlich beeinflussen. Dabei liefern die entsprechenden Studien jedoch kein eindeutiges Bild, so dass die Bedeutung zum Beispiel des Geschlechts, des Alter oder aber Qualifikation umstritten ist (OECD 1997; Green u.a. 2000; Green 2003; Näswall/De Witte 2003; Maurin/Postel-Vinay 2005). Darüber hinaus existieren auch einige Befunde bezüglich des Einflusses von Familie und Partnerschaft auf die subjektive Beschäftigungsunsicherheit (vgl. Green u.a. 2000; Mauno/Kinnunen 2002). Außerdem weisen einige Studien Betriebsgrößen- und Brancheneffekte nach (OECD 1997; Green u.a. 2000; Green u.a. 2001; Mauno/Kinnunen 2002). Ferner berichten befristet Beschäftigte von einer höheren Beschäftigungsunsicherheit als Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Green u.a. 2001; Maurin/Postel-Vinay 2005). Gleiches gilt für Leiharbeitnehmer (Näswall/De Witte 2003).

Bislang liegen jedoch nur sehr wenige Veröffentlichungen vor, die sich um einen differenzierten Ländervergleich der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit bemühen (OECD 1997; Green u.a. 2000). Dieser Mangel an international vergleichenden Studien ist gerade deshalb besonders überraschend, weil die in den unterschiedlichen Disziplinen der Sozialwissenschaften in den vergangenen zehn bis 15 Jahren entwickelten Regimetypologien zur Beschreibung internationaler Unterschiede in der institutionellen Ausgestaltung von Gesellschaften bzw. Volkswirtschaften (Esping-Andersens 1990; Hall/Soskice 2001) auf theoretischer Ebene eigentlich genügend Anknüpfungspunkte für Fragen zur Beschäftigungsunsicherheit liefern. Green u.a. (2000) und Green (2003) thematisieren zudem den bislang ebenfalls vernachlässigten Einfluss der Konjunktur auf die individuelle Beschäftigungsunsicherheit. Und nach meinem Kenntnisstand existiert keine einzige Studie, die mögliche kulturelle Unterschiede als Ursache von Länderunterschieden hinsichtlich der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit untersucht. Somit bleiben einige wesentliche Fragen bislang weitgehend offen, zu deren Beantwortung der vorliegende Aufsatz beitragen möchte:

- Wie stark variiert die subjektive Beschäftigungsunsicherheit im internationalen Vergleich?
- Lassen sich auf der Makroebene eindeutige Beziehungen zwischen konjunkturellen und institutionellen Rahmenbedingungen und der aggregierten Beschäftigungsunsicherheit in einer Gesellschaft nachweisen?

- Inwiefern lassen sich mutmaßliche Länderunterschiede in der individuellen Sicherheitswahrnehmung auf eine divergierende Bevölkerungskomposition zurückführen?

Daten und Methoden

Die folgenden Analysen basieren auf den Daten des »European Social Surveys« (ESS) des Jahres 2004 (Release 2) und berücksichtigen Informationen aus folgenden Ländern: Österreich, Belgien, Tschechien, Deutschland, Dänemark, Spanien, Frankreich, Finnland, Griechenland, Ungarn, Irland, die Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Schweden sowie Großbritannien.¹ Ausführliche Informationen zum ESS sind im Internet zu finden (www.europeansocialsurvey.org).

Die vorliegende Analyse von Beschäftigungsunsicherheit bezieht sich auf folgende im ESS gestellte Frage: »Using this card, please tell me how true each of the following statements is about your current job«. Es folgen sieben Statements, die sich alle auf unterschiedliche Aspekte der Jobqualität beziehen. Dabei werden die Befragten unter anderem gebeten, zu der Aussage Stellung zu beziehen »My job is secure«. Sie haben die Möglichkeit, zwischen den vier Antworten (1) »not at all true«, (2) »a little true«, (3) »quite true« sowie (4) »very true« zu wählen. Im Folgenden gehen wir davon aus, dass Beschäftigungsunsicherheit dann vorliegt, wenn der Befragte die Kategorie »not at all true« gewählt hat.

Zunächst wird für alle Länder der Anteil der abhängig Beschäftigten ermittelt, die ihren Job für sehr unsicher halten. Anschließend wird in Form bivariater linearer Regressionen der Zusammenhang zwischen dieser aggregierten Beschäftigungsunsicherheit auf Länderebene mit vier weiteren Indikatoren überprüft. Dabei handelt es sich

- (a) um das Ausmaß des Kündigungsschutzes als Maß der rechtlichen Absicherung des Arbeitsvertrages. Hierbei wird auf den von der OECD (2004) entwickelten EPL-Index zurückgegriffen.
- (b) um das Ausmaß der Ausgaben für die soziale Sicherung als Maß für die zu erwartende finanzielle Absicherung bei Verlust des Arbeitsplatzes. Diese Infor-

¹ In den Originaldaten sind auch Informationen für die Schweiz, Estland, Island, Luxemburg, Slowakei, Slowenien und die Ukraine vorhanden. Diese Länder werden im Folgenden jedoch nicht berücksichtigt, da für sie insbesondere keine in der Analyse verwendeten vergleichbaren Makroindikatoren (z.B. Umfang der Sozialausgaben) vorliegen, die später aus anderen Quellen zu den ESS-Daten hinzugespielt werden.

mationen stammen von EUROSTAT und werden in Kaufkraftstandards angegeben (vgl. dazu EUROSTAT 2005).

- (c) um die durchschnittliche Wachstumsrate des Bruttoinlandproduktes der Jahre 2002 bis 2004 als Maß für die grundsätzliche ökonomische Situation der jeweiligen Volkswirtschaft; die durchschnittliche Wachstumsraten wird aus den ebenfalls von EUROSTAT bereitgestellten Informationen berechnet.
- (d) um die Langzeitarbeitslosenquote, die in international vergleichbarer Form von EUROSTAT bereitgestellt wird.

Es schließen sich mehrere multivariate, binäre Probit-Analysen an, um mehr über die Bestimmungsfaktoren subjektiver Beschäftigungsunsicherheit und die Rolle übergeordneter Kontextfaktoren zu erfahren. Als erklärende Variablen werden Indikatoren in das statistische Modell aufgenommen, die die individuelle Ressourcenausstattung der Individuen abbilden (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Gesundheitszustand, Betriebszugehörigkeitsdauer, Arbeitslosigkeitserfahrung), sowie Variablen, die wesentliche Einflüsse des Betriebes (Vertragsform, Arbeitszeit, Branche, Betriebsgröße) sowie des privaten Haushalts (Wohnregion, finanzielle und familiäre Situation) umfassen. Die oben bereits erwähnten Makroindikatoren (Grad des Kündigungsschutzes, Wirtschaftswachstum, Ausgaben für soziale Sicherheit und Langzeitarbeitslosenquote) werden ebenfalls berücksichtigt. Ferner wurden Variablen zur individuellen Einstellung der Befragten hinsichtlich (a) Religiosität, (b) der generellen Bewertung von Beschäftigungssicherheit und (c) des grundsätzlichen Vertrauens in Mitmenschen mit aufgenommen.

Befunde

Länderunterschiede in der Beschäftigungsunsicherheit

Tabelle 1 zeigt den Anteil der Erwerbstätigen in den einzelnen Ländern, die den Fortbestand ihres Beschäftigungsverhältnisses als bedroht empfindet. Die größte Unsicherheit herrscht in Frankreich, wo mehr als ein Viertel aller Beschäftigten über Beschäftigungsunsicherheit klagen. Ähnlich hohe Werte können in Griechenland festgestellt werden, aber auch die Beschäftigten in Polen, Tschechien und Deutschland² zeigen eine überdurchschnittliche Beschäftigungsunsicherheit. Es folgen die

² Dieses hohe Ergebnis für Deutschland ist jedoch vor dem Hintergrund deutlicher innerdeutscher Unterschiede zu interpretieren. So empfinden knapp 29 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten ihren Job als unsicher während dies im westlichen Teil des Landes nur für knapp 13 Prozent gilt. Da das Ziel des vorliegenden Aufsatzes ein europäischer Vergleich ist, wird im Folgenden dennoch auf

Niederlande, Ungarn, Portugal, Belgien, Spanien, Schweden, Finnland und Großbritannien. Am Ende der Rangliste finden sich Dänemark, Irland und Norwegen. Österreich ist in unserer Untersuchung das Land in Europa, in dem Beschäftigungsunsicherheit mit einem Anteil von knapp neun Prozent unter den Arbeitnehmern am wenigsten verbreitet ist. Insgesamt spiegelt die ESS-Rangfolge im Wesentlichen die Ergebnisse wider, die zuvor die OECD (1997) sowie Green u.a. (2000) vorgelegt haben.

	Anteil		Anteil
Frankreich	26,3 %	Belgien	11,5 %
Griechenland	24,5 %	Spanien	11,3 %
Polen	21,5 %	Schweden	10,7 %
Tschechien	19,7 %	Finnland	10,1 %
Deutschland	18,0 %	Großbritannien	10,1 %
Niederlande	13,4 %	Dänemark	9,4 %
Ungarn	12,1 %	Irland	9,2 %
Portugal	12,0 %	Norwegen	9,2 %
		Österreich	8,9 %
Durchschnitt	14,0 %		
Std. dev.	5,7 %		

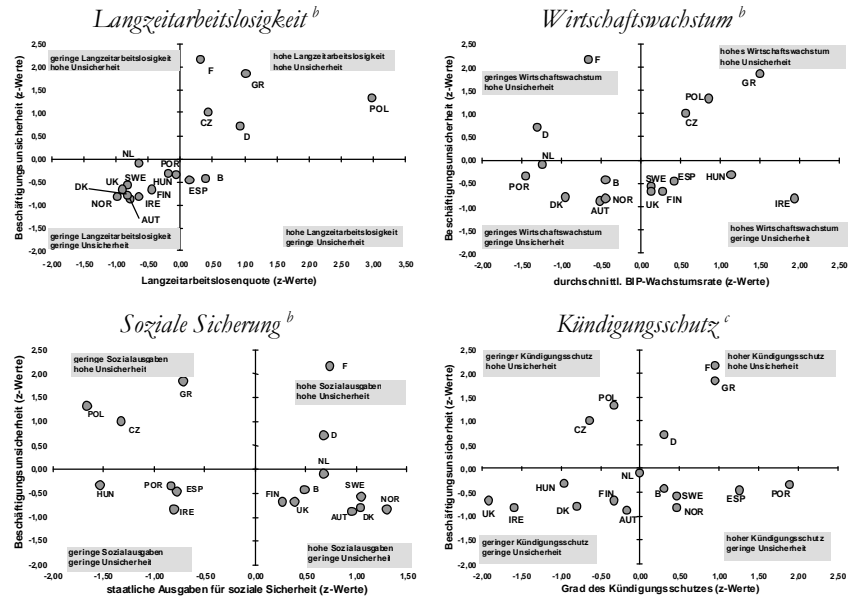
Tabelle 1: Anteil (in %) der Beschäftigten, die den Fortbestand ihres Arbeitsplatzes als bedroht empfinden

(Quelle: ESS (gewichtet), eigene Berechnungen)

Es schließt sich die Frage an, wie diese doch insgesamt recht deutlichen Länderunterschiede erklärt werden können. Dabei kann vermutet werden, dass die unterschiedlichen sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den einzelnen Gesellschaften eine mögliche Erklärung liefern könnten. So sollten Beschäftigte in Ländern, deren Langzeitarbeitslosenquote erhöht ist, eine gesteigerte Beschäftigungsunsicherheit empfinden. Jenseits der Arbeitsmarktlage ist darüber hinaus auch mit einem Einfluss der gesamtwirtschaftlichen Situation zu rechnen, indem mit zunehmendem Wirtschaftswachstum die Beschäftigungsunsicherheit abnehmen sollte. Auch das Ausmaß der sozialen Sicherung dürfte eine Rolle spielen. Dort, wo durch ein umfassend ausgebautes soziales Sicherungsnetz mögliche negative Folgen eines Jobverlustes abgemildert werden, müsste eigentlich die Beschäftigungsunsicherheit

die Differenzierung zwischen Ost- und Westdeutschland verzichtet. Dies muss Gegenstand einer zukünftigen Untersuchung sein, die sich speziell den innerdeutschen Unterschieden widmet.

reduziert sein. Schließlich darf auch erwartet werden, dass in Ländern mit einem gut ausgebauten Kündigungsschutz die Beschäftigungsunsicherheit von Arbeitnehmern reduziert ist.



AUT = Österreich, B = Belgien, CZ = Tschechien, D = Deutschland, DK = Dänemark, ESP = Spanien, F = Frankreich, FIN = Finnland, GR = Griechenland, HUN = Ungarn, IRE = Irland, NL = Niederlande, NOR = Norwegen, POL = Polen, SWE = Schweden, UK = Großbritannien

Abbildung 1: Zusammenhang zwischen der aggregierten Beschäftigungsunsicherheit^a und anderer Makroindikatoren

(Quellen: ^aESS (gewichtet), eigene Berechnungen ^bEUROSTAT ^cOECD)

Die Streudiagramme in Abbildung 1 zeigen, dass weder die generelle Wirtschaftsentwicklung oder die Ausgaben für die soziale Sicherung, noch der Umfang des Kündigungsschutzes einen eindeutigen Effekt auch die aggregierte Beschäftigungsunsicherheit in den einzelnen Ländern ausüben.³ Lediglich bei der Langzeitarbeitslosenquote zeigt sich ein eindeutig positiver Zusammenhang. Offenbar gibt es also

3 Um eine vergleichbare Darstellung der in unterschiedlichen Einheiten gemessenen Variablen zu gewährleisten, werden die eigentlichen Analysewerte transformiert. Diese Transformation geschieht durch die Berechnung so genannter z-Werte, durch die die Abweichung des Beobachtungswertes vom Mittelwert der jeweiligen Verteilung in Beziehung gesetzt wird zur Standardabweichung.

keinen einfachen Bezug zwischen den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen einerseits und dem Ausmaß von Beschäftigungsunsicherheit andererseits (vgl. dazu auch OECD 1997; Green u.a. 2000; Green 2003).

Welche Faktoren beeinflussen die individuell wahrgenommene Beschäftigungsunsicherheit in Europa?

Im nächsten Schritt lassen wir vorübergehend die Suche nach der Erklärung der zu beobachtenden Länderunterschiede außer Acht, verlassen die Makroebene und wenden uns den Individuen selbst zu. Es soll die Frage beantwortet werden, welche Determinanten die Beschäftigungsunsicherheit in Europa insgesamt beeinflussen. Tabelle 2 zeigt die Regressionskoeffizienten der erklärenden Variablen, die in unserem zu diesem Zweck geschätzten binären Probit-Modell einen Einfluss auf die abhängigen Variable »beschäftigungsunsicher« (0 = nein / 1 = ja) haben sollten.

In diesem Gesamtmodell zeigt sich, dass ältere Beschäftigte jenseits des 40. Lebensjahres eher von Beschäftigungsunsicherheit betroffen sind als jüngere Arbeitnehmer. Ferner nimmt die Verunsicherung mit zunehmender Qualifikation (gemessen in Jahren der Vollzeitausbildung) ab. Ein guter Gesundheitszustand reduziert ebenso wie eine möglichst lange Betriebszugehörigkeitsdauer die subjektive Beschäftigungsunsicherheit. Auch zurückliegende Arbeitslosigkeitserfahrungen führen zum erwarteten Effekt: Die Tatsache, dass ein Beschäftigter bereits einmal in seinem Leben arbeitslos gewesen ist, erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass er von einem unsicheren Beschäftigungsverhältnis berichtet. Gleichzeitig schwächt sich dieser Einfluss jedoch ab, je länger diese Erfahrung bereits zurückliegt. Hingegen lässt sich kein geschlechtsspezifischer Unterschied feststellen.

Überraschender Weise fühlen sich Teilzeitbeschäftigte insgesamt seltener unsicher als Vollzeitbeschäftigte, denn eigentlich haben Forschungsergebnisse aus den USA und Großbritannien in den letzten Jahren gezeigt, dass Teilzeitarbeit häufig mit schlechteren Arbeitsbedingungen einher geht (Kalleberg u.a. 2000; McGovern u.a. 2004). Dabei ist jedoch zu bedenken, dass die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigung deutlich mit den jeweiligen institutionellen Gegebenheiten in den unterschiedlichen Ländern variieren und daher Teilzeitbeschäftigung in Europa insgesamt nicht ohne weiteres zu vergleichen ist mit Teilzeitbeschäftigung in Großbritannien und den USA (Blossfeld 1997). Außerdem bedeuten objektiv schlechtere Arbeitsbedingungen nicht zwangsläufig, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitssituation subjektiv schlechter beurteilen, da sie durchaus andere Erwartungen an ihre Beschäftigung knüpfen als Vollzeitbeschäftigte (Conway/Briner 2002). So ist insbesondere weibliche Teilzeitbeschäftigung immer im Kontext von Rollenerwartungen und der Arbeitsteilung im privaten Haushalt zu beurteilen. Insofern stehen die

präsentierten Befunde also durchaus im Einklang mit Ergebnissen, die grundsätzlich eine größere Arbeitszufriedenheit von Teilzeitbeschäftigten feststellen (Hakim 1997).

	Coef.		Coef.
Alter (40–54 Jahre)		Betriebsgröße (< 10 Beschäf.)	
20–29 Jahre	-0,28***	10–24 Beschäftigte	-0,00
30–39 Jahre	-0,08*	25–99 Beschäftigte	-0,07
55–67 Jahre	0,04	100–499 Beschäftigte	-0,04
Geschlecht (männlich)		>= 500 Beschäftigte	-0,07
Weiblich	0,03	Region (Großstadt)	
Ausbildung		kleine/mittlere Stadt	-0,00
Vollzeitausbildung in Jahren	-0,01*	ländlicher Raum	-0,00
Gesundheit (schlechter)		Hauptverdiener (nein)	
(sehr) gut	-0,13***	ja	-0,06**
Betriebszugehörigkeitsdauer		finanz. Situation (gut/befried.)	
Jahre	-0,02***	schlecht	0,33***
Jahre ²	0,00	Kind im Haushalt? (nein)	
Vertragsformen (jeweils nein)		ja	-0,05
Teilzeit	-0,10*	Makroindikatoren	
befristet	0,66***	Langzeitarbeitslosenquote	0,05**
Arbeitslos gewesen? (nein)		durchschnittl. BIP-Wachstum	-0,01
ja, in letzten 5 Jahren	0,34***	Ausgaben soz. Sicherheit	0,00
ja, aber nicht in letzten 5 Jahren	0,12**	Grad des Kündigungsschutzes	-0,03
Branche (prod. Gewerbe)		Einstellungen	
Land-/Forstwirtschaft & Montan	-0,12	sehr religiös	-0,02
Bau	-0,20**	Beschäft.sicherheit sehr wichtig	0,01
Infrastruktur & Transport DL	-0,05	geringes Vertrauen in andere	0,19***
unternehmensnahe DL	-0,11**		
Handel, Finanzen, Immobilien	-0,08		
Verbände, Organisationen, Politik	-0,34***		
haushalts- & personenbez. DL	-0,30***		

Referenzkategorien in Klammern / *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$ * $p \leq 0,1$

Tabelle 2: Koeffizienten der Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsunsicherheit (binäres Probitmodell; Schätzungen mit robusten Standardfehlern)

(Quelle: ESS)

Wie kaum anders zu erwarten berichten befristet Beschäftigte signifikant häufiger von Beschäftigungsunsicherheit als Kollegen mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Da-

rüber hinaus gibt es einen Brancheneffekt, hingegen lässt sich bemerkenswerter Weise kein Betriebsgrößeneffekt feststellen. Auf diese beiden Befunde kann hieraus Platzgründen leider nicht näher eingegangen werden.

Die Wohnregion hat keinen statistisch relevanten Einfluss auf die Beschäftigungsunsicherheit, während die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes bei den Personen signifikant erhöht ist, die die finanzielle Situation ihres Haushalts als schlecht einstufen. Hingegen gibt es bezüglich der Beschäftigungsunsicherheit im hier geschätzten Modell keinen signifikanten Unterschied zwischen Eltern und Kinderlosen.

Betrachtet man den Einfluss der vier im Modell enthaltenen Makroindikatoren⁴, so zeigen sich die gleichen Befunde wie in der bivariaten, aggregierten Betrachtungsweise in Abschnitt 3.1: Weder das Wirtschaftswachstum noch die Ausgaben für die soziale Sicherung, noch der Grad des Kündigungsschutzes in einer Gesellschaft beeinflussen die individuelle Einschätzung der eigenen Beschäftigungsunsicherheit. Lediglich die Langzeitarbeitslosenquote steht in einem signifikant positiven Zusammenhang mit der selbst bewerteten Beschäftigungsunsicherheit des einzelnen Arbeitnehmers. Dieser deutliche Zusammenhang verweist dabei nicht nur auf die reale Bedeutung der Arbeitsmarktlage bei der subjektiven Beurteilung der eigenen Beschäftigungssituation. Das Ergebnis unterstreicht darüber hinaus die immense psychologische Bedeutung, die offensichtlich der Langzeitarbeitslosenquote auch für *Beschäftigte* zukommt.

Von den drei Indikatoren, die eher grundsätzliche Charakterzüge abbilden sollten und bei denen man einen starken Zusammenhang mit kulturellen Prägungen und Sozialisationsunterschieden vermuten darf, hat weder die Religiosität noch die Bewertung von Beschäftigungssicherheit als wichtiges persönliches Ziel einen nachweisbaren Einfluss auf die subjektive Beschäftigungsunsicherheit. Hingegen scheint Beschäftigungsunsicherheit ein Symptom eines generell vergrößerten Misstrauens anderen Menschen gegenüber zu sein.

Unterschiedliche Beschäftigungsunsicherheit als Folge unterschiedlicher Sozialstrukturen?

Hinsichtlich der auf aggregierter Ebene sichtbaren Länderunterschiede der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit ist denkbar, dass diese im Wesentlichen durch von-

4 Die Nutzung von Makroindikatoren als erklärende Variablen bei Regressionen von Mikrodaten verursacht das Problem, dass die einzelnen Beobachtungen nicht unabhängig voneinander sind. Um diesem Problem zu begegnen, werden in den Schätzungen bezogen auf die 17 in der Stichprobe enthaltenen Länder robuste Standardfehler verwendet (vgl. Moulton 1990; Box-Steffensmeier/Zorn 1999).

einander abweichende Sozialstrukturen verursacht werden. Mit anderen Worten könnte zum Beispiel die deutlichen Unterschiede zwischen Tschechien und Österreich unter anderem darin liegen, dass in Österreich ein wesentlich geringerer Anteil von Beschäftigten befristete Arbeitsverträge hat. Um den Einfluss solcher Kompositionseffekte zu überprüfen, werden wiederum binäre Probit-Schätzungen vorgenommen, wobei zusätzlich zu den bereits aus dem Gesamtmodell bekannten Variablen eine dichotome Dummy-Variable eingeführt wird, die jeweils den Ländereffekt gegenüber allen anderen europäischen Vergleichsländern abbildet. Tabelle 3 dokumentiert nun ausschließlich den Regressionskoeffizienten dieser Ländervariablen.

Führt man nun für alle 17 Länder solche Schätzungen durch, so ergeben sich zwar zum Teil markante Veränderungen im Vergleich zur reinen Makroanalyse, wie sie in Tabelle 1 dokumentiert ist. Unabhängig davon bleiben jedoch weiter deutliche Länderunterschiede bestehen (vgl. Tabelle 3). Mit Österreich, Dänemark, Spanien und Polen gibt es vier Länder, in denen (auch) unter Kontrolle der Bevölkerungsstruktur und wesentlicher übergeordneter Kontextfaktoren die Menschen signifikant seltener von Beschäftigungsunsicherheit berichten. Gleichzeitig zeigen Tschechen, Deutsche, Franzosen, Griechen und Niederländer eine erhöhte Beschäftigungsunsicherheit. Hingegen unterscheidet sich das Unsicherheitsgefühl von Belgiern, Finnen, Ungarn, Iren, Norwegern, Portugiesen, Schweden und Briten nicht von dem durchschnittlichen Unsicherheitsgefühl in den 16 jeweils anderen untersuchten Ländern.

	Coef.		Coef.
<i>Österreich</i>	-0,12***	<i>Ungarn</i>	-0,01
<i>Belgien</i>	-0,05	<i>Irland</i>	-0,14
<i>Tschechien</i>	0,36***	<i>Niederlande</i>	0,22***
<i>Deutschland</i>	0,18**	<i>Norwegen</i>	-0,00
<i>Dänemark</i>	-0,11*	<i>Polen</i>	-0,55***
<i>Spanien</i>	-0,23**	<i>Portugal</i>	-0,38
<i>Frankreich</i>	0,21*	<i>Schweden</i>	0,03
<i>Finnland</i>	-0,06	<i>Großbritannien</i>	-0,12
<i>Griechenland</i>	0,40***		

Kontrollvariablen wie in Tabelle 2 / *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$ * $p < 0,1$

Tabelle 3: Koeffizienten der Länder-Dummies auf die Beschäftigungsunsicherheit (binäres Probitmodell; Schätzungen mit robusten Standardfehlern), Quelle: ESS (eigene Berechnungen)

Fazit

Die vorgenommenen Analysen haben deutlich gemacht, dass auch trotz gesellschaftsstruktureller Unterschiede und trotz unterschiedlicher übergeordneter Kontextfaktoren weiterhin originäre Unterschiede zwischen einer Reihe europäischer Gesellschaften hinsichtlich der individuellen Selbstwahrnehmung von Beschäftigungsunsicherheit bestehen. Insofern liefern die Analysen neue Erkenntnisse für die vergleichende Arbeitsmarktforschung. Denn offensichtlich sind die hier nachgewiesenen Länderunterschiede nicht deckungsgleich mit den bekannten und bei anderen Fragestellungen erklärungsstarken sozialwissenschaftlichen Regimetypologien. Die vorliegenden Analysen lassen keine typischen Regimecluster erkennen, die zum Beispiel mit unterschiedlichen Wohlfahrtsstaatstypen (Esping-Andersen 1990) oder mit unterschiedlichen Produktionsregimen (Hall/Soskice 2001) deckungsgleich wäre. So wertvoll Regimetypologien für eine Vielzahl aktueller Forschungsfragen auch sein mögen, muss hinsichtlich der vorgelegten Befunde doch die begrenzte Reichweite solcher Erklärungsansätze erkannt werden. Dies ist für zukünftige Forschungsvorhaben wichtig, die eine zum Teil selbstverständliche Zuordnung einzelner Gesellschaften zu vorgeformten Regimeclustern nicht nur theoretisch begründen, sondern auch umfassend empirisch überprüfen müssen.

Literatur

- Badura, Bernhard/Schellschmidt, Henner/Vetter, Christian (Hg.) (2006), *Fehlzeiten-Report 2005. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit*, Berlin/Heidelberg.
- Blossfeld, Hans-Peter (1997), »Women's Part Time Employment and the Family Cycle: A Cross-National Comparison«, in: Blossfeld, Hans-Peter/Hakim, Catherine (Hg.), *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, Oxford, S. 315–324.
- Box-Steffensmeier, Janet M./Zorn, Christopher (1999), *Modelling Heterogeneity in Duration Models*, Paper prepared for Presentation at the 1999 Summer Meeting of the Political Methodology Society.
- Conway, Neil/Briner, Rob B. (2002), »Full-Time versus Part-Time Employees: Understanding the Links between Work Status, the Psychological Contract, and Attitudes«, *Journal of Vocational Behaviour*, Jg. 61, S. 279–301.
- De Witte, Hans/Näswall, Katharina (2003), »Objective« vs »Subjective« Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries«, *Economic and Industrial Democracy*, Jg. 24, H. 2, S. 149–188.
- Esping-Andersen, Gosta (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton.
- EUROSTAT (2005), *GDP per Capita in Purchasing Power Standards*, EUROSTAT News Release, 20th December 2005.

- Green, Francis (2003), *The Rise and Decline of Job Insecurity*, Department of Economics Discussion Paper 05/03, Canterbury.
- Green, Francis/Feldstead, Alan/Burchell, Brendan (2000), »Job Insecurity and the Difficulty of Regaining Employment: An Empirical Study of Unemployment Expectations«, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Jg. 62 (Special Issue), S. 855–883.
- Green, Francis/Dickerson, Andrew/Carruth, Alan, u.a. (2001), *An Analysis of Subjective Views of Job Insecurity*, Department of Economics Discussion Paper 01/08, Canterbury.
- Hakim, Catherine (1997), »A Sociological Perspective on Part-Time Work«, in: Blossfeld, Hans-Peter/Hakim, Catherine (Hg.), *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, Oxford, S. 22–70.
- Hall, Peter A./Soskice, David (2001), »An Introduction to Varieties of Capitalism«, in: Hall, Peter A./Soskice, David (Hg.), *Varieties of Capitalism – The Institutional Foundation of Comparative Advantage*, Oxford, S. 1–68.
- Kalleberg, Arne L./Reskin, Barbara F./Hudson, Ken (2000), »Bad Jobs in America. Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States«, *American Sociological Review*, Jg. 65, H. 2, S. 256–278.
- Mauno, Saijo/Kinnunen, Ulla (2002), »Perceived Job Insecurity Among Dual-Earner Couples: Do Antecedents Vary According to Gender, Economic Sector and the Measure Used?«, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Jg. 75, S. 295–314.
- Maurin, Eric/Postel-Vinay, Fabien (2005), »The European Job Security Gap«, *Work and Occupations*, Jg. 32, H. 2, S. 229–252.
- McGovern, Patrick/Smeaton, Deborah/Hill, Stephen (2004), »Bad Jobs in Britain. Nonstandard Employment and Job Quality«, *Work and Occupations*, Jg. 31, H. 2, S. 225–249.
- Moulton, Brent R. (1990), »An Illustration of a Pitfall in Estimating the Effects of Aggregate Variables on Micro Units«, *The Review of Economics and Statistics*, Jg. 72, H. 2, S. 334–338.
- Näswall, Katharina/De Witte, Hans (2003), »Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables«, *Economic and Industrial Democracy*, Jg. 24, H. 2, S. 189–215.
- OECD (1997), »Is job Insecurity on the Increase in OECD Countries?«, *OECD Employment Outlook*, Paris: OECD, S. 129–160.
- OECD (2004), »Employment Protection Regulation and Labour Market Performance«, *OECD Employment Outlook*, Paris: OECD, S. 61–125.
- Smith, Michael R. (1999), »Insecurity in the Labour Market: The Case of Canada since the Second World War«, *Canadian Journal of Sociology*, Jg. 24, H. 2, S. 193–215.