

Jobvarighed i en turbulent tid

Resumé

Indledning

De sidste årtiers ændringer i den økonomiske kontekst har ført til en voksende bekymring over den faldende jobstabilitet og den "livslange ansættelses" forsvinden. Man frygter, at globaliseringen og det teknologiske fremskridt har skabt ændringer i arbejdsmarkedet, som igen har mindsket jobvarigheden (der defineres som den sammenhængende periode, en arbejdstager har været ansat af den samme arbejdsgiver). Foruden disse potentielle langsigtede tendenser kan den nylige økonomiske og finansielle krise også have påvirket jobstabiliteten.

Denne undersøgelse giver et samlet overblik over udviklingen i jobvarigheden mellem 2002 og 2012. Her analyseres jobvarighedens samlede fordeling på gennemsnitlig, kort og lang varighed ved hjælp af data fra EU's arbejdsstyrkeundersøgelse (EU-LFS). Undersøgelsen dækker de enkelte medlemsstater i EU-27 (undtagen Malta) og forskellige sociodemografiske karakteristika og jobkarakteristika. Det undersøges navnlig, hvordan jobvarigheden har udviklet sig før og under krisen samt sammenhængen mellem jobvarighed og løn.

Politisk kontekst

Både jobbeskyttelseslovgivningen og konjunkturcyklussens volatilitet har indflydelse på jobomsætningen og er således med til at forklare forskellene i jobvarighedsniveauerne på tværs af landene. Jobvarigheden er af afgørende vigtighed for arbejdstagerne, eftersom den kan ses som et udtryk for jobstabiliteten. Ved at se på jobvarighedens niveau og struktur over tid kan man vurdere, om jobstabiliteten reelt er faldet (og i hvilken grad), eller om frygten for en faldende jobvarighed og den "livslange ansættelses" forsvinden er overdrevet.

Det er vigtigt at skelne mellem jobstabilitet (hvor jobvarigheden bruges som indikator) og jobsikkerhed, sådan som den opfattes af arbejdstagerne. Sidstnævnte kan ikke bare påvirkes af risikoen for, at man mister sit arbejde, men også af konsekvenserne af, at man mister sit arbejde, hvilket igen afhænger af mulighederne for at få et nyt job og det forventede beskyttelsesniveau i tilfælde af arbejdsløshed (i form af arbejdsløshedsunderstøttelse eller aktive arbejdsmarkedspolitikker). I perioder med høj arbejdsløshed kan jobsituationen anses for at være mere ustabil, selv om dette måske ikke afspejles i en kortere jobvarighed.

Væsentlige konklusioner

- Den gennemsnitlige jobvarighed i EU som helhed er steget en smule, nemlig fra 116,5 måneder i 2002 til 123 måneder i 2012.
- Der var tydelige forskelle fra land til land i perioden før krisen (2002-2007). Den gennemsnitlige jobvarighed var lavest i Letland, hvor den lå på 86 måneder, og højest i Slovenien, hvor den lå på 137 måneder. Landene på det europæiske kontinent (Østrig, Belgien, Tyskland, Luxembourg og Nederlandene) og Middelhavslandene (undtagen Spanien) havde en relativt høj gennemsnitlig jobvarighed, mens de central- og østeuropæiske lande (undtagen Slovenien) samt Irland og Det Forenede Kongerige var kendetegnet ved en lav gennemsnitlig jobvarighed. Disse forskelle mellem landene lader til at være tæt forbundet med landenes institutionelle rammer, f.eks. deres jobbeskyttelseslovgivning.
- Under krisen (2008-2012) steg den gennemsnitlige jobvarighed i de fleste lande, hvilket skete på baggrund af jobnedskæringer, som i højere grad berørte arbejdstagere med en kortere jobvarighed end dem, der havde en længere jobvarighed. Syv lande oplevede et fald i

den gennemsnitlige varighed, 12 en stigning, mens syv oplevede ændringer på under en måned. De lande, der var hårdest ramt af krisen (Estland, Grækenland, Irland, Italien, Letland, Portugal og Spanien), havde alle en betydelig stigning i den gennemsnitlige jobvarighed.

- Stigningen i den gennemsnitlige jobvarighed efter krisen kan forklares med en ændring, der går i retning af nogle forholdsvis længerevarende job. Antallet af kortvarige job faldt under krisen, mens andelen af langvarige job viste sig at være relativt stabil på EU-plan. Meget langvarige ansættelsesforhold blev sågar mere udbredt i hele den analyserede periode.
- Man kan dele landene ind i fire grupper ud fra jobvarighedsfordelingen. De kontinentale lande og nogle Middelhavslande har de højeste gennemsnitlige jobvarighedsniveauer, hvilket skyldes en lavere andel af arbejdstagere med kort jobvarighed og en højere andel med lang jobvarighed. Det modsatte er tilfældet med de baltiske lande, Danmark, Irland, Spanien og Det Forenede Kongerige, der har de laveste gennemsnitlige jobvarighedsniveauer som følge af en højere andel af arbejdstagere med kort jobvarighed og en lavere andel af arbejdstagere med lang jobvarighed. Finland og Sverige har en polariseret fordeling, med høje andele af arbejdstagere med både kort og lang jobvarighed, mens de central- og østeuropæiske lande typisk har en mere komprimeret jobvarighedsfordeling, hvor andelen af arbejdstagere med kort og lang jobvarighed ligeledes ligger under gennemsnittet.
- I EU som helhed er den gennemsnitlige jobvarighed længere for mænd end for kvinder, selv om denne forskel blev mindre mellem 2002 og 2012. Dette samlede billede dækker over nogle vigtige forskelle mellem landene før og under krisen. En stor del af de kønsspecifikke forskelle i den gennemsnitlige jobvarighed kan forklares med andre faktorer – f.eks. at kvinder arbejder i sektorer, hvor den gennemsnitlige jobvarighed er kortere, såsom hotel- og restaurationsbranchen.
- En yderligere analyse viste, at den øgede jobvarighed (for alle EU-landene som helhed, men også for mange enkelte lande), navnlig i perioden før krisen, for en stor dels vedkommende skyldtes ændringer i arbejdsstyrkens alderssammensætning. Det

betyder, at hvis de andele, som de forskellige aldersgrupper repræsenterer, var forblevet konstante, ville den gennemsnitlige jobvarighed være faldet.

- De midlertidigt ansattes jobvarighed under krisen udviklede sig meget forskelligt i de enkelte lande. Dette tyder på, at de midlertidigt ansattes rolle på de nationale arbejdsmarkeder varierer betydeligt mellem medlemsstaterne.
- En analyse af forholdet mellem løn og jobvarighed viste en positiv sammenhæng mellem jobvarigheden og sandsynligheden for en individuel forbedring af de ansattes relative placering på lønstigen i løbet af de første ni år i det samme job. Derefter mindskes chancerne for at nå højere op på lønstigen som følge af en længere jobvarighed. Det viste sig, at sandsynligheden for at bevæge sig opad på lønstigen i forhold til at blive i den oprindelige løndecil steg med 8 % om året i starten af ansættelsen.

Konklusioner

De institutionelle rammer er vigtige. Jobbeskyttelseslovgivningen hænger nemlig tæt sammen med de forskelle, der er på de enkelte landes jobvarighedsniveauer.

Jobvarighedens udvikling hænger nøje sammen med konjunkturcyklussen, og jobvarigheden vil typisk have en konjunkturudlignende virkning. På trods af det brogede billede på tværs af landene mellem 2002 og 2008 steg den gennemsnitlige jobvarighed i de fleste lande under recessionen, da de kortvarige job i uforholdsmæssig høj grad forsvandt, og jobskabelsen faldt.

Den aldrende arbejdsstyrke lader også til at have bidraget til en væsentlig stigning i jobvarigheden i perioden før krisen. Der lader dog til at være en underliggende tendens til kortere jobvarighed. Det skal navnlig understreges, at jobvarigheden stadig ville være faldet med 2,6 måneder mellem 2002 og 2012, selv om arbejdsstyrkens demografiske struktur var forblevet konstant. Selv om dokumentationen ikke viser et fald i den gennemsnitlige jobvarighed eller en nedgang i det relative omfang af langvarige ansættelsesforhold, giver analyser af visse sociodemografiske karakteristika og jobkarakteristika en vis dokumentation for en underliggende tendens til en faldende gennemsnitlig jobvarighed.

Yderligere oplysninger

Rapporten *Jobvarighed i en turbulent tid* kan ses på <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til Carlos Vacas-Soriano, forskningsmedarbejder, på cva@eurofound.europa.eu.