

Staż pracy w niespokojnych czasach

Streszczenie

Wprowadzenie

Zmiany, jakie miały miejsce w otoczeniu gospodarczym w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat, budzą coraz większy niepokój związany ze zmniejszającą się stabilnością zatrudnienia i zanikiem zjawiska „pracy na całe życie”. Istnieją obawy, że rynek pracy zmienił się pod wpływem globalizacji i postępu technologicznego, co z kolei mogło spowodować skrócenie stażu pracy (rozumianego jako nieprzerwany okres zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy). Oprócz tych potencjalnie długofalowych tendencji na stabilność zatrudnienia mógł również wpłynąć niedawny kryzys gospodarczy i finansowy.

W opracowaniu przedstawiono szczegółowy obraz ewolucji stażu pracy w latach 2002–2012. Analizowany jest cały rozkład stażu, z uwzględnieniem stażu średniego, krótkiego i długiego, przy wykorzystaniu danych z unijnego badania siły roboczej (European Union Labour Force Survey – EU-LFS). Prezentowane są analizy dotyczące UE-27 (z pominięciem Malty), z podziałem na poszczególne państwa członkowskie oraz różnych cech społeczno-demograficznych i cech zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem przebiegu ewolucji stażu pracy przed kryzysem i w trakcie kryzysu. Analizowany jest również związek pomiędzy stażem pracy a zarobkami.

Kontekst polityki

Na rotację miejsc pracy wpływ mają przepisy o ochronie zatrudnienia oraz zmienność cyklu koniunkturalnego, czym można tłumaczyć różnice w poziomie stażu pracy pomiędzy poszczególnymi państwami. Z uwagi na to, że staż pracy można traktować jako miarę stabilności zatrudnienia, jest on kwestią o pierwszorzędym znaczeniu dla pracowników. Dzięki chronologicznej analizie poziomu i struktury stażu pracy można ocenić, czy stabilność zatrudnienia faktycznie się zmniejszyła (i w jakim stopniu), względnie czy obawy dotyczące skrócenia stażu pracy i zaniku „pracy na całe życie” nie są przesadne.

Co istotne należy odróżnić stabilność zatrudnienia (gdzie staż pracy pełni rolę wskaźnika zastępczego) od bezpieczeństwa zatrudnienia w rozumieniu pracowników. Na to ostatnie wpływ może mieć nie tylko ryzyko utraty pracy, ale również konsekwencje jej utraty, a te z kolei zależą od szans na ponowne zdobycie zatrudnienia oraz od oczekiwanego poziomu ochrony w sytuacji bezrobocia (w postaci świadczeń dla bezrobotnych lub aktywnej polityki na rynku pracy). W okresach wysokiego bezrobocia można odnieść wrażenie, że zatrudnienie jest mniej stabilne, choć nie znajduje to odzwierciedlenia w postaci krótszego stażu pracy.

Kluczowe ustalenia

- W ujęciu zagregowanym średni staż pracy w UE nieco się wydłużył – z 116,5 miesięcy w 2002 r. do 123 miesięcy w 2012 r.
- W latach przed kryzysem (2002–2007) dały się zauważyć wyraźne różnice pomiędzy poszczególnymi państwami; najkrótszy średni staż odnotowano na Łotwie – 86 miesięcy, najdłuższy w Słowenii – 137 miesięcy. Stosunkowo długi przeciętny staż pracy wykazywały państwa Europy kontynentalnej (Austria, Belgia, Niemcy, Luksemburg i Niderlandy) oraz państwa śródziemnomorskie (z wyjątkiem Hiszpanii), natomiast krótki cechował państwa Europy Środkowo-Wschodniej (z wyjątkiem Słowenii) oraz Irlandię i Zjednoczone Królestwo. Wydaje się, że zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi państwami jest silnie powiązane z krajowymi ramami instytucjonalnymi, takimi jak ustawodawstwo o ochronie zatrudnienia.
- W latach kryzysu (2008–2012) średni staż pracy wydłużył się w większości państw członkowskich w kontekście likwidacji miejsc pracy, której skutki stosunkowo bardziej dotknęły pracowników o krótszym stażu pracy, a w mniejszym stopniu pracowników o dłuższym stażu. W 7 państwach średni staż pracy uległ skróceniu, w 12 wydłużył się, a w 7 państwach zmiany nie przekraczały

jednego miesiąca. Znaczne wydłużenie się średniego stażu pracy odnotowały państwa szczególnie dotknięte przez kryzys (Estonia, Grecja, Irlandia, Włochy, Łotwa, Portugalia i Hiszpania).

- Wydłużony staż pracy w okresie pokryzysowym można tłumaczyć przejściem na miejsca pracy o stosunkowo dłuższym stażu. O ile w trakcie kryzysu liczba miejsc prac o krótkim stażu pracy zmniejszyła się, udział miejsc pracy o długim stażu na poziomie UE pozostawał stosunkowo stabilny. W całym analizowanym okresie doszło de facto do większego rozpowszechnienia się stosunków pracy o bardzo długim czasie trwania.
- Pod względem rozkładu stażu pracy można wyróżnić cztery klastry państw. Najwyższy poziom przeciętnego stażu pracy cechuje państwa kontynentalne i niektóre państwa śródziemnomorskie, co wynika z mniejszego udziału pracowników o krótkim stażu i większego udziału pracowników o długim stażu. Odwrotna sytuacja ma miejsce w przypadku państw bałtyckich, Danii, Irlandii, Hiszpanii i Zjednoczonego Królestwa, które posiadają najniższy poziom przeciętnego stażu pracy ze względu na wyższy udział pracowników o krótkim stażu i niższy udział pracowników o długim stażu. W przypadku Finlandii i Szwecji występuje rozkład spolaryzowany, tj. wysokiemu udziałowi pracowników o krótkim stażu towarzyszy wysoki udział pracowników o długim stażu, natomiast państwa Europy Środkowo-Wschodniej wykazują zazwyczaj bardziej skompresowany rozkład stażu, tj. udział pracowników o krótkim stażu i udział pracowników o długim stażu nie przekracza wartości średniej.
- W skali całej UE średni staż pracy w przypadku mężczyzn jest dłuższy niż w przypadku kobiet, przy czym pomiędzy 2002 r. a 2012 r. zróżnicowanie to zmniejszyło się. W tym ogólnym obrazie również kryją się istotne różnice pomiędzy poszczególnymi państwami dotyczące okresu przed kryzysem i w trakcie kryzysu. Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w znacznym stopniu wynika z innych czynników – np. kobiety pracują w sektorach, gdzie średni staż pracy jest krótszy, takich jak hotelarstwo i gastronomia.
- Dalsza analiza wykazała, że wydłużenie się stażu pracy (w ujęciu zagregowanym dla całej UE, ale również w odniesieniu do wielu poszczególnych państw), szczególnie w okresie przedkryzysowym, wynikało w dużej mierze ze zmian w strukturze wiekowej siły roboczej. Oznacza to, że gdyby w omawianym okresie udział poszczególnych grup wiekowych pozostał na stałym poziomie, przeciętny staż pracy musiałby ulec skróceniu.

- Staż pracy pracowników tymczasowych w czasie kryzysu w poszczególnych państwach kształtował się bardzo różnie. Można z tego wywnioskować, że pomiędzy państwami członkowskimi występuje znaczne zróżnicowanie pod względem roli pracowników tymczasowych na krajowym rynku pracy.
- Analiza relacji pomiędzy dochodem i stażem pracy wykazała pozytywny związek pomiędzy stażem pracy a prawdopodobieństwem poprawy przez daną osobę własnej względnej sytuacji w kontekście rozkładu dochodu w okresie pierwszych dziewięciu lat na tym samym stanowisku. Po upływie tego okresu maleją szanse na uzyskanie wyższej pozycji w rozkładzie dochodu w uznaniu dłuższego stażu pracy. Ustalono, że w stosunku do pozostania w pierwotnym decylnym zarobków prawdopodobieństwo awansu w rozkładzie dochodu na początkowym etapie zatrudnienia zwiększa się o 8% rocznie.

Wnioski

Istotne znaczenie mają ramy instytucjonalne – zachodzi ścisły związek pomiędzy ustawodawstwem o ochronie zatrudnienia a zróżnicowaniem sytuacji w poszczególnych państwach pod względem poziomu stażu pracy.

Ewolucja stażu pracy wiąże się ściśle z cyklem koniunkturalnym, przy czym zazwyczaj staż ewoluuje w sposób antycykliczny. Pomimo zróżnicowania sytuacji, jaka panowała w poszczególnych państwach w latach 2002–2008, w okresie recesji przeciętny staż pracy w większości państw uległ wydłużeniu ze względu na nieproporcjonalnie wysoki poziom likwidacji miejsc pracy o krótkim stażu i niższy poziom tworzenia nowych miejsc pracy.

Wydaje się, że w znacznym wzroście poziomu stażu pracy w okresie pokryzysowym pewną rolę odegrał również czynnik starzenia się siły roboczej. Można się jednak dopatrzeć ukrytej tendencji do skracania stażu pracy. W szczególności należy stwierdzić, że spadek poziomu stażu pracy o 2,6 miesiąca w latach 2002–2012 nastąpiłby nawet wówczas, gdyby struktura demograficzna siły roboczej pozostała bez zmian. Choć z dowodów opisowych nie wyłania się obraz skrócenia średniego stażu pracy czy spadku względnego znaczenia długotrwałych stosunków pracy, to analizy uwzględniające niektóre cechy społeczno-demograficzne i cechy zatrudnienia dostarczają pewnych dowodów na ukrytą tendencję spadkową przeciętnego stażu pracy.

Dalsze informacje

Tekst sprawozdania „Staż pracy w niespokojnych czasach” dostępny jest na stronie <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Szczegółowych informacji udziela Carlos Vacas-Soriano, urzędnik ds. badań: cva@eurofound.europa.eu.