

Актуални процеси в областта на временната заетост: нарастване на заетостта, трудови възнаграждения и промяна на формата на участие на пазара на труда

Кратък преглед

Въведение

В настоящия доклад се представя цялостна картина на временната заетост във всички държави от ЕС-27 (Хърватия не е включена). В документа се проследява развитието на временната заетост през последните години, преди и след икономическата криза, въз основа на данни от Наблюдението на работната сила на ЕС за периода 2001—2012 г. Докладът представя резултатите от изчисления на разликата в заплащането между служителите, работещи по временни и постоянни трудови правоотношения, направени въз основа на данни от изданията на Проучването на структурата на заплатите (ПСЗ) за 2010 и 2006 г., както и новаторски емпиричен анализ на разликата в заплащането в дружествата. Разгледани са и случаите на преминаване на заети на временна работа към постоянна работа и към прекратяване на участието им на пазара на труда въз основа на данни от Статистическите данни на ЕС за доходите и условията на живот за периода 2006—2012 г.

Контекст на политиката

Във връзка с нарастването на структурната безработица и глобалната конкуренция през осемдесетте години на миналия век възникна необходимостта от по-голяма гъвкавост на пазарите на труда, в резултат на което беше реформирано законодателството за защита на заетостта. Това на свой ред доведе до увеличаване на броя на временните трудови договори през осемдесетте и деветдесетте години на миналия век в много европейски държави. През изминалото десетилетие тази тенденция се запази в редица държави, които осъществиха реформи в областта на законодателството за защита на заетостта, насочени към улесняване на прилагането на срочните договори. Някои от тези реформи породиха загриженост във връзка със сегментирането на европейските пазари на труда, тъй като много държави предприеха реформи, водещи до приемане на двустепенно законодателството за защита на заетостта, улесняващи прилагането на срочни трудови договори, като същевременно механизмите за регулиране на постоянните трудови правоотношения останаха в голяма степен без промяна.

Основни констатации

- Между 2001 и 2012 г. броят на срочните трудови правоотношения нараства с 25 % в държавите от ЕС-27, а броят на безсрочните трудови правоотношения — със 7 %. На срочни трудови правоотношения работят почти 4,5 млн. от общо

14,5 млн. нови заети лица, като равнището на временна заетост се увеличава от 11,2 % на 12,8 %. Голяма част от абсолютния ръст на равнищата на временна заетост в ЕС-27 е отчетена от Полша, Германия, Италия, Франция и Нидерландия, като в същото време тези равнища намаляват в една трета от държавите членки, най-съществено в Испания.

- През периода 2008—2012 г. в ЕС равнищата на временна и постоянна заетост намаляват със сходни темпове, но броят на срочните трудови договори се увеличава, а броят на безсрочните трудови договори намалява в много европейски държави.
- На фона на неблагоприятните перспективи за развитие на икономиката в ЕС-27 работодателите наемат много по-голям дял от новите служители на срочни трудови договори (до 50 % през периода между 2010 и 2012 г. в сравнение с 40 % през 2002 г.). През 2012 г. в Испания и Полша този дял е около 80 %.
- По-често на срочни трудови договори биват наемани лица с по-ниско образователно равнище, лица, граждани на други държави, както и лицата, работещи в сектора на селското стопанство и някои сегменти от сектора на услугите. Делът на работещите на срочни трудови договори е много по-голям сред по-младите служители, но следва да се посочи, че макар възрастта да е важен фактор, обуславящ разпространението на временната заетост, тя изглежда има по-малко определящо значение в държавите от Централна и Източна Европа, отколкото в останалите държави. Хората, които са били безработни, впоследствие по-често работят на срочни трудови договори, като тази тенденция се задълбочава от икономическата криза.
- Средните трудови възнаграждения на работещите по временни трудови правоотношения в 19-те държави членки, които са изцяло обхванати от Проучването на структурата на заплатите, са по-ниски с 19 % от възнагражденията на работещите по безсрочни трудови правоотношения. Работещите по временни трудови правоотношения са засегнати от отрицателна разлика в заплащането във всички тези държави с изключение на Естония; разликата надхвърля 30 % в Люксембург, Полша, Нидерландия, Португалия и Унгария. Тази

разлика в заплащането е по-голяма в държавите, където са регистрирани по-високи равнища на временна заетост, което е признак за сегментиране на пазара на труда. Отрицателната разлика в заплащането на работещите по временни трудови правоотношения варира съобразно размера на заплащането. Тя е най-голяма в най-ниския сегмент на спектъра на трудовите възнаграждения и намалява с нарастването на размера на заплащането, като дори става положителна сред високоплатените служители.

- При отчитане на ефекта на други фактори, които обуславят заплащането (напр. образователното равнище и икономическия сектор) средната за Европа стойност на коригираната разлика в заплащането, която е в ущърб на работещите по временни трудови правоотношения, намалява до 6 %. Споменатата коригирана разлика в заплащането е налице във всички държави, освен в трите балтийски държави и Румъния, където разликата е положителна. Налице е разлика дори между работещите на краткосрочни трудови договори в повечето държави, което показва, че по-ниските възнаграждения на работещите по временни трудови правоотношения не се дължат единствено на по-кратките срокове, за които те биват наемани на работа.
- Наред с горното във всички държави с изключение на Литва е налице некоригирана отрицателна разлика в заплащането, свързана с временния статут на трудовите правоотношения в рамките на средното търговско дружество. Тази разлика обаче, която възлиза на 14 %, е по-малка от некоригираната обща разлика в заплащането от 19 %, посочена по-горе. Разликата в заплащането в отделните дружества е по-малка в повечето държави (и особено във Франция, Гърция, Полша, Испания и Литва). Това означава, че по-ниското заплащане на работещите по временни трудови правоотношения се дължи на различия в изплащаните възнаграждения както в рамките на дружествата, така и между отделните дружества, което потвърждава теорията за наличието на двоен пазар, съгласно която работещите по временни трудови правоотношения са заети по-често в дружества, които изплащат относително по-ниски трудови възнаграждения.
- Анализът на нивото на отделните дружества показва, че разликата в заплащането в рамките на отделните дружества е по-малка в дружествата с публичен контрол или където голям дял от заетите са жени, а същевременно е по-голяма в дружествата, където голям дял от заетите работят по временни трудови правоотношения, което вероятно отразява вътрешното сегментиране на пазара на труда на нивото на дружествата.
- Равнищата на напускане на работа са по-високи сред работещите по временни трудови правоотношения, отколкото сред работещите на безсрочни трудови договори във всички държави. Разликата в това отношение е нараснала значително от началото на кризата. Равнищата на преминаване от срочни към безсрочни трудови договори в ЕС като цяло са

намалели от 28 % между 2005 и 2006 г. на 20 % между 2011 и 2012 г. За последния период стойността на този показател за Франция, Нидерландия, Испания, Гърция, Италия и Полша е по-ниска от 20 %, като всички тези държави се характеризират с относително високи равнища на временна заетост, което отново е признак за сегментиране на пазара на труда.

Заклучения

Относителното значение на временната заетост в държавите от ЕС-27 продължава да нараства през периода между 2001 и 2012 г. Тази тенденция не засяга еднакво всички държави членки, но през периода от началото на кризата придобива по-уеднаквен характер и през последните години все повече работодатели назначават нови служители на срочни трудови договори.

Работещите по временни трудови правоотношения като цяло получават по-ниско заплащане от работещите на безсрочни трудови договори. В повечето държави се наблюдава отрицателна разлика в ущърб на работещите по временни трудови правоотношения, която е налице дори след като бъдат отчетени други фактори или извадката бъде ограничена само до работещите на краткосрочни трудови договори.

За сегментиране на редица европейски пазари на труда свидетелстват няколко констатации. Разликата в заплащането обикновено е по-голяма в държавите, където са налице по-високи равнища на временна заетост. Освен това работещите по временни трудови правоотношения получават по-ниско заплащане в сравнение с колегите си, работещи в същите дружества на безсрочни трудови договори, макар че разликата в заплащането в този случай е по-малка, което показва, че част от общата разлика в заплащането се дължи на различия между изплащаните от отделните дружества трудови възнаграждения. Тази констатация потвърждава допускането на теорията за наличие на двоен пазар на труда, че работещите по временни трудови правоотношения са заети по-често в дружества, които изплащат по-ниски трудови възнаграждения, и обяснява защо общата разлика в заплащането обикновено е по-голяма в държавите, където са налице по-високи равнища на временна заетост.

Фактът, че равнищата на преминаване от срочни към безсрочни трудови договори са по-ниски в държавите, където са налице по-високи равнища на временна заетост, също свидетелства за сегментиране на пазара на труда. Резултатите от проучването пораждат загриженост за перспективите за кариерно развитие на работещите по временни трудови правоотношения, особено на фона на актуалното състояние на пазара на труда. През последните години случаите на прекратяване на участието в пазара на труда зачестяват, а преминаването от временна към постоянна работа става все по-трудно, което повдига въпроси относно степента, в която срочните трудови договори улесняват кариерното развитие.

Допълнителна информация

Докладът „Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions“ (Актуални процеси в областта на временната заетост: нарастване на заетостта, трудови възнаграждения и промяна на формата на участие на пазара на труда) може да се намери на: <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

За повече информация можете да се свържете с Carlos Vacas-Soriano, служител по изследванията, на адрес: cva@eurofound.europa.eu.