



## Nejnovější vývoj v oblasti zaměstnávání na dobu určitou: Růst zaměstnanosti, mzdy a přechody

### Shrnutí

#### Úvod

Tato zpráva představuje obecnou situaci zaměstnávání na dobu určitou v EU-27 (bez Chorvatska). Mapuje nedávný vývoj v oblasti zaměstnávání na dobu určitou před hospodářskou krizí a po ní s využitím údajů z šetření pracovních sil v EU za období 2001 až 2012. Zpráva vypočítává mzdovou diferenciaci mezi zaměstnanci na dobu určitou a neurčitou s využitím údajů z vln zjišťování struktury výdělků z let 2010 a 2006 a provádí inovační empirickou analýzu mzdové diferenciaci ve společnostech. Také se zabývá přechody zaměstnanců na dobu určitou na trhu práce do zaměstnání na dobu neurčitou a jejich odchody ze zaměstnání s využitím údajů ze statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za období 2006 až 2012.

#### Politické souvislosti

Zvyšující se strukturální nezaměstnanost a celosvětová konkurence v 80. letech 20. století vedly k požadavkům na větší pružnost na trzích práce, které vyústily v reformy právních předpisů na ochranu zaměstnanosti. Na základě toho zase v 80. a 90. letech 20. století došlo v mnoha evropských zemích k většímu využívání pracovních smluv na dobu určitou. V uplynulém desetiletí tento trend pokračoval v řadě zemí, které provedly reformy právních předpisů na ochranu zaměstnanosti, jež měly usnadnit využívání smluv na dobu určitou. Některé tyto reformy vyvolaly obavy ze segmentace evropských trhů práce, neboť mnoho zemí přijalo dualistické reformy právních předpisů na ochranu zaměstnanosti, které usnadňují využívání smluv na dobu určitou a zároveň ponechávají regulaci zaměstnání na dobu neurčitou v podstatě beze změny.

#### Klíčová zjištění

- Zaměstnávání na dobu určitou v EU-27 v letech 2001 až 2012 vzrostlo o 25 % v porovnání se 7 % u zaměstnávání na dobu neurčitou. Tvořilo téměř 4,5 milionu z čistého nárůstu počtu zaměstnanců ve výši 14,5 milionu, a míra zaměstnávání na dobu určitou tak vzrostla z 11,2 % na 12,8 %. Velkou část absolutního zvýšení úrovně zaměstnanosti na dobu určitou v EU-27 lze připsat Polsku, Německu, Itálii, Francii a Nizozemsku, zatímco v třetině členských států, nejzřetelněji ve Španělsku, úroveň zaměstnanosti na dobu určitou klesla.
- Úroveň zaměstnávání na dobu určitou i neurčitou v EU v letech 2008 až 2012 klesala podobným tempem, ale v mnoha evropských zemích se počet smluv na dobu určitou v tomto období zvýšil a počet smluv na dobu neurčitou snížil.
- V kontextu špatných hospodářských vyhlídek přijímají zaměstnavatelé v EU-27 mnohem vyšší podíl nových zaměstnanců na smlouvy na dobu určitou (až 50 % v letech 2010 až 2012 v porovnání se 40 % v roce 2002). V roce 2012 činil tento podíl ve Španělsku a Polsku přibližně 80 %.
- Pravděpodobnost získání smlouvy na dobu určitou je vyšší u zaměstnanců s nižším dosaženým vzděláním, cizích státních příslušníků, zaměstnanců s částečným pracovním úvazkem a osob, které pracují v zemědělství a některých odvětvích služeb. Mnohem vyšší je u mladších zaměstnanců, ačkoliv věk, byť je důležitým faktorem při předpovídání incidence zaměstnávání na dobu určitou, je ve středo- a východoevropských zemích zjevně méně významným rozhodujícím činitelem než jinde. Pravděpodobnost následného získání smlouvy na dobu určitou zvyšuje zkušenost s nezaměstnaností a tuto situaci podporuje hospodářská krize.
- Zaměstnanci na dobu určitou v 19 členských státech, kde proběhlo zjišťování struktury výdělků v plném rozsahu, mají v průměru o 19 % nižší mzdu než zaměstnanci na dobu neurčitou. Mzdová diferenciaci v neprospěch zaměstnanců

na dobu určitou panuje ve všech těchto zemích kromě Estonska; v Lucembursku, Polsku, Nizozemsku, Portugalsku a Maďarsku činí více než 30 %. Tato mzdová diference je větší v zemích s vyšší mírou zaměstnávání na dobu určitou, což svědčí o segmentaci trhu práce. Mzdová diference v neprospěch zaměstnanců na dobu určitou se liší podle výše mezd. Největší je v dolní části spektra rozložení mezd, ale s rostoucími mzdami se zužuje, a u zaměstnanců s vysokým platem se dokonce obrací v jejich prospěch.

- Po korekci o další faktory, které určují plat (jako je dosažené vzdělání a hospodářské odvětví), klesá evropský průměr u očištěné mzdové diference, jež znevýhodňuje zaměstnance na dobu určitou, na 6 %. Tato očištěná mzdová diference existuje ve všech zemích kromě tří pobaltských států a Rumunska, kde je v jejich prospěch. Ve většině zemí existují rozdíly i mezi zaměstnanci, kteří vykonávají zaměstnání krátce, což naznačuje, že důvodem nižších mezd u zaměstnanců na dobu určitou není jen kratší doba výkonu zaměstnání.
- Ve všech zemích kromě Litvy také existuje neočištěná mzdová diference v neprospěch zaměstnanců na dobu určitou v rámci průměrné společnosti. Tento rozdíl ve výši 14 % je nicméně nižší než neočištěná celková mzdová diference ve výši 19 % uvedená výše. Ve většině zemí je mzdová diference v rámci společnosti menší (zvláště ve Francii, Řecku, Polsku, Španělsku a Litvě). To znamená, že důvodem nižších mezd u zaměstnanců na dobu určitou je mzdová diference v rámci společnosti a mezi nimi, což podporuje teorii duálního trhu, podle které pracují zaměstnanci na dobu určitou pravděpodobněji ve společnostech, jež vyplácejí poměrně nízkou mzdu.
- Z analýzy na podnikové úrovni vyplývá, že se mzdová diference v rámci společnosti zmenšuje, pokud jsou společnosti veřejně kontrolovány nebo zaměstnávají vysoký podíl žen, zatímco zaměstnávají-li vysoký podíl zaměstnanců na dobu určitou, diference se zvětšuje, což je možná odrazem vnitřní segmentace trhu práce na podnikové úrovni.
- Míra odchodu ze zaměstnání je u zaměstnanců na dobu určitou vyšší než u zaměstnanců na dobu neurčitou ve všech zemích. Tento rozdíl se se začátkem krize značně zvýšil. Míra přechodu

ze smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou za EU jako celek klesla z 28 % v letech 2005 až 2006 na 20 % v letech 2011 až 2012. Nižší než 20 % byla tato míra v druhém jmenovaném období ve Francii, Nizozemsku, Španělsku, Řecku, Itálii a Polsku, tedy v zemích, pro které je charakteristická poměrně vysoká míra zaměstnávání na dobu určitou, což opět svědčí o segmentaci trhu práce.

## Závěry

Poměrný význam zaměstnávání na dobu určitou v letech 2001 až 2012 v EU-27 trvale rostl. Toto směřování nebylo v členských státech univerzální, ale se začátkem krize se více sjednotilo a v posledních letech využívají zaměstnavatelé smlouvy na dobu určitou k přijímání nových zaměstnanců čím dál tím více.

Zaměstnanci na dobu určitou obecně vydělávají méně než zaměstnanci na dobu neurčitou. Záporný rozdíl, který znevýhodňuje zaměstnance na dobu určitou, lze pozorovat ve většině zemí i po korekci o jiné faktory nebo po omezení vzorku na zaměstnance, kteří vykonávají zaměstnání krátce.

Několik zjištění upozorňuje na existenci segmentace řady evropských trhů práce. Mzdová diference bývá větší v zemích s vyšší mírou zaměstnávání na dobu určitou. Zaměstnanci na dobu určitou také vydělávají méně než jejich kolegové na dobu neurčitou v téže společnosti, ačkoliv rozdíl je menší, což naznačuje, že důvodem celkové mzdové diference je mzdová diference mezi společnostmi. To podporuje předpověď podle teorie duálního trhu, že zaměstnanci na dobu určitou pravděpodobněji pracují ve společnostech, které vyplácejí nižší mzdy, a vysvětluje, proč bývá celková mzdová diference větší v zemích s vysokou mírou zaměstnávání na dobu určitou.

Skutečnost, že přechody ze smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou jsou méně časté v zemích s vyšší mírou zaměstnávání na dobu určitou, tak ukazuje na segmentaci trhu práce. Studie vyslovuje obavy o kariérní vyhlídky zaměstnanců na dobu určitou, zvláště v kontextu současné situace na trhu práce. Odchody ze zaměstnání jsou v posledních letech běžnější, zatímco přechody do zaměstnání na dobu neurčitou obtížnější, což vyvolává otázky, do jaké míry smlouvy na dobu určitou usnadňují kariérní postup.

### Další informace

Zpráva *Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions* [Nejnovější vývoj v oblasti zaměstnávání na dobu určitou: Růst zaměstnanosti, mzdy a přechody] je dostupná na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

V případě zájmu o další informace se prosím obraťte na Carlose Vacas-Soriana, referenta pro výzkum, na adrese [cva@eurofound.europa.eu](mailto:cva@eurofound.europa.eu).