

Friss fejlemények az ideiglenes foglalkoztatásban: A foglalkoztatás növekedése, bérek és átmenetek

Összefoglaló

Bevezetés

Ez a jelentés átfogó képet ad az ideiglenes foglalkoztatásról az EU-27 területén (Horvátország nem része). Az uniós munkaerő-felmérés 2001 és 2012 közötti időszakra vonatkozó adatait alapul véve bemutatja, hogyan alakult az ideiglenes foglalkoztatás a közelmúltban, a gazdasági válság előtt és után. A jelentés a jövedelemszerkezeti felmérés (SES) 2010-es és 2006-os hullámából származó adatok felhasználásával kiszámítja az ideiglenes és az állandó alkalmazottak közötti bérszakadékokat, és innovatív empirikus elemzést ad a vállalatokon belüli bérkülönbségről. A jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó, 2006–2012 közötti uniós statisztikából származó adatok segítségével az ideiglenes alkalmazottak állandó foglalkoztatásba és állásnélküliségbe való munkaerő-piaci átmenetét is megvizsgálja.

Szakpolitikai háttér

Az 1980-as években a növekvő strukturális munkanélküliség és a globális verseny nagyobb rugalmasságot tett szükségessé a munkaerőpiacon, ami a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok reformjához vezetett. Ennek következtében az 1980-as és 1990-es években sok európai országban gyakoribbá vált a határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása. Az elmúlt évtizedben sok országban folytatódott ez a tendencia, ami a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok reformját idézte elő, hogy könnyebb legyen a határozott időre szóló szerződések alkalmazása. A reformok némelyike az európai munkaerőpiacok szegmentálódásával kapcsolatos aggodalmakra adott okot, mivel sok ország kettős reformokat hajtott végre a foglalkoztatás védelmét szolgáló jogszabályokban: egyrésztől megkönnyítette a határozott idejű szerződések használatát, ugyanakkor nagyrészt változatlanul hagyta az állandó foglalkoztatás szabályozását.

Fő megállapítások

- Az ideiglenes foglalkoztatás 2001 és 2012 között az EU-27 országaiban 25%-kal nőtt, szemben az állandó foglalkoztatás 7%-os növekedésével. A foglalkoztatottak számának 14,5 milliós nettó növekedéséből közel 4,5 milliót tett ki, és ezzel az

ideiglenes foglalkoztatás aránya 11,2%-ról 12,8%-ra nőtt. Az EU-27-en belül az ideiglenes foglalkoztatás szintjének abszolút növekedése nagyrészt Lengyelországnak, Németországnak, Olaszországnak, Franciaországnak és Hollandiának volt tulajdonítható, miközben a tagállamok egyharmadában csökkent az ideiglenes foglalkoztatás aránya, a legnagyobb mértékben Spanyolországban.

- Az EU egészét tekintve 2008 és 2012 között az ideiglenes és az állandó foglalkoztatás hasonló arányban csökkent, ugyanakkor az említett időszakban sok európai országban emelkedett a határozott idejű szerződések száma és csökkent a határozatlan időre szóló szerződések száma.
- A rossz gazdasági kilátásokra való tekintettel az EU-27-ben működő munkáltatók az új alkalmazottakat sokkal nagyobb arányban veszik fel határozott idejű szerződéssel (2010 és 2012 között akár 50%-ban, szemben a 2002-es 40%-kal). 2012-ben ez az arány Spanyolországban és Lengyelországban 80% körül volt.
- Határozott időre szóló szerződéssel nagyobb valószínűséggel rendelkeznek az alacsonyabb iskolai végzettségű alkalmazottak, a külföldi állampolgárok, a részmunkaidős alkalmazottak és a mezőgazdaságban és bizonyos szolgáltatási ágazatokban dolgozók. A fiatalabb munkavállalók körében szintén sokkal gyakoribb, bár az életkor – amely fontos tényezőnek számít az ideiglenes foglalkoztatás előfordulásának előrejelzésében – a közép- és kelet-európai országokban mintha kevésbé lenne releváns tényező, mint máshol. A korábbi munkanélküliség növeli a későbbi határozott idejű szerződés esélyét, és a gazdasági válság tovább erősítette ezt az összefüggést.
- A SES-felmérésben teljesen lefedett 19 tagállamban az ideiglenes alkalmazottak átlagosan 19%-kal keresnek kevesebbet, mint az állandó alkalmazottak. Észtország kivételével

mindegyik országban tartósan alacsonyabb az ideiglenes alkalmazottak bére; Luxemburgban, Lengyelországban, Hollandiában, Portugáliában és Magyarországon a bérszakadék több mint 30%. A bérszakadék azokban az országokban nagyobb, ahol nagyobb arányú az ideiglenes foglalkoztatás is, ami a munkaerőpiac szegmentálódására utal. Az ideiglenes alkalmazottakat hátrányosan érintő bérszakadék a bérek szintjével változik. A bérszála alsó végén a legnagyobb a különbség, ez azonban a bérek növekedésével szűkül, és a magasan fizetett alkalmazottak körében még az ellenkezőjére is fordul.

- A fizetést meghatározó egyéb tényezők (például az iskolai végzettség és a gazdasági ágazat) kizárásával azt lehet megállapítani, hogy az ideiglenes alkalmazottak számára kedvezőtlen, korrigált bérszakadék átlagosan 6%-ra csökken európai szinten. Ez a korrigált bérszakadék mindegyik országban fennáll, a három balti állam és Románia kivételével, ahol a különbség pozitív. A bérszakadék a legtöbb országban még a rövid távú alkalmazottak körében is megfigyelhető, ami azt jelenti, hogy az ideiglenes munkavállalók alacsonyabb bére nem kizárólag a rövidebb munkaviszonyukból ered.
- Litvánia kivételével minden országra igaz, hogy egy átlagos vállalatnál korrekció nélkül is negatív bérkülönbség jár együtt az ideiglenes státusszal. Ez a 14%-os különbség mindazonáltal kisebb, mint a fent említett teljes, korrekció nélküli 19%-os bérkülönbség. A vállalatokon belüli bérszakadék a legtöbb országban kisebb (különösen Franciaországban, Görögországban, Lengyelországban, Spanyolországban és Litvániában). Ez azt jelenti, hogy az ideiglenes alkalmazottak alacsonyabb bére egyszerre ered a vállalatok közötti és vállalatokon belüli fizetési különbségekből, ami alátámasztja a duális piaci elméletet, miszerint az ideiglenes alkalmazottak nagyobb valószínűséggel dolgoznak a relatíve alacsonyabb béreket fizető vállalatoknál.
- A vállalati szintű elemzés arra utal, hogy a vállalatokon belüli bérszakadék kisebb, ha a vállalatok állami felügyelet alatt állnak, vagy nagyobb arányban foglalkoztatnak nőket, ellenben nagyobb olyankor, ha a vállalat nagy arányban foglalkoztat ideiglenes alkalmazottakat, ami talán a belső munkaerő-piaci szegmentálódást tükrözi vállalati szinten.
- A foglalkoztatásból kivezető átmenet aránya az ideiglenes alkalmazottak körében minden országban magasabb volt, mint az állandó alkalmazottaknál. Ez a különbség a válság kezdetétől észrevehetően nőtt. A határozott idejű

szerezésből határozatlanba való átmenet az EU egészét tekintve a 2005 és 2006 közötti 28%-ról 2011 és 2012 között 20%-ra esett vissza. Ez utóbbi időszakban 20% alatt maradt ez az arány Franciaországban, Hollandiában, Spanyolországban, Görögországban, Olaszországban és Lengyelországban – csupa olyan országban, ahol viszonylag magas az ideiglenes foglalkoztatás aránya, ami megint csak a munkaerőpiac szegmentálódására utal.

Következtetések

Az EU-27 területén 2001 és 2012 között tovább nőtt az ideiglenes foglalkoztatás relatív fontossága. Ez a tendencia nem volt egyetemesen érvényes valamennyi tagállamra, de a válság kezdetétől egyre homogénebb lett, és az utóbbi években a munkáltatók egyre nagyobb arányban használnak határozott idejű szerződéseket az új munkavállalók felvételére.

Az ideiglenes alkalmazottak általában kevesebbet keresnek, mint a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott társaik. A legtöbb országban megfigyelhető az ideiglenes alkalmazottakat hátrányosan érintő bérszakadék, még az egyéb tényezők kizárása vagy a minta rövid távú alkalmazottakra való korlátozása esetén is.

Több megállapítás is jelzi a munkaerőpiac szegmentálódását számos európai munkaerőpiac esetében. A bérszakadék jellemzően nagyobb azokban az országokban, ahol nagyobb arányú az ideiglenes foglalkoztatás. Az ideiglenes alkalmazottak egy vállalaton belül is kevesebbet keresnek határozatlan idejű szerződéssel rendelkező társaiknál, bár ilyenkor kisebb a különbség, ami azt jelzi, hogy a teljes bérszakadék egy része a vállalatok közötti fizetési különbségeknek tulajdonítható. Ez alátámasztja a duális piaci elmélet következtetését, miszerint az ideiglenes alkalmazottak nagyobb valószínűséggel dolgoznak alacsonyabb béreket fizető vállalatoknál, és megmagyarázza, hogy a teljes bérszakadék jellemzően miért nagyobb azokban az országokban, ahol nagyarányú az ideiglenes foglalkoztatás.

Az a tény, hogy az ideiglenesből állandó szerződésbe való átmenet ritkább azokban az országokban, ahol nagyobb az ideiglenes foglalkoztatás aránya, ugyancsak a munkaerő-piaci szegmentálódásra mutat. A tanulmány aggályokat vet fel az ideiglenes alkalmazottak karrierkilátásaival kapcsolatban, különösen a jelenlegi munkaerő-piaci helyzet fényében. Az utóbbi években a foglalkoztatásból kivezető átmenet gyakoribb, az állandó alkalmazásba való átmenet pedig nehezebb lett, ami felveti azt a kérdést, hogy a határozott időre szóló szerződések milyen mértékben segítik elő a karrierépítést.

További információ

A „Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions” (Friss fejlemények az ideiglenes foglalkoztatásban: A foglalkoztatás növekedése, bérek és átmenetek) című jelentés a http://www.eurofound.europa.eu/publications/weboldaloln_érhető_el.

További információért forduljon Carlos Vacas-Soriano kutatóhoz a cva@eurofound.europa.eu címen.