



Zmiany w zatrudnieniu tymczasowym w ostatnich latach – wzrost zatrudnienia, płace i zmiany sytuacji zawodowej

Streszczenie

Wprowadzenie

W sprawozdaniu przedstawiono szeroki obraz zatrudnienia tymczasowego w UE-27 (nie uwzględniając Chorwacji). Wykorzystując dane z badania sondażowego siły roboczej za lata 2001–2012, opisano w nim niedawne zmiany w zakresie zatrudnienia tymczasowego, które miały miejsce przed kryzysem gospodarczym i po nim. W sprawozdaniu ujęto wyliczenie dysproporcji płacowych między pracownikami zatrudnionymi na czas określony (pracownikami tymczasowymi) i pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony (pracownikami stałymi) przy użyciu danych z badań struktury wynagrodzeń przeprowadzonych w latach 2010 r. i w 2006 r. oraz wykonano innowacyjną analizę empiryczną dysproporcji płacowych wewnątrz przedsiębiorstw. Na podstawie unijnych danych statystycznych dotyczących dochodu i warunków życia za lata 2006–2012 przeanalizowano również zmiany sytuacji zawodowej pracowników tymczasowych przechodzących na zatrudnienie na czas nieokreślony i tracących zatrudnienie.

Kontekst polityki

Wzrost bezrobocia strukturalnego i nasilająca się globalna konkurencja w latach 1980. doprowadziły do konieczności większej elastyczności na rynkach pracy, co skutkowało reformami ustawodawstwa w zakresie ochrony zatrudnienia. Wskutek tego w latach 80. i 90. XX w. w wielu państwach europejskich w coraz większym stopniu stosowano umowy o pracę na czas określony. W ostatnim dziesięcioleciu trend ten utrzymywał się w kilku państwach, które przeprowadziły reformy ustawodawstwa w zakresie ochrony zatrudnienia mające na celu łatwiejsze stosowanie umów na czas określony. Niektóre z tych reform wzbudzały obawy dotyczące segmentacji europejskich rynków pracy, jako że wiele państw przyjęło dwupoziomowe reformy ustawodawstwa w zakresie ochrony zatrudnienia, ułatwiając stosowanie umów na czas określony, jednocześnie nie wprowadzając istotnych zmian w regulacjach w zakresie zatrudnienia na czas nieokreślony.

Kluczowe ustalenia

- W okresie od 2001 r. do 2012 r. zatrudnienie tymczasowe w UE-27 zwiększyło się o 25%, w porównaniu ze wzrostem zatrudnienia na czas nieokreślony o 7%. Tą formą zatrudnienia objęto 4,5 mln osób spośród 14,5 mln pracowników

stanowiących przyrost zatrudnienia netto, co spowodowało wzrost odsetka zatrudnienia tymczasowego z 11,2% do 12,8%. Polska, Niemcy, Włochy, Francja i Holandia odpowiadają za znaczną część przyrostu zatrudnienia tymczasowego w ujęciu bezwzględny w UE-27, natomiast poziom zatrudnienia tymczasowego obniżył się w jednej trzeciej państw członkowskich, a w szczególności w Hiszpanii.

- W okresie od 2008 r. do 2012 r. poziomy zatrudnienia na czas określony i zatrudnienia na czas nieokreślony w UE obniżyły się w podobnym tempie, jednak w wielu państwach europejskich liczba umów na czas określony zwiększyła się, a liczba umów na czas nieokreślony zmniejszyła się w tym okresie.
- Wobec słabych perspektyw gospodarczych pracodawcy w UE-27 zatrudniają znacznie większą część nowych pracowników na umowy na czas określony (do 50% w latach 2010–2012 w porównaniu z 40% w 2002 r.). W 2012 r. odsetek ten w Hiszpanii i Polsce wyniósł około 80%.
- Większe prawdopodobieństwo zatrudnienia na czas określony występuje w przypadku pracowników o niższym poziomie wykształcenia, cudzoziemców, pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz osób pracujących w rolnictwie i niektórych sektorach usługowych. Jest ono znacznie wyższe wśród pracowników młodych, pomimo że wiek, będący istotnym czynnikiem w przewidywaniu występowania zatrudnienia tymczasowego, w mniejszym stopniu warunkuje je w krajach Europy Środkowo-Wschodniej niż w innych państwach. Doświadczenie bezrobocia zwiększa szanse na późniejsze zawarcie umowy na czas określony, a sytuację taką utrwała kryzys gospodarczy.
- Pracownicy zatrudnieni na czas określony w 19 państwach członkowskich w pełni ujętych w badaniu struktury wynagrodzeń zarabiają średnio 19% mniej niż pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. W przypadku pracowników tymczasowych niekorzystne dysproporcje płacowe utrzymują się we wszystkich powyższych państwach z wyjątkiem Estonii;

różnica wynosi ponad 30% w Luksemburgu, Polsce, Holandii, Portugalii i na Węgrzech. Dysproporcje płacowe są większe w państwach z wyższym poziomem zatrudnienia tymczasowego, co wskazuje na segmentację rynków pracy. Niekorzystne dysproporcje płacowe w przypadku pracowników zatrudnionych na czas określony różnią się w zależności od poziomu wynagrodzenia. Są one największe w dolnej części siatki płac i zmniejszają się wraz ze wzrostem wynagrodzeń, a różnica ta staje się nawet dodatnia w przypadku wysoko opłacanych pracowników.

- Uwzględniając inne czynniki determinujące płace (na przykład poziom wykształcenia i sektor gospodarki), średnia europejska wartość skorygowanej różnicy płac wynosi 6% na niekorzyść pracowników zatrudnionych na czas określony. Taka skorygowana różnica płac istnieje we wszystkich państwach z wyjątkiem trzech państw bałtyckich i Rumunii, w których różnica ta jest dodatnia. W większości państw różnica występuje nawet wśród pracowników zatrudnionych na krótki okres, co wskazuje, że niższe wynagrodzenia pracowników tymczasowych nie wynikają jedynie z krótszego okresu zatrudnienia.
- Istnieje również nieskorygowana negatywna różnica płac związana z tymczasowym statusem w przeciętnym przedsiębiorstwie we wszystkich państwach z wyjątkiem Litwy. Mimo to różnica ta, wynosząca 14%, jest niższa niż nieskorygowana ogólna różnica płac wynosząca 19%, jak podano powyżej. Dysproporcje płacowe wewnątrz przedsiębiorstw są mniejsze w większości państw (szczególnie we Francji, Grecji, Polsce, Hiszpanii i na Litwie). Oznacza to, że niższe wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na czas określony wynikają z dysproporcji płacowych zarówno wewnątrz przedsiębiorstw, jak i między przedsiębiorstwami, co jest potwierdzeniem teorii dualnego rynku, zgodnie z którą pracownicy tymczasowi pracują raczej w przedsiębiorstwach płacących stosunkowo niższe wynagrodzenia.
- Analiza na poziomie przedsiębiorstwa wskazuje, że dysproporcje płacowe wewnątrz przedsiębiorstw zmniejszają się, gdy przedsiębiorstwa podlegają publicznej kontroli lub zatrudniają w znacznej części kobiety, natomiast zwiększają się, gdy przedsiębiorstwa zatrudniają dużą liczbę pracowników tymczasowych, co prawdopodobnie odzwierciedla wewnętrzną segmentację rynków pracy na poziomie przedsiębiorstwa.
- We wszystkich państwach poziom utraty zatrudnienia są wyższe w przypadku pracowników tymczasowych niż w przypadku pracowników stałych. Różnica ta zwiększyła się w szczególności od początku kryzysu. Poziom

przechodzenia z umów na czas określony na umowy na czas nieokreślony w UE jako całości zmniejszył się z 28% w latach 2005–2006 do 20% w latach 2011–2012. Parametr ten w drugim z podanych okresów wynosił poniżej 20% we Francji, Niemczech, Hiszpanii, Grecji, Włoszech i Polsce – państwach charakteryzujących się stosunkowo wysokim poziomem zatrudnienia tymczasowego, co ponownie wskazuje na segmentację rynków pracy.

Wnioski

Relatywne znaczenie zatrudnienia tymczasowego w UE-27 utrzymywało tendencję wzrostową w okresie od 2001 r. do 2012 r. Trend ten nie był powszechny we wszystkich państwach członkowskich, jednak stał się bardziej jednolity po wybuchu kryzysu, a w ostatnich latach umowy na czas określony są w coraz większym stopniu wykorzystywane przez pracodawców do rekrutacji nowych pracowników.

Pracownicy zatrudnieni na czas określony na ogół zarabiają mniej niż ich odpowiednicy zatrudnieni na czas nieokreślony. Ujemna różnica na niekorzyść pracowników tymczasowych występuje w większości państw, nawet przy uwzględnieniu innych czynników lub ograniczeniu próby do pracowników zatrudnionych na krótki okres.

Kilka obserwacji wskazuje na istnienie segmentacji na kilku europejskich rynkach pracy. Dysproporcje płacowe są zazwyczaj większe w państwach o wyższym poziomie zatrudnienia tymczasowego. Również wewnątrz tego samego przedsiębiorstwa pracownicy zatrudnieni na czas określony zarabiają mniej niż ich odpowiednicy zatrudnieni na czas nieokreślony, choć różnica w tym przypadku jest mniejsza, co świadczy o tym, że na całość dysproporcji płacowych składa się częściowo różnica płac między przedsiębiorstwami. Stanowi to potwierdzenie założenia teorii dualnego rynku, że pracownicy tymczasowi pracują raczej w przedsiębiorstwach płacących niższe wynagrodzenia, oraz wyjaśnienie, dlaczego całkowite dysproporcje płacowe są zazwyczaj większe w państwach z wyższym poziomem zatrudnienia tymczasowego.

Fakt, że przechodzenie z umów na czas określony na umowy na czas nieokreślony jest rzadsze w państwach o wyższym poziomie zatrudnienia tymczasowego również wskazuje na segmentację rynków pracy. W opracowaniu wyrażono obawy dotyczące perspektyw rozwoju zawodowego pracowników tymczasowych, szczególnie w kontekście obecnej sytuacji na rynku pracy. W ostatnich latach utrata zatrudnienia staje się coraz bardziej powszechna, podczas gdy przejście do zatrudnienia na czas nieokreślony coraz trudniejsze – to wzbudza wątpliwości co do stopnia, w jakim umowy na czas określony sprzyjają rozwojowi kariery zawodowej.

Dalsze informacje

Sprawozdanie „Recent developments in temporary employment. Employment growth, wages and transitions” („Zmiany w zatrudnieniu tymczasowym w ostatnich latach – wzrost zatrudnienia, płace i zmiany sytuacji zawodowej”) jest dostępne na stronie internetowej <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Dodatkowych informacji udziela Carlos Vacas-Soriano, urzędnik ds. badań, pod adresem e-mail: cva@eurofound.europa.eu.