Fixed-term employment in Norway and Sweden: A pathway to labour market marginalization? / Jorgen Svalund, Tomas Berglund // Eur. J. Ind. Relat. - 2018, nr 3, s. 261-277, tab. bibliogr.

Zatrudnienie na czas określony w Norwegii i Szwecji: droga do marginalizacji na rynku pracy?

Artykuł analizuje relacje pomiędzy zatrudnieniem na czas określony (kontrakty terminowe) a długoterminowym ryzykiem marginalizacji na rynku pracy (definiowanej w kategoriach bezrobocia, niskich dochodów i zależności od pomocy społecznej 5 lat lub dłużej) w Norwegii i Szwecji. Zdaniem autorów pracy, oba badane kraje mają swoje systemy zatrudnienia, w których kluczową rolę odgrywają organizacje pracownicze i gdzie programy polityczno-społeczne stawiają sobie za cel utrzymanie wysokich poziomów zatrudnienia przy równoczesnym przestrzeganiu praw pracowniczych. Są one, jak wskazują wcześniejsze badania, najlepszymi przykładami nordyckich modeli państwa socjalnego, które udziela hojnego wsparcia w przypadku utraty pracy, choroby lub na emeryturze. Podobnie, jak wiele innych tzw. gospodarek otwartych, są one skoncentrowane na utrzymaniu zarówno dynamiki, jak i równowagi w relacjach pomiędzy konkurencyjnością rynkową, solidarystyczną polityką płacową a polityką rynku pracy. W kategoriach ustawodawstwa w zakresie ochrony zatrudnienia oba omawiane kraje poszły inną drogą. W jednym i drugim przypadku silnie chronią wprawdzie zatrudnienie pełnoetatowe, ale Szwecja aż kilkakrotnie w ostatnich dekadach łagodziła obostrzenia w zakresie wykorzystywania umów czasowych i dzięki temu ten typ zatrudnienia bardzo zwiększył swoją obecność na rynku pracy. W Norwegii z kolei, zatrudnienie terminowe ma charakter ściśle uregulowany i nie jest tak silnie obecne na rynku pracy tego kraju, jak w Szwecji. Przeprowadzone badania pokazują, że zatrudnienie czasowe funkcjonuje jako etap przejściowy do pełnego zatrudnienia, równocześnie stanowiąc swego rodzaju pułapkę dla pracownika w zakresie przestrzegania jego praw. Różnorodne strategie zarówno pracowników, jak i pracodawców, dotyczące zatrudnienia okresowego zależą jednakowo od sytuacji makroekonomicznej i mikroekonomicznej. Silna ochrona stałych pracowników, jak wynika z analiz, powoduje zwiększenie kosztów zwolnień dla pracodawców, ograniczając ich chęć zatrudniania pracowników na tego rodzaju umowy i zachęcając do zawierania kontraktów na czas określony. Im słabsze regulacje prawne w zakresie ochrony umów czasowych, tym częściej oferuje się pracownikom ten typ

zatrudnienia. Najczęściej pracodawcy dzięki częstej rotacji wśród okresowych pracowników chronią stały personel, zatrudniony na czas nieokreślony. Wnioski płynące z analiz wskazują jednoznacznie, że bezrobocie stanowi najważniejszy czynnik marginalizacji pracownika na rynku pracy. Wysokie ryzyko bezrobocia wśród pracowników okresowych w Szwecji powoduje, że ryzyko marginalizacji wzrasta po 5 latach tego typu zatrudnienia. W Norwegii dodatkowe ryzyko marginalizacji wydaje się być związane z pracownikami okresowymi pochodzącymi spoza Europy i USA oraz ludźmi młodymi z niskim wykształceniem. Następuje tu dodatkowy podział na dwie grupy pracowników na terminowych kontraktach: lepszą i gorszą. Ostatecznie badania ujawniają, że w Szwecji czasowe zatrudnienie wydaje się być „znormalizowane" ze względu na szeroki zasięg, podczas, gdy w Norwegii istnieją sektory i typy prac typowo czasowych, wyraźnie stygmatyzowane na rynku pracy.