

Implications sociétales de l'instabilité du marché du travail

Introduction

Le présent rapport examine les conséquences potentielles de l'instabilité du marché du travail, en particulier le lien fragile des travailleurs avec le marché du travail, et l'insécurité en matière d'emploi. Il examine les tendances récentes concernant l'instabilité du marché du travail, en mettant l'accent sur les formes spécifiques de travail atypique et sur les groupes sociaux les plus susceptibles d'être concernés par ces formes de travail, dans une économie post-pandémie encore volatile. Il examine ensuite les conséquences en matière de bien-être, d'exclusion sociale et de qualité de la société, telles que la confiance en autrui des travailleurs et leur perception de l'équité en ce qui concerne leur traitement sur le lieu de travail, la satisfaction à l'égard des institutions et la participation politique. Enfin, le rapport décrit les mesures importantes prises par les décideurs politiques européens et nationaux pour remédier à l'instabilité du marché du travail.

Contexte politique

Un emploi sûr et adaptable est l'un des grands principes du socle européen des droits sociaux, qui vise à garantir l'égalité des conditions de travail, indépendamment de la durée des contrats des travailleurs, tout en laissant suffisamment de flexibilité aux employeurs pour s'adapter aux changements économiques et en encourageant l'entrepreneuriat. Le plan d'action relatif au socle européen des droits sociaux et le tableau de bord social révisé comprennent des indicateurs relatifs à l'emploi intérimaire et à la transition vers des types de contrats plus sûrs. Dans le même temps, la recommandation de la Commission européenne relative à un soutien actif et efficace à l'emploi à la suite de la crise de la COVID-19 préconise un soutien des entreprises, la mise à disposition de possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels, ainsi qu'un renforcement des services de l'emploi, afin de contribuer à la stabilité des salariés et des employeurs.

L'Autorité européenne du travail, créée en 2019 en vue de mettre en œuvre et de faire respecter les règles de l'UE en matière de mobilité de la main-d'œuvre, et donc de protéger les travailleurs mobiles, vise également à aider les États membres à lutter contre le travail non déclaré. Plusieurs pays ont récemment pris des mesures pour encourager la formalisation du travail informel.

La Commission s'est récemment engagée à évaluer le recours au travail intérimaire et la nécessité éventuelle d'une directive sur le travail intérimaire.

En 2021, la Commission a proposé une directive visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes, qui, depuis le 12 juin 2023, fait l'objet de négociations interinstitutionnelles. Celle-ci établit une série de critères pour vérifier le statut de l'emploi; si deux d'entre eux sont remplis, le travailleur est considéré comme ayant une relation de travail et bénéficie donc des droits d'un salarié. La directive devrait accroître la transparence, en particulier en ce qui concerne les plateformes numériques.

Principales conclusions

- La proportion de travailleurs sous contrat intérimaire a diminué pendant la pandémie, en raison des pertes d'emplois dans les secteurs touchés par les fermetures de lieux de travail. Bien qu'une légère augmentation du recours à ce type de travail ait été observée lors de la réouverture, la proportion de contrats d'une durée inférieure ou égale à six mois a encore diminué.
- Le travail intérimaire tend à ne pas être volontaire et est le plus souvent accepté par des jeunes, des hommes et des ressortissants étrangers. Si les personnes ayant un faible niveau d'instruction sont plus susceptibles d'avoir des contrats à durée déterminée, ceux-ci sont également courants chez les professionnels de l'éducation et de la santé.
- Les travailleurs intérimaires travaillent souvent de longues heures, se sentent sous-employés et sont le plus souvent à la recherche d'un autre emploi.

- Le taux de travail à temps partiel involontaire n'a cessé de diminuer depuis les années de la grande récession. Les responsabilités familiales sont la principale raison invoquée par les personnes qui travaillent à temps partiel, les femmes étant près de trois fois plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes, et la différence étant encore plus grande entre celles qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas.
- Dans plusieurs États membres de la région méditerranéenne, les personnes travaillent le plus souvent à temps partiel parce qu'elles n'arrivent pas à trouver un emploi à temps plein, et les personnes travaillant à temps partiel sont souvent employées dans le cadre de contrats intérimaires.
- Le type de contrat n'est pas corrélé aux résultats en matière de bien-être une fois que l'on examine d'autres variables, à une exception près: les travailleurs intérimaires sont moins satisfaits de la vie qu'ils mènent.
- L'insécurité de l'emploi qui est perçue (le fait de penser que la perte de son emploi au cours des six prochains mois est probable) est associée à une moindre satisfaction dans la vie, à une détérioration de la santé et du bien-être mental, ainsi qu'à une probabilité plus élevée de se sentir exclu de la société.
- L'association entre l'exclusion sociale et l'insécurité de l'emploi est similaire à la relation entre l'exclusion sociale et le chômage, ce qui suggère que la menace du chômage est suffisante pour que les travailleurs se sentent exclus de la société.
- Les personnes ayant des contrats à durée déterminée font moins confiance à autrui et sont moins susceptibles de penser que les autres se comportent avec équité. Les personnes qui pensent que leur emploi est précaire font beaucoup moins confiance aux autres.
- La satisfaction à l'égard du gouvernement est plus faible chez les chômeurs et les personnes qui se sentent menacées par le chômage, bien qu'aucune corrélation n'ait été trouvée avec le type de contrat.
- Les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les travailleurs ne disposant d'un contrat formel sont moins satisfaits du fonctionnement de la démocratie dans leur pays, tout comme les personnes en situation d'emploi précaire.
- Les personnes ayant un contrat à durée déterminée ou n'ayant pas de contrat formel et celles qui sont au chômage sont toutes moins susceptibles de voter aux élections, même lorsqu'on exclut de l'analyse les ressortissants étrangers qui n'ont pas le droit de vote (et qui sont surreprésentés dans ces catégories). Elles sont également moins susceptibles de participer à des manifestations, ce qui est symptomatique d'un désengagement.

Orientations politiques

- Les mesures permanentes post-pandémie prises par les gouvernements pour renforcer la sécurité de l'emploi pour les travailleurs atypiques sont de plus en plus courantes et pourraient être encouragées dans d'autres États membres.
- Le sous-emploi peut également faire référence à une inadéquation des compétences, plutôt qu'à un temps de travail simplement inférieur au temps souhaité. Certains pays ont pris des mesures pour améliorer et centraliser l'orientation professionnelle et la formation afin de faciliter l'adéquation entre les emplois et les travailleurs, à tous les stades de leur carrière.
- La formalisation des contrats informels et des emplois présentant des horaires de travail courts permet aux travailleurs d'avoir un meilleur accès aux avantages sociaux, ainsi qu'à la sécurité de l'emploi et du revenu. Il s'agit d'une nouvelle étape qu'il convient de promouvoir dans un plus grand nombre d'États membres, en particulier parmi ceux qui présentent un taux élevé de travailleurs occupant un emploi informel, ou un taux élevé de sous-emploi.
- Il peut être utile d'examiner le travail informel du point de vue de la sécurité, au lieu d'examiner uniquement la perte de recettes fiscales. Certains pays ont transféré la responsabilité du paiement des impôts perdus du salarié à l'employeur, supprimant ainsi un obstacle à la déclaration du travail informel et faisant un pas vers la formalisation de l'emploi informel.
- Les décideurs politiques devraient être conscients du fait que, dans les pays où l'immigration est importante, le risque d'être expulsé peut être considéré comme un obstacle au signalement du travail informel et des conditions de travail précaires.
- Alors que la politique de l'UE vise à encourager l'esprit d'entreprise, le déclin général de l'emploi indépendant et de la probabilité de voir les gens créer une nouvelle entreprise est préoccupant, et pourrait être lié à l'insécurité des revenus et des horaires de travail.
- Trouver un équilibre entre, d'une part, la volonté d'éviter les conséquences sociales négatives d'un lien instable avec le marché du travail et, d'autre part, celle d'encourager l'esprit d'entreprise et de permettre la flexibilité dans les entreprises, reste un défi tant pour les politiques de l'UE que pour les politiques nationales.

Informations supplémentaires

Le rapport *Implications sociétales de l'instabilité du marché du travail* est disponible à l'adresse suivante:
<https://eurofound.link/ef23011>

Directeur de recherche: Eszter Sandor

information@eurofound.europa.eu