

Implicațiile instabilității de pe piața muncii asupra societății

Introducere

Acest raport examinează posibilele consecințe ale instabilității de pe piața muncii, în special legătura instabilă a lucrătorilor cu piața muncii și nesiguranța locului de muncă. Raportul analizează tendințele recente legate de instabilitatea pe piața muncii, concentrându-se asupra formelor specifice de muncă atipică și asupra categoriilor sociale care sunt cele mai susceptibile să fie implicate în aceste forme de muncă, într-o economie post-pandemie încă volatilă. Se referă apoi la consecințele legate de starea de bine, excluderea socială și calitatea societății, cum ar fi încrederea în ceilalți și percepția asupra echității de tratament la locul de muncă, satisfacția față de instituții și participarea politică a lucrătorilor. În sfârșit, raportul prezintă măsurile importante luate de factorii de decizie de la nivelul UE și de la nivel național pentru a aborda instabilitatea de pe piața muncii.

Contextul politicilor

Ocuparea sigură și adaptabilă a forței de muncă este unul dintre principiile de bază ale Pilonului european al drepturilor sociale, care urmărește să asigure condiții de muncă egale, indiferent de durata contractelor lucrătorilor, oferind, în același timp, angajatorilor suficientă flexibilitate pentru a se adapta la schimbările economice și încurajând spiritul antreprenorial. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale și tabloul de bord social revizuit cuprind indicatori legați de munca temporară și de tranziția către tipuri mai sigure de contracte. În același timp, recomandarea Comisiei Europene privind un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă ca urmare a crizei provocate de pandemia de COVID-19 solicită furnizarea de sprijin antreprenorial și de oportunități de perfecționare și recalificare, precum și consolidarea serviciilor de ocupare a forței de muncă, pentru a contribui la atingerea stabilității pentru angajați și angajatori.

Autoritatea Europeană a Muncii, înființată în 2019 cu scopul de a pune în aplicare și a asigura respectarea normelor UE privind mobilitatea forței de muncă și de a proteja astfel lucrătorii mobili, are, de asemenea, ca obiectiv să ajute statele membre în combaterea muncii nedeclarate. Recent, mai multe țări au luat măsuri pentru a încuraja formalizarea muncii informale.

Comisia s-a angajat recent să evalueze utilizarea muncii prin agent de muncă temporară și eventuala necesitate a unei directive privind munca prin agent de muncă temporară.

În 2021, Comisia a propus o directivă pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă ale lucrătorilor de pe platforme online, această propunere fiind, din 12 iunie 2023, în negocieri interinstituționale. Directiva prevede un set de criterii pentru a verifica statutul de angajare; dacă două dintre ele sunt îndeplinite, se consideră că lucrătorul are un raport de muncă și, prin urmare, drepturile unui angajat. Se așteaptă ca directiva să sporească transparența, în special când vine vorba de platformele digitale.

Principalele constatări

- Procentul de lucrători cu contracte individuale de muncă pe durată determinată a scăzut în timpul pandemiei, din cauza pierderilor de locuri de muncă din sectoarele afectate de închiderea activității. Deși la reluarea activității s-a observat o ușoară creștere a acestui tip de muncă, procentul contractelor cu o durată de șase luni sau mai puțin a continuat să scadă.
- Munca temporară tinde să fie involuntară și este asumată cel mai adesea de tineri, bărbați și cetățeni străini. Deși oamenii cu nivel mai scăzut de studii sunt mai susceptibili să aibă contracte pe durată determinată, acestea sunt frecvente și în rândul profesioniștilor din învățământ și sănătate.
- Lucrătorii temporari lucrează adesea multe ore, se simt subocupați și sunt cei mai susceptibili să caute alte locuri de muncă.

- Nivelul muncii cu fracțiune de normă involuntară este în scădere continuă din anii Marii Recesiuni. Principalul motiv invocat pentru a lucra cu fracțiune de normă sunt responsabilitățile familiale, femeile fiind de aproape trei ori mai susceptibile să lucreze cu fracțiune de normă decât bărbații, diferența fiind și mai mare între cei care sunt părinți și cei care nu sunt.
- În mai multe state membre din regiunea mediteraneană, de obicei oamenii lucrează cu timp parțial pentru că nu găsesc un loc de muncă cu normă întreagă, iar oamenii care lucrează cu timp parțial sunt adesea angajați cu contracte pe perioadă determinată.
- Tipul de contract nu este asociat cu rezultatele legate de starea de bine dacă alte variabile sunt controlate, cu o singură excepție: lucrătorii interimari au un nivel mai scăzut de satisfacție în viață.
- Percepția de nesiguranță a locului de muncă (gândul că este probabil să îți pierzi locul de muncă în următoarele șase luni) este asociată cu o satisfacție mai scăzută în viață, cu o sănătate și o stare psihică mai precară și cu o probabilitate mai mare de a se simți exclus din societate.
- Asocierea dintre excluderea socială și nesiguranța locului de muncă este similară cu legătura dintre excluderea socială și șomaj, ceea ce sugerează că amenințarea șomajului este suficientă pentru ca lucrătorii să se simtă excluși din societate.
- Lucrătorii cu contracte nepermanente au mai puțină încredere în ceilalți și sunt mai puțin susceptibili să creadă că ceilalți oameni sunt corecți. Oamenii care își consideră locul de muncă nesigur au semnificativ mai puțină încredere în ceilalți.
- Gradul de satisfacție față de guvern este mai scăzut la cei aflați în șomaj și la cei care se simt expuși riscului de șomaj, deși nu s-a găsit nicio asociere cu tipul de contract.
- Lucrătorii cu contract nepermanent și cei fără contract formal sunt mai puțin mulțumiți de funcționarea democrației în țara lor, ca și persoanele care se confruntă cu nesiguranța locului de muncă.
- Oamenii cu contracte nepermanente sau fără contract formal și cei care nu au un loc de muncă sunt mai puțin susceptibili să voteze la alegeri, chiar și în situația în care sunt excluși din analiză cetățenii străini neeligibili să voteze (care sunt suprareprezentați în aceste categorii). De asemenea, sunt mai puțin susceptibili să participe la demonstrații, ceea ce este caracteristic lipsei de implicare.

Indicatori pentru elaborarea politicilor

- Măsurile post-pandemie permanente luate de guverne pentru a spori siguranța locurilor de muncă pentru lucrătorii cu contracte atipice sunt din ce în ce mai frecvente și ar putea fi încurajate în alte state membre.
- Subocuparea se poate referi și la un decalaj între competențe și cererea pieței, nu numai la mai puține ore de lucru decât s-a dorit. Unele țări au luat măsuri pentru a îmbunătăți și centraliza orientarea și formarea profesională cu scopul de a contribui la corelarea dintre locurile de muncă și lucrători în toate etapele activității profesionale.
- Formalizarea contractelor informale și a locurilor de muncă cu un număr foarte mic de ore de lucru asigură lucrătorilor un acces mai mare la beneficii, precum și siguranța locului de muncă și a veniturilor. Aceasta este altă măsură care ar trebui promovată în mai multe state membre, mai ales în rândul celor cu prevalență mare a lucrătorilor aflați într-un loc de muncă informal sau a subocupării forței de muncă.
- Poate fi util să se analizeze munca informală din punctul de vedere al siguranței decât să se aibă în vedere numai pierderea de venituri fiscale. Unele țări au transferat responsabilitatea pentru plata impozitelor pierdute de la angajat la angajator, eliminând astfel o barieră din calea raportării muncii informale și făcând un pas spre formalizarea muncii informale.
- Factorii de decizie ar trebui să fie conștienți de faptul că, în țările cu multă imigrație, pericolul de a fi expulzat poate fi considerat o barieră în calea raportării muncii informale și a condițiilor de muncă precare.
- Deși politica UE urmărește să încurajeze spiritul antreprenorial, scăderea generală a activității independente și a probabilității de începere a unei noi afaceri reprezintă un motiv de îngrijorare și ar putea fi legată de nesiguranța veniturilor și a orelor de lucru.
- Găsirea unui echilibru între evitarea consecințelor sociale negative ale unei legături instabile cu piața muncii și încurajarea spiritului antreprenorial, precum și asigurarea flexibilității în întreprinderi rămân o provocare atât pentru politica UE, cât și pentru cea națională.

Informații suplimentare

Raportul *Implicațiile instabilității de pe piața muncii asupra societății* este disponibil la adresa <https://eurofound.link/ef23011>

Director de cercetare: Eszter Sandor

information@eurofound.europa.eu