



## Recenti sviluppi nell'occupazione a tempo determinato: crescita dell'occupazione, salari e transizioni

### Sintesi

#### Introduzione

La presente relazione espone un quadro di insieme dell'occupazione a tempo determinato nell'UE-27 (la Croazia non è compresa). Delinea la recente evoluzione dell'occupazione a tempo determinato, prima e dopo la crisi economica, ricorrendo ai dati dell'indagine sulle forze di lavoro dell'UE per il periodo 2001-2012. La relazione determina il divario salariale esistente tra i lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato, ricorrendo ai dati delle serie dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES) del 2010 e del 2006 ed elabora un'analisi empirica innovativa del divario salariale all'interno delle imprese. Fa altresì riferimento alle transizioni nel mercato del lavoro dei lavoratori a tempo determinato verso un'occupazione a tempo indeterminato e situazioni di non occupazione, ricorrendo ai dati risultanti dalle statistiche dell'UE sul reddito e sulle condizioni di vita per il periodo 2006-2012.

#### Contesto delle politiche

L'aumento della disoccupazione strutturale e della concorrenza globale negli anni '80 ha fatto emergere richieste di maggiore flessibilità nei mercati del lavoro, con conseguenti riforme della legislazione a tutela dell'occupazione. In molti paesi europei, questo ha determinato a sua volta un incremento dei contratti di lavoro a tempo determinato negli anni '80 e '90. Nel decennio scorso, questa tendenza è proseguita in vari paesi che hanno attuato le riforme della legislazione a tutela dell'occupazione concepite per facilitare il ricorso a contratti a tempo determinato. Talune di queste riforme hanno sollevato delle preoccupazioni in merito alla segmentazione del mercato del lavoro all'interno dei mercati del lavoro europei, poiché molti paesi hanno adottato riforme a due livelli della legislazione a tutela dell'occupazione, facilitando il ricorso ai contratti a tempo determinato e, al contempo, lasciando ampiamente immutata la normativa in materia di lavoro a tempo indeterminato.

#### Risultati principali

- Tra il 2001 e il 2012, l'occupazione a tempo determinato è aumentata del 25 % nell'UE-27, rispetto al 7 % dell'occupazione a tempo indeterminato. Ha rappresentato un aumento di quasi

4,5 milioni di lavoratori sui 14,5 milioni netti facendo innalzare il tasso di occupazione a tempo determinato dall'11,2 % al 12,8 %. Polonia, Germania, Italia, Francia e Paesi Bassi hanno rappresentato gran parte dell'incremento in termini assoluti dei livelli di occupazione a tempo determinato nell'UE-27, mentre in un terzo degli Stati membri i livelli di occupazione a tempo determinato sono diminuiti, soprattutto in Spagna.

- Tra il 2008 e il 2012 nell'UE i livelli dell'occupazione a tempo determinato e indeterminato sono diminuiti a tassi analoghi, ma nello stesso periodo, in molti paesi europei, il numero di contratti a tempo determinato è aumentato e quello dei contratti a tempo indeterminato è diminuito.
- Nell'UE-27, in un contesto di prospettive economiche negative, i datori di lavoro stanno assumendo una percentuale molto più alta di nuovi lavoratori attraverso contratti a tempo determinato (fino al 50 % tra il 2010 e il 2012, rispetto al 40 % del 2002). Nel 2012 in Spagna e Portogallo, questa percentuale è stata pari a circa l'80 %.
- La probabilità di ottenere un contratto a tempo determinato è più alta per i lavoratori con un titolo di istruzione più basso, i cittadini stranieri, i lavoratori a tempo parziale e coloro che lavorano nel settore agricolo e di alcuni servizi. È più elevata tra i giovani lavoratori, nonostante l'età, e pur essendo un fattore fondamentale nella previsione dell'incidenza dell'occupazione a tempo determinato, sembra essere meno rilevante quale determinante nei paesi dell'Europa centrale e orientale rispetto agli altri paesi. L'esperienza della disoccupazione aumenta la probabilità di ottenere un contratto a tempo determinato, situazione rafforzata dalla crisi economica.
- Mediamente, nei 19 Stati membri con una copertura totale dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES) i lavoratori a tempo determinato guadagnano salari inferiori del 19 % rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato. I

lavoratori a tempo determinato si trovano a sostenere un divario salariale negativo in tutti questi paesi, ad eccezione dell'Estonia; in Lussemburgo, Polonia, Paesi Bassi, Portogallo e Ungheria il divario risulta superiore al 30 %. Tale divario salariale è maggiore nei paesi con tassi di occupazione a tempo determinato più alti, il che indica una segmentazione del mercato del lavoro. Il divario salariale negativo a carico dei lavoratori a tempo determinato varia a seconda del livello dei salari. Risulta molto elevato alla base della scala retributiva, ma si riduce con l'aumento dei salari fino a diventare positivo tra i lavoratori maggiormente retribuiti.

- Nel controllare altri fattori che determinano la retribuzione (quali il livello di istruzione e il settore economico), la media europea del divario salariale "modificato" a svantaggio dei lavoratori a tempo determinato si riduce al 6 %. Questa tipologia di divario salariale è presente in tutti i paesi ad eccezione dei tre Stati baltici e della Romania, dove il divario risulta positivo. Il divario è presente anche tra i lavoratori neo assunti nella maggior parte dei paesi, il che indica che i salari più bassi per i lavoratori a tempo determinato non sono dovuti solamente alla loro più recente assunzione.
- In tutti i paesi, ad eccezione della Lituania, in un'impresa media si registra anche un divario salariale negativo non "modificato" connesso alla condizione di tempo determinato. Ciononostante, tale divario, del 14 %, risulta inferiore rispetto al sopraccitato divario salariale generale non modificato del 19 %. Il divario salariale all'interno delle aziende è maggiormente ridotto nella maggior parte dei paesi (in particolare in Francia, Grecia, Polonia, Spagna e Lituania). Questo significa che salari più bassi per i lavoratori a tempo determinato sono dovuti a differenze di retribuzione sia all'interno delle aziende che in seno alle stesse, a sostegno della teoria del doppio mercato, che asserisce che i lavoratori a tempo determinato hanno più probabilità di lavorare in aziende che pagano salari relativamente più bassi.
- L'analisi a livello aziendale indica che il divario salariale all'interno delle imprese si riduce quando le aziende sono controllate pubblicamente o impiegano un'alta percentuale di donne, mentre aumenta quando invece impiegano un'alta percentuale di lavoratori a tempo determinato, rispecchiando probabilmente a livello aziendale la segmentazione del mercato del lavoro interno.
- In tutti i paesi, i tassi di transizione fuori dall'occupazione sono più elevati tra i lavoratori a tempo determinato che tra quelli a tempo indeterminato. Tale divario è aumentato particolarmente dall'inizio della crisi. Nell'intera

Unione europea, i tassi di transizione dai contratti a tempo determinato a quelli a tempo indeterminato si sono ridotti dal 28 % del periodo tra il 2005 e il 2006 al 20 % del periodo tra il 2001 e il 2012. Nell'ultimo periodo, il tasso si è attestato al di sotto del 20 % in Francia, Paesi Bassi, Spagna, Grecia, Italia e Polonia, paesi tutti caratterizzati da tassi di occupazione a tempo determinato relativamente elevati, il che indica nuovamente una segmentazione del mercato del lavoro.

## Conclusioni

Nell'UE-27, tra il 2001 e il 2012, l'importanza relativa dell'occupazione a tempo determinato ha continuato ad aumentare. Tale tendenza non è risultata generale tra gli Stati membri ma è diventata più uniforme dall'inizio della crisi e, negli ultimi anni, i datori di lavoro ricorrono sempre più ai contratti a tempo determinato per assumere nuovi lavoratori.

I lavoratori a tempo determinato generalmente guadagnano meno della loro controparte a tempo indeterminato. Nella maggior parte dei paesi emerge un divario negativo a sfavore dei lavoratori a tempo determinato, anche laddove vi sia il controllo di altri fattori o quando si riduca il campione ai lavoratori neo assunti.

Diversi risultati mostrano l'esistenza di una segmentazione del mercato del lavoro in diversi mercati del lavoro europei. Il divario salariale tende a essere più ampio nei paesi in cui i tassi di occupazione a tempo determinato sono più elevati. I lavoratori a tempo determinato guadagnano inoltre meno delle loro controparti a tempo indeterminato nella stessa impresa, sebbene la misura del divario sia inferiore, il che indica che parte del divario salariale totale è dovuto alle differenze di retribuzione tra le imprese. Questo va a sostegno della previsione della teoria del doppio mercato secondo la quale i lavoratori a tempo determinato hanno più probabilità di lavorare in aziende che pagano salari più bassi e spiega, altresì, perché il divario salariale totale tende a essere più ampio in quei paesi in cui i tassi di occupazione a tempo determinato sono elevati.

Anche il fatto che le transizioni da contratti a tempo determinato a quelli a tempo indeterminato risultino meno frequenti in quei paesi con un tasso di occupazione a tempo determinato più elevato indica una segmentazione del mercato del lavoro. Lo studio solleva preoccupazioni sulle prospettive di carriera dei lavoratori a tempo determinato, in particolare nel contesto dell'attuale situazione del mercato del lavoro. Negli ultimi anni, le transizioni fuori dall'occupazione stanno divenendo più comuni mentre quelle all'interno dell'occupazione a tempo indeterminato stanno divenendo più complesse, il che solleva domande sulla misura in cui i contratti a tempo determinato favoriscono l'avanzamento di carriera.

### Ulteriori informazioni

Il testo integrale della relazione "Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions" (Recenti sviluppi nell'occupazione a tempo determinato: crescita dell'occupazione, salari e transizioni) è disponibile all'indirizzo <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Per maggiori informazioni, rivolgersi a Carlos Vacas-Soriano, ricercatore, all'indirizzo [cva@eurofound.europa.eu](mailto:cva@eurofound.europa.eu).