

Evoluții recente în domeniul angajărilor temporare: creșterea numărului de locuri de muncă, salariile și tranzițiile

Rezumat

Introducere

Raportul de față prezintă o imagine de ansamblu a situației angajărilor temporare în UE-27 (Croația nu este inclusă). Acesta schițează evoluția recentă a situației angajărilor temporare, înainte și după criza economică, folosindu-se de datele anchetei asupra forței de muncă din UE între 2001 și 2012. Raportul calculează diferența salarială dintre angajații temporari și cei permanenți pe baza datelor furnizate de anchetele din 2006 și 2010 asupra structurii câștigurilor salariale (ASC) și realizează o analiză empirică inovatoare privind diferențele salariale din cadrul companiilor. De asemenea, se analizează tranzițiile prin care au trecut angajații temporari pe piața muncii – prin angajarea pe posturi permanente sau prin intrarea în șomaj –, pe baza datelor furnizate de Statisticile UE referitoare la venit și la condițiile de viață din 2006 până 2012.

Contextul politicilor

Creșterea șomajului structural și a concurenței pe plan mondial în anii 1980 a generat cereri de flexibilizare a pieței muncii, ceea ce a dus la reformarea legislației privind protecția locurilor de muncă. La rândul său, acest fapt a determinat intensificarea utilizării contractelor temporare de muncă în anii 1980 și 1990 în multe țări europene. În deceniul trecut, această tendință a continuat într-o serie de țări, unde legislația privind protecția locurilor de muncă a cunoscut reforme menite să faciliteze utilizarea de contracte temporare. Unele reforme au provocat îngrijorări legate de segmentarea pieței muncii în Europa, având în vedere că multe țări au adoptat reforme diferențiate, care au facilitat utilizarea de contracte temporare, dar nu au adus schimbări semnificative în rândul normelor referitoare la locurile de muncă permanente.

Principalele constatări

- Între 2001 și 2012, numărul angajărilor temporare în UE-27 a crescut cu 25%, iar cel al angajărilor permanente cu 7%. Din totalul de 14,5 milioane de noi salariați (creștere netă), aproape 4,5 milioane erau angajați temporari, ceea ce a ridicat rata angajărilor temporare de la 11,2% la 12,8%.

Creșterea absolută a ratelor de angajare temporară în UE-27 s-a datorat în mare parte Poloniei, Germaniei, Italiei, Franței și Țărilor de Jos; în schimb, într-o treime din statele membre, în special în Spania, ratele au scăzut.

- Nivelul ocupării temporare și cel al ocupării permanente au scăzut într-un ritm similar în UE între 2008 și 2012, dar numărul contractelor temporare a crescut, iar numărul contractelor permanente a scăzut în această perioadă în multe țări europene.
- Într-un context economic nefavorabil, angajatorii din UE-27 recrutează noii angajați în proporție mult mai mare pe bază de contracte temporare (până la 50% între 2010 și 2012, în comparație cu 40% în 2002). În 2012, procentul era de aproximativ 80% în Spania și Portugalia.
- În cazul salariaților cu nivel de pregătire mai scăzut, al cetățenilor străini, al angajaților cu fracțiuni de normă și al celor din agricultură și din anumite sectoare de servicii, probabilitatea de a avea un contract temporar este mai mare. Aceasta este mult mai ridicată pentru angajații mai tineri, cu toate că vârsta – deși este unul din factorii importanți care determină incidența angajării temporare –, pare a fi mai puțin relevantă în țările din Europa Centrală și de Est decât în alte țări. Persoanele care au trecut prin experiența șomajului au șanse mai mari de a primi doar un contract temporar, situație alimentată de criza economică.
- În medie, angajații temporari din cele 19 state membre pe care ASC le studiază în totalitate primesc salarii cu 19% mai mici decât cele ale angajaților permanenți. Angajații temporari se confruntă cu o diferență salarială negativă în toate aceste țări, cu excepția Estoniei; diferența este de peste 30% în Luxemburg, Polonia, Țările de Jos, Portugalia și Ungaria. Ea este mai mare în țările cu rate mai mari de angajare temporară, ceea ce sugerează o segmentare a pieței muncii. Diferența salarială negativă suportată de angajații

temporari variază în funcție de mărimea salariului. Cea mai mare diferență se înregistrează la nivelul inferior al distribuției salariale, dar se micșorează odată cu creșterea salariului, și chiar devine pozitivă pentru angajații foarte bine plătiți.

- Dacă se fac ajustările necesare pentru a reflecta influența altor factori care determină nivelul remunerației (cum ar fi nivelul de pregătire și sectorul economic), media europeană a diferenței salariale ajustate scade la 6 % în defavoarea angajaților temporari. Această diferență ajustată există în toate țările, cu excepția celor trei state baltice și a României, unde se înregistrează un decalaj pozitiv. În cele mai multe țări, ea este prezentă chiar și în rândul angajaților care lucrează de puțină vreme pentru angajatorul respectiv, ceea ce sugerează că nivelul mai scăzut al salariului angajaților temporari nu se datorează numai lipsei de vechime la locul de muncă.
- În toate țările, cu excepția Lituaniei, în companiile obișnuite există și o diferență salarială neajustată negativă legată de statutul de angajat temporar în cadrul companiei respective. Însă această diferență se situează la 14 %, fiind mai mică decât diferența salarială neajustată la nivel global (19 %) menționată mai sus. Diferența salarială din cadrul aceleiași companii este mai mică decât cea globală în majoritatea țărilor (în special în Franța, Grecia, Polonia, Spania și Lituania). Acest lucru înseamnă că nivelul mai mic al salariilor primite de angajații temporari este determinat atât de diferențele de remunerare din cadrul aceleiași întreprinderi, cât și de cele dintre întreprinderi, ceea ce vine în sprijinul teoriei pieței duale, conform căreia există o probabilitate mai mare ca angajații temporari să lucreze în companii care oferă salarii relativ mai mici.
- Analiza la nivel de companie sugerează că diferențele salariale din cadrul aceleiași întreprinderi se micșorează dacă aceasta este controlată de stat sau angajează preponderent femei, în schimb crește atunci când companiile folosesc un procent mare de angajați temporari, ceea ce este posibil să reflecte segmentarea internă a pieței muncii la nivel de întreprindere.
- În ceea ce privește tranzițiile de pe piața muncii, în toate țările rata intrării în șomaj este mai mare pentru angajații temporari decât pentru cei permanenți. Acest decalaj a crescut considerabil de la izbucnirea crizei. În UE în ansamblu, rata tranziției de la contracte temporare la contracte permanente s-a redus de la 28 % în perioada

2005-2006 până la 20 % în perioada 2011-2012. În acest din urmă interval, rata era mai mică de 20 % în Franța, Țările de Jos, Spania, Grecia, Italia și Polonia – toate fiind țări caracterizate de rate relativ ridicate de angajare temporară, ceea ce din nou sugerează o segmentare a pieței muncii.

Concluzii

Importanța relativă a angajării temporare a continuat să crească în UE-27 între 2001 și 2012. Aceasta nu a fost o tendință universală în statele membre, dar a devenit mai omogenă de la izbucnirea crizei, iar în ultimii ani angajatorii apelează tot mai frecvent la contracte temporare de muncă la recrutarea de noi angajați.

În general, angajații temporari câștigă mai puțin decât omologii lor cu contract permanent. În majoritatea țărilor europene se observă o diferență negativă în defavoarea angajaților temporari, chiar dacă se fac ajustările necesare pentru a reflecta influența altor factori sau dacă se restrânge eșantionul la angajații cu vechime mică la locul de muncă.

O serie de constatări importante indică existența unei segmentări a pieței muncii în mai multe state europene. Diferența salarială tinde să fie mai mare în țările cu rate mai mari de angajare temporară. În plus, angajații temporari câștigă în general mai puțin decât omologii lor cu contract permanent din cadrul aceleiași companii, deși acest decalaj este mai mic, ceea ce sugerează că o parte din decalajul total este rezultatul diferențelor de remunerare dintre companii. Acest fapt este conform cu predicția teoriei pieței duale, potrivit căreia angajații temporari lucrează mai frecvent în companii care oferă salarii mai mici, și explică de ce diferența salarială totală tinde să fie mai mare în țările cu rate mari de angajare temporară.

Faptul că tranziția de la contracte temporare la contracte permanente este mai puțin frecventă în țările cu rate mai ridicate de angajare temporară este, de asemenea, un indicator al segmentării pieței muncii. Studiul identifică motive de îngrijorare cu privire la perspectivele profesionale ale angajaților temporari, în special în contextul actualei situații de pe piața muncii. Din punctul de vedere al tranzițiilor de la locul de muncă, intrarea în șomaj este tot mai răspândită, în timp ce tranziția către un loc de muncă permanent a devenit tot mai dificilă în ultimii ani, ceea ce ridică semne de întrebare în legătură cu măsura în care contractele temporare facilitează avansarea în carieră.

Informații suplimentare

Raportul *Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions* (Evoluții recente în domeniul angajărilor temporare: creșterea numărului de locuri de muncă, salariile și tranzițiile) este disponibil la adresa <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Pentru informații suplimentare, vă puteți adresa domnului Carlos Vacas-Soriano, ofițer de cercetare, la adresa cva@eurofound.europa.eu.