

Социални последици от нестабилността на пазара на труда

Въведение

В настоящия доклад се разглеждат потенциалните последици от нестабилността на пазара на труда, по-специално нестабилната привързаност на работниците към пазара на труда и несигурността на работното място. В него се разглеждат последните тенденции в нестабилността на пазара на труда, като се поставя акцент върху специфичните форми на нестандартна заетост и социалните групи, които е най-вероятно да бъдат ангажирани с тези форми на заетост, в условията на все още нестабилна икономика след пандемията. След това се разглеждат последиците, свързани с благосъстоянието, социалното изключване и качеството на обществото, например доверието на работниците в другите и усещането за справедливост по отношение на третирането им на работното място, удовлетвореността от институциите и политическото участие. Накрая, в доклада са очертани важни стъпки, предприети от ЕС и националните политики за справяне с нестабилността на пазара на труда.

Контекст на политиката

Сигурната и приспособима заетост е един от основните принципи на Европейския стълб на социалните права, който има за цел да гарантира, че се осигуряват равни условия на труд, независимо от продължителността на трудовите договори на работниците, като същевременно се предоставя достатъчно гъвкавост на работодателите, за да се адаптират към икономическите промени, и се насърчава предприемачеството. В плана за действие на Европейския стълб на социалните права и преразгледания набор от социални показатели са включени показатели, свързани с временната заетост и прехода към по-сигурни видове договори. Междувременно в препоръката на Европейската комисия относно ефективна активна подкрепа за заетостта след кризата, предизвикана от COVID-19, се призовава за предоставяне на подкрепа за предприемачеството и възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация, както и за подобряване на услугите по заетостта, за да се спомогне за постигането на стабилност за работниците и работодателите.

Европейският орган по труда, създаден през 2019 г. с оглед на изпълнението и прилагането на правилата на ЕС за трудова мобилност, и по този начин за защита на мобилните работници, също има за цел да помогне на държавите членки да се справят с недеklarирания труд. Няколко държави наскоро предприеха стъпки, за да се насърчи формализирането на неформалния труд.

Неотдавна Комисията пое ангажимент да направи оценка на използването на работа чрез агенции за временна заетост и на потенциалната необходимост от директива за работа чрез агенции за временна заетост.

През 2021 г. Комисията предложи директива за подобряване на условията на труд на работниците през платформи, която от 12 юни 2023 г. е в процес на междуинституционални преговори. В директивата се установява набор от критерии за проверка на статута на трудовата заетост. Ако два от критериите са изпълнени, се счита, че работникът има трудово правоотношение и следователно има правата на служител. Очаква се директивата да увеличи прозрачността, особено що се отнася до цифровите платформи.

Основни констатации

- Делът на работниците на временни договори е намалял по време на пандемията поради загубата на работни места в секторите, засегнати от закриването на работни места. Въпреки че след пандемията се наблюдава леко увеличение на този вид работа, делът на договорите с продължителност от шест месеца или по-малко е намалял допълнително.
- Временната заетост обикновено е недоброволна и най-често се използва от млади хора, мъже и лица, които не са граждани на съответната държава членка. Макар че хората с по-ниско образование са по-склонни да сключват срочни договори, тези договори се срещат често и сред специалистите в областта на образованието и здравеопазването.
- Временните работници често работят дълго време, чувстват се непълноценно заети и най-вероятно търсят друга работа.
- Равнището на принудителната работа на непълно

работно време непрекъснато намалява от годините на Голямата рецесия насам. Основната причина, която хората посочват за работа на непълно работно време, са отговорностите за полагане на грижи, като вероятността жените да работят на непълно работно време е почти три пъти по-голяма, отколкото при мъжете, и разликата е още по-голяма между тези, които са родители, и тези, които не са.

- В няколко държави членки от Средиземноморския регион хората най-често работят на непълно работно време, защото не могат да си намерят работа на пълно работно време, а хората, които работят на непълно работно време, често са наети на временни договори.
- Видът на договорите не е свързан с благосъстоянието, ако се контролират други променливи, с едно изключение: работниците, наети чрез агенции за временна заетост, имат по-ниска удовлетвореност от живота.
- Възприеманата несигурност на работното място (мисълта, че има вероятност да загубите работата си през следващите шест месеца) е свързана с по-ниска удовлетвореност от живота, по-лошо здраве и психично благополучие и по-голяма вероятност да се чувствате изключени от обществото.
- Връзката между социалното изключване и несигурността на работното място е подобна на връзката между социалното изключване и безработицата, което предполага, че заплахата от безработица е достатъчна, за да накара работниците да се чувстват изключени от обществото.
- Хората с непостоянни договори имат по-ниско доверие в другите хора и са по-малко склонни да мислят, че другите хора са справедливи. Хората, които вярват, че работата им е несигурна, се доверяват значително по-малко на другите.
- Удовлетвореността от правителството е по-ниска при безработните и при тези, които смятат, че са изложени на риск от безработица, въпреки че не е установена връзка с вида на договора.
- Работниците на непостоянен договор и работниците без официален договор са по-малко доволни от функционирането на демокрацията в страната им. Това важи и за хората, които изпитват несигурност на работното място.
- Хората с непостоянни договори или без официален договор и безработните лица са по-малко склонни да гласуват на избори дори когато от анализа се изключат чуждестранните граждани, които не отговарят на условията за гласуване (които са свръхпредставени в тези категории). Те също така по-рядко участват в демонстрации, което е симптом за липса на ангажираност.

Насоки за политиката

- Постоянните мерки след пандемията, предприети от правителствата за повишаване на сигурността на работните места за работниците с нестандартни форми на заетост, се срещат все по-често и биха могли да бъдат насърчавани в други държави членки.
- Непълноценната трудова заетост също така може да е свързана с несъответствие между търсените и предлаганите умения, а не просто до по-малко работни часове от желаното. Някои държави предприеха стъпки за подобряване и централизиране на професионалното ориентиране и обучение, за да се подпомогне постигането на съответствие между работните места и работниците на всички етапи на професионалното развитие.
- Формализирането на неофициалните договори и работните места с много малко работно време дава на работниците по-голям достъп до обезщетения, както и до сигурност на работното място и на доходите. Това е още една стъпка, която трябва да бъде насърчена в повече държави членки, особено сред тези, в които значително преобладават работниците в неформална заетост или непълноценна заетост.
- Разглеждането на неформалната работа от гледна точка на сигурността, а не само с оглед на загубата на данъчни приходи, може да бъде от полза. Някои страни са прехвърлили отговорността за плащане на пропуснатите данъци от работника към работодателя, като по този начин са премахнали бариерата пред отчитането на недекларирания труд и са направили стъпка към формализиране на неформалната заетост.
- Авторите на политики следва да знаят, че в държави с голям брой имигранти опасността от депортиране може да се разглежда като пречка за съобщаване на неофициална работа и несигурни условия на труд.
- Въпреки че политиката на ЕС има за цел да насърчава предприемачеството, общият спад на самостоятелната заетост и вероятността хората да започнат нов бизнес буди безпокойство и може да е свързан с несигурните доходи и работното време.
- Намирането на баланс между избягването на негативните социални последици от нестабилната свързаност с пазара на труда и насърчаването на предприемачеството, както и осигуряването на гъвкавост в предприятията, остава предизвикателство както за политиката на ЕС, така и за националната политика.

Допълнителна информация

Докладът „Социални последици от нестабилността на пазара на труда“ е достъпен на адрес <https://eurofound.link/ef23011>

Ръководител изследвания: Eszter Sandor

information@eurofound.europa.eu