

Κοινωνικές επιπτώσεις της αστάθειας στην αγορά εργασίας

Εισαγωγή

Η παρούσα έκθεση εξετάζει τις πιθανές συνέπειες της αστάθειας στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα την ασταθή παραμονή των εργαζομένων στην αγορά εργασίας και την εργασιακή ανασφάλεια. Εξετάζονται οι πρόσφατες τάσεις στην αστάθεια της αγοράς εργασίας, με έμφαση σε συγκεκριμένες μορφές άτυπης εργασίας και στις κοινωνικές ομάδες που είναι πιθανότερο να συμμετέχουν σε αυτές τις μορφές εργασίας, σε μια οικονομία που εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα μετά την πανδημία. Στη συνέχεια, η έκθεση εξετάζει τις συνέπειες που σχετίζονται με την ευημερία, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την ποιότητα της κοινωνίας, όπως η εμπιστοσύνη των εργαζομένων σε άλλους και η αντίληψη της δίκαιης μεταχείρισής τους στον χώρο εργασίας, η ικανοποίηση από τα θεσμικά όργανα και η πολιτική συμμετοχή. Τέλος, η έκθεση περιγράφει τα σημαντικά μέτρα που έχουν λάβει οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής της ΕΕ και των κρατών μελών για την αντιμετώπιση της αστάθειας της αγοράς εργασίας.

Πλαίσιο πολιτικής

Η ασφαλής και ευπροσάρμοστη απασχόληση αποτελεί μία από τις βασικές αρχές του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, ο οποίος έχει ως στόχο να διασφαλίσει ισότιμες συνθήκες εργασίας ανεξάρτητα από τη διάρκεια των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων, παρέχοντας παράλληλα επαρκή ευελιξία στους εργοδότες ώστε να προσαρμόζονται στις οικονομικές αλλαγές και ενθαρρύνοντας την επιχειρηματικότητα. Το σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και ο αναθεωρημένος κοινωνικός πίνακας αποτελεσμάτων περιλαμβάνουν δείκτες που σχετίζονται με την προσωρινή απασχόληση και τη μετάβαση προς πιο ασφαλείς τύπους συμβάσεων. Εν τω μεταξύ, η σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την αποτελεσματική ενεργό στήριξη της απασχόλησης μετά την κρίση COVID-19 απαιτεί την παροχή επιχειρηματικής στήριξης και ευκαιριών αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επαγγελματικής, καθώς και την ενίσχυση των υπηρεσιών απασχόλησης, ώστε να διευκολυνθεί η επίτευξη σταθερότητας για τους εργαζομένους και τους εργοδότες.

Η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας, η οποία συστάθηκε το 2019 με σκοπό την εφαρμογή και την επιβολή των κανόνων της ΕΕ για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και, ως εκ τούτου, την προστασία των μετακινούμενων εργαζομένων, έχει επίσης ως στόχο να βοηθήσει τα κράτη μέλη να αντιμετωπίσουν την αδήλωτη εργασία. Πολλές χώρες έλαβαν πρόσφατα μέτρα για να ενθαρρύνουν την επισημοποίηση της άτυπης εργασίας.

Τελευταία, η Επιτροπή δεσμεύτηκε να αξιολογήσει τη χρήση προσωρινά απασχολούμενων και την ενδεχόμενη ανάγκη για μια οδηγία σχετικά με την εργασία μέσω γραφείου εύρεσης εργασίας.

Το 2021, η Επιτροπή πρότεινε οδηγία για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, η οποία, από τις 12 Ιουνίου 2023, αποτελεί αντικείμενο διοργανικών διαπραγματεύσεων. Η οδηγία θεσπίζει ένα σύνολο κριτηρίων για να εξακριβωθεί το καθεστώς απασχόλησης. Εάν πληρούνται δύο προϋποθέσεις, ο εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει εργασιακή σχέση η οποία του εξασφαλίζει τα δικαιώματα του εργαζομένου. Η οδηγία αναμένεται να αυξήσει τη διαφάνεια ειδικά όσον αφορά τις ψηφιακές πλατφόρμες.

Βασικά πορίσματα

- Το ποσοστό των εργαζομένων με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης μειώθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας, λόγω της απώλειας θέσεων εργασίας στους κλάδους που επηρεάστηκαν από το κλείσιμο των χώρων εργασίας. Αν και παρατηρήθηκε μια μικρή αύξηση των θέσεων εργασίας αυτού του τύπου μετά την άρση των περιοριστικών μέτρων, το ποσοστό των συμβάσεων με διάρκεια έξι μηνών ή λιγότερο μειώθηκε περαιτέρω.
- Η προσωρινή εργασία δεν είναι συνήθως απευθείας επιλογή και αναλαμβάνεται συχνότερα από νέους, άνδρες και αλλοδαπούς. Ενώ τα άτομα με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν περισσότερες πιθανότητες να έχουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αυτές είναι επίσης συχνές στους επαγγελματίες της εκπαίδευσης και της υγείας.

- Οι εργαζόμενοι με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης συχνά εργάζονται πολλές ώρες, αισθάνονται ότι υποαπασχολούνται και είναι πιθανότερο να αναζητούν άλλες θέσεις εργασίας.
- Το επίπεδο της μη ηθελημένης μερικής απασχόλησης μειώνεται συνεχώς από τα χρόνια της μεγάλης οικονομικής ύφεσης. Ο κύριος λόγος που αναφέρεται για τη μερική απασχόληση είναι οι ευθύνες φροντίδας, με τις γυναίκες να έχουν σχεδόν τριπλάσιες πιθανότητες να εργάζονται με μερική απασχόληση από τους άνδρες, ενώ η διαφορά είναι ακόμη μεγαλύτερη μεταξύ εκείνων που είναι γονείς και εκείνων που δεν είναι.
- Σε πολλά κράτη μέλη της περιοχής της Μεσογείου, το εργατικό δυναμικό εργάζεται συνήθως με μερική απασχόληση επειδή δεν μπορεί να βρει εργασία πλήρους απασχόλησης, ενώ όσοι εργάζονται με μερική απασχόληση συχνά απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.
- Ο τύπος της σύμβασης δεν σχετίζεται με τα αποτελέσματα της ευημερίας όταν ελέγχονται οι άλλες μεταβλητές, με μία εξαίρεση: οι εργαζόμενοι μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης έχουν χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από τη ζωή.
- Η εκλαμβανόμενη εργασιακή ανασφάλεια (όταν κάποιος πιστεύει ότι είναι πιθανό να χάσει τη θέση του μέσα στους επόμενους έξι μήνες) συνδέεται με χαμηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή, χειρότερη υγεία και ψυχική ευεξία και μεγαλύτερη πιθανότητα να αισθάνεται αποκλεισμένος από την κοινωνία.
- Η συσχέτιση μεταξύ κοινωνικού αποκλεισμού και εργασιακής ανασφάλειας είναι παρόμοια με τη σχέση μεταξύ κοινωνικού αποκλεισμού και ανεργίας, γεγονός που υποδηλώνει ότι η απειλή της ανεργίας είναι αρκετή για να κάνει τους εργαζόμενους να αισθάνονται αποκλεισμένοι από την κοινωνία.
- Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης εμπιστεύονται λιγότερο τους άλλους και είναι λιγότερο πιθανό να πιστευούν ότι άλλοι είναι δίκαιοι. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι η δουλειά τους είναι ανασφαλής έχουν σημαντικά μικρότερη εμπιστοσύνη στους άλλους.
- Ο βαθμός ικανοποίησης από την κυβέρνηση είναι χαμηλότερος για όσους είναι άνεργοι και για όσους θεωρούν ότι διατρέχουν κίνδυνο ανεργίας, αν και δεν βρέθηκε συσχέτιση με το είδος της σύμβασης.
- Οι εργαζόμενοι με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης και οι εργαζόμενοι χωρίς επίσημη σύμβαση είναι λιγότερο ικανοποιημένοι με τη λειτουργία της δημοκρατίας στη χώρα τους, όπως και τα άτομα που αντιμετωπίζουν εργασιακή ανασφάλεια.
- Τα άτομα με συμβάσεις αορίστου χρόνου ή χωρίς επίσημη σύμβαση και τα άτομα που είναι άνεργα είναι όλα λιγότερο πιθανό να ψηφίσουν στις εκλογές. Αυτό ισχύει ακόμη και όταν οι αλλοδαποί που δεν έχουν δικαίωμα ψήφου στις εκλογές (οι οποίοι υπερεκπροσωπούνται σε αυτές τις κατηγορίες) έχουν αποκλεισθεί από την ανάλυση. Είναι επίσης λιγότερο πιθανό να συμμετάσχουν σε διαδηλώσεις, κάτι που δείχνει την αποστασιοποίηση από τα κοινά.

Δείκτες πολιτικής

- Τα μόνιμα μέτρα που έχουν ληφθεί από τις κυβερνήσεις μετά την πανδημία για την αύξηση της εργασιακής ασφάλειας των άτυπων εργαζομένων αποτελούν κοινή πρακτική και θα μπορούσαν να ενθαρρυνθούν σε άλλα κράτη μέλη.
- Η υποαπασχόληση μπορεί επίσης να υποδηλώνει αναντιστοιχία δεξιοτήτων και όχι απλώς λιγότερες ώρες εργασίας από το επιθυμητό. Ορισμένες χώρες έχουν λάβει μέτρα για τη βελτίωση και την εστίαση του επαγγελματικού προσανατολισμού και της κατάρτισης, ώστε να βοηθήσουν στην αντιστοίχιση των θέσεων εργασίας με τους εργαζομένους σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας.
- Με την επισημοποίηση των άτυπων συμβάσεων και των θέσεων εργασίας με πολύ λίγες ώρες εργασίας οι εργαζόμενοι αποκτούν μεγαλύτερη πρόσβαση σε παροχές, καθώς και σε εργασιακή και εισοδηματική ασφάλεια. Πρόκειται για ένα ακόμη βήμα που θα πρέπει να προωθηθεί σε περισσότερα κράτη μέλη, ιδίως σε εκείνα με υψηλό ποσοστό εργαζομένων σε άτυπη απασχόληση ή υποαπασχόληση.
- Η εξέταση της άτυπης εργασίας από την άποψη της ασφάλειας, και όχι μόνο της απώλειας φορολογικών εσόδων, μπορεί να είναι επωφελής. Ορισμένες χώρες έχουν μεταφέρει την ευθύνη για την καταβολή των χαμένων φόρων από τον εργαζόμενο στον εργοδότη, καταργώντας έτσι ένα εμπόδιο για την αναφορά της άτυπης εργασίας και κάνοντας ένα βήμα προς την επισημοποίηση της άτυπης απασχόλησης.
- Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να γνωρίζουν ότι σε χώρες με μεγάλη μετανάστευση, ο κίνδυνος απέλασης μπορεί να θεωρηθεί εμπόδιο για την αναφορά της άτυπης εργασίας και των επισφαλών συνθηκών εργασίας.
- Ενώ η πολιτική της ΕΕ στοχεύει στην ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας, η γενική μείωση της αυτοαπασχόλησης και της πιθανότητας να ξεκινήσουν οι άνθρωποι μια νέα επιχείρηση προκαλεί ανησυχία και θα μπορούσε να σχετίζεται με τα επισφαλή εισοδήματα και τις ώρες εργασίας.
- Τόσο η ΕΕ όσο και οι εθνικές πολιτικές θα πρέπει να επιτύχουν μια ισορροπία ανάμεσα, αφενός, στην αποφυγή των αρνητικών κοινωνικών συνεπειών από την ασταθή συμμετοχή στην αγορά εργασίας και, αφετέρου, στην ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας και την παροχή ευελιξίας στις επιχειρήσεις.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση *Societal implications of labour market instability (Κοινωνικές επιπτώσεις της αστάθειας στην αγορά εργασίας)* διατίθεται στη διεύθυνση <https://eurofound.link/ef23011>

Υπεύθυνη έρευνας: Eszter Sandor

information@eurofound.europa.eu