

# Društvene posljedice nestabilnosti tržišta rada

## Uvod

U ovom se izvješću razmatraju moguće posljedice nestabilnosti tržišta rada, posebice nestabilna povezanost radnika s tržištem rada i nesigurnost radnog mjesta. Razmatraju se i nedavni trendovi nestabilnosti na tržištu rada, s naglaskom na posebne oblike nestandardnog rada i na društvene skupine koje se najčešće bave tim oblicima rada u kontekstu postpandemijskih, još uvijek promjenjivih gospodarskih prilika. Zatim se razmatraju posljedice u pogledu dobrobiti, socijalne isključenosti i kvalitete društva, kao što su povjerenje radnika u druge i percepcija pravednosti u postupanju prema njima na radnom mjestu, zadovoljstvo institucijama i političko sudjelovanje. Naposljetku, u izvješću se opisuju važne mjere koje su poduzeli tvorci politika na razini EU-a i na nacionalnoj razini kako bi se riješio problem nestabilnosti tržišta rada.

## Kontekst politike

Sigurno i prilagodljivo zaposlenje jedno je od glavnih načela europskog stupa socijalnih prava, čiji je cilj osigurati jednake radne uvjete neovisno o trajanju ugovora o radu, a istodobno omogućiti poslodavcima dovoljno fleksibilnosti kako bi se prilagodili gospodarskim promjenama te potaknuti poduzetništvo. Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava i revidirani pregled socijalnih pokazatelja sadržavaju pokazatelje povezane s privremenim zapošljavanjem i prijelazom na sigurnije vrste ugovora o radu. U međuvremenu, u preporuci Europske komisije o učinkovitoj aktivnoj potpori zapošljavanju nakon krize uzrokovane bolešću COVID-19 poziva se na pružanje potpore poduzetnicima, mogućnosti usavršavanja i prekvalifikacije te poboljšanje usluga zapošljavanja kako bi se postigla stabilnost za radnike i poslodavce.

Europsko nadzorno tijelo za rad, osnovano 2019. s ciljem uvođenja i provedbe pravila EU-a o mobilnosti radne snage, a time i zaštite mobilnih radnika, također nastoji pomoći državama članicama u rješavanju problema neprijavljenog rada. Nekoliko je zemalja nedavno poduzelo mjere za poticanje formalizacije neformalnog rada.

Komisija se nedavno obvezala procijeniti raširenost rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i moguću potrebu donošenja direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Komisija je 2021. izradila prijedlog direktive za poboljšanje radnih uvjeta radnika koji rade putem platformi, o kojoj se od 12. lipnja 2023. vode međuinstitucijski pregovori. Njome se utvrđuje niz kriterija za provjeru statusa zaposlenja; ako su ispunjena bilo koja dva kriterija, smatra se da je osoba u radnom odnosu, pa joj time pripadaju i prava radnika. Očekuje se da će se direktivom povećati transparentnost, posebno kad je riječ o digitalnim platformama.

## Glavni zaključci

- Udio radnika s ugovorima na određeno vrijeme smanjio se tijekom pandemije zbog gubitka radnih mjesta u sektorima pogođenima zatvaranjem poduzeća. Iako je pri ponovnom otvaranju primijećen blag porast te vrste poslova, udio ugovora na razdoblje od šest mjeseci ili kraće dodatno se smanjio.
- Rad na određeno vrijeme obično je nesvojevoljan, a takve poslove najčešće prihvaćaju mladi, muškarci i strani državljani. Iako je vjerojatnije da će ugovore na određeno vrijeme imati osobe s nižim stupnjem obrazovanja, oni su uobičajeni i među radnicima u području obrazovanja i zdravstva.
- Radnici na određeno vrijeme često rade prekovremeno i osjećaju se podzaposleni te će najvjerojatnije potražiti drugi posao.
- Razina nesvojevoljnog rada na nepuno radno vrijeme kontinuirano se smanjuje od vremena velike recesije. Kako navode ispitanici, glavni razlog za rad na nepuno radno vrijeme predstavljaju obveze skrbi, pri čemu je vjerojatnost rada na nepuno radno vrijeme gotovo tri puta veća za žene nego za muškarce, a razlika je čak i veća između onih koji su roditelji i onih koji to nisu.

- U nekoliko država članica u mediteranskoj regiji ljudi najčešće rade na nepuno radno vrijeme zato što ne mogu pronaći posao na puno radno vrijeme, a osobe koje rade na nepuno radno vrijeme često su zaposlene na temelju ugovora na određeno vrijeme.
- Vrsta ugovora nije povezana s rezultatima u pogledu dobrobiti nakon što se uzmu u obzir druge varijable, uz jednu iznimku: radnici zaposleni preko poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju nižu razinu životnog zadovoljstva.
- Percipirana nesigurnost radnog mjesta (s obzirom na to da je vjerojatno da će osoba izgubiti posao u sljedećih šest mjeseci) povezuje se s nižom razinom životnog zadovoljstva, narušenim zdravljem i mentalnom dobrobiti te većom vjerojatnošću osjećaja isključenosti iz društva.
- Povezanost socijalne isključenosti i nesigurnosti radnog mjesta slična je odnosu između socijalne isključenosti i nezaposlenosti, što upućuje na to da je moguća opasnost od nezaposlenosti dovoljna da bi se radnici osjećali isključenima iz društva.
- Osobe s ugovorima na određeno vrijeme imaju manje povjerenja u druge osobe i manje je vjerojatno da će druge osobe smatrati pravednima. Ljudi koji vjeruju da je njihov posao nesiguran znatno manje vjeruju drugima.
- Razina zadovoljstva radom državnih tijela niža je među nezaposlenim osobama i onima koji smatraju da su izloženi riziku od nezaposlenosti iako nije utvrđena nikakva povezanost s vrstom ugovora o radu.
- Radnici s ugovorima na određeno vrijeme, radnici bez formalnog ugovora, kao i radnici s nesigurnim radnim mjestom, manje su zadovoljni funkcioniranjem demokracije u svojoj zemlji.
- Manje je vjerojatno da će osobe s ugovorima na određeno vrijeme ili one bez formalnog ugovora, kao i nezaposlene osobe, izaći na izbore, čak i ako se iz analize isključe strani državljani koji nemaju biračko pravo (koji su prekomjerno zastupljeni u tim kategorijama). Također je manje vjerojatno da će te osobe sudjelovati u prosvjedima, što je simptomatično za neangažiranost.

## Smjernice politike

- Trajne mjere koje vlade poduzimaju nakon pandemije kako bi povećale sigurnost radnih mjesta za nestandardne radnike sve su češće i mogle bi se poticati u drugim državama članicama.
- Podzaposlenost može biti povezana i s neodgovarajućim vještinama, a ne samo s manjim brojem radnih sati od željenog. Neke su zemlje poduzele mjere za poboljšanje i centraliziranje profesionalnog usmjeravanja i osposobljavanja kako bi se olakšalo usklađivanje ponude radnih mjesta i radnika u svim fazama karijere.
- Formaliziranjem neformalnih ugovora i poslova s vrlo malim brojem radnih sati radnicima se omogućuje bolji pristup socijalnim naknadama, kao i sigurnost zaposlenja i dohotka. To je još jedna od mjera koje bi trebalo promicati u više država članica, posebno u onima u kojima postoji velik broj radnika u neformalnom zaposlenju ili podzaposlenost.
- Promatranje neformalnog rada sa stajališta sigurnosti, a ne isključivo u smislu gubitka poreznih prihoda, može biti korisno. Neke su države odgovornost za plaćanje izgubljenih poreza prenijele s radnika na poslodavce, čime je uklonjena prepreka prijavljivanju neslužbenog rada i učinjen korak prema formaliziranju neformalnog zaposlenja.
- Tvorci politika trebali bi biti svjesni da se u zemljama s velikim brojem useljenika opasnost od deportacije može smatrati preprekom za prijavljivanje neformalnog rada i nesigurnih radnih uvjeta.
- Iako je cilj politike EU-a poticanje poduzetništva, opći pad samozapošljavanja i vjerojatnosti otvaranja novog poduzeća razlog su za zabrinutost i mogli bi biti povezani s nesigurnim prihodima i radnim vremenom.
- Pronalaženje ravnoteže između izbjegavanja negativnih socijalnih posljedica nestabilne povezanosti s tržištem rada, s jedne strane, i poticanja poduzetništva i omogućavanja fleksibilnosti u poduzećima, s druge strane, i dalje je izazov i za politiku EU-a i za nacionalnu politiku.

### Dodatne informacije

Izvešće *Društvene posljedice nestabilnosti tržišta rada* dostupno je na poveznici <https://eurofound.link/ef23011>

Voditelj istraživanja: Eszter Sandor

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)