

A munkaerőpiac instabilitásának társadalmi következményei

Bevezetés

Ez a jelentés a munkaerőpiac instabilitásának lehetséges következményeit vizsgálja, különös tekintettel a munkavállalók bizonytalan kötődésére a munkaerőpiachoz, valamint a foglalkoztatásuk bizonytalanságára. Áttekintést nyújt a munkaerőpiac instabilitásával kapcsolatos legújabb tendenciákról, az atipikus foglalkoztatás egyedi formáira és azokra a társadalmi csoportokra összpontosítva, amelyek a legnagyobb valószínűséggel dolgoznak atipikus formában a világválságot követően még mindig ingotag lábakon álló gazdaságban. Ezt követően a jóléthez, a társadalmi kirekesztettséghez és a társadalom minőségéhez kapcsolódó következményeket tekinti át, például a munkavállalók másokba vetett bizalmát és azt, mennyire érzékelik méltányosnak a velük szemben a munkahelyükön alkalmazott bánásmódot, továbbá mennyire elégedettek az intézményekkel, és milyen mértékben vesznek részt a politikában. Végül a jelentés ismerteti az uniós és a nemzeti szakpolitikai döntéshozók által a munkaerőpiac instabilitásának kezelése érdekében tett fontos lépéseket.

Szakpolitikai háttér

A biztonságos és rugalmas foglalkoztatás a szociális jogok európai pillérének egyik fő alapelve, amelynek célja egyenlő munkafeltételek biztosítása a munkavállalók munkaszerződésének időtartamától függetlenül, ugyanakkor elegendő rugalmasságot biztosítva a munkáltatók számára a gazdasági változásokhoz való alkalmazkodáshoz, és ösztönözve a vállalkozói szellemet. A szociális jogok európai pillérének megvalósítására irányuló cselekvési terv és a felülvizsgált szociális eredménytábla mutatókat foglalnak magukban az ideiglenes foglalkoztatásra és a biztonságosabb szerződéstípusokra való áttérésre vonatkozóan. Eközben a Covid19-válságot követően a foglalkoztatás hatékony és aktív támogatásáról szóló európai bizottsági ajánlás a vállalkozók támogatását, továbbképzési és átképzési lehetőségeket, valamint a foglalkoztatási szolgálatok fejlesztését szorgalmazza annak érdekében, hogy mind a munkavállalók, mind a munkáltatók esetében megvalósuljon a stabilitás.

A munkavállalói mobilitásra vonatkozó uniós szabályok végrehajtása és érvényesítése, és ezáltal az utazó munkavállalók védelme céljából 2019-ben létrehozott Európai Munkaügyi Hatóság célja, hogy segítse a tagállamokat a be nem jelentett munkavégzés elleni küzdelemben. A közelmúltban több ország is lépéseket tett annak érdekében, hogy ösztönözze az informális munkavégzés formalizálását.

A Bizottság a közelmúltban vállalta, hogy értékeli a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét, valamint azt, hogy szükség van-e esetleg a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelvre.

A Bizottság 2021-ben a platform-munkavállalók munkakörülményeinek javításáról szóló irányelvjavaslatot terjesztett elő, amelyről 2023. június 12. óta intézményközi tárgyalások folynak. Az irányelvjavaslat egy sor kritériumot állapít meg a foglalkozási viszony ellenőrzésére; ha ezekből bármelyik kettő teljesül, a munkavállaló munkaviszonyban állónak tekintendő, és így a munkavállalói jogok is megilletik. Az irányelv várhatóan növelni fogja az átláthatóságot, különösen a digitális platformok esetében.

Fő megállapítások

- A világválság alatt a munkahelyek megszűnése által érintett ágazatokban az álláshelyek elvesztése miatt csökkent a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók aránya. Míg az újrainvitások az ilyen típusú munkavégzés kismértékű növekedése volt megfigyelhető, a hat hónapos vagy annál rövidebb időtartamú szerződések aránya tovább csökkent.
- Az ideiglenes foglalkoztatást általában nem önként vállalják, és leggyakrabban a fiatalok, a férfiak és a külföldiek veszik igénybe. Míg az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők nagyobb valószínűséggel rendelkeznek határozott idejű szerződéssel, ezek az oktatási és egészségügyi szakemberek körében is gyakoriak.
- Az ideiglenes jelleggel foglalkoztatott munkavállalók gyakran hosszú munkaidőben dolgoznak, alulfoglalkoztatottnak érzik magukat, és nagy valószínűséggel keresnek másik állást.

- A nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás mértéke a gazdasági világválság éveitől folyamatosan csökken. A részmunkaidős munkavégzés elsődleges okaként gondozási feladatokra hivatkoznak; a nők közel háromszor nagyobb valószínűséggel dolgoznak részmunkaidőben, mint a férfiak, és még ennél is nagyobb a különbség a szülők és a gyermektelenek között.
- A földközi-tengeri térség több tagállamában az emberek leggyakrabban azért dolgoznak részmunkaidőben, mert nem találnak maguknak teljes munkaidős állást, a részmunkaidőben dolgozókat pedig gyakran határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatják.
- A jelentés megállapítja, hogy egyéb változók figyelembevételét követően a szerződés típusa nem függ össze a jólléttel kapcsolatos eredményekkel, egy kivétellel: a kölcsönzött munkavállalók kevésbé elégedettek az életükkel.
- Az álláshellyel kapcsolatosan érzékelt bizonytalanság (amikor a munkavállaló úgy gondolja, hogy az elkövetkező hat hónapban valószínűleg el fogja veszíteni a munkáját) az élettel való elégedettség alacsonyabb szintjével, rosszabb egészségi állapottal és mentális jólléttel, valamint a társadalomból való kirekesztettség érzésének nagyobb valószínűségével hozható kapcsolatba.
- A társadalmi kirekesztettség és az álláshellyel kapcsolatos bizonytalanság közötti kapcsolat hasonló a társadalmi kirekesztettség és a munkanélküliség közötti kapcsolathoz, ami arra utal, hogy a munkanélkülivé válás veszélye elég ahhoz, hogy a munkavállalók kirekesztettnek érezzék magukat a társadalomból.
- A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott személyek kevésbé bíznak másokban, és kevésbé gondolják azt, hogy mások tisztességesek, illetve méltányosak. Azok, akik úgy gondolják, hogy állásuk bizonytalan, sokkal kevésbé bíznak másokban.
- A kormánnyal való elégedettség szintje alacsonyabb a munkanélküliek, valamint azok esetében, akik úgy érzik, hogy a munkanélküliség veszélye fenyegeti őket, bár a szerződés típusával nem találtak összefüggést.
- A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott és a hivatalos munkaszerződéssel nem rendelkező munkavállalók kevésbé elégedettek a demokrácia működésével az országukban, csakúgy, mint az álláshelyükkel kapcsolatos bizonytalanságot tapasztalók.
- A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott és a hivatalos munkaszerződéssel nem rendelkező személyek, valamint a munkanélküliek valamennyien kisebb valószínűséggel szavaznak a választásokon, még akkor is, ha az elemzés nem terjed ki a szavazásra nem jogosult külföldi állampolgárokra (akik felülreprezentáltak ezekben a kategóriákban).

Ritkábban vesznek részt tüntetéseken is, ami a társadalomtól való elfordulás egyik tünete.

Szakpolitikai iránymutatások

- Egyre gyakoribbá válnak a kormányok által a világválságot követően az atipikus formában dolgozó munkavállalók álláshellyel kapcsolatos biztonságának növelése érdekében hozott állandó intézkedések, amelyeket más tagállamokban is ösztönözni lehetne.
- Az alulfoglalkoztatottság utalhat a készségigények és a készségkínálat közötti összhang hiányára is, nem csak egyszerűen a kívántnál kevesebb munkaóra. Egyes országok lépéseket tettek a pályaválasztási tanácsadás és a képzés javítása és központosítása érdekében, hogy az életpálya minden szakaszában elősegítsék a munkavállalók és a munkahelyek egymásra találását.
- Az informális munkaszerződések és a nagyon rövid munkaidőben történő foglalkoztatás formalizálása fokozottabb hozzáférést biztosít a munkavállalók számára a juttatásokhoz, valamint növeli az álláshellyel és a jövedelemmel kapcsolatos biztonságot. Ez egy másik olyan lépés, amelyet több tagállamban is támogatni kellene, különösen azokban, ahol magas az informális foglalkoztatás vagy az alulfoglalkoztatottság aránya.
- Hasznos lehet az informális munkavégzésnek a biztonság szempontjából történő vizsgálata, ahelyett, hogy pusztán az adóbevételek kiesését mérlegelnénk. Egyes országok a kiesett adóbevételek megfizetésének felelősségét a munkavállalóról a munkáltatóra hárították, ezáltal megszüntették az informális munkavégzés bejelentésének akadályát, és lépéseket tettek az informális foglalkoztatás formalizálása felé.
- A szakpolitikai döntéshozóknak tisztában kell lenniük azzal, hogy azokban az országokban, ahol nagy mértékű a bevándorlás, a kitoloncolás veszélye akadályozhatja az informális munkavégzést és a bizonytalan munkakörülmények bejelentését.
- Bár az uniós szakpolitika célja a vállalkozói szellem ösztönzése, az általános visszaesés mind az önfoglalkoztatásban, mind pedig az új vállalkozások indításának valószínűségében aggodalomra ad okot, és összefügghet a bizonytalan jövedelemmel és munkaidővel.
- A munkaerőpiachoz való bizonytalan kötődés negatív társadalmi következményeinek elkerülése és a vállalkozói szellem ösztönzése, valamint a vállalatok rugalmasságának lehetővé tétele közötti egyensúly megtalálása továbbra is kihívást jelent mind az uniós, mind a nemzeti szakpolitikák számára.

További információ

A munkaerőpiac instabilitásának társadalmi következményeiről szóló jelentés a következő internetcímen érhető el: <https://eurofound.link/ef23011>

Kutatásvezető: Eszter Sandor

information@eurofound.europa.eu