

# Darbo rinkos nestabilumo poveikis visuomenei

## Išvadas

Šioje ataskaitoje nagrinėjamos galimos darbo rinkos nestabilumo pasekmės, visų pirma nestabilus darbuotojų ryšys su darbo rinka ir nesaugumas dėl darbo. Joje apžvelgiamos pastarojo meto darbo rinkos nestabilumo tendencijos, daugiausia dėmesio skiriant konkrečioms nestandartinio darbo formoms ir socialinėms grupėms, kurios, kaip labiausiai tikėtina, tokio darbo imsis popandeminėje ir vis dar nuo sukrėtimų neatsigavusioje ekonomikoje. Joje taip pat nagrinėjami padariniai visuomenės gerovei, socialinei atskirčiai ir gyvenimo kokybei, pavyzdžiui, darbuotojų pasitikėjimas kitais ir jų vertinimas, ar darbo vietoje su jais elgiamasi sąžiningai, pasitenkinimas institucijomis ir dalyvavimas politiniame gyvenime. Galiausiai ataskaitoje aprašomi svarbūs žingsniai, kurių ėmėsi ES ir nacionalinės politikos formuotojai, siekdami spręsti darbo rinkos nestabilumo problemą.

## Politikos kontekstas

Saugus ir lankstus užimtumas yra vienas iš pagrindinių Europos socialinių teisių ramsčio principų, kuriuo siekiama užtikrinti, kad nepriklausomai nuo darbo sutarčių trukmės, darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, darbdaviams sudarant pakankamai lanksčias sąlygas prisitaikyti prie ekonominių pokyčių ir skatinant verslumą. Į Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planą ir persvarstytą socialinių rodiklių suvestinę įtraukti rodikliai, susiję su laikinu užimtumu ir perėjimu prie didesnį saugumą užtikrinančių sutarčių rūšių. Tuo tarpu Europos Komisijos rekomendacijoje dėl veiksmingos aktyvios paramos užimtumui po COVID-19 krizės raginama teikti paramą verslumui, gerinti galimybes tobulinti įgūdžius, persikvalifikuoti ir plėsti užimtumo paslaugas, kad darbuotojams ir darbdaviams būtų užtikrintas stabilumas.

Europos darbo institucija, įsteigta 2019 m. siekiant įgyvendinti ES darbo jėgos judumo taisykles ir užtikrinti jų vykdymą taip apsaugant mobiliuosius darbuotojus, taip pat padeda valstybėms narėms kovoti su nedeklaruojamu

darbu. Kelios šalys neseniai ėmėsi veiksmų, kuriais skatinama įteisinti neoficialų darbą.

Komisija neseniai įsipareigojo įvertinti darbą per laikinojo įdarbinimo įmones ir galimą poreikį priimti direktyvą dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones.

2021 m. Komisija pasiūlė priimti direktyvą dėl platformų darbuotojų darbo sąlygų gerinimo, dėl kurios nuo 2023 m. birželio 12 d. vyksta tarpinstitucinės derybos. Joje nustatyti tam tikri kriterijai, kuriais remiantis galima patikrinti įdarbinimo statusą; jei tenkinami bet kurie du iš jų, laikoma, kad darbuotojas susisaistęs darbo santykiais ir turi darbuotojo teises. Tikimasi, kad direktyva padidins skaidrumą, ypač kalbant apie skaitmenines platformas.

## Pagrindinės išvados

- Pandemijos metu pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų dalis sumažėjo, nes sektoriuose, kuriuose darbo vietos buvo panaikintos, dirbantieji neteko darbo. Nors atnaujinus veiklą buvo pastebėtas nedidelis šios rūšies darbų skaičiaus padidėjimas, šešių mėnesių ar trumpesnės trukmės sutarčių dalis toliau mažėjo.
- Laikinas darbas paprastai atliekamas ne savo noru; dažniausiai jo imasi jaunimas, vyrai ir asmenys, kurie nėra tos šalies piliečiai. Nors žemesnio išsilavinimo žmonės dažniau sudaro terminuotas darbo sutartis, jos taip pat paplitusios tarp švietimo ir sveikatos priežiūros specialistų.
- Laikinių darbuotojų darbo diena dažnai trunka ilgai; tokie darbuotojai jaučiasi dirbantys ne visu pajėgumu, todėl dažniausiai ieško kito darbo.
- Nuo didžiojo ekonominio nuosmukio metų nesavanoriško darbo ne visą darbo laiką apimtis nuolat mažėja. Pagrindinė priežastis, dėl kurios žmonės dirba ne visą darbo dieną, yra būtinybė prižiūrėti kitus asmenis: moterys beveik tris kartus dažniau už vyrus dirba ne visą darbo dieną, šis skirtumas dar didesnis tarp vaikų turinčių ir neturinčių darbuotojų.

- Keliose Viduržemio jūros regiono valstybėse narėse žmonės dažniausiai dirba ne visą darbo dieną, nes negali susirasti darbo visu etatu, o žmonės, dirbantieji ne visą darbo dieną dažnai dirba pagal laikinas darbo sutartis.
- Iš esmės gerovės pojūtis nepriklauso nuo darbo sutarties tipo, kai kiti kintamieji aiškiai apibrėžti, išskyrus vieną išimtį: gyvenimu mažiau patenkinti per laikinojo įdarbinimo įmones įdarbinti asmenys.
- Jaučiamas nesaugumas dėl darbo (kai manoma, kad per ateinančius šešis mėnesius galima prarasti darbą) susijęs su mažesniu pasitenkinimu gyvenimu, prastesne sveikata ir psichine būkle bei didesne tikimybe jaustis atskirtam nuo visuomenės.
- Socialinės atskirties ir nesaugumo darbe sąsaja yra panaši į socialinės atskirties ir bedarbystės santykį, o tai rodo, kad nedarbo grėsmė – tai viskas, ko reikia, kad darbuotojai jaustųsi atskirti nuo visuomenės.
- Pagal nenuolatinės darbo sutartis dirbantys žmonės mažiau pasitiki kitais žmonėmis ir mažiau linkę manyti, kad kiti žmonės – sąžiningi. Žmonės, kurie dėl savo darbo nesijaučia saugūs, kitais pasitiki gerokai mažiau.
- Bedarbių ir manančiųjų, kad jiems gresia nedarbas pasitenkinimas valdžia yra mažesnis, nors sąsajų su sutarties tipu nenustatyta.
- Dirbantieji pagal nenuolatinės darbo sutartis ir neturintieji oficialios sutarties yra mažiau patenkinti demokratijos veikimu savo šalyje, kaip ir žmonės, kurie dėl darbo jaučiasi nesaugūs.
- Asmenys, sudarę nenuolatinės darbo sutartis arba neturintys oficialių sutarčių, ir bedarbiai yra mažiau linkę balsuoti rinkimuose. Tai nustatyta net ir į analizę neįtraukus pilietybės neturinčių asmenų, kurie neturi teisės balsuoti (šiose kategorijose jų yra per daug). Tokie asmenys taip pat rečiau dalyvauja demonstracijose, o tai rodo nesidomėjimą.

## Politikos orientyrai

- Pasibaigus pandemijai vyriausybės taikomos nuolatinės priemonės, kuriomis siekiama padidinti pagal netipines sutartis dirbančiųjų darbo garantijas, tampa vis dažnesnės ir galėtų būti skatinamos kitose valstybėse narėse.
- Darbas ne visu pajėgumu taip pat gali reikšti, kad įgūdžių pasiūla neatitinka paklauskos, o ne vien mažesnį darbo valandų skaičių nei pageidaujama. Kai kurios šalys ėmėsi veiksmų, kad pagerintų ir centralizuotų profesinį orientavimą ir mokymus, siekiant, kad bet kokiame karjeros etape darbo vietas užimtų tinkami asmenys.
- Įteisinus neoficialias darbo sutartis ir darbo vietas, kuriose dirbama labai mažai valandų, darbuotojams atsiranda daugiau galimybių gauti išmokas, taip pat suteikiamos darbo ir pajamų garantijos. Tai dar vienas žingsnis, kurį turėtų būti skatinama žengti ir kitose valstybėse narėse, ypač tose, kuriose yra labai daug dirbančių neoficialiai ar ne visu pajėgumu.
- Gali būti pravartu neformalų darbą įvertinti saugumo požiūriu, o ne vien skaičiuoti negautas pajamas. Kai kurios šalys atsakomybę sumokėti prarastus mokesčius perkėlė nuo darbuotojo ant darbdavio pečių, taip panaikindamos kliūtis pranešti apie neoficialų darbą ir žengė žingsnį neoficialaus darbo įteisinimo link.
- Politikai turėtų žinoti, kad šalyse, į kurias imigruoja daug žmonių, grėsmė būti deportuotam gali būti laikoma kliūtimi pranešti apie neoficialų darbą ir nesaugias darbo sąlygas.
- Nors ES politika siekiama skatinti verslumą, susirūpinimą kelia bendras savarankiško darbo ir tikimybės imtis naujo verslo mažėjimas. Tai gali būti susiję su nesaugumu dėl pajamų ir darbo valandų.
- Tiek ES, tiek nacionalinės politikos uždavinys ir toliau išlieka stengtis išvengti neigiamų socialinių pasekmių, kai santykiai su darbo rinka nestabilūs, skatinti verslumą bei leisti žmonėms veikti lanksčiai.

### Papildoma informacija

Ataskaitą „Darbo rinkos nestabilumo poveikis visuomenei“ galima rasti adresu <https://eurofound.link/ef23011>

Mokslinių tyrimų vadovė – Eszter Sandor

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