

Darba tirgus nestabilitātes ietekme uz sabiedrību

Ievads

Šajā ziņojumā aplūkotas iespējamās sekas, ko rada darba tirgus nestabilitāte, jo īpaši darba ņēmēju nestabilā piesaiste darba tirgum un nodarbinātības nedrošība. Tajā aplūkotas jaunākās tendences darba tirgus nestabilitātes jomā, koncentrējoties uz konkrētiem nestandarta darba veidiem un sociālajām grupām, kuras, visticamāk, iesaistīsies šajos darba veidos pēc pandēmijas un joprojām nestabilā ekonomikā. Pēc tam tajā aplūkotas sekas, kas saistītas ar labklājību, sociālo atstumtību un sabiedrības kvalitāti, piemēram, darba ņēmēju uzticēšanās citiem un taisnīguma uztvere attiecībā uz attieksmi pret viņiem darbavietā, apmierinātība ar iestādēm un politiskā līdzdalība. Visbeidzot, ziņojumā izklāstīti svarīgi pasākumi, ko ES un valstu politikas veidotāji veikuši, lai risinātu darba tirgus nestabilitātes problēmu.

Politikas konteksts

Droša un pielāgojama nodarbinātība ir viens no galvenajiem Eiropas sociālo tiesību pilāra principiem, kura mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgus darba apstākļus neatkarīgi no darba ņēmēju līgumu ilguma, vienlaikus nodrošinot pietiekamu elastību, lai darba devēji varētu pielāgoties ekonomikas pārmaiņām un veicināt uzņēmējdarbību. Eiropas sociālo tiesību pilāra rīcības plānā un pārskatītajā sociālo rādītāju kopsavilkumā ir iekļauti rādītāji, kas saistīti ar pagaidu nodarbinātību un pāreju uz drošākiem līgumu veidiem. Tīkmēr Eiropas Komisijas ieteikumā par efektīvu un aktīvu atbalstu nodarbinātībai pēc Covid-19 krīzes ir aicināts sniegt atbalstu uzņēmējdarbībai, prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas iespējas un uzlabot nodarbinātības pakalpojumus, lai palīdzētu panākt stabilitāti darba ņēmējiem un darba devējiem.

Eiropas Darba iestādes, kas izveidota 2019. gadā, lai īstenotu un izpildītu ES darbaspēka mobilitātes noteikumus un tādējādi aizsargātu mobilos darba ņēmējus, mērķis ir arī palīdzēt dalībvalstīm cīnīties pret nedeklarētu darbu. Vairākas valstis nesen ir veikušas pasākumus, lai veicinātu neoficiālā darba formalizāciju.

Komisija nesen ir apņēmusies novērtēt pagaidu darba aģentūru izmantošanu un iespējamo vajadzību pēc pagaidu darba aģentūru darba direktīvas.

2021. gadā Komisija ierosināja direktīvu par platformu darbinieku darba apstākļu uzlabošanu, par kuru kopš 2023. gada 12. jūnija notiek starpiestāžu sarunas. Tajā noteikts kritēriju kopums, lai pārbaudītu nodarbinātības statusu. Ja ir izpildīti jebkuri divi kritēriji, tiek uzskatīts, ka darba ņēmējam ir darba attiecības un līdz ar to arī darba ņēmēja tiesības. Paredzams, ka direktīva palielinās pārredzamību, jo īpaši attiecībā uz digitālajām platformām.

Būtiskākie konstatējumi

- Pandēmijas laikā samazinājās to darbinieku īpatsvars, ar kuriem noslēgti pagaidu līgumi, jo nozarēs, kuras skāra darbavietu slēgšana, samazinājās darbavietu skaits. Lai gan, atkārtoti atvērtoties, tika novērots neliels šāda veida darba uzsākšanas pieaugums, to līgumu īpatsvars, kuru termiņš ir seši mēneši vai mazāk, ir vēl vairāk samazinājies.
- Pagaidu darbs parasti ir nebrīvprātīgs, un visbiežāk to veic jaunieši, vīrieši un ārvalstnieki. Lai gan cilvēkiem ar zemāku izglītības līmeni biežāk ir noslēgti darba līgumi uz noteiktu laiku, tie ir izplatīti arī starp izglītības un veselības aprūpes speciālistiem.
- Pagaidu darbinieki bieži strādā garas stundas un jūtas nepietiekami nodarbināti, un, visticamāk, viņi meklē citu darbu.
- Nebrīvprātīgas nepilnas slodzes darba līmenis kopš lielās recesijas gadiem ir pastāvīgi samazinājies. Galvenais iemesls, kādēļ cilvēki strādā nepilnu darba laiku, ir aprūpes pienākumi, kad sievietes gandrīz trīs reizes biežāk strādā nepilnu darba laiku kā vīrieši, un atšķirība starp darba ņēmējiem, kuri ir vecāki, un darba ņēmējiem, kuri nav vecāki, ir vēl lielāka.

- Vairākās Vidusjūras reģiona dalībvalstīs cilvēki visbiežāk strādā nepilnu darba laiku, jo viņi nespēj atrast pilnas slodzes darbu, un cilvēki, kas strādā nepilnu darba laiku, bieži ir nodarbināti ar pagaidu darba līgumiem.
- Līguma veids nav saistīts ar labklājības rādītājiem, ja tiek kontrolēti citi mainīgie lielumi, izņemot vienu gadījumu: aģentūru darbiniekiem ir zemāka apmierinātība ar dzīvi.
- Darba nedrošības sajūta (domas, ka nākamo sešu mēnešu laikā iespējams zaudēt darbu) ir saistīta ar mazāku apmierinātību ar dzīvi, sliktāku veselību un garīgo labsajūtu, kā arī lielāku iespējamību justies atstumtam no sabiedrības.
- Saikne starp sociālo atstumtību un darba nedrošību ir līdzīga saiknei starp sociālo atstumtību un bezdarbu, kas liecina, ka bezdarba draudi ir pietiekami, lai darba ņēmēji justos atstumti no sabiedrības.
- Cilvēki, kuriem ir nepastāvīgi līgumi, mazāk uzticas citiem cilvēkiem un mazāk ticams, ka domā, ka citi cilvēki ir godīgi. Cilvēki, kuri uzskata, ka viņu darbs ir nedrošs, ievērojami mazāk uzticas citiem.
- Apmierinātība ar valdību ir zemāka tiem, kuri ir bezdarbnieki, un tiem, kuri uzskata, ka viņiem draud bezdarbs, lai gan netika atrasta neviena asociācija ar līguma veidu.
- Strādājošie, kuriem nav pastāvīga darba līguma, un strādājošie bez oficiāla darba līguma ir mazāk apmierināti ar demokrātijas funkcionēšanu savā valstī, tāpat kā cilvēki, kuri saskaras ar darba nedrošību.
- Personas ar nepastāvīgiem līgumiem vai bez oficiāla līguma, kā arī personas, kas ir bezdarbnieki, retāk balsos vēlēšanās, pat ja nepilsoņi, kuriem nav tiesību balsot (kuri ir pārmērīgi pārstāvēti šajās kategorijās), ir izslēgti no analīzes. Viņi arī retāk piedalās demonstrācijās, kas liecina par atsvešinātību.

Politikas norādes

- Pastāvīgie pēcspandēmijas pasākumi, ko valdības veic, lai palielinātu nestandarta darba ņēmēju nodarbinātības drošību, kļūst arvien izplatītāki, un tos varētu veicināt citās dalībvalstīs.
- Nepietiekama nodarbinātība var būt saistīta arī ar prasmju neatbilstību, nevis vienkārši ar mazāku darba stundu skaitu nekā vēlams. Dažas valstis ir veikušas pasākumus, lai uzlabotu un centralizētu profesionālo orientāciju un apmācību, tādējādi palīdzot saskaņot darba vietas ar darbiniekiem visos karjeras posmos.
- Neformālu darba līgumu un darbavietu ar ļoti mazu darba stundu skaitu formalizācija nodrošina darba ņēmējiem lielāku piekļuvi pabalstiem, kā arī darba un ienākumu drošību. Tas ir vēl viens solis, kas būtu jāveicina vairākās dalībvalstīs, jo īpaši tajās, kurās ir augsts neoficiāli nodarbināto vai nepietiekami nodarbināto darba ņēmēju īpatsvars.
- Noderīgi var būt aplūkot neoficiālu darbu no drošības viedokļa, nevis tikai ņemt vērā nodokļu ieņēmumu zaudējumu. Dažas valstis ir novirzījušas atbildību par zaudēto nodokļu maksāšanu no darba ņēmēja uz darba devēju, tādējādi novēršot šķēršļus ziņošanai par neoficiālu darbu un sperot soli ceļā uz neoficiālās nodarbinātības formalizēšanu.
- Politikas veidotājiem būtu jāapzinās, ka valstīs, kurās ir liela imigrācijas intensitāte, piespiedu deportēšanas risku var uzskatīt par šķērslī ziņošanai par neoficiālu darbu un nestabiliem darba apstākļiem.
- Lai gan ES politikas mērķis ir veicināt uzņēmējdarbību, bažas rada vispārēja pašnodarbinātības samazināšanās un iespējamība, ka cilvēki sāks jaunu uzņēmējdarbību, un tā varētu būt saistīta ar nedrošiem ienākumiem un darba laiku.
- Gan ES, gan valstu politikas uzdevums joprojām ir rast līdzsvaru starp izvairīšanos no negatīvām sociālām sekām, ko rada nestabila piesaiste darba tirgum, un uzņēmējdarbības veicināšanu un uzņēmumu elastīguma nodrošināšanu.

Papildu informācija

Ziņojums *Darba tirgus nestabilitātes ietekme uz sabiedrību* ir pieejams tīmekļa vietnē. <https://eurofound.link/ef23011>

Izpētes vadītājs: *Eszter Sandor*

information@eurofound.europa.eu