

Spoločenské dôsledky nestability trhu práce

Úvod

V tejto správe sa skúmajú potenciálne dôsledky nestability trhu práce, predovšetkým nestabilné spojenie pracovníkov s trhom práce a neistotu zamestnania. Pozornosť sa venuje najnovším trendom v oblasti nestability trhu práce so zameraním na konkrétne formy neštandardnej práce a sociálne skupiny, ktoré sú najpravdepodobnejšie zapojené do týchto foriem práce, a to v rámci ekonomiky, ktorá je v období po pandémie naďalej nestabilná. Posudzujú sa takisto dôsledky ovplyvňujúce dobré životné podmienky, sociálne vylúčenie a kvalitu spoločnosti, ako sú dôvera pracovníkov voči ostatným a vnímanie spravodlivosti, pokiaľ ide o zaobchádzanie s nimi na pracovisku, spokojnosť s inštitúciami a politická účasť. V správe sa napokon opisujú dôležité kroky, ktoré prijali tvorcovia politik na úrovni EÚ a členských štátov s cieľom riešiť otázku nestability trhu práce.

Politické súvislosti

Jednou z hlavných zásad Európskeho piliera sociálnych práv je bezpečné a adaptabilné zamestnanie. Jeho cieľom je zaistiť rovnaké pracovné podmienky, a to bez ohľadu na trvanie pracovných zmlúv zamestnancov a umožniť zamestnávateľom dostatočnú flexibilitu, aby sa mohli prispôbiť hospodárskym zmenám, ako aj podporiť podnikanie. Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv a revidovaný sociálny prehľad zahŕňajú ukazovatele, ktoré sa týkajú dočasného zamestnávania a prechodu na typy zmlúv ponúkajúcich väčšiu istotu zamestnania. V odporúčaní Európskej komisie týkajúcom sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti v nadväznosti na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 sa medzitým vyzýva k poskytovaniu podpory v podnikaní, ponúkaní príležitostí na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, ako aj lepších služieb zamestnanosti, aby sa prispelo k dosiahnutiu stability pre zamestnancov a zamestnávateľov.

Poslaním Európskeho orgánu práce, ktorý bol zriadený v roku 2019, je vykonávať a presadzovať pravidlá EÚ v oblasti mobility pracovnej sily, a tým chrániť mobilných pracovníkov, ako aj pomáhať členským štátom pri riešení problematiky nedeklarovanej práce. Niekoľko krajín v uplynulom období prijalo opatrenia na podporu formalizácie atypickej práce.

Komisia sa nedávno zaviazala posúdiť využívanie dočasnej agentúrnej práce a či je prípadne potrebné prijať smernicu o agentúrach dočasného zamestnávania.

Komisia v roku 2021 navrhla smernicu, ktorej cieľom je zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov platformami a ktorá je od 12. júna 2023 predmetom medziinštitucionálnych rokovaní. Stanovuje sa v nej súbor kritérií na overenie statusu zamestnania. Pokiaľ sú splnené dve z nich, usudzuje sa, že pracovník je v pracovnoprávnom vzťahu, a preto mu prináležia práva zamestnanca. Očakáva sa, že smernica prispeje k zvýšeniu transparentnosti, najmä pokiaľ ide o digitálne platformy.

Hlavné zistenia

- Počas pandémie sa v dôsledku straty pracovných miest v odvetviach, ktoré zasiahlo zatváranie pracovísk, znížil podiel pracovníkov s pracovnými zmluvami na určitú dobu. Zatiaľ čo pri opätovnom otvorení trhu sa zaznamenal mierny nárast vykonávania tohto typu práce, podiel zmlúv s dĺžkou trvania šesť mesiacov alebo menej sa ďalej znížil.
- Dočasná práca zvyčajne nebýva dobrovoľná a najčastejšie ju vykonávajú mladí ľudia, muži a cudzinci. Hoci pracovné zmluvy na dobu určitú častejšie uzatvárajú osoby s nižšou úrovňou vzdelania, sú bežné aj medzi odborníkmi v oblasti vzdelávania a zdravotníctva.
- Dočasní pracovníci majú často dlhý pracovný čas, cítia sa nedostatočne zamestnaní a s veľkou pravdepodobnosťou si hľadajú iné zamestnanie.

- Miera nedobrovoľnej práce na čiastočný pracovný úväzok sa od rokov veľkej recesie neustále znižuje. Hlavným dôvodom, prečo si ľudia vyberajú prácu na čiastočný úväzok, sú opatrovateľské povinnosti, pričom pravdepodobnosť, že ženy budú vykonávať prácu na kratší pracovný čas je takmer trikrát vyššia ako v prípade mužov. Rozdiel je ešte výraznejší medzi tými, ktorí sú rodičmi, a tými, ktorí rodičmi nie sú.
- Vo viacerých členských štátoch v stredomorskom regióne ľudia najčastejšie pracujú na čiastočný úväzok preto, lebo si nedokážu nájsť prácu na plný pracovný čas. Ľudia, ktorí majú pracovný pomer na kratší pracovný čas, majú často dočasné pracovné zmluvy.
- Ak sa posudzujú ostatné premenné, zistilo sa, že typ zmluvy nesúvisí s výsledkami vzťahujúcimi na dobré životné podmienky, a to s jednou výnimkou: agentúrni zamestnanci sú so svojim životom spokojní menej.
- Neistota pociťovaná v súvislosti so zamestnaním (predtucha, že v nasledujúcich šiestich mesiacoch pravdepodobne stratíte zamestnanie) sa spája s nižšou mierou spokojnosti so životom, horším zdravím a duševnou pohodou a s vyššou pravdepodobnosťou pocitu vylúčenia zo spoločnosti.
- Spojitosť medzi sociálnym vylúčením a neistotou zamestnania je podobná vzťahu medzi sociálnym vylúčením a nezamestnanosťou. Naznačuje to, že samotná hrozba nezamestnanosti postačuje k tomu, aby sa pracovníci cítili zo spoločnosti vylúčení.
- Ľudia s dočasnými zmluvami menej dôverujú iným a je menej pravdepodobné, že si budú myslieť, že ostatní ľudia sú spravodliví. Ľudia, ktorí si myslia, že ich práca je neistá, dôverujú iným podstatne menej.
- Spokojnosť s vládou je nižšia u nezamestnaných a tých, ktorí majú pocit, že im hrozí nezamestnanosť, hoci žiadna spojitosť s typom zmluvy sa nezistila.
- Pracovníci s dočasnými zmluvami a pracovníci bez formálnej zmluvy sú menej spokojní s fungovaním demokracie vo svojej krajine, rovnako ako ľudia, ktorí zažívajú pocit neistoty zamestnania.
- V prípade osôb s dočasnými zmluvami alebo bez formálnej pracovnej zmluvy a osôb, ktoré sú nezamestnané, je menej pravdepodobné, že budú hlasovať vo voľbách, aj keď z analýzy sú vylúčení štátni príslušníci iného štátu, ktorí nie sú oprávnení voliť (ktorí sú v týchto kategóriách nadmerne zastúpení). Menej často sa zúčastňujú tiež na demonštráciách, čo je pre neangažovanosť charakteristické.

Politické ukazovatele

- Vlády čoraz bežnejšie prijímajú trvalé opatrenia na obdobie po pandémie, aby zvýšili istotu zamestnania pre pracovníkov s atypickou formou zamestnania, a tieto opatrenia by sa mohli podporovať v iných členských štátoch.
- Nedostatočná zamestnanosť môže poukazovať aj na nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, a nie len na menší počet pracovných hodín, ako by chcel zamestnanec odpracovať. Niektoré krajiny podnikli kroky na zlepšenie a centralizáciu profesijného poradenstva a odbornej prípravy, ktorých cieľom pomôcť spájať ponúkané pracovné miesta s pracovníkmi vo všetkých fázach kariéry.
- Formalizácia atypických zmlúv a pracovných miest s veľmi malým počtom pracovných hodín poskytuje pracovníkom lepší prístup k výhodám, ako aj istotu zamestnania a príjmu. Ide to ďalší krok, ktorý by sa mal vo viacerých členských štátoch podporovať, najmä v tých, v ktorých má mnoho pracovníkov neformálne zamestnanie alebo je nedostatočne zamestnaných.
- Možno by bolo užitočné preskúmať atypickú prácu z hľadiska bezpečnosti namiesto toho, aby sa hľadalo len na stratu daňových príjmov. Niektoré krajiny preniesli zodpovednosť za platenie ušlých daňových príjmov zo zamestnanca na zamestnávateľa. Odstránili tým prekážku nahlasovaniu atypickej práce a urobili krok smerom k formalizácii neformálneho zamestnávania.
- Tvorcovia politik by si mali uvedomiť, že v krajinách s veľkým počtom prisťahovalcov sa môže hrozba prípadnej deportácie vnímať ako prekážka nahlasovaniu atypickej práce a neistých pracovných podmienok.
- Hoci cieľom politiky EÚ je podporovať podnikanie, všeobecný pokles samostatnej zárobkovej činnosti a zníženie pravdepodobnosti, že ľudia sa pustia do nového podnikania, sú znepokojujúce a môžu súvisieť s neistými príjmami a pracovným časom.
- Pre politiku EÚ aj na vnútroštátnej úrovni bude náročné nájsť rovnováhu medzi predchádzaním negatívnym sociálnym dôsledkom nestabilného spojenia pracovníkov s trhom práce a podporou podnikania a umožnením flexibility v podnikoch.

Ďalšie informácie

Správa *Societal implications of labour market instability (Spoločenské dôsledky nestability trhu práce)* sa nachádza na stránke <https://eurofound.link/ef23011>

Vedúca výskumu: Eszter Sandor

information@eurofound.europa.eu