

Družbene posledice nestabilnosti na trgu dela

Uvod

V tem poročilu so proučene različne možne posledice nestabilnosti na trgu dela, zlasti nestabilna povezanost delavcev s trgom dela in negotovost zaposlitve. Analizirani so nedavni trendi na področju nestabilnosti na trgu dela, pri čemer se poročilo osredotoča na posebne nestandardne oblike dela in družbene skupine, za katere je najbolj verjetno, da bodo opravljale te oblike dela v gospodarstvu, ki okreva po pandemiji, a je še vedno nestabilno. Nato so obravnavane posledice, povezane z blaginjo, socialno izključenostjo in kakovostjo družbe, kot so zaupanje delavcev drugim in dojemanje pravičnosti v zvezi z njihovim obravnavanjem na delovnem mestu, zadovoljstvo z institucijami in politično udejstvovanje. Nazadnje so v poročilu opisani pomembni ukrepi, ki so jih sprejeli oblikovalci politik na ravni EU in nacionalni ravni za odpravo nestabilnosti na trgu dela.

Ozadje politike

Varna in prilagodljiva zaposlitev je eno od glavnih načel evropskega stebra socialnih pravic, katerega cilj je zagotoviti enake delovne pogoje ne glede na trajanje pogodbe o zaposlitvi, hkrati pa delodajalcem omogočiti dovolj prožnosti za prilagajanje gospodarskim spremembam in spodbujati podjetništvo. Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic in revidirani pregled socialnih kazalnikov vključujeta kazalnike, povezane z zaposlitvijo za določen čas in prehodom na varnejše oblike pogodb o zaposlitvi. Medtem je Evropska komisija v priporočilu o učinkoviti aktivni podpori zaposlovanju po krizi zaradi pandemije bolezni covid-19 pozvala k zagotavljanju podjetniške podpore, priložnostim za izpopolnjevanje in preusposabljanje ter izboljšanju storitev zavodov za zaposlovanje, da bi delavcem in delodajalcem pomagala doseči stabilnost.

Evropski organ za delo, ustanovljen leta 2019 za izvajanje in izvrševanje pravil EU o mobilnosti delovne sile ter s tem za zaščito mobilnih delavcev, želi državam članicam pomagati tudi pri reševanju problematike neprijavljene dela. Več

držav je tako nedavno sprejelo ukrepe za spodbujanje formalizacije neformalnega dela.

Komisija se je nedavno zavezala, da bo ocenila pogostost uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in morebitno potrebo po sprejetju direktive na tem področju.

Komisija je leta 2021 predlagala direktivo za izboljšanje delovnih pogojev platformnih delavcev, o kateri od 12. junija 2023 potekajo medinstitucionalna pogajanja. V tej direktivi je določen sklop meril za preverjanje zaposlitvenega statusa; če sta izpolnjena katera koli dva pogoja, se šteje, da ima delavec delovno razmerje in s tem delavske pravice. Pričakuje se, da se bo z direktivo povečala preglednost zlasti na področju digitalnih platform.

Ključne ugotovitve

- Delež delavcev, ki imajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se je med pandemijo zmanjšal zaradi odpuščanj v sektorjih, ki jih je prizadelo zapiranje delovnih mest. Medtem ko je bilo ob ponovnem odprtju opaziti rahel porast te oblike pogodb o zaposlitvi, se je delež pogodb, ki trajajo šest mesecev ali manj, še naprej zmanjševal.
- Delo za določen čas ponavadi ni prostovoljno, najpogosteje pa ga opravljajo mladi, moški in tujci. Medtem ko imajo ljudje z nižjo stopnjo izobrazbe pogosteje pogodbe za določen čas, so te pogoste tudi med pedagoškimi in zdravstvenimi delavci.
- Delavci za določen čas imajo pogosto dolg delavnik in se počutijo podzaposlene, zato najverjetneje iščejo zaposlitev tudi drugje.
- Stopnja neprostovoljnega dela s krajšim delovnim časom od velike recesije dalje stalno pada. Glavni razlog za delo s krajšim delovnim časom so obveznosti oskrbe, pri čemer je skoraj trikrat bolj verjetno, da bodo delo s krajšim delovnim časom opravljale ženske kot moški, razlika pa je še večja med tistimi, ki imajo otroke, v primerjavi s tistimi, ki jih nimajo.

- V več državah članicah v Sredozemlju ljudje najpogosteje delajo s krajšim delovnim časom, ker ne morejo najti zaposlitve s polnim delovnim časom, ljudje, ki delajo s krajšim delovnim časom, pa so pogosto zaposleni na podlagi pogodb za določen čas.
- Če so urejene druge spremenljivke, vrsta pogodbe o zaposlitvi ne vpliva na rezultate glede blaginje, z eno izjemo: pri agencijskih delavcih je zadovoljstvo z življenjem nižje.
- Zaznana negotovost zaposlitve (ob predpostavki, da bo oseba v naslednjih šestih mesecih verjetno izgubila zaposlitev) je povezana z manjšim zadovoljstvom z življenjem, slabšim zdravstvenim stanjem in duševnim zdravjem ter večjo verjetnostjo, da se bo oseba počutila izključena iz družbe.
- Povezava med socialno izključenostjo in negotovostjo zaposlitve je podobna razmerju med socialno izključenostjo in brezposelnostjo, kar kaže, da grozeča nevarnost brezposelnosti že zadostuje, da se delavci počutijo izključeni iz družbe.
- Osebe, ki nimajo stalne zaposlitve, manj zaupajo drugim ljudem in manj pogosto menijo, da so drugi ljudje pravični. Ljudje, ki menijo, da je njihova zaposlitev negotova, drugim zaupajo bistveno manj.
- Zadovoljstvo z vlado je nižje pri tistih, ki so brezposelni, in tistih, ki menijo, da jim grozi brezposelnost, čeprav ni bilo ugotovljene nobene povezave z vrsto pogodbe.
- Delavci, ki nimajo stalne zaposlitve, in tisti brez formalne pogodbe o zaposlitvi so manj zadovoljni z delovanjem demokracije v svoji državi, prav tako so manj zadovoljni tisti, ki se srečujejo z negotovostjo zaposlitve.
- Tako obstaja manjša verjetnost, da bosta ti dve skupini ter brezposelni odšli na volitve, četudi so iz analize izključeni državljani, ki nimajo volilne pravice (ki pa jih je v teh kategorijah nadpovprečno veliko). Prav tako je manj verjetno, da se bodo udeležili demonstracij, kar je znak njihovega distanciranja od političnega dogajanja.

Smernice politike

- Stalni ukrepi, ki so jih vlade po pandemiji sprejele za povečanje varnosti zaposlitve za delavce, ki nimajo stalnih oblik zaposlitve, postajajo vse pogostejši in bi jih bilo mogoče spodbuditi tudi v drugih državah članicah.
- Podzaposlenost se lahko nanaša tudi na neskladje v znanju in spretnostih in ne zgolj na krajši delovnik od zelenega. Nekatere države so sprejele ukrepe za izboljšanje in centralizacijo poklicnega usmerjanja in usposabljanja, da bi pomagale pri iskanju ustreznih delavcev za različna delovna mesta na vseh stopnjah poklicne poti.
- S formalizacijo neformalnih pogodb o zaposlitvi in delovnih mest z zelo majhnim številom ur bi delavci pridobili večji dostop do dajatev, pa tudi do varnosti zaposlitve in dohodka. To je še en ukrep, ki bi ga bilo treba spodbujati v več državah članicah, zlasti v tistih, v katerih je število delavcev z neformalno zaposlitvijo ali podzaposlenostjo zelo veliko.
- Na neformalno delo je mogoče gledati tudi z varnostnega vidika in ne zgolj z vidika izgube davčnih prihodkov. Nekatere države so odgovornost za plačilo prispevkov, ki se niso stekli v davčno blagajno, z delavca prenesle na delodajalca, s čimer so odpravile oviro za prijavo neformalnega dela in naredile korak k formalizaciji neformalnega zaposlovanja.
- Oblikovalci politik se morajo zavedati, da se lahko v državah z velikim številom priseljencev nevarnost izgona šteje kot ovira pri prijavljanju neformalnega dela in prekarnih delovnih pogojev.
- Medtem ko je cilj politike EU spodbujati podjetništvo, je zaskrbljujoče dejstvo, da je na splošno opaziti vedno manj samozaposlenih oseb in vedno manjšo verjetnost, da bodo ljudje ustanovili novo podjetje, kar bi lahko bilo povezano z negotovimi dohodki in delovnim časom.
- Tako ostaja za politiko na ravni EU in nacionalni ravni izziv, kako najti ravnovesje med izogibanjem negativnim družbenim posledicam nestabilne povezanosti s trgom dela in spodbujanjem podjetništva ter omogočanjem prožnosti v podjetjih.

Dodatne informacije

Poročilo „*Societal implications of labour market instability*“ (Družbene posledice nestabilnosti na trgu dela) je na voljo na spletnem naslovu <https://eurofound.link/ef23011>

Vodja raziskav: Eszter Sandor

information@eurofound.europa.eu