

Zmiany na rynku pracy: tendencje i podejścia polityczne do zwiększania elastyczności

W ramach swojej pracy Eurofound stara się nieustannie dokumentować i analizować przeszłość, aby dzięki temu kształtować lepszą przyszłość. W oparciu o szeroko zakrojoną analizę zmian na rynkach pracy w Unii Europejskiej na przestrzeni wielu lat Eurofound dąży do wykorzystania tych informacji, danych i analiz, aby pomóc decydom w zrozumieniu poczynionych postępów, określeniu pojawiających się wyzwań i wytyczeniu działań, jakie można podjąć w celu dalszej poprawy funkcjonowania sprzyjających integracji rynków pracy w UE.

W niniejszym sprawozdaniu sztanarowym omówiono tendencje i zmiany polityczne związane z uelastycznianiem zatrudnienia w UE w latach 2008 – 2018. Rynki pracy w UE stają się zróżnicowane pod względem czasu pracy i charakteru stosunków pracy. Zmiany te wynikają z tendencji społeczno-gospodarczych, takich jak przejście na gospodarkę opartą na usługach oraz rosnący udział kobiet w pracy, a także rozwój technologiczny. Ponadto rynki pracy reagują na potrzeby pracowników związane z zatrudnieniem dostosowanym do życia pozazawodowego oraz do wymagań pracodawców w zakresie elastycznego nakładu pracy, co jest konsekwencją zwiększonej globalnej konkurencji.

Załamania koniunktury są szczególnie odczuwane przez pracowników o bardziej niepewnym statusie zatrudnienia, dlatego kwestie te, jak również rozwiązania polityczne, przedstawione w niniejszym sprawozdaniu mogą nabrać większego znaczenia w trakcie kryzysu związanego z COVID-19 oraz po jego zakończeniu.

Wyzwanie, jakim jest znalezienie właściwej równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy, istniało jeszcze przed debatą nad koncepcją „flexicurity” (modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego), która zdominowała dyskurs dotyczący polityki społecznej i rynku pracy UE w następstwie opublikowania przez Komisję wspólnych zasad wdrażania modelu flexicurity. Wynikająca z tego dyskusja polityczna przyczyniła się do zwiększenia świadomości na temat znaczenia poszczególnych elementów w strukturze zrównoważonego modelu rynku pracy: elastyczne i rzetelne warunki umów, kompleksowe strategie uczenia się przez całe życie, skuteczna aktywna polityka rynku pracy oraz nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego. Kwestie te pozostają w centrum procesu kształtowania polityki na szczeblu UE i na szczeblu krajowym oraz są zapisane w zasadach 5, 6, 7 i 12 Europejskiego filaru praw socjalnych.

Na szczeblu UE podjęto szereg inicjatyw mających na celu zapewnienie równych praw do zatrudnienia, dostęp do

ochrony socjalnej oraz prawa do ubiegania się o lepszą umowę o pracę. Niewątpliwie jednak prawa zapisane w dyrektywie w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, w dyrektywie w sprawie pracy na czas określony i dyrektywie w sprawie urlopu rodzicielskiego nie zrealizowały (przynajmniej w pewnym zakresie) pierwotnie wyznaczonych celów. Na podstawie Europejskiego filaru praw socjalnych wprowadzono środki ustawodawcze służące wzmocnieniu takich praw, w tym dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz dyrektywę dotyczącą równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, obie przyjęte w 2019 r.

Postęp

- Okazało się, że zatrudnienie w UE jest odporne na kryzys: przed wybuchem pandemii COVID-19 w latach 2008 (początek światowego kryzysu finansowego) – 2018, stopa zatrudnienia w UE wzrosła o 2,7 punktów procentowych.
- Zmniejszyły się różnice w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć: mimo, że różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć nadal wynosi 8%, to jednak odnotowano w tym względzie spadek o 2,5 punktu procentowego.
- Pracownicy w starszym wieku częściej uczestniczą w rynku pracy: udział pracowników powyżej 55 lat w zatrudnieniu wzrósł o 5,7 punktu procentowego.
- Wzrosło zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowaną siłę roboczą: zapotrzebowaniu na pracowników z wykształceniem wyższym towarzyszy większa podaż, co oznacza wzrost o 9,3 punktu procentowego udziału absolwentów w zatrudnieniu.

Wyzwania

- **Wyjście z kryzysu wywołanego przez COVID-19:** chociaż wiele rządów wprowadziło środki służące złagodzeniu wpływu kryzysu na gospodarkę, zatrudnienie i dobrobyt społeczny, to jednak skutki w perspektywie krótko- i średnioterminowej będą prawdopodobnie znaczące. Poprzednie kryzysy pokazały, że utrzymanie przywiązania pracowników do rynku pracy oraz, w miarę możliwości, podnoszenie kwalifikacji to ważne sposoby zapewnienia szybkiego ożywienia gospodarczego.
- **Uelastycznianie rynku:** chociaż ogólny odsetek niestandardowych form zatrudnienia pozostawał stosunkowo stabilny, odnotowano wzrost liczby „złożonych” niestandardowych form zatrudnienia, takich jak praca nietytowa w niepełnym wymiarze czasu pracy, bardzo krótkie umowy na czas określony, praca bez umowy i praca dorywcza. Większość nowych miejsc pracy powstała w wyniku niestandardowych form zatrudnienia, a jednym z głównych sposobów zwiększenia ich udziału było wprowadzenie złożonego zatrudnienia niestandardowego.
- **Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy:** praca w niepełnym wymiarze przy małej liczbie godzin pracy często wiąże się z trudnościami finansowymi, a osoby pracujące w ten sposób to najczęściej pracownicy zatrudnieni w kilku miejscach jednocześnie. Praca w niepełnym wymiarze godzin w jednej czwartej przypadków jest wymuszona.
- **Umowy na czas określony:** chociaż ogólny odsetek pracowników zatrudnionych na czas określony nie zmienił się (14%), taki rodzaj umów jest coraz częściej stosowany w przypadku osób wchodzących na rynek pracy. Odsetek przymusowej pracy w niepełnym wymiarze jest wysoki (60%), a przechodzenie do zatrudnienia na czas nieokreślony ma miejsce w nielicznych przypadkach, zwłaszcza w krajach, w których często stosuje się umowy na czas określony.
- **Samozatrudnienie:** w strukturze samozatrudnienia wystąpiły zmiany sektorowe i strukturalne. Nie dotyczy one rolnictwa, natomiast rośnie liczba osób samozatrudnionych bez pracowników. Samozatrudnienie jest przeważnie dobrowolne, lecz sytuację jednej czwartej osób samozatrudnionych można uznać za niepewną.
- **Polaryzacja:** ogólnie rzecz biorąc, w UE zwiększa się polaryzacja, ponieważ wzrost zatrudnienia był największy w wysoko i nisko płatnych miejscach pracy, a najmniejszy na średnio płatnych stanowiskach.
- **Nowe modele biznesowe:** wiele zaobserwowanych tendencji idzie w parze z pojawieniem się nowych modeli biznesowych, takich jak praca za pośrednictwem platform internetowych.
- **Rosnący brak bezpieczeństwa:** osoby zatrudnione na podstawie umów niestandardowych mają mniejsze szanse na dostęp do pełnych praw pracowniczych,

ochrony socjalnej i reprezentacji. Wysoki odsetek pracowników tymczasowych i pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nie ma dostępu do licznych świadczeń socjalnych. W badanym okresie odnotowano wzrost odsetka pracowników zagrożonych ubóstwem.

Co dalej?

- **Wyciągnięcie wniosków z kryzysu związanego z COVID-19 w odniesieniu do środków służących utrzymaniu przywiązania do rynku pracy w celu zapewnienia szybkiego ożywienia oraz podjęcie działań chroniących pracowników niestandardowych i osoby samozatrudnione.**
- **Zapewnienie lepszego dopasowania pożądanych i faktycznych godzin pracy,** zarówno w odniesieniu do zbyt długiego, jak i zbyt krótkiego czasu pracy. Prawo do żądania dodatkowych godzin i prawo do bycia offline stanowią przykłady środków w tym obszarze.
- **Zwiększenie przewidywalności godzin i harmonogramów pracy,** na przykład poprzez zakazanie klauzul wyłączności i prawo do minimalnego okresu wypowiedzenia w odniesieniu do godzin pracy, a także przez określenie godzin odniesienia.
- **Pomoc dla osób zatrudnionych na małą liczbę godzin w przewyżnianiu problemów finansowych** poprzez działania mające na celu pokonywanie przeszkód w wydłużaniu godzin pracy – na przykład lepszy dostęp do przystępnych cenowo i wysokiej jakości usług opieki – oraz zapewnienie dostosowanych do potrzeb świadczeń rodzinnych i pracowniczych.
- **Zwiększenie dostępu do zatrudnienia i praw do ochrony socjalnej osób pracujących w ramach niestandardowych form zatrudnienia** poprzez stawienie czoła takim wyzwaniom jak nieprawidłowa klasyfikacja zależnych osób samozatrudnionych oraz objęcie osób samozatrudnionych i pracujących niestandardowo takimi prawami i świadczeniami.
- **Zachęcanie do przechodzenia od zatrudnienia tymczasowego do zatrudnienia na czas nieokreślony** poprzez znalezienie właściwej równowagi w regulacji tych stosunków pracy. Potrzeba więcej dowodów na temat wpływu zmian w przepisach dotyczących ochrony zatrudnienia na kształtowanie polityki.
- **Lepsze wykorzystanie potencjału samozatrudnienia do tworzenia miejsc pracy** poprzez całościowe podejście do wspierania przedsiębiorczości i większe skoncentrowanie się na jej zrównoważonym rozwoju.
- **Zapewnienie transpozycji oraz pełnego wdrożenia i egzekwowania prawa UE,** które miało rozwiązać wiele z powyższych kwestii w nowej dyrektywie w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Dalsze informacje

Sprawozdanie pt. *Zmiany na rynku pracy: tendencje i podejścia polityczne do zwiększania elastyczności*
<http://eurofound.link/ef19034>

Kierownik badań: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu