



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

6.2. Мониторинг и прилагане на „КТД и РЗ – скорборд“

Резултат 3. Изготвени периодични анализи

Периодичен анализ 2022 г.

Раздел 2. Тенденции на пазара на труда и социално развитие: кризата задълбочи още повече неравенствата

Теми:

Въведение

В отговор на кризата

Тенденции на пазара на труда

Ключови предизвикателства на трудовия пазар

Закljučения



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

Въведение

Този раздел разглежда тенденциите в развитието на пазара на труда и съпътстващите ги в Европа социални промени през последните две години. Разбира се, на първо място 2020 и 2021 г. бяха белязани от пандемията Covid-19, която предизвика драстични политически интервенции в ежедневието, силно повлияли и формирали пазара на труда. Макар че възстановяването изглежда върви добре, подкрепено от широка ваксинационна кампания в цяла Европа през първото и особено през второто тримесечие на 2021 г., икономическият растеж вероятно ще достигне предкризисното си ниво през лятото на 2022 г., а възстановяването на заетостта, особено що касае отработените часове, все още не се вижда (Jestl and Stehrer 2021; OECD 2021).

Кризата подкопа напредъка, постигнат предишните няколко години в Европа по отношение ръст на заетостта и повече равнопоставеност. Благодарение на безпрецедентните публични разходи и подкрепата на национално и европейско ниво работещото население до известна степен беше относително защитено. Делът на банкрутите беше по-нисък отпреди, отбелязан бе умерен спад в заетостта, напр. в сравнение с този в САЩ, а средният разполагаем доход дори нарасна (Clark et al. 2021; OECD 2021). Въпреки тези постижения въздействието на кризата не засегна равномерно всички. Вместо това на преден план изпъкнаха съществуващи дефекти и потенциални структурни недостатъци, особено засягащи младите, мигрантите и нискообразованите работници. Следователно, налице е нагълно реален риск от нарастване на неравенството в пост-пандемичния период, когато отпаднат схемите за краткосрочна публична подкрепа (Adams-Prassl et al. 2020; Jestl and Stehrer 2021).

Опасенията са, че тази криза ще попречи на напредъка в постигането на по-голямо равенство в Европа и ще изостри разделението между работниците: от една страна, работници, наети на работа, предполагаща високи умения, с добри условия на защита, която може да бъде изпълнявана от възрастни; и от друга страна, работници с несигурни позиции и слаба защита, които трябва да се сблъскат с повишени здравословни рискове в работата си „на първа линия“. Проблемът е, че тези разделения вече се разширяват във връзка с продължаващия натиск на глобализацията, технологичната промяна и дерегулацията. В същото време тази криза увеличи рисковете от дълготрайна безработица или неактивност за повечето уязвими работници. Затова е от изключителна важност след възстановяване на европейските трудови пазари

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.051-0003 „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Проектът се осъществява от КНСБ в партньорство с КРИБ, БСК и АИКБ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

тези неравенства да бъдат адресирани и да се ограничат по-нататъшни разделения, като се увеличат шансовете на всеки за добра и сигурна заетост.

Този раздел на първо място подлага на дискусия политическите отговори на здравната криза и различията по тях между отделните страни, особено във връзка с използването на различни видове схеми за запазване на работните места. Втората секция представя най-общите тенденции на развитие на пазара на труда и неговата структура. Тя също навлиза по-дълбоко в неравенствата, които се появиха по време на кризата, както и в неравната същност на възстановяването, започнало от второто тримесечие на 2021 г. Ясно е, че пандемията засегна уязвимите млади работници и най-вече – нискообразованите. Накрая, в третата секция се дискутират по-задълбочено някои избрани ключови аспекти на променящите се трудови пазари и Европейската политическа рамка. В по-големи детайли е разгледана еволюцията на трудовия пазар от 2020 в 2021 г.: краткосрочна миграция и мобилност, баланс между трудовия и семеен живот в условията на технологична промяна, равенство между половете и Програмата „Средващо поколение ЕС“.

В отговор на кризата

Европа сериозно бе ударена от следващите една след друга вълни на пандемията Covid-19. Правителствата по света отговориха по сравнително еднакъв начин и тези отговори имаха висока икономическа цена. Повечето незабавно предприети действия бяха – доставка на здравни и предпазни материали и медикаменти, затваряне на границите (в следствие на това разрушаване веригите на доставки и затрудняване на мобилността), общ локдаун, секторни блокади и затваряне на училища (Cheng et al. 2020). Въздействието върху неравенството със сигурност бе най-лошо по време на първата вълна, белязана от строг локдаун в много страни, пълно затваряне на цели сектори и лансиране на дистанционната работа едва ли не като универсална форма на заетост (Brodeur et al. 2020; OECD 2021).

Въздействието на тези политики, всички те насочени към формирането на социална дистанция и ограничаване разпространението на вируса, се различаваха най-вече във връзка с (1) сектора на заетост и степента, в която той е засегнат, (2) възможността за работа от дистанция, която силно се различава и зависи от работното място, като оставя в най-уязвими позиции тези „на

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.051-0003 „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Проектът се осъществява от КНСБ в партньорство с КРИБ, БСК и АИКБ.

първа линия“ и често изпълняващи ниско платени задачи, и (3) напрежението в дома, породено от болестта, но също от стреса и отговорностите за полагане на грижи в семейството. Тези неравенства по отношение на сектора, домашната ситуация и възможността за работа от разстояние, заедно с необходимостта от добра регулаторна рамка за баланс между трудовия и семейния живот, са обект на дискусия с повече детайли и фокус „здраве и сигурност при работа“ в Раздел 5.

Съществуващите от преди различия

Европейските страни не влязоха в тази криза при равни позиции: те се различаваха по отношение способността на техните служби по труда да се справят с тази криза, целите и обхвата на съществуващите политики на пазара на труда. В Европейския съюз е налице също значителен диспарат в разходите по политики на пазара на труда (Фигура 2.1). Бюджетът за публични услуги по заетостта и мерки в подкрепа на търсещите работа варира съществено, като много по-нисък е в повечето южни и източни страни (Румъния, Гърция, Португалия) отколкото в западните и северните (Белгия, Дания, Германия, Франция).

Страните се различаваха значително и по опита от миналото и капацитета им за осъществяването на дистанционна работа, която неусетно се превърна в норма, там, където това беше възможно. През 2019 г. дистанционната работа все още като цяло бе рядкост в ЕС, с 5.4% работещи обикновено от вкъщи и само 15% понякога работили от разстояние. Тази картина се различаваше силно по сектори и работни места, но също така и между отделните страни (Фигура 2.2). Налице бе ясно регионално разделение, като средно повече дистанционната работа се използваше в западните и северните държави и значително по-малко в източна и южна Европа. През 2019 г. дистанционните работници се различаваха значително и по възраст – само 12% от по-младите работници (15-34) са вършили някаква работа от вкъщи в сравнение 16% от тези на възраст 35-49 г. Тези дигитални разделения - във връзка с достъпа до добър широколентов интернет, както и с необходимите дигитални умения – се отразиха на способността и лекотата, с която трудовите пазари биха могли да се адаптират към кризата (Eurofound 2020a; Milasi et al 2020).

Въведени ограничения по страни

Налице са значителни вариации по отношение на ограниченията, които отделните държави членки въведоха в сила (Фигура 2.4). В повечето от най-силно засегнатите страни, като Испания, Италия, Румъния, или Белгия, бяха предприети мерки за ограничаване на работата чрез намаляване на отработените часове или чрез заповед за преминаване на дистанционна работа. По-малки бяха ограниченията в някои от източноевропейските страни (напр. България, Литва, Хърватска, Унгария, Словакия). Тези различия отразяват, както разликите в силата на проявление на кризата, така и в избраните политики.

Важно е да се отбележи, че много от мерките засегнаха по-силно специфични сектори – особено на услугите, като напр. търговията на дребно, услугите за личността, ресторантите и баровете, които предполагат контакти „лице в лице“ и работата от къщи е трудно осъществима (Фигура 2.4). Доколкото заетостта в тези сектори клони към по-несигурни договори и уязвима работна сила, ограниченията могат да засият още повече неравенствата на пазара на труда.

Затваряне на училища

Почти всички училища бяха затворени в Европа през второто тримесечие на 2020 г. (Фигура 2.5a). През учебната 2020-2021 г. бяха отворени повече училища, но проблемът остана да тежи за половината от европейските страни (Фигура 2.5b). За дълги периоди от време останаха затворени училища в Латвия, Словакия, Словения, Чехия, Полша, България и Италия, а за сравнително по-кратко във Франция, Люксембург, Испания и Швеция. Това може да има неблагоприятен ефект върху образователните постижения на децата (Engzell et al. 2021) and основно засяга по-непривилегированите от тях. Тези затваряния на училища увеличават също трудностите за родителите и усложняват комбинирането на работата (по възможност от къщи) и полагането на грижи за децата. Тежестта пада непропорционално и в по-голяма степен върху жените, въпреки че бе отбелязан ръст на дистанционно работещите мъже. (Del Boca et al. 2020; Farre et al. 2020).

Затварянето на училища се отрази също върху нивото на заетост в най-активната възраст (Фигура 2.6). В сравнение с цялото население в трудоспособна възраст



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

работниците във възрастовата група 25-49 г. срещата значително повече затруднения в заетостта, когато училищата затварят за по-дълъг период. Негативното въздействие е най-високо при жените във възрастовата група 30-34, а при мъжете в групата 25-29 г. Връзката със заетостта основно се подхранва от промените в нивата на заетост на по-ниско образованите, за които се предполага, че имат по-малки възможности и ресурси за намирането на алтернативни решения.

Схеми за запазване на заетостта

Използваните в целия ЕС схеми за запазване на заетостта защитиха бизнеса и работниците

Схемите за запазване на заетостта (СЗЗ) се превърнаха в отличителен белег на Европейския подход за противодействие на икономическите кризи, обещаващ по-хуманно и ефективно адаптиране към тях. СЗЗ целят запазване на работните места във фирмите, които изпитват временен спад в търсенето. Те запазват връзките между компаниите и наетите работници, които, ако веднъж бъдат прекъснати, възстановяването им ще струва скъп. Те подкрепят също доходите на работниците, като запазват техните трудови договори, дори когато работата е преустановена. Първата вълна на разпространение използването на СЗЗ беше по времето на Голямата рецесия. През 2009 г. те бяха прилагани в 16 държави членки на ЕС (Hijzen and Venn 2011). През 2020 г. всички държави членки, както и Норвегия, Швейцария и Обединеното кралство използваха някаква форма на СЗЗ (Drahokoupil and Müller 2021 for an overview). Някои бяха замислени само като временни, но изпитанията и опита от кризата поставиха на дневен ред в много страни въвеждането от постоянно действащи схеми.

СЗЗ се срещат в различна форма и обхват. Два от индикаторите за обхват на различните схеми по време на пандемията касаят нивата на включване и на разходите. Пик на включването бе отбелязан през май 2020, малко след началото на пандемията, с общо 28.6 млн. регистрирани участници в схемите в държавите членки на ЕС, за които са налице данни (Фигура 2.7). Използването на СЗЗ спадна рязко след май и през септември-октомври 2020 бе отбелязан най-ниският брой работници за годината – 8.7 млн., включени в някаква форма на СЗЗ. Втората вълна на пандемията след това отново покачи броя на

www.eufunds.bg



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

включените работници, но на сравнително по-ниско ниво – 10.4 млн. през ноември 2020 г. Тези данни са изчислени на база наети/месечно. Те не отчитат, дали работникът използва СЗЗ на база пълно работно време или само 10% от него.

Анализите на включването в първата вълна подчертават наличието на съществени фактори, които обясняват вариацията, а именно – строгостта на респективните локдауни и делът на контактните работни места, които правят структурите на заетост уязвими към спазването на социална дистанция (OECD 2021; Eurofound 2021). Високата степен на включване, особено в началото на кризата, може да се обясни също с решенията СЗЗ да бъдат по-отворени и по-гъвкави чрез разширяване на категориите работници с разрешен достъп до схемите. Ключовата цел бе да се осигури навременна и широка подкрепа.

Вариации по страни при разходването на средства за включване в СЗЗ

Що касае секторния състав, в началото на кризата в най-голяма степен бяха включени хотели и ресторанти, култура и развлечения, търговия на едро и дребно, промишленост (OECD 2021). С изключение на последния сектор, всички те бяха особено силно засегнати от наредени от правителствата тотални затваряния и мерки за спазване на социална дистанция. Когато правителствените ограничения бяха разхлабени, включването в СЗЗ спадна, по същия начин – диспропорционално в гореспоменатите сектори на услугите, но отново силно се повиши, с пикови стойности през ноември и декември 2020 г., когато удари втората вълна на пандемията и тя бе посрещната отново с правителствени рестрикции.

Вариацията при включването в СЗЗ бе директно обвързана с различията в разходите между отделните страни. Фигура 2.8 дава представа колко са разходвали през 2020 г. страните от ЕС за СЗЗ като процент от БВП. Тя ярко илюстрира, че страните с най-високи разходи (Малта, Кипър, Хърватска и Нидерландия) са също сред тези с най-голям брой включени работници (Drahokoupil and Müller 2021). Данните за разходите са индикация, че обхватът на СЗЗ не бе обвързан с разлики в способността да се увеличава финансирането на СЗЗ. Тези схеми могат да бъдат финансирани през SURE (Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency), една система за съвместно кредитиране, която бе приета от ЕС през май 2020 г. Както се вижда от Фигура 2.8, финансирането от SURE бе използвано от широк кръг страни членки на ЕС,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

най-вече заради предимствата на заемната цена, която беше по-ниска в сравнение с тази на финансовите пазари (виж Раздел 1).

От самото начало критериите за достъп до СЗЗ целяха да осигурят широкомащабна включваща подкрепа

Включването в СЗЗ и разходите за това по време на пандемията Covid-19 бяха много по-високи от тези по време на Голямата рецесия и това се дължи на безпрецедентния характер на пандемичната криза. Като следствие – всички страни от самото начало се стремяха да осигурят широко покритие и сериозна подкрепа за работниците и компаниите. Критериите за достъп бяха изработени навсякъде така, че да бъдат възможно най-включващи и да подкрепят всички нуждаещи се компании и работници, независимо от различните видове договори. На практика страните със съществуващи вече постоянни схеми ги пренастроиха така, че преди изключени сектори и категории работници (напр. тези с договор на непълно работно време или с фиксиран срок, както и работещи чрез агенции за временна заетост) също да могат да се облагодетелстват от системата. Примерите в това отношение включват: Германия, където работещите чрез АВЗ (в нормални условия без достъп до схемата) бяха включени в нея; Франция, където обхватът на стандартната СЗЗ бе разширен до почти всички категории работници, вкл. административен персонал, временно наети и наети на непълно работно време, домашни прислужници и детегледачи, търговски пътници и наети в повечето публични компании; Италия, където всички ограничения на традиционната схема по отношение на сектори и малки компании бяха премахнати и в условията на Covid-19 СЗЗ да покрива всички работници, всички сектори, също и компании с под 5 наети. Страните с новосъздадени схеми, особено тези от ЦИЕ, наложиха включващи критерии за достъп. Широкият обхват на СЗЗ спомогна да се предотврати не само по-нататъшното ускоряване на сегментацията на работната сила, но и изоставянето на най-уязвимите категории работници на произвола на съдбата.

Критериите за достъп се запазиха включващи по време на пандемията. В страни, където бяха предприети промени, те бяха предизвикани от нарастващо безпокойство за носенето на непосилно бреме и загуби, т.е. опасения за подкрепа на работни места, които не се нуждаят от такава. Като последица от това – критериите бяха по рестриктивни по време на слаби отливи на пандемията и разхлабени по време на пикове. Освен това, в някои страни подобни опасения доведоха до опити те да бъдат изработени секторно-

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.051-0003 „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Проектът се осъществява от КНСБ в партньорство с КРИБ, БСК и АИКБ.

специфично, като финансовата подкрепа се канализира към най-силно ударените от пандемията сектори. Същите опасения накараха някои страни да разпишат специални клаузи, които изключват от достъп компании, които изплащат дивиденди или бонуси, оперират от данъчни убежища или изкупуват обратно акции.

Наученият урок от Голямата рецесия е, че СЗЗ играят важна роля за смекчаване на неблагоприятното въздействие на икономическите кризи върху заетостта. Опитът от пандемията Covid-19 показва, че СЗЗ са интегрална част от едно по-фокусирано върху търсенето кризисно управление. Такива схеми позволяват на компаниите да преодоляват икономическите кризи, поддържайки тяхната финансова ликвидност, предпазвайки ги от неизбежна загуба на работни места, и служейки като автоматичен икономически стабилизатор за балансиране на вътрешното търсене чрез защита на работните заплати. Нещо повече - изследвания, които още по-обстойно анализират влиянието на СЗЗ върху заетостта, потвърждават, че отрицателният ефект във връзка с реалокацията на работни места е бил доста ограничен, като взната силно се наклонява в полза на положителните ефекти (OECD 2021). В заключение, по време на кризата с Covid-19 схемите за запазване на заетостта послужиха като спасително въже в бурно море за работниците, компаниите и икономиките като цяло.

Тенденции на пазара на труда

Безработица и неактивност

Нарастващ риск от дълготрайно изключване от пазара на труда

Кризата Covid-19 наруши един период на постоянен спад на безработицата в Европа след нейния пик през 2013 г. (Piasna et al. 2020). От март 2020 безработицата ускори ръста си – от 6.4% до 7.7% през август 2020. През април 2021 нивото ѝ отново започна да намалява – до 6.8% през август 2021.

Важно е да се отбележи, че тази тенденция към увеличение на безработицата остана относително умерена, ако я сравним с други региони или пък с далеч по-осезаемото влияние на кризата върху ръста на БВП, и това бе благодарение на амбициозния политически ангажимент, целящ смекчаване въздействието на пандемията върху заетостта чрез различни схеми за запазване на работните места (OECD 2021; Drahokoupil and Müller



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

2021). За сравнение, коефициентът на безработица в Съединените щати се покачи от 4.4% през март 2020 до зашеметяващите 14.8% през април, макар че след това спадна обратно до 8.4% към август.

Въпреки положените усилия да бъде съхранена заетостта, нарастващата безработица в Европа също така доведе до разширяване на пропастта между различните групи работници (Фигура 2.9). Първоначално безработицата растеше повече при мъжете отколкото при жените, но впоследствие с течение на времето тази разлика отново се стопи.

Трябва да се отбележи, че безработицата нарасна много повече при работниците на възраст под 24 г.; в пиковия си период безработните от тази група бяха с 15% повече в сравнение със старта през 2019 г., докато при по-възрастните работници тази разлика достигна 9%.

Към лятото на 2021 г. броят на безработните отново спадна и възстановяването изглежда наистина бе в ход. Макар че коефициентът на безработица през 2021 г. в повечето страни все още е по-висок отколкото през февруари 2020 (Фигура 2.10), налице е видимо подобрение. Безработицата се повиши най-вече в някои страни от ЦИЕ, като Чехия, България и Хърватска, но също така в Австрия, Ирландия и Белгия. Въздействието на кризата върху безработицата остана относително умерено в Гърция, Франция, Германия, Италия и Испания.

Безработицата сама по себе си може да се отрази отрицателно върху способността да си намериш работа по-късно, най-вече поради „лепнатото петно“ в очите на евентуалните бъдещи работодатели или поради обезценяване на човешкия капитал (Gregg and Tominey 2005). Това означава, че нарастващата дълготрайна безработица е не само сериозен проблем за засегнатите лица, но може да остави продължителни и дълбоки следи, с негативен ефект - увеличаващи се неравенства на пазара на труда.

Увеличението на безработицата от началото на 2020 г. до второто тримесечие на 2021 г. доведе до ръст и на дълготрайната безработица (Фигура 2.11).

Нарастващ брой от хора в трудова възраст в Европа напуснаха изцяло работната сила по време на пандемията и станаха неактивни. От 2020 г. до първото тримесечие на 2021 броят на неактивните работници в ЕС27 се увеличи с 890 000. В двигател на този процес се превърна масираният ръст с около 2 млн. на неактивното население (което иначе би желало да

работи), макар че през второто тримесечие на 2021 този ръст затихна. Като цяло процесът на нарастване на неактивността може да се обясни с различни факти: много хора отложиха заетостта си, напр. поради удължаване срока на обучението си; други поради необходимостта да полагат грижи за близък излязоха от заетост; нарасна броят на обезкуражените работници. Общо неактивността се увеличи повече при мъжете, отколкото при жените.

В повечето страни нивото на неактивност като цяло бе по-ниско през второто тримесечие на 2021 г. отколкото през първото тримесечие на 2020 г. (Фигура 2.13). Това е следствие от намаляване броя на неактивните, които не търсят работа. В почти всички страни обаче бе отбелязан значим ръст на неактивността в най-лошия момент от пандемията – средно с около 1 процентен пункт (п.п.) сред държавите членки на ЕС27. Нивата на неактивност все още са над тези при старта на пандемията в Румъния, Латвия, Германия, Литва, Естония, Чехия и Италия.

В началото кризата Covid-19 имаше много негативен ефект върху преходите на заетост. От последното тримесечие на 2019 до второто тримесечие на 2020 г. crisis had an initially very negative effect on employment transitions. From the last quarter of 2019 to the 2nd quarter of 2020 изходящият поток от заетост към безработица или неактивност се увеличи от 4 на 5%, докато входящият поток към заетост спадна от 22 на 15% при безработните и от 3.5 на 3 при неактивните. През четвъртото тримесечие на 2020 г. обаче нивата се възстановиха (източник: Евростат - lfsi_long_q).

Специално младите хора бяха силно ударени от пандемията (Фигура 2.14). Като цяло за ЕС делът на младежите извън заетост или образование и обучение (МИЗОО) постоянно спадаше - от върховата си стойност 16.1% през 2013 до 12.6% през 2019 г., но отново се повиши до 13.7% през 2020 г. С изключение на Румъния и Нидерландия делът на МИЗОО се увеличи във всяка една от страните, най-вече в Ирландия, Естония, Литва, Португалия и Латвия. Най-нисък ръст отбелязаха Белгия, Словения, Хърватска и Дания.

Заетост

Намаляваща заетост, но възстановяването е в ход

Влиянието на кризата върху заетостта силно се различава между отделните страни (виж Фигура 2.15 за нивата и Фигура 2.16 за измененията). Макар че заетостта намаля съществено в повечето страни, спадът в някои от тях бе най-остър, особено в началото. Най-силно бяха засегнати Румъния, Италия, Швеция и Испания. На другия полюс, с умерен или изцяло липсващ спад бяха Полша, Унгария, Нидерландия и Литва.

Особено жесток бе ударът, който понесоха заетите в нестандартни трудови отношения. Например, най-силно падна заетостта при самонаетите (Фигура 2.17). При работодателите (самонаети с наети работници) тя беше започнала да намалява още през първото тримесечие на 2020 г., докато при работещите за себе си (самонаети без наети работници) резкият срив надолу бе отбелязан през 2021 г. През второто тримесечие на 2021 г. самонаетите бяха с 5% по-малко в сравнение с аналогичния период на 2019 г., докато през второто тримесечие на 2020 г. спадът спрямо същата база бе едва 1%.

Сред наетите на временен трудов договор заетостта също така отбеляза стръмно движение надолу. Средно с около 10% по-малко бяха работещите на временен договор през второто тримесечие на 2020 г. в сравнение с първото тримесечие на същата година (Фигура 2.18). Най-вероятно тук е приложен известният вече на всички похват – временните договори при определени условия и силно засегнати сектори да не подновяват.

Броят на хората, работещи на договор за непълно работно време, също намаля съществено, като в по-голяма степен намалението касае мъжете отколкото жените. Общият дял на непълно заетите работници (имат се предвид работещи на непълно работно време, но които биха желали да работят повече часове) много леко нарасна между 2020 и 2021 г., като при мъжете този ръст е от 23% на 25%, а при жените се запази на 16%.

Заетостта при самонаетите спадна особено рязко в Румъния, Германия и Кипър, докато нивото им се повиши в някои други страни – най-вече Унгария, Люксембург и Латвия. Като цяло спадът в заетостта сред работниците на нестандартни договори бе най-силен в Словакия, България, Полша, Португалия и Латвия (Figure 2.19).

Тенденции в секторно-професионален разрез

Спадът в заетостта - концентриран в специфични професии

Секторно-специфичните политически мерки, причиненото от пандемията разрушаване на веригите на доставки и спадът в търсенето – всички те оказаха влияние върху пазара на труда по секторни направления (Brodeur et al. 2020).

Четири сектора изпъкват като особено силно засегнати по отношение на заетостта (Фигура 2.20). В Хотели и ресторанти заетостта падна с 1/3, в Култура и развлечения, както и в Селското стопанство, а в Административни дейности с около 10%. Важно е да се отбележи, че през второто тримесечие на 2021 г. в никой от тези сектори не се виждаше ясен ход към възстановяване. Това са секторите, които посрещнаха най-стриктните ограничения поради причини, свързани с общественото здраве, но в същото време са и секторите в които дистанционната работа е трудно осъществима. Съществено намаляване на заетостта имаше и в образователния сектор, но там тя се възстанови в голяма степен, когато училищата отвориха отново врати.

Някои сектори действително успяха да увеличат заетостта по време на кризата: ИКТ секторът, Енергетиката и в по-малка степен the Здравеопазването и социалните дейности – всички те успяха да се справят добре в това отношение.

Секторите, които бяха най-силно ударени, бяха тези, които наемат преобладаващо работници с ниска квалификация и на временни трудови договори, както и дават препитание на повече самонаети и млади работници в групата 15-24 г. (Фигура 2.21). Важно е да се отбележи, че делът на жените в силно засегнатите сектори бе по-висок отколкото в тези без съществена промяна, но жените са предимствено представени и в секторите, които особено добре се справиха с кризата. Това означава, че тези сектори, където пандемията струваше най-много работни места, в същото време дават заетост и на повече уязвими работници, засилвайки по този начин още повече неравенството.

Влиянието на пандемията варираше силно и по отношение на професиите (Фигура 2.22). Заетостта падна най-много при тези професии, свързани със затворените сектори, където бе трудно спазването на социална дистанция: особено – селскостопанските работници, извършващите услуги и търговските работници. Броят на работниците с професии, неизискващи специална квалификация, както и на машинните оператори и монтажници също намаля чувствително. На другия полюс,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

заетостта се увеличи сред специалистите и помощния административен персонал. В случая това са двете групи, които са имали вероятно и най-голяма възможност да работят от вкъщи.

При тези, които запазиха своите работни места, средният брой отработени часове спадна за повечето професионални групи, като слабо увеличение бе налице за специалистите и значително за квалифицираните работници в селското, горското и рибното стопанство.

Работно време

Преразпределението на работата чрез намаляване на часовете възпроизвежда неравенствата

Опитът в ЕС показва тенденция загубите в заетостта по време на низходяща фаза на цикъла да бъдат частично компенсирани с намаление на работните часове. По-рано това бе илюстрирано при няколко макроекономически шока в първите години след 2000-та и рецесията след 2008 г. (De Spiegelaere and Piasna 2017, 2021). В тези два периода намаляването на броя на хората в заетост бе смекчавано с чрез по-дълбок спад на общия обем работа (който представлява сумата от всички отработени часове на всички заети за дадено време). В периоди на икономическо възстановяване нивата на заетост също нарастваха по-бързо от отработените часове. Това означава, че тези които остават на постоянната си заетост, работят средно по-малко часове, отколкото преди кризата. Но това не е просто и единствено следствие от политиките по запазване на работните места. Фактически много от тези промени са се получили под въздействието на съставни ефекти и продължаващ ръст на заетостта на непълно работно време. Работни места на пълно работно време са се изгубили, напр. в някои отрасли на преработващата промишленост, докато в други сектори са създадени такива с непълно работно време - най-вече в сектора на услугите (Piasna and Myant 2017).

Кризата Covid-19 причини промени в заетостта и отработените часове, което много наподобява последиците от предишни макроекономически шокове (Фигура 2.23). От 2019 до 2020 г. в ЕС27 общият брой на отработените часове намаля два пъти повече отколкото броя на заетите (или по-точно – спадове съответно и 3 и 1.4%). Това е огледално отражение на трендовете от периода 2008-2009 г. (спад с 3.1 и 1.8%, респективно).

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.051-0003 „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Проектът се осъществява от КНСБ в партньорство с КРИБ, БСК и АИКБ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

Голяма част от намаляването на работните часове по време на кризата Covid-19 беше директен резултат от Схемите за запазване на заетостта, използвани масово в първите месеци на локдаун през 2020 г. Оценката в края на април 2020 е, че 50 млн. наети в Европа са участвали в схеми на непълно работно време, което означава почти 50% от работната сила в някои страни (Müller and Schulten 2020). Изследване на Европейската фондация в Дъблин (Eurofound 2020b) също посочва, че един на всеки двама наети в Европа е изпитал намаляване на работното време, след като бяха въведени мерките на локдаун, а 1/3 от тях свидетелстват за голямо намаляване на работното време.

Между отделните страни са налице съществени различия по отношение степента, в която намаляването на работни часове частично са предотвратили спад в заетостта (Фигура 2.24). Значителна финансова подкрепа за СЗЗ дойде от програмата SURE (Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency), през която Европейската комисия предостави изгодни заеми на обща стойност до 100 млрд. евро. Финансирането обаче не беше придружено от кохерентен политически план и бяха отбелязани значими вариации в степента и начина на използване на SURE (виж Фигура 2.8). Докато някои се опитваха трескаво да създадат нови схеми, други имаха възможността по-бързо да разширят и приложат вече съществуващи политики. Различия между отделните страни имаше и по отношение трайността на финансовите компенсации за времето на спиране на работа (Drahokoupil and Müller 2021). Поглеждайки към ситуацията от началото на 2021 г. (първо тримесечие, в сравнение със същия период на предходната година) по отношение на несъответствието между спада в заетостта и общо отработените часове, наблюдаваме значителен ефект от преразпределението на работата в Австрия, Малта, Финландия и Испания. В същото време, в Румъния заетостта намаля много повече отколкото общо отработените часове, докато в Полша почти нямаше изменение в заетостта, но пък работниците работиха средно един час повече през първото тримесечие на 2021 г. в сравнение със същия период на предходната година.

Неравенства съществуваха не само между отделните страни, но и по групи работници. Сравнението между измененията в отработените часове през изминалата година ясно показва, че загубата на работни места бе особено силна за работещите на нестандартни договори, докато при тези на стандартни договори тя бе в по-голяма степен спестена (OECD 2020). Например, средният брой работни часове при местата на непълно работно време в ЕС27 остана почти без промяна след разпространението на пандемията,

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.051-0003 „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Проектът се осъществява от КНСБ в партньорство с КРИБ, БСК и АИКБ.

но броят на тези работни места забележително спадна - тенденция, която се запази и в началото на 2021 г., заедно със най-голямата регистрирана загуба на заетост през първото тримесечие на същата година (Фигура 2.25). От защитната роля на намаляването на работното време по отношение на загуби в заетостта се облагодетелстваха предимно работещите на пълно работно време. Докато заетостта на пълно работно време намаля само с около 1% през първото тримесечие на 2021 г. в сравнение с аналогичния период на предходната година, работните места на непълно работно време се сринаха с над 5%.

През второто тримесечие на 2021 г. възстановяването бе в ход, но все още само по отношение на заетостта на пълно работно време. Средният брой отработени часове при заетите на пълно работно време се повиши с малко над 1 час, което най-вероятно се дължи на намаляване използването на СЗЗ и завръщането на работниците към пълна заетост. С близо 2% нарасна заетостта сред работниците на пълно работно време. По всичко обаче изглеждаше, че такъв процес на възстановяване все още не е налице по отношение на заетостта на непълно работно време.

Неравенствата на пазара на труда

Кризата изостри съществуващите неравенства в заетостта

Кризата Covid-19 и политическите мерки в отговор на нея имаха висока икономическа цена и дълбоко разстрои пазара на труда. Това бреме обаче не бе разпределено равномерно. Групите, които вече бяха в най-голяма степен изложени на риск, понесоха щетите от смущенията в пазара на труда. Първо, най-силно пострадалите сектори бяха склонни да наемат непропорционално млади хора и ниско-квалифицирани работници, като предлагат по-несигурни работни позиции. Второ, кризата постави на фокус разликата между тези работници, които имаха възможността и ресурсите да работят от къщи (бидейки в професионално-управленски позиции да извършват по-високо квалифицирана работа), и тези, които трябваше по поемат здравни рискове, отивайки на работа, и които са като цяло по-ниско платени и с по-слаба защита. Трето, макар че бяха положени доста усилия да бъдат направени по-достъпни, СЗЗ на практика могат да задълбочат разделението между тези, имат достъп до тях (благодарение на тяхната трудова история и тип карьера) и тези, които нямат такъв. Това може

да ощети особено младежи и работници мигранти. Подобни дефекти вече са осезаеми и се изострят под натиска на глобализацията и технологичната/ дигитална промяна, а опасността сега е, че кризата само ускори тези процеси.

Неравен достъп до заетост

Разликите в заетостта засилиха съществуващите неравенства

Това, което е важно да се отбележи, че възстановяването е в ход. През първото тримесечие на 2021 коефициентът на заетост все още бе по-нисък от нивото си през 2020 г. за всяка една група, но през второто тримесечие вече имаше известно подобрение за повечето работници. Спадът в заетостта беше концентриран сред тези без висше образование и сред младите работници (Фигура 2.26). Обратно, заетостта сред високо квалифицираните и по-възрастните работници се увеличи. Съществената загуба на заетост сред ниско образованите се отрази на разпределителните ефекти от пандемията (Adams-Prassl et al. 2020; OECD 2021). Доколкото дистанционната работа е възможна основно за по-високо образованите и тези на работни места с изисквания за повишени умения, тази ориентация към теле-работа от разстояние само увеличи разделението и спомогна да се спасят работните места на по-високо образованите, докато заетостта спадна повече сред по-малко образованите.

Младите на възраст 15-24 г. бяха тези, които понесоха основната тежест от ефектите върху заетостта, докато по-възрастните работници (50-64 г.) бяха до голяма степен пощадени. Намалената заетост има дълготраен ефект по-късно в живота върху трупането на опит на младите хора на пазара на труда, поради стигматизацията или вредните ефекти за развитието на човешкия капитал и уменията на тази генерация (Gregg and Tominey 2005). Подобна неблагоприятна ситуация (scarring) по време на ранните стъпки в кариерата може да окаже дълготрайно влияние в посока засилващи се неравенства между възрастовите кохорти (Zwysen 2016).

Общо коефициентът на заетост сред работниците мигранти се увеличи повече от този на местните резиденти, смекчавайки някои от разликите в заетостта между тези две групи, които бяха налице през първото тримесечие на 2020 г. Въпреки това, мигрантите могат да бъдат отделно в риск по отношение на работните места, които заемат (Fasani and Mazza 2020). Като цяло се наблюдаваше малка разлика между нивата на заетост при мъжете и жените, което най-вероятно предопределя противоречивите ефекти на две противоположни ситуации: от



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

една страна, жените бяха по-силно засегнати от затварянето на много сектори и допълнителния натиск за полагане на грижи за близки; но, от друга, жените формираха непропорционално по-голяма част от работната сила на „първа линия“ и бяха също по-широко представени в секторите, които бяха в добри позиции по време на кризата (OECD 2021).

Свободни работни места

Първоначално стремглаво падане на свободните работни места, понастоящем стабилизиране ръста в много сектори

Един от основните белези на възстановяването бе повишеното търсене на труд, особено в нископлатения сегмент на пазара на труда, без тези позиции да могат да бъдат заети. Истината е, че коефициентът на свободните работни места (делът на незаетите позиции от общо заетите в даден сектор) постоянно нарастваше след достигане на най-ниската си точка през второто тримесечие на 2020 г. (Фигура 2.38). Към второто тримесечие на 2021 г. той отново достигна предкризисното си ниво.

Зад тази обща тенденция обаче се крият вариации между отделните индустрии (Фигура 2.39). Силно засегнатите по отношение на заетостта сектори (хотели и ресторанти, минодобив, и административни услуги) също отбелязаха голям спад в коефициента на свободните работни места (КСРМ) по време на пика на кризата, макар че след това (с изключение на минодобива) този коефициент във всички други сектори се върна най-малко на нивото на първо тримесечие на 2020 г.

Високите секторни КСРМ могат да бъдат индикация за това, че съответният сектор като цяло е бил защитен по време на кризата чрез различни правителствени схеми, но е изпитвал трудности с привличането на работници поради възможни ниски нива на работните заплати или пък засилващо се безпокойство за поддържане на сигурността.

Да възстановяването е в ход, но остава открит въпросът - как по-лесно да бъдат заети тези вакантни работни места и дали това са добри, атрактивни позиции, с адекватна професионална закрила.

Ръстът на свободните работни места не е характерна за всички страни тенденция (Фигура 2.40). В Италия, Литва, Нидерландия, Полша, Германия, Белгия и Португалия бе отбелязан голям ръст в периода първо

www.eufunds.bg

тримесечие на 2020 – първо тримесечие на 2021г., но в Чехия, Люксембург и Швеция бе регистриран съществен спад. Възможно е този факт да индикира степента на сила на третата вълна през първото тримесечие на 2021 г. и времето за възстановяване в различните страни.

Неравенства в заплащането на труда и бедност

Тъй като пандемията Covid-19 увеличи неравенството по отношение на достъпа до заетост, удрийки най-вече по-уязвимите работници, в дългосрочен план е възможно това да се отрази и върху засилване на неравенството в доходите и заплатите.

През 2019 г. 9% от работещото население в ЕС е живяло в домакинства в риск от бедност, което означава разполагаемият им доход да е 60% или по-нисък от медианния (Фигура 2.41). Това равнище е малко по-високо в сравнение с 2010 г., когато е било 8.5%, въпреки че целта беше през 2020 г. да бъде намален дела на домакинствата в риск от бедност и по специално дела на „работещите бедни“. Рискът от бедност нарасна особено за уязвимите работници – по-ниско образованите, тези на непълно работно време или временен договор, мигранти, идващи от страни извън ЕС.

Благодарение на съществената подкрепа, предоставена за домакинствата, бедността сред работещите в повечето от държавите членки не се разрасна до извънредно опасни размери в периода 2019-2020 г. (Фигура 2.42). Тя дори се сви с 1 п.п. или малко над него в Португалия и Испания, а умерен спад бе отбелязан в Румъния, Унгария, Белгия Австрия. В Германия обаче делът на „работещите бедни“ нарасна с цели 2.7 п.п., а в Словакия и Малта с почти 1 п.п.

Очакваше се кризата да задълбочи още повече неравенството и бедността в Европа, но че засега гореспоменатата подкрепа за домакинствата успява да смекчи отчасти тези негативни последици. В следствие на това, в близка перспектива изглежда възможно в много страни доходното неравенство фактически да се намали (Clark et al. 2021; Angelov and Waldenström 2021).