



Младите хора и временната заетост в Европа

Кратък преглед

Въведение

След началото на икономическата и финансовата криза през 2008 г. броят на работещите млади хора в Европейския съюз намалва значително. Към средата на 2013 г. равнището на безработица сред младите хора на възраст до 24 години нарасна до над 23%. Голям брой работници в тази възрастова група работят на временни, а не на безсрочни договори (42% в сравнение с едва 10% при работниците на възраст от 25 до 64 години). Въпреки че временните или срочните договори могат да бъдат междинно стъпало при прехода от образованието към трудовата дейност, те могат, от друга страна, да подмамат младите хора да заемат несигурни работни места.

Настоящият сравнителен доклад на Европейския наблюдател на преструктурирането се основава на данни от кореспонденти в 28 държави членки на ЕС, и Норвегия. В него са изследвани причините за ръста на срочните трудови договори на територията на ЕС и е изследвано положението с достъпа до социална закрила за младите хора на временни или срочни договори. Направен е преглед на мерките, въведени в различни страни за регулиране на използването на тези договори — често с оглед насърчаване на преминаването към стандартни договори, като накрая са представени становищата на социалните партньори по този въпрос.

Контекст на политиката

В повечето европейски държави използването на срочни трудови договори е регламентирано: максималната продължителност е ограничена, както и броят на възможните подновявания на договора. Подробностите на това регулиране и степента на наложените ограничения варират обаче съществено между отделните държави. В някои страни — по-специално в Гърция, Литва, Нидерландия, Полша, Румъния и Испания — регулаторните разпоредби бяха

смекчени по време на кризата с надеждата да бъде стимулирано създаването на нови работни места, макар в повечето случаи да стана ясно, че облекчението е само временно. В повечето държави ограниченията останаха да действат; в Италия и Словакия те бяха затегнати, за да бъдат поощрени повече работодатели да наемат работници на стандартни трудови договори. Това е отражение на загрижеността в Европа, изразена и от Европейската комисия в съобщението ѝ от юни 2013 г. „Съвместна работа за младите хора на Европа“ — призив за действие във връзка с безработицата сред младите хора, че по-големите възможности за работа на младите хора са приоритет, но това не бива да се прави за сметка на по-ниско качество на работното място и повишени равнища на несигурност.

Основни констатации

- Използването на срочни трудови договори за младите хора се увеличаваше в повечето държави преди началото на рецесията към края на 2008 г., отразявайки желанието на работодателите за по-лесно регулиране на тяхната работна сила при изменените условия на пазара. Белег за това беше и по-честото използване на стажове и изпитателни срокове като начин за работодателите да преценят способностите на новоназначените, преди да им предложат постоянни длъжности.
- Икономическата рецесия през 2008—2009 г. доведе до непропорционално голям спад на броя на младите хора, назначени на временни работни места, тъй като много от срочните договори не бяха подновени от работодателите в стремежа им да намалят спешно разходите. Оттогава обаче има известен ръст на тези договори, показателен за нежеланието на работодателите да създават постоянни работни места в климат

на икономическа несигурност и на новопоявилата се тенденция към стажове и изпитателни срокове.

- С редки изключения младите хора на срочни договори се ползват по принцип със същите права на социална закрила, както тези на стандартни договори. На практика обаче краткосрочният характер на тяхната заетост означава, че те често нямат достатъчно вноски, за да имат право на подпомагане, като обезщетения за безработица, болест или майчинство.
- В някои държави и сектори е разпространена фалшива самостоятелна заетост (когато на независим работник бъде възложено предоставяне на услуги на един клиент или работодател по почти същия начин, както ако е бил назначен). Тази практика се използва от работодателите като начин за намаляване на разходите за заетост чрез намаляване на дължимите социални осигуровки и избягване на разходите, наложени от законодателството за защита на заетостта.
- Самостоятелно заетите работници в повечето държави имат по-малки права на социални обезщетения от наетите лица, тъй като плащането на осигурителни вноски често е доброволно. Младите хора с ниско заплащане обикновено не правят вноски, за да избегнат свързаните с това допълнителни разходи. Това е в сила и за правото на пенсия на базата на застраховка.
- Въпреки че срочните договори могат да бъдат преходен етап към постоянни работни места, по-специално ако са стажове или изпитателни срокове, има данни, че делът на младите хора, преминали на постоянни длъжности, е намалял през кризисния период.
- Ръстът на временната заетост сред младите хора може да се обясни отчасти с мерките, предприети за стимулиране на заетостта на младите хора, като държавно финансиране на програми за трудов стаж и държавни субсидии за работодатели, които вземат млади хора.
- В някои държави беше въведено субсидиране на работната заплата под форма, която стимулира работодателите да създават по-скоро постоянни, отколкото временни работните места.

- В много държави младите хора на срочни договори не представляват голям политически проблем за социалните партньори с оглед на неотложните потребности на икономическата криза. Там, където има дебат по този въпрос, често е налице обясним конфликт между гледните точки на работодателите, които ценят гъвкавостта на срочните договори, и профсъюзите, които изтъкват присъщата несигурност на тези договори.

Насоки за политиката

Ръстът на временната заетост сред младите хора е наистина причина за безпокойство поради присъщата несигурност на този вид договори, но е важно да се отбележи, че хората на временни работни места често не желаят постоянно работно място, или пък са на обучение или на изпитателен срок, които могат да доведат до постоянна длъжност. Въпреки това правителствата трябва да гарантират, че не се злоупотребява с използването на срочни договори.

Правителствата трябва освен това да следят самостоятелната заетост отблизо. Макар да липсват преки данни за истинския характер на някои форми на самостоятелна заетост, създава се впечатлението, че в някои държави ръстът на броя на самостоятелно заетите лица се дължи на работодатели, които не желаят да наемат постоянни работници и да им предложат закрилата, предоставяна от стандартния трудов договор.

Проблемът със социалната закрила трябва да бъде решен, за да се гарантира, че младите хора и другите лица на временни работни места имат адекватен достъп до обезщетения, когато договорът им изтече или ако не могат да работят например поради болест или майчинство. Това може да се окаже трудно в случаите, когато плащанията по схемата за социално осигуряване са доброволни и размерът на вноските пречи на младите хора да се включат в такива схеми. При настоящия икономически климат може също така да бъде трудно за правителствата да поемат разходите за по-голям достъп до социална закрила.

Допълнителна информация

Пълният текст на доклада *Young people and temporary employment in Europe* („Младите хора и временната заетост в Европа“) — може да се намери на:
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1304017s/index.htm>.

За допълнителна информация се обърнете към Lidia Salvatore, служител по изследванията, на адрес: lisa@eurofound.europa.eu.