



Młodzież i zatrudnienie tymczasowe w Europie

Streszczenie

Wprowadzenie

Od czasu nadejścia kryzysu gospodarczego i finansowego w 2008 r. w całej Unii Europejskiej znacząco zmniejszyła się liczba młodych osób posiadających zatrudnienie. Wskaźnik bezrobocia wśród osób w wieku do 24 lat wzrósł do ponad 23% w połowie 2013 r. Wielu pracowników w tej grupie wiekowej zatrudnionych jest na podstawie tymczasowej, a nie stałej umowy o pracę (42% w porównaniu z 10% pracowników w wieku 25–64 lat). Umowy tymczasowe lub na czas określony mogą być sposobem przechodzenia od edukacji do zatrudnienia, ale i mogą wpędzać młodych ludzi w pułapkę pracy, która nie zapewnia bezpieczeństwa.

Niniejsze sprawozdanie porównawcze autorstwa European Restructuring Monitor opiera się na danych przekazanych przez korespondentów z 28 państw członkowskich UE i Norwegii. Analizuje się w nim przyczyny wzrostu liczby umów tymczasowych o pracę w całej UE, a także kwestię dostępu do ochrony socjalnej dla młodych osób zatrudnionych na podstawie takich umów. Omówiono również działania podejmowane w poszczególnych krajach w celu uregulowania tego typu umów (często na zasadzie zachęty do przechodzenia do umów standardowych) i przedstawiono opinie partnerów społecznych w tym zakresie.

Kontekst polityki

W większości krajów europejskich zatrudnienie tymczasowe jest uregulowane: ograniczeniu podlega zarówno maksymalny czas trwania umów czasowych, jak i to, ile razy można je przedłużyć. Występują jednak znaczące różnice pomiędzy krajami, jeśli chodzi o konkretne uregulowania i stopień nakładanych ograniczeń. W niektórych krajach – zwłaszcza w Grecji, Holandii, Polsce, Rumunii, Hiszpanii i na Litwie – przepisy zostały złagodzone w trakcie kryzysu na zasadzie zachęty do tworzenia miejsc pracy, choć w większości przypadków

wyraźnie zaznaczono, że ulgi mają charakter przejściowy. W większości krajów ograniczenia zostały utrzymane, a we Włoszech i na Słowacji wręcz zastrzeżone, aby zachęcić większą liczbę pracodawców do zatrudniania pracowników na podstawie normalnych umów o pracę. Odzwierciedla to powszechną w Europie obawę, wyrażoną również w komunikacie Komisji Europejskiej z czerwca 2013 r. „Pracując wspólnie na rzecz młodych Europejczyków – wezwanie do działania w sprawie bezrobocia osób młodych”, aby zwiększenie liczby ofert zatrudnienia dla młodych ludzi – choć jest kwestią priorytetową – nie odbywało się kosztem niższej jakości pracy i wyższego poziomu niepewności.

Kluczowe ustalenia

- Popularność umów zatrudnienia tymczasowego wzrosła w większości krajów jeszcze przed nastaniem recesji pod koniec 2008 r., odzwierciedlając dążenie pracodawców do tego, aby móc łatwiej dostosowywać kadry do zmieniających się warunków rynkowych. Pracodawcy zaczęli też chętniej korzystać ze staży i okresów próbnych jako sposobu sprawdzenia możliwości nowych pracowników przed zaoferowaniem im stałego zatrudnienia.
- Recesja gospodarcza z lat 2008–2009 doprowadziła do nieproporcjonalnego zmniejszenia liczby młodych osób na kontraktach czasowych, jako że pracodawcy – szukając możliwości szybkiego cięcia kosztów – w wielu przypadkach nie odnowili umów zawartych na czas określony. Od tamtego czasu nastąpił jednak względny wzrost liczby takich umów, co świadczy o niechęci pracodawców do tworzenia stałych miejsc pracy w warunkach niepewności co do perspektyw rozwoju gospodarki, jak również o powrocie popularności staży i okresów próbnych.

- Z kilkoma wyjątkami młodym osobom zatrudnionym na podstawie umowy tymczasowej przysługuje co do zasady takie same prawo do ochrony socjalnej co osobom zatrudnionym na podstawie umowy standardowej. W praktyce jednak krótkoterminowy charakter zatrudnienia przekłada się często na brak wystarczających wpłat, aby kwalifikować się do świadczeń takich jak zasiłek z tytułu bezrobocia, choroby lub macierzyństwa.
- W szeregu krajów i sektorów rozpowszechnione jest zjawisko fikcyjnego samozatrudnienia (niezależny wykonawca zatrudniany jest do świadczenia usług na rzecz pojedynczego klienta w sposób, który zasadniczo nie różni się od świadczenia pracy). Pracodawcy uciekają się do tej metody, aby zmniejszyć koszty zatrudnienia poprzez obniżenie wysokości należnych składek na ubezpieczenie społeczne i uniknięcie kosztów wynikających z przepisów o ochronie pracy.
- W większości krajów pracownicy samozatrudnieni cieszą się mniejszymi przywilejami socjalnymi w porównaniu z osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, jako że składki są zazwyczaj odprowadzane dobrowolnie. Nisko opłacani młodzi ludzie przeważnie składek nie płacą, aby uniknąć dodatkowych kosztów. Dotyczy to w równym stopniu emerytur wynikających z ubezpieczenia.
- Umowy tymczasowe mogą wprawdzie stanowić odskocznnię do stałego zatrudnienia, zwłaszcza jeśli dotyczą stażu lub okresu próbnego, ale dane wskazują na zmniejszenie się w czasie kryzysu względnej liczby młodych osób zatrudnionych na stałe.
- Wzrost skali zjawiska pracy tymczasowej wśród młodzieży można częściowo wyjaśnić środkami podejmowanymi w celu pobudzenia zatrudnienia w tej grupie wiekowej, takimi jak finansowanie programów praktyk zawodowych ze środków publicznych czy dotacje państwowe dla pracodawców zatrudniających młode osoby.
- W kilku krajach wprowadzono dopłaty do wynagrodzeń w formie mającej zachęcać pracodawców do tworzenia stałych, a nie tymczasowych miejsc pracy.

- W wielu krajach partnerzy społeczni nie traktują zatrudniania młodzieży na kontraktach czasowych jako ważnego problemu politycznego ze względu na naglące potrzeby wynikające z kryzysu gospodarczego. Gdy kwestia ta jest przedmiotem debaty, często zachodzi zrozumiały konflikt pomiędzy poglądami pracodawców, którzy cenią elastyczność umów tymczasowych, i związków zawodowych, które wskazują, że takie umowy z samej swojej natury nie zapewniają bezpieczeństwa zatrudnienia.

Wskazówki dotyczące polityki

Choć wzrost zatrudnienia tymczasowego wśród młodzieży jest powodem do niepokoju ze względu na brak bezpieczeństwa wynikający z tego typu umów, należy zauważyć, że osoby pracujące na kontraktach czasowych często nie są zainteresowane stałą pracą bądź odbywają szkolenie lub okres próbny, co może prowadzić do stałego zatrudnienia. Władze państwowe muszą niemniej zapewnić, aby umowy na czas określony nie były nadużywane.

Władze państwowe powinny również uważnie śledzić zjawisko samozatrudnienia. Choć brakuje bezpośrednich danych dotyczących prawdziwości niektórych form samozatrudnienia, wydaje się, że w niektórych krajach motorem wzrostu liczby osób samozatrudnionych są pracodawcy, którzy nie chcą przyjmować na stałe pracowników i zapewniać im ochrony wynikającej z normalnej umowy o pracę.

Należy zająć się kwestią ochrony socjalnej, aby zapewnić młodzieży i innym osobom zatrudnionym tymczasowo odpowiedni dostęp do świadczeń, gdy umowa dobiegnie końca lub gdy są niezdolni do pracy ze względu na chorobę lub na przykład macierzyństwo. Może to być trudne w sytuacji, gdy składki na ubezpieczenie społeczne są płacone dobrowolnie, a wysokość składek zniechęca młodych ludzi do przystąpienia do ubezpieczenia. Ponadto w warunkach obecnego klimatu gospodarczego rządowi może być coraz trudniej ponosić koszty poszerzenia dostępu do ochrony socjalnej.

Dalsze informacje

Sprawozdanie „Young people and temporary employment in Europe” (Młodzież i zatrudnienie tymczasowe w Europie) znajduje się na stronie <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1304017s/index.htm>.

Szczegółowych informacji udziela Lidia Salvatore, specjalista ds. badań, pod adresem lisa@eurofound.europa.eu.