



# Tinerii și contractele de muncă cu durată determinată în Europa

## Rezumat

### Introducere

De la începutul crizei economice și financiare în 2008, numărul tinerilor pe piața muncii în Uniunea Europeană a scăzut considerabil. Până la jumătatea anului 2013, rata șomajului în rândul tinerilor în vârstă de cel mult 24 de ani crescuse la peste 23 %. Un număr mare de lucrători din această grupă de vârstă sunt angajați mai degrabă cu contracte de muncă cu durată determinată decât cu contracte cu durată nedeterminată (42 % față de numai 10 % dintre lucrătorii cu vârsta între 25 și 64 de ani). În timp ce contractele de muncă temporare sau cu durată determinată pot constitui un pas important în tranziția de la educație la viața profesională, ele îi pot de asemenea atrage pe tineri în capcana locurilor de muncă nesigure.

Acest raport comparativ al Monitorului european al restructurărilor are la bază date de la corespondenți din 28 de state membre ale UE și din Norvegia. El analizează motivele creșterii numărului de contracte cu durată determinată în UE și examinează situația privind accesul la protecție socială al tinerilor angajați cu contracte de muncă temporare sau cu durată determinată. Sunt revizuite măsurile instituite în diferite țări pentru a reglementa utilizarea acestor contracte – adesea cu scopul de a încuraja tranziția spre contractele standard – și în final sunt prezentate opiniile partenerilor sociali pe această temă.

### Contextul politicilor

În majoritatea țărilor din Europa, utilizarea contractelor de muncă cu durată determinată este reglementată: durată maximă, precum și numărul de reînnoiri posibile ale contractului sunt limitate. Cu toate acestea, detaliile unei astfel de reglementări și gradul de restricție impuse variază semnificativ de la o țară la alta. În unele țări – în special Grecia, Lituania, Țările de Jos, Polonia, România și Spania – reglementările au fost relaxate în timpul crizei în speranța de a stimula crearea de locuri de muncă, deși în majoritatea cazurilor s-a precizat că degrevarea este

doar temporară. În majoritatea țărilor, restricțiile au rămas în vigoare; în Italia și în Slovacia acestea au fost înăsprite pentru a încuraja mai mulți angajatori să angajeze lucrători cu contracte de muncă standard. Acest fapt reflectă o preocupare în toată Europa, exprimată și de Comisia Europeană în comunicarea sa din iunie 2013, *Împreună pentru tinerii Europei* – apel la acțiune pentru combaterea șomajului în rândul tinerilor, constând în faptul că creșterea oportunităților de angajare pentru tineri este o prioritate, dar ea nu ar trebui să aibă loc cu prețul scăderii calității locurilor de muncă și al creșterii nivelurilor de nesiguranță.

### Principalele constatări

- Utilizarea contractelor de muncă cu durată determinată pentru tineri a fost în creștere în majoritatea țărilor înainte de începerea recesiunii spre sfârșitul anului 2008, reflectând dorința angajatorilor de a-și ajusta forța de muncă mai ușor odată cu schimbarea condițiilor de pe piață. Aceasta a indicat de asemenea utilizarea mai frecventă a stagiilor și a perioadelor de probă ca modalitate pentru angajatori de a evalua capacitățile persoanelor recent recrutate înainte de a le oferi locuri de muncă permanente.
- Recesiunea economică din 2008-2009 a condus la o reducere disproporționată a numărului de tineri angajați cu contracte de muncă cu durată determinată, întrucât multe contracte cu durată determinată nu au fost reînnoite de angajatorii care urmăreau să își reducă rapid cheltuielile. De atunci însă a existat o creștere relativă a acestui tip de contracte, care ilustrează reticența angajatorilor de a crea locuri de muncă permanente într-un climat de incertitudine economică și reparația tendinței spre stagii și perioade de probă.

- Cu puține excepții, tinerii angajați cu contracte de muncă cu durată determinată se bucură în principiu de același drept la protecție socială ca și cei care au contracte de muncă standard. În practică însă, durata determinată a contractului lor de muncă înseamnă că adesea aceștia nu au suficiente contribuții pentru a se califica să primească sprijin, precum indemnizații de șomaj, prestații de boală și de maternitate.
- În unele țări și sectoare, falsele activități independente (atunci când un lucrător independent este contractat pentru a oferi servicii unui singur client sau furnizor de muncă aproape ca și cum ar fi angajat) sunt foarte răspândite. Această practică este utilizată de angajatori ca o modalitate de reducere a costurilor cu forța de muncă prin scăderea contribuțiilor sociale datorate și evitarea costurilor impuse de legislația privind protecția locurilor de muncă.
- În majoritatea țărilor, lucrătorii independenți au dreptul la mai puține prestații sociale decât angajații, întrucât plata contribuțiilor tinde să fie voluntară. Tinerii care primesc salarii mici sunt susceptibili să nu plătească contribuții pentru a evita costurile suplimentare aferente. Același lucru este valabil și pentru dreptul la pensii din asigurări.
- În timp ce contractele cu durată determinată pot constitui un pas important spre locuri de muncă permanente, în special dacă sunt aferente unor stagii sau perioade de probă, există dovezi că numărul aproximativ de tineri care fac trecerea spre locurile de muncă permanente a scăzut în perioada crizei.
- Răspândirea muncii temporare în rândul tinerilor poate fi explicată în parte prin măsurile luate pentru stimularea ocupării forței de muncă tinere, precum finanțarea de către guverne a programelor de experiență profesională și subvențiile de la stat pentru angajatorii care angajează tineri.
- În unele țări, subvențiile salariale au fost introduse sub o formă care stimulează angajatorii să creeze mai degrabă locuri de muncă permanente decât temporare.

- În multe țări, tinerii angajați cu contracte de muncă cu durată determinată nu reprezintă o preocupare majoră de politică pentru partenerii sociali, având în vedere presiunile crizei economice. Atunci când au loc dezbateri pe această temă, există adesea un conflict rezonabil între punctele de vedere ale angajatorilor, care valorizează flexibilitatea contractelor cu durată determinată, și sindicate, care subliniază nesiguranța implicită a locurilor de muncă în cazul unor astfel de contracte.

## Indicii pentru elaborarea politicilor

În timp ce creșterea numărului contractelor de muncă cu durată determinată în rândul tinerilor este un motiv de îngrijorare, având în vedere nesiguranța inerentă a acestui tip de contracte, este important de observat că adesea persoanele angajate pe locuri de muncă temporare fie nu doresc un loc de muncă permanent, fie se află într-o perioadă de stagiul sau de probă care ar putea conduce la ocuparea unui post permanent. Cu toate acestea, guvernele trebuie să se asigure că nu se abuzează de utilizarea contractelor de muncă cu durată determinată.

Guvernele trebuie de asemenea să monitorizeze atent activitățile independente. Deși nu există date concrete despre cât de reale sunt unele forme de activități independente, se pare că în unele țări creșterea numărului lucrătorilor independenți este determinată de angajatorii care nu doresc să angajeze lucrători cu contracte cu durată nedeterminată și să le ofere protecția acordată de un contract de muncă standard.

Problema protecției sociale trebuie rezolvată pentru a garanta că tinerii și alte persoane care ocupă locuri de muncă temporare au acces corespunzător la prestații după încetarea contractului de muncă sau dacă intră în incapacitate de muncă, de exemplu din cauza unei boli sau a maternității. Acest lucru poate fi dificil de realizat în cazurile în care plățile la sistemele de asigurări sociale sunt voluntare și costul contribuțiilor îi descurajează pe tineri să adere la astfel de sisteme. În actualul climat economic, ar putea fi dificil și pentru guverne să suporte costurile accesului extins la protecție socială.

### Informații suplimentare

Raportul „*Young people and temporary employment in Europe*” (Tinerii și contractele de muncă cu durată determinată în Europa) este disponibil la adresa:  
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/em/studies/tn1304017s/index.htm>

Pentru informații suplimentare, o puteți contacta pe doamna Lidia Salvatore, responsabil de cercetare, la adresa de e-mail:  
[lsa@eurofound.europa.eu](mailto:lsa@eurofound.europa.eu)