Становище на Европейския икономически и социален комитет относно равното третиране на младите хора на пазара на труда

(становище по собствена инициатива)

(2023/C 293/08)

Докладчик: **Michael McLOUGHLIN**

Решение на Пленарната асамблея	20.1.2022 г.
Правно основание	член 52, параграф 2 от Правилника за дейността
	Становище по собствена инициатива
Компетентна секция	„Заетост, социални въпроси и гражданство“
Приемане от секцията	31.5.2023 г.
Приемане на пленарна сесия	15.6.2023 г.
Пленарна сесия №	579
Резултат от гласуването	
(„за“/„против“/„въздържал се“)	217/0/6

1. **Заключения и препоръки**

1.1. В неотдавнашната директива относно адекватните минимални работни заплати в ЕС не беше взет предвид в достатъчна степен въпросът за „минималните работни заплати за младите хора“. Директивата не предлага универсално решение. Напротив, в качеството ѝ на хоризонтална рамка, в нея бяха отчетени различни традиции и отправни точки и се укрепи ролята на социалните партньори и колективното договаряне. Всъщност „минималните работни заплати за младите хора“ се третират по различен начин в различните държави членки — това е въпрос, който трябва да бъде разгледан. Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) отправя препоръка към Европейската комисия, държавите членки и социалните партньори да разгледат този въпрос в съответствие с директивата и в духа на предложената препоръка на Съвета относно укрепването на социалния диалог в ЕС. ЕИСК призовава държавите членки и социалните партньори да упражнят правото си на преценка по недискриминационен начин.

1.2. ЕИСК счита, че Европейската година на младежта (2022 г.) беше възможност да се обърне внимание на някои значими проблеми, които засягат младите хора, и да се предприемат важни политически инициативи, които имат благотворно въздействие или имат за цел да повлияят на положението им в обществото. Важно е младите хора да участват ползотворно на пазара на труда — поради тази причина следва първият им досег с него да бъде положителен, а мерките, които водят до по-неблагоприятно третиране единствено въз основа на възрастовия признак, са контрапродуктивни. Във връзка с това ЕИСК приветства Европейската година на уменията, чието начало беше официално поставено на 9 май 2023 г., като политически стимул за учене през целия живот, който дава нов тласък в посока постигане на социалните цели на ЕС до 2030 г.

1.3. Диференцираните правила за младите хора във връзка с обезщетенията за безработица и плащанията на помощи имат потенциала да определят облика на пазара на труда за младите хора и могат да повлияят на възможностите им да упражняват правото си на свободно движение в ЕС. Решенията относно структурата и съдържанието на системите за социална сигурност са сред компетентностите на държавите членки. При вземането на тези решения ЕИСК призовава държавите членки да спазват принципа на недискриминация, особено в случая на свободното движение. ЕИСК отправя препоръка към Комисията да работи в тясно сътрудничество с държавите членки и социалните партньори за събирането на данни и национални практики, включително с оглед на наскоро предложената Препоръка на Съвета относно укрепването на социалния диалог в ЕС при по-нататъшното разглеждане на този въпрос.

1.4. Стажовете в професионална среда, предлагани на младите хора, често са решителна стъпка към професионалната интеграция. Неплатените или непредлагащите обезщетение стажове могат да повлияят крайно отрицателно на опита на младите хора с пазара на труда. ЕИСК взима под внимание резолюцията, която прие на своята пленарна сесия през декември 2022 г., и резолюцията, приета от Европейския парламент, и отправя препоръка към другите институции и органи на ЕС, включително Комисията, да проявят по-голям интерес към този въпрос като конкретно проявление на поетия ангажимент към младите хора след Европейската година на младежта. Понякога периоди на много кратък трудов стаж и официално

признати и договорени учебни стажове може и да не бъдат платени. По-дългосрочните стажове, аналогични на работата, извършвана от платени служители, обаче следва да се заплащат. В проучването на Евробарометър се посочва, че по-голямата част от стажантите са получавали възнаграждение и са имали достъп до социална закрила ([1]).

1.5. В продължение на Европейската година на младежта и други инициативи напоследък се поставя по-голям акцент върху въпросите, свързани с младежта. Едно от предложенията е идеята за европейска оценка на въздействието от гледна точка на младежта, която да интегрира оценката на въздействието на всички нови политики върху младите хора. Тя беше популяризирана от Европейския младежки форум и беше предмет на становище на ЕИСК през 2022 г. ЕИСК категорично подкрепя този подход към изготвянето на политиките, изложен в становище ([2]) на Комитета от 2022 г.

1.6. Кризата, породена от COVID-19, и войната в Украйна значително отслабиха европейската икономика. Това имаше последици за европейските граждани и особено за младите хора, въпреки че дружествата направиха всичко възможно, за да запазят заетостта.

1.7. Стажовете се превърнаха във важна входна точка за навлизането на младите хора на пазара на труда. За да улеснят достъпа до заетост, стажовете следва да предлагат качествено учебно съдържание и подходящи условия на труд. Те не бива да заместват редовните работни места, нито да бъдат предварително условие за намиране на работа. Настоящото положение показва, че са налице нарастващи опасения, особено сред младите хора, че здравната криза и последиците от войната в Украйна биха могли да доведат до влошаване на условията за стажантите. Целта на Комисията е да провери дали рамката за качество на стажовете се прилага правилно.

2. **Въведение**

2.1. 2022 година беше определена за Европейска година на младежта и в своето становище по темата ЕИСК изрази желанието си през тази година да се постави акцент върху основни области на политиките за младите хора и да се направи нещо повече от провеждането на прояви и осигуряването на възможности за публичност. Младите хора изразиха сходни възгледи и чувства, особено с оглед на прибързания начин, по който беше обявена Европейската година на младежта. Опитът на младите хора с навлизането на пазара на труда и участието в него очевидно е един от ключовите въпроси на политиката за младото поколение както на национално, така и на европейско равнище.

2.2. В света след пандемията от COVID-19 е налице нов акцент върху променящите се нужди на пазара на труда, новите форми на труд, новите умения, предизвикателството на връщането на работното място и потенциалната хибридна среда, с всички възможности и рискове вследствие на това. По-важното е, че знаем, че младите хора пострадаха много по време на пандемията от COVID-19, което беше и една от причините 2022 г. да бъде обявена за Европейска година на младежта. По време на пандемията младите хора пропуснаха критично важни етапи в своето лично и социално развитие. Освен това пандемията повлия много и на тяхното образование и на участието им в пазара на труда.

2.3. Европейският съюз има редица важни политики, които се отнасят до младите хора и гарантират, че те са приобщени към обществото във възможно най-голяма степен и че се ползват от същите възможности, както всички други негови членове. В Декларацията от Братислава от 2016 г. лидерите на ЕС призоваха за създаването на обещаващо икономическо бъдеще за всички, за гаранции за начина ни на живот и за предоставяне на по-добри възможности за младите хора. По подобен начин в преамбюла на Стълба на социалните права се посочва, че „предизвикателствата, като значителното неравенство, дългосрочната и младежката безработица или солидарността между поколенията, често са сходни във всички държави членки, макар и да се различават по интензивност“.

2.4. Основната политика във връзка с младите хора в Европейския съюз е Стратегията на ЕС за младежта. Главната цел на стратегията е да се овластят младите хора и да се изгради у тях устойчивост, като се постави акцент върху три области на действие под надслов „Ангажиране“, „Свързване“ и „Овластяване“. В стратегията се признава, че за една функционираща демокрация и за обществото като цяло е жизненоважно на младите хора да се предоставят начини, по които да се ангажират с демократичния живот. В раздел „Ангажиране“ на Стратегията на ЕС за младежта е изложена целта за подпомагане на смисленото гражданско, икономическо, социално, културно и политическо участие на младите хора. В стратегията мобилността на младите хора се разглежда като възможност те да:

— развият и укрепят своите лични, социални и граждански компетенции;

— развият критично мислене и креативност;

— увеличат пригодността си за заетост;

([1]) Неотдавнашно проучване на Евробарометър *Integration of young people into the labour market with particular focus on traineeships* („Интеграция на младите хора на пазара на труда с особен акцент върху стажовете“), април 2023 г., проучване на Евробарометър (europa.eu).

([2]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Оценка на въздействието на ЕС от гледна точка на младежта“ (ОВ C 486, 21.12.2022 г., стр. 46).

— станат активни европейски граждани.

2.5. По-специално в Стратегията на ЕС за младежта се признава ролята на работата с младите хора като „катализатор за овластяването“ им, като се посочва, че тя носи единствени по рода си ползи при прехода им към зряла възраст, като им предлага сигурна среда за придобиване на самоувереност и учене по неформален начин ([3]).

2.6. ЕИСК изрази позицията, че стратегията следва да се съсредоточи върху междусекторния подход, като възприеме всеобхватен възглед за младите хора и техните потребности и права във всички области на политиката, и че новият координатор на ЕС по въпросите на младежта следва да ръководи преди всичко междусекторната дейност. Комитетът изрази желание политиката на ЕС за младежта да бъде включена в процеса на европейския семестър, за да се постави по-силен акцент върху постигането на резултати, особено в междусекторните области ([4]).

2.7. ЕИСК препоръча в стратегията да залегнат амбициозни стремежи за междусекторна работа във връзка с други области на политика на ЕС, имащи отношение към младежта, включително заетост, образование, здравеопазване, миграция и равнопоставеност. Комитетът също така се застъпи за това в стратегията да бъде обърнато повече внимание на въпросите в областта на заетостта и образованието, които засягат младите хора, по-специално що се отнася до обсъждането на бъдещето на труда, както и до развиването на умения и до други социални въпроси, например психичното здраве и равенството.

3. **Младите хора, пазарът на труда и уменията**

3.1. Обикновено, когато се разглежда пазарът на труда, се обръща голямо внимание на младите хора и на перспективите за тяхната заетост. Това е така главно защото ранният опит, който хората придобият във връзка с участието си на пазара на труда, може да окаже дългосрочно въздействие на по-късен етап. По-специално така става с рано напусналите училище. Преждевременното напускане на училище засяга и почти 20 % от хората с увреждания — над два пъти повече от процента на останалите млади хора на възраст между 18 и 24 години ([5]). Освен това в случая с COVID-19 и с предишния финансов срив видяхме, че младите хора са по-уязвими на икономически сътресения и спадове, често пъти са първите, които губят работата си, и съответно са заети в сектори като сектора на услугите, както и че са свръхпредставени в заетост с несигурен характер. Международната организация на труда (МОТ) констатира, че по-голямата част от работещите през платформи онлайн и на конкретно място са на възраст до 35 години, както и че младите работници са засегнати от по-голяма несигурност на работното място. В сектора на туризма в Гърция най-голям е делът на младите работници, които бяха сериозно засегнати от пандемията. В Испания, Италия и Португалия изключително голям дял от временните договори се пада на младите хора (над 60 %), което може да доведе до бърза безработица в случай на криза.

3.2. Настоящият ни приоритет трябва да бъде да възстановим европейската икономика чрез последователно изпълнение на националните планове за възстановяване ([6]) и създаване на условия, които да дадат възможност на предприятията отново да бележат растеж и да създават качествени работни места. В момент, когато предприятията страдат от недостиг на работна ръка, не могат да намерят нужните умения и са изправени пред сериозни затруднения при наемането на служители, в техен интерес е да бъде оползотворен потенциалът на всички хора, включително на младите.

3.3. Един от най-големите източници на житейска сигурност и перспективи за повечето хора — и особено за младите хора — са възможностите за работа и съответните умения. Последиците от пандемията от COVID-19 и въздействието на войната в Украйна засегнаха не само гражданите, но и дружествата, като намалиха възможностите им да създават стойност и работни места и да гарантират ефективен преход от едно работно място на друго.

3.4. Възможно е младите хора, които не успеят да осъществят прехода от училището или колежа към работното място, да изпитват трудности на по-късен етап. Макар че безработицата е предизвикателство за всеки, сблъскал се с нея, за младите хора предизвикателството може да е далеч по-голямо, тъй като е възможно те да не притежават същите мрежи, необходими за постигане на напредък на бързо променящия се пазар на труда. По подобен начин наличието на несъразмерно голяма част безработни от един сегмент на обществото влияе върху социалното сближаване и върху демократичните ни ценности, а при извънредни обстоятелства би могло да доведе до потенциални социални безредици, както се случва в част от развиващите се страни.

([3]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно предложение за решение на Европейския парламент и на Съвета относно Европейската година на младежта (2022 г.) (COM(2021) 634 final — 2021/0328 (COD) (ОВ C 152, 6.4.2022 г., стр. 122).

([4]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно предложение за решение на Европейския парламент и на Съвета относно Европейската година на младежта (2022 г.) (COM(2021) 634 final — 2021/0328 (COD) (ОВ C 152, 6.4.2022 г., стр. 122).

([5]) https://www.disability-europe.net/downloads/1046-ede-task-2-1-statistical-indicators-tables-eu-silc-2018

([6]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Как да се гарантира достоен труд за младите хора и включването на NEET чрез правилното изготвяне на националните планове за възстановяване“ (становище по собствена инициатива) (ОВ C 152, 6.4.2022 г., стр. 27), младите хора, които не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение (NEETs) и националните планове за възстановяване и устойчивост (НПВУ).

3.5. По тази причина е важно равното третиране на младите хора на пазара на труда да се разглежда като част от една по-широка нужда от гражданско и демократично участие. Както е необходимо младите хора да бъдат част от общността и да участват в спортни дейности като активни граждани, така и способността им да разбират ролята и мястото си на пазара на труда, а също и да се застъпват сами за себе си, е важен елемент от гражданството. По подобен начин пазарът на труда следва да бъде място на солидарност между поколенията, където е налице правилно равновесие между професионалния и личния живот и където хората усещат, че допринасят за обществото. Въпреки че младежката безработица е структурен проблем в много държави, в държави като Испания се предоставя помощ за късно пенсиониране (в размер до 12 000 евро), за да се постигне устойчивост на пенсионната система. По този начин се рискува икономиката да не се възползва от по-голямата производителност, която младите хора могат да генерират, както е посочено в становището. Освен това има работни места, на които е много трудно да се работи след 65-годишна възраст.

3.6. В икономически план високата младежка безработица и липсата на ефективни междупоколенчески подходи на равнището на предприятията могат да доведат до по-ниска производителност, тъй като има по-малко млади работници, които въвеждат нови умения и иновации в производствените процеси. Големият брой безработни има и икономическа цена за държавата с оглед на пропуснатите приходи от данъци, социалните плащания и разходите по свързани с безработицата схеми. Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) е установила, че икономическите разходи на младите хора, които не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение (NEETs), са били от порядъка на 153 милиарда евро през 2011 г. Тези опасения са отразени в становища на ЕИСК относно „*Несигурна заетост и психично здраве*“ ([7]) и относно „*Демокрация на работното място*“ ([8]). И накрая, равнището на безработица сред младите хора с увреждания на възраст между 25 и 34 години е почти два пъти по-високо от това на хората без увреждания (18 % спрямо 9,7 %) ([9]).

3.7. На равнището на отделния индивид последиците от младежката безработица могат да включват лошо психично здраве и благосъстояние, както и по-ниска степен на щастие, и потенциално могат да доведат до повишено търсене на услуги в областта на общественото здраве. Освен това е налице по-голям риск от фрагментация на обществото вследствие на най-различни форми на обществено изключване, каквото могат да изпитат безработните млади хора. За един млад и безработен човек шансовете за безработица на по-късен етап от живота са по-високи. Това влияе отрицателно и на размера на дохода, който той ще получава по-късно през живота си, ако и когато бъде осигурена заетост. По-вероятно е също така младите безработни да загубят умения или да претърпят социално изключване в множество измерения. Въздействието на COVID-19 върху психичното здраве на младите хора е добре документирано.

3.8. Освен това е важно да бъде намерено решение на ситуацията с „обезкуражените“ млади работници и младите хора, чиято професионална интеграция е изключително трудна. Ранното напускане на училище и промените в обучението са предизвикателство. Вследствие на това младите хора могат да загубят досег с реалността на пазара на труда.

3.9. Един от начините за увеличаване на икономическата активност на младите хора е те да бъдат мотивирани да станат предприемачи, като бъдат подпомогнати предприемаческата им нагласа, креативността и новаторските им подходи. Дейностите в рамките на Европейската година на уменията могат да интегрират образованието в областта на предприемачеството и да се основават на някои модели на добри практики, като например програми и конкурси за млади предприемачи.

3.10. ЕС се е заел сериозно с предизвикателството, свързано с младежката заетост, като основната му политическа реакция се изразява в „укрепения“ инструмент за гаранция за младежта. Първоначално целта на гаранцията за младежта беше на младите хора на възраст от 18 до 24 години да се гарантират предложение за работно място, професионален опит, чирачество, стаж или комбинация от труд и обучение в рамките на определен период от време, след като те напуснат училище или останат без работа. Европейската комисия препоръча гаранцията за младежта да се предлага на младите хора в рамките на четири месеца, след като останат без работа. Укрепеният инструмент за гаранция за младежта се състои в поетия от всички държави членки ангажимент да се гарантира, че всички младежи под 30-годишна възраст получават добро предложение за работа, продължаващо обучение, чиракуване или стаж.

3.11. За да се гарантира ефективен преход от едно работно място на друго, е необходимо да се постигне напредък в реформата на образованието, като се разреши проблемът с несъответствието между търсените и предлаганите умения и като се съсредоточи вниманието върху ученето през целия живот, образованието на възрастните, преквалификацията и повишаването на квалификацията. ЕИСК отбелязва напредъка, постигнат от Комисията в създаването на европейско пространство за образование, насърчаването на рамката за европейско сътрудничество по професионалното образование и обучение (ПОО) и прилагането на плана за действие в областта на цифровото образование.

3.12. ЕИСК отбелязва и новата инициатива на Комисията относно индивидуални сметки за обучение, по-специално микрокредитите и новия пакет „Университети“. Налице е нов импулс, който има за цел младите хора да бъдат снабдени с подходящи умения и да бъде подпомогната мобилността на младите студенти, чираци и предприемачи.

([7]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Несигурна заетост и психично здраве“ (проучвателно становище по искане на испанското председателство) (ОВ C 228, 29.6.2023 г., стр. 28).

([8]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Демокрация на работното място“ (проучвателно становище по искане на испанското председателство) (ОВ C 228, 29.6.2023 г., стр. 43).

([9]) https://www.disability-europe.net/downloads/1046-ede-task-2-1-statistical-indicators-tables-eu-silc-2018

4. **Въздействие на COVID-19**

4.1. По данни на Евростат младите хора са по-тежко засегнати от пандемията от COVID-19, отколкото по-възрастните. Процентът на заетостта в ЕС сред младите хора (на възраст от 15 до 29 години) през третото тримесечие на 2020 г. беше с 2,8 процентни пункта по-нисък в сравнение с трето тримесечие на 2019 г. преди пандемията. През третото тримесечие на 2021 г. обаче се наблюдава възстановяване, като процентът на заетостта намалява с 0,1 процентен пункт в сравнение с третото тримесечие на 2019 г. През третото тримесечие на 2020 г. спрямо това на 2019 г. всички държави са отбелязали намаление на процента на заетостта сред младите хора.

4.2. Евростат също констатира разлика в рамките на ЕС в тези тенденции. През третото тримесечие на 2021 г. в повечето държави — членки на ЕС (16 от 27), все още не се наблюдава пълно възстановяване, като процентът на заетостта за младите хора продължава да е под този, регистриран през третото тримесечие на 2019 г. Най-голямо намаление е регистрирано в Португалия, България, Латвия, Чехия и Полша (във всички тези държави е налице намаление от поне 3 процентни пункта през третото тримесечие на 2021 г. в сравнение с третото тримесечие на 2019 г.). За разлика от това, най-голямото увеличение на дела на заетите лица на възраст от 15 до 29 години през третото тримесечие на 2021 г. спрямо това преди пандемията от COVID-19 се наблюдава в Ирландия, Франция и Словения (във всички тези държави е налице увеличение от поне 2 процентни пункта през третото тримесечие на 2021 г. в сравнение с третото тримесечие на 2019 г.).

4.3. Eurofound съобщи, че въпреки политическите усилия на ЕС и на държавите членки за подпомагане на младите хора след финансовата криза от 2008 г., младите хора отново са засегнати най-тежко от загубата на работни места по време на кризата с COVID-19. Те са свръхпредставени в секторите, които са най-засегнати от свързаните с пандемията ограничения, и за тях е по-голяма вероятността да работят на непълен работен ден или по временен договор, като 12 % от интервюираните на възраст от 18 до 29 години, които са отговорили поне два пъти на електронното проучване „Living, Working and COVID-19“ („Живот, работа и COVID-19“), съобщават, че са загубили работата си, а 12 % от учащите също са изправени пред безработица. Подобни последици се съобщават и по отношение на спестяванията, психичното здраве и бедността.

4.4. Според проучване на Националния институт за статистика и икономически изследвания (Insee) ([10]) още първият локдаун във връзка с епидемията от COVID-19 през пролетта на 2020 г. е довел до безпрецедентен спад в дейността: 73 % от предприятията съобщават, че продажбите им през този период са намалели с над 10 %, а 35 % — с над 50 %. Една трета от предприятията са били затворени средно за период от 57 дни, най-често вследствие на административни ограничения относно допускането на граждани (65 %), но и поради проблеми, свързани с доставките (8 %) или възможностите (7 %). Това преустановяване на дейността е засегнало главно дейностите, при които има най-близък контакт с гражданите: дейностите в областта на хранително-вкусовата промишленост, настаняването, личните услуги, културните и развлекателните дейности и въздушния транспорт. Към септември 2020 г. 1 % от предприятията все още са били затворени.

4.5. За да се справят с внезапния спад в дейността си, повече от 4 от всеки 5 предприятия са кандидатствали за помощ, предоставена от държавните власти: краткосрочна заетост (70 % от предприятията), разсрочено внасяне на социалноосигурителни вноски (53 %) и гарантирани от държавата кредити (41 %). Особено често са разчитали на тези мерки секторът на дейностите в областта на хранително-вкусовата промишленост (97 %), секторът на търговията със и ремонта на моторни превозни средства (96 %) и секторът на настаняването (95 %).

4.6. През 2021 г. последва нова вълна на пандемията и през февруари 2022 г. европейската икономика беше засегната от военния конфликт в Украйна и свързаните с него високи цени на енергията, ограничения достъп до суровини и дефицити по веригите на доставки и свързания с тях висок процент на инфлация.

4.7. Въпреки тези факти предприятията, които извършват дейност на единния пазар на ЕС, направиха всичко по силите си, за да запазят работните места и да създават нови.

4.8. Относно образованието Европейският младежки форум съобщи, че качеството на дистанционното образование по време на пандемията е варирало, като за поне един на всеки 10 млади учащи не е имало занятия, преподаване или изпити. Около две трети от учащите считат, че са учили „малко по-малко“ или „доста по-малко“. Три четвърти от маргинализираните млади хора считат, че са учили „малко по-малко“ или „доста по-малко“. Възможно е обаче индивидуалните обстоятелства да варират в значителна степен. Образователната несигурност и затрудненията с онлайн обучението са били източник на стрес и на проблеми с благосъстоянието за младите хора. Макар че не е известен мащабът на въздействието, сътресението в образованието вероятно ще има дългосрочни отрицателни последици в областта на заетостта, резултатите в образованието, здравето и благосъстоянието. Възможно е тази ситуация да има и положителни странични ефекти, като проправи път за комбинирана образователна система, при която се използват различни форми на учене и технически средства, достъпни за всички млади хора, включително младите хора с увреждания и младите хора в отдалечени райони.

([10]) Institut national de la statistique et des études économiques (Национален институт за статистика и икономически изследвания), https://www.insee.fr/en/statistiques/5018508

4.9. Някои от най-драматичните последици от пандемията от COVID-19 обаче бяха върху психичното здраве на младите хора. Проявяват се повече симптоми на депресия като тревожност, изтощение, изолация и мисли за самоубийство. Друга форма на безпокойство е тревогата за бъдещето. Изследванията в Австрия показват, че повечето от тези млади хора не са получили никаква помощ. Това се дължи на липсата на знания за такива възможности, но и на регионалните и икономическите неравенства. Самоубийството стана главната причина за смърт сред най-младите хора в Испания. Пандемията разкри психологическото страдание, като самоубийствата през 2020 г. са 3 941 на брой, от които 300 на лица на възраст от 14 до 29 години. Системите на общественото здравеопазване нямат ресурсите да помагат на младите хора с психически проблеми. Последната част от едно дългосрочно изследване на младите хора и децата в Ирландия показа действително удвояване на случаите на депресия и психични заболявания сред младите хора.

4.10. По подобен начин онези млади хора на пазара на труда, които имат увреждания, независимо дали те са умствени или физически, несъмнено не бива да бъдат подлагани на по-неблагоприятно третиране въз основа на възрастта им в допълнение към или отделно от увреждането им. Аналогично, трябва да се обърне внимание на лицата, живеещи в отдалечени селски райони, както и на лицата, подложени на дискриминация въз основа на пола.

4.11. Статистическите данни за заетостта на младите хора с увреждания също са непълни: количествените показатели, като равнището на безработица, следва да бъдат допълнени с други показатели, като равнището на квалификация, естеството на предложените договори (срочни, безсрочни, временни), равнището на трудова заетост в регулярна работна среда, равнището на подпомагана заетост или равнището на дългосрочна безработица, в съчетание със социалното и финансовото положение на тези млади хора.

5. **Равно третиране на младите хора на пазара на труда**

5.1. Равенството е сред основните принципи и права на ЕС в съответствие с Договора и Хартата на основните права на Европейския съюз и подкрепено от вторичното законодателство на ЕС. В Директива 2000/78/ЕО на Съвета ([11]) е представена обща рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, която все още е актуална.

5.2. ЕИСК счита, че бъдещето на младите хора е сред основните поводи за загриженост от страна на ЕС и че перспективите за младите хора на пазара на труда са много важна част от развитието им. ЕС има множество политики и инструменти, насочени към младите хора и положението им на пазара на труда. В съответствие с ДФЕС и с принципа на субсидиарност държавите членки имат компетенции относно много от тези проблеми и затова техните политики са ключов акцент в настоящия доклад.

5.3. В сравнение с други групи младите хора пострадаха повече, и то по най-различни начини по време на пандемията. Предвид важността, която се отдава на тази тема, би било справедливо да се разгледат всякакви конкретни аспекти на политиката относно пазара на труда и въз основа на тези сведения да се прецени дали младите хора се третират по-неблагоприятно от други групи, единствено въз основа на възрастта им. Предвид потенциалния мащаб на темата е важно да бъде ясно какво точно се разглежда в настоящото становище. Акцентът тук е по-очевидното и пряко по-неблагоприятно третиране на младите хора в законите и политиките единствено въз основа на възрастта им. По неизбежност повече внимание се обръща върху областите, в които има повече информация и яснота, а именно: минималните работни заплати, правилата за обществено осигуряване и социално подпомагане и — в по-малка степен (поради вече свършената работа) — неплатените стажове.

6. **Минимални работни заплати**

6.1. В съответствие с ДФЕС ([12]) и с принципа на субсидиарност минималната работна заплата попада в компетентността на всяка държава членка, но Европейският съюз може да приема мерки с цел насърчаване на сътрудничеството между държавите членки, включително директиви. В процеса на изготвяне на вече приетата Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета ([13]) относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз Комисията заяви, че в по-голямата част от държавите членки минималната работна заплата е недостатъчно адекватна и/или че има пропуски в защитата на минималната работна заплата, макар във всички държави членки на ЕС да съществува защита на минималната работна заплата чрез законодателни разпоредби („нормативно установена минимална работна заплата“) и/или чрез колективни трудови договори. Предложението произтича от Европейския стълб на социалните права.

6.2. Директивата има за цел да гарантира, че работниците в ЕС са защитени чрез адекватни минимални работни заплати, които им позволяват да живеят достойно, независимо от това къде работят. За да се постигне тази обща цел, с предложението се създава уредба за подобряване на адекватността на минималните работни заплати и за разширяване на достъпа на

([11]) Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16).
([12]) ДФЕС, параграф 153, точки 2а и 2б.
([13]) Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални заплати в Европейския съюз (ОВ L 275, 25.10.2022 г., стр. 33).

работниците до защитата на минималната работна заплата. Тези цели се отнасят както за системите на законоустановена минимална работна заплата, така и за тези, които разчитат на колективно договаряне. Директивата е замислена така, че да постигне тези цели, като същевременно отчита и напълно зачита особеностите на националните системи, националните сфери на компетентност, автономността на социалните партньори и свободата на договаряне.

6.3. Минималната работна заплата е една от областите, в които е налице значително неравно третиране на младите хора в държавите — членки на ЕС. Младите хора са особено зависими от минималната работна заплата, като по данни на Европейския младежки форум повече от 1 на всеки 4 получава минимална работна заплата в сравнение с 1 на всеки 10 пълнолетни лица. В няколко държави членки е определена конкретна „минимална работна заплата за млади хора“, която при всяко положение е по-ниска от общата минимална работна заплата за конкретни възрастови групи, а в други държави членки лицата под 18 годишна възраст са изключени от законодателството в областта на минималните работни заплати. Така е в Белгия, Германия, Ирландия, Люксембург, Малта, Нидерландия и Франция. Разпоредбите във Франция може да не са явно зависими от възрастта, но имат косвено въздействие върху много млади хора. Има други намалени ставки на заплащане за чиракуване, но те не са обект на настоящия доклад и обикновено се определят със споразумение между социалните партньори. В Обединеното кралство също има работни заплати под минималната за младите хора. Пълна информация по този въпрос е налична в приложението.

6.4. Тези минимални работни заплати за млади хора не отчитат правото на младите хора на еднакво заплащане за един и същ труд. Същевременно изследването на МОТ нееднократно е показвало, че те са безрезултатни, що се отнася до повишаването на нивата на заетост на младите хора. Съществените проблем е еднаквото заплащане за един и същ труд. В действителност млади хора информират младежки организации, че след известен период на заетост може да им се възложи да контролират или да обучават по-възрастни от тях колеги на същата работна дейност, но да получават по-ниско заплащане от тях, или че дори им е било предлагано да поемат контролни функции при по-ниско заплащане от това на колегите им заради тези разпоредби.

6.5. Поради тази причина, макар че в тези държави членки на младите хора е разрешено да шофират, да гласуват и да постъпват в армията и че младите хора се третират като пълнолетни във всеки друг смисъл, те нямат право да получават пълния размер на минималната работна заплата за пълнолетни лица. Минимална работна заплата за млади хора е определена в размер на едва 30 % от минималната работна заплата за пълнолетни за най-младата възрастова група в Нидерландия, което представлява сериозна пречка за възможността да водят самостоятелен живот и да имат приличен жизнен стандарт. Въпреки че ЕС обяви 2022 за Година на младежта, договорената политическа позиция в докладвания законодателен процес не взе предвид по същество проблемите, свързани с разликите в заплащането на труда за младите хора.

6.6. В неотдавнашен мета-анализ на МОТ относно въздействието на минималната работна заплата за млади хора, в който са разгледани 43 научни статии, публикувани от 1990 г. досега, беше установено, че в огромното мнозинство от случаите ефектът от минималната работна заплата върху младежката заетост е нулев или много малък. В някои случаи с повишаването на минималната работна заплата за младите хора процентът на заетост на младите хора дори се увеличава. В своята оценка на въздействието за директивата Европейската комисия е описала констатациите от изследвания от Португалия, Белгия и Нидерландия, които показват, че минималната работна заплата за младите хора няма значим ефект върху процента на младежката заетост.

7. **Обезщетения за безработица**

7.1. Друга област, в която може да има различно третиране на младите хора, са периодите на безработица. И те до голяма степен са в сферата на компетенции на държавата членка, особено що се отнася до размера на плащанията, сроковете за изплащане на обезщетенията и критериите. Налице е голямо разнообразие и голяма сложност в различните национални системи в цяла Европа. Можем обаче да си представим случаи, при които тези разлики в заплащането ще окажат влияние на въпроси като заетостта и свободното движение в рамките на ЕС. Възможно е също така младите хора да бъдат в неравностойно положение в системите за обезщетения за безработица, тъй като може да не са извършвали „вноски“ към съответните системи през целия период, необходим за получаване на достъп.

7.2. Извън тези схеми държавите членки осигуряват плащания за социално подпомагане, които варират значително, като системите за социално подпомагане също са национална компетентност. При някои от тях се извършва проверка на имущественото състояние, при други — не. Картината е доста сложна, що се касае до възрастта и тези плащания, но настоящият доклад не може да отдаде дължимото на темата. По неизбежност съществуват различия в периодите за получаване на достъп и тяхната продължителност, както и в някои други фактори. Със сигурност са необходими по-добри и по-ясни данни, за да може да се извърши допълнително проучване. Могат да се направят следните няколко кратки констатации:

— В някои системи има специални мерки за лицата на възраст над 45 години или за други възрастови групи. Ограничен брой държави предвиждат по-кратки периоди за получаване на достъп за лицата на възраст до 25 години.

— В Швеция за младите безработни (на възраст от 18 до 24 години), които участват в програми, свързани с политиката за пазара на труда, и получават „безвъзмездна помощ за активност“ (*aktivitetsstöd* на шведски език), с базисно право на обезщетения за безработица, ще настъпи рязък спад в размера на платимите обезщетения съобразно разпоредбите на схемата за обезщетения за безработица.

— В Люксембург се отпуска помощ в размер на 70 % и 40 % от социалната минималната заплата (*salaire social minimum* на френски език) за млади хора съответно на възраст 18 години и на възраст 16/17 години след период на изчакване от 36 седмици, който може да бъде намален до 26 седмици, ако кандидатстващото лице учи.

— В Ирландия за лицата на възраст 18—24 години, които не „живеят самостоятелно“, помощта за търсещите работа (плащане на помощ) е в размер на приблизително 60 % от помощта за пълнолетни лица. Пълният размер се изплаща на лицата, които посещават съответните курсове и обучение.

8. **Неплатени стажове**

8.1. Европейският парламент призова за забрана на неплатените стажове, а Комитетът за социални права на Съвета на Европа определи, че пропуските в белгийското законодателство позволяват младите хора да бъдат експлоатирани без заплащане чрез неплатени стажове. В определението си, което беше резултат от колективна жалба, депозирана от Европейския младежки форум, Комитетът установи, че настоящата система за инспекция на труда в Белгия не предлага достатъчно защита на уязвимите млади работници и на младите работници в неравностойно положение.

За различните видове стажове в отделните държави членки съществуват големи разминавания както от гледна точка на регулаторните рамки като цяло, така и на строгостта на нормативните уредби в частност. В някои държави членки изобщо не съществува правно определение за стажовете.

8.2. Препоръката на Съвета относно рамката за качество на стажовете, приета през 2013 г., има за цел да гарантира, че стажовете ефективно улесняват прехода от учебната скамейка към пазара на труда и по този начин подобряват пригодността за заетост на младите хора. Предложението съдържа насоки, с които могат да се гарантират висококачествено учебно съдържание и подходящи условия на труд.

8.3. Неплатените стажове могат да бъдат определени като периоди на работа, подобни на тези на платените служители, които не са свързани с формално регламентиран и ясно определен процес на образование, обучение, доброволческа дейност или платен стаж.

8.4. Макар че професионалният опит и ученето чрез практика са жизненоважни за младите хора, които правят първи стъпки на пазара на труда, призоваващите за действия относно неплатените стажове считат, че прекалено много млади хора попадат отново и отново на неплатени стажове и възможности за професионален опит с ниско качество, което създава значително разочарование относно пазара на труда сред тази възрастова група.

8.5. Европейският младежки форум разгледа набор от държави и политиките им относно неплатените стажове. Във Франция стажовете са строго регулирани и могат да се провеждат единствено в рамките на официалната учебна програма. Стажовете с продължителност до два месеца като част от образованието могат да бъдат неплатени. В Румъния стажовете са регулирани във висока степен със специфично законодателство. Стажантите имат право на 50 % от минималната работна заплата. Неплатените стажове на отворения пазар на труда са незаконни, но законите често пъти биват заобикаляни.

8.6. В Хърватия липсва правно определение или законова уредба за стажовете на отворения пазар на труда, които освен това са необичайни. Съществуват обаче други форми на стажове, които подлежат на регулиране. В България неплатените стажове, които се провеждат извън рамката на специалните закони относно стажовете, са законни и са широко разпространено явление. За стажове на отворения пазар на труда, при които се спазват законите за стажовете, стажантите имат право поне на националната минимална работна заплата.

8.7. В Австрия стажовете на отворения пазар на труда на теория следва да бъдат заплащани съобразно специфичните за отрасъла колективни трудови договори. Стажовете на отворения пазар на труда обаче могат да бъдат неплатени в съответствие със закона, ако са категоризирани като образователно правоотношение, което е често срещано явление. Неплатеният труд е незаконен в Ирландия; законът обаче често не се прилага, когато става дума за стажове, като неплатените стажове са обичайна практика и често пъти се обявяват публично.

Брюксел, 15 юни 2023 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Oliver RÖPKE

ПРИЛОЖЕНИЕ ([1])

Таблица

Заплащане под минималното за избрани държави — членки на ЕС, и за Обединеното кралство към януари 2021 г.

Държава	Групи работници	% от пълното заплащане	Размер на минималната работна заплата през 2021 г. (в EUR, освен ако е посочено друго)
Белгия	Работници на възраст 16 години или по-млади (без студентски договори)	70	1 138 на месец
	Работници на възраст 17 години (без студентски договори)	76	1 236 на месец
	Работници на възраст 18 години (със студентски договори)	82	1 333 на месец
	Работници на възраст 19 години (със студентски договори)	88	1 431 на месец
	Работници на възраст 20 години (със студентски договори)	94	1 528 на месец
Франция	Работници с по-малко от 6 месеца трудов стаж в сектора на възраст 15 и 16 години; работници на възраст до 16 години, които полагат труд през лятната ваканция	80	1 244 на месец
	Работници с по-малко от 6 месеца трудов стаж в сектора на възраст 17 години	90	1 399 на месец
	Млади хора с професионални договори на ротационен принцип ([1]) в зависимост от възрастта и предходните квалификации	55 до 100	855 до 1 555 на месец
	Чираци, в зависимост от възрастта, старшинството и приложимия отраслов договор	27 до 78	420 до 1 213 на месец
	Стажанти ([2])	неприл.	3,70 на час
	Работници с увреждания, наети в специални центрове за приобщаване на такива работници	55 до 100	855 до 1 555 на месец
Германия	Минималната работна заплата не е приложима за лица под 18-годишна възраст.	неприл.	550 на месец
Ирландия	Работници на възраст до 18 години	70	7,14 на час
	Работници на възраст 18 г.	80	8,16 на час
	Работници на възраст 19 г.	90	9,18 на час
Латвия	Осъдени лица (излежаващи присъда в затвор)	50	250 на месец

([1]) Адаптирано от: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21015en.pdf

Държава	Групи работници	% от пълното заплащане	Размер на минималната работна заплата през 2021 г. (в EUR, освен ако е посочено друго)
Люксембург	Работници на възраст от 15 до 17 г.	75	1 651 на месец; 9,55 на час
	Работници на възраст от 17 до 18 г.	80	1 762 на месец 10,18 на час
	Неквалифицирани работници на възраст 18 г. и повече	100	2 202 на месец 12,73 на час
Малта	Работници на възраст до 17 г.	95	171 на седмица
	Работници на възраст 17 г.	96	174 на седмица
Нидерландия	Работници на възраст 15 г.	30	505 на месец
	Работници на възраст 16 г.	34,5	581 на месец
	Работници на възраст 17 г.	39,5	666 на месец
	Работници на възраст 18 г.	50	842 на месец
	Работници на възраст 19 г.	60	1 011 на месец
	Работници на възраст 20 г.	80	1 348 на месец
	Работници на възраст 21 г.	100	1 685 на месец
Португалия	Работещи като чираци и стажанти	80	621 на месец
	Работници с увреждания	50	388 на месец
Обединено кралство	Работници на възраст до 18 години	47,6	4,15 лири (4,62 EUR) на час
	Работници на възраст от 18 до 20 г.	52,2	4,55 лири (5,06 EUR) на час
	Работници на възраст от 21 до 24 г.	74	6,45 лири (7,17 EUR) на час
	Чираци на възраст до 19 години или на възраст 19 години или повече през първата година на чиракуването им	94	8,20 лири (9,12 EUR) на час

([1]) *Във Франция тези договори позволяват на младите хора да придобиват професионална квалификация и насърчават професионалната им интеграция или реинтеграция.*

([2]) *Може да бъдат неплатени, ако са под два месеца.*

Забележки: Германия не е включила почасови ставки или съпоставими стойности с нивата на минималната работна заплата. Това е така, защото минималният размер се изчислява на месец, а не на час. Плащанията за чирачество не се считат за работна заплата в Германия. Чирачествата включват училищно време. От юридическа гледна точка плащанията за чирачество са съпоставими със стипендиите за студенти в университет. Неприл. = не е приложимо.

Източник: Мрежа на кореспондентите на Eurofound въз основа на национални официални източници.