Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Η ίση μεταχείριση των νέων στην αγορά εργασίας»

(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(2023/C 293/08)

Εισηγητής: ο κ. **Michael MCLOUGHLIN**

Απόφαση της συνόδου ολομέλειας	20.1.2022
Νομική βάση	Άρθρο 52 παράγραφος 2 του Εσωτερικού Κανονισμού Γνωμοδότηση πρωτοβουλίας
Αρμόδιο τμήμα	Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη
Υιοθετήθηκε από το τμήμα	31.5.2023
Υιοθετήθηκε από την ολομέλεια	15.6.2023
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	579
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας (υπέρ/κατά/αποχές)	217/0/6

1. **Συμπεράσματα και συστάσεις**

1.1. Η πρόσφατη οδηγία σχετικά με την επάρκεια των κατώτατων μισθών στην ΕΕ δεν εξέτασε ουσιαστικά το ζήτημα των «κατώτατων μισθών των νέων». Δεν πρόκειται για προσέγγιση ενιαίας αντιμετώπισης. Αντιθέτως, ως οριζόντιο πλαίσιο, έλαβε υπόψη διαφορετικές παραδόσεις και αφετηρίες και ενίσχυσε τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ως εκ τούτου, οι «κατώτατοι μισθοί των νέων» αντιμετωπίζονται διαφορετικά στα διάφορα κράτη μέλη, ζήτημα το οποίο χρήζει εξέτασης. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να εξετάσουν το ζήτημα αυτό βάσει της οδηγίας και σύμφωνα με το πνεύμα της προτεινόμενης σύστασης του Συμβουλίου για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στην ΕΕ. Η ΕΟΚΕ προτρέπει τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να ασκούν τη διακριτική τους ευχέρεια κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις.

1.2. Κατά την άποψη της ΕΟΚΕ, το ευρωπαϊκό έτος Νεολαίας 2022 πρόσφερε την ευκαιρία να εξεταστούν σημαντικά ζητήματα που έχουν αντίκτυπο στους νέους και να αναληφθούν σημαντικές πρωτοβουλίες πολιτικής που ωφελούν ή επιδιώκουν να επηρεάσουν τη θέση τους στην κοινωνία. Δεδομένης της σημασίας της γόνιμης συμμετοχής των νέων στην αγορά εργασίας, η συμμετοχή τους για πρώτη φορά θα πρέπει να είναι θετική, ενώ τα μέτρα που τους αντιμετωπίζουν λιγότερο ευνοϊκά αποκλειστικά και μόνο λόγω της ηλικίας τους είναι αντιπαραγωγικά. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΟΚΕ επικροτεί το ευρωπαϊκό έτος Δεξιοτήτων, το οποίο εγκαινιάστηκε επίσημα στις 9 Μαΐου 2023, ως πολιτική ώθηση για τη διά βίου μάθηση που θα δώσει νέα δυναμική στην επίτευξη των κοινωνικών στόχων της ΕΕ με ορίζοντα το 2030.

1.3. Οι διαφορετικοί κανόνες για τους νέους όσον αφορά τα επιδόματα ανεργίας και τα επιδόματα κοινωνικής πρόνοιας έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώσουν την κατάσταση των νέων στην αγορά εργασίας και να επηρεάσουν την ικανότητά τους να ασκούν τα δικαιώματά τους στην ελεύθερη κυκλοφορία στην ΕΕ. Τα κράτη μέλη έχουν την αρμοδιότητα να αποφασίζουν σχετικά με τη δομή και το περιεχόμενο των συστημάτων τους στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης. Η ΕΟΚΕ τα καλεί να τηρούν την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, ιδίως στην περίπτωση της ελεύθερης κυκλοφορίας. Η ΕΟΚΕ προτρέπει την Επιτροπή να συνεργαστεί στενά με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους για τη συλλογή των δεδομένων και των εθνικών πρακτικών, επίσης υπό το πρίσμα της προσφάτως προταθείσας σύστασης του Συμβουλίου για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στην ΕΕ κατά την περαιτέρω εξέταση του θέματος.

1.4. Η πρακτική άσκηση σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον που προσφέρεται στους νέους αποτελεί συχνά αποφασιστικό βήμα προς την επαγγελματική ένταξη. Η μη αμειβόμενη ή μη αποζημιούμενη πρακτική άσκηση μπορεί να έχει ιδιαίτερα αρνητικό αντίκτυπο στην εμπειρία των νέων από την αγορά εργασίας. Επισημαίνεται το ψήφισμα που ενέκρινε η ΕΟΚΕ κατά τη σύνοδο ολομέλειας του Δεκεμβρίου 2022, καθώς και εκείνο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, και καλούνται τα άλλα θεσμικά και λοιπά όργανα και οι οργανισμοί της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της Επιτροπής, να δείξουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για το ζήτημα αυτό ως απτό σύμβολο της δέσμευσής τους στον απόηχο του ευρωπαϊκού έτους Νεολαίας. Η πολύ σύντομης διάρκειας εργασιακή εμπειρία και οι επίσημα αναγνωρισμένες και συμφωνημένες περίοδοι μαθητείας ενδέχεται ενίοτε να μην αμείβονται. Ωστόσο, οι περίοδοι

πρακτικής άσκησης μεγαλύτερης διάρκειας, οι οποίες αφορούν εργασία ανάλογη με εκείνη που παρέχεται από αμειβόμενους εργαζομένους, θα πρέπει να αμείβονται. Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου, η πλειονότητα των ασκουμένων αμείβονταν και είχαν πρόσβαση στην κοινωνική προστασία ([1]).

1.5. Στον απόηχο του ευρωπαϊκού έτους Νεολαίας και άλλων πρωτοβουλιών, δόθηκε πρόσφατα μεγαλύτερη έμφαση σε θέματα νεολαίας. Μία από τις προταθείσες ιδέες αφορούσε την αξιολόγηση του αντικτύπου της ΕΕ από τη σκοπιά της νεολαίας, μέσω συνεκτίμησης των επιπτώσεων κάθε νέας πολιτικής στους νέους. Η ιδέα αυτή προωθήθηκε από το Ευρωπαϊκό φόρουμ Νεολαίας και αποτέλεσε αντικείμενο γνωμοδότησης της ΕΟΚΕ το 2022. Η ΕΟΚΕ στηρίζει σθεναρά αυτήν την προσέγγιση όσον αφορά τη διαδικασία χάραξης πολιτικής, όπως επισημαίνεται στη γνωμοδότησή της του 2022 ([2]).

1.6. Η κρίση της νόσου COVID-19 και ο πόλεμος στην Ουκρανία αποδυνάμωσαν σημαντικά την ευρωπαϊκή οικονομία. Παρότι οι εταιρείες κατέβαλαν κάθε δυνατή προσπάθεια για τη διατήρηση της απασχόλησης, η κατάσταση είχε συνέπειες για τους Ευρωπαίους πολίτες και ιδίως για τους νέους.

1.7. Η πρακτική άσκηση έχει εξελιχθεί σε σημαντική πύλη εισόδου για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. Για να διευκολυνθεί η πρόσβαση στην απασχόληση, η πρακτική άσκηση θα πρέπει να προσφέρει ποιοτικό μαθησιακό περιεχόμενο και κατάλληλες συνθήκες εργασίας, χωρίς να υποκαθιστά τις κανονικές θέσεις εργασίας ή να αποτελεί προϋπόθεση για την εύρεση απασχόλησης. Η σημερινή κατάσταση υποδηλώνει ότι υπάρχουν εντεινόμενες ανησυχίες, ιδίως μεταξύ των νέων, ως προς το ότι η κρίση στον τομέα της υγείας και οι συνέπειες του πολέμου στην Ουκρανία θα μπορούσαν να προκαλέσουν επιδείνωση των συνθηκών για τους ασκούμενους. Στόχος της Επιτροπής είναι να εξετάσει εάν και κατά πόσον εφαρμόζεται ορθά το πλαίσιο ποιότητας για τις περιόδους πρακτικής άσκησης (ΠΠΠΑ).

2. **Εισαγωγή**

2.1. Το 2022 ανακηρύχθηκε ευρωπαϊκό έτος Νεολαίας, και, στη γνωμοδότησή της επί του θέματος, η ΕΟΚΕ εξέφρασε την επιθυμία το εν λόγω Έτος να επικεντρωθεί σε βασικούς τομείς πολιτικής για τους νέους και να προχωρήσει πέρα από τις εκδηλώσεις και τις ευκαιρίες απόκτησης δημοσιότητας. Οι νέοι έχουν εκφράσει παρόμοια συναισθήματα και απόψεις, ιδίως με δεδομένο τον μάλλον βεβιασμένο τρόπο με τον οποίο θεσπίστηκε το Έτος. Η εμπειρία των νέων από την είσοδο και τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας αποτελεί σαφώς ένα από τα κρίσιμα ζητήματα πολιτικής για τη συγκεκριμένη γενιά, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

2.2. Στον μεταπανδημικό κόσμο, δίνεται νέα έμφαση στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, στις νέες μορφές εργασίας, στις νέες δεξιότητες, στην πρόκληση της επιστροφής στον χώρο εργασίας και στο πιθανό υβριδικό περιβάλλον, με όλες τις ευκαιρίες και τους κινδύνους που αυτό συνεπάγεται. Το σημαντικότερο είναι ότι γνωρίζουμε ότι οι νέοι υπέφεραν σε μεγάλο βαθμό κατά τη διάρκεια της πανδημίας της νόσου COVID-19, και αυτός ήταν ένας από τους λόγους για τους οποίους το 2022 ανακηρύχθηκε ευρωπαϊκό έτος Νεολαίας. Οι νέοι έχασαν ορισμένα κρίσιμα ορόσημα για την προσωπική και κοινωνική τους ανάπτυξη κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Ωστόσο, η πανδημία είχε επίσης σοβαρό αντίκτυπο στην εκπαίδευση των νέων και τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.

2.3. Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει διάφορες σχετικές πολιτικές που αφορούν τους νέους και διασφαλίζουν ότι εντάσσονται όσο το δυνατόν πληρέστερα στην κοινωνία και ωφελούνται από τις ίδιες ευκαιρίες με όλες τις άλλες κοινωνικές ομάδες. Στη δήλωση της Μπρατισλάβας του 2016, οι ηγέτες της ΕΕ απηύθυναν έκκληση για τη δημιουργία ελπιδοφόρου οικονομικού μέλλοντος για όλους, την παροχή εγγυήσεων για τον τρόπο ζωής μας και την προσφορά καλύτερων ευκαιριών για τους νέους. Ομοίως, στο προοίμιο του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων αναφέρεται ότι «προκλήσεις όπως οι έντονες ανισότητες, η μακροχρόνια ανεργία και η ανεργία των νέων ή η αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών απαντώνται συχνά σε όλα τα κράτη μέλη, αν και σε διαφορετικό βαθμό».

2.4. Η βασική πολιτική σε σχέση με τους νέους στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι η στρατηγική της ΕΕ για τη νεολαία. Ο κύριος στόχος της στρατηγικής είναι η ενίσχυση των νέων και η ανάπτυξη της ανθεκτικότητάς τους με την εστίαση σε τρεις τομείς δράσης υπό τους τίτλους «Ενεργοποίηση, Σύνδεση και Ενίσχυση. Η στρατηγική αναγνωρίζει ότι η παροχή τρόπων συμμετοχής των νέων στον δημοκρατικό βίο είναι ζωτικής σημασίας για μια λειτουργική δημοκρατία και για την κοινωνία γενικότερα. Υπό τον τίτλο «Ενεργοποίηση», η στρατηγική της ΕΕ για τη νεολαία αποσκοπεί στη στήριξη της ουσιαστικής συμμετοχής των νέων στα κοινά, καθώς και της ουσιαστικής οικονομικής, κοινωνικής, πολιτιστικής και πολιτικής συμμετοχής τους. Η στρατηγική θεωρεί την κινητικότητα των νέων ως ευκαιρία ώστε οι νέοι:

— να αναπτύξουν και να ενισχύσουν τις προσωπικές και κοινωνικές ικανότητές τους, καθώς και τις ικανότητες συμμετοχής στα κοινά,

— να αναπτύξουν την κριτική σκέψη και τη δημιουργικότητα,

— να ενισχύσουν την απασχολησιμότητά τους,

([1]) Πρόσφατη έρευνα του Ευρωβαρόμετρου με τίτλο *Integration of young people into the labour market with particular focus on traineeships,* Απρίλιος 2023, έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (europa.eu) (Η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας με ιδιαίτερη έμφαση στις περιόδους πρακτικής άσκησης).

([2]) Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Αξιολόγηση του αντικτύπου της ΕΕ από τη σκοπιά της νεολαίας» (ΕΕ C 486 της 21.12.2022, σ. 46).

— να γίνουν ενεργοί Ευρωπαίοι πολίτες.

2.5. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για τη νεολαία αναγνωρίζει ιδιαίτερα τον ρόλο των κοινωνικομορφωτικών δραστηριοτήτων για τους νέους ως «καταλύτη για την ενίσχυση» των νέων, αναφέροντας ότι οι κοινωνικομορφωτικές δραστηριότητες για τους νέους αποφέρουν μοναδικά οφέλη στους νέους κατά τη μετάβασή τους στην ενήλικη ζωή, καθώς τους παρέχουν ένα ασφαλές περιβάλλον στο οποίο μπορούν να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και να αποκομίσουν γνώσεις σε μη τυπικό πλαίσιο ([3]).

2.6. Η ΕΟΚΕ εξέφρασε την άποψη ότι η στρατηγική θα πρέπει να επικεντρωθεί σε μια διατομεακή και ολιστική θεώρηση των νέων και των αναγκών και των δικαιωμάτων τους σε όλους τους τομείς πολιτικής, καθώς και ότι ο νέος συντονιστής της ΕΕ για τη νεολαία θα πρέπει να αναλάβει πρωτίστως ηγετικό ρόλο κατά το διατομεακό έργο, και εκδήλωσε την επιθυμία να συμπεριληφθεί η πολιτική της ΕΕ για τη νεολαία στη διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου προκειμένου να επικεντρωθεί περισσότερο στην επίτευξη αποτελεσμάτων, ιδίως σε διατομεακά πεδία ([4]).

2.7. Η ΕΟΚΕ συνέστησε η στρατηγική να έχει κάποιες φιλοδοξίες υψηλού επιπέδου όσον αφορά το διατομεακό έργο σχετικά με άλλους σημαντικούς τομείς πολιτικής της ΕΕ, μεταξύ άλλων της απασχόλησης, της εκπαίδευσης, της υγείας, της μετανάστευσης και της ισότητας. Η ΕΟΚΕ υποστήριξε επίσης ότι, μέσω της στρατηγικής, πρέπει να δίνεται μεγαλύτερη προσοχή σε θέματα απασχόλησης και εκπαίδευσης που αφορούν τους νέους, ιδίως σε σχέση με τη συζήτηση για το μέλλον της εργασίας, καθώς και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και άλλα κοινωνικά ζητήματα, όπως η ψυχική υγεία και η ισότητα.

3. **Οι νέοι, η αγορά εργασίας και οι δεξιότητες**

3.1. Στους νέους και τις προοπτικές απασχόλησής τους συνήθως δίνεται μεγάλη προσοχή κατά την εξέταση της αγοράς εργασίας. Αυτό οφείλεται κατ' εξοχήν στο γεγονός ότι οι πρώτες εμπειρίες που αποκτούν τα άτομα από τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας μπορούν να έχουν μακροπρόθεσμο αντίκτυπο κατά τα επόμενα έτη, πράγμα που διαπιστώθηκε ότι ισχύει ιδιαίτερα στην περίπτωση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου. Το φαινόμενο της εγκατάλειψης του σχολείου επηρεάζει επίσης σχεδόν το 20 % των ατόμων με αναπηρία, ποσοστό υπερδιπλάσιο σε σχέση με τους άλλους νέους ηλικίας 18 έως 24 ετών ([5]). Έχουμε επίσης διαπιστώσει με τη νόσο COVID-19 και την προηγούμενη χρηματοπιστωτική κρίση ότι οι νέοι είναι πιο ευάλωτοι σε οικονομικούς κλυδωνισμούς και οικονομικές υφέσεις, ότι είναι συχνά οι πρώτοι που χάνουν την εργασία τους, ότι, και στις δύο αυτές περιπτώσεις, εργάζονται σε τομείς όπως οι υπηρεσίες και ότι υπερεκπροσωπούνται στην επισφαλή απασχόληση. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) διαπίστωσε ότι η πλειονότητα των εργαζομένων σε διαδικτυακές πλατφόρμες εργασίας και σε τοπική εργασία είναι κάτω των 35 ετών και ότι οι νέοι εργαζόμενοι πλήττονται από μεγαλύτερη εργασιακή ανασφάλεια. Ο ελληνικός τουριστικός τομέας απασχολεί το υψηλότερο ποσοστό νέων εργαζομένων, οι οποίοι επλήγησαν μαζικά από την πανδημία. Στην Ισπανία, την Ιταλία και την Πορτογαλία, παρατηρούμε ένα εξαιρετικά υψηλό ποσοστό συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου μεταξύ των νέων (πάνω από 60 %), το οποίο ενδέχεται να οδηγήσει σε ταχεία ανεργία σε περίπτωση κρίσης.

3.2. Η τρέχουσα προτεραιότητά μας πρέπει να είναι η αποκατάσταση της ευρωπαϊκής οικονομίας μέσω της συνεπούς εφαρμογής των εθνικών σχεδίων ανάκαμψης ([6]) και της δημιουργίας των συνθηκών που θα δώσουν στις εταιρείες τη δυνατότητα να αναπτυχθούν ξανά και να δημιουργήσουν ποιοτικές θέσεις εργασίας. Σε μια περίοδο κατά την οποία οι εταιρείες πάσχουν από ελλείψεις εργατικού δυναμικού και αδυναμία εύρεσης προσωπικού με τις κατάλληλες δεξιότητες και αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες πρόσληψης, η αξιοποίηση των δυνατοτήτων όλων των ατόμων, συμπεριλαμβανομένων των νέων, είναι προς το συμφέρον τους.

3.3. Μία από τις μεγαλύτερες πηγές ασφάλειας για τη ζωή και προοπτικών για τα περισσότερα άτομα, αλλά ιδίως για τους νέους, είναι οι ευκαιρίες απασχόλησης και οι αντίστοιχες δεξιότητες. Οι συνέπειες της πανδημίας COVID-19 και οι επιπτώσεις του πολέμου στην Ουκρανία έχουν επηρεάσει όχι μόνο τους πολίτες αλλά και τις επιχειρήσεις, υπονομεύοντας την ικανότητά τους να δημιουργούν αξία και θέσεις εργασίας και να διασφαλίζουν μια αποτελεσματική μετάβαση από τη μια θέση εργασίας στην άλλη.

3.4. Παρατηρούμε ότι οι νέοι που δεν πραγματοποιούν τη μετάβαση από το σχολείο ή το πανεπιστήμιο στον χώρο εργασίας ενδέχεται να δυσκολευτούν τα επόμενα έτη. Ενώ η ανεργία θέτει προκλήσεις για όλους όσοι την αντιμετωπίζουν, οι προκλήσεις αυτές μπορεί να είναι πολύ μεγαλύτερες για τους νέους που ενδέχεται να μην διαθέτουν τα ίδια δίκτυα που χρειάζονται προκειμένου να προοδεύσουν σε μια ταχέως μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. Ομοίως, το να είναι άνεργα δυσανάλογα πολλά άτομα που ανήκουν σε μια κοινωνική ομάδα επηρεάζει την κοινωνική συνοχή και τις δημοκρατικές αξίες μας και, σε ακραίες συνθήκες, θα μπορούσε να οδηγήσει σε κοινωνική αναταραχή, όπως συνέβη σε διάφορα μέρη του αναπτυσσόμενου κόσμου.

([3]) Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Πρόταση απόφασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με το ευρωπαϊκό έτος Νεολαίας 2022» [COM(2021) 634 final — 2021/0328(COD)] (ΕΕ C 152 της 6.4.2022, σ. 122).

([4]) Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Πρόταση απόφασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με το ευρωπαϊκό έτος Νεολαίας 2022» [COM(2021) 634 final — 2021/0328(COD)] (ΕΕ C 152 της 6.4.2022, σ. 122).

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

([6]) Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Πώς μπορεί να εξασφαλιστεί αξιοπρεπής εργασία για τους νέους και να διασφαλιστεί η ένταξη των νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (ΕΕΑΚ) μέσω της εκπόνησης εθνικών σχεδίων ανάκαμψης (ΕΣΑ)» (γνωμοδότηση πρωτοβουλίας) (ΕΕ C 152 της 6.4.2022, σ. 27), ΕΕΑΚ και ΕΣΑ.

3.5. Συνεπώς, είναι σημαντικό η ίση μεταχείριση των νέων στην αγορά εργασίας να θεωρηθεί μέρος μιας ευρύτερης ανάγκης για συμμετοχή στα κοινά και τη δημοκρατία. Όπως βλέπουμε την ανάγκη οι νέοι να αποτελούν μέρος της κοινότητας και να συμμετέχουν σε αθλητικές δραστηριότητες ως ενεργοί πολίτες, έτσι και η ικανότητά τους να κατανοούν τον ρόλο και τη θέση τους στην αγορά εργασίας και, μάλιστα, να υπερασπίζονται τον εαυτό τους αποτελεί σημαντικό στοιχείο της ιδιότητας του πολίτη. Ομοίως, η αγορά εργασίας θα πρέπει να είναι ένας χώρος αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών, όπου επιτυγχάνεται κατάλληλη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, και τα άτομα μπορούν να αισθάνονται ότι συμβάλλουν στην κοινωνία. Ενώ η ανεργία των νέων αποτελεί διαρθρωτικό πρόβλημα σε πολλές χώρες, σε ορισμένες χώρες, όπως στην Ισπανία, χορηγείται βοήθεια για όψιμη συνταξιοδότηση (έως 12 000 ευρώ) προκειμένου να καταστεί το συνταξιοδοτικό σύστημα βιώσιμο. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η οικονομία διατρέχει κίνδυνο μη απορρόφησης της αυξημένης παραγωγικότητας που μπορούν να δημιουργήσουν οι νέοι, όπως επισημαίνεται στη γνωμοδότηση. Επιπλέον, υπάρχουν θέσεις εργασίας στις οποίες είναι πολύ δύσκολο να απασχοληθεί κανείς μετά την ηλικία των 65 ετών.

3.6. Σε οικονομικό επίπεδο, η υψηλή ανεργία των νέων και η απουσία αποτελεσματικών διαγενεακών προσεγγίσεων σε εταιρικό επίπεδο μπορούν να οδηγήσουν σε χαμηλότερη παραγωγικότητα, καθώς υπάρχουν λιγότεροι νέοι εργαζόμενοι που εισάγουν νέες δεξιότητες και καινοτομία στις διαδικασίες παραγωγής. Υπάρχει επίσης το οικονομικό κόστος για το κράτος ενός μεγάλου αριθμού ανέργων, όσον αφορά το χαμένο φορολογικό εισόδημα, τα επιδόματα κοινωνικής πρόνοιας και το κόστος των σχετικών προγραμμάτων. Το ίδρυμα Eurofound διαπίστωσε ότι το οικονομικό κόστος των νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (ΕΕΑΚ) ήταν περίπου 153 δισεκατ. ευρώ το 2011. Οι ανησυχίες αυτές αντικατοπτρίστηκαν στις γνωμοδοτήσεις της ΕΟΚΕ με θέματα «Επισφαλής απασχόληση και ψυχική υγεία» ([7]) και «Η δημοκρατία στην εργασία» ([8]). Τέλος, το ποσοστό ανεργίας των νέων με αναπηρία ηλικίας 25 έως 34 ετών είναι σχεδόν διπλάσιο από εκείνο των ατόμων χωρίς αναπηρία (18 % έναντι 9,7 %) ([9]).

3.7. Σε ατομικό επίπεδο, οι επιπτώσεις της ανεργίας των νέων μπορεί να περιλαμβάνουν κακή ψυχική υγεία και έλλειψη ευεξίας, καθώς και μικρότερο βαθμό ευτυχίας, και να οδηγήσουν ενδεχομένως σε αυξημένη ζήτηση για υπηρεσίες δημόσιας υγείας. Επιπλέον, υπάρχει μεγαλύτερος κίνδυνος κατακερματισμού της κοινωνίας λόγω των διαφόρων μορφών κοινωνικού αποκλεισμού που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι άνεργοι νέοι. Το να είναι κανείς άνεργος όταν είναι νέος αυξάνει τις πιθανότητες να μείνει άνεργος στη μετέπειτα ζωή του και επηρεάζει αρνητικά το ύψος των κατοπινών αποδοχών του, εάν και όταν εξασφαλιστεί η απασχόληση. Οι άνεργοι νέοι είναι επίσης πιθανότερο να υποστούν υποβάθμιση των δεξιοτήτων τους ή κοινωνικό αποκλεισμό σε διάφορες περιστάσεις. Ο αντίκτυπος της νόσου COVID-19 στην ψυχική υγεία των νέων έχει τεκμηριωθεί δεόντως.

3.8. Είναι επίσης σημαντικό να αντιμετωπιστεί η κατάσταση των «αποθαρρυμένων» νέων εργαζομένων και των νέων που αντιμετωπίζουν μεγάλες δυσκολίες επαγγελματικής ένταξης. Η πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου και οι αλλαγές στη σχολική εκπαίδευση θέτουν προκλήσεις. Ως αποτέλεσμα, οι νέοι μπορεί να χάσουν την επαφή τους με την πραγματικότητα της αγοράς εργασίας.

3.9. Ένας από τους τρόπους αύξησης της οικονομικής δραστηριότητας των νέων είναι να τους παρασχεθούν κίνητρα ώστε να γίνουν επιχειρηματίες, με τη στήριξη του επιχειρηματικού πνεύματος, της δημιουργικότητας και των καινοτόμων προσεγγίσεών τους. Οι δραστηριότητες κατά τη διάρκεια του ευρωπαϊκού έτους Δεξιοτήτων μπορούν να συμπεριλάβουν την εκπαίδευση σε θέματα επιχειρηματικότητας και να βασιστούν σε ορισμένα πρότυπα βέλτιστων πρακτικών, όπως προγράμματα και διαγωνισμοί για νέους επιχειρηματίες.

3.10. Η ΕΕ έχει λάβει σοβαρά υπόψη την πρόκληση της απασχόλησης των νέων, προτείνοντας ως κύρια πολιτική απάντησή της τις «ενισχυμένες» εγγυήσεις για τη νεολαία. Αρχικά, σκοπός των εγγυήσεων για τη νεολαία ήταν να διασφαλιστεί για τους νέους ηλικίας 18 έως 24 ετών προσφορά εργασίας, επαγγελματικής πείρας, μαθητείας, κατάρτισης ή συνδυασμού εργασίας και κατάρτισης, εντός καθορισμένης χρονικής περιόδου από τη στιγμή που θα αποφοιτήσουν από το σχολείο ή θα καταστούν άνεργοι. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνέστησε οι εγγυήσεις για τη νεολαία να προσφέρονται στους νέους εντός τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που θα καταστούν άνεργοι. Οι ενισχυμένες εγγυήσεις για τη νεολαία αποτελούν δέσμευση όλων των κρατών μελών προκειμένου να διασφαλίζουν ότι σε όλους τους νέους ηλικίας κάτω των 30 ετών θα προσφέρεται απασχόληση καλής ποιότητας, συνεχής εκπαίδευση, μαθητεία ή άσκηση.

3.11. Προκειμένου να διασφαλιστεί μια αποτελεσματική μετάβαση από τη μία θέση εργασίας στην άλλη, είναι αναγκαίο να σημειωθεί πρόοδος στη μεταρρύθμιση της εκπαίδευσης, να αντιμετωπιστεί η αναντιστοιχία δεξιοτήτων και να δοθεί έμφαση στη διά βίου μάθηση, την εκπαίδευση ενηλίκων, την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει την πρόοδο της Επιτροπής όσον αφορά τη δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης, την προώθηση του πλαισίου ευρωπαϊκής συνεργασίας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) και την εφαρμογή του σχεδίου δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση.

3.12. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει επίσης τη νέα πρωτοβουλία της Επιτροπής για τους ατομικούς λογαριασμούς μάθησης, ιδίως για τις μικροπιστώσεις, καθώς και τη νέα δέσμη μέτρων για τα πανεπιστήμια. Παρατηρείται μια νέα δυναμική που αποσκοπεί στον εφοδιασμό των νέων με τις κατάλληλες δεξιότητες και στη στήριξη της κινητικότητας των νέων φοιτητών, των μαθητευόμενων και των επιχειρηματιών.

([7]) Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Επισφαλής απασχόληση και ψυχική υγεία» (διερευνητική γνωμοδότηση κατόπιν αιτήματος της ισπανικής Προεδρίας) (ΕΕ C 228 της 29.6.2023, σ. 28).

([8]) Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Η δημοκρατία στην εργασία» (διερευνητική γνωμοδότηση κατόπιν αιτήματος της ισπανικής Προεδρίας) (ΕΕ C 228 της 29.6.2023, σ. 43).

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

4. **Αντίκτυπος της νόσου COVID-19**

4.1. Σύμφωνα με τη Eurostat, οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 ήταν σαφώς σοβαρότερες για τους νέους από ό,τι για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Το ποσοστό απασχόλησης των νέων (ηλικίας 15-29 ετών) στην ΕΕ κατά το τρίτο τρίμηνο του 2020 μειώθηκε κατά 2,8 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το προπανδημικό τρίτο τρίμηνο του 2019. Ωστόσο, κατά το τρίτο τρίμηνο του 2021 σημειώθηκε ανάκαμψη, με το ποσοστό απασχόλησης να μειώνεται κατά 0,1 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το τρίτο τρίμηνο του 2019. Εάν συγκρίνουμε το τρίτο τρίμηνο του 2020 με το τρίτο τρίμηνο του 2019, διαπιστώνουμε ότι όλες οι χώρες κατέγραψαν μείωση του ποσοστού απασχόλησης των νέων.

4.2. Η Eurostat διαπίστωσε επίσης διαφορά στις τάσεις αυτές εντός της ΕΕ. Κατά το τρίτο τρίμηνο του 2021, η πλειονότητα των κρατών μελών της ΕΕ (16 από τα 27) δεν σημείωσε ακόμη πλήρη ανάκαμψη, καθώς το ποσοστό απασχόλησης των νέων ήταν ακόμη χαμηλότερο από το ποσοστό που καταγράφηκε κατά το τρίτο τρίμηνο του 2019. Οι μεγαλύτερες μειώσεις καταγράφηκαν στην Πορτογαλία, τη Βουλγαρία, τη Λετονία, την Τσεχική Δημοκρατία και την Πολωνία (σε όλες, μείωση κατά τουλάχιστον 3 ποσοστιαίες μονάδες κατά το τρίτο τρίμηνο του 2021 σε σύγκριση με το τρίτο τρίμηνο του 2019). Αντίθετα, οι μεγαλύτερες αυξήσεις του ποσοστού εργαζομένων ηλικίας 15-29 ετών κατά το τρίτο τρίμηνο του 2021, σε σύγκριση με την κατάσταση πριν από τη νόσο COVID-19, σημειώθηκαν στην Ιρλανδία, τη Γαλλία και τη Σλοβενία (σε όλες, αύξηση κατά τουλάχιστον 2 ποσοστιαίες μονάδες κατά το τρίτο τρίμηνο του 2021 σε σύγκριση με το τρίτο τρίμηνο του 2019).

4.3. Το ίδρυμα Eurofound έχει αναφέρει ότι, παρά τις προσπάθειες πολιτικής της ΕΕ και των κρατών μελών να στηρίξουν τους νέους στον απόηχο της χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2008, οι νέοι επλήγησαν επίσης σφοδρότατα από την απώλεια θέσεων εργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης της νόσου COVID-19. Υπερεκπροσωπούνταν στους τομείς που επηρεάστηκαν περισσότερο από τους περιορισμούς λόγω της πανδημίας και ήταν πιθανότερο να εργάζονται με μερική απασχόληση ή με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, με το 12 % των ατόμων ηλικίας 18 έως 29 ετών που απάντησαν σε τουλάχιστον δύο γύρους της ηλεκτρονικής έρευνας με τίτλο «Διαβίωση, εργασία και COVID-19» να αναφέρουν ότι έχασαν την εργασία τους, ενώ το 12 % των φοιτητών να αντιμετωπίζουν επίσης την ανεργία. Παρόμοιες επιπτώσεις αναφέρθηκαν όσον αφορά την αποταμίευση, την ψυχική υγεία και τη φτώχεια.

4.4. Σύμφωνα με την έρευνα του Insee ([10]) τα πρώτα μέτρα περιορισμού της κυκλοφορίας που συνδέθηκαν με την επιδημία της νόσου COVID-19 την άνοιξη του 2020 οδήγησαν ήδη σε πρωτοφανή μείωση της δραστηριότητας: το 73 % των εταιρειών ανέφεραν ότι οι πωλήσεις τους μειώθηκαν κατά περισσότερο από 10 % και το 35 % κατά περισσότερο από 50 % κατά την περίοδο αυτή. Το ένα τρίτο των εταιρειών έκλεισαν για μια μέση περίοδο 57 ημερών, κυρίως λόγω διοικητικών περιορισμών στην υποδοχή του κοινού (65 %), αλλά και λόγω ζητημάτων που σχετίζονται με την προμήθεια (8 %) ή τις ευκαιρίες (7 %). Αυτή η αναστολή δραστηριότητας επηρέασε πρωτίστως δραστηριότητες που συνεπάγονται στενότερη επαφή με το κοινό: υπηρεσίες εστίασης, διαμονή, προσωπικές υπηρεσίες, πολιτιστικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες και αεροπορικές μεταφορές. Έως τον Σεπτέμβριο του 2020, το 1 % των εταιρειών ήταν ακόμη κλειστές.

4.5. Για την αντιμετώπιση της αιφνίδιας μείωσης της δραστηριότητας, πάνω από 4 στις 5 εταιρείες υπέβαλαν αίτηση για τη στήριξη που έθεσαν σε εφαρμογή οι δημόσιες αρχές: εργασία με μειωμένο ωράριο (70 % των εταιρειών), αναβολή της καταβολής των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (53 %) και δάνεια με κρατική εγγύηση (41 %). Ο τομέας των υπηρεσιών εστίασης (97 %), ο τομέας της εμπορίας και επισκευής αυτοκινήτων (96 %) και ο τομέας των καταλυμάτων (95 %) βασίστηκαν σε αυτά τα μέτρα ιδιαίτερα συχνά.

4.6. Το 2021 ακολούθησε ένα ακόμη κύμα της πανδημίας και τον Φεβρουάριο του 2022 η ευρωπαϊκή οικονομία επλήγη από τη στρατιωτική σύγκρουση στην Ουκρανία και τις συναφείς υψηλές τιμές της ενέργειας, την περιορισμένη πρόσβαση σε πρώτες ύλες και τις ελλείψεις στις αλυσίδες εφοδιασμού, καθώς και τον συναφή ταχύ ρυθμό πληθωρισμού.

4.7. Παρά τις εξελίξεις αυτές, οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην ενιαία αγορά της ΕΕ κατέβαλαν τη μέγιστη δυνατή προσπάθεια ώστε να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας και να δημιουργήσουν νέες.

4.8. Όσον αφορά την εκπαίδευση, το Ευρωπαϊκό φόρουμ Νεολαίας ανέφερε ότι η ποιότητα της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της πανδημίας ήταν κυμαινόμενη, με σχεδόν έναν στους 10 νέους φοιτητές να μην παρακολουθεί μαθήματα ή διδασκαλία ή να μην συμμετέχει σε εξετάσεις. Περίπου τα δύο τρίτα των φοιτητών πίστευαν ότι μάθαιναν «λίγο λιγότερα» ή «πολύ λιγότερα». Τα τρία τέταρτα των περιθωριοποιημένων νέων πιστεύουν ότι μάθαιναν «λίγο λιγότερα» ή «πολύ λιγότερα». Ωστόσο, οι ατομικές περιστάσεις ενδέχεται να διέφεραν σημαντικά. Η αβεβαιότητα στην εκπαίδευση και οι προκλήσεις της διαδικτυακής μάθησης αποτελούσαν πηγή άγχους και προβλημάτων ευεξίας για τους νέους. Μολονότι η κλίμακα του αντικτύπου δεν είναι σαφής, οι διαταραχές στην εκπαίδευση είναι πιθανό να έχουν μακροπρόθεσμες αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση, τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα, καθώς και στην υγεία και την ευεξία. Υπάρχει η πιθανότητα η κατάσταση αυτή να έχει επίσης θετικά παράπλευρα αποτελέσματα, ανοίγοντας τον δρόμο για ένα σύστημα συνδυασμένης εκπαίδευσης που θα χρησιμοποιεί διάφορες μορφές μάθησης και τεχνολογικά εργαλεία προσβάσιμα σε όλους τους νέους, συμπεριλαμβανομένων των νέων με αναπηρία και των νέων που κατοικούν σε απομακρυσμένες περιοχές.

([10]) Institut national de la statistique et des études économiques, https://www.insee.fr/en/statistiques/5018508.

4.9. Ωστόσο, ορισμένες από τις πιο δραματικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 αφορούν την ψυχική υγεία των νέων. Τα συμπτώματα κατάθλιψης, όπως άγχος, εξάντληση, απομόνωση και αυτοκτονικές σκέψεις, αυξάνονται. Το μέλλον αποτελεί πηγή ανησυχίας. Έρευνα στην Αυστρία δείχνει ότι οι περισσότεροι από αυτούς τους νέους δεν έχουν λάβει καμία βοήθεια. Αυτό οφείλεται στην έλλειψη γνώσεων σχετικά με αυτές τις ευκαιρίες, αλλά είναι επίσης θέμα περιφερειακών και οικονομικών ανισοτήτων. Στην Ισπανία, η αυτοκτονία έχει γίνει η κύρια αιτία θανάτου των νεότερων ατόμων. Η πανδημία αποκάλυψε ψυχολογικό πόνο, με 3 941 αυτοκτονίες το 2020, από τις οποίες οι 300 ήταν ατόμων ηλικίας μεταξύ 14 και 29 ετών. Τα συστήματα δημόσιας υγείας δεν διαθέτουν τους πόρους ώστε να βοηθήσουν τους νέους με προβλήματα ψυχικής υγείας. Η τελευταία δημοσίευση μιας διαχρονικής μελέτης για τους νέους και τα παιδιά στην Ιρλανδία έδειξε ότι η κατάθλιψη και οι ψυχικές ασθένειες μεταξύ των νέων έχουν ουσιαστικά διπλασιαστεί.

4.10. Ομοίως, οι νέοι στην αγορά εργασίας που έχουν κάποια αναπηρία, είτε νοητική είτε σωματική, σαφώς δεν θα πρέπει να υπόκεινται σε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της ηλικίας τους, επιπροσθέτως ή ανεξαρτήτως της αναπηρίας τους. Επίσης, χρειάζεται να δοθεί προσοχή σε όσους προέρχονται από απομακρυσμένες αγροτικές περιοχές και σε όσους υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου.

4.11. Τα στατιστικά στοιχεία σχετικά με την απασχόληση των νέων με αναπηρία είναι επίσης ελλιπή: οι ποσοτικοί δείκτες, όπως το ποσοστό ανεργίας, θα πρέπει να συμπληρώνονται από άλλους δείκτες, όπως το επίπεδο κατάρτισης, η φύση των προσφερόμενων συμβάσεων (εργασία ορισμένου ή αορίστου χρόνου, προσωρινή απασχόληση), το ποσοστό απασχόλησης σε ένα τυπικό περιβάλλον εργασίας, το ποσοστό υποστηριζόμενης απασχόλησης ή το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας, σε συνδυασμό με την κοινωνική και την οικονομική κατάσταση αυτών των νέων.

5. **Ίση μεταχείριση των νέων στην αγορά εργασίας**

5.1. Η ισότητα είναι μια από τις βασικές αρχές και δικαιώματα της ΕΕ που βασίζονται στη Συνθήκη και τον Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ και στηρίζονται από το παράγωγο δίκαιο της ΕΕ. Ένα γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία παρέχεται από την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου ([11]), η οποία εξακολουθεί να είναι κατάλληλη για τον επιδιωκόμενο σκοπό.

5.2. Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι το μέλλον των νέων αποτελεί βασικό μέλημα της ΕΕ και ότι οι προοπτικές των νέων στην αγορά εργασίας αποτελούν ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο της εξέλιξής τους. Η ΕΕ διαθέτει μια σειρά πολιτικών και μέσων που στοχεύουν στους νέους και τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τη ΣΛΕΕ και την αρχή της επικουρικότητας, τα κράτη μέλη έχουν αρμοδιότητες σε πολλά από αυτά τα ζητήματα και, συνεπώς, οι πολιτικές τους αποτελούν βασικό σημείο εστίασης της παρούσας έκθεσης.

5.3. Οι νέοι υπέφεραν περισσότερο από άλλες ομάδες με διάφορους τρόπους κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Δεδομένης της σημασίας που αποδίδεται σε αυτό το θέμα, θα ήταν, συνεπώς, δίκαιο να εξεταστούν τυχόν ειδικές πτυχές της πολιτικής για την αγορά εργασίας και, βάσει αυτών των στοιχείων, να καθοριστεί αν οι νέοι αντιμετωπίζονται με οποιονδήποτε τρόπο λιγότερο ευνοϊκά από άλλα άτομα αποκλειστικά και μόνο λόγω της ηλικίας τους. Δεδομένου του πιθανού εύρους του θέματος, είναι σημαντικό να καταστεί σαφές τι εξετάζεται στην παρούσα γνωμοδότηση. Το επίκεντρο, στο πλαίσιο αυτό, είναι η πιο προφανής και άμεση λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των νέων σε νόμους ή πολιτικές αποκλειστικά και μόνο λόγω της ηλικίας τους. Αναπόφευκτα, δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στους τομείς όπου υπάρχουν περισσότερες πληροφορίες και μεγαλύτερη διαφάνεια. Οι τομείς αυτοί είναι οι ακόλουθοι: κατώτατοι μισθοί, κανόνες για την κοινωνική ασφάλιση και την κοινωνική πρόνοια και, σε μικρότερο βαθμό (λόγω του έργου που έχει ήδη επιτελεσθεί), μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση.

6. **Κατώτατοι μισθοί**

6.1. Σύμφωνα με τη ΣΛΕΕ ([12]) και την αρχή της επικουρικότητας, οι κατώτατοι μισθοί αποτελούν αρμοδιότητα των κρατών μελών, αλλά η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να θεσπίσει μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και οδηγιών, για την ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών. Κατά την προετοιμασία της ήδη εγκριθείσας οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([13]) για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η Επιτροπή δήλωσε ότι, στην πλειονότητα των κρατών μελών, η επάρκεια του κατώτατου μισθού είναι μικρή και/ή υπάρχουν κενά στην κάλυψη της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού, παρόλο που η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού υπάρχει σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, μέσω νομοθετικών διατάξεων («νόμιμοι κατώτατοι μισθοί») και/ή μέσω συλλογικών συμβάσεων. Η πρόταση απορρέει από τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.

6.2. Η οδηγία επιδιώκει να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι στην ΕΕ προστατεύονται με επαρκείς κατώτατους μισθούς, που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, ανεξάρτητα από το πού εργάζονται. Για την επίτευξη του γενικού αυτού στόχου, η πρόταση θεσπίζει πλαίσιο για τη βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών και την αύξηση της πρόσβασης των εργαζομένων

([11]) Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16).

([12]) ΣΛΕΕ 153/σημεία 2α, 2β.

([13]) Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 2022, για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ L 275 της 25.10.2022, σ. 33).

σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού. Οι στόχοι αυτοί είναι σημαντικοί τόσο για τα συστήματα νόμιμου κατώτατου μισθού όσο και για τα συστήματα που βασίζονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η οδηγία επιδιώκει την επίτευξη των εν λόγω στόχων λαμβάνοντας υπόψη και σεβόμενη απόλυτα τις ιδιαιτερότητες των εθνικών συστημάτων, τις εθνικές αρμοδιότητες, την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων και τη συμβατική ελευθερία.

6.3. Οι κατώτατοι μισθοί είναι ένας από τους τομείς όπου παρατηρείται σημαντικά άνιση μεταχείριση των νέων στα κράτη μέλη της ΕΕ. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό φόρουμ Νεολαίας, οι νέοι εξαρτώνται ιδιαίτερα από τον κατώτατο μισθό, με περισσότερους από έναν στους 4 να αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, σε σύγκριση με έναν στους 10 ενηλίκους. Ορισμένα κράτη μέλη έχουν καθορίσει ειδικούς «κατώτατους μισθούς για τους νέους», οι οποίοι σε όλες τις περιπτώσεις είναι χαμηλότεροι από τον γενικό κατώτατο μισθό για συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες, ενώ κάποια άλλα εξαιρούν τα άτομα κάτω των 18 ετών από τη νομοθεσία για τον κατώτατο μισθό. Αυτό συμβαίνει στο Βέλγιο, τη Γαλλία, την Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, τη Γερμανία, τη Μάλτα και τις Κάτω Χώρες. Οι διατάξεις της Γαλλίας μπορεί να μην εξαρτώνται άμεσα από την ηλικία, αλλά έμμεσα επηρεάζουν πολλούς νέους. Υπάρχουν άλλοι μειωμένοι συντελεστές για τη μαθητεία, αλλά αυτοί δεν αποτελούν αντικείμενο της παρούσας έκθεσης και συνήθως καθορίζονται με συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει επίσης μισθούς χαμηλότερους του κατώτατου για τους νέους. Πλήρη στοιχεία διατίθενται στο παράρτημα 1.

6.4. Αυτοί οι κατώτατοι μισθοί για τους νέους παραβλέπουν το δικαίωμα των νέων σε ίση αμοιβή για ίση εργασία, ενώ η έρευνα της ΔΟΕ έχει επανειλημμένα καταδείξει ότι είναι επίσης αναποτελεσματικοί στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των νέων. Το βασικό ζήτημα είναι η ίση αμοιβή για ίση εργασία. Πράγματι, οι οργανώσεις νεολαίας έχουν ενημερωθεί από νέους ότι, μετά από μια περίοδο απασχόλησης, ενδέχεται να εποπτεύουν ή να εκπαιδεύουν συναδέλφους μεγαλύτερης ηλικίας από αυτούς στην ίδια θέση εργασίας, αλλά λαμβάνουν χαμηλότερη αμοιβή, ή ακόμη ότι καλούνται να αναλάβουν εποπτικούς ρόλους με χαμηλότερη αμοιβή από τους συναδέλφους τους λόγω αυτών των κανονισμών.

6.5. Συνεπώς, ενώ σε αυτά τα κράτη μέλη επιτρέπεται στους νέους να οδηγούν, να ψηφίζουν και να κατατάσσονται στον στρατό, και οι νέοι αντιμετωπίζονται ως ενήλικοι από κάθε άλλη άποψη, δεν δικαιούνται να αμείβονται με τον πλήρη κατώτατο μισθό για τους ενηλίκους. Στις Κάτω Χώρες, οι κατώτατοι μισθοί για τους νέους έχουν καθοριστεί μόλις στο 30 % του ύψους του κατώτατου μισθού για τους ενηλίκους για τη νεότερη ηλικιακή ομάδα, γεγονός που αποτελεί σοβαρό φραγμό στην ικανότητα των νέων να ζουν ανεξάρτητοι και να απολαμβάνουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Παρά το γεγονός ότι η ΕΕ ανακήρυξε το 2022 ευρωπαϊκό έτος Νεολαίας, η συμφωνηθείσα πολιτική θέση στη νομοθετική διαδικασία που αναφέρθηκε δεν έλαβε ουσιαστικά υπόψη τα διαφορετικά ζητήματα που απασχολούν τους νέους.

6.6. Πρόσφατη μετα-ανάλυση της ΔΟΕ σχετικά με τον αντίκτυπο των κατώτατων μισθών για τους νέους, η οποία εξέτασε 43 επιστημονικά δημοσιεύματα από το 1990 και μετέπειτα, διαπίστωσε ότι, στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων, ο αντίκτυπος των κατώτατων μισθών στην απασχόληση των νέων είναι είτε μηδενικός είτε πολύ περιορισμένος. Σε ορισμένες περιπτώσεις μάλιστα, η αύξηση του ύψους του κατώτατου μισθού για τους νέους αύξησε το ποσοστό απασχόλησης των νέων. Στην εκτίμηση αντικτύπου για την οδηγία, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή περιέγραψε ευρήματα έρευνας από την Πορτογαλία, το Βέλγιο και τις Κάτω Χώρες που καταδεικνύουν ότι οι κατώτατοι μισθοί για τους νέους δεν έχουν σημαντικές συνέπειες στα ποσοστά απασχόλησης των νέων.

7. **Επιδόματα ανεργίας**

7.1. Ένας ακόμη τομέας όπου μπορεί να παρατηρηθεί διαφορετική μεταχείριση των νέων αφορά τις περιόδους ανεργίας. Και σε αυτήν την περίπτωση, πρόκειται σε μεγάλο βαθμό για αρμοδιότητες των κρατών μελών, ιδίως όσον αφορά το ύψος των επιδομάτων, τις περιόδους καταβολής και τα κριτήρια. Υπάρχει μεγάλος βαθμός πολυμορφίας και πολυπλοκότητας μεταξύ των εθνικών συστημάτων σε ολόκληρη την Ευρώπη. Ωστόσο, μπορούμε να φανταστούμε περιπτώσεις όπου αυτές οι διαφορές έχουν αντίκτυπο σε ζητήματα όπως η απασχόληση και η ελεύθερη κυκλοφορία εντός της ΕΕ. Οι νέοι ενδέχεται επίσης να τεθούν σε μειονεκτική θέση από τα συστήματα επιδομάτων ανεργίας, καθώς ενδέχεται να μην έχουν συμπληρώσει την απαιτούμενη περίοδο «εισφοράς» στα σχετικά συστήματα.

7.2. Πέρα από τα συστήματα αυτά, τα κράτη μέλη παρέχουν επιδόματα κοινωνικής πρόνοιας, τα οποία διαφέρουν σημαντικά, με τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας να αποτελούν επίσης εθνική αρμοδιότητα. Ορισμένα υπόκεινται σε έλεγχο επάρκειας πόρων και ορισμένα όχι. Έπειτα, υπάρχει μια μάλλον πολύπλοκη εικόνα όσον αφορά την ηλικία και τα επιδόματα αυτά, και η παρούσα έκθεση δεν μπορεί να αναπτύξει επαρκώς το θέμα. Αναπόφευκτα, υπάρχουν διακυμάνσεις όσον αφορά τον καθορισμό των περιόδων θεμελίωσης δικαιώματος και της διάρκειας, καθώς και πολλούς άλλους παράγοντες. Υπάρχει ασφαλώς ανάγκη για καλύτερα και σαφέστερα δεδομένα, ώστε να καταστεί δυνατή η πραγματοποίηση περαιτέρω έρευνας. Ωστόσο, μπορούν να γίνουν ορισμένες σύντομες παρατηρήσεις:

— Σε ορισμένα συστήματα, έχουν γίνει ειδικές ρυθμίσεις για τα άτομα ηλικίας άνω των 45 ετών ή για άλλες ηλικιακές ομάδες. Ένας περιορισμένος αριθμός χωρών προβλέπει μικρότερες περιόδους θεμελίωσης δικαιώματος για τα άτομα ηλικίας κάτω των 25 ετών.

— Στη Σουηδία, οι άνεργοι νέοι (ηλικίας 18-24 ετών) που συμμετέχουν σε προγράμματα πολιτικής για την αγορά εργασίας που λαμβάνουν «επιχορήγηση δραστηριότητας» (aktivitetsstöd στη σουηδική γλώσσα), με υποκείμενο δικαίωμα σε επιδόματα ανεργίας, θα υπόκεινται σε μεγαλύτερη μείωση του ύψους των πληρωτέων επιδομάτων, σύμφωνα με τις διατάξεις του συστήματος επιδομάτων ανεργίας.

— Στο Λουξεμβούργο, επίδομα, που ανέρχεται στο 70 % και στο 40 % του ελάχιστου κοινωνικού μισθού (salaire social minimum στη γαλλική γλώσσα) για τους νέους ηλικίας 18 ετών και ηλικίας 16/17 ετών αντίστοιχα, χορηγείται μετά από περίοδο αναμονής 36 εβδομάδων, η οποία μπορεί να μειωθεί στις 26 εβδομάδες, εάν ο αιτών σπουδάζει.

— Στην Ιρλανδία, το επίδομα για τα άτομα που αναζητούν εργασία (επίδομα κοινωνικής πρόνοιας) ανέρχεται περίπου στο 60 % του επιδόματος ενηλίκων για τα άτομα ηλικίας 18-24 ετών που δεν «ζουν ανεξάρτητα». Το πλήρες ποσό καταβάλλεται σε όσους παρακολουθούν σχετικούς κύκλους μαθημάτων και κατάρτιση.

8. **Μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση**

8.1. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει ζητήσει την απαγόρευση της μη αμειβόμενης πρακτικής άσκησης, και η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης έχει αποφανθεί ότι τα κενά στη νομοθεσία του Βελγίου επιτρέπουν οι νέοι να γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης ως δωρεάν εργατικό δυναμικό μέσω της μη αμειβόμενης πρακτικής άσκησης. Η απόφαση της εν λόγω επιτροπής, η οποία προέκυψε από συλλογική καταγγελία που υπέβαλε το Ευρωπαϊκό φόρουμ Νεολαίας, έκρινε ότι τα υφιστάμενα συστήματα επιθεώρησης εργασίας στο Βέλγιο δεν παρέχουν επαρκή προστασία στους ευάλωτους και μειονεκτούντες νέους εργαζομένους.

Τα ρυθμιστικά πλαίσια των κρατών μελών γενικά και η αυστηρότητα της κανονιστικής ρύθμισης ειδικότερα διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των διαφόρων ειδών πρακτικής άσκησης και μεταξύ των κρατών μελών. Σε ορισμένα κράτη μέλη, δεν υπάρχει νομικός ορισμός της πρακτικής άσκησης.

8.2. Με τη σύσταση του Συμβουλίου για το ΠΠΠΑ, που εκδόθηκε το 2013, επιδιώκεται να διασφαλιστεί ότι οι περίοδοι πρακτικής άσκησης θα διευκολύνουν την αποτελεσματική μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, ενισχύοντας έτσι την απασχολησιμότητα των νέων. Στην πρόταση δίνονται κατευθύνσεις για την εξασφάλιση υψηλού επιπέδου μαθησιακού περιεχομένου και κατάλληλων όρων εργασίας.

8.3. Οι περίοδοι μη αμειβόμενης πρακτικής άσκησης μπορεί να οριστούν ως περίοδοι εργασίας, παρόμοιες με εκείνες που εκτελούνται από αμειβόμενους εργαζομένους, οι οποίες δεν συνδέονται με επίσημη και σαφή διαδικασία εκπαίδευσης, κατάρτισης, εθελοντισμού ή εύρεσης εργασίας.

8.4. Ενώ η επαγγελματική πείρα και η μάθηση μέσω της πείρας είναι ζωτικής σημασίας για τους νέους που ξεκινούν στην αγορά εργασίας, όσοι ζητούν να αναληφθεί δράση για τη μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση πιστεύουν ότι υπερβολικά πολλοί νέοι εγκλωβίζονται σε έναν κύκλο μη αμειβόμενης πρακτικής άσκησης και χαμηλής ποιότητας επαγγελματικής πείρας, γεγονός που δημιουργεί μεγάλη απογοήτευση για την αγορά εργασίας στην εν λόγω ηλικιακή ομάδα.

8.5. Το Ευρωπαϊκό φόρουμ Νεολαίας εξέτασε επιλεγμένα κράτη και τις πολιτικές τους για τη μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση. Στη Γαλλία, η πρακτική άσκηση ρυθμίζεται αυστηρά και μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο στο πλαίσιο των προγραμμάτων σπουδών της τυπικής εκπαίδευσης. Η πρακτική άσκηση που διαρκεί δύο μήνες ή λιγότερο στο πλαίσιο της εκπαίδευσης μπορεί να είναι μη αμειβόμενη. Στη Ρουμανία, η πρακτική άσκηση διέπεται σε μεγάλο βαθμό από ειδική νομοθεσία. Οι ασκούμενοι δικαιούνται το 50 % του κατώτατου μισθού. Η μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση στην ανοικτή αγορά εργασίας είναι παράνομη, αλλά οι νόμοι συχνά παρακάμπτονται.

8.6. Η πρακτική άσκηση στην ανοικτή αγορά εργασίας δεν ορίζεται ούτε ρυθμίζεται από τον νόμο και επίσης δεν είναι συνήθης στην Κροατία, αλλά υπάρχουν και άλλες μορφές πρακτικής άσκησης οι οποίες υπόκεινται σε ρυθμίσεις. Στη Βουλγαρία, η μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση που λαμβάνει χώρα εκτός του πλαισίου των ειδικών νόμων για την πρακτική άσκηση είναι νόμιμη και συνήθης. Για την πρακτική άσκηση στην ανοικτή αγορά εργασίας που τηρεί τους νόμους για την πρακτική άσκηση, οι ασκούμενοι δικαιούνται τουλάχιστον τον εθνικό κατώτατο μισθό.

8.7. Στην Αυστρία, η πρακτική άσκηση στην ανοικτή αγορά εργασίας θα πρέπει θεωρητικά να είναι αμειβόμενη, σύμφωνα με τις τομεακές συμφωνίες συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, η πρακτική άσκηση στην ανοικτή αγορά εργασίας μπορεί να είναι νόμιμα μη αμειβόμενη, εάν κατηγοριοποιηθεί ως εκπαιδευτική σχέση, και αυτό είναι σύνηθες φαινόμενο. Στην Ιρλανδία, η μη αμειβόμενη εργασία είναι παράνομη· ωστόσο, ο νόμος συχνά δεν επιβάλλεται όταν πρόκειται για πρακτική άσκηση, με τη μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση να αποτελεί συνήθη πρακτική και συχνά να διαφημίζεται δημοσίως.

Βρυξέλλες, 15 Ιουνίου 2023.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Oliver RÖPKE

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Πίνακας

Ποσοστά χαμηλότερα του κατώτατου για επιλεγμένα κράτη μέλη της ΕΕ και το Ηνωμένο Βασίλειο από τον Ιανουάριο του 2021

Χώρα	Ομάδες εργαζομένων	% του πλήρους ποσού	Επίπεδο κατώτατου μισθού το 2021 (ευρώ εκτός εάν αναφέρεται διαφορετικά)
Βέλγιο	Εργαζόμενοι ηλικίας 16 ετών ή νεότεροι (χωρίς φοιτητική σύμβαση εργασίας)	70	1 138/μήνα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών (χωρίς φοιτητική σύμβαση εργασίας)	76	1 236/μήνα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών (με φοιτητική σύμβαση εργασίας)	82	1 333/μήνα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 19 ετών (με φοιτητική σύμβαση εργασίας)	88	1 431/μήνα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 20 ετών (με φοιτητική σύμβαση εργασίας)	94	1 528/μήνα
Γαλλία	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 και 16 ετών με λιγότερους από έξι μήνες πείρας στον τομέα· εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 16 ετών που εργάζονται κατά τη διάρκεια των θερινών διακοπών	80	1 244/μήνα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών με λιγότερους από έξι μήνες πείρας στον τομέα	90	1 399/μήνα
	Νέοι με εναλλασσόμενες συμβάσεις εργασίας [1] ανάλογα με την ηλικία και τα προηγούμενα προσόντα	55 έως 100	855 έως 1 555/μήνα
	Μαθητευόμενοι, ανάλογα με την ηλικία, την προϋπηρεσία και την εφαρμοστέα τομεακή συμφωνία	27 έως 78	420 έως 1 213/μήνα
	Ασκούμενοι [2]	ά.α.	3,70/ώρα
	Εργαζόμενοι με αναπηρία που απασχολούνται σε ειδικά κέντρα που ασχολούνται με την ένταξη των εν λόγω εργαζομένων	55 έως 100	855 έως 1 555/μήνα
Γερμανία	Ο κατώτατος μισθός δεν ισχύει για άτομα κάτω των 18 ετών.	ά.α.	550/μήνα
Ιρλανδία	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 18 ετών	70	7,14/ώρα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών	80	8,16/ώρα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 19 ετών	90	9,18/ώρα
Λετονία	Καταδικασθέντα άτομα (που εκτίουν ποινή φυλάκισης)	50	250/μήνα

Χώρα	Ομάδες εργαζομένων	% του πλήρους ποσού	Επίπεδο κατώτατου μισθού το 2021 (ευρώ εκτός εάν αναφέρεται διαφορετικά)
Λουξεμβούργο	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 έως κάτω των 17 ετών	75	1 651/μήνα· 9,55/ώρα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 έως κάτω των 18 ετών	80	1 762/μήνα 10,18/ώρα
	Μη ειδικευμένοι εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών και άνω	100	2 202/μήνα 12,73/ώρα
Μάλτα	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 17 ετών	95	171/εβδομάδα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών	96	174/εβδομάδα
Κάτω Χώρες	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 ετών	30	505/μήνα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 16 ετών	34,5	581/μήνα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών	39,5	666/μήνα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών	50	842/μήνα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 19 ετών	60	1 011/μήνα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 20 ετών	80	1 348/μήνα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 21 ετών	100	1 685/μήνα
Πορτογαλία	Εργαζόμενοι σε θέσεις μαθητείας και πρακτικής άσκησης	80	621/μήνα
	Εργαζόμενοι με αναπηρία	50	388/μήνα
Ηνωμένο Βασίλειο	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 18 ετών	47,6	4,15 λίρες στερλίνες (GBP) (ευρώ4,62)/ώρα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 18 έως 20 ετών	52,2	4,55 GBP (ευρώ5,06)/ώρα
	Εργαζόμενοι ηλικίας 21 έως 24 ετών	74	6,45 GBP (ευρώ7,17)/ώρα
	Μαθητευόμενοι ηλικίας κάτω των 19 ετών ή ηλικίας 19 ετών και άνω κατά το πρώτο έτος της μαθητείας τους	94	8,20 GBP (ευρώ9,12)/ώρα

([1]) Στη Γαλλία, οι συμβάσεις αυτές δίνουν στους νέους εργαζομένους τη δυνατότητα να αποκτούν επαγγελματικά προσόντα και προωθούν την επαγγελματική τους ένταξη ή επανένταξη.

([2]) Η πρακτική άσκηση ενδέχεται να είναι μη αμειβόμενη, εάν διαρκεί λιγότερο από δύο μήνες.

Σημειώσεις: Η Γερμανία δεν έχει συμπεριλάβει ωρομίσθια ή τη σύγκρισή τους με τα επίπεδα κατώτατου μισθού. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το ελάχιστο ποσό υπολογίζεται ανά μήνα και όχι ανά ώρα. Οι αμοιβές μαθητείας δεν θεωρούνται μισθοί στη Γερμανία. Η μαθητεία περιλαμβάνει σχολικό χρόνο. Με νομικούς όρους, οι αμοιβές μαθητείας είναι συγκρίσιμες με τις υποτροφίες των φοιτητών πανεπιστημίου. ά/α = άνευ αντικειμένου.

Πηγή: Δίκτυο ανταποκριτών του Eurofound, με βάση επίσημες εθνικές πηγές.