Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Vienodas požiūris į jaunimą darbo rinkoje“

(nuomonė savo iniciatyva)

(2023/C 293/08)

Pranešėjas **Michael MCLOUGHLIN**

Plenarinės asamblėjos sprendimas	2022 1 20
Teisinis pagrindas	Darbo tvarkos taisyklių 52 straipsnis 2 dalis
	Nuomonė savo iniciatyva
Atsakingas skyrius	Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės
Priimta skyriuje	2023 5 31
Priimta plenarinėje sesijoje	2023 6 15
Plenarinė sesija Nr.	579
Balsavimo rezultatai	
(už / prieš / susilaikė)	217 / 0 / 6

1. **Išvados ir rekomendacijos**

1.1. Neseniai priimtoje Direktyvoje dėl minimaliojo darbo užmokesčio deramumo ES iš esmės nesvarstomas jaunimo minimaliojo darbo užmokesčio klausimas. Tai nėra universalus metodas. Priešingai, kaip horizontalioji sistema jis pritaikytas įvairioms tradicijoms ir skirtingai pradinei padėčiai, juo taip pat stiprinamas socialinių partnerių ir kolektyvinių derybų vaidmuo. Taigi „jaunimo minimalusis darbo užmokestis“ valstybėse narėse vertinamas skirtingai ir šį klausimą reikia apsvarstyti. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (EESRK) rekomenduoja Europos Komisijai, valstybėms narėms ir socialiniams partneriams šį klausimą svarstyti atsižvelgiant į direktyvą ir laikantis pasiūlytos Tarybos rekomendacijos dėl socialinio dialogo ES stiprinimo dvasios. EESRK ragina valstybes nares ir socialinius partnerius elgtis diskretiškai ir nediskriminuojamai.

1.2. EESRK nuomone, 2022 m. Europos jaunimo metai suteikė galimybę pažvelgti į svarbius klausimus, turinčius įtakos jaunimui, ir imtis svarbių politikos iniciatyvų, kurios būtų naudingos jaunimui arba kuriomis būtų siekiama paveikti jo padėtį visuomenėje. Atsižvelgiant į tai, jog svarbu, kad jaunimas konstruktyviai dalyvautų darbo rinkoje, pirmoji jo darbo patirtis turėtų būti teigiama, nes priemonės, lemiančios mažiau palankų požiūrį į jaunimą tik dėl jo amžiaus, duoda priešingų rezultatų. Šiuo atžvilgiu EESRK palankiai vertina tai, kad 2023 m. gegužės 9 d. buvo oficialiai paskelbti ES įgūdžių metais, suteikiant politinį postūmį mokymuisi visą gyvenimą ir naują impulsą siekti ES 2030 m. socialinių tikslų.

1.3. Dėl skirtingų jaunimui taikomų bedarbio pašalpų ir paramos išmokų taisyklių gali keistis jaunimo padėtis darbo rinkoje ir gali būti daromas poveikis jaunų žmonių galimybėms pasinaudoti laisvo judėjimo ES teisėmis. Valstybės narės turi kompetenciją spręsti dėl savo socialinės apsaugos sistemų struktūros ir turinio. EESRK ragina jas laikytis nediskriminavimo principo sprendžiant šiuos klausimus, ypač susijusius su laisvu judėjimu. EESRK rekomenduoja Komisijai toliau nagrinėjant šį klausimą glaudžiai bendradarbiauti su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais renkant duomenis ir nacionalinės praktikos pavyzdžius atsižvelgiant ir į naujai pasiūlytą Tarybos rekomendaciją dėl socialinio dialogo stiprinimo ES.

1.4. Jaunimui siūlomos stažuotės profesinėje aplinkoje dažnai yra lemiamas profesinės integracijos žingsnis. Neapmokamos ar nekompensuojamos stažuotės gali turėti labai neigiamos įtakos jaunimo patirčiai darbo rinkoje. Atkreipiame dėmesį į Komiteto 2022 m. gruodžio mėn. plenarinėje sesijoje priimtą rezoliuciją ir į Europos Parlamento rezoliuciją ir rekomenduojame kitoms ES institucijoms ir įstaigoms, įskaitant Komisiją, labiau domėtis šiuo klausimu – tai būtų apčiuopiamas jų įsipareigojimo jaunimui pasibaigus Europos jaunimo metams simbolis. Kartais gali būti neapmokami labai trumpos darbo patirties ir oficialiai pripažintos ir sutartos mokomosios praktikos laikotarpiai. Tačiau už ilgesnės

trukmės stažuotes, prilygstančias samdomųjų darbuotojų darbui, turėtų būti atlyginama. „Eurobarometro“ apklausos duomenimis, dauguma stažuotojų gavo atlyginimą ir turėjo galimybę naudotis socialine apsauga ([1]).

1.5. Pasibaigus Europos jaunimo metams ir kitoms iniciatyvoms pastaruoju metu daugiau dėmesio skiriama jaunimo klausimams. Vienas iš pasiūlymų – Europos jaunimo testas, pagal kurį visoms naujoms politikos priemonėms būtų taikomas poveikio jaunimui vertinimas. Šią idėją propaguoja Europos jaunimo forumas ir dėl jos 2022 m. buvo parengta EESRK nuomonė. Kaip išdėstyta mūsų 2022 m. nuomonėje ([2]), EESRK tvirtai remia šį požiūrį į politikos formavimą.

1.6. COVID-19 krizė ir karas Ukrainoje labai pakenkė Europos ekonomikai. NET jei įmonės padarė viską, kad išsaugotų darbo vietas, tai turėjo pasekmių Europos piliečiams, ypač jaunimui.

1.7. Stažuotės tapo svarbia jaunuolių patekimo į darbo rinką galimybe. Siekiant sudaryti palankesnes sąlygas įsidarbinti, stažuotės turėtų užtikrinti kokybišką mokymosi turinį ir tinkamas darbo sąlygas ir neturėtų pakeisti nuolatinio darbo arba būti išankstine įdarbinimo sąlyga. Dabartinė padėtis rodo, kad didėja susirūpinimas, ypač tarp jaunimo, kad dėl sveikatos krizės ir karo Ukrainoje padarinių stažuotojų sąlygos gali pablogėti. Komisijos tikslas – peržiūrėti, ar tinkamai įgyvendinama stažuočių kokybės sistema.

2. **Įžanga**

2.1. 2022 m. buvo paskelbti Europos jaunimo metais ir savo nuomonėje dėl Europos jaunimo metų EESRK išreiškė norą, kad šiais metais dėmesys būtų skiriamas pagrindinėms jaunimui aktualioms politikos sritims ir neapsiribotų renginiais bei viešinimo galimybėmis. Jaunimas išreiškė panašius jausmus ir požiūrį, ypač atsižvelgiant į tai, kad Europos jaunimo metai buvo paskelbti gana skubotai. Jaunimo patekimo į darbo rinką ir dalyvavimo joje patirtis neabejotinai yra vienas iš svarbiausių šios kartos politikos klausimų tiek nacionaliniu, tiek Europos lygmeniu.

2.2. Po COVID-19 pandemijos pasaulyje naujai pabrėžiami kintantys darbo rinkos poreikiai, naujos darbo formos, nauji įgūdžiai, grįžimo į darbo vietą sunkumai ir galima hibridinė darbo aplinka bei visos su tuo susijusios galimybės ir rizika. Dar svarbiau yra tai, kad žinome, jog jaunimas labai nukentėjo per COVID-19 pandemiją ir tai buvo viena iš priežasčių, dėl kurios 2022-ieji buvo paskelbti Europos jaunimo metais. Per pandemiją jaunimas praleido kai kuriuos svarbiausius asmeninio ir socialinio vystymosi etapus. Tačiau pandemija taip pat turėjo didelį poveikį jaunimo švietimui ir jo dalyvavimui darbo rinkoje.

2.3. Europos Sąjungoje yra keletas svarbių su jaunimu susijusių politikos krypčių, kuriomis užtikrinama, kad jaunimas būtų kuo labiau įtrauktas į visuomenę ir naudotųsi tomis pačiomis galimybėmis, kaip ir visos kitos visuomenės grupės. 2016 m. Bratislavos deklaracijoje ES vadovai paragino sukurti perspektyvią ekonominę ateitį visiems, apsaugoti mūsų gyvenimo būdą ir suteikti geresnių galimybių jaunimui. Panašiai ir Europos socialinių teisių ramsčio preambulėje teigiama, kad „[į]vairių valstybių narių patiriamos problemos dažnai yra panašios, kaip antai didelė nelygybė, ilgalaikis ir jaunimo nedarbas ar kartų solidarumas, tačiau jų mastas skiriasi“.

2.4. Pagrindinė su jaunimu susijusi politika Europos Sąjungoje yra ES jaunimo strategija. Pagrindinis strategijos tikslas – užtikrinti jaunuolių įgalėjimą ir stiprinti atsparumą, sutelkiant dėmesį į tris veiklos sritis, kurios nusakomos šiomis antraštėmis: „Įtraukti“, „Susieti“, „Suteikti galių“. Strategijoje pripažįstama, kad siekiant veikiančios demokratijos ir apskritai naudos visuomenei yra itin svarbu atverti kelius jaunuoliams dalyvauti demokratiniame gyvenime. Pagal antraštę „Įtraukti“ ES jaunimo strategijos tikslas – remti prasmingą pilietinį, ekonominį, socialinį, kultūrinį ir politinį jaunuolių dalyvavimą. Strategijoje jaunimo judumas laikomas galimybe jiems:

— ugdyti ir stiprinti asmenines, socialines ir pilietines kompetencijas;

— ugdyti kritinį mąstymą ir kūrybingumą;

— didinti įsidarbinamumą;

([1]) Neseniai atlikta „Eurobarometro“ apklausa *Integration of young people into the labour market with particular focus on traineeships* (Jaunimo integracija į darbo rinką, ypatingą dėmesį skiriant stažuotėms), 2023 m. balandžio mėn., „Eurobarometro“ apklausa (europa.eu).

([2]) Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl „ES jaunimo testo“ (nuomonė savo iniciatyva) (OL C 486, 2022 12 21, p. 46).

— tapti aktyviais Europos piliečiais.

2.5. Europos jaunimo strategijoje ypač pripažįstamas darbo su jaunimu vaidmuo, nes tai jaunimo „varomoji įgalėjimo jėga“, ir teigiama, kad darbas su jaunimu suteikia neprilygstamos naudos jaunuoliams žengiant į suaugusiųjų pasaulį, nes užtikrinama saugi aplinka jiems įgyti pasitikėjimo savimi ir neformaliai mokytis ([3]).

2.6. EESRK išreiškė nuomonę, kad strategijoje daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama tarpsektoriniam aspektui, laikantis holistinio požiūrio į jaunimą ir jo poreikius bei teises visose politikos srityse, ir kad naujasis ES jaunimo koordinatorius visų pirma turėtų vadovauti tarpsektoriniam darbui, ir išreiškė pageidavimą, kad ES jaunimo politika būtų įtraukta į Europos semestro procesą, kad daugiau dėmesio būtų skiriama rezultatams, ypač tarpsektorinėse srityse ([4]).

2.7. EESRK rekomendavo į strategiją įtraukti aukšto lygio tarpsektorinio darbo siekių, susijusių su kitomis svarbiomis ES politikos sritimis, įskaitant užimtumą, švietimą, sveikatos priežiūrą, migraciją ir lygybę. Komitetas taip pat pasisakė už tai, kad strategijoje daugiau dėmesio būtų skiriama poveikį jaunimui turintiems užimtumo ir švietimo klausimams, ypač diskusijoms apie darbo ateitį, taip pat įgūdžių ugdymui ir kitiems socialiniams klausimams, pavyzdžiui, psichikos sveikatai ir lygybei.

3. **Jaunimas, darbo rinka ir įgūdžiai**

3.1. Žvelgiant į darbo rinką, jaunimui ir jo įsidarbinimo perspektyvoms dažniausiai skiriama labai daug dėmesio. Iš esmės taip yra todėl, kad ankstyva patirtis, susijusi su dalyvavimu darbo rinkoje, gali turėti ilgalaikį poveikį vėlesniais metais. Tai ypač pastebima tais atvejais, kai asmenys nebaigia mokyklos. Mokyklos nebaigia beveik 20 proc. neįgaliųjų, o tai daugiau nei dvigubai kitų 18–24 m. jaunuolių ([5]). Taip pat per COVID-19 pandemiją ir ankstesnę finansų krizę matėme, kad jaunimas yra labiau pažeidžiamas ekonominių sukrėtimų ir nuosmukių laikotarpiais, jis dažnai pirmas netenka darbo ir, abiem atvejais, dirba tokiose srityse kaip paslaugų sektorius, jaunimas taip pat dažniau susiduria su nesaugiu užimtumu. Tarptautinė darbo organizacija (TDO) nustatė, kad dauguma internetinėse darbo platformose ir lokalizuotame darbe dirbančių darbuotojų yra jaunesni nei 35 metų ir jauni darbuotojai dirba mažiau saugiomis sąlygomis. Graikijos turizmo sektoriuje dirba didžiausia dalis jaunų darbuotojų, kurie labai nukentėjo nuo pandemijos. Ispanijoje, Italijoje ir Portugalijoje pastebime itin didelę terminuotų darbo sutarčių, sudarytų su jaunimu, dalį (daugiau nei 60 proc.), o tai gali lemti greitą nedarbą ištikus krizei.

3.2. Dabartiniu metu mūsų prioritetu turi būti Europos ekonomikos atkūrimas nuosekliai įgyvendinant nacionalinius ekonomikos gaivinimo planus ([6]) ir sukuriant sąlygas, kurios leistų įmonėms vėl augti ir kurti kokybiškas darbo vietas. Šiuo metu, kai įmonės susiduria su darbo jėgos trūkumu, negali rasti reikiamų įgūdžių turinčių darbuotojų ir patiria didelių įdarbinimo sunkumų, jos suinteresuotos išnaudoti visų asmenų, įskaitant jaunimą, galimybes.

3.3. Vienas iš daugumos asmenų, bet ypač jaunimo, didžiausių gyvenimo saugumo ir perspektyvų šaltinis yra darbo galimybės ir atitinkami įgūdžiai. COVID-19 pandemijos padariniai ir karo Ukrainoje poveikis turėjo įtakos ne tik piliečiams, bet ir įmonėms ir pakenkė jų galimybėms kurti vertę ir darbo vietas bei užtikrinti veiksmingą darbo vietos keitimą.

3.4. Matome, kad jaunuoliai, kuriems baigus mokyklą ar kolegiją nepavyksta įsidarbinti, vėliau gali susidurti su sunkumais. Nors nedarbas kiekvienam jį patiriančiam kelia sunkumų, šie sunkumai gali būti kur kas didesni jaunuoliams, kurie gali nebūti užmezgę tokių ryšių tinklų, kurių reikia norint daryti pažangą greitai kintančioje darbo rinkoje. Panašiai neproporcingai didelis vieno visuomenės segmento nedarbas daro poveikį socialinei sanglaudai ir mūsų demokratinėms vertybėms, o ekstremaliomis aplinkybėmis gali sukelti socialinę sumaištį, kaip įvyko kai kuriose besivystančiose šalyse.

([3]) Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Pasiūlymo priimti Europos Parlamento ir Tarybos sprendimą dėl 2022-ųjų – Europos jaunimo metų (COM(2021) 634 *final* – 2021/0328 (COD)) (OL C 152, 2022 4 6, p. 122).

([4]) Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Pasiūlymo priimti Europos Parlamento ir Tarybos sprendimą dėl 2022-ųjų – Europos jaunimo metų (COM(2021) 634 *final* – 2021/0328 (COD)) (OL C 152, 2022 4 6, p. 122).

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

([6]) Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Kaip garantuoti deramą darbą jaunimui ir užtikrinti nesimokančio, nedirbančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo įtrauktį tinkamai rengiant nacionalinius ekonomikos gaivinimo planus?“ (nuomonė savo iniciatyva) (OL C 152, 2022 4 6, p. 27), Nesimokantis, nedirbantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas (NEET) bei nacionaliniai ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planai.

3.5. Todėl svarbu vienodą požiūrį į jaunimą darbo rinkoje laikyti platesnio pilietinio ir demokratinio dalyvavimo poreikio dalimi. Lygiai taip pat kaip manome, kad jaunuoliai turi būti bendruomenės dalimi ir dalyvauti sporto veikloje kaip aktyvūs piliečiai, svarbus pilietybės elementas yra jų gebėjimas suprasti savo vaidmenį ir vietą darbo rinkoje bei iš tikrųjų ginti savo interesus. Panašiai darbo rinka turėtų būti vieta, kurioje vyrauja kartų solidarumas, kur užtikrinama tinkama darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir žmonės gali jaustis prisidedą prie visuomenės. Nors daugelyje šalių jaunimo nedarbas yra struktūrinė problema, tokiose šalyse kaip Ispanija teikiama pagalba (iki 12 000 EUR) vėlyvam išėjimui į pensiją, kad pensijų sistema būtų tvari. Tokiu būdu ekonomika rizikuoja neišnaudoti didesnio našumo, kurį gali duoti jaunimas, kaip teigiama nuomonėje. Be to, yra darbo vietų, kuriose labai sunku dirbti sulaukus 65 metų.

3.6. Ekonominiu lygmeniu didelis jaunimo nedarbas ir veiksmingo kartų solidarumo požiūrio nebuvimas įmonėse gali lemti mažesnį produktyvumą, nes yra mažiau jaunų darbuotojų, diegiančių naujus įgūdžius ir inovacijas gamybos procesuose. Taip pat dėl didelio bedarbių skaičiaus valstybė patiria ekonomines pasekmes, nes prarandamos mokestinės pajamos, skiriamos socialines išmokos ir taikomos susijusios sistemos. EUROFOUND nustatė, kad 2011 m. ekonominės sąnaudos dėl nesimokančio, nedirbančio ir mokymuose nedalyvaujančio (NEET) jaunimo sudarė apie 153 mlrd. EUR. Šie susirūpinimą keliantys klausimai svarstyti EESRK nuomonėse *Mažų garantijų darbas ir psichikos sveikata* ([7]) ir *Demokratija darbe* ([8]). Galiausiai 25–34 m. amžiaus neįgalių jaunuolių nedarbo lygis yra beveik dvigubai didesnis nei negalios neturinčių asmenų (18 proc., palyginti su 9,7 proc.) ([9]).

3.7. Asmeniniu lygmeniu jaunimo nedarbas gali paveikti psichikos sveikatą ir gerovę, sumažinti laimės jausmą, todėl gali padidėti visuomenės sveikatos priežiūros paslaugų paklausa. Be to, kyla didesnė visuomenės susiskaldymo rizika, atsirandanti dėl įvairių formų socialinės atskirties, kurią gali patirti jauni bedarbiai. Nedarbas jauname amžiuje padidina tikimybę likti bedarbiu vėlesniame gyvenimo tarpsnyje ir daro neigiamą įtaką vėlesniame amžiuje uždirbamų pinigų sumai, jeigu ir kada vėliau asmeniui pavyksta įsidarbinti. Jauni bedarbiai taip pat dažniau praranda įgūdžius arba įvairiais aspektais patiria socialinę atskirtį. COVID-19 poveikis jaunimo psichikos sveikatai yra gerai užfiksuotas daugelyje šaltinių.

3.8. Taip pat svarbu spręsti nusivylusių jaunų dirbančiųjų ir jaunuolių, kurie susiduria su profesinės integracijos sunkumais, problemą. Mokyklos nebaigęs ir permainų mokymosi procese patyręs jaunimas susiduria su sunkumais. Dėl to jaunuoliai gali prarasti ryšį su darbo rinkos realybe.

3.9. Vienas iš būdų padidinti jaunimo ekonominį aktyvumą – motyvuoti jaunuolius tapti verslininkais remiant jų verslumą, kūrybiškumą ir novatorišką požiūrį. Europos įgūdžių metų veikla gali apimti verslumo ugdymą ir remtis kai kuriais gerosios patirties modeliais, pavyzdžiui, jaunų verslininkų programomis ir konkursais.

3.10. ES rimtai įvertino šį jaunimo nedarbo uždavinį ir pagrindinis jos politinis atsakas buvo sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva. Iš pradžių Jaunimo garantijų iniciatyvos tikslas buvo per nustatytą laikotarpį po mokyklos baigimo ar darbo praradimo užtikrinti, kad 18–24 metų amžiaus jaunuoliams būtų pasiūlytas darbas, darbo patirtis, pameistrystė, mokymas arba darbas ir mokymasis kartu. Europos Komisija rekomendavo, kad Jaunimo garantijų iniciatyva turėtų būti pasiūlyta jaunimui per keturis mėnesius nuo darbo praradimo. Sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva – tai visų valstybių narių įsipareigojimas užtikrinti, kad visi jaunesni nei 30 metų jaunuoliai gautų geros kokybės darbo, tęstinio mokymosi, pameistrystės ar stažuotės pasiūlymą.

3.11. Siekiant užtikrinti veiksmingą darbo vietos keitimą, būtina daryti pažangą vykdant švietimo reformą, sprendžiant įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties problemas ir daugiausia dėmesio skiriant mokymuisi visą gyvenimą, suaugusiųjų švietimui, perkvalifikavimui ir kvalifikacijos kėlimui. EESRK atkreipia dėmesį į Komisijos pažangą kuriant Europos švietimo erdvę, skatinant Europos bendradarbiavimo profesinio mokymo srityje sistemą ir taikant Skaitmeninio švietimo veiksmų planą.

3.12. EESRK taip pat atkreipia dėmesį į naują Komisijos iniciatyvą dėl individualiųjų mokymosi sąskaitų, ypač mikrokreditų, ir į naująjį universitetų dokumentų rinkinį. Tai dar vienas postūmis, kuriuo siekiama suteikti jaunimui reikiamų įgūdžių ir remti jaunų studentų, pameistrių ir verslininkų judumą.

([7]) Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Mažų garantijų darbas ir psichikos sveikata“ (tiriamoji nuomonė ES Tarybai pirmininkaujančios Ispanijos prašymu) (OL C 228, 2023 6 29, p. 28).

([8]) Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Demokratija darbe“ (tiriamoji nuomonė ES Tarybai pirmininkaujančios Ispanijos prašymu) (OL C 228, 2023 6 29, p. 43).

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

4. **COVID-19 pandemijos poveikis**

4.1. Eurostato duomenimis, COVID-19 pandemija jaunimą paveikė labiau nei vyresnio amžiaus asmenis. Jaunimo (15–29 metų amžiaus) užimtumo lygis ES 2020 m. trečiąjį ketvirtį buvo - 2,8 procentinio punkto, palyginti su 2019 m. trečiuoju ketvirčiu prieš pandemiją. Tačiau 2021 m. trečiąjį ketvirtį buvo pastebėtas atsigavimas – užimtumo lygis buvo tik 0,1 procentinio punkto mažesnis nei 2019 m. Lyginant 2020 m. trečiąjį ketvirtį su 2019 m. trečiuoju ketvirčiu, visose šalyse užfiksuotas jaunimo užimtumo lygio sumažėjimas.

4.2. Eurostatas taip pat nustatė, kad ES viduje šios tendencijos skiriasi. 2021 m. trečiąjį ketvirtį dauguma ES valstybių narių (16 iš 27) dar nebuvo visiškai atsigavusios, nes jaunimo užimtumo lygis vis dar buvo mažesnis nei 2019 m. trečiąjį ketvirtį. Didžiausias sumažėjimas užregistruotas Portugalijoje, Bulgarijoje, Latvijoje, Čekijoje ir Lenkijoje (visose valstybėse 2021 m. trečiąjį ketvirtį užimtumo lygis buvo mažesnis bent 3 procentiniais punktais, palyginti su 2019 m. trečiuoju ketvirčiu). Ir atvirkščiai, 2021 m. trečiąjį ketvirtį, palyginti su situacija iki COVID-19 pandemijos, 15–29 metų amžiaus dirbančių asmenų dalis labiausiai išaugo Airijoje, Prancūzijoje ir Slovėnijoje (visose valstybėse 2021 m. trečiąjį ketvirtį padidėjo bent 2 procentiniais punktais, palyginti su 2019 m. trečiuoju ketvirčiu).

4.3. EUROFOUND pranešė, kad nepaisant ES ir valstybių narių politikos pastangų remti jaunimą po 2008 m. finansų krizės, jaunimas vėlgi labiausiai nukentėjo dėl darbo praradimo per COVID-19 krizę. Jaunimo buvo ypač daug sektoriuose, kuriuos labiausiai paveikė pandemijos apribojimai, ir jis buvo labiau linkęs dirbti ne visą darbo dieną arba pagal terminuotas darbo sutartis. Taigi, 12 proc. 18–29 metų amžiaus asmenų, dalyvavusių bent dviejuose elektroninės apklausos „Gyvenimas, darbas ir COVID-19“ etapuose, nurodė, kad prarado darbą, taip pat 12 proc. studentų pažymėjo, kad susidūrė su nedarbo problema. Panašus poveikis nurodytas taupymo, psichikos sveikatos ir skurdo klausimais.

4.4. Prancūzijos nacionalinio statistikos ir ekonomikos tyrimų instituto (INSEE) apklausos duomenimis ([10]), 2020 m. pavasarį įvestas pirmasis karantinas dėl COVID-19 epidemijos jau lėmė beprecedentį aktyvumo sumažėjimą: 73 proc. įmonių pranešė, kad per šį laikotarpį jų pardavimai sumažėjo daugiau nei 10 proc., o 35 proc. įmonių – kad daugiau nei 50 proc. Trečdalis įmonių užsidarė vidutiniškai 57 dienoms, dažniausiai dėl administracinių apribojimų įsileisti lankytojus (65 proc.), bet ir dėl problemų, susijusių su tiekimu (8 proc.) ar perspektyvomis (7 proc.). Šis veiklos sustabdymas visų pirma palietė sritis, kurioms būdingi betarpiški kontaktai su žmonėmis: maitinimo ir gėrimų tiekimo veiklą, apgyvendinimą, asmenines paslaugas, kultūrinę ir rekreacinę veiklą ir oro transportą. 2020 m. rugsėjo mėn. 1 proc. įmonių vis dar buvo uždarytos.

4.5. Siekdamos susidoroti su staigaus veiklos sumažėjimo pasekmėmis, daugiau nei 4 iš 5 įmonių paprašė valstybės institucijų skiriamos paramos: sutrumpinto darbo laiko (70 proc. įmonių), socialinio draudimo įmokų mokėjimo atidėjimo (53 proc.) ir valstybės garantuojamų paskolų (41 proc.). Ypač dažnai šiomis priemonėmis rėmėsi maitinimo ir gėrimų sektorius (97 proc.), automobilių prekybos ir remonto sektorius (96 proc.) bei apgyvendinimo sektorius (95 proc.).

4.6. Kita pandemijos banga sekė 2021 m., o 2022 m. vasario mėn. Europos ekonomikai smogė karinis konfliktas Ukrainoje ir su juo susijusios aukštos energijos kainos, ribotos galimybės gauti žaliavų ir tiekimo grandinės sutrikimai bei su tuo susijęs didelis infliacijos lygis.

4.7. Nepaisant šių faktų, ES bendrojoje rinkoje veikiančios įmonės padarė viską, kad išlaikytų esamas ir kurtų naujas darbo vietas.

4.8. Kalbant apie švietimą, Europos jaunimo forumas pranešė, kad nuotolinio mokymosi kokybė pandemijos metu buvo skirtinga, o beveik vienas iš 10 besimokančiųjų neturėjo jokių galimybių dalyvauti pamokose, mokymuose ar testuose. Maždaug du trečdaliai besimokančiųjų nurodė, kad mokėsi „šiek tiek mažiau“ arba „žymiai mažiau“. Trys ketvirtadaliai marginalizuotų jaunuolių teigė, kad mokėsi „šiek tiek mažiau“ arba „žymiai mažiau“. Tačiau individualios aplinkybės galėjo labai skirtis. Nežinomybė švietimo srityje ir mokymosi internetu sunkumai jaunimui buvo streso ir problemų dėl gerovės šaltinis. Nors švietimo sutrikimo poveikio mastas nėra aiškus, tai greičiausiai turės ilgalaikį neigiamą poveikį užimtumui, švietimo rezultatams ir sveikatai bei gerovei. Gali būti, kad ši situacija turės ir teigiamą šalutinį poveikį, nes bus atvertos durys kombinuotai švietimo sistemai, kurioje būtų naudojamos įvairios mokymosi formos ir technologinės priemonės, prieinamos visam jaunimui, įskaitant neįgaliuosius ir atokiuose regionuose gyvenantį jaunimą.

([10]) Nacionalinis statistikos ir ekonomikos tyrimų institutas, https://www.insee.fr/en/statistiques/5018508.

4.9. Tačiau vienas iš dramatiškiausių COVID-19 pandemijos poveikių buvo padarytas jaunimo psichikos sveikatai. Depresijos simptomų, tokių kaip nerimas, išsekimas, izoliacija ir mintys apie savižudybę, daugėja. Nerimas dėl ateities kelia susirūpinimą. Austrijoje atlikti tyrimai rodo, kad didžioji dalis tokių jaunuolių negavo jokios pagalbos. Taip yra dėl žinių apie tokias galimybes stokos, tačiau tai kartu yra regioninės bei ekonominės nelygybės klausimas. Savižudybė tapo pagrindine jauniausių Ispanijos gyventojų mirties priežastimi. Pandemijos metu išryškėjo psichologinės kančios – 2020 m. nusižudė 3 941 asmuo, iš kurių 300 buvo 14–29 metų amžiaus. Visuomenės sveikatos priežiūros sistemoms trūksta išteklių padėti jaunimui, turinčiam psichikos sveikatos problemų. Iš naujausios ilgalaikio Airijos jaunimo ir vaikų tyrimo rezultatų matyti, kad jaunimo depresijos ir psichikos ligų atvejų skaičius faktiškai padvigubėjo.

4.10. Be to, darbo rinkoje esantis jaunimas, turintis intelekto ar fizinę negalią, neturėtų būti diskriminuojamas dėl amžiaus papildomai negaliai arba atskirai nuo jos. Taip pat reikia atkreipti dėmesį į jaunimą iš atokių kaimo vietovių ir į jaunuolius, diskriminuojamus dėl lyties.

4.11. Statistiniai duomenys apie jaunuolių su negalia įdarbinimą taip pat yra nevienodi: kiekybiniai rodikliai, pavyzdžiui, nedarbo lygis, turėtų būti papildyti kitais rodikliais, tokiais kaip mokymo lygis, siūlomų sutarčių pobūdis (terminuotos, neterminuotos, laikinosios), užimtumo lygis įprastoje aplinkoje, remiamo užimtumo lygis arba ilgalaikio nedarbo lygis, kartu su duomenimis apie šių jaunų žmonių socialinę ir finansinę padėtį.

5. **Vienodas požiūris į jaunimą darbo rinkoje**

5.1. Lygybė yra vienas iš pagrindinių ES principų ir teisių, grindžiamų Sutartimi ir ES pagrindinių teisių chartija bei remiamų antriniais ES teisės aktais. Bendra vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje sistema yra nustatyta Tarybos direktyvoje 2000/78/EB ([11]), kuri vis dar yra aktuali.

5.2. Taigi matome, kad jaunimo ateitis yra vienas iš pagrindinių ES rūpesčių ir kad jaunimo darbo rinkos perspektyvos yra labai svarbios jo raidai. ES taiko daugybę politikos krypčių ir priemonių, skirtų jaunimui ir jo padėčiai darbo rinkoje. Pagal SESV ir subsidiarumo principą valstybės narės turi kompetenciją daugeliu šių klausimų, todėl šiame pranešime pagrindinis dėmesys skiriamas jų politikai.

5.3. Pandemijos metu jaunimas įvairiais aspektais nukentėjo labiau nei kitos visuomenės grupės. Atsižvelgiant į šios temos svarbą, būtų teisinga išnagrinėti bet kokius konkrečius darbo rinkos politikos aspektus ir, remiantis šiais įrodymais, nustatyti, ar su jaunimu vien tik dėl amžiaus elgiamasi kaip nors mažiau palankiai nei su kitais asmenimis. Turint galvoje galimą šios temos platumą, svarbu aiškiai išdėstyti tai, kas nagrinėjama šioje nuomonėje. Pagrindinis dėmesys pranešime skiriamas akivaizdesniam ir tiesioginiam mažiau palankiam požiūriui į jaunimą įstatymuose ar politikoje, vien tik dėl jo amžiaus. Neišvengiamai daugiau dėmesio sutelkiama į sritis, kuriose yra daugiausia informacijos ir aiškumo. Šios sritys yra: minimalusis darbo užmokestis, socialinės apsaugos ir socialinės paramos taisyklės ir, kiek mažesniu mastu (dėl jau atlikto darbo), neapmokamos stažuotės.

6. **Minimalusis darbo užmokestis**

6.1. Vadovaujantis Sutartimi dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) ([12]) ir subsidiarumo principu, minimalusis darbo užmokestis priklauso valstybių narių kompetencijai, tačiau Europos Sąjunga gali imtis priemonių, skirtų skatinti valstybių narių bendradarbiavimą, įskaitant direktyvas. Rengdama jau priimtą Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2022/2041 ([13]) dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje Komisija nurodė, kad daugumoje valstybių narių minimaliojo darbo užmokesčio dydis yra nepakankamas ir (arba) yra spragų, susijusių su minimaliojo darbo užmokesčio apsaugos aprėptimi, nors minimaliojo darbo užmokesčio apsauga egzistuoja visose ES valstybėse narėse pagal teisės aktų nuostatas (teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis) ir (arba) pagal kolektyvines sutartis. Pasiūlymas grindžiamas Europos socialinių teisių ramsčiu.

6.2. Direktyva siekiama užtikrinti, kad ES darbuotojai būtų apsaugoti deramu minimaliuoju darbo užmokesčiu, kuris sudarytų sąlygas deramai gyventi, neatsižvelgiant į tai, kur jie dirba. Kad būtų pasiektas šis bendras tikslas, pasiūlymu nustatoma sistema, kuria siekiama pagerinti minimaliojo darbo užmokesčio deramumą ir padidinti darbuotojų galimybes

([11]) 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000 12 2, p. 16).
([12]) SESV 153 straipsnio 2 dalies a ir b punktai.
([13]) 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje (OL L 275, 2022 10 25, p. 33).

naudotis minimaliojo darbo užmokesčio apsauga. Šie tikslai svarbūs ir toms sistemoms, kuriose minimalusis darbo užmokestis nustatomas teisės aktais, ir toms, kurios remiasi kolektyvinėmis derybomis. Direktyva skirta šiems tikslams pasiekti atsižvelgiant į nacionalinių sistemų ypatumus, nacionalines kompetencijas, socialinių partnerių savarankiškumą bei sutarčių laisvę ir visapusiškai jų laikantis.

6.3. Minimalusis darbo užmokestis yra viena iš sričių, kuriose ES valstybėse narėse pastebimas labai nevienodas požiūris į jaunimą. Jaunimo forumo duomenimis jaunimas yra ypač priklausomas nuo minimaliojo darbo užmokesčio – daugiau nei 1 iš 4 jaunuolių gauna minimalųjį darbo užmokestį, palyginti su 1 iš 10 suaugusiųjų. Kai kuriose valstybėse narėse yra nustatytas specialus jaunimo minimalusis darbo užmokestis, kuris visais atvejais yra mažesnis už bendrą minimalųjį darbo užmokestį tam tikroms amžiaus grupėms, o dar kitose valstybėse narėse jaunimui iki 18 metų netaikomi minimaliojo darbo užmokesčio teisės aktai. Taip yra Belgijoje, Prancūzijoje, Airijoje, Liuksemburge, Vokietijoje, Maltoje ir Nyderlanduose. Nors Prancūzijoje taikomos nuostatos nėra tiesiogiai susijusios su amžiumi, jos daro poveikį didelei daliai jaunimo. Yra ir kitų lengvatinių darbo užmokesčio tarifų pameistrystės atveju, tačiau jie nėra šio pranešimo objektas ir paprastai yra nustatomi socialinių partnerių susitarimu. Jungtinėje Karalystėje jaunimui taip pat nustatytas mažesnis už minimalųjį darbo užmokestis. Išsamią informaciją rasite priede.

6.4. Nustatant šį jaunimo minimalųjį darbo užmokestį nepaisoma jaunimo teisės gauti vienodą atlyginimą už vienodą darbą, o TDO tyrimai ne kartą parodė, kad šis minimalusis darbo užmokestis nepadeda didinti jaunimo užimtumo lygio. Esminis klausimas yra vienodas darbo užmokestis už vienodą darbą. Iš tiesų, jaunimas informavo jaunimo organizacijas, kad dėl šių nuostatų po tam tikro išdirbto laikotarpio jaunuoliams gali tekti tame pačiame darbe prižiūrėti ar mokyti vyresnius kolegas, tačiau gauti mažesnį atlyginimą, arba netgi jų gali būti paprašyta atlikti prižiūrėtojo vaidmenį už mažesnį atlyginimą nei gauna kolegos.

6.5. Taigi, nors šiose valstybėse narėse jaunimui leidžiama vairuoti, balsuoti bei tarnauti kariuomenėje ir visais kitais aspektais jaunimui priskiriami asmenys laikomi suaugusiaisiais, jaunimas neturi teisės gauti viso suaugusiojo minimaliojo darbo užmokesčio. Nyderlanduose jaunimo minimalusis darbo užmokestis sudaro tik 30 proc. suaugusiųjų minimaliojo darbo užmokesčio dydžio jauniausiai amžiaus grupei, o tai yra rimta kliūtis jo gebėjimui gyventi savarankiškai ir pasiekti deramą gyvenimo lygį. Nepaisant to, kad ES 2022-ieji buvo paskelbti jaunimo metais, kaip pranešama, sutartoje politinėje pozicijoje teisėkūros procese iš esmės nebuvo atsižvelgta į skirtingas jaunimui kylančias problemas.

6.6. Iš TDO neseniai atliktos jaunimo minimaliojo darbo užmokesčio poveikio metaanalizės, išnagrinėjus 43 mokslinius straipsnius, kurie buvo paskelbti nuo 1990 m., matyti, kad didžiąja dauguma atvejų minimalusis darbo užmokestis nedaro jokio poveikio jaunimo užimtumui arba jis labai mažas. Kai kuriais atvejais padidinus jaunimo minimalųjį darbo užmokestį netgi padidėjo jaunimo užimtumo lygis. Direktyvos poveikio vertinime Europos Komisija aprašė Portugalijoje, Belgijoje ir Nyderlanduose atliktų tyrimų rezultatus, iš kurių matyti, kad jaunimo minimalusis darbo užmokestis nedaro reikšmingo poveikio jaunimo užimtumo lygiui.

7. **Bedarbio pašalpos**

7.1. Kita sritis, kurioje gali būti laikomasi skirtingo požiūrio į jaunimą, yra nedarbo laikotarpiai. Vėlgi, tai didžiąja dalimi priklauso valstybių narių kompetencijai, ypač kai kalbama apie pašalpų dydį, išmokėjimo terminus ir kriterijus. Nacionalinės sistemos visoje Europoje yra labai įvairios ir sudėtingos. Tačiau galime įsivaizduoti atvejus, kai šie skirtumai turės įtakos tokiems klausimams kaip užimtumas ir laisvas judėjimas ES viduje. Jaunimas taip pat gali atsidurti nepalankioje padėtyje dėl bedarbio pašalpų sistemų, nes jis gali neturėti reikalaujamo būtinojo darbo stažo, kurio metu buvo atliekamos įmokos į atitinkamas sistemas.

7.2. Be šių sistemų, valstybės narės teikia socialinės paramos išmokas, kurios labai skiriasi; socialinės paramos sistemos taip pat priklauso nacionalinei kompetencijai. Vienose jų taikomas materialinės padėties patikrinimas, o kitose ne. Kalbant apie amžių, susidaro gana sudėtingas vaizdas, o šiomis išmokomis ir šiuo pranešimu problemos negalima deramai išanalizuoti. Neišvengiamai skiriasi būtinojo darbo stažo laikotarpiai ir jų trukmė, taip pat keletas kitų veiksnių. Neabejotinai reikia geresnių ir aiškesnių duomenų, kad būtų galima atlikti daugiau tyrimų. Galima pateikti keletą trumpų pastabų.

— Pagal kai kurias sistemas vyresniems nei 45 metų asmenims arba kitoms amžiaus grupėms taikomos specialios priemonės. Ribotas skaičius šalių jaunesniems nei 25 metų asmenims numato trumpesnius būtinojo darbo stažo laikotarpius.

— Švedijoje jauniems bedarbiams (18–24 m. amžiaus), kurie dalyvauja darbo rinkos politikos programose, gauna aktyvumo skatinimo išmoką (šved. *aktivitetsstöd*) ir turi teisę gauti bedarbio pašalpą, pagal bedarbio pašalpų sistemos nuostatas taikomas didesnis pašalpų dydžio sumažinimas.

— Liuksemburge pašalpa 18 metų ir 16–17 metų jaunuoliams, sudaranti atitinkamai 70 proc. ir 40 proc. socialinio minimaliojo darbo užmokesčio (pranc. *salaire social minimum*), skiriama po 36 savaites trunkančio laukimo laikotarpio, kuris gali būti sutrumpintas iki 26 savaičių, jei pareiškėjas studijuoja.

— Airijoje darbo ieškančių asmenų pašalpa (pagalbos išmoka) sudaro maždaug 60 proc. suaugusiųjų pašalpos tiems 18–24 metų asmenims, kurie dar negyvena savarankiškai. Lankantiems atitinkamus kursus ir mokymus mokama viso dydžio pašalpa.

8. **Neapmokamos stažuotės**

8.1. Europos Parlamentas paragino uždrausti neapmokamas stažuotes, o Europos Tarybos Socialinių teisių komitetas nustatė, kad Belgijos teisės aktų spragos sudaro sąlygas pasitelkiant neapmokamas stažuotes jaunimą išnaudoti kaip neapmokamą darbo jėgą. Komiteto sprendime, priimtame po Europos jaunimo forumo pateikto kolektyvinio skundo, nustatyta, kad dabartinės Belgijos darbo inspekcijos sistemos neužtikrina pakankamos apsaugos pažeidžiamiems ir nepalankioje padėtyje esantiems jauniems darbuotojams.

Apskritai valstybių narių reglamentavimo sistemos ir ypač nuostatų griežtumas yra labai nevienodi tiek įvairių stažuočių tipų atžvilgiu, tiek tarp valstybių narių. Kai kuriose valstybėse narėse nėra teisinės stažuočių apibrėžties.

8.2. 2013 m. priimta Tarybos rekomendacija dėl stažuočių kokybės sistemos siekiama užtikrinti, kad stažuotės veiksmingai palengvintų patekimą iš švietimo sistemos į darbo rinką ir taip padidintų jaunimo įsidarbinimo galimybes. Pasiūlyme išdėstytos gairės, kuriomis galima užtikrinti kokybišką mokymosi turinį ir adekvačias darbo sąlygas.

8.3. Neapmokamos stažuotės gali būti apibrėžiamos kaip darbo laikotarpiai, panašūs į samdomų darbuotojų darbo laikotarpius, nesusijusius su įformintu ir aiškiu švietimo, mokymo, savanoriškos veiklos ar įdarbinimo procesu.

8.4. Nors darbo patirtis ir mokymasis įgyjant patirtį yra gyvybiškai svarbūs pradedančiam dirbti jaunimui darbo rinkoje, raginantieji imtis veiksmų prieš neapmokamas stažuotes mano, kad pernelyg daug jaunimo atlieka neapmokamą stažuotę ir įgyja nekokybiškos darbo patirties, o tai sukelia didelį šios amžiaus grupės nusivylimą darbo rinka.

8.5. Europos jaunimo forumas išanalizavo kai kurias šalis ir jų politiką dėl neapmokamų stažuočių. Prancūzijoje stažuotės yra griežtai reglamentuojamos ir gali vykti tik pagal formaliojo švietimo programas. Stažuotės, kurios kaip mokymosi dalis trunka du mėnesius ar trumpiau gali būti neapmokamos. Rumunijoje stažuotės griežtai reglamentuojamos specialiais teisės aktais. Stažuotojai turi teisę į 50 proc. minimaliojo darbo užmokesčio. Neapmokamos stažuotės atviroje darbo rinkoje yra neteisėtos, tačiau įstatymai dažnai apeinami.

8.6. Kroatijos atviroje darbo rinkoje stažuotės nėra apibrėžtos ar reglamentuojamos teisės aktais ir nėra dažnos, tačiau yra kitų formų stažuočių, kurios yra reglamentuojamos. Bulgarijoje neapmokamos stažuotės, vykstančios ne pagal stažuotes reglamentuojančių įstatymų sistemą, yra teisėtos ir įprastas reiškinys. Bet už atviros darbo rinkos stažuotes, kurios atitinka stažuočių įstatymus, stažuotojai turi teisę į ne mažesnį nei šalyje nustatytą minimalųjį darbo užmokestį.

8.7. Austrijoje už stažuotes atviroje darbo rinkoje teoriškai turėtų būti atlyginama pagal konkrečiam sektoriui sudarytas kolektyvines sutartis. Tačiau stažuotės atviroje darbo rinkoje gali būti teisėtai neapmokamos, jei jos priskiriamos švietimo santykių kategorijai, o taip dažniausiai ir vyksta. Airijoje neapmokamas darbas yra neteisėtas, tačiau stažuočių atveju įstatymų dažnai nesilaikoma – neapmokamos stažuotės yra įprasta praktika ir jos dažnai skelbiamos viešai.

Briuselis, 2023 m. birželio 15 d.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto pirmininkas
Oliver RÖPKE

PRIEDAS ([1])

Lentelė

2021 m. sausio mėn. tam tikrų ES valstybių narių ir Jungtinės Karalystės mažesni nei minimalūs tarifai

Šalis	Darbuotojų grupės	Viso tarifo procentinė dalis	Minimaliojo darbo užmokesčio lygis 2021 m. (EUR, jei nenurodyta kitaip)
Belgija	16 metų ir jaunesni darbuotojai (be studijų sutarties)	70	1 138/mėn.
	17 metų darbuotojai (be studijų sutarties)	76	1 236/mėn.
	18 metų darbuotojai (su studijų sutartimi)	82	1 333/mėn.
	19 metų darbuotojai (su studijų sutartimi)	88	1 431/mėn.
	20 metų darbuotojai (su studijų sutartimi)	94	1 528/mėn.
Prancūzija	15 ir 16 metų darbuotojai, turintys mažesnę nei šešių mėnesių patirtį sektoriuje; jaunesni nei 16 metų darbuotojai, dirbantys vasaros atostogų metu	80	1 244/mėn.
	17 metų darbuotojai, turintys mažesnę nei šešių mėnesių patirtį sektoriuje	90	1 399/mėn.
	Jaunuoliai, sudarę sutartis dėl profesinio tobulėjimo ([1]), priklausomai nuo amžiaus ir ankstesnės kvalifikacijos	nuo 55 iki 100	nuo 855 iki 1 555/mėn.
	Pameistriai, priklausomai nuo amžiaus, pareigų ėjimo trukmės ir taikomo sektorinio susitarimo	nuo 27 iki 78	nuo 420 iki 1 213/mėn.
	Stažuotojai ([2])	—	3,70/val.
	Darbuotojai su negalia, dirbantys specialiuose centruose, skirtuose tokių darbuotojų įtraukčiai	nuo 55 iki 100	nuo 855 iki 1 555/mėn.
Vokietija	Minimalusis darbo užmokestis netaikomas jaunesniems nei 18 metų asmenims.	Nėra	550/mėn.
Airija	Jaunesni nei 18 metų darbuotojai	70	7,14/val.
	18 metų darbuotojai	80	8,16/val.
	19 metų darbuotojai	90	9,18/val.
Latvija	Nuteistieji (atliekantys bausmę įkalinimo įstaigoje)	50	250/mėn.

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

Šalis	Darbuotojų grupės	Viso tarifo procentinė dalis	Minimaliojo darbo užmokesčio lygis 2021 m. (EUR, jei nenurodyta kitaip)
Liuksemburgas	Darbuotojai nuo 15 iki mažiau nei 17 metų	75	1 651/mėn.; 9,55/val.
	Darbuotojai nuo 17 iki mažiau nei 18 metų	80	1 762/mėn.; 10,18/val.
	Vyresni nei 18 metų nekvalifikuoti darbuotojai	100	2 202/mėn.; 12,73/val.
Malta	Jaunesni nei 17 metų darbuotojai	95	171/savaitę
	17 metų darbuotojai	96	174/savaitę
Nyderlandai	15 metų darbuotojai	30	505/mėn.
	16 metų darbuotojai	34,5	581/mėn.
	17 metų darbuotojai	39,5	666/mėn.
	18 metų darbuotojai	50	842/mėn.
	19 metų darbuotojai	60	1 011/mėn.
	20 metų darbuotojai	80	1 348/mėn.
	21 metų darbuotojai	100	1 685/mėn.
Portugalija	Pameistrystę ir stažuotę atliekantys darbuotojai	80	621/mėn.
	Darbuotojai su negalia	50	388/mėn.
Jungtinė Karalystė	Jaunesni nei 18 metų darbuotojai	47,6	4,15 GBP (4,62 EUR)/val.
	18–20 metų darbuotojai	52,2	4,55 GBP (5,06 EUR)/val.
	21–24 metų darbuotojai	74	6,45 GBP (7,17 EUR)/val.
	Jaunesni nei 19 metų arba 19 metų ir vyresni pameistriai pirmaisiais pameistrystės metais	94	8,20 GBP (9,12 EUR)/val.

([1]) Prancūzijoje pagal šias sutartis jauniems darbuotojams leidžiama įgyti profesinę kvalifikaciją ir skatinama jų profesinė integracija arba reintegracija.
([2]) Darbas gali būti neapmokamas, jei trunka mažiau nei du mėnesius.

Pastabos: Vokietija neįtraukė valandinių įkainių ar jų palyginimo su minimaliuoju darbo užmokesčiu. Taip yra todėl, kad minimali suma skaičiuojama ne už valandą, o už mėnesį. Vokietijoje pameistrystės išmokos nelaikomos darbo užmokesčiu. Į pameistrystės laiką įskaičiuojamas ir mokykloje praleistas laikas. Teisiniu požiūriu pameistrystės išmokos yra panašios į universitetų studentų stipendijas. – = netaikoma.
Šaltinis: EUROFOUND korespondentų tinklas, remiantis nacionaliniais oficialiais šaltiniais.