Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Egalitatea de tratament a tinerilor pe piața muncii”

(aviz din proprie inițiativă)

(2023/C 293/08)

Raportor: **domnul Michael McLOUGHLIN**

Decizia Adunării Plenare	20.1.2022
Temei juridic	Articolul 52 alineatul (2) din Regulamentul de procedură
	Aviz din proprie inițiativă
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	31.5.2023
Data adoptării în sesiunea plenară	15.6.2023
Sesiunea plenară nr.	579
Rezultatul votului	
(voturi pentru/ voturi împotrivă/abțineri)	217/0/6

1. **Concluzii și recomandări**

1.1. Directiva privind gradul de adecvare al salariilor minime în UE nu a luat în considerare în mod semnificativ problema „salariilor minime pentru tineret”. Ea nu propune o abordare universală. Dimpotrivă, fiind un cadru orizontal, ea ține seama de tradițiile și de punctele de plecare diferite și consolidează rolul partenerilor sociali și al negocierii colective. Astfel, „salariile minime pentru tineret” sunt tratate diferit de la un stat membru la altul, aspect care trebuie luat în considerare. Comitetul Economic și Social European (CESE) recomandă Comisiei Europene, statelor membre și partenerilor sociali să examineze acest subiect în conformitate cu directiva și în spiritul propunerii de recomandare a Consiliului privind consolidarea dialogului social în UE. CESE solicită statelor membre și partenerilor sociali să își exercite puterea discreționară într-un mod nediscriminatoriu.

1.2. În opinia CESE, Anul European al Tineretului 2022 a oferit ocazia de a analiza aspecte semnificative cu impact asupra tinerilor și de a adopta inițiative politice majore care sunt benefice pentru ei sau care încearcă să le influențeze poziția în societate. Dată fiind importanța unei participări fructuoase a tinerilor pe piața muncii, prima lor participare ar trebui să fie o experiență pozitivă, iar măsurile care îi defavorizează exclusiv pe baza vârstei sunt contraproductive. În acest sens, CESE salută Anul european al competențelor, lansat oficial la 9 mai 2023, considerându-l un impuls politic pentru învățarea pe tot parcursul vieții, care creează un nou elan în vederea atingerii obiectivelor sociale ale UE pentru 2030.

1.3. Existența unor norme diferențiate pentru tineri în ceea ce privește indemnizațiile de șomaj și prestațiile de asistență le poate influența situația pe piața muncii și capacitatea de a-și exercita drepturile la liberă circulație în UE. Statele membre au competența de a decide cu privire la structura și conținutul sistemelor lor de securitate socială. CESE le invită să respecte principiul nediscriminării atunci când iau aceste decizii, în special în cazul liberei circulații. CESE recomandă Comisiei să colaboreze îndeaproape cu statele membre și cu partenerii sociali pentru a colecta datele și practicile naționale, inclusiv în lumina noii propuneri de recomandare a Consiliului privind consolidarea dialogului social în UE, atunci când va analiza această tematică în mod mai aprofundat.

1.4. Stagiile într-un mediu profesional destinate tinerilor reprezintă adesea un pas decisiv pentru integrarea profesională. Stagiile de practică neremunerate sau care nu oferă alte tipuri de compensații pot avea un impact foarte dăunător asupra experienței tinerilor pe piața muncii. Comitetul ia notă de rezoluția adoptată de Comitet în sesiunea sa plenară din decembrie 2022 și de cea a Parlamentului European și recomandă celorlalte instituții și organe ale UE, inclusiv Comisiei, să acorde un interes sporit acestei chestiuni, ca simbol tangibil al angajamentului lor față de tineret, în siajul Anului European al Tineretului. Uneori, este posibil ca perioadele de experiență profesională foarte scurtă și stagiile de formare recunoscute și

convenite în mod oficial să nu fie remunerate. Cu toate acestea, stagiile pe termen mai lung, similare muncii efectuate de angajații remunerați, ar trebui plătite. Sondajul Eurobarometru afirmă că majoritatea stagiarilor au fost remunerați și au avut acces la protecție socială ([1]).

1.5. Ca urmare a Anului European al Tineretului și a altor inițiative, recent s-a pus un accent mai mare pe aspectele legate de tineret. Una dintre propunerile prezentate a fost ideea unei evaluări a impactului UE din perspectiva tinerilor, care să integreze evaluarea efectelor oricărei noi politici asupra tinerilor. Ideea a fost promovată de Forumul European al Tineretului și a făcut obiectul unui aviz al CESE în 2022. CESE sprijină ferm această abordare a procesului de elaborare a politicilor, astfel cum este prezentată în avizul nostru din 2022 ([2]).

1.6. Criza provocată de pandemia de COVID-19 și războiul din Ucraina au subminat semnificativ economia europeană. Acest lucru a avut consecințe asupra cetățenilor europeni și, în special, asupra tinerilor, chiar dacă întreprinderile au depus toate eforturile pentru a menține locurile de muncă.

1.7. Stagiile au devenit un punct de acces important la piața forței de muncă pentru tineri. Pentru a facilita accesul la locuri de muncă, stagiile ar trebui să ofere un conținut educațional de bună calitate și condiții de muncă adecvate și nu ar trebui să înlocuiască un loc de muncă permanent sau să reprezinte o condiție necesară pentru angajarea într-un loc de muncă. Situația actuală sugerează că există preocupări din ce în ce mai mari, în special în rândul tinerilor, cu privire la faptul că criza sanitară și consecințele războiului din Ucraina ar putea duce la deteriorarea condițiilor pentru stagiari. Obiectivul Comisiei este de a verifica dacă cadrul de calitate pentru stagii (CCS) este pus în aplicare în mod corespunzător.

2. **Introducere**

2.1. Anul 2022 a fost desemnat Anul European al Tineretului, iar în avizul CESE pe această temă, Comitetul și-a exprimat dorința ca Anul să se concentreze pe domeniile de politică esențiale pentru tineri, fără să se limiteze la organizarea de manifestări și la prilejurile de a face publicitate. Tinerii au exprimat sentimente și opinii similare, mai ales având în vedere modul mai degrabă precipitat în care a fost proclamat acest An al Tineretului. Experiența tinerilor în ceea ce privește accesul și activitatea pe piața muncii este în mod clar una dintre chestiunile politice esențiale pentru această generație, atât la nivel național, cât și la nivel european.

2.2. În lumea post-COVID-19, se pune un nou accent pe nevoile evolutive ale pieței muncii, pe noile forme de muncă, pe noile competențe, pe provocările revenirii la locul de muncă și eventualul mediu de lucru hibrid, cu toate oportunitățile și riscurile pe care le implică. Ceea ce este și mai important, după cum știm, este că tinerii au suferit foarte mult pe durata pandemiei de COVID-19, acesta fiind și unul dintre motivele pentru care 2022 a fost declarat Anul European al Tineretului. Pe durata pandemiei, tinerii au ratat unele etape esențiale ale dezvoltării lor personale și sociale. Pandemia a avut, însă, un impact major și asupra educației tinerilor și asupra participării lor pe piața muncii.

2.3. Uniunea Europeană dispune de mai multe politici relevante privind tinerii și se asigură că aceștia sunt incluși pe deplin în societate și că beneficiază de aceleași oportunități ca toate celelalte categorii sociale. În Declarația de la Bratislava din 2016, liderii UE au lansat un apel pentru crearea unui viitor economic promițător pentru toți, garanții pentru modul nostru de viață și asigurarea unor oportunități îmbunătățite pentru tineri. La rândul său, preambulul Pilonului european al drepturilor sociale afirmă „provocări precum inegalitățile semnificative, șomajul de lungă durată și șomajul în rândul tinerilor sau solidaritatea între generații sunt adesea similare, deși în grade diferite, de la un stat membru la altul”.

2.4. Principala politică în ceea ce privește tinerii din Uniunea Europeană este Strategia UE pentru tineret. Scopul principal al strategiei este de a capacita tinerii și de a le consolida reziliența, concentrându-se pe trei domenii de acțiune: „Implicare”, „Conectare” și „Responsabilizare”. Strategia recunoaște că asigurarea unor căi de implicare a tinerilor în viața democratică este vitală pentru o democrație funcțională și pentru societate, în general. În cadrul domeniului de acțiune „Implicare”, Strategia UE pentru tineret își propune să sprijine participarea civică, economică, socială, culturală și politică semnificativă a tinerilor. Strategia consideră că mobilitatea tinerilor este pentru aceștia o oportunitate:

— de dezvoltare și consolidare a competențelor personale, sociale și civice;

— de dezvoltare a gândirii critice și a creativității;

— de îmbunătățire a capacității lor de inserție profesională;

([1]) Un sondaj Eurobarometru recent, Integration of young people into the labour market with particular focus on traineeships [Integrarea tinerilor pe piața forței de muncă, cu un accent deosebit pe stagii], aprilie 2023, sondaj Eurobarometru (europa.eu).

([2]) Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Testul UE pentru tineret” (aviz din proprie inițiativă) (JO C 486, 21.12.2022, p. 46).

— de evoluție către calitatea de cetățeni europeni activi.

2.5. Strategia UE pentru tineret recunoaște în special rolul activităților pentru tineret în calitate de „catalizator pentru responsabilizarea" tinerilor, afirmând că activitățile pentru tineret aduc beneficii unice tinerilor în tranziția lor către vârsta adultă, oferind un mediu sigur pentru ca aceștia să dobândească încredere în ei înșiși și să recurgă la modalități non-formale de învățare ([3]).

2.6. CESE și-a exprimat punctul de vedere conform căruia strategia ar trebui să se concentreze pe o abordare transsectorială, ținând seama în mod holistic de tineri și de nevoile și drepturile lor în toate domeniile de politică, iar noul coordonator pentru tineret la nivelul UE ar trebui să coordoneze în primul rând activitățile transsectoriale, și și-a exprimat dorința ca politica UE pentru tineret să fie inclusă în procesul semestrului european, pentru a se pune un accent mai puternic pe rezultatele așteptate, în special în domeniile transsectoriale ([4]).

2.7. CESE a recomandat ca strategia să își propună obiective ambițioase pentru activitățile transsectoriale legate de alte domenii relevante de politică ale UE, printre care ocuparea forței de muncă, educația, sănătatea, migrația și egalitatea. În plus, Comitetul a adus argumente pentru ca strategia să acorde mai multă atenție problemelor legate de ocuparea forței de muncă care îi afectează pe tineri, în special în ceea ce privește dezbaterea asupra viitorului muncii, precum și dezvoltării competențelor și altor aspecte sociale, cum ar fi sănătatea mintală și egalitatea.

3. **Tinerii, piața muncii și competențele**

3.1. Tinerii și perspectivele lor de angajare beneficiază, de obicei, de multă atenție în contextul analizei pieței muncii. Acest lucru se datorează în principal faptului că experiențele timpurii legate de participarea pe piața muncii pot avea un impact pe termen lung în anii următori. Acest fapt este valabil în special în cazul părăsirii timpurii a școlii. Abandonul școlar afectează, de asemenea, aproape 20 % dintre persoanele cu handicap, ceea ce reprezintă mai mult decât dublul ratei pentru ceilalți tineri cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani ([5]). S-a observat, de asemenea, odată cu pandemia de COVID-19 și cu criza financiară anterioară, că tinerii sunt mai vulnerabili la șocurile economice și la perioadele de încetinire a creșterii economice, că sunt adesea primii care își pierd locurile de muncă și că, în ambele cazuri, lucrează în sectoare precum serviciile, fiind, de asemenea, suprareprezentați în tipuri de locuri de muncă nesigure. OIM a constatat că majoritatea lucrătorilor de pe platformele de muncă online și a celor care ocupă locuri de muncă localizate au sub 35 de ani și că lucrătorii tineri se confruntă cu o mai mare nesiguranță a muncii. În Grecia, cea mai mare pondere de tineri lucrători, care au fost masiv afectați de pandemie, se înregistrează în sectorul turismului. În Spania, Italia și Portugalia, se înregistrează o pondere extrem de mare a contractelor de angajare pe perioadă determinată în rândul tinerilor (peste 60 %), ceea ce poate duce rapid la șomaj în cazul unei crize.

3.2. La ora actuală, prioritatea noastră trebuie să fie restabilirea economiei europene prin punerea în aplicare coerentă a planului național de redresare ([6]) și prin crearea de condiții care să permită întreprinderilor să crească din nou și să creeze locuri de muncă de calitate. Într-un moment în care întreprinderile se confruntă cu deficite de forță de muncă, cu imposibilitatea de a găsi personal cu anumite competențe, precum și cu dificultăți serioase în materie de angajare, este în interesul lor să valorifice potențialul tuturor persoanelor, inclusiv al tinerilor.

3.3. Pentru majoritatea oamenilor, dar mai ales pentru tineri, oportunitățile de angajare și dobândirea competențelor corespunzătoare este una dintre principalele surse de securitate și de perspective de viață. Consecințele pandemiei de COVID-19 și efectele războiului din Ucraina au afectat nu doar cetățenii, ci și întreprinderile, subminându-le capacitatea de a crea valoare și locuri de muncă și de a asigura o tranziție eficace de la un loc de muncă la altul.

3.4. Se poate observa că tinerii care nu fac tranziția de la școală sau liceu la un loc de muncă se pot confrunta cu dificultăți în anii următori. Deși șomajul reprezintă o provocare pentru oricine, situația poate fi mult mai gravă pentru tinerii șomeri, care nu dispun de rețelele necesare pentru a progresa pe o piață a muncii aflată în schimbare rapidă. În mod similar, faptul că o parte disproporționată dintr-un segment al societății nu are un loc de muncă dăunează coeziunii sociale și valorilor noastre democratice și, în condiții extreme, ar putea duce la potențiale tulburări sociale, așa cum s-a constatat în anumite zone ale lumii în curs de dezvoltare.

([3]) Propunere de decizie a Parlamentului European și a Consiliului privind Anul european al tineretului 2022 [COM(2021) 634 final – 2021/0328(COD)] (JO C 152, 6.4.2022, p. 122).

([4]) Propunere de decizie a Parlamentului European și a Consiliului privind Anul european al tineretului 2022 [COM(2021) 634 final – 2021/0328(COD)] (JO C 152, 6.4.2022, p. 122).

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

([6]) Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Cum garantăm locuri de muncă decente pentru tineri și asigurăm incluziunea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare prin elaborarea adecvată a planurilor naționale de redresare" (aviz din proprie inițiativă) (JO C 152, 6.4.2022, p. 27), tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) și planurile naționale de redresare și reziliență (PNRR).

3.5. Prin urmare, este important ca egalitatea de tratament a tinerilor pe piața muncii să fie privită ca parte a unei nevoi mai ample de participare civică și democratică. Așa cum considerăm și că tinerii trebuie să facă parte din comunitate și să participe la activități sportive ca cetățeni activi, și capacitatea lor de a-și înțelege rolul și locul pe piața muncii și, de fapt, de a-și apăra propriile interese reprezintă un aspect important al cetățeniei. La fel, piața muncii ar trebui să fie un spațiu al solidarității între generații, unde să existe un echilibru adecvat între viața profesională și cea privată, iar oamenii să poată simți că își aduc contribuția la societate. În timp ce șomajul în rândul tinerilor este o problemă structurală în multe țări, în altele, precum Spania, se acordă ajutor pentru pensionarea târzie (până la 12 000 EUR) pentru ca sistemul de pensii să devină sustenabil. Astfel, economia riscă să nu beneficieze de creșterea productivității pe care o pot genera tinerii, așa cum se afirmă în prezentul aviz. În plus, există locuri de muncă în care este foarte dificil să se lucreze după vârsta de 65 de ani.

3.6. La nivel economic, rata ridicată a șomajului în rândul tinerilor și absența unor abordări intergeneraționale eficace la nivelul întreprinderilor pot duce la o productivitate mai scăzută, întrucât există mai puțini lucrători tineri care aduc noi competențe și inovare în procesele de producție. În plus, statul se confruntă și cu costul economic pe care îl reprezintă un număr mare de șomeri, ca urmare a pierderii anumitor venituri provenite din impozite, a costului prestațiilor de asigurări sociale, precum și a costurilor sistemelor conexe. Eurofound a constatat că, în 2011, costurile economice ale tinerilor care nu erau încadrați profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare (NEET) s-au ridicat la circa 153 de miliarde EUR. Aceste preocupări au fost reflectate în avizele CESE pe tema „*Munca precară și sănătatea mintală*” ([7]) și, respectiv, pe tema „*Democrația la locul de muncă*” ([8]). Nu în ultimul rând, rata șomajului în rândul tinerilor cu handicap cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani este aproape de două ori mai mare decât cea a persoanelor fără handicap (18 % față de 9,7 %) ([9]).

3.7. În plan personal, șomajul poate genera, în rândul tinerilor, o deteriorare a sănătății mintale și a bunăstării, precum și scăderea satisfacției în viață, ceea ce poate duce la creșterea cererii de servicii de sănătate publică. În plus, crește riscul unei societăți fragmentate, ca urmare a diverselor forme de excluziune socială cu care se pot confrunta tinerii șomeri. Statutul de șomer atunci când ești tânăr crește șansele de a fi șomer ulterior în viață și are un impact negativ asupra veniturilor ulterioare, dacă și atunci când se poate asigura ocuparea unui loc de muncă. În plus, tinerii șomeri sunt mai expuși riscului de a se deprofesionaliza sau de a se regăsi într-o situație de excluziune socială sub diverse aspecte. Impactul COVID-19 asupra sănătății mintale a tinerilor a fost bine documentat.

3.8. De asemenea, este important să se abordeze situația tinerilor lucrători „descurajați” și a tinerilor care se confruntă cu mari dificultăți de integrare profesională. Părăsirea timpurie a școlii și schimbările în ceea ce privește școlarizarea reprezintă o provocare. Drept consecință, tinerii pot pierde contactul cu realitatea pieței muncii.

3.9. Una dintre modalitățile de a spori activitatea economică a tinerilor este de a-i motiva să devină antreprenori, sprijinind formarea unei gândiri antreprenoriale, creativitatea și abordările inovatoare. Activitățile din cadrul Anului european al competențelor pot integra educația în domeniul antreprenoriatului și se pot baza pe unele modele de bune practici, cum ar fi programele și concursurile care se adresează tinerilor antreprenori.

3.10. UE a luat în serios această provocare a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor, principalul său răspuns politic fiind Garanția pentru tineret „consolidată”. Inițial, scopul Garanției pentru tineret a fost de a le asigura tinerilor cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani oferte de angajare, de dobândire a unei experiențe profesionale, de ucenicie, de formare profesională sau forme combinate de angajare și formare, într-un anumit interval de timp după părăsirea școlii sau când devin șomeri. Comisia Europeană a recomandat ca Garanția pentru tineret să fie oferită tinerilor în termen de patru luni de la data intrării în șomaj. Garanția pentru tineret consolidată este un angajament asumat de toate statele membre de a garanta că toți tinerii cu vârsta sub 30 de ani primesc o ofertă de bună calitate de angajare, de continuare a studiilor, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu.

3.11. Pentru a asigura o tranziție eficace de la un loc de muncă la altul, este necesar să se înregistreze progrese în ceea ce privește reforma educației, abordarea necorelării competențelor și axarea pe învățarea pe tot parcursul vieții, a educației adulților, a recalificării și a perfecționării. CESE constată progresele înregistrate de Comisie în ceea ce privește crearea unui spațiu european al educației, promovarea cadrului de cooperare europeană în domeniul EFP și progresele legate de aplicarea Planului de acțiune pentru educația digitală.

3.12. CESE ia notă, de asemenea, de noua inițiativă a Comisiei privind conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții (ILA), mai ales de microcredite și de noul pachet privind universitățile. Există un nou impuls care are ca obiectiv echiparea tinerilor cu competențele adecvate și sprijinirea mobilității studenților, ucenicilor și antreprenorilor tineri.

([7]) Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Munca precară și sănătatea mintală” (aviz exploratoriu la solicitarea Președinției spaniole) (JO C 228, 29.6.2023, p. 28)

([8]) Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Democrația la locul de muncă” (aviz exploratoriu la solicitarea Președinției spaniole a Consiliului) (JO C 228, 29.6.2023., p. 43)

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

4. **Impactul pandemiei de COVID-19**

4.1. Potrivit Eurostat, tinerii au fost afectați de pandemia de COVID-19 mai puternic decât persoanele mai în vârstă. Rata de ocupare a forței de muncă în UE în rândul tinerilor (cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani) în al treilea trimestru din 2020 a fost cu 2,8 puncte procentuale mai mică față de al treilea trimestru din 2019, înainte de pandemie. Cu toate acestea, în trimestrul al treilea din 2021 s-a înregistrat o redresare, rata ocupării forței de muncă fiind în scădere cu 0,1 puncte procentuale față de al treilea trimestru din 2019. Comparând al treilea trimestru din 2020 cu al treilea trimestru din 2019, toate țările au înregistrat o scădere a ratei de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor.

4.2. Eurostat a constatat și o diferență la nivelul UE în ceea ce privește aceste tendințe. În al treilea trimestru din 2021, majoritatea statelor membre ale UE (16 din 27) nu înregistraseră încă o redresare completă, întrucât rata de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor era încă sub rata înregistrată în al treilea trimestru din 2019. Cele mai mari scăderi au fost înregistrate în Portugalia, Bulgaria, Letonia, Cehia și Polonia (toate cu cel puțin 3 puncte procentuale în scădere în T3 din 2021față de T3 din 2019). În schimb, cele mai mari creșteri ale ponderii persoanelor angajate în vârstă de 15-29 de ani în al treilea trimestru din 2021, față de perioada anterioară pandemiei de COVID-19, au fost observate în Irlanda, Franța și Slovenia (toate cu cel puțin 2 puncte procentuale în creștere în T3 din 2021 în comparație cu T3 din 2019).

4.3. Eurofound a raportat că, în pofida eforturilor politice ale UE și ale statelor membre de a-i sprijini pe tineri în urma crizei financiare din 2008, tinerii au fost, de asemenea, cei mai afectați de pierderile de locuri de muncă în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19. Ei erau suprareprezentați în sectoarele cele mai afectate de restricțiile impuse de pandemie și mai expuși riscului de a lucra cu fracțiune de normă sau pe baza unor contracte de angajare pe perioadă determinată; 12 % dintre tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 29 de ani care au răspuns la cel puțin două runde ale sondajului electronic privind viața, munca și pandemia de COVID-19 au declarat că și-au pierdut locul de muncă și 12 % dintre studenți au declarat că se confruntă și cu șomajul. Efecte similare au fost raportate în ceea ce privește economiile, sănătatea mintală și sărăcia.

4.4. Potrivit sondajului INSEE ([10]), prima măsură de izolare asociată cu epidemia de COVID-19 din primăvara anului 2020 dusese deja la o scădere fără precedent a activității: 73 % dintre întreprinderi au raportat că vânzările lor au scăzut cu peste 10 %, iar 35 % cu peste 50 % în această perioadă. O treime dintre întreprinderi s-au închis pentru o perioadă medie de 57 de zile, cel mai adesea ca urmare a restricțiilor administrative privind admiterea publicului (65 %), dar și ca urmare a problemelor legate de aprovizionare (8 %) sau de oportunități (7 %). Această suspendare a activității a afectat în primul rând activitățile implicând cel mai apropiat contact cu publicul: activități din sectorul alimentației publice, din sectorul hotelier, servicii personale, activități culturale și recreative și transportul aerian. În septembrie 2020, 1 % dintre întreprinderi erau încă închise.

4.5. Pentru a face față scăderii subite a activității, peste 4 din 5 întreprinderi au solicitat sprijinul instituit de autoritățile publice: șomajul parțial (70 % dintre întreprinderi), plata amânată a contribuțiilor de asigurări sociale (53 %) și împrumuturi garantate de stat (41 %). Sectorul alimentației publice (97 %), sectorul comerțului cu autovehicule și al reparațiilor (96 %) și sectorul hotelier (95 %) au recurs deosebit de frecvent la aceste măsuri.

4.6. Un alt val al pandemiei a urmat în 2021, iar în februarie 2022 economia europeană a fost afectată de conflictul militar din Ucraina și de creșterea conexă a prețurilor la energie, de accesul limitat la materii prime și de deficitul lanțurilor de aprovizionare, precum și de rata ridicată conexă a inflației.

4.7. În pofida acestei situații, întreprinderile care își desfășoară activitatea pe piața unică a UE au depus toate eforturile posibile pentru a menține locurile de muncă și a crea altele noi.

4.8. În ceea ce privește educația, Forumul European de Tineret a raportat fluctuația calității educației la distanță în timpul pandemiei, aproape unul din 10 tineri studenți nebeneficiind de cursuri, de predare sau de testare. Aproximativ două treimi dintre studenți consideră că au învățat „ceva mai puțin” sau „semnificativ mai puțin”. Trei sferturi dintre tinerii marginalizați consideră că au învățat „ceva mai puțin” sau „semnificativ mai puțin”. Cu toate acestea, circumstanțele individuale pot varia în mod considerabil. Incertitudinea educațională și provocările învățării online au reprezentat pentru tineri o sursă de stres și de probleme legate de bunăstare. Deși amploarea impactului nu este clară, este probabil ca perturbările din domeniul educației să aibă efecte negative pe termen lung asupra ocupării forței de muncă, a rezultatelor educaționale, precum și a sănătății și bunăstării. Există posibilitatea ca această situație să aibă și efecte secundare pozitive, deschizând calea către un sistem de învățământ combinat, care utilizează diferite forme de învățare și instrumente tehnologice accesibile tuturor tinerilor, inclusiv tinerilor cu handicap și celor din regiuni îndepărtate.

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

4.9. Cu toate acestea, printre cele mai dramatice efecte ale pandemiei de COVID-19 se numără cele care au afectat sănătatea mintală a tinerilor. Simptome depresive, precum anxietatea, epuizarea, izolarea și gândurile suicidare, sunt în creștere. Îngrijorarea cu privire la viitor este o sursă de stres. Cercetările din Austria arată că majoritatea acestor tineri nu au primit niciun tip de asistență. Această situație este cauzată de lipsa de cunoștințe privind astfel de oportunități, dar este legată și de inegalitățile regionale și economice. Sinuciderea a devenit principala cauză de deces în rândul populației tinere din Spania. Pandemia a dat la iveală o suferință psihologică; s-au înregistrat 3 941 de sinucideri în 2020, dintre care 300 de tineri cu vârsta cuprinsă între 14 și 29 de ani. Sistemele de sănătate publică nu au resursele necesare pentru a-i ajuta pe tinerii cu probleme de sănătate mintală. Cea mai recentă parte a unui studiu longitudinal privind tinerii și copiii din Irlanda a indicat o dublare efectivă a cazurilor de depresie și boli mintale în rândul tinerilor.

4.10. În mod similar, tinerii de pe piața muncii care au un handicap, intelectual sau fizic, nu ar trebui în niciun caz să fie supuși unui tratament mai puțin favorabil în funcție de vârstă, pe lângă handicap sau independent de acesta. De asemenea, trebuie să se acorde atenție tinerilor din zonele rurale îndepărtate și celor care fac obiectul discriminării pe criterii de gen.

4.11. Datele statistice privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor cu handicap sunt, de asemenea, fragmentare: indicatorii cantitativi precum rata șomajului ar trebui completați cu alți indicatori, precum nivelul de formare, natura contractelor oferite (contracte pe durată determinată, nedeterminată sau contracte temporare), rata ocupării forței de muncă într-un mediu de lucru obișnuit, rata de angajare asistată sau rata șomajului de lungă durată, în combinație cu situația socială și financiară a acestor tineri.

5. **Egalitatea de tratament a tinerilor pe piața muncii**

5.1. Egalitatea este unul dintre principiile și drepturile esențiale ale UE bazate pe tratat și pe Carta drepturilor fundamentale a UE și este sprijinită de legislația secundară a UE. Directiva 2000/78/CE a Consiliului ([11]) oferă un cadru general pentru egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, care este în continuare adecvat scopului.

5.2. Astfel, se poate observa că viitorul tinerilor este o preocupare esențială a UE și că perspectivele tinerilor pe piața muncii reprezintă o parte foarte importantă a dezvoltării lor. UE dispune de o gamă de politici și de instrumente care vizează tinerii și poziția lor pe piața muncii. În acord cu TFUE și cu principiul subsidiarității, statele membre dispun de competențe în ceea ce privește multe dintre aceste aspecte și, prin urmare, politicile lor reprezintă un element esențial al acestui raport.

5.3. Tinerii au suferit mai mult decât alte grupuri, în diferite moduri, pe durata pandemiei. Prin urmare, dată fiind importanța acordată acestei teme, ar fi echitabil să se analizeze orice aspect specific al politicii pieței muncii și, pe baza acestor dovezi, să se stabilească dacă tinerii sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât alții, exclusiv pe baza vârstei lor. Dată fiind anvergura potențială a temei, este important să se clarifice ce anume se analizează în acest aviz. Se pune accentul pe cele mai evidente și directe disparități de tratament aplicate tinerilor în cadrul legilor sau al politicilor, exclusiv pe baza vârstei lor. În mod inevitabil, se acordă o atenție deosebită domeniilor în care sunt disponibile cele mai multe informații și în care lucrurile sunt clare. Acestea sunt următoarele: salariile minime, normele de securitate socială și de asistență socială și, într-o măsură mai mică (ca urmare a muncii deja efectuate), stagiile de practică neremunerate.

6. **Salariile minime**

6.1. În acord cu TFUE ([12]) și cu principiul subsidiarității, salariile minime țin de competența statelor membre, dar Uniunea Europeană poate adopta măsuri menite să încurajeze cooperarea între statele membre, inclusiv directive. În contextul pregătirii Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului ([13]) privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, deja adoptată, Comisia a afirmat că, în majoritatea statelor membre, gradul de adecvare al salariului minim este insuficient și/sau că există lacune în ceea ce privește acoperirea protecției salariului minim, chiar dacă în toate statele membre ale UE se asigură o protecție a salariului minim, prin dispoziții legislative („salariul minim garantat”) și/sau prin contracte colective de muncă. Propunerea se bazează pe Pilonul european al drepturilor sociale.

6.2. Directiva își propune să garanteze că lucrătorii din EU sunt protejați prin salarii minime adecvate, care le permit să ducă un trai decent, indiferent de locul în care lucrează. În vederea atingerii acestui obiectiv general, propunerea stabilește un cadru pentru a îmbunătăți gradul de adecvare al salariilor minime și pentru a spori accesul lucrătorilor la protecția

([11]) Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16).
([12]) Articolul 153, alineatul (2), literele (a) și (b) din TFUE.
([13]) Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (JO L 275, 25.10.2022, p. 33).

salariului minim. Aceste obiective sunt relevante atât pentru sistemele de salarii minime garantate, cât și pentru cele care se bazează pe negocierea colectivă. Directiva este concepută pentru a atinge aceste obiective, respectând și ținând totodată pe deplin seama de particularitățile sistemelor naționale, de competențele naționale, de autonomia partenerilor sociali și de libertatea contractuală.

6.3. Salariile minime constituie unul dintre domeniile în care se constată în mare măsură un tratament inegal al tinerilor în statele membre ale UE. Potrivit Forumului European al Tineretului, tinerii depind în special de salariul minim, peste unul din patru tineri fiind angajați cu salarii minime, în timp ce, în cazul adulților, proporția este de 1 la 10. O serie de state membre stabilesc „salarii minime pentru tineret" specifice, care sunt, în toate cazurile, mai mici decât salariul minim general pentru anumite grupe de vârstă, în timp ce altele exclud persoanele cu vârsta sub 18 ani din legislația privind salariul minim. Este cazul Belgiei, Franței, Irlandei, Luxemburgului, Germaniei, Maltei și Țărilor de Jos. Dispozițiile aplicate în Franța, chiar dacă nu depind foarte mult de vârstă, pot avea, implicit, impact asupra multor tineri. Există și alte rate reduse pentru ucenicii, dar acestea nu fac obiectul prezentului raport și sunt, în general, stabilite prin acord între partenerii sociali. Regatul Unit prevede, de asemenea, pentru tineri, salarii mai mici decât salariul minim. Detalii suplimentare sunt disponibile în anexă.

6.4. Aceste salarii minime pentru tineret nu iau în considerare dreptul tinerilor la remunerație egală pentru muncă egală, iar cercetările OIM au indicat în mod repetat că ele sunt și ineficace în ceea ce privește stimularea ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor. Problema principală este remunerația egală pentru muncă egală. Într-adevăr, organizațiile de tineret au fost informate de către tineri că, după o perioadă de angajare, li se întâmplă să supravegheze sau să instruiască colegi mai în vârstă decât ei pentru aceeași muncă, dar primesc remunerații mai mici sau chiar că li se cere să-și asume roluri de supraveghere pentru salarii mai mici decât cele primite de colegii lor, ca urmare a acestor reglementări.

6.5. Ca atare, în aceste state membre tinerii nu au dreptul să primească salariul minim integral al unui adult. deși li se permite să conducă, să voteze și să se înroleze în armată și sunt tratați, din toate celelalte puncte de vedere, ca adulți, Salariile minime pentru tineret sunt stabilite la 30 % din salariul minim pentru adulți pentru grupa de vârstă cea mai mică în Țările de Jos, ceea ce reprezintă o barieră serioasă pentru capacitatea lor de a duce o viață independentă și de a se bucura de un nivel de trai decent. În pofida faptului că UE a declarat anul 2022 Anul Tineretului, poziția politică convenită în cadrul procesului legislativ raportat nu a luat în considerare în mod semnificativ aspectele diferențiale pentru tineri.

6.6. O metaanaliză recentă a OIM privind impactul salariilor minime pentru tineret, care a analizat 43 de lucrări științifice publicate din 1990 până în prezent, a constatat că, în majoritatea covârșitoare a cazurilor, efectele salariilor minime asupra ocupării forței de muncă în rândul tinerilor sunt fie inexistente, fie foarte mici. În unele cazuri, creșterea ratei salariului minim pentru tineret a crescut inclusiv rata de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor. În evaluarea impactului directivei, Comisia Europeană a descris rezultatele cercetărilor din Portugalia, Belgia și Țările de Jos care arată că salariile minime pentru tineret nu au efecte semnificative asupra ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor.

7. **Prestațiile de șomaj**

7.1. Un alt caz în care pot exista tratamente diferențiate pentru tineri îl constituie perioadele de șomaj. Încă o dată, acestea țin, în mare parte, de competența statelor membre, în special în ceea ce privește ratele, perioadele de plată și criteriile. Există un nivel ridicat de diversitate și complexitate în rândul sistemelor naționale din întreaga Europă. Cu toate acestea, ne putem imagina cazuri în care aceste diferențe vor avea un impact asupra unor aspecte precum ocuparea forței de muncă și libera circulație în cadrul UE. Tinerii pot fi, de asemenea, dezavantajați de sistemele de prestații de șomaj, întrucât este posibil ca ei să nu fi încheiat perioada de calificare necesară pentru a „contribui" la sistemele relevante.

7.2. Dincolo de aceste sisteme, statele membre oferă prestații de asistență socială, care variază considerabil, sistemele de asistență socială fiind, de asemenea, o competență națională. Unele sunt acordate în funcție de resursele beneficiarului, iar altele nu. În plus, există o imagine destul de complexă în ceea ce privește vârsta și aceste plăți, iar prezentul raport nu poate trata acest subiect într-un mod adecvat. Există în mod inevitabil variații în ce privește perioadele și durata de calificare, precum și mai mulți alți factori. Cu siguranță, este nevoie de date mai bune și mai clare pentru a se putea efectua mai multe cercetări. Se pot face câteva observații succinte:

— În unele sisteme, sunt prevăzute mecanisme speciale pentru persoanele de peste 45 de ani sau pentru alte grupe de vârstă. Un număr limitat de țări oferă perioade de calificare mai scurte pentru persoanele sub 25 de ani.

— În Suedia, tinerii șomeri (18-24) care participă la programele politicii din domeniul pieței muncii și care primesc un „grant de activitate” (*aktivitetsstöd* în limba suedeză), cu un drept implicit la prestațiile de șomaj, vor avea de suportat o scădere mai abruptă a cuantumului prestațiilor care se plătesc, în conformitate cu dispozițiile sistemului de prestații de șomaj.

— În Luxemburg, o indemnizație în valoare de 70 % și 40 % din salariul minim social (*salaire social minimum* în limba franceză) pentru tinerii cu vârsta cuprinsă între 18 și, respectiv, 16/17 ani se acordă după o perioadă de așteptare de 36 de săptămâni, care poate fi redusă la 26 de săptămâni în cazul în care solicitantul studiază.

— Alocația pentru solicitanții de locuri de muncă din Irlanda (o prestație de asistență) este de aproximativ 60 % din indemnizația pentru adulți pentru cei cu vârsta de 18-24 de ani care nu „trăiesc independent”. Rata integrală este plătită pentru cei care urmează cursuri și formări relevante.

8. **Stagiile de practică neremunerate**

8.1. Parlamentul European a solicitat interzicerea stagiilor de practică neremunerate, iar Comitetul pentru drepturile sociale al Consiliului Europei a stabilit că lacunele din legislația belgiană permit exploatarea tinerilor ca forță de muncă liberă prin stagii de practică neremunerate. Decizia Comitetului, care a rezultat în urma unei plângeri colective depuse de Forumul European de Tineret, a constatat că sistemele actuale de inspecție a muncii din Belgia nu oferă suficientă protecție lucrătorilor tineri vulnerabili și defavorizați.

Cadrele de reglementare ale statelor membre, în general, și strictețea reglementărilor, în particular, variază considerabil atât între diferitele tipuri de stagii, cât și între statele membre. În unele state membre nu există o definiție juridică a stagiului.

8.2. Recomandarea Consiliului privind CCS, adoptată în 2013, urmărește să garanteze că stagiile facilitează în mod eficient tranziția de la educație la muncă, sporind astfel capacitatea de inserție profesională a tinerilor. Propunerea stabilește orientări care pot asigura un conținut educațional de înaltă calitate și condiții de muncă adecvate.

8.3. Stagiile neremunerate pot fi definite ca perioade de muncă similare celor efectuate de angajații remunerați, care nu sunt legate de un proces formal și explicit de educație, formare, voluntariat sau plasament.

8.4. Deși experiența profesională și învățarea prin experiență sunt vitale pentru tinerii care debutează pe piața muncii, cei care solicită acțiuni privind stagiile de practică neremunerate consideră că prea mulți tineri sunt prinși într-un cerc vicios de stagii neremunerate și experiențe profesionale mediocre, ceea ce creează o deziluzie considerabilă cu privire la piața muncii în rândul acestei grupe de vârstă.

8.5. Forumul European de Tineret a analizat anumite țări și politicile acestora privind stagiile de practică neremunerate. În Franța, stagiile de practică sunt strict reglementate și se pot desfășura exclusiv în cadrul programelor de învățământ formal. Stagiile de practică care durează două luni sau mai puțin în cadrul învățământului pot fi neremunerate. În România, stagiile de practică sunt bine reglementate de legislația specifică. Stagiarii care efectuează practică au dreptul la 50 % din salariul minim. Stagiile de practică neremunerate pe piața deschisă a muncii sunt ilegale, dar legile sunt deseori eludate.

8.6. Stagiile de practică efectuate pe piața deschisă a forței de muncă nu sunt definite sau reglementate prin lege și nici nu sunt comune în Croația, dar există și alte forme de stagii care fac obiectul reglementării. În Bulgaria, stagiile de practică neremunerate efectuate în afara cadrului legislației dedicate stagiilor de practică sunt legale și sunt un fenomen curent. Pentru stagiile de practică de pe piața deschisă a muncii care respectă legile din domeniul stagiilor de practică, stagiarii au dreptul cel puțin la salariul minim național.

8.7. În Austria, stagiile de practică de pe piața deschisă a forței muncii ar trebui, teoretic, să fie remunerate în conformitate cu contractele colective de muncă specifice sectorului. Cu toate acestea, stagiile de practică de pe piața deschisă a muncii pot fi neremunerate conform legii dacă sunt clasificate ca relație educațională, ceea ce reprezintă o situație frecventă. Munca neremunerată este ilegală în Irlanda, însă deseori legea nu este aplicată în cazul stagiilor de practică, stagiile de practică neremunerate fiind un fenomen des întâlnit, fiind adesea anunțate în mod public.

Bruxelles, 15 iunie 2023.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Oliver RÖPKE

ANEXĂ [1]

Tabel

Ratele mai mici decât nivelul minim pentru anumite state membre ale UE și Regatul Unit din luna ianuarie 2021

Țara	Grupe de lucrători	% din rata totală	Nivelul salariului minim în 2021 (EUR, dacă nu se indică altfel)
Belgia	Lucrători cu vârsta de 16 ani sau mai tineri (fără contract de student)	70	1 138/lună
	Lucrători în vârstă de 17 ani (fără contract de student)	76	1 236/lună
	Lucrători în vârstă de 18 ani (cu contract de student)	82	1 333/lună
	Lucrători în vârstă de 19 ani (cu contract de student)	88	1 431/lună
	Lucrători în vârstă de 20 de ani (cu contract de student)	94	1 528/lună
Franța	Lucrătorii cu mai puțin de șase luni de experiență în cadrul sectorului, cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani; lucrătorii cu vârsta sub 16 ani care lucrează în timpul vacanței de vară	80	1 244/lună
	Lucrătorii cu mai puțin de șase luni de experiență în cadrul sectorului, în vârstă de 17 ani	90	1 399/lună
	Tinerii cu contracte profesionale de formare în alternanță [1], în funcție de vârstă și de calificările anterioare	55-100	855-1 555/lună
	Ucenici, în funcție de vârstă, de vechime în funcție și de acordul sectorial aplicabil	27-78	420-1 213/lună
	Stagiari [2]	nu este cazul	3,70/oră
	Lucrătorii cu handicap angajați în centre specifice dedicate incluziunii unor astfel de lucrători	55-100	855-1 555/lună
Germania	Salariul minim nu se aplică persoanelor cu vârsta sub 18 ani.	nu este cazul	550/lună
Irlanda	Lucrători sub 18 ani	70	7,14/oră
	Lucrători în vârstă de 18 ani	80	8,16/oră
	Lucrători în vârstă de 19 ani	90	9,18/oră
Letonia	Persoane condamnate (care își execută pedeapsa într-un penitenciar)	50	250/lună

[1] Adaptare a documentului: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21015en.pdf

Țara	Grupe de lucrători	% din rata totală	Nivelul salariului minim în 2021 (EUR, dacă nu se indică altfel)
Luxemburg	Lucrători cu vârsta cuprinsă între 15 și 17 ani	75	1 651/lună; 9,55/oră
	Lucrători cu vârsta cuprinsă între 17 și 18 ani	80	1 762/lună 10,18/oră
	Lucrători necalificați în vârstă de peste 18 ani	100	2 202/lună 12,73/oră
Malta	Lucrători sub 17 ani	95	171/săptămână
	Lucrători în vârstă de 17 ani	96	174/săptămână
Țările de Jos	Lucrători în vârstă de 15 ani	30	505/lună
	Lucrători în vârstă de 16 ani	34,5	581/lună
	Lucrători în vârstă de 17 ani	39,5	666/lună
	Lucrători în vârstă de 18 ani	50	842/lună
	Lucrători în vârstă de 19 ani	60	1 011/lună
	Lucrători în vârstă de 20 de ani	80	1 348/lună
	Lucrători în vârstă de 21 de ani	100	1 685/lună
Portugalia	Lucrători care efectuează ucenicii și stagii de practică	80	621/lună
	Lucrători cu handicap	50	388/lună
Regatul Unit	Lucrători sub 18 ani	47,6	4,15 GBP (4,62 EUR)/oră
	Lucrători cu vârsta cuprinsă între 18 și 20 de ani	52,2	4,55 GBP (5,06 EUR)/oră
	Lucrători cu vârsta cuprinsă între 21 și 24 de ani	74	6,45 GBP (7,17 EUR)/oră
	Ucenici sub 19 ani sau cu vârsta de 19 ani sau peste în primul lor an de ucenicie	94	8,20 GBP (9,12 EUR)/oră

([1]) În Franța, aceste contracte permit angajaților tineri să dobândească o calificare profesională și să își favorizeze integrarea sau reintegrarea profesională.

([2]) Pot fi neremunerați, dacă durata este mai mică de două luni.

Note: Germania nu a inclus tarife orare sau comparația acestora cu nivelurile salariilor minime. Acest lucru se datorează faptului că valoare minimă se calculează pe lună, nu pe oră. Remunerarea uceniciilor nu este inclusă în categoria salariilor în Germania. Uceniciile includ perioada școlară. Din punct de vedere juridic, remunerarea uceniciilor este comparabilă cu bursele studenților. n/a = nu este cazul.

Sursă: Rețeaua corespondenților Eurofound, pe baza surselor oficiale naționale.