Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Rovnaké zaobchádzanie s mladými ľuďmi na trhu práce

(stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(2023/C 293/08)

Spravodajca: **Michael McLOUGHLIN**

Rozhodnutie plenárneho zhromaždenia	20. 1. 2022
Právny základ	článok 52 ods. 2 rokovacieho poriadku
	(stanovisko z vlastnej iniciatívy)
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	31. 5. 2023
Prijaté v pléne	15. 6. 2023
Plenárne zasadnutie č.	579
Výsledok hlasovania	
(za/proti/zdržalo sa)	217/0/6

1. **Závery a odporúčania**

1.1. Najnovšia smernica o primeranosti minimálnych miezd v EÚ sa zásadne nezaoberala otázkou „minimálnych miezd pre mladých ľudí“. Nejde o univerzálny prístup. Naopak, ako horizontálny rámec zohľadnila rôzne tradície a východiskové pozície a posilnila úlohu sociálnych partnerov a kolektívneho vyjednávania. „Minimálne mzdy pre mladých ľudí“ preto v rôznych členských štátoch riešia rozdielne, čo treba zohľadniť. Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) odporúča, aby Európska komisia, členské štáty a sociálni partneri túto otázku prehodnotili v súlade so smernicou a v duchu navrhovaného odporúčania Rady týkajúceho sa posilnenia sociálneho dialógu v EÚ. EHSV vyzýva členské štáty a sociálnych partnerov, aby svoje diskrečné právomoci uplatňovali nediskriminačným spôsobom.

1.2. Podľa názoru EHSV ponúkol Európsky rok mládeže 2022 príležitosť preskúmať dôležité aspekty, ktoré majú vplyv na mladých ľudí, a prijať významné politické iniciatívy, ktoré sú prospešné alebo sa snažia ovplyvniť ich postavenie v spoločnosti. Vzhľadom na význam plodnej účasti mladých ľudí na trhu práce by ich prvá účasť mala byť pozitívna, avšak opatrenia, v dôsledku ktorých sa k nim pristupuje menej priaznivo výlučne na základe ich veku, sú kontraproduktívne. EHSV v tejto súvislosti víta Európsky rok zručností, ktorý sa oficiálne začal 9. mája 2023, ako politický impulz pre celoživotné vzdelávanie, ktorý predstavuje nový podnet na dosiahnutie sociálnych cieľov EÚ do roku 2030.

1.3. Rozdielne pravidlá pre mladých ľudí, pokiaľ ide o dávky v nezamestnanosti a vyplácanie pomoci, majú potenciál ovplyvniť situáciu mladých ľudí na trhu práce a ovplyvniť ich schopnosť uplatňovať svoje práva na voľný pohyb v EÚ. Členské štáty majú právomoc rozhodovať o štruktúre a obsahu svojich systémov sociálneho zabezpečenia. EHSV ich vyzýva, aby pri tom dodržiavali zásadu nediskriminácie, najmä v prípade voľného pohybu. EHSV odporúča, aby Komisia úzko spolupracovala s členskými štátmi a sociálnymi partnermi pri zhromažďovaní údajov a vnútroštátnych postupov aj vzhľadom na novo navrhnuté odporúčanie Rady o posilnení sociálneho dialógu v EÚ pri ďalšom skúmaní tejto otázky.

1.4. Stáže v profesijnom prostredí ponúkané mladým ľuďom sú často rozhodujúcim krokom k profesijnej integrácii. Neplatené stáže alebo stáže bez nároku na odmenu môžu mať veľmi negatívny vplyv na skúsenosti mladých ľudí s trhom práce. Berieme na vedomie uznesenie, ktoré výbor prijal na svojom decembrovom plenárnom zasadnutí, ako aj uznesenie Európskeho parlamentu, a odporúčame, aby sa ostatné inštitúcie a orgány EÚ vrátane Komisie o túto záležitosť viac zaujímali ako o konkrétny symbol ich záväzku voči mladým ľuďom v nadväznosti na Európsky rok mládeže. Obdobia

veľmi krátkych pracovných skúseností a oficiálne uznané a dohodnuté vzdelávacie stáže niekedy nemusia byť platené. Dlhodobé stáže podobné práci platených zamestnancov by však platené byť mali. V prieskume Eurobarometra sa uvádza, že väčšina stážistov bola odmeňovaná a vzťahovala sa na ňu sociálna ochrana ([1]).

1.5. V nadväznosti na Európsky rok mládeže a ďalšie iniciatívy sa v poslednom čase kládol väčší dôraz na otázky mládeže. Jedným z návrhov bola myšlienka zaviesť mládežnícky test EÚ, ktorý by zahŕňal posúdenie vplyvu všetkých nových politík na mladých ľudí. Túto myšlienku propagovalo Európske fórum mládeže a v roku 2022 bola predmetom stanoviska EHSV. EHSV dôrazne podporuje tento prístup k tvorbe politík, ako sa uvádza v našom stanovisku z roku 2022 ([2]).

1.6. Kríza spôsobená ochorením COVID-19 a vojna na Ukrajine výrazne oslabili európske hospodárstvo. Aj keď podniky vynaložili maximálne úsilie na udržanie zamestnanosti, malo to dôsledky pre európskych občanov, a najmä pre mladých ľudí.

1.7. Stáže sa stali pre mladých ľudí dôležitou vstupnou bránou na trh práce. S cieľom uľahčiť prístup k zamestnaniu by mali stáže ponúkať kvalitný obsah vzdelávania a primerané pracovné podmienky a nemali by byť náhradou za riadne pracovné miesta ani byť predpokladom pre pracovné umiestnenie. Súčasná situácia naznačuje, že najmä u mladých ľudí narastajú obavy v súvislosti s tým, že zdravotná kríza a dôsledky vojny na Ukrajine by mohli viesť k zhoršeniu podmienok stážistov. Cieľom Komisie je preskúmať, či sa riadne vykonáva rámec kvality pre stáže.

2. **Úvod**

2.1. Rok 2022 bol vyhlásený za Európsky rok mládeže a výbor v stanovisku EHSV k tomuto roku vyjadril želanie, aby sa tento rok zameral na kľúčové oblasti politiky pre mladých ľudí a presahoval rámec podujatí a možností propagácie. Mladí ľudia vyjadrili podobné pocity a názory, najmä vzhľadom na pomerne unáhlený spôsob, akým bol tento rok predstavený. Skúsenosti mladých ľudí so vstupom na trh práce a s účasťou na ňom sú jednoznačne jednou z kľúčových politických otázok pre túto generáciu, a to na vnútroštátnej aj európskej úrovni.

2.2. Vo svete po pandémii COVID-19 sa kladie nový dôraz na meniace sa potreby trhu práce, nové formy práce, nové zručnosti, výzvu návratu na pracovisko a potenciálne hybridné prostredie so všetkými príležitosťami a rizikami, ktoré to so sebou prináša. Ešte dôležitejšie je, že vieme, že mladí ľudia počas pandémie COVID-19 veľmi trpeli a to bol jeden z dôvodov, prečo bol rok 2022 vyhlásený za Európsky rok mládeže. Mladí ľudia počas pandémie premeškali niektoré kľúčové míľniky vo svojom osobnom a sociálnom rozvoji. Pandémia však mala veľký vplyv aj na vzdelávanie mladých ľudí a ich účasť na trhu práce.

2.3. Európska únia má niekoľko relevantných politík, ktoré sa týkajú mladých ľudí a zabezpečujú, aby boli čo najúplnejšie začlenení do spoločnosti a mali prospech z rovnakých príležitostí ako všetky ostatné časti spoločnosti. Lídri EÚ v Bratislavskom vyhlásení z roku 2016 vyzvali na vytvorenie sľubnej ekonomickej budúcnosti pre všetkých, zabezpečenie nášho spôsobu života a poskytnutie lepších príležitostí pre mladých ľudí. Podobne sa v preambule piliera sociálnych práv uvádzalo, že „výzvy, ako napr. značná nerovnosť, dlhodobá nezamestnanosť a nezamestnanosť mladých ľudí alebo solidarita medzi generáciami, sú často v členských štátoch podobné, aj keď v rôznej miere“.

2.4. Kľúčovou politikou vo vzťahu k mladým ľuďom v Európskej únii je stratégia EÚ pre mládež. Hlavným cieľom stratégie je posilniť postavenie mladých ľudí a vybudovať ich odolnosť zameraním sa na tri oblasti činnosti pod heslom „zapájať, spájať a posilňovať postavenie“. V stratégii sa uznáva, že poskytovanie spôsobov zapojenia mladých ľudí do demokratického života je životne dôležité pre fungujúcu demokraciu a pre spoločnosť ako celok. Stratégia EÚ pre mládež sa pod heslom „zapájať“ zameriava na podporu zmysluplnej občianskej, ekonomickej, sociálnej, kultúrnej a politickej účasti mladých ľudí. Stratégia vníma mobilitu mladých ľudí ako príležitosť s cieľom:

— rozvíjať a posilňovať osobné, sociálne a občianske kompetencie,

— rozvíjať kritické myslenie a kreativitu,

— zvýšiť ich zamestnateľnosť,

([1]) Nedávny prieskum Eurobarometra Integration of young people into the labour market with particular focus on traineeships (Začleňovanie mladých ľudí do pracovného trhu s osobitým zameraním na stáže), apríl 2023, prieskum Eurobarometra (europa.eu).

([2]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Mládežnícky test EÚ (stanovisko z vlastnej iniciatívy) (Ú. v. EÚ C 486, 21.12.2022, s. 46).

— stať sa aktívnymi občanmi Európy.

2.5. V európskej stratégii pre mládež sa osobitne uznáva úloha práce s mládežou ako „katalyzátora na posilnenie postavenia“ mladých ľudí, pričom sa uvádza, že práca s mládežou prináša mladým ľuďom jedinečné výhody pri ich prechode do dospelosti tým, že im poskytuje bezpečné prostredie na získanie sebadôvery a učenie sa neformálnym spôsobom ([3]).

2.6. EHSV vyjadril svoj názor, že stratégia by sa mala zamerať na medziodvetvový prístup, pričom by mala celostný pohľad na mladých ľudí a ich potreby a práva v rôznych oblastiach politiky, a že nový koordinátor EÚ pre mládež by mal viesť predovšetkým medziodvetvovú prácu. Zároveň vyjadril želanie, aby sa politika EÚ pre mládež začlenila do procesu európskeho semestra, aby sa lepšie dosiahlo jej plnenie, najmä v prierezových oblastiach ([4]).

2.7. EHSV odporučil, aby mala stratégia vysoké ciele v oblasti medziodvetvovej práce v súvislosti s inými príslušnými oblasťami politík EÚ vrátane zamestnanosti, vzdelávania, zdravia, migrácie a rovnosti. Výbor ďalej zastával názor, aby sa v stratégii venovala väčšia pozornosť problémom v oblasti zamestnanosti a vzdelávania, ktoré majú dosah na mladých ľudí, predovšetkým pokiaľ ide o diskusiu o budúcnosti práce, ako aj rozvoju zručností a iným sociálnym otázkam, ako je napríklad duševné zdravie a rovnosť.

3. **Mladí ľudia, trh práce a zručnosti**

3.1. Mladým ľuďom a ich perspektívam zamestnania sa pri pohľade na trh práce zvyčajne venuje veľká pozornosť. V zásade je to preto, že prvé skúsenosti, ktorým ľudia čelia v súvislosti s ich účasťou na trhu práce, môžu mať v neskorších rokoch dlhodobý vplyv. To sa prejavilo najmä v prípade predčasného ukončenia školskej dochádzky. Predčasné ukončenie školskej dochádzky sa týka aj takmer 20 % osôb so zdravotným postihnutím, čo je viac ako dvojnásobok v porovnaní s ostatnými mladými ľuďmi vo veku 18 až 24 rokov ([5]). V súvislosti s pandémiou COVID-19 a predchádzajúcim finančným kolapsom sme takisto videli, že mladí ľudia sú náchylnejší na hospodárske šoky a poklesy, že často ako prví prídu o prácu a v obidvoch prípadoch pracujú v sektoroch, ako sú služby, a že sú nadmerne zastúpení v neistých zamestnaniach. Medzinárodná organizácia práce zistila, že väčšina pracovníkov v online pracovných platformách a v lokalizovanej práci má menej ako 35 rokov a že mladí pracovníci majú väčšiu neistotu v zamestnaní. Grécke odvetvie cestovného ruchu zamestnáva najväčší podiel mladých pracovníkov, ktorých pandémia masívne zasiahla. V Španielsku, Taliansku a Portugalsku nájdeme mimoriadne vysoký podiel mladých ľudí pracujúcich na dočasnú zmluvu (vyše 60 %), čo môže v prípade krízy viesť k rýchlemu nárastu nezamestnanosti.

3.2. Našou súčasnou prioritou musí byť obnova európskeho hospodárstva prostredníctvom dôsledného vykonávania národného plánu obnovy ([6]) a vytvárania podmienok, ktoré umožnia spoločnostiam opäť rásť a vytvárať kvalitné pracovné miesta. V čase, keď spoločnosti trpia nedostatkom pracovnej sily, nedokážu nájsť zručných pracovníkov a čelia vážnym ťažkostiam pri prijímaní zamestnancov, je v ich záujme využiť potenciál všetkých ľudí vrátane mladých ľudí.

3.3. Jedným z najväčších zdrojov životnej istoty a perspektívy pre väčšinu ľudí, ale najmä pre mladých ľudí, sú pracovné príležitosti a zodpovedajúce zručnosti. Dôsledky pandémie COVID-19 a dôsledky vojny na Ukrajine zasiahli nielen občanov, ale aj podniky, pričom narušili ich schopnosť vytvárať hodnoty a pracovné miesta a zabezpečiť efektívny prechod zo zamestnania do zamestnania.

3.4. Môžeme vidieť, že mladí ľudia, ktorí neuskutočnia prechod zo školy alebo vysokej školy na pracovisko, môžu mať v neskorších rokoch problémy. Hoci nezamestnanosť predstavuje výzvu pre každého, kto jej čelí, tieto výzvy môžu byť oveľa väčšie pre mladých ľudí, ktorí nemusia mať rovnaké siete, aké sú potrebné na dosiahnutie pokroku na rýchlo sa meniacom trhu práce. Podobne neúmerné množstvo jedného segmentu spoločnosti bez práce má dosah na sociálnu súdržnosť a naše demokratické hodnoty a za mimoriadnych okolností by mohlo viesť k potenciálnym sociálnym poruchám, čo sa deje v niektorých častiach rozvojového sveta.

([3]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Návrh rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom roku mládeže (2022) [COM(2021) 634 final – 2021/0328(COD)] (Ú. v. EÚ C 152, 6.4.2022, s. 122).

([4]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Návrh rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom roku mládeže (2022) [COM(2021) 634 final – 2021/0328(COD)] (Ú. v. EÚ C 152, 6.4.2022, s. 122).

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

([6]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Ako zaručiť dôstojnú prácu pre mladých ľudí a zabezpečiť začlenenie ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, prostredníctvom vhodnej prípravy národných plánov obnovy (stanovisko z vlastnej iniciatívy) (Ú. v. EÚ C 152, 6.4.2022, s. 27), NEET a národné plány obnovy a odolnosti.

3.5. Je preto dôležité vnímať rovnaké zaobchádzanie s mladými ľuďmi na trhu práce ako súčasť širšej potreby občianskej a demokratickej účasti. Rovnako ako vnímame potrebu mladých ľudí byť súčasťou komunity a zúčastňovať sa na športových aktivitách ako aktívni občania, dôležitým prvkom občianstva je aj ich schopnosť porozumieť svojej úlohe a miestu na trhu práce a skutočne sa presadzovať. Podobne aj trh práce by mal byť miestom solidarity medzi generáciami, kde existuje primeraná rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a ľudia môžu mať pocit, že sú prínosom pre spoločnosť. Hoci nezamestnanosť mladých ľudí je v mnohých krajinách štrukturálnym problémom, v krajinách ako Španielsko sa poskytuje pomoc v prípade neskorého odchodu do dôchodku (do 12 000 EUR) s cieľom zabezpečiť udržateľnosť dôchodkového systému. Ako sa uvádza v stanovisku, z tohto dôvodu hrozí, že hospodárstvo nebude absorbovať vyššiu produktivitu, ktorú môžu dosiahnuť mladí ľudia. Okrem toho existujú pracovné miesta, na ktorých je veľmi ťažké pracovať po dosiahnutí veku 65 rokov.

3.6. Na hospodárskej úrovni môže vysoká nezamestnanosť mladých ľudí a absencia efektívnych medzigeneračných prístupov na podnikovej úrovni viesť k nižšej produktivite, keďže je menej mladých pracovníkov, ktorí zavádzajú nové zručnosti a inovácie do výrobných procesov. Štátu s veľkým počtom nezamestnaných vznikajú aj ekonomické náklady, pokiaľ ide o ušlý daňový príjem, sociálne dávky a náklady na súvisiace systémy. Nadácia Eurofound zistila, že ekonomické náklady na mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), boli v roku 2011 približne 153 miliárd EUR. Tieto obavy sa zohľadnili v stanovisku SOC/745 na tému *Neistá práca a duševné zdravie* ([7]) a na tému *Demokracia na pracovisku* ([8]). Napokon, miera nezamestnanosti mladých ľudí so zdravotným postihnutím vo veku 25 až 34 rokov je takmer dvakrát vyššia ako miera nezamestnanosti osôb bez zdravotného postihnutia (18 % oproti 9,7 %) ([9]).

3.7. Na individuálnej úrovni môžu dôsledky nezamestnanosti mladých ľudí zahŕňať zlé duševné zdravie a pohodu, ako aj nižšiu mieru šťastia a môžu potenciálne viesť k zvýšenému dopytu po službách verejného zdravotníctva. Okrem toho existuje väčšie riziko roztrieštenosti spoločnosti v dôsledku rôznych foriem sociálneho vylúčenia, ktoré môžu mladí nezamestnaní zažiť. Nezamestnanosť v mladosti zvyšuje šance na nezamestnanosť v neskoršom veku a má negatívny vplyv na množstvo peňazí zarobených neskôr počas života, ak je zamestnanie zabezpečené. U mladých nezamestnaných je takisto väčšia pravdepodobnosť, že stratia kvalifikáciu alebo že v rôznej miere zažijú sociálne vylúčenie. Vplyv ochorenia COVID-19 na duševné zdravie mladých ľudí je dobre zdokumentovaný.

3.8. Je takisto dôležité riešiť situáciu „odradených“ mladých pracovníkov a mladých ľudí, ktorí majú veľké problémy s profesijnou integráciou. Predčasné ukončenie školskej dochádzky a zmeny v školskom vzdelávaní sú náročné. Mladí ľudia tak môžu stratiť kontakt s realitou trhu práce.

3.9. Jedným zo spôsobov, ako zvýšiť ekonomickú aktivitu mladých ľudí, je motivovať ich, aby sa stali podnikateľmi, a to podporou ich podnikateľského zmýšľania, kreativity a inovatívnych prístupov. Činnosti v rámci Európskeho roka zručností môžu presadzovať vzdelávanie v oblasti podnikania a stavať na niektorých modeloch osvedčených postupov, ako sú programy a súťaže pre mladých a začínajúcich podnikateľov.

3.10. EÚ vzala túto výzvu týkajúcu nezamestnanosti mladých ľudí vážne a jej hlavnou politickou reakciou bola „posilnená“ záruka pre mladých ľudí. Pôvodným účelom záruky pre mladých ľudí bolo zabezpečiť mladým ľuďom vo veku od 18 do 24 rokov ponuku zamestnania, pracovných skúseností, učňovskej prípravy, odbornej prípravy alebo kombinovanej práce a odbornej prípravy v rámci stanoveného obdobia po ukončení školy alebo po tom, ako sa stanú nezamestnanými. Európska komisia odporučila, aby sa záruka pre mladých ľudí ponúkala mladým ľuďom do štyroch mesiacov po tom, ako sa stanú nezamestnanými. Posilnená záruka pre mladých ľudí je záväzok všetkých členských štátov zabezpečiť, aby mali všetci mladí ľudia vo veku menej ako 30 rokov k dispozícii kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže.

3.11. Na zabezpečenie efektívneho prechodu zo zamestnania do zamestnania je potrebné pokročiť v reforme vzdelávania, riešiť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a zamerať sa na celoživotné vzdelávanie, vzdelávanie dospelých, rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností. EHSV berie na vedomie pokrok Komisie pri vytváraní európskeho vzdelávacieho priestoru, posilňovaní rámca pre európsku spoluprácu v oblasti odborného vzdelávania a prípravy a pokroku pri uplatňovaní akčného plánu digitálneho vzdelávania.

3.12. EHSV takisto berie a vedomie novú iniciatívu Komisie týkajúcu sa individuálnych vzdelávacích účtov, najmä mikroúverov a nového balíka pre univerzity. Je tu nový impulz zameraný na vybavenie/, ktorého cieľom je vybaviť mladých ľudí primeranými zručnosťami a podporu mobility mladých študentov, učňov a podnikateľov.

([7]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Neistá práca a duševné zdravie (prieskumné stanovisko na žiadosť španielskeho predsedníctva Rady EÚ) (Ú. v. EÚ C 228, 29.6.2023, s. 28).

([8]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Demokracia na pracovisku (prieskumné stanovisko na žiadosť španielskeho predsedníctva) (Ú. v. EÚ C 228, 29.6.2023, s. 43).

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

4. **Dôsledky pandémie COVID-19**

4.1. Podľa Eurostatu boli pandémiou COVID-19 väčšmi postihnutí mladí ľudia ako staršie osoby. Miera zamestnanosti v EÚ medzi mladými ľuďmi (vo veku 15 – 29 rokov) bola v treťom štvrťroku 2020 – 2,8 percentuálneho bodu v porovnaní s predpandemickým tretím štvrťrokom 2019. V treťom štvrťroku 2021 však došlo k oživeniu, pričom miera zamestnanosti klesla o 0,1 percentuálneho bodu v porovnaní s tretím štvrťrokom 2019. V porovnaní s tretím štvrťrokom 2020 a tretím štvrťrokom 2019 všetky krajiny zaznamenali pokles miery zamestnanosti mladých ľudí.

4.2. Eurostat zistil rozdiel v týchto trendoch aj v rámci EÚ. V treťom štvrťroku 2021 väčšina členských štátov EÚ (16 z 27) ešte nevykázala úplné zotavenie, pretože miera zamestnanosti mladých ľudí bola stále nižšia ako miera zaznamenaná v treťom štvrťroku 2019. Najväčší pokles bol zaznamenaný v Portugalsku, Bulharsku, Lotyšsku, Česku a Poľsku (všetky najmenej o 3 percentuálne body menej v treťom štvrťroku 2021 v porovnaní s tretím štvrťrokom 2019). Naproti tomu najväčší nárast podielu zamestnaných ľudí vo veku 15 – 29 rokov v treťom štvrťroku 2021 v porovnaní so situáciou pred pandémiou COVID-19 bol zaznamenaný v Írsku, vo Francúzsku a v Slovinsku (všetky najmenej o 2 percentuálne body viac v treťom štvrťroku 2021 v porovnaní s tretím štvrťrokom 2019).

4.3. Nadácia Eurofound uviedla, že napriek politickému úsiliu EÚ a členských štátov podporovať mladých ľudí v dôsledku finančnej krízy v roku 2008 boli mladí ľudia najviac postihnutí stratou zamestnania aj počas krízy spôsobenej pandémiou COVID-19. Boli nadmerne zastúpení v sektoroch najviac postihnutých pandemickými obmedzeniami a pravdepodobnejšie pracovali na čiastočný úväzok alebo na zmluvy na určitý čas, pričom 12 % 18-ročných až 29-ročných osôb, ktoré odpovedali aspoň na dve kolá elektronického prieskumu Život, práca a COVID-19, uvádza, že prišli o prácu a 12 % študentov takisto čelí nezamestnanosti. Podobné dôsledky boli zaznamenané v súvislosti s úsporami, duševným zdravím a chudobou.

4.4. Podľa prieskumu Insee ([10]) už prvé obmedzenie pohybu spojené s pandémiou COVID-19 na jar 2020 malo za následok bezprecedentný pokles aktivity: 73 % spoločností uviedlo, že počas tohto obdobia ich predaj klesol o viac ako 10 %, a v prípade 35 % o viac ako 50 %. Tretina firiem zatvorila na priemerné obdobie 57 dní, najčastejšie v dôsledku administratívnych obmedzení v súvislosti s prijímaním verejnosti (65 %), ale aj pre problémy súvisiace s ponukou (8 %) či príležitosťami (7 %). Toto pozastavenie činnosti sa dotklo predovšetkým činností s najužším kontaktom s verejnosťou: činnosti reštaurácií a pohostinstiev, ubytovania, osobných služieb, kultúrnych a rekreačných aktivít a leteckej dopravy. Do septembra 2020 bolo 1 % spoločností stále zatvorených.

4.5. Aby sa vyrovnali s náhlym poklesom aktivity, viac ako štyri z piatich spoločností požiadali o podporu poskytnutú verejnými orgánmi: skrátený pracovný čas (70 % spoločností), odložená platba príspevkov na sociálne zabezpečenie (53 %) a štátom garantované úvery (41 %). Na tieto opatrenia sa obzvlášť často spoliehal sektor činností reštaurácií a pohostinstiev (97 %), automobilového obchodu a opráv (96 %) a ubytovania (95 %).

4.6. Ďalšia vlna pandémie nasledovala v roku 2021 a vo februári 2022 zasiahol európsku ekonomiku vojenský konflikt na Ukrajine a s ním spojené vysoké ceny energií, obmedzený prístup k surovinám a výpadky v dodávateľskom reťazci a s tým spojená vysoká miera inflácie.

4.7. Napriek týmto skutočnostiam spoločnosti pôsobiace na jednotnom trhu EÚ urobili maximum na udržanie pracovných miest a vytváranie nových.

4.8. Pokiaľ ide o vzdelávanie, Európske fórum mládeže uviedlo, že kvalita vzdelávania na diaľku počas pandémie bola premenlivá, pričom takmer jeden z desiatich mladých študentov neabsolvoval žiadne kurzy, vyučovanie alebo skúšky. Približne dve tretiny študentov sa domnievali, že sa učia „o niečo menej“ alebo „výrazne menej“. Tri štvrtiny marginalizovaných mladých ľudí sa domnievajú, že sa učili „o niečo menej“ alebo „výrazne menej“. Jednotlivé okolnosti sa však mohli značne líšiť. Neistota vo vzdelávaní a výzvy online vzdelávania boli pre mladých ľudí zdrojom stresu a nepohody. Hoci rozsah vplyvu nie je jasný, narušenie vzdelávania pravdepodobne povedie k dlhodobým negatívnym dôsledkom pre zamestnanosť, výsledky vzdelávania, zdravie a pohodu. Je možné, že táto situácia má aj pozitívne vedľajšie účinky, otvára dvere kombinovanému vzdelávaciemu systému využívajúcemu rôzne formy vzdelávania a technologické nástroje dostupné všetkým mladým ľuďom vrátane mladých ľudí so zdravotným postihnutím a ľudí vo vzdialených regiónoch.

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

4.9. Pandémia COVID-19 však mala najdramatickejšie dôsledky na duševné zdravie mladých ľudí. Depresívne symptómy, ako sú úzkosť, vyčerpanie, izolácia a samovražedné myšlienky, sú na vzostupe. Problémom sú obavy z budúcnosti. Z výskumu v Rakúsku vyplýva, že väčšina týchto mladých ľudí nedostala žiadnu pomoc. Je to spôsobené nedostatkom vedomostí o takýchto príležitostiach, ale je to aj otázka regionálnych a ekonomických nerovností. V Španielsku sa samovražda stala hlavnou príčinou úmrtí medzi najmladšími. Pandémia odhalila psychické utrpenie, pričom v roku 2020 bolo zaznamenaných 3 941 samovrážd, z ktorých 300 spáchali osoby vo veku 14 až 29 rokov. Systémy verejného zdravotníctva nemajú prostriedky na pomoc mladým ľuďom s problémami duševného zdravia. Najnovšia časť longitudinálnej štúdie o mladých ľuďoch a deťoch v Írsku poukázala na efektívne zdvojnásobenie depresie a duševných chorôb medzi mladými ľuďmi.

4.10. Podobne mladí ľudia na trhu práce, ktorí majú zdravotné postihnutie, či už mentálne, alebo fyzické, by jednoznačne nemali podliehať menej priaznivému zaobchádzaniu na základe veku, ako aj zdravotného postihnutia alebo oddelene od neho. Podobne treba venovať pozornosť osobám zo vzdialených vidieckych oblastí a osobám, ktoré sú vystavené diskriminácii na základe pohlavia.

4.11. Štatistické údaje o zamestnanosti mladých ľudí so zdravotným postihnutím sú takisto nesúrodé: kvantitatívne ukazovatele ako miera nezamestnanosti by sa mali nahradiť inými ukazovateľmi, ako je úroveň odbornej prípravy, povaha ponúkaných zmlúv (na dobu určitú, na dobu neurčitú, dočasné zmluvy), miera zamestnanosti v bežnom prostredí, miera podpory zamestnanosti alebo miera dlhodobej nezamestnanosti v kombinácii so sociálnou a finančnou situáciou týchto mladých ľudí.

5. **Rovnaké zaobchádzanie s mladými ľuďmi na trhu práce**

5.1. Rovnosť je jednou z kľúčových zásad a práv EÚ založených na zmluve a Charte základných práv EÚ a je podporená sekundárnymi právnymi predpismi EÚ. Všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní je daný smernicou Rady 2000/78/ES ([11]), ktorá stále plní svoj účel.

5.2. Môžeme teda vidieť, že budúcnosť mladých ľudí je kľúčovým záujmom EÚ a že vyhliadky mladých ľudí na trhu práce sú veľmi dôležitou súčasťou ich rozvoja. EÚ má celý rad politík a nástrojov zameraných na mladých ľudí a ich postavenie na trhu práce. V súlade so ZFEÚ a zásadou subsidiarity majú členské štáty právomoci týkajúce sa mnohých z týchto otázok, a preto sú ich politiky kľúčovým predmetom tejto správy.

5.3. Mladí ľudia trpeli počas pandémie viac ako iné skupiny, a to rôznymi spôsobmi. Vzhľadom na dôležitosť pripisovanú tejto téme by preto bolo spravodlivé preskúmať všetky špecifické aspekty politiky trhu práce a na základe týchto dôkazov určiť, či sa s mladými ľuďmi nejakým spôsobom zaobchádza menej priaznivo ako s ostatnými výlučne na základe ich veku. Vzhľadom na potenciálnu rozsiahlosť témy je dôležité, aby bolo jasné, čo sa v tejto informačnej správe skúma. V centre pozornosti je zreteľnejšie a priamočiarejšie menej priaznivé zaobchádzanie s mladými ľuďmi v zákonoch alebo politikách založené výlučne na ich veku. Nevyhnutne sa viac zameriava na oblasti, kde je k dispozícii najviac informácií a jasnosti. Ide o tieto oblasti: minimálne mzdy, pravidlá sociálneho zabezpečenia a sociálnej pomoci a v menšom rozsahu (z dôvodu už vykonanej práce) neplatené stáže.

6. **Minimálne mzdy**

6.1. V súlade so ZFEÚ ([12]) a zásadou subsidiarity sú minimálne mzdy v právomoci členských štátov, ale Európska únia môže prijať opatrenia na podnietenie spolupráce medzi členskými štátmi vrátane smerníc. Komisia pri príprave už prijatej smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 ([13]) o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii uviedla, že vo väčšine členských štátov je primeranosť minimálnej mzdy nedostatočná a/alebo že existujú medzery v pokrytí ochrany formou minimálnej mzdy, hoci ochrana formou minimálnej mzdy existuje vo všetkých členských štátoch EÚ, a to buď prostredníctvom legislatívnych ustanovení („zákonné minimálne mzdy“), a/alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv. Návrh vychádza z Európskeho piliera sociálnych práv.

6.2. Cieľom smernice je zabezpečiť, aby pracovníci v EÚ boli chránení primeranými minimálnymi mzdami, ktoré im umožňujú dôstojné živobytie bez ohľadu na to, kde pracujú. V záujme tohto všeobecného cieľa sa v návrhu stanovuje

([11]) Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16).
([12]) ZFEÚ, článok 153, bod 2 písm. a) a b).
([13]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022, s. 33).

rámec na zlepšenie primeranosti minimálnych miezd a na zlepšenie prístupu pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy. Tieto ciele sú relevantné tak pre systémy zákonnej minimálnej mzdy, ako aj pre tie, ktoré sa spoliehajú na kolektívne vyjednávanie. Smernica je koncipovaná tak, aby sa pri dosahovaní týchto ambícií zohľadňovali a plne rešpektovali osobitosti vnútroštátnych systémov, vnútroštátne právomoci, autonómia sociálnych partnerov a zmluvná sloboda.

6.3. Minimálne mzdy sú jednou z oblastí, kde v členských štátoch EÚ dochádza k značne nerovnakému zaobchádzaniu s mladými ľuďmi. Od minimálnej mzdy sú závislí najmä mladí ľudia, pričom podľa Európskeho fóra mládeže má viac ako jeden zo štyroch mladých ľudí minimálnu mzdu v porovnaní s jedným z desiatich dospelých. Niekoľko členských štátov stanovuje špecifické „minimálne mzdy pre mladých ľudí“, ktoré sú vo všetkých prípadoch nižšie ako všeobecná minimálna mzda pre konkrétne vekové skupiny, zatiaľ čo iné vylučujú z právnych predpisov o minimálnej mzde osoby mladšie ako 18 rokov. To je prípad Belgicka, Francúzska, Írska, Luxemburska, Nemecka, Malty a Holandska. Ustanovenia Francúzska nemusia byť príliš závislé od veku, ale majú vplyv na mnohých mladých ľudí. Existujú aj iné znížené sadzby pre učňovskú prípravu, ale tie nie sú predmetom tejto správy a zvyčajne sa určujú dohodou medzi sociálnymi partnermi. Spojené kráľovstvo má takisto nižšie ako minimálne mzdy pre mladých ľudí. Všetky podrobnosti sú k dispozícii v prílohe 1.

6.4. Tieto minimálne mzdy pre mladých ľudí nezohľadňujú ich právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu, pričom výskum MOP opakovane ukázal, že sú takisto neúčinné pri zvyšovaní miery zamestnanosti mladých ľudí. Hlavnou otázkou je rovnaká odmena za rovnakú prácu. Mládežnícke organizácie boli skutočne informované mladými ľuďmi, že po určitom období zamestnania môžu dohliadať na starších kolegov alebo ich školiť v tej istej práci, ale dostávajú nižší plat, alebo sa od nich dokonca žiada, aby prevzali úlohy dohľadu za nižšiu mzdu ako ich kolegovia z dôvodu týchto právnych predpisov.

6.5. Zatiaľ čo v týchto členských štátoch môžu mladí ľudia šoférovať, voliť a vstúpiť do armády a vo všetkých ostatných významoch sa s nimi zaobchádza ako s dospelými, nemajú nárok na plnú minimálnu mzdu pre dospelých. Minimálna mzda pre mladých ľudí je stanovená na 30 % minimálnej mzdy pre dospelých pre najmladšiu vekovú skupinu v Holandsku, čo predstavuje vážnu prekážku pre ich schopnosť viesť nezávislý život a užívať si dôstojnú životnú úroveň. Napriek tomu, že EÚ vyhlásila rok 2022 za rok mládeže, v dohodnutej politickej pozícii v oznámenom legislatívnom procese sa podstatne nezohľadnili rozdielne otázky pre mladých ľudí.

6.6. V nedávnej metaanalýze MOP o vplyve minimálnych miezd pre mladých ľudí, v rámci ktorej sa skúmalo 43 vedeckých prác publikovaných od roku 1990, sa zistilo, že v drvivej väčšine prípadov sú účinky minimálnych miezd na zamestnanosť mládeže buď nulové, alebo veľmi malé. V niektorých prípadoch zvýšenie minimálnej mzdy pre mladých ľudí dokonca viedlo k zvýšeniu miery zamestnanosti mladých ľudí. Európska komisia vo svojom posúdení vplyvu smernice opísala výsledky výskumu z Portugalska, Belgicka a Holandska, ktoré ukazujú, že minimálna mzda pre mladých ľudí nemá žiadny významný vplyv na mieru zamestnanosti mládeže.

7. **Platby v nezamestnanosti**

7.1. Ďalšou oblasťou, kde môže dochádzať k rozdielnemu zaobchádzaniu s mladými ľuďmi, je počas obdobia nezamestnanosti. Opäť platí, že do veľkej miery ide o právomoci členských štátov, najmä pokiaľ ide o sadzby platieb, lehoty výplat a kritériá. Medzi národnými systémami v celej Európe je vysoká úroveň rozmanitosti a zložitosti. Vieme si však predstaviť prípady, keď tieto rozdiely ovplyvnia otázky ako zamestnanosť a voľný pohyb v rámci EÚ. Mladí ľudia môžu byť takisto znevýhodnení systémami dávok v nezamestnanosti, pretože nemusia mať uzatvorené požadované obdobie poistenia na „odvádzanie platieb“ do príslušných systémov.

7.2. Okrem týchto systémov poskytujú členské štáty vyplácanie sociálnej pomoci, ktoré sa značne líši, pričom systémy sociálnej pomoci sú takisto v právomoci jednotlivých štátov. Niektoré podliehajú testovaniu prostriedkov a iné nie. Potom je tu pomerne zložitý obraz, pokiaľ ide o vek, a tieto platby a táto správa nemôžu vyriešiť túto tému. Nevyhnutne existujú rozdiely v obdobiach a trvaní poistenia, ako aj v niekoľkých ďalších faktoroch. Určite sú potrebné lepšie a jasnejšie údaje, ktoré by umožnili ďalší výskum. Je možné vysloviť niekoľko stručných poznámok:

— V niektorých systémoch sa zavádzajú osobitné opatrenia pre osoby nad 45 rokov alebo pre iné vekové skupiny. Pre osoby mladšie ako 25 rokov poskytuje kratšie obdobia poistenia obmedzený počet krajín.

— Vo Švédsku budú mladým nezamestnaným osobám (18 – 24 rokov), ktoré sa zúčastňujú na programoch politiky trhu práce, ktoré dostávajú „dotáciu na činnosť“ (po švédsky aktivitetsstöd), so základným nárokom na dávky v nezamestnanosti, vyplácané výraznejšie nižšie dávky podľa ustanovení systému dávok v nezamestnanosti.

— V Luxembursku sa poskytuje príspevok vo výške 70 % zákonom stanovenej minimálnej mzdy (po francúzsky *salaire social minimum*) pre mladých ľudí vo veku 18 rokov a 40 % pre mladých ľudí vo veku 16/17 rokov po čakacej lehote 36 týždňov, ktorá môže byť skrátená na 26 týždňov, ak žiadateľ študuje.

— Príspevok Írska pre uchádzačov o zamestnanie (vyplácanie pomoci) predstavuje približne 60 % príspevku pre dospelých vo veku 18 – 24 rokov, ktorí „nežijú nezávisle“. Plná sadzba sa vypláca tým, ktorí absolvujú príslušné kurzy a školenia.

8. **Neplatené stáže**

8.1. Európsky parlament vyzval na zákaz neplatených stáží a Európsky výbor pre sociálne práva Rady Európy rozhodol, že medzery v belgických právnych predpisoch umožňujú, aby boli mladí ľudia vykorisťovaní ako bezplatná pracovná sila prostredníctvom neplatených stáží. V rozhodnutí výboru, ktoré bolo výsledkom kolektívnej sťažnosti predloženej Európskym fórom mládeže sa zistilo, že súčasné systémy inšpekcie práce v Belgicku neposkytujú dostatočnú ochranu zraniteľným a znevýhodneným mladým pracovníkom.

Medzi regulačnými rámcami členských štátov vo všeobecnosti, a najmä medzi striktnosťou regulácie sú veľké rozdiely, či už z hľadiska rôznych druhov stáží, alebo z hľadiska jednotlivých členských štátov. V niektorých členských štátoch neexistuje nijaké právne vymedzenie stáží.

8.2. Cieľom odporúčania Rady týkajúceho sa rámca kvality pre stáže, ktoré bolo prijaté v roku 2013, je snažiť sa zabezpečiť, aby stáže účinne uľahčili prechod od vzdelávania k zamestnaniu a aby sa tým zvýšila zamestnateľnosť mladých ľudí. V návrhu sa stanovujú usmernenia, ktorými možno zabezpečiť kvalitný obsah vzdelávania a primerané pracovné podmienky.

8.3. Neplatené stáže možno vymedziť ako obdobia práce podobné obdobiam vykonávaným platenými zamestnancami, ktoré nie sú spojené s formalizovaným a explicitným procesom vzdelávania, odbornej prípravy, dobrovoľníctva alebo umiestnenia.

8.4. Zatiaľ čo pracovné skúsenosti a učenie sa prostredníctvom skúseností sú životne dôležité pre mladých ľudí, ktorí začínajú na trhu práce, tí, ktorí vyzývajú na činnosť v súvislosti s neplatenými stážami, sa domnievajú, že príliš veľa mladých ľudí sa točí v kruhu neplatených stáží a pracovných skúseností nízkej kvality, čo u tejto vekovej skupiny vytvára značné rozčarovanie z trhu práce.

8.5. Európske fórum mládeže skúmalo výber krajín a ich politiku týkajúcu sa neplatených stáží. Vo Francúzsku sú stáže prísne regulované a môžu sa uskutočňovať len v rámci formálnych vzdelávacích osnov. Stáž v trvaní dvoch mesiacov a menej v rámci vzdelávania môže byť neplatená. V Rumunsku sú stáže prísne regulované osobitnými právnymi predpismi. Stážisti majú nárok na 50 % minimálnej mzdy. Neplatené stáže na otvorenom trhu práce sú nelegálne, hoci zákony sa často obchádzajú.

8.6. Stáže v rámci otvoreného trhu práce nie sú vymedzené ani upravené zákonom a nie sú bežné ani v Chorvátsku, ale existujú aj iné formy stáží, ktoré podliehajú regulácii. V Bulharsku sú neplatené stáže, ktoré sa konajú mimo rámca osobitných zákonov o stážach, legálne a bežným javom. V prípade stáží na otvorenom trhu práce, ktoré sa riadia zákonmi o stážach, majú stážisti nárok aspoň na minimálnu hrubú mzdu.

8.7. V Rakúsku by stáže na otvorenom trhu práce mali byť teoreticky odmeňované podľa odvetvových kolektívnych zmlúv. Stáže na otvorenom trhu práce však môžu byť legálne neplatené, ak sú klasifikované ako vzdelávací pomer, čo je bežným javom. Neplatená práca je v Írsku nelegálna, ale pokiaľ ide o stáže, zákony sa často nepresadzujú, pričom neplatené stáže sú bežnou praxou a často sú verejne inzerované.

V Bruseli 15. júna 2023

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Oliver RÖPKE

PRÍLOHA ([1])

Tabuľka

Nižšie ako minimálne sadzby pre vybraté členské štáty EÚ a Spojené kráľovstvo od januára 2021

Štát	Skupiny pracovníkov	% plnej sadzby	Výška minimálnej mzdy za rok 2021 (v EUR, ak nie je uvedené inak)
Belgicko	pracovníci vo veku 16 rokov alebo mladší (bez študentskej zmluvy)	70	1 138/mesiac
	pracovníci vo veku 17 rokov (bez študentskej zmluvy)	76	1 236/mesiac
	pracovníci vo veku 18 rokov (so študentskou zmluvou)	82	1 333/mesiac
	pracovníci vo veku 19 rokov (so študentskou zmluvou)	88	1 431/mesiac
	pracovníci vo veku 20 rokov (so študentskou zmluvou)	94	1 528/mesiac
Francúzsko	pracovníci s menej ako šiestimi mesiacmi skúseností v odvetví vo veku 15 a 16 rokov; pracovníci mladší ako 16 rokov pracujúci počas letných prázdnin	80	1 244/mesiac
	pracovníci s menej ako šiestimi mesiacmi skúseností v odvetví vo veku 17 rokov	90	1 399/mesiac
	mladí ľudia na základe alternatívnych profesionálnych zmlúv ([1]) v závislosti od veku a predchádzajúcej kvalifikácie	55 až 100	855 až 1 555/mesiac
	učni v závislosti od veku, odpracovaných rokov a príslušnej odvetvovej dohody	27 až 78	420 až 1 213/mesiac
	Stážisti ([2])	—	3,70/hodina
	pracovníci so zdravotným postihnutím zamestnaní v špecifických centrách, ktoré sa venujú inklúzii takýchto pracovníkov	55 až 100	855 až 1 555/mesiac
Nemecko	minimálna mzda sa nevzťahuje na pracovníkov mladších ako 18 rokov	—	550/mesiac
Írsko	pracovníci mladší ako 18 rokov	70	7,14/hodina
	pracovníci vo veku 18 rokov	80	8,16/hodina
	pracovníci vo veku 19 rokov	90	9,18/hodina
Lotyšsko	odsúdení (vo výkone trestu vo väzení)	50	250/mesiac

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

Štát	Skupiny pracovníkov	% plnej sadzby	Výška minimálnej mzdy za rok 2021 (v EUR, ak nie je uvedené inak)
Luxembursko	pracovníci vo veku od 15 do menej ako 17 rokov	75	1 651/mesiac; 9,55/ hodina
	pracovníci vo veku od 17 do menej ako 18 rokov	80	1 762/mesiac; 10,18/hodina
	nekvalifikovaní pracovníci vo veku 18+	100	2 202/mesiac; 12,73/hodina
Malta	pracovníci mladší ako 17 rokov	95	171/týždeň
	pracovníci vo veku 17 rokov	96	174/týždeň
Holandsko	pracovníci vo veku 15 rokov	30	505/mesiac
	pracovníci vo veku 16 rokov	34,5	581/mesiac
	pracovníci vo veku 17 rokov	39,5	666/mesiac
	pracovníci vo veku 18 rokov	50	842/mesiac
	pracovníci vo veku 19 rokov	60	1 011/mesiac
	pracovníci vo veku 20 rokov	80	1 348/mesiac
	pracovníci vo veku 21 rokov	100	1 685/mesiac
Portugalsko	pracovníci v učňovskej príprave a na stážach	80	621/mesiac
	pracovníci so zdravotným postihnutím	50	388/mesiac
Spojené kráľovstvo	pracovníci mladší ako 18 rokov	47,6	4,15 GBP (4,62 EUR)/ hodina
	pracovníci vo veku 18 – 20 rokov	52,2	4,55 GBP (5,06 EUR)/ hodina
	pracovníci vo veku 21 – 24 rokov	74	6,45 GBP (7,17 EUR)/ hodina
	učni vo veku do 19 rokov alebo vo veku 19 rokov a viac v prvom roku ich učňovskej prípravy	94	8,20 GBP (9,12 EUR)/ hodina

([1]) *Vo Francúzsku tieto zmluvy umožňujú mladým zamestnancom získať odbornú kvalifikáciu a podporujú ich profesionálnu integráciu alebo reintegráciu.*

([2]) *Môže byť neplatená, ak je kratšia ako dva mesiace.*

Pozn.: Nemecko neuviedlo hodinové sadzby ani ich porovnanie s úrovňou minimálnej mzdy. Minimálna suma sa totiž počíta na mesiac, nie na hodinu. Platby za učňovskú prípravu sa v Nemecku nepovažujú za mzdu. Učňovská príprava je súčasťou času stráveného v škole. Z právneho hľadiska sú platby za učňovské vzdelávanie porovnateľné so štipendiami pre vysokoškolákov. – = neuplatňuje sa.

Zdroj: Sieť korešpondentov nadácie Eurofound na základe vnútroštátnych oficiálnych zdrojov.