



Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)

(COM(2024) 132 final – 2024/0068 (COD))

Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie wzmocnionych ram jakości staży

(COM(2024) 133 final)

(C/2024/6029)

Sprawozdawczynie: **Nicoletta MERLO**

Doradczynie i doradcy	Emanuele DAGNINO (z ramienia sprawozdawczynie) Robert PLUMMER (z ramienia Grupy I)
Procedura ustawodawcza	EU Law Tracker
Wniosek o konsultację	Komisja Europejska, 29.5.2024 Rada, 4.7.2024
Podstawa prawna	Art. 153 ust. 2 i art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Dokumenty Komisji Europejskiej	COM(2024) 132 final – 2024/0068 (COD) COM(2024) 133 final
Odpowiednie cele zrównoważonego rozwoju	CEL 4 – Dobra jakość edukacji CEL 8 – Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	25.6.2024
Data przyjęcia na sesji plenarnej	11.7.2024
Sesja plenarna nr	589
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	186/6/31

1. ZALECENIA

Odnosnie do wniosku dotyczącego dyrektywy Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES):

1.1. **Podkreśla**, że przygotowanie zawodowe i staże to dwie odrębne praktyki pracy wiążące się z uczeniem się i szkoleniem i nie należy mieszać tych pojęć. Należałoby zatem usunąć zawarte w motywie 17 odniesienie do pokrywania się tych dwóch elementów.

1.2. **Zaleca**, aby definicje zawarte w art. 2 nie nakładały na państwa członkowskie obowiązku klasyfikowania staży jako stosunku pracy, w przypadku gdy zgodnie z przepisami obowiązującymi w państwach członkowskich ta praktyka zawodowa nie wchodzi w zakres definicji „stażysty” określonej w dyrektywie.

1.3. **Proponuje**, aby art. 3 umożliwiał partnerom społecznym wspólne określanie warunków pracy stażystów, w tym możliwość odstąpienia od zasady równego traktowania z przyczyn obiektywnych związanych z odmiennym charakterem staży od zwykłych stosunków pracy.

1.4. **Podkreśla** znaczenie zapewnienia przez państwa członkowskie wystarczających zasobów ludzkich i finansowych właściwym organom odpowiedzialnym za kontrolę i inspekcję zgodnie z art. 4 oraz formalnego uznania ważnej roli, którą partnerzy społeczni mogą odgrywać w działaniach związanych z kontrolą, monitorowaniem i egzekwowaniem przepisów, z uwzględnieniem istniejących praktyk krajowych.

1.5. **Sugeruje**, aby elementy wymienione w artykule 5 w zmienionym brzmieniu były brane pod uwagę przez właściwe organy i wszystkie właściwe zainteresowane strony w celu określenia regularnego stosunku pracy ukrytego jako staż, bez uszczerbku dla oceny czy stażysta pozostaje w stosunku pracy zgodnie z praktykami krajowymi i orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości.

Odnosnie do wniosku dotyczącego zalecenia Rady, EKES:

1.6. **Zaleca** określenie minimalnych kryteriów jakości dla każdego rodzaju stażu w całej UE i proponuje dodanie wykazu przykładowych i obiektywnych uzasadnień odstępstw bez uszczerbku dla istniejących podejść krajowych, aby zapewnić wysokie standardy i wspólne podstawowe ramy we wszystkich państwach członkowskich.

1.7. **Uważa**, że pierwszoplanowe znaczenie ma gromadzenie na szczeblu UE danych oraz przykładów dobrych praktyk krajowych odnośnie do każdego rodzaju stażu w ramach procesu przeglądu i wdrażania, a także dzielenie się tymi przykładami.

1.8. **Podkreśla** znaczenie godziwego wynagrodzenia uwzględniającego ewentualne koszty udziału w szkoleniu i związane z tym potrzeby życiowe, aby zapewnić wszystkim równy dostęp do staży, i podkreśla, że można rozważyć ewentualne zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na różne rodzaje staży.

1.9. **Apeluje** o uwzględnienie przedstawicieli związków zawodowych w obu wnioskach, tam gdzie mowa jest o przedstawicielach pracowników, oraz o wprowadzenie przepisów gwarantujących, że zawsze będą oni mogli działać na rzecz ochrony stażystów, nawet jeśli staż nie stanowi stosunku pracy, zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami.

2. NOTY WYJAŚNIAJĄCE

EKES podkreśla, że staże są przede wszystkim doświadczeniem szkoleniowym i edukacyjnym służącym rozwijaniu umiejętności i kompetencji (zwłaszcza młodych ludzi), co prowadzi do zwiększenia szans na zatrudnienie i znalezienie lepszej pracy oraz przyczynia się do kształtowania ducha przedsiębiorczości.

Komitet podziela cel, którym jest poprawa jakości staży w całej UE (zwłaszcza w odniesieniu do treści edukacyjnych i szkoleniowych oraz warunków pracy), aby ułatwić przechodzenie z etapu edukacji, bezrobocia lub bierności zawodowej oraz zagwarantować, że chodzi o prawdziwe staże, które nie są wykorzystywane do ukrywania stosunku pracy. Ponadto EKES zwraca uwagę, że staże wymagają znacznych inwestycji ze strony przedsiębiorstw i przedsiębiorców pod względem czasu i zasobów przeznaczonych na to, by staż był udany.

Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)

Argument na poparcie zalecenia 1.1

2.1. **Możliwe pokrywanie się staży i przygotowania zawodowego (motyw 17):** We wniosku sugeruje się, że proponowana dyrektywa w sprawie stażystów mogłaby ewentualnie obejmować niektóre aspekty zalecenia w sprawie jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego. EKES zaznacza jednak, że przygotowanie zawodowe i staże to dwie odrębne praktyki pracy o różnych celach i że regulują je różne przepisy w państwach członkowskich i w związku z tym nie należy mieszać tych pojęć. Zasady zawarte w zaleceniu Rady w sprawie jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego w wystarczającym stopniu uwzględniają aspekty związane z jakością i skutecznością instrumentu. Odniesienie do pokrywania się obu praktyk powinno zostać usunięte z projektu dyrektywy.

Argument na poparcie zalecenia 1.2

2.2. Definicje (artykuł 2) i zakres podmiotowy: Zakres stosowania dyrektywy wyznaczają definicje „stażysty” i „stażu”. Pierwsza opiera się zarówno na krajowej definicji „pracownika”, jak i na definicji przyjętej przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Definicja „staży” wydaje się być szersza i obejmuje wszelkiego rodzaju staże, bez odniesienia do rodzaju umowy lub stosunku pracy, i odnosi się jedynie do praktyki zawodowej, która obejmuje istotny komponent szkolenia. Chociaż pojęcie „stażu” dominuje w części poświęconej ukrytym stosunkom pracy, część dotycząca egzekwowania przepisów w większym stopniu koncentruje się na pojęciu „stażysty”. Potrzebna byłaby większa jasność co do tego, jak te dwa pojęcia są ze sobą powiązane w kontekście różnych przepisów.

Ponadto, biorąc pod uwagę, że wiele państw członkowskich uważa, iż staże rzeczywiście wykraczają poza ramy zatrudnienia, i reguluje je pod tym kątem, należy wyjaśnić – przynajmniej w motywach – że dyrektywa nie zobowiązuje państw członkowskich do przekształcenia ich modeli regulacyjnych w model zatrudnienia. Ponieważ dyrektywa ma przede wszystkim na celu zwalczanie stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, należy wezwać państwa członkowskie, które przyjmują te modele, do przestrzegania zalecenia, dostosowania przepisów, aby lepiej rozpoznać ukrycie stosunku pracy, oraz do wspierania egzekwowania praw pozornych stażystów.

Argument na poparcie zalecenia 1.3

2.3. Zasada niedyskryminacji (artykuł 3): Biorąc pod uwagę, że do celów proponowanej dyrektywy stażysta jest pracownikiem uczestniczącym w doświadczeniu edukacyjnym, a zatem jego sytuacja różni się od sytuacji wykwalifikowanych i wyspecjalizowanych pracowników, Komitet popiera przytoczenie obiektywnych powodów uzasadniających odstępstwo od zasady niedyskryminacji. Proponuje, zgodnie z różnorodnymi realiami rokowań zbiorowych w całej Europie, aby projekt dyrektywy umożliwił partnerom społecznym wspólne ustalanie warunków pracy stażystów, co obejmowałoby możliwość odstąpienia od zasady równego traktowania z przyczyn obiektywnych związanych z odmiennym charakterem staży w porównaniu ze stosunkiem pracy. Należy jednak zawsze przestrzegać pewnych warunków pracy, takich jak te dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa.

Argument na poparcie zalecenia 1.4

2.4. Środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży (artykuł 4): Skuteczne kontrole i inspekcje przeprowadzane przez właściwe organy odgrywają kluczową rolę w zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży. W związku z tym na państwach członkowskich powinien spoczywać wymóg zapewnienia tym organom wystarczających zasobów ludzkich i finansowych, dostosowanych do potrzeb kontekstu krajowego, aby umożliwić im wykonywanie tego pierwszorzędowego zadania. EKES zaznacza, że – obok właściwych organów – partnerzy społeczni, w stosownych przypadkach zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką, mogą odgrywać ważną rolę w działaniach związanych z kontrolą, monitorowaniem i egzekwowaniem przepisów.

Argument na poparcie zalecenia 1.5

2.5. Ocena zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży (artykuł 5): W artykule tym wymieniono szereg komponentów, które należy wziąć pod uwagę przy ocenie domniemanego stażu. Brzmienie przepisu jest niejasne w odniesieniu do rodzajów mechanizmów, które ustanawia, a w szczególności funkcji poszczególnych komponentów. Komitet sądzi, że aby ułatwić wspólne zrozumienie tego, co stanowi nadużycie staży, należy sformułować art. 5 tak, aby zapewnić właściwym organom i wszystkim zainteresowanym podmiotom orientacyjny zestaw obiektywnych kryteriów oceny domniemanego stażu. Ocena taka uwzględnia między innymi elementy orientacyjne wymienione w art. 5 w celu określenia regularnego stosunku pracy ukrytego jako staż, bez uszczerbku dla oceny, czy stażysta pozostaje w stosunku pracy zgodnie z praktykami krajowymi i orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ponadto wśród przesłanek, które trzeba wziąć pod uwagę, należy również uwzględnić nieobecność opiekuna (art. 5 ust. 1 lit. a)), a wśród informacji przekazywanych przez pracodawcę (art. 5 ust. 2) powinny również znaleźć się te dotyczące braku opiekuna. Wreszcie, należy lepiej określić warunki uzasadniające zbyt długi czas trwania lub powtarzanie stażu u tego samego pracodawcy (art. 5 ust. 3 lit. a)), w tym możliwość odstąpienia od tej zasady w przypadkach uzasadnionych istniejącymi warunkami krajowymi.

Uwagi dodatkowe

2.6. **Procedury w imieniu stażystów lub na ich rzecz (artykuł 8):** Zgodnie z tym artykułem przedstawiciele pracowników powinni być uprawnieni do udziału w procedurach w imieniu lub na rzecz stażystów. Z jednej strony użycie terminu „stażysta” grozi uniemożliwieniem przedstawicielom pracowników interwencji na rzecz osób pracujących na stanowiskach ukrytych pod nazwą stażu, jeżeli nie są oni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę (zob. art. 2 lit. b)). Z drugiej strony w wielu przypadkach stażyci nie chcą korzystać z przysługujących im praw z obawy przed utratą szansy na zatrudnienie w przyszłości. Ten przepis należałoby jednak sformułować w taki sposób, aby w tych krajach, gdzie w celu ochrony realizowanych przez siebie interesów zbiorowych zgodnie z przepisami lub praktykami krajowymi związku zawodowe działają bez konieczności uzyskania zgody danego pracownika, przedstawiciele związków zawodowych pracowników mogli działać nawet bez zgody stażystów.

2.7. **Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem i negatywnymi konsekwencjami (art. 9):** Należy rozumieć, że artykuł ten ma zastosowanie w przypadku, gdy w systemach prawnych państw członkowskich nie ma żadnych gwarancji ochrony stażystów jako pracowników, które zapewniałyby odpowiedni poziom ochrony w tym obszarze.

Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie wzmocnionych ram jakości staży*Argumenty na poparcie zalecenia 1.6*

2.8. Wniosek ma na celu uwzględnienie wszystkich rodzajów staży, ale nie bierze pod uwagę w wystarczającym stopniu różnic między poszczególnymi rodzajami staży i ich niejednorodnego charakteru w poszczególnych państwach członkowskich. EKES zaleca określenie minimalnych kryteriów jakości dla każdego rodzaju staży w całej Europie, aby zapewnić wysokie standardy i wspólne podstawowe ramy we wszystkich państwach członkowskich.

2.9. **Cel i zakres (2):** Zakres zalecenia jest bardzo szeroki. Chociaż przepisy są dość elastyczne, we wniosku uwzględniono jedynie różny charakter staży w odniesieniu do stażystów w ramach stosunku pracy. Inne rozróżnienia rozważa się wyłącznie w kontekście poszczególnych motywów (np. czas trwania, w motywach 24–26). Można zwrócić większą uwagę na tę kwestię, aby zapewnić państwom członkowskim wytyczne dotyczące stosowania zasad i środków ustanowionych dla różnych sytuacji.

2.10. **Obiektywne podstawy odstępstw:** Z obiektywnych powodów można by odstąpić od niektórych zalecanych środków: rozsądnego czasu trwania, kolejno odbywanych staży i wcześniejszego doświadczenia zawodowego. Ta ogólna klauzula mogłaby być interpretowana na wiele sposobów w państwach członkowskich, w związku z czym właściwe może być dodanie wykazu przykładowych uzasadnień bez uszczerbku dla istniejących podejść krajowych.

Argument na poparcie zalecenia 1.7

2.11. EKES uważa, że biorąc pod uwagę niejednorodność instrumentu, a także różne zakresy oraz sposoby jego zastosowania w państwach członkowskich, w ramach procesu przeglądu i wdrażania zasadnicze znaczenie ma gromadzenie na szczeblu UE danych oraz przykładów dobrych praktyk krajowych odnośnie do każdego rodzaju staży – zwłaszcza na wolnym rynku, a także dzielenie się tymi przykładami.

Argument na poparcie zalecenia 1.8

2.12. **Godziwe wynagrodzenie (6):** W odpowiedzi na wnioski niektórych sektorów o zakazanie bezpłatnych staży Komisja zaleca, by stażyci otrzymywali sprawiedliwe wynagrodzenie, „z uwzględnieniem takich elementów jak zadania i obowiązki stażysty, intensywność pracy stażysty oraz waga komponentu uczenia się i szkolenia”. Dlatego też z wyjątkiem sytuacji, gdy staż uznaje się za stosunek pracy (co jest przedmiotem proponowanej dyrektywy), wskazane może być powiązanie tego wsparcia z ewentualnymi kosztami poniesionymi przez daną osobę w celu uczestnictwa w stażu, włączając w to potrzeby życiowe (np. podróż, wyżywienie, zakwaterowanie itp.), oraz nadanie temu wsparciu formy dodatku za uczestnictwo. Można rozważyć ewentualne zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na różne rodzaje staży. Wydaje się, że jest to wyważone podejście, zgodnie z którym staż jest osadzony w kontekście doświadczenia zawodowego z rozbudowanym komponentem szkolenia oraz że wykonywane zadania różnią się od zadań zwykłych pracowników i nie są z nimi równoważne, ale jednocześnie zapewnia się wszystkim równy dostęp do możliwości odbycia stażu.

Argumenty na poparcie zalecenia 1.9

2.13. **Kanały zgłaszania nieprawidłowości (15):** Takie kanały powinny być dostępne dla stażystów, związków zawodowych oraz przedstawicieli pracowników zgodnie z przepisami i praktykami krajowymi.

2.14. **Rola przedstawicieli pracowników (33):** Zob. wyżej punkt na temat zgody stażystów (pkt 2.6).

Uwagi dodatkowe

2.15. **Rola służb zatrudnienia i innych podmiotów oferujących doradztwo zawodowe (20):** W przypadku gdy podmioty te są zaangażowane w promowanie staży, ich rola mogłaby zostać poszerzona o ocenę jakości możliwości odbycia stażu poprzez analizę ogłoszeń o naborze i informacji o ogłoszeniach, zwłaszcza gdy są one finansowane ze środków publicznych (np. gwarancja dla młodzieży).

3. PROPONOWANE ZMIANY DO WNIOSKU USTAWODAWCZEGO KOMISJI EUROPEJSKIEJ

Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)

Poprawka 1

powiązana z zaleceniem 1.1 i 1.2

Motyw 17

Zmienić

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka EKES-u
(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. W związku z tym przygotowanie zawodowe może być objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika” określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.	(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. Pomimo definicji stażysty przewidzianej w niniejszym wniosku te państwa członkowskie, które nie uznają staży za stosunek pracy i stosownie do tego je regulują, nie muszą przekształcać swoich modeli regulacyjnych w modele zatrudnienia. W takich przypadkach powinny stosować niniejszy wniosek w celu lepszego rozpoznania sytuacji, gdy stosunek pracy jest ukryty pod postacią stażu, i wsparcia egzekwowania praw pozornego stażysty.

Uzasadnienie

Zob. pkt 2.1 i 2.2.

Poprawka 2

powiązana z zaleceniem 1.4

Artykuł 4

Zmienić

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka EKES-u
<p style="text-align: center;"><i>Artykuł 4</i></p> <p><i>Środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży</i></p> <p>Państwa członkowskie przewidują skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy w celu wykrywania praktyk polegających na ukrywaniu zwykłego stosunku pracy pod postacią stażu, co skutkuje niższym poziomem ochrony, dotyczącej m.in. warunków pracy i wynagrodzenia, niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, a także w celu stosowania środków egzekwowania prawa wobec takich praktyk.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Artykuł 4</i></p> <p><i>Środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży</i></p> <p>Państwa członkowskie przewidują skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy w celu wykrywania praktyk polegających na ukrywaniu zwykłego stosunku pracy pod postacią stażu, co skutkuje niższym poziomem ochrony, dotyczącej m.in. warunków pracy i wynagrodzenia, niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, a także w celu stosowania środków egzekwowania prawa wobec takich praktyk.</p> <p><i>Partnerzy społeczni, w stosownych przypadkach zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką, mogą odgrywać ważną rolę w działaniach związanych z kontrolą, monitorowaniem i egzekwowaniem przepisów.</i></p>

Uzasadnienie

Zob. pkt 2.4.

Poprawka 3

powiązana z zaleceniem 1.5

Artykuł 5

Zmienić

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka EKES-u
<p style="text-align: center;"><i>Artykuł 5</i></p> <p><i>Ocena zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży</i></p> <p>1. W celu ustalenia, czy domniemany staż stanowi w istocie zwykły stosunek pracy, właściwe organy dokonują całościowej oceny wszystkich istotnych faktów. W ocenie tej uwzględnia się między innymi następujące przesłanki:</p> <p>a) brak istotnego komponentu uczenia się i szkolenia w domniemanym stażu;</p> <p>b) zbyt długi czas trwania domniemanego stażu lub wielokrotne bądź następujące po sobie domniemane staże odbywane przez tę samą osobę u tego samego pracodawcy;</p>	<p style="text-align: center;"><i>Artykuł 5</i></p> <p><i>Ocena zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży</i></p> <p>1. W celu ustalenia, czy domniemany staż stanowi w istocie zwykły stosunek pracy, właściwe organy dokonują całościowej oceny wszystkich istotnych faktów. W ocenie tej uwzględnia się między innymi następujące przesłanki w celu rozpoznania zwykłego stosunku pracy <i>ukrytego jako staż</i>:</p> <p>a) brak istotnego komponentu uczenia się i szkolenia w domniemanym stażu <i>oraz brak opiekuna</i>;</p> <p>b) zbyt długi czas trwania domniemanego stażu lub wielokrotne bądź następujące po sobie domniemane staże odbywane przez tę samą osobę u tego samego pracodawcy;</p>

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka EKES-u
c) równoważny poziom zadań, obowiązków i intensywności pracy domniemanych stażystów oraz zwykłych pracowników na porównywalnych stanowiskach u tego samego pracodawcy;	c) równoważny poziom zadań, obowiązków i intensywności pracy domniemanych stażystów oraz zwykłych pracowników na porównywalnych stanowiskach u tego samego pracodawcy;
d) wymóg, aby kandydaci na staże posiadali wcześniejsze doświadczenie zawodowe w tej samej lub podobnej dziedzinie, bez odpowiedniego uzasadnienia;	d) wymóg, aby kandydaci na staże posiadali wcześniejsze doświadczenie zawodowe w tej samej lub podobnej dziedzinie, bez odpowiedniego uzasadnienia;
e) wysoki odsetek domniemanych staży w porównaniu ze zwykłymi stosunkami pracy zawartymi z danym pracodawcą;	e) wysoki odsetek domniemanych staży w porównaniu ze zwykłymi stosunkami pracy zawartymi z danym pracodawcą;
f) znaczna liczba domniemanych stażystów u tego samego pracodawcy, którzy odbyli co najmniej dwa staże lub zawarli zwykły stosunek pracy w tej samej lub podobnej dziedzinie przed podjęciem domniemanego stażu.	f) znaczna liczba domniemanych stażystów u tego samego pracodawcy, którzy odbyli co najmniej dwa staże lub zawarli zwykły stosunek pracy w tej samej lub podobnej dziedzinie przed podjęciem domniemanego stażu.
2. W celu umożliwienia właściwym organom przeprowadzenia oceny, o której mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje tym organom na żądanie następujące informacje:	2. W celu umożliwienia właściwym organom przeprowadzenia oceny, o której mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje tym organom na żądanie następujące informacje, chyba że informacje te są już bezpośrednio dostępne tym organom:
a) liczbę staży i zwykłych stosunków pracy;	a) liczbę staży i zwykłych stosunków pracy;
b) czas trwania staży;	b) czas trwania staży;
c) warunki pracy, w tym wynagrodzenie, zadania i obowiązki domniemanych stażystów i zwykłych pracowników na porównywalnych stanowiskach;	c) warunki pracy, w tym wynagrodzenie lub rekompensatę , zadania i obowiązki domniemanych stażystów i zwykłych pracowników na porównywalnych stanowiskach;
d) opisy komponentów uczenia się i szkolenia w ramach staży;	d) opisy komponentów uczenia się i szkolenia w ramach staży;
e) treść ogłoszeń o naborze na staże.	e) obecność opiekuna;
3. W celu ułatwienia oceny, o której mowa w ust. 1, państwa członkowskie:	f) treść ogłoszeń o naborze na staże.
a) określają limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy;	3. W celu ułatwienia oceny, o której mowa w ust. 1, państwa członkowskie, przy udziale partnerów społecznych:
b) zobowiązują pracodawców do zamieszczania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia.	(a) określają orientacyjny maksymalny czas trwania stażu oraz ustanawiają wyjątkowe warunki uzasadniające jego powtórzenie lub przedłużenie u tego samego pracodawcy
Państwa członkowskie mogą przewidzieć wyjątki od terminu określonego w lit. a), w przypadkach gdy dłuższy okres jest uzasadniony obiektywnymi względami.	(b) zobowiązują pracodawców do zamieszczania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia lub rekompensaty , ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia.
Państwa członkowskie mogą przewidzieć wyjątki od terminu określonego w lit. a), w przypadkach gdy dłuższy okres jest uzasadniony obiektywnymi względami.	Państwa członkowskie mogą przewidzieć wyjątki od terminu określonego w lit. a), w przypadkach gdy dłuższy okres jest uzasadniony obiektywnymi względami.

Uzasadnienie

Zob. pkt 2.5.

Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie wzmocnionych ram jakości staży**Poprawka 4**

powiązana z zaleceniem 1.8

Punkt 6

Zmienić

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka EKES-u
6. zapewniały, aby stażyści otrzymywali sprawiedliwe wynagrodzenie, z uwzględnieniem takich elementów jak zadania i obowiązki stażysty, intensywność pracy stażysty oraz waga komponentu uczenia się i szkolenia.	6. zapewniały, aby stażyści otrzymywali sprawiedliwą rekompensatę , z uwzględnieniem takich elementów jak zadania i obowiązki stażysty, intensywność pracy stażysty oraz waga komponentu uczenia się i szkolenia, a także ewentualne koszty uczestnictwa w szkoleniu i związane z tym potrzeby życiowe, przy jednoczesnym uwzględnieniu ewentualnego zróżnicowania modeli rekompensaty ze względu na różne rodzaje staży.

Uzasadnienie

Zob. pkt 2.12.

Bruksela, 11 lipca 2024 r

Oliver RÖPKE

Przewodniczący

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

ZAŁĄCZNIK

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 74 ust. 3 regulaminu wewnętrznego):

POPRAWKA 1

Zgłoszona przez:

BLIJLEVENS René

DANISMAN Mira-Maria

MINCZEWA Marija

POTTIER Jean-Michel

SCHWENG Christa

SOC/805 – Dyrektywa w sprawie stażystów i wzmocnione ramy jakości staży

Punkt 2.8

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
Wniosek ma na celu uwzględnienie wszystkich rodzajów staży, ale nie bierze pod uwagę w wystarczającym stopniu różnic między poszczególnymi rodzajami staży i ich niejednorodnego charakteru w poszczególnych państwach członkowskich. EKES zaleca określenie minimalnych kryteriów jakości dla każdego rodzaju staży w całej Europie, aby zapewnić wysokie standardy i wspólne podstawowe ramy we wszystkich państwach członkowskich.	Wniosek ma na celu uwzględnienie wszystkich rodzajów staży, ale nie bierze pod uwagę w wystarczającym stopniu różnic między poszczególnymi rodzajami staży i ich niejednorodnego charakteru w poszczególnych państwach członkowskich. EKES przypomina, że zasady jakości zawarte w zaleceniu w sprawie ram jakości z 2014 r. dotyczącym staży zostały uznane za ważne, i odnotowuje zasady jakości wskazane we wniosku dotyczącym zalecenia Rady i zaleca, aby były one stosowane bez uszczerbku dla istniejących podejść krajowych.

Uzasadnienie

Zasady jakości zaproponowane obecnie we wniosku dotyczącym zalecenia Rady powinny być zawsze stosowane z poszanowaniem różnych modeli i praktyk krajowych.

Wynik głosowania

Za: 90

Przeciw: 116

Wstrzymało się: 11

POPRAWKA 2

Zgłoszona przez:

BLIJLEVENS René

DANISMAN Mira-Maria

MINCZEWA Marija

POTTIER Jean-Michel

SCHWENG Christa

SOC/805 – Dyrektywa w sprawie stażystów i wzmocnione ramy jakości staży

Punkt 1.6

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
Zaleca określenie minimalnych kryteriów jakości dla każdego rodzaju stażu w całej UE i proponuje dodanie wykazu przykładowych i obiektywnych uzasadnień odstępstw bez uszczerbku dla istniejących podejść krajowych, aby zapewnić wysokie standardy i wspólne podstawowe ramy we wszystkich państwach członkowskich.	Przypomina, że zasady jakości zawarte w zaleceniu w sprawie ram jakości z 2014 r. dotyczącym staży zostały uznane za ważne. Odnotowuje zasady jakości wskazane we wniosku dotyczącym zalecenia Rady i zaleca, aby były one stosowane bez uszczerbku dla istniejących podejść krajowych.

Uzasadnienie

Zasady jakości zaproponowane obecnie we wniosku dotyczącym zalecenia Rady powinny być zawsze stosowane z poszanowaniem różnych modeli i praktyk krajowych.

Wynik głosowania

Za: 90

Przeciw: 116

Wstrzymało się: 11