



Opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Wzmocnione ramy jakości staży

(C/2024/7067)

Sprawozdawca:	Dimitrios BIRMPAS (EL/PES), radny gminy Egaleo
Dokumenty źródłowe:	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

I. ZALECANE POPRAWKI

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

Poprawka 1

Motyw 5

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
Stáže mogą pomóc młodym ludziom zdobyć praktyczne i zawodowe doświadczenie, zwiększyć ich szanse na zatrudnienie i ułatwić im przejście do stabilnego zatrudnienia. Stáže stanowią ważną ścieżkę ułatwiającą wejście na rynek pracy. Dla pracodawców stáže oferują możliwości przyciągania, szkolenia i zatrzymywania młodych ludzi. Mogą one obniżyć koszty poszukiwania i rekrutacji wykwalifikowanych pracowników, gdy stażyści otrzymują ofertę stałego zatrudnienia po odbyciu stażu. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy stáže są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.	Stáže mogą pomóc młodym ludziom zdobyć praktyczne i zawodowe doświadczenie, zwiększyć ich szanse na zatrudnienie i ułatwić im przejście do stabilnego zatrudnienia. Stáže stanowią ważną ścieżkę ułatwiającą wejście na rynek pracy. Dla pracodawców stáže oferują możliwości przyciągania, szkolenia i zatrzymywania młodych ludzi. Mogą one obniżyć koszty poszukiwania i rekrutacji wykwalifikowanych pracowników oraz skrócić czas potrzebny na ich skuteczne wdrożenie w środowisko pracy , gdy stażyści otrzymują ofertę stałego zatrudnienia po odbyciu stażu. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy stáže są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.

Uzasadnienie

Skuteczne wprowadzenie nowych pracowników w nowy ekosystem zawodowy ma zasadnicze znaczenie dla tego, by mogli szybko rozpocząć działania. Ten okres wdrażania nie jest potrzebny w przypadku stażystów, którym oferuje się zatrudnienie po zakończeniu stażu, ponieważ oni już znają dane środowisko pracy.

Poprawka 2

Motyw 6

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Utrzymują się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży, między innymi w sytuacjach, gdy zwykle stanowiska pracy są ukryte pod postacią staży, co pozbawia tych pracowników pełni praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych pracy oraz stwarza ryzyko, że znajdą się w potrzasku niepewnych warunków pracy. Stosunki pracy ukryte pod postacią staży zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców, którzy przestrzegają przepisów, oraz prowadzą do obchodzenia ciężących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. W innych przypadkach pracodawcy „rzeczywistych” stażystów mogą nie przestrzegać wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając tych stażystów przysługujących im pełnych praw.</p>	<p>Utrzymują się wyzwania dotyczące problematycznego i niezgodnego z prawem wykorzystywania staży, w takich przypadkach jak sytuacje, gdy zwykle stanowiska pracy są ukryte pod postacią staży, co pozbawia tych pracowników pełni praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych pracy oraz stwarza ryzyko, że znajdą się w potrzasku niepewnych warunków pracy. Stosunki pracy ukryte pod postacią staży zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców, którzy przestrzegają przepisów, oraz prowadzą do obchodzenia ciężących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. W innych przypadkach pracodawcy „rzeczywistych” stażystów mogą nie przestrzegać wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając tych stażystów przysługujących im pełnych praw.</p>

Uzasadnienie

Dodanie słów „i niezgodnego z prawem” jest spójne z brzmieniem użytym w uzasadnieniu wniosku. Ponadto istnieją różnice między poszczególnymi państwami członkowskimi pod względem charakteru wyzwań.

Poprawka 3

Motyw 7

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Dodatkowo stażyści rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje, to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.</p>	<p>Dodatkowo stażyści rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje, to główne czynniki prowadzące do problematycznego i niezgodnego z prawem wykorzystywania staży.</p>

Uzasadnienie

Sformułowanie spójne z brzmieniem użytym w uzasadnieniu wniosku. Jednocześnie przyczyną niezgodnego z przepisami korzystania ze staży są również wybory dokonywane przez pracodawców.

Poprawka 4

Motyw 8

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
Z danych wynika, że znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ze zwykłymi pracownikami , m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu, a także wynagrodzenie.	Z danych wynika, że w porównaniu ze zwykłymi pracownikami znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach niż te, które mają zastosowanie na mocy właściwych przepisów unijnych i krajowych, układów zbiorowych i praktyki , m.in. jeżeli chodzi o ubezpieczenie chorobowe i opiekę zdrowotną, wypadki przy pracy i choroby zawodowe , godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu, a także wynagrodzenie.

Uzasadnienie

Uzupełnienie zgodne z zaleceniem Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1) oraz z dyrektywą ramową w sprawie zdrowia i higieny pracy (BHP) (Dz.U. L 183 z 29.6.1989).

Poprawka 5

Motyw 22

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.	Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, zrealizowanych na mocy mających zastosowanie przepisów unijnych i krajowych , w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów. Stáže powinny być sprawiedliwie wynagradzane i obejmować koszty poniesione przez stażystę w związku z udziałem w stażu, w tym koszty podróży i zakwaterowania. Powinny opierać się na pisemnej umowie zawieranej na początku stażu między stażystą a podmiotem oferującym staż i/lub, w stosownych przypadkach, właściwym zaangażowanym organem władzy, wskazującej dokładną datę rozpoczęcia i zakończenia stażu, dokładne godziny stażu (liczba godzin na dzień i liczba dni w tygodniu) i opisującej zadania stażysty. Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, by wiedza, umiejętności i kompetencje nabyte podczas staży były uznawane i waldowane oraz by staże były uznawane za doświadczenie zawodowe w procesie rekrutacji.

Uzasadnienie

Ponieważ zakres stosowania dyrektywy obejmuje jedynie stażystów, którzy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę lub pozostają w stosunku pracy określonym w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w każdym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, powinni oni otrzymywać odpowiednie wynagrodzenie, z wyłączeniem możliwości staży bez wynagrodzenia. Jednocześnie takie wynagrodzenie powinno uwzględniać koszty utrzymania stażystów, którzy często przenoszą się poza swoje miejsce zamieszkania w celu odbycia stażu. W niektórych przypadkach pisemna umowa może obejmować (również) instytucję działającą jako pośrednik między organizatorem szkolenia a stażystą. Umowa na piśmie i uznawanie staży są zgodne z brzmieniem rezolucji Parlamentu Europejskiego z 14 czerwca 2023 r. zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie staży wysokiej jakości w Unii i powinny być również elementem dyrektywy, ponieważ reguluje ona warunki pracy stażystów.

Poprawka 6

Motyw 23

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego zwykłego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód co stażysta, z należyтым uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności.	Stosowanie zasady niedyskryminacji powinno, gdy to możliwe, opierać się na wskazaniu porównywalnego zwykłego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód co stażysta, z należyтым uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności. Jeżeli nie ma takiego porównywalnego zwykłego pracownika, porównania powinno się dokonywać przez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub – w razie braku takiego układu – zgodnie z przepisami prawa krajowego lub praktyką krajową. Można konsultować się z władzami lokalnymi i regionalnymi w celu zapewnienia, by porównania te dokładnie odzwierciedlały regionalne warunki i standardy rynku pracy.

Uzasadnienie

Trzeba zwrócić należytą uwagę na mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa, w przypadku których określenie porównywalnego zwykłego pracownika może nie być możliwe. Nie powinno to jednak stanowić powodu, by nie stosować zasady niedyskryminacji, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym. Władze lokalne i regionalne mogą ułatwić proces porównywania.

Poprawka 7

Motyw 29

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem. Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony, jeżeli wynika to z obiektywnych względów. Przykładowi takich wyjątków mogą być staże, których	Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem. Powinno to obejmować limit dotyczący nieracjonalnego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r., a minimalny czas trwania stażu nie powinien być krótszy niż jeden miesiąc . Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że krótszy lub dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony, jeżeli wy-

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których ścieżka zdobywania niezbędnej wiedzy, kompetencji i doświadczenia uzasadnia wydłużenie stażu. Niektóre staże będące elementem aktywnej polityki rynku pracy, mające na celu integrację osób znajdujących się w trudnej sytuacji, również mogą obejmować dłuższy okres. Niektóre staże będące elementem programu formalnego kształcenia lub kształcenia i szkolenia zawodowego mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania.</p>	<p>nika to z obiektywnych względów. Wyjątki dotyczące krótszego czasu staży mogłyby mieć zastosowanie do staży związanych z konkretną działalnością zawodową, która odbywa się w krótkich cyklach. Przykładami wyjątków dotyczących dłuższych staży mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których ścieżka zdobywania niezbędnej wiedzy, kompetencji i doświadczenia uzasadnia wydłużenie stażu. Niektóre staże będące elementem aktywnej polityki rynku pracy, mające na celu integrację osób znajdujących się w trudnej sytuacji, również mogą obejmować dłuższy okres. Niektóre staże będące elementem programu formalnego kształcenia lub kształcenia i szkolenia zawodowego mogą trwać dłużej lub krócej z powodów związanych z programem nauczania.</p>

Uzasadnienie

Należy również określić minimalny czas trwania stażu, aby zagwarantować, że staż będzie wystarczająco sensowny. Należycie uzasadnione wyjątki miałyby zastosowanie do krótszych i dłuższych staży.

Poprawka 8

Motyw 33

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Stażyci powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym prawo do odpowiedniego odszkodowania. Należy informować stażystów o mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do dochodzenia roszczeń. Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, stażyci powinni nadal korzystać z takiej ochrony, nawet po zakończeniu stażu, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na zarzut naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.</p>	<p>Stażyci powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym prawo do odpowiedniego odszkodowania. Należy informować stażystów na początku stażu o mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do dochodzenia roszczeń. Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, stażyci powinni nadal korzystać z takiej ochrony, nawet po zakończeniu stażu, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na zarzut naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.</p>

Uzasadnienie

Zgodnie z zasadą nr 7 Europejskiego filaru praw socjalnych oraz dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

Poprawka 9

Motyw 38

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie warunków pracy stażystów i zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsze rozporządzenie nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.	Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie uczciwych warunków pracy stażystów i zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsze rozporządzenie nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

Uzasadnienie

Nie wymaga uzasadnienia.

Poprawka 10

Motyw 39

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, w szczególności jeżeli utrudniają one tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków krajowych środków transpozycji dyrektywy dla tych przedsiębiorstw w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne – oraz do opublikowania wyników takiej oceny i do udzielenia wsparcia takim przedsiębiorstwom stosownie do potrzeb.	Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, w szczególności jeżeli utrudniają one tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków krajowych środków transpozycji dyrektywy dla tych przedsiębiorstw w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne – oraz do opublikowania wyników takiej oceny i do udzielenia wsparcia takim przedsiębiorstwom stosownie do potrzeb, o ile przestrzegają one kryteriów jakości oraz przepisów prawa i układów zbiorowych.

UzasadnienieZgodnie z rezolucją Parlamentu Europejskiego z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie wysokiej jakości staży w UE (Dz.U. C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).**Poprawka 11**

Artykuł 3

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
	Państwa członkowskie zapewniają, aby staże opierały się na pisemnej umowie wskazującej dokładną datę rozpoczęcia i zakończenia stażu, zawartej na początku stażu między stażystą a podmiotem oferującym staż i/lub, w stosownych przypadkach, z właściwym zaangażowanym organem. Umowy o staż muszą obejmować jasno określone efekty uczenia się i szkolenia.

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie zapewniają, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami, takimi jak inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy, bądź waga komponentu uczenia się i szkolenia.</p> <p>Jeżeli w zakładzie nie ma porównywalnego zwykłego pracownika, porównania dokonuje się przez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub – w razie braku takiego układu – zgodnie z przepisami prawa krajowego lub praktyką krajową.</p>	<p>Państwa członkowskie zapewniają, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami, takimi jak inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy, bądź waga komponentu uczenia się i szkolenia. Staże nie powinny być bez wynagrodzenia.</p> <p>Jeżeli w zakładzie nie ma porównywalnego zwykłego pracownika, porównania dokonuje się przez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub – w razie braku takiego układu – zgodnie z przepisami prawa krajowego lub praktyką krajową. Można konsultować się z władzami lokalnymi i regionalnymi w celu zapewnienia, by porównania te dokładnie odzwierciedlały regionalne warunki i standardy rynku pracy.</p> <p>Państwa członkowskie poprzez skuteczny monitoring i egzekwowanie zapewniają ponadto, by niezależnie od czasu trwania stażu respektowane były prawa stażystów oraz warunki ich pracy wynikające z mającego zastosowanie prawa unijnego i krajowego, układów zbiorowych i praktyki, w tym dostęp do ochrony socjalnej, przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia, ograniczenia związane z maksymalnym tygodniowym czasem pracy, minimalny dzienny i tygodniowy czas odpoczynku oraz minimalny wymiar przysługującego urlopu.</p> <p>Państwa członkowskie gwarantują, że przedsiębiorstwa lub równoważne organizacje nie otrzymują ani nie żądają żadnego wynagrodzenia lub płatności z tytułu prowadzenia staży od stażystów lub ich ośrodków szkoleniowych.</p> <p>Państwa członkowskie dążą do tego, aby stażyści będący osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji lub o mniejszych szansach mieli równy dostęp do możliwości odbycia stażu.</p>

Uzasadnienie

Dyrektywa powinna wyraźnie odnosić się do koncepcji uczciwych warunków pracy stażystów oraz potrzeby równego dostępu do możliwości odbycia stażu. W niektórych przypadkach pisemna umowa może obejmować (również) instytucję działającą jako pośrednik między organizatorem szkolenia a stażystą. Konsultacje z władzami lokalnymi i regionalnymi mogą ułatwić stosowanie zasady niedyskryminacji, by odzwierciedlić zróżnicowane uwarunkowania gospodarcze i społeczne w poszczególnych regionach. Ponieważ zakres stosowania dyrektywy obejmuje jedynie stażystów, którzy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę lub pozostają w stosunku pracy określonym w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w każdym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, powinni oni otrzymywać odpowiednie wynagrodzenie, z wyłączeniem możliwości staży bez wynagrodzenia.

Celem jest niedopuszczenie do tego, by przedsiębiorstwa nadużywały swej mocnej pozycji z powodu niedoboru praktyk umożliwiających studentom uniwersyteckim i uczniom uczącym się zawodu ukończenie programu studiów lub nauki i by wymagały od uniwersytetów i ośrodków szkoleniowych płatności za prowadzenie staży o charakterze akademickim i szkoleniowym, a nie zawodowym.

Poprawka 12

Nowy artykuł 3a

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
	<p>Uznawanie staży</p> <p>Państwa członkowskie zapewniają uznawanie i walidowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w trakcie stażu i dbają, aby podmioty oferujące staże poświadczaly je w formie certyfikatu na podstawie oceny.</p>

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
	Państwa członkowskie dopilnowują, by staże były uznawane za doświadczenie zawodowe.

Uzasadnienie

Uznawanie i formalna walidacja są zasadniczym elementem staży.

Poprawka 13

Artykuł 4

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
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.	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. Władze lokalne i regionalne mogą odgrywać istotną rolę w tych kontrolach, gdzie dzielą się swoją wiedzą na temat lokalnych warunków i praktyk biznesowych w celu zwiększenia skuteczności egzekwowania prawa.

Uzasadnienie

Chociaż ich zaangażowanie nie jest obowiązkowe, władze lokalne i regionalne mogą wnieść cenną wiedzę na temat lokalnych praktyk i warunków prowadzenia działalności gospodarczej, jeśli chodzi o zwiększenie skuteczności wykrywania i zwalczania niewłaściwego wykorzystywania staży jako ukrytego zatrudnienia.

Poprawka 14

Art. 5 ust. 1

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
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: a) brak istotnego komponentu uczenia się i szkolenia w domniemanym stażu;	W celu ustalenia, czy domniemany staż stanowi w istocie zwykły stosunek pracy, właściwe organy, opierając się w stosownych przypadkach na współpracy z odpowiednimi władzami lokalnymi i regionalnymi , dokonują całościowej oceny wszystkich istotnych faktów. Wystąpienie dwóch lub większej liczby następujących przesłanek wskazuje na istnienie nielegalnego stosunku pracy: a) brak istotnego i odpowiedniego komponentu uczenia się i szkolenia, w tym nauki umiejętności społecznych , w domniemanym stażu;

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
b) zbyt długi czas trwania domniemanego stażu lub wielokrotne bądź następujące po sobie domniemane staże odbywane przez tę samą osobę u tego samego pracodawcy;	b) brak opiekuna i mentora stażysty;
c) równoważny poziom zadań, obowiązków i intensywności pracy domniemanych stażystów oraz zwykłych pracowników na porównywalnych stanowiskach u tego samego pracodawcy;	c) nieracjonalny czas trwania domniemanego stażu (krótszy niż miesiąc albo dłuższy niż sześć miesięcy) lub wielokrotne bądź następujące po sobie domniemane staże odbywane przez tę samą osobę u tego samego pracodawcy;
d) wymóg, aby kandydaci na staże posiadali wcześniejsze doświadczenie zawodowe w tej samej lub podobnej dziedzinie, bez odpowiedniego uzasadnienia;	d) równoważny poziom zadań, obowiązków i intensywności pracy domniemanych stażystów oraz zwykłych pracowników na porównywalnych stanowiskach u tego samego pracodawcy;
e) wysoki odsetek domniemanych staży w porównaniu ze zwykłymi stosunkami pracy zawartymi z danym pracodawcą;	e) wymóg, aby kandydaci na staże posiadali wcześniejsze doświadczenie zawodowe w tej samej lub podobnej dziedzinie, bez odpowiedniego uzasadnienia;
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) wysoki odsetek domniemanych staży w porównaniu ze zwykłymi stosunkami pracy zawartymi z danym pracodawcą;
	g) 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.

Uzasadnienie

Jeżeli podczas staży obserwuje się wystąpienie co najmniej dwóch z przesłanek, powinno to świadczyć o nieuregulowanym stosunku pracy. Ponadto komponent uczenia się i szkolenia w ramach stażu powinien być nie tylko istotny, ale również odpowiedni i obejmować naukę umiejętności społecznych. Na tej samej zasadzie stażyści powinni otrzymywać wytyczne podczas wykonywania powierzonych im zadań, a także szkolenie i wsparcie. Funkcja opiekuna i mentora, która może zostać powierzona tej samej osobie zgodnie z przepisami i praktykami państw członkowskich, jest niezbędna dla satysfakcjonującego stażu. Należy też określić minimalny czas trwania stażu, aby zagwarantować, że staż będzie wystarczająco sensowny. Ponadto władze lokalne i regionalne mogą przyczynić się do skuteczniejszej identyfikacji staży niezgodnych z prawem z uwagi na swą wiedzę na temat specyfiki regionalnej i wyzwań związanych z lokalnym rynkiem pracy.

Poprawka 15

Art. 5 ust. 2

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
W celu umożliwienia właściwym organom przeprowadzenia oceny, o której mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje tym organom na żądanie następujące informacje:	W celu umożliwienia właściwym organom przeprowadzenia oceny, o której mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje tym organom na żądanie następujące informacje:
a) liczbę staży i zwykłych stosunków pracy;	a) liczbę staży i zwykłych stosunków pracy w momencie napłynięcia żądania i w odpowiednim okresie odniesienia;

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
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, 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) wyznaczonych opiekunów stażystów;
	f) treść ogłoszeń o naborze na staże;
	g) odsetek staży, które doprowadziły do zawarcia zwykłego stosunku pracy, w odpowiednim okresie odniesienia

Uzasadnienie

Dodanie powyższych informacji ułatwia ocenę, o której mowa w ust. 1.

Poprawka 16

Art. 5 ust. 3

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
W celu ułatwienia oceny, o której mowa w ust. 1, państwa członkowskie:	W celu ułatwienia oceny, o której mowa w ust. 1, państwa członkowskie:
a) określają limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy;	a) określają limit dotyczący powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy;
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.	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.
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 krótszy lub dłuższy okres jest uzasadniony obiektywnymi względami.

Uzasadnienie

Dostosowanie tekstu do brzmienia motywów, zgodnie z którym w dyrektywie określono dolne i górne limity czasu trwania staży, pozostawiając jednocześnie państwom członkowskim swobodę stosowania należycie uzasadnionych wyjątków.

Poprawka 17

Artykuł 6

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby wszystkie odpowiednie przepisy prawa Unii mające zastosowanie do pracowników zostały w pełni wdrożone i były egzekwowane w odniesieniu do stażystów. W szczególności:	Państwa członkowskie, w stosownych przypadkach we współpracy z władzami lokalnymi i regionalnymi , wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby wszystkie odpowiednie przepisy prawa Unii mające zastosowanie do pracowników zostały w pełni wdrożone i były egzekwowane w odniesieniu do stażystów. W szczególności:
<p>a) zapewniają, aby informacje dotyczące praw stażystów były publicznie dostępne i sformułowane w jasny, kompleksowy i przystępny sposób;</p> <p>b) opracowują wytyczne dla pracodawców stażystów, dotyczące ram prawnych staży, w tym odpowiednich aspektów prawa pracy i ochrony socjalnej;</p> <p>c) zapewniają skuteczne kontrole i inspekcje przeprowadzane przez właściwe organy celem egzekwowania odpowiednich przepisów prawa pracy w odniesieniu do stażystów;</p> <p>d) zapewniają, aby właściwe organy dysponowały zasobami ludzkimi, technicznymi i finansowymi, koniecznymi do przeprowadzania skutecznych kontroli i inspekcji oraz aby posiadały kompetencje do nakładania skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar;</p> <p>e) rozwijały zdolności właściwych organów, w szczególności za pomocą szkoleń i wytycznych, w zakresie proaktywnego ukierunkowania działań na pracodawców, którzy nie przestrzegają prawa, oraz wyciągania wobec nich konsekwencji;</p> <p>f) zapewniały, we współpracy z właściwymi organami, kanały zgłaszania nieprawidłowości i złych warunków pracy dla stażystów oraz udostępniały informacje na temat tych kanałów.</p>	<p>a) zapewniają, aby informacje dotyczące praw stażystów były publicznie dostępne i sformułowane w jasny, kompleksowy i przystępny sposób;</p> <p>b) opracowują wytyczne dla pracodawców stażystów, dotyczące ram prawnych staży, w tym odpowiednich aspektów prawa pracy i ochrony socjalnej;</p> <p>c) zapewniają skuteczne kontrole i inspekcje przeprowadzane przez właściwe organy celem egzekwowania odpowiednich przepisów prawa pracy w odniesieniu do stażystów;</p> <p>d) zapewniają, aby właściwe organy dysponowały zasobami ludzkimi, technicznymi i finansowymi, koniecznymi do przeprowadzania skutecznych kontroli i inspekcji oraz aby posiadały kompetencje do nakładania skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar;</p> <p>e) rozwijały i tworzyły zdolności właściwych organów, w tym za pomocą szkoleń i wytycznych, w zakresie proaktywnego ukierunkowania działań na pracodawców, którzy nie przestrzegają prawa, oraz wyciągania wobec nich konsekwencji;</p> <p>f) zapewniały, we współpracy z właściwymi organami, kanały zgłaszania nieprawidłowości i złych warunków pracy dla stażystów oraz udostępniały informacje na temat tych kanałów;</p> <p>g) ułatwiają transgraniczną mobilność stażystów w Unii między innymi poprzez doprecyzowanie krajowych ram prawnych dotyczących staży oraz poprzez ustalenie przejrzystych zasad przyjmowania stażystów z innych państw członkowskich i wysyłania stażystów do innych państw członkowskich, a także poprzez ograniczenie obciążeń administracyjnych.</p>

Uzasadnienie

Władze lokalne i regionalne odgrywają zasadniczą rolę we wdrażaniu programów staży, w tym w regionach transgranicznych, przyczyniając się m.in. do rozpowszechniania informacji na temat praw stażystów, do wytycznych dla pracodawców stażystów oraz do skuteczności kontroli i inspekcji. Ponadto tworzenie zdolności właściwych organów wiąże się również ze zwiększeniem zasobów, zarówno ludzkich, jak i technicznych, aby te organy mogły skutecznie pomagać w identyfikowaniu pracodawców nieprzestrzegających prawa.

II. ZALECENIA POLITYCZNE

EUROPEJSKI KOMITET REGIONÓW (KR),

1. Z aprobatą odnosi się do rewizji zalecenia Rady z 2014 r. w sprawie wzmocnionych ram jakości staży oraz do wniosku dotyczącego dyrektywy, których celami są zajęcie się problematycznym i niezgodnym z prawem korzystaniem ze staży oraz poprawa praw i warunków pracy stażystów. Zauważa jednak, że dyrektywa nie rozwiązuje problemu znacznych rozbieżności między różnymi rodzajami staży i wynikającego z nich szerokiego spektrum wyzwań, przed którymi stoją stażyści.

2. Dostrzega aktualne wyzwania na europejskim rynku pracy, w szczególności utrzymujące się wysokie stopy bezrobocia wśród młodzieży, zwłaszcza w niektórych krajach, oraz uznaje kluczową rolę, jaką staże odgrywają w stawianiu czoła tym problemom, ponieważ umożliwiają młodym ludziom zwiększenie ich szans na zatrudnienie, a pracodawcom – zmniejszenie kosztów i czasu rekrutacji i wdrażania nowych pracowników, gdy stażyści otrzymują ofertę stałego zatrudnienia po zakończeniu stażu. Z zaniepokojeniem odnotowuje jednak najnowsze dane dotyczące dużej liczby bezpłatnych, nieracjonalnie długich, powtarzających się lub niskiej jakości staży.

3. W pełni popiera zamiar Komisji Europejskiej dotyczący ustanowienia jasnych kryteriów w celu zapobiegania fikcyjnym stażom i podniesienia ogólnej jakości staży. Zauważa jednak, że taki sam poziom jasności co we wniosku dotyczącym zalecenia powinien także znaleźć odzwierciedlenie w proponowanej dyrektywie. Ubolewa również, że pomimo szerokiej definicji stażu zakres dyrektywy obejmuje jedynie tych stażystów, którzy są uznawani za pracowników zgodnie z przepisami, układami zbiorowymi lub praktyką obowiązującą w każdym państwie członkowskim. Pomija się tu problemy stojące przed stażystami, którzy nie mają statusu pracownika i odbywają różne rodzaje staży (takich jak staże na wolnym rynku, staże w kontekście aktywnej polityki rynku pracy lub staże związane z kształceniem formalnym i szkoleniem zawodowym);

4. Podkreśla, jak ważne jest, by staże zawierały istotne i odpowiednie komponenty uczenia się i szkolenia, w tym naukę umiejętności społecznych, i z zadowoleniem przyjąłby ilościowe określenie tych elementów. W tym kontekście zaznacza, że przy określaniu cech staży konieczna jest wyraźna wzmianka o roli opiekuna i mentora. Wzywa do wyraźnego ustanowienia w dyrektywie maksymalnego limitu sześciu miesięcy w odniesieniu do czasu trwania staży i zwraca się o określenie również minimalnego czasu trwania stażu wynoszącego jeden miesiąc w celu zapewnienia sensownych doświadczeń edukacyjnych. Jednocześnie KR jest świadomy uderzających rozbieżności między różnymi rodzajami staży i ich konkretnymi celami. W związku z czym uznaje potrzebę rozważenia należyte uzasadnionych odstępstw od wspomnianych limitów, jak w przypadku staży, które stanowią integralną część szkolenia zawodowego lub kształcenia formalnego, w tym staży ponadnarodowych w ramach programu Erasmus+.

5. Przyjmuje z zadowoleniem potwierdzenie zasady niedyskryminacji w celu zagwarantowania stażystom praw i warunków pracy, ale podkreśla potrzebę zawarcia pisemnej umowy na początku stażu oraz uznania staży za doświadczenie zawodowe w drodze odpowiedniej certyfikacji. Podkreśla, że stażyści powinni być traktowani na równi ze zwykłymi pracownikami, w tym jeśli chodzi o dostęp do ochrony socjalnej, przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia, ograniczenia dotyczące czasu pracy i minimalny wymiar przysługującego urlopu.

6. Ponawia apel o „skuteczny zakaz bezpłatnych staży we wszystkich państwach członkowskich” (¹), który miałby zastosowanie do wszystkich staży z myślą o ograniczeniu wyzysku na rynku pracy i umożliwieniu wszystkim osobom, w tym osobom należącym do słabszych grup społecznych, dostępu do sensownych i odpowiednio płatnych możliwości odbycia stażu przyczyniającego się do ich rozwoju zawodowego i mobilności społeczno-gospodarczej (²). W tym kontekście odpowiednio wynagrodzenie, zarówno finansowe, jak i uzupełnione świadczeniami rzeczowymi, powinno pokrywać podstawowe koszty utrzymania stażystów, takie jak wyżywienie, zakwaterowanie i transport, tak aby zwiększyć przystępność cenową staży i zapewnić włączenie społeczne. Jednocześnie KR podkreśla znaczenie zbadania sposobów wspierania podmiotów oferujących staże w celu zwiększenia dostępności płatnych staży. W tym celu zwraca uwagę na potrzebę dialogu z zainteresowanymi stronami na rynku pracy, w tym pracodawcami i instytucjami edukacyjnymi, tak aby niezbędne reformy warunków zapewniania staży gwarantowały równowagę między godziwą rekompensatą a dostępem do możliwości.

7. Przyjmuje z zadowoleniem proponowane kryteria oceny fikcyjnych staży i uważa, że wystąpienie co najmniej dwóch takich orientacyjnych kryteriów powinno świadczyć o nieuregulowanym zatrudnieniu. Apeluje jednak, by w informacjach, które należy podać, ująć liczbę stażystów i zwykłych pracowników w okresie odniesienia oraz faktyczny stosunek liczby nieobsadzonych staży stanowisk pracy i stanowisk obsadzonych przez byłych stażystów do liczby staży. Wzywa Komisję Europejską, by zachęcała pracodawców do przedstawiania publicznych sprawozdań na temat staży, aby zapewnić swobodny dostęp do danych z myślą o przejrzystości i rozliczalności. Zaleca utworzenie unijnej bazy danych służącej do śledzenia wyników staży w celu monitorowania skuteczności programów staży i zapewnienia informacji na potrzeby dostosowywania polityki.

8. Przyjmuje z zadowoleniem większy nacisk, jaki kładzie się na zapewnienie przejrzystości i dostępności informacji na temat praw stażystów oraz na zadbanie o dostęp do skutecznych mechanizmów rozstrzygnięcia sporów i dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia praw stażystów. Podkreśla jednak, że stażyści powinni być informowani o przysługujących im prawach na początku stażu.

(¹) Opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Przyszłość polityki młodzieżowej w UE. Refleksja nad polityką młodzieżową i włączaniem problematyki młodzieżowej do głównego nurtu polityki w kontekście Europejskiego Roku Młodzieży 2022 (Dz.U. C 79 z 2.3.2023, str. 30).

(²) Zgodnie z szacunkami opartymi na danych z europejskiego badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) w UE jest 3,1 mln stażystów (dane z 2019 r.), z czego 1,6 mln to stażyści płatni, a 1,5 mln to stażyści, którzy nie otrzymują wynagrodzenia (COM(2024) 132 i COM(2024) 133).

9. Wzywa władze lokalne i regionalne jako organizatorów staży, w tym we współpracy z lokalnymi i regionalnymi instytucjami edukacyjnymi i badawczymi, by świeciły przykładem, jeśli chodzi o wdrażanie dyrektywy.
10. Apeluje do państw członkowskich, by zadbały o przydzielenie wystarczających zasobów właściwym organom i o odpowiednie budowanie ich zdolności w celu skutecznego monitorowania i egzekwowania przepisów dotyczących staży.
11. Akcentuje potrzebę zmniejszenia obciążeń administracyjnych, finansowych i prawnych związanych ze stażami oferowanymi przez mikroprzedsiębiorstwa i MŚP, ale podkreśla, że takie przedsiębiorstwa nie powinny być zwolnione z obowiązku przestrzegania kryteriów jakości staży, prawa i układów zbiorowych. Zwraca uwagę na rolę władz lokalnych i regionalnych w ułatwianiu stosowania zasady niedyskryminacji przez takie przedsiębiorstwa w przypadku braku porównywalnych zwykłych pracowników lub układów zbiorowych, ponieważ władze lokalne i regionalne, gdy zasięgnie się ich opinii, mogą dokładnie przedstawić warunki i standardy regionalnego rynku pracy.
12. Wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie, by wzięły pod uwagę wkład władz lokalnych i regionalnych w skuteczne monitorowanie i wdrażanie polityki dotyczącej staży, w tym w ułatwianie transgranicznej mobilności stażystów. Apeluje o ściślejszą współpracę między wszystkimi szczeblami sprawowania rządów w celu zapewnienia, by staże były ukierunkowane na jakość, inkluzywne i dostosowane do lokalnych i regionalnych potrzeb gospodarczych.
13. Przyjmuje do wiadomości potrzebę podjęcia przez UE działań mających na celu egzekwowanie warunków pracy stażystów i zwalczanie regularnych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, aby uniknąć ryzyka rozbieżności między państwami członkowskimi. Uznaje w tym kontekście cel proponowanej dyrektywy, jakim jest zapewnienie stażystom równych warunków działania w całej UE poprzez minimalną harmonizację systemów krajowych, a przy tym pozostawienie państwom członkowskim wystarczającej elastyczności, jeśli chodzi o określenie metody i formy interwencji służącej stopniowemu wdrażaniu odpowiednich wymogów minimalnych. Zgadza się zatem z oceną, że wniosek jest zgodny z zasadami pomocniczości i proporcjonalności.

Bruksela, dnia 9 października 2024 r.

Vasco ALVES CORDEIRO
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Regionów