



Briselē, 20.3.2024.
COM(2024) 133 final

2024/0069 (NLE)

Priekšlikums

PADOMES IETEIKUMS

par pastiprinātu stažēšanās kvalitātes sistēmu

{SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} - {SWD(2024) 67 final} -
{SWD(2024) 68 final}

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

• Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Politikas pamatnostādnes⁽¹⁾ priekšsēdētāja Urzula fon der Leiena uzsvēra nepieciešamību stiprināt Eiropas sociālo tirgus ekonomiku un veicināt “izaugsmi, kas rada kvalitatīvas darbvietas, jo īpaši jauniešiem”.

Jauniešu bezdarbs aizvien ir pastāvīga problēma ES, un jauniešu bezdarba līmenis ir vairāk nekā divas reizes augstāks nekā vispārējais bezdarba līmenis⁽²⁾. Īpašas grūtības rada tādu jauniešu aktivizēšana, kuri nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (*NEET*) un saskaras ar īpašiem šķēršļiem, kas kavē viņu iesaistīšanos darba tirgū. Tāpēc Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā⁽³⁾ ir noteikts mērķis līdz 2030. gadam samazināt to 15–29 gadus vecu jauniešu īpatsvaru, kuri ir *NEET* situācijā, no 12,6 % (2019. gadā) līdz 9 %, uzlabojot viņu nodarbinātības izredzes.

Stažēšanās var sniegt jauniešiem iespēju gūt praktisku un profesionālu pieredzi, uzlabot prasmes un tādējādi atvieglot viņu piekļuvi darba tirgum. Stažēšanās sniedz darba devējiem iespēju piesaistīt, apmācīt un noturēt savus darbiniekus. Tomēr stažēšanās vērtība ir atkarīga no tās kvalitātes. Lai nodrošinātu kvalitatīvu stažēšanos, ir vajadzīgi taisnīgi un pārredzami darba nosacījumi un atbilstošs mācību saturs. Turklāt iekļaujoša stažēšanās var palīdzēt ikvienam, arī jauniešiem neaizsargātā situācijā, piekļūt darba tirgum.

Saskaņā ar aplēsēm, kas balstītas uz Eiropas darbaspēka apsekojuma (ES DSA) datiem, ES ir 3,1 miljons stažieru (2019. gada dati), no kuriem 1,6 miljoni ir algoti stažieri un 1,5 miljoni — stažieri, kas samaksu nesaņem. Arvien lielāks skaits stažieru ES iziet pārrobežu stažēšanos (21 % no praktikantiem 2023. gadā salīdzinājumā ar 9 % 2013. gadā)⁽⁴⁾, kas liecina par stažēšanās potenciālu veicināt taisnīgu darbaspēka mobilitāti ES. Aplēses arī liecina, ka 2019. gadā ilgtermiņa stažēšanos (ilgāk nekā 6 mēnešus) izmantoja aptuveni 370 000 algotu stažieru⁽⁵⁾, to skaitā bija stažieri, kuri stažējās vairākas reizes pēc kārtas/atkārtoti pie viena un tā paša darba devēja. No tiem aptuveni 100 000 stažieru izmantoja ilgtermiņa stažēšanos ar vāju mācību saturu⁽⁶⁾.

Padomes 2014. gada Ieteikums par stažēšanās kvalitātes sistēmu (SKS) ir svarīgs atskaites punkts, kas palīdz noteikt, kas ir kvalitatīva stažēšanās. Tajā ir izklāstītas pamatnostādnes par stažēšanos ārpus izglītības programmām un obligātās profesionālās apmācības.

¹ Politiskās pamatnostādnes nākamajai Eiropas Komisijai (2019–2024). “Eiropas Savienība, kas tiecas uz augstākiem mērķiem. Mana programma Eiropai.” Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

² Jauniešu bezdarbs (15–25 gadu vecuma grupa) 2024. gada janvārī bija 14,9 % salīdzinājumā ar vispārējo bezdarba līmeni (20–64 gadu vecuma grupa) 6,0 % (*Eurostat*).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Eiroparometra zibensaptauja Nr. 523 \(2964/FL523\)](#).

⁵ Tas neietver stažēšanos, kas ir obligāta, lai strādātu profesijā.

⁶ Šie skaitļi būtu jāinterpretē piesardzīgi, jo to pamatā ir Eiroparometra zibensaptaujas Nr. 523 rezultāti (to stažieru īpatsvars, kuru stažēšanās kopējais ilgums bija vairāk par 6 mēnešiem un kuri arī norādīja, ka nav apguvuši neko profesijai noderīgu) un ES DSA dati par algotu stažieru skaitu.

Minētā Padomes ieteikuma 2023. gada izvērtējumā ⁽⁷⁾ Komisija konstatēja, ka SKS pozitīvi ietekmējusi stažēšanās kvalitāti ES. Tā arī apstiprināja, ka stažēšanās joprojām ir svarīgs elements, kas paver jauniešiem iespējas iekļūt darba tirgū. Turklāt kvalitatīva stažēšanās var būt noderīga prasmju pilnveidei un/vai pārkvalifikācijai jebkura vecuma cilvēkiem, kuri vēlas iegūt praktiskas prasmes darbā, lai virzītu savu profesionālo izaugsmi jaunā virzienā.

Tomēr izvērtējumā tika arī izceltas jomas, kuras varētu vēl vairāk stiprināt un uzlabot. Piemēram, ieteikts labāk integrēt kvalitātes principus valstu tiesību aktos, īpaši attiecībā uz stažēšanos atvērtā tirgū, stingrāku uzraudzību un izpildi, lai nodrošinātu kvalitātes principu praktisku piemērošanu un palielinātu dažādu svarīgu ieinteresēto personu informētību. Tika arī uzsvērts, ka darba devējiem vajadzīgs spēcīgāks atbalsts, piemēram, sniedzot finansiālu atbalstu un praktiskus norādījumus. Turklāt izvērtējumā tika uzsvērts, ka būtu jāpastiprina centieni sniegt jauniešiem konkrētāku un praktiskāku informāciju par pārrobežu stažēšanos. Izvērtējuma tika noteikti arī papildu kvalitātes kritēriji, piemēram, taisnīgs atalgojums un sociālā aizsardzība, noteikumi par attālinātu/hibrīdstažēšanos, neaizsargātās situācijās esošu grupu vajadzību labāku apmierināšanu un pastiprinātu atbalstu stažieriem stažēšanās laikā un pēc tās. Turklāt izvērtējumā tika atzīmēta iespēja paplašināt SKS darbības jomu, attiecinot to ne tikai uz stažēšanos atvērtā tirgū un stažēšanos, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas (ADTP), bet arī uz cita veida stažēšanos, piemēram, stažēšanos, kas ir daļa no formālās izglītības un apmācības programmām.

Dažādas ieinteresētās personas aicināja Komisiju uzlabot stažēšanās kvalitāti:

- Ziņojumā par konferences par Eiropas nākotni galīgajiem rezultātiem ⁽⁸⁾ ir ietverts aicinājums nodrošināt, ka jauniešu stažēšanās un darbs atbilst kvalitātes standartiem, arī attiecībā uz atalgojumu, un ka ar juridisku instrumentu tiek aizliegta neapmaksāta stažēšanās darba tirgū un ārpus formālās izglītības.
- Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja (EESK) 2023. gada 15. jūnija atzinumā “Vienlīdzīga attieksme pret jauniešiem darba tirgū” ⁽⁹⁾ norādīja, ka stažēšanās programmā būtu jāpiedāvā kvalitatīvs mācību saturs un pienācīgi darba apstākļi un tai nevajadzētu aizstāt pastāvīgu darbu vai būt par priekšnosacījumu iekārtošanai darbā.
- Reģionu komiteja 2021. gada 5. februāra atzinumā “Jauniešu nodarbinātības atbalsts – tilts uz darbvietām nākamajai paaudzei. Garantijas jauniešiem stiprināšana” ⁽¹⁰⁾ pauda viedokli, ka stažēšanās un mācekļības uzdevums galvenokārt būtu sniegt jauniešiem mācību pieredzi, kas viņiem var palīdzēt izlemt par savu turpmāko karjeru un pilnveidot savas prasmes, lai dabūtu pastāvīgu darbu.

Konkrētāk, Eiropas Parlaments, pamatojoties uz LESD 225. pantu, 2023. gada 14. jūnijā pieņēma rezolūciju ⁽¹¹⁾, kurā aicināja Komisiju atjaunināt un stiprināt Padomes 2014. gada ieteikumu un pārveidot to par spēcīgāku likumdošanas instrumentu. Parlaments arī aicināja Komisiju nodrošināt minimālos stažēšanās kvalitātes standartus, tostarp attiecībā uz atalgojumu.

⁷ Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

⁸ [Konference par Eiropas nākotni. Ziņojums par galīgo iznākumu. 2022. gada maijs.](#)

⁹ [Dokuments pieejams tiešsaistē.](#)

¹⁰ Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

¹¹ Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

Šajā sakarā Komisija 2023. gada darba programmā ⁽¹²⁾ paziņoja par stažēšanās kvalitātes sistēmas atjaunināšanu, pievēršoties tādām problēmām kā taisnīgs atalgojums un piekļuve sociālajai aizsardzībai, ko tā veiks saistībā ar savu apņemšanos īstenot Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānu un sasniegt ES 2030. gada mērķrādītājus nodarbinātības, prasmju un nabadzības mazināšanas jomā.

Ierosinātā ieteikuma mērķis ir uzlabot stažēšanās kvalitāti, īpaši attiecībā uz mācību un apmācības saturu un darba nosacījumiem, nolūkā atvieglot pāreju no izglītības, bezdarba vai neaktivitātes uz darbu. Ieteikums attiecas uz visiem stažieriem neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa. Tas attiecas uz stažieriem, kas ir darba ņēmēji, ja vien un ciktāl ES tiesību aktos nav paredzēti līdzvērtīgi vai labvēlīgāki noteikumi.

Attiecībā uz stažēšanās veidiem ierosinātais ieteikums paplašina 2014. gada ieteikuma darbības jomu (kas aptver stažēšanos atvērta tirgū un stažēšanos, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas), attiecinot to arī uz stažēšanos, kas ir daļa no formālās izglītības un apmācības mācību programmas, un stažēšanos, kas ir obligāts priekšnoteikums, lai varētu strādāt konkrētā profesijā (piemēram, medicīnas, arhitektūras un citās nozarēs).

Šā priekšlikuma pamatā ir Padomes 2014. gada ieteikuma izvērtējuma konstatējumi, Eiropas Parlamenta rezolūcija, viedokļi, kas apkopoti, apspriežoties ar sociālajiem partneriem ES līmenī saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 154. pantu, citu ieinteresēto personu paustie viedokļi, pierādījumi, kas iegūti pētījumā, kurš atbalsta iniciatīvu par kvalitatīvu stažēšanos ⁽¹³⁾, un iepriekš minētā Eurobarometra aptauja.

Līdztekus ierosinātajam atjauninātajam ieteikumam Komisija arī ierosina direktīvu (COM(2024) 132), kas vērsta uz atbalstu dalībvalstīm darba ņēmēju–stažieru darba nosacījumu uzlabošanā un nodrošināšanā un cīņā pret pastāvīgām darba attiecībām, kas slēptas kā stažēšanās. Ierosinātā direktīva attiecas uz stažieriem Eiropas Savienībā, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.

• **Saskanība ar pašreizējiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā**

Saistībā ar Eiropas Prasmju gadu ES ir apņēmusies veicināt domāšanas veidu, kurā prasmju pilnveide un pārkvalifikācija ir norma. Prasmju trūkuma un prasmju neatbilstības novēršana visā ES palielinās konkurētspēju, jo īpaši mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu konkurētspēju, labāk saskaņojot darba devēju vajadzības ar cilvēku prasmēm un vēlmēm. Vienlīdzīga piekļuve prasmju pilnveides iespējām un darba vidē balstītām mācībām palīdzēs mazināt nevienlīdzību, sevišķi dodot cilvēkiem iespēju pilnībā piedalīties ekonomikā un sabiedrībā. Eiropas Prasmju gads seko Eiropas Jaunatnes gadam, kurā tika uzsvērtā nepieciešamība dot papildu stimulu kvalitatīvu nodarbinātības iespēju radīšanai jauniešiem saskaņā ar ES jaunatnes stratēģijas 2019.–2027. gadam vienpadsmit jaunatnes mērķiem ⁽¹⁴⁾. Paziņojumā par Eiropas Jaunatnes gadu (2022) Komisija apņēmas 2024. gadā atjaunināt

¹² [COM\(2022\) 548 final.](#)

¹³ [“Pētījums par kontekstu, problēmām un iespējamiem risinājumiem saistībā ar stažēšanās kvalitāti ES”, ko veic “Ernst & Young” \(EY\), Eiropas Politikas pētījumu centra \(CEPS\) un “Open Evidence” konsorcijs \(drīzumā\).](#)

¹⁴ OV C 456, 18.12.2018., 16. lpp.

stažēšanās kvalitātes sistēmu, lai risinātu tādus jautājumus kā taisnīgs atalgojums un piekļuve sociālajai aizsardzībai⁽¹⁵⁾.

Komisijas 2020. gada jūlijā pieņemtajā Jaunatnes nodarbinātības atbalsta pasākumu kopumā⁽¹⁶⁾ iekļauti priekšlikumi ieteikumam “Jauniešu nodarbinātības atbalsts – tilts uz darbvietām nākamajai paaudzei”⁽¹⁷⁾ un ieteikumam par modernizētu profesionālās izglītības un apmācības Eiropas satvaru⁽¹⁸⁾, kurus Padome pieņēma. Pirmajā priekšlikumā ir īpaši ieteikts nodrošināt stažēšanās piedāvājumu atbilstību minimālajiem standartiem, kas noteikti SKS. Otrajā priekšlikumā ir izklāstīti galvenie principi, kā panākt, ka profesionālā izglītība un apmācība ātri pielāgojas darba tirgus vajadzībām un nodrošina kvalitatīvas mācību iespējas jauniešiem un pieaugušajiem. Tajā liels uzsvars likts uz labākām darba vidē balstītu mācību iespējām un labāku kvalitātes nodrošināšanu.

Līdzīgi kā stažēšanās, mācekļība ir svarīgs elements, kas atvieglo pāreju uz darba tirgu. Jauniešu nodarbinātības atbalsta pasākumu pakete sniedza jaunu stimulu mācekļībai, tostarp izmantojot Eiropas Mācekļību aliansi⁽¹⁹⁾.

Šo iniciatīvu mērķis bija uzlabot to ES pasākumu kvalitāti un efektivitāti, kuri tiecas veicināt jauniešu nodarbinātību, un tās atbalsta ar ES finansējumu. Tās cita starpā īsteno Eiropas sociālo tiesību pīlāra pirmo un ceturto principu. Šie principi nosaka tiesības uz “kvalitatīvu un iekļaujošu vispārīgu un profesionālo izglītību un mūžizglītību” un jauniešu tiesības “turpināt izglītošanos, mācekļību, praksi vai saņemt pienācīgu darba piedāvājumu 4 mēnešu laikā kopš dienas, kad jaunietis kļūst par bezdarbnieku vai pamet izglītības sistēmu”.

Ierosinātais ieteikums atbilst attiecīgajiem esošajiem instrumentiem, īpaši šādiem:

- Direktīva (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem, kuras mērķis ir uzlabot stažieriem sniegtās (rakstiskās) informācijas pārredzamību;
- Darba aizsardzības pamatdirektīvā⁽²⁰⁾ ir noteikti galvenie principi uzlabojumu veicināšanai darba drošības un veselības aizsardzības jomā. Direktīvā ir paredzētas minimālās prasības drošības un veselības aizsardzības jomā, kuras jāpiemēro Eiropas Savienībā. Pamatdirektīvā ir apstiprināts, ka darba ņēmējiem un stažieriem piemērojami vieni un tie paši noteikumi attiecībā uz drošu darba vietu, un to papildina citas direktīvas, kas pievēršas konkrētiem darba drošības un veselības aizsardzības aspektiem;
- Padomes Ieteikumā par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai⁽²¹⁾ dalībvalstīm ieteikts nodrošināt, ka gan darba ņēmējiem (ieskaitot stažierus, kas ir darba ņēmēji), gan pašnodarbinātajiem ir pieejama efektīva un atbilstīga sociālā aizsardzība. Minētais ieteikums attiecas uz bezdarbnieka, slimības un veselības aprūpes, maternitātes un paternitātes, invaliditātes, vecuma un apgādnieka zaudējuma pabalstiem un pabalstiem saistībā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. Atsaucoties uz minēto ieteikumu, ierosinātais ieteikums

¹⁵ COM (2024) 1 final.

¹⁶ COM (2020) 276 final.

¹⁷ OV C 372, 4.11.2020., 1.–9. lpp.

¹⁸ OV C 417, 2.12.2020., 1.–16. lpp.

¹⁹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>.

²⁰ OV L 183, 29.6.1989., 1.–8. lpp.

²¹ OV C 387, 15.11.2019., 1.–8. lpp.

veicinās pienācīgas sociālās aizsardzības pieejamības nodrošināšanu visiem stažieriem saskaņā ar valstu tiesību aktiem;

- Padomes direktīva, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju ⁽²²⁾, lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, attiecībā uz nodarbinātību un profesiju nosaka vispārēju sistēmu, kā apkarot diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

Mērķi, kas noteikti ierosinātajā ieteikumā par vienlīdzīgām iespējām un neaizsargātās situācijās esošu grupu, ieskaitot personu ar invaliditāti, iekļaušanu, atbilst ES Pamattiesību hartai, Eiropas sociālo tiesību pīlāra 3. un 17. principam un Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijai 2021.–2030. gadam.

Ierosinātais ieteikums var arī palīdzēt sasniegt nodarbinātības mērķi, kas noteikts ES romu līdztiesības, iekļaušanas un līdzdalības stratēģiskajā satvarā 2020.–2030. gadam ⁽²³⁾, lai nodrošinātu, ka līdz 2030. gadam romu *NEET* rādītājs tiek samazināts vismaz uz pusi. Tas atbilst Padomes ieteikumam par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību ⁽²⁴⁾, jo īpaši tā 8. nodaļai par romu piekļuvi kvalitatīvai un ilgtspējīgai nodarbinātībai.

Ierosinātie pasākumi, kas atvieglo pārrobežu mobilitāti, atbilst mērķiem, kas noteikti programmā “Erasmus+”, kura piedāvā transnacionālas un starptautiskas mācību mobilitātes iespējas, arī stažieriem.

Turklāt ierosinātais ieteikums atbilst Padomes 2018. gada 15. marta Ieteikumam par Eiropas satvaru kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai ⁽²⁵⁾, kurā izklāstīti 14 galvenie kritēriji kvalitatīvas un efektīvas mācekļības definēšanai, nodrošinot gan ar darbu saistītu prasmju attīstību, gan mācekļu personīgo izaugsmi. Saskaņā ar minēto ieteikumu mācekļība ir formāla PIA shēma, kas apvieno mācības izglītības vai apmācības iestādēs ar pamatīgām darba vidē balstītām mācībām uzņēmumos un citās darbavietās. Pēc mācekļības tiek iegūta valsts līmenī atzīta kvalifikācija, un tās pamatā ir vienošanās, kurā noteiktas mācekļa, darba devēja un attiecīgā gadījumā profesionālās izglītības un apmācības iestādes tiesības un pienākumi un paredzēts, ka māceklis par darbavietas komponentu saņem atalgojumu vai cita veida kompensāciju. Mācekļība piedāvā pilna apmēra programmas, kuras apgūstot, tiek iegūta kvalifikācija, un kuru laikā mācekļi ideālā gadījumā vismaz pusi no mācekļības pavada darbavietā. Savukārt stažēšanās, kas ir daļa no formālās izglītības un apmācības programmām, paredz ierobežotas darba vidē balstītas mācības, kas iekļautas izglītības un apmācības programmā. Tādējādi mācekļība parasti ir ilgāka par stažēšanos. Stažēšanās un mācekļība dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras, tādēļ dalībvalstis, ņemot vērā valsts un reģionālās īpatnības, tiek mudinātas novērtēt, kura no abām kvalitātes sistēmām attiecas uz PIA darba vidē balstītām mācībām. Lai nodrošinātu, ka visiem izglītojamajiem, kas piedalās darba vidē balstītās mācībās, tiek garantēts visaugstākais aizsardzības līmenis, dalībvalstis tiek mudinātas piemērot tās sistēmas pamatnosacījumus, kura nodrošina lielāku aizsardzību, ņemot vērā valsts apstākļus.

Turklāt ierosinātajā ieteikumā ir ņemti vērā Eiropas Revīzijas palātas viedokļi. Revīzijas palāta pārskatā “ES darbības, kas vērstas uz jauniešu stažēšanos” ⁽²⁶⁾ norādīja, ka dalībvalstis

²² OV L 303, 2.12.2000., 16.–22. lpp.

²³ COM (2020) 620 final. Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

²⁴ OV C 93, 19.3.2021., 1.–14. lpp.

²⁵ OV C 153, 2.5.2018., 1.–6. lpp.

²⁶ [Dokuments pieejams tiešsaistē](#).

ES norādījumus par kvalitatīvu stažēšanos piemēro nekonsekventi un ka stažēšanās iespējas un to pieejamība var būt nevienlīdzīga.

- **Saskanība ar citām Savienības politikas jomām**

Priekšlikums ir saskanīgs ar nesējajiem ES politikas virzieniem, kuru mērķis ir dot cilvēkiem iespējas ar izglītības, apmācības un prasmju palīdzību. Eiropas Prasmju programmas mērķis (²⁷) ir stiprināt ES ilgtspējīgu konkurētspēju, nodrošināt sociālo taisnīgumu un atbalstīt jauniešu izturētspēju.

Priekšlikums atbilst arī 2023. gada 15. novembra priekšlikumam Padomes ieteikumam “Eiropa kustībā — mācību mobilitātes iespējas ikvienam” (²⁸). Tā mērķis ir padarīt mācību iespējas visā ES pieejamākas visiem jauniešiem, arī tiem jauniešiem, kuriem ir mazāk iespēju, piemēram, personām ar invaliditāti. Tas arī popularizē ES kā pievilcīgu mācību galamērķi talantiem no valstīm ārpus ES.

Finanšu investīcijas prasmju pilnveidē un pārkvalifikācijā ir Eiropas Sociālā fonda Plus (ESF+), Atveseļošanas un noturības mehānisma (ANM), Taisnīgas pārkārtošanās fonda, programmas “Erasmus+” un programmas “Digitālā Eiropa” būtisks elements. Prasmju attīstību atbalsta arī ar Eiropas Reģionālās attīstības fonda (ERAF) investīcijām izglītības un apmācības infrastruktūrā un aprīkojumā. Ierosinātais ieteikums atspoguļo ESF+ mērķus, kas atbalsta dalībvalstu un reģionu centienus nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi apmācības un prasmju pilnveides iespējām un palielināt Eiropas darbaspēka, sevišķi jauniešu, nodarbināmību. Tas atbalsta ANM mērķus, galvenokārt tā pīlāram par rīcībpolitiku nākamajai paaudzei. Ierosinātais ieteikums ir arī saskaņā ar Taisnīgas pārkārtošanās fonda mērķi atbalstīt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitrālu ekonomiku, galveno uzmanību pievēršot visvairāk skartajiem reģioniem.

Turklāt tā mērķi saskan ar mērķiem, kas noteikti iniciatīvā “Tiecies, mācies, apgūsti, sasniedz” (*ALMA*), ko finansē ESF+ un kura tiecas palīdzēt nelabvēlīgā situācijā esošiem jauniešiem, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (*NEET*), integrēties sabiedrībā, atvieglot viņu atgriešanos izglītībā, apmācībā vai darbā. Tehniskā atbalsta instruments pēc dalībvalstu pieprasījuma piedāvā pielāgotas zināšanas, kas palīdzēs reformēt un uzlabot mācību mobilitāti, jo īpaši izmantojot pamatiniciatīvas, kurās galvenā uzmanība ir pievērsta talantu piesaistei, jauniešu izglītībai un prasmēm. Arvien lielākam skaitam mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) ir grūtības atrast kvalificētu personālu, un tas ir uzsvērts arī MVU stratēģijā ilgtspējīgai un digitālai Eiropai (²⁹). Stratēģijā uzsvērts, ka ES var vēl vairāk palīdzēt risināt šīs problēmas, atvieglot piekļuvi apmācībai un palīdzot sastāt MVU pieprasījumu pēc talantiem ar piedāvājumu darba tirgū. Priekšlikums papildinās šo pieeju. Priekšlikums ir arī saskaņā ar Neto nulles emisiju industrijas aktu, sevišķi ar priekšlikumu par Eiropas prasmju akadēmiju izveidi, jo, nodrošinot kvalitatīvu stažēšanos, kas var palīdzēt novērst prasmju trūkumu un neatbilstību, dod ieguldījumu kvalificēta darbaspēka veidošanā. Tam būtu jāatvieglo neto nulles emisiju tehnoloģiju nozaru vajadzība pēc prasmēm.

²⁷ COM(2020) 274 final.

²⁸ COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

²⁹ Komisijas paziņojums “MVU stratēģija ilgtspējīgai un digitālai Eiropai” (COM(2020) 103 final).

Šī iniciatīva ir arī viena no darbībām, kas izklāstītas Komisijas rīcības plānā par prasmju un darbaspēka trūkumu ES ⁽³⁰⁾.

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

• Juridiskais pamats

Priekšlikuma pamatā ir LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunkts, 165. panta 4. punkts, 166. panta 4. punkts un 292. pants.

Saskaņā ar LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu ES ir jāatbalsta un jāpapildina dalībvalstu darbības darba nosacījumu jomā.

Saskaņā ar LESD 165. pantu, veicinot dalībvalstu sadarbību un vajadzības gadījumā atbalstot un papildinot to rīcību, ES ir jāsekmē pilnvērtīgas izglītības attīstība, pilnīgi respektējot dalībvalstu atbildību par mācību saturu un izglītības sistēmu organizāciju, kā arī kultūru un valodu dažādību. Saskaņā ar LESD 165. panta 4. punktu dalībvalstu normatīvo aktu saskaņošana nav iespējama, savukārt Padome pēc Komisijas priekšlikuma var pieņemt ieteikumus.

Saskaņā ar LESD 166. pantu ES ir jāīsteno arodmācību politika, kas atbalsta un papildina dalībvalstu rīcību, pilnīgi respektējot dalībvalstu atbildību par arodmācību saturu un organizāciju. Saskaņā ar LESD 166. panta 4. punktu dalībvalstu normatīvo aktu saskaņošana nav iespējama, savukārt Padome pēc Komisijas priekšlikuma var pieņemt ieteikumus.

Saskaņā ar LESD 292. pantu Padome var pieņemt ieteikumus, pamatojoties uz Komisijas priekšlikumu ES kompetences jomās.

• Subsidiaritāte (neekskluzīvas kompetences gadījumā)

Strādājot pie pilnvērtīgas izglītības un apmācības izstrādes un profesionālās izglītības politikas īstenošanas, ES ir atbildīga par dalībvalstu savstarpējās sadarbības sekmēšanu, vajadzības gadījumā atbalstot un papildinot to rīcību. Šajā kontekstā vienotas izpratnes veidošana par to, kas ir kvalitatīva stažēšanās visā ES, ir uzdevums, ko var veikt tikai ES līmenī.

Pastiprināta stažēšanās kvalitātes sistēma atbalstīs un papildinās valstu rīcību šajā jomā saskaņā ar LESD 153., 165. un 166. pantu. Ar šo iniciatīvu tiek piemērots subsidiaritātes princips, pilnībā ņemot vērā to, ka izglītības un apmācības sistēmas ir valstu kompetencē, savukārt ES var atbalstīt un papildināt valstu politiku darba apstākļu jomā. Iniciatīva pilnībā respektē valstu stažēšanās sistēmu daudzveidību un ierosina vienotu kritēriju kopumu šo dažādo shēmu atbalstam, nodrošinot ieguvumus gan stažieriem (neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa), gan stažēšanās nodrošinātājiem.

Iniciatīva uzlabos stažēšanās sistēmu pārredzamību un savstarpējo izpratni, īpaši attiecībā uz stažēšanās kvalitāti visā ES. Tā arī var pozitīvi ietekmēt stažieru pārrobežu mobilitāti, jo koordinēta pieeja ES līmenī nodrošinātu sinerģiju un sadarbību, maksimāli palielinot pozitīvu blakusietekmi.

³⁰ COM(2024)131.

Turklāt ES līmeņa vadlīnijas veicina kopīgas izpratnes veidošanu par to, kā var uzlabot stažēšanās kvalitāti. Tas var arī palīdzēt dalībvalstīm izmantot Eiropas strukturālos un investīciju fondus, īpaši Eiropas Sociālo fondu³¹ un Atvērto darba un noturības mehānismu, risinot jauniešu bezdarba un neaktivitātes problēmu.

- **Proporcionalitāte**

Ierosinātajā ieteikumā ierosinātās darbības ir samērīgas ar sasniedzamajiem mērķiem. Priekšlikums atbalstīs reformu procesus, ko atsevišķas valstis sākušas stažēšanās jomā, un papildinās dalībvalstu centienus šajā jomā Eiropas pusgada ekonomikas pārvaldības sistēmas ietvaros. Priekšlikums ņem vērā dalībvalstu praksi un sistēmu daudzveidību. Tajā ņemts vērā arī tas, ka vajadzīga diferencēta pieeja, kas atspoguļotu dalībvalstu dažādo ekonomisko, finansiālo un sociālo situāciju, kā arī atšķirīgos darba tirgus nosacījumus. Izmantojot esošos monitoringa mehānismus saistībā ar Eiropas pusgadu, tiks gādāts, lai nerastos papildu administratīvais slogs.

- **Juridiskā instrumenta izvēle**

Ierosinātais juridiskais instruments ir Padomes ieteikums. Tajā ievēroti subsidiaritātes un proporcionalitātes principi. Tas pamatojas uz spēkā esošajiem ES tiesību aktiem un atbilst to instrumentu veidam, kuri pieejami ES darbībām izglītības un apmācības un nodarbinātības jomā. Kā juridisks instruments tas liecina par dalībvalstu apņemšanos īstenot šajā ieteikumā noteiktos pasākumus un nodrošina stingru politisko pamatu ES līmeņa sadarbībai šajā jomā. Tas arī pilnībā respektē dalībvalstu kompetenci izglītības un apmācības un sociālās politikas jomā.

3. EX POST IZVĒRTĒJUMU, APsiEŠANOS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI

- **Ex post izvērtējumi / spēkā esošo tiesību aktu atbilstības pārbaudes**

2022.–2023. gadā tika izvērtēts ⁽³¹⁾ Padomes 2014. gada ieteikums par stažēšanās kvalitātes sistēmu. Tajā konstatēts, ka stažēšanās joprojām ir svarīgs veids, kā jaunieši var iekļūt darba tirgū. Kvalitatīva stažēšanās, kas atspoguļo SKS principus, palielina nodarbināmību un palīdz darba devējiem piesaistīt, apmācīt un noturēt personālu.

Rezultatīvā ziņā SKS principi, kas, visticamāk, pozitīvi ietekmēja jauniešu integrāciju darba tirgū, nosaka mācību un izglītības mērķus un paredz rakstisku līgumu. Tomēr faktiskais progress kvalitātes principu ieviešanā valstu tiesību aktos bijis mērens. Kopš 2014. gada 14 dalībvalstis ir ieviesušas izmaiņas (t. i., vai nu attiecībā uz stažēšanos atvērtā tirgū, vai attiecībā uz stažēšanos, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas, vai abos stažēšanās veidos), integrējot SKS kvalitātes principus savos tiesību aktos vai politikas satvaros. Valstu tiesību aktos, kas reglamentē stažēšanos, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas (izmaiņas konstatētas 12 dalībvalstīs), salīdzinājumā ar stažēšanos atvērtā tirgū (izmaiņas konstatētas 5 dalībvalstīs), šādas izmaiņas tika ieviestas biežāk. Turklāt tika konstatēts, ka konkrētu tiesību normu skaits un to atbilstība SKS principiem ir lielāka attiecībā uz stažēšanos, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas, salīdzinājumā ar stažēšanos atvērtā tirgū. Kopumā attiecībā uz stažēšanās atvērtā tirgū atbilstību SKS tika novērots neliels uzlabojums — 2016. gadā atbilstību pilnībā/lielākoties bija panākušas četras dalībvalstis salīdzinājumā ar septiņām dalībvalstīm 2021. gadā. Lielāks uzlabojums tika novērots attiecībā uz stažēšanos, kas ir daļa

³¹ Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

no aktīvas darba tirgus politikas, proti, 2021. gadā atbilstību pilnībā/lielākoties bija panākušas 18 dalībvalstis salīdzinājumā ar 15 dalībvalstīm 2016. gadā. Tika konstatēts, ka ir iespējami uzlabojumi attiecībā uz SKS faktisko piemērošanu uz vietas un tās uzraudzību un izpildi. Attiecībā uz SKS, kas atvieglo stažieru pārrobežu mobilitāti ES, bija norādes, ka pārrobežu stažēšanās gadījumu skaits ir palielinājies, taču jaunieši joprojām saskārās ar grūtībām tajā piedalīties finanšu līdzekļu trūkuma un praktiskas informācijas trūkuma dēļ. Tika konstatēts, ka Eiropas Nodarbinātības dienestu (*EURES*) kā informācijas avota izmantošana ir ierobežota.

SKS nodrošināja pievienoto vērtību kā ES līmeņa atsaucēs punkts dalībvalstu reglamentējošajām darbībām attiecībā uz stažēšanās kvalitāti. Tas jo īpaši attiecās uz dalībvalstīm ar mazāk attīstītām stažēšanās sistēmām, kurās SKS palīdzēja veicināt politikas un tiesību aktu izmaiņas valsts līmenī.

Attiecībā uz lietderību – lai gan izvērtējumā trūka kvantitatīvu pierādījumu par izmaksām un ieguvumiem, ieinteresētās personas kopumā uzskatīja, ka ar SKS īstenošanu saistītās izmaksas ir samērīgas ar ieguvumiem. Ieguvumi darba devējiem ietvēra labāku izpratni par stažēšanās kvalitāti, reputācijas priekšrocībām, jaunu talantu lielāku piesaisti un ilgtspējīgāku veidu, kā ieguldīt potenciālos nākamos darba ņēmējus. Tomēr SKS īstenošana maziem uzņēmumiem un mikrouzņēmumiem varētu būt mazāk rentabla nekā lielākiem uzņēmumiem, jo šo uzņēmumu izmaksas (ierobežotu cilvēkresursu un finanšu resursu dēļ) varētu būt bijušas augstākas salīdzinājumā ar ieguvumiem. SKS ieguvumi stažieriem – labāki darba nosacījumi un labāks apmācības un mācību saturs, kas palielināja viņu izredzes atrast pastāvīgu darbu.

Tika konstatēts, ka SKS ir saskanīga ar citām ES līmeņa iniciatīvām, stratēģijām, programmām un finansēšanas instrumentiem. Valsts un reģionālā līmenī lielāka saskaņotība tika konstatēta attiecībā uz pasākumiem, kas veikti saistībā ar stažēšanos, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas, salīdzinājumā ar pasākumiem, kas veikti saistībā ar stažēšanos atvērtā tirgū. Neraugoties uz kvalitātes principu daudzajām līdzībām, tika uzskatīts, ka Eiropas satvars kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai (*EFQEA*)⁽³²⁾ veicina ieinteresēto personu plašāku iesaisti (piemēram, izmantojot īpašus tīklus). Tika arī uzskatīts, ka *EFQEA* ir augstāki un konkrētāki kvalitātes mērķi un lielāki ieguvumi, jo *EFQEA* ieteikumā tika tika pausti stingrāki ieteikumi un mācekļība dalībvalstīs bieži tiek reglamentēta trīspusēji.

Daži respondenti (sevišķi darba devēji) uzskatīja, ka SKS būtu jāpaliek tādai, kāda tā ir, jo tā ir pietiekami atbilstoša stažieru vajadzību risināšanai. Tomēr dažādas ieinteresētās personas uzskatīja, ka SKS piemērotību varētu vēl vairāk stiprināt, jo īpaši attiecībā uz praktikantu atalgojumu, sociālo aizsardzību un informēšanu, kā arī piekļuves iespējām neaizsargātās situācijās esošām grupām. Turklāt dažas ieinteresētās personas uzskatīja, ka SKS ir jārisina problēmas, kas šajā kontekstā saistītas ar tāl darbu un konsultēšanu un mentorēšanu. Turklāt dažas ieinteresētās personas ierosināja SKS darbības jomā iekļaut stažēšanos, kas ir daļa no formālās izglītības un apmācības. Dažas ieinteresētās personas arī uzskatīja, ka, lai atvieglotu gados jauna stažieru pāreju uz stabili darbu, SKS varētu likt lielāku uzsvāru uz atbalstu pēc iekārtošanas darbā. Attiecībā uz SKS nesaistošo raksturu viedokļi atšķīrās par to, vai tas ir piemēroti, lai pilnībā sasniegtu SKS mērķus. No vienas puses, dažas ieinteresētās personas (galvenokārt jauniešu organizācijas un arodbiedrības) iestājās par saistošu instrumentu, kas palielinātu SKS efektivitāti. No otras puses, citas ieinteresētās personas (galvenokārt darba devēji un valstu iestādes) apgalvoja, ka, ņemot vērā atšķirības valstu apstākļos un juridiskos

³² Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

ierobežojumus ES līmenī, SKS nesaistošais raksturs nodrošina atbilstošu un elastīgu atsaucis sistēmu valstu noteikumiem.

- **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

2022. gadā notika īpašas apspriešanās, jo īpaši sabiedriskās apspriešanas aptaujas veidā, kas bija daļa no Komisijas 2023. gadā veiktās SKS izvērtēšanas⁽³³⁾. Izvērtēšana ietvēra arī mērķorientētas apspriešanās ar valstu un reģionālajām iestādēm, kas atbild par izglītības, apmācības un nodarbinātības politiku, ar sociālajiem partneriem, izglītības un apmācības sniedzējiem, akadēmiskajiem ekspertiem, kas nodarbojas ar darba tirgus jautājumiem, organizācijām, kas pārstāv jauniešus, gados jauniem (bijušajiem, pašreizējiem un potenciālajiem) stažieriem un citām ieinteresētajām personām ES, valstu un reģionālā līmenī. Lai uzrunātu visas šīs ieinteresētās personas, tika izmantotas dažādas apspriešanās darbības un metodes, piemēram, intervijas, mērķorientētas apspriešanās sanāksmes, mērķorientēta stažieru aptauja un gadījumu izpēte.

Par šo priekšlikumu notika divu posmu apspriešanās ar ES sociālajiem partneriem saskaņā ar LESD 154. pantu. Pirmajā posmā, kas notika no 2023. gada 11. jūlija līdz 15. septembrim, notika apspriešanās ar sociālajiem partneriem par ES rīcības nepieciešamību un iespējamo virzienu⁽³⁴⁾. Otrajā posmā no 2023. gada 28. septembra līdz 9. novembrim Komisija apspriedās ar sociālajiem partneriem par ES rīcības mērķiem un iespējamajām juridiskajām iespējām⁽³⁵⁾. Arodbiedrības atzinīgi novērtēja Komisijas nodomu atjaunināt SKS. Tās uzskatīja, ka, lai gan SKS principi joprojām ir aktuāli, stažieriem ir nepieciešama saistoša aizsardzība (direktīvas veidā), kas nodrošinātu taisnīgu atalgojumu, darba apstākļus un sociālo aizsardzību. Šai direktīvai būtu jānodrošina piekļuve visām tiesībām, kas saskaņā ar spēkā esošajiem ES tiesību aktiem ir pastāvīgiem darba ņēmējiem. Arodbiedrības uzsvēra, ka saistošu minimālo standartu noteikšanai attiecībā uz stažēšanos ES un vienlīdzīgu konkurences apstākļu radīšanai, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, ir jābūt ES rīcības galvenajam mērķim. Darba devēji uzskatīja, ka 2014. gada SKS principi joprojām ir aktuāli. Tie uzskata, ka lielāka uzmanība būtu jāpievērš tās īstenošanai un uzraudzībai, bet to ieskatā pārskatīts Padomes ieteikums nodrošinātu pareizo līdzsvaru starp minimālo standartu veicināšanu un elastības saglabāšanu. Darba devēji atbalstīja mērķus risināt stažēšanās problemātisko izmantošanu, uzlabot tās kvalitāti un veicināt piekļuvi. Darba devēji arī uzsvēra, ka trūkst datu, jo īpaši par stažēšanos atklātā tirgū, un saiknes starp atalgojumu un stažēšanās kvalitāti. Sociālie partneri nepanāca vienošanos iesaistīties sarunās par Savienības līmeņa nolīguma slēgšanu saskaņā ar LESD 155. pantu.

Turklāt kā daļa no pētījuma, kurā tika pētīts konteksts, problēmas un iespējamie risinājumi saistībā ar stažēšanās kvalitāti ES, tika veikta tiešsaistes aptauja, kurā piedalījās valstu ieinteresētās personas. Tās mērķis bija apkopot informāciju par uzņēmumu pašreizējo praksi attiecībā uz stažēšanos un apzināt dalībvalstīs īstenoto labo praksi un tās ietekmi uz stažēšanās kvalitāti. Aptauja notika no 2023. gada 15. jūnija līdz 8. septembrim, un tā bija mērķorientēta uz valstu publiskajām iestādēm, valstu uzņēmumu/darba devēju apvienībām, atsevišķiem uzņēmumiem, valstu arodbiedrībām, valstu jaunatnes organizācijām, pilsoniskās sabiedrības organizācijām un izglītības iestādēm. Tika veiktas arī mērķtiecīgas intervijas ar ES līmeņa ieinteresētajām personām.

³³ Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

³⁴ [Dokuments pieejams tiešsaistē](#).

³⁵ [Dokuments pieejams tiešsaistē](#).

Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts (*EMPL ĢD*), Iekšējā tirgus, rūpniecības, uzņēmējdarbības un MVU ģenerāldirektorāts (*GROW ĢD*), Eiropas Inovācijas padome un MVU izpildaģentūra (*EISMEA*) ar Eiropas Biznesa atbalsta tīkla atbalstu no 2023. gada 12. oktobra līdz 9. novembrim veica īpašu MVU speciālistu grupas aptauju.

Eiobarometra zibensaptaujā Nr. 523 ⁽³⁶⁾ tika aplūkots jauniešu priekšstats par viņu integrāciju darba tirgū, īpašu uzmanību pievēršot stažēšanās aspektam. No 2023. gada 15. līdz 24. martam tiešsaistē tika aptaujāti 26 334 cilvēki vecumā no 18 līdz 35 gadiem no visām ES dalībvalstīm.

- **Eksperu atzinumu pieprasīšana un izmantošana**

Ierosinātā ieteikuma pamatā ir vairāki pētījumi, kas veikti, lai pamatotu iniciatīvas analīzi:

- ārējo ekspertu pasūtīts pētījums, kura provizoriskie rezultāti tika izmantoti: “Pētījums par kontekstu, problēmām un iespējamiem risinājumiem saistībā ar stažēšanās kvalitāti ES”, ko veica “Ernst & Young” (*EY*), Eiropas Politikas pētījumu centra (*CEPS*) un “Open Evidence” konsorcijs (drīzumā);
- ārējs pētījums, kas atbalsta stažēšanās kvalitātes sistēmas izvērtējumu, galīgais ziņojums, 2023. gada janvāris ⁽³⁷⁾;
- Eiobarometra zibensaptauja par jauniešu priekšstatu par viņu integrāciju darba tirgū, īpašu uzmanību pievēršot stažēšanās aspektam ⁽³⁸⁾.

Kopā ar Parlamenta pētniecības dienesta attiecīgo Eiropas pievienotās vērtības novērtējumu ⁽³⁹⁾ tika ņemta vērā arī Eiropas Parlamenta 2023. gada normatīvā pašiniciatīvas rezolūcija par kvalitatīvu stažēšanos Eiropas Savienībā.

- **Ietekmes novērtējums**

Saskaņā ar labāka regulējuma politiku Komisija veica ietekmes novērtējumu ⁽⁴⁰⁾. Tas sniedza strukturētu analīzi par politikas problēmām, attiecīgajiem politikas mērķiem un politikas risinājumiem un novērtēja to ietekmi. Tajā tika apsvērta apzināto risinājumu subsidiaritāte, efektivitāte, lietderība, saskaņotība un proporcionalitāte un tas, kā turpmāk uzraudzīt un novērtēt iniciatīvu. Šo darbu atbalstīja strukturēta apspriešanās Komisijā, proti, tās starpdienestu vadības grupā ⁽⁴¹⁾, un iepriekš minētais gaidāmais pētījums “Pētījums, kurā pētīts konteksts, problēmas un iespējamie risinājumi saistībā ar stažēšanās kvalitāti ES”.

Ietekmes novērtējumā tika konstatētas trīs problēmas: 1) stažēšanās pakalpojumu sniedzēju grūtības izmantot stažēšanos, 2) slikta stažēšanās kvalitāte un 3) nevienlīdzīga piekļuve stažēšanās iespējām. Ietekmes novērtējumā tika izskatīti trīs politikas risinājumi, kuros apvienoti gan leģislatīvi, gan neleģislatīvi pasākumi iniciatīvas mērķu sasniegšanai attiecībā

³⁶ [Dokuments pieejams tiešsaistē.](#)

³⁷ [Dokuments pieejams tiešsaistē.](#)

³⁸ [Dokuments pieejams tiešsaistē.](#)

³⁹ [Dokuments pieejams tiešsaistē.](#)

⁴⁰ Komisijas dienestu darba dokuments, Ietekmes novērtējuma ziņojums (2024. gads), kas pievienots priekšlikumam Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un izpildi un cīņu pret tādām pastāvīgām darba attiecībām, kas noformētas kā stažēšanās, un priekšlikumam Padomes ieteikumam par pastiprinātu stažēšanās kvalitātes sistēmu (*gaidāms*).

⁴¹ Tajā ir Juridiskais dienests, Ģenerālsekretariāts, *CNECT ĢD*, *EAC ĢD*, *JRC*, *COMM ĢD*, *GROW ĢD*, *JUST ĢD*, *REGIO ĢD* un *AGRI ĢD*.

uz stažieru piemērojamo tiesību īstenošanu, stažēšanās problemātiskas izmantošanas novēršanu, taisnīgu darba nosacījumu nodrošināšanu, mācību satura uzlabošanu un stažēšanās piekļūstamības un iekļautības uzlabošanu. Risinājumu ietekmes novērtējumā tika ņemtas vērā arī dažādo politikas risinājumu iespējamās neparedzētās sekas, arī attiecībā uz stažēšanās piedāvājumu.

Vēlamais politikas risinājums, kas norādīts ietekmes novērtējumā, ir tiesību aktu kopums, ko veido direktīva, kas piemērojama stažieriem, kuri saskaņā ar ES tiesību aktiem ir darba ņēmēji, un atjaunināts Padomes ieteikums, kas attiecas uz visiem stažieriem. Paredzams, ka šis tiesību aktu kopums sniegs sociālus ieguvumus stažieriem, samazinot problemātisko un nekvalitatīvo stažēšanos ar vienlīdzīgu attieksmi, taisnīgāku atalgojumu un pienācīgu sociālo aizsardzību un uzlabojot stažēšanās pieejamību, jo īpaši neaizsargātām personām, ieskaitot personām ar invaliditāti, personām, kas dzīvo lauku, attālos un tālākajos reģionos, personām ar nelabvēlīgāku sociālekonomisko izcelsmi un/vai migrantu izcelsmi, romu kopienas pārstāvjiem un personām ar zemāku izglītības līmeni. Paredzams, ka vēlamais risinājums radīs ekonomiskus ieguvumus stažēšanās nodrošinātājiem, piemēram, taisnīgāku tirgus konkurenci, produktivitātes un konkurētspējas pieaugumu, ko rada kvalificētāks un daudzveidīgāks darbaspēks un zemākas izmaksas, kas rodas saistībā ar darbaspēka meklēšanu, piemeklēšanu un darbā pieņemšanu. Izmaksas, kas saistītas ar vēlamo risinājumu, ir saistītas ar iespējamu darbaspēka izmaksu pieaugumu, pielāgošanas izmaksām un iespējamām izmaksām, kas izriet no administratīvām vai tiesas procedūrām. Paredzams, ka valstu budžeti un pārvaldes iestādes gūs labumu no lielākiem nodokļu un sociālā nodrošinājuma ieņēmumiem, kā arī samazinātiem sociālās aizsardzības un aktivizācijas izdevumiem.

Ietekmes novērtējums pirmo reizi tika apspriests ar Komisijas Regulējuma kontroles padomi 2023. gada 13. decembrī. 2024. gada 1. februārī padomei tika iesniegts pārskatīts ietekmes novērtējuma ziņojums. 2024. gada 22. februārī padome sniedza pozitīvu atzinumu ar atrunām⁽⁴²⁾. Pārējās piezīmes pēc tam tika izskatītas, sīkāk precizējot izmantoto datu ierobežojumus, pastiprinot diskusijas par vienlīdzīgiem konkurences apstākļiem un konkurences jautājumiem un sniedzot papildu mērķtiecīgus skaidrojumus par politikas risinājumu aprakstu un novērtējumu.

- **Pamattiesības**

Eiropas Savienības Pamattiesību harta aizsargā plašu darba tiesību klāstu. Šā priekšlikuma mērķi ir saskaņā ar Hartu. Gaidāms, ka ierosinātais ieteikums palīdzēs nodrošināt tiesības uz vienlīdzību likuma priekšā (Hartas 20. pants), tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem (31. pants), jauniešu aizsardzību darbā (32. pants), piekļuvi pienācīgai sociālajai aizsardzībai (34. pants) un veselības aprūpi (35. pants).

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Ierosinātajam ieteikumam nav nepieciešami papildu ES budžeta līdzekļi vai personāla resursi.

⁴² Regulējuma kontroles padomes 2024. gada 28. februāra otrais pozitīvais atzinums ar atrunām par stažēšanās kvalitātes sistēmas ietekmes novērtējumu (drīzumā tiks publicēts).

5. CITI ELEMENTI

- **Īstenošanas plāni un uzraudzīšanas, izvērtēšanas un ziņošanas kārtība**

Ieteikumus ierosina dalībvalstīm veikt atbilstošus pasākumus, lai pēc iespējas drīzāk piemērotu pastiprināto SKS, un līdz [pieņemšanas datums + 18 mēneši] iesniegt īstenošanas plānu, kurā izklāstīti attiecīgie pasākumi, kas jāveic valsts līmenī.

- **Skaidrojošie dokumenti (direktīvām)**

Neattiecas.

- **Detalizēts konkrētu priekšlikuma noteikumu skaidrojums**

Ierosinātais ieteikums piedāvā kritēriju kopumu attiecībā uz kvalitatīvu stažēšanos, vienlaikus nodrošinot elastību īstenošanā dalībvalstīs. Tas ļauj tām ņemt vērā savu nacionālo stažēšanās programmu specifiku un atšķirīgās vajadzības.

Mērķis un darbības joma

1. punktā ir noteikts pastiprinātās sistēmas mērķis uzlabot stažēšanās kvalitāti, jo īpaši mācību un apmācības saturu un darba nosacījumus.

2. punktā ir izskaidrota pastiprinātās sistēmas darbības joma, kas attiecas uz visiem stažieriem neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa. Tajā precizēts, ka attiecībā uz stažieriem, kuri ir darba ņēmēji, sistēmu piemēro tikai tad, ja nav līdzvērtīgu vai labvēlīgāku noteikumu, kas noteikti ES tiesību aktos.

Rakstisks līgums

3. un 4. punktā ieteikts, ka stažēšanās pamatā jābūt rakstiskam līgumam, un tiek atjaunināts rakstiskā līguma saturs, iesakot norādīt papildu informāciju par mācību komponentu, uzdevumiem, mentorēšanas kārtību un sociālo aizsardzību.

Mācību un darba nosacījumi

5.–15. punktā ir izklāstīti mācību un darba nosacījumi, tostarp mācību un apmācības mērķi, taisnīgs atalgojums, piemērojamās tiesības un darba apstākļi saskaņā ar piemērojamiem ES un valstu tiesību aktiem, vadītāja un mentora norīkošana, nosacījumi attiecībā uz attālinātu/hibrīdstažēšanos, saprātīgs ilgums (tostarp atkārtotas/secīgas stažēšanās gadījumā), stažēšanās atjaunošana un izbeigšana, kā arī kanāli, kuros praktikanti var ziņot par nelikumīgu praksi un sliktiem apstākļiem. Turklāt šajos punktos noteikts, ka stažēšanās nodrošinātāji nevar prasīt, lai kandidātiem būtu iepriekšēja darba pieredze.

Sociālā aizsardzība

16. punktā ieteikts nodrošināt pienācīgu sociālo aizsardzību saskaņā ar valstu praksi un ņemot vērā Padomes Ieteikumu par darba ņēmēju un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai.

Stažēšanās atzīšana

Ar 17. punktu tiek atjaunināta stažēšanās pienācīga atzīšana, piebilstot, ka attiecīgā gadījumā, un ja iespējams, šāda atzīšana būtu jāsniedz digitālā formātā.

Pārredzamības prasības

18.–20. punktā ir izklāstītas pārredzamības prasības un piebilde, ka paziņojumos par vakancēm un sludinājumiem būtu jāsniedz arī informācija par darba samaksas līmeni, darba nosacījumiem, sociālās aizsardzības segumu un paredzamajiem uzdevumiem.

Iekļaujoša stažēšanās

21.–24. punktā ir ieteikti pasākumi attiecībā uz iekļaujošu stažēšanos (tostarp nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi un nediskrimināciju un uzlabojot piekļuves iespējas un informāciju neaizsargātā situācijā esošiem cilvēkiem), neitrālu valodu paziņojumos par vakancēm/reklāmās, vajadzības gadījumā palielinot informētību un veicot izmaiņas, lai nodrošinātu piekļūstamību, arī neaizsargātām personām, jo īpaši stažieriem (kandidātiem) ar invaliditāti.

Pārrobežu stažēšanās

25.–29. punkts atjaunina pasākumus, kuru mērķis ir atvieglot pārrobežu stažēšanos, aicinot sniegt praktiskus norādījumus un informāciju par pārrobežu stažēšanos, izmantojot *EURES*, un mudinot attiecīgos gadījumos piemērot pastiprinātās sistēmas principus stažēšanās mobilitātes līgumos ar uzņēmējorganizācijām ārpus ES.

Papildu stažēšanās atbalsts

30. punktā ieteikts sniegt papildu atbalstu stažēšanās laikā, jo īpaši nodrošinot profesionālo orientāciju un tīklošanās iespējas.

Pamatnosacījumi

31.–33. punktā ir izklāstīti pamatnosacījumu elementi, tostarp par sociālo partneru, nodarbinātības dienestu, izglītības un apmācības iestāžu un citu ieinteresēto personu iesaistīšanu. Ieteicams arī nodrošināt, ka darba ņēmēju pārstāvji var aizstāvēt stažieru tiesības.

Pastiprinātās stažēšanās kvalitātes sistēmas piemērošana

34. un 35. punktā ir sniegti ieteikumi par pastiprinātās SKS piemērošanu, to vidū ieteikums dalībvalstīm iesniegt īstenošanas plānu un paredzēt finansiālu un nefinansiālu atbalstu stažēšanās nodrošinātājiem, jo īpaši MVU.

Atbalsts stažieru nodarbināmības palielināšanai

36. un 37. punktā ir izklāstīti atbalsta pasākumi, kas veicami, lai palielinātu stažieru nodarbināmību, un ieteikts mudināt stažēšanās nodrošinātājus piedāvāt darbu pēc stažēšanās un izmantot ES fondus stažēšanās pasākumiem, kas atbilst pastiprinātās sistēmas principiem.

Turpmāki pasākumi

38. punktā dalībvalstīm un Komisijai ieteikts kopīgi strādāt pie datu vākšanas.

Priekšlikums

PADOMES IETEIKUMS

par pastiprinātu stažēšanās kvalitātes sistēmu

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 292. pantu saistībā ar tā 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu, 165. panta 4. punktu un 166. panta 4. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

tā kā:

- (1) Padome 2014. gada martā pieņēma Ieteikumu par stažēšanās kvalitātes sistēmu⁽⁴³⁾, ("2014. gada ieteikums"), lai nodrošinātu stažēšanās kvalitātes standartus visā Savienībā. Tajā ieteikts 21 stažēšanās princips, kā uzlabot stažēšanās kvalitāti un jo īpaši, kā nodrošināt kvalitatīvu mācību un apmācības saturu un pienācīgus darba nosacījumus nolūkā atbalstīt pāreju no izglītības uz darba dzīvi un palielināt stažieru nodarbināmību. 2014. gada ieteikums attiecas uz visu veidu stažēšanos, izņemot stažēšanos, kas ietilpst formālās izglītības un apmācības programmās, un stažēšanos, ko reglamentē valsts tiesību akti un kuras pabeigšana ir obligāta prasība, lai strādātu konkrētā profesijā.
- (2) Padomes Ieteikumā par Eiropas satvaru kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai⁽⁴⁴⁾ ir ietverti 14 kvalitatīvas un rezultatīvas mācekļības kritēriji, kuru mērķis ir nodrošināt mācekļības shēmu atbilstmi darba tirgus vajadzībām un sniegt ieguvumus gan izglītojamajiem, gan darba devējiem. Tie ietver mācību un darba nosacījumu kritērijus un pamatnosacījumu kritērijus.
- (3) Pastiprinātās Garantijas jauniešiem⁽⁴⁵⁾ mērķis ir nodrošināt, ka visi jaunieši, kas jaunāki par 30 gadiem, četru mēnešu laikā pēc darba zaudējuma vai izglītības beigšanas saņem kvalitatīvu darba, tālākizglītības, mācekļības vai stažēšanās piedāvājumu. 2014. gada ieteikums ir bijis svarīgs atsaucē punkts stažēšanās piedāvājumu kvalitātes novērtēšanai pastiprinātās Garantijas jauniešiem ietvaros.
- (4) Lai sasniegtu Savienības pamatmērķrādītāju līdz 2030. gadam panākt, ka vismaz 78 % cilvēku vecumā no 20 līdz 64 gadiem būtu nodarbināti⁽⁴⁶⁾, ir jāveicina pāreja uz kvalitatīvu nodarbinātību.
- (5) Stažēšanās var palīdzēt jauniešiem gūt praktisku un profesionālu pieredzi, uzlabot viņu nodarbināmību un atvieglot pāreju uz stabilu nodarbinātību. Stažēšanās kā tāda ir svarīgs ceļš uz darba tirgu. Darba devējiem stažēšanās sniedz iespējas piesaistīt,

⁴³ OV C 88, 27.3.2014., 1. lpp. Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

⁴⁴ OV C 417, 2.12.2020., 1.–16. lpp.

⁴⁵ OV C 372, 4.11.2020., 1.–9. lpp.

⁴⁶ Viens no trim ES līmeņa sociālajiem mērķrādītājiem, kas iekļauti [Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā](#), (jāsasniedz līdz 2030. gadam).

apmācīt un noturēt jauniešus. Ja stažieriem pēc stažēšanās piedāvā pastāvīgu darbu, darba devēji var samazināt kvalificēta personāla meklēšanas un darbā pieņemšanas izmaksas.

- (6) Darbaspēka trūkums pastāv daudzās profesijās un visos prasmju līmeņos. Paredzams, ka tas palielināsies līdz ar prognozēto darbaspējīgā vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanos un pieaugošu pieprasījumu pēc vairākām profesijām, kas ir būtiskas zaļās un digitālās pārkārtošanās īstenošanai. Šo trūkumu varētu palīdzēt mazināt lielāka jauniešu līdzdalība darba tirgū, prasmju pilnveide un/vai pārkvalifikācija. Kvalitatīva stažēšanās var būt noderīgs prasmju pilnveides un/vai pārkvalifikācijas veids, kā jebkura vecuma personām iegūt praktiskas prasmes darbā, lai iekļūtu darba tirgū vai uzsāktu karjeru jaunā virzienā.
- (7) Konferencē par Eiropas nākotni tika izvirzīts priekšlikums, kā nodrošināt, lai jauniešu prakse un darbvietas atbilstu kvalitātes standartiem, tostarp attiecībā uz atalgojumu un neapmaksātas stažēšanās aizliegumu darba tirgū un ārpus formālās izglītības⁽⁴⁷⁾.
- (8) Eiropas Parlaments 2023. gada jūnijā saskaņā ar LESD 225. pantu pieņēma rezolūciju ar ieteikumiem Komisijai par kvalitatīvu stažēšanos⁽⁴⁸⁾. Rezolūcijā Parlaments aicināja Komisiju “atjaunināt un stiprināt 2014. gada ieteikumu un pārveidot to par spēcīgāku likumdošanas instrumentu”. Tas arī aicināja Komisiju iekļaut papildu principus atjauninātajā stažēšanās kvalitātes sistēmā. Konkrētāk, Eiropas Parlaments aicināja Komisiju “ierosināt direktīvu par stažēšanos atvērtā darba tirgū, stažēšanos aktīva darba tirgus politiku kontekstā un stažēšanos, kas ir obligāta profesionālās apmācības daļa, lai nodrošinātu minimālos kvalitātes standartus, tostarp noteikumus par stažēšanās ilgumu, piekļuvi sociālajai aizsardzībai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, kā arī par atalgojumu, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni, lai izvairītos no ekspluatējošas prakses”.
- (9) Komisija saskaņā ar LESD 154. pantu Savienības līmenī rīkoja divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem par tādas varbūtējas rīcības nepieciešamību, mērķiem un juridiskajām iespējām, kura vēl vairāk uzlabotu stažēšanās kvalitāti. Sociālie partneri nebija vienojušies sākt sarunas par minētajiem jautājumiem. Tomēr šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, pielāgojot pašreizējo stažēšanās sistēmu, vienlaikus ņemot vērā rezultātus, kas gūti pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem.
- (10) Komisija ir plaši apspriedusies ar ieinteresētajām personām, tostarp stažieriem un jaunatnes organizācijām, stažēšanās nodrošinātājiem, valstu publiskajām iestādēm, izglītības iestādēm un ekspertiem no akadēmiskajām aprindām.
- (11) Turklāt 2023. gadā Komisija izvērtēja 2014. gada ieteikumu⁽⁴⁹⁾ un konstatēja, ka kvalitatīva stažēšanās, kas atspoguļo minētā ieteikuma principus, palīdz palielināt jauniešu nodarbināmību. Lai gan 2014. gada ieteikuma kvalitātes principi joprojām tika uzskatīti par būtiskiem un ar pievienoto vērtību, izvērtējumā arī secināts, ka ir jāuzlabo minēto principu piemērošana, to uzraudzība un izpilde. Tā arī atrada iespējas stiprināt sistēmu, tostarp attiecībā uz aspektiem, kas saistīti ar darba samaksu un piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Turklāt, lai atvieglotu pāreju uz pastāvīgām darba attiecībām, stažēšanās nodrošinātāji varētu vairāk koncentrēties uz atbalstu pēc

⁴⁷ Konference par Eiropas nākotni, Ziņojums par galīgo iznākumu, 2022. gada maijs. Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

⁴⁸ Eiropas Parlamenta 2023. gada 14. jūnija rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par kvalitatīvu stažēšanos Eiropas Savienībā (2020/2005(INL)). Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

⁴⁹ Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

iekārtošanas darbā. Tā arī konstatēja, ka darba devējiem varētu labāk palīdzēt, sniedzot viņiem praktiskus norādījumus un finansiālu atbalstu, kā arī sasaistot šādu atbalstu ar kvalitātes principu piemērošanu.

- (12) Izvērtējumā arī tika konstatēts, ka ir jānodrošina iekļautība un jāuzlabo stažēšanās pieejamība cilvēkiem neaizsargātās situācijās. Ar šķēršļiem piekļuvei stažēšanās iespējām jo īpaši saskaras minoritātes, personas ar invaliditāti, personas, kas dzīvo lauku, attālos un tālākajos reģionos, personas ar nelabvēlīgu sociālekonomisko un/vai migrantu izcelsmi, romu kopiena un personas ar zemāku izglītības līmeni. Viens no šķēršļiem, kas traucē personām ar invaliditāti piekļūt stažēšanās iespējām, ir tādu stažēšanās programmu trūkums, kas pielāgotas viņu vajadzībām, piemēram, ņemot vērā īpašas pieejamības prasības.
- (13) Eiroparometra 2023. gada aptaujā (FL523) ⁽⁵⁰⁾ tika konstatēts, ka 55 % respondentu, kas izgājuši stažēšanos, saņēma atļūdzību vai finansiālu kompensāciju, kas ir pieaugums salīdzinājumā ar 2013. gada Eiroparometra aptaujā (FL378) ⁽⁵¹⁾ konstatētajiem 40 %. Turklāt 2023. gadā 33 % respondentu atbildēja, ka viņiem bija pilnīga (un 28 % respondentu daļēja) piekļuve sociālajai aizsardzībai ⁽⁵²⁾.
- (14) Šis ieteikums pievēršas vajadzībai stiprināt stažēšanās kvalitātes sistēmu, kā norādīts izvērtējumā un kā norādījušas dažādas iepriekš minētās ieinteresētās personas. Ieteikuma mērķis ir uzlabot stažēšanās kvalitāti, jo īpaši mācību un apmācības saturu un darba nosacījumus, lai atvieglotu pāreju no izglītības, bezdarba vai neaktivitātes uz darbu.
- (15) Šajā ieteikumā “stažēšanās” jāsaprot kā ierobežota ilguma darba prakse, kurā ir ietverts būtisks mācīšanās un apmācības elements, lai gūtu praktisku un profesionālu pieredzi ar mērķi uzlabot nodarbināmību un atvieglot pāreju uz pastāvīgu nodarbinātību vai piekļūt profesijai. Neskarot citus iespējamus stažēšanās veidus, ir noteikti šādi četri stažēšanās veidi: stažēšanās atvērtā tirgū, stažēšanās, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas, stažēšanās, kas ir daļa no formālās izglītības un apmācības mācību programmām, un stažēšanās, kas ir obligāta prasība, lai strādātu konkrētā profesijā.
- (16) Stažēšanās atvērtā tirgū pamatojas uz neobligātiem divpusējiem līgumiem starp stažieri un stažēšanās nodrošinātāju (publisku/privātu/bezpeļņas) bez trešās personas līdzdalības un bez oficiālas saiknes ar izglītību vai apmācību.
- (17) Stažēšanās kā aktīvas darba tirgus politikas (ADTP) daļa tiek piedāvāta ekonomiski neaktīvajām personām vai bezdarbniekiem, vai tiem, kuriem draud bezdarbs, un parasti valsts iestāde (bieži vien nodarbinātības dienests) darbojas kā starpnieks starp stažēšanās nodrošinātāju un stažieri.
- (18) Stažēšanās var būt arī darba vidē balstītas mācīšanās prakse, kas ir daļa no formālās izglītības un apmācības (skolas, arodizglītības vai augstākās izglītības un apmācības) mācību programmas.
- (19) Valsts tiesību akti var arī reglamentēt konkrētu stažēšanos un noteikt, ka tā ir obligāta, lai varētu strādāt konkrētā profesijā (piemēram, medicīnas, arhitektūras u. c. nozarēs).

⁵⁰ Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

⁵¹ Dokuments pieejams [tiešsaistē](#).

⁵² Eiroparometra 2013. gada aptaujā tika jautāts par veselības apdrošināšanas segumu (73 % respondentu norādīja, ka tie ir apdrošināti), bet ne par sociālās aizsardzības segumu.

- (20) Šis ieteikums attiecas uz visu veidu stažēšanos, kas minēta 16.–19. apsvērumā.
- (21) Stažēšanās un darba vidē balstītas mācīšanās programmas profesionālajā izglītībā un apmācībā, kā izklāstīts Padomes Ieteikumā par Eiropas satvaru kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai⁽⁵³⁾, dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras, tādēļ dalībvalstis tiek mudinātas novērtēt, kura no abām kvalitātes sistēmām piemērojama profesionālās izglītības un apmācības (PIA) darba vidē balstītas mācīšanās pieredzei atkarībā no to valsts un reģionālajām īpatnībām. To darot, dalībvalstis tiek mudinātas piemērot tās sistēmas pamatnosacījumus, kura nodrošina vislielāko aizsardzību, ņemot vērā valsts apstākļus, lai nodrošinātu, ka visi darba vidē balstītas mācīšanās apgūvēji saņem visaugstāko aizsardzības līmeni.
- (22) Taisnīga atalgojuma un pienācīgas sociālās aizsardzības pieejamības trūkums rada šķēršļus vienlīdzīgai piekļuvei stažēšanās iespējām. Ja nav alternatīva ienākumu avota, neaizsargātās situācijās esošas grupas mēdz atturēties no stažēšanās, jo īpaši tad, ja nav darba samaksas vai tā ir zema, vai ja rodas papildu izmaksas, piemēram, saistībā ar stažēšanos citā reģionā vai valstī.
- (23) Nepilnības piekļuvē sociālajai aizsardzībai var apdraudēt stažieru labklājību un (garīgo) veselību, veicināt viņu ekonomisko nenoteiktību, nestabilitāti un nabadzības risku. Šis risks ir īpaši augsts stažieriem no sociāli un ekonomiski nelabvēlīgā situācijā esošām grupām un/vai stažieriem, kas nonākuši citās neaizsargātās situācijās. Stažieri var saskarties ar šķēršļiem piekļuvē sociālajām tiesībām un pabalstiem, jo īpaši viņu veikto iemaksu īsās vēstures dēļ. Turklāt lielākajai daļai sociālās aizsardzības shēmu (izņemot veselības aprūpes pabalstus) ir nepieciešams nodarbinātības statuss, kas izslēdz stažierus, kurus neuzskata par darba ņēmējiem.
- (24) Ilgstoša stažēšanās vai vairāku stažēšanās periodu summēšana var aizkavēt attiecīgo stažieru piekļuvi pastāvīgām darba attiecībām. Tas var arī liecināt par to, ka stažēšanās tiek izmantota pastāvīgu darba attiecību aizstāšanai.
- (25) Ilgstoša stažēšanās būtu pamatojama, ja to attaisno konkrētā stažēšanās veida raksturs un mērķis. Izņēmumu piemēri varētu būt stažēšanās, kuras pabeigšana ir obligāta prasība, lai strādātu konkrētā profesijā, ja nepieciešamo zināšanu, prasmju un pieredzes apgūšana prasa ilgāku stažēšanās pieredzi. Ilgāks stažēšanās laiks varētu būt noderīgs konkrētās stažēšanās programmās, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas, kuras mērķis ir integrēt neaizsargātā situācijā esošas personas. Dažas stažēšanās, kas ir daļa no formālās izglītības un apmācības mācību programmām, var būt ilgākas ar mācību programmu saistītu iemeslu dēļ.
- (26) Stažēšanās nodrošinātāji, paziņojumos par vakancēm pieprasot iepriekšēju pieredzi tajā pašā vai līdzīgā darbības jomā, varētu veicināt atkārtotu stažēšanos un praksi, kuras mērķis ir aizstāt darbu ar darba attiecībām, kas maskētas kā stažēšanās. Stažēšanās kopējais ilgums dažkārt tiek pagarināts arī ar atkārtotu, tostarp secīgu stažēšanos pie viena un tā paša darba devēja. Šāda prakse var būt vēl viena norāde uz darba attiecībām, kas slēptas kā stažēšanās. Tomēr var būt objektīvi iemesli, uz kuru pamata stažēšanās nodrošinātāji stažieriem (kandidātiem) var pieprasīt iepriekšēju darba pieredzi. Šādi gadījumi varētu ietvert līdzvērtīgu iepriekšējās darba pieredzes periodu kā alternatīvu zinātniskajam grādam noteiktā darbības vai specializācijas jomā. Lai piekļūtu konkrētai profesijai, pirms specializētākas stažēšanās uzsākšanas var būt nepieciešama arī iepriekšēja darba pieredze.

⁵³ OV C 417, 2.12.2020., 1.–16. lpp.

- (27) Izvērtējumā tika uzsvērta nepieciešamība stiprināt atbalstu stažieriem stažēšanās laikā, izmantojot atbilstošu darbaudzināšanu. Tāpēc uzraudzītāja funkcijas būtu jāveic mentoram, kura uzdevums būtu dot padomus, konsultēt un atbalstīt stažieri, koncentrējoties uz personisko izaugsmi, kā arī integrāciju darba vidē, kad vien iespējams, ņemot vērā stažēšanās nodrošinātāja organizatoriskās vajadzības un lielumu.
- (28) Kopš Covid-19 pandēmijas ir palielinājusies attālinātā darba un hibrīddarba režīmu izplatība. Lai nodrošinātu attālinātas stažēšanās un hibrīdstažēšanās kvalitāti un pieejamību, plašāka tāldarba prakse ir jāpielāgo atbilstošas darba vides (tostarp aprīkojuma) un darba organizācijas ziņā. Tas ietver norādījumus, darbaudzināšanu un uzdevumus, kas piemēroti tāldarbam un hibrīddarbam.
- (29) Lai palielinātu pārredzamību attiecībā uz informāciju par stažēšanās iespējām, stažēšanās nodrošinātāji būtu jāmudina paziņojumos par vakancēm un stažēšanās sludinājumos iekļaut informāciju par stažēšanās noteikumiem un nosacījumiem, jo īpaši par atalgojuma līmeni, darba nosacījumiem, sociālās aizsardzības segumu, tostarp veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu, paredzamajiem uzdevumiem un mācību un apmācības elementu, iespējams, iekļaujot saiti uz tīmekļa vietni, kurā šī informācija pieejama.
- (30) Stažēšanās nodrošinātāji būtu jāmudina sniegt informāciju par darbā pieņemšanas politiku, jo īpaši par darbā pieņemto stažieru īpatsvaru. To aprēķina, dalot to stažieru skaitu, kas pieņemti darbā (pēc stažēšanās pabeigšanas), lai aizpildītu pastāvīgu darbvietu, ar kopējo stažieru skaitu tajā pašā iestādē tajā pašā gadā.
- (31) Nodarbinātības dienesti un citi profesionālās orientācijas pakalpojumu sniedzēji būtu jāmudina, sniedzot informāciju par stažēšanās iespējām, piemērot tādās pašas pārredzamības prasības kā stažēšanās nodrošinātāji. Tomēr ir atzīts, ka nodarbinātības dienesti un citi profesionālās orientācijas pakalpojumu sniedzēji var nebūt informēti par visiem pārredzamības prasībās uzskaitītajiem informācijas elementiem un var būt atkarīgi no stažēšanās nodrošinātāju vēlmes dalīties ar šādu informāciju.
- (32) Lai neaizsargātās situācijās esošām grupām nodrošinātu vienlīdzīgu piekļuvi, ir jāpastiprina šādu grupu informēšana, piemēram, izmantojot mērķtiecīgas komunikācijas un izpratnes veicināšanas stratēģijas. Lai nodrošinātu šādu informēšanas stratēģiju lietderību, ir svarīgi iesaistīt attiecīgās ieinteresētās personas, piemēram, nodarbinātības dienestus un izglītības un apmācības iestādes, un pielāgot saziņas un informācijas rīkus (piemēram, pielāgotas un viegli lasāmas tīmekļa vietnes), ko izmanto, lai sasniegtu pēc iespējas plašāku cilvēku loku, tostarp cilvēkus ar noteiktu invaliditāti.
- (33) Lai nodrošinātu ieteikuma piemērošanu, ir jāpastiprina atbalsts darba devējiem, sniedzot praktiskus norādījumus un tādu finansiālu atbalstu, kas varētu būt atkarīgs no nosacījuma, ka piedāvātā stažēšanās atbilst šā ieteikuma kvalitātes principiem.
- (34) Pārrobežu stažēšanās var būt īpaši vērtīga, jo stažieri var apgūt citu valodu, tie nonāk jaunā vidē vai kultūrā un tādējādi var apgūt attiecīgas transversālas prasmes. Pazīmes liecina, ka stažieru pārrobežu mobilitāte ir palielinājusies⁵⁴, tomēr jaunieši joprojām saskaras ar grūtībām piekļūt pārrobežu stažēšanās iespējām, jo trūkst finanšu līdzekļu

⁵⁴ Kā liecina pārrobežu stažēšanās izplatība: saskaņā ar Padomes 2014. gada ieteikuma izvērtējumu vērojams pieaugums no 9 % 2014. gadā līdz 19 % 2022. gadā, ko pamato 2023. gada Eiroparometra aptaujas (FL523) rezultāti – 21 % respondentu ir vismaz vienu reizi stažējušies citā ES valstī.

un nav pieejama atbilstoša (un pietiekama) informācija. Lai uzlabotu piekļūstamību, ir vajadzīga konkrētāka un praktiskāka informācija par pārrobežu stažēšanos, piemēram, par *EURES*.

- (35) Ziņošanas iespējas par nelikumīgu praksi un sliktiem darba nosacījumiem var palīdzēt stažieriem īstenot savas darba tiesības. Turklāt stažieru pozīciju varētu stiprināt, ja dara ņēmēju pārstāvji varētu aizstāvēt stažieru tiesības.
- (36) Eiropas Savienības fondi var finansiāli atbalstīt dalībvalstu programmas, kas veicina stažēšanos un piedāvā kvalitatīvas stažēšanās iespējas. Ieteikuma īstenošanu dalībvalstīs varētu atbalstīt Eiropas Sociālais fonds Plus (ESF+), kas izveidots ar Regulu (ES) 2021/1057 ⁽⁵⁵⁾, ar Regulu (ES) 2021/241 ⁽⁵⁶⁾ izveidotais Atveseļošanas un noturības mehānisms (ANM), kas paredzēts dalībvalstu atveseļošanas un noturības plānos paredzēto atbilstīgo reformu un investīciju īstenošanai mehānisma darbības laikā līdz 2026. gada beigām, Taisnīgas pārkārtošanās fonds, kas izveidots ar Regulu (ES) 2021/1056 ⁽⁵⁷⁾, un tehniskā atbalsta instruments (TAI), kas izveidots ar Regulu (ES) 2021/240 ⁽⁵⁸⁾.
- (37) Lai dalībvalstīs nodrošinātu konsekventu pieeju, Komisija ir ierosinājusi direktīvu (COM(2024) 132), kurā noteikts vienots principu un pasākumu satvars stažieru darba nosacījumu uzlabošanai un īstenošanai un cīņai pret tādām pastāvīgām darba attiecībām, kas slēptas kā stažēšanās.
- (38) Attiecībā uz informāciju, kas stažieriem sniedzama rakstiskajā stažēšanās līgumā, stažieriem, kuri ir darba ņēmēji, ir tiesības uz Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā (ES) 2019/1152 ⁽⁵⁹⁾ noteiktajām minimālajām prasībām par informēšanas pienākumiem. Ciktāl uz to neattiecas šī direktīva, papildus minētajām minimālajām prasībām attiecībā uz stažieriem, kas ir darba ņēmēji, būtu jāņem vērā šā ieteikuma elementi.
- (39) Šā ieteikuma īstenošanai nevajadzētu būt par pamatotu iemeslu samazināt vispārējo piešķirto aizsardzības līmeni stažieriem, uz kuriem attiecas šis ieteikums.
- (40) Šajā ieteikumā būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) izveidi vai attīstību. Tāpēc dalībvalstīs tiek aicinātas novērtēt savas politikas vai reformu ietekmi uz MVU, lai pārlicinātos, ka ietekme uz MVU nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus.
- (41) Šis ieteikums aizstāj Padomes 2014. gada 10. marta Ieteikumu par stažēšanās kvalitātes sistēmu, kuru tādēļ dalībvalstīm vairs nevajadzētu piemērot,

ATZĪST KOMISIJAS NODOMU:

- (42) veicināt ciešu sadarbību ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un citām ieinteresētajām personām, lai ātri piemērotu šo ieteikumu;
- (43) sadarboties ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem, nodarbinātības dienestiem, jaunatnes un stažieru organizācijām, izglītības un apmācības iestādēm un citām

⁵⁵ OV L 231, 30.6.2021., 21.–59. lpp.

⁵⁶ OV L 57, 18.2.2021., 17.–75. lpp.

⁵⁷ OV L 231, 30.6.2021., 1.–20. lpp.

⁵⁸ OV L 57, 18.2.2021., 1.–16. lpp.

⁵⁹ OV L 186, 11.7.2019., 105.–121. lpp.

ieinteresētajām personām, lai popularizētu šo ieteikumu, tostarp palielinot informētību par stažēšanās kvalitātes principiem un stažēšanās priekšrocībām jauniešiem un stažēšanās nodrošinātājiem;

- (44) veicināt un atbalstīt šā ieteikuma īstenošanu, tostarp veicinot paraugprakses apmaiņu starp dalībvalstīm un ieinteresētajām personām, izmantojot esošos tīklus, tostarp prasmju partnerības saskaņā ar Prasmju pilnveides paktu;
- (45) atbalstīt šā ieteikuma īstenošanu, izmantojot attiecīgu Savienības finansējumu saskaņā ar attiecīgu tiesisko regulējumu, lai palielinātu kvalitatīvu stažēšanās gadījumu skaitu;
- (46) kopā ar dalībvalstīm vākt ierobežotu datu kopumu par stažēšanos, lai jo īpaši uzraudzītu progresu šā ieteikuma piemērošanā, vienlaikus paturot prātā nevajadzīgu ziņošanas slogu;
- (47) sadarbībā ar dalībvalstīm un ar Nodarbinātības komitejas atbalstu turpināt pārraudzīt progresu pastiprinātas stažēšanās kvalitātes sistēmas piemērošanā, pamatojoties uz esošajiem uzraudzības instrumentiem, ko izmanto Eiropas pusgada ietvaros;
- (48) pamatojoties uz informāciju, ko dalībvalstis sniegušas [trīs gadu] laikā no tā pieņemšanas dienas, ziņot Padomei par panākumiem šā ieteikuma piemērošanā,

IR PIENĒMUSI ŠO IETEIKUMU.

Mērķis un darbības joma

1. Šā ieteikuma mērķis ir uzlabot stažēšanās kvalitāti, jo īpaši mācību un apmācības saturu un darba nosacījumus, lai atvieglotu pāreju no izglītības, bezdarba vai neaktivitātes uz darbu.
2. Šim ieteikumam būtu jāattiecas uz visiem stažieriem neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa, tostarp stažieriem, kas ir darba ņēmēji, tikai tiktāl, ciktāl Savienības tiesību aktos nav paredzēti līdzvērtīgi vai labvēlīgāki noteikumi.

Kvalitātes principi

AR ŠO IESAKA DALĪBVALSTĪM RĪKOTIES ŠĀDI.

Rakstisks līgums

3. Nodrošināt, lai stažēšanās notiktu saskaņā ar rakstisku līgumu, ko stažieris un stažēšanās nodrošinātājs noslēguši stažēšanās sākumā.
4. Nodrošināt, lai stažēšanās līgumos būtu norādīti Direktīvas (ES) 2019/1152 4. pantā uzskaitītie informācijas elementi, mācīšanās un apmācību elements, tostarp tā mērķi, darba nosacījumi, veicamie uzdevumi, darbaudzināšanas, uzraudzības un izvērtēšanas kārtība, sīka informācija par sociālās aizsardzības segumu, tostarp attiecībā uz slimības gadījumu un veselības aprūpes segumu, kā arī nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, pušu tiesības un pienākumi saskaņā ar piemērojamiem Savienības un valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi un attiecīgā gadījumā stažēšanās nodrošinātāja konfidencialitātes politika un intelektuālā īpašuma tiesību īpašumtiesības.

Mācību un darba nosacījumi

5. Nodrošināt, lai, izvirzot konkrētus stažēšanās mācību un apmācības mērķus, notiktu apspriešanās ar stažieriem ar nolūku palīdzēt stažieriem iegūt praktisku pieredzi un attiecīgas prasmes. Ar stažieriem uzticētajiem uzdevumiem būtu jāveicina šo mērķu sasniegšana.
6. Nodrošināt, lai stažieri saņemtu taisnīgu atalgojumu, ņemot vērā tādas elementus kā stažiera uzdevumi un pienākumi, stažiera darba intensitāte un mācību un apmācības elementa nozīmīgums.
7. Nodrošināt, lai ar iedarbīgas uzraudzības un izpildes palīdzību tiktu ievērotas piemērojamos Savienības un valstu tiesību aktos noteiktās stažieru tiesības un darba nosacījumi, tostarp veselības un drošības tiesību akti, maksimālā nedēļas darba laika ierobežojumi, obligātais ikdienas un iknedēļas atpūtas laikposms, kā arī attiecīgā gadījumā tiesības uz obligātajām brīvdienām.
8. Nodrošināt, lai stažēšanās nodrošinātāji norīkotu uzraudzītāju, kas sniegtu stažierim norādījumus uzticēto uzdevumu veikšanā, pārraudzītu stažiera veiktās darbības un uzraudzītu un novērtētu sasniegto progresu.
9. Nodrošināt, lai stažēšanās nodrošinātāji norīkotu mentoru, kas darbotos kā stažiera padomdevējs un sniegtu konsultācijas un atbalstu, kad vien iespējams, ņemot vērā stažēšanās nodrošinātāja organizatoriskās vajadzības un lielumu.
10. Raudzīties, lai stažēšanās nodrošinātāji gādātu par piemērotu, drošu un veselīgu darba vidi, tostarp aprīkojumu un darba organizāciju attālinātas stažēšanās un hibrīdstažēšanās gadījumā.
11. Nodrošināt saprātīgu stažēšanās ilgumu, kas parasti nepārsniedz sešus mēnešus, izņemot gadījumus, kad ilgāka stažēšanās ir pamatota ar objektīviem iemesliem un ņemot vērā valsts praksi. Atkārtotas, tostarp secīgas, stažēšanās gadījumā pie viena un tā paša darba devēja, nodrošināt, ka minētās stažēšanās kopējais ilgums nepārsniedz sešus mēnešus, izņemot gadījumus, kad ar objektīviem iemesliem pamato ilgāku laiku.
12. Precizēt apstākļus un nosacījumus, saskaņā ar kuriem pēc sākotnējās stažēšanās beigšanās stažēšanos var pagarināt vai atjaunot.
13. Nodrošināt, ka darba devēji nepieprasa, lai stažieru kandidātiem būtu iepriekšēja darba pieredze attiecīgajā darbības jomā, izņemot gadījumus, kad šāda prasība ir objektīvi pamatota.

14. Nodrošināt, lai stažēšanās līgumā tiktu norādīts, ka gan stažieris, gan stažēšanās nodrošinātājs ar rakstisku paziņojumu var pārtraukt stažēšanos, par to informējot pietiekami ilgu laiku iepriekš, ņemot vērā stažēšanās ilgumu un attiecīgās valsts praksi.
15. Sadarbībā ar kompetentajām iestādēm nodrošināt iespējas stažieriem ziņot par nelikumīgu praksi un sliktiem darba nosacījumiem un informēt par šīm iespējām.

Sociālā aizsardzība

16. Nodrošināt, lai stažieriem būtu piekļuve pienācīgai sociālajai aizsardzībai, tostarp nepieciešamajam segumam saskaņā ar valsts tiesību aktiem un attiecīgā gadījumā ņemot vērā Padomes 2019. gada 8. novembra ieteikumu ⁽⁶⁰⁾.

Pienācīga stažēšanās atzīšana

17. Veicināt stažēšanās laikā apgūto zināšanu, prasmju un iemaņu atzīšanu un apstiprināšanu un mudināt stažēšanās nodrošinātājus, balstoties uz novērtējumu, attiecīgā gadījumā tās apliecināt ar sertifikātu, ja iespējams – digitālā formātā.

Pārredzamības prasības

18. Nodrošināt, lai stažēšanās nodrošinātāji savos paziņojumos par vakancēm un sludinājumos iekļautu informāciju par stažēšanās noteikumiem un nosacījumiem, jo īpaši par atalgojuma līmeni, darba nosacījumiem, sociālās aizsardzības segumu, tostarp veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu, paredzamajiem uzdevumiem un mācību un apmācības elementu.
19. Mudināt stažēšanās nodrošinātājus sniegt informāciju par darbā pieņemšanas politiku, tostarp par to stažieru īpatsvaru, kuri pieņemti darbā pēdējos gados.
20. Mudināt nodarbinātības dienestus un citus profesionālās orientācijas pakalpojumu sniedzējus, kad tie sniedz informāciju par stažēšanos, piemērot 18. punktā minētās pārredzamības prasības.

Iekļaujoša stažēšanās

21. Aktīvāk uzrunāt potenciālos stažierus no neaizsargātās situācijās esošām grupām, tostarp palielinot informētību par kvalitatīvas stažēšanās priekšrocībām saistībā ar lielāku nodarbināmību.

⁶⁰ Padomes Ieteikums (2019. gada 8. novembris) par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai (OV C 387, 15.11.2019., 1. lpp.).

22. Nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi un nediskrimināciju attiecībā uz stažēšanos, tostarp atlases kritērijos un darbā pieņemšanas politikā, un uzlabot visu potenciālo kandidātu, jo īpaši neaizsargāto grupu pārstāvju, piekļuvi stažēšanās iespējām.
23. Nodrošināt, lai stažēšanās nodrošinātāji paziņojumos par vakancēm un sludinājumos izmantotu dzimumneitrālu un iekļaujošu valodu.
24. Nodrošināt, lai stažēšanās programmas, tostarp darbavietas, apmācība, digitālie rīki, biroja un darba aprīkojums, attiecīgā gadījumā tiktu pielāgoti stažieru, jo īpaši stažieru ar invaliditāti, individuālajām vajadzībām, arī nodrošinot pienācīgu saprātīgas darba vietas izveidošanu personām ar invaliditāti saskaņā ar Padomes Direktīvas 2000/78/EK 5. pantu.

Pārrobežu stažēšanās

25. Veicināt stažieru pārrobežu mobilitāti Savienībā, *inter alia* precizējot valstu tiesisko regulējumu par stažēšanos un paredzot skaidrus noteikumus par stažieru uzņemšanu no citām dalībvalstīm un stažieru nosūtīšanu uz tām, kā arī samazinot administratīvās formalitātes.
26. Izmantot *EURES* tīklu, lai atbalstītu stažieru pārrobežu mobilitāti un ar *EURES* portāla starpniecību apmainītos ar informāciju par apmaksātu stažēšanos saskaņā ar attiecīgajiem Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2016/589 noteikumiem ⁽⁶¹⁾.
27. Turpināt izstrādāt praktiskus norādījumus un informāciju (potenciālajiem) stažieriem par pārrobežu stažēšanos, izmantojot *EURES*, tostarp formātos, kas ir pieejami personām ar dažāda veida invaliditāti.
28. Atbalstīt stažēšanās nodrošinātājus un izglītības un apmācības iestādes pārrobežu stažēšanās veicināšanā, pēc iespējas labāk izmantojot Eiropas iniciatīvas, jo īpaši programmu “Erasmus+”, kas izveidota ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2021/817 ⁽⁶²⁾.

⁶¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/589 (2016. gada 13. aprīlis) par Eiropas Nodarbinātības dienestu tīklu (*EURES*), darba ņēmēju piekļuvi mobilitātes pakalpojumiem un turpmāku darba tirgu integrāciju un ar ko groza Regulas (ES) Nr. 492/2011 un (ES) Nr. 1296/2013 (OV L 107, 22.4.2016., 1. lpp.). [Dokuments pieejams tiešsaistē.](#)

⁶² Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 2021/817 (2021. gada 20. maijs), ar ko izveido Savienības programmu izglītības un mācību, jaunatnes un sporta jomās Erasmus+ un atceļ Regulu (ES) Nr. 1288/2013 (OV L 189, 28.5.2021., 1. lpp.). Dokuments pieejams [tiešsaistē.](#)

29. Attiecīgā gadījumā veicināt šā ieteikuma principu piemērošanu stažēšanās mobilitātes līgumos starp nosūtītājorganizācijām Eiropas Savienībā un uzņēmējorganizācijām ārpus Savienības.

Papildu stažēšanās atbalsts

30. Mudināt stažēšanās nodrošinātājus, kā arī starpniekorganizācijas, piemēram, nodarbinātības dienestus un izglītības un apmācības iestādes, stažēšanās laikā sniegt profesionālās orientācijas atbalstu, piemēram, karjeras konsultācijas un tīklošanas iespējas, lai atvieglotu pāreju uz pastāvīgām darba attiecībām pēc stažēšanās.

Pamatnosacījumi

31. Nodrošināt sociālo partneru aktīvu iesaisti šā ieteikuma piemērošanā.
32. Veicināt nodarbinātības dienestu, izglītības un apmācības iestāžu, apmācības sniedzēju un citu attiecīgo ieinteresēto personu aktīvu iesaistīšanos šā ieteikuma piemērošanā.
33. Nodrošināt, lai darba ņēmēju pārstāvji varētu iesaistīties jebkurā attiecīgā tiesas vai administratīvā procedūrā ar nolūku īstenot jebkuras tiesības un pienākumus, kas izriet no piemērojamiem valsts tiesību aktiem. Ja ir pārkāptas jebkādas tiesības vai pienākumi, kas izriet no piemērojamiem valsts tiesību aktiem, viņi ar konkrēta stažiera vai stažieru piekrišanu var rīkoties viena vai vairāku stažieru vārdā vai viņu/-us atbalstīt.

Īstenošana valsts līmenī

Pastiprinātās stažēšanās kvalitātes sistēmas piemērošana

34. Veikt atbilstošus pasākumus, lai pēc iespējas drīzāk piemērotu šo ieteikumu, un līdz [pieņemšanas datums + 18 mēneši] iesniegt īstenošanas plānu, kurā izklāstīti attiecīgie pasākumi, kas jāveic valsts līmenī.
35. Paredzēt finansiālu un/vai nefinansiālu atbalstu, piemēram, praktiskus norādījumus stažēšanās nodrošinātājiem, īpaši lai uzrunātu neaizsargātas grupas un mikrouzņēmumus, mazos un vidējos uzņēmumus, piemērojot šo ieteikumu.

Atbalsts stažieru nodarbināmības palielināšanai

36. Piedāvāt stažēšanās nodrošinātājiem stimulus, kas mudinātu pēc sekmīgas stažēšanās pabeigšanas piedāvāt stažieriem pastāvīgas darba attiecības.
37. Izmantot attiecīgos Savienības fondus un instrumentus, lai palielinātu kvalitatīvu stažēšanās gadījumu skaitu, ievērojot šajā ieteikumā izklāstītos norādījumus.

Turpmāki pasākumi

38. Kopā ar Komisiju strādāt pie datu vākšanas par stažēšanos, jo īpaši lai tos izmantotu kvalitatīvas stažēšanās politikas veidošanā.

Briselē,

*Padomes vārdā –
priekšsēdētājs*