I

(Rezolūcijas, ieteikumi un atzinumi)

IETEIKUMI

PADOME

PADOMES IETEIKUMS

(2014. gada 10. marts)

par stažēšanās kvalitātes sistēmu

(2014/C 88/01)

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 292. pantu saistībā ar tā 153. un 166. pantu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

tā kā:

(1) Krīze ir sevišķi smagi skārusi jauniešus. Pēdējo gadu laikā jauniešu bezdarba līmenis vairākās dalībvalstīs ir kļuvis nepieredzēti augsts, un nekas neliecina, ka tas tuvākajā laikā mazināsies. Galvenais veids, kā iesaistīt jauniešus darba tirgū, ir sekmēt viņu nodarbināmību un produktivitāti.

(2) Lai uzlabotu jauniešu iespējas darba tirgū, ir būtiski nodrošināt netraucētu pāreju no mācībām uz nodarbinātību. Lai īstenotu stratēģijas "Eiropa 2020" pamatmērķi – līdz 2020. gadam panākt 75 % nodarbinātības rādītāju sieviešu un vīriešu vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem, ir jāuzlabo jauniešu izglītība un jāsekmē viņu pāreja uz nodarbinātību. Dalībvalstu nodarbinātības politikas 8. pamatnostādnē dalībvalstis tiek aicinātas, lai atbalstītu jauniešus, un jo īpaši tādus, kas nestrādā un nemācās, īstenot programmas, lai palīdzētu viņiem rast pirmās darbavietas, gūt darba pieredzi vai turpmākas izglītības un apmācības iespējas, arī izmantojot darba praksi, un ātri reaģēt, ja jaunieši zaudētu darbu ([1]).

(3) Pēdējo divdesmit gadu laikā stažēšanās ir kļuvusi par svarīgu atspēriena punktu ienākšanai darba tirgū.

(4) Ja ar stažēšanās vietām, jo īpaši ar atkārtotām, tiek aizstāta pastāvīga darbavietas, īpaši iesācēju amatos, ko parasti piedāvā stažieriem, tad tiek radītas sociālekonomiskas izmaksas. Turklāt nepietiekami kvalitatīva stažēšanās, jo īpaši ar minimālu mācību saturu, nerada ne ievērojamus ieguvumus produktivitātes ziņā, ne pozitīva vēstījuma ietekmi. Sociālās izmaksas var rasties arī saistībā ar neatalgotu stažēšanos, kas var ierobežot karjeras iespējas cilvēkiem, kuriem ir nelabvēlīgi apstākļi.

(5) Fakti liecina, ka pastāv savstarpēja saikne starp stažēšanās kvalitāti un nodarbinātības iznākumu. Tas, cik lielā mērā stažēšanās atvieglos pāreju uz nodarbinātību, atkarīgs no tās kvalitātes, proti, mācību satura un darba apstākļiem. Kvalitatīva stažēšanās dod tiešus ieguvumus produktivitātes ziņā, uzlabo atbilstību darba tirgum, kā arī sekmē mobilitāti, jo īpaši samazinot meklēšanas un pielāgošanās izmaksas gan uzņēmumiem, gan stažieriem.

(6) Padomes Ieteikumā par garantijas jauniešiem izveidi ([2]) dalībvalstis tiek aicinātas nodrošināt, lai visi jaunieši vecumā līdz 25 gadiem četru mēnešu laikā pēc kļūšanas par bezdarbniekiem vai formālās izglītības beigšanas saņemtu kvalitatīvu darba, tālākizglītības, mācekļa prakses vai stažēšanās piedāvājumu.

(7) Dažādos pētījumos un aptaujās ir konstatēts, ka ievērojamu daļu stažēšanās iespēju skar ar kvalitāti saistītas problēmas, visbiežāk tad, kad par stažēšanās mācību saturu un darba apstākļiem nav tieši atbildīga kāda izglītības vai apmācības iestāde.

([1]) Padomes Lēmums (2010. gada 21. oktobris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm 2010/707/ES, (OV L 308, 24.11.2010., 46. lpp.).

([2]) OV C 120, 26.4.2013., 1. lpp.

(8) Fakti liecina, ka ievērojamai daļai stažieru tiek vienkārši uzticēti nekvalificēti palīgdarbi. Kvalitatīva stažēšanās sniedz arī pamatotu un noderīgu mācību saturu. Tas nozīmē *inter alia* – konkrētu apgūstamo prasmju noteikšanu, stažiera uzraudzību un darbaudzināšanu un viņa/viņas panākumu pārraudzību.

(9) Ir konstatētas arī problēmas, kas saistītas ar darba apstākļiem, piemēram, ilgs darba laiks, sociālā nodrošinājuma trūkums, veselības un drošības risks vai arodrisks, neliels atalgojums un/vai kompensācija vai to nemaksāšana, neskaidrības par piemērojamo tiesisko regulējumu un pārmērīgi pagarināts stažēšanās laiks.

(10) Šobrīd dažās dalībvalstīs un nozarēs stažēšanās netiek reglamentēta un, ja regulējums pastāv, tas ir ļoti atšķirīgs un tajā ir paredzēti dažādi kvalitātes elementi vai atšķirīga īstenošanas prakse. Ja nav tiesiskā regulējuma vai instrumenta, vai arī trūkst pārredzamības attiecībā uz stažēšanās darba apstākļiem un tās mācību saturu, daudzi stažēšanās nodrošinātāji var izmantot stažierus kā lētu vai pat neatalgotu darbaspēku.

(11) Stažēšanās kvalitātes sistēma palīdzēs uzlabot stažēšanās darba apstākļus un tās mācību saturu. Galvenais stažēšanās kvalitātes sistēmas elements ir rakstisks stažēšanās līgums, kurā norādīti izglītības mērķi, atbilstoši darba apstākļi, tiesības un pienākumi un saprātīgs stažēšanās ilgums.

(12) Viens no cēloņiem, kāpēc stažēšanās kvalitāte ir nepietiekama, ir informācijas trūkums, un stažēšanās jomā šī problēma ir biežāk izplatīta nekā pastāvīgas nodarbinātības jomā. Stingrākas pārredzamības prasības, kas izvirzītas paziņojumiem vai sludinājumiem par stažēšanās iespējām, palīdzētu uzlabot darba apstākļus un veicinātu pārrobežu mobilitāti.

(13) Būtiska nozīme mācību politikas un programmu izstrādē, īstenošanā un pārraudzībā ir sociālajiem partneriem. Sociālo partneru, mūžilgas profesionālās orientācijas pakalpojumu sniedzēju un attiecīgo iestāžu sadarbības mērķis varētu būt – sniegt jauniešiem mērķtiecīgu informāciju par pieejamām karjeras iespējām un darba tirgos vajadzīgajām prasmēm, kā arī par stažieru tiesībām un pienākumiem. Turklāt sociālie partneri var palīdzēt īstenot stažēšanās kvalitātes sistēmu, proti, izstrādājot un darot pieejamus vienkāršus un lakoniskus stažēšanās līgumu paraugus, kas jo īpaši būtu paredzēti izmantošanai mikrouzņēmumos un pielāgoti to konkrētajām vajadzībām. Eiropas sociālie partneri 2013. gada jūlija Jauniešu nodarbinātības veicināšanas pasākumu programmā ņēma vērā Komisijas nodomu ierosināt Padomes ieteikumu šajā jomā un paziņoja savu atbalstu dalībvalstu darbībām stažēšanās kvalitātes uzlabošanai.

(14) Viens no grūtākajiem uzdevumiem ir palielināt stažieru pārrobežu mobilitāti Savienībā, tā, lai palīdzētu sekmēt patiesu Eiropas līmeņa darba tirgu. Stažieru pārrobežu mobilitātes attīstību ierobežo dalībvalstīs pastāvošās regulējumu atšķirības. Turklāt dažos gadījumos ir konstatēts, ka stažieru pārrobežu mobilitātes administratīvie un juridiskie šķēršļi ietekmē vairākas uzņēmējas dalībvalstis. Šajā sakarā ir svarīga informācija par stažieru tiesībām uz pārrobežu mobilitāti, jo īpaši par tiesībām, kas ietvertas Direktīvā 2004/38/EK ([1]). Kvalitatīva stažēšanās sistēma, nosakot principus un pamatnostādnes, kas būtu jāizmanto kā atsauce, veicinās arī piekļuvi starptautiskām stažēšanās iespējām.

(15) Stažēšanās kvalitātes sistēmas izstrāde uzlabos pārredzamību. Turklāt tā varētu palīdzēt Eiropas Nodarbinātības dienestu (*EURES*) pakalpojumus attiecināt arī uz stažēšanos, tādējādi veicinot mobilitāti.

(16) Eiropas Savienības fondi var finansiāli atbalstīt dalībvalstu programmas, kas veicina stažēšanos un piedāvā stažēšanās iespējas. Turklāt ar Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvu tiks atbalstīta stažēšanās saistībā ar "Garantiju jauniešiem", pievēršoties jauniešiem no tiem Savienības reģioniem, kurus visvairāk ir skāris jauniešu bezdarbs, un Eiropas Sociālais fonds (ESF) 2014. –2020. gadā būs šīs iniciatīvas līdzfinansētājs. ESF un Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvu var izmantot, lai palielinātu dalībvalstu stažēšanās programmu skaitu un kvalitāti. Tas attiecas arī uz iespējamu ieguldījumu stažēšanās izmaksu segšanā, tostarp konkrētos apstākļos nodrošinot daļu pabalsta. Turklāt šie instrumenti var palīdzēt segt arī citu mācību veidu izmaksas, kurus stažieri var izvēlēties papildus savai stažēšanās iespējai, piemēram, valodu kursus.

(17) Komisija ir uzsākusi konkrētu ESF Tehniskās palīdzības atbalsta programmu, lai palīdzētu dalībvalstīm izveidot stažēšanās programmas ar ESF atbalstu. Šajā atbalsta programmā ir sniegti stratēģiski, operatīvi un politiski ieteikumi tām valstu un reģionālajām iestādēm, kuras apsver jaunu stažēšanās programmu izveidi vai pašreizējo programmu modernizēšanu.

(18) Padome 2011. gada maija Rezolūcijā par strukturēto dialogu attiecībā uz jauniešu nodarbinātību norādīja, ka ir vēlama stažēšanās kvalitātes sistēma, lai garantētu šādas pieredzes izglītojošu vērtību.

(19) Padome 2011. gada 17. jūnija secinājumos "Jaunatnes nodarbinātības veicināšana, lai sasniegtu stratēģijas

([1]) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/38/EK (2004. gada 29. aprīlis) par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā, ar ko groza Regulu (EEK) Nr. 1612/68 un atceļ Direktīvas 64/221/EEK, 68/360/EEK, 72/194/EEK, 73/148/EEK, 75/34/EEK, 75/35/EEK, 90/364/EEK, 90/365/EEK un 93/96/EEK (OV L 158, 30.4.2004., 77. lpp.).

"Eiropa 2020" mērķus" aicināja Komisiju sniegt norādes par kvalitatīvas stažēšanās nosacījumiem, izmantojot stažēšanās kvalitātes sistēmu.

(20) Eiropas Parlaments 2012. gada 14. jūnija rezolūcijā "Virzība uz ekonomikas atlabšanu, radot daudz jaunu darba vietu" aicināja Komisiju pēc iespējas drīz iesniegt priekšlikumu Padomes Ieteikumam par stažēšanās kvalitātes sistēmu un noteikt minimālos standartus kvalitatīvu prakses vietu piedāvāšanai un aizpildīšanai.

(21) Eiropadome 2012. gada 28. un 29. jūnija sanāksmē aicināja Komisiju izskatīt iespēju attiecināt *EURES* portāla darbību arī uz stažēšanos.

(22) Eiropadomes 2012. gada 13. un 14. decembra secinājumos Komisija tika aicināta ātri pabeigt darbu ar stažēšanās kvalitātes sistēmu.

(23) Saistībā ar 2012. gada 6. un 7. decembra Jauniešu nodarbinātības veicināšanas pasākumu kopumu Komisija ar sociālajiem partneriem sāka apspriešanos par stažēšanās kvalitātes sistēmu. ES sociālie partneri savās atbildēs informēja Komisiju, ka tie neplāno sākt sarunas par autonomu nolīgumu saskaņā ar LESD 154. pantu.

(24) Eiropadome 2013. gada 27. un 28. jūnijā no jauna apstiprināja, ka stažēšanās kvalitātes sistēma būtu jāizveido 2014. gada sākumā.

(25) Kvalitātes sistēma ir svarīgs atsauces punkts, lai noteiktu, kas veido kvalitatīvas stažēšanās piedāvājumu saskaņā ar Padomes Ieteikumu par garantijas jaunatnei izveidi.

(26) Saskaņā ar 2014. gada izaugsmes pētījumu ir būtiski atvieglot pāreju no izglītības uz nodarbinātību, jo īpaši palielinot kvalitatīvu prakšu un arodprakšu pieejamību.

(27) Šajā ieteikumā "stažēšanās" ir ierobežota ilguma, apmaksāta vai neapmaksāta darba prakse, kurā ir ietverts mācīšanās un apmācības elements, lai gūtu praktisku un profesionālu pieredzi ar mērķi uzlabot nodarbināmību un atvieglot pāreju uz pastāvīgu nodarbinātību.

(28) Šis ieteikums neattiecas uz tādu profesionālo pieredzi, kas ir daļa no formālās izglītības vai profesionālās izglītības un apmācības mācību programmas. Šis ieteikums neattiecas uz stažēšanos, kuras saturs ir reglamentēts valsts tiesību aktos un kura ir obligāta prasība. lai iegūtu konkrētu profesiju (piemēram, medicīnā, arhitektūrā u. c.).

(29) Ņemot vērā šā ieteikuma būtību un mērķus, to nevajadzētu interpretēt tā, ka tas liegtu dalībvalstīm uzturēt spēkā vai ieviest stažieriem labvēlīgākus noteikumus nekā ieteiktie,

AR ŠO IESAKA DALĪBVALSTĪM

1. Uzlabot stažēšanās kvalitāti, jo īpaši mācību un apmācības saturu un darba apstākļus, lai atvieglotu pāreju no izglītības, bezdarba vai bezdarbības posma uz darbu, pieņemot turpmāk izklāstītos stažēšanās kvalitātes sistēmas principus.

Rakstiska stažēšanās līguma noslēgšana

2. Prasīt, lai stažēšanās notiktu saskaņā ar rakstisku līgumu, ko stažieris un stažēšanās nodrošinātājs noslēguši stažēšanās sākumā.

3. Prasīt, lai stažēšanās līgumos būtu norādīti izglītības mērķi, darba apstākļi, tas, vai stažēšanās nodrošinātājs maksās stažierim pabalstu vai kompensāciju, pušu tiesības un pienākumi saskaņā ar piemērojamiem ES un valstu tiesību aktiem, kā arī stažēšanās ilgums, kā minēts 4.–12. ieteikumā.

Mācību un apmācības mērķi

4. Veicināt paraugprakses īstenošanu attiecībā uz mācību un apmācības mērķiem, lai palīdzētu stažieriem gūt praktisku pieredzi un apgūt attiecīgās prasmes; ar stažieriem uzticētajiem uzdevumiem būtu jāveicina šo mērķu sasniegšana.

5. Mudināt stažēšanās nodrošinātājus norīkot stažieriem vadītāju, kuram būtu stažierim jāsniedz norādījumi par uzticēto uzdevumu izpildi, jāpārrauga un jānovērtē viņa/viņas panākumi.

Stažieriem piemērojamie darba apstākļi

6. Nodrošināt, lai tiktu ievērotas piemērojamos ES un valstu tiesību aktos noteiktās stažieru tiesības un darba apstākļi, tostarp maksimālā nedēļas darba laika ierobežojumi, obligātais ikdienas un iknedēļas atpūtas laikposms, kā arī attiecīgā gadījumā tiesības uz obligātajām brīvdienām.

7. Mudināt stažēšanās nodrošinātājus precizēt, vai viņi nodrošina veselības apdrošināšanu un apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem, kā arī iespējas izmantot slimības atvaļinājumu.

8. Prasīt, lai stažēšanās līgumā būtu precizēts, vai tiks maksāts pabalsts vai kompensācija, un, ja tiks maksāts, lai būtu norādīts pabalsta vai kompensācijas apmērs.

Tiesības un pienākumi

9. Mudināt attiecīgās puses nodrošināt, lai stažēšanās līgumā būtu norādītas stažiera un stažēšanās nodrošinātāja tiesības un pienākumi, tostarp – vajadzības gadījumā – stažēšanās nodrošinātāja konfidencialitātes politika un intelektuālā īpašuma tiesības.

Saprātīgs ilgums

10. Nodrošināt saprātīgu stažēšanās ilgumu, kas parasti nepārsniedz sešus mēnešus, izņemot gadījumus, kad ilgāka stažēšanās ir pamatota, ņemot vērā valsts praksi.

11. Precizēt apstākļus un nosacījumus, saskaņā ar kuriem pēc sākotnējā stažēšanās līguma termiņa beigām stažēšanos var pagarināt vai atjaunot.

12. Veicināt to, lai stažēšanās līgumā norādītu, 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.

Pienācīga stažēšanās atzīšana

13. Veicināt stažēšanās laikā apgūto zināšanu, prasmju un iemaņu atzīšanu un apstiprināšanu un mudināt stažēšanās nodrošinātājus, balstoties uz novērtējumu, tās apliecināt ar sertifikātu.

Pārredzamības prasības

14. Mudināt stažēšanās nodrošinātājus paziņojumos par vakancēm un sludinājumos iekļaut informāciju par stažēšanās noteikumiem un nosacījumiem, jo īpaši par to, vai ir paredzēts pabalsts un/vai kompensācija, un veselības apdrošināšana un apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem; mudināt stažēšanās nodrošinātājus sniegt informāciju par darbā pieņemšanas politiku, tostarp to stažieru īpatsvaru, kuri pieņemti darbā pēdējos gados.

15. Mudināt nodarbinātības dienestus un citus profesionālās orientācijas pakalpojumu sniedzējus, kad tie sniedz informāciju par stažēšanos, piemērot prasības par pārredzamību.

Pārrobežu stažēšanās

16. Veicināt stažieru pārrobežu mobilitāti Eiropas 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.

17. Izskatīt iespēju izmantot paplašināto *EURES* tīklu un *EURES* portālā apmainīties ar informāciju par apmaksātu stažēšanos.

Eiropas strukturālo un ieguldījumu fondu izmantošana

18. Plānošanas periodā (2014.–2020. gadā) izmantot Eiropas strukturālos un ieguldījumu fondus, t. i., Eiropas Sociālo fondu un Eiropas Reģionālās attīstības fondu, kā arī attiecīgā gadījumā Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvu, lai palielinātu stažēšanās kvalitāti un skaitu, tostarp īstenojot efektīvu partnerību ar visām attiecīgajām ieinteresētajām personām.

Stažēšanās kvalitātes sistēmas piemērošana

19. Īstenot atbilstošus pasākumus, lai pēc iespējas drīz piemērotu stažēšanās kvalitātes sistēmu.

20. Līdz 2015. gada beigām informēt Komisiju par pasākumiem, kas īstenoti saskaņā ar šo ieteikumu.

21. Veicināt sociālo partneru aktīvu līdzdalību stažēšanās kvalitātes sistēmas piemērošanā.

22. Veicināt nodarbinātības dienestu, izglītības iestāžu un apmācības nodrošinātāju aktīvu līdzdalību stažēšanās kvalitātes sistēmas piemērošanā.

NORĀDA, KA KOMISIJA PAREDZ:

23. Veicināt ciešu sadarbību ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un citām ieinteresētajām personām, lai ātri piemērotu šo ieteikumu.

24. Pārraudzīt – sadarbībā ar dalībvalstīm un jo īpaši ar Nodarbinātības komitejas starpniecību – progresu, kas panākts stažēšanās kvalitātes sistēmas piemērošanā saskaņā ar šo ieteikumu, un analizēt ieviestās politikas radīto ietekmi.

25. Ziņot par šā ieteikuma piemērošanas gaitu, balstoties uz dalībvalstu sniegto informāciju.

26. Strādāt kopā ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem, nodarbinātības dienestiem, jauniešu un stažieru organizācijām un citām ieinteresētajām personām, lai veicinātu šā ieteikuma īstenošanu.

27. Aicināt un atbalstīt dalībvalstis, tostarp veicinot paraugprakses apmaiņu starp tām, 2014.–2020. gada plānošanas periodā izmantot Eiropas Sociālo fondu un Eiropas Reģionālās attīstības fondu vai citus Eiropas fondus, lai palielinātu stažēšanās skaitu un kvalitāti.

28. Kopā ar dalībvalstīm izskatīt iespēju iekļaut apmaksātu stažēšanos *EURES* darbības jomā un izveidot specializētu tīmekļa vietni par valstu tiesiskajiem regulējumiem attiecībā uz stažēšanos.

Briselē, 2014. gada 10. martā

Padomes vārdā –

priekšsēdētājs

I. VROUTSIS