Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu "Priekšlikums Padomes ieteikumam par stažēšanās kvalitātes sistēmu"

COM(2013) 857 final

(2014/C 214/07)

Ziņotāja: **Indrė VAREIKYTE kdze**

Eiropas Komisija saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pantu 2013. gada 4. decembrī nolēma konsultēties ar Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju par tematu

"Priekšlikums Padomes ieteikumam par stažēšanās kvalitātes sistēmu"

COM(2013) 857 final.

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2014. gada 6. februārī.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 496. plenārajā sesijā, kas notika 2014. gada 26. un 27. februārī (27. februāra sēdē), ar 196 balsīm par, 7 balsīm pret un 6 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. **Secinājumi un ieteikumi**

1.1. Pēdējo divdesmit gadu laikā stažēšanās ir kļuvusi par svarīgu atspēriena punktu jauniešu ienākšanai darba tirgū. Lai gan stažēšanos Eiropas darba tirgū izmanto arvien biežāk un daudzi uzņēmumi ir sākuši to aktīvi atbalstīt, tās popularitāte palielina arī bažas par mācību saturu un darba apstākļiem. Lai atvieglotu piekļuvi nodarbinātībai, ir jānodrošina kvalitatīvs stažēšanās mācību saturs un pienācīgi darba apstākļi, turklāt stažēšanās nedrīkstētu aizstāt pastāvīgu darbu vai būt par priekšnoteikumu pieņemšanai darbā.

1.2. Stažēšanās ir svarīgs līdzeklis, kā risināt bezdarba un prasmju neatbilstības problēmas un nodrošināt pāreju no izglītības iegūšanas uz darba tirgu, bet tā nebūtu jāuzskata par vienīgi līdzekli šim nolūkam. Lai veiksmīgi atrisinātu minētās problēmas, būs vajadzīgas sarežģītas un savstarpēji saistītas politikas Eiropas un valstu līmenī. Atbilstīgi pasākumi, jo īpaši valsts līmenī, var palielināt stažēšanās iespēju nodrošināšanu jauniešiem.

1.3. Līdz ar dokumentā iekļautajiem īpašajiem ieteikumiem galvenie nosacījumi labākām un pieejamākam stažēšanās shēmām ir šādi:

1.3.1. Ieteikumā būtu jāiekļauj stažēšanās, kas ir saistīta ar izglītības programmām un ADTP (aktīva darba tirgus politiku, kas paredzēta jauniešiem bezdarbniekiem, kuriem nav prasmju vai arī prasmju līmenis ir zems), jo tie ir visefektīvākie stažēšanās veidi ES.

1.3.2. Plašāk jāatbalsta stažēšanās iekļaušana mācību programmās. Ja iespējams, stažēšanās jāorganizē mācību laikā, nevis pēc mācību iestādes pabeigšanas.

1.3.3. Gan Eiropas, gan valstu līmenī jācenšas palielināt stažēšanās pieejamība, īpaši mazajos un vidējos uzņēmumos.

1.3.4. Attiecībā uz "atvērtā tirgus stažēšanos" būtu jāsniedz sociālā nodrošinājuma pamatpakalpojumi (apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem un veselības apdrošināšana un apmaksātas stažēšanās gadījumā – arī slimības atvaļinājums).

1.3.5. Stažieriem būtu jāsaņem nepieciešamais finansiālais atbalsts.

1.3.6. Ir vajadzīgas papildu pamatnostādnes, lai dalībvalstīm, uzņēmumiem un organizācijām, kuras nodrošina stažēšanos, palīdzētu apzināt apmācību shēmu atbalsta iespējas, izmantojot jau pieejamos ES un dalībvalstu finansējuma avotus, kā arī izveidot elastīgas stažēšanās sistēmas, kopīgi uzņemoties finansiālo atbildību.

1.3.7. Lai palielinātu jauniešu mobilitāti ES teritorijā, jānodrošina plašākas iespējas attiecībā uz pārrobežu stažēšanos. Lai gan stažēšanās iekļaušana EURES darbības jomā vērtējama atzinīgi, būtu jāparedz turpmāki pasākumi, lai sekmētu atklātus un pārredzamus stažēšanās piedāvājumus.

1.3.8. Gan valstu, gan Eiropas līmenī ir vajadzīgi ticamāki dati par stažēšanos un visu tās veidu novērtējums. Jāiekļauj kvantitatīvi un kvalitatīvi dati, kurus var izmantot stažēšanās kvantitātes, kvalitātes, ietekmes un efektivitātes novērtēšanai.

1.3.9. Būtiski ir nodrošināt personu ar invaliditāti stažēšanās iespējas, veicot atbilstīgus pasākumus informētības un pieejamības palielināšanai.

1.3.10. Pamatnostādņu izstrādē un kvalitātes sistēmas ieviešanas uzraudzībā un novērtēšanā svarīgi ir iesaistīt visus attiecīgos dalībniekus (sociālos partnerus, pilsoniskās sabiedrības organizācijas un jo īpaši jaunatnes organizācijas).

2. **Vispārīgas piezīmes**

2.1. Eiropas Komisija 2012. gada decembrī nāca klajā ar tiesību aktu kopumu jaunatnes nodarbinātības jomā, iesniedzot šādus trīs galvenos priekšlikumus: Garantija jauniešiem, stažēšanās kvalitātes sistēma un Eiropas Māceklību alianse, kā arī paplašināja *EURES* tīkla pakalpojumu jomu. EESK aktīvi seko līdzi visu minēto instrumentu ieviešanas gaitai,

2.2. Komiteja atzinīgi vērtē Padomes ieteikumu par stažēšanās kvalitātes sistēmu gan kā pasākumu mācību satura kvalitātes vērtēšanai un atbilstošu darba apstākļu nodrošināšanai stažēšanās laikā, gan arī kā līdzekli, lai izvairītos no tā, ka ar stažēšanos aizstāj pastāvīgu darbu vai arī to izmanto kā priekšnoteikumu pieņemšanai darbā.

2.3. EESK atzīst, ka kvalitatīva stažēšanās ir būtiska, lai veiksmīgi ieviestu "Garantiju jauniešiem" ([1]) (kuras mērķis ir "nodrošināt, ka visi jaunieši vecumā līdz 25 gadiem četru mēnešu laikā pēc kļūšanas par bezdarbniekiem vai formālās izglītības beigšanas saņem kvalitatīvu darba, tālākizglītības, mācekļa prakses vai stažēšanās piedāvājumu") un sasniegtu stratēģijā "Eiropa 2020" izvirzīto pamatmērķi, proti, 75 % iedzīvotāju vecumā no 20 līdz 64 gadiem līdz 2020. gadam iesaistīt nodarbinātībā. Jānorāda, ka stažēšanās shēmu pareiza izmantošana var palīdzēt risināt prasmju neatbilstības problēmu, un vienlaikus stažēšanos var izmantot kā atbalstu pārejā no izglītības uz darba tirgu.

2.4. Neraugoties uz daudzās dalībvalstīs gūtajiem panākumiem, Komiteja atbalsta secinājumu, ka galvenie šķēršļi, kas šobrīd ietekmē stažēšanos ES, ir nepietiekams mācību saturs un neatbilstoši darba apstākļi. To apliecina arī nesen veiktā *Eurobarometer* aptauja ([2]): vairāk nekā 28 % stažieru uzskata, ka viņu pieredze nav bijusi vai nebūs lietderīga, lai palīdzētu atrast pastāvīgu darbu.

2.5. EESK uzskata, ka stažēšanās ir tikai viens no instrumentiem, kurus var izmantot, risinot bezdarba un prasmju neatbilstības problēmas. Lai atrisinātu minētās problēmas, Eiropas un valstu līmenī būtu jāīsteno sarežģītas un savstarpēji saistītas politikas.

2.6. Bez tam Komiteja norāda, ka ieteikums attiecas vienīgi uz "atvērtā tirgus" un pārrobežu stažēšanos, bet nav pievērsta uzmanība citiem tradicionālākiem un efektīviem stažēšanās veidiem Eiropas Savienībā ([3]), proti, saistībā ar izglītības programmām un aktīva darba tirgus politiku jauniešiem bezdarbniekiem, kuriem ir zems prasmju līmenis vai to nav vispār.

2.7. Sistēmai vajadzētu būt pietiekami elastīgai, lai atspoguļotu dalībvalstu atšķirīgos sākuma punktus un attiecīgās valsts likumdošanu un praksi, vienlaikus ievērojot subsidiaritātes principu.

2.8. Ar izglītības programmām saistītas stažēšanās plašāka iekļaušana stažēšanās kvalitātes sistēmā dotu iespēju sistemātiskāk pievērsties "atvērtā tirgus" stažēšanās jomai, īpaši, ņemot vērā izglītības nozarē jau ieviestās kvalitātes pārbaudes metodes, kas varētu nodrošināt efektīvu kvalitātes kontroles mehānismu visām stažēšanās shēmām. Viens kvalitātes nodrošināšanas instruments visiem stažēšanās veidiem palielinātu izpratni par stažēšanās priekšnosacījumiem un to pārredzamību, kā arī palīdzētu virzīt stažēšanos uz mācību rezultātiem. Tomēr svarīgi ir nodrošināt, ka šādi instrumenti nav pretrunā dalībvalstu attiecīgajiem tiesību aktiem.

([1]) Padomes Ieteikums par garantijas jauniešiem izveidi, OV C 120, 26.4.2013, 1. lpp.

([2]) The experience of traineeships in the EU, Eurobarometer, 2013.

([3]) Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States, European Union, 2012.

2.9. EESK tomēr uzsver, ka reglamentējošu noteikumu un tiesiskā regulējuma pieņemšana automātiski nevar garantēt stažēšanās kvalitāti. Noteikumu ieviešanai un stingrai visa procesa uzraudzībai būs vissvarīgākā nozīme kvalitatīvas stažēšanās nodrošināšanā. Dalībvalstīm jābūt iespējai izlemt par vislabāko pieeju stažēšanās jomā, lai nodrošinātu kvalitāti un nepieļautu ļaunprātīgu izmantošanu.

2.10. Lai palielinātu jauniešu mobilitāti ES teritorijā, jānodrošina plašākas iespējas attiecībā uz pārrobežu stažēšanos. Stažēšanās iekļaušana *EURES* darbības jomā vērtējama ļoti atzinīgi, īpaši ņemot vērā papildus ieguvumus starptautiskās stažēšanās popularizēšanā (šobrīd tikai 9 % stažēšanās notiek ārzemēs). Tomēr būtu jāveic turpmāki pasākumi, lai sekmētu atklātu un pārredzamu stažēšanās piedāvājumu izsludināšanu, izmantojot informatīvus un organizatoriskus līdzekļus. Iespējamajām uzņēmējorganizācijām paredzētajās pamatnostādnēs varētu definēt atklāta un pārredzama darbā pieņemšanas procesa principus un stažēšanās kvalitātes kritērijus. Bez tam vajadzētu labāk informēt mērķauditoriju par esošajām stažēšanās programmām un iespējām, jo īpaši izmantojot sociālos plašsaziņas līdzekļus un internetu.

3. **Ieguldījumu loma stažēšanās procesā**

3.1. EESK ir pārliecināta, ka stažieri darba vietā var sekmēt uzņēmējdarbību un ekonomiku kopumā, vienlaikus iegūstot vajadzīgo pieredzi, ja mācību vide darba vietā ir pietiekami strukturēta.

3.2. Lai gan stažēšanās nozīmē iespēju iegūt zināšanas, ir svarīgi atzīt ieguvumus visām iesaistītajām pusēm, proti, stažierim, darba devējam, ekonomikai kopumā un līdz ar to visai sabiedrībai. Tādēļ par kvalitatīvu, pieejamu stažēšanās sistēmu nodrošināšanu būtu jāuzņemas kopīga atbildība.

3.3. Komiteja uzskata, ka ieteikumā būtu aktīvāk jāatbalsta ieguldījumi stažēšanās jomā. Liela uzmanība būtu veltāma MVU, jo bieži vien tiem trūkst līdzekļu, lai ieguldītu šādos stažieros, ja netiek sniegts īpašs atbalsts.

3.4. Iemesli, kādēļ mazāki uzņēmumi nevar pietiekami ieguldīt stažēšanās nodrošināšanā, saistīti ar MVU īpatnībām: īstermiņa skatījums, nespēja īsā laikā uzkrāt ieguvumus saistībā ar stažēšanos, kā arī stažēšanās atšķirīgās izmaksas un ieguvumi. Stažēšanās ir ieguldījums, kas uzņēmējdarbībā nesniedz tūlītēju atdevi. Vēl viena problēma nelielos uzņēmumos, kas apsver iespēju piedāvāt stažēšanos, ir tā, ka stažieris var nepalikt uzņēmumā pietiekami ilgi, lai varētu atgūt ar stažēšanos saistītās izmaksas.

3.5. EESK uzskata, ka augsti kvalificēts un apmācīts darbaspēks sniedz vairāk ar konkurētspēju saistītu priekšrocību, salīdzinot šos ieguvumus atsevišķu darbinieku vai uzņēmuma aspektā. Tādēļ ir attaisnojama valsts iejaukšanās tirgū, papildinot privātos ieguldījumus. Tā kā MVU veido daudz darba vietu un virza ekonomikas izaugsmi, ieguldījumus stažēšanās nodrošināšanā nelielos uzņēmumos var pamatot, balstoties uz tirgus nepilnību novēršanu, kas saistītas ar ārējiem faktoriem un sabiedrisko labumu (piemēram, prasmju neatbilstība izglītības dēļ); tādējādi nelieli uzņēmumi varētu sniegt lielāku ieguldījumu vispārējā ekonomikas izaugsmē un sabiedrības labklājības vecināšanā ([4]).

3.6. Tādēļ Komiteja iesaka izstrādāt papildus pamatnostādnes dalībvalstīm un uzņēmumiem/organizācijām, kas piedāvā stažēšanos, par stažēšanās shēmu atbalsta iespējām, izmantojot jau pieejamos Eiropas un valstu finansējuma avotus. Minētajās pamatnostādnēs būtu jāiekļauj arī labākās prakses piemēri par stažēšanās sistēmu ieviešanu uzņēmumos un organizācijās.

3.7. EESK uzskata, ka svarīgi ir darba devējiem nodrošināt informāciju par paredzamajiem ieguvumiem, piedāvājot stažēšanās vietas. Pierādot reālos saimnieciskos ieguvumus, pētījumi par izmaksu un ieguvumu visiem aspektiem var mudināt darba devējus pieņemt stažierus. Vienlaikus jāpalielina izpratne par to, ka uzņēmumiem jānodrošina kvalitatīvs stažēšanās process.

4. **Kompensācija un sociālais nodrošinājums**

4.1. Tā kā tikai 62 % ([5]) jauniešu, kuri ieguva stažēšanās pieredzi, noslēdza rakstveida vienošanos vai līgumu ar organizāciju vai uzņēmumu, kurā notika stažēšanās, Komiteja atbalsta aicinājumu ieviest obligātus rakstiskus stažēšanās līgumus. Būtu jānosaka kopējas tiesiskās normas, kas jāievēro, noslēdzot vienošanos par stažēšanos. Jānorāda, ka juridiski saistošas rakstiskas vienošanās vai līgumi dod labumu gan stažēšanās nodrošinātājam, gan stažierim, jo tiek noteikta abu pušu atbildība un pienākumi.

([4]) Management Training in SMEs, OECD, 2002.
([5]) The experience of traineeships in the EU, Eurobarometer, 2013.

4.2. Komiteja tomēr ierosina "atvērtā tirgus" stažēšanās gadījumos līgumā automātiski iekļaut sociālās nodrošināšanas pamatpakalpojumu kopumu (veselības apdrošināšanu un apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem un apmaksātas stažēšanās gadījumā – arī slimības atvaļinājumu). Ja stažēšanos uzskata par darba attiecībām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, jāpiemēro visas attiecīgās dalībvalsts darba tiesību, sociālo tiesību un kolektīvā līguma normas (tostarp algas prasības). Ja izraisās strīds, Komiteja iesaka uzskatīt stažierus par vājāko pusi un viņiem nodrošināt nepieciešamo atbalstu.

4.3. Dalībvalstīs dažāda veida stažēšanos visbiežāk finansē, izmantojot Eiropas un valstu/reģionālos fondus, iestāžu atbalstu (piemēram, augstskolu stipendijas), pašfinansējumu un uzņēmumu līdzekļus. Ja ir pieejams publiskais finansējums, tas bieži vien saistīts ar būtisku atbalstu no Eiropas fondiem, īpaši no Eiropas Sociālā fonda (ESF). Tomēr "atklāta tirgus" stažēšanās gadījumos pašfinansējums ir īpaši izplatīts, jo bieži vien stažieri saņem nepietiekamu kompensāciju vai nesaņem to vispār. Faktiski 59 % stažieru nesaņem finansiālu kompensāciju, un viņiem jāpaļaujas uz citiem finansējuma avotiem, piemēram, uz iekrājumiem un ģimenes atbalstu.

4.4. Komiteja uzsver, ka turpmākās karjeras veidošanas laikā palielinot nodarbināmības iespējas, stažierus nedrīkst apdraudēt nabadzība. Stažēšanās iespējām jābūt vienlīdz pieejamām visiem, bet finansiālas kompensācijas nenodrošināšana ierobežo stažēšanās shēmu pieejamību (visā ES tikai 46 % respondentu pabeidza stažēšanos). Tas izraisa atsevišķu jauniešu kategoriju diskrimināciju viņu finansiālā stāvokļa dēļ.

4.5. Attiecībā uz kopīgas atbildības pieeju Komiteja aicina dalībvalstis meklēt elastīgu risinājumu jautājumā par kompensāciju stažieriem. Šāda pieeja nodrošinātu kvalitatīvu stažēšanos un piedāvātu pienācīgus nosacījumus, tomēr uzņēmumiem nezustu motivācija tos nodrošināt. Kompensācija par stažēšanos nebūtu jāuzskata vienīgi par ienākumiem, bet arī par līdzekli, lai visiem jauniešiem nodrošinātu līdzvērtīgas iespējas iesaistīties stažēšanās shēmās.

4.6. EESK ierosina kopā ar sociālajiem partneriem pārskatīt un apspriest visas iespējas, proti, nodokļu atvieglojumu shēmas uzņēmumiem, kas nodrošina stažēšanos, Eiropas un valstu līdzekļu izmantošanu, atlaides sociālās nodrošināšanas pakalpojumu kopumam u. c., lai ar kompensāciju izmaksām saistītie apgrūtinājumi neskartu vienīgi uzņēmumus un organizācijas, kas nodrošina stažēšanos.

4.7. EESK aicina Eiropas Komisiju iespējami ātrāk izstrādāt paraugprakses pamatnostādnes dalībvalstīm un uzņēmumiem.

4.8. Ieteikumā par stažēšanās kvalitātes sistēmu noteiktā labā prakse būtu jāpiemēro ne tikai "atvērtā tirgus" stažēšanās jomā, bet arī attiecībā uz stažēšanos publiskajā sektorā un ES iestādēs.

5. **Citi aspekti**

5.1. EESK atbalsta ieteikumu, ka stažēšanās ilgums nedrīkst pārsniegt sešus mēnešus, un ieteikumu par atkārtotas stažēšanās aizliegumu, lai nodrošinātu, ka stažieri nekļūst par darbinieku aizstājējiem un ka stažēšanos neizmanto ļaunprātīgi kā alternatīvu pastāvīgai nodarbinātībai. Attiecībā uz pārrobežu stažēšanos tomēr varētu būt lietderīgi noteikt, ka tā ir ilgāka nekā stažēšanās stažiera izcelsmes valstī.

5.2. EESK uzskata, ka būtiski ir nodrošināt, ka personas ar invaliditāti spēj piedalīties stažēšanās shēmās ar līdzvērtīgiem noteikumiem un iesaka veikt atbilstīgus pasākumus, lai palielinātu pieejamību un informētību par šo jautājumu.

5.3. EESK aicina sociālos partnerus turpināt darbu pie tā, lai atzītu prasmes un kompetenci, kas iegūta stažējoties vai citādi (piemēram, brīvprātīgajā darbā). Papildu pārredzamību šajā jautājumā varētu nodrošināt nesen apspriestā Eiropas prasmju un kvalifikāciju telpa.

5.4. Komiteja atbalsta stažēšanās sertifikātu izsniegšanu, tomēr iesaka nodrošināt, ka šādi sertifikāti atbilst vienotam standartam, un ierosina apsvērt iespējas piesaistīt tos *Youth Pass* un Eiropas kvalifikāciju sistēmai, lai minētie sertifikāti būtu vispāratzīti un lietderīgi gan jauniešiem, gan viņu turpmākajiem darba devējiem.

5.5. Komiteja aicina pastiprināt dialogu gan ES, gan valstu līmenī, iesaistot visus ieinteresētos dalībniekus (sociālos partnerus, pilsoniskās sabiedrības organizācijas un jo īpaši jaunatnes organizācijas) pamatnostādņu izstrādē un stažēšanās kvalitātes sistēmas ieviešanas uzraudzībā un novērtēšanā.

Briselē, 2014. gada 27. februārī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Henri MALOSSE