



Bryssel, 19. kesäkuuta 2025
(OR. en)

10570/25

Toimielinten välinen asia:
2024/0068(COD)

SOC 443
EMPL 304
ECOFIN 849
EDUC 275
JEUN 164
CODEC 859
IA 75

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähettiläjä: Neuvoston pääsihteeristö

Vastaanottaja: Valtuuskunnat

Ed. asiak. nro: 9936/25

Kom:n asiak. nro: COM(2024) 132 final

Asia: Ehdotus EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI harjoittelijoiden työehtojen parantamisesta ja täytäntöönpanemisesta sekä harjoitteluiksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden torjumisesta (harjoitteludirektiivi)
– *Yleisnäkemys*

Neuvosto muodosti yleisnäkemyksen asiakohdassa mainitusta ehdotuksesta istunnossaan 19. kesäkuuta 2025.

Neuvoston hyväksymä teksti on liitteessä.

Ehdotus:

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI**harjoittelijoiden työehtojen parantamisesta ja täytäntöönpanemisesta sekä epäaitojen
harjoittelujen torjumisesta (harjoitteludirektiivi)**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan
2 kohdan b alakohdan yhdessä sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan kanssa,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyksikössä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu
kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon¹,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon²,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksiköstä³,

¹ EUVL C ..., ..., s. ...

² EUVL C ..., ..., s. ...

³ Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu ... [(EUVL ...)] / (ei vielä julkaistu virallisessa
lehdessä)], ja neuvoston päätös, tehty ...

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Neuvosto hyväksyi 10 päivänä maaliskuuta 2014 suosituksen harjoittelun laatupuitteista⁴, jäljempänä 'vuoden 2014 suositus', jossa esitetään harjoittelua koskevat unionin laajuiset laatuvaatimukset. Vuoden 2014 suositus sisältää 21 harjoittelun periaatetta, joilla parannetaan harjoittelujen laatua ja varmistetaan erityisesti korkealaatuinen oppimis- ja koulutussisältö ja asianmukaiset työehdot, jotta tuetaan siirtymistä koulutuksesta työelämään ja parannetaan harjoittelijoiden työllistettävyyttä. Vuoden 2014 suositus kattaa kaikki harjoittelut lukuun ottamatta virallisen koulutuksen opinto-ohjelmiin kuuluvia harjoitteluja ja harjoitteluja, joista säädetään kansallisessa lainsäädännössä ja joiden suorittaminen on tiettyyn ammattiin pääsyn pakollisena edellytyksenä.
- (2) [poistettu]
- (3) Lokakuun 30 päivänä 2020 annetussa neuvoston suosituksessa Silta työelämään⁵ vahvistetulla nuorisotakuulla pyritään varmistamaan, että kaikille alle 30-vuotiaille nuorille tarjotaan laadukas työ-, jatkokoulutus-, oppisopimus- tai harjoittelupaikka neljän kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta tai koulutuksen päättämisestä. Vuoden 2014 suositus on tärkeä viitekehys vahvistetun nuorisotakuun mukaisten harjoittelupaikkojen laadun mittaamisessa.
- (4) Työvoimapulaa esiintyy monissa ammateissa ja kaikilla osaamistasoilla. Työvoimapulan odotetaan kasvavan, sillä ennusteiden mukaan työikäisen väestön määrä on vähenemässä, mutta työvoiman kysyntä kasvaa useissa vihreän siirtymän ja digitaalisen siirtymän kannalta merkityksellisissä ammateissa. Nuorten alhaisempi osallistuminen työmarkkinoille vaikuttaa osaltaan työvoimapulan esiintymiseen. Laadukkaat harjoittelut voivat olla hyödyllisiä täydennys- ja/tai uudelleen koulutusmahdollisuuksia kaikenikäisille ihmisille, jotta he voivat hankkia työhön liittyvää käytännön osaamista, päästä työmarkkinoille tai ohjata työuraansa uuteen suuntaan.

⁴ EUVL C 88, 27.3.2014, s. 1.

⁵ Neuvoston suositus, annettu 30 päivänä lokakuuta 2020, ”Silta työelämään – entistä vahvempi nuorisotakuu” ja nuorisotakuun perustamisesta 22 päivänä huhtikuuta 2013 annetun neuvoston suosituksen korvaaminen 2020/C 372/01 (EUVL C 372, 4.11.2020, s. 1).

- (5) Harjoittelujen avulla henkilöt voivat hankkia käytännön kokemusta ja työkokemusta, parantaa työllistettävyyttään ja päästä helpommin vakituiseen työpaikkaan. Harjoittelu on näin ollen tärkeä väylä työmarkkinoille. Työnantajille harjoittelu tarjoaa mahdollisuuksia houkutella, kouluttaa ja pitää palveluksessaan työntekijöitä. Sen avulla voidaan vähentää osaavan henkilöstön haku- ja rekrytointikustannuksia, kun harjoittelijoille tarjotaan harjoittelun jälkeen varsinaista työpaikkaa. Tämä tavoite voidaan kuitenkin saavuttaa vain, jos harjoittelu on laadukasta ja siinä noudatetaan asianmukaisia työehtoja.
- (6) Harjoittelujen ongelmallinen käyttö on edelleen haaste. Esimerkiksi epäaidoissa harjoitteluissa työntekijöiltä evätään heille kuuluvat unionin oikeuden, kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaiset täydet oikeudet ja he ovat vaarassa ajautua epävarmoihin työoloihin. Epäaidot harjoittelut vääristävät yritysten välistä kilpailua sen myötä, että sääntöjä noudattavat työnantajat joutuvat epäedulliseen asemaan, ne johtavat työnantajien vero- ja sosiaaliturvavelvoitteiden kiertämiseen, ja niillä korvataan vakinaisia työpaikkoja. On myös tapauksia, joissa työnantajat eivät välttämättä noudata kaikkia unionin oikeudesta, kansallisesta lainsäädännöstä, työehtosopimuksista tai käytännöistä johtuvia vaatimuksia, minkä vuoksi harjoittelijoilta evätään heidän täydet oikeutensa.
- (7) Lisäksi harjoittelijat eivät todennäköisesti puolusta oikeuksiaan, koska he ovat haavoittuvassa asemassa työmarkkinoilla. Tärkeimpiä tekijöitä, jotka johtavat harjoittelun ongelmalliseen käyttöön ovat harjoittelua koskevien sääntelykehysten puuttuminen, monimutkaisuus tai moninaisuus eri jäsenvaltioissa, kansallisen lainsäädännön riittämätön täytäntöönpano ja valvonta- ja tarkastusvalmiuksien puute sekä epäselvyys siitä, mitkä viranomaiset ovat vastuussa valvonnasta ja täytäntöönpanosta.
- (8) On näyttöä siitä, että merkittävään osaan harjoittelijoista sovelletaan epäedullisempia työehtoja kuin varsinaisiin työntekijöihin, muun muassa palkan, työajan, lomaoikeuksien ja työssä tarvittavien välineiden saatavuuden osalta.

- (9) Työntekijöitä suojelemaan on luotu unionin tasolla kehys, joka sisältää useita oikeudellisia välineitä, kuten direktiivit avoimista ja ennakoitavista työehdoista⁶, riittävistä vähimmäispalkoista⁷, työajasta⁸, työterveydestä ja -turvallisuudesta⁹, tasa-arvosta ja syrjimättömyydestä¹⁰, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta¹¹, työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan¹², määräaikaista työstä¹³, osa-aikatyöstä¹⁴, työntekijöiden lähettämisestä¹⁵ sekä vuokratyöstä¹⁶. Tätä oikeudellista kehystä sovelletaan täysimääräisesti harjoittelijoihin, joilla on kunkin jäsenvaltion voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen. Unionin oikeudellinen kehys sisältää myös suositukset harjoittelun laatupuitteista¹⁷, oppisopimuskoulutuksen laatupuitteista¹⁸ ja sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta¹⁹.

-
- ⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).
- ⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2041, annettu 19 päivänä lokakuuta 2022, riittävistä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa (EUVL L 275, 25.10.2022, s. 33).
- ⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).
- ⁹ Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (EYVL L 183, 29.6.1989, s. 1).
- ¹⁰ Muun muassa: neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16).
- ¹¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158, annettu 20. kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta (EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79).
- ¹² Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä – Luonnos työntekijöiden edustusta koskevaksi Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission yhteiseksi julistukseksi (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29).
- ¹³ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43).
- ¹⁴ Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta – liite: osa-aikatyötä koskeva puitesopimus (EYVL L 14, 20.1.1998, s. 9).
- ¹⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2018/957, annettu 28 kesäkuuta 2018, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta (EUVL L 173, 9.7.2018, s. 16).
- ¹⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä (EUVL L 327, 5.12.2008, s. 9).
- ¹⁷ Neuvoston suositus, annettu 10 päivänä maaliskuuta 2014, harjoittelun laatupuitteista (EUVL C 88, 27.3.2014, s. 1).
- ¹⁸ Neuvoston suositus, annettu 15 päivänä maaliskuuta 2018, laadukkaan ja tehokkaan oppisopimuskoulutuksen eurooppalaisista puitteista (EUVL C 153, 2.5.2018, s. 1).
- ¹⁹ Neuvoston suositus, annettu 8 päivänä marraskuuta 2019, sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta (EUVL C 387, 15.11.2019, s. 1).

- (10) Toukokuussa 2022 julkaistussa Euroopan tulevaisuuskonferenssin loppuraportissa esitettiin ehdotus sen varmistamisesta, että nuorten työharjoittelussa ja työpaikoissa noudatetaan laatuvaatimuksia, jotka koskevat muun muassa palkkaa, ja siitä että kielletään oikeudellisella välineellä palkaton harjoittelu työmarkkinoilla ja virallisen koulutuksen ulkopuolella.
- (11) Euroopan parlamentti antoi 14 päivänä kesäkuuta 2023 Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 225 artiklan nojalla päätöslauselman, joka sisälsi suosituksia komissiolle laadukkaista harjoittelupaikoista²⁰. Päätöslauselmassaan se kehotti komissiota ”päivittämään ja vahvistamaan neuvoston vuonna 2014 antamaa suositusta ja tekemään siitä vahvemman lainsäädäntövälineen”. Lisäksi se kehotti komissiota sisällyttämään päivitettyihin harjoittelun laatupuitteisiin lisäperiaatteita. Euroopan parlamentti kehotti komissiota erityisesti ”ehdottamaan direktiiviä harjoittelusta avoimilla työmarkkinoilla, aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan liittyvästä harjoittelusta ja ammatilliseen koulutukseen kuuluvasta pakollisesta harjoittelusta, jotta voidaan varmistaa vähimmäislaatuvaatimukset, mukaan lukien säännöt harjoittelun kestosta, mahdollisuudesta saada sosiaalista suojelua kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti sekä riittävän elintason takaavasta palkasta, ja siten välttää hyväksikäyttöön perustuvat käytännöt”.
- (12) Komissio järjesti SEUT 154 artiklan mukaisesti unionin tason työmarkkinaosapuolten kaksivaiheisen kuulemisen, jossa kartoitettiin harjoittelun laadun parantamiseksi tehtävien toimien tarvetta ja tavoitteita sekä oikeudellisia keinoja, joilla ne voitaisiin toteuttaa. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet sopimukseen neuvottelujen aloittamisesta näistä asioista. Tällä alalla on kuitenkin tärkeää toteuttaa unionin tason toimia, joilla mukautetaan harjoittelun nykyisiä puitteita ja otetaan samalla huomioon työmarkkinaosapuolten kuulemisen tulokset.

²⁰ Euroopan parlamentin päätöslauselma 14. kesäkuuta 2023 suosituksista komissiolle laadukkaista harjoittelupaikoista EU:ssa (EUVL C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [poistettu]
- (14) SEUT 153 artiklan 2 kohdassa, luettuna yhdessä saman artiklan 1 kohdan b alakohdan kanssa, Euroopan parlamentille ja neuvostolle annetaan valtuudet antaa direktiivejä, joissa vahvistetaan työehtoja koskevat vähimmäisvaatimukset, jotta voidaan saavuttaa SEUT 151 artiklassa asetetut tavoitteet eli työllisyyden edistäminen sekä elin- ja työolojen kohentaminen.
- (15) Kun otetaan huomioon jatkuvat haasteet, jotka liittyvät harjoittelun ongelmalliseen käyttöön unionissa, tarvitaan lisätoimia, joilla torjutaan epäaitoja harjoitteluja ja varmistetaan, että asiassa sovellettava unionin ja kansallinen lainsäädäntö pannaan täysimääräisesti täytäntöön ja että sen noudattamista valvotaan harjoittelijoiden osalta. Tällä direktiivillä vastataan näihin haasteisiin säätämällä vähimmäisvaatimuksista, joilla parannetaan ja pannaan täytäntöön harjoittelijoita koskevat työehdot unionissa sekä torjutaan epäaitoja harjoitteluja vahvistamalla yhteiset puitteet periaatteille ja toimenpiteille, jotka ovat tarpeen yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi sekä työntekijöihin sovellettavan unionin ja kansallisen lainsäädännön panemiseksi täytäntöön ja sen noudattamisen valvomiseksi tehokkaammin.
- (16) Tämän direktiivin II ja IV lukua olisi sovellettava harjoittelijoihin, joilla on jäsenvaltion voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen. Euroopan unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään vahvistanut työntekijän aseman määrittämisperusteet, joiden mukaan asema määritellään tapauskohtaisen analyysin perusteella. Lisäksi tämän direktiivin III lukua olisi sovellettava kaikkiin henkilöihin, jotka ovat epäaidossa harjoittelussa.

- (16 a) Harjoittelun luokittelu virallisen koulutuksen osaksi määritetään kansallisissa koulutusjärjestelmissä ottaen huomioon niiden erityiset rakenteet ja määräykset. Erityisten sääntelykehystensä ja niillä tavoiteltujen erityisten yleisten etujen vuoksi tätä direktiiviä ei tulisi soveltaa harjoitteluun, joka toteutetaan kansallisen koulutusjärjestelmän puitteissa, kuten ammatilliseen koulutukseen, oppisopimuskoulutukseen ja virallisen koulutuksen puitteissa suoritettavaan harjoitteluun, mukaan lukien virallisen koulutuksen tai ammatillisen koulutuksen aloittamisen edellytyksenä oleva harjoittelu, sekä tietyn tutkinnon tai pätevyyden saavuttamiseksi suoritettavaan pakolliseen harjoitteluun ja ammattipätevyyksien tunnustamisesta annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2005/36/EY²¹ tarkoitettuun ammatilliseen harjoitteluun.
- (16 b) Aktiivisen työmarkkinapolitiikan osana suoritettavat harjoittelut olisi jätettävä tämän direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle niiden sellaisten erityisten sääntelykehysten vuoksi, joiden tarkoituksena on tiettyjen sosiaalisten ja työmarkkinatavoitteiden saavuttaminen, ja koska ne ovat näissä kehyksissä julkisen valvonnan alaisia.
- (17) [poistettu]
- (18) [poistettu]

²¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/EY, annettu 7 päivänä syyskuuta 2005, ammattipätevyyden tunnustamisesta (EUVL L 255, 30.9.2005, s. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Harjoittelut ovat määräaikaaisia, niihin sisältyy merkittävää oppimis- ja koulutussisältöä ja niillä hankitaan käytännön kokemusta ja työkokemusta. Harjoittelun oppimis- ja koulutussisällön katsotaan olevan merkittävä, kun harjoittelijat hankkivat tai parantavat taitoja, käytännön kokemusta taikka teollista ja ammatillista näkemystä, jotta he parantaisivat työllistettävyyttään ja olisivat paremmin valmistautuneita tuleviin uramahdollisuuksiin ja haasteisiin. Näiden seikkojen perusteella henkilöitä, joiden on läpäistävä koeaika, jonka tarkoituksena on arvioida heidän suoriutumistaan vakinaisessa työsuhteessa (esim. toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset yksityisellä sektorilla, lakisääteiset virkasuhteet jne.), ei olisi pidettävä tässä direktiivissä tarkoitettuina harjoittelijoina.
- (19 b) Epäaidolla harjoittelulla olisi tarkoitettava peiteltyjä työsuhteita, joita työnantaja väittää harjoitteluksi mutta jotka ovat itse asiassa työsuhteita, jotka eivät täytä tässä direktiivissä määriteltyjä harjoittelun tunnusmerkkejä. Tästä seuraa, että asianomaiset henkilöt eivät välttämättä voi nauttia työntekijöille unionin oikeuden tai kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen nojalla myönnettyjen oikeuksien ja suojelun asianmukaisesta tasosta, mikä voi johtaa oikeudelliseen epävarmuuteen ja epäedullisempiin työoloihin.
- (20) Syrjimättömyysperiaatteen avulla voidaan torjua harjoittelun väärinkäyttöä, esimerkiksi harjoittelijoille ilman asianmukaisia perusteita tarjottavia epäedullisempia työehtoja tai alhaisempaa palkkaa verrattuna vertailukelpoisiin työntekijöihin. Se voi myös auttaa parantamaan haavoittuvassa asemassa olevien työntekijäryhmien pääsyä harjoitteluun sekä parantaa harjoittelun kestävyyttä väylänä kohti vakaita työllistymismahdollisuuksia.

- (21) Sen vuoksi on tarpeen vahvistaa harjoittelijoiden syrjimättömyysperiaate, jota olisi sovellettava neuvoston direktiivin 1999/70/EY²² liitteessä olevan 4 lausekkeen lisäksi, jossa säädetään, että määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vertailukelpoisiin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä. Työsuhteessa olevat harjoittelijat katsotaan 'määräaikaaisiksi työntekijöiksi' kyseisessä direktiivissä tarkoitetulla tavalla. Sen syrjimättömyyden periaatetta koskevassa lausekkeessa ei kuitenkaan säädetä vertailusta muihin määräaikaisiin työntekijöihin. Siinä ei myöskään tunnusteta harjoittelijoiden erityisen haavoittuvaa asemaa. Sen vuoksi on varmistettava, että työsuhteisia harjoittelijoita kohdellaan yhdenvertaisesti vertailukelpoisten työntekijöiden kanssa.
- (22) Jäsenvaltioiden olisi näin ollen varmistettava, että harjoittelijoita ei kohdella työehtojen, mukaan lukien palkka, osalta epäedullisemmin kuin vertailukelpoisia työntekijöitä samassa toimipaikassa, ellei erilainen kohtelu ole objektiivisista syistä perusteltua. Tätä direktiiviä sovellettaessa 'palkka' olisi ymmärrettävä kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti, ja siihen voi sisältyä joko rahana tai luontoisetuna maksettava korvaus. Pelkästään harjoittelijana oleminen ei voi olla peruste kohdella henkilöä epäedullisemmin kuin saman toimipaikan työntekijöitä. Tietyissä tapauksissa vertailukelpoisiin työntekijöihin nähden erilaiset tehtävät, vähäisempi vastuu tai työnteon intensiteetti voivat kuitenkin olla objektiivisia syitä erilaisiin työehtoihin, myös eri palkkaan. Jäsenvaltiot voivat, mikäli se on kansallisen lainsäädännön tai käytännön nojalla sallittua, ja työmarkkinaosapuolten yhteisestä sopimuksesta antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden vahvistaa työehtosopimuksilla objektiiviset syyt, jotka voisivat oikeuttaa harjoittelijoiden erilaisen kohtelun. Erilaisen kohtelun laajuuden olisi joka tapauksessa oltava oikeassa suhteessa objektiivisiin syihin ja oltava yhdenmukaista tämän direktiivin tavoitteiden kanssa.

²² Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Syrjimättömyysperiaatteen soveltaminen edellyttää, että määritetään vertailukelpoinen työntekijä, jonka työtehtävät tai ammatti ovat samoja tai samantyyppisiä kuin harjoittelijan, ja otetaan asianmukaisesti huomioon kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa määritellyt olosuhteet, kuten työkokemus, pätevyys ja taidot.
- (24) [poistettu]
- (25) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista toimenpiteistä kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti, mukaan lukien tarvittaessa toimivaltaisten viranomaisten suorittamat valvonta ja tarkastukset, epäaitojen harjoittelujen tunnistamiseksi ja torjumiseksi. Tarvittaessa ja kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti jäsenvaltiot voisivat myös antaa työmarkkinaosapuolille tehtäviä, jotka liittyvät epäaitojen harjoittelujen tunnistamiseen ja torjumiseen.
- (26) Epäaitojen harjoittelujen tunnistamiseksi ja torjumiseksi suoritettavan arvioinnin olisi perustuttava tosiseikkoihin eikä sopimussuhteen muodolliseen nimitykseen. Toimivaltaisten viranomaisten olisi tehtävä tapauskohtainen kokonaisarviointi kaikista merkityksellisistä tosiseikoista.
- (26 a) Vaikka harjoittelun asianmukainen kesto voi vaihdella sen tarkoituksen ja alan mukaan, kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan enintään kuuden kuukauden kesto pidetään yleensä riittävänä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Huomattavasti pidempi kesto, erityisesti jos saman tarjoajan palveluksessa suoritetaan useita peräkkäisiä harjoitteluja, voi herättää huolta harjoittelun todellisesta luonteesta, ja sitä olisi arvioitava huolellisesti. Tietyissä tapauksissa pidempi kesto voi kuitenkin olla tarkoituksenmukainen, jos se tukee harjoittelun tarkoitusta.

- (26 b) Arvioidessaan kaikkia merkityksellisiä tosiseikkoja toimivaltaiset viranomaiset voivat ottaa huomioon muun muassa seuraavat seikat: merkittävän oppimis- tai koulutussisällön puuttuminen; harjoittelun liiallinen kesto tai saman harjoittelijan useat peräkkäiset harjoittelut samalla työnantajalla; sekä tehtävien, vastuun ja työnteon intensiteetin taso. Toimivaltaiset viranomaiset voivat ottaa huomioon muitakin seikkoja kansallisen lainsäädännön tai käytännön puitteissa.
- (27) [poistettu]
- (28) Kun toimivaltaiset viranomaiset analysoivat kaikki merkitykselliset tosiseikat epäaitojen harjoittelujen tunnistamiseksi ja torjumiseksi, analyysin tekemiseen tarvittavat tiedot eivät välttämättä aina ole helposti niiden saatavilla. Jotta toimivaltaiset viranomaiset voisivat suorittaa tehtävänsä, työnantajat olisi velvoitettava antamaan hallussaan olevat tarvittavat tiedot pyynnöstä toimivaltaisille viranomaisille. Tällaisten tietojen saatavuuden varmistaminen on ratkaisevan tärkeää, jotta toimivaltaiset viranomaiset voivat määrittää, käytetäänkö harjoittelua aiotun tarkoituksen mukaisesti vai voiko kyseessä olla epäaito harjoittelu.
- (28 a) Näihin tietoihin voi sisältyä yksityiskohtaisia tietoja työnantajan palveluksessa olevien harjoittelijoiden lukumäärästä ja heidän ammattiasemastaan suhteessa työntekijöiden kokonaismäärään. Tiedot voivat kattaa myös harjoittelun keston sekä harjoittelijoille annettujen tehtävien ja vastuiden luonteen verrattuna vertailukelpoisten työntekijöiden tehtäviin ja vastuisiin.
- (29) [poistettu]
- (30) [poistettu]

- (31) Tämän direktiivin lisäksi jäsenvaltioiden olisi varmistettava työsuhteessa oleviin harjoittelijoihin sovellettavassa unionin säännöstössä vahvistettujen oikeuksien täysimääräinen täytäntöönpano ja noudattamisen valvonta. Jäsenvaltioiden olisi erityisesti kehitettävä toimivaltaisten viranomaisten valmiuksia, tarvittaessa riskiperusteisen lähestymistavan mukaisesti.
- (32) Tähän direktiiviin sisältyy laaja säännösten järjestelmä, jotta voidaan varmistaa tästä direktiivistä tai muusta työntekijöihin sovellettavasta unionin lainsäädännöstä johtuvien työsuhteessa olevien harjoittelijoiden oikeuksien tehokas täytäntöönpano ja puolustaminen. Harjoittelijat voivat saada apua työelämäoikeuksiensa toteutumiseen kanavista, joiden kautta voidaan ilmoittaa väitetyistä tämän direktiiviin soveltamiseen liittyvistä rikkomuksista. Tähän tarkoitukseen voidaan käyttää myös olemassa olevia kanavia.
- (33) Harjoittelijoilla olisi oltava mahdollisuus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeussuojakeinoihin, mukaan lukien asianmukainen korvaus. Harjoittelijoille olisi tiedotettava oikeussuojamekanismeista, jotta he voivat käyttää oikeuttaan oikeussuojakeinoihin. Tehokasta oikeussuojaa koskevan oikeuden perustavanlaatuisuus huomioon ottaen harjoittelijoiden olisi saatava tällaista suojaa myös harjoittelun päättymisen jälkeen silloin, kun päättymisen väitetään loukkaavan tämän direktiivin mukaisia oikeuksia.
- (34) Tarjotakseen harjoittelijoille tehokasta suojelua jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että työntekijöiden edustajat voivat osallistua kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti kaikkiin merkityksellisiin oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin puolustaakseen tai pannaakseen täytäntöön mitä tahansa tästä direktiivistä johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia. Jos tällainen kanne voidaan ottaa tutkittavaksi kansallisen lainsäädännön tai käytännön nojalla, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että työntekijöiden edustajat voivat toimia harjoittelijan puolesta tai hänen tukenaan. Jäsenvaltioita, jotka eivät salli työntekijöiden edustajien toimia harjoittelijan puolesta tai tukena, ei pitäisi velvoittaa tekemään niin.

- (35) Harjoittelijoille olisi annettava riittävä oikeudellinen ja hallinnollinen suoja sellaista epäsuotuisaa kohtelua ja kielteisiä seurauksia vastaan, joka johtuu kantelun nostamisesta työnantajaa vastaan tai menettelystä, jonka tarkoituksena on tässä direktiivissä säädettyjen velvoitteiden täytäntöönpano ja siinä säädettyjen oikeuksien vaatiminen. Työsuhteessa olevia harjoittelijoita olisi erityisesti suojeltava irtisanomiselta tai vastaavalta toimenpiteeltä sekä kaikilta niiltä koskevilta valmisteluilta heidän käyttäessään tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia.
- (36) Jäsenvaltioiden olisi vahvistettava säännöt tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien rikkomistilanteita varten. Seuraamuksiin voi sisältyä hallinnollisia ja taloudellisia seuraamuksia, kuten sakkoja tai korvauksia, sekä muunlaisia seuraamuksia.
- (37) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, joten sillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen pitää voimassa tai ottaa käyttöön suotuisampia säännöksiä. Voimassa olevaan sääntelykehykseen perustuvia oikeuksia olisi sovellettava edelleen, jollei tällä direktiivillä oteta käyttöön suotuisampia säännöksiä.
- (38) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan niiden laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen kyseisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

- (39) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpannessaan vältettävä säätämästä tarpeettomia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia rajoituksia, etenkin, jos ne vaikeuttaisivat mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita kannustetaan arvioimaan täytäntöönpanosäännöstensä vaikutusta tällaisiin yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei niihin kohdistu kohtuutonta vaikutusta, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen, julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset ja tarvittaessa tarjoamaan tukea näille yrityksille.
- (40) Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi näiden yhteisestä pyynnöstä ja sillä edellytyksellä, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ne voivat jatkuvasti turvata tällä direktiivillä tavoiteltujen tulosten saavuttamisen. Niiden olisi myös toteutettava kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti asianmukaisia toimenpiteitä, joilla varmistetaan työmarkkinaosapuolten tehokas osallistuminen sekä edistetään ja tehostetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanemiseksi,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I luku

Yleiset säännökset

1 artikla

Kohde

Tässä direktiivissä vahvistetaan yhteiset periaatteet ja toimenpiteet, joilla

- a) parannetaan tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien harjoittelijoiden työoloja ja valvotaan niiden noudattamista; sekä
- b) torjutaan epäaitoja harjoitteluja.

1 a artikla

Soveltamisala

- 1. Tämän direktiivin II ja IV lukua sovelletaan harjoittelijoihin, joilla on jäsenvaltion voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen, ja joiden harjoittelu ei ole pakollista.
- 1 a. Tämän direktiivin III lukua sovelletaan kaikkiin henkilöihin, jotka ovat epäaidossa harjoittelussa.
- 2. Tätä direktiiviä ei sovelleta kansallisen koulutusjärjestelmän puitteissa suoritettavaan eikä aktiivisen työmarkkinapolitiikan osana toteutettavaan harjoitteluun.

2 artikla
Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

- a) 'harjoittelulla' ajallisesti rajattua työharjoittelua, johon sisältyy merkittävää oppimista ja koulutusta ja jonka suorittamalla saavutetaan käytännön työkokemusta ja ammattikokemusta työllistettävyyden parantamiseksi ja ammatillisen siirtymän helpottamiseksi;
- b) 'harjoittelijalla' harjoittelua suorittavaa henkilöä;
- c) [poistettu]
- d) [poistettu]
- e) 'vertailukelpoisella työntekijällä' henkilöä, jolla on samassa toimipaikassa työsopimus tai työsuhde, joka ei suorita harjoittelua ja jonka työtehtävät tai ammatti ovat samoja tai samantyyppisiä kuin harjoittelijan, ottaen asianmukaisesti huomioon olosuhteet, kuten työkokemus, pätevyys ja taidot;
- f) 'epäaidolla harjoittelulla' peiteltyä työsuhdetta, jota työnantaja väittää harjoitteluksi, mutta joka ei itse asiassa ole tässä direktiivissä tarkoitettu harjoittelu.

II luku

Yhdenvertainen kohtelu

3 artikla

Syrjimättömyysperiaate

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että harjoittelijoita ei kohdella työehtojen, mukaan lukien palkka, osalta epäedullisemmin kuin vertailukelpoisia työntekijöitä, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä, kuten erilaiset työtehtävät, vähäisempi vastuu, työn intensiteetti tai oppimis- ja koulutussisällön merkittävämpi osuus.
2. Ellei samassa työpaikassa ole vertailukelpoista työntekijää, vertailu on tehtävä suhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen, taikka jos sellaista ei ole, kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.
3. Jäsenvaltiot voivat, mikäli kansalliset työmarkkinaosapuolet sopivat asiasta yhdessä, antaa työmarkkinaosapuolille asianmukaisella tasolla ja jäsenvaltioiden vahvistamin edellytyksin mahdollisuuden pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa vahvistetaan objektiiviset syyt, joiden katsotaan 1 kohdan mukaisesti oikeuttavan erilaisen kohtelun.

III luku

Epäaidot harjoittelut

4 artikla

Toimenpiteet, joilla torjutaan epäaitoja harjoitteluja

Jäsenvaltioiden on säädettävä tehokkaista toimenpiteistä kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti, mukaan lukien tarvittaessa toimivaltaisten viranomaisten suorittamat valvonta ja tarkastukset, epäaitojen harjoittelujen tunnistamiseksi ja torjumiseksi.

5 artikla

Epäaidon harjoittelun arviointi

1. Toimivaltaisten viranomaisten on epäaidon harjoittelun tunnistamiseksi tehtävä kokonaisarviointi merkityksellisistä tosiseikoista kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon muun muassa seuraavat tekijät:
 - a) merkittävän oppimis- tai koulutussisällön puuttuminen;
 - b) harjoittelun liiallinen kesto taikka useat ja/tai peräkkäiset väitetyt saman henkilön harjoittelut samalla työnantajalla;
 - c) tehtävien, vastuun ja työnteon intensiteetin taso verrattuna vertailukelpoiseen työntekijään;
 - d) [poistettu]
 - e) [poistettu]
 - f) [poistettu]

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettua arviointia varten jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajat toimittavat pyynnöstä toimivaltaisille viranomaisille tarvittavat tiedot.
- a) [poistettu]
 - b) [poistettu]
 - c) [poistettu]
 - d) [poistettu]
 - e) [poistettu]
3. [poistettu]

IV luku

Täytäntöönpano- ja tukitoimenpiteet

6 artikla

Asiaa koskevan unionin lainsäädännön täytäntöönpano ja noudattamisen valvonta

Jäsenvaltioiden on toteutettava kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisia tehokkaita toimenpiteitä, jotta varmistetaan, että kaikki työntekijöihin sovellettava asiaankuuluva unionin lainsäädäntö pannaan täysimääräisesti täytäntöön ja että sen noudattamista valvotaan myös harjoittelijoiden osalta. Jäsenvaltioiden on erityisesti

- a) varmistettava, että harjoittelijoiden oikeuksia koskevat tiedot ovat julkisesti saatavilla selkeällä, kattavalla ja helposti saavutettavissa olevalla tavalla;
- b) laadittava harjoittelijoiden työnantajille harjoittelun oikeudellista kehystä koskevat ohjeet, jotka sisältävät myös riittävät tiedot asiaa koskevasta työlainsäädännöstä ja sosiaalisen suojelun näkökohdista;
- c) säädettävä tehokkaista toimenpiteistä, mukaan lukien tarvittaessa toimivaltaisten viranomaisten suorittama valvonta ja tarkastukset, joilla pannaan täytäntöön asiaankuuluva harjoittelijoita koskeva työlainsäädäntö;
- d) [poistettu]
- e) kehitettävä toimivaltaisten viranomaisten valmiuksia erityisesti koulutuksen ja ohjauksen avulla, jotta ne voivat ennakoivasti kohdentaa toimintansa sääntöjä rikkoviin työnantajiin;
- f) varmistettava yhteistyössä toimivaltaisten viranomaisten tai tarvittaessa työmarkkinaosapuolten kanssa, että harjoittelijoilla on käytössään kanavia, joiden kautta he voivat ilmoittaa väitetyistä tämän direktiivin mukaisiin oikeuksiin ja velvollisuuksiin kohdistuvista rikkomuksista, sekä annettava tietoa näistä kanavista.

7 artikla

Oikeus oikeussuojakeinoihin

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että harjoittelijoilla, myös niillä, joiden työsuhde on päättynyt, on pääsy tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeus oikeussuojakeinoihin, mukaan lukien asianmukainen korvaus aiheutuneesta vahingosta silloin, kun heidän tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksiaan rikotaan.

8 artikla

Työntekijöiden edustajien menettelyt

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöiden edustajat voivat kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti osallistua mihin tahansa asiaankuuluvaan oikeudelliseen tai hallinnolliseen menettelyyn tästä direktiivistä johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien täytäntöönpanemiseksi, ja että he voivat toimia harjoittelijan suostumuksella hänen puolestaan tai tukenaan, mikäli se on kansallisen lainsäädännön tai käytännön nojalla sallittua, tapauksissa, joissa tästä direktiivistä johtuvia oikeuksia tai velvollisuuksia rikotaan.

9 artikla

Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta ja epäsuotuisilta seurauksilta

1. Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavat toimenpiteet harjoittelijoiden tai heidän edustajiensa suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän tekemästään työnantajaa koskevasta kantelusta tai jotka johtuvat heidän vireille panemastaan menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien ja velvoitteiden noudattaminen.
2. Jäsenvaltioiden on erityisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen harjoittelijoiden irtisanominen tai vastaava toimenpide sekä kaikki niitä koskevat valmistelut jotka perustuvat siihen, että harjoittelijat ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia.
3. Harjoittelijat, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työnantajaa antamaan asianmukaiset perustelut irtisanomiselle tai sitä vastaaville toimenpiteille. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina.
4. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun 3 kohdassa tarkoitetut harjoittelijat esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tai elimessä tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tai vastaavien toimenpiteiden tapahtuneen, työnantajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tai vastaavat toimenpiteet tapahtuivat muilla kuin 2 kohdassa tarkoitetuilla perusteilla.

5. Jäsenvaltioiden ei edellytetä soveltavan 4 kohtaa menettelyihin, joissa asiaa koskevien tosiseikkojen tutkiminen on tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen viranomaisen tai elimen vastuulla.
6. Edellä olevaa 4 kohtaa ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin, ellei jäsenvaltiossa toisin säädetä.

10 artikla

Seuraamukset

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia, jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä rikotaan. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

V luku

Loppusäännökset

11 artikla

Suojan tason säilyttäminen ja suotuisammat säännökset

1. Mitään tämän direktiivin säännöstä ei saa tulkita tavalla, joka heikentää unionin oikeuden, kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaista työntekijöiden suojaa.
2. Tämä direktiivi ei ole pätevä peruste heikentää jäsenvaltioiden työntekijöille, mukaan lukien harjoittelijat, jo myönnettyä suojan yleistä tasoa.
3. Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille suotuisampia, eikä niiden oikeuteen kannustaa työntekijöille suotuisampien työehtosopimusten soveltamiseen tai sallia tämä. Tämän direktiivin säännösten ei kuitenkaan pidä katsoa velvoittavan jäsenvaltioita ottamaan kansallisessa lainsäädännössään käyttöön erityistä työsuhdetta harjoittelijoita varten.
- 3 a. Tämän direktiivin soveltaminen ei rajoita muita työntekijöille muissa unionin säädöksissä myönnettyjä oikeuksia.

12 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja täytäntöönpano

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tämän direktiivin noudattamiseksi tarvittavat toimenpiteet viimeistään [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta]. Niiden on viipymättä ilmoitettava tästä komissiolle.
2. Jäsenvaltioiden antamissa 1 kohdassa tarkoitetuissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.
3. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.
4. Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädäntönsä ja käytäntönsä mukaisesti toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä, joilla varmistetaan työmarkkinaosapuolten tehokas osallistuminen sekä edistetään ja tehostetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanemiseksi.
5. Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi näiden yhteisestä pyynnöstä ja sillä edellytyksellä, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että ne pystyvät jatkuvasti saavuttamaan tämän direktiivin tavoitteet.

13 artikla

Raportointi ja uudelleentarkastelu

1. Jäsenvaltioiden on viimeistään [seitsemän vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta] ilmoitettava komissiolle kaikki tämän direktiivin täytäntöönpanoa koskevat asiaankuuluvat tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia 2 kohdassa tarkoitetun kertomuksen. Näihin tietoihin on sisällyttävä asiaankuuluvat tiedot harjoitteluista, jotta tämän direktiivin täytäntöönpanoa voidaan valvoa ja arvioida asianmukaisesti.
2. Komission on viimeistään [kahdeksan vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta] toimitettava Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomus tämän direktiivin täytäntöönpanosta jäsenvaltioita ja unionin tason työmarkkinaosapuolia kuultuaan sekä mikroyrityksiin ja pieniin ja keskisuuriin yrityksiin kohdistuva vaikutus huomioon ottaen. Kertomuksessa arvioidaan sitä, miten tämä direktiivi on pantu täytäntöön, ja sitä, tarvitaanko harjoittelijoiden suojelun parantamiseksi lisätoimenpiteitä. Kertomukseen liitetään tarvittaessa lainsäädäntöehdotus.

14 artikla
Voimaantulo

Direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

15 artikla
Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty ...

Euroopan parlamentin puolesta
Puhemies

Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja
