

Brussel, 19 juni 2025
(OR. en)

10570/25

Interinstitutioneel dossier:
2024/0068(COD)

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

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	9936/25
nr. Comdoc.:	COM(2024) 132 final
Betreft:	Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD betreffende de verbetering en handhaving van de arbeidsomstandigheden voor stagiairs en de bestrijding van reguliere arbeidsverhoudingen die als stage worden verhuld ("richtlijn inzake stages") - <i>Algemene oriëntatie</i>

De Raad kwam tijdens zijn zitting van 19 juni 2025 tot een algemene oriëntatie over het bovengenoemde voorstel.

De door de Raad goedgekeurde tekst staat in de bijlage.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

**betreffende de verbetering en handhaving van de arbeidsomstandigheden voor stagiairs en de
bestrijding van valse stages (“richtlijn inzake stages”)**

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 2, punt b), in samenhang met artikel 153, lid 1, punt b),

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van de ontwerpwetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité¹,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's²,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure³,

¹ PB C van , blz. .

² PB C van , blz. .

³ Standpunt van het Europees Parlement van ... [(PB ...)/(nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad)] en besluit van de Raad van

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Op 10 maart 2014 heeft de Raad een aanbeveling inzake een kwaliteitskader voor stages⁴ (“de aanbeveling van 2014”) aangenomen om te voorzien in Uniebrede kwaliteitsnormen voor stages. De aanbeveling van 2014 bevat 21 beginselen voor stages om de kwaliteit ervan te verbeteren, met name om te zorgen voor hoogwaardige leer- en opleidingsinhoud en passende arbeidsvoorwaarden om de overgang van onderwijs naar werk te ondersteunen en de inzetbaarheid van stagiairs op de arbeidsmarkt te vergroten. De aanbeveling van 2014 heeft betrekking op alle stages, met uitzondering van stages die deel uitmaken van leerplannen van formeel onderwijs of formele opleiding en stages die in nationale wetgeving geregeld zijn en waarvan de voltooiing een verplichte eis is om toegang tot een specifiek beroep te krijgen.
- (2) [geschrapt]
- (3) De versterkte jongerengarantie, die is vastgelegd in de aanbeveling van de Raad van 30 oktober 2020 inzake “Een brug naar banen”⁵, is erop gericht ervoor te zorgen dat jongeren onder 30 jaar binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of het onderwijs hebben verlaten, een deugdelijk aanbod krijgen voor een baan, vervolgonderwijs, een plaats in het leerlingstelsel of een stage. De aanbeveling van 2014 is een belangrijk referentiepunt om de kwaliteit van stageaanbiedingen in het kader van de versterkte jongerengarantie te meten.
- (4) In veel beroepen en op alle vaardigheidsniveaus zijn er tekorten aan arbeidskrachten. Deze zullen naar verwachting toenemen met de voorspelde daling van de bevolking in de werkende leeftijd en de toenemende vraag naar verschillende beroepen die relevant zijn voor de groene en de digitale transitie. De lagere arbeidsmarktparticipatie van jongeren draagt bij tot die tekorten. Stages van goede kwaliteit kunnen nuttige bij- en/of omscholingsmogelijkheden zijn voor mensen van alle leeftijden om op de werkplek praktische vaardigheden te verwerven waarmee zij de arbeidsmarkt kunnen betreden of hun loopbaan een nieuwe wending kunnen geven.

⁴ PB C 88 van 27.3.2014, blz. 1.

⁵ Aanbeveling van de Raad van 30 oktober 2020 inzake Een brug naar banen – Versterking van de jongerengarantie en tot vervanging van de Aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie 2020/C 372/01 (PB C 372 van 4.11.2020, blz. 1).

- (5) Stages kunnen mensen helpen praktische en beroepservaring op te doen, hun inzetbaarheid te verhogen en hun overgang naar een stabiele baan te vergemakkelijken. Stages vormen zo een belangrijke manier om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Voor werkgevers bieden stages mogelijkheden om mensen aan te trekken, op te leiden en te behouden. Zij kunnen de kosten voor het zoeken naar en aanwerven van geschoold personeel verlagen door stagiairs na hun stage een reguliere baan aan te bieden. Dit kan echter alleen worden bereikt als de stages van goede kwaliteit zijn en er fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden worden aangeboden.
- (6) Er blijven uitdagingen bestaan met betrekking tot het problematische gebruik van stages, onder meer door valse stages waarin werknemers hun volledige rechten uit hoofde van het Unierecht, het nationale recht en collectieve arbeidsovereenkomsten worden ontnomen en zij in onzekere arbeidsomstandigheden dreigen terecht te komen. Valse stages verstoren de mededinging tussen bedrijven omdat zij werkgevers die de regels naleven, benadelen, en leiden tot omzeiling van de fiscale en socialezekerheidsverplichtingen van werkgevers en tot vervanging van vaste posten. In andere gevallen voldoen werkgevers mogelijk niet aan alle vereisten die voortvloeien uit het Unierecht, het nationale recht, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijken, waardoor ze stagiairs al hun rechten ontnemen.
- (7) Bovendien zijn stagiairs doorgaans niet geneigd hun rechten te verdedigen vanwege hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het ontbreken, de complexiteit of de diversiteit van de regelgevingskaders voor stages in verschillende lidstaten, naast de ontoereikende handhaving van de nationale wetgeving en het gebrek aan controle- en inspectiecapaciteit, alsook een gebrek aan duidelijkheid over de autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor controle en handhaving, behoren tot de belangrijkste factoren die tot een problematisch gebruik van stages leiden.
- (8) Uit gegevens blijkt dat een aanzienlijk deel van de stagiairs het moet stellen met minder gunstige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden dan werknemers, onder meer wat betrekking heeft tot beloning, werktijden, verlofrechten en toegang tot uitrusting betreft.

- (9) Op Unieniveau voorzien bestaande rechtsinstrumenten in een kader voor de bescherming van werknemers, met name de richtlijnen betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden⁶, toereikende minimumlonen⁷, de arbeidstijd⁸, gezondheid en veiligheid op het werk⁹, gelijkheid en non-discriminatie¹⁰, het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers¹¹, de informatie en de raadpleging van de werknemers¹², arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd¹³, deeltijdarbeid¹⁴, de terbeschikkingstelling van werknemers¹⁵ en uitzendarbeid¹⁶. Dit rechtskader is volledig van toepassing op stagiairs met een arbeidsovereenkomst of in een arbeidsverhouding zoals vastgesteld in de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Het rechtskader van de Unie omvat ook aanbevelingen over de kwaliteit van stages¹⁷ en van leerlingplaatsen¹⁸ en over de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen¹⁹.

⁶ Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (PB L 275 van 25.10.2022, blz. 33).

⁸ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

⁹ Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1).

¹⁰ Onder meer: Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16).

¹¹ Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers (PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79).

¹² Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap - Gezamenlijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie over de vertegenwoordiging van de werknemers (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29).

¹³ Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

¹⁴ Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid - Bijlage: Kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9).

¹⁵ Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 173 van 9.7.2018, blz. 16).

¹⁶ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9).

¹⁷ Aanbeveling van de Raad van 10 maart 2014 inzake een kwaliteitskader voor stages (PB C 88 van 27.3.2014, blz. 1).

¹⁸ Aanbeveling van de Raad van 15 maart 2018 voor een Europees kader voor hoogwaardige en doeltreffende leerlingplaatsen (PB C 153 van 2.5.2018, blz. 1).

¹⁹ Aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen (PB C 387 van 15.11.2019, blz. 1).

- (10) Het verslag van mei 2022 over de definitieve resultaten van de Conferentie over de toekomst van Europa bevat een voorstel om ervoor te zorgen dat stages en banen van jongeren voldoen aan kwaliteitsnormen, onder meer op het gebied van beloning, en om onbezoldigde stages op de arbeidsmarkt en buiten het formele onderwijs met een rechtsinstrument te verbieden.
- (11) Op 14 juni 2023 heeft het Europees Parlement op grond van artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) een resolutie aangenomen met aanbevelingen aan de Commissie betreffende hoogwaardige stages²⁰. In de resolutie verzocht het Parlement de Commissie “de aanbeveling van de Raad van 2014 te actualiseren en te verstevigen en er een krachtiger wetgevingsinstrument van te maken”. Het verzocht de Commissie voorts beginselen aan een geactualiseerd kwaliteitskader voor stages toe te voegen. Het Europees Parlement heeft de Commissie met name verzocht “een voorstel in te dienen voor een richtlijn inzake stages op de vrije arbeidsmarkt, stages in het kader van actief arbeidsmarktbeleid en stages als verplicht onderdeel van beroepsopleidingen, om te zorgen voor minimale kwaliteitsnormen, met inbegrip van regels inzake de duur van de stages, toegang tot sociale bescherming in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk, alsook een beloning die een fatsoenlijke levensstandaard waarborgt om uitbuiting te voorkomen”.
- (12) De Commissie heeft overeenkomstig artikel 154 VWEU de sociale partners op Unieniveau in twee fasen geraadpleegd over de noodzaak, de doelstellingen en de wettelijke mogelijkheden voor potentiële maatregelen om de kwaliteit van stages verder te verbeteren. Er was geen overeenstemming tussen de sociale partners om daarover onderhandelingen aan te gaan. Het is echter belangrijk om op Unieniveau maatregelen te nemen op dit gebied door het huidige kader voor stages aan te passen en daarbij rekening te houden met het resultaat van de raadpleging van de sociale partners.

²⁰ Resolutie van het Europees Parlement van 14 juni 2023 met aanbeveling aan de Commissie betreffende hoogwaardige stages in de EU (PB C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [geschrapt]
- (14) Artikel 153, lid 2, VWEU, gelezen in samenhang met artikel 153, lid 1, punt b), VWEU, verleent het Europees Parlement en de Raad de bevoegdheid om richtlijnen vast te stellen met minimumvoorschriften betreffende de arbeidsvoorwaarden met het oog op de verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 VWEU, namelijk de bevordering van de werkgelegenheid en de verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden.
- (15) Gezien de aanhoudende uitdagingen van het problematische gebruik van stages in de Unie zijn verdere maatregelen nodig om valse stages tegen te gaan en om ervoor te zorgen dat het desbetreffende toepasselijke Unie- en nationale recht volledig wordt uitgevoerd en gehandhaafd met betrekking tot stagiairs. Deze richtlijn biedt een aanpak voor deze uitdagingen aan door minimumvoorschriften vast te stellen om de arbeidsomstandigheden van stagiairs in de Unie te verbeteren en te handhaven en om valse stages te bestrijden, door een gemeenschappelijk kader van beginselen en maatregelen vast te stellen die nodig zijn om gelijke behandeling te waarborgen en om het op werknemers toepasselijke Unie- en nationale recht doeltreffender uit te voeren en te handhaven.
- (16) Hoofdstuk II en hoofdstuk IV van deze richtlijn moeten van toepassing zijn op stagiairs met een arbeidsovereenkomst of in een arbeidsverhouding zoals beschreven in de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. De rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft criteria vastgelegd om de arbeidssituatie van een werknemer te bepalen. Hiervoor moet elk geval apart worden geanalyseerd. Voorts moet hoofdstuk III van de richtlijn van toepassing zijn op eenieder die als stagiair betrokken is bij een valse stage.

- (16a) De classificatie van een stage als onderdeel van formeel onderwijs wordt bepaald binnen de nationale onderwijs- en opleidingsstelsels, rekening houdend met hun specifieke structuren en regelgeving. Gezien de specifieke regelgevingskaders van nationale stelsels en de specifieke openbare belangen die zij nastreven, mag deze richtlijn niet van toepassing zijn op stages die binnen het nationale onderwijs- of opleidingskader worden gelopen, zoals arbeidsverhoudingen in het kader van beroepsonderwijs en -opleiding, leerlingplaatsen, stages in het kader van formeel onderwijs, waaronder stages als toelatingsvoorwaarde voor formeel onderwijs of beroepsonderwijs en -opleiding, verplichte stages voor het behalen van een specifieke graad of kwalificatie en beroepsstages in de zin van Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende de erkenning van beroepskwalificaties²¹.
- (16b) Stages die worden gelopen als onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid vallen niet onder het toepassingsgebied van deze richtlijn, gezien de specifieke regelgevingskaders ervan die ontworpen zijn om bepaalde sociale en arbeidsmarktdoelstellingen te verwezenlijken en omdat die stages binnen deze kaders onder toezicht van de overheid staan.
- (17) [geschrapt]
- (18) [geschrapt]

²¹ Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties (PB L 255 van 30.9.2005, blz. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Stages zijn beperkt in de tijd, omvatten een belangrijke leer- en opleidingscomponent en worden gevolgd om praktische en beroepservaring op te doen. De leer- en opleidingscomponent van stages wordt als belangrijk beschouwd wanneer stagiairs een reeks vaardigheden, praktische ervaring, of industriële en professionele inzichten verwerven of verbeteren en zo hun inzetbaarheid vergroten en zich voorbereiden op toekomstige carrièremogelijkheden en professionele uitdagingen. In het licht van het voorgaande mogen personen die ter beoordeling van hun prestaties een proeftijd moeten doorlopen in de aanloop naar een langdurige arbeidsverhouding (bv. arbeidscontract voor onbepaalde duur in de privésector, statutair ambtenaar, enz.), niet worden beschouwd als stagiairs in de zin van deze richtlijn.
- (19b) Onder valse stage moet worden verstaan een verkapte arbeidsverhouding die door de werkgever wordt voorgedaan als een stage, maar die in feite een arbeidsverhouding is die niet voldoet aan de in deze richtlijn vastgelegde elementen van een stage. Bijgevolg is het mogelijk dat de betrokken persoon niet het passende niveau van rechten en bescherming kan genieten dat aan werknemers wordt toegekend op grond van het Unierecht, het nationale recht of collectieve overeenkomsten of praktijken, hetgeen kan leiden tot rechtsonzekerheid en minder gunstige arbeidsvoorwaarden.
- (20) Het non-discriminatiebeginsel is geschikt om misbruik van stages tegen te gaan, zoals het toekennen van minder gunstige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden aan stagiairs of lagere beloning ten opzichte van vergelijkbare werknemers zonder passende rechtvaardiging. Het kan ook helpen om stages toegankelijker te maken voor groepen werknemers in een kwetsbare situatie en om de duurzaamheid van stages als traject naar stabiele arbeidskansen te verbeteren.

- (21) Daarom moet het beginsel van non-discriminatie voor stagiairs worden vastgesteld, dat van toepassing moet zijn naast clause 4 van de bijlage bij Richtlijn 1999/70/EG van de Raad²², waarin is bepaald dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig mogen worden behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Stagiairs in een arbeidsverhouding worden aangemerkt als “werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd” in de zin van die richtlijn. De clause inzake het non-discriminatiebeginsel voorziet echter niet in een vergelijking met andere werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze clause miskent ook de bijzonder kwetsbare positie van stagiairs. Daarom moet ervoor worden gezorgd dat het beginsel van gelijke behandeling ten opzichte van vergelijkbare werknemers van toepassing is op stagiairs in een arbeidsverhouding.
- (22) De lidstaten moeten er daarom voor zorgen dat stagiairs met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, met inbegrip van beloning, niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare werknemers in dezelfde vestiging, tenzij een verschillende behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Voor de toepassing van deze richtlijn moet “beloning” worden uitgelegd in overeenstemming met het nationale recht en de collectieve overeenkomsten en praktijken in elke lidstaat. Beloning kan compensatie in geld of in natura omvatten. Louter het feit dat iemand stagiair is, kan geen reden zijn voor een minder gunstige behandeling dan werknemers in dezelfde vestiging. Tegelijkertijd kunnen verschillende taken, minder verantwoordelijkheden of een lagere arbeidsintensiteit ten opzichte van vergelijkbare werknemers, in voorkomend geval, objectieve redenen zijn voor een verschillende behandeling wat de arbeidsomstandigheden of -voorwaarden, met inbegrip van beloning, betreft. De lidstaten kunnen, indien toegestaan op grond van het nationale recht of de nationale praktijk en indien de sociale partners het gezamenlijk eens zijn, de sociale partners de mogelijkheid geven om via collectieve overeenkomsten vast te stellen welke objectieve redenen een verschillende behandeling van stagiairs zouden kunnen rechtvaardigen. De mate waarin stagiairs verschillend worden behandeld moet in ieder geval in verhouding staan tot die objectieve redenen en in overeenstemming blijven met de doelstellingen van deze richtlijn.

²² Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Voor de toepassing van het beginsel van non-discriminatie moet een vergelijkbare werknemer worden geïdentificeerd die hetzelfde of een soortgelijk soort arbeid of beroep uitoefent als de stagiair, waarbij er naar behoren wordt gekeken naar omstandigheden zoals beroepservaring, kwalificaties en vaardigheden zoals omschreven in het nationale recht of collectieve arbeidsovereenkomsten.
- (24) [geschrapt]
- (25) De lidstaten moeten doeltreffende maatregelen vaststellen overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijken, waaronder, in voorkomend geval, controles en inspecties door de bevoegde autoriteiten om valse stages op te sporen en te bestrijden. Indien passend en in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijken, kunnen de lidstaten taken in verband met het identificeren en bestrijden van valse stages toevertrouwen aan de sociale partners.
- (26) De beoordeling om valse stages te identificeren en te bestrijden, moet gebaseerd zijn op de feitelijke omstandigheden en niet op de formele benaming van de contractuele verhouding. De bevoegde autoriteiten moeten per geval een algemene beoordeling van alle relevante feiten uitvoeren.
- (26a) Hoewel de passende duur van een stage kan variëren afhankelijk van het doel ervan en de sector waarin de stage plaatsvindt, in overeenstemming met de nationale wetgeving of praktijk, wordt een duur van maximaal zes maanden over het algemeen als voldoende beschouwd om de beoogde doelstellingen te bereiken. Een aanzienlijk langere duur, met name wanneer meerdere stages bij dezelfde aanbieder elkaar opvolgen, kan reden tot bezorgdheid zijn over de werkelijke aard van de stage en moet zorgvuldig worden beoordeeld. In bepaalde gevallen kan een langere duur echter passend zijn indien dit ten dienste is van het doel van de stage.

- (26b) Voor de beoordeling van alle relevante feiten kunnen de bevoegde autoriteiten onder meer rekening houden met de volgende elementen: het ontbreken van een belangrijke leer- of opleidingscomponent; een buitensporig lange stageduur of een opeenvolging van stages door dezelfde persoon bij dezelfde werkgever; en het niveau van de taken, de verantwoordelijkheden en de arbeidsintensiteit. Op grond van het nationale recht of als onderdeel van een nationale praktijk kunnen de bevoegde autoriteiten ook extra elementen in aanmerking nemen.
- (27) [geschrapt]
- (28) Wanneer de bevoegde autoriteiten alle relevante feiten analyseren om valse stages te identificeren en te bestrijden, is de informatie die daarvoor nodig is wellicht niet altijd gemakkelijk toegankelijk. Om de bevoegde autoriteiten in staat te stellen hun taken uit te voeren, moeten werkgevers worden verplicht de bevoegde autoriteiten op verzoek de nodige informatie waarover zij beschikken, te verstrekken. Het waarborgen van de toegang tot dergelijke informatie is voor de bevoegde autoriteiten van cruciaal belang om te bepalen of een stage wordt gebruikt voor het beoogde doel of dat het mogelijk om een valse stage gaat.
- (28a) Dit kan informatie zijn zoals details over het aantal stagiairs waaraan de werkgever een plek biedt en hun arbeidssituatie, in verhouding tot het totale aantal werknemers. De informatie kan ook betrekking hebben op de duur van de stages, de aard van de taken en de verantwoordelijkheden die stagiairs krijgen in vergelijking met die van vergelijkbare werknemers.
- (29) [geschrapt]
- (30) [geschrapt]

- (31) Naast deze richtlijn moeten de lidstaten zorgen voor de volledige uitvoering en handhaving van de rechten die zijn verankerd in het EU-acquis dat van toepassing is op stagiairs in een arbeidsverhouding. De lidstaten moeten met name voorzien in de capaciteitsopbouw van de bevoegde autoriteiten, indien nodig volgens een risicogebaseerde aanpak.
- (32) Deze richtlijn bevat een uitgebreid systeem van bepalingen om bij te dragen tot een doeltreffende handhaving en verdediging van de rechten van stagiairs in een arbeidsverhouding, ongeacht of deze voortvloeien uit deze richtlijn of uit ander op werknemers toepasselijk Unierecht. Kanalen om vermeende inbreuken die uit de toepassing van deze richtlijn voortvloeien, te melden, kunnen stagiairs helpen hun arbeidsrechten af te dwingen. Daartoe kunnen ook bestaande kanalen worden gebruikt.
- (33) Stagiairs moeten toegang hebben tot doeltreffende en onpartijdige geschillenbeslechting en een recht op verhaal, met inbegrip van een passende vergoeding. Stagiairs moeten op de hoogte worden gebracht van de verhaalmechanismen die bestaan om hun recht op verhaal te kunnen uitoefenen. Gezien de fundamentele aard van het recht op effectieve rechtsbescherming moeten stagiairs die bescherming blijven genieten zelfs na afloop van een stage die aanleiding geeft tot een vermeende schending van de rechten uit hoofde van deze richtlijn.
- (34) Om stagiairs doeltreffende bescherming te bieden, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat werknemersvertegenwoordigers in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijken gerechtelijke of administratieve procedures kunnen inleiden ter verdediging of handhaving van alle rechten en plichten die voortvloeien uit deze richtlijn. Indien een dergelijke vordering krachtens het nationale recht of de nationale praktijken ontvankelijk is, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat werknemersvertegenwoordigers namens of ter ondersteuning van een stagiair kunnen optreden. De lidstaten die werknemersvertegenwoordigers niet toestaan op te treden namens of ter ondersteuning van stagiairs, mogen niet worden verplicht dat te doen.

- (35) Stagiairs moeten passende gerechtelijke en administratieve bescherming krijgen tegen nadelige behandeling en gevolgen in reactie op klachten die bij de werkgever zijn ingediend of die voortvloeien uit procedures die zijn ingeleid met het oog op de handhaving van de plichten en het opeisen van de rechten die zijn vastgelegd in deze richtlijn. Stagiairs in een arbeidsverhouding moeten met name worden beschermd tegen ontslag of een soortgelijke maatregel en tegen alle voorbereidingen voor ontslag of een soortgelijke maatregel op grond van de uitoefening van de rechten waarin deze richtlijn voorziet.
- (36) De lidstaten moeten regels vaststellen inzake doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voor inbreuken op de rechten waarin deze richtlijn voorziet. Deze sancties kunnen administratieve en financiële sancties, zoals boeten of het betalen van een schadevergoeding, maar ook andere soorten sancties omvatten.
- (37) Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en laat de bevoegdheid van lidstaten om gunstigere bepalingen te handhaven of in te voeren derhalve onverlet. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstigere bepalingen voorziet.
- (38) Daar de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de omvang en de gevolgen beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.

- (39) Bij de uitvoering van deze richtlijn moeten de lidstaten vermijden nutteloze administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen, met name indien zij de oprichting en ontwikkeling van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen tegenhouden. De lidstaten worden daarom aangemoedigd na te gaan wat het effect is van hun omzettingsmaatregelen op dergelijke ondernemingen teneinde ervoor te zorgen dat deze niet onevenredig worden getroffen – waarbij bijzondere aandacht moet worden geschonken aan micro-ondernemingen en aan de administratieve lasten –, de resultaten van die beoordeling bekend te maken en indien nodig die ondernemingen te ondersteunen.
- (40) De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de door deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. De lidstaten moeten voorts in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijken passende maatregelen nemen om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van de bepalingen van deze richtlijn,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Hoofdstuk I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Onderwerp

Bij deze richtlijn wordt een gemeenschappelijk kader van beginselen en maatregelen vastgesteld om:

- a) de arbeidsomstandigheden van stagiairs die onder deze richtlijn vallen, te verbeteren en te handhaven, en
- b) valse stages te bestrijden.

Artikel 1 bis

Toepassingsgebied

- 1. Voor de doeleinden van hoofdstuk II en hoofdstuk IV is deze richtlijn van toepassing op stagiairs met een arbeidsovereenkomst of in een arbeidsverhouding zoals beschreven in de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, en voor wie de stage niet verplicht is.
- 1 bis. Voor de doeleinden van hoofdstuk III is deze richtlijn van toepassing op eenieder die als stagiair betrokken is bij een valse stage.
- 2. Deze richtlijn is niet van toepassing op stages die binnen het nationale onderwijs- of opleidingskader worden gelopen en ook niet op stages die in het kader van actief arbeidsmarktbeleid worden gelopen.

Artikel 2

Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- (a) “stage”: een beperkte periode van werk in de praktijk, met een belangrijke leer- en opleidingscomponent, dat wordt verricht om praktische en beroepservaring op te doen om de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verhogen en de overstap naar het beroepsleven te vergemakkelijken;
- (b) “stagiair”: een persoon die een stage volgt.
- (c) [geschrapt]
- (d) [geschrapt]
- (e) “vergelijkbare werknemer”: een persoon met een arbeidsovereenkomst of in een arbeidsverhouding in dezelfde vestiging, die geen stage loopt en hetzelfde of een soortgelijk soort arbeid of beroep uitoefent, waarbij er naar behoren wordt gekeken naar omstandigheden zoals beroepservaring, kwalificaties en vaardigheden.
- (f) “valse stage”: een verkapte arbeidsverhouding die door de werkgever wordt voorgedaan als een stage, maar die in feite geen stage is in de zin van deze richtlijn.

Hoofdstuk II

Gelijke behandeling

Artikel 3

Beginsel van non-discriminatie

1. De lidstaten zorgen ervoor dat stagiairs wat arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, met inbegrip van beloning, betreft niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare werknemers, tenzij een verschillende behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is, zoals verschillende taken, minder verantwoordelijkheden, lagere arbeidsintensiteit of de grotere impact van de leer- en opleidingscomponent.
2. Indien in dezelfde vestiging geen vergelijkbare werknemer werkzaam is, wordt de vergelijking gemaakt op basis van de geldende collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis van een geldende collectieve arbeidsovereenkomst, in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijken.
3. De lidstaten kunnen, indien alle nationale sociale partners ermee akkoord gaan, de sociale partners, op het passende niveau en onder de door de lidstaten vastgelegde voorwaarden, de mogelijkheid bieden om collectieve arbeidsovereenkomsten voort te zetten of te sluiten waarin, in overeenstemming met lid 1, de objectieve redenen worden vastgelegd die een verschil in behandeling rechtvaardigen.

Hoofdstuk III

Valse stages

Artikel 4

Maatregelen om valse stages tegen te gaan

De lidstaten stellen doeltreffende maatregelen vast overeenkomstig het nationale recht of de nationale praktijken, waaronder, in voorkomend geval, controles en inspecties door de bevoegde autoriteiten om valse stages op te sporen en tegen te gaan.

Artikel 5
Beoordeling van valse stages

1. Om te achterhalen of een stage vals is, voeren de bevoegde autoriteiten een algemene beoordeling uit van de relevante feiten, in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijken. Bij die beoordeling kan onder meer rekening worden gehouden met de volgende elementen:
 - (a) het ontbreken van een belangrijke leer- of opleidingscomponent;
 - (b) een buitensporig lange stageduur of meerdere en/of opeenvolgende stages die door dezelfde persoon bij dezelfde werkgever worden gevolgd;
 - (c) het gelijkwaardige niveau van de taken, de verantwoordelijkheden en de arbeidsintensiteit in vergelijking met vergelijkbare werknemers.
 - (d) [geschrapt]
 - (e) [geschrapt]
 - (f) [geschrapt]

2. Met het oog op de in lid 1 bedoelde beoordeling zorgen de lidstaten ervoor dat de werkgevers de bevoegde autoriteiten op verzoek alle nodige informatie verstrekken.
- a) [geschrapt]
 - b) [geschrapt]
 - c) [geschrapt]
 - d) [geschrapt]
 - e) [geschrapt]
3. [geschrapt]

Hoofdstuk IV

Handhaving en ondersteunende maatregelen

Artikel 6

Uitvoering en handhaving van het toepasselijke Unierecht

De lidstaten nemen doeltreffende maatregelen in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijken om ervoor te zorgen dat al het desbetreffende op werknemers toepasselijke Unierecht ook ten aanzien van stagiairs volledig wordt uitgevoerd en gehandhaafd. Met name:

- a) zorgen zij ervoor dat informatie over de rechten van stagiairs op duidelijke, volledige en gemakkelijk toegankelijke wijze openbaar wordt gemaakt;
- b) stellen zij richtsnoeren op voor de werkgevers van stagiairs met betrekking tot het rechtskader voor stages, met inbegrip van toereikende informatie over de desbetreffende arbeidswetgeving en aspecten van sociale bescherming;
- c) voorzien zij in doeltreffende maatregelen, waaronder, in voorkomend geval, controles en inspecties door de bevoegde autoriteiten om de desbetreffende arbeidswetgeving ten aanzien van stagiairs te handhaven;
- d) [geschrapt]
- e) ontwikkelen zij de capaciteiten van de bevoegde autoriteiten, in het bijzonder door opleidingen en richtsnoeren, om werkgevers die zich niet aan de voorschriften houden, proactief op te sporen en te vervolgen;
- f) zorgen zij, in samenwerking met de bevoegde autoriteiten of, waar passend, de sociale partners, ervoor dat stagiairs over kanalen beschikken om vermeende inbreuken op de rechten en plichten uit hoofde van deze richtlijn te melden, en verstrekken zij informatie over deze kanalen.

Artikel 7
Recht op verhaal

De lidstaten zorgen ervoor dat de stagiairs, ook degenen van wie de arbeidsverhouding is afgelopen, toegang hebben tot doeltreffende en onpartijdige geschillenbeslechting en een recht op verhaal, met inbegrip van een passende vergoeding voor de geleden schade, indien hun rechten uit hoofde van deze richtlijn worden geschonden.

Artikel 8
Procedures door werknemersvertegenwoordigers

De lidstaten zorgen ervoor dat werknemersvertegenwoordigers in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijken alle toepasselijke gerechtelijke of administratieve procedures kunnen inleiden om de rechten en plichten uit hoofde van deze richtlijn te handhaven, en namens of ter ondersteuning van een stagiair kunnen optreden, indien dit krachtens het nationale recht of de nationale praktijken mogelijk is en met toestemming van de stagiair, in geval van schending van een recht of verplichting uit hoofde van deze richtlijn.

Artikel 9

Bescherming tegen nadelige behandeling en gevolgen

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om stagiairs of hun vertegenwoordigers te beschermen tegen nadelige behandeling door de werkgever of tegen nadelige gevolgen van een bij de werkgever ingediende klacht of van een procedure die is ingeleid om de rechten en plichten uit hoofde van deze richtlijn te doen naleven.
2. De lidstaten nemen met name de nodige maatregelen om het ontslag van stagiairs of een soortgelijke maatregel en alle voorbereidingen voor het ontslag of een soortgelijke maatregel op grond van de uitoefening van hun rechten uit hoofde van deze richtlijn, te verbieden.
3. Stagiairs die van mening zijn dat zij zijn ontslagen, of zijn onderworpen aan maatregelen met een soortgelijk effect, op grond van de uitoefening van hun rechten uit hoofde van deze richtlijn, kunnen de werkgever verzoeken om naar behoren gemotiveerde redenen te geven voor het ontslag of de soortgelijke maatregelen. De werkgever verstrekt die redenen schriftelijk.
4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat als in lid 3 bedoelde stagiairs voor de rechter of een andere bevoegde instantie of een ander bevoegd orgaan feiten aanvoeren die aannemelijk maken dat er sprake is van dergelijk ontslag of soortgelijke maatregelen, de werkgever moet bewijzen dat hun ontslag of de soortgelijke maatregelen het gevolg waren van andere dan de in lid 2 bedoelde redenen.

5. De lidstaten hoeven lid 4 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechterlijke of andere bevoegde instantie of een ander bevoegd orgaan is om de feiten te onderzoeken.
6. Lid 4 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaat anders bepaalt.

Artikel 10

Sancties

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot onder deze richtlijn vallende rechten. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Hoofdstuk V

Slotbepalingen

Artikel 11

Vrijwaring van het beschermingsniveau en gunstigere bepalingen

1. Geen enkele bepaling in deze richtlijn mag worden opgevat als een verlaging van de bescherming van werknemers die wordt geboden door andere instrumenten van het Unie- of nationale recht of collectieve overeenkomsten of praktijken.
2. Deze richtlijn vormt geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers, met inbegrip van de stagiairs, in de lidstaten.
3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om voor werknemers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren, dan wel de toepassing van voor werknemers gunstigere collectieve arbeidsovereenkomsten te bevorderen of toe te staan. Tegelijkertijd mag niets in deze richtlijn worden uitgelegd als een verplichting voor de lidstaten om een specifieke arbeidsverhouding voor stagiairs in hun nationale recht in te voeren.
- 3 bis. Deze richtlijn laat andere rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan werknemers zijn verleend, onverlet.

Artikel 12

Omzetting en uitvoering

1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen om uiterlijk op [twee jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn] aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.
2. Wanneer lidstaten de in lid 1 bedoelde maatregelen vaststellen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor die verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.
3. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van het nationale recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.
4. De lidstaten nemen passende maatregelen in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijken om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van deze richtlijn.
5. De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken en mits de lidstaten alle nodige maatregelen nemen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

Artikel 13

Rapportage en evaluatie

1. Uiterlijk op [zeven jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn] verstrekken de lidstaten de Commissie nuttige informatie met betrekking tot de uitvoering van deze richtlijn die noodzakelijk is om haar in staat te stellen het in lid 2 genoemde verslag op te stellen. Die informatie omvat relevante gegevens over stages, zodat de uitvoering van deze richtlijn naar behoren kan worden gevolgd en geëvalueerd.
2. Uiterlijk op [acht jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn] dient de Commissie, na raadpleging van de lidstaten en de sociale partners op het niveau van de Unie, en rekening houdend met de gevolgen voor kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, een verslag in bij het Europees Parlement en de Raad over de uitvoering van deze richtlijn. In het verslag wordt geëvalueerd hoe deze richtlijn is uitgevoerd en wordt beoordeeld of er aanvullende maatregelen nodig zijn om stagiairs beter te beschermen. Het verslag gaat zo nodig vergezeld van een wetgevingsvoorstel.

Artikel 14
Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 15
Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te ...,

Voor het Europees Parlement
De voorzitter

Voor de Raad
De voorzitter
