



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 22. maaliskuuta 2024
(OR. en)

8148/24

Toimielinten välinen asia:
2024/0068(COD)

SOC 231
EMPL 133
ECOFIN 353
EDUC 99
JEUN 64
CODEC 885
IA 93

SAATE

Lähetäjä:	Euroopan komission pääsihteeri, allekirjoittajana johtaja Martine DEPREZ
Saapunut:	21. maaliskuuta 2024
Vastaanottaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopan unionin neuvoston pääsihteeri
Kom:n asiak. nro:	COM(2024) 132 final
Asia:	Ehdotus – EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI harjoittelijoiden työehtojen parantamisesta ja täytäntöönpanemisesta sekä harjoitteluiksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden torjumisesta (harjoitteludirektiivi)

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena asiakirja COM(2024) 132 final.

Liite: COM(2024) 132 final



EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 20.3.2024
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

**harjoittelijoiden työehtojen parantamisesta ja täytäntöönpanemisesta sekä
harjoitteluiksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden torjumisesta
(harjoitteludirektiivi)**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

{COM(2024) 133 final} - {SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} -
{SWD(2024) 67 final} - {SWD(2024) 68 final}

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

• Ehdotuksen perustelut ja tavoitteet

Puheenjohtaja von der Leyen korosti poliittisissa suuntaviivoissaan¹ tarvetta vahvistaa Euroopan sosiaalista markkinataloutta ja edistää ”kasvua, joka luo laadukkaita työpaikkoja erityisesti nuorille”.

Nuorisotyöttömyys on pysytellyt pitkään haasteena EU:ssa, ja nuorisotyöttömyysaste on yli kaksi kertaa korkeampi kuin kokonaistyöttömyysaste². Erityisenä haasteena on aktivoida useampia nuoria, jotka ovat työelämän ja koulutuksen ulkopuolella (NEET-nuoret) ja joiden työmarkkinoille osallistumista haittaavat erityiset esteet. Sen vuoksi Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassa³ asetetaan tavoitteeksi alentaa 15–29-vuotiaiden työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten osuutta 12,6 prosentista (2019) 9 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä parantamalla heidän työllisyysnäkömiään.

Harjoittelun kautta nuorille avautuu mahdollisuus hankkia käytännön kokemusta ja työkokemusta sekä parantaa osaamistaan, mikä helpottaa heidän pääsyään työmarkkinoille. Työnantajille harjoittelut tarjoavat tilaisuuden houkutella, kouluttaa ja pitää palveluksessaan henkilöstöä. Harjoittelun arvo riippuu kuitenkin harjoittelun laadusta. Laadukas harjoittelu edellyttää oikeudenmukaisia ja avoimia työehtoja ja asianmukaista oppimissisältöä. Osallistava harjoittelu voi myös auttaa tarjoamaan kaikille, myös haavoittuvassa asemassa oleville nuorille, mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille.

Euroopan työvoimatutkimukseen perustuvien arvioiden mukaan EU:ssa on 3,1 miljoonaa harjoittelijaa (vuoden 2019 tiedot), joista 1,6 miljoonaa on palkallisia ja 1,5 miljoonaa palkattomia harjoittelijoita. Yhä useammat harjoittelijat EU:ssa osallistuvat rajatylittävään harjoitteluun (21 prosenttia harjoittelijoista vuonna 2023 verrattuna 9 prosenttiin vuonna 2013)⁴, mikä osoittaa, että harjoittelulla voidaan edistää oikeudenmukaista työvoiman liikkuvuutta EU:ssa. Arvioiden mukaan vuonna 2019 noin 370 000 palkallista harjoittelijaa⁵ suoritti pitkäkestoisen (yli kuuden kuukauden) harjoittelun, mukaan lukien peräkkäiset tai toistuneet harjoittelut saman työnantajan palveluksessa. Näistä noin 100 000 harjoittelijan pitkäkestoisen harjoittelun oppimissisältö oli riittämätön.⁶

Vuonna 2014 annettu neuvoston suositus harjoittelun laatupuitteista on tärkeä viitekehys, kun määritetään laadukasta harjoittelua. Siinä annetaan ohjeet harjoitteluille, jotka eivät kuulu opinto-ohjelmiin tai ole pakollisia ammatillisia harjoitteluja.

¹ Poliittiset suuntaviivat seuraavalle Euroopan komissiolle 2019–2024 – ”Kunnianhimoisempi unioni: ohjelma Euroopalle”. Saatavilla [verkossa](#).

² Tammikuussa 2024 nuorisotyöttömyys (15–25-vuotiaat) oli 14,9 prosenttia, kun yleinen työttömyysaste (20–64-vuotiaat) oli 6,0 prosenttia (Eurostat).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Flash-eurobarometri 523 \(2964 / FL523\)](#).

⁵ Määrä ei sisällä harjoitteluita, jotka ovat pakollisia jonkin ammatin harjoittamiseksi.

⁶ Näitä lukuja olisi tulkittava varoen, koska ne on saatu yhdistämällä Flash-eurobarometri 523:n tulokset (sellaisen harjoittelijoiden osuus, jotka suorittivat yhteensä yli kuuden kuukauden harjoittelujakson ja ilmoittivat, etteivät oppineet ammatin kannalta hyödyllisiä asioita) ja EU:n työvoimatutkimuksen tiedot palkallisten harjoittelijoiden määrästä.

Komissio havaitsi tästä neuvoston suosituksesta vuonna 2023 tekemässään arvioinnissa⁷ viitteitä siitä, että harjoittelun laatupuitteet vaikuttivat myönteisesti harjoittelun laatuun EU:ssa. Arviointi vahvisti myös, että harjoittelu on edelleen tärkeä väylä, jonka kautta nuoret pääsevät työmarkkinoille. Lisäksi laadukkaat harjoittelujaksot voivat olla hyödyllisiä täydennys- ja/tai uudelleenkoultusmahdollisuuksia kaikenikäisille ihmisille, jotta he voivat hankkia työhön liittyvää käytännön osaamista, jonka avulla he voivat ohjata työuransa uuteen suuntaan.

Arvioinnissa tuotiin kuitenkin esiin myös asioita, joita voitaisiin edelleen vahvistaa ja parantaa. Siinä suositeltiin esimerkiksi laatuperiaatteiden parempaa sisällyttämistä kansalliseen lainsäädäntöön, erityisesti avoimilla markkinoilla tapahtuvan harjoittelun osalta, sekä niiden tiukempaa seurantaa ja täytäntöönpanoa, jotta varmistetaan, että laatuperiaatteita sovelletaan käytännössä ja että keskeiset sidosryhmät ovat niistä tietoisia. Lisäksi korostettiin, että työnantajille on annettava enemmän tukea, joka voi olla esimerkiksi taloudellista tukea tai käytännön ohjausta. Arvioinnissa painotettiin myös, että olisi pyrittävä tehokkaammin tarjoamaan nuorille konkreettista ja käytännön tietoa rajatylittävistä harjoittelusta. Siinä määriteltiin myös muita laatukriteerejä, kuten oikeudenmukainen palkka ja asianmukainen sosiaalinen suojelu, etä- ja hybridiharjoittelua koskevat säännöt, haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien tarpeiden parempi huomiointi ja harjoittelijoille annettavan tuen tehostaminen harjoittelun aikana ja sen jälkeen. Lisäksi arvioinnissa todettiin, että harjoittelun laatupuitteiden soveltamisalaa voitaisiin laajentaa avoimilla markkinoilla tapahtuvasta ja aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan kuuluvasta harjoittelusta koskemaan myös muunlaista harjoittelua, kuten virallisen koulutuksen opinto-ohjelmiin kuuluvia harjoitteluja.

Useat sidosryhmät ovat kehottaneet komissiota parantamaan harjoittelun laatua:

- Euroopan tulevaisuuskonferenssin lopullisia tuloksia koskevaan raporttiin⁸ sisältyy kehoitus varmistaa, että nuorten harjoittelut ja työpaikat täyttävät laatuvaatimukset, myös palkan osalta. Lisäksi raportissa vaadittiin, että palkaton harjoittelu työmarkkinoilla kiellettäisiin oikeudellisella välineellä silloin, kun kyse ei ole viralliseen koulutukseen sisältyvästä harjoittelusta.
- Euroopan talous- ja sosiaalikomitea (ETSK) toteaa 15. kesäkuuta 2023 antamassaan lausunnossa ”Nuorten yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla”⁹, että työharjoittelun olisi tarjottava laadukasta oppimissisältöä ja asianmukaiset työolot- ja ehdot, eikä se saisi korvata tavanomaisia työpaikkoja tai olla edellytys työn saamiselle.
- Euroopan alueiden komitea katsoo 5. helmikuuta 2021 antamassaan lausunnossa ”Nuorisotyöllisyyden tukeminen: silta työelämään seuraavalle sukupolvelle – entistä vahvempi nuorisotakuu”¹⁰, että harjoittelujaksojen ja oppisopimuskoulutuksen avulla olisi ensisijaisesti tarjottava nuorille oppimiskokemusta, joka voi auttaa heitä päättämään tulevasta urastaan ja kehittämään taitojaan pysyvän työpaikan saamiseksi.

Euroopan parlamentti hyväksyi 14. kesäkuuta 2023 Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä ’SEUT-sopimus’, 225 artiklaan perustuvan päätöslauselman¹¹, jossa

⁷ Saatavilla [verkossa](#).

⁸ [Euroopan tulevaisuuskonferenssi.Raportti lopullisista tuloksista.Toukokuu 2022.](#)

⁹ Saatavilla [verkossa](#).

¹⁰ Saatavilla [verkossa](#).

¹¹ Saatavilla [verkossa](#).

komissiota kehoitetaan päivittämään ja vahvistamaan neuvoston vuonna 2014 antamaa suositusta ja tekemään siitä vahvemman lainsäädäntövälineen. Lisäksi siinä kehoitetaan komissiota varmistamaan harjoittelun, mukaan lukien palkan, vähimmäislaatuvaatimukset.

Tämän johdosta komissio ilmoitti vuoden 2023 työohjelmassaan¹² harjoittelun laatupuitteiden päivittämisestä, jotta voidaan puuttua muun muassa oikeudenmukaista palkkaa ja sosiaalisen suojelun saatavuutta koskeviin haasteisiin. Ilmoitus on osa komission sitoumusta panna täytäntöön Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma ja saavuttaa vuoteen 2030 ulottuvat EU:n tavoitteet, jotka koskevat työllisyyttä, osaamista ja köyhyyden vähentämistä.

Tällä direktiiviehdotuksella noudatetaan puheenjohtaja Ursula von der Leyenin poliittisissa suuntaviivoissa ilmaistua poliittista sitoumusta, jonka mukaan SEUT-sopimuksen 225 artiklaan perustuviin Euroopan parlamentin päätöslauselmiin vastataan lainsäädäntöehdotuksella noudattaen täysin suhteellisuus- ja toissijaisuusperiaatetta ja paremman lainsäädännön periaatteita. Näiden periaatteiden ja perussopimuksissa asetettujen EU:n toiminnan oikeudellisten rajoitusten mukaisesti direktiiviehdotuksessa keskitytään tukemaan jäsenvaltioita harjoittelijoiden työehtojen parantamisessa ja täytäntöönpanossa sekä harjoitteluiksi naamioidun varsinaisten työsuhteiden torjumisessa.

Ehdotettua direktiiviä sovelletaan harjoittelun tyypistä riippumatta harjoittelijoihin, joilla on työsuhde jäsenvaltioiden voimassa olevan lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen. Direktiiviehdotusta täydentää ehdotus vahvistetuksi neuvoston suositukseksi¹³, jota sovelletaan kaikkiin harjoittelijoihin ja jossa käsitellään laajempia laatuun ja osallistavuuteen liittyviä kysymyksiä, kuten sosiaalisen suojelun saatavuutta. Ehdotusta neuvoston suositukseksi sovelletaan työntekijöiksi katsottaviin harjoittelijoihin vain siltä osin kuin vastaavia tai edullisempia säännöksiä ei ole annettu EU:n oikeudessa.

Direktiiviehdotuksessa käsitellään kahta ongelmallista ja laitonta tilannetta, jotka on havaittu kaikenlaaisissa harjoitteluissa EU:ssa:

- Jos **harjoittelua käytetään aiottuun tarkoitukseen** eli harjoittelijoille tarjotaan mahdollisuus saada käytännön kokemusta ja työkokemusta, parantaa osaamistaan ja päästä työmarkkinoille, mutta se ei ole sovellettavan EU:n tai kansallisen lainsäädännön mukaista, **harjoittelu on vaatimusten vastaista**. Näissä tapauksissa harjoittelijat eivät nauti kaikista heille kuuluvista oikeuksistaan. Kuten liitteenä olevasta vaikutustenarviointiraportista käy ilmi, eri puolilta EU:ta on löydetty näyttöä vaatimusten noudattamatta jättämisestä. Vaatimusten noudattamatta jättämisestä raportoidaan todennäköisesti vähemmän kuin olisi aiheellista, koska jäsenvaltioiden sääntelytavat ovat monimutkaisia, täytäntöönpano on yleisesti heikkoa ja harjoittelijoiden on vaikea ryhtyä oikeustoimiin tai tehdä valituksia erityisten esteiden vuoksi (esim. sopimusten lyhyt kesto, tarve varmistaa vakaampi asema työmarkkinoilla, todellinen tai oletettu riippuvuus työnantajasta, pelko oikeustoimiin ryhtymisestä tai valituksen tekemisestä aiheutuvista kielteisistä seurauksista, puuttuvat ilmoituskanavat tai riittämätön mahdollisuus edustukseen).

¹² [COM\(2022\) 548 final](#).

¹³ COM(2024) 133.

- Jos harjoitteluksi väitettyä jaksoa **ei käytetä aiottuun tarkoitukseen**, vaan sen sijaan niillä korvataan varsinaisia työsuhteita, ne ovat **harjoitteluiksi naamioituja varsinaisia työsuhteita**. Näissä tapauksissa harjoittelun tarjoajat kiertävät EU:n tai kansallista lainsäädäntöä ja varsinaisia työntekijöitä koskevia työehtosopimuksia.

Harjoittelun ongelmallinen ja laitton käyttö heikentää harjoittelijoiden ja varsinaisten työntekijöiden työehtoja ja haittaa sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Se voi myös johtaa epätasapuolisiin toimintaedellytyksiin harjoittelun tarjoajien välillä, mikä aiheuttaa ongelmia yrityksille, myös pk-yrityksille. Vaatimustenvastaisten harjoittelujen tai harjoitteluiksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden käyttö vähentää niitä käyttävien työnantajien kustannuksia, mikä luo epäreilun kilpailuedun verrattuna vaatimuksia noudattaviin työnantajiin. Laittomat harjoittelujärjestelyt, erityisesti harjoitteluiksi naamioidut työsuhteet, pienentävät myös julkisia tuloja asianmukaisten sosiaaliturvamaksujen ja verojen menettämisen vuoksi.

Direktiiviehdotuksessa otetaan huomioon laatupuitteiden arvioinnin tulokset, kerätty lisänäyttö ja SEUT-sopimuksen 154 artiklan mukainen EU:n työmarkkinaosapuolten kaksivaiheinen kuuleminen, ja sillä pyritään saavuttamaan seuraavat erityistavoitteet.

Harjoittelijoiden työehtojen parantaminen ja täytäntöönpano

Direktiiviehdotuksessa vahvistetaan syrjimättömyyden periaate, jotta varmistetaan, että harjoittelijoita ei kohdella työehtojen (mukaan lukien palkka) osalta epäedullisemmin kuin vastaavia vertailukelpoisia työntekijöitä samassa toimipaikassa, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä. Direktiiviehdotus sisältää useita säännöksiä, jotka auttavat harjoittelijoita puolustamaan oikeuksiaan työntekijöinä. Siinä varmistetaan esimerkiksi, että työntekijöiden edustajilla on oikeus valvoa harjoittelijoiden oikeuksia eri menettelyissä. Siinä myös veloitetaan jäsenvaltiot luomaan kanavia, joiden kautta harjoittelijat voivat raportoida väärinkäytöksistä ja huonoista työehdoista.

Harjoitteluksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden torjuminen

Direktiiviehdotuksessa edellytetään, että jäsenvaltiot säätävät toimivaltaisten viranomaisten suorittamista tehokkaista tarkastuksista, jotta voidaan havaita harjoitteluksi naamioidut varsinaiset työsuhteet ja ryhtyä täytäntöönpanon valvontatoimiin. Sen määrittämiseksi, onko kyseessä harjoitteluksi naamioitu varsinainen työsuhte, toimivaltaisten viranomaisten olisi otettava yleisarvioissaan huomioon joukko EU:n tasolla esitettyjä ohjeellisia tekijöitä. Arvioinnin helpottamiseksi työnantajien on annettava toimivaltaisille viranomaisille pääsy tiettyihin tietoihin, kuten harjoittelujen lukumäärään, keston ja työehtoihin. Jäsenvaltioiden on myös asetettava harjoittelujen kestolle enimmäisraja, joka koskee myös toistuvia tai peräkkäisiä saman työnantajan palveluksessa suoritettuja harjoittelujaksoja. Tämä auttaa kansallisia viranomaisia tunnistamaan mahdolliset harjoitteluksi naamioidut varsinaiset työsuhteet. Lisäksi direktiiviehdotuksessa edellytetään jäsenvaltioiden varmistavan, että työnantajat parantavat avoimuutta sisällyttämällä harjoittelupaikkailmoituksiin tiedot odotetuista tehtävistä ja työehdoista, mukaan lukien palkka ja sosiaalinen suojelu, sekä oppimis- ja koulutussisällöstä.

• **Yhdenmukaisuus muiden alaa koskevien politiikkojen säännösten kanssa**

Osana Euroopan osaamisen teemavuotta EU on pyrkinyt edistämään ajattelutapaa, jossa täydennys- ja uudelleen koulutus on normi. Korjaamalla osaamisvajetta ja osaamisen kohtaanto-ongelmia kaikkialla EU:ssa parannetaan erityisesti mikroyritysten ja pk-yritysten kilpailukykyä sovittamalla työnantajien tarpeet paremmin yhteen ihmisten osaamisen ja

tavoitteiden kanssa. Kun kaikille annetaan yhtäläiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen ja työssäoppimiseen, edistetään eriarvoisuuden vähentämistä erityisesti mahdollistamalla ihmisten täysipainoinen osallistuminen taloudelliseen ja yhteiskunnalliseen toimintaan. Euroopan osaamisen teemavuoden edeltäjän, Euroopan nuorison teemavuoden aikana korostettiin, että on aiheellista tehostaa laadukkaiden työllistymismahdollisuuksien luomista nuorille EU:n nuorisostrategian 2019–2027¹⁴ yhdentoista nuorisotavoitteen mukaisesti. Euroopan nuorison teemavuodesta 2022 antamassaan tiedonannossa¹⁵ komissio sitoutui päivittämään harjoittelun laatupuitteita vuonna 2024 puuttuakseen muun muassa oikeudenmukaista palkkaa ja sosiaalisen suojelun saatavuutta koskeviin kysymyksiin.

Heinäkuussa 2020 annetussa komission nuorisotyöllisyyden tukipaketissa¹⁶ ehdotettiin suosituksia entistä vahvemmassa nuorisotakuusta¹⁷ ja ammatillisen koulutuksen nykyaikaistetuista eurooppalaisista puitteista¹⁸, jotka neuvosto hyväksyi. Ensin mainitussa suositellaan erityisesti, että harjoittelupaikkatarjouksissa noudatetaan harjoittelun laatupuitteissa esitettyjä vähimmäisvaatimuksia. Viimeksi mainitussa esitetään keskeiset periaatteet, joilla varmistetaan, että ammatillinen koulutus mukautuu nopeasti työmarkkinoiden tarpeisiin ja tarjoaa nuorille ja aikuisille laadukkaita oppimismahdollisuuksia. Siinä painotetaan voimakkaasti parempia mahdollisuuksia työssäoppimiseen ja laadunvarmistuksen parantamista.

Oppisopimuskoulutus on harjoittelun tapaan tärkeä keino helpottaa siirtymistä työmarkkinoille. Nuorisotyöllisyyden tukipaketilla annettiin uutta pontta oppisopimuskoulutukselle muun muassa eurooppalaisen oppisopimusyhteenliittymän¹⁹ kautta.

Aloitteilla pyrittiin parantamaan nuorisotyöllisyyttä edistävien EU:n toimenpiteiden laatua ja tehokkuutta, ja niitä tuetaan EU:n rahoituksella. Niillä pannaan täytäntöön muun muassa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin ensimmäinen ja neljäs periaate. Periaateissa vahvistetaan oikeus ”laadukkaaseen ja inklusiiviseen opetukseen, koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen” sekä nuorten oikeus ”täydennyskoulutukseen, oppisopimuskoulutukseen, harjoitteluun tai tasokkaaseen työtarjoukseen neljän kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta tai koulutuksen päättämisestä”.

EU:n sosiaali- ja työvoimalainsäädännössä vähimmäisvaatimukset asetetaan eräiden oikeudellisten välineiden avulla. Tähän direktiiviehdotukseen sisältyvillä täytäntöönpanosäännöksillä pyritään varmistamaan, että työntekijöiksi katsottavilla harjoittelijoilla on nämä oikeudet. Seuraavat EU:n tason oikeudelliset välineet ovat erityisen tärkeitä näille harjoittelijoille:

- Avoimista ja ennakoitavista työoloista annettu direktiivi²⁰, jossa säädetään toimenpiteistä, joilla turvataan epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien henkilöiden työolot. Tähän sisältyy työntekijän oikeus saada kirjallisesti tarkat tiedot työnsä olennaisista seikoista. Direktiivissä säädetyt vähimmäisvaatimukset ovat erityisen merkityksellisiä harjoittelijoille, koska

¹⁴ EUVL C 456, 18.12.2018, s. 16.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ EUVL C 372, 4.11.2020, s. 1.

¹⁸ EUVL C 417, 2.12.2020, s. 1.

¹⁹ Saatavilla [verkossa](#).

²⁰ EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105.

heidän työsuhteensa kesto on yleensä rajallinen ja heidän asemansa työmarkkinoilla on haavoittuva.

- Määräaikaista työtä koskeva direktiivi²¹, jonka tavoitteena on parantaa määräaikaisen työn laatua siten, että syrjimättömyysperiaatteen soveltaminen määräaikaisiin työntekijöihin (mukaan lukien harjoittelijat) varmistetaan niin, että heihin sovelletaan samoja työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin. Siinä vahvistetaan oikeudelliset puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsuhteiden tai työsuhteiden käytöstä. Lisäksi sillä varmistetaan, että määräaikaisilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua asianmukaiseen koulutukseen ja saada tietoa yrityksen avoimista työpaikoista, jotta he voivat saada vakituisen työpaikan.
- Riittävistä vähimmäispalkoista EU:ssa annetulla direktiivillä²² luodaan puitteet vähimmäispalkkojen riittävyyden parantamiseksi jäsenvaltioissa, joissa on lakisääteinen vähimmäispalkka. Sen tavoitteena on myös edistää työehtosopimusneuvotteluja kaikissa jäsenvaltioissa ja samalla parantaa työntekijöiden tosiasiallista pääsyä kansallisen lainsäädännön ja/tai työehtosopimusten mukaisten vähimmäispalkan suojaa koskevien oikeuksien piiriin. Siinä säädetään, että jos jäsenvaltiot sallivat eritasoiset lakisääteiset vähimmäispalkat tietyille työntekijäryhmille, niiden on varmistettava, että kyseisissä vaihteluissa noudatetaan syrjimättömyyden ja oikeasuhteisuuden periaatteita.
- Työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta koskeva puitedirektiivi²³, jossa vahvistetaan keskeiset periaatteet turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä. Sillä taataan työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat vähimmäisvaatimukset koko Euroopassa. Puitedirektiivissä vahvistetaan, että turvallisessa työpaikassa työntekijöihin ja harjoittelijoihin sovelletaan samoja sääntöjä. Siihen liittyy myös muita direktiivejä, joissa keskitytään tiettyihin työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviin erityisnäkökohtiin.
- Neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista²⁴, jossa vahvistetaan yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa. Siinä kielletään erityisesti nuorten harjoittelijoiden ikään perustuva syrjintä.

Neuvoston suosituksessa sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta²⁵ suositellaan, että jäsenvaltiot varmistavat sekä työntekijöiden (mukaan lukien työntekijöiksi katsottavien harjoittelijoiden) että itsenäisten ammatinharjoittajien tosiasiallisen mahdollisuuden päästä riittävän sosiaalisen suojelun piiriin. Suositus koskee työttömyys-, sairaus- ja terveydenhuoltoetuuksia, äitiys- ja

²¹ EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43. Määräaikaista työtä koskevan direktiivin 2 lausekkeessa säädetään, että jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat päättää, että direktiiviä ei sovelleta ammatillisen peruskoulutukseen liittyvään työharjoittelusuhteeseen ja oppisopimusjärjestelyihin eikä työsuhteisiin ja työsuhteisiin, jotka on tehty valtion tukeman erityisen ammatillisen koulutus- tai uudelleen koulutusohjelman taikka työelämään siirtymistä koskevan ohjelman puitteissa.

²² EUVL L 275, 25.10.2022, s. 33.

²³ EYVL L 183, 29.6.1989, s. 1.

²⁴ EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16.

²⁵ EUVL C 387, 15.11.2019, s. 1.

isyysetuuksia, työkyvyttömyys-, vanhuus- ja leskenetuuksia sekä työtaturmiin ja ammattitaituihin liittyviä etuuksia.

Laadukkaan ja tehokkaan oppisopimuskoulutuksen eurooppalaisista puitteista annetussa neuvoston suosituksessa²⁶ esitetään 14 laadukkaan ja tehokkaan oppisopimuskoulutuksen kriteeriä, joilla varmistetaan sekä työhön liittyvien taitojen kehittyminen että oppisopimuskoulutettavien henkilökohtainen kehitys. Siinä otetaan huomioon ammatillisen koulutuksen järjestelmien moninaisuus eri puolilla EU:ta. Joissakin tapauksissa myös kyseisen suosituksen soveltamisalaan kuuluvat oppisopimuskoulutettavat voivat kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan, jos oppisopimuskoulutettavat katsotaan työntekijöiksi sellaisena kuin työntekijän käsite on määritelty jäsenvaltioiden voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen.

- **Yhdenmukaisuus unionin muiden politiikkojen kanssa**

Ehdotus on yhdenmukainen EU:n viimeaikaisten politiikkojen kanssa, joilla pyritään voimaannuttamaan ihmisiä koulutuksen ja osaamisen avulla. Euroopan osaamisohjelmalla²⁷ pyritään vahvistamaan EU:n kestävästä kilpailukykyä, varmistamaan sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja tukemaan nuorten selviytymiskykyä.

Ehdotus on myös yhdenmukainen 15. marraskuuta 2023 annetun ehdotuksen neuvoston suositukseksi ”Eurooppa liikkeellä – oppimiseen liittyvän liikkuvuuden mahdollisuudet kaikille”²⁸ kanssa. Sen tavoitteena on parantaa oppimismahdollisuuksien saavutettavuutta kaikkialla EU:ssa kaikille nuorille, myös nuorille, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia, kuten vammaisille henkilöille. Se myös edistää EU:n houkuttelevuutta EU:n ulkopuolelta tulevien osaajien oppimiskohteena.

Täydennys- ja uudelleen koulutuksen rahoitus on keskeisellä sijalla Euroopan sosiaalirahasto plussassa, jäljempänä ’ESR+’, elpymis- ja palautumistukivälineessä, oikeudenmukaisen siirtymän rahastossa ja Erasmus+ -ohjelmassa sekä Digitaalinen Eurooppa -ohjelmassa. Osaamisen kehittämistä tuetaan myös Euroopan aluekehitysrahaston, jäljempänä ’EAKR’, investoinneilla koulutusinfrastruktuuriin ja opetusvälineisiin.

Aloite on myös yksi komission toimintasuunnitelmassa työvoimapulan ja osaamisvajeen korjaamiseksi²⁹ esitetyistä toiminnoista.

2. OIKEUSPERUSTA, TOISSIJAISUUSPERIAATE JA SUHTEELLISUUSPERIAATE

- **Oikeusperusta**

Ehdotus perustuu SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohtaan. Siinä määrätään vähimmäisvaatimuksista, jotka koskevat säännösten antamista direktiivein muun muassa SEUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdassa mainittujen työehtojen osalta niin, että direktiiveissä vältetään säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä. Koska ehdotukseen ei sisälly toimenpiteitä, jotka vaikuttaisivat suoraan

²⁶ EUVL C 153, 2.5.2018, s. 1.

²⁷ COM(2020) 274 final.

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

²⁹ COM(2024) 131.

palkkatasoon, siinä noudatetaan täysin SEUT-sopimuksen 153 artiklan 5 kohdassa unionin toiminnalle asetettuja rajoja.

- **Toissijaisuusperiaate (jaetun toimivallan osalta)**

Vuoden 2014 harjoittelun laatupuitteet ovat auttaneet jäsenvaltioita toteuttamaan toimintapoliittisia ja lainsäädäntömuutoksia erityisesti niissä jäsenvaltioissa, joissa harjoittelujärjestelmät eivät ole pitkälle kehittyneitä. Kaikissa jäsenvaltioissa on kuitenkin edelleen merkittäviä haasteita harjoittelun käytössä ja laadussa sekä mahdollisuuksissa osallistua harjoitteluun. EU:n aloitteella voidaan auttaa jäsenvaltioita koordinoimaan ja keskittymään toimenpiteisiin, joilla voidaan puuttua kaikentyyppisissä harjoitteluissa havaittuihin erityisongelmiin. Ainoastaan EU:n toimilla voidaan vahvistaa yhteiset säännöt, joilla luodaan periaatteita ja vähimmäisvaatimuksia koskevat johdonmukaiset puitteet kaikissa jäsenvaltioissa. Aloitteella tuettaisiin jäsenvaltioiden ylöspäin suuntautuvaa sosiaalista lähentymistä ja työntekijöiden oikeuksien parempaa täytäntöönpanoa ja edistettäisiin harjoittelijoiden ja harjoittelun tarjoajien tasapuolisia toimintaedellytyksiä EU:ssa.

Pelkästään jäsenvaltioiden toimet, joilla vastataan tarpeeseen panna täytäntöön harjoittelijoiden työehdot ja torjua harjoitteluiksi naamioituja varsinaisia työsuhteita, eivät välttämättä tarjoaisi yhtä suurta suojelun tasoa avoimuuden ja ennustettavuuden osalta, ja vaarana olisi jäsenvaltioiden välisten erojen lisääntyminen. Todettuihin haasteisiin on siksi puututtava EU:n tasolla.

Direktiiviehdotus perustuu kansallisten järjestelmien vähimmäistason yhdenmukaistamiseen, siinä kunnioitetaan jäsenvaltioiden harkintavaltaa asettaa tiukempia vaatimuksia ja annetaan mahdollisuus uskoa ehdotetun direktiivin täytäntöönpano työmarkkinaosapuolten tehtäväksi. Ehdotetulla direktiivillä tuetaan ja täydennetään jäsenvaltioiden toimia ottamalla käyttöön vähimmäisvaatimuksia, jotka pannaan SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaisesti täytäntöön asteittain.

- **Suhteellisuusperiaate**

Tällä ehdotuksella vahvistetaan vähimmäisvaatimukset ja varmistetaan näin, että toiminta pidetään sellaisella vähimmäistasolla, joka on tarpeen ehdotuksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Jäsenvaltioiden, joilla on jo voimassa tällä ehdotuksella käyttöön otettavia säännöksiä edullisempia säännöksiä, ei tarvitse muuttaa tai lieventää lainsäädäntöään. Jäsenvaltiot voivat myös päättää ylittää tässä ehdotuksessa esitetyt vähimmäisvaatimukset. Ehdotukseen liittyvät kustannukset ovat kohtuullisia ja perusteltuja, kun otetaan huomioon tavoite vahvistaa harjoittelijoiden työehtojen täytäntöönpanoa.

Suhteellisuusperiaatetta noudatetaan siten, että siinä otetaan huomioon todettujen ongelmien laajuus ja luonne. Työnantajien on esimerkiksi annettava viranomaisille tietoja harjoittelulusta vain pyynnöstä. Tähän aloitteeseen liittyvässä vaikutustenarvioinnissa arvioitiin ja verrattiin toimintavaihtoehtoja suhteessa perusskenaarioon. Parhaaksi arvioitu vaihtoehto jättää jäsenvaltioille liikkumavaraa määritellä toimintatapa ja -muoto, jolla tavoitteet saavutetaan. Näin ollen siinä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen havaittujen ongelmien ratkaisemiseksi ja erityistavoitteiden saavuttamiseksi.

- **Toimintatavan valinta**

SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdassa yhdessä sen 1 kohdan b alakohdan kanssa määrätään nimenomaisesti, että direktiiviä on käytettävä säädöksenä sellaisten työoloja koskevien vähimmäisvaatimusten vahvistamiseksi, jotka pannaan täytäntöön asteittain jäsenvaltioissa.

3. JÄLKIARVIOINTIEN, SIDOSRYHMIEN KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTEN ARVIOINTIEN TULOKSET

- **Jälkiarvioinnit/toimivuustarkastukset**

Harjoittelun laatupuitteista vuonna 2014 annetusta neuvoston suosituksesta tehtiin arviointi³⁰ vuosina 2022–2023. Vaikka harjoittelu on edelleen tärkeä väylä, jonka kautta nuoret pääsevät työmarkkinoille, arvioinnissa todettiin, että harjoittelun laatupuitteiden periaatteiden täytäntöönpanossa kentällä sekä harjoittelua koskevan kansallisen lainsäädännön seurannassa ja täytäntöönpanossa on parantamisen varaa. Useat sidosryhmät katsoivat, että harjoittelijoiden palkkaa ja sosiaalista suojelua koskevia oikeuksia on edelleen vahvistettava.

- **Sidosryhmien kuuleminen**

Osana komission vuonna 2023 tekemää laatupuitteiden arviointia³¹ järjestettiin erityisiä kuulemistoimia vuoden 2022 aikana. Näistä merkittävin oli julkinen kuuleminen. Arvioinnissa järjestettiin myös kohdennettuja kuulemisia, joissa kuultiin koulutus- ja työllisyyspolitiikasta vastaavia kansallisia ja alueellisia viranomaisia, työmarkkinaosapuolia, koulutuksen järjestäjiä, työmarkkinatutkimuksen asiantuntijoita, nuorisojärjestöjä, nuoria harjoittelijoita (entisiä, nykyisiä ja mahdollisia tulevia) ja muita sidosryhmiä EU:n, kansallisella ja alueellisella tasolla. Sidosryhmien kuulemiseen käytettiin erilaisia kuulemistoimia ja -menettelyjä, kuten haastatteluja, kohdennettuja kuulemistilaisuuksia ja tapaustutkimuksia sekä kohdennettu harjoittelijakysely.

Tästä ehdotuksesta järjestettiin SEUT-sopimuksen 154 artiklan mukainen EU:n työmarkkinaosapuolten kaksivaiheinen kuuleminen. Ensimmäinen vaihe järjestettiin 11.7.2023–15.9.2023, ja siinä kuultiin työmarkkinaosapuolia EU:n toimien tarpeellisuudesta ja mahdollisesta suunnasta.³² Toisessa vaiheessa 28.9.2023–9.11.2023 komissio kuuli työmarkkinaosapuolia EU:n toimien tavoitteista ja mahdollisista oikeudellisista keinoista.³³ Ammattiliitot olivat tyytyväisiä komission aikomukseen päivittää harjoittelun laatupuitteet. Ne katsoivat, että vaikka harjoittelun laatupuitteiden periaatteet ovat edelleen merkityksellisiä, harjoittelijat tarvitsevat sitovaa suojelua (direktiivin muodossa), jotta varmistetaan oikeudenmukainen korvaus, asialliset työehdot ja sosiaalisen suojelu. Tällä direktiivillä olisi varmistettava se, että harjoittelijat voivat nauttia kaikista voimassa olevan EU:n lainsäädännön mukaisista varsinaisten työntekijöiden oikeuksista. Ammattiliitot korostivat, että EU:n toiminnan päätavoitteena on oltava sitovien vähimmäisvaatimusten asettaminen EU:ssa tapahtuvalle harjoittelulle ja tasapuolisten toimintaedellytysten luominen väärinkäytösten estämiseksi. Työnantajat katsoivat, että vuoden 2014 harjoittelun laatupuitteiden periaatteet ovat edelleen merkityksellisiä. Niiden mielestä puitteiden täytäntöönpanoon ja seurantaan olisi kiinnitettävä enemmän huomiota, mutta neuvoston suositusta muuttamalla löydettäisiin oikea tasapaino vähimmäisvaatimusten edistämisen ja joustavuuden säilyttämisen välillä. Työnantajat kannattivat tavoitteita, joilla puututaan harjoittelun ongelmalliseen käyttöön ja parannetaan sen laatua sekä edistetään mahdollisuuksia osallistua harjoitteluun. Ne korostivat myös tietojen puutetta erityisesti avoimilla markkinoilla tapahtuvista harjoittelusta sekä palkan ja harjoittelun laadun välistä yhteyttä. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet sopimukseen neuvottelujen aloittamisesta

³⁰ European Commission (2023) Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

³¹ Euroopan komissio (2023), Harjoittelun laatupuitteista annetun neuvoston suosituksen arviointi ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

³² Saatavilla [verkossa](#).

³³ Saatavilla [verkossa](#).

SEUT-sopimuksen 155 artiklassa tarkoitetun unionin tasolla tehtävän sopimuksen laatimiseksi.

Lisäksi toteutettiin kansallisille sidosryhmille suunnattu verkkokysely osana tutkimusta, jossa tarkastellaan, mitä laadukkailla harjoittelujaksoilla EU:ssa tarkoitetaan sekä niihin liittyviä haasteita ja mahdollisia ratkaisuja. Tarkoituksena oli kerätä tietoa nykyisistä harjoittelua koskevista käytännöistä yrityksissä ja kartoittaa jäsenvaltioissa käytössä olevia hyviä käytäntöjä ja niiden vaikutusta harjoittelun laatuun. Kysely toteutettiin 15.6.2023–8.9.2023, ja se oli suunnattu kansallisille viranomaisille, kansallisille yritys- ja työnantajajärjestöille, yksittäisille yrityksille, kansallisille ammattiliitoille, kansallisille nuorisojärjestöille, kansalaisjärjestöille ja oppilaitoksille. Myös EU:n tason sidosryhmille järjestettiin kohdennettuja haastatteluja.

Työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto, sisämarkkinoiden, teollisuuden, yrittäjyyden ja pk-yritystoiminnan pääosasto, Euroopan innovaationeuvosto ja pk-yritysasioden toimeenpanovirasto (Eisma) toteuttivat pk-yritysten paneelikyselyn 12.10.2023–9.11.2023 Enterprise Europe Network -verkoston tuella.

Flash-eurobarometrissa (523)³⁴ tarkasteltiin nuorten käsitystä heidän integroitumisestaan työmarkkinoille, ja erityistä huomiota kiinnitettiin harjoitteluihin. Kyselytutkimus tehtiin verkossa 15–24.3.2023, ja siihen osallistui 26 334 18–35-vuotiaista kaikista EU:n jäsenvaltioista.

• **Asiantuntijatiedon keruu ja käyttö**

Ehdotettu direktiivi perustuu aloitteen analyysin tueksi tehtyihin useisiin tutkimuksiin:

- ulkopuolisten asiantuntijoiden yhteenliittymältä (Ernst & Young (EY), Centre for European Policy Studies (CEPS) ja Open Evidence) tilatun tutkimuksen ”Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU” (ei vielä julkaistu) alustavat tulokset
- ulkoinen tutkimus harjoittelun laatupuitteiden arvioinnin tueksi, loppuraportti, tammikuu 2023³⁵
- Flash-eurobarometritutkimus, jossa tutkittiin nuorten käsityksiä heidän integroitumisestaan työmarkkinoille, ja erityistä huomiota kiinnitettiin harjoitteluihin³⁶.

Myös Euroopan parlamentin vuonna 2023 antama oma-aloitteinen lainsäädäntöpäätöslauselma laadukkaasta harjoittelusta EU:ssa otettiin huomioon yhdessä parlamentin tutkimuspalvelun tekemän Euroopan tason lisäarvon arvioinnin³⁷ kanssa.

• **Vaikutustenarviointi**

Paremmen sääntelyn toimintapolitiikkansa mukaisesti komissio teki vaikutustenarvioinnin³⁸. Siitä saatiin jäsenelty analyysi toimintapolitiikan ongelmista, niitä vastaavista

³⁴ [Eurobarometri: harjoittelut auttavat nuoria saamaan ensimmäisen työpaikan \(europa.eu\)](#)

³⁵ Saatavilla [verkossa](#).

³⁶ Saatavilla [verkossa](#).

³⁷ The Quality of Traineeships in the EU – European added value assessment. Saatavilla [verkossa](#).

³⁸ Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, vaikutustenarviointiraportti (2024), oheisasiakirja ehdotukseen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi harjoittelijoiden työehtojen parantamisesta ja täytäntöönpanemisesta sekä harjoitteluiksi naamioidujen varsinaisten työsuhteiden torjumisesta ja ehdotukseen neuvoston suosituksiksi harjoittelun vahvistetuista laatupuitteista, *tulossa*

toimintapoliittisista tavoitteista ja toimintavaihtoehtoista ja arvio niiden vaikutuksista. Arvioinnissa tarkasteltiin yksilöityjen vaihtoehtojen toissijaisuutta, vaikuttavuutta, tehokkuutta, johdonmukaisuutta ja oikeasuhteisuutta sekä sitä, miten aloitetta seurataan ja arvioidaan tulevaisuudessa. Tätä työtä tuettiin komission yksiköiden välisen ohjausryhmän³⁹ kautta järjestetyllä jäsennellyllä kuulemisella ja edellä mainitulla tulevalla tutkimuksella, jossa tarkastellaan, mitä laadukkailla harjoittelujaksoilla EU:ssa tarkoitetaan sekä niihin liittyviä haasteita ja mahdollisia ratkaisuja.

Vaikutustenarvioinnissa yksilöidään kolme ongelmaa: 1) harjoittelujen ongelmallinen käyttö, 2) harjoittelujen heikko laatu ja 3) epätasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua harjoitteluihin. Vaikutustenarvioinnissa tarkasteltiin kolmea toimintavaihtoehtoa, joissa yhdistettiin sekä lainsäädännöllisiä että muita toimenpiteitä aloitteen tavoitteiden saavuttamiseksi. Aloitteen tavoitteita ovat harjoittelijoiden oikeuksien täytäntöönpano, harjoittelujen ongelmallisen käytön estäminen, oikeudenmukaisten työehtojen varmistaminen, oppimissisällön parantaminen sekä harjoittelun saavutettavuuden ja osallistavuuden parantaminen. Vaihtoehtojen vaikutusten arvioinnissa otettiin huomioon myös eri toimintavaihtoehtojen mahdolliset tahattomat seuraukset, mukaan lukien muutokset harjoittelupaikkojen tarjonnassa.

Vaikutustenarvioinnissa parhaaksi arvioitu toimintavaihtoehto on paketti, johon kuuluu direktiivi, jota sovelletaan EU:n lainsäädännön nojalla työntekijöiksi katsottaviin harjoittelijoihin, ja päivitetty neuvoston suositus, joka kattaa kaikki harjoittelijat. Paketin odotetaan tuovan sosiaalisia etuja harjoittelijoille vähentämällä ongelmallisia ja huonolaatuisia harjoittelujaksoja, sillä siinä edellytetään yhdenvertaista kohtelua, oikeudenmukaisempaa palkkaa ja sosiaalista suojelua sekä parannetaan erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden, kuten vammaisten henkilöiden, maaseudulla ja syrjäisimmillä alueilla asuvien, heikommasta sosioekonomisesta taustasta peräisin olevien ja/tai maahanmuuttajataustaisten henkilöiden, romaniyhteisön jäsenien ja heikommin koulutettujen henkilöiden pääsyä harjoitteluun. Parhaaksi arvioidun vaihtoehdon odotetaan tuottavan harjoittelun tarjoajille taloudellista hyötyä, kuten oikeudenmukaisempaa kilpailua markkinoilla, ammattitaitoisemman ja monipuolisemman työvoiman luomaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä alentuneita haku- ja rekrytointikustannuksia. Parhaaksi arvioidusta vaihtoehdosta koituvat kustannukset liittyvät työvoimakustannusten, mukautuskustannusten ja hallinnollisista tai oikeudellisista menettelyistä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten kasvuun. Kansallisten budjettien ja julkishallintojen odotetaan hyötyvän verotulojen ja sosiaaliturvamaksujen kasvusta sekä sosiaaliturvakulujen ja aktivointimenojen vähenemisestä.

Komission sääntelyntarkastelulautakunta keskusteli vaikutustenarvioinnista ensimmäisen kerran 13. joulukuuta 2023. Lautakunnalle toimitettiin tarkistettu vaikutustenarvointiraportti 1. helmikuuta 2024. Lautakunta antoi 22. helmikuuta 2024 myönteisen lausunnon⁴⁰, joka sisältää varauksia. Huomautuksia käsiteltiin myöhemmin täsmentämällä käytettyjen tietojen rajoituksia, vahvistamalla keskusteluja tasapuolisista toimintaedellytyksistä ja kilpailukysymyksistä ja antamalla kohdennettuja selvityksiä toimintavaihtoehtojen kuvauksesta ja arvioinnista.

³⁹ Mukaan lukien oikeudellinen yksikkö, pääsihteeristö, viestintäverkkojen, sisältöjen ja teknologian pääosasto, koulutuksen, nuorisoasioiden, urheilun ja kulttuurin pääosasto, yhteinen tutkimuskeskus, viestinnän pääosasto, sisämarkkinoiden, teollisuuden, yrittäjyyden ja pk-yritystoiminnan pääosasto, oikeus- ja kuluttaja-asioiden pääosasto, alue- ja kaupunkipolitiikan pääosasto sekä maatalouden ja maaseudun kehittämisen pääosasto.

⁴⁰ Sääntelyntarkastelulautakunta, harjoittelun laatuopitteiden vaikutustenarvioinnista annettu myönteinen 2. lausunto, joka sisältää varauksia, 28. helmikuuta 2024 (ei vielä julkaistu).

- **Perusoikeudet**

Euroopan unionin perusoikeuskirjassa suojellaan monenlaisia työelämään liittyviä oikeuksia. Tämän ehdotuksen tavoitteet ovat perusoikeuskirjan mukaiset. Koska ehdotuksessa vahvistetaan harjoittelijoita koskeva syrjimättömyyden periaate ja säädetään toimenpiteistä, joilla torjutaan harjoitteluksi naamioituja varsinaisia työsuhteita, ehdotuksella vahvistettaisiin oikeudenmukaisia ja kohtuullisia työoloja ja työehtoja koskevaa 31 artiklaa ja nuorten suojelua työssä koskevaa 32 artiklaa, jonka mukaan työhön otettuja nuoria on suojeltava taloudelliselta hyväksikäytöltä.

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Ehdotus ei edellytä lisämäärärahojen myöntämistä Euroopan unionin talousarviosta.

5. LISÄTIEDOT

- **Seuranta-, arviointi- ja raportointijärjestelyt**

Ehdotetaan, että jäsenvaltiot saattavat ehdotetun direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöään kahden vuoden kuluttua sen hyväksymisestä ja tekevät komissiolle ilmoituksen kansallisista täytäntöönpanotoimenpiteistä Themis/MNE-järjestelmän kautta. Ne voivat SEUT-sopimuksen 153 artiklan 3 kohdan mukaisesti uskoa kansalliseen lainsäädäntöön siirtämisen työmarkkinaosapuolille työehtosopimuksin tehtäväksi. Komissio on valmis antamaan jäsenvaltioille teknistä tukea ehdotetun direktiivin täytäntöönpanossa.

Komissio ehdottaa, että se tarkastelee ehdotetun direktiivin täytäntöönpanoa uudelleen viiden vuoden kuluttua siitä, kun määräaika direktiivin saattamiselle osaksi kansallista lainsäädäntöä on päättynyt, ja ehdottaa tarvittaessa muutoksia lainsäädäntöön. Edistymistä aloitteen tavoitteiden saavuttamisessa seurataan keskeisillä indikaattoreilla, jotka liittyvät toimintapoliittisiin tavoitteisiin. Nämä indikaattorit ja niihin liittyvät tietolähteet esitetään vaikutustenarvioinnin liitteessä 15. Seurantapuitteita koskevia vaatimuksia ja määräaikoja mukautetaan lopullisen lainsäädäntö- ja täytäntöönpanoprosessin kuluessa.

- **Selittävät asiakirjat**

Jäsenvaltiot voivat käyttää erilaisia oikeudellisia välineitä ehdotetun direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöään, minkä vuoksi on perusteltua pyytää jäsenvaltioita liittämään ilmoitukseen kansallisista täytäntöönpanotoimista yhden tai useamman asiakirjan. Asiakirjoista olisi käytävä ilmi ehdotetun direktiivin osien ja kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseen tarkoitettujen välineiden vastaavien osien suhde selittävistä asiakirjoista 28. syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman⁴¹ mukaisesti.

- **Ehdotukseen sisältyvien säännösten yksityiskohtaiset selitykset**

I luku – Yleiset säännökset

I artikla – Kohde

Tässä säännöksessä vahvistetaan yhteiset periaatteet ja toimenpiteet harjoittelijoiden työehtojen parantamiseksi ja täytäntöönpanemiseksi sekä harjoitteluksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden torjumiseksi.

⁴¹ EUVL C 369, 17.12.2011, s. 14.

2 artikla – Määritelmät

Tässä säännöksessä määritellään joukko termejä ja käsitteitä, jotka ovat tarpeen direktiivin säännösten tulkitsemiseksi ('harjoittelu', 'harjoittelija', 'varsinainen työsuhde' ja 'varsinainen työntekijä').

II luku – Yhdenvertainen kohtelu

3 artikla – Syrjimättömyysperiaate

Ehdotuksen 3 artiklassa vahvistetaan harjoittelijoiden syrjimättömyysperiaate. Siinä edellytetään, että jäsenvaltioilla on käytössään toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että harjoittelijoiden työehdot, palkka mukaan lukien, eivät ole syrjiviä. Objektiiiset syyt, kuten erilaiset tehtävät, vähäisempi vastuu, työn intensiteetti tai oppimis- ja koulutussisällön osuus, voivat kuitenkin olla perusteena erilaiselle kohtelulle.

Tätä säännöstä sovelletaan määräaikaista työtä koskevassa direktiivissä säädetyn syrjimättömyysperiaatteen lisäksi, jonka mukaan määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin samassa työpaikassa oleviin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin, ellei siihen ole asiallisia syitä. Direktiivin lisäsäännös on tarpeen yhtäältä siksi, että määräaikaista työtä koskevan direktiivin mukaan jäsenvaltiot voivat jättää tietyt harjoittelijat sen soveltamisalan ulkopuolelle, ja toisaalta siksi, että voidaan varmistaa, että vastaavat määräaikaiset työntekijät voivat myös toimia vertailukohtina.

III luku – Harjoitteluksi naamioidut varsinaiset työsuhteet

4 artikla – Harjoitteluksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden torjuminen

Tässä säännöksessä edellytetään, että jäsenvaltiot ryhtyvät asianmukaisiin toimenpiteisiin torjuakseen harjoitteluksi naamioituja varsinaisia työsuhteita. Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön säännökset, joilla toimivaltaiset viranomaiset valtuutetaan suorittamaan tehokasta valvontaa ja tarkastuksia, jotta voidaan havaita tapaukset, joissa harjoitteluksi naamioidut varsinaiset työsuhteet johtavat työntekijöiden suojelun heikkenemiseen, myös työehtojen ja palkan osalta, ja ryhtyä toimiin tällaisissa tapauksissa.

5 artikla – Harjoitteluksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden arviointi

Tässä artiklassa edellytetään, että toimivaltaiset viranomaiset tekevät kokonaisarvioinnin kaikista merkityksellisistä tosiseikoista määrittäessään, onko kyseessä harjoitteluksi naamioitu varsinainen työsuhde. Arvioinnissa olisi otettava huomioon useita tekijöitä, kuten harjoittelun kesto, merkityksellisen oppimis- ja koulutussisällön olemassaolo, tehtävien ja vastuiden tasot sekä se, vaatiiko työnantaja harjoittelijalta aiempaa työkokemusta.

Lisäksi siinä säädetään työnantajien velvollisuudesta antaa tietoja toimivaltaisille viranomaisille, jotta nämä voivat suorittaa arvioinnin. Tätä velvollisuutta sovelletaan ainoastaan viranomaisten pyynnöstä. Työnantajan on annettava tiedot harjoittelujen lukumäärästä ja niiden kestosta, työehdoista (mukaan lukien palkka), oppimis- ja koulutussisällöstä sekä harjoittelupaikkailmoitusten sisällöstä.

Lisäksi artiklassa säädetään, että arvioinnin avuksi jäsenvaltioiden on asetettava harjoittelujen kestolle enimmäisraja, ja vahvistetaan säännöt harjoittelupaikkailmoitusten sisällöstä.

IV luku – Täytäntöönpano- ja tukitoimenpiteet

6 artikla – Asiaa koskevan unionin lainsäädännön täytäntöönpano ja noudattamisen valvonta

Ehdotuksen 6 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot toteuttavat toimenpiteitä, joilla työntekijöihin sovellettava EU:n lainsäädäntö pannaan täytäntöön harjoittelijoiden osalta ja valvotaan sen noudattamista.

7 artikla – Oikeussuojakeinot

Tässä säännöksessä edellytetään, että jäsenvaltiot tarjoavat mahdollisuuden tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisumekanismiin ja oikeussuojakeinoihin, mukaan lukien asianmukainen korvaus, jos harjoittelijan tästä direktiivistä tai muusta työntekijöihin sovellettavasta EU:n lainsäädännöstä johtuvia oikeuksia loukataan.

8 artikla – Menettelyt harjoittelijoiden puolesta tai tukemiseksi

Tämän artiklan nojalla työntekijöiden edustajat voivat valvoa harjoittelijoiden oikeuksia osallistumalla oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin yhden tai useamman harjoittelijan puolesta tai tukea heitä niissä edellyttäen, että harjoittelijat antavat siihen suostumuksensa. Tällä poistetaan kustannus- tai menettelyllisiä esteitä harjoittelijoiden tieltä.

9 artikla – Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta ja epäsuotuisilta seurauksilta

Tässä säännöksessä säädetään harjoittelijoiden ja heidän edustajiensa suojelusta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, erityisesti irtisanomiselta tai vastaavalta, kun he käyttävät direktiivin mukaisia oikeuksiaan. Lisäksi siinä säädetään, että harjoittelijoilla on oikeus pyytää työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle, jos he katsovat, että heidät on irtisanottu direktiivin mukaisten oikeuksiensa käyttämisen vuoksi. Jos harjoittelija esittää tosiseikkoja, jotka viittaavat irtisanomiseen direktiivin mukaisten oikeuksien käyttämisen vuoksi, säännöksessä asetetaan työnantajalle velvollisuus osoittaa, että irtisanominen tai vastaavat toimenpiteet perustuivat muihin syihin.

10 artikla – Seuraamukset

Tässä artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden on säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta.

V luku – Loppusäännökset

11 artikla – Suojan tason säilyttäminen ja suotuisimmat säännökset

Artiklassa selvennetään, että mitään direktiivin säännöstä ei pitäisi tulkita niin, että sillä heikennetään muiden välineiden tarjoamaa työntekijöiden suojelua ja että direktiivi ei ole pätevä peruste alentaa työntekijöitä, myös harjoittelijoita, koskevan suojelun yleistä tasoa. Lisäksi siinä annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa käyttöön säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta suotuisampia tai joilla kannustetaan soveltamaan työntekijöiden kannalta suotuisampia työehtosopimuksia taikka sallitaan sellaisten soveltaminen.

12 artikla – Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja täytäntöönpano

Tässä artikkelissa vahvistetaan enimmäisaika, jossa jäsenvaltioiden on saatettava direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä ja toimittaa asiaan kuuluvat tekstit komissiolle. Määräaika on kaksi vuotta voimaantulon jälkeen. Lisäksi siinä korostetaan, että jäsenvaltioiden on varmistettava työmarkkinaosapuolten riittävä osallistuminen ja että ne voivat uskoa direktiivin täytäntöönpanon niiden tehtäväksi.

13 artikla – Raportointi ja uudelleentarkastelu

Tässä artikkelissa edellytetään, että jäsenvaltiot toimittavat komissiolle direktiivin täytäntöönpanoa koskevan kertomuksen laatimiseen tarvittavat tiedot, mukaan lukien harjoitteluja koskevat tiedot, viiden vuoden kuluttua direktiivin voimaantulosta. Siinä edellytetään myös, että komissio toimittaa kertomuksen Euroopan parlamentille ja neuvostolle ja tarvittaessa liittyy siihen lainsäädäntöehdotuksen.

14 ja 15 artikla – Voimaantulo ja osoitus

Näissä säännöksissä säädetään, että direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*, ja että se on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI**harjoittelijoiden työehtojen parantamisesta ja täytäntöönpanemisesta sekä
harjoitteluiksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden 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,

ottaa huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

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

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon⁴²,ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon⁴³,

noudattavat tavallista lainsäätämisyjärjestystä,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Neuvosto hyväksyi maaliskuussa 2014 suosituksen harjoittelun laatuپuitteista, jäljempänä 'vuoden 2014 suositus', jossa esitetään harjoittelua koskevat unionin laajuiset laatuvaatimukset. Siinä suositellaan 21:tä 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 tietyn ammatin harjoittamisen pakollisena edellytyksenä.
- (2) Neuvoston suositus laadukkaan ja tehokkaan oppisopimuskoulutuksen eurooppalaisista پuitteista⁴⁴ sisältää 14 laadukasta ja tehokasta oppisopimuskoulutusta koskevaa kriteeriä, joilla pyritään varmistamaan, että oppisopimusjärjestelmät vastaavat työmarkkinoiden tarpeita ja hyödyttävät sekä oppijoita että työnantajia. Näitä ovat muun muassa opiskelu- ja työskentelyedellytyksiä koskevat kriteerit sekä toimintaedellytyksiä koskevat kriteerit.

⁴² EUVL C [...], [...], s. [...].⁴³ EUVL C [...], [...], s. [...].⁴⁴ Neuvoston suositus, annettu 15 päivänä maaliskuuta 2018, laadukkaan ja tehokkaan oppisopimuskoulutuksen eurooppalaisista پuitteista (EUVL C 153, 2.5.2018, s. 1).

- (3) Vahvistetulla nuorisotakuulla ⁴⁵ 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 ja digitaalisen siirtymän kannalta merkityksellisissä ammateissa. Nuorten alhaisempi osallistuminen työmarkkinoille vaikuttaa osaltaan tähän työvoimapulaan. Laadukkaat harjoittelujaksot 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.
- (5) Harjoittelujen avulla nuoret 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 nuoria työntekijöitä. Harjoittelujen 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 varsinaisia työsuhteita naamioidaan harjoitteluiksi, jolloin näiltä työntekijöiltä evätään heille kuuluvat unionin oikeuden, kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaiset täydet oikeudet ja he ovat vaarassa ajautua epävarmoihin työoloihin. Harjoitteluksi naamioidut työsuhteet vääristävät yritysten välistä kilpailua, koska sääntöjä noudattavat työnantajat joutuvat epäedulliseen asemaan, työnantajat kiertävät näin vero- ja sosiaaliturvavelvoitteitaan ja niillä korvataan vakinaisia työpaikkoja. On myös tapauksia, joissa todellisten harjoittelijoiden työnantajat eivät välttämättä noudata kaikkia unionin oikeudesta, kansallisesta lainsäädännöstä, työehtosopimuksista tai käytännöistä johtuvia vaatimuksia, minkä vuoksi harjoittelijoilta evätään heidän täydet oikeutensa.
- (7) Harjoittelijat eivät useinkaan rohkene puolustaa oikeuksiaan, koska he ovat haavoittuvassa asemassa työmarkkinoilla. Harjoittelua koskevien sääntelykehysten puuttuminen, monimutkaisuus tai moninaisuus eri jäsenvaltioissa, kansallisen lainsäädännön riittämätön täytäntöönpano ja valvonta- ja tarkastusvalmiuksien puute sekä epäselvyys siitä, mikä viranomainen on vastuussa valvonnasta ja täytäntöönpanosta, ovat tärkeimpiä tekijöitä, jotka johtavat harjoittelun ongelmalliseen käyttöön.
- (8) On näyttöä siitä, että merkittävään osaan harjoittelijoista sovelletaan epäedullisempia työehtoja kuin varsinaisiin työntekijöihin, muun muassa työajan, lomaoikeuksien, työssä tarvittavien välineiden ja palkan osalta.

⁴⁵ 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).

- (9) Työntekijöitä suojelemaan on luotu unionin tasolla kehys, joka sisältää useita oikeudellisia välineitä, kuten direktiivit avoimista ja ennakoitavista työehdoista⁴⁶, riittävistä vähimmäispalkoista⁴⁷, työajasta⁴⁸, työterveydestä ja -turvallisuudesta⁴⁹, tasa-arvosta ja syrjimättömyydestä⁵⁰, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta⁵¹, työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan⁵², määräaikaisesta työstä⁵³, osa-aikatyöstä⁵⁴, työntekijöiden lähettämisestä⁵⁵ sekä vuokratyöstä⁵⁶. Tätä oikeudellista kehystä sovelletaan täysin harjoittelijoihin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen. Unionin oikeudellinen kehys sisältää myös suositukset harjoittelun laatupuitteista⁵⁷, oppisopimuskoulutuksen laatupuitteista⁵⁸ ja sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta⁵⁹.
- (10) Euroopan tulevaisuuskonferenssi⁶⁰ esitti ehdotuksen sen varmistamisesta, että nuorten työharjoitteluissa ja työpaikoissa noudatetaan laatuvaatimuksia, jotka koskevat muun muassa palkkaa, ja palkaton harjoittelu kielletään työmarkkinoilla ja virallisen koulutuksen ulkopuolella.

⁴⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa (EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105).

⁴⁷ 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).

⁴⁸ 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).

⁴⁹ 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).

⁵⁰ 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).

⁵¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta (EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79).

⁵² 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).

⁵³ 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).

⁵⁴ Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta – Liite: osa-aikatyötä koskeva puitesopimus (EYVL L 14, 20.1.1998, s. 9).

⁵⁵ 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).

⁵⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä (EUVL L 327, 5.12.2008, s. 9).

⁵⁷ Neuvoston suositus, annettu 10 päivänä maaliskuuta 2014, harjoittelun laatupuitteista (EUVL C 88, 27.3.2014, s. 1).

⁵⁸ Neuvoston suositus, annettu 15 päivänä maaliskuuta 2018, laadukkaan ja tehokkaan oppisopimuskoulutuksen eurooppalaisista puitteista (EUVL C 153, 2.5.2018, s. 1).

⁵⁹ Neuvoston suositus, annettu 8 päivänä marraskuuta 2019, sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta (EUVL C 387, 15.11.2019, s. 1).

⁶⁰ [Raportti lopullisista tuloksista – toukokuu 2022.](#)

- (11) Euroopan parlamentti antoi kesäkuussa 2023 SEUT-sopimuksen 225 artiklan nojalla päätöslauselman suosituksista komissiolle laadukkaista harjoittelupaikoista⁶¹. 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-sopimuksen 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.
- (13) Komissio on kuullut laajasti sidosryhmiä, kuten harjoittelijoita ja nuorisojärjestöjä, harjoittelun tarjoajia, kansallisia viranomaisia, oppilaitoksia ja tiedeyhteisön asiantuntijoita.
- (14) SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdassa luettuna yhdessä 1 kohdan b alakohdan kanssa Euroopan parlamentille ja neuvostolle annetaan valtuudet antaa direktiivejä, joissa vahvistetaan työehtoja koskevat vähimmäisvaatimukset, jotta voidaan saavuttaa SEUT-sopimuksen 151 artiklassa asetetut tavoitteet eli edistää työllisyyttä ja kohentaa elin- ja työoloja.
- (15) Kun otetaan huomioon jatkuvat haasteet, jotka liittyvät harjoittelun ongelmalliseen käyttöön unionissa, tarvitaan lisätoimia, joilla torjutaan harjoitteluksi naamioituja varsinaisia työsuhteita ja varmistetaan, että työntekijöihin 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 harjoitteluksi naamioituja työsuhteita 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) Tätä direktiiviä olisi sovellettava unionissa harjoittelijoihin, joilla on jäsenvaltion voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen. Unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään vahvistanut työntekijän aseman määrittämisperusteet, joiden mukaan asema määritellään tapauskohtaisen analyysin perusteella.

⁶¹ Euroopan parlamentin päätöslauselma 14. kesäkuuta 2023 suosituksista komissiolle laadukkaista harjoittelupaikoista EU:ssa (2020/2005(INL))

- (17) Harjoittelun määritelmän piiriin kuuluvissa työssäoppimisohjelmissa on huomattavia eroja jäsenvaltioiden välillä. Näin ollen jotkin oppisopimuskoulutukset voivat kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan, jos oppisopimuskoulutettavat katsotaan työntekijöiksi sellaisena kuin työntekijän käsite on määritelty jäsenvaltioiden voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen.
- (18) Direktiivin III lukua sovelletaan varsinaisiin työntekijöihin, jotka on virheellisesti luokiteltu harjoittelijoiksi, eli kun työnantaja väittää varsinaisen työsuhteen olevan harjoittelua, tai kun työsuhteisesta harjoittelusta maksetaan alhaisempaa palkkaa tai sen muut työehdot ovat epäsuotuisammat kuin ne, joihin varsinaisilla työntekijöillä olisi oikeus unionin tai kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen nojalla.
- (19) Työsuhteisten harjoittelujen ja varsinaisten työsuhteiden välille voidaan tehdä ero, koska harjoittelu on ajallisesti rajoitettua, siihen sisältyy merkittävää oppimis- ja koulutussisältöä ja ne suoritetaan käytännön ja ammatillisen kokemuksen hankkimiseksi, jotta voidaan parantaa työllistettävyyttä ja helpottaa työelämään siirtymistä tai ammattiin pääsyä.
- (20) Syrjimättömyysperiaatteen avulla voidaan torjua harjoittelun väärinkäyttöä, esimerkiksi harjoittelijoille ilman asianmukaisia perusteita tarjottavia epäedullisempia työehtoja tai alhaisempaa palkkaa kuin varsinaisille työntekijöille, ja varmistaa, että harjoittelujaksot ovat kestävä väylä kohti vakaita työllistymismahdollisuuksia. Se voi myös auttaa parantamaan haavoittuvassa asemassa olevien työntekijäryhmien pääsyä harjoitteluun.
- (21) Sen vuoksi on tarpeen vahvistaa harjoittelijoiden syrjimättömyysperiaate, jota olisi sovellettava Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28 päivänä kesäkuuta 1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteessä olevan 4 lausekkeen lisäksi, jossa säädetään, että määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsuhteet tai työsuhteet, ellei siihen ole asiallisia syitä. Työsuhteiset harjoittelijat ovat määritelmän mukaan kyseisessä direktiivissä tarkoitettuja määräaikaisia työntekijöitä. Syrjimättömyyden periaatetta koskeva lauseke ei kuitenkaan mahdollista vertailua muihin määräaikaisiin työntekijöihin. Lisäksi kyseisen direktiivin liitteessä olevan 2 lausekkeen 2 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat jättää direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle tiettytyyppiset työntekijät, mukaan lukien ammatilliseen peruskoulutukseen liittyvät työharjoittelusuhteet ja oppisopimusjärjestelyt tai työsuhteet ja työsuhteet, jotka on tehty valtion tai valtion tukeman erityisen koulutus- tai uudelleen koulutusohjelman taikka työelämään siirtymistä koskevan ohjelman puitteissa. Siinä ei myöskään tunnusteta harjoittelijoiden erityisen haavoittuvaa asemaa. Sen vuoksi on taattava, että työsuhteisia harjoittelijoita kohdellaan yhdenvertaisesti varsinaisten työntekijöiden kanssa.
- (22) Jäsenvaltioiden olisi näin ollen varmistettava, että harjoittelijoita ei kohdella työehtojen, mukaan lukien palkka, osalta epäedullisemmin kuin vastaavia varsinaisia työntekijöitä samassa toimipaikassa, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä. Pelkästään asema harjoittelijana ei voi olla peruste kohdella henkilöä epäedullisemmin kuin saman toimipaikan varsinaisia työntekijöitä. Kuitenkin

erilaiset tehtävät tai vähäisempi vastuu tai työnteon intensiteetti verrattuna vastaaviin varsinaisiin työntekijöihin voivat olla tietyissä tapauksissa objektiivisia syitä, joiden perusteella harjoittelijan työehdot voivat olla erilaiset kuin kyseisessä työsuhteessa yleensä. Erilaisen kohtelun olisi kuitenkin oltava oikeassa suhteessa näihin perusteisiin.

- (23) Syrjimättömyysperiaatteen soveltaminen edellyttää, että määritetään vastaava varsinainen työntekijä, jonka työtehtävät tai ammatti vastaavat harjoittelijan tehtäviä, ja otetaan asianmukaisesti huomioon pätevyys ja taidot.
- (24) Jäsenvaltioilla olisi oltava käytössään asianmukaiset toimenpiteet, joilla torjutaan harjoitteluksi naamioituja varsinaisia työsuhteita, joiden seurauksena suojelun taso, mukaan lukien työehdot ja palkka, on heikompi kuin mihin tällaisella työntekijällä olisi oikeus unionin tai kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen nojalla.
- (25) On tarpeen varmistaa toimivaltaisten viranomaisten suorittama tehokas valvonta ja tarkastukset, koska ne ovat olennaisen tärkeitä harjoittelijoiden oikeuksien suojelemiseksi ja harjoitteluksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden torjumiseksi. Ne olisi kohdennettava siten, että torjutaan varsinaisten työpaikkojen korvaamista harjoitteluksi naamioiduilla työsuhteilla ja suojellaan työntekijöiden oikeuksia.
- (26) Kun arvioidaan sitä, onko kyseessä harjoitteluksi naamioitu varsinainen työsuhte, tämän olisi perustuttava tosiseikkoihin eikä sopimussuhteen muodolliseen nimeämiseen. Sen määrittämiseksi, onko kyseessä harjoitteluksi naamioitu varsinainen työsuhte, toimivaltaisten viranomaisten olisi tehtävä kokonaisarviointi kaikista merkityksellisistä tosiseikoista. Jotta helpotettaisiin toimivaltaisten viranomaisten suorittamaa arviointia, olisi vahvistettava keskeiset tekijät, joiden avulla voidaan tehdä ero varsinaisen työsuhteen ja harjoitteluksi naamioidun työsuhteen välillä. Nämä tekijät olisi arvioitava tapauskohtaisesti ottaen asianmukaisesti huomioon kunkin tapauksen olosuhteet. Sen vuoksi tässä tarkoitettut tekijät ovat ohjeellisia eivätkä tyhjentyviä, eikä niiden tarvitse ylittää tiettyä kynnyksarvoa.
- (27) Jos harjoittelun edellytyksenä on aiempi työkokemus samalta tai samankaltaiselta alalta, tämä ei välttämättä merkitse harjoitteluksi naamioitua varsinaista työsuhdetta, jos työnantaja esittää perustelut, kuten että tietyn pituisella vastaavalla aiemmalla työkokemuksella voi korvata tietyn alan tutkinnon suorittamisen.
- (28) Kun toimivaltaiset viranomaiset analysoivat merkityksellisiä tosiseikkoja määrittääkseen, onko kyse harjoitteluksi naamioidusta varsinaisesta työsuhteesta, 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 toimivaltaisille viranomaisille näiden pyynnöstä.
- (29) Jäsenvaltioilla olisi oltava käytössään asianmukaiset toimenpiteet, joilla helpotetaan sen arvioimista, onko väitetty harjoittelu todella harjoittelu. Näihin olisi sisällyttävä harjoittelujen keston enimmäisraja, joka koskee myös toistuvia tai peräkkäisiä saman työnantajan palveluksessa suoritettuja harjoittelujaksoja. Harjoittelun kohtuullinen enimmäiskesto ei periaatteessa saisi ylittää kuutta kuukautta, kuten vuoden 2014 suosituksessa todetaan. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin säätää, että pidempi kesto voi olla perusteltu, jos se perustuu objektiivisiin syihin. Esimerkkejä poikkeuksista voisivat olla esimerkiksi tietyn ammatin harjoittamisen pakollisena edellytyksenä olevat harjoittelut, joissa tarvittavien tietojen, osaamisen ja kokemuksen hankkimiseen

tarvitaan pidempää harjoittelukokemusta. Myös haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden integroimiseen tähtäävään aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan kuuluvat harjoittelut voisivat hyötyä pidemmästä kestosta. Jotkin virallisen yleissivistävän tai ammatillisen koulutuksen opinto-ohjelmiin kuuluvat harjoittelujaksot voivat kestää pidempään opinto-ohjelmiin liittyvistä syistä.

- (30) Työnantajia koskeva velvoite sisällyttää harjoittelupaikkailmoituksiin tiedot odotetuista tehtävistä, työehdoista, myös palkasta, sosiaalisesta suojelusta sekä oppimis- ja koulutussisällöstä, voitaisiin täyttää lisäämällä ilmoitukseen linkki verkkosivustolle, joka sisältää nämä tiedot.
- (31) Tämän direktiivin lisäksi jäsenvaltioiden olisi varmistettava työsuhteessa oleviin harjoittelijoihin sovellettavassa unionin säännöstössä vahvistettujen oikeuksien täysimääräinen täytäntöönpano ja noudattamisen valvonta.
- (32) Viimeaikaisissa säädöksissä, kuten direktiivissä (EU) 2019/1152 ja direktiivissä (EU) 2023/970⁶², on kehitetty laaja järjestelmä sosiaalialan säännösten täytäntöönpanoa varten unionissa. Nämä säännökset olisi sisällytettävä tähän direktiiviin, jotta voidaan varmistaa tästä direktiivistä ja muusta työntekijöihin sovellettavasta unionin lainsäädännöstä johtuvien harjoittelijoiden oikeuksien tehokas täytäntöönpano ja puolustaminen.
- (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 koskeva perusluonteinen oikeus huomioon ottaen harjoittelijoiden olisi saatava tällainen suoja myös harjoittelun päättymisen jälkeen, kun päättymisen väitetään loukkaavan tämän direktiivin mukaisia oikeuksia ja muita unionin lainsäädännön mukaisia työntekijöiden oikeuksia.
- (34) Harjoittelijoiden suojelun tehostamiseksi työntekijöiden edustajien olisi voitava osallistua menettelyihin yhden tai useamman harjoittelijan puolesta tai tukena puolustaakseen oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka johtuvat tästä direktiivistä tai muusta työntekijöihin sovellettavasta unionin lainsäädännöstä.
- (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 varmistaa, että tässä direktiivissä tai muussa työntekijöihin sovellettavassa unionin lainsäädännössä säädettyjä oikeuksia noudatetaan. Harjoittelijoita olisi erityisesti suojeltava irtisanomiselta tai vastaavalta sekä kaikilta sitä koskevilta valmisteluilta, jos hän käyttää tässä direktiivissä tai muussa työntekijöihin sovellettavassa unionin lainsäädännössä säädettyjä oikeuksiaan.
- (36) Jäsenvaltioiden olisi vahvistettava säännöt tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista tapauksissa, joissa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia rikotaan. Seuraamuksiin voi sisältyä hallinnollisia ja taloudellisia seuraamuksia, kuten sakkoja tai korvauksia, sekä muunlaisia seuraamuksia.
- (37) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimukset, joten sillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen ottaa käyttöön ja pitää voimassa suotuisampia säännöksiä.

⁶² Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970, annettu 10 päivänä toukokuuta 2023, samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla (EUVL L 132, 17.5.2023, s. 21).

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, eli harjoittelijoiden työehtojen täytäntöönpanoa ja harjoitteluksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden torjumista, vaan se voidaan sen 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 pk-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 harjoittelijoiden työehtojen parantamiseksi ja täytäntöönpanemiseksi sekä harjoitteluksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden torjumiseksi.

2 artikla

Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

- a) 'harjoittelulla' rajallista työharjoitteluaikaa, johon sisältyy merkittävää oppimista ja koulutusta, ja jonka suorittamalla harjoittelija saa käytännön työkokemusta ja ammattikokemusta työllistettävyyden parantamiseksi ja varsinaiseen työelämään tai ammatin harjoittamiseen siirtymisen helpottamiseksi;

- b) 'harjoittelijalla' harjoittelua suorittavaa henkilöä, jolla on jäsenvaltioissa voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen;
- c) 'varsinaisella työsuhteella' mitä tahansa työsuhdetta, joka ei ole harjoittelu;
- d) 'varsinaisella työntekijällä' henkilöä, joka on varsinaisessa työsuhteessa.

II luku

Yhdenvertainen kohtelu

3 artikla

Syrjimättömyysperiaate

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että harjoittelijoita ei kohdella työehtojen, mukaan lukien palkka, osalta epäedullisemmin kuin vastaavia varsinaisia työntekijöitä samassa toimipaikassa, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä, kuten erilaiset työtehtävät, vähäisempi vastuu, työn intensiteetti tai oppimis- ja koulutussisällön osuus.

Ellei samassa työpaikassa ole vastaavaa varsinaista työntekijää, vertailu on tehtävä suhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen tai jos sellaista ei ole, vertailu tehdään kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

III luku

Harjoitteluksi naamioidut varsinaiset työsuhteet

4 artikla

Harjoitteluksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden torjuminen

Jäsenvaltioiden on säädettävä toimivaltaisten viranomaisten suorittamista tehokkaista valvonta- ja tarkastusmenettelyistä, joilla voidaan havaita ja torjua harjoitteluksi naamioituja varsinaisia työsuhteita, joiden seurauksena suojelun taso, mukaan lukien työehdot ja palkka, on heikompi kuin mihin tällaisella työntekijällä olisi oikeus unionin tai kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen nojalla.

5 artikla

Harjoitteluksi naamioitujen varsinaisten työsuhteiden arviointi

1. Sen määrittämiseksi, katsotaanko väitetty harjoittelu varsinaiseksi työsuhteeksi, toimivaltaisten viranomaisten on tehtävä kokonaisarviointi kaikista merkityksellisistä tosiseikoista. Arvioinnissa on otettava huomioon muun muassa seuraavat ohjeelliset tekijät:
 - a) väitetty harjoittelu ei sisällä merkittävää oppimis- tai koulutussisältöä;
 - b) väitetyn harjoittelun tai saman harjoittelijan saman työnantajan palveluksessa suoritettua useamman ja/tai peräkkäisen väitetyn harjoittelun liian pitkä kesto;
 - c) väitettyjen harjoittelijoiden suorittamat tehtävät, vastuu ja työn intensiteetti ovat samantasoisia saman työnantajan palveluksessa olevien vastaavien varsinaisten työntekijöiden kanssa;
 - d) ilman asianmukaisia perusteita esitetty vaatimus aiemmasta työkokemuksesta samalla tai samankaltaisella alalla;

- e) väitettyjen harjoittelujen suuri osuus verrattuna saman työnantajan kanssa solmittuihin varsinaisiin työsuhteisiin;
 - f) huomattava määrä saman työnantajan palveluksessa olevia väitettyjä harjoittelijoita, jotka ovat suorittaneet vähintään kaksi harjoittelujaksoa tai olleet varsinaisissa työsuhteissa samalla tai samankaltaisella alalla ennen väitettyyn harjoitteluun ryhtymistä.
2. Jotta toimivaltaiset viranomaiset voivat suorittaa 1 kohdassa tarkoitetun arvioinnin, työnantajan on pyynnöstä toimitettava kyseisille viranomaisille seuraavat tiedot:
- a) harjoittelujen ja varsinaisten työsuhteiden lukumäärä;
 - b) harjoittelujen kesto;
 - c) väitettyjen harjoittelijoiden ja vastaavien varsinaisten työntekijöiden työehdot, mukaan lukien palkka, tehtävät ja vastuut;
 - d) harjoittelun oppimis- ja koulutussisällön kuvaus;
 - e) harjoittelupaikkailmoitukset.
3. Edellä 1 kohdassa tarkoitetun arvioinnin helpottamiseksi jäsenvaltioiden on
- a) määriteltävä harjoittelujen keston enimmäisraja, joka koskee myös toistuvia tai peräkkäisiä saman työnantajan palveluksessa suoritettuja harjoittelujaksoja;
 - b) velvoitettava työnantajat sisällyttämään harjoittelupaikkailmoituksiin tiedot odotetuista tehtävistä, työehdoista, myös palkasta, sosiaalisesta suojelusta sekä oppimis- ja koulutussisällöstä.

Jäsenvaltiot voivat säätää poikkeuksista a alakohdassa tarkoitettuun enimmäisaikaan tapauksissa, joissa pidempi kesto on perusteltu objektiivisista syistä.

IV luku

Täytäntöönpano- ja tukitoimenpiteet

6 artikla

Asiaa koskevan unionin lainsäädännön täytäntöönpano ja noudattamisen valvonta

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

- a) varmistettava, että harjoittelijoiden oikeuksia koskevat tiedot asetetaan julkisesti saataville selkeällä, kattavalla ja helposti saatavilla olevalla tavalla;
- b) laadittava harjoittelijoiden työnantajille ohjeet harjoittelun oikeudellisesta kehyksestä, mukaan lukien asiaa koskeva työlainsäädäntö ja sosiaalisen suojelun näkökohdat;
- c) säädettävä toimivaltaisten viranomaisten suorittamasta tehokkaasta valvonnasta ja tarkastuksista, joilla pannaan täytäntöön asiaankuuluva harjoittelijoita koskeva työlainsäädäntö;
- d) varmistettava, että toimivaltaisilla viranomaisilla on tarvittavat henkilöstö-, tekniset ja taloudelliset resurssit tehokkaan valvonnan ja tarkastusten

suorittamiseksi ja että niillä on valtuudet määrätä tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia seuraamuksia;

- e) kehitettävä toimivaltaisten viranomaisten valmiuksia erityisesti koulutuksen ja ohjauksen avulla, jotta ne voivat ennakoivasti kohdentaa toimintansa sääntöjä rikkoviin työnantajiin;
- f) varmistettava yhteistyössä toimivaltaisten viranomaisten kanssa, että harjoittelijoilla on käytössään kanavia, joiden kautta he voivat ilmoittaa väärinkäytöksistä ja huonoista työehdoista, ja annettava tietoa näistä kanavista.

7 artikla

Oikeussuojakeinot

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että harjoittelijoilla, myös niillä, joiden työsuhde on päättynyt, on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeussuojakeinoihin, mukaan lukien asianmukainen korvaus silloin, kun heidän tässä direktiivissä tai muussa työntekijöihin sovellettavassa unionin lainsäädännössä säädettyjä oikeuksiaan rikotaan.

8 artikla

Menettelyt harjoittelijoiden puolesta tai heidän tukemiseksi

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöiden edustajat voivat osallistua mihin tahansa asiaankuuluvaan oikeudelliseen tai hallinnolliseen menettelyyn tästä direktiivistä tai muusta työntekijöihin sovellettavasta unionin lainsäädännöstä johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien täytäntöönpanemiseksi. He voivat toimia yhden tai useamman harjoittelijan puolesta tai tukena, kyseisen harjoittelijan tai kyseisten harjoittelijoiden suostumuksella, jos tästä direktiivistä tai muusta työntekijöihin sovellettavasta unionin lainsäädännöstä johtuvia oikeuksia tai velvollisuuksia rikotaan.

9 artikla

Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta

1. Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavat toimenpiteet harjoittelijoiden, myös heidän edustajiensa, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän jättämästään työnantajaa koskevasta kantelusta tai jotka johtuvat heidän vireille panemastaan menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa tässä direktiivissä tai muussa työntekijöihin sovellettavassa unionin lainsäädännössä säädettyjen oikeuksien noudattaminen.
2. Jäsenvaltioiden on erityisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen harjoittelijoiden irtisanomisen tai vastaavan toimenpiteen sekä kaikki sitä koskevat valmistelut sen johdosta, että harjoittelijat ovat käyttäneet tässä direktiivissä tai muussa työntekijöihin sovellettavassa unionin lainsäädännössä säädettyjä oikeuksia.
3. Harjoittelijat, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä tai muussa työntekijöihin sovellettavassa unionin lainsäädännössä 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 jäsenvaltio toisin säädi.

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 suotuisimmat 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.

12 artikla
Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja täytäntöönpano

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tämän direktiivin noudattamiseksi tarvittavat toimenpiteet viimeistään [kahden vuoden kuluttua 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 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 [viiden vuoden kuluttua direktiivin saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä] ilmoitettava komissiolle kaikki tämän direktiivin täytäntöönpanoa koskevat tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia kertomuksen. Näihin tietoihin on sisällyttävä tiedot harjoitteluista, jotta tämän direktiivin täytäntöönpanoa voidaan valvoa ja arvioida asianmukaisesti.
2. Komissio toimittaa 1 kohdassa tarkoitetun kertomuksen Euroopan parlamentille ja neuvostolle. Kertomukseen liitetään tarvittaessa lainsäädäntöehdotus.

14 artikla

Voimaantulo

Tämä 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 Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta
Puhemies

Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja