

Bruxelles, 22. ožujka 2024.
(OR. en)

8148/24

Međuinstitucijski predmet:
2024/0068(COD)

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

POP RATNA BILJEŠKA

Od:	Glavna tajnica Europske komisije, potpisala direktorica Martine DEPREZ
Datum primitka:	21. ožujka 2024.
Za:	Thérèse BLANCHET, glavna tajnica Vijeća Europske unije
Br. dok. Kom.:	COM(2024) 132 final
Predmet:	Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o poboljšanju i izvršavanju radnih uvjeta pripravnika i suzbijanju prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva („Direktiva o pripravništvu”)

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument COM(2024) 132 final.

Priloženo: COM(2024) 132 final



EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 20.3.2024.
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

**o poboljšanju i izvršavanju radnih uvjeta pripravnika i suzbijanju prikazivanja
redovnih radnih odnosa kao pripravništva („Direktiva o pripravništvu”)**

(Tekst značajan za EGP)

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

OBRAZLOŽENJE

1. KONTEKST PRIJEDLOGA

• Razlozi i ciljevi prijedloga

Predsjednica von der Leyen u svojim je političkim smjernicama¹ naglasila potrebu da se ojača europsko socijalno tržišno gospodarstvo i potiče „rast koji otvara[...] kvalitetna radna mjesta, osobito za mlade”.

Nezaposlenost mladih u EU-u je i dalje problem: stopa nezaposlenosti mladih više je nego dvostruko veća od ukupne stope nezaposlenosti². Važno je aktivirati veći broj mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih (NEET-ovi) jer se oni suočavaju s posebnim preprekama sudjelovanju na tržištu rada. Zato se u Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava³ utvrđuje cilj smanjenja stope mladih u dobi od 15 do 29 godina koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih s 12,6 % (2019.) na 9 % do 2030., tako da se poboljšaju njihovi izgledi za zapošljavanje.

Pripravništvo mladima može pružiti priliku da steknu praktično i stručno iskustvo, poboljšaju svoje vještine i lakše se uključe u tržište rada. Poslodavcima nude priliku da privuku, obuče i zadrže radnu snagu. Međutim, vrijednost pripravništva ovisi o kvaliteti. Pripravništvo kvalitetnim čine pravedni i transparentni radni uvjeti i odgovarajući obrazovni sadržaj. Osim toga, pripravništvo koje je uključivo pristup tržištu rada može olakšati svima, uključujući mlade u ranjivom položaju.

Prema procjenama na temelju podataka iz europske ankete o radnoj snazi (EU-LFS), u EU-u je 3,1 milijun pripravnika (podaci iz 2019.), od čega ih je 1,6 milijuna plaćeno, a 1,5 milijuna neplaćeno. Sve veći broj pripravnika u EU-u sudjeluje u prekograničnom pripravništvu (21 % pripravnika 2023. u usporedbi s 9 % u 2013.)⁴, što pokazuje da pripravništvo može doprinijeti i pravednoj mobilnosti radne snage u EU-u. Procjenjuje se i da je 2019. oko 370 000 plaćenih pripravnika⁵ sudjelovalo u dugotrajnom pripravništvu (duljem od šest mjeseci), uključujući uzastopna/višekratna pripravništva kod istog poslodavca. Od toga je oko 100 000 pripravnika obavljalo dugotrajno pripravništvo s lošim obrazovnim sadržajem⁶.

Preporuka Vijeća iz 2014. o kvalitativnom okviru za pripravništvo važna je referenca za to što pripravništvo čini kvalitetnim. U njoj se utvrđuju smjernice za pripravništvo izvan obrazovnih kurikuluma i obveznog stručnog osposobljavanja.

Komisija je 2023. provela evaluaciju te preporuke Vijeća⁷, u kojoj je utvrđeno da kvalitativni okvir za pripravništvo pozitivno utječe na kvalitetu pripravništva u EU-u. Potvrđeno je i da je

¹ Političke smjernice za sljedeću Europsku komisiju 2019. – 2024. „Ambicioznija Unija: Moj plan za Europu.” Dostupno [ovdje](#).

² Stopa nezaposlenosti mladih (u dobi od 15 do 25 godina) u siječnju 2024. bila je 14,9 %, u usporedbi s općom stopom nezaposlenosti (u dobi od 20 do 64 godine) od 6 % (Eurostat).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Flash Eurobarometer br. 523 \(2964 / FL523\)](#).

⁵ To ne uključuje pripravništvo koje je preduvjet za pristup određenoj profesiji.

⁶ Te bi brojke trebalo tumačiti s oprezom jer se temelje na kombinaciji rezultata istraživanja Flash Eurobarometer br. 523 (udio pripravnika koji su pripravništvo obavljali ukupno dulje od šest mjeseci i koji su izjavili da nisu naučili ništa korisno za rad) i podataka o broju plaćenih pripravnika iz ankete EU-LFS.

⁷ Dostupno [ovdje](#).

pripravništvo mladima i dalje važan način ulaska na tržište rada. Osim toga, kvalitetno pripravništvo ljudima svih dobi koji žele preusmjeriti svoju karijeru može biti korisna prilika za usavršavanje i/ili prekvalifikaciju i stjecanje praktičnih vještina kroz rad.

S druge strane, evaluacija je pokazala i da bi se neki aspekti mogli dodatno ojačati i poboljšati. Na primjer, preporučeno je da se načela kvalitete bolje integriraju u nacionalno zakonodavstvo, posebno za pripravništva na otvorenom tržištu, ojačaju praćenje i izvršavanje kako bi se osiguralo da se ta načela primjenjuju u praksi i poveća informiranost različitih ključnih dionika. Istaknuto je i da bi trebalo bolje podržavati poslodavce, npr. financijskom potporom i praktičnim smjernicama. Naglašeno je da bi mladima trebalo pružiti konkretnije i praktične informacije o prekograničnom pripravništvu. Osim toga, utvrđeni su dodatni kriteriji kvalitete, kao što su pravedna plaća i socijalna zaštita, pravila o pripravništvu na daljinu / hibridnom pripravništvu, bolje odgovaranje na potrebe skupina u ranjivom položaju te pojačana potpora pripravnicima tijekom i nakon pripravništva. U evaluaciji je istaknuta i mogućnost da se područje primjene kvalitativnog okvira s pripravništva na otvorenom tržištu i pripravništva koja su dio aktivnih politika tržišta rada proširi i na druga pripravništva, npr. ona koja su dio kurikula formalnog obrazovanja i osposobljavanja.

Komisiju su na poboljšanje kvalitete pripravništva pozvali različiti dionici:

- izvješće o konačnom ishodu Konferencije o budućnosti Europe⁸ uključuje poziv da se zajamči usklađenost pripravništva i radnih mjesta mladih sa standardima kvalitete, među ostalim kad je riječ o plaćama, i da se pravnim instrumentom zabrane neplaćena pripravništva na tržištu rada i izvan formalnog obrazovanja,
- Europski gospodarski i socijalni odbor u mišljenju o temi „Jednako postupanje prema mladima na tržištu rada” od 15. lipnja 2023.⁹ naveo je da bi pripravništva trebala nuditi kvalitetan obrazovni sadržaj i odgovarajuće radne uvjete i da ne bi trebala biti zamjena za redovno zapošljavanje ili preduvjet za dobivanje posla,
- U mišljenju pod naslovom „Potpora zapošljavanju mladih: lakši prelazak u svijet rada za novu generaciju i jačanje Garancije za mlade” od 5. veljače 2021.¹⁰ Odbor regija smatrao je da bi pripravništvo i naukovanje mladima trebali prvenstveno pružiti iskustvo učenja koje im može pomoći da donesu odluku o svojoj budućoj karijeri i razviju vještine potrebne za pristup stalnom zaposlenju.

Europski parlament 14. lipnja 2023. donio je rezoluciju na temelju članka 225. UFEU-a¹¹ u kojoj je pozvao Komisiju da ažurira i ojača Preporuku Vijeća iz 2014. te da je pretvori u konkretniji zakonodavni instrument. Pozvao ju je i da osigura minimalne standarde kvalitete za pripravništvo, uključujući plaću.

U tom je kontekstu Komisija u svojem programu rada za 2023.¹² najavila ažuriranje kvalitativnog okvira za pripravništvo kako bi se riješila pitanja pravedne plaće i pristupa socijalnoj zaštiti, kao dio rada Komisije na provedbi Akcijskog plana za provedbu europskog

⁸ [Konferencija o budućnosti Europe: izvješće o konačnom ishodu. svibanj 2022.](#)

⁹ [Dostupno ovdje.](#)

¹⁰ [Dostupno ovdje](#)

¹¹ [Dostupno ovdje](#)

¹² [COM\(2022\) 548 final.](#)

stupa socijalnih prava i na postizanju ciljeva EU-a do 2030. u području zapošljavanja, vještina i smanjenja siromaštva.

Ovaj prijedlog direktive u skladu je s političkom obvezom izraženom u političkim smjernicama predsjednice von der Leyen da se na rezolucije Europskog parlamenta na temelju članka 225. UFEU-a odgovora zakonodavnim prijedlozima, uz puno poštovanje načela proporcionalnosti, supsidijarnosti i bolje izrade zakonodavstva. S obzirom na ta načela i pravna ograničenja djelovanja EU-a utvrđena Ugovorima, ovaj je prijedlog direktive usmjeren na podupiranje država članica u poboljšanju i izvršavanju radnih uvjeta pripravnika i u borbi protiv prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva.

Predložena direktiva primjenjuje se na pripravnike koji su u radnom odnosu u skladu s propisima, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda, bez obzira na vrstu pripravništva. Dopunjena je prijedlogom pojačane preporuke Vijeća¹³, koja se primjenjuje na sve pripravnike i obuhvaća šira pitanja kvalitete i uključenosti, uključujući pristup socijalnoj zaštiti. Predložena preporuka Vijeća na pripravnike koji su radnici primjenjuje se samo ako i u mjeri u kojoj pravom EU-a nisu utvrđene jednakovrijedne ili povoljnije odredbe.

Prijedlog direktive odnosi se na dvije problematične i nezakonite vrste situacija koje su prisutne u svim vrstama pripravništva u EU-u:

- Ako se pripravništvo **koristi u predviđenu svrhu**, tj. kako bi se pripravnicima ponudila prilika da steknu praktično radno iskustvo, poboljšaju svoje vještine i kasnije lakše pristupe tržištu rada, ali nije u skladu s primjenjivim pravom EU-a ili nacionalnim zakonodavstvom, riječ je o **nepropisnom pripravništvu**. U takvim slučajevima pripravnici ne mogu ostvariti svoja prava. Kako je prikazano u priloženom izvješću o procjeni učinka, dokazi o takvim povredama propisa pronađeni su u raznim dijelovima EU-a. Osim toga, neke povrede propisa vjerojatno nikad ne budu prijavljene zbog složenosti regulatornih pristupa u državama članicama, njihove općenito slabog izvršavanja i posebnih prepreka zbog kojih pripravnici ne mogu ili ne žele pokrenuti sudski postupak ili podnijeti pritužbu (npr. kratko trajanje ugovora, želja za stabilnijim položajem na tržištu rada, stvarna ili percipirana ovisnost o poslodavcu, strah od negativnih posljedica pokretanja sudskog postupka ili podnošenja pritužbe, nepostojanje kanala za prijavljivanje povreda ili nemogućnost pristupa pravnom zastupanju).
- Ako se navodno pripravništvo **ne koristi u predviđenu svrhu**, nego zamjenjuje rad stalno zaposlenog radnika, riječ je o **redovnom radnom odnosu prikazanom kao pripravništvo**. U tim slučajevima pružatelji pripravništva zaobilaze pravo EU-a ili nacionalno pravo i kolektivne ugovore koji se primjenjuju na redovne radnike.

Problematična i nezakonita upotreba pripravništva pogoršava radne uvjete pripravnika i redovnih radnika i narušava socijalnu pravednost. Osim toga, neke pružatelje pripravništva može staviti u neravnopravan položaj, što se za poduzeća, uključujući mala i srednja poduzeća (MSP-ove), pokazalo kao problem. Poslodavci si pružanjem nepropisnog pripravništva ili prikazivanjem radnih odnosa kao pripravništva u biti smanjuju troškove, čime stječu nepravednu konkurentsku prednost u odnosu na poslodavce koji poštuju propise. Nezakoniti aranžmani pripravništva, posebno prikazivanje redovnih radnih odnosa kao pripravništva,

¹³ COM(2024) 133.

manjuju javne prihode tako što sprečavaju plaćanje odgovarajućih socijalnih doprinosa i poreznih obveza.

Na temelju rezultata evaluacije kvalitativnog okvira za pripravništvo, prikupljanja dodatnih dokaza i savjetovanja sa socijalnim partnerima EU-a u dvije faze u skladu s člankom 154. UFEU-a, predloženom direktivom nastoje se postići sljedeći posebni ciljevi.

Poboljšanje i provedba radnih uvjeta pripravnika

Predloženom direktivom utvrđuje se načelo nediskriminacije, kojim se osigurava da uvjeti rada pripravnika (uključujući plaću) nisu nepovoljniji nego za usporedive radnike kod istog poslodavca, osim ako postoje opravdani razlozi da se prema pripravnicima postupa drukčije. Predložena direktiva sadržava niz odredbi kojima se pripravnicima pomaže u obrani prava koja imaju kao „radnici”. Na primjer, omogućuje se sudjelovanje predstavnika radnika u postupcima za ostvarivanje prava pripravnika. Uvodi se obveza država članica da pripravnicima omoguće kanale za prijavljivanje povreda propisa i loših radnih uvjeta.

Suzbijanje prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva

Predloženom direktivom od država članica se zahtijeva da njihova nadležna tijela provode djelotvorne provjere i inspekcije kako bi se otkrili slučajevi prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva i poduzele provedbene mjere. Kako bi procijenila je li riječ o takvom prikazivanju, nadležna tijela trebala bi u općenitim procjenama razmatrati skup okvirnih elemenata utvrđen na razini EU-a. Poslodavci im za lakšu provedbu tih procjena moraju omogućiti pristup određenim informacijama, uključujući informacije o broju pripravnika i trajanju i radnim uvjetima pripravništva. Od država članica zahtijeva se i da odrede granicu za trajanje pripravništva kao naznaku predugog trajanja ili višekratnog, među ostalim i uzastopnog, obavljanja pripravništva za istog poslodavca. To će nacionalnim tijelima pomoći da prepoznaju prikazane redovne radne odnose. Osim toga, u skladu s predloženom direktivom države članice dužne su zajamčiti da poslodavci poboljšaju transparentnost tako da u oglase i reklame za pripravništvo uključe informacije o očekivanim zadaćama i radnim uvjetima, uključujući plaću, socijalnoj zaštiti i komponentama učenja i osposobljavanja.

• **Dosljednost s postojećim odredbama politike u tom području**

U okviru Europske godine vještina EU je odlučio promovirati način razmišljanja prema kojem su usavršavanje i prekvalifikacija standard koji se podrazumijeva. Uspješnim odgovorom na nedostatak vještina i razlike u ponudi i potražnji za vještinama na razini cijelog EU-a povećat će se konkurentnost, posebno mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća, jer će se potrebe poslodavaca bolje uskladiti s vještinama i očekivanjima radnika. Ravnopravan pristup razvoju vještina i učenju temeljenom na radu pomoći će u smanjenju nejednakosti time što će ljudima omogućiti da u potpunosti sudjeluju u gospodarstvu i društvu. Europska godina vještina uslijedila je nakon Europske godine mladih, u kojoj je naglašena potreba da se za mlade stvori više kvalitetnih mogućnosti zapošljavanja u skladu s jedanaest ciljeva iz strategije EU-a za mlade za razdoblje 2019. – 2027.¹⁴ U Komunikaciji o Europskoj godini mladih 2022. Komisija se obvezala da će 2024. ažurirati svoj kvalitativni okvir za pripravništvo kako bi se riješila pitanja pravednih plaća i pristupa socijalnoj zaštiti¹⁵.

¹⁴ [SL](#) C 456, 18.12.2018., str. 16.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

U paketu potpore za zapošljavanje mladih¹⁶ iz srpnja 2020. Komisija je predložila preporuke Vijeća o lakšem prelasku u svijet rada – jačanje Garancije za mlade¹⁷ i moderniziranom europskom okviru za strukovno obrazovanje i osposobljavanje, a Vijeće ih je obje donijelo¹⁸. U prvoj je posebno preporučeno da ponude za pripravništvo budu u skladu s minimalnim standardima utvrđenima u kvalitativnom okviru za pripravništvo. U potonjoj su utvrđena ključna načela za brzu prilagodbu strukovnog obrazovanja i osposobljavanja potrebama tržišta rada i pružanje kvalitetnih mogućnosti za učenje mladima i odraslima, pri čemu su u prvom planu bolje mogućnosti za učenje temeljeno na radu i ojačano osiguranje kvalitete.

Na sličan način kao i pripravništvo, za olakšavanje prelaska u svijet rada važno je i naukovanje. Paket potpore za zapošljavanje mladih naukovanju je dao nov zamah, među ostalim uz pomoć Europskog saveza za naukovanje¹⁹.

Te su inicijative usmjerene na poboljšanje kvalitete i djelotvornosti mjera EU-a za promicanje zapošljavanja mladih, a podupiru se sredstvima EU-a. Među ostalim, njima se provode prvo i četvrto načelo europskog stupa socijalnih prava. Tim se načelima utvrđuje pravo na „kvalitetno i uključivo obrazovanje, osposobljavanje i cjeloživotno učenje” te pravo mladih na „kontinuirano obrazovanje, naukovanje, pripravništvo ili pouzdanu ponudu za posao u razdoblju od četiri mjeseca nakon gubitka posla ili prekida obrazovanja”.

U pravnoj stečevini EU-a u području rada i socijalnih pitanja na temelju nekoliko zakonodavnih instrumenata utvrđuju se minimalni standardi. Cilj je provedbenih odredbi u ovom prijedlogu direktive osigurati da pripravnici koji su radnici uživaju odgovarajuća prava. Za tu su vrstu pripravnika posebno važni sljedeći pravni instrumenti na razini EU-a:

- Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima²⁰, kojom su propisane mjere za zaštitu radnih uvjeta osoba koje rade u nestandardnim radnim odnosima. To uključuje pravo na dobivanje detaljnih informacija u pisanom obliku o ključnim aspektima njihova rada. Minimalni standardi utvrđeni u toj direktivi za pripravnike su posebno relevantni zbog najčešće ograničenog trajanja njihova radnog odnosa i osjetljivog položaja na tržištu rada,
- Direktiva o radu na određeno vrijeme²¹, kojom se kvaliteta rada na određeno vrijeme nastoji poboljšati tako što se osigurava da se na radnike zaposlene na određeno vrijeme (uključujući pripravnike) primjenjuju načela nediskriminacije u odnosu na usporedive radnike zaposlene na neodređeno vrijeme. U njoj se utvrđuje okvir za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme. Osim toga, radnicima zaposlenima na određeno vrijeme osigurava se pristup odgovarajućim mogućnostima osposobljavanja i informacijama o slobodnim

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ SL C 372, 4.11.2020., str. 1.

¹⁸ SL C 417, 2.12.2020., str. 1.

¹⁹ [Dostupno ovdje](#)

²⁰ SL L 186, 11.7.2019., str. 105.

²¹ SL L 175, 10.7.1999., str. 43. U članku 2. Direktive o radu na određeno vrijeme navodi se da države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri mogu odlučiti da se ta direktiva ne primjenjuje na početno strukovno osposobljavanje i programe naukovanja, ugovore o radu i radne odnose koji su zaključeni u okviru posebnog obrazovanja na teret države ili obrazovanja koje subvencionira država, programa integracije i programa stručne prekvalifikacije.

radnim mjestima u poduzeću kako bi mogli pronaći i zadržati takvo radno mjesto,

- Direktiva o primjerenim minimalnim plaćama u EU-u²², kojom se uspostavlja okvir za poboljšanje primjerenosti minimalnih plaća u državama članicama sa zakonskim minimalnim plaćama. Cilj joj je i promicanje kolektivnog pregovaranja u svim državama članicama, uz istodobno poboljšanje djelotvornog pristupa radnika pravima na zaštitu u obliku minimalne plaće, ako je to predviđeno nacionalnim pravom i/ili kolektivnim ugovorima. Njome se predviđa da države članice, ako dopuštaju različite stope zakonske minimalne plaće za određene skupine radnika, moraju osigurati da se tim odstupanjima u zakonskim minimalnim plaćama poštuju načela nediskriminacije i proporcionalnosti,
- Okvirna direktiva o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu²³, kojom se utvrđuju glavna načela za poticanje poboljšanja u području zdravlja i sigurnosti na radu. Njome se jamče minimalni sigurnosni i zdravstveni zahtjevi u cijelom EU-u. Tom se direktivom potvrđuje da se, kad je riječ o sigurnosti na radnom mjestu, na radnike i pripravnike primjenjuju ista pravila te je popraćena daljnjim direktivama usmjerenima na posebne aspekte sigurnosti i zdravlja na radu,
- Direktiva Vijeća o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (²⁴), kojom se utvrđuje opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije u zapošljavanju i obavljanju zanimanja. Njome se posebno zabranjuje diskriminacija mladih pripravnika na osnovi njihove dobi.

U Preporuci Vijeća o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti²⁵ državama članicama preporučuje se da se pobrinu za to da i radnici (uključujući pripravnike koji su radnici) i samozaposlene osobe imaju pristup djelotvornoj i dostatnoj socijalnoj zaštiti. Tom su preporukom su obuhvaćeni naknade za nezaposlene, naknade za vrijeme bolovanja i zdravstveno osiguranje, naknade za rodiljni i roditeljski dopust, naknade za invaliditet, davanja za starost i davanja za nadživjele osobe te naknade za nesreće na radu i profesionalne bolesti.

U Preporuci Vijeća o europskom okviru za kvalitetna i učinkovita naukovanja²⁶ utvrđeno je 14 kriterija za definiranje kvalitete i djelotvornosti naukovanja. U njoj se uzima u obzir raznolikost sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u cijelom EU-u. U određenim slučajevima naučnici obuhvaćeni tim okvirom mogu biti obuhvaćeni i područjem primjene ove Direktive ako su ti naučnici obuhvaćeni pojmom „radnik” kako je definiran zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije.

²² SL L 275, 25.10.2022., str. 33.

²³ SL L 183, 29.6.1989., str. 1.

²⁴ SL L 303, 2.12.2000., str. 16.

²⁵ SL C 387, 15.11.2019., str. 1.

²⁶ SL C 153, 2.5.2018., str. 1.

- **Dosljednost u odnosu na druge politike Unije**

Prijedlog je u skladu s novijim politikama EU-a čiji je cilj ojačati položaj ljudi obrazovanjem, osposobljavanjem i prenošenjem vještina. Programom vještina za Europu²⁷ nastoji se ojačati održiva konkurentnost EU-a, osigurati socijalna pravednost i podupirati otpornost mladih.

Prijedlog je u skladu i s prijedlogom preporuke Vijeća od 15. studenog 2023. pod naslovom „Europa u pokretu” – prilike za mobilnost u svrhu učenja za sve²⁸. Tim se prijedlogom namjerava povećati pristupačnost mogućnosti za učenje za sve mlade, uključujući mlade s manje mogućnosti, kao što su oni s invaliditetom. Osim toga, nastoji se EU učiniti privlačnijim odredištem za talente iz trećih zemalja koji su željni učenja.

Financijska ulaganja u usavršavanje i prekvalifikaciju u središtu su Europskog socijalnog fonda plus (ESF+), Mehanizma za oporavak i otpornost (RRF), Fonda za pravednu tranziciju, programa Erasmus+ i programa Digitalna Europa. Razvoj vještina podupire se i ulaganjima iz Europskog fonda za regionalni razvoj (EFRR) u infrastrukturu i opremu za obrazovanje i osposobljavanje.

Ta je inicijativa i jedna od mjera utvrđenih u akcijskom planu Komisije o nedostatku vještina i radne snage u EU-u²⁹.

2. PRAVNA OSNOVA, SUPSIDIJARNOST I PROPORCIONALNOST

- **Pravna osnova**

Prijedlog se temelji na članku 153. stavku 2. točki (b) UFEU-a kojim je predviđeno donošenje direktiva o minimalnim uvjetima, među ostalim, u pogledu „radnih uvjeta” kako su utvrđeni u članku 153. stavku 1. točki (b) UFEU-a, istodobno izbjegavajući propisivanje upravnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežavalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća. Budući da ne sadržava mjere koje izravno utječu na visinu plaće, prijedlog u potpunosti poštuje ograničenja djelovanja Unije utvrđena člankom 153. stavkom 5. UFEU-a.

- **Supsidijarnost (za neisključivu nadležnost)**

Kvalitativni okvir za pripravnništvo iz 2014. pomogao je državama članicama u provedbi politika i zakonodavnih promjena, posebno u onima s manje razvijenim sustavima pripravnništva. Međutim, u svim državama članicama i dalje postoje znatni problemi u vezi s korištenjem, kvalitetom i pristupom pripravništvu. Inicijativa EU-a može pomoći u koordinaciji rada država članica i njegovom usmjeravanju na mjere kojima se mogu riješiti posebni problemi utvrđeni u svim vrstama pripravnništva. Samo se djelovanjem EU-a mogu utvrditi zajednička pravila za utvrđivanje dosljednog okvira načela i minimalnih standarda u svim državama članicama. Inicijativom bi se podržala uzlazna socijalna konvergencija država članica i izvršavanje postojećih radničkih prava, čime bi se doprinijelo ravnopravnosti uvjeta za pripravnike i pružatelje pripravnništva u EU-u.

Samostalnim djelovanjem država članica u vezi s potrebom za izvršavanjem radnih uvjeta pripravnika i suzbijanjem redovnih radnih odnosa prikazanih kao pripravnništva ne bi se nužno postigla ista razina zaštite kad je riječ o transparentnosti i predvidljivosti, a razlike među

²⁷ COM(2020) 274 final.

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

²⁹ COM(2024) 131.

državama članicama mogle bi se povećati. Na utvrđene probleme stoga se mora odgovoriti na razini EU-a.

Predložena direktiva temelji se na minimalnom usklađivanju nacionalnih sustava kojim se poštuje diskrecijsko pravo država članica da postave više standarde i uključuje mogućnost da se socijalnim partnerima povjeri njezina provedba. U skladu s člankom 153. stavkom 2. točkom (b) UFEU-a njome će se aktivnosti država članica podupirati i dopunjavati na temelju minimalnih zahtjeva za postupnu provedbu.

- **Proporcionalnost**

Ovim se prijedlogom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se osigurava da se intervenira samo onoliko koliko je potrebno za postizanje ciljeva prijedloga. Države članice u kojima su već na snazi odredbe povoljnije od odredaba iz ovog prijedloga neće morati mijenjati sadržaj ni razinu tih odredaba. Države članice mogu odlučiti utvrditi minimalne standarde koji su viši od ovdje utvrđenih. Troškovi povezani s ovim prijedlogom razumni su i opravdani s obzirom na cilj jačanja izvršavanja radnih uvjeta pripravnika.

Načelo proporcionalnosti poštuje se s obzirom na opseg i prirodu utvrđenih problema. Na primjer, poslodavci moraju nadležnim tijelima pružiti informacije o pripravnštvu samo na zahtjev. U procjeni učinka priloženoj ovoj inicijativi opcije politike procijenjene su i uspoređene s obzirom na proporcionalnost u odnosu na osnovni scenarij. U najpoželjnijoj opciji državama članicama ostavlja se prostor za definiranje metode i oblika intervencije za postizanje ciljeva. Stoga ona ne prelazi ono što je potrebno za rješavanje utvrđenih problema i postizanje posebnih ciljeva.

- **Odabir instrumenta**

Člankom 153. stavkom 2. točkom (b) zajedno s člankom 153. stavkom 1. točkom (b) UFEU-a izričito se propisuje da su direktive pravni instrumenti za utvrđivanje minimalnih uvjeta u vezi s radnim uvjetima koje države članice trebaju postupno primjenjivati.

3. **REZULTATI *EX POST* EVALUACIJA, SAVJETOVANJA S DIONICIMA I PROCJENA UČINKA**

- ***Ex post* evaluacije/provjere primjerenosti postojećeg zakonodavstva**

U razdoblju od 2022. do 2023. provedena je evaluacija³⁰ Preporuke Vijeća iz 2014. o kvalitativnom okviru za pripravništvo. Iako su pripravništva i dalje važan put za ulazak mladih na tržište rada, u evaluaciji je utvrđeno da postoji prostor za poboljšanje provedbe načela kvalitativnog okvira za pripravništvo na terenu, kao i praćenja i provedbe relevantnog nacionalnog zakonodavstva kojim se pripravništvo uređuje. Različite skupine dionika smatrale su da je potrebno dodatno ojačati prava pripravnika kad je riječ o plaćama i socijalnoj zaštiti.

- **Savjetovanja s dionicima**

Posebne aktivnosti savjetovanja provedene su 2022., u okviru Komisijine evaluacije kvalitativnog okvira za pripravništvo iz 2023.³¹, posebno u obliku ankete za javno savjetovanje. Evaluacija je uključivala i ciljana savjetovanja s nacionalnim i regionalnim

³⁰ Europska komisija (2023.), Evaluacija Preporuke Vijeća o kvalitativnom okviru za pripravništvo ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

³¹ Europska komisija (2023.), Evaluacija Preporuke Vijeća o kvalitativnom okviru za pripravništvo ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

tijelima nadležnima za politike obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja, socijalnim partnerima, pružateljima usluga obrazovanja i osposobljavanja, akademskim stručnjacima koji rade na pitanjima tržišta rada, organizacijama koje predstavljaju mlade, mladim (bivšim, sadašnjim i potencijalnim budućim) pripravnicima i drugim dionicima na razini EU-a te na nacionalnoj i regionalnoj razini. Kako bi se doprlo do svih tih dionika, upotrijebljene su različite aktivnosti i metode savjetovanja, kao što su razgovori, ciljani savjetodavni sastanci, ciljane anketa za pripravnike i studije slučaja.

Za ovaj je prijedlog provedeno savjetovanje sa socijalnim partnerima EU-a u dvije faze u skladu s člankom 154. UFEU-a. Tijekom prve faze, koja je održana od 11. srpnja do 15. rujna 2023., sa socijalnim partnerima provedeno je savjetovanje o potrebi za djelovanjem EU-a i mogućem smjeru tog djelovanja³². U drugoj fazi, od 28. rujna do 9. studenog 2023., Komisija se sa socijalnim partnerima savjetovala o ciljevima i mogućim pravnim načinima djelovanja EU-a³³. Sindikati su pozdravili namjeru Komisije da ažurira kvalitativni okvir za pripravništvo. Smatrali su da je pripravnicima, iako su načela kvalitativnog okvira i dalje relevantna, potrebna obvezujuća zaštita (u obliku direktive) kako bi se osiguralo pravedne naknade, radne uvjete i socijalnu zaštitu. Smatrali su da bi se takvom direktivom trebao osigurati pristup svim pravima koja uživaju redovni radnici u skladu s postojećim propisima EU-a. Sindikati su naglasili da glavni cilj djelovanja EU-a mora biti utvrđivanje obvezujućih minimalnih standarda za pripravništvo u EU-u i stvaranje jednakih uvjeta koji bi sprečavali zlouporabu. Poslodavci su smatrali da su načela kvalitativnog okvira za pripravništvo iz 2014. i dalje relevantna. Prema njihovu mišljenju, trebalo bi se više usmjeriti na njegovu provedbu i praćenje, ali smatraju da bi se revidiranom preporukom Vijeća uspostavila odgovarajuća ravnoteža između promicanja minimalnih standarda i očuvanja fleksibilnosti. Poslodavci su podržali ciljeve sprečavanja problema u upotrebi pripravništva, poboljšanja njegove kvalitete i poticanja pristupa pripravništvu. Istaknuli su i da na raspolaganju nema dovoljno podataka, posebno o pripravništvu na otvorenom tržištu, kao i vezu između plaće i kvalitete pripravništva. Socijalni partneri nisu postigli dogovor o stupanju u pregovore o sklapanju sporazuma na razini Unije, kako je predviđeno člankom 155. UFEU-a.

Nadalje, u okviru studije u kojoj su razmotreni kontekst, problemi i moguća rješenja u području kvalitete pripravništva u EU-u provedena je internetska anketa s nacionalnim dionicima. Cilj joj je bio prikupiti informacije o trenutačnim praksama poduzeća i utvrditi primjere dobre prakse u državama članicama i njihov utjecaj na kvalitetu pripravništva. Anketa je trajala od 15. lipnja do 8. rujna 2023., a bila je usmjerena na nacionalna javna tijela, nacionalna poduzeća / udruge poslodavaca, pojedinačna poduzeća, nacionalne sindikate, nacionalne organizacije mladih, organizacije civilnog društva i obrazovne ustanove. Provedeni su i ciljani razgovori s dionicima na razini EU-a.

Glavna uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje (GU EMPL), Glavna uprava za unutarnje tržište, industriju, poduzetništvo te male i srednje poduzetnike (GU GROW), Europsko vijeće za inovacije i Izvršna agencija za MSP-ove (EISMEA) uz potporu Europske poduzetničke mreže od 12. listopada do 9. studenog 2023. proveli su posebnu anketu za MSP-ove.

U istraživanju Flash Eurobarometar (523)³⁴ ispitano je kako mladi percipiraju svoju integraciju na tržište rada, pri čemu je glavna tema bila pripravništvo. Od 15. do

³² [Dostupno ovdje](#)

³³ [Dostupno ovdje](#)

³⁴ [Eurobarometar: pripravništvo pomaže mladima da pronađu prvi posao \(europa.eu\)](#)

24. ožujka 2023. provedeno je internetsko istraživanje u kojem je sudjelovalo 26 334 mladih u dobi od 18 do 35 godina iz svih država članica EU-a.

- **Prikupljanje i primjena stručnog znanja**

Predložena direktiva temelji se na nekoliko studija koje su provedene kako bi se poduprla analiza inicijative:

- na preliminarnim rezultatima studije naručene od vanjskih stručnjaka: „Studija konteksta, problema i mogućih rješenja za kvalitetu pripravništva u EU-u” koju je proveo konzorcij koji čine Ernst & Young (EY), Centar za europske političke studije (CEPS) i poduzeće Open Evidence (u pripremi),
- vanjskoj studiji za potporu evaluaciji kvalitativnog okvira za pripravništvo, završno izvješće, siječanj 2023.³⁵,
- istraživanju Flash Eurobarometer o tome kako mladi percipiraju svoju integraciju na tržište rada, čija je glavna tema bila pripravništvo³⁶.

U obzir je uzeta i zakonodavna rezolucija o vlastitoj inicijativi Europskog parlamenta iz 2023. o kvalitetnom pripravništvu u EU-u, zajedno s relevantnom procjenom europske dodane vrijednosti koju je provela služba Parlamenta za istraživanja³⁷.

- **Procjena učinka**

U skladu sa svojom politikom bolje regulative Komisija je provela procjenu učinka³⁸. Ta je procjena omogućila strukturiranu analizu problema, odgovarajućih ciljeva politike i opcija politike te procjenu njihova učinka. Razmatrale su se supsidijarnost, djelotvornost, učinkovitost, usklađenost i proporcionalnost utvrđenih opcija te način praćenja i evaluacije inicijative u budućnosti. Za potporu tom radu u Komisiji je provedeno strukturirano savjetovanje u okviru međuresorne upravljačke skupine³⁹ i predstojeća, prethodno navedena „studija konteksta, problema i mogućih rješenja za kvalitetu pripravništva u EU-u”.

U procjeni učinka utvrđena su tri problema: 1. problematično korištenje pripravništva među pružateljima pripravništva, 2. loša kvaliteta pripravništva i 3. nejednak pristup pripravništvu. Ispitane su tri opcije politike, u kojima su se kombinirale zakonodavne i nezakonodavne mjere usmjerene na ciljeve inicijative u pogledu ostvarivanja primjenjivih prava pripravnika, sprečavanja problematične upotrebe pripravništva, osiguravanja pravednih radnih uvjeta, poboljšanja obrazovnog sadržaja te poboljšanja pristupa pripravništvu i njegove uključenosti. U procjeni učinka opcija uzete su u obzir i moguće neželjene posljedice različitih opcija politike, među ostalim na ponudu pripravništva.

Najpoželjnija je opcija prema procjeni učinka paket koji sadržava direktivu primjenjivu na pripravnike koji su radnici u skladu s pravom EU-a i ažuriranu preporuku Vijeća kojom su obuhvaćeni svi pripravnici. Očekuje se da će taj paket donijeti socijalne koristi pripravniciima tako što će se smanjiti problematičnost i povećati kvaliteta pripravništva na temelju jednakog

³⁵ [Dostupno ovdje](#)

³⁶ [Dostupno ovdje](#)

³⁷ Kvaliteta pripravništva u EU-u – procjena europske dodane vrijednosti. Dostupno [ovdje](#).

³⁸ Radni dokument službi Komisije, Izvješće o procjeni učinka (2024.), priložen prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju i izvršavanju radnih uvjeta pripravnika i suzbijanju prikazivanja radnih odnosa kao pripravništva i prijedlogu preporuke Vijeća o ojačanom kvalitativnom okviru za pripravništvo, u pripremi.

³⁹ Uključujući Pravnu službu, SG, GU CNECT, GU EAC, JRC, GU COMM, GU GROW, GU JUST, GU REGIO i GU AGRI.

postupanja, pravednijih plaća i socijalne zaštite te poboljšanjem pristupa pripravništvu, posebno za osobe u ranjivom položaju, uključujući osobe s invaliditetom, osobe koje žive u ruralnim, udaljenim i najudaljenijim regijama, osobe u nepovoljnom socioekonomskom i/ili migrantskom položaju, osobe iz romske zajednice i osobe s nižim stupnjem obrazovanja. Od najpoželjnije opcije očekuje se da pružateljima pripravništva donese gospodarske koristi, npr. pravednije tržišno natjecanje, povećanje produktivnosti i konkurentnosti zahvaljujući kvalificiranijoj i raznovrsnijoj radnoj snazi te niži troškovi traženja i zapošljavanja odgovarajuće radne snage. Kad je riječ o troškovima povezanim s najpoželjnijom opcijom, oni se odnose na moguće povećanje troškova rada, troškova prilagodbe i mogućih troškova koji proizlaze iz upravnih ili sudskih postupaka. Očekuje se da će nacionalni proračuni i uprave imati koristi od povećanih prihoda od poreza i socijalne sigurnosti te smanjenja rashoda za socijalnu zaštitu i aktivaciju.

O procjeni učinka s Komisijinim Odborom za nadzor regulative prvi se put raspravljalo 13. prosinca 2023. Odboru je 1. veljače 2024. podneseno revidirano izvješće o procjeni učinka. Odbor je 22. veljače 2024. izdao pozitivno mišljenje sa zadržkama⁴⁰. Preostale primjedbe naknadno su uzete u obzir dodatnim ograničavanjem podataka koji će se upotrebljavati, jačanjem rasprava o jednakim uvjetima i pitanjima tržišnog natjecanja te dodatnim ciljanim pojašnjenjima opisa i procjene opcija politike.

- **Temeljna prava**

Poveljom Europske unije o temeljnim pravima zaštićen je širok raspon prava u kontekstu zapošljavanja. Ciljevi ovog prijedloga u skladu su s Poveljom. Uvođenjem načela nediskriminacije pripravnika i mjera za suzbijanje prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva, prijedlogom bi se ojačao članak 31. o poštenim i pravednim radnim uvjetima i članak 32. o zaštiti mladih na radnom mjestu, u kojem se navodi da mladi koji su primljeni na posao moraju biti zaštićeni od gospodarskog iskorištavanja.

4. UTJECAJ NA PRORAČUN

Za prijedlog nisu potrebna dodatna sredstva iz proračuna EU-a.

5. DRUGI ELEMENTI

- **Mehanizmi praćenja, evaluacije i izvješćivanja**

Predlaže se da države članice prenesu predloženu direktivu dvije godine nakon njezina donošenja i obavijeste Komisiju o nacionalnim mjerama za prenošenje putem baze podataka za nacionalne provedbene mjere (MNP). U skladu s člankom 153. stavkom 3. UFEU-a prenošenje mogu putem kolektivnih ugovora povjeriti socijalnim partnerima koji će ga provoditi. Komisija je spremna državama članicama pružiti tehničku potporu za provedbu Direktive.

Komisija predlaže preispitivanje provedbe predložene direktive pet godina nakon roka za prenošenje i, prema potrebi, zakonodavne izmjene. Napredak u postizanju ciljeva inicijative pratit će se na temelju niza ključnih pokazatelja povezanih s ciljevima politike. Ti pokazatelji i povezani izvori podataka navedeni su u Prilogu 15. procjeni učinka. Okvir za praćenje

⁴⁰ Odbor za nadzor regulative, drugo mišljenje „pozitivno sa zadržkama” o procjeni učinka kvalitativnog okvira za pripravništvo od 28. veljače 2024. (još nije objavljeno).

dodatno će se prilagođavati u skladu s konačnim zakonodavnim i provedbenim zahtjevima te vremenskim rasporedom.

- **Dokumenti s objašnjenjima**

Države članice mogle bi se koristiti različitim pravnim instrumentima za prenošenje predložene direktive, zbog čega je opravdano zatražiti da uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje prilože jedan ili više dokumenata. U njima bi se trebao objasniti odnos između elemenata predložene direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje, u skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima⁴¹.

- **Detaljno obrazloženje posebnih odredaba prijedloga**

Poglavlje I. – Opće odredbe

Članak 1. – Predmet

Tom se odredbom utvrđuje predmet Direktive, odnosno uspostava zajedničkog okvira načela i mjera za poboljšanje i izvršavanje radnih uvjeta pripravnika te za suzbijanje prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva.

Članak 2. – Definicije

Tom se odredbom definira niz termina i koncepata potrebnih za tumačenje odredbi Direktive („pripravništvo”, „pripravnik”, „redovni radni odnos” i „redovni radnik”).

Poglavlje II. – Jednako postupanje

Članak 3. – Načelo nediskriminacije

U članku 3. sadržano je nediskriminacije pripravnika. Njime se od država članica zahtijeva da uspostave mjere kojima će osiguravati da pripravnici ne budu diskriminirani kad je riječ o njihovim radnim uvjetima, uključujući plaću. Međutim, objektivni razlozi, kao što su različite zadaće, niža razina odgovornosti, različit intenzitet rada ili težina komponente učenja i osposobljavanja mogu biti opravdanje za različito postupanje.

Ta se odredba primjenjuje uz načelo nediskriminacije utvrđeno u Direktivi o radu na određeno vrijeme, kojom se propisuje jednako postupanje prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme kao s usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme kod istog poslodavca, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima. Ta dodatna odredba Direktive potrebna je, s jedne strane, jer se Direktivom o radu na određeno vrijeme državama članicama omogućuje da iz njezina područja primjene isključe određene pripravnike, a s druge strane kako bi se osiguralo da radnici zaposleni na određeno vrijeme u usporedivom položaju mogu služiti i kao usporedivi radnici.

Poglavlje III. – Redovni radni odnosi prikazani kao pripravništvo

Članak 4. – Mjere za suzbijanje prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva

⁴¹ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

Tom se odredbom od država članica zahtijeva da poduzmu odgovarajuće mjere za suzbijanje prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva. Države članice moraju uvesti odredbe za djelotvorne kontrole i inspekcije koje provode nadležna tijela kako bi se otkrili slučajevi u kojima redovni radni odnosi prikazani kao pripravništvo smanjuju razinu zaštite radnika, uključujući radne uvjete i plaće, te kako bi se poduzele mjere u takvim slučajevima.

Članak 5. – Procjena toga je li redovan radni odnos prikazan kao pripravništvo

Tim se člankom od nadležnih tijela zahtijeva da provedu sveobuhvatnu procjenu svih relevantnih činjeničnih elemenata pri utvrđivanju je li u određenom slučaju riječ o prikazivanju redovnog radnog odnosa kao pripravništva. U toj bi se procjeni trebali uzeti u obzir različiti elementi kao što su trajanje, postojanje značajne komponente učenja i osposobljavanja, jednake razine zadaća i odgovornosti te zahtijeva li poslodavac prethodno radno iskustvo kao preduvjet za pripravništvo.

Nadalje, tim se člankom propisuje obveza poslodavaca da informiraju nadležna tijela kako bi im pomogli u provedbi procjene. Ta se obveza primjenjuje samo na zahtjev nadležnih tijela. Dostaviti se moraju informacije o broju i trajanju pripravništva, radnim uvjetima (uključujući plaću), komponentama učenja i osposobljavanja i o oglasima za slobodna pripravnička mjesta.

Osim toga, u skladu s tim člankom države članice moraju odrediti gornju granicu kao naznaku prekomjernog trajanja pripravništva za potrebe procjene i utvrditi pravila za sadržaj oglasa za slobodna radna mjesta.

Poglavlje IV. – Izvršne mjere i mjere potpore

Članak 6. – Provedba i izvršavanje relevantnog prava Unije

Člankom 6. od država članica zahtijeva se da poduzmu mjere za provedbu i izvršavanje prava EU-a koje se primjenjuje na radnike u odnosu na pripravnike.

Članak 7. – Pravo na pravnu zaštitu

Tom se odredbom od država članica zahtijeva da omoguće pristup djelotvornom i nepristranom mehanizmu za rješavanje sporova i pravu na pravnu zaštitu, uključujući odgovarajuću naknadu, u slučaju povrede prava pripravnika na temelju Direktive ili drugog propisa EU-a koji se primjenjuje na radnike.

Članak 8. – Postupci u ime pripravnika ili kao potpora radnicima

Taj članak omogućuje predstavnicima radnika da u ime jednog ili više pripravnika sudjeluju u sudskim ili upravnim postupcima ili im u njima pružaju potporu kako bi ti pripravnici ostvarili svoja prava pripravnika, uz odobrenje dotičnog ili dotičnih pripravnika. To bi pripravnici trebalo pomoći da prevladaju prepreke povezane s troškovima ili postupovne prepreke.

Članak 9. – Zaštita od nepovoljnog postupanja i nepovoljnih posljedica

Tom se odredbom propisuje zaštita pripravnika i njihovih predstavnika od nepovoljnog postupanja ili posljedica, posebno u vezi s otpuštanjem ili sličnim postupanjem, zbog ostvarivanja prava predviđenih Direktivom. Nadalje, propisuje se pravo pripravnika da, ako smatraju da su otpušteni zbog ostvarivanja svojih prava na temelju Direktive, od poslodavca

zatraže propisno obrazložene razloge za otpuštanje. Ako pripravnik iznese činjenice koje upućuju na otpuštanje na osnovi ostvarivanja prava na temelju Direktive, tom se odredbom na poslodavca stavlja teret dokazivanja da su se otpuštanje ili slične mjere temeljile na drugoj osnovi.

Članak 10. – Sankcije

Tim se člankom od država članica zahtijeva da osiguraju djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće sankcije za povrede obveza iz Direktive.

Poglavlje V. – Završne odredbe

Članak 11. – Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe

U tom se članku pojašnjava da se nijedna odredba Direktive ne bi trebala tumačiti na način kojim bi se smanjila zaštita radnika koju pružaju drugi instrumenti i da Direktiva ne predstavlja valjanu osnovu za smanjivanje opće razine zaštite koja je već zajamčena radnicima, uključujući pripravnike. Osim toga, tim se člankom državama članicama dopušta da uvode odredbe koje su za radnike povoljnije ili da potiču ili dopuštaju primjenu kolektivnih ugovora koji su za radnike povoljniji.

Članak 12. – Prenošnje i provedba

Tom se odredbom utvrđuje najdulji rok u kojem države članice moraju prenijeti Direktivu u svoje nacionalno pravo i Komisiji dostaviti odgovarajuće tekstove. To se razdoblje utvrđuje na dvije godine od datuma stupanja na snagu. Osim toga, naglašava se da države članice moraju osigurati odgovarajuće sudjelovanje socijalnih partnera i da im mogu povjeriti provedbu Direktive.

Članak 13. – Izvješćivanje i preispitivanje

Tim se člankom od država članica zahtijeva da Komisiji dostave informacije potrebne za sastavljanje izvješća o provedbi Direktive, uključujući podatke o pripravništvu, u roku od pet godina od njezina stupanja na snagu. Osim toga, njime se od Komisije zahtijeva da podnese izvješće Europskom parlamentu i Vijeću, prema potrebi popraćeno zakonodavnim prijedlogom.

Članci 14. i 15. – Stupanje na snagu i adresati

Tim se odredbama propisuje da Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije i da je upućena svim državama članicama.

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA**o poboljšanju i izvršavanju radnih uvjeta pripravnika i suzbijanju prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva („Direktiva o pripravništvu”)**

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. točku (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora⁴²,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija⁴³,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

- (1) Vijeće je u ožujku 2014. donijelo Preporuku o kvalitativnom okviru za pripravništvo („Preporuka iz 2014.”) kako bi se na razini Unije osigurali standardi kvalitete za pripravništvo. U njoj preporučuje 21 načelo u skladu s kojim bi se poboljšala kvaliteta pripravništva, a posebno osigurali visokokvalitetan sadržaj obrazovanja i osposobljavanja i primjereni radni uvjeti kako bi se podržao prelazak iz obrazovanja u svijet rada i povećala zapošljivost pripravnika. Ta preporuka iz 2014. obuhvaća sva pripravništva osim onih koja su dio kurikuluma formalnog obrazovanja i osposobljavanja i onih koja su uređena nacionalnim pravom, a čije je dovršenje nužan preduvjet za pristup određenoj profesiji.
- (2) U Preporuci Vijeća o europskom okviru za kvalitetna i učinkovita naukovanja⁴⁴ navodi se 14 kriterija za kvalitetno i djelotvorno naukovanje, kojima se nastoji osigurati da programi naukovanja odgovaraju potrebama tržišta rada i pružaju koristi polaznicima tih programa i poslodavcima. Oni uključuju kriterije za uvjete učenja i rada, kao i kriterije za okvirne uvjete.
- (3) Ojačanim programom Garancija za mlade⁴⁵ nastoji se svim mladima u dobi do 30 godina zajamčiti da u roku od četiri mjeseca otkad postanu nezaposleni ili završe

⁴² SL C , , str.

⁴³ SL C , , str.

⁴⁴ Preporuka Vijeća od 15. ožujka 2018. o europskom okviru za kvalitetna i učinkovita naukovanja (SL C 153, 2.5.2018., str. 1.).

⁴⁵ Preporuka Vijeća od 30. listopada 2020. o lakšem prelasku u svijet rada – jačanje Garancije za mlade te o zamjeni Preporuke Vijeća od 22. travnja 2013. o uspostavi Garancije za mlade 2020/C 372/01 (SL C 372, 4.11.2020., str. 1.).

formalno obrazovanje dobiju kvalitetnu ponudu za posao, nastavak obrazovanja, naukovanje ili pripravništvo. U okviru tog programa Preporuka iz 2014. važna je referentna točka za mjerenje kvalitete ponuda za pripravništvo.

- (4) Nedostatak radne snage pogađa mnoga zanimanja na svim razinama vještina. S obzirom na predviđeno smanjenje radno sposobnog stanovništva i povećanje potražnje za nizom zanimanja bitnih za zelenu i digitalnu tranziciju, očekuje se da će se taj nedostatak samo povećavati. Tome doprinosi i slabo sudjelovanje mladih na tržištu rada. Kvalitetno pripravništvo koristan je način za usavršavanje i/ili prekvalifikaciju, koji osobama svih dobi omogućuje da kroz rad steknu praktične vještine kako bi se lakše uključile na tržište rada ili preusmjerile svoju karijeru.
- (5) Pripravništvo mladima pomaže da steknu praktično i stručno iskustvo, postanu atraktivniji kandidati za zaposlenje i lakše pronađu stalno radno mjesto. Upravo je zato pripravništvo važna etapa na putu prema tržištu rada. Poslodavcima nudi mogućnost da privuku, obuče i zadrže mlade radnike. Omogućuje im da smanje svoje troškove traženja i zapošljavanja kvalificiranog osoblja tako da pripravnicima nakon pripravništva ponude stalno radno mjesto. Međutim, taj se cilj može ispuniti samo ako je pripravništvo kvalitetno, a radni uvjeti dostojanstveni.
- (6) I dalje su prisutni problemi povezani s korištenjem pripravništva, uključujući situacije u kojima se redovna radna mjesta prikazuju kao pripravnička mjesta, čime se tim radnicima uskraćuju puna prava koja imaju u skladu s pravom Unije, nacionalnim pravom i kolektivnim ugovorima te ih se dovodi u opasnost da se na duže vrijeme nađu u nesigurnim radnim uvjetima. Radni odnosi prikazani kao pripravništva narušavaju tržišno natjecanje među poduzećima: poslodavce koji poštuju propise stavljaju u nepovoljan položaj, omogućuju poslodavcima zaobilaženje fiskalnih obveza i obveza iz sustava socijalne sigurnosti, i u konačnici pripravnička mjesta zamjenjuju stalna radna mjesta. Povrh toga, poslodavci pripravnika koji su zaista pripravnici katkad ne poštuju sve zahtjeve koji proizlaze iz prava Unije, nacionalnog prava, kolektivnih ugovora ili prakse, čime tim pripravnicima onemogućuju da ostvare svoja puna prava.
- (7) Osim toga, zbog nesigurnosti svojeg položaja na tržištu rada pripravnici rjeđe pokušavaju braniti svoja prava. Među glavnim su razlozima zbog kojih se poslodavci odlučuju na nepropisno korištenje pripravništva nepostojanje, složenost ili različitost regulatornih okvira za pripravništvo u različitim državama članicama, nedovoljna provedba nacionalnog zakonodavstva i nedostatak kapaciteta za provedbu kontrola i inspekcija, kao i nejasnoće u vezi s time koje je tijelo nadležno za kontrolu i izvršavanje.
- (8) Postoje dokazi da značajan udio pripravnika radi u nepovoljnijim radnim uvjetima nego redovni zaposlenici, među ostalim kad je riječ o radnom vremenu, pravu na dopust, pristupu opremi i plaćama.
- (9) Okvir za zaštitu radnika na razini Unije utvrđen je postojećim pravnim instrumentima, uključujući direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima⁴⁶, primjerenim minimalnim plaćama⁴⁷, radnom vremenu⁴⁸, sigurnosti i zdravlju na radu⁴⁹, jednakosti i

⁴⁶ Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., str. 105.).

⁴⁷ Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća od 19. listopada 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji (SL L 275, 25.10.2022., str. 33.).

nediskriminaciji⁵⁰, ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi⁵¹, obavješćivanju i savjetovanju s radnicima⁵², radu na određeno vrijeme⁵³, radu u nepunom radnom vremenu⁵⁴, upućivanju radnika⁵⁵ i radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje⁵⁶. Ovaj se pravni okvir u potpunosti primjenjuje na pripravnike koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u pojedinačnim državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije. Pravni okvir Unije obuhvaća i preporuke o kvaliteti pripravništva⁵⁷ i naukovanja⁵⁸ i o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti⁵⁹.

- (10) Na temelju Konferencije o budućnosti Europe⁶⁰ podnesen je prijedlog o osiguravanju usklađenosti pripravništva i radnih mjesta mladih s određenim standardima kvalitete, među ostalim kad je riječ o plaćama i zabrani neplaćenog pripravništva na tržištu rada i izvan formalnog obrazovanja.
- (11) Europski parlament u lipnju 2023. donio je rezoluciju⁶¹ u skladu s člankom 225. UFEU-a s preporukama Komisiji o kvalitetnim pripravništvima. U toj je rezoluciji Komisiju pozvao „da ažurira i osnaži Preporuku Vijeća iz 2014. te da je pretvori u snažniji zakonodavni instrument”. Osim toga, pozvao ju je da u ažurirani kvalitativni okvir za pripravništvo doda nova načela. Konkretno, Europski parlament pozvao je Komisiju da „podnese prijedlog direktive o pripravništvima na otvorenom tržištu rada, pripravništvima u kontekstu aktivnih politika tržišta rada i pripravništvima koja su dio obveznog stručnog osposobljavanja, kako bi se osigurali minimalni standardi kvalitete, uključujući pravila o trajanju pripravništva, pristupu socijalnoj zaštiti u skladu s

⁴⁸ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9.).

⁴⁹ Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., str. 1.).

⁵⁰ Među ostalim: Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenog 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000., str. 16.).

⁵¹ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi (SL L 188, 12.7.2019., str. 79.).

⁵² Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici – Zajednička izjava Europskog parlamenta, Vijeća i Komisije o zastupanju radnika (SL L 80, 23.3.2002., str. 29.).

⁵³ Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

⁵⁴ Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC – Prilog: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom (SL L 14, 20.1.1998., str. 9.).

⁵⁵ Direktiva (EU) 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL L 173, 9.7.2018., str. 16.).

⁵⁶ Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenog 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).

⁵⁷ Preporuka Vijeća od 10. ožujka 2014. o kvalitativnom okviru za pripravništvo (SL C 88, 27.3.2014., str. 1.).

⁵⁸ Preporuka Vijeća od 15. ožujka 2018. o europskom okviru za kvalitetna i učinkovita naukovanja (SL C 153, 2.5.2018., str. 1.).

⁵⁹ Preporuka Vijeća od 8. studenog 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti (SL C 387, 15.11.2019., str. 1.).

⁶⁰ [Izvjješće o konačnom ishodu – svibanj 2022.](#)

⁶¹ Rezolucija Europskog parlamenta od 14. lipnja 2023. s preporukama Komisiji o kvalitetnim pripravništvima u EU-u (2020/2005(INL)).

nacionalnim pravom i praksom te naknadama kojima se osigurava pristojan životni standard kako bi se izbjegle izrabljivačke prakse”.

- (12) Komisija je provela savjetovanje u dvije faze sa socijalnim partnerima na razini Unije, u skladu s člankom 154. UFEU-a, o potrebi za djelovanjem kojim bi se dodatno poboljšala kvaliteta pripravnništva, ciljevima takvog djelovanja i pravnim mogućnostima za njegovu provedbu. Socijalni partneri nisu postigli dogovor o pokretanju pregovora o tim pitanjima. Unatoč tome, važno je da se u tom području poduzmu mjere na razini Unije, tj. da se postojeći okvir za pripravnništvo prilagodi uzimajući u obzir ishode savjetovanja sa socijalnim partnerima.
- (13) Komisija se opširno savjetovala s dionicima, uključujući pripravnike i organizacije mladih, pružatelje pripravnništva, nacionalna javna tijela, obrazovne ustanove i stručnjake iz akademske zajednice.
- (14) Člankom 153. stavkom 2. u vezi sa stavkom 1. točkom (b) UFEU-a Europski parlament i Vijeće ovlašćuju se za donošenje direktiva kojima se utvrđuju minimalni zahtjevi za radne uvjete radi postizanja ciljeva utvrđenih u članku 151. UFEU-a, a to su promicanje zapošljavanja i poboljšanje životnih i radnih uvjeta.
- (15) S obzirom na neriješena pitanja povezana s problematičnim korištenjem pripravnništva u Uniji potrebno je poduzeti dodatne mjere kako bi se suzbilo prikazivanje redovnih radnih odnosa kao pripravnništva i kako bi se osiguralo da se relevantno pravo Unije i nacionalno pravo koje se primjenjuje na radnike u potpunosti provodi i izvršava u odnosu na pripravnike. Ovom se Direktivom na ta pitanja odgovara utvrđivanjem minimalnih zahtjeva za poboljšanje i izvršavanje radnih uvjeta pripravnika u Uniji i za suzbijanje prikazivanja radnih odnosa kao pripravnništva te utvrđivanjem zajedničkog okvira načela i mjera potrebnih za osiguravanje jednakog postupanja i za djelotvorniju provedbu i izvršavanje prava Unije te nacionalnog prava koje se primjenjuje na radnike.
- (16) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na pripravnike u Uniji koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije. Sud je u svojoj praksi odredio kriterije za utvrđivanje statusa radnika te on ovisi o okolnostima pojedinačnog slučaja.
- (17) Među državama članicama postoje značajne razlike u programima učenja temeljenog na radu koji su obuhvaćeni definicijom pripravnništva. Tako naukovanje može biti obuhvaćeno područjem primjene ove Direktive ako su naučnici obuhvaćeni pojmom „radnik” kako je definiran zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u državama članicama, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije.
- (18) Poglavlje III. Direktive primjenjuje se na redovne zaposlenike koji se prikazuju kao pripravnici, tj. na situacije u kojima poslodavci prezentiraju redovni radni odnos kao pripravnništvo koje nije radni odnos ili kao pripravnništvo koje čini radni odnos, ali s nižom plaćom ili radnim uvjetima različitima od onih na koje bi redovni zaposlenici imali pravo na temelju prava Unije ili nacionalnog prava, kolektivnih ugovora ili prakse.
- (19) Razlika između pripravnništva koje je radni odnos i „redovnog” radnog odnosa u tome je što je pripravnništvo vremenski ograničeno, ima značajnu komponentu učenja i osposobljavanja i provodi se radi stjecanja praktičnog i stručnog iskustva s ciljem bolje zapošljivosti i lakšeg prelaska u zaposlenje ili pristupa profesiji.

- (20) Načelo nediskriminacije prikladno je za borbu protiv zlouporaba pripravništva, kao što su manje povoljni radni uvjeti ili niže plaće za pripravnike u usporedbi s redovnim zaposlenicima bez odgovarajućeg obrazloženja, i za osiguravanje održivosti pripravništva kao etape na putu prema stalnom zaposlenju. To načelo može i pridonijeti pristupačnosti pripravništva za skupine radnika u ranjivom položaju.
- (21) Stoga je potrebno utvrditi načelo nediskriminacije pripravnika koje bi se trebalo primjenjivati uz članak 4. Priloga Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, kojim se predviđa da se u pogledu uvjeta zapošljavanja prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme ne smije postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što imaju ugovor na određeno vrijeme ili su u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima. Pripravnici koji su u radnom odnosu po definiciji su „radnici zaposleni na određeno vrijeme” u smislu te direktive. Međutim, njezinim člankom o načelu diskriminacije ne predviđa se usporedba s drugim radnicima zaposlenima na određeno vrijeme. Nadalje, države članice mogu u skladu s člankom 2. stavkom 2. Priloga toj direktivi iz njezina područja primjene isključiti određene vrste radnika, uključujući one u inicijalnom osposobljavanju i programima naukovanja ili one koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu u okviru posebnog javnog programa osposobljavanja, integracije i prekvalifikacije. Ta direktiva osim toga ne odražava osjetljivost položaja u kojem se nalaze pripravnici. Stoga je potrebno zajamčiti da se načelo jednakog postupanja kao prema redovnim zaposlenicima primjenjuje na sve pripravnike koji su u radnom odnosu.
- (22) Države članice stoga bi trebale osigurati da se, kad je riječ o radnim uvjetima, uključujući plaću, prema pripravicima ne postupa nepovoljnije nego prema usporedivim redovnim zaposlenicima istog poslodavca, osim ako postoje objektivni razlozi za različito postupanje. Sama činjenica da je neki radnik pripravnik ne može biti temelj da se prema njemu postupa nepovoljnije nego prema redovnim zaposlenicima istog poslodavca. S druge strane, objektivni razlozi za različito postupanje mogu biti različite zadaće, manja odgovornost ili manji intenzitet rada u usporedbi s redovnim zaposlenicima, ovisno o slučaju, s obzirom na predmetni uvjet zapošljavanja. Međutim, te bi razlike u postupanju trebale biti proporcionalne tim razlozima.
- (23) Kako bi se načelo nediskriminacije moglo primijeniti, mora se pronaći usporediv redovni zaposlenik koji obavlja istu ili sličnu vrstu posla ili zanimanja kao pripravnik, pri čemu se u obzir uzimaju kvalifikacije i vještine.
- (24) Države članice trebale bi uvesti odgovarajuće mjere kako bi suzbile prikazivanje redovnih radnih odnosa kao pripravništva koje rezultira nižom razinom zaštite, među ostalim u pogledu radnih uvjeta i plaće, od razine na koju bi dotični radnik imao pravo na temelju prava Unije ili nacionalnog prava, kolektivnih ugovora ili prakse.
- (25) Potrebno je osigurati da nadležna tijela provode djelotvorne kontrole i inspekcije jer su one ključne za zaštitu prava pripravnika i suzbijanje prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva. Trebale bi biti usmjerene na suzbijanje zamjena redovnih radnih odnosa njihovim prikazivanjem kao pripravništva i na zaštitu prava radnika.
- (26) Procjena toga je li riječ o prikazivanju redovnog radnog odnosa kao pripravništva trebala bi se temeljiti na činjeničnim okolnostima, a ne na formalnom određenju ugovornog odnosa. Kako bi utvrdila je li neko pripravništvo ustvari tako prikazan redovni radni odnos, nadležna tijela trebala bi provesti sveukupnu procjenu svih

relevantnih činjenica. Da bi im se olakšala provedba tih procjena, trebalo bi utvrditi ključne elemente koji bi omogućili razlikovanje između redovnog radnog odnosa i onog koji je prikazan kao pripravništvo. Procjena tih elemenata trebala bi se provoditi na pojedinačnoj osnovi, uzimajući u obzir okolnosti svakog pojedinog slučaja. Stoga je navedeni popis elemenata okviran i neiscrpan i njime se ne zadaju nikakvi pragovi.

- (27) Prethodno radno iskustvo kao preduvjet za obavljanje pripravništva u istom ili sličnom području djelatnosti ne upućuje nužno na prikazivanje redovnog radnog odnosa kao pripravništva ako poslodavac pruži obrazloženje, npr. ako je jednako dugo radno iskustvo u određenom području djelatnosti ili stručnosti ekvivalent kvalifikacije u tom području.
- (28) Nadležna tijela katkad nemaju pristup informacijama koje su im potrebne kako bi analizirala relevantne činjenice i utvrdila je li u nekoj situaciji riječ o prikazivanju redovnog radnog odnosa kao pripravništva. Kako bi tim tijelima omogućili da obavljaju svoje zadaće, poslodavce bi trebalo obvezati da im na zahtjev dostave potrebne informacije koje su pod njihovom kontrolom.
- (29) Države članice trebale bi uvesti odgovarajuće mjere kako bi olakšale procjene toga je li neko navodno pripravništvo zaista pripravništvo. To bi trebalo uključivati gornju granicu za trajanje pripravništva kao naznaku predugog trajanja ili višekratnog, među ostalim i uzastopnog, obavljanja pripravništva za istog poslodavca. Razumno najdulje trajanje pripravništva u načelu ne bi trebalo biti dulje od šest mjeseci, kako je utvrđeno u Preporuci iz 2014. Međutim, države članice mogu propisati da se trajanje dulje od toga može opravdati objektivnim razlozima. Primjer takvih iznimki može biti pripravništvo čije je dovršenje nužan preduvjet za pristup određenoj profesiji, koje mora trajati dulje kako bi pripravnik stekao potrebno znanje, kompetencije i iskustvo. Dulje trajanje moglo bi koristiti i određenim pripravništvima koja su dio aktivnih politika tržišta rada i usmjerena na integraciju osoba u ranjivom položaju. Razlozi za dulje trajanje nekih pripravništva koja su dio kurikuluma formalnog obrazovanja ili strukovnog osposobljavanja mogu biti povezani s nastavnim programima.
- (30) Obveza poslodavaca da u oglase i reklame za pripravništvo uključe informacije o očekivanim zadaćama, radnim uvjetima, uključujući plaću, socijalnoj zaštiti i komponentama učenja i osposobljavanja mogla bi se ispuniti tako da u njima navedu poveznicu na internetske stranice s tim informacijama.
- (31) Osim ove Direktive države članice trebale bi osigurati potpunu provedbu i izvršavanje prava sadržanih u pravnoj stečevini Unije koja se primjenjuje na pripravnike koji su u radnom odnosu.
- (32) Novijim pravnim instrumentima, kao što su Direktiva (EU) 2019/1152 i Direktiva (EU) 2023/970⁶², utvrđen je opsežan sustav odredbi o izvršavanju pravne stečevine u Uniji. Kako bi se pomoglo zajamčiti djelotvorno izvršenje i obranu prava pripravnika koja proizlaze iz ove Direktive i drugog prava Unije koje se primjenjuje na radnike, takve bi odredbe trebalo uključiti u ovu Direktivu.
- (33) Pripravnici bi trebali imati pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući odgovarajuću naknadu. Pripravnike bi trebalo informirati o mehanizmima pravne zaštite koji im omogućuju da ostvare to svoje

⁶² Direktiva (EU) 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja (SL L 132, 17.5.2023., str. 21.).

pravo. Uzimajući u obzir da je pravo na djelotvornu pravnu zaštitu temeljno pravo, pripravnici bi tu zaštitu trebali moći uživati i nakon završetka pripravništva u čijem su tijeku navodno povrijeđena njihova prava na temelju ove Direktive i drugog relevantnog prava Unije koje se primjenjuje na radnike.

- (34) Kako bi se povisila razina zaštite pripravnika, predstavnici radnika trebali bi moći u ime jednog ili više pripravnika sudjelovati ili im pružati potporu u postupcima radi obrane bilo kojeg prava ili obveze koji proizlaze iz ove Direktive ili drugog prava Unije koje se primjenjuje na radnike.
- (35) Pripravicima bi trebalo pružiti odgovarajuću sudsku i administrativnu zaštitu od bilo kakvog nepovoljnog postupanja i posljedica bilo koje pritužbe podnesene poslodavcu ili proizišle iz bilo kojeg postupka pokrenutog kako bi se ispoštovala prava predviđena ovom Direktivom ili drugim pravom Unije koje se primjenjuje na radnike. Pripravnici bi posebno trebali biti zaštićeni od otpuštanja ili postupanja s ekvivalentnim učinkom, kao i od svih priprema za otpuštanje ili postupanje s ekvivalentnim učinkom, zbog ostvarivanja prava predviđenih ovom Direktivom ili drugim pravom Unije koje se primjenjuje na radnike.
- (36) Države članice trebale bi utvrditi pravila o djelotvornim, proporcionalnim i odvraćajućim sankcijama za slučajeve povrede prava predviđenih područjem primjene ove Direktive. Te sankcije mogu uključivati administrativne i financijske sankcije, kao što su novčane kazne ili plaćanje odštete, kao i druge vrste kazni.
- (37) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, odnosno državama članicama ostavlja se mogućnost uvođenja i zadržavanja povoljnijih odredaba. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom uvedu povoljnije odredbe.
- (38) S obzirom na to da ciljeve ove Direktive, odnosno izvršavanje radnih uvjeta pripravnika i suzbijanje prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva, ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog njihova opsega i učinaka oni na bolji način mogu ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva.
- (39) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati uvođenje nepotrebnih administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja, posebno ako bi ona otežavala osnivanje i razvoj mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća. Države članice stoga se potiču da procijene učinak svojih mjera za prenošenje na ta poduzeća kako on ne bi bio neproporcionalan, posvećujući posebnu pozornost mikropoduzećima i administrativnom opterećenju, da objave rezultate tih procjena i da prema potrebi pruže potporu tim poduzećima.
- (40) Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se nastoje ostvariti ovom Direktivom. Uz to bi trebale, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, poduzeti odgovarajuće mjere kako bi djelotvorno uključile socijalne partnere te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe odredaba ove Direktive,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Poglavlje I. Opće odredbe

Članak 1. Predmet

Ovom se Direktivom utvrđuje zajednički okvir načela i mjera za poboljšanje i izvršavanje radnih uvjeta pripravnika te za suzbijanje prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva.

Članak 2. Definicije

Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

- (a) „pripravništvo” znači ograničeno razdoblje radne prakse, sa značajnom komponentom učenja i osposobljavanja, kojem je svrha stjecanje praktičnog i stručnog iskustva radi bolje zapošljivosti i olakšavanja prelaska na redovno zaposlenje ili pristupa određenoj profesiji;
- (b) „pripravnik” znači svaka osoba koja obavlja pripravništvo i ima ugovor o radu ili je u radnom odnosu kako je definirano zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda;
- (c) „redovni radni odnos” znači svaki radni odnos koji nije pripravništvo;
- (d) „redovni zaposlenik” znači svaka osoba u redovnom radnom odnosu.

Poglavlje II. Jednako postupanje

Članak 3. Načelo nediskriminacije

Države članice dužne su osigurati da se, kad je riječ o radnim uvjetima, uključujući plaću, prema pripravnicima ne postupa nepovoljnije nego prema usporedivim redovnim zaposlenicima istog poslodavca, osim ako postoje objektivni razlozi za različito postupanje, kao što su različite zadaće ili manja odgovornost, intenzitet rada ili zahtjevnost komponente učenja i osposobljavanja.

Ako kod istog poslodavca nema usporedivog redovnog zaposlenika, za usporedbu se koristi primjenjivi kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, nacionalno pravo ili praksa.

Poglavlje III.

Redovni radni odnosi prikazani kao pripravništvo

Članak 4.

Mjere za suzbijanje prikazivanja redovnih radnih odnosa kao pripravništva

Države članice jamče da nadležna tijela provode djelotvorne kontrole i inspekcije s ciljem otkrivanja i poduzimanja izvršnih mjera protiv prakse u kojoj se redovni radni odnos prikazuje kao pripravništvo i koja rezultira nižom razinom zaštite, među ostalim u pogledu radnih uvjeta i plaće, od razine na koju bi dotični radnik imao pravo na temelju prava Unije ili nacionalnog prava, kolektivnih ugovora ili prakse.

Članak 5.

Procjena toga je li redovan radni odnos prikazan kao pripravništvo

1. Kako bi utvrdila je li navodno pripravništvo ustvari redovni radni odnos, nadležna tijela provode sveukupnu procjenu svih relevantnih činjeničnih elemenata. U toj se procjeni među ostalima uzimaju u obzir sljedeći okvirni elementi:
 - (a) nepostojanje značajne komponente učenja ili osposobljavanja u navodnom pripravništvu;
 - (b) predugo trajanje navodnog pripravništva ili višestruko i/ili uzastopno obavljanje navodnog pripravništva istog pripravnika kod istog poslodavca;
 - (c) jednake zadaće, razina odgovornosti i intenzitet rada navodnih pripravnika i redovnih zaposlenika na usporedivim radnim mjestima kod istog poslodavca;
 - (d) prethodno radno iskustvo kandidata kao preduvjet za obavljanje pripravništva u istom ili sličnom području djelatnosti bez odgovarajućeg obrazloženja;
 - (e) velik broj navodnih pripravništava u odnosu na broj redovnih radnih odnosa kod istog poslodavca;
 - (f) značajan broj navodnih pripravnika kod istog poslodavca koji su prije početka navodnog pripravništva obavili dva ili više pripravništava ili su bili u redovnom radnom odnosu u istom ili sličnom području djelatnosti.
2. Kako bi se nadležnim tijelima omogućilo provođenje procjena iz stavka 1., poslodavac tim tijelima na zahtjev dostavlja sljedeće informacije:
 - (a) broj pripravnika i zaposlenika u redovnom radnom odnosu;
 - (b) trajanje pripravništva;
 - (c) informacije o radnim uvjetima, uključujući plaću, zadaće i odgovornosti navodnih pripravnika i redovnih zaposlenika na usporedivim radnim mjestima;
 - (d) opise komponenti učenja i osposobljavanja u pripravništvu;
 - (e) oglase za slobodna pripravnička mjesta.
3. Kako bi olakšale provedbu procjena iz stavka 1., države članice:
 - (a) određuju gornju granicu trajanja koja upućuje na prekomjerno trajanje pripravništva i višekratno, uključujući uzastopno, obavljanje pripravništva kod istog poslodavca;

- (b) od poslodavaca zahtijevaju da u oglase i reklame za pripravništvo uključe informacije o očekivanim zadaćama, radnim uvjetima, uključujući plaću, socijalnoj zaštiti i komponentama učenja i osposobljavanja.

Države članice mogu predvidjeti iznimke od gornje granice trajanja iz točke (a) ako je dulje trajanje opravdano objektivnim razlozima.

Poglavlje IV.

Izvršne mjere i mjere potpore

Članak 6.

Provedba i izvršavanje relevantnog prava Unije

Države članice djelotvornim mjerama osiguravaju da se cjelokupno relevantno pravo Unije koje se primjenjuje na radnike u potpunosti provodi i izvršava u odnosu na pripravnike. Konkretnije, države članice dužne su:

- (a) osigurati da informacije o pravima pripravnika budu javno dostupne u obliku koji je jasan, sažet i pristupačan;
- (b) izraditi smjernice za poslodavce pripravnika u vezi s pravnim okvirom za pripravništvo, uključujući relevantne aspekte radnog prava i socijalne zaštite;
- (c) osigurati da nadležna tijela provode djelotvorne kontrole i inspekcije s ciljem izvršavanja relevantnog radnog prava u vezi s pripravnicima;
- (d) osigurati da nadležna tijela imaju ljudske, tehničke i financijske resurse potrebne za provedbu djelotvornih kontrola i inspekcija i nadležnost za izricanje djelotvornih, proporcionalnih i odvraćajućih sankcija;
- (e) razvijati kapacitete nadležnih tijela, posebno pružanjem osposobljavanja i smjernica, kako bi se proaktivno usmjerila na poslodavce koji ne poštuju propise i suzbijala te njihove prakse;
- (f) u suradnji s nadležnim tijelima pripravnicima osigurati kanale za prijavljivanje nepravilnosti i loših radnih uvjeta i informirati pripravnike o tim kanalima.

Članak 7.
Pravo na pravnu zaštitu

Države članice osiguravaju da pripravnici, uključujući one čiji je radni odnos završio, imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, uključujući odgovarajuću naknadu, u slučaju kršenja njihovih prava koja proizlaze iz ove Direktive ili drugog prava Unije koje se primjenjuje na radnike.

Članak 8.
Postupci u ime pripravnika ili kao potpora pripravicima

Države članice predstavnicima radnika omogućuju sudjelovanje u bilo kojem relevantnom sudskom ili upravnom postupku za izvršavanje prava i obveza koji proizlaze iz ove Direktive ili drugog prava Unije koje se primjenjuje na radnike. Predstavnici radnika mogu djelovati u ime jednog ili više pripravnika ili im pružiti potporu u slučaju kršenja bilo kojeg prava ili obveze koja proizlazi iz ove Direktive ili drugog prava Unije koje se primjenjuje na radnike, uz odobrenje dotičnog ili dotičnih pripravnika.

Članak 9.
Zaštita od nepovoljnog postupanja i nepovoljnih posljedica

1. Države članice uvode mjere nužne za zaštitu pripravnika i njihovih predstavnika od bilo kakvog nepovoljnog postupanja poslodavca i bilo kakvih negativnih posljedica koje proizdižu iz bilo koje pritužbe upućene poslodavcu ili iz bilo kojeg postupka pokrenutog kako bi se ispoštovala prava predviđena ovom Direktivom ili drugim pravom Unije koje se primjenjuje na radnike.
2. Konkretnije, države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje pripravnika ili ekvivalentno postupanje prema njima, kao i sve pripreme za otpuštanje radnika ili ekvivalentno postupanje, na temelju toga što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom ili drugim pravom Unije koje se primjenjuje na radnike.
3. Pripravnici koji smatraju da su otpušteni ili da su pretrpjeli postupanje s ekvivalentnim učinkom na temelju toga što su ostvarivali prava predviđena ovom Direktivom ili drugim pravom Unije koje se primjenjuje na radnike mogu od poslodavca zatražiti da propisno obrazloži razloge za to otpuštanje ili ekvivalentno postupanje. Poslodavac to obrazloženje dostavlja u pisanom obliku.
4. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, kad pripravnici iz stavka 3. pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su pretrpjeli takvo otpuštanje ili ekvivalentno postupanje, poslodavac mora dokazati da se otpuštanje ili ekvivalentno postupanje temeljilo na razlogu drukčijem od onih iz stavka 2.
5. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 4. na postupke u kojima je sud ili drugo nadležno tijelo dužno ispitati činjenično stanje.
6. Stavak 4. ne primjenjuje se na kaznene postupke, osim ako država članica odredi drukčije.

*Članak 10.
Sankcije*

Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na povrede nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom ili relevantnih odredbi koje su već na snazi u vezi s pravima obuhvaćenima područjem primjene ove Direktive. Propisane sankcije moraju biti djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće.

**Poglavlje V.
Završne odredbe**

*Članak 11.
Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe*

1. Nijedna odredba ove Direktive ne tumači se kao smanjenje zaštite radnika koju pružaju drugi instrumenti prava Unije, nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa.
2. Ova Direktiva ne predstavlja valjanu osnovu za smanjivanje opće razine zaštite koja je već zajamčena radnicima, uključujući pripravnike, u državama članicama.
3. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su za radnike povoljniji ili da potiču ili dopuštaju primjenu kolektivnih ugovora koji su za radnike povoljniji.

*Članak 12.
Prenošenje i provedba*

1. Države članice poduzimaju mjere koje su potrebne radi usklađivanja s ovom Direktivom u roku od [dvije godine od njezina stupanja na snagu]. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.
2. Kad države članice donose mjere iz stavka 1., one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.
3. Države članice Komisiji dostavljaju tekst mjera nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.
4. Države članice, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale djelotvorno uključivanje socijalnih partnera te kako bi promicale i poboljšale socijalni dijalog s ciljem provedbe ove Direktive.
5. Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se žele postići ovom Direktivom.

*Članak 13.
Izvješćivanje i preispitivanje*

1. Države članice u roku od [pet godina nakon datuma prenošenja] Komisiji dostavljaju sve informacije koje se odnose na provedbu ove Direktive i koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća. Te informacije uključuju podatke o pripravnštvu za potrebe pravilnog praćenja i procjene provedbe ove Direktive.

2. Komisija podnosi izvješće iz stavka 1. Europskom parlamentu i Vijeću. Izvješću se prema potrebi prilaže zakonodavni prijedlog.

*Članak 14.
Stupanje na snagu*

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

*Članak 15.
Adresati*

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu,

*Za Europski parlament
Predsjednica*

*Za Vijeće
Predsjednik*