



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2024. gada 22. martā
(OR. en)

8148/24

Starpiestāžu lieta:
2024/0068(COD)

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

PAVADVĒSTULE

Sūtītājs:	Eiropas Komisijas ģenerālsekretāre, parakstījusi direktore <i>Martine DEPREZ</i>
Saņemšanas datums:	2024. gada 21. marts
Saņēmējs:	Eiropas Savienības Padomes ģenerālsekretāre <i>Thérèse BLANCHET</i>
K-jas dok. Nr.:	COM(2024) 132 final
Temats:	Priekšlikums - EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu un tādu pastāvīgu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās ("Stažēšanās direktīva")

Pielikumā ir pievienots dokuments COM(2024) 132 *final*.

Pielikumā: COM(2024) 132 *final*

Briselē, 20.3.2024.
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu un tādu
pastāvīgu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kas krāpnieciski noformētas kā
stažēšanās (“Stażēšanās direktīva”)**

(Dokuments attiecas uz EEZ)

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

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

• Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Priekšsēdētāja Urzula fon der Leiena savās politikas pamatnostādņēs¹ uzsvēra nepieciešamību stiprināt Eiropas sociālo tirgus ekonomiku un veicināt “izaugsmi, kas rada kvalitatīvas darbvietas, jo īpaši jauniešiem”.

Pastāvīga problēma ES joprojām ir jauniešu bezdarbs, jo jauniešu bezdarba līmenis vairāk nekā divas reizes pārsniedz vispārējo bezdarba līmeni². Īpaši problemātiska ir tādu jauniešu aktivizēšana, kuri nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (*NEET*) un kuri saskaras ar īpašiem šķēršļiem, kas kavē viņu dalību darba tirgū. Tāpēc Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā³ ir noteikts mērķis līdz 2030. gadam no 12,6 % (2019. gadā) līdz 9 % samazināt 15 līdz 29 gadu vecu *NEET* jauniešu īpatsvaru, uzlabojot viņu nodarbinātības izredzes.

Stažēšanās var sniegt jauniešiem iespēju gūt praktisku un profesionālu pieredzi, uzlabot prasmes un tādējādi atvieglot piekļuvi darba tirgum. Tā nodrošina darba devējiem iespēju piesaistīt, apmācīt un noturēt savus darbiniekus. Tomēr stažēšanās vērtība ir atkarīga no tās kvalitātes. Lai stažēšanās būtu kvalitatīva, vajadzīgi taisnīgi un pārredzami darba nosacījumi un atbilstīgs mācību saturs. Turklāt iekļaujoša stažēšanās var veicināt iespējas ikvienam, arī jauniešiem neaizsargātā situācijā, piekļūt darba tirgum.

Saskaņā ar aplēsēm, kuru pamatā ir Eiropas darbaspēka apsekojuma (ES DSA) dati, ES ir 3,1 miljons stažieru (2019. gada dati), no kuriem 1,6 miljoni stažieru saņem atalgojumu, bet 1,5 miljoni atalgojumu nesaņem. Arvien lielāks skaits stažieru ES izmanto pārrobežu stažēšanās iespēju (21 % stažieru 2023. gadā, salīdzinot ar 9 % 2013. gadā)⁴, un tas liecina par stažēšanās potenciālu veicināt taisnīgu darbaspēka mobilitāti ES. Aplēses arī liecina, ka 2019. gadā aptuveni 370 000 stažieru, kas saņēma atalgojumu⁵, stažējās ilgi (vairāk nekā 6 mēnešus), un stažēšanās ietvēra arī secīgu/atkārtotu stažēšanos pie viena un tā paša darba devēja. Aptuveni 100 000 no minētajiem stažieriem stažējās ilgu laiku, apgūstot zemas kvalitātes mācību saturu⁶.

Svarīga atsauce kvalitatīvas stažēšanās pazīmju noteikšanā ir Padomes 2014. gada Ieteikums par stažēšanās kvalitātes sistēmu (SKS). Tajā ir izklāstītas pamatnostādnes attiecībā uz stažēšanos ārpus izglītības programmām un obligātās profesionālās apmācības.

Šā Padomes ieteikuma 2023. gada izvērtējumā⁷ Komisija konstatēja, ka SKS ir pozitīvi ietekmējusi stažēšanās kvalitāti ES. Tā arī apstiprināja, ka stažēšanās joprojām ir svarīga, lai jaunieši varētu iekļauties darba tirgū. Turklāt kvalitatīva stažēšanās var nodrošināt noderīgas

¹ Politikas pamatnostādnes nākamajai Eiropas Komisijai (2019–2024). “Eiropas Savienība, kas tiecas uz augstākiem mērķiem. Mana programma Eiropai”. Sk. [tiešsaistē](#).

² Jauniešu (15–25 gadi) bezdarba līmenis 2024. gada janvārī bija 14,9 %, bet kopējais iedzīvotāju (20–64 gadi) bezdarba līmenis — 6 % (*Eurostat*).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Eiobarometra zibensaptauja Nr. 523 \(2964/FL523\)](#).

⁵ Neietver stažēšanos, kas ir obligāta, lai strādātu kādā profesijā.

⁶ Šie rādītāji būtu jāinterpretē piesardzīgi, jo to pamatā ir apvienoti Eiobarometra zibensaptaujas Nr. 523 rezultāti (to stažieru īpatsvars, kuru stažēšanās kopējais ilgums pārsniedza 6 mēnešus un kuri arī norādīja, ka nav iemācījušies profesionāli noderīgas lietas) un ES DSA dati par to stažieru skaitu, kuri saņēma atalgojumu.

⁷ Sk. [tiešsaistē](#).

prasmju pilnveides un/vai pārkvalifikācijas iespējas jebkura vecuma cilvēkiem, lai iegūtu ar darbu saistītas praktiskas prasmes un sāktu savu karjeru jaunā virzienā.

Tomēr izvērtējumā tika izceltas arī jomas, kuras varētu vēl vairāk stiprināt un uzlabot. Tajā, piemēram, tika ieteikts labāk integrēt kvalitātes principus valstu tiesību aktos, jo īpaši attiecībā uz stažēšanos atvērtā tirgū (SAT), veikt stingrāku uzraudzību un izpildes panākšanu, lai nodrošinātu kvalitātes principu piemērošanu uz vietas, un palielināt dažādu svarīgu ieinteresēto personu informētību. Tika uzsvērts arī tas, ka vajadzīgs lielāks atbalsts darba devējiem, piemēram, sniedzot tiem finansiālu atbalstu un praktiskus norādījumus. Turklāt izvērtējumā tika uzsvērts, ka būtu jāpastiprina centieni sniegt jauniešiem konkrētāku un praktiskāku informāciju par pārrobežu stažēšanos. Tajā tika noteikti arī papildu kvalitātes kritēriji, piemēram, taisnīgs atalgojums un sociālā aizsardzība, noteikumi par attālinātu stažēšanos / hibrīdstažēšanos, neaizsargātās situācijās esošu grupu vajadzību labāku apmierināšanu un pastiprinātu atbalstu stažieriem stažēšanās laikā un pēc tās. Turklāt izvērtējumā tika norādīta iespēja paplašināt SKS darbības jomu, attiecinot to ne tikai uz SAT un stažēšanos, kas ir daļa aktīvas darba tirgus politikas (ADTP), bet arī uz citu stažēšanos, piemēram, tādu stažēšanos, kas ir formālās izglītības un apmācības programmu daļa.

Dažādas ieinteresētās personas aicināja Komisiju uzlabot stažēšanās kvalitāti.

- Konferences par Eiropas nākotni ziņojumā par galīgo rezultātu⁸ ir ietverts aicinājums nodrošināt jauniešu stažēšanās un darba atbilstību kvalitātes standartiem, arī attiecībā uz atalgojumu, un neapmaksātas kvalifikācijas prakses darba tirgū un ārpus formālās izglītības aizliegšanu ar juridisku instrumentu.
- Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja (EESK) 2023. gada 15. jūnija atzinumā “Vienlīdzīga attieksme pret jauniešiem darba tirgū”⁹ norādīja, ka stažēšanās programmā būtu jāpiedāvā kvalitatīvs mācību saturs un piemēroti darba apstākļi, un tai nevajadzētu aizstāt pastāvīgu darbu vai būt par priekšnosacījumu iekārtošanai darbā.
- 2021. gada 5. februāra atzinumā “Jauniešu nodarbinātības atbalsts — tilts uz darbavietām nākamajai paaudzei. Garantijas jauniešiem stiprināšana”¹⁰ Reģionu komiteja uzskata, ka stažēšanās un mācekļības uzdevums būtu sniegt jauniešiem mācību pieredzi, kas viņiem var palīdzēt izlemt par savu turpmāko karjeru un pilnveidot savas prasmes, lai dabūtu pastāvīgu darbu.

Konkrētāk, Eiropas Parlaments 2023. gada 14. jūnijā pieņēma rezolūciju, kuras pamatā ir LESD 225. pants¹¹, aicinot Komisiju atjaunināt un stiprināt Padomes 2014. gada ieteikumu un padarīt to par spēcīgāku likumdošanas instrumentu. Parlaments arī aicināja Komisiju nodrošināt minimālos kvalitātes standartus attiecībā uz stažēšanos, tai skaitā atalgojumu.

Šajā kontekstā Komisija savā 2023. gada darba programmā¹² paziņoja par stažēšanās kvalitātes sistēmas atjaunināšanu, lai risinātu tādos jautājumus kā, piemēram, taisnīgs atalgojums un piekļuve sociālajai aizsardzībai, pildot savu apņemšanos īstenot Eiropas sociālo

⁸ [Konference par Eiropas nākotni. Ziņojums par galīgo rezultātu. 2022. gada maijs.](#)

⁹ [Pieejams tiešsaistē:](#)

¹⁰ [Sk. tiešsaistē.](#)

¹¹ [Sk. tiešsaistē.](#)

¹² [COM\(2022\) 548 final.](#)

tiesību pīlāra rīcības plānu un sasniegt ES 2030. gada mērķrādītājus nodarbinātības, prasmju un nabadzības mazināšanas jomā.

Šis direktīvas priekšlikums atspoguļo Komisijas priekšsēdētājas Urzulas fon der Leienas politikas pamatnostādņēs pausto politisko apņemšanos reaģēt uz Eiropas Parlamenta rezolūcijām, kuru pamatā ir LESD 225. pants, ar tiesību akta priekšlikumu, pilnībā ievērojot proporcionalitātes, subsidiaritātes un labāka likumdošanas procesa principus. Ņemot vērā minētos principus un Līgumos noteiktos juridiskos ierobežojumus attiecībā uz ES rīcību, galvenā uzmanība direktīvas priekšlikumā ir pievērsta atbalsta sniegšanai dalībvalstīm stažieru darba nosacījumu uzlabošanā un nodrošināšanas panākšanā un pastāvīgu darba tiesisko attiecību, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, apkarošanā.

Ierosināto direktīvu piemēro stažieriem, kuri ir darba tiesiskajās attiecībās, kā noteikts tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, kas ir spēkā dalībvalstīs, ņemot vērā Tiesas judikatūru, neatkarīgi no stažēšanās veida. Ierosināto direktīvu papildina priekšlikums stiprinātam Padomes ieteikumam¹³, kurš attiecas uz visiem stažieriem un kurā risināti plašāki jautājumi, kas saistīti ar kvalitāti un iekļautību, ieskaitot piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Ierosinātais Padomes ieteikums attiecas uz stažieriem, kas ir darba ņēmēji, tikai tiktāl, cik ES tiesību aktos nav paredzēti līdzvērtīgi vai labvēlīgāki noteikumi.

Direktīvas priekšlikums attiecas uz divām problemātiskām un nelikumīgām situācijām, kas konstatētas saistībā ar visu veidu stažēšanos ES:

- ja stažēšanās **tiek izmantota paredzētajam mērķim**, t. i., piedāvāt stažieriem iespēju gūt praktisku un profesionālu pieredzi, uzlabot prasmes un piekļūt darba tirgum, bet neatbilst piemērojamajiem ES vai valsts tiesību aktiem, tā ir **neatbilstīga stažēšanās**. Šādos gadījumos stažieriem nav visu to tiesību, kuras viņiem pienākas. Kā norādīts pievienotajā ietekmes novērtējuma ziņojumā, pierādījumi par neatbilstību ir konstatēti visā ES. Turklāt par neatbilstību, visticamāk, vienmēr netiks ziņots, ņemot vērā regulatīvo pieeju sarežģītību dalībvalstīs, to kopumā vājo izpildes panākšanu un konkrētos šķēršļus, kas stažierus attur no prasību celšanas tiesā vai sūdzību iesniegšanas (piem., īstermiņa līgumi; vajadzība nodrošināt stabilāku stāvokli darba tirgū; reāla vai šķietama atkarība no darba devēja; bailes no negatīvām sekām, ko radītu prasības celšana tiesā vai sūdzības iesniegšana, vai ziņošanas kanālu vai pārstāvības pieejamības trūkums);
- ja iespējamo stažēšanos **neizmanto paredzētajam mērķim** un stažierus izmanto pastāvīgo darba ņēmēju aizstāšanai, tās ir **pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās**. Šādos gadījumos stažēšanās nodrošinātāji apiet ES vai valsts tiesību aktus un koplīgumus, ko piemēro pastāvīgajiem darba ņēmējiem.

Stažēšanās problemātiskā un nelikumīgā izmantošana pasliktina stažieru un pastāvīgo darba ņēmēju darba nosacījumus un kaitē sociālajam taisnīgumam. Tā var radīt arī nevienlīdzīgus konkurences apstākļus starp stažēšanās nodrošinātājiem, un tā ir problēma uzņēmumiem, tai skaitā maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU). Izmantojot neatbilstīgu stažēšanos vai pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, darba devēji samazina izmaksas, radot negodīgas konkurences priekšrocības salīdzinājumā ar darba devējiem, kuri noteikumus ievēro. Nelikumīgas vienošanās par stažēšanos — jo īpaši pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, — rada slogu

¹³ COM(2024) 133.

arī publiskajiem ieņēmumiem, jo tiek zaudētas sociālā nodrošinājuma iemaksas un nodokļu maksājumi.

Pamatojoties uz SKS izvērtējuma rezultātiem, turpmāku pierādījumu vākšanu un divposmu apspriešanos ar ES sociālajiem partneriem saskaņā ar LESD 154. pantu, ar ierosināto direktīvu ir plānots sasniegt turpmāk izklāstītos konkrētos mērķus.

Stažieru darba nosacījumu uzlabošana un nodrošināšanas panākšana

Ierosinātajā direktīvā ir noteikts nediskriminēšanas princips, lai nodrošinātu, ka attieksme pret stažieriem darba nosacījumu (arī atalgojuma) ziņā nav mazāk labvēlīga nekā pret salīdzināmiem darba ņēmējiem tajā pašā uzņēmumā, ja vien atšķirīga attieksme nav objektīvi pamatota. Ierosinātajā direktīvā ir vairāki noteikumi, kas stažieriem palīdz aizstāvēt viņu kā “darba ņēmēju” tiesības. Piemēram, tā nodrošina, ka procedūrās, kuru mērķis ir panākt stažieru tiesību ievērošanu, drīkst iesaistīties darba ņēmēju pārstāvji. Tajā dalībvalstīm tiek noteikts pienākums izveidot stažieriem kanālus, pa kuriem ziņot par nolaidīgu profesionālo darbību un sliktiem darba nosacījumiem.

Pastāvīgu darba tiesisko attiecību, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, apkarošana

Ierosinātajā direktīvā ir noteikts, ka dalībvalstīm jānodrošina kompetento iestāžu veiktas iedarbīgas pārbaudes un inspekcijas, kuru mērķis ir atklāt pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, un veikt izpildes panākšanas pasākumus. Lai noteiktu, vai stažēšanās ir pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, kompetentajām iestādēm savos vispārējos novērtējumos būtu jāņem vērā ES līmenī noteikts indikatīvu elementu kopums. Lai šo novērtēšanu atvieglotu, darba devējiem ir jānodrošina kompetentajām iestādēm piekļuve noteiktai informācijai, tai skaitā informācijai par stažēšanos skaitu, ilgumu un darba nosacījumiem. Dalībvalstīm ir arī jānosaka robeža, kas norāda uz pārāk ilgu stažēšanos un atkārtotu, arī secīgu, stažēšanos pie tā paša darba devēja. Tas palīdzēs valstu iestādēm identificēt iespējamās pastāvīgās darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās. Turklāt ierosinātajā direktīvā ir noteikts, ka dalībvalstīm jānodrošina, lai darba devēji uzlabotu pārredzamību, paziņojumos par vakancēm un stažēšanās sludinājumos iekļaujot informāciju par paredzētajiem uzdevumiem un darba nosacījumiem, arī par atalgojumu, sociālo aizsardzību, mācīšanos un apmācību elementiem.

• Saskaņība ar pašreizējiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā

Eiropas Prasmju gada ietvaros ES ir apņēmusies veicināt domāšanas veidu, saskaņā ar kuru prasmju pilnveide un pārkvalifikācija ir norma. Prasmju trūkuma un prasmju neatbilstību novēršana ES palielinās konkurētspēju, jo īpaši mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu konkurētspēju, labāk saskaņojot darba devēju vajadzības ar cilvēku prasmēm un vēlmēm. Vienlīdzīga piekļuve prasmju attīstīšanai un darba vidē balstītām mācībām palīdzēs mazināt nevienlīdzību, jo īpaši dodot cilvēkiem iespēju pilnā mērā piedalīties ekonomiskajā un sabiedriskajā dzīvē. Eiropas Prasmju gads seko Eiropas Jaunatnes gadam, kurā tika uzsvērtā nepieciešamība dot papildu stimulu kvalitatīvu nodarbinātības iespēju radīšanai jauniešiem saskaņā ar ES jaunatnes stratēģijas 2019.–2027. gadam¹⁴ 11 jaunatnes mērķiem. Paziņojumā par Eiropas Jaunatnes gadu (2022) Komisija apņēmas 2024. gadā atjaunināt savu stažēšanās kvalitātes sistēmu, lai risinātu tādus jautājumus kā taisnīgs atalgojums un piekļuve sociālajai aizsardzībai¹⁵.

¹⁴ [OV C 456](#), 18.12.2018., 16. lpp.

¹⁵ COM(2024) 1 *final*.

Komisijas 2020. gada jūlija jauniešu nodarbinātības atbalsta pasākumu kopumā¹⁶ tika ierosināts ieteikums “Jauniešu nodarbinātības atbalsts — tilts uz darbvietām nākamajai paaudzei”¹⁷ un ieteikums par modernizētu Eiropas profesionālās izglītības un apmācības sistēmu¹⁸, un Padome šos abus ieteikumus pieņēma. Pirmajā no tiem ir īpaši ieteikts, lai stažēšanās piedāvājumi atbilstu minimālajiem standartiem, kas noteikti SKS. Otrajā ir izklāstīti galvenie principi, kas nodrošinātu, ka profesionālā izglītība un apmācība ātri pielāgojas darba tirgus vajadzībām un sniedz kvalitatīvas mācību iespējas jauniešiem un pieaugušajiem. Liels uzsvars tajos likts uz labākām darba vidē balstītu mācību iespējām un labākas kvalitātes nodrošināšanu.

Līdzīgi kā stažēšanās, arī mācekļība ir svarīgs veids, kā atvieglot pāreju uz darba tirgu. Jauniešu nodarbinātības atbalsta pasākumu kopums mācekļībā sniedza jaunu stimulu, arī izmantojot Eiropas Mācekļu aliansi¹⁹.

Minēto iniciatīvu mērķis bija uzlabot to ES pasākumu kvalitāti un rezultativitāti, kuri paredzēti jauniešu nodarbinātības veicināšanai, un tās tiek atbalstītas ar ES finansējumu. Ar tām cita starpā tiek īstenots Eiropas sociālo tiesību pīlāra pirmais un ceturtais princips. Šie principi nosaka tiesības uz “kvalitatīvu un iekļaujošu vispārīgu un profesionālo izglītību un mūžizglītību” un jauniešu tiesības “turpināt izglītošanos, mācekļību, praksi vai saņemt pienācīgu darba piedāvājumu 4 mēnešu laikā kopš dienas, kad jaunietis kļūst par bezdarbnieku vai pamet izglītības sistēmu”.

ES darba un sociālās jomas *acquis* nosaka minimālos standartus, izmantojot vairākus juridiskus instrumentus. Šajā direktīvas priekšlikumā iekļauto izpildes panākšanas noteikumu mērķis ir nodrošināt, lai stažieri, kas ir darba ņēmēji, varētu izmantot minētās tiesības. Īpaši būtiski minētajiem stažieriem ir turpmāk uzskaitītie ES līmeņa juridiskie instrumenti.

- Direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem²⁰ paredz pasākumus, kuru mērķis ir nodrošināt pienācīgus darba nosacījumus tiem cilvēkiem, kas strādā nestandarta darba tiesiskajās attiecībās. Tie ietver tiesības saņemt detalizētu rakstisku informāciju par viņu darba būtiskajiem aspektiem. Direktīvā noteiktie minimālie standarti ir īpaši būtiski stažieriem, ņemot vērā viņu darba attiecību parasti ierobežoto ilgumu un neaizsargāto stāvokli darba tirgū.
- Direktīvas par darbu uz noteiktu laiku²¹ mērķis ir uzlabot noteikta laika darba kvalitāti, nodrošinot nediskriminēšanas principa ievērošanu attiecībā uz noteikta laika darba ņēmējiem (arī stažieriem) salīdzinājumā ar līdzīgiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem. Ar to izveido tiesisko regulējumu, kura mērķis ir novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību. Tā arī nodrošina

¹⁶ COM(2020) 276 *final*.

¹⁷ OV L 372, 4.11.2020., 1.–9. lpp.

¹⁸ OV L 417, 2.12.2020., 1.–16. lpp.

¹⁹ [Sk. tiešsaistē.](#)

²⁰ OV L 186, 11.7.2019., 105.–121. lpp.

²¹ OV L 175, 10.7.1999., 43.–48. lpp. Direktīvas par darbu uz noteiktu laiku 2. klauzulā ir noteikts, ka dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji var paredzēt, ka direktīvu nepiemēro sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām un mācekļības shēmām vai darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu.

noteikta laika darba ņēmējiem piekļuvi atbilstīgām apmācības iespējām un informācijai par vakancēm uzņēmumā, lai iegūtu pastāvīgu amatu.

- Ar Direktīvu par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā²² izveido regulējumu attiecībā uz minimālās algas adekvātuma uzlabošanu dalībvalstīs, kurās ir likumā noteikta minimālā alga. Tās mērķis ir arī veicināt koplīguma sarunas par algu noteikšanu visās dalībvalstīs, vienlaikus uzlabojot darba ņēmēju faktisku piekļuvi tiesībām uz minimālo algu aizsardzību, ja to paredz valsts tiesību akti un/vai koplīgumi. Tajā paredzēts, ka tad, ja dalībvalstis konkrētām darba ņēmēju grupām pieļauj atšķirīgas likumā noteiktas minimālās algas likmes, tās nodrošina, ka šādu likumā noteikto minimālo algu diferencēšanu veic atbilstīgi nediskriminēšanas un samērīguma principiem.
- Darba aizsardzības pamatdirektīvā²³ ir noteikti galvenie principi uzlabojumu veicināšanai darba drošības un veselības aizsardzības jomā. Tajā ir garantētas minimālās prasības drošības un veselības aizsardzības jomā, kuras jāpiemēro Eiropas Savienībā. Pamatdirektīvā ir apstiprināts, ka attiecībā uz drošu darba vietu tos pašus noteikumus piemēro gan darba ņēmējiem, gan stažieriem, un to papildina citas direktīvas, kas vērstas uz konkrētiem darba drošības un veselības aizsardzības aspektiem.
- Padomes Direktīvā, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju²⁴, ir noteikta kopēja sistēma attiecībā uz nodarbinātību un profesiju, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Tā jo īpaši aizliedz gados jaunu stažieru diskrimināciju viņu vecuma dēļ.

Padomes Ieteikumā par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai²⁵ dalībvalstīm ir ieteikts nodrošināt, lai gan darba ņēmējiem (tai skaitā stažieriem, kas ir darba ņēmēji), gan pašnodarbinātajiem būtu pieejama faktiska un atbilstīga sociālā aizsardzība. Ieteikums attiecas uz bezdarbnieka, slimības un veselības aprūpes, maternitātes un paternitātes, invaliditātes, vecuma un apgādnieka zaudējuma pabalstiem un pabalstiem saistībā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.

Padomes Ieteikumā par Eiropas satvaru kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai²⁶ ir izklāstīti 14 kritēriji, lai definētu kvalitatīvu un rezultatīvu mācekļību, nodrošinot gan ar darbu saistītu prasmju attīstību, gan mācekļu personisko izaugsmi. Tajā ņemta vērā profesionālās izglītības un apmācības (PIA) sistēmu daudzveidība ES. Dažos gadījumos šīs direktīvas darbības jomā varētu ietilpt arī mācekļi, uz kuriem attiecas Eiropas satvars kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai, ciktāl uz mācekļiem attiecas jēdziens “darba ņēmējs”, kā definēts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.

• **Saskanība ar citām Savienības politikas jomām**

Priekšlikums ir saskanīgs ar jaunāko ES politiku, kuras mērķis ir nodrošināt cilvēkiem iespējas ar izglītības, apmācības un prasmju palīdzību. Eiropas Prasmju programmas²⁷ mērķis

²² OV L 275, 25.10.2022., 33.–47. lpp.

²³ OV L 183, 29.6.1989., 1.–8. lpp.

²⁴ OV L 303, 2.12.2000., 16.–22. lpp.

²⁵ OV C 387, 15.11.2019., 1.–8. lpp.

²⁶ OV C 153, 2.5.2018., 1.–6. lpp.

²⁷ COM(2020) 274 *final*.

ir stiprināt ES ilgtspējīgu konkurētspēju, nodrošināt sociālo taisnīgumu un atbalstīt jauniešu noturību.

Priekšlikums saskan arī ar 2023. gada 15. novembra priekšlikumu Padomes ieteikumam “Eiropa kustībā — mācību mobilitātes iespējas visiem”²⁸. Tā mērķis ir padarīt mācību iespējas ES pieejamākas visiem jauniešiem, tai skaitā jauniešiem, kuriem ir mazāk iespēju, piemēram, personām ar invaliditāti. Tas arī popularizē ES kā mācību galamērķa pievilcību talantiem no trešām valstīm.

Finanšu ieguldījumi prasmju pilnveidē un pārkvalifikācijā ir Eiropas Sociālā fonda Plus (ESF+), Atveseļošanas un noturības mehānisma (ANM), Taisnīgas pārkārtošanās fonda, *Erasmus+* un programmas “Digitālā Eiropa” pamatā. Prasmju attīstīšana tiek atbalstīta arī ar Eiropas Reģionālās attīstības fonda (ERAF) ieguldījumiem izglītības un apmācības infrastruktūrā un aprīkojumā.

Šī iniciatīva ir arī viena no darbībām, kas izklāstītas Komisijas rīcības plānā par prasmju un darbaspēka trūkumu ES²⁹.

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

• Juridiskais pamats

Priekšlikuma pamatā ir LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunkts, kurā paredzēta tādu direktīvu pieņemšana, ar kurām nosaka minimālās prasības, cita starpā attiecībā uz “darba apstākļiem”, kā noteikts LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunktā, vienlaikus vairoties uzlikt tādus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, kas traucētu veidoties un attīstīties mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. Tā kā tajā nav ietverti pasākumi, kas tieši ietekmē atalgojuma līmeni, tajā ir pilnā mērā ievēroti ierobežojumi, kuri attiecībā uz Savienības rīcību noteikti LESD 153. panta 5. punktā.

• Subsidiaritāte (neekskluzīvas kompetences gadījumā)

2014. gada stažēšanās kvalitātes sistēma ir palīdzējusi dalībvalstīm — jo īpaši tām, kurās stažēšanās sistēmas ir mazāk attīstītas, — īstenot politiskas un leģislatīvas izmaiņas. Tomēr visās dalībvalstīs joprojām pastāv būtiskas problēmas stažēšanās izmantošanā, kvalitātē un pieejamībā. ES iniciatīva var palīdzēt koordinēt dalībvalstu centienus un tos koncentrēt uz pasākumiem, ar kuriem var risināt konkrētās problēmas, kas konstatētas saistībā ar visu veidu stažēšanos. Tikai rīkojoties ES līmenī, var noteikt kopīgus noteikumus, lai visās dalībvalstīs izveidotu principu un minimālo standartu konsekvētu sistēmu. Iniciatīva atbalstītu dalībvalstu augšupēju sociālo konvergenci un spēkā esošo darba tiesību ievērošanas labāku panākšanu, veicinot vienlīdzīgākus konkurences apstākļus stažieriem un stažēšanās nodrošinātājiem ES.

Atsevišķa dalībvalstu rīcība, tām reaģējot uz vajadzību nodrošināt stažieru darba nosacījumus un apkarot pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, ne vienmēr nodrošinātu tādu pašu aizsardzības līmeni pārredzamības un paredzamības ziņā un varētu palielināt atšķirības starp dalībvalstīm. Tāpēc konstatētās problēmas ir jārisina ES līmenī.

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

²⁹ COM(2024) 131.

Ierosinātā direktīva ir balstīta uz valstu sistēmu minimālu saskaņošanu, tādējādi ievērojot dalībvalstu rīcības brīvību noteikt augstākus standartus, un tajā ir paredzēta iespēja ierosinātās direktīvas īstenošanu uzticēt sociālajiem partneriem. Saskaņā ar LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu tā atbalstīs un papildinās dalībvalstu darbības, nosakot minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš.

- **Proporcionalitāte**

Šajā priekšlikumā ir noteiktas minimālās prasības, tādējādi nodrošinot, ka intervence būs minimāla, proti, tikai tādā mērā, lai nodrošinātu priekšlikuma mērķu sasniegšanu. Dalībvalstīm, kuras jau ievieš labvēlīgākus noteikumus nekā priekšlikumā paredzētie, tie nebūs jāmaina vai nebūs jāsamazina to stingrība. Dalībvalstis var arī pieņemt lēmumu, ka to noteiktie standarti būs stingrāki par izklāstītajiem minimālajiem standartiem. Ar šo priekšlikumu saistītās izmaksas ir samērīgas un pamatotas, ņemot vērā mērķi stiprināt stažieru darba nosacījumu nodrošināšanas panākšanu.

Ņemot vērā konstatēto problēmu apmēru un veidu, proporcionalitātes princips ir ievērots. Piemēram, darba devējiem ir jāsniedz iestādēm informācija par stažēšanos tikai pēc pieprasījuma. Šai iniciatīvai pievienotajā ietekmes novērtējumā ir novērtēta un salīdzināta politikas risinājumu proporcionalitāte attiecībā pret pamatscenāriju. Vēlamais risinājums ļauj dalībvalstīm noteikt intervences metodi un veidu mērķu sasniegšanai. Tādējādi tas nepārsniedz to, kas vajadzīgs, lai risinātu konstatētās problēmas un sasniegtu konkrētos mērķus.

- **Juridiskā instrumenta izvēle**

LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunktā kopā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu ir skaidri noteikts, ka direktīvas ir juridisks instruments, ko izmanto, lai noteiktu minimālās prasības attiecībā uz darba nosacījumiem, kuras dalībvalstīm pakāpeniski jāievieš.

3. *EX POST* IZVĒRTĒJUMU, APSPIEŠANOS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI

- ***Ex post* izvērtējumi / spēkā esošo tiesību aktu atbilstības pārbaudes**

2022. un 2023. gadā tika veikts Padomes 2014. gada Ieteikuma par stažēšanās kvalitātes sistēmu izvērtējums³⁰. Lai gan stažēšanās joprojām ir svarīgs veids, kā jauniešiem iekļauties darba tirgū, izvērtējumā tika konstatēts, ka ir iespējami uzlabojumi attiecībā uz SKS principu īstenošanu uz vietas, kā arī attiecīgo valsts tiesību aktu, kas reglamentē stažēšanos, uzraudzību un izpildes panākšanu. Dažādas ieinteresēto personu grupas uzskatīja, ka jāturpina stiprināt stažieru tiesības attiecībā uz atalgojumu un sociālo aizsardzību.

- **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

2022. gadā notika īpaši apspriešanās pasākumi, kas bija daļa no Komisijas 2023. gadā SKS veiktā izvērtējuma³¹, jo īpaši izmantojot sabiedriskās apspriešanas aptauju. Izvērtējums ietvēra arī mērķorientētas apspriešanās ar valsts un reģionālajām iestādēm, kas atbild par izglītības, apmācības un nodarbinātības politiku, sociālajiem partneriem, izglītības un apmācības sniedzējiem, akadēmiskajiem ekspertiem, kuri nodarbojas ar darba tirgus jautājumiem, organizācijām, kas pārstāv jauniešus, jauniem (bijušajiem, pašreizējiem un

³⁰ Eiropas Komisija (2023), Padomes ieteikuma par stažēšanās kvalitātes sistēmu izvērtējums ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

³¹ Eiropas Komisija (2023), Padomes ieteikuma par stažēšanās kvalitātes sistēmu izvērtējums ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

potenciālajiem) stažieriem un citām ieinteresētajām personām ES, valstu un reģionālā līmenī. Lai sasniegtu visas minētās ieinteresētās personas, tika izmantoti dažādi apspriešanās pasākumi un metodes, piemēram, intervijas, mērķorientētas apspriešanās sanāksmes, mērķorientēta stažieru aptauja un gadījumu izpēte.

Saistībā ar šo priekšlikumu notika divposmu apspriešanās ar ES sociālajiem partneriem saskaņā ar LESD 154. pantu. Pirmajā posmā no 2023. gada 11. jūlija līdz 15. septembrim ar sociālajiem partneriem tika apspriesta vajadzība rīkoties ES līmenī un šādas rīcības iespējamais virziens³². Otrajā posmā no 2023. gada 28. septembra līdz 9. novembrim Komisija ar sociālajiem partneriem apspriedās par ES līmeņa rīcības mērķiem un iespējamajiem juridiskajiem risinājumiem³³. Komisijas nodomu atjaunināt SKS atzinīgi novērtēja arodbiedrības. Tās uzskatīja, ka, lai gan SKS principi joprojām ir aktuāli, stažieriem ir vajadzīga saistoša aizsardzība (direktīvas veidā), lai nodrošinātu taisnīgu atalgojumu, darba nosacījumus un sociālo aizsardzību. Šai direktīvai būtu jānodrošina piekļuve visām tiesībām, kas saskaņā ar spēkā esošajiem ES tiesību aktiem ir pastāvīgiem darba ņēmējiem. Arodbiedrības uzsvēra, ka ES līmeņa rīcības galvenajam mērķim jābūt saistošu minimālo standartu noteikšanai attiecībā uz stažēšanos ES un vienlīdzīgu konkurences apstākļu radīšanai, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu. Darba devēji uzskatīja, ka 2014. gada SKS principi joprojām ir aktuāli. Viņuprāt, lielāka uzmanība būtu jāpievērš tās īstenošanai un uzraudzībai, bet pārskatīts Padomes ieteikums nodrošinātu pareizo līdzsvaru starp minimālo standartu veicināšanu un elastības saglabāšanu. Darba devēji atbalstīja mērķi risināt stažēšanās problemātisko izmantošanu, uzlabot tās kvalitāti un veicināt piekļuvi tai. Darba devēji arī uzsvēra, ka trūkst datu, jo īpaši par stažēšanos atvērtā tirgū, un saikni starp atalgojumu un stažēšanās kvalitāti. Sociālie partneri nevienojās par sarunu sākšanu attiecībā uz Savienības līmeņa nolīguma slēgšanu, kā paredzēts LESD 155. pantā.

Turklāt, veicot pētījumu par kontekstu, problēmām un iespējamajiem risinājumiem saistībā ar stažēšanās kvalitāti ES, tika veikta arī tiešsaistes aptauja, kurā piedalījās valstu ieinteresētās personas. Tās mērķis bija apkopot informāciju par uzņēmumu pašreizējo praksi attiecībā uz stažēšanos un apzināt dalībvalstīs īstenoto labo praksi un tās ietekmi uz stažēšanās kvalitāti. Minētā aptauja notika no 2023. gada 15. jūnija līdz 8. septembrim un bija paredzēta valstu publiskajām iestādēm, valstu uzņēmumu / darba devēju apvienībām, atsevišķiem uzņēmumiem, valstu arodbiedrībām, valstu jaunatnes organizācijām, pilsoniskās sabiedrības organizācijām un izglītības iestādēm. Tika veiktas arī mērķorientētas intervijas ar ES līmeņa ieinteresētajām personām.

Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts (*EMPL ĢD*), Iekšējā tirgus, rūpniecības, uzņēmējdarbības un MVU ģenerāldirektorāts (*GROW ĢD*), Eiropas Inovācijas padomes un MVU izpildaģentūra (*EISMEA*) ar Eiropas Biznesa atbalsta tīkla atbalstu no 2023. gada 12. oktobra līdz 9. novembrim veica īpašu MVU panelaptauju.

Eiobarometra zibensaptaujā (Nr. 523)³⁴ tika aplūkoti jauniešu priekšstati par viņu integrāciju darba tirgū, īpašu uzmanību pievēršot stažēšanās aspektam. No 2023. gada 15. līdz 24. martam tiešsaistē tika aptaujāti 26 334 cilvēki vecumā no 18 līdz 35 gadiem no visām ES dalībvalstīm.

- **Eksperu atzinumu pieprasīšana un izmantošana**

Ierosinātās direktīvas pamatā ir šādi vairāki pētījumi, kas veikti iniciatīvas analīzes atbalstam:

³² [Sk. tiešsaistē.](#)

³³ [Sk. tiešsaistē.](#)

³⁴ [Eiobarometra aptauja liecina, ka stažēšanās palīdz jauniešiem atrast pirmo darbu \(europa.eu\).](#)

- provizoriskie rezultāti ārējo ekspertu pētījumā “Pētījums par kontekstu, problēmām un iespējamo risinājumu saistībā ar stažēšanās kvalitāti ES”, ko veicis *Ernst & Young (EY)*, Eiropas politikas pētījumu centra (*CEPS*) un *Open Evidence* konsorcijs (tiek izstrādāts);
- ārējs pētījums, kas pamato stažēšanās kvalitātes sistēmas izvērtējumu, galīgais ziņojums, 2023. gada janvāris³⁵;
- Eiropas barometra zibensaptauja par jauniešu priekšstatu par viņu integrāciju darba tirgū, īpašu uzmanību pievēršot stažēšanās aspektam³⁶.

Tika ņemta vērā arī Eiropas Parlamenta 2023. gada pašiniciatīvas normatīvā rezolūcija par kvalitatīvu stažēšanos ES un Parlamenta izpētes dienesta attiecīgais Eiropas pievienotās vērtības novērtējums³⁷.

• Ietekmes novērtējums

Saskaņā ar labāka regulējuma politiku Komisija veica ietekmes novērtējumu³⁸. Tajā tika sniegta strukturēta analīze par politikas problēmām, attiecīgajiem politikas mērķiem un politikas risinājumiem un novērtēta to ietekme. Tajā tika ņemta vērā apzināto risinājumu subsidiaritāte, lietderība, efektivitāte, saskanība un proporcionalitāte un tas, kā turpmāk uzraudzīt un izvērtēt iniciatīvu. Šā darba atbalstam tika veikta strukturēta apspriešanās Komisijā ar starpdienestu vadības grupas³⁹ starpniecību un iepriekš minētais gaidāmais Pētījums par kontekstu, problēmām un iespējamo risinājumu saistībā ar stažēšanās kvalitāti ES.

Ietekmes novērtējumā tika konstatētas šādas trīs problēmas: 1) stažēšanās problemātiskā izmantošana stažēšanās nodrošinātāju vidū; 2) stažēšanās zemā kvalitāte un 3) nevienlīdzīga piekļuve stažēšanās iespējām. Ietekmes novērtējumā tika izskatīti trīs politikas risinājumi, kuros apvienoti gan leģislatīvi, gan neleģislatīvi pasākumi iniciatīvas mērķu sasniegšanai attiecībā uz stažieriem piemērojamo tiesību īstenošanas nodrošināšanu, stažēšanās problemātiskas izmantošanas novēršanu, taisnīgu darba nosacījumu nodrošināšanu, mācību satura uzlabošanu un stažēšanās pieejamības un iekļautības uzlabošanu. Risinājumu ietekmes novērtējumā tika ņemtas vērā arī dažādo politikas risinājumu iespējamās neparedzētās sekas, arī attiecībā uz stažēšanās piedāvājumu.

Vēlamais politikas risinājums, kas norādīts ietekmes novērtējumā, ir tiesību aktu kopums, kuru veido direktīva, ko piemēro stažieriem, kuri ir darba ņēmēji saskaņā ar ES tiesību aktiem, un atjaunināts Padomes ieteikums, kas attiecas uz visiem stažieriem. Paredzams, ka šis tiesību aktu kopums stažieriem sniegs sociālus ieguvumus, mazinot problemātiskas un nekvalitatīvas stažēšanās apmēru, nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi, taisnīgāku atalgojumu un sociālo aizsardzību un uzlabojot stažēšanās pieejamību, jo īpaši neaizsargātām personām, arī personām ar invaliditāti, personām, kas dzīvo lauku, attālos un tālākajos reģionos, personām, kuru sociāli ekonomiskais stāvoklis ir mazāk labvēlīgs un/vai kuras nāk no migrantu

³⁵ [Sk. tiešsaistē.](#)

³⁶ [Sk. tiešsaistē.](#)

³⁷ Stažēšanās kvalitāte ES. Eiropas pievienotās vērtības novērtējums. Sk. [tiešsaistē.](#)

³⁸ Komisijas dienestu darba dokuments, Ietekmes novērtējuma ziņojums (2024), kas pievienots priekšlikumam Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanu un tādu pastāvīgu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, un priekšlikumam Padomes Ieteikumam par pastiprinātu stažēšanās kvalitātes sistēmu, *kuri tiek izstrādāti.*

³⁹ Tai skaitā Juridiskais dienests, Ģenerālsekretariāts, *CNECT* ĢD, *EAC* ĢD, *JRC*, *COMM* ĢD, *GROW* ĢD, *JUST* ĢD, *REGIO* ĢD un *AGRI* ĢD.

ģimenēm, romu kopienas pārstāvjiem un personām ar zemāku izglītības līmeni. Paredzams, ka vēlamo risinājums radīs ekonomiskus ieguvumus stažēšanās nodrošinātājiem, piemēram, taisnīgāku tirgus konkurenci, produktivitātes un konkurētspējas pieaugumu, ko rada kvalificētāks un daudzveidīgāks darbaspēks un zemākas darbinieku meklēšanas, piemeklēšanas un darbā pieņemšanas izmaksas. Ar vēlamo risinājumu saistītās izmaksas attiecas uz iespējamu darbaspēka izmaksu pieaugumu, pielāgošanas izmaksām un iespējamām izmaksām, ko rada administratīvas vai tiesas procedūras. Paredzams, ka valstu budžetus un pārvaldes iestādes labvēlīgi ietekmēs lielāki nodokļu un sociālā nodrošinājuma ieņēmumi, kā arī mazāki sociālās aizsardzības un darba tirgū iesaistīšanas izdevumi.

Ietekmes novērtējums ar Komisijas Regulējuma kontroles padomi pirmo reizi tika apspriests 2023. gada 13. decembrī. 2024. gada 1. februārī padomei tika iesniegts pārskatīts ietekmes novērtējuma ziņojums. 2024. gada 22. februārī padome sniedza pozitīvu atzinumu ar atrunām⁴⁰. Pēc tam tika izskatītas pārējās piezīmes, sīkāk precizējot izmantoto datu ierobežojumus, pastiprinot diskusijas par vienlīdzīgiem konkurences apstākļiem un konkurences jautājumiem un sniedzot mērķorientētus papildu skaidrojumus par politikas risinājumu aprakstu un novērtējumu.

- **Pamattiesības**

Eiropas Savienības Pamattiesību harta aizsargā plašu tiesību klāstu nodarbinātības kontekstā. Šā priekšlikuma mērķi ir saskaņā ar Hartu. Nostiprinot stažieru nediskriminēšanas principu un paredzot pasākumus, kuru mērķis ir apkarot pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, priekšlikums stiprinātu 31. pantu par godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem un 32. pantu par jauniešu aizsardzību darbā, kurā noteikts, ka darbā pieņemtajiem jauniešiem jābūt aizsargātiem pret ekonomisku ekspluatāciju.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Priekšlikums neparedz papildu resursu izmantošanu no ES budžeta.

5. CITI ELEMENTI

- **Uzraudzības, izvērtēšanas un ziņošanas kārtība**

Paredzēts, ka dalībvalstis ierosināto direktīvu transponē divus gadus pēc tās pieņemšanas un paziņo valsts transponēšanas pasākumus Komisijai, izmantojot valsts izpildes pasākumu datubāzi. Saskaņā ar LESD 153. panta 3. punktu dalībvalstis transponēšanu ar koplīgumu palīdzību var uzticēt sociālajiem partneriem. Komisija ir gatava dalībvalstīm sniegt tehnisku atbalstu ierosinātās direktīvas īstenošanā.

Komisija piedāvā pārskatīt ierosinātās direktīvas īstenošanu piecus gadus pēc tās transponēšanas termiņa beigām un vajadzības gadījumā ierosināt tiesību aktu grozījumus. Progresu iniciatīvas mērķu sasniegšanā uzraudzīs, izmantojot virkni ar politikas mērķiem saistītu pamatrādītāju. Šie rādītāji un saistītie datu avoti ir uzskaitīti ietekmes novērtējuma 15. pielikumā. Šajā uzraudzības satvarā turpmākas korekcijas tiks veiktas, pamatojoties uz galīgajām juridiskajām un īstenošanas prasībām un laika grafiku.

⁴⁰ Regulējuma kontroles padome, 2. atzinums (pozitīvs ar atrunām) par ietekmes novērtējumu attiecībā uz stažēšanās kvalitātes sistēmu, 2024. gada 28. februāris (tiks publicēts).

- **Skaidrojošie dokumenti**

Ierosinātās direktīvas transponēšanai dalībvalstīs varētu izmantot dažādus juridiskos instrumentus, tāpēc ir pamatoti pieprasīt, lai dalībvalstīs paziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievienotu vienu vai vairākus dokumentus. Tajos būtu jāizskaidro saikne starp ierosinātās direktīvas sastāvdaļām un attiecīgām daļām valsts pieņemtos transponēšanas instrumentos saskaņā ar Dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem⁴¹.

- **Detalizēts konkrētu priekšlikuma noteikumu skaidrojums**

I nodaļa. Vispārīgi noteikumi

1. pants. Priekšmets

Šajā noteikumā ir izklāstīts direktīvas priekšmets, proti, noteikt vienotu principu un pasākumu satvaru nolūkā uzlabot stažieru darba nosacījumus un panākt to nodrošināšanu, kā arī apkarot pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās.

2. pants. Definīcijas

Šajā noteikumā ir definēti vairāki termini un jēdzieni, kas vajadzīgi direktīvas noteikumu interpretācijai (“stažēšanās”, “stažieris”, “pastāvīgas darba tiesiskās attiecības” un “pastāvīgs darba ņēmējs”).

II nodaļa. Vienlīdzīga attieksme

3. pants. Nediskriminēšanas princips

Direktīvas 3. pantā ir nostiprināts stažieru nediskriminēšanas princips. Tajā noteikts, ka dalībvalstīm jāievieš pasākumi, kuru mērķis ir nodrošināt, lai stažieri netiktu diskriminēti attiecībā uz viņu darba nosacījumiem, ieskaitot atalgojumu. Tomēr atšķirīgu attieksmi var attaisnot objektīvi iemesli, piemēram, atšķirīgi uzdevumi, mazāka atbildība, darba intensitāte vai mācību un apmācības komponenta svērums.

Šo noteikumu piemēro papildus nediskriminēšanas principam, kas noteikts Direktīvā par darbu uz noteiktu laiku, kura paredz vienlīdzīgu attieksmi pret noteikta laika darba ņēmējiem, salīdzinot ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem tajā pašā uzņēmumā, ja vien atšķirīgai attieksmei nav objektīva pamata. Direktīvas papildu noteikums ir vajadzīgs, no vienas puses, jo Direktīva par darbu uz noteiktu laiku ļauj dalībvalstīm izslēgt konkrētus stažierus no tās darbības jomas un, no otras puses, lai nodrošinātu, ka arī noteikta laika darba ņēmēji līdzīgā amatā var būt salīdzināmās personas.

III nodaļa. Pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās

4. pants. Pasākumi, kuru mērķis ir apkarot pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās

Šis noteikums paredz, ka dalībvalstīm ir jāveic atbilstīgi pasākumi, lai novērstu to, ka pastāvīgas darba tiesiskās attiecības tiek krāpnieciski noformētas kā stažēšanās. Dalībvalstīm

⁴¹ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

ir jāievieš noteikumi par iedarbīgām kontrolēm un inspekcijām, ko veic kompetentās iestādes, lai atklātu gadījumus, kuros saistībā ar pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, tiek pazemināts darba ņēmēju aizsardzības līmenis, arī pasliktināti darba nosacījumi un pazemināts atalgojums, un lai šādos gadījumos rīkotos.

5. pants. Pastāvīgu darba tiesisko attiecību, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, novērtējums

Šajā pantā paredzēts, ka kompetentajām iestādēm, nosakot, vai pastāvīgas darba tiesiskās attiecības ir krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, ir jāveic visu būtisko faktisko elementu vispārējs novērtējums. Šajā novērtējumā būtu jāņem vērā dažādi elementi, piemēram, stažēšanās ilgums, būtiska mācību un apmācības komponenta esība, līdzvērtīgs uzdevumu un pienākumu līmenis un tas, vai darba devējs stažēšanās vajadzībām pieprasa iepriekšēju darba pieredzi.

Pantā ir arī noteikts darba devēju pienākums sniegt kompetentajām iestādēm informāciju, lai palīdzētu tām veikt novērtējumu. Šis pienākums ir pildāms tikai pēc iestāžu pieprasījuma. Jāsniedz informācija par stažēšanās skaitu un ilgumu, darba nosacījumiem (arī atalgojumu), mācību un apmācības komponentiem un paziņojumiem par stažēšanās vakancēm.

Papildus tam tajā ir noteikts, ka novērtēšanas nolūkā dalībvalstīm ir jānosaka pārmērīga stažēšanās ilguma robeža, un paredzēti noteikumi par stažēšanās vakancu paziņojumu saturu.

IV nodaļa. Izpildes panākšanas un atbalsta pasākumi

6. pants. Attiecīgo Savienības tiesību aktu īstenošana un izpildes panākšana

Direktīvas 6. pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm jāveic pasākumi, lai īstenotu ES tiesību aktus, kas piemērojami darba ņēmējiem attiecībā uz stažieriem, un panāktu to izpildi.

7. pants. Tiesības uz atlīdzinājumu

Šis noteikums paredz, ka dalībvalstīm ir jānodrošina piekļuve faktiskam un objektīvam strīdu izšķiršanas mehānismam un tiesībām uz atlīdzinājumu, arī pienācīgu kompensāciju, ja saskaņā ar direktīvu vai citiem ES tiesību aktiem, kas piemērojami darba ņēmējiem, ir pārkāptas stažiera tiesības.

8. pants. Procedūras stažieru vārdā vai viņu atbalstam

Šis pants ļauj darba ņēmēju pārstāvjiem viena vai vairāku stažieru vārdā vai viņus atbalstot iesaistīties tiesvedības vai administratīvās procedūrās, lai panāktu stažieru tiesību ievērošanu, ja stažieris vai stažieri tam piekrīt. Tam būtu jāpalīdz stažieriem pārvarēt ar izmaksām saistītus vai procesuālus šķēršļus.

9. pants. Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

Šis noteikums paredz stažieru un viņu pārstāvju aizsardzību pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām, jo īpaši atlaišanu no darba vai līdzvērtīgām sekām, ko izraisījusi direktīvā paredzēto tiesību izmantošana. Turklāt tajā ir noteikts, ka tad, ja stažieri uzskata, ka ir atlaisti no darba tāpēc, ka izmantojuši savas tiesības saskaņā ar direktīvu, viņiem ir tiesības pieprasīt, lai darba devējs sniegtu pienācīgi pamatotus atlaišanas iemeslus. Gadījumā, kad stažieris sniedz faktus, kas norāda, ka viņš atlaists tāpēc, ka izmantojis savas tiesības saskaņā ar direktīvu, šis

noteikums uzliek darba devējam pienākumu pierādīt, ka atlaišanas vai līdzvērtīgu pasākumu pamatā bijuši citi iemesli.

10. pants. Sankcijas

Šajā pantā noteikts, ka dalībvalstīm jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas par direktīvā noteikto pienākumu nepildīšanu.

V nodaļa. Nobeiguma noteikumi

11. pants. Aizsardzības līmeņa nepazemināšana un labvēlīgāki noteikumi

Šajā pantā ir precizēts, ka neviens direktīvas noteikums nebūtu jāinterpretē tā, lai samazinātu citu instrumentu nodrošināto darba ņēmēju aizsardzību, un ka direktīva nav pamatots iemesls tam, lai pazeminātu darba ņēmējiem, arī stažieriem, piešķirto vispārējo aizsardzības līmeni. Tas arī ļauj dalībvalstīm ieviest noteikumus, kas ir darba ņēmējiem labvēlīgāki, vai veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.

12. pants. Transponēšana un īstenošana

Šajā noteikumā paredzēts maksimālais laikposms, kādā dalībvalstīm šī direktīva jātransponē valstu tiesību aktos un attiecīgie teksti jāpaziņo Komisijai. Šis laikposms ir divi gadi pēc spēkā stāšanās dienas. Turklāt tajā ir uzsvērts, ka dalībvalstīm jānodrošina pienācīga sociālo partneru iesaiste un ka tās var uzticēt tiem direktīvas īstenošanu.

13. pants. Ziņošana un pārskatīšana

Šajā pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm piecus gadus pēc direktīvas stāšanās spēkā jāiesniedz Komisijai informācija, kas vajadzīga, lai sagatavotu ziņojumu par direktīvas īstenošanu, tai skaitā dati par stažēšanos. Tajā ir noteikts arī tas, ka Komisijai ir jāiesniedz ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei, vajadzības gadījumā pievienojot tiesību akta priekšlikumu.

14. pants un 15. pants. Stāšanās spēkā un adresāti

Ar šiem noteikumiem paredz, ka direktīvai jāstājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Oficiālajā Vēstnesī* un ka tā ir adresēta dalībvalstīm.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu un tādu pastāvīgu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās (“Stažēšanās direktīva”)

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu⁴²,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu⁴³,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Lai nodrošinātu stažēšanās kvalitātes standartus Savienības mērogā, Padome 2014. gada martā pieņēma Ieteikumu par stažēšanās kvalitātes sistēmu (“2014. gada ieteikums”). Attiecībā uz stažēšanos tajā ieteikts 21 princips, kura mērķis ir uzlabot stažēšanās kvalitāti, jo īpaši nodrošināt kvalitatīvu mācību un apmācības saturu un pienācīgus darba nosacījumus, lai atbalstītu pāreju no mācībām uz nodarbinātību un palielinātu stažieru nodarbināmību. 2014. gada ieteikums attiecas uz visu stažēšanos, izņemot stažēšanos, kas ir daļa no formālās izglītības un apmācības mācību programmām, un stažēšanos, kura reglamentēta valsts tiesību aktos un kura ir obligāta prasība, lai strādātu konkrētā profesijā.
- (2) Padomes Ieteikumā par Eiropas satvaru kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai⁴⁴ ir ietverti 14 kvalitatīvas un rezultatīvas mācekļības kritēriji, kuru mērķis ir nodrošināt, lai mācekļības shēmas atbilstu darba tirgus vajadzībām un radītu ieguvumus gan izglītojamajiem, gan darba devējiem. Tie ietver kritērijus attiecībā uz mācīšanās un darba nosacījumiem un kritērijus attiecībā uz pamatnosacījumiem.

⁴² OV C [...], [...], [...]. lpp.

⁴³ OV C [...], [...], [...]. lpp.

⁴⁴ Padomes Ieteikums (2018. gada 15. marts) par Eiropas satvaru kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai (OV C 153, 2.5.2018., 1. lpp.).

- (3) Pastiprinātās Garantijas jauniešiem⁴⁵ mērķis ir nodrošināt, ka jaunieši, kas jaunāki par 30 gadiem, četru mēnešu laikā pēc kļūšanas par bezdarbniekiem vai formālās izglītības beigšanas saņem kvalitatīvu darbu, tālākizglītības, mācekļības vai stažēšanās piedāvājumu. 2014. gada ieteikums ir svarīga atsauce, ko izmantot, lai pastiprinātās Garantijas jauniešiem ietvaros novērtētu stažēšanās piedāvājumu kvalitāti.
- (4) Daudzās profesijās un visos prasmju līmeņos ir vērojams darbaspēka trūkums. Paredzams, ka līdz ar prognozēto darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanos un pieaugošo pieprasījumu pēc vairākām profesijām, kas būtiskas zaļās un digitālās pārkārtošanās īstenošanai, tas palielināsies. Šo trūkumu veicina jauniešu mazāka iesaiste darba tirgū. Kvalitatīva stažēšanās var būt noderīgs prasmju pilnveides un/vai pārkvalifikācijas veids, kādā jebkura vecuma personām iegūt ar darbu saistītas praktiskas prasmes, lai iekļautos darba tirgū vai sāktu karjeru jaunā virzienā.
- (5) Stažēšanās var palīdzēt jauniešiem iegūt praktisku un profesionālu pieredzi, uzlabot viņu nodarbināmību un atvieglot viņu pāreju uz stabilu nodarbinātību. Stažēšanās kā tāda ir svarīgs ceļš uz darba tirgu. Darba devējiem stažēšanās sniedz iespējas piesaistīt, apmācīt un noturēt jauniešus. Tā var samazināt kvalificēta personāla meklēšanas un darbā pieņemšanas izmaksas, ja stažieriem pēc stažēšanās tiek piedāvāts pastāvīgs amats. Tomēr to var panākt tikai tad, ja stažēšanās ir kvalitatīva un tās laikā tiek nodrošināti pienācīgi darba nosacījumi.
- (6) Joprojām pastāv problēmas saistībā ar stažēšanās problemātisko izmantošanu, ieskaitot gadījumus, kad pastāvīgi darba ņēmēju amati tiek krāpnieciski noformēti kā stažēšanās, tādējādi liedzot šiem darba ņēmējiem izmantot visas viņu tiesības saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, valsts tiesību aktiem un koplīgumiem un riskējot viņus “ieslodzīt” apšaubāmos darba nosacījumos. Darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, kropļo konkurenci starp uzņēmumiem, nostādot neizdevīgā stāvoklī darba devējus, kas ievēro noteikumus, un izraisa darba devēju nodokļu un sociālā nodrošinājuma pienākumu apiešanu un pastāvīgu amatu aizstāšanu. Citos gadījumos “īstu” stažieru darba devēji var neievērot visas prasības, kas izriet no Savienības tiesību aktiem, valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai prakses, liedzot viņiem visas tiesības.
- (7) Turklāt, ņemot vērā stažieru neaizsargāto stāvokli darba tirgū, viņiem ir mazāka iespēja aizstāvēt savas tiesības. Galvenie faktori, kas izraisa stažēšanās problemātisko izmantošanu, ir, piemēram, stažēšanās tiesiskā regulējuma trūkums, sarežģītība vai daudzveidība dažādās dalībvalstīs, nepietiekama valsts tiesību aktu izpildes panākšana un kontroļu un inspekciju veikšanas spēju trūkums, kā arī skaidrības trūkums attiecībā uz iestādi, kas atbild par kontroli un izpildes panākšanu.
- (8) Pierādījumi liecina, ka ievērojamai daļai stažieru nodrošinātie darba nosacījumi ir mazāk labvēlīgi nekā pastāvīgajiem darba ņēmējiem, arī attiecībā uz darba laiku, tiesībām uz atvaļinājumu un piekļuvi aprīkojumam, kā arī atalgojumu.
- (9) Savienības līmenī spēkā esošie juridiskie instrumenti, kas nodrošina satvaru darba ņēmēju aizsardzībai, ietver direktīvas par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem⁴⁶, adekvātām minimālajām algām⁴⁷, darba laiku⁴⁸, darba aizsardzību⁴⁹,

⁴⁵ Padomes Ieteikums (2020. gada 30. oktobris) “Tilts uz nodarbinātību — Garantijas jauniešiem pastiprināšana” un ar ko aizstāj Padomes 2013. gada 22. aprīļa Ieteikumu par garantijas jauniešiem izveidi (2020/C 372/01) (OV C 372, 4.11.2020., 1. lpp.).

⁴⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp.).

vienlīdzību un nediskrimināciju⁵⁰, darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem⁵¹, darbinieku informēšanu un uzklausišanu⁵², darbu uz noteiktu laiku⁵³, nepilna laika darbu⁵⁴, darba ņēmēju norīkošanu darbā⁵⁵ un pagaidu darba aģentūru darbu⁵⁶. Šo tiesisko regulējumu pilnā mērā piemēro stažieriem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru. Savienības tiesiskais regulējums ietver arī ieteikumus par stažēšanās kvalitāti⁵⁷ un mācekļības kvalitāti⁵⁸ un par darba ņēmēju un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai⁵⁹.

- (10) Konferencē par Eiropas nākotni⁶⁰ tika izvirzīts priekšlikums par to, kā nodrošināt, lai jauniešu stažēšanās un darbvietas atbilstu kvalitātes standartiem, arī attiecībā uz atalgojumu un neapmaksātas stažēšanās aizliegumu darba tirgū un ārpus formālās izglītības.
- (11) Eiropas Parlaments 2023. gada jūnijā saskaņā ar LESD 225. pantu pieņēma rezolūciju ar ieteikumiem Komisijai par kvalitatīvu stažēšanos⁶¹. Rezolūcijā Parlaments aicināja Komisiju “atjaunināt un stiprināt 2014. gada SKS un pārveidot to par spēcīgāku likumdošanas instrumentu”. Tas arī aicināja Komisiju atjauninātajā stažēšanās kvalitātes sistēmā iekļaut papildu principus. Konkrētāk, Eiropas Parlaments aicināja Komisiju “ierosināt direktīvu par stažēšanos atvērtā tirgū, stažēšanos ADTP kontekstā un stažēšanos, kas ir obligāta profesionālās apmācības daļa, lai nodrošinātu minimālos kvalitātes standartus, tostarp noteikumus par stažēšanās ilgumu, piekļuvi sociālajai

⁴⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2022/2041 (2022. gada 19. oktobris) par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā (OV L 275, 25.10.2022., 33. lpp.).

⁴⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

⁴⁹ Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.).

⁵⁰ Piemēram, Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.).

⁵¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.).

⁵² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā. Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas Kopīgā deklarācija par darbinieku pārstāvību (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).

⁵³ Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.).

⁵⁴ Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu. Pielikums: Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu (OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.).

⁵⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2018/957 (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 173, 9.7.2018., 16. lpp.).

⁵⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

⁵⁷ Padomes Ieteikums (2014. gada 10. marts) par stažēšanās kvalitātes sistēmu (OV C 88, 27.3.2014., 1. lpp.).

⁵⁸ Padomes Ieteikums (2018. gada 15. marts) par Eiropas satvaru kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai (OV C 153, 2.5.2018., 1. lpp.).

⁵⁹ Padomes Ieteikums (2019. gada 8. novembris) par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai (OV C 387, 15.11.2019., 1. lpp.).

⁶⁰ [Zinojums par galīgo rezultātu. 2022. gada maijs.](#)

⁶¹ Eiropas Parlamenta 2023. gada 14. jūnija rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par kvalitatīvu stažēšanos Eiropas Savienībā (2020/2005(INL)).

aizsardzībai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, kā arī par atalgojumu, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni, lai izvairītos no ekspluatējošas prakses”.

- (12) Komisija saskaņā ar LESD 154. pantu Savienības līmenī rīkoja divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem par tādas iespējamās rīcības vajadzību, mērķiem un juridiskajiem risinājumiem, kura vēl vairāk uzlabotu stažēšanās kvalitāti. Sociālie partneri nepanāca vienošanos sākt sarunas par minētajiem jautājumiem. Tomēr šajā jomā ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, pielāgojot pašreizējo tiesisko regulējumu par stažēšanos un vienlaikus ņemot vērā rezultātus pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem.
- (13) Komisija ir plaši apspriedusies ar ieinteresētajām personām, arī stažieriem un jaunatnes organizācijām, stažēšanās nodrošinātājiem, valstu publiskajām iestādēm, izglītības iestādēm un akadēmisko aprindu ekspertiem.
- (14) LESD 153. panta 2. punkts saistībā ar 1. punkta b) apakšpunktu pilnvaro Eiropas Parlamentu un Padomi pieņemt direktīvas, ar kurām nosaka minimālās prasības attiecībā uz darba apstākļiem, lai sasniegtu LESD 151. pantā izklāstītos mērķus, proti, veicināt nodarbinātību un uzlabot dzīves un darba apstākļus.
- (15) Ņemot vērā joprojām pastāvošās problēmas saistībā ar stažēšanās problemātisko izmantošanu Savienībā, ir vajadzīga turpmāka rīcība, lai apkarotu pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, un lai nodrošinātu, ka attiecībā uz stažieriem tiek pilnā mērā īstenoti attiecīgie Savienības un valstu tiesību akti, kas piemērojami darba ņēmējiem, un ka tiek panākta to izpilde. Šī direktīva pievēršas minētajām problēmām, nosakot minimālās prasības attiecībā uz stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu Savienībā un tādu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kuras krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, izveidojot vienotu principu un pasākumu satvaru, kas vajadzīgs, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un rezultatīvāk īstenotu Savienības un valstu tiesību aktus, kuri piemērojami darba ņēmējiem, un rezultatīvāk panāktu to izpildi.
- (16) Šī direktīva būtu jāpiemēro tādiem stažieriem Savienībā, kuriem ir darba līgums vai kuri ir darba tiesiskajās attiecībās, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru. Tiesa savā judikatūrā ir paredzējusi kritērijus darba ņēmēja statusa noteikšanai, kas jābalsta uz katra atsevišķā gadījuma analīzi.
- (17) Darba vidē balstītu mācību programmas, uz kurām attiecas stažēšanās definīcija, dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras. Tādējādi šīs direktīvas darbības jomā var ietilpt mācekļība, ciktāl uz mācekļiem attiecas jēdziens “darba ņēmējs”, kā definēts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.
- (18) Direktīvas III nodaļa attiecas uz pastāvīgiem darba ņēmējiem, kas nepatiesi uzdoti par stažieriem, t. i., uz gadījumiem, kad darba devēji pastāvīgas darba tiesiskās attiecības uzdod vai nu par stažēšanos, kas nav darba tiesiskās attiecības, vai par stažēšanos, kas ir darba tiesiskās attiecības, bet kurās nodrošināts mazāks atalgojums vai tādi darba nosacījumi, kas atšķiras no tiem, uz kuriem būtu tiesības pastāvīgiem darba ņēmējiem saskaņā ar Savienības vai valstu tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi.
- (19) Stažēšanos, kas ir darba tiesiskās attiecības, no pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām var atšķirt ar to, ka tā ir ierobežota laikā, ietver būtisku mācību un apmācības komponentu un tiek veikta, lai iegūtu praktisku un profesionālu pieredzi

nolūkā uzlabot nodarbināmību un atvieglot pāreju uz nodarbinātību vai piekļuvi profesijai.

- (20) Lai apkarotu stažēšanās ļaunprātīgu izmantošanu, piemēram, bez pienācīga pamatojuma stažieriem nodrošinot mazāk labvēlīgus darba apstākļus vai zemāku atalgojumu salīdzinājumā ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem, un lai nodrošinātu stažēšanās kā ceļa uz stabilām nodarbinātības iespējām ilgtspēju, piemērots ir nediskriminēšanas princips. Tas var arī palīdzēt stažēšanos padarīt pieejamāku neaizsargātā situācijā esošu darba ņēmēju grupām.
- (21) Tādēļ ir jānosaka stažieru nediskriminēšanas princips, kas būtu jāpiemēro papildus Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikuma 4. klauzulai, kurā paredzēts, ka darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata. Stažieri, kuri ir darba tiesiskajās attiecībās, minētās direktīvas nozīmē pēc definīcijas ir “noteikta laika darba ņēmēji”. Tomēr tās klauzula par nediskriminēšanas principu nepieļauj salīdzināšanu ar citiem noteikta laika darba ņēmējiem. Turklāt minētās direktīvas pielikuma 2. klauzulas 2. punkts ļauj dalībvalstīm no tās darbības jomas izslēgt noteiktus darba ņēmējus, direktīvu nepiemērojot, piemēram, sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām vai darba līgumiem un darba tiesiskajām attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu. Tajā arī nav atzīts tas, ka stažieri ir īpaši neaizsargāti. Tāpēc ir jāgarantē, ka vienlīdzīgas attieksmes princips attiecas uz visiem stažieriem, kuriem ir darba tiesiskās attiecības, tāpat kā uz pastāvīgajiem darba ņēmējiem.
- (22) Tāpēc dalībvalstīm būtu jānodrošina, lai attiecībā uz darba nosacījumiem, arī atalgojumu, attieksme pret stažieriem nebūtu mazāk labvēlīga nekā pret salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem tajā pašā uzņēmumā, ja vien atšķirīga attieksme nav objektīvi pamatota. Tas vien, ka persona ir stažieris, nevar būt pamats mazāk labvēlīgai attieksmei salīdzinājumā ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem tajā pašā uzņēmumā. Vienlaikus atšķirīgi uzdevumi, mazāka atbildība vai darba intensitāte, salīdzinot ar līdzīgiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, attiecīgā gadījumā var būt objektīvs pamats atšķirīgai attieksmei saistībā ar attiecīgo nodarbinātības nosacījumu. Tomēr atšķirīgas attieksmes apmēram vajadzētu būt samērīgam ar minēto pamatu.
- (23) Lai piemērotu nediskriminēšanas principu, ir jānosaka salīdzināms pastāvīgais darbinieks, kurš veic tāda paša vai līdzīga veida darbu kā stažieris vai kuram ir tāda paša vai līdzīga veida nodarbošanās kā stažierim, pienācīgi ņemot vērā kvalifikāciju un prasmes.
- (24) Dalībvalstīm būtu jāievieš atbilstīgi pasākumi, lai apkarotu pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās un tādējādi nodrošina zemāku aizsardzības līmeni, arī sliktākus darba nosacījumus un mazāku atalgojumu, nekā attiecīgajam darba ņēmējam būtu tiesības saņemt saskaņā ar Savienības vai valstu tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi.
- (25) Jānodrošina kompetento iestāžu veiktas iedarbīgas kontroles un inspekcijas, jo tās ir būtiskas, lai aizsargātu stažieru tiesības un apkarotu pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās. To mērķim vajadzētu būt

novērst pastāvīgas nodarbinātības aizstāšanu ar krāpnieciski noformētu stažēšanos un aizsargāt darba ņēmēju tiesības.

- (26) Novērtējums par to, vai pastāvīgas darba tiesiskās attiecības ir krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, būtu jābalsta uz faktiskajiem apstākļiem, nevis uz līgumattiecību formālu noteikšanu. Lai noteiktu, vai pastāvīgas darba tiesiskās attiecības ir krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, kompetentajām iestādēm būtu jāveic visu būtisko faktu vispārējs novērtējums. Lai kompetentajām iestādēm atvieglotu novērtēšanu, būtu jānosaka galvenie elementi, kas pastāvīgas darba tiesiskās attiecības ļautu atšķirt no krāpnieciski noformētas stažēšanās. Minētie elementi būtu jānovērtē katrā gadījumā atsevišķi, pienācīgi ņemot vērā katra konkrētā gadījuma apstākļus. Tāpēc minētie elementi ir indikatīvi un neizsmeļoši, un saistībā ar tiem nav jāsasniedz konkrēta robeža.
- (27) Prasība par iepriekšēju darba pieredzi stažēšanās vajadzībām tajā pašā vai līdzīgā darbības jomā nevar norādīt uz pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, ja darba devējs sniedz pamatojumu, piemēram, norādot, ka līdzvērtīgs iepriekšējas darba pieredzes periods ir alternatīva diplomam noteiktā darbības jomā vai kvalifikācijai.
- (28) Informācija, kas kompetentajām iestādēm vajadzīga, analizējot būtiskos faktus, lai noteiktu, vai pastāvīgas darba tiesiskās attiecības ir krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, tām ne vienmēr varētu būt viegli pieejama. Lai kompetentās iestādes varētu veikt savus uzdevumus, darba devējiem vajadzētu būt pienākumam pēc kompetento iestāžu pieprasījuma tām sniegt vajadzīgo informāciju, kas ir viņu kontrolē.
- (29) Dalībvalstīm būtu jāievieš atbilstīgi pasākumi, lai atvieglotu novērtējuma veikšanu par to, vai iespējamā stažēšanās patiešām ir stažēšanās. Tajos būtu jānosaka arī termiņš, kas norāda uz pārmērīgu stažēšanās ilgumu un atkārtotu, arī secīgu, stažēšanos ilgumu pie viena un tā paša darba devēja. Kā noteikts 2014. gada ieteikumā, saprātīgam maksimālajam stažēšanās ilgumam principā nevajadzētu pārsniegt sešus mēnešus. Tomēr dalībvalstis var paredzēt, ka ir attaisnojama ilgāka stažēšanās, ja tai ir objektīvs pamats. Šādu izņēmumu piemēri varētu būt stažēšanās, kuras pabeigšana ir obligāta, lai strādātu konkrētā profesijā, kuru apgūstot nepieciešamo zināšanu, kompetenču un pieredzes iegūšanai ir vajadzīga ilgāka stažēšanās. Ilgāka stažēšanās varētu labvēlīgi ietekmēt arī tādu dažu veidu stažēšanos, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas, kuras mērķis ir neaizsargātu personu integrācija. Dažu veidu stažēšanās, kas ir formālās izglītības vai profesionālās izglītības un apmācības mācību programmu daļa, var būt ilgāka ar attiecīgo programmu saistītu iemeslu dēļ.
- (30) Darba devēju pienākums paziņojumos par vakancēm un stažēšanās sludinājumos iekļaut informāciju par paredzētajiem uzdevumiem, darba nosacījumiem, tai skaitā atalgojumu, sociālo aizsardzību, mācīšanās un apmācības elementiem, varētu tikt izpildīts, iekļaujot saiti uz tīmekļa vietni, kurā atrodama šī informācija.
- (31) Papildus šīs direktīvas īstenošanai dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tiek pilnā mērā īstenotas Savienības *acquis* nostiprinātās tiesības, kas piemērojamas stažieriem, kuri ir darba tiesiskajās attiecībās, un ka tiek panākta to izpilde.

- (32) Nesenos juridiskajos instrumentos, piemēram, Direktīvā (ES) 2019/1152 un Direktīvā (ES) 2023/970⁶², ir izstrādāta plaša sociālās jomas *acquis* izpildes panākšanas noteikumu sistēma Savienībā. Šādi noteikumi būtu jāiekļauj šajā direktīvā, lai palīdzētu nodrošināt, ka tiek faktiski ievērotas un aizsargātas stažieru tiesības, kas izriet no šīs direktīvas un citiem Savienības tiesību aktiem, kuri piemērojami darba ņēmējiem.
- (33) Stažieriem vajadzētu būt piekļuvei iedarbīgai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesībām uz atlīdzinājumu, arī pienācīgu kompensāciju. Stažieri būtu jāinformē par atlīdzinājuma mehānismiem, lai viņi varētu izmantot savas tiesības uz atlīdzinājumu. Ņemot vērā tiesību uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā pamatbūtību, stažieriem šāda aizsardzība būtu jāsaņem arī pēc tam, kad stažēšanās, ar kuru, iespējams, ir pārkāptas tiesības, kas paredzētas šajā direktīvā un citos attiecīgos darba ņēmējiem piemērojamos Savienības tiesību aktos, ir beigušās.
- (34) Lai nodrošinātu stažieriem iedarbīgāku aizsardzības līmeni, darba ņēmēju pārstāvjiem vajadzētu būt iespējai kāda vai vairāku stažieru vārdā vai viņu(-s) atbalstot iesaistīties tiesvedībā, lai aizsargātu jebkuras tiesības un pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas vai citiem Savienības tiesību aktiem, kuri piemērojami darba ņēmējiem.
- (35) Stažieriem būtu jānodrošina pienācīga tiesiskā un administratīvā aizsardzība pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi un sekām, kuras radušās, reaģējot uz jebkuru sūdzību, kas iesniegta darba devējam, vai kuras radījusi tiesvedība, kas sākta ar mērķi panākt šajā direktīvā vai citos darba ņēmējiem piemērojamos Savienības tiesību aktos paredzēto tiesību ievērošanu. Konkrēti, stažieri būtu jāaizsargā pret atlaišanu vai tai līdzvērtīgu darbību un pret jebkādu gatavošanos atlaišanai vai tai līdzvērtīgai darbībai, lai panāktu to tiesību ievērošanu, kas paredzētas šajā direktīvā vai citos Savienības tiesību aktos, kurus piemēro darba ņēmējiem.
- (36) Dalībvalstīm būtu jāparedz noteikumi par iedarbīgām, samērīgām un atturošām sankcijām, ko piemēro gadījumos, kad tiek pārkāptas šīs direktīvas darbības jomā paredzētās tiesības. Sankcijas var ietvert administratīvas un finansiālas sankcijas, piemēram, naudas sodus vai kompensācijas izmaksu, kā arī citu veidu sankcijas.
- (37) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā.
- (38) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus, proti, panākt stažieru darba nosacījumu nodrošināšanu un apkarot pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet to mēroga vai ietekmes dēļ tos var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.
- (39) Īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm būtu jāizvairās noteikt nevajadzīgus administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus jo īpaši, ja tie kavē

⁶² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2023/970 (2023. gada 10. maijs) par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu (OV L 132, 17.5.2023., 21. lpp.).

mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt savu transponēšanas pasākumu ietekmi uz minētajiem uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus, kā arī vajadzības gadījumā sniegt šiem uzņēmumiem atbalstu.

- (40) Ja sociālie partneri kopīgi to lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai tās vienmēr varētu garantēt rezultātus, ko šī direktīva tiecas sasniegt, dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem. Tām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi būtu arī jāveic atbilstoši pasākumi, lai šīs direktīvas noteikumu īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru faktisku iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I nodaļa.

Vispārīgi noteikumi

1. pants *Priekšmets*

Šajā direktīvā nosaka vienotu principu un pasākumu satvaru nolūkā uzlabot stažieru darba nosacījumus un panākt, ka tie tiek nodrošināti, kā arī apkarot tādas pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās.

2. pants *Definīcijas*

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- a) “stažēšanās” ir ierobežota ilguma darba prakse, kurā ietverts būtisks mācīšanās un apmācības komponents un kuru veic, lai gūtu praktisku un profesionālu pieredzi nolūkā uzlabot nodarbināmību un atvieglot pāreju uz pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām vai iegūt profesiju;
- b) “stažieris” ir persona, kura stažējas un kurai ir darba līgums vai kura ir darba tiesiskajās attiecībās, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru;
- c) “pastāvīgas darba tiesiskās attiecības” ir darba tiesiskās attiecības, kas nav stažēšanās;
- d) “pastāvīgs darba ņēmējs” ir persona, kas ir pastāvīgās darba tiesiskajās attiecībās.

II nodaļa.

Vienlīdzīga attieksme

3. pants. *Nediskriminēšanas princips*

Dalībvalstis nodrošina, ka darba nosacījumu, arī atalgojuma, ziņā attieksme pret stažieriem nav mazāk labvēlīga nekā pret salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem tajā pašā uzņēmumā, ja vien atšķirīgai attieksmei nav objektīva pamata, piemēram, atšķirīgi uzdevumi, mazāka atbildība, darba intensitāte vai mācību un apmācības komponenta svērumi.

Ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināma pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzinājumu veic, atsaucoties uz piemērojamo koplīgumu vai, ja piemērojama koplīguma nav, saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi.

III nodaļa.

Pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās

4. pants.

Pasākumi, kuru mērķis ir apkarot pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās

Dalībvalstis nodrošina iedarbīgas kontroles un inspekcijas, ko veic kompetentās iestādes, lai atklātu praksi, kurā pastāvīgas darba tiesiskās attiecības tiek krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, tādējādi pazeminot aizsardzības līmeni, arī pasliktinot darba nosacījumus un pazeminot atalgojumu, salīdzinājumā ar to, kas attiecīgajam darba ņēmējam pienāktos saskaņā ar Savienības vai valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi, un lai īstenotu izpildes pasākumus pret šādu praksi.

5. pants.

Pastāvīgu darba tiesisko attiecību, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, novērtējums

1. Lai noteiktu, vai iespējamā stažēšanās ir pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kompetentās iestādes veic visu būtisko faktisko elementu vispārēju novērtējumu. Minētajā novērtējumā cita starpā ņem vērā šādus indikatīvus elementus:
 - a) iespējamā stažēšanās neietver būtisku mācību vai apmācības komponentu;
 - b) vienas un tās pašas personas iespējamās stažēšanās pārmērīgs ilgums vai vairākkārtējas un/vai secīgas iespējamās stažēšanās pie viena un tā paša darba devēja;
 - c) līdzvērtīga līmeņa uzdevumi, pienākumi un darba intensitāte iespējamajiem stažieriem un pastāvīgajiem darbiniekiem salīdzināmā amatā pie viena un tā paša darba devēja;
 - d) iepriekšējas darba pieredzes pieprasīšana stažēšanās kandidātiem tajā pašā vai līdzīgā darbības jomā bez pienācīga pamatojuma;
 - e) augsts iespējamo stažēšanos īpatsvars salīdzinājumā ar pastāvīgajām darba tiesiskajām attiecībām pie viena un tā paša darba devēja;
 - f) ievērojams skaits tādu iespējamo stažieru pie viena un tā paša darba devēja, kuri pirms iespējamās stažēšanās sākšanas ir stažējušies divas vai vairākas reizes vai kuri bijuši pastāvīgās darba tiesiskajās attiecībās tajā pašā vai līdzīgā darbības jomā.
2. Lai kompetentās iestādes varētu veikt 1. punktā minēto novērtējumu, darba devējs pēc pieprasījuma sniedz minētajām iestādēm šādu informāciju:
 - a) stažēšanās un pastāvīgo darba tiesisko attiecību skaits;
 - b) stažēšanās ilgums;
 - c) iespējamo stažieru un salīdzināmos amatos esošo pastāvīgo darba ņēmēju darba nosacījumi, arī atalgojums, uzdevumi un pienākumi;

- d) stažēšanās mācību un apmācības komponentu apraksti;
 - e) paziņojumi par stažēšanās vakancēm.
3. Lai atvieglotu 1. punktā minēto novērtēšanu, dalībvalstis:
- a) nosaka termiņu, kas norāda uz pārmērīgu stažēšanās ilgumu un atkārtotu, arī secīgu, stažēšanos ilgumu pie viena un tā paša darba devēja;
 - b) pieprasa, lai darba devēji paziņojumos par vakancēm un stažēšanās sludinājumos iekļautu informāciju par paredzamajiem uzdevumiem, darba nosacījumiem, arī atalgojumu, sociālo aizsardzību un mācību un apmācības elementiem.

Dalībvalstis var paredzēt izņēmumus attiecībā uz a) apakšpunktā minēto termiņu gadījumos, kad ilgākam termiņam ir objektīvs pamats.

IV nodaļa.

Izpildes panākšanas un atbalsta pasākumi

6. pants.

Attiecīgo Savienības tiesību aktu īstenošana un izpildes panākšana

Dalībvalstis veic iedarbīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka attiecībā uz stažieriem tiek pilnā mērā īstenoti visi attiecīgie darba ņēmējiem piemērojamie Savienības tiesību akti un tiek panākta to izpilde. Tās jo īpaši:

- a) nodrošina, ka informācija par stažieru tiesībām ir publiski pieejama skaidrā, visaptverošā un viegli pieejamā veidā;
- b) izstrādā norādījumus stažieru darba devējiem par stažēšanās tiesisko regulējumu, iekļaujot attiecīgos darba tiesību un sociālās aizsardzības aspektus;
- c) nodrošina iedarbīgas kontroles un inspekcijas, ko veic kompetentās iestādes, lai panāktu attiecīgo darba tiesību ievērošanu attiecībā uz stažieriem;
- d) nodrošina, ka kompetentajām iestādēm ir cilvēkresursi, tehniskie resursi un finanšu resursi, kas vajadzīgi, lai veiktu iedarbīgas kontroles un inspekcijas, un ka tām ir kompetence piemērot iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas;
- e) jo īpaši veicot apmācību un sniedzot norādījumus, attīsta kompetento iestāžu spējas proaktīvi vērsties pret darba devējiem, kas neievēro noteikumus;
- f) sadarbībā ar kompetentajām iestādēm nodrošina stažieriem kanālus, pa kuriem ziņot par nolaidīgu profesionālo darbību un sliktiem darba nosacījumiem, un sniedz informāciju par šiem kanāliem.

7. pants.
Tiesības uz atlīdzinājumu

Dalībvalstis nodrošina, ka stažieriem, arī tiem, kuru darba tiesiskās attiecības ir beigušās, ir piekļuve faktiskai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesībām uz atlīdzinājumu, arī pienācīgu kompensāciju, ja ir pārkāptas viņu tiesības, kas izriet no šīs direktīvas vai citiem Savienības tiesību aktiem, kuri piemērojami darba ņēmējiem.

8. pants.
Procedūras stažieru vārdā vai viņu atbalstam

Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvji var iesaistīties jebkurā attiecīgā tiesvedības vai administratīvā procedūrā, kuras mērķis ir panākt to tiesību ievērošanu un pienākumu izpildi, kas izriet no šīs direktīvas vai citiem Savienības tiesību aktiem, kuri piemērojami darba ņēmējiem. Ja ir pārkāptas tiesības vai pienākumi, kas izriet no šīs direktīvas vai citiem Savienības tiesību aktiem, kuri piemērojami darba ņēmējiem, viņi ar stažiera vai stažieru piekrišanu var rīkoties attiecīgā stažiera vai attiecīgo stažieru vārdā vai viņu(-s) atbalstot.

9. pants.
Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām

1. Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas vajadzīgi, lai stažierus un viņu pārstāvjus aizsargātu pret jebkādu tādu nelabvēlīgu darba devēja attieksmi un pret tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta darba devējam, vai procedūras, kas sāktas ar mērķi panākt, lai tiktu ievērotas šajā direktīvā vai citos darba ņēmējiem piemērojamajos Savienības tiesību aktos noteiktās tiesības.
2. Dalībvalstis jo īpaši veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizliegtu stažieru atlaišanu no darba vai līdzvērtīgu darbību un jebkādu gatavošanos stažieru atlaišanai no darba vai līdzvērtīgai darbībai, pamatojoties uz to, ka viņi izmantojuši tiesības, kuras paredzētas šajā direktīvā vai citos Savienības tiesību aktos, kas piemērojami darba ņēmējiem.
3. Stažieri, kuri uzskata, ka ir atlaisti vai ka viņiem piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu ietekmi, pamatojoties uz to, ka viņi izmantojuši šajā direktīvā vai citos Savienības tiesību aktos, kas piemērojami darba ņēmējiem, paredzētās tiesības, var pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu vai līdzvērtīgos pasākumus pienācīgi pamatotu. Darba devējs minēto pamatojumu sniedz rakstiski.
4. Dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka tad, kad 3. punktā minētie stažieri tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai iesniedz faktus, no kuriem var secināt, ka ir notikusi šāda atlaišana vai tikuši piemēroti līdzvērtīgi pasākumi, darba devējam ir jāpierāda, ka atlaišanai vai līdzvērtīgiem pasākumiem bijis cits pamats, kas nav minēts 2. punktā.
5. Dalībvalstīm 4. punkts nav jāpiemēro tādai procedūrai, kurā lietas fakti jāizmeklē tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai.
6. Šā panta 4. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis nav noteikušas citādi.

10. pants.

Sankcijas

Dalībvalstis nosaka noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kad pārkāpti valsts noteikumi, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, vai arī agrāk jau spēkā esoši noteikumi, kas attiecas uz tiesībām, kuras ietilpst šīs direktīvas darbības jomā. Paredzētās sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas.

V nodaļa.
Nobeiguma noteikumi

11. pants.

Aizsardzības līmeņa nepazemināšana un labvēlīgāki noteikumi

1. Nevienu šīs direktīvas noteikumu neinterpretē kā tādu, kas pazemina darba ņēmēju aizsardzību, ko nodrošina citi Savienības tiesību akti, valstu tiesību akti, koplīgumi vai prakse.
2. Šī direktīva nav pamats tam, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darba ņēmējiem, tai skaitā stažieriem, jau piešķirts dalībvalstīs.
3. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest darba ņēmējiem labvēlīgākus normatīvos vai administratīvos aktus vai veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.

12. pants.

Transponēšana un īstenošana

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, līdz [divi gadi pēc stāšanās spēkā]. Dalībvalstis par tiem nekavējoties informē Komisiju.
2. Pieņemot 1. punktā minētos pasākumus, dalībvalstis tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā šāda atsauce izdarāma.
3. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to valsts tiesību aktu pasākumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.
4. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi veic atbilstošus pasākumus, lai šīs direktīvas īstenošanas nolūkā nodrošinātu sociālo partneru faktisku iesaistīšanu un veicinātu un uzlabotu sociālo dialogu.
5. Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz un ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tās katrā laikā var garantēt saskaņā ar šo direktīvu sasniedzamos rezultātus.

13. pants.

Ziņošana un pārskatīšana

1. Līdz [pieci gadi pēc transponēšanas datuma] dalībvalstis paziņo Komisijai visu ar šīs direktīvas īstenošanu saistīto informāciju, kas Komisijai vajadzīga ziņojuma sagatavošanai. Lai varētu pienācīgi uzraudzīt un novērtēt šīs direktīvas īstenošanu, minētajā informācijā iekļauj datus par stažēšanos.

2. Komisija 1. punktā minēto ziņojumu iesniedz Eiropas Parlamentam un Padomei. Vajadzības gadījumā ziņojumam pievieno tiesību akta priekšlikumu.

14. pants
Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

15. pants.
Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.
Briselē,

Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētāja

Padomes vārdā –
priekšsēdētājs