



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 22 март 2024 г.
(OR. en)

8155/24

Междуетноститутуционално досие:
2024/0069(NLE)

SOC 234
EMPL 136
ECOFIN 358
EDUC 102
JEUN 67

ПРИДРУЖИТЕЛНО ПИСМО

От:	Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от г-жа Martine DEPREZ, директор
Дата на получаване:	21 март 2024 г.
До:	Г-жа Thérèse BLANCHET, генерален секретар на Съвета на Европейския съюз
№ док. Ком.:	COM(2024) 133 final
Относно:	Предложение за ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА относно укрепена рамка за качество на стажовете

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2024) 133 final.

Приложение: COM(2024) 133 final



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 20.3.2024 г.
COM(2024) 133 final

2024/0069 (NLE)

Предложение за

ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА

относно укрепена рамка за качество на стажовете

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

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

• Основания и цели на предложението

В Политическите си насоки ⁽¹⁾ председателят Фон дер Лайен подчерта необходимостта от укрепване на социалната пазарна икономика на Европа и от насърчаване на „растеж, който създава качествени работни места, особено за младите хора“.

Младежката безработица остава трайно предизвикателство в ЕС, като равнището ѝ надхвърля повече от два пъти равнището на общата безработица ⁽²⁾. Особено предизвикателство представлява активизирането на повече млади хора, незаети с работа, учене или обучение (NEET), които се сблъскват със специфични пречки, възпрепятстващи участието им на пазара на труда. Поради това в Плана за действие на Европейския съюз за социалните права ⁽³⁾ се определя цел за намаляване на дела на младите хора на възраст 15—29 години, незаети с работа, учене или обучение, от 12,6 % (2019 г.) на 9 % до 2030 г. чрез подобряване на перспективите им за заетост.

Стажовите могат да осигурят възможност на младите хора да придобият практически и професионален опит, да подобрят своите умения и по този начин да се улесни достъпът им до пазара на труда. Те предоставят възможност за работодателите да привличат, обучават и задържат своя персонал. Колко е ценен съответният стаж обаче зависи от неговото качество. Качественият стаж изисква справедливи и прозрачни условия на труд и подходящо учебно съдържание. Освен това приобщаващите стажове могат да спомогнат да се осигурят възможности, така че всеки да има достъп до пазара на труда, включително младите хора в уязвимо положение.

Според изчисленията въз основа на данните от Европейското наблюдение на работната сила (НРС в ЕС) броят на стажантите в ЕС е 3,1 милиона души (данни от 2019 г.), от които 1,6 милиона души са платени стажанти, а 1,5 милиона души — неплатени. Все повече стажанти в ЕС участват в трансгранични стажове (21 % от стажантите през 2023 г. в сравнение с 9 % през 2013 г.) ⁽⁴⁾, което демонстрира потенциала за принос на стажовете към справедливата трудова мобилност в ЕС. Изчисленията също така сочат, че през 2019 г. около 370 000 платени стажанти ⁽⁵⁾ са участвали в дългосрочни стажове (повече от 6 месеца), включително последователни/повторни стажове при същия работодател. Около 100 000 стажанти от тях са участвали в дългосрочен стаж с некачествено учебно съдържание ⁽⁶⁾.

¹ Политически насоки за следващата Европейска комисия (2019—2024 г.) „Съюз с по-големи амбиции. Моята програма за Европа“. На разположение [онлайн](#).

² През януари 2024 г. младежката безработица (15—25 години) е била 14,9 % в сравнение с равнището на обща безработица (20—64 години) от 6,0 % (Евростат).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Експресно проучване „Евробарометър“ № 523 \(2964/FL523\)](#).

⁵ Това не включва задължителните стажове за получаване на достъп до определена професия.

⁶ Тези стойности следва да бъдат тълкувани предпазливо, тъй като са основани на съчетанието на резултатите от експресно проучване „Евробарометър“ № 523 (дял на стажантите, участвали в стажове с обща продължителност над шест месеца, които също така са заявили, че не са придобили полезни за професията знания) и данните от НРС в ЕС относно броя на платените стажанти.

Препоръката на Съвета от 2014 г. относно рамка за качество на стажовете (РКС) е важна отправна точка, за да се определи кое представлява качествен стаж. В нея се определят насоки за стажовете извън рамките на учебните програми и задължителното професионално обучение.

В извършената през 2023 г. оценка на тази препоръка на Съвета ⁽⁷⁾ Комисията установи, че са налице признаци, че РКС е оказала положително въздействие върху качеството на стажовете в ЕС. В оценката също така бе потвърдено, че стажовете продължават да бъдат важен канал, чрез който младите хора навлизат на пазара на труда. Освен това качествените стажове могат да представляват полезни възможности за повишаване на квалификацията и/или за преквалификация за хора на каквато и да е възраст, чрез които да придобият практически умения на работното място, така че да се насочат в нова посока от гледна точка на своята кариера.

В оценката обаче също така бяха изтъкнати области, в които е възможно допълнително укрепване и подобрене. Например в нея бе препоръчано принципите за качество да се интегрират по-добре в националното законодателство, по-специално по отношение на стажовете на свободния пазар (ССП), мониторингът и правоприлагането да се укрепят, за да се гарантира прилагането на принципите за качество по места, както и да се повиши осведомеността сред различните ключови заинтересовани страни. Подчертана бе и необходимостта от засилено подпомагане за работодателите, например чрез финансова подкрепа и практически насоки. В допълнение, в оценката бе подчертано, че следва да се засилят усилията за предоставяне на по-конкретна и практическа информация на младите хора относно трансграничните стажове. В нея също така бяха установени допълнителни критерии за качество, като например справедливо възнаграждение и социална закрила, правила за дистанционни/хибридни стажове, по-добър отговор на нуждите на групите в уязвими ситуации и засилена подкрепа за стажантите по време на стажа и след това. Освен това в оценката бе отбелязана възможността да се разшири обхватът на РКС, така че освен ССП и стажове, които са част от активните политики по заетостта (АПЗ), да обхваща и други стажове, например тези, които са част от учебните програми на формалното образование и обучение.

Различни заинтересовани страни призоваха Комисията да подобри качеството на стажовете:

- докладът за крайните резултати от Конференцията за бъдещето на Европа ⁽⁸⁾ включва призив да се гарантира, че стажовете и работните места на младите хора са в съответствие със стандартите за качество, включително по отношение на заплащането, и че неплатените стажове на пазара на труда и извън рамките на формалното образование са забранени посредством правен инструмент;
- в становището си от 15 юни 2023 г. относно равното третиране на младите хора на пазара на труда ⁽⁹⁾ Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) отбелязва, че стажовете следва да предлагат качествено учебно съдържание и подходящи условия на труд и не бива да заместват редовните работни места, нито да бъдат предварително условие за намиране на работа;

⁷ На разположение [онлайн](#).

⁸ [Конференция за бъдещето на Европа. Доклад за крайните резултати. Май 2022 г.](#)

⁹ [На разположение онлайн](#).

- в становището си „Подкрепа за младежката заетост: мост към работните места за следващото поколение“ от 5 февруари 2021 г. ⁽¹⁰⁾Комитетът на регионите счете, че стажовете и чиракуването следва преди всичко да предоставят опит на младите хора, който може да им помогне да вземат решения относно бъдещото си професионално развитие и да развият уменията си, за да получат достъп до постоянна заетост.

По-специално на 14 юни 2023 г. Европейският парламент прие резолюция въз основа на член 225 от ДФЕС⁽¹¹⁾, в която призова Комисията да актуализира и укрепи препоръката на Съвета от 2014 г. и да я превърне в по-силен законодателен инструмент. Той също така призова Комисията да гарантира минимални стандарти за качество за стажовете, включително възнаграждение.

В този контекст Комисията обяви в своята работна програма за 2023 г. ⁽¹²⁾, че ще актуализира рамката за качество на стажовете, за да се намерят решения на въпроси като справедливото възнаграждение и достъпа до социална закрила, като част от ангажимента на Комисията за изпълнение на Плана за действие на Европейския стълб на социалните права и за постигане на целите на ЕС за 2030 г. в областта на заетостта, уменията и намаляването на бедността.

Предложената препоръка има за цел да се подобри качеството на стажовете, по-специално по отношение на учебното и обучителното съдържание, както и на условията на труд, с цел улесняване на прехода от учебната скамейка, безработицата или икономическата неактивност към пазара на труда. Тя се прилага към всички стажанти, независимо от трудовия им статус. Тя се прилага към стажанти, които са работници, само доколкото и до степента, в която в правото на Съюза не са предвидени еквивалентни или по-благоприятни разпоредби.

Що се отнася до видовете стажове, в предложената препоръка се разширява обхватът на Препоръката от 2014 г. (която обхваща стажовете на свободния пазар и тези, които са част от активните политики по заетостта), така че да се обхванат и стажовете, които са част от учебните програми на формалното образование и обучение, както и тези, чието преминаване е задължително за достъп до дадена професия (например медицина, архитектура и др.).

Настоящото предложение е основано на констатациите от оценката на Препоръката на Съвета от 2014 г., на резолюцията на Европейския парламент, на становищата, събрани чрез консултацията със социалните партньори на равнището на ЕС в съответствие с член 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), на становищата, представени от други заинтересовани страни, на доказателствата, събрани чрез проучването в подкрепа на инициативата за качествени стажове ⁽¹³⁾, както и на посоченото по-горе експресно проучване „Евробарометър“.

¹⁰ На разположение [онлайн](#).

¹¹ На разположение [онлайн](#).

¹² [COM\(2022\) 548 final](#).

¹³ [‘Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU’](#) (Проучване на контекста, предизвикателствата и възможните решения във връзка с качеството на стажовете в ЕС), проведено от консорциум между Ernst & Young (EY), Центъра за европейски политически изследвания (CEPS) и Open Evidence (предстои публикуване).

Успоредно с предложената актуализирана препоръка Комисията също така представя предложение за директива (COM(2024) 132), чиято цел е да подпомогне държавите членки при подобряването и спазването на условията на труд на стажантите, които са работници, и в борбата с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове. Предложената директива се прилага към стажанти в ЕС, които са сключили трудов договор или са встъпили в трудово правоотношение съгласно законодателството, колективните трудови договори или практики в сила в държавите членки и които са в съответствие със съдебната практика на Съда на Европейския съюз.

- **Съгласуваност с действащите разпоредби в тази област на политиката**

Като част от Европейската година на уменията ЕС пое ангажимент да насърчава нагласа, съгласно която повишаването на квалификацията и преквалификацията представляват норма. Преодоляването на недостига на умения и на несъответствието между уменията и изискванията на пазара на труда в целия ЕС ще стимулира конкурентоспособността, по-специално на микро-, малките и средните предприятия, чрез по-добро съответствие между нуждите на работодателите и уменията и стремежите на хората. Равният достъп до развиване на умения и до учене в процеса на работа ще помогне да се намалят неравенствата, по-специално чрез осигуряване на повече възможности на хората да участват пълноценно в икономиката и обществото. Европейската година на уменията следва Европейската година на младежта, в която бе поставен акцент върху необходимостта да се осигури допълнителен стимул за създаването на качествени възможности за заетост за младите хора в съответствие с единадесетте цели за младежта на Стратегията на ЕС за младежта за периода 2019—2027 г.⁽¹⁴⁾ В своето Съобщение относно Европейската година на младежта (2022 г.) Комисията пое ангажимент да актуализира своята рамка за качество на стажовете през 2024 г. с цел да предприеме мерки по въпроси, сред които се нареждат справедливите възнаграждения и достъпът до социална закрила⁽¹⁵⁾.

В пакета на Комисията за подкрепа за младежката заетост⁽¹⁶⁾ от юли 2020 г. бяха предложени препоръка относно „Мост към работни места — укрепване на гаранцията за младежта“⁽¹⁷⁾ и модернизирана европейска рамка за професионалното образование и обучение, като Съветът прие и двете⁽¹⁸⁾. В първата изрично се препоръчва предложенията за стажове да съответстват на минималните стандарти, определени в РКС. Във втората се определят ключови принципи, с които да се гарантира, че професионалното образование и обучение се адаптира бързо към потребностите на пазара на труда и осигурява качествени възможности за учене за младите и за възрастните хора. В нея се обръща особено внимание на по-добрите възможности за учене в процеса на работа и за подобро осигуряване на качеството.

Подобно на стажовете, чиракуването представлява важен канал за улесняване на прехода към пазара на труда. Пакетът за подкрепа за младежката заетост съдържа нов

¹⁴ ОВ С 456, 18.12.2018 г., стр. 16.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

¹⁶ COM (2020) 276 final.

¹⁷ ОВ С 372, 4.11.2020 г., стр. 1—9.

¹⁸ ОВ С 417, 2.12.2020 г., стр. 1—16.

стимул за чиракуването, включително чрез Европейския алианс за професионална подготовка (¹⁹).

Тези инициативи имат за цел да подобрят качеството и ефективността на мерките на ЕС за насърчаване на младежката заетост и се подпомагат с финансиране от Съюза. В тях се прилагат първият и четвъртият принцип на Европейския стълб на социалните права, наред с други. В тези принципи се определят правото на „качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот“ и правото на младите хора на „продължаващо образование, чиракуване, стаж или добро предложение за работа в рамките на 4 месеца, след като останат без работа или напуснат образователната система“.

Предложената препоръка е съгласувана със съответните действащи актове, по-специално:

- Директива (ЕС) 2019/1152 за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз, като цели да подобри прозрачността на информацията, която се предоставя на стажантите (в писмен вид);
- Рамковата директива за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) (²⁰), в която се определят основните принципи за насърчаване на подобряването на здравословните и безопасни условия на труд. Тя гарантира минимални изисквания по отношение на безопасността и здравето в целия ЕС. В рамковата директива се потвърждава, че към работниците и стажантите се прилагат едни и същи правила по отношение на сигурното работно място, като тя е съпътствана от допълнителни директиви, насочени към конкретни аспекти на здравословните и безопасни условия на труд;
- В Препоръката на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила (²¹) на държавите членки се препоръчва да гарантират, че както работниците (включително стажантите, които са работници), така и самостоятелно заетите лица разполагат с достъп до ефективна и адекватна социална закрила. Посочената препоръка обхваща обезщетенията за безработица, за болест и здравно обслужване, за майчинство и бащинство, за инвалидност, за старост и за преживяло лице, както и обезщетенията във връзка с трудови злоупотреби и професионални болести. Предложената препоръка се позовава на посочената препоръка, като същевременно насърчава гарантирането на достъп до подходяща социална закрила за всички стажанти в съответствие с националното законодателство;
- Директивата на Съвета за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (²²) регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на

¹⁹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=bg>.

²⁰ ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1—8.

²¹ ОВ C 387, 15.11.2019 г., стр. 1—8.

²² ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16—22.

занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране.

Целите на предложената препоръка относно равните възможности и включването на групите в уязвимо положение, включително на хората с увреждания, са в съответствие с Хартата на основните права на ЕС, с принципи 3 и 17 на Европейския стълб на социалните права и със Стратегията за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.

Предложената препоръка също така може да помогне да се допринесе за постигането на целта за заетост, определена в стратегическата рамка на ЕС за ромите за периода 2020—2030 г. ⁽²³⁾ с цел да се гарантира, че до 2030 г. разликата в процента на NEET сред ромите се намалява поне наполовина. Тя е съгласувана с Препоръката на Съвета относно равенството, приобщаването и участието на ромите ⁽²⁴⁾, и по-специално с глава 8 от нея относно достъпа до качествена и устойчива заетост за ромите.

Предложените мерки за улесняване на трансграничната мобилност са в съответствие с целите на програма „Еразъм+“, която предлага транснационални и международни възможности за образователна мобилност, включително за стажанти.

Освен това предложената препоръка е съгласувана с Препоръката на Съвета от 15 март 2018 г. относно Европейска рамка за качествено и ефективно чиракуване ⁽²⁵⁾, в която се посочват 14 основни критерия за определяне на качествено и ефективно чиракуване, като се гарантират както развитието на умения, свързани с работата, така и личностното развитие на чираците. В съответствие с посочената препоръка под чиракуване се разбират формални схеми за професионално образование и обучение, които комбинират обучение в институции в сферата на образованието и обучението със значителна степен на учене в процеса на работа в предприятия и на други работни места. Те водят до квалификации, признати на национално равнище, основават се на споразумение за определяне на правата и задълженията на чиракувания, на работодателя и, когато е уместно, на институцията в сферата на професионалното образование и обучение, и при тях чиракът получава заплащане или друг вид компенсация за свързания с работа компонент. Чиракуването се отнася до пълни програми, които водят до придобиване на квалификация, като в идеалния случай чиракът прекарва поне половината от чиракуването на работното място. За разлика от това, стажовете, които са част от учебните програми на формалното образование и обучение, се отнасят до ограничено учене в процеса на работа, вградено в образователна или обучителна програма. Поради това чиракуването обикновено е по-дълго от стажуването. Тъй като двете се различават значително в отделните държави членки, последните се насърчават да оценят коя от двете рамки за качество се прилага към ученето в процеса на работа в сферата на ПОО в зависимост от конкретните национални и регионални особености. С оглед да се гарантира, че всички учещи, които преминават през учене в процеса на работа, получават най-високата степен на закрила, държавите членки се насърчават да прилагат онези рамкови условия от двете рамки, които осигуряват по-голяма закрила, в съответствие с обстоятелствата в съответната държава.

²³ COM(2020) 620 final. На разположение [онлайн](#).

²⁴ ОВ С 93, 19.3.2021 г., стр. 1—14.

²⁵ ОВ С 153, 2.5.2018 г., стр. 1—6.

Освен това в предложената препоръка се отчитат възгледите на Европейската сметна палата. В своя преглед „Действия на ЕС, насочени към стажовете за млади хора“⁽²⁶⁾ ЕСП отбелязва, че насоките на ЕС относно качествените стажове не се прилагат последователно от държавите членки и че е възможно да има различия във възможностите за стажове и в достъпа до тях.

- **Съгласуваност с други политики на Съюза**

Предложението е съгласувано с приетите неотдавна политики на ЕС, насочени към осигуряване на повече възможности на хората чрез образование, обучение и умения. Европейската програма за умения⁽²⁷⁾ цели укрепване на устойчивата конкурентоспособност на ЕС, гарантиране на социална справедливост и изграждане на издръжливостта на младите хора.

Предложението също така е съгласувано с предложението за Препоръка на Съвета от 15 ноември 2023 г., озаглавено „Европа в движение“ — възможности за образователна мобилност за всеки⁽²⁸⁾. Целта на тази препоръка е възможностите за учене в цяла Европа да станат по-достъпни за всички млади хора, включително тези с по-малко възможности, като например хората с увреждания. Освен това с нея се насърчава привлекателността на ЕС като дестинация за учене за таланти от държави извън ЕС.

Финансовите инвестиции в повишаването на квалификацията и в преквалификацията са залегнали в основата на Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+), Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ), Фонда за справедлив преход и програмите „Еразъм+“ и „Цифрова Европа“. Развитието на уменията също така се подпомага от инвестиции по линия на Европейския фонд за регионално развитие (ЕФРР) в инфраструктура и оборудване в сферата на образованието и обучението. Предложената препоръка отразява целите на ЕСФ+ за подпомагане на държавите членки и регионите в стремежа им да гарантират равен достъп до възможности за обучение и за развитие на умения и да повишат пригодността за заетост на европейската работна сила, и по-специално на младите хора. Тя подкрепя целите на МВУ, и по-специално посочените в него стълбове относно политиките за следващото поколение. Предложената препоръка също така е в съответствие с целта на Фонда за справедлив преход да се подпомогне осъществяването на справедлив преход към неутрална по отношение на климата икономика с насочване на вниманието към най-засегнатите региони.

Освен това нейните цели са съгласувани с целите на инициативата ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve — стреми се, учи, овладей, постигай), която се финансира от ЕСФ+ и има за цел да помогне на младите хора в неравностойно положение, незаети с работа, учене или обучение (NEET), да се интегрират в обществото чрез улесняване на връщането им към образование, обучение или заетост. Инструментът за техническа подкрепа предлага на държавите членки при поискване специфични за конкретния случай експертни познания за реформиране и подобряване на образователната мобилност, по-специално чрез водещи инициативи, съсредоточени върху привличането на таланти, както и образованието и уменията на младите хора. Намирането на квалифициран персонал е предизвикателство за все повече малки и средни предприятия

²⁶ [На разположение онлайн.](#)

²⁷ COM(2020) 274 final.

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

(МСП), като това се подчертава и в Стратегията за мястото на МСП в устойчива и цифрова Европа ⁽²⁹⁾. В стратегията се изтъква, че ЕС може допълнително да спомогне за преодоляването на тези предизвикателства, като улесни достъпа до обучение и като създаде условия предлагането на пазара на труда да задоволи търсенето на квалифицирана работна ръка от страна на МСП. Предложението ще допълни този подход. То също така е съгласувано със Законодателния акт за промишленост с нулеви нетни емисии, и по-специално с предложеното създаване на европейски академии за умения, като допринася за изграждането на квалифицирана работна сила чрез качествени стажове, което може да помогне за преодоляването на недостига на умения и на несъответствието между уменията и изискванията на пазара на труда. Това следва да облекчи нуждата от умения, която изпитват отраслите за технологии за нулеви нетни емисии.

Настоящата инициатива също така е сред действията, посочени в плана за действие на Комисията относно недостига на умения и на работна ръка в ЕС ⁽³⁰⁾.

2. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ, СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ

• Правно основание

Предложението се основава на член 153, параграф 1, буква б), член 165, параграф 4, член 166, параграф 4 и член 292 от ДФЕС.

Съгласно член 153, параграф 1, буква б) ЕС трябва да подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на условията на труд.

Съгласно член 165 от ДФЕС ЕС трябва да допринася за развитието на качествено обучение чрез насърчаване на сътрудничеството между държавите членки и, ако е необходимо, чрез подпомагане и допълване на техните действия, като напълно зачита отговорностите на държавите членки за съдържанието на учебния процес и организацията на образователните системи и тяхното културно и езиково разнообразие. Съгласно член 165, параграф 4 от ДФЕС се изключва хармонизацията на законовите и подзаконовите разпоредби на държавите членки, а Съветът може да приема препоръки по предложение на Комисията.

Съгласно член 166 от ДФЕС ЕС трябва да провежда политика на професионално обучение, която подкрепя и допълва действията на държавите членки, като напълно зачита отговорностите на държавите членки относно съдържанието и организацията на професионалното обучение. Съгласно член 166, параграф 4 от ДФЕС се изключва хармонизацията на законовите и подзаконовите разпоредби на държавите членки, а Съветът може да приема препоръки по предложение на Комисията.

В съответствие с член 292 от ДФЕС Съветът може да приема препоръки по предложение на Комисията в областите на компетентност на ЕС.

²⁹ Съобщение на Комисията „Стратегия за мястото на МСП в устойчива и цифрова Европа“, COM/2020/103 final.

³⁰ COM(2024) 131.

- **Субсидиарност (при неизключителна компетентност)**

В своята работа за развитието на качествено образование и обучение и за прилагането на политика за професионално обучение ЕС отговаря за насърчаването на сътрудничеството между държавите членки, като подкрепя и допълва техните действия, когато е необходимо. В този контекст постигането на общо виждане в целия ЕС за това какво представлява качественият стаж е задача, която може да бъде решена единствено на равнището на ЕС.

Укрепването на рамката за качество на стажовете ще подкрепи и допълни националните действия в тази област в съответствие с членове 165, 166 и 153 от ДФЕС. В настоящата инициатива се прилага принципът на subsidiarity, като се отчита напълно, че системите на образование и обучение са от компетентността на държавите членки, докато ЕС може да подкрепя и допълва националните политики относно условията на труд. Инициативата зачита напълно многообразието от национални системи за стажове и предлага набор от общи критерии, които да залегнат в основата на тези различни схеми, като осигурят ползи както за стажантите (независимо от трудовия им статус), така и за предлагащите стажове структури.

Инициативата ще подобри прозрачността и взаимното разбиране на системите за стажове, и по-специално качеството на стажовете в целия ЕС. Това може също така да се отрази положително на трансграничната мобилност на стажантите, тъй като чрез възприемането на координиран подход на равнището на ЕС ще се постигнат полезни взаимодействия и сътрудничество, които ще увеличат в максимална степен положителния ефект върху други области.

Освен това осигуряването на насоки на равнището на ЕС допринася за създаването на общо виждане за това как може да се повиши качеството на стажовете. Това също така може да помогне на държавите членки при използването на европейските структурни и инвестиционни фондове, по-специално на Европейския социален фонд плюс и на Механизма за възстановяване и устойчивост, чрез предприемане на мерки за преодоляване на безработицата и неактивността сред младите хора.

- **Пропорционалност**

Предложените действия в предложението за препоръка са пропорционални на поставените цели. Предложението ще подкрепи процесите на реформи в областта на стажовете, предприети от отделни държави, и ще допълни усилията на държавите членки в тази сфера като част от рамката на европейския семестър за икономическото управление. Предложението е съобразено с практиките в държавите членки и с многообразието на системите им. В него е взета предвид нуждата от диференциран подход, който отразява различното икономическо, финансово и социално положение в държавите членки, както и различните условия на пазара на труда. Използването на съществуващите механизми за мониторинг съгласно европейския семестър ще гарантира, че не се създава допълнителна административна тежест.

- **Избор на инструмент**

Предложеният инструмент е препоръка на Съвета. По този начин се спазват принципите на subsidiarity и пропорционалност. Инструментът се основава на съществуващите достижения на правото на Съюза и е в съответствие с типа инструменти, които са на разположение за действия на ЕС в областта на образованието,

обучението и заетостта. С препоръката като правен инструмент се изпраща сигнал за ангажимента на държавите членки към определените в нея мерки и се осигурява стабилна политическа основа за сътрудничество на равнището на ЕС в тази област. Освен това по този начин се зачита напълно компетентността на държавите членки в областите на образованието и обучението, както и на социалните политики.

3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПОСЛЕДВАЩИТЕ ОЦЕНКИ, КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИТЕ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

- **Последващи оценки/проверки за пригодност на действащото законодателство**

През периода 2022—2023 г. бе извършена оценка ⁽³¹⁾ на Препоръката на Съвета от 2014 г. относно рамка за качество на стажовете. В оценката бе констатирано, че стажовете продължават да бъдат важен канал, чрез който младите хора навлизат на пазара на труда. Качествените стажове, т.е. тези, които следват принципите на РКС, допринасят за повишаване на пригодността за заетост и помагат на работодателите да привличат, обучават и задържат персонал.

От гледна точка на ефективността принципите на РКС, за които има най-голяма вероятност да окажат положително въздействие върху интегрирането на младите хора на пазара на труда, бяха определянето на учебни и образователни цели и писменото споразумение. Реалният напредък по възприемането на принципите за качество на рамката в националното законодателство обаче беше умерен. От 2014 г. насам 14 държави членки са извършили промени (по ССП, по стажовете в контекста на АПЗ или и по двата вида), като са интегрирали принципите за качество на РКС в своите законодателни уредби или политически рамки. Такива промени са по-разпространени в националното законодателство, регулиращо стажовете в контекста на АПЗ (установени в 12 държави членки), отколкото в това, което регулира ССП (установени в пет държави членки). В допълнение към това, макар за стажовете в контекста на АПЗ да бе установена висока степен на наличие на специфични правни разпоредби, както и съгласуването им с принципите на РКС, по отношение на ССП те са по-ограничени. Като цяло за ССП бе установено леко подобрение от гледна точка на съгласуването — от четири държави членки през 2016 г., в които ССП са били изцяло/предимно приведени в съответствие, на седем държави членки през 2021 г. По отношение на стажовете в контекста на АПЗ бе установено по-значително подобрение, като през 2021 г. тези стажове са били изцяло/предимно приведени в съответствие в 18 държави членки спрямо 15 държави членки през 2016 г. Беше установено, че са възможни подобрения при реалното прилагане на РКС по места, както и по отношение на нейния мониторинг и изпълнение. Що се отнася до улесняването чрез РКС на трансграничната мобилност на стажантите в ЕС, налице са показатели, че броят на трансграничните стажове се е увеличил, но младите хора продължават да се сблъскват с трудности при участието в такива стажове поради липса на финансови средства и на практическа информация. Установено бе, че използването на Европейските служби по заетостта (EURES) като източник на информация е ограничено.

³¹ На разположение [онлайн](#).

РКС осигурява добавена стойност като отправна точка на равнището на ЕС за регулаторни действия на държавите членки относно качеството на стажовете. Това се отнася особено за държавите членки с не толкова развити системи за стажове, като в тях РКС е помогнала да се насърчат законодателни и свързани с политиката промени на национално равнище.

Що се отнася до ефикасността, макар че в оценката липсват количествени доказателства за разходите и ползите, заинтересованите страни като цяло смятаха, че разходите, свързани с изпълнението на РКС, са пропорционални на ползите. Ползите за работодателите включват по-добро разбиране на качеството на стажовете, подобрена репутация, повишена привлекателност за млади таланти, както и по-устойчив начин за инвестиране в потенциални бъдещи работници. Възможно е обаче прилагането на РКС да не е било толкова разходоефективно за малките предприятия и микропредприятията, колкото за по-големите дружества, тъй като разходите за тези предприятия (поради ограничените човешки и финансови ресурси) може да са били по-големи спрямо ползите. Ползите от РКС за стажантите включват подобрени условия на труд и по-добро учебно съдържание и съдържание за обучение, които са повишили шансовете им да си намерят редовни работни места.

Установено бе, че РКС е съгласувана с други инициативи, стратегии, програми и инструменти за финансиране на равнището на ЕС. На национално и регионално равнище бе установено по-високо ниво на съгласуваност с мерките относно стажовете в контекста на АПЗ, отколкото относно ССП. Въпреки множеството сходства в принципите за качество, бе сметнато, че Европейската рамка за качествено и ефективно чиракуване (ЕРКЕЧ)⁽³²⁾ води до по-засилено участие на заинтересованите страни (например чрез специализирани мрежи). Освен това бе сметнато, че ЕРКЕЧ има по-високи и по-конкретни цели относно качеството и води до повече ползи, тъй като в препоръката за ЕРКЕЧ се използват по-силни формулировки и чиракуването често е регламентирано на тристранна основа в държавите членки.

Някои респонденти (по-специално работодателите) смятаха, че РКС следва да остане в настоящия си вид, тъй като според тях тя е достатъчно подходяща за удовлетворяване на потребностите на стажантите. Различни заинтересовани страни обаче смятаха, че уместността на РКС би могла да се укрепи още повече, по-специално по отношение на заплащането и на социалната закрила на стажантите, както и по отношение на мобилната работа и на достъпа за групи в уязвимо положение. Освен това някои заинтересовани страни смятаха, че е налице необходимост в РКС да бъдат включени мерки за преодоляване на предизвикателствата, свързани с дистанционната работа, както и с предоставянето на насоки и наставничеството в този контекст. В допълнение към това, някои заинтересовани страни предложиха в обхвата на РКС да бъдат включени стажовете, които са част от формалното образование и обучение. Някои заинтересовани страни също така смятаха, че за да се облекчи преходът на младите стажанти към стабилна работа в РКС би могло да се акцентира повече върху подкрепата след назначаването. Що се отнася до необвързващия характер на РКС, имаше разногласие дали това е подходящо за пълното постигане на целите на РКС. От една страна, някои респонденти (по-специално младежките и синдикалните организации) се обявиха за обвързващ инструмент, така че да се повиши ефективността на РКС. От друга страна, имаше респонденти (по-специално работодателите и

³² На разположение [онлайн](#).

националните органи), според които с оглед на разликите в националните обстоятелства и законовите ограничения на равнището на ЕС необвързващият характер на РКД осигурява подходяща и гъвкава референтна рамка за националните разпоредби.

- **Консултации със заинтересованите страни**

През 2022 г. бяха проведени конкретни дейности по консултация като част от оценката на РКС от страна на Комисията през 2023 г. ⁽³³⁾, по-специално чрез обществена консултация под формата на проучване. Оценката също така включваше целеви консултации с националните и регионалните органи, отговорни за политиките в областта на образованието, обучението и заетостта, със социалните партньори, доставчиците на образование и обучение, академични експерти, които се занимават с въпроси, свързани с пазара на труда, организации, представляващи младите хора, млади (предишни, настоящи и потенциални бъдещи) стажанти и други заинтересовани страни на равнището на ЕС и на национално и регионално равнище. С оглед да се достигне до всички тези заинтересовани страни бяха използвани различни дейности и методи на консултация, като например интервюта, целеви консултативни срещи, целево проучване сред стажантите и проучвания на отделни случаи.

За настоящото предложение бе проведена двуетапна консултация със социалните партньори на ЕС съгласно член 154 от ДФЕС. По време на първия етап, който бе проведен в периода от 11 юли до 15 септември 2023 г., бе осъществена консултация със социалните партньори относно необходимостта и възможната посока на действието на ЕС ⁽³⁴⁾. По време на втория етап, проведен в периода от 28 септември до 9 ноември 2023 г., Комисията се консултира със социалните партньори относно целите и евентуалните правни възможности за действие на ЕС ⁽³⁵⁾. Синдикалните организации приветстваха намерението на Комисията да актуализира РКС. Според тях, макар принципите на РКС да остават уместни, стажантите имат нужда от обвързваща закрила (под формата на директива), за да се гарантират справедливо обезщетение, подходящи условия на труд и социална закрила. Въпросната директива следва да гарантира достъп до всички права, от които се ползват редовните работници съгласно действащото законодателство на ЕС. Синдикалните организации подчертаха, че основната цел на действието на ЕС трябва да бъде да се определят обвързващи минимални стандарти за стажовете в ЕС и да се създадат еднакви условия на конкуренция, които обезкуражават злоупотребите. Работодателите счетоха, че принципите на РКС от 2014 г. продължават да бъдат уместни. По тяхно мнение следва да се обърне повече внимание на нейното прилагане и мониторинг, но според тях с преразгледаната препоръка на Съвета би се постигнал подходящ баланс между насърчаването на минималните стандарти и запазването на гъвкавостта. Работодателите подкрепиха целите, свързани с преодоляването на проблематичното използване на стажовете, подобряването на качеството им и насърчаването на достъпа до тях. Те също така изтъкнаха липсата на данни, по-специално във връзка със стажовете на свободния пазар, и връзката между заплащането и качеството на стажовете. Социалните партньори не бяха единодушни относно започването на преговори за сключване на споразумение на равнището на Съюза в съответствие с член 155 от ДФЕС.

³³ На разположение [онлайн](#).

³⁴ [На разположение онлайн](#).

³⁵ [На разположение онлайн](#).

Освен това, като част от проучването на контекста, предизвикателствата и възможните решения във връзка с качеството на стажовете в ЕС бе проведено онлайн проучване сред националните заинтересовани страни. Неговата цел бе да се събере информация относно настоящите практики на предприятията по отношение на стажовете, както и да се набележат добри практики, прилагани в държавите членки, и да се определи тяхното въздействие върху качеството на стажовете. Проучването бе проведено в периода от 15 юни до 8 септември 2023 г. и бе насочено към националните публични органи, националните стопански асоциации/сдружения на работодателите, отделни предприятия, националните синдикални организации, националните младежки организации, организациите на гражданското общество и институциите в сферата на образованието. Бяха проведени и целеви интервюта със заинтересовани страни на равнището на ЕС.

Между 12 октомври и 9 ноември 2023 г. бе проведено специално проучване тип „дискусионна група за МСП“ от страна на генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“, генерална дирекция „Вътрешен пазар, промишленост, предприемачество и МСП“, Изпълнителната агенция за Европейския съвет по иновациите и за МСП и с подкрепата на мрежата „Enterprise Europe“.

В експресното проучване „Евробарометър“ № 523 ⁽³⁶⁾ се разглеждат възприятията на младите хора по отношение на тяхната интеграция на пазара на труда, със специален акцент върху стажовете. Между 15 и 24 март 2023 г. бяха анкетирани онлайн 26 344 души на възраст между 18 и 35 години от всички държави — членки на ЕС.

- **Събиране и използване на експертни становища**

Предложената препоръка се основава на няколко проучвания, които бяха проведени с цел да залегнат в основата на анализа на инициативата:

- проучване, възложено на външни експерти, от което бяха използвани предварителните резултати: „Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU“ (Проучване на контекста, предизвикателствата и възможните решения във връзка с качеството на стажовете в ЕС), проведено от консорциум между Ernst & Young (EY), Центъра за европейски политически изследвания (CEPS) и Open Evidence (предстои публикуване);
- външно проучване в подкрепа на оценката на Рамката за качество на стажовете, окончателен доклад, януари 2023 г. ⁽³⁷⁾;
- експресното проучване „Евробарометър“ относно възприятията на младите хора по отношение на тяхното интегриране на пазара на труда, със специален акцент върху стажовете ⁽³⁸⁾.

Под внимание бе взета също така законодателната резолюция по собствена инициатива относно качеството на стажовете в ЕС, приета от Европейския парламент през 2023 г.,

³⁶ [На разположение онлайн.](#)

³⁷ [На разположение онлайн.](#)

³⁸ [На разположение онлайн.](#)

във връзка със съответната оценка на европейската добавена стойност от страна на Службата на ЕП за парламентарни изследвания ⁽³⁹⁾.

- **Оценка на въздействието**

В съответствие със своята политика за по-добро регулиране Комисията извърши оценка на въздействието ⁽⁴⁰⁾. По този начин бе осигурен структуриран анализ на проблемите на политиката, на съответните цели и варианти на политиката и бе извършена оценка на тяхното въздействие. В оценката на въздействието бяха отчетени субсидиарността, ефективността, ефикасността, съгласуваността и пропорционалността на определените варианти, както и начините за мониторинг и оценка на инициативата в бъдеще. Тази работа бе подпомогната от структурирана консултация в рамките на Комисията посредством междуведомствена ръководна група ⁽⁴¹⁾ и от посоченото по-горе „Проучване на контекста, предизвикателствата и възможните решения във връзка с качеството на стажовете в ЕС“, чието публикуване предстои.

В оценката на въздействието бяха посочени три проблема: 1) проблематичното използване на стажовете от предлагащите стажове структури, 2) ниското качество на стажовете и 3) липсата на равен достъп до стажове. В оценката на въздействието бяха разгледани три варианта на политиката, които съчетават както законодателни, така и незаконодателни мерки, насочени към постигането на целите на инициативата, а именно спазване на приложимите права на стажантите, предотвратяване на проблематичното използване на стажовете, гарантиране на справедливи условия на труд, подобряване на учебното съдържание и подобряване на достъпа до стажове и на степента им на приобщаване. При оценката на въздействието на вариантите бяха отчетени и потенциалните нежелани последици от отделните варианти на политиката, включително по отношение на предлагането на стажове.

Предпочитаният вариант на политиката, установен в оценката на въздействието, представлява пакет от директива, приложима към стажантите, които са работници съгласно правото на ЕС, и актуализирана препоръка на Съвета, която обхваща всички стажанти. Очаква се този пакет да доведе до социални ползи за стажантите, като намали проблематичните стажове и тези с ниско качество чрез равно третиране, по-справедливо възнаграждение и подходяща социална закрила и като подобри достъпа до стажове, по-специално за хората в уязвимо положение, включително хората с увреждания, живеещите в селските, отдалечените и най-отдалечените региони, хората в неравностойно социално-икономическо положение и/или с мигрантски произход, хората от ромската общност и хората с по-ниска образователна степен. Очаква се предпочитаният вариант да доведе до икономически ползи за предлагащите стажове структури, като например по-справедлива конкуренция на пазара, повишаване на

³⁹ [На разположение онлайн.](#)

⁴⁰ Работен документ на службите на Комисията, доклад за оценка на въздействието (2024 г.), придружаващ предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване и спазване на условията на труд на стажантите и за борба с трудовите правоотношения, прикрити като стажове, и предложението за препоръка на Съвета относно укрепена рамка за качество на стажовете, *предстои публикуване*.

⁴¹ Групата включва Правната служба, Генералния секретариат, ГД „Съобщителни мрежи, съдържание и технологии“, ГД „Образование, младеж, спорт и култура“, Съвместния изследователски център, ГД „Комуникация и информация“, ГД „Вътрешен пазар, промишленост, предприемачество и МСП“, ГД „Правосъдие и потребители“, ГД „Регионална и селищна политика“ и ГД „Земеделие и развитие на селските райони“.

производителността и конкурентоспособността поради наличието на по-висококвалифицирана и разнообразна работна ръка, както и по-ниски разходи за търсене и намиране на съответстващи умения и за наемане на работа. Що се отнася до разходите, свързани с предпочитания вариант, те се отнасят до евентуалното увеличение на разходите за труд, разходите за приспособяване и потенциалните разходи, произтичащи от административни или съдебни процедури. Очаква се националните бюджети и администрации да извлекат полза от увеличените данъци и социалноосигурителни вноски, както и от намаляването на средствата, изразходвани за социална закрила и за активизиране.

Оценката на въздействието бе обсъждана за първи път с Комитета за регулаторен контрол на Комисията на 13 декември 2023 г. На 1 февруари 2024 г. на Комитета бе представен преразгледан доклад за оценка на въздействието. На 22 февруари 2024 г. Комитетът издаде положително становище с резерви ⁽⁴²⁾. Впоследствие бяха предприети действия във връзка с оставащите коментари, като бяха доуточнени ограниченията по отношение на използваните данни, бяха усилены обсъжданията относно проблемите, свързани с еднаквите условия на конкуренция и с конкурентоспособността, и бяха предоставени допълнителни целеви уточнения по отношение на описанието и оценката на вариантите на политиката.

- **Основни права**

Хартата на основните права на Европейския съюз защитава широк спектър от трудови права. Поради това целите на настоящото предложение са в съответствие с Хартата. Очаква се предложената препоръка да допринесе за гарантиране на правото на равенство пред закона (член 20 от Хартата), правото на справедливи и равни условия на труд (член 31), защитата на работещите младежи (член 32), достъпа до подходяща социална закрила (член 34) и закрила на здравето (член 35).

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

Предложената препоръка не изисква допълнителен бюджет на ЕС, нито допълнителен персонал.

5. ДРУГИ ЕЛЕМЕНТИ

- **Планове за изпълнение и механизъм за мониторинг, оценка и докладване**

В препоръката се предлага държавите членки да предприемат подходящи мерки за прилагане на укрепената РКС възможно най-скоро и да представят план за изпълнение, в който са определени съответните мерки, които да бъдат предприети на национално равнище, до [дата на приемане + [18 месеца]].

- **Обяснителни документи (за директивите)**

Не се прилага.

⁴² Комитет за регулаторен контрол, второ становище „положително, с резерви“ относно оценката на въздействието на Рамката за качество на стажовете от 28 февруари 2024 г. (предстои публикуване).

- **Подробно разяснение на конкретните разпоредби на предложението**

В предложената препоръка се предлага набор от критерии за качествени стажове, като същевременно се позволява гъвкавост при изпълнението от страна на държавите членки. Това им позволява да вземат предвид специфичното естество и различните нужди на националните им схеми за стажовете.

Цел и приложно поле

В точка 1 се определя целта на укрепената рамка да се повиши качеството на стажовете, по-специално учебното и обучителното съдържание, както и условията на труд.

В точка 2 се обяснява приложното поле на укрепената рамка, която се прилага към всички стажанти, независимо от трудовия им статус. В нея се пояснява, че рамката се прилага за стажантите, които са работници, само ако в правото на Съюза не са предвидени еквивалентни или по-благоприятни разпоредби.

Писмено споразумение

В точки 3 и 4 се препоръчва стажовете да се основават на писмено споразумение и неговото съдържание се актуализира, като се препоръчва допълнителна информация относно аспекта на учене, задачите, договореностите за наставничество и социалната закрила.

Условия на учене и на труд

В точки 5—15 се посочват условията на учене и на труд, включително целите на ученето и обучението, справедливото възнаграждение, приложимите права и условията на труд съгласно приложимото право на Съюза и националното законодателство, определянето на надзорник и на наставник, условията за дистанционните/хибридните стажове, разумна продължителност (включително за повторни/последователни стажове), подновяване и прекратяване на стажовете и канали, чрез които стажантите да сигнализират за злоупотреби и лоши условия. В тях също така се посочва, че предлагащите стажове структури не могат да изискват от кандидатите да разполагат с предишен професионален опит.

Социална закрила

В точка 16 се препоръчва достъп до подходяща социална закрила в съответствие с националните практики и при зачитане на Препоръката на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила.

Признаване на стажовете

В точка 17 се актуализира подходящото признаване на стажовете, като се добавя, че това признаване по целесъобразност и по възможност следва да бъде предоставено в цифров формат.

Изисквания за прозрачност

В точки 18—20 се посочват изискванията за прозрачност и се добавя, че обявленията и рекламите за свободна длъжност следва също така да предоставят информация относно равнището на заплащане, условията на труд, обхвата на социалната закрила и очакваните задачи.

Приобщаващи стажове

В точки 21—24 се препоръчват мерки за приобщаващи стажове (включително чрез гарантиране на равно третиране и недискриминация и чрез подобряване на достъпа на лицата в уязвимо положение и достигането до тях), за неутрален език в обявленията/рекламите за свободна длъжност, за повишаване на осведомеността и, когато е приложимо, за промени с цел гарантиране на достъпността, включително за лицата в уязвимо положение, и по-специално за (кандидат) стажанти с увреждания.

Трансгранични стажове

В точки 25—29 се актуализират мерките, чиято цел е да се улеснят трансграничните стажове, като се призовава за практически насоки и информация относно трансграничните стажове чрез EURES и като се насърчава прилагането на принципите на укрепената рамка, когато е приложимо, в споразуменията за свързана със стаж мобилност с приемащите организации извън ЕС.

Допълнителна подкрепа за стажовете

В точка 30 се препоръчва допълнителна подкрепа за стажовете, по-специално чрез осигуряването на професионално ориентиране и на възможности за изграждане на мрежи от контакти.

Рамкови условия

В точки 31—33 се посочват елементите, свързани с рамковите условия, включително по отношение на участието на социалните партньори, службите по заетостта, институциите в сферата на образованието и обучението и други заинтересовани страни. Освен това се препоръчва да се гарантира, че представителите на работниците и служителите могат да защитават правата на стажантите.

Прилагане на укрепената рамка за качество

Точки 34—35 съдържат препоръки за прилагането на укрепената РКС, включително препоръка за държавите членки да представят план за изпълнение, и се предвижда финансова и нефинансова подкрепа за предлагащите стажове структури, по-специално МСП.

Подкрепа за повишаване на пригодността за заетост на стажантите

В точки 36—37 се посочват мерки за подкрепа, чиято цел е да се повиши пригодността за заетост на стажантите, и се препоръчва предоставянето на стимули на предлагащите стажове структури да предложат работа след приключването на стажа, а средствата от ЕС да се използват за стажове, които са в съответствие с принципите на укрепената рамка.

Последващи действия

В точка 38 се препоръчва държавите членки и Комисията да работят заедно по събирането на данни.

Предложение за

ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА

относно укрепена рамка за качество на стажовете

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 292, във връзка с член 153, параграф 1, буква б), член 165, параграф 4 и член 166, параграф 4 от него,

като взе предвид предложението на Европейската комисия,

като има предвид, че:

- (1) През март 2014 г. Съветът прие Препоръката относно рамка за качество на стажовете ⁽⁴³⁾ („Препоръката от 2014 г.“) с цел да се осигурят общи за целия Съюз стандарти за качеството на стажовете. В нея се препоръчват 21 принципа за стажовете, чиято цел е да се подобри на качеството на стажовете, и по-специално да се гарантират висококачествено учебно и обучително съдържание, както и подходящи условия на труд, за да се подпомогне преходът от образование към трудова заетост и да се повиши пригодността за заетост на стажантите. Препоръката от 2014 г. обхваща всички стажове освен тези, които са част от учебните програми на формалното образование и обучение, и регулираните от националното законодателство стажове, чието преминаване е задължително изискване за достъп до дадена професия.
- (2) Препоръката на Съвета относно Европейска рамка за качествено и ефективно чиракуване ⁽⁴⁴⁾ съдържа 14 критерия за качествено и ефективно чиракуване, чиято цел е да се гарантира, че схемите за чиракуване съответстват на потребностите на пазара на труда и носят ползи както за учещите се, така и за работодателите. Те включват критерии за условията на учене и на труд, както и критерии за рамковите условия.
- (3) Укрепената гаранция за младежта ⁽⁴⁵⁾ цели да се гарантира, че младите хора на възраст под 30 години получават качествено предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в срок от четири месеца, след като останат без работа или напуснат системата на формалното образование. Препоръката от 2014 г. послужи като важна отправна точка за

⁴³ ОВ С 88, 27.3.2014 г., стр. 1. На разположение [онлайн](#).

⁴⁴ ОВ С 153, 2.5.2018 г., стр. 1—16.

⁴⁵ ОВ С 372, 4.11.2020 г., стр. 1—9.

измерване на качеството на предлаганите стажове съгласно укрепената гаранция за младежта.

- (4) Необходимо е да се улесни преходът към качествена заетост, така че до 2030 г. да се постигне водещата цел на Съюза за равнище на заетост от 78 % сред населението на възраст 20—64 години ⁽⁴⁶⁾.
- (5) Стажовите могат да помогнат на младите хора да придобият практически и професионален опит, да подобрят пригодността им за заетост и да улеснят прехода им към стабилна трудова заетост. Като такива те представляват важен канал за достъп до пазара на труда. За работодателите стажовите осигуряват възможности да привличат, обучават и задържат млади хора. Те могат да намалят разходите за търсене и наемане на работа на квалифициран персонал, когато на стажантите бъде предложена редовна позиция след приключването на стажа им.
- (6) В много професии и на всички равнища на умения съществува недостиг на работна ръка. Очаква се този недостиг да нарасне с прогнозирания спад на населението в трудоспособна възраст и с нарастването на търсенето за някои професии от значение за екологичния и цифровия преход. Повишаването на участието на пазара на труда и повишаването на квалификацията и/или преквалификацията на младите хора биха могли да допринесат за облекчаването на този недостиг. Качествените стажове могат да представляват полезен канал за повишаване на квалификацията и/или за преквалификация за хора на каквато и да е възраст, чрез които да придобият практически умения на работното място, така че да навлязат на пазара на труда или да се насочат в нова посока от гледна точка на своята кариера.
- (7) Конференцията за бъдещето на Европа представи предложение, с което се гарантира, че стажовите и работните места на младите хора са в съответствие със стандартите за качество, включително по отношение на заплащането, и се забраняват неплатените стажове на пазара на труда и извън сферата на формалното образование ⁽⁴⁷⁾.
- (8) През юни 2023 г. Европейският парламент прие резолюция съгласно член 225 от ДФЕС с препоръки към Комисията относно качеството на стажовите ⁽⁴⁸⁾. В своята препоръка той призова Комисията „да актуализира и укрепи препоръката на Съвета от 2014 г. и да я превърне в по-силен законодателен инструмент“. Освен това той призова Комисията да включи допълнителни принципи в актуализирана рамка за качество на стажовите. По-специално Европейският парламент призова Комисията да „предложи директива относно стажовите на свободния пазар на труда, стажовите в контекста на активните политики по заетостта и стажовите, които са задължителна част от професионалното

⁴⁶ Една от трите социални цели на равнището на ЕС, включена в [Плана за действие на Европейския стълб на социалните права](#),

която следва да се постигне до 2030 г.

⁴⁷ Конференцията за бъдещето на Европа, Доклад за окончателните резултати — май 2022 г. На разположение [онлайн](#).

⁴⁸ Резолюция на Европейския парламент от 14 юни 2023 г. с препоръки към Комисията относно качествени стажове в ЕС (2020/2005(INL)). На разположение [онлайн](#).

обучение, за да се гарантират минимални стандарти за качество, включително правила относно продължителността на стажовете, достъпа до социална закрила в съответствие с националното право и практика, както и възнаграждение, което гарантира достоен стандарт на живот с цел избягване на експлоататорски практики“.

- (9) Комисията проведе двуетапна консултация със социалните партньори на равнището на Съюза съгласно член 154 от ДФЕС относно необходимостта, целите и правните възможности за евентуално действие, с което допълнително се подобрява качеството на стажовете. Сред социалните партньори нямаше единодушие относно започването на преговори по тези въпроси. При все това е важно да се предприеме действие в тази област на равнището на Съюза, като се адаптира настоящата рамка относно стажовете и същевременно се вземат предвид резултатите от консултацията със социалните партньори.
- (10) Комисията проведе обширна консултация със заинтересованите страни, включително с организации на стажанти и младежки организации, предлагащи стажове структури, национални публични органи, институции в сферата на образованието и експерти от академичните кръгове.
- (11) Освен това през 2023 г. Комисията извърши оценка на Препоръката от 2014 г. ⁽⁴⁹⁾ и установи, че качествените стажове, които отразяват принципите на тази препоръка, допринасят за повишаване на пригодността за заетост на младите хора. Счетено бе, че принципите за качество в Препоръката от 2014 г. продължават да бъдат уместни и генерират добавена стойност, но в оценката също така бе заключено, че прилагането на тези принципи, техният мониторинг и спазването им трябва да се подобрят. Освен това бяха установени възможности за укрепване на рамката, включително по отношение на аспекти, свързани със заплащането и с достъпа до социална закрила. В допълнение, за да се улесни преходът към редовни трудови правоотношения, би могло да се наблегне повече на подкрепата след назначаването, осигурявана от предлагащите стажове структури. Освен това в оценката бе установено, че работодателите биха могли да се подпомогнат по-добре чрез практически насоки и финансова подкрепа, както и чрез обвързването на тази подкрепа с прилагането на принципите за качество.
- (12) В оценката също така беше установено, че трябва да се гарантира приобщаването и да се подобри достъпът до стажове за хората в уязвимо положение. По-специално малцинствата, хората с увреждания, живеещите в селските, отдалечените и най-отдалечените региони, хората в неравностойно социално-икономическо положение и/или с мигрантски произход, ромската общност и хората с по-ниска образователна степен се сблъскват с пречки пред достъпа до възможности за стажове. Наред с други пречки, липсата на програми за стажове, адаптирани към нуждите на хората с увреждания, като например спазването на конкретни изисквания за достъпност, представлява бариера за техния достъп до стажове.

⁴⁹ На разположение [онлайн](#).

- (13) В проучването „Евробарометър“ от 2023 г. (FL523) ⁽⁵⁰⁾ бе установено, че 55% от анкетираните, които са участвали в стаж, са получили заплащане или финансова компенсация, което представлява увеличение спрямо посочените в проучването „Евробарометър“ от 2013 г. (FL378) 40 % ⁽⁵¹⁾. Освен това през 2023 г. 33 % от анкетираните са отговорили, че са разполагали с пълен (а 28 % от анкетираните с частичен) достъп до социална закрила ⁽⁵²⁾.
- (14) В настоящата препоръка се разглежда необходимостта от укрепване на рамката за качество на стажовете, установена в оценката и от различните заинтересовани страни, посочени по-горе. Предложената препоръка има за цел да се подобри качеството на стажовете, по-специално по отношение на учебното и обучителното съдържание, както и на условията на труд, с цел улесняване на прехода от учебната скамейка, безработицата или икономическата неактивност към пазара на труда.
- (15) За целите на настоящата препоръка стажовете следва да се разбират като ограничен период на трудова практика, която включва значителен учебен и обучителен компонент и се извършва с цел придобиване на практически и професионален опит, за да се подобри пригодността за заетост и да се улесни преходът към редовно трудово правоотношение или достъпът до определена професия. Без да се засягат други видове стажове, които е възможно да съществуват, са определени следните четири вида стажове: стажове на свободния пазар; стажове, които са част от активните политики по заетостта; стажове, които са част от учебните програми на формалното образование и обучение; и стажове, чието преминаване е задължително изискване за достъп до дадена професия.
- (16) Стажовете на свободния пазар са основани на незадължително, двустранно споразумение между стажант и предлагаща стажове структура (публична/частна/с нестопанска цел) без участието на трета страна и без формална връзка с образованието или обучението.
- (17) Стажовете като част от активните политики по заетостта (АПЗ) се предлагат на неактивни или безработни лица или на лица, изложени на риск да се окажат безработни, като обикновено е налице публична институция (често служба по заетостта), която действа като посредник между предлагащата стажове структура и стажанта.
- (18) Стажовете също така могат да представляват студентски стажове с учене в процеса на работа, които са част от учебните програми на формалното образование и обучение (училищно, професионално или висше образование и обучение).

⁵⁰ На разположение [онлайн](#).

⁵¹ На разположение [онлайн](#).

⁵² Проучването „Евробарометър“ от 2013 г. съдържа въпрос относно обхвата на здравното осигуряване (73 % от анкетираните са отговорили, че разполагат с такова), но не и относно обхвата на социалната закрила.

- (19) Някои стажове също така може да се регулират от националното законодателство и съгласно него преминаването им да е задължително за достъп до дадена професия (например медицина, архитектура и др.).
- (20) Настоящата препоръка се отнася до всички стажанти, посочени в съображения 16—19.
- (21) Тъй като стажовете и програмите за учене в процеса на работа в контекста на професионалното образование и обучение, посочени в Препоръката на Съвета относно Европейска рамка за качествено и ефективно чиракуване ⁽⁵³⁾, се различават в значителна степен в отделните държави членки, последните се насърчават да оценят коя от двете рамки за качество се прилага към случаите на учене в процеса на работа в контекста на професионалното образование и обучение (ПОО) в зависимост от специфичните им национални и регионални особености. С оглед да се гарантира, че всички учещи, които преминават през учене в процеса на работа, получават най-високата степен на закрила, при това действие държавите членки се насърчават да прилагат онези рамкови условия от двете рамки, които осигуряват по-голяма закрила, в съответствие с обстоятелствата в съответната държава.
- (22) Липсата на справедливо възнаграждение и на достъп до подходяща социална закрила представляват пречки пред равния достъп до възможности за стажове. В отсъствието на алтернативен източник на доходи, групите в уязвимо положение като цяло се въздържат от участие в стажове, особено когато заплащането е ниско или изобщо няма такова, или когато се понасят допълнителни разходи, например при стаж в друг регион или друга държава.
- (23) Пропуските в достъпа до социална закрила могат да изложат на риск благосъстоянието и (психичното) здраве на стажантите, да допринесат за икономическата им несигурност, несигурното им положение и риска от изпадане в бедност. Този риск е особено голям за стажантите от групи в неравностойно социално-икономическо положение и/или в други видове уязвимо положение. Възможно е стажантите да се сблъскат с пречки пред достъпа им до социални права и обезщетения, по-специално поради краткия период, в който са правени вноски. Освен това повечето схеми за социална закрила (с изключение на обезщетенията за здравно обслужване) изискват трудов статус, в резултат на което се изключват стажантите, които не се считат за работници.
- (24) Удължената продължителност или натрупването на множество стажове могат да забавят достъпа до редовни трудови правоотношения за съответните стажанти. Те също така могат да бъдат признак, че се използват стажове за заместване на редовните трудови правоотношения.
- (25) Удължената продължителност на стажа би могла да бъде оправдана, ако е обоснована от характера и целта на конкретния вид стаж. Сред примерите за изключения биха могли да се включват стажовете, чието преминаване е задължително изискване за достъп до дадена професия, при които траекторията за придобиване на необходимите знания, способности и опит налагат

⁵³ ОВ С 417, 2.12.2020 г., стр. 1—16.

провеждането на по-дълъг стаж. За някои стажове, които са част от активните политики по заетостта, насочени към интегрирането на хора в уязвимо положение, също би могло да е от полза да са по-дълги. Някои стажове, които са част от учебните програми на формалното образование и обучение, може да са по-дълги поради причини, свързани с учебните програми.

- (26) Биха могли да се направят изводи, че са налице повторни стажове и практики, насочени към заместване на работните места с трудови правоотношения, прикрити като стажове, когато в обявленията за свободна длъжност предлагащите стажове структури изискват предишен опит в същата или в подобна област на дейност. Цялостната продължителност на стажовете понякога се удължава и чрез повторни, включително последователни стажове при един и същ работодател. Такива практики може да представляват още един признак за трудово правоотношение, прикрито като стаж. Възможно е обаче да има обективни причини, въз основа на които предлагащите стажове структури да изискват предишен професионален опит от (кандидат) стажантите. Такива случаи биха могли да включват еквивалентен период на предишен професионален опит като алтернатива на притежаването на диплома в определена област на дейност или на експертни знания. Траекторията за достъп до дадена професия също може да обосновава изискването за предишен професионален опит преди започването на по-специализиран стаж.
- (27) В оценката бе подчертана необходимостта да се засили подкрепата за стажантите по време на стажа чрез подходящо наставничество. Поради това ролята на надзорника следва да се допълва от наставник, чиято роля е свързана със съвети, наставления и подпомагане на стажанта с оглед на личностното развитие, както и интегрирането в работната среда, като по възможност се отчитат организационните нужди и размерът на предлагащата стажа структура.
- (28) От пандемията от COVID-19 насам се увеличи разпространението на дистанционните и хибридните работни режими. За да се гарантира качеството и достъпността на дистанционните и хибридните стажове, е необходимо адаптиране към зачестилата практика на работа от разстояние от гледна точка на подходящата работна среда (включително на оборудването) и организацията на работата. Последното се състои от насоки, наставничество и задачи, подходящи за дистанционен или хибриден начин на работа.
- (29) С оглед да се повиши прозрачността на информацията относно дадена възможност за стаж предлагащите стажове структури следва да бъдат насърчени да включват информация относно условията на стажа, и по-специално относно равнището на заплащане, условията на труд, обхвата на социалната закрила, включително здравно осигуряване и осигуряване срещу злоупотреби, очакваните задачи, както и учебния и обучителния компонент в обявленията и рекламите за свободна длъжност за стажове, евентуално чрез посочване на връзка към уебсайт, който съдържа тази информация.
- (30) Предлагащите стажове структури следва да бъдат насърчени да предоставят информация относно политиките за наемане на работа, и по-специално относно дела на наетите стажанти. Този дял се изчислява, като броят на стажантите, наети (след приключване на стажа) за попълване на редовна работна позиция, се раздели на общия брой стажанти в същото предприятие през същата година.

- (31) Службите по заетостта и други предоставящи професионално ориентиране структури следва да се насърчат да прилагат същите изисквания за прозрачност като предлагащите стажове структури, когато предоставят информация относно възможностите за стажове. Признава се обаче, че е възможно службите по заетостта и други предоставящи професионално ориентиране структури да не са наясно с всички елементи на информацията, посочени в изискванията за прозрачност, и че е възможно те да зависят от готовността на предлагащите стажове структури да споделят такава информация.
- (32) С цел да се гарантира равен достъп на групите в уязвимо положение е необходимо да се укрепи мобилната работа за достигане до тези групи, например чрез целева комуникация и стратегии за повишаване на осведомеността. За да се гарантира ефективността на тези стратегии за мобилна работа, от ключово значение е да се привлекат съответните заинтересовани страни, например службите по заетостта и институциите в сферата на образованието и обучението, и да се адаптират използваните инструменти за комуникация и информиране, така че да се достигне до възможно най-широк кръг от хора, включително до хора с определени увреждания (например адаптирани и лесни за четене уебсайтове).
- (33) С цел да се гарантира прилагането на Препоръката трябва да се засили подпомагането на работодателите чрез практически насоки и финансова подкрепа, като последната би могла да бъде обвързана с условието предлаганите стажове да отговарят на принципите за качество на настоящата препоръка.
- (34) Трансграничните стажове могат да бъдат особено ценни, тъй като стажантите са изложени на нова среда или култура, възможно е да научат още един език и така могат да придобият трансверсални умения, които са от значение. Налице са признаци, че трансграничната мобилност на стажантите се е увеличила⁽⁵⁴⁾, но въпреки това младите хора продължават да се сблъскват с трудности при достъпа до трансгранични стажове поради липса на финансови средства и на уместна (и достатъчна) информация. За подобряването на достъпността е необходима по-конкретна и практическа информация относно трансграничните стажове, например относно EURES.
- (35) Каналите за сигнализиране за злоупотреби и лоши условия на труд могат да подпомогнат стажантите да упражняват своите трудови права. Освен това, ако бъде позволено правата на стажантите да се защитават от представители на работниците и служителите, това би укрепило тяхната позиция.
- (36) Програмите на държавите членки за насърчаване и предлагане на качествени стажове могат да се ползват от финансовата подкрепа на европейските фондове. Европейският социален фонд плюс (ЕСФ+), създаден с Регламент (ЕС) 2021/1057⁽⁵⁵⁾, Механизмът за възстановяване и устойчивост, създаден с

⁵⁴ Както е видно от широкото разпространение на трансграничните стажове: увеличение от 9 % през 2014 г. на 19 % през 2022 г. според оценката на Препоръката на Съвета от 2014 г., подкрепено от резултатите на проучването „Евробарометър“ от 2023 г. (FL523), като 21 % от анкетираните са участвали в поне един стаж в друга държава от ЕС.

⁵⁵ ОВ L 231, 30.6.2021 г., стр. 21—59.

Регламент (ЕС) 2021/241 ⁽⁵⁶⁾ за допустимите реформи и инвестиции, предвидени в планове за възстановяване и устойчивост на държавите членки през жизнения цикъл на Механизма до края на 2026 г., Фондът за справедлив преход, създаден с Регламент (ЕС) 2021/1056 ⁽⁵⁷⁾, и Инструментът за техническа подкрепа (ИТП), създаден с Регламент (ЕС) 2021/240 ⁽⁵⁸⁾, биха могли да подпомогнат изпълнението на Препоръката от страна на държавите членки.

- (37) С цел да се гарантира прилагането на съгласувани подходи сред държавите членки Комисията предложи директива (COM(2024) 132), в която се определя обща рамка от принципи и мерки за подобряване и спазване на условията на труд на стажантите и за борба с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове.
- (38) Що се отнася до информацията, която следва да се предоставя на стажантите в писмените споразумения за стажовете, стажантите, които са работници, се ползват от минималните изисквания по отношение на задълженията за предоставяне на информация, определени в Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета ⁽⁵⁹⁾. Доколкото елементите на настоящата препоръка не са обхванати от посочената директива, те следва да се вземат предвид в допълнение към тези минимални изисквания за стажантите, които са работници.
- (39) Изпълнението на настоящата препоръка не следва да представлява валидно основание за намаляване на общото ниво на закрила, предоставяна на стажантите, обхванати от настоящата препоръка.
- (40) С настоящата препоръка следва да се избегне налагането на административни, финансови или правни ограничения по начин, който би попречил на създаването или развитието на малки и средни предприятия (МСП). Поради това държавите членки се приканват да оценят въздействието на своите политики или реформи върху МСП, за да се уверят, че те не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест, както и да публикуват резултатите от тези оценки.
- (41) Настоящата препоръка заменя Препоръката на Съвета от 10 март 2014 г. относно рамка за качество на стажовете, която съответно следва да не се прилага повече от държавите членки.

ПРИЗНАВА НАМЕРЕНИЕТО НА КОМИСИЯТА

- (42) да насърчава тясното сътрудничество с държавите членки, социалните партньори и други заинтересовани страни с оглед на прилагането без забавяне на настоящата препоръка;
- (43) да работи с държавите членки, социалните партньори, службите по заетостта, младежките организации и организациите на стажантите, институциите в

⁵⁶ ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 17—75.

⁵⁷ ОВ L 231, 30.6.2021 г., стр. 1—20.

⁵⁸ ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 1—16.

⁵⁹ ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105—121.

сферата на образованието и обучението и други заинтересовани страни за популяризиране на настоящата препоръка, включително чрез повишаване на осведомеността относно принципите за качество и ползите от стажовете за младите хора и за предлагащите стажове структури;

- (44) да насърчава и подкрепя изпълнението на настоящата препоръка, включително чрез улесняване на обмена на най-добри практики между държавите членки и между заинтересованите страни посредством съществуващите мрежи, включително партньорствата за умения съгласно Пакта за умения;
- (45) подкрепя изпълнението на настоящата препоръка чрез подходящо финансиране от Съюза съгласно съответната правна рамка с цел да се увеличи броят на качествените стажове.
- (46) да работи съвместно с държавите членки по събирането на ограничен набор от данни относно стажовете, по-специално с оглед да се следи напредъкът по прилагането на настоящата препоръка, като същевременно се внимава за ненужна тежест във връзка с докладването.
- (47) продължи, в сътрудничество с държавите членки и с подкрепата на Комитета по заетостта, да следи напредъка по прилагането на укрепената рамка за качество на стажовете, като се основава на съществуващите инструменти за мониторинг, използвани в рамките на европейския семестър;
- (48) да докладва на Съвета относно напредъка по прилагането на настоящата препоръка въз основа на предоставената от държавите членки информация в срок от [три години] от датата на приемане на препоръката.

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ПРЕПОРЪКА

Цел и приложно поле

1. Настоящата препоръка има за цел да се подобри качеството на стажовете, по-специално по отношение на учебното и обучителното съдържание, както и на условията на труд, с цел улесняване на прехода от учебната скамейка, безработицата или икономическата неактивност към пазара на труда.
2. Настоящата препоръка следва да обхваща всички стажанти, независимо от трудовия им статус, включително стажанти, които са работници само доколкото и до степеня, в която в правото на Съюза не са предвидени еквивалентни или по-благоприятни разпоредби.

Принципи за качество

С НАСТОЯЩОТО ПРЕПОРЪЧВА НА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ:

Писмено споразумение

3. Да гарантират, че стажовете се основават на писмено споразумение, сключено в началото на стажа между стажанта и предлагащата стажа структура.
4. Да гарантират, че в споразуменията за стажове се посочват елементите на информацията, изброени в член 4 от Директива (ЕС) 2019/1152, учебния и обучителния компонент, включително неговите цели, условията на труд, задачите, които ще се изпълняват, договореностите за наставничество, надзор и оценка, подробностите във връзка с обхвата на социалната закрила, включително по отношение на покритието в случай на болест и за здравно обслужване, както и за трудови злоупотреки и професионални болести, правата и задълженията на страните съгласно приложимото право на Съюза и националното законодателство, колективните трудови договори и практики и по целесъобразност политиките на предлагащата стажа структура относно поверителността и собствеността по отношение на правата върху интелектуалната собственост.

Условия на учене и на труд

5. Да гарантират, че се провеждат консултации със стажантите при определянето на конкретните учебни и обучителни цели на стажа, за да се помогне на стажантите да придобият практически опит и подходящи умения. Задачите, възложени на стажанта, следва да позволяват постигането на тези цели.
6. Да гарантират, че стажантите получават справедливо възнаграждение, като се вземат предвид елементи като задачите и отговорностите на стажанта, интензитетът на неговата работа и тежестта на учебния и обучителния компонент.
7. Да гарантират посредством ефективен мониторинг и изпълнение спазването на правата и условията на труд на стажантите съгласно приложимото право на Съюза и националното законодателство, включително законодателството в областта на здравето и безопасността, ограниченията за максимална продължителност на седмичното работно време, минималната междудневна и седмична почивка и, когато е приложимо, минималния размер на отпуска.
8. Да гарантират, че предлагащите стажове структури определят надзорник, който да насочва стажанта при изпълнението на възложените задачи, да осъществява надзор на извършваните от стажанта дейности и да оценява неговия напредък.

9. Да гарантират, че предлагащите стажове структури определят наставник, който да действа като съветник на стажанта и да осигурява наставления и подкрепа, като по възможност се отчитат организационните нужди и размерът на предлагащата стаж структура.
10. Да гарантират, че предлагащите стажове структури осигуряват подходяща, безопасна и здравословна работна среда, включително оборудване и организация на работата в случай на дистанционни и хибридни стажове.
11. Да гарантират разумна продължителност на стажовете, която не надхвърля шест месеца, освен когато по-голямата продължителност е оправдана от обективни причини и като се вземат предвид националните практики. В случай на повторни, включително последователни стажове при един и същ работодател да гарантират, че общата продължителност на тези стажове не надхвърля шест месеца, освен когато по-голямата продължителност е оправдана от обективни причини.
12. Да уточнят обстоятелствата и условията, при които даден стаж може да бъде удължен или подновен след края на първоначалния стаж.
13. Да гарантират, че работодателите не изискват от кандидатите за стажове да разполагат с предишен професионален опит в областта на дейност, освен когато такова изискване е оправдано от обективни причини.
14. Да гарантират прилагането на практиката в споразумението за стаж да се посочва, че и стажантът, и предлагащата стаж структура могат да го прекратят с писмено предизвестие със срок, съобразен с продължителността на стаж и със съответните национални практики.
15. Да осигурят канали, в сътрудничество с компетентните органи, чрез които стажантите да сигнализират за злоупотреби и лоши условия на труд, и да предоставят информация за тези канали.

Социална закрила

16. Да гарантират, че стажантите разполагат с достъп до подходяща социална закрила, включително необходимото покритие в съответствие с националното

законодателство, като по целесъобразност се взема предвид Препоръката на Съвета от 8 ноември 2019 г. ⁽⁶⁰⁾.

Подходящо признаване на стажа

17. Да насърчават признаването и валидирането на знанията, уменията и способностите, придобити по време на стажа, и да насърчават предлагащите стажове структури по целесъобразност да ги удостоверяват, въз основа на оценка, чрез сертификат, по възможност в цифров формат.

Изисквания за прозрачност

18. Да гарантират, че предлагащите стажове структури включват в своите обявления и реклами за свободна длъжност информация относно условията на стажа, по-специално относно нивото на заплащане, условията на труд, обхвата на социалната закрила, включително здравно осигуряване и осигуряване срещу злополуки, очакваните задачи, както и учебния и обучителния компонент.
19. Да насърчават предлагащите стажове структури да предоставят информация относно политиките за наемане на работа, включително относно дела на стажантите, наети през последните години.
20. Да насърчават службите по заетостта и други предоставящи професионално ориентиране структури да прилагат изискванията за прозрачност, посочени в точка 18, когато предоставят информация за стажове.

Приобщаващи стажове

21. Да подобрят мобилната работа за достигане до потенциални стажанти, спадащи към групи в уязвимо положение, включително чрез повишаване на осведомеността за ползите от качествените стажове от гледна точка на повишената пригодност за заетост.
22. Да гарантират равно третиране и недискриминация в стажовете, включително в критериите за подбор и политиките за наемане на работа, и да подобрят достъпа до

⁶⁰ Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила (ОВ С 387, 15.11.2019 г., стр. 1).

възможности за стажове на всички потенциални стажанти, особено на тези от групи в уязвимо положение.

23. Да гарантират, че предлагащите стажове структури използват неутрален по отношение на пола и приобщаващ език в своите обявления и реклами за свободна длъжност.
24. Да гарантират, че програмите за стажове, включително работните места, обученията, цифровите инструменти, офисното и работното оборудване са пригодени към конкретните потребности на стажантите, когато е уместно, по-специално по отношение на стажантите с увреждания, включително чрез осигуряването на подходящо настаняване в съответствие с член 5 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета.

Трансгранични стажове

25. Да улесняват трансграничната мобилност на стажантите в Съюза, като, наред с други неща, пояснят националната правна уредба, приложима към стажовете, и установят ясни правила относно приемането на стажанти от други държави членки и изпращането на стажанти към други държави членки и като намалят административните формалности.
26. Да използват мрежата EURES, за да подкрепят трансграничната мобилност на стажантите и обмена на информация относно платените стажове чрез портала EURES в съответствие с приложимите разпоредби на Регламент (ЕС) 2016/589 на Европейския парламент и на Съвета ⁽⁶¹⁾.
27. Да доразвият материалите с практически насоки и информацията за (потенциалните) стажанти относно трансграничните стажове чрез EURES, включително във формати, които са достъпни за хора с различни видове увреждания.
28. Да подпомогнат предлагащите стажове структури и институциите в сферата на образованието и обучението да улеснят трансграничните стажове, като се

⁶¹ Регламент (ЕС) 2016/589 на Европейския парламент и на Съвета от 13 април 2016 г. относно европейска мрежа на службите по заетостта (EURES), достъп на работниците до услуги за мобилност и по-нататъшно интегриране на пазарите на труда и за изменение на регламенти (ЕС) № 492/2011 и (ЕС) № 1296/2013 (ОВ L 107, 22.4.2016 г., стр. 1.). [На разположение онлайн.](#)

възползват по оптимален начин от европейските инициативи, и по-специално от програмата „Еразъм+“, създадена с Регламент (ЕС) 2021/817 на Европейския парламент и на Съвета ⁽⁶²⁾.

29. Да насърчат прилагането на принципите на настоящата препоръка, когато е приложимо, в споразуменията за свързана със стаж мобилност между изпращащите организации в Европейския съюз и приемащите организации извън Съюза.

Допълнителна подкрепа за стажовете

30. Да насърчат предлагащите стажове структури, както и посредническите организации, например службите по заетостта и институциите в сферата на образованието и обучението, да осигуряват подкрепа за професионално ориентиране по време на стажа, например съвети за професионално ориентиране и възможности за изграждане на мрежи от контакти, за да се улесни преходът към редовни трудови правоотношения след приключването на стажа.

Рамкови условия

31. Да гарантират активното участие на социалните партньори в процеса на прилагане на настоящата препоръка.
32. Да насърчават активното участие на службите по заетостта, институциите в сферата на образованието и обучението, предлагащите стажове структури и други съответни заинтересовани страни в процеса на прилагане на настоящата препоръка.
33. Да гарантират, че представителите на работниците и служители могат да предприемат всички съответни съдебни или административни процедури за упражняване на правата и спазване на задълженията, произтичащи от приложимото национално законодателство. Те могат да действат от името или в подкрепа на един или няколко стажанти в случай на нарушение на което и да е

⁶² Регламент (ЕС) 2021/817 на Европейския парламент и на Съвета от 20 май 2021 г. за създаване на „Еразъм+“ – програма на Съюза в областта на образованието и обучението, младежта и спорта и за отмяна на Регламент (ЕС) № 1288/2013 (ОВ L 189, 28.5.2021 г., стр. 1). На разположение [онлайн](#).

право или задължение, произтичащо от приложимото национално законодателство, с одобрението на съответния стажант или стажанти.

Изпълнение на национално равнище

Прилагане на укрепената рамка за качество на стажовете

34. Да предприемат подходящи мерки за прилагане на настоящата препоръка възможно най-скоро и да представят план за изпълнение, в който са определени съответните мерки, които да бъдат предприети на национално равнище, до [дата на приемане + [18 месеца]].
35. Да предвидят финансова и/или нефинансова подкрепа, като например практически насоки за предлагащите стажове структури, по-специално за достигане до уязвимите групи и за микро-, малките и средните предприятия, в процеса на прилагане на настоящата препоръка.

Подкрепа за повишаване на пригодността за заетост на стажантите

36. Да осигуряват стимули за предлагащите стажове структури да предложат на стажантите редовно трудово правоотношение след успешното приключване на стажа.
37. Да използват съответните фондове и инструменти на Съюза за увеличаване на броя на качествените стажове, които следват насоките, посочени в настоящата препоръка.

Последващи действия

38. Съвместно с Комисията да положат усилия за събирането на данни относно стажовете, по-специално с оглед да се осигури информация за изготвянето на политики относно качествените стажове.

Съставено в Брюксел на [...] година.

*За Съвета
Председател*