

Bruksela, 22 marca 2024 r.
(OR. en)

8155/24

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2024/0069(NLE)

SOC 234
EMPL 136
ECOFIN 358
EDUC 102
JEUN 67

PISMO PRZEWODNIE

Od:	Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)
Data otrzymania:	21 marca 2024 r.
Do:	Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	COM(2024) 133 final
Dotyczy:	Wniosek - ZALECENIE RADY w sprawie wzmocnionych ram jakości staży

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2024) 133 final.

Zał.: COM(2024) 133 final



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 20.3.2024 r.
COM(2024) 133 final

2024/0069 (NLE)

Wniosek

ZALECENIE RADY

w sprawie wzmocnionych ram jakości staży

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

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

• Przyczyny i cele wniosku

W swoich wytycznych politycznych¹ przewodnicząca Ursula von der Leyen podkreśliła potrzebę wzmocnienia społecznego wymiaru europejskiej gospodarki rynkowej i wspierania „wzrostu gospodarczego, który sprzyja tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy, zwłaszcza dla młodych ludzi”.

Bezrobocie młodzieży pozostaje stałym wyzwaniem w UE: stopa bezrobocia osób młodych jest ponad dwukrotnie wyższa od ogólnej stopy bezrobocia². Szczególnym wyzwaniem jest aktywizacja większej liczby młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (młodzież NEET), która napotyka konkretne przeszkody utrudniające im uczestnictwo w rynku pracy. W związku z tym w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych³ wyznaczono cel polegający na zmniejszeniu do 2030 r. odsetka młodzieży NEET w wieku 15–29 lat z 12,6 % (2019 r.) do 9 % poprzez poprawę jej perspektyw zatrudnienia.

Staże mogą umożliwić młodym ludziom zdobycie praktycznego i zawodowego doświadczenia, poprawę ich umiejętności, a tym samym ułatwić im dostęp do rynku pracy. Oferują one pracodawcom możliwość przyciągania, szkolenia i zatrzymywania swoich pracowników. Wartość stażu zależy jednak od jego jakości. Wysokiej jakości staż wymaga sprawiedliwych i przejrzystych warunków pracy oraz odpowiednich treści dydaktycznych. Ponadto staże sprzyjające włączeniu społecznemu mogą pomóc w zapewnieniu wszystkim możliwości dostępu do rynku pracy, w tym osobom młodym znajdującym się w trudnej sytuacji.

Zgodnie z szacunkami opartymi na danych z europejskiego badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) w UE jest 3,1 mln stażystów (dane z 2019 r.), z czego 1,6 mln to stażyści pobierający wynagrodzenie, a 1,5 mln to stażyści nieotrzymujący wynagrodzenia. Coraz więcej stażystów w UE uczestniczy w stażach transgranicznych (21 % stażystów w 2023 r. w porównaniu z 9 % w 2013 r.)⁴, co pokazuje, że staże mogą przyczynić się do sprawiedliwej mobilności pracowników w UE. Szacunki wskazują również, że w 2019 r. około 370 000 stażystów pobierających wynagrodzenie⁵ odbyło długi staż (trwający ponad 6 miesięcy), w tym odbywało kolejne/powtarzające się staże u tego samego pracodawcy. Spośród nich około 100 000 stażystów odbyło długi staż o niskim poziomie treści dydaktycznych⁶.

¹ Wytyczne polityczne na następną kadencję Komisji Europejskiej (2019–2024). „Unia, która mierzy wyżej. Mój program dla Europy”. Dostępne [online](#).

² W styczniu 2024 r. bezrobocie młodzieży (15–25 lat) wyniosło 14,9 % w porównaniu z ogólną stopą bezrobocia (20–64 lata) wynoszącą 6,0 % (Eurostat).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Badanie Eurobarometr Flash 523 \(2964 / FL523\)](#).

⁵ Liczba ta nie obejmuje staży, które są obowiązkowe, aby uzyskać dostęp do zawodu.

⁶ Liczby te należy interpretować ostrożnie, ponieważ opierają się na połączeniu wyników badania Eurobarometr Flash 523 (odsetek stażystów, którzy odbyli staże trwające dłużej niż 6 miesięcy i również oświadczyli, że nie nauczyli się rzeczy przydatnych w karierze zawodowej) oraz danych BAEL dotyczących liczby stażystów pobierających wynagrodzenie.

Zalecenie Rady z 2014 r. w sprawie ram jakości staży jest ważnym punktem odniesienia dla określenia, co stanowi staż wysokiej jakości. Określono w nim wytyczne dotyczące staży niebędących elementem programu kształcenia i obowiązkowego szkolenia zawodowego.

W swojej ocenie tego zalecenia Rady z 2023 r.⁷ Komisja stwierdziła, że ramy jakości staży mają pozytywny wpływ na jakość staży w UE. Potwierdziła również, że staże nadal są dla młodych ludzi ważną ścieżką ułatwiającą wejście na rynek pracy. Ponadto wysokiej jakości staże mogą zapewniać osobom w każdym wieku przydatne możliwości podnoszenia lub zmiany kwalifikacji w celu zdobycia praktycznych umiejętności w miejscu pracy i nadania karierze zawodowej nowego kierunku.

W ocenie podkreślono jednak również obszary, które można jeszcze bardziej wzmocnić i poprawić. Zalecono na przykład skuteczniejsze włączenie zasad jakości do ustawodawstwa krajowego, w szczególności w odniesieniu do staży na wolnym rynku, ściślejsze monitorowanie i egzekwowanie, aby zapewnić stosowanie zasad jakości w praktyce, oraz zwiększenie świadomości wśród różnych kluczowych zainteresowanych stron. Podkreślono również potrzebę większego wsparcia dla pracodawców, na przykład w postaci wsparcia finansowego i praktycznych wytycznych. Ponadto w ocenie podkreślono, że należy zintensyfikować wysiłki na rzecz dostarczania młodym ludziom bardziej konkretnych i praktycznych informacji na temat staży transgranicznych. Wskazano w niej również dodatkowe kryteria jakości, takie jak sprawiedliwe wynagrodzenie i ochrona socjalna, zasady dotyczące staży zdalnych/hybrydowych, lepsze zaspokajanie potrzeb grup znajdujących się w trudnej sytuacji oraz zwiększone wsparcie dla stażystów w trakcie stażu i po jego zakończeniu. Ponadto w ocenie odnotowano możliwość rozszerzenia zakresu ram jakości staży ze staży na wolnym rynku i staży będących częścią aktywnej polityki rynku pracy, aby obejmowały one również inne staże, takie jak te będące elementem programu formalnego kształcenia i szkolenia.

Różne zainteresowane strony wezwały Komisję do poprawy jakości staży:

- Sprawozdanie z wyników końcowych Konferencji w sprawie przyszłości Europy⁸ zawiera apel o dopilnowanie, by staże i miejsca pracy dla młodych ludzi spełniały normy jakości, w tym dotyczące wynagrodzenia, oraz by bezpłatne staże na rynku pracy i poza kształceniem formalnym były zakazane na mocy instrumentu prawnego.
- W swojej opinii „Równe traktowanie młodych ludzi na rynku pracy” z 15 czerwca 2023 r.⁹ Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) zauważył, że staże powinny oferować wysokiej jakości treści dydaktyczne i odpowiednie warunki pracy oraz nie powinny zastępować stałych miejsc pracy ani być warunkiem wstępnym zatrudnienia.
- W swojej opinii „Wspieranie zatrudnienia ludzi młodych: pomost do zatrudnienia dla kolejnego pokolenia – wzmocnienie gwarancji dla młodzieży” z 5 lutego 2021 r.¹⁰ Europejski Komitet Regionów uznał, że staże i praktyki zawodowe powinny przede wszystkim zapewniać młodym ludziom możliwość nauki, co może im pomóc w rozwijaniu przyszłej kariery zawodowej, oraz umiejętności z myślą o uzyskaniu stałego zatrudnienia.

⁷ Dostępna [online](#).

⁸ [Konferencja w sprawie przyszłości Europy – sprawozdanie z wyników końcowych, maj 2022 r.](#)

⁹ Dostępna [online](#).

¹⁰ Dostępna [online](#).

W szczególności 14 czerwca 2023 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję na podstawie art. 225 TFUE¹¹, w której wezwał Komisję do uaktualnienia i wzmocnienia zalecenia Rady z 2014 r. oraz do uczynienia zeń silniejszego instrumentu legislacyjnego. Wezwał również Komisję do zapewnienia minimalnych standardów jakości staży, w tym wynagrodzeń.

W tym kontekście Komisja w swoim programie prac na 2023 r.¹² zapowiedziała aktualizację ram jakości staży, aby rozwiązać takie kwestie jak sprawiedliwe wynagrodzenie i dostęp do ochrony socjalnej, co jest częścią zaangażowania Komisji we wdrażanie Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych i osiągnięcie celów UE na 2030 r. w dziedzinie zatrudnienia, umiejętności i ograniczania ubóstwa.

Proponowane zalecenie ma na celu poprawę jakości staży, w szczególności w odniesieniu do treści dydaktycznych i szkoleniowych oraz warunków pracy, aby ułatwić przechodzenie z etapu edukacji, bezrobocia lub bierności zawodowej do etapu zatrudnienia. Ma zastosowanie do wszystkich stażystów, niezależnie od ich statusu zatrudnienia. Natomiast w odniesieniu do stażystów będących pracownikami ma zastosowanie wyłącznie w takim zakresie, w jakim przepisy równoważne lub korzystniejsze nie są określone w prawie Unii.

W odniesieniu do rodzajów staży proponowane zalecenie rozszerza zakres zalecenia z 2014 r. (obejmującego staże na wolnym rynku i staże będące częścią aktywnej polityki rynku pracy) na staże będące elementem programu formalnego kształcenia i szkolenia, oraz staże, których ukończenie jest obowiązkowe, aby uzyskać dostęp do określonego zawodu (np. w medycynie, architekturze itp.).

Niniejszy wniosek opiera się na ustaleniach z oceny zalecenia Rady z 2014 r., rezolucji Parlamentu Europejskiego, opiniach zebranych podczas konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu UE zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), opiniach zgłoszonych przez inne zainteresowane strony, dowodach zgromadzonych w badaniu wspierającym inicjatywę dotyczącą staży wysokiej jakości¹³ oraz wspomnianym powyżej badaniu Eurobarometr.

Wraz z proponowanym zaktualizowanym zaleceniem Komisja proponuje również dyrektywę (COM(2024) 132), w której skoncentrowano się na wspieraniu państw członkowskich w poprawie i egzekwowaniu wymogów dotyczących warunków pracy stażystów będących pracownikami oraz w zwalczaniu nawiązywania stałych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży. Proponowana dyrektywa ma zastosowanie do stażystów w UE, którzy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę lub pozostają w stosunku pracy zgodnie z prawem, układami zbiorowymi lub praktykami obowiązującymi w państwach członkowskich oraz z orzecnictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

• **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

W ramach działań podejmowanych w związku z Europejskim Rokiem Umiejętności Unia dąży do promowania podejścia, w którym podnoszenie i zmiana kwalifikacji są normą. Wyeliminowanie luki kompetencyjnej i rozwiązanie problemu niedopasowania umiejętności w całej UE zwiększy konkurencyjność, w szczególności mikroprzedsiębiorstw oraz małych

¹¹ Dostępna [online](#).

¹² [COM\(2022\) 548 final](#).

¹³ [„Badanie dotyczące kontekstu, wyzwań i możliwego rozwiązania w odniesieniu do jakości staży w UE” przeprowadzone przez konsorcjum Ernst & Young \(EY\), Centrum Studiów nad Polityką Europejską \(CEPS\) i Open Evidence \(w przygotowaniu\).](#)

i średnich przedsiębiorstw, dzięki lepszemu dopasowaniu potrzeb pracodawców do umiejętności i aspiracji obywateli. Równy dostęp do rozwoju umiejętności i uczenia się opartego na pracy pomoże zmniejszyć nierówności, w szczególności poprzez umożliwienie ludziom pełnego uczestnictwa w gospodarce i społeczeństwie. Europejski Rok Umiejętności ustanowiono po Europejskim Roku Młodzieży, w ramach którego podkreślono potrzebę kolejnego bodźca do tworzenia szans na wysokiej jakości zatrudnienie dla młodych ludzi zgodnie z jedenastoma celami dotyczącymi młodzieży określonymi w strategii UE na rzecz młodzieży na lata 2019–2027¹⁴. W swoim komunikacie w sprawie Europejskiego Roku Młodzieży (2022) Komisja zobowiązała się do aktualizacji w 2024 r. swoich ram jakości staży, aby uwzględnić kwestie dotyczące sprawiedliwego wynagrodzenia i dostępu do ochrony socjalnej¹⁵.

W przygotowanym przez Komisję pakiecie wsparcia na rzecz zatrudnienia ludzi młodych¹⁶ z lipca 2020 r. zaproponowano zalecenia dotyczące pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży¹⁷ oraz zmodernizowanych europejskich ram kształcenia i szkolenia zawodowego; Rada przyjęła oba zalecenia¹⁸. W pierwszym z nich zaleca się w szczególności, aby oferty staży były zgodne z minimalnymi standardami określonymi w ramach jakości staży. W drugim zaleceniu określono kluczowe zasady zapewniające, aby kształcenie i szkolenie zawodowe było szybko dostosowywane do potrzeb rynku pracy i zapewniało ludziom młodym i dorosłym wysokie jakości możliwości uczenia się. Kładzie się w nim zdecydowany nacisk na lepsze możliwości uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy i skuteczniejsze zapewnianie jakości.

Podobnie jak w przypadku staży przygotowanie zawodowe jest ważną ścieżką ułatwiającą wchodzenie na rynek pracy. Pakiet wsparcia na rzecz zatrudnienia ludzi młodych nadał nowy impuls przygotowaniu zawodowemu, w tym za pośrednictwem europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego¹⁹.

Inicjatywy te miały na celu poprawę jakości i skuteczności działań UE na rzecz promowania zatrudnienia ludzi młodych i są wspierane z funduszy UE. Wdrażają one m.in. pierwszą i czwartą zasadę Europejskiego filaru praw socjalnych. Zasady te określają prawo do „edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie” oraz prawo młodych ludzi do „dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dobrej oferty zatrudnienia w ciągu 4 miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub ukończenia edukacji”.

Proponowane zalecenie jest spójne z odpowiednimi istniejącymi instrumentami, w szczególności:

- dyrektywą (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, mającą na celu poprawę przejrzystości informacji przekazywanych (na piśmie) stażystom;

¹⁴ Dz.U. C 456 z 18.12.2018, s. 16.

¹⁵ COM (2024) 1 final.

¹⁶ COM (2020) 276 final.

¹⁷ Dz.U. C 372 z 4.11.2020, s. 1.

¹⁸ Dz.U. C 417 z 2.12.2020, s. 1.

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

- dyrektywą ramową w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy²⁰, która określa główne zasady wzmacniania bezpieczeństwa i zdrowia w pracy. Gwarantuje minimalne wymogi w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w całej UE. W dyrektywie ramowej potwierdza się, że w odniesieniu do bezpiecznego miejsca pracy te same zasady mają zastosowanie do pracowników i stażystów, i towarzyszą jej kolejne dyrektywy koncentrujące się na konkretnych aspektach bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy;
- zaleceniem Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej²¹, w którym zaleca się państwom członkowskim zapewnienie zarówno pracownikom (w tym stażystom będącym pracownikami), jak i osobom samozatrudnionym dostępu do rzeczywistej i odpowiedniej ochrony socjalnej. Zalecenie obejmuje świadczenia dla bezrobotnych, świadczenia chorobowe i zdrowotne, świadczenia z tytułu macierzyństwa i świadczenia dla ojca, świadczenia z tytułu inwalidztwa, świadczenia z tytułu starości i renty rodzinne oraz świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Proponowane zalecenie będzie odnosić się do tego zalecenia, a przy tym zachęcać do zapewnienia wszystkim stażystom dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej, zgodnie z przepisami krajowymi;
- dyrektywą Rady ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy²², w której wyznacza się ogólne ramy dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania.

Cele proponowanego zalecenia dotyczące równości szans i włączenia grup znajdujących się w trudnej sytuacji, w tym osób z niepełnosprawnościami, są zgodne z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej, 3. i 17. zasadą Europejskiego filaru praw socjalnych oraz ze strategią na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030.

Proponowane zalecenie może również przyczynić się do osiągnięcia celu dotyczącego zatrudnienia określonego w unijnych ramach strategicznych dotyczących Romów na lata 2020–2030²³, aby do 2030 r. zmniejszyć lukę między Romami a populacją ogólną w odniesieniu do młodzieży NEET o co najmniej połowę. Jest ono spójne z zaleceniem Rady w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów²⁴, w szczególności z jego rozdziałem 8 dotyczącym dostępu Romów do trwałego zatrudnienia wysokiej jakości.

Proponowane środki ułatwiające mobilność transgraniczną są zgodne z celami programu Erasmus+, który oferuje transnarodową i międzynarodową mobilność edukacyjną, w tym stażystom.

Ponadto proponowane zalecenie jest spójne z zaleceniem Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego²⁵, w którym określono 14 kluczowych kryteriów jakości i skuteczności przygotowania zawodowego, zapewniającego zarówno rozwój umiejętności związanych z pracą, jak i rozwój osobisty

²⁰ Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.

²¹ Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1.

²² Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

²³ COM(2020) 620 final. Dostępne [online](#).

²⁴ Dz.U. C 93 z 19.3.2021, s. 1.

²⁵ Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1.

uczniów zawodu. Zgodnie z tym zaleceniem pod pojęciem przygotowania zawodowego rozumie się programy formalnego kształcenia i szkolenia zawodowego, które łączą naukę w instytucjach kształcenia lub szkolenia ze znacznym komponentem uczenia się opartego na pracy w przedsiębiorstwach i innych miejscach pracy. Prowadzą one do uzyskania kwalifikacji uznawanych w skali kraju, opierają się na umowie definiującej prawa i obowiązki ucznia zawodu, pracodawcy, a w stosownych przypadkach, instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zapewniają uczniowi zawodu wynagrodzenie pieniężne lub inny rodzaj wynagrodzenia za komponent uczenia się opartego na pracy. Przygotowanie zawodowe odnosi się do pełnych programów prowadzących do uzyskania kwalifikacji, w ramach których uczniowie zawodu spędzają w najlepszym przypadku co najmniej połowę przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Natomiast staże, które są elementem programu formalnego kształcenia i szkolenia, odnoszą się do ograniczonego w czasie uczenia się opartego na pracy w ramach programu kształcenia i szkolenia. W związku z tym przygotowanie zawodowe jest zazwyczaj dłuższe niż staże. Ponieważ staże i przygotowanie zawodowe znacznie się różnią w poszczególnych państwach członkowskich, zachęca się państwa członkowskie do oceny, które z tych dwóch ram jakości mają zastosowanie do uczenia się opartego na pracy w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, w zależności od ich specyfiki krajowej i regionalnej. Aby zapewnić najwyższy poziom ochrony wszystkim osobom uczącym się w oparciu o pracę, zachęca się państwa członkowskie do stosowania warunków ramowych, które zapewniają lepszą ochronę z tych dwóch ram, zgodnie z uwarunkowaniami krajowymi.

Ponadto proponowane zalecenie uwzględnia opinie Europejskiego Trybunału Obrachunkowego. W swoim przeglądzie „Działania UE dotyczące staży dla młodych ludzi”²⁶ Trybunał zauważył, że wytyczne UE dotyczące wysokiej jakości staży nie są spójnie stosowane w państwach członkowskich oraz że mogą istnieć nierówne szanse w odniesieniu do staży i dostępu do nich.

- **Spójność z innymi politykami Unii**

Wniosek jest spójny z najnowszymi politykami UE, których celem jest wzmocnienie pozycji obywateli poprzez kształcenie, szkolenie i umiejętności. Europejski program na rzecz umiejętności²⁷ ma na celu wspieranie zrównoważonej konkurencyjności UE, zapewnienie sprawiedliwości społecznej i wspieranie odporności młodych ludzi.

Wniosek jest również spójny z wnioskiem dotyczącym zalecenia Rady z dnia 15 listopada 2023 r. „»Europa w ruchu« – mobilność edukacyjna dla wszystkich”²⁸. Ma on na celu zwiększenie dostępności możliwości uczenia się w całej UE dla wszystkich młodych ludzi, w tym osób młodych o mniejszych szansach, takich jak osoby z niepełnosprawnościami. Promuje również atrakcyjność UE jako miejsca do nauki dla talentów spoza UE.

Inwestycje finansowe w podnoszenie i zmianę kwalifikacji są centralnym elementem Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF), Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i programu Erasmus+ oraz programu „Cyfrowa Europa”. Rozwój umiejętności jest również wspierany przez inwestycje w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) w infrastrukturę i sprzęt do kształcenia i szkolenia. Proponowane zalecenie odzwierciedla cele

²⁶ [Dostępny online.](#)

²⁷ COM(2020) 274 final.

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

EFS+, które wspierają państwa członkowskie i regiony w ich działaniach na rzecz zapewnienia równego dostępu do szkoleń i możliwości rozwoju umiejętności oraz zwiększenia zdolności do zatrudnienia europejskiej siły roboczej, w szczególności ludzi młodych. Wspiera również cele RRF, w szczególności jego filary dotyczące polityki na rzecz następnego pokolenia. Proponowane zalecenie jest także zgodne z celem Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, jakim jest wspieranie sprawiedliwej transformacji w kierunku gospodarki neutralnej dla klimatu, ze szczególnym uwzględnieniem najbardziej dotkniętych regionów.

Ponadto jego cele są spójne z celami inicjatywy ALMA (mierz wysoko, ucz się, osiągaj biegłość, realizuj cele), która jest finansowana z EFS+ i ma na celu pomoc młodym ludziom w niekorzystnej sytuacji niekształcącym się, niepracującym ani nie szkolącym się (młodzież NEET) w integracji społecznej poprzez ułatwienie im powrotu do kształcenia, szkolenia lub zatrudnienia. Instrument Wsparcia Technicznego daje państwom członkowskim możliwość otrzymania, na ich wniosek, dostosowanej do potrzeb wiedzy fachowej z myślą o reformach i zwiększeniu mobilności edukacyjnej, w szczególności przez inicjatywy przewodnie skupiające się na przyciąganiu talentów, edukacji młodzieży i umiejętnościach. Znaleźnienie wykwalifikowanych pracowników stanowi wyzwanie dla coraz większej liczby małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), co podkreślono również w strategii MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy²⁹. W strategii podkreślono, że UE może jeszcze bardziej pomóc w sprostaniu tym wyzwaniom, ułatwiając dostęp do szkoleń i pomagając dopasować popyt na talenty ze strony MŚP do podaży na rynku pracy. Wniosek stanowić będzie uzupełnienie takiego podejścia. Wniosek jest również spójny z aktem w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie, w szczególności z proponowanym utworzeniem europejskich akademii umiejętności, ponieważ ma przyczynić się do tworzenia wykwalifikowanej siły roboczej dzięki wysokiej jakości stażom, które mogą pomóc w rozwiązaniu problemu niedoborów i niedopasowania umiejętności. Powinno to zmniejszyć zapotrzebowanie przemysłu technologii neutralnych emisyjnie na umiejętności.

Inicjatywa ta jest również jednym z działań określonych w planie działania Komisji w sprawie niedoborów umiejętności i siły roboczej w UE³⁰.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

• Podstawa prawna

Podstawą wniosku są art. 153 ust. 1 lit. b), art. 165 ust. 4, art. 166 ust. 4 i art. 292 TFUE.

Zgodnie z art. 153 ust. 1 lit. b) TFUE UE musi wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich w dziedzinie warunków pracy.

Zgodnie z art. 165 TFUE Unia przyczynia się do rozwoju edukacji o wysokiej jakości, poprzez zachęcanie do współpracy między państwami członkowskimi oraz, jeśli jest to niezbędne, poprzez wspieranie i uzupełnianie ich działalności, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść nauczania i organizację systemów edukacyjnych, jak również ich różnorodność kulturową i językową. Zgodnie z art. 165 ust. 4

²⁹ Komunikat Komisji „Strategia MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy”, COM(2020) 103 final.

³⁰ COM(2024) 131.

TFUE harmonizacja przepisów ustawowych i wykonawczych państw członkowskich jest wyłączona, natomiast Rada, stanowiąc na wniosek Komisji, może przyjmować zalecenia.

Na mocy art. 166 TFUE UE urzeczywistnia politykę kształcenia zawodowego, która wspiera i uzupełnia działanie państw członkowskich, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść i organizację kształcenia zawodowego. Zgodnie z art. 166 ust. 4 TFUE harmonizacja przepisów ustawowych i wykonawczych państw członkowskich jest wyłączona, natomiast Rada, stanowiąc na wniosek Komisji, może przyjmować zalecenia.

Zgodnie z art. 292 TFUE Rada może przyjmować zalecenia na wniosek Komisji w dziedzinach należących do kompetencji UE.

- **Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)**

W ramach swoich działań na rzecz rozwoju wysokiej jakości kształcenia i szkolenia oraz realizacji polityki w dziedzinie szkolenia zawodowego UE jest odpowiedzialna za promowanie współpracy między państwami członkowskimi oraz wspomaganie i uzupełnianie ich działań w stosownych przypadkach. W tym kontekście określenie wspólnego rozumienia pojęcia staży wysokiej jakości w całej UE jest zadaniem, które może być realizowane jedynie na szczeblu UE.

Wzmocnione ramy jakości staży będą wspierać i uzupełniać działania krajowe w tej dziedzinie zgodnie z art. 165, 166 i 153 TFUE. Niniejsza inicjatywa jest zgodna z zasadą pomocniczości poprzez pełne uwzględnienie faktu, że systemy kształcenia i szkolenia należą do kompetencji krajowych, natomiast UE może wspierać i uzupełniać krajowe polityki w dziedzinie warunków pracy. W inicjatywie w pełni respektuje się różnorodność krajowych systemów staży i proponuje się zestaw wspólnych kryteriów stanowiących podstawę tych różnych systemów, z zapewnieniem korzyści zarówno stażystom (niezależnie od ich statusu zatrudnienia), jak i podmiotom oferującym staże.

Inicjatywa poprawi przejrzystość i wzajemne zrozumienie systemów staży, w szczególności jakości staży, w całej UE. Może to mieć również pozytywny wpływ na mobilność transgraniczną stażystów, ponieważ skoordynowane podejście na poziomie UE zapewniłoby synergii i współpracę oraz maksymalne oddziaływanie pozytywnych efektów zewnętrznych.

Przedstawienie wytycznych na poziomie UE przyczynia się ponadto do wypracowania wspólnego rozumienia sposobów poprawy jakości staży. Może to również pomóc państwom członkowskim w wykorzystywaniu europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego Plus i Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, w celu przeciwdziałania bezrobociu i bierności zawodowej młodzieży.

- **Proporcjonalność**

Działania zaproponowane w zaleceniu są proporcjonalne do zamierzonych celów. Wniosek będzie wspierał procesy reform rozpoczęte przez poszczególne kraje w zakresie staży i uzupełni działania państw członkowskich w tej dziedzinie w ramach europejskiego semestru w zakresie zarządzania gospodarczego. Wniosek zapewnia poszanowanie praktyk stosowanych w państwach członkowskich i różnorodności ich systemów. Uwzględnia zróżnicowane podejście odzwierciedlające różne sytuacje gospodarcze, finansowe i społeczne oraz różne warunki panujące na rynkach pracy w państwach członkowskich. Wykorzystanie istniejących mechanizmów monitorowania w ramach europejskiego semestru zagwarantuje, że nie powstaną dodatkowe obciążenia administracyjne.

- **Wybór instrumentu**

Proponowanym instrumentem jest zalecenie Rady. Zapewnia to poszanowanie zasad pomocniczości i proporcjonalności. Instrument ten opiera się na istniejącym unijnym dorobku prawnym oraz jest zgodny z rodzajem instrumentu, który jest dostępny do celów działań UE w zakresie kształcenia i szkolenia oraz zatrudnienia. Jako instrument prawny wyraża zobowiązanie państw członkowskich do wprowadzenia środków przewidzianych w niniejszym zaleceniu i stanowi silną podstawę polityczną współpracy na szczeblu UE w tej dziedzinie. W pełni respektuje również kompetencje państw członkowskich w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz polityki społecznej.

3. WYNIKI OCEN EX POST, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

- **Oceny ex post/oceny adekwatności obowiązującego prawodawstwa**

W latach 2022–2023 przeprowadzono ocenę³¹ zalecenia Rady z 2014 r. w sprawie ram jakości staży. Stwierdzono w niej, że staże nadal są dla młodych ludzi ważną ścieżką ułatwiającą wejście na rynek pracy. Wysokiej jakości staże, czyli takie, które odzwierciedlają zasady ram jakości staży, przyczyniają się do zwiększenia szans na zatrudnienie i pomagają pracodawcom przyciągać, szkolić i zatrzymywać pracowników.

Jeśli chodzi o skuteczność, zasady ram jakości staży o największym prawdopodobieństwie pozytywnego wpływu na integrację młodych ludzi na rynku pracy dotyczyły określenia celów dydaktycznych i edukacyjnych oraz pisemnej umowy. Rzeczywiste postępy w stosowaniu zasad jakości w ustawodawstwie krajowym były jednak umiarkowane. Od 2014 r. 14 państw członkowskich wprowadziło zmiany (w odniesieniu do staży na wolnym rynku lub staży w ramach aktywnej polityki rynku pracy, lub obu rodzajów staży), włączając zasady jakości określone w ramach jakości staży do swoich ram prawnych lub politycznych. Zmiany takie były bardziej powszechne w ustawodawstwie krajowym regulującym staże w ramach aktywnej polityki rynku pracy (zidentyfikowane w 12 państwach członkowskich) niż staże na wolnym rynku (zidentyfikowane w pięciu państwach członkowskich). Ponadto, chociaż w przypadku staży w ramach aktywnej polityki rynku pracy stwierdzono, że częstość stosowania konkretnych przepisów prawnych, a także ich zgodność z zasadami ram jakości staży były wysokie, w przypadku staży na wolnym rynku były bardziej ograniczone. Ogólnie odnotowano nieznaczną poprawę pod względem zgodności w przypadku staży na wolnym rynku, ponieważ w 2016 r. w pełni/w większości dostosowały się do zasad cztery państwa członkowskie w porównaniu z siedmioma państwami członkowskimi w 2021 r. Większą poprawę zaobserwowano w przypadku staży w ramach aktywnej polityki rynku pracy – w tym przypadku w 2021 r. 18 państw członkowskich w pełni/w większości zapewniło zgodność (w porównaniu z 15 w 2016 r.). Stwierdzono, że istnieje pole do poprawy w zakresie faktycznego stosowania ram jakości staży w terenie oraz ich monitorowania i egzekwowania. Jeśli chodzi o zasady ram jakości staży dotyczące ułatwiania transgranicznej mobilności stażystów w UE, istniały przesłanki wskazujące na to, że wzrosła liczba staży transgranicznych, ale młodzi ludzie nadal napotykali trudności z uczestnictwem w nich ze względu na brak środków finansowych i niedostępność praktycznych informacji. Wykorzystanie Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES) jako źródła informacji okazało się ograniczone.

³¹ Dostępna [online](#).

Ramy jakości staży stanowiły wartość dodaną jako punkt odniesienia na szczeblu UE dla działań regulacyjnych państw członkowskich w zakresie jakości staży. Dotyczyło to w szczególności państw członkowskich o słabiej rozwiniętych systemach staży, w których ramy jakości staży pomogły wspierać zmiany polityczne i ustawodawcze na szczeblu krajowym.

W odniesieniu do efektywności, chociaż w ocenie brakowało dowodów ilościowych dotyczących kosztów i korzyści, zainteresowane strony zasadniczo postrzegały koszty związane z wdrożeniem ram jakości staży jako proporcjonalne do korzyści. Z punktu widzenia pracodawców korzyści obejmowały lepsze zrozumienie jakości staży, korzyści wizerunkowe, zwiększenie atrakcyjności dla młodych talentów oraz bardziej zrównoważony sposób inwestowania w potencjalnych przyszłych pracowników. Wdrożenie ram jakości staży mogło być jednak mniej opłacalne dla małych przedsiębiorstw i mikroprzedsiębiorstw niż dla większych przedsiębiorstw, ponieważ koszty ponoszone przez te pierwsze (ze względu na ograniczone zasoby ludzkie i finansowe) mogły być wyższe w stosunku do korzyści. Z perspektywy stażystów korzyści wynikające z ram jakości staży obejmowały poprawę warunków pracy oraz lepsze treści szkoleniowe i dydaktyczne, co zwiększyło ich szanse na znalezienie stałego zatrudnienia.

Stwierdzono, że ramy jakości staży są spójne z innymi inicjatywami, strategiami, programami i instrumentami finansowania na szczeblu UE. Na poziomie krajowym i regionalnym zaobserwowano wyższy poziom spójności ze środkami dotyczącymi staży w ramach aktywnej polityki rynku pracy niż tymi dotyczącymi staży na otwartym rynku. Pomimo licznych podobieństw w zasadach dotyczących jakości europejskie ramy jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego³² były postrzegane jako prowadzące do większego zaangażowania zainteresowanych stron (np. za pośrednictwem specjalnych sieci). Uznano również, że ramy te obejmowały wyższe i bardziej szczegółowe cele w zakresie jakości oraz większe korzyści, ponieważ w zaleceniu w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego użyto bardziej stanowczych sformułowań, a przygotowanie zawodowe jest często w większym stopniu regulowane na zasadzie trójstronnej w państwach członkowskich.

Niektórzy respondenci (w szczególności pracodawcy) uznali, że ramy jakości staży powinny pozostać w obecnej postaci, ponieważ ich zdaniem zaspokajają one potrzeby stażystów w wystarczającym stopniu. Różne zainteresowane strony uznały jednak, że można jeszcze bardziej zwiększyć znaczenie ram jakości staży, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia i ochrony socjalnej stażystów oraz docierania do grup znajdujących się w trudnej sytuacji i umożliwiania im dostępu do staży. Ponadto niektóre zainteresowane strony uznały, że w ramach jakości staży należy uwzględnić wyzwania związane z pracą zdalną oraz poradnictwem i opieką mentorską w tym kontekście. Ponadto niektóre zainteresowane strony zaproponowały dodanie staży będących elementem formalnego kształcenia i szkolenia do zakresu ram jakości staży. Niektóre zainteresowane strony uznały również, że aby ułatwić młodym stażystom przejście do stabilnego zatrudnienia, w ramach jakości staży można by położyć większy nacisk na wsparcie po zakończeniu stażu. Wyrażano rozbieżne opinie na temat tego, czy niewiążący charakter ram jakości staży jest odpowiedni do pełnego osiągnięcia celów ram jakości staży. Z jednej strony niektóre podmioty (zwłaszcza organizacje młodzieżowe i związki zawodowe) opowiadały się za wiążącym instrumentem zwiększającym skuteczność ram jakości staży. Z drugiej strony inne (zwłaszcza pracodawcy

³² Dostępne [online](#).

i organy krajowe) argumentowały, że ze względu na różnice w uwarunkowaniach krajowych i ograniczenia prawne na szczeblu UE niewiążący charakter ram jakości staży zapewniał odpowiednie i elastyczne ramy odniesienia dla przepisów krajowych.

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

W 2022 r. przeprowadzono specjalne działania konsultacyjne na potrzeby dokonanej przez Komisję w 2023 r. oceny ram jakości staży³³, w szczególności w oparciu o ankietę przeprowadzoną podczas konsultacji publicznych. Ocena obejmowała również ukierunkowane konsultacje z organami krajowymi i regionalnymi odpowiedzialnymi za politykę kształcenia, szkolenia i zatrudnienia, partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia, ekspertami akademickimi zajmującymi się kwestiami rynku pracy, organizacjami reprezentującymi młodzież, młodymi (byłymi, obecnymi i potencjalnymi przyszłymi) stażystami oraz innymi zainteresowanymi stronami na szczeblu unijnym, krajowym i regionalnym. Aby dotrzeć do wszystkich tych zainteresowanych stron, wykorzystano różne działania konsultacyjne i metody, takie jak wywiady, ukierunkowane spotkania konsultacyjne, ukierunkowane badanie wśród stażystów i badania sytuacyjne.

Na potrzeby niniejszego wniosku przeprowadzono dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi UE na mocy art. 154 TFUE. Na pierwszym etapie, który odbył się między 11 lipca a 15 września 2023 r., przeprowadzono konsultacje z partnerami społecznymi na temat potrzeby i możliwego kierunku działań UE³⁴. Na drugim etapie, w okresie od 28 września do 9 listopada 2023 r., Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi w sprawie celów i możliwych prawnych sposobów działania UE³⁵. Związki zawodowe z zadowoleniem przyjęły zamiar Komisji dotyczący aktualizacji ram jakości staży. Uznały one, że chociaż zasady ram jakości staży pozostają aktualne, stażyści potrzebują wiążącej ochrony (w formie dyrektywy), która zapewni godziwe wynagrodzenie, warunki pracy i ochronę socjalną. Dyrektywą tą powinien zostać zagwarantowany dostęp do wszystkich praw przysługujących pracownikom zatrudnionym na stałe na mocy obowiązującego prawodawstwa UE. Związki zawodowe podkreśliły, że głównym celem działań UE musi być ustanowienie wiążących minimalnych standardów dotyczących staży w UE oraz stworzenie równych warunków działania, które będą zniechęcać do nadużyć. Pracodawcy uznali, że zasady ram jakości staży z 2014 r. pozostają aktualne. Ich zdaniem należy położyć większy nacisk na ich wdrażanie i monitorowanie, ale według nich zmienione zalecenie Rady zapewniłoby właściwą równowagę między promowaniem standardów minimalnych a zachowaniem elastyczności. Pracodawcy poparli cele dotyczące rozwiązania kwestii problematycznego wykorzystywania staży, poprawy ich jakości i ułatwienia dostępu do nich. Pracodawcy zwrócili również uwagę na brak danych, w szczególności na temat staży na wolnym rynku, oraz na związek między wynagrodzeniem a jakością staży. Partnerzy społeczni nie osiągnęli porozumienia w sprawie rozpoczęcia negocjacji prowadzących do zawarcia umów na poziomie Unii zgodnie z art. 155 TFUE.

Ponadto w ramach badania analizującego kontekst, wyzwania i możliwe rozwiązania w odniesieniu do jakości staży w UE przeprowadzono ankietę internetową z udziałem krajowych zainteresowanych stron. Miało to na celu zebranie informacji na temat obecnych praktyk przedsiębiorstw w zakresie staży oraz ustalenie dobrych praktyk stosowanych w państwach członkowskich oraz ich wpływu na jakość staży. Ankietę przeprowadzono

³³ Dostępna [online](#).

³⁴ [Dostępne online](#).

³⁵ [Dostępne online](#).

w okresie od 15 czerwca do 8 września 2023 r. i była ona skierowana do krajowych organów publicznych, krajowych stowarzyszeń przedsiębiorców/pracowników, indywidualnych przedsiębiorstw, krajowych związków zawodowych, krajowych organizacji młodzieżowych, organizacji społeczeństwa obywatelskiego i instytucji edukacyjnych. Przeprowadzono również ukierunkowane wywiady z zainteresowanymi stronami na szczeblu UE.

W okresie od 12 października do 9 listopada 2023 r. Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (DG EMPL), Dyrekcja Generalna ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP (DG GROW), Agencja Wykonawcza Europejskiej Rady ds. Innowacji i ds. MŚP (EISMEA) przeprowadziły specjalne badanie panelowe z udziałem MŚP przy wsparciu Europejskiej Sieci Przedsiębiorczości.

Badanie Eurobarometr Flash (523)³⁶ dotyczyło postrzegania przez młodych ludzi ich integracji na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem staży. W okresie od 15 do 24 marca 2023 r. w ankiecie online udział wzięły 26 334 osoby w wieku 18–35 lat pochodzące ze wszystkich państw członkowskich UE.

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

Proponowane zalecenie opiera się na kilku badaniach przeprowadzonych na poparcie analizy przedmiotowej inicjatywy:

- badaniu zleconym ekspertom zewnętrznym, z którego wykorzystano wstępne wyniki: „Badanie kontekstu, wyzwań i możliwego rozwiązania w odniesieniu do jakości staży w UE” przeprowadzone przez konsorcjum Ernst & Young (EY), Centrum Studiów nad Polityką Europejską (CEPS) i Open Evidence (w przygotowaniu);
- badaniu zewnętrznym wspierającym ocenę ram jakości staży, sprawozdanie końcowe, styczeń 2023 r.³⁷;
- badaniu Eurobarometr Flash dotyczącym postrzegania przez młodych ludzi ich integracji na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem staży³⁸;

Uwzględniono również przyjętą z własnej inicjatywy rezolucję ustawodawczą Parlamentu Europejskiego z 2023 r. w sprawie wysokiej jakości staży w UE, w powiązaniu z odpowiednią oceną europejskiej wartości dodanej przeprowadzoną przez Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego³⁹.

- **Ocena skutków**

Zgodnie z polityką lepszego stanowienia prawa Komisja przeprowadziła ocenę skutków⁴⁰. Zapewniła ona uporządkowaną analizę problemów w zakresie polityki, odpowiadających im celów polityki i wariantów strategicznych oraz ocenę ich wpływu. Komisja rozważyła pomocniczość, skuteczność, wydajność, spójność i proporcjonalność zidentyfikowanych wariantów oraz sposób monitorowania i oceny inicjatywy w przyszłości. Prace te zostały

³⁶ [Dostępne online.](#)

³⁷ [Dostępne online.](#)

³⁸ [Dostępne online.](#)

³⁹ [Dostępna online.](#)

⁴⁰ Dokument roboczy służb Komisji, sprawozdanie z oceny skutków (2024 r.), towarzyszące wnioskowi dotyczącemu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania stosunków pracy ukrywanych pod postacią staży oraz wnioskowi dotyczącemu zalecenia Rady w sprawie wzmocnionych ram jakości staży, *w przygotowaniu*.

poparte zorganizowanymi konsultacjami w Komisji za pośrednictwem grupy sterującej złożonej z przedstawicieli różnych służb⁴¹ oraz będącym w przygotowaniu „Badaniem dotyczącym kontekstu, wyzwań i możliwych rozwiązań w odniesieniu do jakości staży w UE”, o którym mowa powyżej.

W ocenie skutków zidentyfikowano trzy problemy: 1) problematyczne wykorzystywanie staży przez podmioty oferujące staże, 2) niską jakość staży oraz 3) nierówny dostęp do staży. W ocenie skutków przeanalizowano trzy warianty strategiczne, w których połączono zarówno środki ustawodawcze, jak i nieustawodawcze służące osiągnięciu celów inicjatywy po względem egzekwowania obowiązujących praw stażystów, zapobiegania problematycznemu wykorzystywaniu staży, zapewnienia sprawiedliwych warunków pracy, poprawy treści dydaktycznych oraz ułatwienia dostępu do staży i zwiększenia ich inkluzywności. W ocenie skutków wariantów uwzględniono również ewentualne niezamierzone konsekwencje różnych wariantów strategicznych, w tym dla oferty staży.

Preferowanym wariantem strategicznym określonym w ocenie skutków jest pakiet składający się z dyrektywy mającej zastosowanie do stażystów będących pracownikami na mocy prawa UE oraz z zaktualizowanego zalecenia Rady obejmującego wszystkich stażystów. Oczekuje się, że pakiet ten przyniesie stażystom korzyści społeczne poprzez ograniczenie problematycznych i niskiej jakości staży dzięki równemu traktowaniu, sprawiedliwsze wynagrodzenie i odpowiednią ochronę socjalną, a także poprzez ułatwienie dostępu do staży, w szczególności osobom znajdującym się w trudnej sytuacji, w tym osobom z niepełnosprawnościami, osobom mieszkającym w regionach wiejskich, oddalonych i najbardziej oddalonych, osobom ze środowisk defaworyzowanych pod względem społeczno-ekonomicznym lub ze środowisk migracyjnych, osobom ze społeczności romskiej oraz osobom o niższym poziomie wykształcenia. Oczekuje się, że preferowany wariant przyniesie podmiotom oferującym staże korzyści ekonomiczne, takie jak uczciwsza konkurencja rynkowa, wzrost wydajności i konkurencyjności ze względu na bardziej wykwalifikowaną i zróżnicowaną siłę roboczą oraz niższe koszty poszukiwania, dopasowywania i rekrutacji. W odniesieniu do kwestii kosztów związanych z preferowanym wariantem, dotyczy ona możliwego wzrostu kosztów pracy, kosztów dostosowania i potencjalnych kosztów wynikających z postępowań administracyjnych lub sądowych. Oczekuje się, że budżety i administracje krajowe odniosą korzyści ze zwiększonych wpływów z podatków i zabezpieczenia społecznego oraz ograniczenia wydatków na ochronę socjalną i aktywizację.

13 grudnia 2023 r. ocenę skutków omówiono po raz pierwszy z działającą przy Komisji Radą ds. Kontroli Regulacyjnej. 1 lutego 2024 r. Radzie przedłożono zmienione sprawozdanie z oceny skutków. 22 lutego 2024 r. Rada ds. Kontroli Regulacyjnej wydała pozytywną opinię z zastrzeżeniami⁴². Pozostałe uwagi zostały następnie uwzględnione poprzez doprecyzowanie ograniczeń w zakresie wykorzystywanych danych, udoskonalenie sekcji zawartych w ocenie skutków i dotyczących równych warunków działania i kwestii konkurencji oraz przedstawienie dodatkowych ukierunkowanych wyjaśnień dotyczących opisu i oceny wariantów strategicznych.

⁴¹ W tym Służby Prawnej, SG, DG CNECT, DG EAC, JRC, DG COMM, DG GROW, DG JUST, DG REGIO i DG AGRI.

⁴² Rada ds. Kontroli Regulacyjnej, 2. opinia „pozytywna z zastrzeżeniami” w sprawie oceny skutków dotyczącej ram jakości staży z dnia 28 lutego 2024 r. (publikacja w przygotowaniu).

- **Prawa podstawowe**

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej chroni szeroki zakres praw w kontekście zatrudnienia. Cele niniejszego wniosku są zgodne z Kartą. Oczekuje się, że proponowane zalecenie przyczyni się do zapewnienia prawa do równości wobec prawa (art. 20 Karty), prawa do sprawiedliwych warunków pracy (art. 31), ochrony młodocianych w pracy (art. 32), dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej (art. 34) i ochrony zdrowia (art. 35).

4. WPLYW NA BUDŻET

Proponowane zalecenie nie wymaga dodatkowych środków z budżetu UE ani zasobów ludzkich.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

- **Plany wdrożenia i monitorowanie, ocena i sprawozdania**

W zaleceniu proponuje się, aby państwa członkowskie przyjęły odpowiednie środki w celu zapewnienia możliwie najszybciej stosowania wzmocnionych ram jakości staży i przedłożyły do dnia [data przyjęcia + [18 miesięcy]] plan wdrażania określający odpowiednie środki, które należy podjąć na szczeblu krajowym.

- **Dokumenty wyjaśniające (w przypadku dyrektyw)**

Nie dotyczy.

- **Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku**

Proponowane zalecenie zawiera zestaw kryteriów dotyczących wysokiej jakości staży, przy jednoczesnym zapewnieniu elastyczności we wdrażaniu przez państwa członkowskie. Umożliwia to państwom członkowskim uwzględnienie szczególnego charakteru i różnych potrzeb krajowych programów staży.

Cel i zakres

W pkt 1 określono cel wzmocnionych ram mających na celu poprawę jakości staży, w szczególności treści dydaktycznych i szkoleniowych oraz warunków pracy.

W pkt 2 wyjaśniono zakres wzmocnionych ram, które mają zastosowanie do wszystkich stażystów, niezależnie od ich statusu zatrudnienia. Wyjaśniono w nim, że w odniesieniu do stażystów będących pracownikami ramy te mają zastosowanie wyłącznie wtedy, gdy prawo Unii nie przewiduje równoważnych lub korzystniejszych przepisów.

Pisemna umowa

W pkt 3 i 4 zaleca się opieranie staży na pisemnej umowie oraz zaktualizowanie treści takiej pisemnej umowy oraz dodatkowo zaleca się uwzględnienie informacji na temat elementu uczenia się, zadań, programów mentorskich i ochrony socjalnej.

Warunki uczenia się i pracy

W pkt 5–15 ujęto warunki uczenia się i pracy, w tym cele dydaktyczne i szkoleniowe, sprawiedliwe wynagrodzenie, mające zastosowanie prawa i warunki pracy zgodnie z obowiązującym prawem unijnym i krajowym, wyznaczenie opiekuna i mentora, warunki staży zdalnych/hybrydowych, rozsądny czas trwania (w tym powtarzających się/kolejno odbywanych staży), odnowienie i zakończenie staży oraz kanały zgłaszania przez stażystów nadużyć i złych warunków. Ponadto określono w nich, że podmioty oferujące staż nie mogą wymagać od kandydatów posiadania wcześniejszego doświadczenia zawodowego.

Ochrona socjalna

W pkt 16 zaleca się zapewnienie dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej zgodnie z praktykami krajowymi i z uwzględnieniem zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej.

Uznawanie staży

W pkt 17 zaktualizowano zasady właściwego uznawania staży, dodając, że takie uznawanie, w stosownych przypadkach i w miarę możliwości, powinno być zapewniane w formacie cyfrowym.

Wymogi przejrzystości

W pkt 18–20 określono wymogi przejrzystości i dodano, że ogłoszenia i powiadomienia o naborze powinny również zawierać informacje na temat poziomu wynagrodzenia, warunków pracy, zakresu ochrony socjalnej i przewidywanych zadań.

Staż sprzyjające włączeniu społecznemu

W pkt 21–24 zaleca się środki dotyczące staży sprzyjających włączeniu społecznemu (w tym poprzez zapewnienie równego traktowania i niedyskryminacji oraz ułatwienie dostępu osobom znajdującym się w trudnej sytuacji i skuteczniejsze docieranie do nich), stosowanie neutralnego języka w ogłoszeniach i powiadomieniach o naborze, podnoszenie świadomości i wprowadzanie zmian, w stosownych przypadkach, aby zapewnić dostępność, w tym dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji, w szczególności (kandydatów na) stażystów z niepełnosprawnościami.

Staż transgraniczne

W pkt 25–29 zaktualizowano środki mające na celu ułatwienie staży transgranicznych, apelując o zapewnienie praktycznych wytycznych i informacji na temat staży transgranicznych za pośrednictwem EURES oraz poprzez zachęcanie do stosowania zasad wzmocnionych ram, w stosownych przypadkach, w umowach o mobilności w celu odbycia stażu zawieranych z organizacjami przyjmującymi spoza UE.

Dodatkowe wsparcie w ramach staży

W pkt 30 zaleca się dodatkowe wsparcie w ramach staży, w szczególności poprzez zapewnienie poradnictwa zawodowego i możliwości tworzenia sieci kontaktów.

Warunki ramowe

W pkt 31–33 określono elementy dotyczące warunków ramowych, w tym dotyczące zaangażowania partnerów społecznych, służb zatrudnienia, instytucji kształcenia i szkolenia oraz innych zainteresowanych stron. Zaleca się również zapewnienie przedstawicielom pracowników możliwości obrony praw stażystów.

Stosowanie wzmocnionych ram jakości

W pkt 34–35 przedstawiono zalecenia dotyczące stosowania wzmocnionych ram jakości staży, w tym aby państwa członkowskie przedłożyły plan wdrażania oraz przewidziały wsparcie finansowe i niefinansowe dla podmiotów oferujących staże, w szczególności MŚP.

Wsparcie na rzecz zwiększenia szans stażystów na zatrudnienie

W pkt 36–37 określono środki wsparcia mające na celu zwiększenie szans stażystów na zatrudnienie i zalecono wprowadzenie zachęt dla podmiotów oferujących staże do proponowania pracy po odbyciu stażu i wykorzystania funduszy UE na organizowanie staży zgodne z zasadami wzmocnionych ram.

Działania następce

W pkt 38 zaleca się, aby państwa członkowskie i Komisja wspólnie działały na rzecz gromadzenia danych.

Wniosek

ZALECENIE RADY**w sprawie wzmocnionych ram jakości staży**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 292 w związku z art. 153 ust. 1 lit. b), art. 165 ust. 4 i art. 166 ust. 4,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W marcu 2014 r. Rada przyjęła zalecenie w sprawie ram jakości staży⁴³ („zalecenie z 2014 r.”) w celu zapewnienia ogólnounijnych standardów jakości staży. Zalecono w nim 21 zasad dotyczących staży służących poprawie ich jakości, w szczególności w celu zapewnienia wysokiej jakości treści dydaktycznych i szkoleniowych oraz odpowiednich warunków pracy, aby wesprzeć przejście z etapu edukacji do etapu zatrudnienia oraz zwiększyć szanse stażystów na zatrudnienie. Zalecenie z 2014 r. obejmuje wszystkie staże, z wyjątkiem staży będących elementem programu formalnego kształcenia i szkolenia oraz staży, których treść jest uregulowana przepisami prawa krajowego i których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów.
- (2) Zalecenie Rady w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego zawiera⁴⁴ 14 kryteriów jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego, których celem jest zapewnienie, aby programy przygotowania zawodowego odpowiadały potrzebom rynku pracy i przynosiły korzyści zarówno osobom uczącym się, jak i pracodawcom. Obejmują one kryteria dotyczące warunków uczenia się i pracy oraz kryteria dotyczące warunków ramowych.
- (3) Wzmocniona gwarancja dla młodzieży⁴⁵ ma na celu zapewnienie, by młodzi ludzie w wieku poniżej 30 lat w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub zakończenia kształcenia otrzymali dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu. Zalecenie z 2014 r. posłużyło jako istotny punkt odniesienia dla pomiaru jakości oferowanych staży w ramach wzmocnionej gwarancji dla młodzieży.
- (4) Ułatwienie przejścia do wysokiej jakości zatrudnienia jest niezbędne do osiągnięcia głównego celu Unii, jakim jest wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 20–64 lat na poziomie 78 % do 2030 r.⁴⁶

⁴³ Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1. Dostępne [online](#).

⁴⁴ Dz.U. 153 z 2.5.2018, s. 1.

⁴⁵ Dz.U. C 372 z 4.11.2020, s. 1.

⁴⁶ Jeden z trzech celów społecznych na szczeblu UE zawartych w [Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych](#)

- (5) Staże mogą pomóc młodym ludziom zdobyć praktyczne i zawodowe doświadczenie, zwiększyć ich szanse na zatrudnienie i ułatwić im przejście do stabilnego zatrudnienia. Staże stanowią ważną ścieżkę ułatwiającą wejście na rynek pracy. Dla pracodawców staże oferują możliwości przyciągania, szkolenia i zatrzymywania młodych ludzi. Mogą one obniżyć koszty poszukiwania i rekrutacji wykwalifikowanych pracowników, gdy stażyści otrzymują ofertę stałego zatrudnienia po odbyciu stażu.
- (6) Niedobory siły roboczej występują w wielu zawodach i na wszystkich poziomach umiejętności. Oczekuje się, że wzrosną one wraz z przewidywanym spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym i rosnącym popytem na szereg zawodów istotnych dla transformacji ekologicznej i cyfrowej. Zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy oraz podnoszenie lub zmiana kwalifikacji młodych ludzi mogłyby przyczynić się do zmniejszenia tych niedoborów. Wysokiej jakości staże mogą być przydatną ścieżką podnoszenia lub zmiany kwalifikacji dla osób w każdym wieku pozwalającą zdobyć praktyczne umiejętności w miejscu pracy w celu wejścia na rynek pracy lub nadać karierze zawodowej nowy kierunek.
- (7) Podczas Konferencji w sprawie przyszłości Europy przedstawiono propozycję zapewnienia, aby staże i miejsca pracy młodych ludzi spełniały normy jakości, w tym w zakresie wynagrodzenia i zakazu bezpłatnych staży na rynku pracy i poza kształceniem formalnym⁴⁷.
- (8) W czerwcu 2023 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję na podstawie art. 225 TFUE zawierającą zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży⁴⁸. W swojej rezolucji Parlament wezwał Komisję do „uaktualnienia i wzmocnienia zalecenia Rady z 2014 r. oraz do uczynienia zeń silniejszego instrumentu legislacyjnego”. Ponadto wezwał Komisję do uwzględnienia w uaktualnionych ramach jakości staży dodatkowych zasad. W szczególności Parlament Europejski wezwał Komisję do „zapropowania dyrektywy w sprawie staży na otwartym rynku pracy, staży w kontekście aktywnej polityki rynku pracy i staży stanowiących obowiązkową część szkolenia zawodowego, aby zapewnić minimalne standardy jakości, w tym zasady dotyczące czasu trwania staży, dostępu do ochrony socjalnej zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, a także wynagrodzenia zapewniającego godny poziom życia, w celu uniknięcia praktyk wyzysku”.
- (9) Komisja przeprowadziła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi na szczeblu Unii na podstawie art. 154 TFUE w sprawie potrzeby, celów i prawnych sposobów ewentualnego działania na rzecz dalszej poprawy jakości staży. Partnerzy społeczni nie byli zgodni co do rozpoczęcia negocjacji w odniesieniu do tych kwestii. Istotne jest jednak podjęcie działań na poziomie Unii w tej dziedzinie poprzez dostosowanie obecnych ram dotyczących staży przy jednoczesnym uwzględnieniu wyników konsultacji z partnerami społecznymi.
- (10) Komisja przeprowadziła szeroko zakrojone konsultacje z zainteresowanymi stronami, w tym stażystami i organizacjami młodzieżowymi, podmiotami oferującymi staże, krajowymi organami publicznymi, instytucjami edukacyjnymi i ekspertami ze środowisk akademickich.

(do osiągnięcia do 2030 r.).

⁴⁷ Konferencja w sprawie przyszłości Europy – sprawozdanie z wyników końcowych, maj 2022 r. Dostępne [online](#).

⁴⁸ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 14 czerwca 2023 r. zawierająca zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży w Unii (2020/2005(INL)). Dostępna [online](#).

- (11) Ponadto w 2023 r. Komisja opublikowała ocenę zalecenia z 2014 r.⁴⁹ i stwierdziła, że wysokiej jakości staże, które odzwierciedlają zasady tego zalecenia, przyczyniają się do zwiększenia szans młodych ludzi na zatrudnienie. Chociaż w ocenie uznano, że zasady jakości zawarte w zaleceniu z 2014 r. są nadal aktualne i mają wartość dodaną, stwierdzono również, że należy poprawić stosowanie tych zasad oraz ich monitorowanie i egzekwowanie. Wskazano również na możliwość wzmocnienia ram, w tym w odniesieniu do aspektów związanych z wynagrodzeniem i dostępem do ochrony socjalnej. Ponadto, aby ułatwić przejście do stałego stosunku pracy, podmioty oferujące staże mogłyby położyć większy nacisk na wsparcie po zakończeniu stażu. Stwierdzono również, że pracodawcom można skuteczniej pomagać poprzez udzielanie praktycznych wytycznych i wsparcia finansowego, a także poprzez powiązanie takiego wsparcia ze stosowaniem zasad jakości.
- (12) W ocenie wskazano również na potrzebę zapewnienia inkluzywności i poprawy dostępu do staży osobom znajdującym się w trudnej sytuacji. W szczególności mniejszości, osoby z niepełnosprawnościami, osoby mieszkające w regionach wiejskich, oddalonych i najbardziej oddalonych, osoby ze środowisk defaworyzowanych pod względem społeczno-ekonomicznym lub ze środowisk migracyjnych, społeczność romska oraz osoby o niższym poziomie wykształcenia napotykają przeszkody w dostępie do możliwości odbycia stażu. Bariery dla osób z niepełnosprawnościami w dostępie do staży jest m.in. brak programów staży dostosowanych do ich potrzeb, na przykład uwzględniających szczególne wymogi dostępności.
- (13) W badaniu Eurobarometr z 2023 r. (FL523)⁵⁰ stwierdzono, że 55 % respondentów, którzy odbyli staż, otrzymało wynagrodzenie lub rekompensatę finansową, co stanowi wzrost w porównaniu z 40 % w badaniu Eurobarometr z 2013 r. (FL378)⁵¹. Ponadto w 2023 r. 33 % respondentów odpowiedziało, że ma pełny (a 28 % respondentów częściowy) dostęp do ochrony socjalnej⁵².
- (14) Niniejsze zalecenie odnosi się do potrzeby wzmocnienia ram jakości staży wskazanej w ocenie i przez różne zainteresowane strony, o których mowa powyżej. Jego celem jest poprawa jakości staży, w szczególności w odniesieniu do treści dydaktycznych i szkoleniowych oraz warunków pracy, aby ułatwić przechodzenie z etapu edukacji, bezrobocia lub bierności zawodowej do etapu zatrudnienia.
- (15) Do celów niniejszego zalecenia za staże uznaje się ograniczoną w czasie praktykę zawodową obejmującą znaczący komponent uczenia się i szkolenia, podejmowaną w celu zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego z myślą o zyskaniu większych szans na zatrudnienie oraz ułatwiającą podjęcie stałego zatrudnienia lub uzyskanie dostępu do zawodu. Bez uszczerbku dla innych rodzajów staży, które mogą istnieć, zidentyfikowano następujące cztery rodzaje staży: staże na wolnym rynku, staże będące elementem aktywnej polityki rynku pracy, staże będące częścią programu formalnego kształcenia i szkolenia oraz staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów.

⁴⁹ Dostępna [online](#).

⁵⁰ Dostępne [online](#).

⁵¹ Dostępne [online](#).

⁵² W badaniu Eurobarometr z 2013 r. zapytano o objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym (73 % respondentów stwierdziło, że są objęci ubezpieczeniem), ale nie o ochronę socjalną.

- (16) Staże na wolnym rynku opierają się na nieobowiązkowych, dwustronnych umowach między stażystą a podmiotem oferującym staże (publicznym/prywatnym/non-profit) bez udziału osoby trzeciej i bez formalnego związku z kształceniem lub szkoleniem.
- (17) Staże w ramach aktywnej polityki rynku pracy są oferowane osobom biernym zawodowo lub bezrobotnym, lub zagrożonym bezrobociem, przy czym zazwyczaj rolę pośrednika między podmiotem oferującym staż a stażystą pełni instytucja publiczna (często służba zatrudnienia).
- (18) Staże mogą być również stażami edukacyjnymi w miejscu pracy, które są elementem programu formalnego kształcenia i szkolenia (szkolnego, zawodowego lub wyższego).
- (19) Prawo krajowe może również regulować niektóre staże i wprowadzić obowiązek ich ukończenia w celu uzyskania dostępu do określonego zawodu (np. w medycynie, architekturze itp.).
- (20) Niniejsze zalecenie ma zastosowanie do wszystkich staży, o których mowa w motywach 16–19.
- (21) Ponieważ staże i programy uczenia się opartego na pracy w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego określone w zaleceniu Rady w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego⁵³ znacznie się różnią w poszczególnych państwach członkowskich, zachęca się państwa członkowskie do oceny, które z tych dwóch ram jakości mają zastosowanie do doświadczeń w zakresie uczenia się opartego na pracy w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, w zależności od ich specyfiki krajowej i regionalnej. Aby zapewnić najwyższy poziom ochrony wszystkim osobom uczącym się w miejscu pracy, zachęca się państwa członkowskie do stosowania warunków ramowych, które zapewniają większą ochronę z tych dwóch ram, zgodnie z uwarunkowaniami krajowymi.
- (22) Brak sprawiedliwego wynagrodzenia i dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej stanowi przeszkodę dla równego dostępu do możliwości odbycia stażu. W przypadku braku alternatywnego źródła dochodu grupy znajdujące się w trudnej sytuacji zazwyczaj nie uczestniczą w stażach, w szczególności gdy są one nieodpłatne lub wynagrodzenie jest niskie, lub gdy ponoszone muszą być dodatkowe koszty, np. w przypadku odbywania stażu w innym regionie lub kraju.
- (23) Luki w dostępie do ochrony socjalnej mogą zagrażać dobrostanowi i zdrowiu (psychicznemu) stażystów, przyczyniać się do ich niepewnej sytuacji ekonomicznej, niepewności zatrudnienia i zagrożenia ubóstwem. Ryzyko to jest szczególnie wysokie w przypadku stażystów z grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej lub w trudnej sytuacji z innych powodów. Stażyści mogą napotykać przeszkody w dostępie do praw i świadczeń socjalnych, zwłaszcza ze względu na krótkie okresy płacenia przez nich składek. Ponadto większość systemów ochrony socjalnej (z wyjątkiem świadczeń zdrowotnych) wymaga statusu zatrudnienia, co wyklucza stażystów, którzy nie są uznawani za pracowników.
- (24) Dłuższy czas trwania lub kumulacja wielu staży mogą opóźnić dostęp do stałych stosunków pracy dla poszczególnych stażystów. Mogą one również wskazywać na wykorzystywanie staży do zastępowania stałych stosunków pracy.
- (25) Przedłużenie stażu może być uzasadnione charakterem i celem danego rodzaju stażu. Przykładami wyjątków mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu

⁵³ Dz.U. 153 z 2.5.2018, s. 1.

uzyskania dostępu do określonych zawodów, a ścieżka zdobywania niezbędnej wiedzy, kompetencji i doświadczenia uzasadnia wydłużenie stażu. Niektóre staże będące elementem aktywnej polityki rynku pracy mające na celu integrację osób znajdujących się w trudnej sytuacji również mogą obejmować dłuższy okres. Niektóre staże będące elementem programu formalnego kształcenia i szkolenia mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania.

- (26) Jeżeli podmioty oferujące staże w ogłoszeniach o naborze wymagają wcześniejszego doświadczenia w tej samej lub podobnej dziedzinie działalności, może to wiązać się z powtarzającymi się stażami i praktykami mającymi na celu zastąpienie miejsc pracy stosunkiem pracy ukrytych pod postacią staży. Całkowity czas trwania staży jest niekiedy przedłużany poprzez oferowanie powtarzających się, w tym kolejnych? staży u tego samego pracodawcy. Takie praktyki mogą być kolejną oznaką stosunku pracy ukrytego pod postacią staży. Mogą jednak istnieć obiektywne powody, dla których podmioty oferujące staże mogą wymagać wcześniejszego doświadczenia zawodowego od (kandydatów na) stażystów. Takie przypadki mogą obejmować uznawanie równoważnego okresu wcześniejszego doświadczenia zawodowego jako alternatywy dla posiadania dyplomu w określonej dziedzinie działalności lub wiedzy specjalistycznej. Droga dostępu do określonego zawodu może również uzasadniać wymóg wcześniejszego doświadczenia zawodowego przed rozpoczęciem bardziej specjalistycznego stażu.
- (27) W ocenie podkreślono potrzebę zwiększenia wsparcia dla stażystów podczas stażu poprzez odpowiednią opiekę mentorską. W związku z tym rola opiekuna powinna zostać uzupełniona opieką mentora, którego rola obejmowałaby doradztwo, coaching i wspieranie stażysty z myślą o rozwoju osobistym, a także integracji w środowisku pracy, w miarę możliwości z uwzględnieniem potrzeb organizacyjnych i wielkości podmiotu oferującego staż.
- (28) Od czasu pandemii COVID-19 rozpowszechniła się praca zdalna i hybrydowa. Aby zapewnić jakość i dostępność staży zdalnych i hybrydowych, konieczne jest dostosowanie do powszechniejszej praktyki telepracy pod względem odpowiedniego środowiska pracy (w tym sprzętu) i organizacji pracy. Obejmuje to doradztwo, opiekę mentorską i zadania dostosowane do zdalnego i hybrydowego trybu pracy.
- (29) Aby zwiększyć przejrzystość informacji na temat możliwości odbycia stażu, należy zachęcać podmioty oferujące staże do zamieszczania w ogłoszeniach i powiadomieniach o naborze na staż informacji na temat warunków stażu, w szczególności na temat wysokości wynagrodzenia, warunków pracy, zakresu ochrony socjalnej, w tym ubezpieczenia zdrowotnego i wypadkowego, oczekiwanych zadań oraz komponentu uczenia się i szkolenia, ewentualnie poprzez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.
- (30) Należy zachęcać podmioty oferujące staże do przekazywania informacji na temat polityki rekrutacji, w szczególności na temat odsetka zatrudnionych stażystów. Oblicza się go, dzieląc liczbę stażystów, którzy zostali zatrudnieni (po zakończeniu stażu) w celu obsadzenia stałego stanowiska pracy przez łączną liczbę stażystów w tym samym zakładzie w tym samym roku.
- (31) Służby zatrudnienia i inne podmioty świadczące usługi poradnictwa zawodowego należy zachęcać do stosowania tych samych wymogów w zakresie przejrzystości co podmioty oferujące staże przy udzielaniu informacji na temat możliwości odbycia staży. Uznaje się jednak, że służby zatrudnienia i inne podmioty świadczące usługi doradztwa zawodowego mogą nie znać wszystkich elementów informacji

wymienionych w ramach wymogów przejrzystości i mogą być zależne od gotowości podmiotów oferujących staże do dzielenia się takimi informacjami.

- (32) Aby zapewnić równy dostęp dla grup znajdujących się w trudnej sytuacji, potrzebne są intensywniejsze działania informacyjne skierowane do takich grup, np. poprzez ukierunkowane strategie komunikacji i podnoszenia świadomości. Dla zapewnienia skuteczności takich strategii informacyjnych, kluczowe znaczenie ma zaangażowanie odpowiednich zainteresowanych stron, takich jak służby zatrudnienia oraz instytucje kształcenia i szkolenia, oraz dostosowanie narzędzi komunikacyjnych i informacyjnych wykorzystywanych do dotarcia do możliwie najszerzego grona osób, w tym osób z pewnymi niepełnosprawnościami (np. dostosowane i łatwe do odczytu strony internetowe).
- (33) Aby zapewnić stosowanie zalecenia, należy wzmocnić wsparcie dla pracodawców poprzez udzielanie praktycznych wytycznych i wsparcia finansowego, przy czym finansowanie mogłoby być uzależnione od tego, czy oferowane staże są zgodne z zasadami jakości określonymi w niniejszym zaleceniu.
- (34) Staże transgraniczne mogą być szczególnie wartościowe, ponieważ umożliwiają stażystom nauczenie się innego języka, kontakt z nowym środowiskiem lub kulturą, a tym samym zdobycie odpowiednich umiejętności przekrojowych. Istnieją przesłanki wskazujące na wzrost mobilności transgranicznej stażystów⁵⁴, jednak młodzi ludzie nadal napotykają trudności w dostępie do staży transgranicznych ze względu na brak środków finansowych oraz niedostępność odpowiednich (i wystarczających) informacji. Aby poprawić dostępność, należy zapewniać bardziej konkretne i praktyczne informacje na temat staży transgranicznych, na przykład w ramach EURES.
- (35) Kanały zgłaszania nadużyć i złych warunków pracy mogą pomóc stażystom w egzekwowaniu ich praw pracowniczych. Ponadto umożliwienie stażystom obrony ich praw przez przedstawicielstwa pracowników wzmocniłoby ich pozycję.
- (36) Programy państw członkowskich promujące i oferujące wysokiej jakości staże mogą być wspierane finansowo z funduszy europejskich. Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) ustanowiony rozporządzeniem (UE) 2021/1057⁵⁵, Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF) ustanowiony rozporządzeniem (UE) 2021/241⁵⁶ w odniesieniu do kwalifikowalnych reform i inwestycji przewidzianych w planach odbudowy i zwiększania odporności państw członkowskich do realizacji w okresie obowiązywania instrumentu do końca 2026 r., Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji ustanowiony rozporządzeniem (UE) 2021/1056⁵⁷ oraz Instrument Wsparcia Technicznego (TSI) ustanowiony rozporządzeniem (UE) 2021/240⁵⁸ mogłyby zapewniać państwom członkowskim wsparcie we wdrażaniu zalecenia.
- (37) Aby zapewnić spójne podejście wśród państw członkowskich, Komisja zaproponowała dyrektywę (COM(2024) 132), którą ustanawia się wspólne ramy zasad

⁵⁴ Jak pokazuje powszechność staży transgranicznych: zgodnie z oceną zalecenia Rady z 2014 r. nastąpił wzrost z 9 % w 2014 r. do 19 % w 2022 r., poparty wynikami badania Eurobarometr z 2023 r. (FL523), przy czym 21 % respondentów odbyło co najmniej jeden staż w innym państwie UE.

⁵⁵ Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 21.

⁵⁶ Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17.

⁵⁷ Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 1.

⁵⁸ Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 1.

i środków mających na celu poprawę i egzekwowanie warunków pracy stażystów oraz zwalczanie stałych stosunków pracy ukrywanych pod postacią staży.

- (38) Jeżeli chodzi o informacje, które mają być przekazywane stażystom w pisemnej umowie o staż, stażyści będący pracownikami mają prawo do egzekwowania minimalnych wymogów dotyczących obowiązków informacyjnych określonych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152⁵⁹. Oprócz minimalnych wymogów przysługujących stażystom będącym pracownikami, powinno się uwzględnić elementy niniejszego zalecenia w zakresie, w jakim nie są one objęte tą dyrektywą.
- (39) Wdrożenie niniejszego zalecenia nie powinno stanowić uzasadnionej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony zapewnianej stażystom objętym niniejszym zaleceniem.
- (40) Niniejsze zalecenie powinno unikać nakładania administracyjnych, finansowych lub prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie lub rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków ich polityk lub reform dla MŚP celem zapewnienia, aby MŚP nie poniosły nieproporcjonalnych konsekwencji (przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i obciążenie administracyjne), oraz do opublikowania wyników takiej oceny.
- (41) Niniejsze zalecenie zastępuje zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży, które w związku z tym nie powinno już być stosowane przez państwa członkowskie,

PRZYJMUJE DO WIADOMOŚCI, ŻE KOMISJA ZAMIERZA:

- (42) rozwijać ścisłą współpracę z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami w celu szybkiego zastosowania niniejszego zalecenia.
- (43) współpracować z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi, służbami zatrudnienia, organizacjami młodzieży i stażystów, instytucjami kształcenia i szkolenia oraz innymi zainteresowanymi stronami w celu promowania niniejszego zalecenia, w tym poprzez szerzenie wiedzy na temat zasad jakości i korzyści wynikających ze staży dla młodych ludzi i podmiotów oferujących staże.
- (44) zachęcać do wdrażania niniejszego zalecenia i wspierać to wdrażanie, m.in. poprzez ułatwianie wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi i między zainteresowanymi stronami za pośrednictwem istniejących sieci, w tym partnerstw na rzecz umiejętności w ramach paktu na rzecz umiejętności.
- (45) wspierać wdrażanie niniejszego zalecenia poprzez odpowiednie finansowanie unijne, zgodnie z odpowiednimi ramami prawnymi, w celu zwiększenia liczby wysokiej jakości staży.
- (46) wspólnie z państwami członkowskimi pracować nad gromadzeniem ograniczonego zestawu danych na temat staży, ze szczególnym uwzględnieniem monitorowania postępów w stosowaniu niniejszego zalecenia, przy jednoczesnym zwróceniu uwagi na niepotrzebne obciążenia sprawozdawcze.

⁵⁹ Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105.

- (47) w dalszym ciągu monitorować, we współpracy z państwami członkowskimi i przy wsparciu Komitetu ds. Zatrudnienia, postępy w stosowaniu wzmocnionych ram jakości staży, w oparciu o istniejące instrumenty monitorowania stosowane w ramach europejskiego semestru.
- (48) zdać Radzie sprawozdanie z postępów w stosowaniu niniejszego zalecenia na podstawie informacji przekazanych przez państwa członkowskie w terminie [trzech lat] od daty jego przyjęcia,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ZALECENIE

Cel i zakres

1. Niniejsze zalecenie ma na celu poprawę jakości staży, w szczególności w odniesieniu do treści dydaktycznych i szkoleniowych oraz warunków pracy, aby ułatwić przechodzenie z etapu edukacji, bezrobocia lub bierności zawodowej do etapu zatrudnienia.
2. Niniejsze zalecenie powinno obejmować wszystkich stażystów, niezależnie od ich statusu zatrudnienia, w tym stażystów będących pracownikami, jedynie w takim zakresie, w jakim w prawie Unii nie zostały ustanowione równoważne lub korzystniejsze przepisy,

Zasady jakości

NINIEJSZYM ZALECA PAŃSTWOM CZŁONKOWSKIM, BY:

Pisemna umowa

3. wymagały, by staże były oparte na pisemnej umowie zawieranej na początku stażu między stażystą a podmiotem oferującym staż.
4. zapewniały, aby w umowach o staż określano elementy informacyjne wymienione w art. 4 dyrektywy (UE) 2019/1152, komponent uczenia się i szkolenia, w tym jego cele, warunki pracy, zadania, które mają zostać wykonane, ustalenia dotyczące opieki mentorskiej, nadzoru i oceny, szczegółowe informacje na temat ochrony socjalnej, w tym w odniesieniu do ubezpieczenia chorobowego i opieki zdrowotnej, a także w odniesieniu do wypadków przy pracy i chorób zawodowych, praw i obowiązków stron wynikających z mającego zastosowanie prawa unijnego i krajowego, układów zbiorowych i praktyki, a także, w stosownych przypadkach, polityki podmiotu oferującego staż w zakresie poufności i praw własności intelektualnej.

Warunki uczenia się i pracy

5. zapewniały, aby przy ustalaniu konkretnych celów dydaktycznych i szkoleniowych stażu konsultowano się ze stażystami w celu pomocy stażystom w zdobyciu praktycznego

doświadczenia i odpowiednich umiejętności. Zadania przydzielone stażystom powinny umożliwiać osiągnięcie tych celów.

6. zapewniały, aby stażysty otrzymywali sprawiedliwe wynagrodzenie, z uwzględnieniem takich elementów jak zadania i obowiązki stażysty, intensywność pracy stażysty oraz waga komponentu uczenia się i szkolenia.
7. dopilnowały, by poprzez skuteczny monitoring i egzekwowanie respektowane były prawa stażystów oraz warunki ich pracy zgodnie z mającym zastosowanie prawem UE i prawem krajowym, w tym przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, ograniczenia związane z maksymalnym tygodniowym czasem pracy, minimalny dzienny i tygodniowy czas odpoczynku, a w stosownym przypadku minimalny wymiar przysługującego urlopu.
8. zapewniały, aby podmioty oferujące staże wyznaczały opiekuna, który będzie kierował pracą stażysty w ramach przydzielonych zadań, nadzorował działania prowadzone przez stażystę oraz monitorował i oceniał jego postępy.
9. zapewniały, aby podmioty oferujące staże wyznaczyły mentora pełniącego funkcję doradcy stażysty oraz zapewniającego coaching i wsparcie, w miarę możliwości z uwzględnieniem potrzeb organizacyjnych i wielkości podmiotu oferującego staże.
10. zapewniały, aby podmioty oferujące staże gwarantowały odpowiednie, bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, w tym sprzęt i organizację pracy w przypadku staży zdalnych i hybrydowych.
11. zapewniały rozsądny okres trwania stażu, który nie przekracza sześciu miesięcy, z wyjątkiem przypadków gdy dłuższy okres jest uzasadniony obiektywnymi przyczynami i uwzględniona jest praktyka krajowa. W przypadku powtarzających się, w tym kolejnych, staży u tego samego pracodawcy powinno się zapewnić, aby łączny czas trwania tych staży nie przekraczał sześciu miesięcy, z wyjątkiem przypadków gdy dłuższy okres jest uzasadniony obiektywnymi przyczynami.
12. informowały o okolicznościach i warunkach pozwalających przedłużyć lub wznowić staż po zakończeniu pierwotnego stażu.
13. zapewniały, aby pracodawcy nie wymagali od kandydatów odbywających staż wcześniejszego doświadczenia zawodowego w danej dziedzinie działalności, z wyjątkiem przypadków, w których wymóg taki jest uzasadniony obiektywnymi przyczynami.

14. zapewniały stosowanie praktyki określania w umowie o staż, że stażysta lub podmiot oferujący staż mogą wypowiedzieć umowę na piśmie z zachowaniem okresu wypowiedzenia odpowiedniego względem okresu trwania stażu i stosownej praktyki krajowej.
15. zapewniały, we współpracy z właściwymi organami, kanały zgłaszania nieprawidłowości i złych warunków pracy dla stażystów oraz przekazywały informacje na temat tych kanałów.

Ochrona socjalna

16. zapewniały stażystom dostęp do odpowiedniej ochrony socjalnej, w tym do niezbędnego zakresu ochrony zgodnie z przepisami krajowymi oraz, w stosownych przypadkach, z uwzględnieniem zalecenia Rady z dnia 8 listopada 2019 r.⁶⁰

Odpowiednie uznawanie stażu

17. promowały uznawanie i walidowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w trakcie stażu i zachęcały podmioty oferujące staż do ich poświadczania na podstawie oceny w formie certyfikatu, w stosownych przypadkach, i w miarę możliwości w formacie cyfrowym.

Wymogi przejrzystości

18. zapewniały, aby podmioty oferujące staże uwzględniały w swoich ogłoszeniach i powiadomieniach o naborze informacje na temat warunków stażu, w szczególności na temat wysokości wynagrodzenia, warunków pracy, zakresu ochrony socjalnej, w tym ubezpieczenia zdrowotnego i wypadkowego, oczekiwanych zadań oraz komponentu uczenia się i szkolenia.
19. zachęcały podmioty oferujące staże, by podawały informacje o zasadach rekrutacji, w tym o odsetku stażystów zrekrutowanych w ostatnich latach.
20. zachęcały służby zatrudnienia oraz inne podmioty oferujące doradztwo zawodowe, by dostarczając informacji o stażach, stosowały wymogi przejrzystości określone w pkt 18.

Staż sprzyjające włączeniu społecznemu

21. skuteczniej docierały do potencjalnych stażystów należących do grup znajdujących się w trudnej sytuacji, w tym poprzez szerzenie wiedzy na temat korzyści wynikających z wysokiej jakości staży pod względem zwiększenia szans na zatrudnienie.

⁶⁰ Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

22. zapewniały równe traktowanie i niedyskryminację w przypadku staży, w tym w zakresie kryteriów wyboru i polityki rekrutacji, oraz ułatwiały dostęp do możliwości odbycia stażu wszystkim potencjalnym kandydatom, w szczególności z grup znajdujących się w trudnej sytuacji.
23. zapewniały, aby w swoich ogłoszeniach i powiadomieniach o naborze podmioty oferujące staże używały języka neutralnego pod względem płci i języka włączającego.
24. zapewniały, aby programy staży, w tym miejsca pracy, szkolenia, narzędzia cyfrowe, sprzęt biurowy i roboczy, były w stosownych przypadkach dostosowane do indywidualnych potrzeb stażystów, w szczególności stażystów z niepełnosprawnościami, również poprzez zapewnienie racjonalnych usprawnień zgodnie z art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE.

Stáže transgraniczne

25. ułatwiały transgraniczną mobilność stażystów w Unii między innymi poprzez doprecyzowanie krajowych ram prawnych dotyczących staży oraz poprzez ustalenie przejrzystych zasad przyjmowania stażystów z innych państw członkowskich i wysyłania stażystów do innych państw członkowskich, a także poprzez ograniczenie formalności administracyjnych.
26. korzystały z sieci EURES w celu wspierania transgranicznej mobilności stażystów i wymiany informacji na temat płatnych staży za pośrednictwem portalu EURES, zgodnie z odpowiednimi przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589⁶¹.
27. w dalszym ciągu dopracowywały praktyczne wytyczne i informacje dla (potencjalnych) stażystów na temat staży transgranicznych za pośrednictwem EURES, w tym w formatach dostępnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.
28. wspierały podmioty oferujące staże oraz instytucje kształcenia i szkolenia w ułatwianiu staży transgranicznych, przy możliwie najlepszym wykorzystaniu inicjatyw

⁶¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 107 z 22.4.2016, s. 1). [Dostępne online](#).

europejskich, w szczególności programu Erasmus+ ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/817⁶².

29. zachęcały do stosowania zasad niniejszego zalecenia, w stosownych przypadkach, w umowach o mobilności w celu odbycia stażu między organizacjami wysyłającymi w Unii Europejskiej a organizacjami przyjmującymi spoza Unii.

Dodatkowe wsparcie w ramach staży

30. zachęcały podmioty oferujące staże, a także organizacje pośredniczące, takie jak służby zatrudnienia oraz instytucje kształcenia i szkolenia, do zapewniania wsparcia w zakresie poradnictwa zawodowego podczas stażu, takiego jak doradztwo zawodowe i możliwości tworzenia sieci kontaktów, aby ułatwić przejście do stałego stosunku pracy po zakończeniu stażu.

Warunki ramowe

31. zapewniały aktywne zaangażowanie partnerów społecznych w stosowanie niniejszego zalecenia.
32. promowały aktywne zaangażowanie służb zatrudnienia, instytucji kształcenia i szkolenia, organizatorów szkoleń i innych odpowiednich zainteresowanych stron w stosowanie niniejszego zalecenia.
33. zapewniały przedstawicielom pracowników możliwość udziału we wszelkich odpowiednich postępowaniach sądowych lub administracyjnych w celu egzekwowania praw i obowiązków wynikających z mającego zastosowanie prawa krajowego. Za zgodą stażysty lub stażystów mogą oni działać w imieniu lub na rzecz jednego lub kilku stażystów w przypadku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków wynikających z mającego zastosowanie prawa krajowego.

Wdrażanie na szczeblu krajowym

Stosowanie wzmocnionych ram jakości staży

34. podejmowały odpowiednie środki w celu możliwie najszybszego zastosowania niniejszego zalecenia i przedłożenia do dnia [data przyjęcia +18 miesięcy] planu wdrażania określającego odpowiednie środki, które należy podjąć na szczeblu krajowym.

⁶² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/817 z dnia 20 maja 2021 r. ustanawiające „Erasmus+”: unijny program na rzecz kształcenia i szkolenia, młodzieży i sportu oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1288/2013 (Dz.U. L 189 z 28.5.2021, s. 1). Dostępne [online](#).

35. przy stosowaniu niniejszego zalecenia przewidziały wsparcie finansowe lub niefinansowe, takie jak praktyczne wytyczne dla podmiotów oferujących staże, w szczególności w celu dotarcia do grup w trudnej sytuacji, a także dla mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw.

Wsparcie na rzecz zwiększenia szans stażystów na zatrudnienie

36. zapewniały podmiotom oferującym staże zachęty do oferowania stażystom stałego stosunku pracy po pomyślnym zakończeniu stażu.
37. wykorzystywały odpowiednie fundusze i instrumenty unijne w celu zwiększenia liczby wysokiej jakości staży, które będą odpowiadać wytycznym określonym w niniejszym zaleceniu.

Działania następce

38. wspólnie z Komisją pracowały nad gromadzeniem danych na temat staży, ze szczególnym uwzględnieniem kształtowania polityki w zakresie staży wysokiej jakości.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

*W imieniu Rady
Przewodniczący*