Parlament Europejski
2024–2029

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

2024/0068(COD)

27.3.2025

POPRAWKI
95-334

Projekt sprawozdania
Alicia Homs Ginel
(PE769.972v01-00)

w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)

Wniosek dotyczący dyrektywy
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

Poprawka 95
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Projekt rezolucji ustawodawczej
Umocowanie 9 a (nowe)

Projekt rezolucji ustawodawczej	*Poprawka*
	– uwzględniając Europejską Strategię na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030;

Or. en

Poprawka 96
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Projekt rezolucji ustawodawczej
Umocowanie 9 b (nowe)

Projekt rezolucji ustawodawczej	*Poprawka*
	– uwzględniając Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych;

Or. en

Poprawka 97
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Tytuł 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Wniosek	***Odrzuca*** wniosek ***Komisji.***
DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY	
w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy	

ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

Or. fr

Uzasadnienie

Ponieważ dyrektywa w przeważającej mierze dotyczy sytuacji stażystów, brakuje jej podstawy prawnej. Kwestia ta należy do kompetencji państw członkowskich.

Poprawka 98
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Tytuł 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Wniosek	Wniosek
DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY	DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania ***zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią*** staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)	w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów ***na wolnym rynku*** oraz zwalczania ***nadużyć wynikających z wykorzystywania staży na wolnym rynku*** staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)
(Tekst mający znaczenie dla EOG)	(Tekst mający znaczenie dla EOG)

Or. en

Poprawka 99
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Tytuł 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Wniosek	Wniosek
DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY	DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów ***oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży*** („dyrektywa w sprawie stażystów”)	w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów ***na otwartym rynku pracy*** („dyrektywa w sprawie stażystów”)
(Tekst mający znaczenie dla EOG)	(Tekst mający znaczenie dla EOG)

Or. fr

Poprawka 100
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Tytuł 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Wniosek	Wniosek
DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY	DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
w sprawie poprawy ***i egzekwowania*** warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)	w sprawie poprawy warunków pracy stażystów***, jakości i dostępności staży*** oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)
(Tekst mający znaczenie dla EOG)	(Tekst mający znaczenie dla EOG)

Or. en

Poprawka 101
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Tytuł 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
Wniosek	Wniosek
DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY	DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
w sprawie ***poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz***	w sprawie zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży ***na***

zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)	***wolnym rynku*** („dyrektywa w sprawie stażystów”)
(Tekst mający znaczenie dla EOG)	(Tekst mający znaczenie dla EOG)

Or. en

Uzasadnienie

Deletion of: “Improving and enforcing working conditions of trainees”: Existing Directives such as the Council Directive 2000/43/EC, Council Directive 2000/78/EC and Directive 2002/73/EC already cover, improve and allow for the enforcement of the working conditions of trainees and guarantee their equal treatment on accounts of racial or ethnic origin or establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Focus on “open-market traineeships”: In comparison to Active Labour Market Policy (ALMP) traineeships, Education Curricula traineeships (ECT) and traineeships that are a mandatory requirement to access specific professions (MPT), open market traineeships are generally less regulated and only to varying extents across the EU.

Poprawka 102
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Umocowanie 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b),	uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b), ***a także art. 165 ust. 4,***

Or. fr

Uzasadnienie

Status prawny stażystów jest ściśle powiązany z polityką kształcenia i szkolenia zawodowego, o której mowa w art. 165 TFUE. Poszanowanie traktatów oraz zasady pomocniczości wymaga uwzględnienia tego powiązania na etapie opracowywania i wdrażania niniejszego aktu.

Poprawka 103
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw -1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(-1a) W art. 31 i 32 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej zapisano prawa wszystkich pracowników do należytych i sprawiedliwych warunków pracy oraz do ochrony młodocianych w pracy, w tym przed wyzyskiem ekonomicznym.

Or. en

Poprawka 104
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw -1 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(-1b) W zasadach Europejskiego filaru praw socjalnych przewidziano m.in. prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy, prawo do równego traktowania i równych szans w dziedzinie zatrudnienia oraz ochrony socjalnej bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz do wspierania równych szans grup niedostatecznie reprezentowanych, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej oraz wspieranie równych szans grup niedostatecznie reprezentowanych, aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia osób młodych, w tym poprzez staże, prawo do sprawiedliwego i równego traktowania

w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń oraz zapobieganie powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę, prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia, oraz integrację osób z niepełnosprawnościami.

Or. en

Poprawka 105
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(1) W marcu 2014 r. Rada przyjęła zalecenie w sprawie ram jakości staży („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.	(1) W marcu 2014 r. Rada przyjęła zalecenie w sprawie ram jakości staży („zalecenie z 2014 r.") w celu zapewnienia ogólnounijnych standardów jakości staży. Zalecono w nim 21 zasad 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.

Or. en

Poprawka 106
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 1

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(1) W marcu 2014 r. Rada przyjęła zalecenie w sprawie ram jakości staży („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.	(1) W marcu 2014 r. Rada przyjęła zalecenie w sprawie ram jakości staży („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 ***dostosowanych do celów dydaktycznych i zawodowych*** 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.

Or. en

Poprawka 107
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(1a) W Europejskim filarze praw socjalnych (zwanym dalej „filarem”), ogłoszonym 17 listopada 2017 r. w Göteborgu, określono zbiór zasad, które

mają służyć za drogowskaz w zapewnianiu równych szans, dostępu do zatrudnienia i sprawiedliwych warunków pracy. W zasadzie 3 filaru podkreślono, że bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, każdy ma prawo do równego traktowania i równych szans, m.in. w dziedzinie zatrudnienia i edukacji. Zgodnie z zasadą 4 lit. b) filaru młodzi ludzie mają prawo do dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dobrej oferty zatrudnienia w ciągu 4 miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub ukończenia edukacji. Zasada 5 filaru stanowi, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń, oraz że należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy. Zgodnie z zasadą 6 filaru pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia.

Or. en

Poprawka 108
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 2

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(2) Zalecenie Rady w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego[3] zawiera 14 kryteriów jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego, których celem jest zapewnienie, aby programy przygotowania zawodowego odpowiadały	***skreśla się***

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] Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).

Or. en

Poprawka 109
Maravillas Abadía Jover, Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 3

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(3) ***Wzmocniona gwarancja*** dla młodzieży[4] ***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. ***stanowi istotny punkt odniesienia dla pomiaru jakości oferowanych staży*** w ramach ***wzmocnionej*** gwarancji dla młodzieży.	(3) ***Należy przeprowadzić kompleksową ponowną ocenę skuteczności gwarancji*** dla młodzieży ***w zapewnianiu młodym ludziom*** w wieku poniżej 30 lat ***możliwości znaczącego i trwałego*** zatrudnienia. ***Należy podkreślić potrzebę oceny, czy obecne ramy rzeczywiście poprawiają długoterminowe perspektywy zatrudnienia, rozwój umiejętności i integrację z rynkiem pracy, zamiast oferować krótkoterminowe rozwiązania, które mogą nie prowadzić do stabilnego zatrudnienia, a nawet długoterminowych okresów łączenia staży przez długi czas na ścieżce zawodowej młodej osoby. Należy przeprowadzić przegląd zalecenia*** z 2014 r.***, aby zagwarantować, że staże i przygotowanie zawodowe*** w ramach gwarancji dla młodzieży ***przynoszą rzeczywistą wartość dodaną i nie są nadużywane jako substytut wysokiej jakości miejsc pracy***.

[4] Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży 2020/C 372/01 (Dz.U. C 372 z 4.11.2020, s. 1).	[4] Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży 2020/C 372/01 (Dz.U. C 372 z 4.11.2020, s. 1).

Or. en

Poprawka 110
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 3 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(3a) Bezrobocie młodzieży pozostaje stałym wyzwaniem w UE: stopa bezrobocia osób młodych jest ponad dwukrotnie wyższa od ogólnej stopy bezrobocia. W Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych[1a] 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.
	[1a] COM(2021)102 final.

Or. en

Poprawka 111
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(4) Niedobory siły roboczej występują w wielu zawodach i na wszystkich	(4) Niedobory siły roboczej ***i kwalifikacji*** występują w wielu zawodach

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. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do 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***.

i na wszystkich poziomach umiejętności. Oczekuje się, że wzrosną one wraz z przewidywanym spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym i rosnącym popytem na ***wiele sektorów i*** zawodów istotnych dla transformacji ekologicznej i cyfrowej. ***Jak podkreślono w raporcie Draghiego[1a] i raporcie Letty[1b], brak inwestycji w umiejętności tylko pogłębi te niedobory i utrudni konkurencyjność Europy.*** Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do tych niedoborów. Wysokiej jakości staże ***na wolnym rynku pracy*** mogą być przydatną ***szansą dla osób, które ukończyły lub pominęły formalne kształcenie i szkolenie*** lub ***które wchodzą na rynek pracy, aby*** zdobyć praktyczne umiejętności w miejscu pracy w celu wejścia na rynek pracy.

_____

[1a] Mario Draghi, sprawozdanie na temat przyszłości europejskiej konkurencyjności, wrzesień 2024 r.

[1b] Enrico Letta „Much more than a market" [„O wiele więcej niż tylko rynek"], kwiecień 2024 r.

Or. en

Poprawka 112
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(4) 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	(4) 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. ***Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do 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.	szereg zawodów istotnych dla transformacji ekologicznej i cyfrowej. Wysokiej jakości staże ***są*** 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.

Or. en

Poprawka 113
Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(4) 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. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do 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***.	(4) 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. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do tych niedoborów. Wysokiej jakości staże mogą być przydatną ścieżką podnoszenia lub zmiany kwalifikacji dla osób w każdym wieku***, która może odblokować nowe możliwości kariery i pomóc zaradzić niedoborowi siły roboczej***.

Or. en

Uzasadnienie

Contrary to the draft report suggestion to delete this recital, it is necessary, that all organisations and institutions in the EU must recognise that EU faces labour and skills shortages, only to increase in the coming years, due to demographic changes. The recognition

is well placed in the present directive proposal as traineeships are beneficial for the skills agenda to re- and upskill workers and also for active labour market policies to grant valuable experience in order to obtain full-time employment for persons outside the labour market. Shortage of labour and skills will affect all EU-agendas and -ambitions negatively, as it limits the EU's ability to deliver on important targets. All of Europe should face the problems and work together to solve them.

Poprawka 114
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(4) 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. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do 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***.	(4) 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. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do tych niedoborów. Staże mogą być przydatną ścieżką podnoszenia lub zmiany kwalifikacji dla osób ***młodych*** pozwalającą zdobyć praktyczne umiejętności w miejscu pracy w celu wejścia na rynek pracy.

Or. en

Poprawka 115
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(4) Niedobory siły roboczej występują w wielu zawodach i na wszystkich	(4) 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***. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do 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.

poziomach umiejętności. Oczekuje się, że wzrosną one wraz z przewidywanym spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym i rosnącym popytem na szereg zawodów istotnych dla ***dwojakiej*** transformacji. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do 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.

Or. en

Poprawka 116
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(4) 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. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do 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.	(4) Niedobory siły roboczej występują w wielu zawodach i na wszystkich poziomach umiejętności. ***Trzy na cztery przedsiębiorstwa w UE mają trudności w znalezieniu pracowników posiadających odpowiednie umiejętności[1a].*** Oczekuje się, że ***niedobór siły roboczej*** wzrosną wraz z przewidywanym spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym i rosnącym popytem na szereg zawodów istotnych dla transformacji ekologicznej i cyfrowej. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do 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. .

_____

1a

https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf

Or. en

Poprawka 117
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(4) 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. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do 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.	(4) 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. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do 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***, zwiększyć zdolność przystosowania się do zmian i nowych wymagań zawodowych*** lub nadać karierze zawodowej nowy kierunek.

Or. es

Poprawka 118
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(4a) W 2022 r. 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 formalnym.

Or. en

Poprawka 119
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 4 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(4b) Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 ma na celu zapewnienie pełnego uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym na równi z innymi osobami w Unii i poza nią. W tej strategii Komisja zobowiązuje się do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości uczestniczenia w szkoleniach i zdobywania nowych umiejętności jako podstawowego warunku zatrudnienia i niezależności.

Or. en

Poprawka 120
Maravillas Abadía Jover, Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(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. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.***	(5) Staże mogą pomóc młodym ludziom zdobyć praktyczne i zawodowe doświadczenie, zwiększyć ich szanse na zatrudnienie i ułatwić im przejście do stabilnego zatrudnienia.

Or. en

Poprawka 121
Jagna Marczułajtis-Walczak

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(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. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.***	(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.

Or. en

Poprawka 122
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(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.*** Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.	(5) Staże ***mają*** pomóc młodym ludziom zdobyć praktyczne i zawodowe doświadczenie, ***aby*** ułatwić im przejście ***od edukacji*** do stabilnego zatrudnienia oraz ***uzyskanie dostępu do zawodu***. ***Celem stażu jest połączenie krótkiego okresu pracy na stanowiskach najniższego szczebla ze znaczącym doświadczeniem szkoleniowym***. Staże ***mogą stanowić*** ważną ścieżkę ułatwiającą wejście na rynek pracy. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy***, w tym sprawiedliwe wynagrodzenie***.

Or. en

Poprawka 123
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(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	(5) Staże mogą pomóc młodym ludziom zdobyć praktyczne i zawodowe doświadczenie, zwiększyć ich szanse na zatrudnienie i ułatwić im przejście ***od edukacji*** do ***stałego*** zatrudnienia ***za pomocą ograniczonej czasowo pracy na najniższym stanowisku obejmującej***

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. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.

rozbudowane elementy uczenia się szkolenia. Staże stanowią ważną ścieżkę ułatwiającą wejście na rynek pracy. Dla ***podmiotów oferujących*** staże oferują ***one*** 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. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe ***i przejrzyste*** warunki pracy ***oraz istotny komponent uczenia się i szkolenia***.

Or. en

Poprawka 124
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(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. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.	(5) Staże mogą pomóc młodym ludziom zdobyć praktyczne i zawodowe doświadczenie, zwiększyć ich szanse na zatrudnienie i ułatwić im przejście ***od edukacji*** do stabilnego zatrudnienia***. Celem stażu jest połączenie krótkiego okresu pracy na stanowiskach najniższego szczebla ze znaczącym doświadczeniem szkoleniowym***. 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. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.

Or. en

Poprawka 125
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(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. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.	(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. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy. ***Badania potwierdzają, iż wartość stażu jako etapu przejściowego ułatwiającego zatrudnienie jest zależna od jego jakości pod względem treści dydaktycznych i warunków pracy[1a].***

_____

[1a] Ocena skutków będąca dokumentem towarzyszącym wnioskowi dotyczącemu zalecenia Rady w sprawie ram jakości staży, SWD(2013)495 final, s. 15.

Or. en

Poprawka 126
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(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. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.	(5) Staże mogą pomóc młodym ludziom zdobyć ***nowe umiejętności i*** 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 ***i zidentyfikowania nowych talentów***. Mogą one obniżyć koszty poszukiwania i rekrutacji wykwalifikowanych pracowników, gdy stażyści otrzymują ofertę stałego zatrudnienia po odbyciu stażu. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.

Or. es

Poprawka 127
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(5a) Ramy prawne państw członkowskich dotyczące staży znacznie się między sobą różnią, a 16 z 27 państw członkowskich nie ma prawnej definicji staży. Chociaż Unia ustanowiła ramy polityczne dla staży od 2013 r., zalecenie Rady z 2014 r. w sprawie ram jakości staży nie jest wiążące i nie wszystkie państwa członkowskie dostosowały swoje ramy prawne do tego zalecenia, mimo uznania, że wysokiej jakości staże mogą być skuteczne w ułatwianiu młodym ludziom dostępu do zatrudnienia.

Or. en

Poprawka 128
Maravillas Abadía Jover, Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(5a) Dla pracodawców staże oferują możliwości przyciągania, szkolenia i zatrzymywania młodych ludzi. Mogą one bowiem obniżyć koszty poszukiwania i rekrutacji wykwalifikowanych pracowników, gdy stażyści otrzymują ofertę stałego zatrudnienia po odbyciu stażu. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są atrakcyjne, dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.

Or. en

Poprawka 129
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(5a) Polityka w zakresie kształcenia i szkolenia leży w gestii państw członkowskich, jednak UE odgrywa ważną rolę we wspieraniu, koordynowaniu i uzupełnianiu działań państw członkowskich w tych obszarach.

Or. en

Poprawka 130
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(5a) Dla pracodawców staże oferują możliwości przyciągania, szkolenia i zatrzymywania młodych ludzi. Mogą one obniżyć koszty poszukiwania i rekrutacji wykwalifikowanych pracowników, gdy stażyści otrzymują ofertę stabilnego zatrudnienia po odbyciu stażu.

Or. en

Poprawka 131
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 5 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(5b) Brak oficjalnych statystyk dotyczących staży utrudnia ocenę ich jakości i skuteczności w ułatwianiu przejścia do stałego zatrudnienia. Liczba młodych ludzi, którzy ukończyli staż, znacznie jednak wzrosła w ostatnim dziesięcioleciu, przy czym około jedna trzecia stażystów na rynku pracy nie otrzymuje obecnie wynagrodzenia, jak wynika z badań opinii publicznej Eurobarometru. Europejski Trybunał Obrachunkowy szacuje, że każdego roku około 3,7 mln młodych ludzi w UE może podejmować staże jako swoje pierwsze doświadczenie zawodowe, a w niedawnym przeglądzie Trybunał przedstawił wyzwania związane z różnymi definicjami staży i niespójnym stosowaniem zalecenia Rady z 2014 r. w sprawie wysokiej jakości staży w państwach członkowskich, a także ograniczonymi wiarygodnymi danymi na temat staży, co utrudnia kształtowanie polityki opartej na faktach oraz potencjalne różnice w możliwościach i

dostępności dla młodych ludzi z różnych środowisk społecznych[1a].

[1a] Przegląd 01/2024: Działania UE dotyczące staży dla młodych ludzi, Europejski Trybunał Obrachunkowy.

Or. en

Poprawka 132
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 6

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(6) Utrzymują się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży, między innymi w sytuacjach, gdy zwykłe stanowiska pracy są ukryte pod postacią staży, co pozbawia tych pracowników pełni praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych pracy ***oraz stwarza ryzyko, że znajdą się w potrzasku niepewnych warunków pracy***. Stosunki pracy ukryte pod postacią staży zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców, którzy przestrzegają przepisów, oraz prowadzą do obchodzenia ciążących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. W innych przypadkach pracodawcy „rzeczywistych” stażystów mogą nie przestrzegać wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając tych stażystów przysługujących im pełnych praw.	(6) Utrzymują się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży, między innymi w sytuacjach, gdy zwykłe stanowiska pracy są ukryte pod postacią staży, co pozbawia tych pracowników pełni praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych pracy. Stosunki pracy ukryte pod postacią staży zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców, którzy przestrzegają przepisów, oraz prowadzą do obchodzenia ciążących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. W innych przypadkach pracodawcy „rzeczywistych” stażystów mogą nie przestrzegać wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając tych stażystów przysługujących im pełnych praw.

Or. en

Poprawka 133
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 6

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(6) Utrzymują się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży, między innymi w sytuacjach, gdy zwykłe stanowiska pracy są ukryte pod postacią staży, co pozbawia tych pracowników pełni praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych pracy ***oraz stwarza ryzyko, że znajdą się w potrzasku niepewnych warunków pracy***. Stosunki pracy ukryte pod postacią staży zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców, którzy przestrzegają przepisów, oraz prowadzą do obchodzenia ciążących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. W innych przypadkach pracodawcy „rzeczywistych" stażystów mogą nie przestrzegać wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając tych stażystów przysługujących im pełnych praw.	(6) Utrzymują się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży, między innymi w sytuacjach, gdy zwykłe stanowiska pracy są ukryte pod postacią staży, co pozbawia tych pracowników pełni praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych pracy. Stosunki pracy ukryte pod postacią staży zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców, którzy przestrzegają przepisów, oraz prowadzą do obchodzenia ciążących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. W innych przypadkach pracodawcy „rzeczywistych" stażystów mogą nie przestrzegać wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając tych stażystów przysługujących im pełnych praw.

Or. en

Poprawka 134
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 6

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(6) Utrzymują się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży, między innymi w sytuacjach, gdy zwykłe stanowiska pracy są ukryte pod postacią staży, co pozbawia tych pracowników pełni praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych pracy oraz stwarza ryzyko, że znajdą się w potrzasku niepewnych warunków pracy. Stosunki pracy ukryte pod postacią staży zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców, którzy przestrzegają przepisów, oraz prowadzą do obchodzenia ciążących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. W innych przypadkach ***pracodawcy*** „rzeczywistych” stażystów mogą nie przestrzegać wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając tych stażystów przysługujących im pełnych praw.	(6) Utrzymują się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży, między innymi w sytuacjach, gdy ***staże są słabej jakości i oferują warunki pracy niespełniające norm, w tym brak wynagrodzenia lub niskie wynagrodzenie, nieokreślony czas trwania, powtarzalność stażu u tego samego podmiotu oferującego staż lub wymóg wcześniejszego doświadczenia zawodowego, lub gdy*** zwykłe stanowiska pracy są ukryte pod postacią staży, co pozbawia tych pracowników ***zwykłych stosunków pracy i*** pełni praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych pracy oraz stwarza ryzyko, że znajdą się w potrzasku niepewnych warunków pracy. ***Zwykłe*** stosunki pracy ukryte pod postacią staży zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców, którzy przestrzegają przepisów, oraz prowadzą do obchodzenia ciążących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. W innych przypadkach ***podmioty oferujące staże dla*** „rzeczywistych” stażystów mogą nie przestrzegać wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając tych stażystów przysługujących im pełnych praw.

Or. en

Poprawka 135
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 6

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(6) Utrzymują się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży, między innymi w sytuacjach, gdy zwykłe stanowiska pracy są ukryte pod postacią staży, co pozbawia tych pracowników pełni praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych pracy oraz stwarza ryzyko, że znajdą się w potrzasku niepewnych warunków pracy. Stosunki pracy ukryte pod postacią staży zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców, którzy przestrzegają przepisów, oraz prowadzą do obchodzenia ciążących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. W innych przypadkach pracodawcy „rzeczywistych" stażystów mogą nie przestrzegać wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając tych stażystów przysługujących im pełnych praw.	(6) Utrzymują się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży ***na otwartym rynku pracy***, między innymi w sytuacjach, gdy zwykłe stanowiska pracy są ukryte pod postacią staży, co pozbawia tych pracowników pełni praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych pracy oraz stwarza ryzyko, że znajdą się w potrzasku niepewnych warunków pracy. Stosunki pracy ukryte pod postacią staży zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców, którzy przestrzegają przepisów, oraz prowadzą do obchodzenia ciążących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. W innych przypadkach pracodawcy „rzeczywistych" stażystów mogą nie przestrzegać wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając tych stażystów przysługujących im pełnych praw.

Or. fr

Poprawka 136
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(7) Dodatkowo stażyści rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie	(7) Dodatkowo stażyści rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie

w poszczególnych państwach członkowskich ***wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje,*** to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.	w poszczególnych państwach członkowskich to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.

Or. en

Poprawka 137
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(7) ***Dodatkowo stażyści rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy.*** Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje, to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.	(7) Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje, to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.

Or. es

Poprawka 138
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(7) Dodatkowo stażyści rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. ***Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem*** przepisów krajowych ***oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje,*** to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.	(7) Dodatkowo stażyści rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. ***Podczas gdy niektóre państwa członkowskie posiadają dobrze funkcjonujące systemy, inne zmagają się z wyzwaniami, takimi jak niewystarczające egzekwowanie*** przepisów krajowych ***lub dysfunkcyjne systemy rynku pracy. Te problemy*** to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży. ***Należy jednak przestrzegać istniejących systemów w państwach członkowskich zgodnie z zasadą pomocniczości, uznając różne podejścia i potrzeby w poszczególnych państwach członkowskich.***

Or. en

Poprawka 139
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(7) Dodatkowo stażyści ***rzadziej bronią*** swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje, to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.	(7) Dodatkowo stażyści ***często czują, że nie są w stanie bronić*** swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje, to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.

Or. en

Poprawka 140
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(7) ***Dodatkowo*** stażyści rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje, ***to główne*** czynniki ***prowadzące do problematycznego*** wykorzystywania staży.	(7) Stażyści rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje, to czynniki ***stwarzające ryzyko nadużyć wynikających z*** wykorzystywania staży.

Or. en

Poprawka 141
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(7) Dodatkowo stażyści rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za	(7) Dodatkowo stażyści ***na otwartym rynku pracy*** rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie

kontrolę i inspekcje, to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.	organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje, to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.

Or. fr

Poprawka 142
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(7a) W niektórych państwach członkowskich dostęp do określonych zawodów jest uzależniony od odbycia obowiązkowego stażu wymaganego przez prawo. Staże te są jednak często bezpłatne, co stanowi znaczne obciążenie finansowe dla stażystów i stwarza bariery wejścia na rynek dla osób nieposiadających wystarczających zasobów. Praktyka ta grozi naruszeniem zasady godziwego wynagrodzenia i sprawiedliwości społecznej, ponieważ zobowiązuje osoby do pracy bez wynagrodzenia przy jednoczesnym spełnieniu wymogu prawnego dotyczącego akredytacji zawodowej. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby wszystkie obowiązkowe staże wymagane do uzyskania dostępu do zawodu były godziwie opłacane zgodnie z zasadami równego traktowania i uczciwych warunków pracy.

Or. en

Poprawka 143
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(7a) W szczególności nieodpłatne lub słabo płatne staże mogą skutkować wykluczeniem młodych ludzi bez środków finansowych na ich ukończenie. Nieodpłatne lub słabo płatne staże wiążą się z ryzykiem bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji między innymi ze względu na wiek, płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne i społeczne, czy też niepełnosprawność. Podział na staże bezpłatne i płatne może również prowadzić do dyskryminacji stażystów ze względu na różnice w traktowaniu.

Or. en

Poprawka 144
Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(7a) Dodatkowe komplikacje wynikają z faktu, że większość staży na wolnym rynku nie jest regulowana lub jest regulowana tylko częściowo w państwach członkowskich. Wspólne ramy prawne UE mogą zatem przyczynić się do większej przejrzystości, łatwiejszego zapewnienia zgodności i lepszego egzekwowania przepisów w obszarze, który ma znaczący element transgraniczny.

Or. en

Poprawka 145
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(7a) Brak wspólnej definicji staży w całej UE doprowadził do rozdrobnienia kategorii prawnych, w ramach których osoby wykonujące w dużej mierze te same zadania mogą być traktowane w bardzo różny sposób w zależności od prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki w różnych państwach członkowskich.

Or. en

Poprawka 146
Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(7b) Pojawiają się koszty społeczno-ekonomiczne, jeżeli dopuszcza się do sytuacji, w których staże, w szczególności powtarzające się, zastępują stałe zatrudnienie – zwłaszcza stanowiska najniższego szczebla, które zazwyczaj oferuje się stażystom.

Or. en

Poprawka 147
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(8) Z danych wynika, że znaczący	***skreśla się***

odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ze zwykłymi pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu, a także wynagrodzenie.

Or. en

Poprawka 148
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(8) Z danych wynika, że ***znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ze zwykłymi pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu, a także wynagrodzenie***.	(8) Z danych wynika, że ***w ramach znacznej części staży powierza się stażystom zadania i obowiązki, które są niezgodne z funkcją stażu, co w rzeczywistości prowadzi do korzystania z pracy pracowników przy niższych kosztach i z mniejszymi ograniczeniami niż te, które normalnie obowiązują zgodnie z przepisami państw członkowskich.***

Or. fr

Uzasadnienie

Choć stwierdzenie to jest prawdziwe, nie wskazuje ono na żaden problem związany z samą istotą stażu. Problem leży raczej w nadmiernych wymaganiach stawianych niektórym stażystom.

Poprawka 149
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(8) Z danych wynika, że znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ***ze zwykłymi*** pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu, a ***także*** wynagrodzenie.	(8) Z danych wynika, że znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ***z innymi*** pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu, a ***przede wszystkim*** wynagrodzenie. ***Nieodpłatne staże uniemożliwiają osobom ze środowisk znajdujących się w trudnej sytuacji społecznej zdobycie umiejętności i kompetencji niezbędnych do wejścia na rynek pracy, co pogłębia nierówności społeczne i marginalizuje młodzież znajdującą się w trudnej sytuacji.***

Or. en

Poprawka 150
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(8) Z danych wynika, że znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ze zwykłymi pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu, a także ***wynagrodzenie***.	(8) Z danych wynika, że znaczący odsetek stażystów ***na otwartym rynku pracy*** pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ze zwykłymi pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu, a także ***świadczenie z tytułu stażu***.

Or. fr

Poprawka 151
Miriam Lexmann

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(8) Z danych wynika, że znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ze zwykłymi pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu, a także ***wynagrodzenie***.	(8) Z danych wynika, że znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ze zwykłymi pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu, a także ***sprawiedliwą gratyfikację***.

Or. en

Poprawka 152
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(8) Z danych wynika, że znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ze zwykłymi pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu***, a także wynagrodzenie***.	(8) Z danych wynika, że znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ze zwykłymi pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu.

Or. en

Poprawka 153
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(8a) W raporcie Letty położono nacisk na pilną potrzebę rozwiązania problemu emigracji osób młodych do innych krajów w poszukiwaniu lepszych zarobków i możliwości zatrudnienia oraz

zaapelowano o podjęcie szeregu działań politycznych i inwestycji społecznych, aby „prawo do pozostania" stało się rzeczywistością dla wielu młodych ludzi i pracowników w UE.

Or. en

Poprawka 154
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(8b) Parlament Europejski wielokrotnie potępiał praktykę bezpłatnych staży jako formę wyzysku młodych pracowników i pogwałcenie ich praw oraz wzywał do opracowania wspólnych ram prawnych zapewniających godziwe wynagrodzenie za staże w celu uniknięcia praktyk opartych na wyzysku.

Or. en

Poprawka 155
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(8c) W komunikacie w sprawie wykorzystania potencjału talentów w regionach Europy zidentyfikowano poważne zagrożenia dla spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej UE w nadchodzących latach, jeśli nie zostaną podjęte działania w celu zaradzenia obecnym trendom

wewnątrzunijnego drenażu mózgów. W ostatnich dziesięcioleciach wykwalifikowana młodzież opuszcza swoje ogólnie biedniejsze kraje pochodzenia w poszukiwaniu lepszych możliwości zatrudnienia w innych państwach członkowskich UE. W miarę jak coraz bardziej wykwalifikowani pracownicy napływają do silniejszych gospodarczo krajów, regiony o już słabej gospodarce stają w obliczu wyczerpywania się kapitału ludzkiego, co ogranicza ich potencjał wzrostu i rozwoju.

Or. en

Poprawka 156
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8 d (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(8d) Dialogi z młodzieżą na temat polityki podczas Europejskiego Roku Młodzieży uwypukliły, że jednym z głównych czynników wpływających na decyzję młodych specjalistów o pozostaniu w regionie pochodzenia jest dostępność dobrych miejsc pracy. Atrakcyjne płace i lepsze warunki pracy, w tym dostęp do ochrony socjalnej, stabilne zatrudnienie, perspektywy rozwoju kariery i integracyjne miejsca pracy, są głównymi czynnikami przyciągającymi, zatrzymującymi i rozwijającymi talenty. *(https://youth.europa.eu/year-of-youth/activities/4413_pl)*

Or. en

Poprawka 157
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 9

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(9) Na poziomie Unii ramy ochrony pracowników są zapewnione przez obowiązujące instrumenty prawne, w tym dyrektywy: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy[5], adekwatnych wynagrodzeń minimalnych[6], czasu pracy[7], bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy[8], równego traktowania i niedyskryminacji[9], równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów[10], informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji[11], pracy na czas określony[12], pracy w niepełnym wymiarze godzin[13], delegowania pracowników[14] oraz pracy tymczasowej[15]. ***Te ramy prawne mają w pełni zastosowanie do stażystów związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.*** Ramy prawne Unii obejmują także zalecenia w sprawie jakości staży[16] i przygotowania zawodowego[17] oraz dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych[18].	(9) Na poziomie Unii ramy ochrony pracowników są zapewnione przez obowiązujące instrumenty prawne, w tym dyrektywy: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy[5], adekwatnych wynagrodzeń minimalnych[6], czasu pracy[7], bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy[8], równego traktowania i niedyskryminacji[9], równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów[10], informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji[11], pracy na czas określony[12], pracy w niepełnym wymiarze godzin[13], delegowania pracowników[14] oraz pracy tymczasowej[15]. Ramy prawne Unii obejmują także zalecenia w sprawie jakości staży[16] i przygotowania zawodowego[17] oraz dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych[18].
[5] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).	[5] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).
[6] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie	[6] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie

adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

[7] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

[8] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

[9] Między innymi: dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

[10] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

[11] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

[12] Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

[7] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

[8] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

[9] Między innymi: dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

[10] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

[11] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

[12] Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

[13] Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

[14] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).

[15] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

[16] Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1).

[17] Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).

[18] 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).

[13] Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

[14] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).

[15] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

[16] Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1).

[17] Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).

[18] 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).

Or. fr

Poprawka 158
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 9

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(9) Na poziomie Unii ramy ochrony pracowników są zapewnione przez obowiązujące instrumenty prawne, w tym dyrektywy: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy[5], adekwatnych wynagrodzeń minimalnych[6], czasu pracy[7], bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy[8], równego traktowania i niedyskryminacji[9], równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów[10], informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji[11], pracy na czas określony[12], pracy w niepełnym wymiarze godzin[13], delegowania pracowników[14] oraz pracy tymczasowej[15]. ***Te ramy prawne mają w pełni zastosowanie do stażystów związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.*** Ramy prawne Unii obejmują także zalecenia w sprawie jakości staży[16] i przygotowania zawodowego[17] oraz dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych[18].	(9) Na poziomie Unii ramy ochrony pracowników są zapewnione przez obowiązujące instrumenty prawne, w tym dyrektywy: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy[5], adekwatnych wynagrodzeń minimalnych[6], czasu pracy[7], bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy[8], równego traktowania i niedyskryminacji[9], równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów[10], informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji[11], pracy na czas określony[12], pracy w niepełnym wymiarze godzin[13], delegowania pracowników[14] oraz pracy tymczasowej[15]. Ramy prawne Unii obejmują także zalecenia w sprawie jakości staży[16] i przygotowania zawodowego[17] oraz dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych[18].
[5] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).	[5] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).
[6] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).	[6] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).
[7] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu	[7] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu

Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

[8] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

[9] Między innymi: dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

[10] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

[11] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

[12] Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

[13] Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez

Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

[8] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

[9] Między innymi: dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

[10] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

[11] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

[12] Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

[13] Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez

Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

[14] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).

[15] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

[16] Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1).

[17] Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).

[18] 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).

Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

[14] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).

[15] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

[16] Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1).

[17] Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).

[18] 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).

Or. en

Poprawka 159
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 9

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(9) Na poziomie Unii ramy ochrony pracowników są zapewnione przez obowiązujące instrumenty prawne, w tym	(9) Na poziomie Unii ramy ochrony pracowników są zapewnione przez obowiązujące instrumenty prawne, w tym

dyrektywy: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy[5], adekwatnych wynagrodzeń minimalnych[6], czasu pracy[7], bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy[8], równego traktowania i niedyskryminacji[9], równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów[10], informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji[11], pracy na czas określony[12], pracy w niepełnym wymiarze godzin[13], delegowania pracowników[14] oraz pracy tymczasowej[15]. Te ramy prawne mają w pełni zastosowanie do stażystów ***związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa*** Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ramy prawne Unii obejmują także zalecenia w sprawie jakości staży[16] i przygotowania zawodowego[17] oraz dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych[18].

dyrektywy: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy[5], adekwatnych wynagrodzeń minimalnych[6], czasu pracy[7], bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy[8], równego traktowania i niedyskryminacji[9], równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów[10], informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji[11], pracy na czas określony[12], pracy w niepełnym wymiarze godzin[13], delegowania pracowników[14] oraz pracy tymczasowej[15]. Te ramy prawne mają w pełni zastosowanie do stażystów***, biorąc pod uwagę orzecznictwo*** Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ramy prawne Unii obejmują także zalecenia w sprawie jakości staży[16] i przygotowania zawodowego[17] oraz dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych[18].

---

[5] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

[6] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

[7] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

[8] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie

[5] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

[6] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

[7] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

[8] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie

wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

[9] Między innymi: dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

[10] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

[11] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

[12] Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

[13] Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym

wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

[9] Między innymi: dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

[10] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

[11] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

[12] Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

[13] Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym

wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

[14] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).

[15] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

[16] Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1).

[17] Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).

[18] 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).

wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

[14] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).

[15] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

[16] Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1).

[17] Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).

[18] 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).

Or. en

Poprawka 160
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 9

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(9) Na poziomie Unii ramy ochrony pracowników są zapewnione przez obowiązujące instrumenty prawne, w tym dyrektywy: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy[5], adekwatnych wynagrodzeń minimalnych[6], czasu pracy[7], bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy[8], równego traktowania i niedyskryminacji[9], równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów[10],	(9) Na poziomie Unii ramy ochrony pracowników są zapewnione przez obowiązujące instrumenty prawne, w tym dyrektywy: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy[5], adekwatnych wynagrodzeń minimalnych[6], czasu pracy[7], bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy[8], równego traktowania i niedyskryminacji[9], równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów[10],

informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji[11], pracy na czas określony[12], pracy w niepełnym wymiarze godzin[13], delegowania pracowników[14] oraz pracy tymczasowej[15]. Te ramy prawne ***mają w pełni zastosowanie*** do stażystów ***związanych umową*** o pracę lub ***pozostających w*** stosunku pracy ***określonym*** przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ramy prawne Unii obejmują ***także*** zalecenia w sprawie jakości staży[16] i przygotowania zawodowego[17] oraz dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych[18].

informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji[11], pracy na czas określony[12], pracy w niepełnym wymiarze godzin[13], delegowania pracowników[14] oraz pracy tymczasowej[15]. ***Zgodnie z obowiązującym prawem traktatów*** te ramy prawne ***nie mogą mieć zastosowania*** do stażystów***, których umowa*** o pracę ***i stosunek pracy różnią się od umowy o pracę*** lub stosunku pracy ***określonych*** przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ramy prawne Unii obejmują ***jednak*** zalecenia w sprawie jakości staży[16] i przygotowania zawodowego[17] oraz dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych[18].

---

[5] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

[6] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

[7] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

[8] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

[9] Między innymi: dyrektywa Rady

[5] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

[6] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

[7] Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

[8] Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

[9] Między innymi: dyrektywa Rady

2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

[10] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

[11] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

[12] Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

[13] Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

[14] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE

2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

[10] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

[11] Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

[12] Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

[13] Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

[14] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE

dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).	dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).
[15] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).	[15] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).
[16] Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1).	[16] Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1).
[17] Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).	[17] Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).
[18] 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).	[18] 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).

Or. fr

Uzasadnienie

Z definicji stażyści nie powinni stanowić siły produkcyjnej w przedsiębiorstwie. Stażysta to osoba ucząca się, która korzysta ze środowiska zawodowego w celu zdobycia wiedzy i umiejętności. Tym właśnie różni się od „zwykłego" pracownika, którego obecność w przedsiębiorstwie uzasadniona jest wartością, jaką wnosi do przedsiębiorstwa (w zamian za wynagrodzenie). W związku z tym nie wszystkie zasady dotyczące praw pracowniczych powinny mieć zastosowanie do stażystów.

Poprawka 161
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 9 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(9a) Parlament Europejski wielokrotnie potępiał praktykę bezpłatnych staży jako formę wyzysku młodych pracowników i pogwałcenie ich praw oraz wzywał do opracowania wspólnych ram prawnych zapewniających godziwe wynagrodzenie za staże w celu uniknięcia praktyk

opartych na wyzysku[1a].

[1a] Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 17 lutego 2022 r. w sprawie wzmocnienia pozycji młodzieży w Europie: zatrudnienie i odbudowa społeczna po pandemii (Dz.U. C 342 z 6.9.2022, s. 265); rezolucja Parlamentu Europejskiego z 14 czerwca 2023 r. zawierająca zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży w Unii (2020/2005(INL)).

Or. en

Poprawka 162
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 10

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(10) Podczas Konferencji w sprawie przyszłości Europy[19] 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 formalnym***.	(10) Podczas Konferencji w sprawie przyszłości Europy[19]***, zorganizowanej poza ramami instytucjonalnymi przewidzianymi w traktatach,*** przedstawiono propozycję zapewnienia, aby staże i miejsca pracy młodych ludzi spełniały normy jakości, w tym w zakresie wynagrodzenia.
[19] Sprawozdanie z wyników konferencji – maj 2022 r.	[19] Sprawozdanie z wyników konferencji – maj 2022 r.

Or. fr

Uzasadnienie

Skoro celem niniejszej dyrektywy jest zapobieżenie wykorzystywaniu stażystów w miejsce „prawdziwych” pracowników, mówienie o stażach na rynku pracy jest niekonsekwentne.

Poprawka 163
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 11

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(11) W czerwcu 2023 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję na podstawie art. 225 TFUE zawierającą zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości stażу[20]. W rezolucji tej wezwał Komisję do „uaktualnienia i wzmocnienia zalecenia Rady z 2014 r. oraz do uczynienia zeń silniejszego instrumentu legislacyjnego”. ***W szczególności Parlament Europejski wezwał Komisję do „zaproponowania 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”.***	(11) W czerwcu 2023 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję na podstawie art. 225 TFUE zawierającą zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości stażу[20]. W rezolucji tej wezwał Komisję do „uaktualnienia i wzmocnienia zalecenia Rady z 2014 r. oraz do uczynienia zeń silniejszego instrumentu legislacyjnego”***, co wykracza poza kompetencje Komisji w zakresie polityki edukacyjnej i szkoleniowej***.
[20] Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 14 czerwca 2023 r. zawierająca zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży w Unii (2020/2005(INL)).	[20] Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 14 czerwca 2023 r. zawierająca zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży w Unii (2020/2005(INL)).

Or. fr

Uzasadnienie

Mówienie o rynku pracy w odniesieniu do stażysty, który z założenia nie powinien pełnić roli pracownika, jest niekonsekwentne.

Poprawka 164
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 12

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(12) 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.	(12) 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 ***na otwartym rynku pracy*** przy jednoczesnym uwzględnieniu wyników konsultacji z partnerami społecznymi.

Or. fr

Poprawka 165
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 12

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(12) 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.	(12) 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 ***i dostępności*** 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.

Or. en

Poprawka 166
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 14 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(14a) Trybunał Sprawiedliwości wielokrotnie orzekał, że pojęcie „pracownika" w rozumieniu art. 45 TFUE rozciąga się na osobę odbywającą staż. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości ustalono, że stosunek pracy zachodzi w przypadku czterech głównych rodzajów stażу: stażу na wolnym rynku, stażу obowiązkowych w celu uzyskania dostępu do zawodu, stażу związanych z aktywną polityką rynku pracy oraz stażу stanowiących część kwalifikacji akademickich lub zawodowych. Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy należy uwzględniać wykładnię Trybunału Sprawiedliwości zawartą w tym orzecznictwie.

Or. en

Poprawka 167
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 14 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(14a) W art. 165 ust. 4 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej wykluczono „jakąkolwiek harmonizację przepisów ustawowych i wykonawczych państw członkowskich" w dziedzinie kształcenia lub szkolenia zawodowego.

Or. fr

Poprawka 168
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania ***dotyczące problematycznego*** wykorzystywania staży w Unii, ***konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią stażu oraz*** zapewnić, by odpowiednie przepisy ***unijne i*** krajowe mające zastosowanie do ***pracowników*** były w pełni wdrożone i egzekwowane ***w odniesieniu do stażystów***. ***Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania*** warunków ***pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią stażu, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników***.	(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania ***i nadużycia wynikające z*** wykorzystywania staży w Unii, ***państwa członkowskie muszą*** zapewnić, by odpowiednie przepisy krajowe ***oraz unijne*** mające zastosowanie do ***stażystów*** były w pełni wdrożone i egzekwowane. ***Należy przy tym zachować zgodność z układami zbiorowymi i modelami rynku pracy obowiązującymi w każdym państwie członkowskim, odpowiednio do przypadku. Minimalne wymagania unijne nie powinny zastępować ani podważać*** warunków ***wynegocjowanych w ramach układów zbiorowych***.

Or. en

Poprawka 169
Miriam Lexmann

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego	(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego

wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie ***zgodnie z zasadą pomocniczości***, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników. ***Należy jednak pamiętać, aby wprowadzić wyraźne rozróżnienie między stażami będącymi nieodłącznym elementem formalnego kształcenia i szkolenia zgodnie z krajowymi systemami edukacji.***

Or. en

Poprawka 170
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży ***oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów***. Niniejsza dyrektywa odnosi się	(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów ***na wolnym rynku*** w Unii oraz w celu zwalczania

do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych ***do zapewnienia równego traktowania oraz*** do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

stosunków pracy ukrytych pod postacią staży ***na wolnym rynku***, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

Or. en

Poprawka 171
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące ***problematycznego*** wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać ***zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią*** staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania ***stosunków pracy ukrytych pod postacią*** staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.	(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące wykorzystywania staży ***w sposób stanowiący nadużycie*** w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać ***nieuczciwe formy*** staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania ***nadużyć wynikających z nieuczciwych form*** staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

Or. en

Poprawka 172
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie ***minimalnych wymagań*** w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie ***wspólnych ram*** zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.	(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie ***wspólnych ram*** w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

Or. es

Poprawka 173
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego	(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego

wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie ***minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków*** pracy ***stażystów w Unii oraz*** w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży***, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających*** zastosowanie do ***pracowników***.

wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie ***wyraźnych ograniczeń w zakresie rozróżnienia między zwykłym stosunkiem*** pracy ***a stażem*** w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży ***i jasnego określenia, co należy do kompetencji Unii, a co do kompetencji państw członkowskich w odniesieniu do staży, aby skuteczniej egzekwować przepisy unijne i krajowe mające*** zastosowanie do ***stażystów***.

Or. fr

Uzasadnienie

Wyraźne uregulowanie sytuacji stażystów prowadziłoby do oczywistego naruszenia podziału kompetencji między Unią Europejską a państwami członkowskimi przez niniejszą dyrektywę. Skoncentrowanie się natomiast na rozgraniczeniu między stażystą a pracownikiem nadal mieści się w kompetencjach Unii i pozwoli osiągnąć ten sam efekt w zakresie ochrony przed nadużyciami.

Poprawka 174
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do	(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do

pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów***, przy jednoczesnym zachowaniu elastyczności i unikaniu zbędnych obciążeń dla mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw***. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

Or. en

Poprawka 175
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego	(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby ***poprawić warunki pracy stażystów oraz jakość i dostępność staży, a także*** zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie

traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

Or. en

Poprawka 176
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.	(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży ***na otwartym rynku pracy*** w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów ***na otwartym rynku pracy***. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

Or. fr

Poprawka 177
David Casa

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.	(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów ***odbywających staże na wolnym rynku*** w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

Or. en

Poprawka 178
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do	(15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do

pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków ***pracy stażystów*** w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.	pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków ***staży*** w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

Or. en

Poprawka 179
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(15a) Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby ze wszystkimi stażystami zawierano pisemną umowę o odpłatną pracę na czas określony, obejmującą staż na wolnym rynku, staż w kontekście aktywnej polityki rynku pracy, staż będący obowiązkowym elementem szkolenia zawodowego lub staż będący elementem programów formalnego kształcenia i szkolenia.

Or. en

Poprawka 180
Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(15a) Biorąc również pod uwagę utrzymujące się wyzwania związane z niedoborem siły roboczej, które zgodnie z prognozami będą się nasilać w nadchodzących latach ze względu na wyzwania demograficzne, oraz uznając rolę staży na wolnym rynku w radzeniu sobie z tymi wyzwaniami, niniejsza dyrektywa ma na celu zwiększenie liczby staży w Unii, przy jednoczesnym zapewnieniu trwałości programów staży poprzez zapewnienie staży dobrej jakości i oferujących uczciwe warunki pracy.

Or. en

Uzasadnienie

: Staże są ogólnie korzystnym społecznie elementem europejskich rynków pracy, a niniejsza dyrektywa musi wspierać działania mające na celu ułatwienie staży i zwiększenie ich liczby, aby zapewnić wykwalifikowaną siłę roboczą w przyszłości, co ma ogromne znaczenie w UE. UE stoi w obliczu presji demograficznej i brakuje jej pewnych ważnych umiejętności, na które jest duże zapotrzebowanie. UE musi wykorzystać możliwości, jakie dają staże, aby połączyć bezrobocie ze stałym zatrudnieniem, a także podnieść i zmienić kwalifikacje pracowników.

Poprawka 181
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika,	***skreśla się***

które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.

Or. fr

Uzasadnienie

Żaden akt prawny Unii Europejskiej nie może mieć zastosowania do stażysty wyłącznie z tytułu jego statusu stażysty, ponieważ kwestia ta należy do polityki edukacyjnej i szkoleniowej, która pozostaje w wyłącznej kompetencji państw członkowskich. Samo pojęcie stażysty istnieje właśnie po to, aby odróżnić je od zwykłego stosunku pracy.

Poprawka 182
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.	***skreśla się***

Or. en

Uzasadnienie

Konieczne jest takie zdefiniowanie roli stażysty, które pozwoli wyraźnie odróżnić go od pracownika. Staże nie są formą zatrudnienia, ponieważ ich głównym celem jest umożliwienie praktycznego zastosowania wiedzy teoretycznej w środowisku zawodowym. Z tego powodu należy je rozpatrywać oddzielnie od umów o pracę. Biorąc również pod uwagę różne przepisy obowiązujące w różnych państwach członkowskich, chcemy uniknąć możliwych niejasności i nakładania się przepisów, które prowadzą do traktowania okresów stażu jak zatrudnienia na rynku pracy.

Poprawka 183
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(16) Niniejsza dyrektywa ***powinna mieć zastosowanie do stażystów w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku*** pracy ***określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej***. ***W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.***	(16) Niniejsza dyrektywa ***ustanawia wspólną definicję staży i wspólne ramy w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z nieuczciwych form staży. Dyrektywa reguluje zatem warunki*** pracy ***na stanowiskach najniższego szczebla podejmowanej przez stażystów podczas stażu.***

Or. en

Poprawka 184
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do ***stażystów*** w Unii ***związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym*** przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę ***obowiązujące*** w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. ***W swoim orzecznictwie*** Trybunał Sprawiedliwości ***ustanowił kryteria określania*** statusu pracownika***, które mają*** się ***opierać*** na ***podstawie***	(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do ***staży na wolnym rynku*** w Unii***, określonych*** przez prawo ***krajowe***, układy zbiorowe lub ***utrwaloną*** praktykę w ***poszczególnych*** państwach członkowskich, przy ***należnym*** uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. ***To do państw członkowskich należy określenie, zgodnie z ich systemami krajowymi***, ***czy i w jakim zakresie staż stanowi stosunek pracy. Orzecznictwo*** Trybunału Sprawiedliwości

analizy poszczególnych przypadków.	***może w stosownych przypadkach służyć jako odniesienie, należy jednak mieć na uwadze, że określenie*** statusu pracownika ***opiera*** się na ***indywidualnej analizie elementów stanu faktycznego***.

Or. en

Uzasadnienie

Motyw ten wyjaśnia, że definicja i klasyfikacja prawna staży pozostaje w kompetencji krajowej. Wyraża poszanowanie różnorodności systemów prawnych i systemów rynku pracy w Unii i pozwala uznać znaczenie orzecznictwa Trybunału jako pełniącego rolę wskazówek interpretacyjnych, a nie wiążącej definicji.

Poprawka 185
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów w Unii ***związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej***. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.	(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do ***wszystkich*** stażystów w Unii ***odbywających staż niebędący elementem programu formalnego kształcenia i szkolenia, w tym przygotowania zawodowego***. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.

Or. en

Poprawka 186
David Casa

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.	(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów ***odbywających staże na wolnym rynku*** w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.

Or. en

Poprawka 187
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.	(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów ***na otwartym rynku pracy*** w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.

Or. fr

Poprawka 188
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.	(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów ***na wolnym rynku*** w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.

Or. en

Poprawka 189
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.	(16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów ***na wolnym rynku*** w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.

Or. en

Poprawka 190
Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(16a) Niniejsza dyrektywa określa definicję staży jako staży na wolnym rynku[1a], które oznaczają nieobowiązkową, dwustronną i prywatną umowę zawartą między stażystą a podmiotem oferującym staż, obejmującą ograniczoną w czasie praktykę zawodową, bez formalnego związku z kształceniem lub szkoleniem i bez udziału osób trzecich, w celu przekazania praktycznego i zawodowego doświadczenia z myślą o zwiększeniu szans na zatrudnienie oraz ułatwieniu przejścia na zwykły stosunek pracy i realizowaną na podstawie pisemnej umowy o pracę zawartej między stażystą a podmiotem oferującym staż;

[1a] eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016SC0324&

Or. en

Uzasadnienie

Przedmiotowy wniosek dotyczący dyrektywy powinien obejmować tylko staże na wolnym rynku, por. powyższe. Definicja staży na wolnym rynku powinna być jasna i zgodna z definicją określoną w ramach jakości staży. Staże na otwartym rynku, w połączeniu z tymi ramami (Komisja Europejska, 2014), są definiowane jako nieobowiązkowe, dwustronne i prywatne umowy między stażystą a pracodawcą. Nie mają żadnego formalnego związku z kształceniem ani szkoleniem. Ich licznymi beneficjentami są studenci, absolwenci lub pracownicy poszukujący praktycznego szkolenia w miejscu pracy, ale również pracodawcy mogą z nich skorzystać.

Poprawka 191
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen

Funchion, Leila Chaibi

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(16a) W niniejszej dyrektywie definiuje się staże jako ograniczony okres pracy na stanowiskach najniższego szczebla, mający na celu zapewnienie umiejętności praktycznych i zawodowych poprzez znaczące szkolenie ułatwiające przejście do stabilnego zatrudnienia lub uzyskanie dostępu do zawodu, w oparciu o pisemną umowę między stażystą a podmiotem oferującym staż, który to staż jest odpłatny zgodnie z dyrektywą (UE) 2022/2041.

Or. en

Poprawka 192
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(16a) W niniejszej dyrektywie definiuje się staże jako ograniczony okres pracy na stanowiskach najniższego szczebla, mający na celu zapewnienie umiejętności praktycznych i zawodowych poprzez znaczące szkolenie ułatwiające przejście do stabilnego zatrudnienia lub uzyskanie dostępu do zawodu, w oparciu o pisemną umowę między stażystą a podmiotem oferującym staż.

Or. en

Poprawka 193
Benedetta Scuderi

w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(16b) W niniejszej dyrektywie zapewnia się, aby zasada niedyskryminacji zgodnie z art. 21 Karty, jak również dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady[1a], dyrektywa Rady 2000/43/WE[1b] i dyrektywa 2000/78/WE, miały zastosowanie do stażу, jeżeli chodzi o dostęp do stażу i warunki pracy, w tym wynagrodzenie. Rozwiązanie to stanowi odpowiedź na obawy dotyczące dyskryminacyjnych skutków stażу oraz sprzyja inkluzywności stażу.

Or. en

Poprawka 194
Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(16b) Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do innych rodzajów stażу, na przykład: a) kształcenia i szkolenia zawodowego, b) przygotowania zawodowego, c) stażу realizowanych w ramach kształcenia formalnego, d) stażу obowiązkowych w celu uzyskania określonego stopnia lub kwalifikacji oraz stażу zawodowych określonych w dyrektywie 2005/36/WE, ani e) stażу w ramach aktywnej polityki rynku pracy.

Or. en

Uzasadnienie

Aby zapewnić dalszą jasność, nowy motyw 16b jest przydatny do podkreślenia rodzajów stażу

wyłączonych z zakresu dyrektywy.

Poprawka 195
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(16c) Państwa członkowskie powinny również promować zwiększony dostęp do staży dla stażystów ze środowisk znajdujących się w trudnej sytuacji, w tym dla stażystów z niepełnosprawnościami, przez zapewnienie, aby miejsca pracy były dostosowane do potrzeb stażów z niepełnosprawnościami.

Or. en

Poprawka 196
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. W związku z tym przygotowanie zawodowe może być objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika" określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.	***skreśla się***

Or. fr

Poprawka 197
Jagna Marczułajtis-Walczak

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. W związku z tym przygotowanie zawodowe może być objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika" określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 198
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. W związku z tym przygotowanie zawodowe może być objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika" określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 199
David Casa

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. W związku z tym przygotowanie zawodowe może być objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika" określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.	***skreśla się***

Or. en

Uzasadnienie

Należy zapewnić rozróżnienie między stażami na wolnym rynku a stażami oferowanymi w kontekście kształcenia i szkolenia zawodowego.

Poprawka 200
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. ***W związku z tym przygotowanie zawodowe może być objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy,***	(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego.

o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika” określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Or. en

Poprawka 201
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. W związku z tym przygotowanie zawodowe ***może być*** objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy***, o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika” określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej***.	(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. W związku z tym ***staże w ramach formalnego kształcenia i szkolenia,*** przygotowanie zawodowe ***i staże w ramach aktywnej polityki rynku pracy nie są*** objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. ***Zakres dyrektywy jest ograniczony do staży na wolnym rynku.***

Or. en

Uzasadnienie

Staże mają cel czysto edukacyjny i zorientowany na pracę, a zatem nie można ich uznać za działalność zawodową. Staże nie są formą zatrudnienia, ponieważ koncentrują się na możliwości zastosowania wiedzy teoretycznej w kontekście zawodowym, i muszą być traktowane oddzielnie od umów o pracę. Chcielibyśmy uniknąć rozszerzenia zakresu dyrektywy na praktykantów. Przygotowanie zawodowe i staże opierają się na bardzo różnych podejściach do uczenia się przez doświadczenie i mają różne cele, a dotyczące ich przepisy są już dobrze określone w państwach członkowskich.

Poprawka 202
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. ***W związku z tym przygotowanie zawodowe może być objęte*** zakresem stosowania niniejszej dyrektywy***, o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika" określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej***.	(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. Zakresem stosowania niniejszej dyrektywy ***należy objąć wszystkie staże niebędące elementem programu formalnego kształcenia i szkolenia***. ***Takie staże mogą obejmować staże na wolnym rynku, staże w kontekście aktywnej polityki rynku pracy oraz staże będące obowiązkowym elementem szkolenia zawodowego***.

Or. en

Poprawka 203
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. W związku z tym przygotowanie zawodowe ***może być*** objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy***, o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika" określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej***.	(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. W związku z tym ***staże w ramach formalnego kształcenia lub szkolenia,*** przygotowanie zawodowe ***i staże w ramach aktywnej polityki rynku pracy nie są*** objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. ***Zakres dyrektywy jest ograniczony do staży na wolnym rynku.***

Or. en

Poprawka 204
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. ***W związku z tym*** przygotowanie zawodowe może być objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika" określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.	(17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. ***Koncepcja i zasady dotyczące przygotowania zawodowego różnią się jednak od zasad dotyczących stażу.*** Przygotowanie zawodowe ***nie*** może być objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika" określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Or. fr

Uzasadnienie

Staże i przygotowanie zawodowe to dwa różne pojęcia. W przypadku przygotowania zawodowego wynagrodzenie jest obowiązkowe, a uczniowi zawodu można powierzyć określone zadania i obowiązki. Podczas gdy staże mogą się odbywać już na etapie kształcenia średniego, przygotowanie zawodowe rozpoczyna się zazwyczaj później, rzadko przed etapem studiów wyższych.

Poprawka 205
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(17a) W rozdziale III dyrektywy ustanawia się przepisy mające na celu

	zapewnienie jakości i dostępności staży. Określa się w nim minimalne kryteria jakości, które należy uwzględnić w pisemnej umowie o staż, a także nakłada się na Państwa członkowskie wymóg wdrażania skutecznych środków w celu poprawy dostępności i inkluzywności staży, w szczególności dla osób bardziej oddalonych od rynku pracy, w tym osób z niepełnosprawnościami, osób mieszkających w regionach wiejskich, oddalonych i najbardziej oddalonych, osób ze środowisk defaworyzowanych pod względem społeczno-ekonomicznym lub ze środowisk migracyjnych, osób ze społeczności romskiej oraz osób o niższym poziomie wykształcenia.

Or. en

Poprawka 206
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 18

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(18) Rozdział III dyrektywy ma zastosowanie do zwykłych pracowników, którzy są fałszywie wykazywani jako stażyści, tj. gdy pracodawcy oznaczają zwykły stosunek pracy jako staż, który nie jest stosunkiem pracy, albo jako staż stanowiący stosunek pracy, jednak z niższym poziomem wynagrodzenia lub innymi warunkami pracy niż te, do których zwykli pracownicy byliby uprawnieni na mocy przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 207
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 18

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(18) Rozdział III dyrektywy ma zastosowanie do zwykłych pracowników, którzy są fałszywie wykazywani jako stażyści, tj. gdy pracodawcy oznaczają zwykły stosunek pracy jako staż, który nie jest stosunkiem pracy***, albo jako staż stanowiący stosunek pracy, jednak z niższym poziomem wynagrodzenia lub innymi warunkami pracy niż te, do których zwykli pracownicy byliby uprawnieni na mocy przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej***.	(18) Rozdział III dyrektywy ma zastosowanie do zwykłych pracowników, którzy są fałszywie wykazywani jako stażyści, tj. gdy pracodawcy oznaczają zwykły stosunek pracy jako staż, który nie jest stosunkiem pracy.

Or. fr

Uzasadnienie

Staż nie powinien stanowić alternatywnej formy stosunku pracy.

Poprawka 208
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 18

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(18) Rozdział ***III*** dyrektywy ma zastosowanie do zwykłych pracowników, którzy są fałszywie wykazywani jako stażyści, tj. gdy ***pracodawcy*** oznaczają zwykły stosunek pracy jako staż, ***który nie jest stosunkiem pracy, albo jako staż stanowiący stosunek pracy, jednak z niższym poziomem*** wynagrodzenia lub ***innymi warunkami*** pracy niż te, do których zwykli pracownicy byliby uprawnieni na mocy przepisów prawa	(18) Rozdział ***IV*** dyrektywy ma zastosowanie do zwykłych pracowników, którzy są fałszywie wykazywani jako stażyści, tj. gdy ***podmioty oferujące staże*** oznaczają zwykły stosunek pracy jako staż ***po to***, ***by nie oferować żadnego wynagrodzenia lub oferować niższy poziom*** wynagrodzenia lub ***inne warunki*** pracy niż te, do których zwykli pracownicy byliby uprawnieni na mocy przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów

unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.

zbiorowych lub praktyki krajowej.

Or. en

Poprawka 209
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 18

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(18) Rozdział III dyrektywy ma zastosowanie do zwykłych pracowników, którzy są fałszywie wykazywani jako stażyści, tj. gdy pracodawcy oznaczają zwykły stosunek pracy jako staż, który nie jest stosunkiem pracy, albo jako staż stanowiący stosunek pracy, jednak z niższym poziomem ***wynagrodzenia*** lub innymi warunkami pracy niż te, do których zwykli pracownicy byliby uprawnieni na mocy przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.	(18) Rozdział III dyrektywy ma zastosowanie do zwykłych pracowników, którzy są fałszywie wykazywani jako stażyści, tj. gdy pracodawcy oznaczają zwykły stosunek pracy jako staż, który nie jest stosunkiem pracy, albo jako staż stanowiący stosunek pracy, jednak z niższym poziomem ***świadczenia z tytułu stażu*** lub innymi warunkami pracy niż te, do których zwykli pracownicy byliby uprawnieni na mocy przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.

Or. fr

Poprawka 210
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 18

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(18) Rozdział III dyrektywy ma zastosowanie do zwykłych pracowników, którzy są fałszywie wykazywani jako stażyści, tj. gdy pracodawcy oznaczają zwykły stosunek pracy jako staż, który nie jest stosunkiem pracy, albo jako staż stanowiący stosunek pracy, jednak z niższym poziomem wynagrodzenia lub	(18) Rozdział III dyrektywy ma zastosowanie do zwykłych pracowników, którzy są fałszywie wykazywani jako stażyści ***na wolnym rynku***, tj. gdy pracodawcy oznaczają zwykły stosunek pracy jako staż ***na wolnym rynku***, który nie jest stosunkiem pracy, albo jako staż ***na wolnym rynku*** stanowiący stosunek pracy,

innymi warunkami pracy niż te, do których zwykli pracownicy byliby uprawnieni na mocy przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.	jednak z niższym poziomem wynagrodzenia lub innymi warunkami pracy niż te, do których zwykli pracownicy byliby uprawnieni na mocy przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.

Or. en

Poprawka 211
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 19

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(19) Staże będące stosunkiem pracy można odróżnić od „zwykłych” stosunków pracy, ponieważ ***są ograniczone w czasie, obejmują istotny komponent uczenia się i szkolenia oraz są podejmowane*** w celu zdobycia doświadczenia praktycznego i zawodowego, pozwalającego zwiększyć szanse na zatrudnienie i ułatwiającego przejście do zatrudnienia lub dostęp do zawodu.	(19) Staże można odróżnić od „zwykłych” stosunków pracy, ponieważ ***organizuje się je wyłącznie w celu przeszkolenia stażysty poprzez umożliwienie mu kontaktu ze środowiskiem zawodowym*** w celu zdobycia doświadczenia praktycznego i zawodowego, pozwalającego zwiększyć szanse na zatrudnienie i ułatwiającego przejście do zatrudnienia lub dostęp do zawodu.

Or. fr

Uzasadnienie

Stosunki pracy również mogą być ograniczone w czasie. Tymczasem uczenie się i szkolenie nie są jedynie komponentem stażu – stanowią jego istotę. Staż nie jest stosunkiem pracy, chyba żeby uznać, że w podobnych okolicznościach uczeń pozostaje w stosunku pracy ze swoim nauczycielem.

Poprawka 212
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 19

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(19) Staże ***będące stosunkiem*** pracy można odróżnić od ***„zwykłych”*** stosunków pracy, ponieważ są ograniczone w czasie, obejmują istotny komponent uczenia się i szkolenia oraz są podejmowane w celu zdobycia doświadczenia praktycznego i zawodowego, ***pozwalającego zwiększyć szanse na zatrudnienie i*** ułatwiającego przejście do zatrudnienia lub dostęp do zawodu.	(19) Staże ***w rozumieniu niniejszej dyrektywy, muszą wiązać się z ustanowieniem stosunku*** pracy ***między stażystą a podmiotem oferującym staż i*** można ***je*** odróżnić od ***innych*** stosunków pracy, ponieważ są ograniczone w czasie, obejmują istotny komponent uczenia się i szkolenia oraz są podejmowane w celu zdobycia doświadczenia praktycznego i zawodowego, ułatwiającego przejście do ***stabilnego*** zatrudnienia lub dostęp do zawodu.

Or. en

Poprawka 213
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 19

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(19) Staże ***będące stosunkiem pracy*** można odróżnić od „zwykłych” stosunków pracy, ponieważ są ograniczone w czasie, obejmują istotny komponent uczenia się i szkolenia oraz są podejmowane w celu zdobycia doświadczenia praktycznego i zawodowego, pozwalającego zwiększyć szanse na zatrudnienie i ułatwiającego przejście do zatrudnienia lub dostęp do zawodu.	(19) Staże można odróżnić od „zwykłych” stosunków pracy, ponieważ są ograniczone w czasie, obejmują istotny komponent uczenia się i szkolenia oraz są podejmowane w celu zdobycia doświadczenia praktycznego i zawodowego, pozwalającego zwiększyć szanse na zatrudnienie i ułatwiającego przejście ***od edukacji*** do zatrudnienia lub dostęp do zawodu.

Or. en

Poprawka 214
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 19

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(19) Staże będące stosunkiem pracy można odróżnić od „zwykłych” stosunków pracy, ponieważ są ograniczone w czasie, obejmują istotny komponent uczenia się i szkolenia oraz są podejmowane w celu zdobycia doświadczenia praktycznego i zawodowego, pozwalającego zwiększyć szanse na zatrudnienie i ułatwiającego przejście do zatrudnienia lub dostęp do zawodu.	(19) Staże ***na wolnym rynku*** będące stosunkiem pracy można odróżnić od „zwykłych” stosunków pracy, ponieważ są ograniczone w czasie, obejmują istotny komponent uczenia się i szkolenia oraz są podejmowane w celu zdobycia doświadczenia praktycznego i zawodowego, pozwalającego zwiększyć szanse na zatrudnienie i ułatwiającego przejście do zatrudnienia lub dostęp do zawodu.

Or. en

Poprawka 215
Jagna Marczułajtis-Walczak

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 19 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(19a) Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) tradycyjnie stanowiło drogę do wysokiej jakości miejsc pracy i satysfakcjonującej kariery w zawodach wymagających średnich kwalifikacji. Wspieranie silnego związku między kształceniem i szkoleniem zawodowym a przemysłem może zagwarantować, że programy szkoleniowe będą dostosowane do zmieniających się potrzeb rynku pracy, co zwiększy szanse na zatrudnienie i odporność gospodarczą. Staże są jednak zazwyczaj krótkoterminowymi doświadczeniami mającymi na celu zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego, natomiast programy VET stanowią uporządkowaną ścieżkę kształcenia formalnego, której celem jest umożliwienie uczestnikom nabycia kompleksowych umiejętności pozwalających na podjęcie pracy.

Or. en

Uzasadnienie

Celem jest podkreślenie różnicy między VET a stażem.

Poprawka 216
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 20

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(20) ***Zasada niedyskryminacji jest odpowiednia*** do zwalczania ***nadużyć dotyczących*** staży***, takich jak przyznawanie stażystom mniej korzystnych warunków pracy lub niższego wynagrodzenia w porównaniu ze zwykłymi pracownikami bez odpowiedniego uzasadnienia; jest także odpowiednia do zapewnienia zrównoważonego charakteru staży jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia. Może ona również przyczynić się do zwiększenia dostępności staży dla grup pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji.***	(20) ***Zasady i środki odwoławcze na podstawie prawa krajowego są odpowiednie*** do zwalczania ***ukrywania zwykłych stosunków pracy pod postacią*** staży ***na wolnym rynku***.

Or. en

Poprawka 217
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 20

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(20) Zasada niedyskryminacji jest odpowiednia do zwalczania nadużyć dotyczących staży***, takich jak przyznawanie stażystom mniej korzystnych warunków pracy lub niższego wynagrodzenia w porównaniu ze***	(20) Zasada niedyskryminacji ***nie*** jest odpowiednia do zwalczania nadużyć dotyczących staży ***poprzez porównywanie sytuacji zwykłego pracownika ze stażystą, ponieważ ich sytuacja różni się zarówno pod względem ram prawnych, jak i***

zwykłymi pracownikami bez odpowiedniego uzasadnienia; jest także odpowiednia do zapewnienia zrównoważonego charakteru staży jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia. ***Może ona również przyczynić się do*** zwiększenia dostępności staży dla grup pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji.

związanych z nimi obowiązków. ***Zasada niedyskryminacji może być jednak stosowana między stażystami, w szczególności w celu*** zapewnienia zrównoważonego charakteru staży jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia ***oraz*** zwiększenia dostępności staży dla grup pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji.

Or. fr

Poprawka 218
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 20

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(20) Zasada niedyskryminacji jest odpowiednia do zwalczania nadużyć dotyczących staży, takich jak przyznawanie stażystom mniej korzystnych warunków pracy lub niższego ***wynagrodzenia*** w porównaniu ***ze zwykłymi pracownikami*** bez odpowiedniego uzasadnienia; jest także odpowiednia do zapewnienia zrównoważonego charakteru staży jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia. Może ona również przyczynić się do zwiększenia dostępności staży dla grup pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji.	(20) Zasada niedyskryminacji jest odpowiednia do zwalczania nadużyć dotyczących staży ***na otwartym rynku pracy***, takich jak przyznawanie stażystom mniej korzystnych warunków pracy lub niższego ***świadczenia z tytułu stażu*** w porównaniu ***z wynagrodzeniem zwykłych pracowników*** bez odpowiedniego uzasadnienia; jest także odpowiednia do zapewnienia zrównoważonego charakteru staży ***na otwartym rynku pracy*** jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia. Może ona również przyczynić się do zwiększenia dostępności staży ***na otwartym rynku pracy*** dla grup pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji.

Or. fr

Poprawka 219
Miriam Lexmann

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 20

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(20) Zasada niedyskryminacji jest odpowiednia do zwalczania ***nadużyć dotyczących*** staży, takich jak przyznawanie stażystom mniej korzystnych warunków pracy lub ***niższego wynagrodzenia*** w porównaniu ze zwykłymi pracownikami bez odpowiedniego uzasadnienia; jest także odpowiednia do zapewnienia zrównoważonego charakteru staży jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia. Może ona również przyczynić się do zwiększenia dostępności staży dla ***grup*** pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji.	(20) Zasada niedyskryminacji jest odpowiednia do zwalczania ***praktyk wyzysku w ramach*** staży, takich jak przyznawanie stażystom mniej korzystnych warunków pracy lub ***niższej gratyfikacji*** w porównaniu ze zwykłymi pracownikami bez odpowiedniego uzasadnienia; jest także odpowiednia do zapewnienia zrównoważonego charakteru staży jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia. Może ona również przyczynić się do zwiększenia dostępności staży dla pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji***, takich jak pracownicy z niepełnosprawnościami lub pochodzący ze środowisk defaworyzowanych***.

Or. en

Poprawka 220
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 20

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(20) Zasada niedyskryminacji jest odpowiednia do zwalczania nadużyć dotyczących staży, takich jak przyznawanie stażystom mniej korzystnych warunków pracy lub niższego wynagrodzenia w porównaniu ze zwykłymi pracownikami bez odpowiedniego uzasadnienia; jest także odpowiednia do zapewnienia zrównoważonego charakteru staży jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia. Może ona również przyczynić się do zwiększenia dostępności staży dla grup pracowników ***znajdujących się w trudnej sytuacji***.	(20) Zasada niedyskryminacji jest odpowiednia do zwalczania nadużyć dotyczących staży, takich jak przyznawanie stażystom mniej korzystnych warunków pracy lub niższego wynagrodzenia w porównaniu ze zwykłymi pracownikami bez odpowiedniego uzasadnienia; jest także odpowiednia do zapewnienia zrównoważonego charakteru staży jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia. Może ona również przyczynić się do zwiększenia dostępności staży dla grup pracowników ***bardziej oddalonych od rynku pracy***.

Or. en

Poprawka 221
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 20

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(20) Zasada niedyskryminacji jest odpowiednia do zwalczania ***nadużyć dotyczących*** staży, takich jak przyznawanie stażystom mniej korzystnych warunków pracy lub niższego wynagrodzenia w porównaniu ***ze zwykłymi*** pracownikami bez odpowiedniego uzasadnienia; jest także odpowiednia do zapewnienia zrównoważonego charakteru staży jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia. Może ona również przyczynić się do zwiększenia dostępności staży dla grup pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji.	(20) Zasada niedyskryminacji jest odpowiednia do zwalczania nadużyć ***w ramach*** staży, takich jak przyznawanie stażystom mniej korzystnych warunków pracy lub niższego wynagrodzenia w porównaniu ***z innymi*** pracownikami bez odpowiedniego uzasadnienia; jest także odpowiednia do zapewnienia zrównoważonego charakteru staży jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia. Może ona również przyczynić się do zwiększenia dostępności staży dla grup pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji.

Or. en

Poprawka 222
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 21

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację	***skreśla się***

Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści pozostający w stosunku pracy są z definicji „pracownikami zatrudnionymi na czas określony" w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zagwarantować, aby zasada równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów pozostających w stosunku pracy.

Or. fr

Uzasadnienie

Prawa pracownicze nie powinny mieć zastosowania do stażystów.

Poprawka 223
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini,

Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 21

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści pozostający w stosunku pracy są z definicji „pracownikami zatrudnionymi na czas określony" w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu	***skreśla się***

wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zagwarantować, aby zasada równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów pozostających w stosunku pracy.

Or. en

Uzasadnienie

Staży nie można utożsamiać ze stosunkami pracy na czas określony. Zestawienie tych dwóch form prowadziłoby do znaczącego i nadmiernie obciążającego zrównania dwóch zupełnie odmiennych instrumentów: umowy na czas określony jako rzeczywistej umowy o pracę oraz stażu jako narzędzia służącego wprowadzeniu osób młodych w świat pracy. Rozszerzenie zakresu stosowania dyrektywy na umowy o pracę na czas określony spowodowałoby niepewność prawa na poziomie krajowym i podważyłoby dobre praktyki związane z tym rodzajem stosunku umownego.

Poprawka 224
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 21

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni	***skreśla się***

na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści pozostający w stosunku pracy są z definicji „pracownikami zatrudnionymi na czas określony" w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zagwarantować, aby zasada równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów pozostających w stosunku pracy.

Or. en

Uzasadnienie

Staż to nie to samo co umowa o pracę na czas określony. Umowa o pracę na czas określony dotyczy faktycznego zatrudnienia, natomiast staż ma pomóc młodym ludziom wejść na rynek pracy. Gdyby umowy o pracę na czas określony zostały włączone do tej samej kategorii co staże, mogłoby to prowadzić do niepewności i zamieszania w prawie na poziomie krajowym.

Poprawka 225
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 21

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści pozostający w stosunku pracy są z definicji „pracownikami zatrudnionymi na czas określony" w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zagwarantować, aby zasada	***skreśla się***

równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów pozostających w stosunku pracy.

Or. en

Poprawka 226
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 21

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści pozostający w stosunku pracy są z definicji „pracownikami zatrudnionymi na czas określony" w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom	***skreśla się***

członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zagwarantować, aby zasada równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów pozostających w stosunku pracy.

Or. en

Uzasadnienie

Motyw ten wprowadza niepewność prawa poprzez zrównanie stażystów z pracownikami zatrudnionymi na czas określony, mimo ich odmiennego statusu. Grozi to ingerencją w kompetencje krajowe i jest zbędne, ponieważ w dyrektywie przewiduje się już zabezpieczenia przed nieuzasadnionym nierównym traktowaniem.

Poprawka 227
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 21

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych	(21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych

(CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści ***pozostający w stosunku pracy*** są z definicji „pracownikami zatrudnionymi na czas określony" w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zagwarantować, aby zasada równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów ***pozostających w stosunku pracy***.

(CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści są z definicji „pracownikami zatrudnionymi na czas określony" w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zagwarantować, aby zasada równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów. ***Podmioty oferujące staż powinny też informować stażystów o wolnych miejscach pracy w ich organizacji, aby zagwarantować, że po ukończeniu stażu będą oni mieć taką samą możliwość uzyskania pracy na czas nieokreślony.***

Or. en

Poprawka 228
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 21

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści pozostający w stosunku pracy są z definicji „pracownikami zatrudnionymi na czas określony" w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub	(21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów ***na otwartym rynku pracy***, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści pozostający w stosunku pracy są z definicji „pracownikami zatrudnionymi na czas określony" w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji

takiego programu wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zagwarantować, aby zasada równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów pozostających w stosunku pracy.

lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści ***na otwartym rynku pracy***. Należy zatem zagwarantować, aby zasada równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów pozostających w stosunku pracy.

Or. fr

Poprawka 229
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 21

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści ***pozostający*** w stosunku pracy są z definicji	(21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści***, w rozumieniu niniejszej dyrektywy, pozostają*** w stosunku

„pracownikami zatrudnionymi na czas określony” w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zagwarantować, aby zasada równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów ***pozostających w stosunku pracy***.

pracy ***z podmiotami oferującymi staż i*** są z definicji „pracownikami zatrudnionymi na czas określony” w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zagwarantować, aby zasada równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów.

Or. en

Poprawka 230
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić	***skreśla się***

powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.

Or. fr

Poprawka 231
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 232
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż ***porównywalni zwykli*** pracownicy w tym samym zakładzie***, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami***. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ***ze zwykłymi*** pracownikami tego samego zakładu. ***Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.***	(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż ***inni*** pracownicy w tym samym zakładzie. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ***z innymi*** pracownikami tego samego zakładu.

Or. en

Poprawka 233
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym ***wynagrodzenia***, stażyści nie byli traktowani w sposób	(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym ***świadczenia z tytułu stażu***, stażyści ***na otwartym rynku***

mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.

pracy nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą ***na otwartym rynku pracy*** nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.

Or. fr

Poprawka 234
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym ***wynagrodzenia***, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego	(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym ***gratyfikacji***, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność***,*** ***niższy poziom doświadczenia*** lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić

traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.

obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.

Or. en

Poprawka 235
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem ***danego warunku*** zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.	(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. ***Państwa członkowskie powinny jednak działać w tym zakresie w porozumieniu z partnerami społecznymi i w sposób zgodny z krajowymi modelami rynku pracy***. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem ***danych warunków*** zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów***, biorąc pod uwagę specyfikę systemu rynku pracy i ram rokowań zbiorowych każdego państwa członkowskiego***.

Or. en

Poprawka 236
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.	(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność***, edukacyjny cel stażu*** lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.

Or. en

Poprawka 237
David Casa

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia,	(22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia

stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.

lub gratyfikacji, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.

Or. en

Poprawka 238
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(23) Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego zwykłego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód co stażysta, z należytym uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności.	***skreśla się***

Or. fr

Uzasadnienie

Jedną z podstawowych reguł stosowania zasady niedyskryminacji jest porównanie dwóch osób w podobnej sytuacji prawnej, co nie może mieć miejsca w przypadku stażysty i zwykłego pracownika.

Poprawka 239
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(23) Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego zwykłego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód co stażysta, z należytym uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 240
Jagna Marczułajtis-Walczak

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(23) Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego zwykłego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód co stażysta, z należytym uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności.	***skreśla się***

Or. en

Uzasadnienie

Klauzula ta może prowadzić do nadmiernych obciążeń dla pracodawców, co z kolei może zniechęcać ich do zatrudniania stażystów.

Poprawka 241
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(23) Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego ***zwykłego*** pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód co stażysta, z należytym uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności.	(23) Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód co stażysta, z należytym uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności.

Or. en

Poprawka 242
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(23) Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego zwykłego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód co stażysta, z należytym uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności.	(23) Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego zwykłego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód co stażysta ***na otwartym rynku pracy***, z należytym uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności.

Or. fr

Poprawka 243
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(23) Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego zwykłego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj	(23) Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego zwykłego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj

pracy lub zawód co stażysta, z należytym uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności.	pracy lub zawód co stażysta, z należytym uwzględnieniem kwalifikacji***,*** ***doświadczenia*** i umiejętności.

Or. en

Poprawka 244
Jagna Marczułajtis-Walczak

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(23a) UE i wszystkie państwa członkowskie podpisały i ratyfikowały Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, w której w art. 27 wymaga się od państw-stron „umożliwienia osobom niepełnosprawnym skutecznego dostępu do ogólnych programów poradnictwa specjalistycznego i zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego" oraz „popierania zdobywania przez osoby niepełnosprawne doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy". Wiele osób z niepełnosprawnościami w UE nie może brać udziału w stażach, ponieważ długość staży zawodowych, w połączeniu z brakiem dotacji państwowych na wsparcie osób z niepełnosprawnościami w obszarze staży, może zniechęcać finansowo pracodawców do przyjmowania stażystów z niepełnosprawnościami. Należy zwrócić uwagę na fakt, że w związku z rozpoczęciem stażu młode osoby z niepełnosprawnościami same ryzykują utratę zasiłku dla osób z niepełnosprawnościami i dostępu do niektórych usług oraz że takie świadczenia mogą być trudne do odzyskania po zakończeniu stażu.

Or. en

Poprawka 245
Jagna Marczułajtis-Walczak

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(23b) W świetle postępujących trendów w automatyzacji, cyfryzacji i rozwoju nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji, konieczne jest zapewnienie odpowiedniej ochrony i równego dostępu do wysokiej jakości staży dla osób z niepełnosprawnościami.

Or. en

Poprawka 246
Miriam Lexmann

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 24

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(24) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, ***które skutkują niższym poziomem ochrony, obejmującej m.in. warunki pracy i wynagrodzenia, niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej***.	(24) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki służące zwalczaniu ***praktyk wyzysku w ramach staży, głównie w formie fałszywych*** zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży.

Or. en

Poprawka 247
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 24

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(24) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, które skutkują niższym poziomem ochrony***, obejmującej m.in. warunki pracy i wynagrodzenia,*** niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.	(24) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, które skutkują niższym poziomem ochrony niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.

Or. en

Poprawka 248
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 24

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(24) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, które skutkują niższym poziomem ochrony, obejmującej m.in. warunki pracy i ***wynagrodzenia***, niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.	(24) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, które skutkują niższym poziomem ochrony, obejmującej m.in. warunki pracy i ***świadczenie z tytułu stażu***, niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.

Or. fr

Poprawka 249
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 24

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(24) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki służące zwalczaniu ***zwykłych stosunków pracy*** ukrytych pod postacią staży, które skutkują niższym poziomem ochrony, obejmującej m.in. warunki pracy i wynagrodzenia, niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.	(24) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki służące zwalczaniu ***nieuczciwych form staży*** ukrytych pod postacią staży, które skutkują niższym poziomem ochrony, obejmującej m.in. warunki pracy i wynagrodzenia, niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.

Or. en

Poprawka 250
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 24

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(24) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, które skutkują niższym poziomem ochrony, obejmującej m.in. warunki pracy i wynagrodzenia, niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.	(24) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki ***egzekwowania prawa i środki naprawcze*** służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, które skutkują ***zastąpieniem zwykłych pracowników stażystami i*** niższym poziomem ochrony, obejmującej m.in. warunki pracy i wynagrodzenia, niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.

Or. en

Poprawka 251
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 24 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(24a) Państwa członkowskie powinny zachęcać przedstawicieli pracowników i inne właściwe podmioty prawne do wyznaczenia osoby w każdej takiej organizacji, która będzie służyć jako pierwszy punkt kontaktowy dla stażystów w celu uzyskania porady na temat dostępnych środków zaradczych i wsparcia w przypadkach podejrzenia nieprawidłowości, złych warunków pracy, naruszeń ich praw lub nadużyć. W ten sposób mogą one zapewnić dodatkowy nadzór i odgrywać ważną rolę w egzekwowaniu i monitorowaniu niniejszej dyrektywy.

Or. en

Poprawka 252
Benedetta Scuderi

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 24 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(24a) Państwa członkowskie powinny określić odpowiedni poziom wynagrodzenia, który zapewni stażyście przyzwoity poziom życia i należycie uwzględni koszty utrzymania oraz finansowy wpływ inflacji, aby uniknąć nierównego dostępu młodych ludzi do możliwości odbycia stażu. Zasadniczo wynagrodzenie przyznawane stażystom nie powinno być niższe niż płaca minimalna lub wynagrodzenie przysługujące na podstawie układów zbiorowych w stosownych przypadkach.

Or. en

Poprawka 253
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 25

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(25) Należy zapewnić skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy, ponieważ działania te mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw stażystów i zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży. Powinny one być celem takich kontroli, co pozwoliłoby uniknąć zastępowania zwykłego zatrudnienia pozornymi stażami oraz chronić prawa pracowników.	***skreśla się***

Or. fr

Poprawka 254
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 25

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(25) Należy zapewnić skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy, ponieważ działania te mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw stażystów i zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży. Powinny one być celem takich kontroli, co pozwoliłoby uniknąć zastępowania zwykłego zatrudnienia pozornymi stażami oraz chronić prawa pracowników.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 255
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 25

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(25) Należy zapewnić skuteczne kontrole i inspekcje ***prowadzone przez właściwe organy, ponieważ działania te mają zasadnicze znaczenie dla ochrony*** praw ***stażystów i zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży***. ***Powinny one być celem takich kontroli, co pozwoliłoby uniknąć zastępowania zwykłego zatrudnienia pozornymi stażami oraz chronić prawa pracowników.***	(25) Należy zapewnić skuteczne kontrole i inspekcje ***w celu zapewnienia egzekwowania*** praw ***pracowników***. ***Te kontrole należy przeprowadzać zgodnie z praktykami krajowymi, z poszanowaniem autonomii rynku pracy i systemów krajowych, zgodnie z zasadą pomocniczości***.

Or. en

Poprawka 256
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 25

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(25) Należy zapewnić skuteczne kontrole i inspekcje ***prowadzone przez właściwe organy, ponieważ działania te mają zasadnicze znaczenie dla*** ochrony praw stażystów i ***zwalczania*** zwykłych stosunków pracy ***ukrytych pod postacią staży***. Powinny ***one*** być ***celem takich kontroli***, co pozwoliłoby uniknąć zastępowania zwykłego zatrudnienia ***pozornymi*** stażami ***oraz chronić prawa pracowników***.	(25) Należy zapewnić***, aby właściwe organy przeprowadzały*** skuteczne ***i proporcjonalne*** kontrole i inspekcje w celu ochrony praw stażystów i ***wykrywania przypadków, w których staże wykorzystuje się do uniknięcia zawierania*** zwykłych stosunków pracy. ***Takie środki*** powinny być ***ukierunkowane i oparte na analizie ryzyka***, co pozwoliłoby uniknąć zastępowania zwykłego zatrudnienia stażami. ***Jednocześnie państwa członkowskie powinny zapewnić, aby obciążenia administracyjne dla przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw, pozostały ograniczone do minimum.***

Or. en

Uzasadnienie

W tym motywie zapewnia się, aby egzekwowanie przepisów dotyczących staży pozostawało skuteczne, przy jednoczesnym zachowaniu proporcjonalności. W ten sposób unika się niepotrzebnych obciążeń administracyjnych dla pracodawców i zapewnia zgodność z zasadą lepszego stanowienia prawa.

Poprawka 257
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 25

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(25) Należy zapewnić skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy, ponieważ działania te mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw stażystów i zwalczania ***zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią*** staży. Powinny ***one być celem takich kontroli***, co pozwoliłoby uniknąć zastępowania ***zwykłego*** zatrudnienia ***pozornymi*** stażami oraz chronić prawa ***pracowników***.	(25) Należy zapewnić ***dokładne gromadzenie danych oraz regularne i*** skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy, ponieważ działania te mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw stażystów i zwalczania ***nadużyć wynikających z wykorzystania*** staży. ***Kontrole te powinny obejmować minimalną liczbę podmiotów oferujących staże w każdym państwie członkowskim oraz powinny być ukierunkowane***, co pozwoliłoby uniknąć zastępowania ***stabilnego*** zatrudnienia ***powtarzającymi się*** stażami oraz chronić prawa ***stażystów***. ***Wszystkie zgromadzone dane powinny być znormalizowane, porównywalne i udostępniane zgodnie z zasadami dyrektywy w sprawie otwartych danych w celu identyfikacji trendów, promowania przejrzystości i wspierania przyszłych ulepszeń polityki opartych na dowodach.***

Or. en

Poprawka 258
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 25

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(25) Należy zapewnić skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy, ponieważ działania te mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw stażystów i zwalczania ***zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią*** staży. Powinny one być celem takich kontroli, co pozwoliłoby uniknąć zastępowania ***zwykłego*** zatrudnienia ***pozornymi stażami*** oraz chronić prawa pracowników.	(25) Należy zapewnić skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy, ponieważ działania te mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw stażystów i zwalczania ***nadużyć wynikających z wykorzystywania nieuczciwych form*** staży. Powinny one być celem takich kontroli, co pozwoliłoby uniknąć zastępowania ***stabilnego*** zatrudnienia ***nieuczciwymi formami stażu*** oraz chronić prawa pracowników ***i stażystów***.

Or. en

Poprawka 259
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 26

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(26) Ocena, czy pod postacią stażu ukryty jest zwykły stosunek pracy, powinna opierać się na faktycznych okolicznościach, a nie na formalnym oznaczeniu danego stosunku umownego. W celu ustalenia, czy pod postacią stażu ukryty jest regularny stosunek pracy, ***właściwe organy powinny przeprowadzić*** całościową ocenę wszystkich istotnych faktów. ***Aby ułatwić właściwym organom dokonywanie takich ocen, należy określić kluczowe elementy, które pozwoliłyby odróżnić zwykły stosunek pracy od stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu. Ocenę tych elementów należy przeprowadzać indywidualnie, z należytym uwzględnieniem okoliczności każdego pojedynczego przypadku. W związku z tym elementy, o których mowa, mają***	(26) Ocena, czy pod postacią stażu ukryty jest zwykły stosunek pracy, powinna opierać się na faktycznych okolicznościach, a nie na formalnym oznaczeniu danego stosunku umownego. W celu ustalenia, czy pod postacią stażu ukryty jest regularny stosunek pracy, ***należy przeprowadzić*** całościową ocenę wszystkich istotnych faktów.

charakter orientacyjny i niewyczerpujący oraz nie wymagają osiągnięcia konkretnego progu.

Or. en

Poprawka 260
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 26

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(26) Ocena, czy pod postacią stażu ***ukryty*** jest ***zwykły stosunek pracy***, powinna opierać się na faktycznych okolicznościach***, a nie na formalnym oznaczeniu danego stosunku umownego***. W ***celu ustalenia, czy pod postacią stażu ukryty jest regularny stosunek pracy,*** właściwe organy powinny przeprowadzić całościową ocenę wszystkich istotnych faktów. Aby ułatwić właściwym organom dokonywanie takich ocen, należy określić kluczowe elementy, które pozwoliłyby odróżnić ***zwykły stosunek pracy*** od ***stosunku pracy ukrytego pod postacią*** stażu. ***Ocenę tych elementów należy przeprowadzać indywidualnie, z należytym uwzględnieniem okoliczności każdego pojedynczego przypadku. W związku z tym*** elementy, o których mowa, mają charakter orientacyjny i niewyczerpujący oraz nie wymagają osiągnięcia konkretnego progu.	(26) Ocena, czy pod postacią stażu ***ukryte*** jest ***stabilne zatrudnienie***, powinna opierać się ***zarówno na treści pisemnej umowy między stażystą a podmiotem oferującym, jak i*** na faktycznych okolicznościach. W ***tym zakresie*** właściwe organy powinny przeprowadzić całościową ocenę wszystkich istotnych faktów. Aby ułatwić właściwym organom dokonywanie takich ocen, należy określić kluczowe elementy, które pozwoliłyby odróżnić ***staż*** od ***nieuczciwej formy*** stażu. Elementy, o których mowa, mają ***jednak*** charakter orientacyjny i niewyczerpujący oraz nie wymagają osiągnięcia konkretnego progu.

Or. en

Poprawka 261
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 26

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(26) Ocena, czy pod postacią stażu ukryty jest zwykły stosunek pracy, powinna opierać się na faktycznych okolicznościach, a nie na formalnym oznaczeniu danego stosunku umownego. W celu ustalenia, czy pod postacią stażu ukryty jest regularny stosunek pracy, ***właściwe organy*** powinny ***przeprowadzić całościową ocenę*** wszystkich istotnych faktów. Aby ułatwić ***właściwym organom*** dokonywanie takich ocen, ***należy określić*** kluczowe elementy, które pozwoliłyby odróżnić zwykły stosunek pracy od ***stosunku pracy ukrytego pod postacią*** stażu. ***Ocenę tych elementów*** należy ***przeprowadzać*** indywidualnie, z ***należytym*** uwzględnieniem okoliczności ***każdego pojedynczego*** przypadku. W związku z tym elementy, o których mowa, mają charakter orientacyjny i niewyczerpujący oraz nie wymagają osiągnięcia konkretnego progu.	(26) Ocena, czy pod postacią stażu ukryty jest zwykły stosunek pracy, powinna opierać się na faktycznych okolicznościach, a nie na formalnym oznaczeniu danego stosunku umownego. W celu ustalenia, czy pod postacią stażu ukryty jest regularny stosunek pracy, ***państwa członkowskie*** powinny ***stosować swoje odpowiednie systemy oceny*** wszystkich istotnych faktów. ***Biorąc pod uwagę różne podejścia do wykrywania takich sytuacji, ważne jest, aby systemy te były przestrzegane zgodnie z zasadą pomocniczości.*** Aby ułatwić dokonywanie takich ocen, ***można zidentyfikować*** kluczowe elementy, które pozwoliłyby odróżnić zwykły stosunek pracy od ***pozornego*** stażu. ***Elementy ten należy rozważać*** indywidualnie, z uwzględnieniem ***konkretnych*** okoliczności ***w danym*** przypadku. W związku z tym elementy, o których mowa, mają charakter orientacyjny i niewyczerpujący oraz nie wymagają osiągnięcia konkretnego progu.

Or. en

Poprawka 262
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 26

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(26) Ocena, czy pod postacią stażu ukryty jest zwykły stosunek pracy, powinna opierać się na faktycznych okolicznościach***, a nie na formalnym oznaczeniu danego stosunku umownego***. W celu ustalenia, czy pod postacią stażu ukryty jest regularny stosunek pracy, właściwe organy powinny przeprowadzić całościową ocenę wszystkich istotnych	(26) Ocena, czy pod postacią stażu ukryty jest zwykły stosunek pracy, powinna opierać się na faktycznych okolicznościach. W celu ustalenia, czy pod postacią stażu ukryty jest regularny stosunek pracy, właściwe organy powinny przeprowadzić całościową ocenę wszystkich istotnych faktów***, w szczególności faktów związanych z***

faktów. Aby ułatwić właściwym organom dokonywanie takich ocen, należy określić kluczowe elementy, które pozwoliłyby odróżnić zwykły stosunek pracy od stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu. Ocenę tych elementów należy przeprowadzać indywidualnie, z należytym uwzględnieniem okoliczności każdego pojedynczego przypadku. W związku z tym elementy, o których mowa, mają charakter orientacyjny i niewyczerpujący oraz nie wymagają osiągnięcia konkretnego progu.

wykonywaniem pracy w praktyce, niezależnie od tego, w jaki sposób stosunek ten został określony w jakichkolwiek uzgodnieniach umownych, które mogły zostać przyjęte między zainteresowanymi stronami. Aby ułatwić właściwym organom dokonywanie takich ocen, należy określić kluczowe elementy, które pozwoliłyby odróżnić zwykły stosunek pracy od stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu. Ocenę tych elementów należy przeprowadzać indywidualnie, z należytym uwzględnieniem okoliczności każdego pojedynczego przypadku. W związku z tym elementy, o których mowa, mają charakter orientacyjny i niewyczerpujący oraz nie wymagają osiągnięcia konkretnego progu.

Or. en

Poprawka 263
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 26

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(26) Ocena, czy pod postacią stażu ukryty jest zwykły stosunek pracy, powinna opierać się na faktycznych okolicznościach, a nie na formalnym oznaczeniu danego stosunku umownego. W celu ustalenia, czy pod postacią stażu ukryty jest regularny stosunek pracy, właściwe organy ***powinny*** przeprowadzić całościową ocenę wszystkich istotnych faktów. Aby ułatwić właściwym organom dokonywanie takich ocen, należy określić kluczowe elementy, które pozwoliłyby odróżnić zwykły stosunek pracy od stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu. Ocenę tych elementów należy przeprowadzać indywidualnie, z należytym uwzględnieniem okoliczności każdego pojedynczego przypadku. W związku	(26) Ocena, czy pod postacią stażu ukryty jest zwykły stosunek pracy, powinna opierać się na faktycznych okolicznościach, a nie na formalnym oznaczeniu danego stosunku umownego. W celu ustalenia, czy pod postacią stażu ukryty jest regularny stosunek pracy, właściwe organy ***mogą*** przeprowadzić całościową ocenę wszystkich istotnych faktów. Aby ułatwić właściwym organom dokonywanie takich ocen, należy określić kluczowe elementy, które pozwoliłyby odróżnić zwykły stosunek pracy od stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu. Ocenę tych elementów należy przeprowadzać indywidualnie, z należytym uwzględnieniem okoliczności każdego pojedynczego przypadku. W związku

z tym elementy, o których mowa, mają charakter orientacyjny i niewyczerpujący oraz nie wymagają osiągnięcia konkretnego progu.	z tym elementy, o których mowa, mają charakter orientacyjny i niewyczerpujący oraz nie wymagają osiągnięcia konkretnego progu.

Or. fr

Poprawka 264
Jagna Marczułajtis-Walczak

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 26 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(26a) Chociaż odpowiedni czas trwania stażu może się różnić w zależności od jego celu i sektora, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką, czas trwania do sześciu miesięcy jest ogólnie uważany za wystarczający do osiągnięcia zamierzonych celów. Znacznie dłuższy czas trwania, szczególnie w przypadku wielu kolejnych staży u tego samego dostawcy, może budzić obawy co do rzeczywistego charakteru stażu i powinien być dokładnie oceniany. W niektórych przypadkach dłuższy czas trwania może być jednak odpowiedni, jeśli sprzyja osiągnięcie celu stażu.

Or. en

Uzasadnienie

Istotne jest ograniczenie czasu trwania stażu.

Poprawka 265
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 27

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(27) Wymóg posiadania wcześniejszego doświadczenia zawodowego w przypadku stażu w tej samej lub podobnej dziedzinie może nie oznaczać zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, jeżeli pracodawca przedstawi uzasadnienie, takie jak równoważny okres wcześniejszego doświadczenia zawodowego jako alternatywa dla posiadania dyplomu w określonej dziedzinie lub kwalifikacji.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 266
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 27

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(27) Wymóg posiadania wcześniejszego doświadczenia zawodowego w przypadku stażu w tej samej lub podobnej dziedzinie może ***nie oznaczać zwykłego stosunku pracy ukrytego*** pod postacią stażu***, jeżeli pracodawca przedstawi uzasadnienie, takie jak równoważny okres wcześniejszego doświadczenia zawodowego jako alternatywa dla posiadania dyplomu w określonej dziedzinie lub kwalifikacji.***	(27) ***Nie można wymagać, aby stażyści mieli wcześniejsze doświadczenie zawodowe w tej samej dziedzinie w celu uzyskania dostępu do stażu w tej samej lub podobnej dziedzinie.*** Wymóg posiadania wcześniejszego doświadczenia zawodowego w przypadku stażu w tej samej lub podobnej dziedzinie może ***wskazywać na ukrycie zwykłego stosunku staży*** pod postacią stażu.

Or. en

Uzasadnienie

Wspomniany przypadek wskazuje na niewłaściwe korzystanie ze staży w całej UE. Oczekiwanie wcześniejszego doświadczenia zawodowego w tej samej dziedzinie w celu uzyskania dostępu do stażu w tej samej lub podobnej dziedzinie wskazuje na nadużywanie praktyki polegającej na „korzystaniu" z wykwalifikowanych stażystów (którzy mogliby z łatwością uzyskać dostęp do stanowiska najniższego szczebla i normalną umowę) w celu

zastąpienia stałych pracowników.

Poprawka 267
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 27

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(27) Wymóg posiadania wcześniejszego doświadczenia zawodowego w przypadku stażu w tej samej lub podobnej dziedzinie może nie oznaczać zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, jeżeli pracodawca przedstawi uzasadnienie, takie jak równoważny okres wcześniejszego doświadczenia zawodowego jako alternatywa dla posiadania dyplomu w określonej dziedzinie lub kwalifikacji.	(27) Wymóg posiadania wcześniejszego doświadczenia zawodowego w przypadku stażu ***na otwartym rynku pracy*** w tej samej lub podobnej dziedzinie może nie oznaczać zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, jeżeli pracodawca przedstawi uzasadnienie, takie jak równoważny okres wcześniejszego doświadczenia zawodowego jako alternatywa dla posiadania dyplomu w określonej dziedzinie lub kwalifikacji.

Or. fr

Poprawka 268
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 28

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(28) Gdy właściwe organy przeprowadzają analizę istotnych faktów, aby ustalić istnienie zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, informacje potrzebne do przeprowadzenia tej analizy mogą nie zawsze być dla nich łatwo dostępne. Pracodawcy powinni być zobowiązani do przekazywania właściwym organom, na odpowiedni wniosek, niezbędnych informacji, które znajdują się pod ich kontrolą, aby umożliwić właściwym organom wykonywanie ich zadań.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 269
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 28

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(28) Gdy właściwe organy ***przeprowadzają analizę istotnych faktów, aby ustalić istnienie*** zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, informacje ***potrzebne do przeprowadzenia tej analizy*** mogą nie zawsze być dla nich łatwo dostępne. Pracodawcy powinni być zobowiązani do przekazywania ***właściwym*** organom, na odpowiedni wniosek, ***niezbędnych*** informacji, które znajdują się pod ich kontrolą, aby umożliwić ***właściwym*** organom wykonywanie ich zadań.	(28) Gdy właściwe organy ***oceniają, czy staż nie stanowi w rzeczywistości*** zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, ***istotne*** informacje mogą nie zawsze być dla nich łatwo dostępne. Pracodawcy powinni być zobowiązani do przekazywania organom, na odpowiedni wniosek, ***jedynie tych*** informacji, które ***są niezbędne i*** znajdują się pod ich kontrolą, aby umożliwić organom wykonywanie ich zadań. ***Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby takie obowiązki pozostały proporcjonalne i nie skutkowały nałożeniem nadmiernych obciążeń administracyjnych na przedsiębiorstwa, szczególnie małe i średnie przedsiębiorstwa.***

Or. en

Uzasadnienie

W motywie tym zapewnia się, aby właściwe organy mogły uzyskać odpowiednie informacje bez nakładania nieproporcjonalnych obowiązków sprawozdawczych na pracodawców, dzięki czemu utrzymuje się zrównoważone i przyjazne dla MŚP podejście do egzekwowania przepisów.

Poprawka 270
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 28

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(28) Gdy właściwe organy przeprowadzają analizę istotnych faktów, aby ustalić istnienie ***zwykłego*** stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, informacje potrzebne do przeprowadzenia tej analizy mogą ***nie zawsze być dla nich łatwo dostępne***. Pracodawcy powinni być zobowiązani do przekazywania właściwym organom, na odpowiedni wniosek, niezbędnych informacji, które znajdują się pod ich kontrolą, aby umożliwić właściwym organom wykonywanie ich zadań.	(28) Gdy właściwe organy przeprowadzają analizę istotnych faktów, aby ustalić istnienie ***stabilnego*** stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, informacje potrzebne do przeprowadzenia tej analizy ***mogą obejmować zarówno treść pisemnej umowy, jak i faktyczne okoliczności istniejącego stosunku pracy.*** Pracodawcy powinni być zobowiązani do przekazywania właściwym organom, na odpowiedni wniosek, niezbędnych informacji, które znajdują się pod ich kontrolą, aby umożliwić właściwym organom wykonywanie ich zadań.

Or. en

Poprawka 271
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 28

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(28) Gdy właściwe organy przeprowadzają analizę istotnych faktów, aby ustalić istnienie zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, informacje potrzebne do przeprowadzenia tej analizy mogą nie zawsze być dla nich łatwo dostępne. ***Pracodawcy powinni*** być ***zobowiązani*** do przekazywania właściwym organom, na odpowiedni wniosek, niezbędnych informacji, które znajdują się pod ich kontrolą, aby umożliwić właściwym organom wykonywanie ich zadań.	(28) Gdy właściwe organy przeprowadzają analizę istotnych faktów, aby ustalić istnienie zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, informacje potrzebne do przeprowadzenia tej analizy mogą nie zawsze być dla nich łatwo dostępne. ***Podmioty oferujące staże*** powinny być zobowiązane do przekazywania właściwym organom, na odpowiedni wniosek, niezbędnych informacji, które znajdują się pod ich kontrolą, aby umożliwić właściwym organom wykonywanie ich zadań. ***Takie informacje należy przekazywać niezwłocznie.***

Or. en

Poprawka 272
Jagna Marczułajtis-Walczak

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 28

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(28) Gdy właściwe organy przeprowadzają analizę istotnych faktów, aby ustalić istnienie zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, informacje potrzebne do przeprowadzenia tej analizy mogą nie zawsze być dla nich łatwo dostępne. Pracodawcy powinni być zobowiązani do przekazywania właściwym organom, na odpowiedni wniosek, niezbędnych informacji, które znajdują się pod ich kontrolą, aby umożliwić właściwym organom wykonywanie ich zadań.	(28) Gdy właściwe organy przeprowadzają analizę istotnych faktów, aby ustalić istnienie zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, informacje potrzebne do przeprowadzenia tej analizy mogą nie zawsze być dla nich łatwo dostępne. Pracodawcy powinni być zobowiązani do przekazywania właściwym organom, na odpowiedni wniosek, niezbędnych informacji, które znajdują się pod ich kontrolą, aby umożliwić właściwym organom wykonywanie ich zadań. ***Zapewnienie dostępu do takich informacji ma kluczowe znaczenie dla umożliwienia właściwym organom ustalenia, czy staż jest wykorzystywany zgodnie z jego przeznaczeniem, czy też może stanowić nieuczciwą formą stażu.***

Or. en

Poprawka 273
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 28

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(28) Gdy właściwe organy przeprowadzają analizę istotnych faktów, aby ustalić istnienie zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, informacje potrzebne do przeprowadzenia tej analizy mogą nie zawsze być dla nich łatwo dostępne. Pracodawcy powinni być zobowiązani do przekazywania właściwym organom, na odpowiedni wniosek, ***niezbędnych*** informacji, które znajdują się	(28) Gdy właściwe organy przeprowadzają analizę istotnych faktów, aby ustalić istnienie zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, informacje potrzebne do przeprowadzenia tej analizy mogą nie zawsze być dla nich łatwo dostępne. Pracodawcy powinni być zobowiązani do przekazywania właściwym organom, na odpowiedni wniosek, ***niektórych*** informacji, które znajdują się

pod ich kontrolą, aby ***umożliwić*** właściwym organom ***wykonywanie ich zadań***.	pod ich kontrolą, aby ***ułatwić pracę*** właściwym organom.

Or. fr

Poprawka 274
Miriam Lexmann

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 29

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem. ***Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony, jeżeli wynika to z obiektywnych względów. Przykładami takich wyjątków mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których 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 lub kształcenia i szkolenia zawodowego mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania.***	(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem.

Or. en

Poprawka 275
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 29

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem. ***Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony, jeżeli wynika to z obiektywnych względów. Przykładami takich wyjątków mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których 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 lub kształcenia i szkolenia zawodowego mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania.***	(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem.

Or. en

Poprawka 276
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 29

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem. Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony, jeżeli wynika to z obiektywnych względów. ***Przykładami takich wyjątków mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których 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 lub kształcenia i szkolenia zawodowego mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania.***	(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem. Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony, jeżeli wynika to z obiektywnych względów.

Or. fr

Poprawka 277
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 29

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki***, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście*** stażem. ***Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny*** czas trwania stażu ***co do zasady nie powinien przekraczać sześciu*** miesięcy***, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r.*** Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony***, jeżeli wynika to z obiektywnych względów***. ***Przykładami takich wyjątków mogą być staże***, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których 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 lub kształcenia i szkolenia zawodowego mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania.***	(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki ***umożliwiające wykrycie nieuczciwej formy stażu ukrytej pod postacią stażu***. ***W ramach tych środków minimalny*** czas trwania stażu ***powinien wynosić jeden miesiąc, a maksymalny – sześć*** miesięcy. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony ***w odniesieniu do staży***, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których ścieżka zdobywania niezbędnej wiedzy, kompetencji i doświadczenia uzasadnia wydłużenie stażu.

Or. en

Poprawka 278
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 29

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ***ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem***. Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony, jeżeli wynika to z obiektywnych względów. ***Przykładami takich wyjątków mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których 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 lub kształcenia i szkolenia zawodowego mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania.***	(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ***identyfikację nadużyć wynikających z wykorzystywania staży***. Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony, jeżeli wynika to z obiektywnych względów.

Or. en

Poprawka 279
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 29

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które	(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które

ułatwiałyby ocenę, czy ***domniemany*** staż ***jest rzeczywiście stażem***. ***Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu*** trwania stażu ***i*** powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. ***Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r.*** Państwa członkowskie mogą ***jednak postanowić, że*** dłuższy czas trwania stażu ***może być uzasadniony,*** jeżeli ***wynika to*** z obiektywnych względów. ***Przykładami takich wyjątków mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których 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 lub ***kształcenia i*** szkolenia zawodowego ***mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania***.	ułatwiałyby ocenę, czy staż faktycznie stanowi ***doświadczenie ukierunkowane na naukę, a nie ukrytą formę stałego zatrudnienia. W tym kontekście państwa członkowskie mogą ustanowić orientacyjne kryteria lub progi referencyjne pomocne przy określaniu przypadków, w których można uznać, że czas*** trwania stażu ***lub*** powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy ***jest zbyt długi***. ***W kryteriach tych należy uwzględnić charakter, cele i kontekst stażu, w tym praktyki sektorowe i realia krajowego rynku pracy. W stosownych przypadkach*** państwa członkowskie mogą ***zezwolić na*** dłuższy czas trwania stażu, jeżeli jest to uzasadnione z obiektywnych względów, ***takich jak wymogi prawne lub zawodowe, środki integracyjne w ramach*** aktywnej polityki rynku pracy ***lub struktura programów*** formalnego kształcenia lub szkolenia zawodowego.

Or. en

Uzasadnienie

Motyw ten jest zgodny ze zmienionym artykułem, gdyż unika się w nim sztywnych terminów i uznaje się elastyczność krajową. Wspiera cel zapobiegania nadużyciom, a jednocześnie uznaje uzasadnione powody dłuższych staży w oparciu o systemy krajowe, wymagania zawodowe lub struktury edukacyjne.

Poprawka 280
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 29

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem. Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego ***samego pracodawcy***. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że ***dłuższy czas*** trwania stażu ***może być uzasadniony***, jeżeli wynika to z obiektywnych względów. Przykładami takich wyjątków mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których 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 lub kształcenia i szkolenia zawodowego mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania.***	(29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem. Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego ***podmiotu oferującego staż***. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że ***uzasadnione może być określenie dłuższego czasu*** trwania stażu ***lub jego przedłużenie***, jeżeli wynika to z obiektywnych względów. Przykładami takich wyjątków mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których 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.

Or. en

Poprawka 281
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 29

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(29) Państwa członkowskie powinny	(29) Państwa członkowskie powinny

wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem. Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony, jeżeli wynika to z obiektywnych względów. Przykładami takich wyjątków mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których 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 lub kształcenia i szkolenia zawodowego mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania.	wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiałyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem. Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony, jeżeli wynika to z obiektywnych względów***, takich jak złożoność programu szkoleniowego, wymogi certyfikacji sektorowej lub integracja słabszych grup społecznych na rynku pracy***. Przykładami takich wyjątków mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których 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 lub kształcenia i szkolenia zawodowego mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania.

Or. en

Poprawka 282
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących	***skreśla się***

staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia, można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.

Or. en

Uzasadnienie

W świetle niezbędnego uproszczenia pracodawców należy zobowiązać do udostępniania wyżej wymienionych danych na żądanie, a nie do ich publikowania.

Poprawka 283
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(30) ***Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże*** informacji ***na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia, można wypełnić przez umieszczenie*** linku do strony internetowej zawierającej ***te*** informacje.	(30) Pracodawcy ***mogą spełnić wymóg dostarczenia*** informacji ***związanych ze stażem przez podanie*** linku do strony internetowej zawierającej ***odpowiednie*** informacje. ***Powinno się to odbywać zgodnie z krajowymi praktykami oraz układami zbiorowymi, przy czym pracodawcy mają możliwość dostosowania informacji do warunków lokalnych i zasad wynikających z umów.***

Or. en

Poprawka 284
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(30) ***Zobowiązanie pracodawców do***	(30) ***Pracodawcy mogą uwzględniać***

uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże ***informacji*** na temat oczekiwanych zadań***,*** warunków pracy***, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia, można wypełnić*** przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.

w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże ***informacje*** na temat oczekiwanych zadań ***i*** warunków pracy przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.

Or. es

Poprawka 285
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat ***oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia,*** ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia, można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.	(30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia, można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.

Or. fr

Poprawka 286
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym ***wynagrodzenia***, ochrony socjalnej, komponentów uczenia	(30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym ***gratyfikacji***, ochrony socjalnej, komponentów uczenia

się i szkolenia, można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.

się i szkolenia, można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.

Or. en

Poprawka 287
Jagna Marczułajtis-Walczak

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia**,** ochrony socjalnej, ***komponentów uczenia się i szkolenia,*** można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.	(30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia ***i*** ochrony socjalnej, można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.

Or. en

Poprawka 288
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia**,** można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.	(30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia ***oraz możliwości rekrutacji po zakończeniu stażu,*** można wypełnić przez umieszczenie linku do strony

internetowej zawierającej te informacje.

Or. en

Poprawka 289
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(30) Zobowiązanie ***pracodawców*** do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia, można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.	(30) Zobowiązanie ***podmiotów oferujących staże*** do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia, można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.

Or. en

Poprawka 290
David Casa

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia, można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.	(30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia ***lub gratyfikacji***, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia, można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.

Or. en

Poprawka 291
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 31

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(31) Oprócz niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny zapewnić pełne wdrożenie i egzekwowanie praw zagwarantowanych w dorobku prawnym Unii mających zastosowanie do stażystów pozostających w stosunku pracy.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 292
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 31

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(31) Oprócz niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny zapewnić ***pełne*** wdrożenie i egzekwowanie praw ***zagwarantowanych*** w ***dorobku prawnym Unii*** mających zastosowanie do stażystów pozostających w stosunku pracy.	(31) Oprócz niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny zapewnić wdrożenie i egzekwowanie praw ***określonych*** w ***unijnych ramach prawnych*** mających zastosowanie do stażystów pozostających w stosunku pracy***, zgodnie z przepisami i praktykami krajowymi, przy jednoczesnym poszanowaniu uzgodnionych modeli rynku pracy i układów zbiorowych.***

Or. en

Poprawka 293
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 31

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(31) Oprócz niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny zapewnić pełne wdrożenie i egzekwowanie praw zagwarantowanych w dorobku prawnym Unii mających zastosowanie do stażystów ***pozostających w stosunku pracy***.	(31) Oprócz niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny zapewnić pełne wdrożenie i egzekwowanie praw zagwarantowanych w dorobku prawnym Unii mających zastosowanie do ***pracowników i*** stażystów.

Or. en

Poprawka 294
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 31 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(31a) Państwa członkowskie powinny dopilnować, by staże uznawano za ważne doświadczenie zawodowe w procesach rekrutacji prowadzonych przez podmioty prywatne i publiczne, w tym powinny zapewnić transgraniczne uznawanie staży w UE.

Or. en

Poprawka 295
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 33

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(33) Stażyści powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz ***prawo dochodzenia roszczeń***, w tym prawo do odpowiedniego odszkodowania. Należy informować	(33) Stażyści powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo ***do kontroli***, w tym prawo do odpowiedniego odszkodowania. Należy informować stażystów

stażystów o mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do ***dochodzenia roszczeń***. Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, stażyści powinni nadal korzystać z ***takiej*** ochrony, nawet po zakończeniu stażu***, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na zarzut naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników***.	o mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do ***kontroli***. Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, stażyści powinni nadal korzystać z ***tej*** ochrony, nawet po zakończeniu stażu. ***Wskazane prawa i mechanizmy powinny być jednak dostosowane zgodnie z krajowym systemem rynku pracy i układami zbiorowymi każdego państwa członkowskiego, aby zapewnić poszanowanie autonomii rynku pracy i zasady pomocniczości.***

Or. en

Poprawka 296
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 33

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(33) Stażyści powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz ***prawo dochodzenia roszczeń, w tym prawo do*** odpowiedniego odszkodowania. Należy informować stażystów o ***mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do dochodzenia roszczeń***. Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, stażyści powinni nadal korzystać z takiej ochrony, nawet po zakończeniu stażu, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na zarzut naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.	(33) Stażyści powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz***, w stosownych przypadkach,*** do odpowiedniego odszkodowania. Należy informować stażystów o ***swoich prawach w tym zakresie***. Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, stażyści powinni nadal korzystać z takiej ochrony, nawet po zakończeniu stażu, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na zarzut naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.

Or. es

Poprawka 297
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 33

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(33) Stażyści powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym prawo do odpowiedniego odszkodowania. Należy informować stażystów o mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do dochodzenia roszczeń. Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, stażyści powinni nadal korzystać z takiej ochrony, nawet po zakończeniu stażu, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na zarzut naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do ***pracowników***.	(33) Stażyści powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym prawo do odpowiedniego odszkodowania. Należy informować stażystów o mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do dochodzenia roszczeń. Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, stażyści powinni nadal korzystać z takiej ochrony, nawet po zakończeniu stażu, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na zarzut naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do ***stażystów***.

Or. en

Poprawka 298
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 33

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(33) Stażyści powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym prawo do odpowiedniego odszkodowania. Należy informować stażystów o mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do dochodzenia roszczeń. Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej	(33) Stażyści ***na otwartym rynku pracy*** powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym prawo do odpowiedniego odszkodowania. Należy informować stażystów o mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do dochodzenia roszczeń. Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej

ochrony prawnej, stażyści powinni nadal korzystać z takiej ochrony, nawet po zakończeniu stażu, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na zarzut naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.	ochrony prawnej, stażyści powinni nadal korzystać z takiej ochrony, nawet po zakończeniu stażu, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na zarzut naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.

Or. fr

Poprawka 299
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 34

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(34) Zapewnienie bardziej skutecznego poziomu ochrony stażystów wymaga, aby przedstawiciele pracowników mieli możliwość udziału w postępowaniach mających na celu obronę wszelkich praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników w imieniu albo na rzecz stażysty lub grupy stażystów.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 300
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 34

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(34) ***Zapewnienie bardziej skutecznego poziomu*** ochrony stażystów ***wymaga, aby przedstawiciele*** pracowników ***mieli*** możliwość udziału w ***postępowaniach*** mających na celu obronę ***wszelkich*** praw	(34) ***Aby zapewnić skuteczniejszy poziom*** ochrony stażystów ***państwa członkowskie mogą zapewnić przedstawicielom*** pracowników możliwość udziału w ***procedurach*** mających na celu

i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników ***w imieniu albo na rzecz stażysty lub grupy stażystów***.	obronę praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych ***stosownych*** przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. ***Powinno się to odbywać z poszanowaniem krajowych modeli rynku pracy i roli partnerów społecznych. Państwa członkowskie mają swobodę w określaniu sposobu zaprojektowania i wdrażania tego mechanizmu dla przedstawicieli pracowników, z uwzględnieniem własnych systemów prawnych oraz dialogu społecznego.***
	Or. en

Poprawka 301
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 34

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(34) Zapewnienie bardziej skutecznego poziomu ochrony stażystów wymaga, aby przedstawiciele pracowników mieli możliwość udziału w postępowaniach mających na celu obronę wszelkich praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do ***pracowników*** w imieniu albo na rzecz stażysty lub grupy stażystów.	(34) Zapewnienie bardziej skutecznego poziomu ochrony stażystów wymaga, aby przedstawiciele pracowników mieli możliwość udziału w postępowaniach mających na celu obronę wszelkich praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do ***stażystów*** w imieniu albo na rzecz stażysty lub grupy stażystów.
	Or. en

Poprawka 302
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 34

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(34) Zapewnienie bardziej skutecznego poziomu ochrony stażystów wymaga, aby przedstawiciele pracowników mieli możliwość udziału w postępowaniach mających na celu obronę wszelkich praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników w imieniu albo na rzecz stażysty lub grupy stażystów.	(34) *(Nie dotyczy polskiej wersji językowej)*

Or. en

Poprawka 303
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 34

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(34) Zapewnienie bardziej skutecznego poziomu ochrony stażystów wymaga, aby przedstawiciele pracowników mieli możliwość udziału w postępowaniach mających na celu obronę wszelkich praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników w imieniu albo na rzecz stażysty lub grupy stażystów.	(34) *(Nie dotyczy polskiej wersji językowej)*

Or. en

Poprawka 304
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 34

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(34) Zapewnienie bardziej skutecznego poziomu ochrony stażystów wymaga, aby przedstawiciele pracowników mieli możliwość udziału w postępowaniach mających na celu obronę wszelkich praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników w imieniu albo na rzecz stażysty lub grupy stażystów.	(34) Zapewnienie bardziej skutecznego poziomu ochrony stażystów wymaga, aby przedstawiciele pracowników ***i związki zawodowe*** mieli możliwość udziału w postępowaniach mających na celu obronę wszelkich praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników w imieniu albo na rzecz stażysty lub grupy stażystów.

Or. en

Poprawka 305
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 34 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(34a) Według danych Komisji z 2023 r. około 26,8 % osób w wieku 16 lat i starszych w Unii Europejskiej zgłosiło jakąś formę niepełnosprawności. Biorąc pod uwagę, że całkowita populacja UE wynosi około 448 milionów, oznacza to, że osób z niepełnosprawnościami jest około 120 milionów. Osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykają bariery w dostępie do wysokiej jakości staży i zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Or. en

Poprawka 306
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 35

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(35) Stażyści powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. ***W szczególności stażystów należy chronić przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi oraz wszelkimi przygotowaniami do zwolnienia lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.***	(35) Stażyści powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.

Or. en

Poprawka 307
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 35

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(35) Stażyści powinni być objęci ***odpowiednią*** ochroną ***sądową*** i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.	(35) Stażyści powinni być objęci ochroną ***prawną*** i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. ***Ta ochrona powinna być***

W szczególności stażystów należy chronić przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi oraz wszelkimi przygotowaniami do zwolnienia lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.	***wdrażana przez państwa członkowskie w sposób zgodny z ich krajowymi systemami prawnymi i modelami rynku pracy. Państwa członkowskie powinny mieć swobodę projektowania i wdrażania tej ochrony zgodnie z własnymi warunkami na rynku pracy i dialogiem społecznym, co może wiązać się z dostosowaniem konkretnych środków i mechanizmów do krajowych potrzeb i systemów***.

Or. en

Poprawka 308
Angelika Winzig

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 35

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(35) Stażyści powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do ***pracowników***. W szczególności stażystów należy chronić przed ***zwolnieniem*** lub środkami równoważnymi oraz wszelkimi przygotowaniami do ***zwolnienia*** lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do ***pracowników***.	(35) Stażyści powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do ***stażystów***. W szczególności stażystów należy chronić przed ***zakończeniem ich stażu*** lub środkami równoważnymi oraz wszelkimi przygotowaniami do ***zakończenia ich stażu*** lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do ***stażystów***.

Or. en

Poprawka 309
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 35

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(35) Stażyści powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko ***pracodawcy*** bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. W szczególności stażystów należy chronić przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi oraz wszelkimi przygotowaniami do zwolnienia lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.	(35) Stażyści powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko ***podmiotowi oferującemu staż*** bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. W szczególności stażystów należy chronić przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi oraz wszelkimi przygotowaniami do zwolnienia lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.

Or. en

Poprawka 310
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 35

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(35) Stażyści powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko	(35) Stażyści powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko

pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. W szczególności stażystów należy chronić przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi oraz wszelkimi przygotowaniami do zwolnienia lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.	pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. W szczególności stażystów należy chronić przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi***, takimi jak wstrzymanie oferty przyszłego zatrudnienia przez podmiot oferujący staż,*** oraz wszelkimi przygotowaniami do zwolnienia lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.
	Or. en

Poprawka 311
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 35

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(35) Stażyści powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. W szczególności stażystów należy chronić przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi oraz wszelkimi przygotowaniami do zwolnienia lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie	(35) Stażyści ***na otwartym rynku pracy*** powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. W szczególności stażystów ***na otwartym rynku pracy*** należy chronić przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi oraz wszelkimi przygotowaniami do zwolnienia lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw

lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.	przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.

Or. fr

Poprawka 312
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 35 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(35a) Ciężar dowodu dotyczący ustalenia, że zwolnienie z pracy lub równoważny uszczerbek nie nastąpiły z powodu skorzystania przez stażystę z jego praw określonych w niniejszej dyrektywie, powinien spoczywać na podmiocie oferującym staż, jeżeli stażysta przedstawi przed sądem lub innym właściwym organem bądź podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że z takich powodów został zwolniony lub zostały zastosowane w stosunku do niego środki o równoważnym skutku. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość niestosowania tej zasady w postępowaniach, w których ustalanie okoliczności faktycznych należeć będzie do sądu lub innego właściwego organu bądź podmiotu, zwłaszcza w systemach, w których zwolnienie z pracy musi zostać uprzednio zatwierdzone przez taki organ lub podmiot.

Or. en

Poprawka 313
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 36

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(36) Państwa członkowskie powinny ustanowić przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar w przypadkach naruszenia praw przewidzianych w zakresie stosowania niniejszej dyrektywy. Kary mogą obejmować kary administracyjne i finansowe, takie jak grzywny lub wypłata odszkodowania, a także inne rodzaje kar.	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 314
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 36

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(36) Państwa członkowskie powinny ustanowić przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar w przypadkach naruszenia praw przewidzianych w zakresie stosowania niniejszej dyrektywy. Kary mogą obejmować kary administracyjne i finansowe, takie jak grzywny lub wypłata odszkodowania, a także inne rodzaje kar.	(36) Państwa członkowskie powinny ustanowić przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar w przypadkach naruszenia praw przewidzianych w zakresie stosowania niniejszej dyrektywy. Kary mogą obejmować kary administracyjne i finansowe, takie jak grzywny lub wypłata ***odpowiedniego*** odszkodowania, a także inne rodzaje kar.

Or. en

Poprawka 315
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 36 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(36a) Aby zapewnić skuteczne

monitorowanie i egzekwowanie niniejszej dyrektywy na poziomie unijnym i krajowym, państwa członkowskie powinny zagwarantować odpowiednie i terminowe gromadzenie danych na temat jakości staży, w szczególności przez ustanowienie skutecznych narzędzi gromadzenia danych z myślą o zapewnienie danych porównawczych. Ponieważ takie gromadzenie danych może stanowić wyzwanie dla podmiotów oferujących staże, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw, należy zapewnić im wsparcie finansowe i praktyczne zgodnie z celami strategii MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy z 2020 r. w ramach NextGenerationEU[1a], a także zgodnie z obecnymi wieloletnimi ramami finansowymi (2021–2027).

[1a] COM(2023)0535 z 12.9.2023, Pakiet pomocy gospodarczej dla MŚP.

Or. en

Poprawka 316
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 36 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(36a) Państwa członkowskie powinny stworzyć mechanizmy monitorowania, aby zadbać o skuteczne wdrażanie polityk i procedur przeciwdziałania nękaniu i molestowaniu podczas stażu.

Or. en

Poprawka 317
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 37

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(37) Niniejsza dyrektywa ***ustanawia wymogi minimalne***, tym samym nie naruszając kompetencji państw członkowskich ***do wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów***. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy.	(37) Niniejsza dyrektywa ***nie może ustanawiać wspólnych ram prawnych dla systemu staży***, tym samym nie naruszając kompetencji państw członkowskich ***w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego***. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy.

Or. fr

Poprawka 318
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 37

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(37) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, ***tym samym nie naruszając kompetencji państw członkowskich do*** wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że ***niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze*** przepisy.	(37) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, ***co oznacza, że państwa członkowskie powinny zachować możliwość*** wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów ***zgodnie z ich krajowymi modelami rynku pracy***. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że ***mają na nie wpływ*** przepisy ***określone w niniejszej dyrektywie***. ***Kluczowe jest, aby decyzje krajowe i układy zbiorowe pozostały podstawą warunków pracy w państwach członkowskich, co jest zgodne z zasadami pomocniczości.***

Or. en

Poprawka 319
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 38

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie warunków pracy stażystów i zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.	***skreśla się***

Or. fr

Poprawka 320
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 38

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie warunków pracy stażystów i zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza	***skreśla się***

dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

Or. en

Poprawka 321
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 38

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie warunków pracy stażystów i zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, ***nie*** mogą zostać osiągnięte w ***wystarczający*** sposób przez państwa członkowskie, ***natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie*** na poziomie Unii***, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą*** pomocniczości ***określoną*** w art. 5 ***TUE***. ***Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.***	(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie warunków pracy stażystów i ***zapobieganie ukrywaniu*** zwykłych stosunków pracy pod postacią staży, mogą zostać osiągnięte w sposób ***skuteczniejszy i zgodny z warunkami krajowymi*** przez ***same*** państwa członkowskie, ***środki*** na poziomie Unii ***powinny mieć jedynie charakter wspierający i uzupełniający. Ważne jest, aby w dyrektywie przestrzegano zasady*** pomocniczości określonej w art. 5 ***Traktatu UE, ponieważ państwa członkowskie są lepiej przygotowane do dostosowania regulacji do własnych modeli rynku pracy***.

Or. en

Poprawka 322
Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 38

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie warunków pracy stażystów i zwalczanie ***zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią*** staży, ***nie*** mogą zostać osiągnięte	(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie warunków pracy stażystów ***na wolnym rynku*** i zwalczanie ***nadużyć wynikających z wykorzystywania*** staży, mogą zostać

w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich ***lepsze*** osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

skuteczniej osiągnięte przez państwa członkowskie ***w ramach dostosowania do krajowych systemów egzekwowania***, natomiast ***w przypadku staży na wolnym rynku*** ze względu na ***ich*** rozmiary i skutki możliwe jest ich osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, ***oraz przewidzianymi kompetencjami Unii określonymi w art. 165 i 166 TFUE,*** niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

Or. en

Uzasadnienie

Ponieważ edukacja leży w kompetencjach krajowych, należy podkreślić, że dyrektywa ta respektuje podział kompetencji określony w TFUE i TUE. Nowy motyw 38 podkreśla również fakt, że najlepszą skuteczność i egzekwowanie warunków przysługujących stażystom osiąga się przez dostosowanie nowych ram do istniejących krajowych systemów egzekwowania, w tym tam, gdzie zajmują się tym autonomiczni partnerzy społeczni.

Poprawka 323
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 38

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie ***egzekwowanie*** warunków pracy stażystów i zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza	(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie ***poprawa warunków pracy stażystów, podniesienie jakości*** i ***dostępności staży oraz*** zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności,

dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

Or. en

Poprawka 324
Benedetta Scuderi
w imieniu grupy Verts/ALE

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 38

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie warunków pracy stażystów i zwalczanie ***zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią*** staży, nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.	(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie ***zapewnienie wspólnej definicji staży,*** egzekwowanie warunków pracy stażystów i zwalczanie ***nadużyć wynikających z nieuczciwych form*** staży, nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

Or. en

Poprawka 325
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 39

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(39) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych	(39) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych

administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, w szczególności jeżeli utrudniają one tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do ***przeprowadzenia oceny skutków*** krajowych środków transpozycji dyrektywy ***dla*** tych przedsiębiorstw w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne – oraz do ***opublikowania wyników takiej oceny i do*** udzielenia wsparcia takim przedsiębiorstwom stosownie do potrzeb.	administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, w szczególności jeżeli utrudniają one tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do ***wyłączenia z*** krajowych środków transpozycji tych przedsiębiorstw w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne – oraz do udzielenia wsparcia takim przedsiębiorstwom stosownie do potrzeb.

Or. fr

Poprawka 326
Isabelle Le Callennec

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 38

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie warunków pracy stażystów i zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.	(38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie warunków pracy stażystów ***na otwartym rynku pracy*** i zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

Or. fr

Poprawka 327
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 39

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(39) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, w szczególności jeżeli utrudniają one tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków krajowych środków transpozycji dyrektywy dla tych przedsiębiorstw w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne – oraz do opublikowania wyników takiej oceny i do udzielenia wsparcia takim przedsiębiorstwom stosownie do potrzeb.	(39) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, w szczególności jeżeli utrudniają one tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich ***przedsiębiorstw oraz powinny promować uproszczone mechanizmy kontroli przestrzegania przepisów dostosowane do potrzeb tych*** przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków krajowych środków transpozycji dyrektywy dla tych przedsiębiorstw w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne – oraz do opublikowania wyników takiej oceny i do udzielenia wsparcia takim przedsiębiorstwom stosownie do potrzeb.

Or. en

Poprawka 328
Henrik Dahl

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 39 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(39a) Ważniejsze niż kiedykolwiek jest

	dążenie do stworzenia rynku wewnętrznego charakteryzującego się równymi warunkami działania, brakiem dumpingu socjalnego i poszanowaniem praw socjalnych i pracowniczych. W tym względzie kluczowe jest uznanie znaczenia partnerów społecznych i ich prawa do negocjacji i rokowań zbiorowych.

Or. en

Uzasadnienie

Podczas gdy w motywie projektu sprawozdania podkreśla się znaczenie partnerów społecznych i ich prawa do rokowań zbiorowych, projekt sprawozdania nie odpowiada temu, jak systemy rokowań zbiorowych działają w wielu krajach opartych na rokowaniach zbiorowych. Państwa członkowskie nie muszą dążyć do zawierania układów zbiorowych, ponieważ ich stronami są partnerzy społeczni. Podobnie, wiele państw członkowskich nie może zawierać ani egzekwować układów zbiorowych, ponieważ są one negocjowane i wdrażane przez niezależnych partnerów społecznych.

Poprawka 329
Andrea Wechsler

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 40

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
(40) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, powinny również przyjmować odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego angażowania partnerów społecznych oraz propagowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wdrażaniu przepisów niniejszej dyrektywy,	***skreśla się***

Or. en

Poprawka 330
Johan Danielsson

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 40 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(40a) Należy przestrzegać autonomii partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość zezwolenia partnerom społecznym, na określonych warunkach, na utrzymanie lub zawieranie układów zbiorowych, które dostosowują lub uzupełniają przepisy zawarte w niniejszej dyrektywie lub różnią się od nich, pod warunkiem zapewnienia ogólnego poziomu ochrony stażystów i przestrzegania zasady niedyskryminacji.

Or. en

Poprawka 331
Arba Kokalari

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 40 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(40a) Należy przestrzegać autonomii partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość zezwolenia partnerom społecznym, na określonych warunkach, na utrzymanie lub zawieranie układów zbiorowych, które dostosowują lub uzupełniają przepisy zawarte w niniejszej dyrektywie lub różnią się od nich, pod warunkiem zapewnienia ogólnego poziomu ochrony pracowników i przestrzegania zasady niedyskryminacji.

Or. en

Poprawka 332
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 40 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(40a) Ponieważ celem stażu nie jest zastąpienie stanowiska prawdziwego pracownika najemnego, przepisy prawa pracy nie powinny mieć zastosowania do stażystów.

Or. fr

Poprawka 333
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 40 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(40b) Zdecydowana większość europejskich przedsiębiorstw nadal przestrzega przepisów dotyczących staży, a nadużycia pozostają wyjątkiem, który należy zwalczać.

Or. fr

Poprawka 334
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 40 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję	*Poprawka*
	(40c) Niniejsza dyrektywa musi uwzględniać trudności administracyjne, finansowe i logistyczne, z jakimi borykają się mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa. Podmioty te powinny

zostać wyłączone z zakresu jej stosowania.

Or. fr