Eiropas Parlaments
2024-2029

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

2024/0068(COD)

24.2.2025

***I
ZIŅOJUMA PROJEKTS

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu un tādu pastāvīgu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās ("Stažēšanās direktīva")
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Referente: *Alicia Homs Ginel*

Izmantoto apzīmējumu skaidrojums

*	Apspriežu procedūra
***	Piekrišanas procedūra
***I	Parastā likumdošanas procedūra (pirmais lasījums)
***II	Parastā likumdošanas procedūra (otrais lasījums)
***III	Parastā likumdošanas procedūra (trešais lasījums)

(Norādītā procedūra pamatojas uz akta projektā ierosināto juridisko pamatu.)

Grozījumi akta projektā

Parlamenta grozījumi, kas sagatavoti divās slejās

Svītrotās teksta daļas iezīmē ***treknā slīprakstā*** kreisajā slejā. Aizstātās teksta daļas iezīmē ***treknā slīprakstā*** abās slejās. Jauno tekstu iezīmē ***treknā slīprakstā*** labajā slejā.

Pirms katra grozījuma ievietotā informācijas bloka pirmā un otrā rinda norāda uz attiecīgo teksta daļu izskatāmajā akta projektā. Ja grozījums attiecas uz spēkā esošu aktu, ko paredzēts grozīt ar akta projektu, informācijas blokā papildus iekļauj trešo un ceturto rindu, kurās attiecīgi norāda spēkā esošo aktu un atbilstīgo teksta vienību tajā.

Parlamenta grozījumi, kas sagatavoti kā konsolidēts teksts

Jaunās teksta daļas iezīmē ***treknā slīprakstā***. Svītrotās teksta daļas iezīmē ar simbolu ▌ vai pārsvītro. Aizstātās teksta daļas iezīmē, ierakstot jauno tekstu ***treknā slīprakstā*** un izdzēšot vai pārsvītrojot aizstāto tekstu.
Tas neattiecas uz tīri tehniska rakstura grozījumiem, kurus izdara attiecīgie dienesti, gatavojot galīgo tekstu. Tie netiek iezīmēti.

SATURA RĀDĪTĀJS

Lpp.

EIROPAS PARLAMENTA NORMATĪVĀS REZOLŪCIJAS PROJEKTS 5

PASKAIDROJUMS 55

PIELIKUMS. VIENĪBAS VAI PERSONAS, NO KURĀM REFERENTE IR SAŅĒMUSI PIENESUMU.....59

EIROPAS PARLAMENTA NORMATĪVĀS REZOLŪCIJAS PROJEKTS

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu un tādu pastāvīgu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās (“Stažēšanās direktīva”)
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

(Parastā likumdošanas procedūra: pirmais lasījums)

Eiropas Parlaments,

– ņemot vērā Komisijas priekšlikumu Eiropas Parlamentam un Padomei (COM(2024)0132),

– ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 294. panta 2. punktu un 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu, saskaņā ar kuriem Komisija iesniedza priekšlikumu Parlamentam (C10-0004/2024),

– ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 294. panta 3. punktu,

– ņemot vērā pamatoto atzinumu, kuru saskaņā ar Protokolu Nr. 2 par subsidiaritātes principa un proporcionalitātes principa piemērošanu iesniedzis Zviedrijas Riksdāgs un kurā norādīts, ka leģislatīvā akta projekts neatbilst subsidiaritātes principam,

– ņemot vērā Reglamenta 60. pantu,

– ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas ... atzinumu[1],

– ņemot vērā Reģionu komitejas ... atzinumu[2],

– ņemot vērā Kultūras un izglītības komitejas atzinumu,

– ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu (A10-0000/2025),

1. pieņem pirmajā lasījumā turpmāk izklāstīto nostāju;

2. uzdod priekšsēdētājai Parlamenta nostāju nosūtīt Padomei un Komisijai, kā arī dalībvalstu parlamentiem.

[1] *Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts.
[2] *Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts.

Grozījums Nr. 1

Direktīvas priekšlikums
1. virsraksts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Priekšlikums	Priekšlikums
EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA	EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA
par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu un ***tādu pastāvīgu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās*** (“Stažēšanās direktīva”)	par stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu un ***ļaunprātīgas prakses apkarošanu stažēšanās izmantošanā*** (“Stažēšanās direktīva”)
(Dokuments attiecas uz EEZ)	(Dokuments attiecas uz EEZ)

Or. en

Grozījums Nr. 2

Direktīvas priekšlikums
-1.a. apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(-1a) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. pantu Savienības mērķi cita starpā ir stiprināt savu tautu labklājību, apkarot sociālo atstumtību un diskrimināciju un gādāt par Eiropas ilgtspējīgu attīstību, kas cita starpā balstīta uz līdzsvarotu ekonomisko izaugsmi un sociālo tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, tiecoties panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo progresu. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 9. pantu Savienībai cita starpā ir jāņem vērā prasības, kas saistītas ar augsta nodarbinātības līmeņa veicināšanu, atbilstīgas sociālās aizsardzības nodrošināšanu un sociālās atstumtības apkarošanu.

Or. en

Grozījums Nr. 3

Direktīvas priekšlikums
-1.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(-1b) Saskaņā ar ES Pamattiesību hartas 21. pantu ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskriminācija saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskriminācija īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Hartas 31. pantā ir paredzētas ikviena darba ņēmēja tiesības uz godīgiem un taisnīgiem, veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.

Or. en

Grozījums Nr. 4

Direktīvas priekšlikums
-1.c apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(-1c) 2017. gada 17. novembrī Gēteborgā izsludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra ("pīlārs") I un II nodaļā ir izklāstīts principu kopums, kuri izmantojami kā ceļvedis tam, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas, piekļuvi darba tirgum un taisnīgus darba apstākļus. Pīlāra 3. princips akcentē to, ka ikvienam neatkarīgi no dzimuma, rases vai tautības, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas ir tiesības uz

vienlīdzīgu attieksmi un iespējām, tostarp nodarbinātībā un izglītībā. Pīlāra 4.b princips paredz jauniešiem tiesības turpināt izglītošanos, māceklību, stažēšanos vai saņemt pienācīgu darba piedāvājumu 4 mēnešu laikā kopš dienas, kad jaunietis kļūst par bezdarbnieku vai beidz izglītoties. Pīlāra 5. princips paredz, ka neatkarīgi no darba attiecību veida un ilguma darba ņēmējiem ir tiesības uz taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz darba apstākļiem, piekļuvi sociālajai aizsardzībai un apmācībai un ka ir jānovērš darba attiecības, kas rada nestabilus darba apstākļus. Pīlāra 6. princips paredz, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas ļauj nodrošināt pienācīgu dzīves līmeni.

Or. en

Grozījums Nr. 5

Direktīvas priekšlikums
3. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(3) ***Pastiprinātās*** Garantijas jauniešiem[4] mērķis ir nodrošināt, ka jaunieši, kas jaunāki par 30 gadiem, četru mēnešu laikā pēc kļūšanas par bezdarbniekiem vai formālās izglītības beigšanas saņem kvalitatīvu darba, tālākizglītības, māceklības vai stažēšanās piedāvājumu. ***2014. gada ieteikums ir svarīga atsauce, ko izmantot, lai pastiprinātās Garantijas jauniešiem ietvaros novērtētu stažēšanās piedāvājumu kvalitāti***.	(3) ***Padomes ieteikuma "Tilts uz nodarbinātību —*** Garantijas jauniešiem ***pastiprināšana"*** mērķis ir nodrošināt, ka jaunieši, kas jaunāki par 30 gadiem, četru mēnešu laikā pēc kļūšanas par bezdarbniekiem vai formālās izglītības beigšanas saņem kvalitatīvu darba, tālākizglītības, māceklības vai stažēšanās piedāvājumu. ***Tomēr Nodarbinātības komitejas (EMCO) 2024. gada pārskatā par Garantiju jauniešiem[1a] tika konstatētas pastāvīgas un būtiskas atšķirības pakalpojumu sniegšanas kvalitātē un efektivitātē***.
_____	_____
	[1a] EMCO pārskats par to, kā tiek īstenots Padomes Ieteikums "Tilts uz nodarbinātību — Garantijas jauniešiem

	pastiprināšana”
[4] Padomes Ieteikums (2020. gada 30. oktobris) “Tilts uz nodarbinātību — Garantijas jauniešiem pastiprināšana” un ar ko aizstāj Padomes 2013. gada 22. aprīļa Ieteikumu par garantijas jauniešiem izveidi (2020/C 372/01) (OV C 372, 4.11.2020., 1. lpp.).	[4] Padomes Ieteikums (2020. gada 30. oktobris) “Tilts uz nodarbinātību — Garantijas jauniešiem pastiprināšana” un ar ko aizstāj Padomes 2013. gada 22. aprīļa Ieteikumu par garantijas jauniešiem izveidi (2020/C 372/01) (OV C 372, 4.11.2020., 1. lpp.).

Or. en

Grozījums Nr. 6

Direktīvas priekšlikums
4. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(4) Daudzās profesijās un visos prasmju līmeņos ir vērojams darbaspēka trūkums. Paredzams, ka līdz ar prognozēto darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanos un pieaugošo pieprasījumu pēc vairākām profesijām, kas būtiskas zaļās un digitālās pārkārtošanās īstenošanai, tas palielināsies. Šo trūkumu veicina jauniešu mazāka iesaiste darba tirgū. Kvalitatīva stažēšanās var būt noderīgs prasmju pilnveides un/vai pārkvalifikācijas veids, kādā jebkura vecuma personām iegūt ar darbu saistītas praktiskas prasmes, lai iekļautos darba tirgū vai sāktu karjeru jaunā virzienā.	***svītrots***

Or. en

Grozījums Nr. 7

Direktīvas priekšlikums
4.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(4a) Savienības līmenī pastāv tiesību akti, tostarp Eiropas Parlamenta un Padomes pieņemtās direktīvas 89/391/EEK[1e], 2002/14/EK[1b], 2003/88/EK[1c], 2008/104/EK[1d], (ES) 2018/957[1e], (ES) 2019/1152[1f], (ES) 2019/1158[1g] un (ES) 2022/2041[1h], un Padomes pieņemtās direktīvas 97/81/EK[1i], 1999/70/EK[1j], 2000/78/EK[1k], kas nosaka tiesisko regulējumu darba ņēmēju aizsardzībai.
	[1a] Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.).
	[1b] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā. Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas Kopīgā deklarācija par darbinieku pārstāvību (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).
	[1c] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).
	[1d] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).
	[1e] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2018/957 (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 173, 9.7.2018., 16. lpp.).
	[1f] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un

paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp.).

[1g] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru (OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.).

[1c] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2022/2041 (2022. gada 19. oktobris) par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā (OV L 275, 25.10.2022., 33. lpp.).

[1i] Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu. Pielikums: Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu (OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.).

[1j] Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.).

[1k] Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.).

Or. en

Grozījums Nr. 8

Direktīvas priekšlikums
4.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	***(4b) Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijas 2021.–2030. gadam mērķis ir nodrošināt, ka personas ar invaliditāti var iesaistīties sabiedrībā pilnvērtīgi — tikpat lielā mērā kā pārējie cilvēki Savienībā un ārpus tās. Šajā stratēģijā Komisija apņemas nodrošināt, ka personas ar**

invaliditāti var piedalīties apmācībā un apgūt jaunas prasmes, kas ir būtisks priekšnoteikums nodarbinātībai un neatkarībai.

Or. en

Grozījums Nr. 9

Direktīvas priekšlikums
4.c apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(4c) Konferencē par Eiropas nākotni 2022. gadā tika izvirzīts priekšlikums par to, kā nodrošināt, lai jauniešu stažēšanās un nodarbinātība atbilstu kvalitātes standartiem, tostarp arī attiecībā uz atalgojumu un neapmaksātas stažēšanās aizliegšanu darba tirgū un ārpus formālās izglītības.

Or. en

Grozījums Nr. 10

Direktīvas priekšlikums
5. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(5) Stažēšanās ***var*** palīdzēt jauniešiem iegūt praktisku un profesionālu pieredzi, ***uzlabot viņu nodarbināmību un atvieglot*** viņu pāreju uz stabilu nodarbinātību. Stažēšanās kā tāda ***ir*** svarīgs ceļš uz darba tirgu. ***Darba devējiem stažēšanās sniedz iespējas piesaistīt, apmācīt un noturēt jauniešus. Tā var samazināt kvalificēta personāla meklēšanas un darbā pieņemšanas izmaksas, ja stažieriem pēc stažēšanās tiek piedāvāts pastāvīgs amats. Tomēr to var panākt tikai tad, ja stažēšanās ir kvalitatīva un tās laikā tiek***	(5) Stažēšanās ***mērķis ir*** palīdzēt jauniešiem iegūt praktisku un profesionālu pieredzi, ***lai atvieglotu*** viņu pāreju ***no izglītošanās*** uz stabilu nodarbinātību ***un darbu profesijā***. ***Stažēšanās mērķis ir apvienot īsu iesācēja līmeņa darba periodu un nozīmīgu apmācības pieredzi.*** Stažēšanās kā tāda ***var būt*** svarīgs ceļš uz darba tirgu.

nodrošināti pienācīgi darba nosacījumi.

Or. en

Grozījums Nr. 11

Direktīvas priekšlikums
5.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(5a) Darba devējiem stažēšanās sniedz iespējas piesaistīt, apmācīt un noturēt jauniešus. Tā var samazināt kvalificēta personāla meklēšanas un darbā pieņemšanas izmaksas, ja stažieriem pēc stažēšanās tiek piedāvāts stabils darbs. Tomēr to var panākt tikai tad, ja stažēšanās ir reglamentēta.

Or. en

Grozījums Nr. 12

Direktīvas priekšlikums
6. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(6) Joprojām pastāv problēmas saistībā ar stažēšanās problemātisko izmantošanu, ieskaitot gadījumus, kad pastāvīgi darba ņēmēju amati tiek krāpnieciski noformēti kā stažēšanās, tādējādi liedzot šiem darba ņēmējiem izmantot visas viņu tiesības saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, valsts tiesību aktiem un koplīgumiem un riskējot viņus "ieslodzīt" apšaubāmos darba nosacījumos. Darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, kropļo konkurenci starp uzņēmumiem, nostādot neizdevīgā stāvoklī darba devējus, kas ievēro noteikumus, un izraisa darba devēju	***svītrots***

nodokļu un sociālā nodrošinājuma pienākumu apiešanu un pastāvīgu amatu aizstāšanu. Citos gadījumos "īstu" stažieru darba devēji var neievērot visas prasības, kas izriet no Savienības tiesību aktiem, valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai prakses, liedzot viņiem visas tiesības.

Or. en

Grozījums Nr. 13

Direktīvas priekšlikums
7. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(7) ***Turklāt, ņemot vērā stažieru neaizsargāto stāvokli darba tirgū, viņiem ir mazāka iespēja aizstāvēt savas tiesības. Galvenie faktori, kas izraisa*** stažēšanās ***problemātisko izmantošanu, ir***, piemēram, stažēšanās tiesiskā regulējuma trūkums, sarežģītība vai daudzveidība dažādās dalībvalstīs, nepietiekama valsts tiesību aktu izpildes panākšana un kontroļu un inspekciju veikšanas spēju trūkums, kā arī skaidrības trūkums attiecībā uz iestādi, kas atbild par kontroli un izpildes panākšanu.	(7) ***Ļaunprātīgu praksi*** stažēšanās ***izmantošanā var izraisīt***, piemēram, stažēšanās tiesiskā regulējuma trūkums, sarežģītība vai daudzveidība dažādās dalībvalstīs, nepietiekama valsts tiesību aktu izpildes panākšana un kontroļu un inspekciju veikšanas spēju trūkums, kā arī skaidrības trūkums attiecībā uz iestādi, kas atbild par kontroli un izpildes panākšanu.

Or. en

Grozījums Nr. 14

Direktīvas priekšlikums
7.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(7a) Sarežģījumus rada arī stažēšanās plašais un neformālais dalījums dažādās kategorijās. Stažēšanās jēdzienā var ietilpt stažēšanās, kas ir daļa no formālās izglītības mācību programmas, stažēšanās, kas reglamentēta valsts tiesību

aktos un ir obligāta prasība, lai strādātu konkrētā profesijā, stažēšanās atvērtā tirgū un stažēšanās, kas tiek īstenota aktīvas darba tirgus politikas kontekstā. Daži stažēšanās veidi dalībvalstīs ir reglamentēti vai daļēji reglamentēti, savukārt citi — nav.

Or. en

Grozījums Nr. 15

Direktīvas priekšlikums
7.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(7b) Nepastāvot tiesiskajam regulējumam, rodas sociālekonomiskās izmaksas, ja tiek pieļautas situācijas, ka ar stažēšanos, jo īpaši atkārtotu stažēšanos, tiek aizstāta stabila nodarbinātība, jo īpaši iesācēja līmeņa amatos, ko parasti piedāvā stažieriem.

Or. en

Grozījums Nr. 16

Direktīvas priekšlikums
7.c apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(7c) Ja stažēšanās nav apmaksāta vai ir slikti apmaksāta, tam var būt sevišķi izslēdzošs efekts uz jauniešiem, kuru rīcībā nav finanšu līdzekļu, lai šādu stažēšanos veiksmīgi īstenotu. Neapmaksāta vai slikti apmaksāta stažēšanās rada tiešas vai netiešas diskriminācijas risku vecuma, dzimuma, rases, ādas krāsas, tautības un sociālās izcelsmes, invaliditātes un citu iemeslu dēļ. Dalījums starp neapmaksātu un

apmaksātu stažēšanos var arī radīt diskrimināciju starp stažieriem atšķirīgas attieksmes ziņā.

Or. en

Grozījums Nr. 17

Direktīvas priekšlikums
7.d apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(7d) Eiropas Parlaments ir atkārtoti nosodījis neatalgotu stažēšanos, kas ir gados jaunu darba ņēmēju ekspluatācijas veids un viņu tiesību pārkāpums, un ir aicinājis izveidot vienotu tiesisko regulējumu, kas nodrošinātu taisnīgu atalgojumu par stažēšanos, lai izvairītos no ekspluatējošas prakses[1m].
	[1m] Eiropas Parlamenta 2022. gada 17. februāra rezolūcija par iespēju nodrošināšanu Eiropas jaunatnei: nodarbinātība un sociālā atveseļošana pēc pandēmijas (OV C 342, 6.9.2022., 265. lpp.); Eiropas Parlamenta 2023. gada 14. jūnija rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par kvalitatīvu stažēšanos Eiropas Savienībā (2020/2005(INL)).

Or. en

Grozījums Nr. 18

Direktīvas priekšlikums
8. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(8) Pierādījumi liecina, ka ievērojamai daļai stažieru nodrošinātie	***svītrots***

darba nosacījumi ir mazāk labvēlīgi nekā pastāvīgajiem darba ņēmējiem, arī attiecībā uz darba laiku, tiesībām uz atvaļinājumu un piekļuvi aprīkojumam, kā arī atalgojumu.

Or. en

Grozījums Nr. 19

Direktīvas priekšlikums
9. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(9) Savienības līmenī spēkā esošie juridiskie instrumenti, kas nodrošina satvaru darba ņēmēju aizsardzībai, ietver direktīvas par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem[5], adekvātām minimālajām algām[6], darba laiku[7], darba aizsardzību[8], vienlīdzību un nediskrimināciju[9], darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem[10], darbinieku informēšanu un uzklausīšanu[11], darbu uz noteiktu laiku[12], nepilna laika darbu[13], darba ņēmēju norīkošanu darbā[14] un pagaidu darba aģentūru darbu[15]. Šo tiesisko regulējumu pilnā mērā piemēro stažieriem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru. Savienības tiesiskais regulējums ietver arī ieteikumus par stažēšanās kvalitāti[16] un māceklības kvalitāti[17] un par darba ņēmēju un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai[18].	***svītrots***

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

105. lpp.).

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

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

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

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

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

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

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

[13] Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu. Pielikums: Pamatnolīgums par nepilna darba laika

darbu (OV L 14, 20.1.1998., 9. lpp.).

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

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

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

[17] Padomes Ieteikums (2018. gada 15. marts) par Eiropas satvaru kvalitatīvai un rezultatīvai māceklībai (OV C 153, 2.5.2018., 1. lpp.).

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

Or. en

Grozījums Nr. 20

Direktīvas priekšlikums
10. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(10) Konferencē par Eiropas nākotni[19] tika izvirzīts priekšlikums par to, kā nodrošināt, lai jauniešu stažēšanās un darbvietas atbilstu kvalitātes standartiem, arī attiecībā uz atalgojumu un neapmaksātas stažēšanās aizliegumu darba tirgū un ārpus formālās izglītības.	***svītrots***

[19] Ziņojums par galīgo rezultātu. 2022. gada maijs.

Or. en

Grozījums Nr. 21

Direktīvas priekšlikums
11. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(11) Eiropas Parlaments 2023. gada jūnijā saskaņā ar LESD 225. pantu pieņēma rezolūciju ar ieteikumiem Komisijai par kvalitatīvu stažēšanos[20]. Rezolūcijā Parlaments aicināja Komisiju "atjaunināt un stiprināt 2014. gada SKS un pārveidot to par spēcīgāku likumdošanas instrumentu". ***Tas arī aicināja Komisiju atjauninātajā stažēšanās kvalitātes sistēmā iekļaut papildu principus. Konkrētāk, Eiropas Parlaments aicināja Komisiju "ierosināt direktīvu par stažēšanos atvērtā tirgū, stažēšanos ADTP kontekstā un stažēšanos, kas ir obligāta profesionālās apmācības daļa, lai nodrošinātu minimālos kvalitātes standartus, tostarp noteikumus par stažēšanās ilgumu, piekļuvi sociālajai aizsardzībai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, kā arī par atalgojumu, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni, lai izvairītos no ekspluatējošas prakses".***	(11) Eiropas Parlaments 2023. gada jūnijā saskaņā ar LESD 225. pantu pieņēma rezolūciju ar ieteikumiem Komisijai par kvalitatīvu stažēšanos[20]. Rezolūcijā Parlaments aicināja Komisiju "atjaunināt un stiprināt 2014. gada SKS un pārveidot to par spēcīgāku likumdošanas instrumentu".
[20] Eiropas Parlamenta 2023. gada 14. jūnija rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par kvalitatīvu stažēšanos Eiropas Savienībā (2020/2005(INL)).	[20] Eiropas Parlamenta 2023. gada 14. jūnija rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par kvalitatīvu stažēšanos Eiropas Savienībā (2020/2005(INL)).

Or. en

Grozījums Nr. 22

Direktīvas priekšlikums
14.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(14a) Tiesa savā judikatūrā ir noteikusi kritērijus darba ņēmēja statusa noteikšanai. Šīs direktīvas īstenošanā būtu jāņem vērā tas, kā Tiesa interpretē minētos kritērijus[1n].
	[1n] Tiesas 1986. gada 3. jūlija spriedums, Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 2010. gada 14. oktobra spriedums, Union Syndicale Solidaires Isère / Premier ministre and Others, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 2015. gada 9. jūlija spriedums, Ender Balkaya / Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 2014. gada 4. decembra spriedums, FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; un 2016. gada 17. novembra spriedums, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH / Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

Or. en

Grozījums Nr. 23

Direktīvas priekšlikums
14.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(14b) Tiesas judikatūrā[1o], definējot darba tiesiskās attiecības, būtiski elementi ir pakalpojuma sniegšana citas personas labā un tās vadībā un reāla un īsta darba veikšana, izņemot darbības, kuras ir tik niecīgas, ka tās varētu uzskatīt par mazsvarīgām palīgdarbībām.

[1o] Tiesas 1986. gada 3. jūlija spriedums, Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg; Lieta C-228/07 Jörn Petersen / Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Niederösterreich, 2008, ECR I-06989, 45. punkts.

Or. en

Grozījums Nr. 24

Direktīvas priekšlikums
14.c apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(14c) Tiesa ir vairākkārt atzinusi, ka jēdziens "darba ņēmējs" LESD 45. panta nozīmē attiecas arī uz personu, kas stažējas[1a]. Saikne ar nodarbinātību Tiesas judikatūrā piemērota četriem galvenajiem stažēšanās veidiem: stažēšanās atvērtā tirgū[1b], stažēšanās, kas ir obligāta profesijai[1c], stažēšanās aktīvas darba tirgus politikas kontekstā[1d] un stažēšanās, kas ir daļa no akadēmiskās vai profesionālās kvalifikācijas[1e].

[1a] Lieta C-485/20 XXXX / HR Rail SA [2022] ECLI:EU:C:2022:85, 31. punkts.

[1b] Lieta C-485/20 XXXX / HR Rail SA [2022] ECLI:EU:C:2022:85.

[1c] Lieta C-66/85 Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg [1986] ECR I-02121; Lieta C-109/04 Karl Robert Kranemann / Land Nordrhein-Westfalen [2005] ECR I-02421.

[1d] Lieta C-229/14 Ender Balkaya / Kiesel Abbruch-und Recycling Technik GmbH [2015] ECLI:EU:C:2015:455.

[1e] Lieta C-344/20 LF / SCRL [2022] ECLI:EU:C:2022:77.

Or. en

Grozījums Nr. 25

Direktīvas priekšlikums
15. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(15) Ņemot vērā ***joprojām pastāvošās problēmas*** saistībā ar stažēšanās ***problemātisko*** izmantošanu Savienībā, ir vajadzīga turpmāka rīcība, lai ***apkarotu pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, un lai*** nodrošinātu, ka ***attiecībā uz stažieriem*** tiek pilnā mērā īstenoti attiecīgie Savienības un valstu tiesību akti, kas piemērojami ***darba ņēmējiem***, un ka tiek panākta to izpilde. ***Šī direktīva pievēršas minētajām problēmām, nosakot minimālās prasības attiecībā uz stažieru darba nosacījumu uzlabošanu un nodrošināšanas panākšanu Savienībā un tādu darba tiesisko attiecību apkarošanu, kuras krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, izveidojot vienotu principu un pasākumu satvaru, kas vajadzīgs, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un rezultatīvāk īstenotu Savienības un valstu tiesību aktus, kuri piemērojami darba ņēmējiem, un rezultatīvāk panāktu to izpildi.***	(15) Ņemot vērā ***pastāvīgi vērojamo ļaunprātīgo praksi*** saistībā ar stažēšanās izmantošanu Savienībā, ir vajadzīga turpmāka rīcība, lai nodrošinātu, ka tiek pilnā mērā īstenoti attiecīgie Savienības un valstu tiesību akti, kas piemērojami ***stažieriem***, un ka tiek panākta to izpilde.

Or. en

Grozījums Nr. 26

Direktīvas priekšlikums
16. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(16) ***Šī direktīva būtu jāpiemēro tādiem stažieriem Savienībā, kuriem ir darba***	(16) ***Šajā direktīvā ir ieviesta vienota stažēšanās definīcija un noteikts vienots***

līgums vai kuri ir darba tiesiskajās attiecībās, kā noteikts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru. Tiesa savā judikatūrā ir paredzējusi kritērijus darba ņēmēja statusa noteikšanai, kas jābalsta uz katra atsevišķā gadījuma analīzi.	***satvars ļaunprātīgas prakses novēršanai, ko rada stažēšanās izmantošana citiem nolūkiem, nevis lai veicinātu pāreju no izglītošanās uz stabilu nodarbinātību vai darbu profesijā. Tādējādi direktīva reglamentē darba nosacījumus attiecībā uz iesācēja līmeņa darbu, ko stažieri veic stažēšanās laikā.***

Or. en

Grozījums Nr. 27

Direktīvas priekšlikums
16.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(16a) Šajā direktīvā stažēšanās ir definēta kā laikā ierobežots iesācēja līmeņa darba periods, kura mērķis ir ar nozīmīgas apmācības palīdzību nodrošināt praktiskas un profesionālas prasmes, lai atvieglotu pāreju uz stabilu nodarbinātību vai darbu profesijā, pamatojoties uz rakstisku līgumu starp stažieri un stažēšanās nodrošinātāju, un kuru apmaksā saskaņā ar Direktīvu (ES) 2022/2041.

Or. en

Grozījums Nr. 28

Direktīvas priekšlikums
16.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(16b) Viena no stažēšanās regulējuma problēmām ir skaidrības trūkums par stažēšanās jēdzienu un mērķi Savienības tiesību aktos. Šajā direktīvā šī problemātika risināta, sniedzot vienotu stažēšanās jēdziena un mērķa definīciju.

Or. en

Grozījums Nr. 29

Direktīvas priekšlikums
16.c apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(16c) Šī direktīva nodrošina, ka uz stažēšanos attiecina nediskriminācijas principu saskaņā ar Hartas 21. pantu, kā arī saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/54/EK[1a], Padomes Direktīvu 2000/43/EK1b un Direktīvu 2000/78/EK attiecībā uz stažēšanās pieejamību un darba nosacījumiem, tostarp atalgojumu. Tādējādi tiek risinātas bažas par stažēšanās diskriminējošo ietekmi un veicināts stažēšanās iekļaujošais raksturs.
	[1a] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).
	[1b] Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.).

Or. en

Grozījums Nr. 30

Direktīvas priekšlikums
16.d apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(16d) Dalībvalstīm arī būtu jāveicina stažēšanās iespēju plašāka pieejamība stažieriem no neaizsargātām sabiedrības grupām, tostarp stažieriem ar invaliditāti, nodrošinot, ka darba vietas ir pielāgotas tā, lai tām varētu piekļūt stažieri ar invaliditāti.

Or. en

Grozījums Nr. 31

Direktīvas priekšlikums
17. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(17) Darba vidē balstītu mācību programmas, uz kurām attiecas stažēšanās definīcija, dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras. Tādējādi šīs direktīvas darbības jomā var ietilpt māceklība, ciktāl uz mācekļiem attiecas jēdziens "darba ņēmējs", kā definēts dalībvalstīs spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.	***svītrots***

Or. en

Grozījums Nr. 32

Direktīvas priekšlikums
18. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(18) ***Direktīvas III nodaļa attiecas uz pastāvīgiem darba ņēmējiem***, ***kas nepatiesi uzdoti par stažieriem, t. i., uz gadījumiem***, ***kad darba devēji pastāvīgas darba tiesiskās attiecības uzdod*** vai ***nu par***	(18) ***Šajā direktīvā dalībvalstīm tiek prasīts ieviest efektīvus pasākumus***, ***lai apkarotu ļaunprātīgu praksi, ko rada stažēšanās izmantošana citiem nolūkiem***, ***nevis pārejas atvieglošanai no izglītošanās***

stažēšanos**, **kas nav darba tiesiskās attiecības**, **vai par stažēšanos, kas ir darba tiesiskās attiecības**, **bet kurās nodrošināts mazāks atalgojums vai tādi darba nosacījumi**, **kas atšķiras no tiem, uz kuriem būtu tiesības pastāvīgiem darba ņemējiem saskaņā ar Savienības vai valstu tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi.

uz stabilu nodarbinātību vai darbu profesijā**, **tādējādi pazeminot aizsardzības līmeni**, **tostarp attiecībā uz darba nosacījumiem un atalgojumu**, **salīdzinājumā ar to, kas attiecīgajam stažierim pienāktos saskaņā ar Savienības vai valstu tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi.

Or. en

Grozījums Nr. 33

Direktīvas priekšlikums
19. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(19) Stažēšanos, kas ir darba tiesiskās attiecības, no pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām var atšķirt ar to, ka tā ir ierobežota laikā, ietver būtisku mācību un apmācības komponentu un tiek veikta, lai iegūtu praktisku un profesionālu pieredzi nolūkā uzlabot nodarbināmību un atvieglot pāreju uz nodarbinātību vai piekļuvi profesijai.	***svītrots***

Or. en

Grozījums Nr. 34

Direktīvas priekšlikums
20. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(20) Lai apkarotu stažēšanās ļaunprātīgu izmantošanu, piemēram, bez pienācīga pamatojuma stažieriem nodrošinot mazāk labvēlīgus darba apstākļus vai zemāku atalgojumu salīdzinājumā ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem, un lai nodrošinātu stažēšanās kā ceļa uz stabilām nodarbinātības	***svītrots***

iespējām ilgtspēju, piemērots ir nediskriminēšanas princips. Tas var arī palīdzēt stažēšanos padarīt pieejamāku neaizsargātā situācijā esošu darba ņēmēju grupām.

Or. en

Grozījums Nr. 35

Direktīvas priekšlikums
21. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(21) Tādēļ ir jānosaka stažieru nediskriminēšanas princips, kas būtu jāpiemēro papildus Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikuma 4. klauzulai, kurā paredzēts, ka darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata. Stažieri, kuri ir darba tiesiskajās attiecībās, minētās direktīvas nozīmē pēc definīcijas ir "noteikta laika darba ņēmēji". Tomēr tās klauzula par nediskriminēšanas principu nepieļauj salīdzināšanu ar citiem noteikta laika darba ņēmējiem. Turklāt minētās direktīvas pielikuma 2. klauzulas 2. punkts ļauj dalībvalstīm no tās darbības jomas izslēgt noteiktus darba ņēmējus, direktīvu nepiemērojot, piemēram, sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām vai darba līgumiem un darba tiesiskajām attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un	***svītrots***

pārkvalifikācijas programmu. Tajā arī nav atzīts tas, ka stažieri ir īpaši neaizsargāti. Tāpēc ir jāgarantē, ka vienlīdzīgas attieksmes princips attiecas uz visiem stažieriem, kuriem ir darba tiesiskās attiecības, tāpat kā uz pastāvīgajiem darba ņēmējiem.

Or. en

Grozījums Nr. 36

Direktīvas priekšlikums
22. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(22) Tāpēc dalībvalstīm būtu jānodrošina, lai attiecībā uz darba nosacījumiem, arī atalgojumu, attieksme pret stažieriem nebūtu mazāk labvēlīga nekā pret salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem tajā pašā uzņēmumā, ja vien atšķirīga attieksme nav objektīvi pamatota. Tas vien, ka persona ir stažieris, nevar būt pamats mazāk labvēlīgai attieksmei salīdzinājumā ar pastāvīgajiem darba ņēmējiem tajā pašā uzņēmumā. Vienlaikus atšķirīgi uzdevumi, mazāka atbildība vai darba intensitāte, salīdzinot ar līdzīgiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, attiecīgā gadījumā var būt objektīvs pamats atšķirīgai attieksmei saistībā ar attiecīgo nodarbinātības nosacījumu. Tomēr atšķirīgas attieksmes apmēram vajadzētu būt samērīgam ar minēto pamatu.	***svītrots***

Or. en

Grozījums Nr. 37

Direktīvas priekšlikums
23. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(23) Lai piemērotu nediskriminēšanas principu, ir jānosaka salīdzināms pastāvīgais darbinieks, kurš veic tāda paša vai līdzīga veida darbu kā stažieris vai kuram ir tāda paša vai līdzīga veida nodarbošanās kā stažierim, pienācīgi ņemot vērā kvalifikāciju un prasmes.	***svītrots***

Or. en

Grozījums Nr. 38

Direktīvas priekšlikums
24. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(24) Dalībvalstīm būtu jāievieš atbilstīgi pasākumi, lai apkarotu pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās un tādējādi nodrošina zemāku aizsardzības līmeni, arī sliktākus darba nosacījumus un mazāku atalgojumu, nekā attiecīgajam darba ņēmējam būtu tiesības saņemt saskaņā ar Savienības vai valstu tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi.	***svītrots***

Or. en

Grozījums Nr. 39

Direktīvas priekšlikums
25. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(25) Jānodrošina kompetento iestāžu veiktas iedarbīgas kontroles un inspekcijas, jo tās ir būtiskas, lai aizsargātu stažieru tiesības un apkarotu ***pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski***	(25) Jānodrošina kompetento iestāžu veiktas iedarbīgas kontroles un inspekcijas, jo tās ir būtiskas, lai aizsargātu stažieru tiesības un apkarotu ***ļaunprātīgu praksi*** stažēšanās ***izmantošanā***. To mērķim

noformētas kā stažēšanās. To mērķim vajadzētu būt novērst ***pastāvīgas*** nodarbinātības aizstāšanu ar ***krāpnieciski noformētu*** stažēšanos un aizsargāt ***darba ņēmēju*** tiesības.

vajadzētu būt novērst ***stabilas*** nodarbinātības aizstāšanu ar ***atkārtotu*** stažēšanos un aizsargāt ***stažieru*** tiesības.

Or. en

Grozījums Nr. 40

Direktīvas priekšlikums
26. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(26) ***Novērtējums par to, vai pastāvīgas darba tiesiskās attiecības ir krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, būtu jābalsta uz faktiskajiem apstākļiem, nevis uz līgumattiecību formālu noteikšanu.*** Lai ***noteiktu, vai pastāvīgas darba tiesiskās attiecības ir krāpnieciski noformētas kā*** stažēšanās, kompetentajām iestādēm būtu jāveic visu būtisko faktu vispārējs novērtējums. Lai kompetentajām iestādēm atvieglotu novērtēšanu, ***būtu jānosaka galvenie*** elementi, kas ***pastāvīgas darba tiesiskās attiecības ļautu atšķirt no krāpnieciski noformētas stažēšanās***. Minētie elementi būtu jānovērtē katrā gadījumā atsevišķi, pienācīgi ņemot vērā katra konkrētā gadījuma apstākļus. ***Tāpēc minētie elementi ir indikatīvi un neizsmeļoši, un saistībā ar tiem nav jāsasniedz konkrēta robeža.***	(26) Lai ***konstatētu ļaunprātīgu praksi*** stažēšanās ***izmantošanā***, kompetentajām iestādēm būtu jāveic visu būtisko faktu vispārējs novērtējums. Lai kompetentajām iestādēm atvieglotu novērtēšanu, ***šajā direktīvā ir izklāstīti dažādi faktiskie un netiešie*** elementi, kas ***būtu jāņem vērā kā būtiski, lai konstatētu ļaunprātīgu praksi stažēšanās izmantošanā***. Minētie elementi būtu jānovērtē katrā gadījumā atsevišķi, pienācīgi ņemot vērā katra konkrētā gadījuma apstākļus.

Or. en

Grozījums Nr. 41

Direktīvas priekšlikums
27. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(27) Prasība par iepriekšēju darba pieredzi stažēšanās vajadzībām tajā pašā vai līdzīgā darbības jomā nevar norādīt uz pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, ja darba devējs sniedz pamatojumu, piemēram, norādot, ka līdzvērtīgs iepriekšējas darba pieredzes periods ir alternatīva diplomam noteiktā darbības jomā vai kvalifikācijai.	***svītrots***

Or. en

Grozījums Nr. 42

Direktīvas priekšlikums
28. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(28) Informācija, kas kompetentajām iestādēm vajadzīga, analizējot būtiskos faktus, lai noteiktu, vai ***pastāvīgas darba tiesiskās attiecības ir krāpnieciski noformētas kā stažēšanās***, tām ne vienmēr varētu būt viegli pieejama. Lai kompetentās iestādes varētu veikt savus uzdevumus, darba devējiem vajadzētu būt pienākumam ***pēc kompetento iestāžu pieprasījuma tām*** sniegt vajadzīgo informāciju, kas ir viņu kontrolē.	(28) Informācija, kas kompetentajām iestādēm vajadzīga, analizējot būtiskos faktus, lai noteiktu, vai ***stažēšanās izmantošanā ir konstatējama ļaunprātīga prakse***, tām ne vienmēr varētu būt viegli pieejama. Lai kompetentās iestādes varētu veikt savus uzdevumus, darba devējiem vajadzētu būt pienākumam sniegt ***kompetentajām iestādēm*** vajadzīgo informāciju, kas ir viņu kontrolē.

Or. en

Grozījums Nr. 43

Direktīvas priekšlikums
29. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(29) Dalībvalstīm būtu jāievieš atbilstīgi	(29) Dalībvalstīm būtu jāievieš atbilstīgi

pasākumi, lai atvieglotu ***novērtējuma veikšanu par to, vai iespējamā*** stažēšanās ***patiešām ir stažēšanās***. Tajos būtu jānosaka arī termiņš, kas norāda uz pārmērīgu stažēšanās ilgumu un atkārtotu, arī secīgu, stažēšanos ilgumu pie viena un tā paša darba devēja. Kā noteikts 2014. gada ieteikumā, saprātīgam maksimālajam stažēšanās ilgumam principā nevajadzētu pārsniegt sešus mēnešus. Tomēr dalībvalstis var paredzēt, ka ir attaisnojama ilgāka stažēšanās, ja tai ir objektīvs pamats. Šādu izņēmumu piemēri varētu būt stažēšanās, kuras pabeigšana ir obligāta, lai strādātu konkrētā profesijā, kuru apgūstot nepieciešamo zināšanu, kompetenču un pieredzes iegūšanai ir vajadzīga ilgāka stažēšanās. Ilgāka stažēšanās varētu labvēlīgi ietekmēt arī tādu dažu veidu stažēšanos, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas, kuras mērķis ir neaizsargātu personu integrācija. Dažu veidu stažēšanās, kas ir formālās izglītības vai profesionālās izglītības un apmācības mācību programmu daļa, var būt ilgāka ar attiecīgo programmu saistītu iemeslu dēļ.

pasākumi, lai atvieglotu ***ļaunprātīgas prakses konstatēšanu*** stažēšanās ***izmantošanā***. Tajos būtu jānosaka arī termiņš, kas norāda uz pārmērīgu stažēšanās ilgumu un atkārtotu, arī secīgu, stažēšanos ilgumu pie viena un tā paša darba devēja. Kā noteikts 2014. gada ieteikumā, saprātīgam maksimālajam stažēšanās ilgumam principā nevajadzētu pārsniegt sešus mēnešus. Tomēr dalībvalstis var paredzēt, ka ir attaisnojama ilgāka stažēšanās, ja tai ir objektīvs pamats***, kas saistīts ar stažēšanās mērķu sasniegšanu***. Šādu izņēmumu piemēri varētu būt stažēšanās, kuras pabeigšana ir obligāta, lai strādātu konkrētā profesijā, kuru apgūstot nepieciešamo zināšanu, kompetenču un pieredzes iegūšanai ir vajadzīga ilgāka stažēšanās. Ilgāka stažēšanās varētu labvēlīgi ietekmēt arī tādu dažu veidu stažēšanos, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas, kuras mērķis ir neaizsargātu personu integrācija. Dažu veidu stažēšanās, kas ir formālās izglītības vai profesionālās izglītības un apmācības mācību programmu daļa, var būt ilgāka ar attiecīgo programmu saistītu iemeslu dēļ.

Or. en

Grozījums Nr. 44

Direktīvas priekšlikums
30. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(30) Darba devēju pienākums paziņojumos par vakancēm un ***stažēšanās*** sludinājumos iekļaut informāciju par paredzētajiem uzdevumiem, darba nosacījumiem, tai skaitā atalgojumu, sociālo aizsardzību***, mācīšanās*** un apmācības elementiem, varētu tikt izpildīts, ***iekļaujot*** saiti uz tīmekļa vietni, kurā atrodama šī informācija.	(30) Darba devēju pienākums paziņojumos par vakancēm un sludinājumos iekļaut informāciju par paredzētajiem uzdevumiem, darba nosacījumiem, tai skaitā atalgojumu, sociālo aizsardzību un apmācības elementiem, ***kā arī par darbā pieņemšanas iespējām pēc stažēšanās beigām,*** varētu tikt izpildīts, ***sniedzot*** saiti uz tīmekļa

vietni, kurā atrodama šī informācija.

Or. en

Grozījums Nr. 45

Direktīvas priekšlikums
31. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(31) Papildus šīs direktīvas īstenošanai dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tiek pilnā mērā īstenotas Savienības acquis nostiprinātās tiesības, kas piemērojamas stažieriem, kuri ir darba tiesiskajās attiecībās, un ka tiek panākta to izpilde.	***svītrots***

Or. en

Grozījums Nr. 46

Direktīvas priekšlikums
32. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(32) Nesenos juridiskajos instrumentos, piemēram, Direktīvā (ES) 2019/1152 un Direktīvā (ES) 2023/970[21], ir izstrādāta plaša sociālās jomas acquis izpildes panākšanas noteikumu sistēma Savienībā. Šādi noteikumi būtu jāiekļauj šajā direktīvā, lai palīdzētu nodrošināt, ka tiek faktiski ievērotas un aizsargātas stažieru tiesības, kas izriet no šīs direktīvas un citiem Savienības tiesību aktiem***, kuri piemērojami darba ņēmējiem***.	(32) Nesenos juridiskajos instrumentos, piemēram, Direktīvā (ES) 2019/1152 un Direktīvā (ES) 2023/970, ir izstrādāta plaša sociālās jomas acquis izpildes panākšanas noteikumu sistēma Savienībā. Šādi noteikumi būtu jāiekļauj šajā direktīvā, lai palīdzētu nodrošināt, ka tiek faktiski ievērotas un aizsargātas stažieru tiesības, kas izriet no šīs direktīvas un citiem Savienības tiesību aktiem.
[21] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2023/970 (2023. gada 10. maijs) par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par	[21] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2023/970 (2023. gada 10. maijs) par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par

vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu (OV L 132, 17.5.2023., 21. lpp.).	vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu (OV L 132, 17.5.2023., 21. lpp.).

Or. en

Grozījums Nr. 47

Direktīvas priekšlikums
33. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(33) Stažieriem vajadzētu būt piekļuvei iedarbīgai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesībām uz atlīdzinājumu, arī pienācīgu kompensāciju. Stažieri būtu jāinformē par atlīdzinājuma mehānismiem, lai viņi varētu izmantot savas tiesības uz atlīdzinājumu. Ņemot vērā tiesību uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā pamatbūtību, stažieriem šāda aizsardzība būtu jāsaņem arī pēc tam, kad stažēšanās, ar kuru, iespējams, ir pārkāptas tiesības, kas paredzētas šajā direktīvā un citos attiecīgos ***darba ņēmējiem*** piemērojamos Savienības tiesību aktos, ir beigušās.	(33) Stažieriem vajadzētu būt piekļuvei iedarbīgai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesībām uz atlīdzinājumu, arī pienācīgu kompensāciju. Stažieri būtu jāinformē par atlīdzinājuma mehānismiem, lai viņi varētu izmantot savas tiesības uz atlīdzinājumu. Ņemot vērā tiesību uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā pamatbūtību, stažieriem šāda aizsardzība būtu jāsaņem arī pēc tam, kad stažēšanās, ar kuru, iespējams, ir pārkāptas tiesības, kas paredzētas šajā direktīvā un citos attiecīgos piemērojamos Savienības tiesību aktos, ir beigušās.

Or. en

Grozījums Nr. 48

Direktīvas priekšlikums
34. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(34) Lai nodrošinātu stažieriem iedarbīgāku aizsardzības līmeni, darba ņēmēju pārstāvjiem vajadzētu būt iespējai kāda vai vairāku stažieru vārdā vai viņu(-s) atbalstot iesaistīties tiesvedībā, lai aizsargātu jebkuras tiesības un pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas vai citiem Savienības tiesību aktiem***, kuri***	(34) Lai nodrošinātu stažieriem iedarbīgāku aizsardzības līmeni, darba ņēmēju pārstāvjiem vajadzētu būt iespējai kāda vai vairāku stažieru vārdā vai viņu(-s) atbalstot iesaistīties tiesvedībā, lai aizsargātu jebkuras tiesības un pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas vai citiem Savienības tiesību aktiem.

piemērojami darba ņēmējiem.

Or. en

Grozījums Nr. 49

Direktīvas priekšlikums
35. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(35) Stažieriem būtu jānodrošina pienācīga tiesiskā un administratīvā aizsardzība pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi ***un*** sekām, kuras radušās, reaģējot uz jebkuru sūdzību, kas iesniegta ***darba devējam***, vai kuras radījusi tiesvedība, kas sākta ar mērķi panākt šajā direktīvā vai citos ***darba ņēmējiem piemērojamos*** Savienības tiesību aktos paredzēto tiesību ievērošanu. Konkrēti, stažieri būtu jāaizsargā pret atlaišanu vai tai līdzvērtīgu darbību un pret jebkādu gatavošanos atlaišanai vai tai līdzvērtīgai darbībai, lai panāktu to tiesību ievērošanu, kas paredzētas šajā direktīvā vai citos Savienības tiesību aktos, kurus piemēro darba ņēmējiem.	(35) Stažieriem būtu jānodrošina pienācīga tiesiskā un administratīvā aizsardzība pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi ***vai*** sekām, kuras radušās, reaģējot uz jebkuru sūdzību, kas iesniegta ***stažēšanās nodrošinātājam***, vai kuras radījusi tiesvedība, kas sākta ar mērķi panākt šajā direktīvā vai citos Savienības tiesību aktos paredzēto tiesību ievērošanu. Konkrēti, stažieri būtu jāaizsargā pret atlaišanu vai tai līdzvērtīgu darbību***, piemēram, atturēšanos izteikt turpmākas nodarbinātības piedāvājumu pie stažēšanās nodrošinātāja,*** un pret jebkādu gatavošanos atlaišanai vai tai līdzvērtīgai darbībai, lai panāktu to tiesību ievērošanu, kas paredzētas šajā direktīvā vai citos Savienības tiesību aktos, kurus piemēro darba ņēmējiem.

Or. en

Grozījums Nr. 50

Direktīvas priekšlikums
38. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(38) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus, proti, panākt stažieru darba nosacījumu nodrošināšanu un apkarot ***pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā*** stažēšanās,	(38) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus, proti, ***sniegt vienotu stažēšanās definīciju un*** panākt stažieru darba nosacījumu nodrošināšanu***,*** un ***apkarot ļaunprātīgu praksi*** stažēšanās

nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet to mēroga vai ietekmes dēļ tos var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.	***izmantošanā***, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet to mēroga vai ietekmes dēļ tos var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.

Or. en

Grozījums Nr. 51

Direktīvas priekšlikums
39.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(39a) Pašlaik vēl svarīgāk nekā jebkad agrāk ir censties panākt, lai iekšējā tirgū valdītu vienlīdzīgi konkurences apstākļi bez sociālā dempinga un tiktu ievērotas sociālās un nodarbinātības tiesības. Savienība atbalsta dalībvalstis to centienos panākt koplīgumu sarunas un atbalsta to brīvību saglabāt, noslēgt un izpildīt koplīgumus, ja tie ir labāks instruments Savienības likumdošanas iniciatīvu īstenošanai un papildināšanai, ņemot vērā valstu praksi un regulējumu. Šajā ziņā ir ārkārtīgi svarīgi atzīt sociālo partneru nozīmi un to tiesības risināt sarunas par koplīgumiem.

Or. en

Grozījums Nr. 52

Direktīvas priekšlikums
1. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Šajā direktīvā ***nosaka vienotu*** principu un pasākumu ***satvaru*** nolūkā uzlabot stažieru darba nosacījumus un panākt, ka tie tiek nodrošināti, kā arī ***apkarot tādas pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā*** stažēšanās.	Šajā direktīvā ***ir sniegta vienota stažēšanās definīcija un noteikts*** principu un pasākumu ***satvars*** nolūkā uzlabot stažieru darba nosacījumus un panākt, ka tie tiek nodrošināti, kā arī ***novērst ļaunprātīgu praksi*** stažēšanās ***izmantošanā***.

Or. en

Grozījums Nr. 53

Direktīvas priekšlikums
2. pants – 1. daļa – a punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
a) "stažēšanās" ir ierobežota ilguma ***darba prakse, kurā ietverts būtisks mācīšanās un apmācības komponents un kuru veic, lai gūtu praktisku un profesionālu pieredzi*** nolūkā ***uzlabot nodarbināmību un*** atvieglot pāreju uz ***pastāvīgām darba tiesiskajām attiecībām*** vai iegūt profesiju;	a) "stažēšanās" ir ***i)*** ierobežota ilguma ***iesācēja līmeņa darbs, kura mērķis ir ar nozīmīgas apmācības palīdzību sniegt praktiskas un profesionālas prasmes*** nolūkā atvieglot pāreju ***no izglītošanās*** uz ***stabilu nodarbinātību*** vai iegūt profesiju ***un kura pamatā ir rakstisks līgums starp stažieri un stažēšanās nodrošinātāju,*** ***un par kuru maksā saskaņā ar Direktīvu (ES) 2022/2041;***

Or. en

Grozījums Nr. 54

Direktīvas priekšlikums
2. pants – 1. daļa – b punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
b) "stažieris" ir persona, kura stažējas ***un kurai ir darba līgums vai kura ir darba tiesiskajās attiecībās, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru;***	b) "stažieris" ir ***jebkura*** persona, kura stažējas***.***

Or. en

Grozījums Nr. 55

Direktīvas priekšlikums
2. pants – 1. daļa – ba punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	ba) "stažēšanās nodrošinātājs" ir uzņēmums, kas ir privāts, publisks vai abējādi un kas nodrošina stažēšanos.

Or. en

Grozījums Nr. 56

Direktīvas priekšlikums
2. pants – 1. daļa – c punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
c) "pastāvīgas darba tiesiskās attiecības" ir darba tiesiskās attiecības, kas nav stažēšanās;	***svītrots***

Or. en

Grozījums Nr. 57

Direktīvas priekšlikums
2. pants – 1. daļa – d apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
d) "pastāvīgs darba ņēmējs" ir persona, kas ir pastāvīgās darba tiesiskajās attiecībās.	***svītrots***

Or. en

Grozījums Nr. 58

Direktīvas priekšlikums
3. pants – 1. daļa

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

Or. en

Grozījums Nr. 59

Direktīvas priekšlikums
3. pants – 1.a daļa (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	Dalībvalstis nodrošina, ka stažēšanās, raugoties uz pieejamību un darba apstākļiem, tostarp atalgojumu, atbilst nediskriminācijas principam, kā noteikts Direktīvās 2000/43/EK, 2000/78/EK un 2006/54/EK.

Or. en

Grozījums Nr. 60

Direktīvas priekšlikums
3. pants – 1.b daļa (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	Dalībvalstis veicina stažēšanās iespēju plašāku pieejamību stažieriem no neaizsargātām sabiedrības grupām, tostarp stažieriem ar invaliditāti.

Or. en

Grozījums Nr. 61

Direktīvas priekšlikums
3. pants – 1.c daļa (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	Dalībvalstis nodrošina, ka darba vietas ir pielāgotas tā, lai tām varētu piekļūt stažieri ar invaliditāti.

Or. en

Grozījums Nr. 62

Direktīvas priekšlikums
3. pants – 2. daļa

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

Or. en

Grozījums Nr. 63

Direktīvas priekšlikums
III nodaļa – virsraksts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
III ***Pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā*** stažēšanās	III ***Pasākumi ļaunprātīgas prakses apkarošanai*** stažēšanās ***izmantošanā***

Or. en

Grozījums Nr. 64

Direktīvas priekšlikums
4. pants – virsraksts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Pasākumi, kuru mērķis ir apkarot ***pastāvīgas darba tiesiskās attiecības, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās***	Pasākumi, kuru mērķis ir apkarot ***ļaunprātīgu praksi***

Or. en

Grozījums Nr. 65

Direktīvas priekšlikums
4. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Dalībvalstis nodrošina iedarbīgas kontroles un inspekcijas, ko veic kompetentās iestādes, lai atklātu praksi, ***kurā pastāvīgas darba tiesiskās attiecības tiek krāpnieciski noformētas kā*** stažēšanās, tādējādi pazeminot aizsardzības līmeni, arī pasliktinot darba nosacījumus un pazeminot atalgojumu, salīdzinājumā ar to, kas attiecīgajam ***darba ņēmējam*** pienāktos saskaņā ar Savienības vai valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi, un lai	Dalībvalstis nodrošina iedarbīgas kontroles un inspekcijas, ko veic kompetentās iestādes, lai atklātu ***ļaunprātīgu*** praksi stažēšanās ***izmantošanā citiem nolūkiem***, ***nevis pārejas atvieglošanai no izglītošanās uz stabilu nodarbinātību vai darbu profesijā***, tādējādi pazeminot aizsardzības līmeni, arī pasliktinot darba nosacījumus un pazeminot atalgojumu, salīdzinājumā ar to, kas attiecīgajam ***stažierim*** pienāktos saskaņā ar Savienības vai valsts tiesību

īstenotu izpildes pasākumus pret šādu praksi.	aktiem, koplīgumiem vai praksi, un lai īstenotu izpildes pasākumus pret šādu praksi.

Or. en

Grozījums Nr. 66

Direktīvas priekšlikums
5. pants – virsraksts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Pastāvīgu darba tiesisko attiecību, kas krāpnieciski noformētas kā stažēšanās, novērtējums	***Ļaunprātīgas prakses*** novērtējums

Or. en

Grozījums Nr. 67

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 1. punkts – ievaddaļa

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
1. Lai ***noteiktu, vai iespējamā*** stažēšanās ***ir pastāvīgas darba tiesiskās attiecības***, kompetentās iestādes veic visu būtisko faktisko elementu vispārēju novērtējumu. ***Minētajā novērtējumā cita starpā ņem vērā šādus indikatīvus elementus***:	1. Lai ***apzinātu ļaunprātīgu praksi*** stažēšanās ***izmantošanā***, kompetentās iestādes veic visu būtisko faktisko elementu vispārēju novērtējumu. ***Lai konstatētu, vai konkrēta prakse ir ļaunprātīga, novērtējumu pamato uz šādiem aspektiem***:

Or. en

Grozījums Nr. 68

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 1. punkts – a apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
a) ***iespējamā*** stažēšanās ***neietver būtisku mācību vai apmācības komponentu***;	a) ***nav noslēgts rakstisks līgums starp stažieri un*** stažēšanās ***nodrošinātāju***;

Or. en

Grozījums Nr. 69

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 1. punkts – b apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
b) ***vienas un tās pašas personas iespējamās stažēšanās pārmērīgs ilgums vai vairākkārtējas un/vai secīgas iespējamās stažēšanās pie viena un tā paša darba devēja***;	b) ***nav ietverts apmācības komponents, par ko liecina turpmāk minētās pazīmes:***
	i) stažēšanās neietver skaidru apmācības programmu, kurā izklāstītas stažēšanās gaitā apgūstamās prasmes, zināšanas un kompetences un sasniedzamie mācību mērķi un doti uzdevumi un apmācības iespējas, kas veicinātu šo prasmju apguvi un mērķu sasniegšanu;
	ii) uz stažēšanās laiku nav norīkots stažēšanās vadītājs vai mentors;
	iii) stažēšanās gaitā netiek nodrošināta mērķtiecīga apmācība, atsauksmes par padarīto un atbalsta pasākumi;
	iv) veicamo uzdevumu izpildes laikā stažierim netiek sniegti norādījumi un veikta pārraudzība;
	v) trūkst skaidras saiknes starp stažēšanās gaitā iemācītajām prasmēm un dotajiem uzdevumiem;

Or. en

Grozījums Nr. 70

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 1. punkts – c apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
c) ***līdzvērtīga līmeņa uzdevumi, pienākumi un darba intensitāte iespējamajiem stažieriem un pastāvīgajiem darbiniekiem salīdzināmā amatā pie viena un tā paša darba devēja***;	c) ***pārmērīgs stažēšanās ilgums***;

Or. en

Grozījums Nr. 71

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 1. punkts – d apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
d) ***iepriekšējas darba pieredzes pieprasīšana stažēšanās kandidātiem tajā pašā vai līdzīgā darbības jomā bez pienācīga pamatojuma***;	d) ***nav paredzēts atalgojums saskaņā ar Direktīvu (ES) 2022/2041***;

Or. en

Grozījums Nr. 72

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 1. punkts – e apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
e) ***augsts iespējamo stažēšanos īpatsvars salīdzinājumā ar pastāvīgajām darba tiesiskajām attiecībām pie viena un tā paša darba devēja***;	e) ***prasība, ka stažēšanās kandidātiem pirms stažēšanās sākšanas jābūt iepriekšējai darba pieredzei***;

Or. en

Grozījums Nr. 73

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 1. punkts – f apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
f) ***ievērojams skaits tādu iespējamo stažieru pie viena un tā paša darba devēja, kuri pirms iespējamās*** stažēšanās ***sākšanas ir stažējušies divas vai vairākas reizes vai kuri bijuši pastāvīgās darba tiesiskajās attiecībās tajā pašā vai līdzīgā darbības jomā***.	f) ***nav publiski izsludināta*** stažēšanās ***vakance, kurā būtu norādīta šāda informācija:***
	i) no stažiera prasītais atbildības līmenis un paredzamie uzdevumi;
	ii) stažiera tiesības un garantijas, tostarp darba samaksa, sociālā aizsardzība, slimības atvaļinājums un darba laiks;
	iii) nodrošinātā apmācība un apgūstamās prasmes.

Or. en

Grozījums Nr. 74

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 1. punkts – fa apakšpunkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	fa) trūkst pārredzamas darbā pieņemšanas politikas attiecībā uz stabilas nodarbinātības piedāvājumu pēc stažēšanās beigām;

Or. en

Grozījums Nr. 75

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 1.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	1.a Lai noteiktu, vai stažēšanās izmantošanā vērojama ļaunprātīga prakse, kompetentās iestādes turklāt ņem vērā arī netiešus faktorus, kas nav saistīti ar pašām stažēšanās attiecībām. Veicot novērtējumu, cita starpā ņem vērā šādus elementus:
	a) augsts stažieru īpatsvars attiecībā pret organizācijas lielumu;
	b) tādu stažieru pieņemšana, kuri iepriekš stažējušies tajā pašā vai līdzīgā darbības jomā;
	c) stažēšanās perioda atkārtota pagarināšana, nepiedāvājot izaugsmes iespēju attiecīgajā organizācijā;
	d) pastāvīgo amata vietu aizstāšana, secīgi izsludinot stažēšanās vakances.

Or. en

Grozījums Nr. 76

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 2. punkts – ievaddaļa

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
2. Lai kompetentās iestādes varētu veikt 1. punktā minēto novērtējumu, ***darba devējs pēc pieprasījuma sniedz*** minētajām iestādēm šādu informāciju:	2. Lai kompetentās iestādes varētu veikt 1. ***un 2.*** punktā minēto novērtējumu, ***dalībvalstis prasa stažēšanās nodrošinātājiem sniegt*** minētajām iestādēm šādu informāciju:

Or. en

Grozījums Nr. 77

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 2. punkts – a apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
a) ***stažēšanās un pastāvīgo*** darba ***tiesisko attiecību*** skaits;	a) ***stažieru un citu veidu*** darba ***ņēmēju*** skaits;

Or. en

Grozījums Nr. 78

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 2. punkts – c apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
c) ***iespējamo*** stažieru un salīdzināmos amatos esošo ***pastāvīgo*** darba ņēmēju darba nosacījumi, ***arī*** atalgojums, uzdevumi un pienākumi;	c) stažieru un salīdzināmos amatos esošo ***citu veidu*** darba ņēmēju darba nosacījumi, ***tostarp*** atalgojums, uzdevumi un pienākumi;

Or. en

Grozījums Nr. 79

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 2. punkts – d apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
d) stažēšanās ***mācību un*** apmācības komponentu apraksti;	d) stažēšanās apmācības komponentu apraksti;

Or. en

Grozījums Nr. 80

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 3. punkts – 1. daļa – ievaddaļa

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Lai atvieglotu 1. punktā minēto novērtēšanu, dalībvalstis:	Lai atvieglotu 1. ***un 2.*** punktā minēto novērtēšanu, dalībvalstis:

Or. en

Grozījums Nr. 81

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 3. punkts – 1. daļa – a apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
a) nosaka ***termiņu***, ***kas norāda uz pārmērīgu*** stažēšanās ***ilgumu un atkārtotu***, ***arī secīgu, stažēšanos ilgumu pie viena un tā paša darba devēja***;	a) nosaka, ***ka*** stažēšanās ***maksimālais ilgums ir seši mēneši***, ***tomēr dalībvalstis attiecībā uz šo termiņu var paredzēt izņēmumus, ja ilgāka stažēšanās ir objektīvi pamatota***;

Or. en

Grozījums Nr. 82

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 3. punkts – 1. daļa – b apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
b) pieprasa, lai ***darba devēji*** paziņojumos par vakancēm un stažēšanās sludinājumos iekļautu informāciju par paredzamajiem uzdevumiem, darba nosacījumiem, ***arī*** atalgojumu, sociālo aizsardzību un ***mācību un*** apmācības elementiem.	b) pieprasa, lai ***stažēšanās nodrošinātāji*** paziņojumos par ***stažēšanās*** vakancēm un stažēšanās sludinājumos iekļautu informāciju par paredzamajiem uzdevumiem, darba nosacījumiem, ***tai skaitā*** atalgojumu, sociālo aizsardzību un apmācības elementiem***, kā arī par darbā pieņemšanas iespējām pēc stažēšanās beigām***.

Or. en

Grozījums Nr. 83

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 3. punkts – 2. daļa

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Dalībvalstis var paredzēt izņēmumus attiecībā uz a) apakšpunktā minēto termiņu gadījumos, kad ilgākam termiņam ir objektīvs pamats.	***svītrots***

Or. en

Grozījums Nr. 84

Direktīvas priekšlikums
6. pants – 1. daļa – ievaddaļa

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

Or. en

Grozījums Nr. 85

Direktīvas priekšlikums
6. pants – 1. daļa – f punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
f) sadarbībā ar kompetentajām iestādēm nodrošina stažieriem kanālus, pa kuriem ziņot par nolaidīgu profesionālo darbību un sliktiem darba nosacījumiem, un sniedz informāciju par šiem kanāliem.	f) sadarbībā ar kompetentajām iestādēm nodrošina stažieriem kanālus, pa kuriem ***anonīmi un droši*** ziņot par nolaidīgu profesionālo darbību un sliktiem darba nosacījumiem, un sniedz informāciju par šiem kanāliem.

Or. en

Grozījums Nr. 86

Direktīvas priekšlikums
7. pants – 1. daļa

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

Or. en

Grozījums Nr. 87

Direktīvas priekšlikums
8. pants – 1. daļa

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

Or. en

Grozījums Nr. 88

Direktīvas priekšlikums
9. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
1. Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas vajadzīgi, lai stažierus un viņu pārstāvjus aizsargātu pret jebkādu tādu nelabvēlīgu ***darba devēja*** attieksmi un pret tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta ***darba devējam***, vai procedūras, kas sāktas ar mērķi panākt, lai tiktu ievērotas šajā direktīvā vai citos ***darba ņēmējiem*** piemērojamajos Savienības tiesību aktos noteiktās tiesības.	1. Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas vajadzīgi, lai stažierus un viņu pārstāvjus aizsargātu pret jebkādu tādu nelabvēlīgu ***stažēšanās nodrošinātāja*** attieksmi un pret tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta ***stažēšanās nodrošinātājam***, vai procedūras, kas sāktas ar mērķi panākt, lai tiktu ievērotas šajā direktīvā vai citos piemērojamajos Savienības tiesību aktos noteiktās tiesības.

Or. en

Grozījums Nr. 89

Direktīvas priekšlikums
9. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
2. Dalībvalstis jo īpaši veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizliegtu stažieru atlaišanu no darba vai līdzvērtīgu darbību un jebkādu gatavošanos stažieru atlaišanai no darba vai līdzvērtīgai darbībai, pamatojoties uz to, ka viņi izmantojuši tiesības, kuras paredzētas šajā direktīvā vai citos Savienības tiesību aktos, kas piemērojami ***darba ņēmējiem***.	2. Dalībvalstis jo īpaši veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizliegtu stažieru atlaišanu no darba vai līdzvērtīgu darbību***, piemēram, atturēšanos izteikt turpmākas nodarbinātības piedāvājumu pie stažēšanās nodrošinātāja,*** un jebkādu gatavošanos stažieru atlaišanai no darba vai līdzvērtīgai darbībai, pamatojoties uz to, ka viņi izmantojuši tiesības, kuras paredzētas šajā direktīvā vai citos Savienības tiesību aktos, kas piemērojami ***stažieriem***.

Or. en

Grozījums Nr. 90

Direktīvas priekšlikums
9. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
3. Stažieri, kuri uzskata, ka ir atlaisti vai ka viņiem piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu ietekmi, pamatojoties uz to, ka viņi izmantojuši šajā direktīvā vai citos Savienības tiesību aktos***, kas piemērojami darba ņēmējiem,*** paredzētās tiesības, var pieprasīt, lai ***darba devējs*** atlaišanu vai līdzvērtīgos pasākumus pienācīgi pamatotu. ***Darba devējs*** minēto pamatojumu sniedz rakstiski.	3. Stažieri, kuri uzskata, ka ir atlaisti vai ka viņiem piemēroti pasākumi ar līdzvērtīgu ietekmi, pamatojoties uz to, ka viņi izmantojuši šajā direktīvā vai citos Savienības tiesību aktos paredzētās tiesības, var pieprasīt, lai ***stažēšanās nodrošinātājs*** atlaišanu vai līdzvērtīgos pasākumus pienācīgi pamatotu. ***Stažēšanās nodrošinātājs*** minēto pamatojumu sniedz rakstiski.

Or. en

Grozījums Nr. 91

Direktīvas priekšlikums
9. pants – 4. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
4. Dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka tad, kad 3. punktā minētie stažieri tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai iesniedz faktus, no kuriem var secināt, ka ir notikusi šāda atlaišana vai tikuši piemēroti līdzvērtīgi pasākumi, ***darba devējam*** ir jāpierāda, ka atlaišanai vai līdzvērtīgiem pasākumiem bijis cits pamats, kas nav minēts 2. punktā.	4. Dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka tad, kad 3. punktā minētie stažieri tiesai vai citai kompetentai iestādei vai struktūrai iesniedz faktus, no kuriem var secināt, ka ir notikusi šāda atlaišana vai tikuši piemēroti līdzvērtīgi pasākumi, ***stažēšanās nodrošinātājam*** ir jāpierāda, ka atlaišanai vai līdzvērtīgiem pasākumiem bijis cits pamats, kas nav minēts 2. punktā.

Or. en

Grozījums Nr. 92

Direktīvas priekšlikums
11. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
1. Nevienu šīs direktīvas noteikumu neinterpretē kā tādu, kas pazemina darba	1. Nevienu šīs direktīvas noteikumu neinterpretē kā tādu, kas pazemina darba

ņēmēju aizsardzību, ko nodrošina citi Savienības tiesību akti, valstu tiesību akti, koplīgumi vai prakse.

ņēmēju***, tostarp stažieru,*** aizsardzību, ko nodrošina citi Savienības tiesību akti, valstu tiesību akti, koplīgumi vai prakse.

Or. en

Grozījums Nr. 93

Direktīvas priekšlikums
11. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
3. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest ***darba ņēmējiem*** labvēlīgākus normatīvos vai administratīvos aktus vai veicināt vai atļaut ***darba ņēmējiem*** labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.	3. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest ***stažieriem*** labvēlīgākus normatīvos vai administratīvos aktus vai veicināt vai atļaut ***stažieriem*** labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.

Or. en

Grozījums Nr. 94

Direktīvas priekšlikums
11. pants – 3.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	3.a Ar nosacījumu, ka valsts sociālie partneri par to kopīgi vienojas, dalībvalstis var dot sociālajiem partneriem iespēju atbilstīgā līmenī un saskaņā ar dalībvalstu paredzētajiem nosacījumiem saglabāt vai noslēgt koplīgumus šajā direktīvā noteikto aizsardzības pasākumu īstenošanai un papildināšanai.

Or. en

PASKAIDROJUMS

VISPĀRĪGA INFORMĀCIJA

Stažēšanās piedāvājumu skaits Eiropas Savienībā strauji pieaug. Tiek lēsts, ka lielākā daļa jauniešu vecumā no 18 līdz 35 gadiem (līdz 78%) pašlaik veic stažēšanos, un tiek prognozēts, ka līdz 2030. gadam šis rādītājs pieaugs vismaz par 16 %.

Neskatoties uz stažēšanās izplatību, šis jēdziens joprojām ir plašs un neprecīzi definēts. Vispārējais termins aptver visu, sākot no augstskolu absolventiem piedāvātas stažēšanās, kas tiek reklamēta atvērtajā darba tirgū (angļu valodā bieži vien dēvētas par "internships"), līdz obligātai apmācībai profesijās (piemēram, ārstiem vai juristiem), tāpat tas aptver stažēšanos, kas dod universitātes kredītpunktus, un stažēšanos, kas ir daļa no aktīvas darba tirgus politikas. Tie ir tikai piemēri, nevis juridiskas kategorijas, un bieži vien pārklājas.

Šos stažēšanās piemērus apvieno tas, ka tās paredz īslaicīgu iesācēja līmeņa darba pieredzi, lai palīdzētu jauniešiem iegūt praktiskas un profesionālas prasmes un tādējādi veicinātu pāreju no izglītības uz stabilu nodarbinātību vai konkrētu profesiju. Lai iegūtu šīs prasmes darba vidē, ir gan sagaidāms, gan neizbēgami, ka stažieris stažēšanās laikā veiks noteiktus darba uzdevumus.

Stažēšanās var būt nozīmīgs ieguvums gan stažierim, gan stažēšanās nodrošinātājam. Tās var būt svarīgs ceļš jauniešu piekļuvei darba tirgum un konkrētām profesijām, kā arī papildināt viņu akadēmiskās prasmes. Stažēšanās nodrošinātājiem tā var būt iespēja piesaistīt, apmācīt un noturēt jauniešus, vienlaikus samazinot personāla atlases izmaksas. Tomēr šie ieguvumi būs iespējami tikai tad, ja stažēšanās būs pienācīgi reglamentēta.

Bez pienācīga regulējuma stažēšanās var radīt riskus. Skaidrības trūkums attiecībā uz stažiera jēdzienu un tiesībām ir novedis pie gadījumiem, kad jaunieši veic darbu, nebūdami aizsargāti pret iespējamiem kaitējumiem un ekspluatāciju.

Bažas ir divējādas: pirmkārt, stažēšanās rada diskriminējošu praksi. Neapmaksāta vai slikti apmaksāta stažēšanās var izslēgt jauniešus, kuri nāk no neaizsargātas vides. Eiropas Ombuds 2017. gadā neapmaksātu stažēšanos nosauca par "apburto loku, kur privilēģija seko privilēģijai". Turklāt darba atalgojuma trūkums un mazākas tiesības jauniešiem var izraisīt diskrimināciju vecuma, rases, invaliditātes un dzimuma dēļ. Piemēram, neapmaksāti stažieri bieži ir sievietes, turklāt pastāv pierādījumi par augstu seksuālās uzmākšanās līmeni. Tāpat ir iespējams, ka stažieri ar invaliditāti saņems mazāku atbalstu nekā darbinieki ar invaliditāti. Diskriminācija var rasties arī darba ņēmēja statusa dēļ: ja stažieris veic tādus pašus darba pienākumus kā darbinieks, bet nesaņem atalgojumu, tā ir nevienlīdzīga attieksme, tāpat kā gadījumos, kad viens stažieris nesaņem atalgojumu tikai tādēļ, ka viņam stažēšanās ir daļa no studiju programmas.

Otrais jautājums ir par ļaunprātīgām praksēm, kas izriet no stažēšanās. Tā vietā, lai veicinātu pāreju no izglītības uz stabilu nodarbinātību vai piekļuvi profesijai, stažēšanās var tikt izmantota, lai aizstātu iesācēja līmeņa darbavietas, raugoties uz stažieriem kā lētu, neregulētu darbaspēku, bez jebkādas garantijas par reālu apmācību. Tas jo īpaši var attiekties uz stažēšanos, kas ir daļa no akadēmiskās vai profesionālās izglītības programmām: pieņēmums, ka šāda veida stažēšanās ir kvalitatīvākas, ir empīriski apšaubīts, jo īpaši pieaugot "stažēšanās starpnieku" ietekmei — neregulētām aģentūrām, ko universitātes izmanto stažēšanās vietu atrašanai.

Pašreizējais skaidrības trūkums par stažiera tiesībām rada arī nevienlīdzīgu konkurences situāciju dažādās dalībvalstīs un starp iestādēm, jo daži stažēšanās nodrošinātāji gūst labumu no neapmaksāta darba uz to cilvēku rēķina, kuri maksā saviem stažieriem.

ZIŅIJUMA PROJEKTĀ IZMANTOTĀ PIEEJA

Abi iepriekš minētie jautājumi — diskriminējošie aspekti un ļaunprātīgas prakses stažēšanās programmās — izriet tieši no regulējuma skaidrības trūkuma. Tiesiskā regulējuma trūkums, sarežģītība vai atšķirības starp dalībvalstīm, kā arī vāja izpilde ļauj rasties šādai ļaunprātīgai praksei.

Tas notiek, neraugoties uz Eiropas Savienības Tiesas (turpmāk tekstā — "Tiesa") judikatūru, kas konsekventi atzinusi, ka jēdziens "darba ņēmējs" saskaņā ar LESD 45. pantu attiecas arī uz personu, kas stažējas. Saskaņā ar Tiesas judikatūru darba attiecību kritēriji ir tādi, ka persona noteiktā laikposmā sniedz pakalpojumus citas personas labā un tās vadībā, saņemot atlīdzību. Tas attiecas uz ikvienu, kurš veic reālas un autentiskas darbības, izņemot tās, kas tiek uzskatītas par tīri nenozīmīgām vai otršķirīgām.

Saskaņā ar Tiesas judikatūru stažieri konsekventi atbilst šai darba ņēmēja definīcijai. Tas ir tāpēc, ka pastāv būtiska pārklāšanās starp darbinieka un stažiera jēdzieniem (kā definēts 2014. gada ieteikumā par kvalitātes sistēmu). Stažieri darbojas stažēšanās nodrošinātāja vadībā un veic "reālu un īstu" darbu. Atalgojuma trūkums pats par sevi neliedz neatalgotus stažierus klasificēt kā darba ņēmējus (pretējā gadījumā tā būtu apļveida prasība: jebkurš darba devējs varētu apgalvot, ka viņa darbinieki nav darbinieki tikai tāpēc, ka viņiem nemaksā). Arī citos Tiesas spriedumos par darbinieka statusu atalgojums nav bijis izšķirošs faktors. "Reāls un īsts" darbs attiecas uz jebkuru darbību, kas pārsniedz tīri nenozīmīgas vai otršķirīgas aktivitātes, un Tiesa ir atzinusi, ka tas ietver "darbu, kas veikts, lai iegūtu vai uzlabotu prasmes vai pabeigtu profesionālo apmācību" stažēšanās laikā.

Vissvarīgākais ir tas, ka, lai īstenotu "pamatotu un noderīgu" mācību saturu, nevis "nekvalificētus palīgdarbus" (kā prasīts 2014. gada ieteikumā), stažieri, visticamāk, veiks "reālu un īstu" darbu. Lai mācītos, stažieriem ir jāveic reāls un īsts darbs, kas nozīmē, ka viņi tiks klasificēti kā darbinieki.

Tas attiecas uz visu veidu stažieriem. Tiesa ir piemērojusi nodarbinātības jēdzienu visiem četriem stažēšanās veidiem: stažēšanās atvērtā tirgū, stažēšanās, kas ir obligāta profesijai, stažēšanās, kas ir saistīta ar aktīvu darba tirgus politiku, un stažēšanās, kas ir daļa no akadēmiskās vai profesionālās kvalifikācijas. Tiesa ir arī atzinusi, ka māceklībā, kas atzīta par profesionālo kvalifikāciju, māceklim ir darbinieka statuss.

Viena no galvenajām bažām saistībā ar stažēšanās regulējuma ieviešanu ir tā, ka tas vājinās stažieru kā darba ņēmēju statusu, kā to saskaņā ar saviem kritērijiem, visticamāk, uzskatītu Tiesa. Papildu bažas rada tas, ka, ja vien jēdziena "stažieris" definīcijā nav skaidri noteiktas tiesības, tad, nezinot, kas ir "īsts" stažieris, nav iespējams identificēt "neīstus" stažierus. Ir arī grūti atkāpties no māceklības modeļa: šī pieeja ir kompromiss, kurš radies viduslaiku periodā un saskaņā ar kuru jaunieši saņem samazinātu algu apmaiņā pret atzītu kvalifikāciju. Tomēr stažieri nesaņem nedz vienu, nedz otru.

Tāpēc Tiesas judikatūrai ir atbilstošāk uzskatīt stažierus par darbinieku veidu vai apakšgrupu. Analoģiju var veikt ar nepilna darba laika, noteikta laika vai aģentūru darbiniekiem saskaņā ar spēkā esošajiem ES noteikumiem.

Ņemot to vērā, LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunkts ir attiecīgais direktīvas pamats, jo tas attiecas uz stažieru darba apstākļiem. Proti, saskaņā ar LESD 165. panta 4. punktu un 166. panta 4. punktu Savienībai nav kompetences pieņemt direktīvu par izglītību vai profesionālo apmācību. Stažēšanās, ko piedāvā kā daļu no akadēmiskās vai profesionālās kvalifikācijas, ietver abas kompetences, jo tās ir paredzētas, lai nodrošinātu darba periodu mācību programmas laikā.

Gadījumos, kad kompetences pārklājas, Tiesa ir balstījusies uz "smaguma centra pārbaudi", lai noteiktu atbilstošo līguma pamatu, pamatojoties uz pasākuma galvenā mērķa pārbaudi. Šī direktīva galvenokārt reglamentē stažēšanās darba apstākļus, nevis izglītību vai profesionālo apmācību. Tā kā ar stažēšanos nav saistīta kvalifikācija un tajā nav ietverta formāla mācību programma, uz tām neattiecas profesionālās izglītības un apmācības režīmi. Turklāt stažēšanos, kas veikta universitātes studiju programmas laikā, piedāvā kā pieredzi *ārpus* akadēmiskās vides. Mērķis ir papildināt akadēmiskās studijas ar faktisko darba pieredzi. Tādējādi smaguma centrs ir stažēšanās laikā paveiktais darbs, nevis izglītības sniedzējs.

Tāpēc ziņojuma projekts ir izstrādāts, lai, izmantojot trīs punktu pieeju, risinātu divas galvenās problēmas — diskrimināciju un ļaunprātīgu praksi, ko rada stažēšanās izmantošana.

ZIŅOJUMA PROJEKTA STRUKTŪRA

Direktīvā ir paredzētas trīs pieejas, kā vērsties pret diskriminējošu un ļaunprātīgu praksi, ko rada stažēšanās izmantošana. Tās mērķis ir pienācīgi reglamentēt tā darba apstākļus, ko

stažieri veic stažēšanās laikā, kā paredzēts LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunktā.

Vienota definīcija un jēdziens

Pirmkārt, direktīva sniedz vienotu izpratni par stažēšanās jēdzienu un mērķi. Savienībā ar stažēšanos saprot ierobežotu iesācēja līmeņa darba periodu, kura mērķis ir nodrošināt praktiskas un profesionālas prasmes, izmantojot būtisku apmācību, lai atvieglotu pāreju no izglītības uz stabilu nodarbinātību vai piekļuvi profesijai, pamatojoties uz rakstisku līgumu starp stažieri un stažēšanās nodrošinātāju, un par kuru maksā saskaņā ar Direktīvu (ES) 2022/2041.

Šī stažieru, stažēšanās nodrošinātāju un dalībvalstu kopīgā izpratne novērsīs ļaunprātīgu praksi, kas rodas skaidrības trūkuma dēļ.

Nediskriminēšanas princips

Otrkārt, direktīvas mērķis ir nodrošināt, ka stažieriem tiek piemērota Savienībā pastāvošā aizsardzība pret diskrimināciju saskaņā ar Padomes Direktīvu 2000/78/EK, Direktīvu 2006/54/EK un Padomes Direktīvu 2000/43/EK, nodrošinot juridisko skaidrību un nostiprinot stažiera tiesības.

Pasākumi ļaunprātīgas prakses novēršanai

Treškārt, direktīvā ir ieviests 4. un 5. pants, kuru mērķis ir novērst ļaunprātīgu praksi, kas rodas, izmantojot stažēšanos citiem nolūkiem, nevis lai veicinātu pāreju no izglītības uz stabilu nodarbinātību vai piekļuvi profesijai.

Lai to panāktu, direktīvā ir noteikti kritēriji, pēc kuriem var identificēt ļaunprātīgu praksi un kurus var izmantot kompetentās iestādes. Šāda ļaunprātīga prakse ir, piemēram, apmācības elementa trūkums, rakstiska līguma neesamība, pārmērīgs ilgums un publiska paziņojuma par vakanci neesamība. Par ļaunprātīgu praksi var liecināt arī tas, ka stažēšanās nodrošinātājiem ir augsts stažieru īpatsvars attiecībā pret iestādes lielumu vai tie aizstāj pastāvīgos amatus ar stažēšanās sludinājumiem.

Tāpēc, izmantojot šo ietvaru, direktīva ļauj kompetentajām iestādēm identificēt ļaunprātīgu praksi, kas izriet no stažēšanās izmantošanas Savienībā, un aizsargāt pret to.

PIELIKUMS. VIENĪBAS VAI PERSONAS, NO KURĀM REFERENTE IR SAŅĒMUSI PIENESUMU

Saskaņā ar Reglamenta I pielikuma 8. pantu referente apliecina, ka, gatavojot ziņojuma projektu, viņa ir saņēmusi pienesumu no šādām vienībām vai personām:

Vienība un/vai persona
Trinity College, University of Oxford
European Trade Union Confederation
European Youth Forum
Eurofound
European Economic and Social Committee
Confederación Nacional de Pymes (CONPYMES)
EUROCADRES - The Council of European Professional and Managerial Staff
European Disability Forum
SMEunited
CEC European Managers - Confédération Européenne des Cadres
HOTREC, Hotels, Restaurants & Cafés in Europe
CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales;
European Confederation of Independent Trade Unions.

Par šī saraksta sagatavošanu ir atbildīga vienīgi referente.

Ja fiziskas personas sarakstā ir identificētas ar vārdu, amatu vai ar abiem, referente apliecina, ka viņa attiecīgajām fiziskajām personām ir iesniegusi Eiropas Parlamenta Paziņojumu par datu aizsardzību Nr. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), kurā ir izklāstīti nosacījumi, kas attiecas uz attiecīgo personu datu apstrādi, un ar šādu apstrādi saistītās tiesības.