Europaparlamentet
2024-2029

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

2024/0068(COD)

24.2.2025

***I
FÖRSLAG TILL BETÄNKANDE

om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om att förbättra och tillämpa arbetsvillkor för praktikanter och motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik (Praktikantdirektivet)
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

Föredragande: Alicia Homs Ginel

Teckenförklaring

*	Samrådsförfarande
***	Godkännandeförfarande
***I	Ordinarie lagstiftningsförfarande (första behandlingen)
***II	Ordinarie lagstiftningsförfarande (andra behandlingen)
***III	Ordinarie lagstiftningsförfarande (tredje behandlingen)

(Det angivna förfarandet baseras på den rättsliga grund som angetts i förslaget till akt.)

Ändringsförslag till ett förslag till akt

När parlamentets ändringsförslag utformas i två spalter gäller följande:

Text som utgår markeras med ***fetkursiv stil*** i vänsterspalten. Text som ersätts markeras med ***fetkursiv stil*** i båda spalterna. Ny text markeras med ***fetkursiv stil*** i högerspalten.

De två första raderna i hänvisningen ovanför varje ändringsförslag anger vilket textavsnitt som avses i det förslag till akt som behandlas. Om ett ändringsförslag avser en befintlig akt som förslaget till akt är avsett att ändra innehåller hänvisningen även en tredje och en fjärde rad. Den tredje raden anger den befintliga akten och den fjärde vilken bestämmelse i denna akt som ändringsförslaget avser.

När parlamentets ändringsförslag utformas som en konsoliderad text gäller följande:

Nya textdelar markeras med ***fetkursiv stil***. Textdelar som utgår markeras med symbolen ▌ eller med genomstrykning. Textdelar som ersätts anges genom att ny text markeras med ***fetkursiv stil*** och text som utgår stryks eller markeras med genomstrykning.
Sådana ändringar som endast är tekniska och som gjorts av de berörda avdelningarna vid färdigställandet av den slutliga texten markeras däremot inte.

INNEHÅLL

Sida

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS LAGSTIFTNINGSRESOLUTION.....4

MOTIVERING 55

BILAGA: ENHETER ELLER PERSONER SOM FÖREDRAGANDEN HAR MOTTAGIT SYNPUNKTER FRÅN 60

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS LAGSTIFTNINGSRESOLUTION

om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om att förbättra och tillämpa arbetsvillkor för praktikanter och motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik (Praktikantdirektivet)
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

(Ordinarie lagstiftningsförfarande: första behandlingen)

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

– med beaktande av kommissionens förslag till Europaparlamentet och rådet (COM(2024)0132),

– med beaktande av artiklarna 294.2 och 153.2 b, jämförda med artikel 153.1 b, i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, i enlighet med vilka kommissionen har lagt fram sitt förslag för parlamentet (C10-0004/2024),

– med beaktande av artikel 294.3 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,

– med beaktande av det motiverade yttrande från Sveriges riksdag som lagts fram i enlighet med protokoll nr 2 om tillämpning av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna, och enligt vilket utkastet till lagstiftningsakt inte är förenligt med subsidiaritetsprincipen,

– med beaktande av artikel 60 i arbetsordningen,

– med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande av den...[1],

– med beaktande av Regionkommitténs yttrande av den..., [2],

– med beaktande av yttrandet från utskottet för kultur och utbildning,

– med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A10-0000/2025).

1. Europaparlamentet antar nedanstående ståndpunkt vid första behandlingen.

2. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända parlamentets ståndpunkt till rådet, kommissionen och de nationella parlamenten.

[1] Ännu ej offentliggjort i EUT.
[2] Ännu ej offentliggjort i EUT.

Ändringsförslag 1

Förslag till direktiv
Avdelning 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Förslag till	Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV	EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV
om att förbättra och tillämpa arbetsvillkor för praktikanter och motverka ***att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till*** praktik (Praktikantdirektivet)	om att förbättra och tillämpa arbetsvillkor för praktikanter och motverka ***otillbörliga metoder i samband med användning av*** praktik (Praktikantdirektivet)
(Text av betydelse för EES)	(Text av betydelse för EES)

Or. en

Ändringsförslag 2

Förslag till direktiv
Skäl -1a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(-1a) Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) har unionen bland annat som mål att främja folkens välfärd, bekämpa social utestängning och diskriminering och verka för en hållbar utveckling i Europa som bland annat bygger på välavvägd ekonomisk tillväxt och en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas. Enligt artikel 9 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ska unionen bland annat beakta de krav som är förknippade med främjandet av hög sysselsättning, garantier för ett fullgott socialt skydd och kampen mot social utestängning.

Or. en

Ändringsförslag 3

Förslag till direktiv
Skäl -1b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(-1b) Enligt artikel 21 i stadgan ska all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning vara förbjuden. Enligt artikel 31 i stadgan har varje arbetstagare rätt till rättvisa, hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.

Or. en

Ändringsförslag 4

Förslag till direktiv
Skäl -1c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(-1c) I kapitel I och II i den europeiska pelaren för sociala rättigheter (pelaren), som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, fastställs en uppsättning principer som ska tjäna som vägledning för lika möjligheter, tillträde till arbetsmarknaden och rättvisa arbetsvillkor. I princip 3 i pelaren understryks att alla, oavsett kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning, har rätt till likabehandling och lika möjligheter, bland annat i fråga om sysselsättning och utbildning. I princip 4 b i pelaren föreskrivs att unga har rätt till

fortbildning, lärlingstid, praktik eller ett bra arbetserbjudande inom fyra månader från det att de blivit arbetslösa eller slutat en utbildning. I princip 5 i pelaren föreskrivs att arbetstagare, oavsett anställningsförhållandets form och varaktighet, har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social trygghet och utbildning och att anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras. I princip 6 i pelaren föreskrivs att arbetstagare har rätt till en rättvis lön som tillåter en värdig levnadsstandard.

Or. en

Ändringsförslag 5

Förslag till direktiv
Skäl 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(3) ***Den förstärkta ungdomsgarantin***[4] syftar till att säkerställa att personer under 30 år får ett högkvalitativt erbjudande om sysselsättning, vidareutbildning, lärlingsutbildning eller praktik inom fyra månader efter det att de blivit arbetslösa eller avslutat sin utbildning. ***2014 års rekommendation fungerar som en viktig referenspunkt vid mätning*** av ***kvaliteten på praktikerbjudanden inom ramen för den förstärkta*** ungdomsgarantin.	(3) ***Rådets rekommendation om en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti*** syftar till att säkerställa att personer under 30 år får ett högkvalitativt erbjudande om sysselsättning, vidareutbildning, lärlingsutbildning eller praktik inom fyra månader efter det att de blivit arbetslösa eller avslutat sin utbildning. ***I sin granskning*** av ungdomsgarantin[1a] ***2024 hittade sysselsättningskommittén fortsatta och betydande skillnader i kvaliteten och effektiviteten i tillhandahållandet av tjänster***.
	[1a] Sysselsättningskommitténs översyner av genomförandet av rådets rekommendation om en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti.
[4] Rådets rekommendation av den 30 oktober 2020 om en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti och om	[4] Rådets rekommendation av den 30 oktober 2020 om en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti och om

ersättande av rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti 2020/C 372/01 (EUT C 372, 4.11.2020, s. 1).	ersättande av rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti 2020/C 372/01 (EUT C 372, 4.11.2020, s. 1).

Or. en

Ändringsförslag 6

Förslag till direktiv
Skäl 4

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(4) Det råder brist på arbetskraft inom många yrken och på alla kompetensnivåer. Bristen förväntas öka i takt med den förväntade minskningen av befolkningen i arbetsför ålder och en ökad efterfrågan på flera yrken som är av betydelse för den gröna och den digitala omställningen. Det lägre arbetsmarknadsdeltagandet bland ungdomar bidrar till denna brist. Praktikplatser av god kvalitet kan vara en bra kompetenshöjnings- och/eller omskolningsmöjlighet för människor i alla åldrar, för att förvärva praktiska färdigheter på jobbet och kunna ta sig in på arbetsmarknaden eller inleda en ny karriär.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 7

Förslag till direktiv
Skäl 4a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(4a) På unionsnivå tillhandahåller befintliga rättsakter en ram för skydd av arbetstagare, däribland Europaparlamentets och rådets direktiv

89/391/EEG[1e], 2002/14/EG[1b], 2003/88/EG[1c], 2008/104/EG[1d], (EU) 2018/957[1e], (EU) 2019/1152[1f], (EU) 2019/1158[1g] och (EU) 2022/2041[1h] samt rådets direktiv 97/81/EC[1i], 1999/70/EC[1j], 2000/78/EC[1k].

[1a] Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

[1b] Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen – Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).

[1c] Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

[1d] Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

[1e] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EUT L 173, 9.7.2018, s. 16).

[1f] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

[1g] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om

balans mellan arbete och privatliv (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79).

[1c] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (EUT L 275, 25.10.2022, s. 33).

[1i] Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS – Bilaga: Ramavtalet om deltidsarbete (EGT L 14, 20.1.1998, s. 9).

[1j] Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

[1k] Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

Or. en

Ändringsförslag 8

Förslag till direktiv
Skäl 4b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(4b) Strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030 syftar till att säkerställa fullt deltagande i samhället för personer med funktionsnedsättning, på lika villkor som andra i och utanför unionen. Inom ramen för strategin åtar sig kommissionen att se till att personer med funktionsnedsättning kan delta i utbildning och lära sig nya färdigheter, vilket är en grundläggande förutsättning för sysselsättning och oberoende.

Or. en

Ändringsförslag 9

Förslag till direktiv
Skäl 4c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(4c) Vid konferensen om Europas framtid 2022 lades ett förslag fram om att säkerställa att ungas praktikplatser och jobb uppfyller kvalitetsnormer, bland annat när det gäller ersättning och förbud mot obetald praktik på arbetsmarknaden och utanför formella utbildningar.

Or. en

Ändringsförslag 10

Förslag till direktiv
Skäl 5

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(5) Praktik ***kan*** hjälpa unga att få praktisk erfarenhet och yrkeserfarenhet***, förbättra deras anställbarhet*** och underlätta deras övergång till varaktig sysselsättning. Praktik ***utgör*** därför en viktig ingång till arbetsmarknaden. ***För arbetsgivare innebär praktikplatser en möjlighet att attrahera, utbilda och behålla unga. De kan minska kostnaderna för att söka efter och rekrytera kvalificerad personal, om praktikanterna erbjuds en ordinarie tjänst efter sin praktik. Detta mål kan dock endast uppnås om praktiktjänstgöringen håller god kvalitet och erbjuder anständiga arbetsvillkor.***	(5) Praktik ***syftar till att*** hjälpa unga att få praktisk erfarenhet och yrkeserfarenhet och ***till att*** underlätta deras övergång ***från utbildning*** till varaktig sysselsättning ***och deras tillträde till ett yrke***. ***Praktikens syfte är att kombinera ingångsjobb under en kort period med betydande utbildningserfarenhet.*** Praktik ***kan*** därför ***utgöra*** en viktig ingång till arbetsmarknaden.

Or. en

Ändringsförslag 11

Förslag till direktiv
Skäl 5a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(5a) För arbetsgivare innebär praktikplatser en möjlighet att attrahera, utbilda och behålla unga. De kan minska kostnaderna för att söka efter och rekrytera kvalificerad personal, om praktikanterna erbjuds varaktig sysselsättning efter sin praktik. Detta mål kan dock endast uppnås om praktiktjänstgöringen regleras.

Or. en

Ändringsförslag 12

Förslag till direktiv
Skäl 6

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(6) Utmaningar kvarstår när det gäller problematisk användning av praktikplatser, bland annat när reguljära anställningsförhållanden kamoufleras som praktikplatser, vilket berövar dessa arbetstagare deras fulla rättigheter enligt unionsrätten, nationell lagstiftning och kollektivavtal och bidrar till att de riskerar att fastna i otrygga arbetsvillkor. Anställningsförhållanden kamouflerade som praktikplatser gör att fasta tjänster ersätts och konkurrensen mellan företag snedvrids genom att arbetsgivare som följer reglerna missgynnas och kringgår arbetsgivarnas skattemässiga och sociala skyldigheter. I andra fall kanske de som anställer ”äkta” praktikanter inte uppfyller alla krav som följer av unionsrätten, nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, vilket berövar dem deras fulla rättigheter.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 13

Förslag till direktiv
Skäl 7

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(7) ***Dessutom är det mindre sannolikt att praktikanter försvarar sina rättigheter på grund av deras utsatta position på arbetsmarknaden.*** Att regelverk för praktikprogram kan saknas i vissa medlemsstater***,*** eller är onödigt komplicerade eller varierade ***hör***, tillsammans med en otillräcklig tillämpning av den nationella lagstiftningen och bristen på kapacitet för kontroller och inspektioner, liksom bristen på tydlighet när det gäller vilken myndighet som ansvarar för kontroll och tillsyn, till ***de viktigaste faktorerna som leder till svårigheter vid*** användningen av praktikprogram.	(7) Att regelverk för praktikprogram kan saknas i vissa medlemsstater eller är onödigt komplicerade eller varierade ***riskerar***, tillsammans med en otillräcklig tillämpning av den nationella lagstiftningen och bristen på kapacitet för kontroller och inspektioner, liksom bristen på tydlighet när det gäller vilken myndighet som ansvarar för kontroll och tillsyn, ***att leda*** till ***otillbörliga metoder i samband med*** användningen av praktikprogram.

Or. en

Ändringsförslag 14

Förslag till direktiv
Skäl 7a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(7a) Komplikationer uppstår också till följd av den breda och informella kategoriseringen av praktik. Praktik kan anses omfatta praktik som ingår i läroplanerna för formell utbildning, praktik som regleras enligt nationell rätt och vars fullgörande är ett obligatoriskt krav för att få tillträde till ett visst yrke, praktik på den öppna marknaden och praktik inom ramen för aktiva

arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Vissa typer av praktik är reglerade eller delvis reglerade i medlemsstaterna, medan andra inte är det.

Or. en

Ändringsförslag 15

Förslag till direktiv
Skäl 7b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(7b) Utan rättsliga ramar uppstår socioekonomiska kostnader om praktik, särskilt upprepad sådan, tillåts ersätta varaktig sysselsättning, särskilt ingångstjänster som vanligtvis erbjuds praktikanter.

Or. en

Ändringsförslag 16

Förslag till direktiv
Skäl 7c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(7c) Obetald eller dåligt betald praktik kan vara särskilt exkluderande för unga utan ekonomiska möjligheter att fullgöra en praktikperiod. Obetald eller dåligt betald praktik riskerar att vara direkt eller indirekt diskriminerande på grund av ålder, kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, funktionsnedsättning eller annat. Uppdelningen mellan obetald och betald praktik kan även leda till diskriminering mellan praktikanter på grund av att de behandlas olika.

Or. en

Ändringsförslag 17

Förslag till direktiv
Skäl 7d (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(7d) Europaparlamentet har upprepade gånger fördömt obetald praktik som en form av utnyttjande av unga arbetstagare och en kränkning av deras rättigheter och har efterlyst en gemensam rättslig ram för att säkerställa skälig ersättning för praktiktjänstgöring i syfte att undvika utnyttjande[1m].
	[1m] Europaparlamentets resolution av den 17 februari 2022 om att ge makt åt unga människor i EU: Sysselsättning och social återhämtning efter pandemin (EUT C 342, 6.9.2022, s. 265). Europaparlamentets resolution av den 14 juni 2023 med rekommendationer till kommissionen om praktikplatser av hög kvalitet i unionen (2020/2005(INL)).

Or. en

Ändringsförslag 18

Förslag till direktiv
Skäl 8

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(8) Det finns belägg för att en betydande andel av praktikanterna omfattas av mindre gynnsamma arbetsvillkor jämfört med reguljära anställda, bland annat när det gäller arbetstid, rätt till semester och tillgång till utrustning samt lön.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 19

Förslag till direktiv
Skäl 9

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(9) På unionsnivå tillhandahåller befintliga rättsliga instrument en ram för skydd av arbetstagare, inbegripet direktiven om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor[5], tillräckliga minimilöner[6], arbetstid[7], arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet[8], jämlikhet och icke-diskriminering[9], balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare[10], information till och samråd med arbetstagare[11], visstidsarbete[12], deltidsarbete[13], utstationering av arbetstagare[14] och om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag[15]. Denna rättsliga ram ska till fullo tillämpas på alla praktikanter som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat med hänsyn till domstolens rättspraxis. Unionens rättsliga ram omfattar också rekommendationer om kvaliteten på praktikprogram[16] och lärlingsutbildningar[17] och om tillgången till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare[18].	***utgår***

---

[5] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

[6] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (EUT L 275, 25.10.2022, s. 33).

[7] Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

[8] Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

[9] bland annat Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

[10] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79).

[11] Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen – Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).

[12] Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

[13] Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS – Bilaga: Ramavtalet om deltidsarbete (EGT L 14, 20.1.1998, s. 9).

[14] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EUT L 173, 9.7.2018, s. 16).

[15] Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av

bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

[16] Rådets rekommendation av den 10 mars 2014 om kvalitetskriterier för praktikprogram (EUT C 88, 27.3.2014, s. 1).

[17] Rådets rekommendation av den 15 mars 2018 om en europeisk ram för ändamålsenliga lärlingsutbildningar av god kvalitet (EUT C 153, 2.5.2018, s. 1).

[18] Rådets rekommendation av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare (EUT C 387, 15.11.2019, s. 1).

Or. en

Ändringsförslag 20

Förslag till direktiv
Skäl 10

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(10) Vid konferensen om Europas framtid[19] lades ett förslag fram om att säkerställa att ungas praktikplatser och jobb uppfyller kvalitetsnormer, bland annat när det gäller ersättning och förbud mot obetald praktik på arbetsmarknaden och utanför formella utbildningar.	***utgår***

[19] Report on the final outcome (inte översatt till svenska) maj 2022.

Or. en

Ändringsförslag 21

Förslag till direktiv
Skäl 11

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(11) I juni 2023 antog Europaparlamentet en resolution enligt artikel 225 i EUF-fördraget med rekommendationer till kommissionen om praktikplatser av hög kvalitet[20]. I resolutionen uppmanade parlamentet kommissionen att uppdatera och stärka 2014 års rekommendation och göra den till ett mer kraftfullt lagstiftningsinstrument. ***Parlamentet uppmanade vidare kommissionen att inkludera ytterligare principer i uppdaterade kvalitetskriterier för praktikprogram. Kommissionen uppmanades särskilt att ”lägga fram ett förslag till direktiv om praktik på den öppna arbetsmarknaden, praktik inom ramen för aktiva arbetsmarknadsåtgärder och praktik som utgör en obligatorisk del av yrkesutbildningen, i syfte att säkerställa lägsta kvalitetsstandarder, inbegripet regler om praktikperiodens längd, tillgång till socialt skydd i enlighet med nationell lag och praxis samt ersättning som garanterar en skälig levnadsstandard för att undvika exploatering”.***	(11) I juni 2023 antog Europaparlamentet en resolution enligt artikel 225 i EUF-fördraget med rekommendationer till kommissionen om praktikplatser av hög kvalitet[20]. I resolutionen uppmanade parlamentet kommissionen att uppdatera och stärka 2014 års rekommendation och göra den till ett mer kraftfullt lagstiftningsinstrument.
[20] Europaparlamentets resolution av den 14 juni 2023 med rekommendationer till kommissionen om praktikplatser av hög kvalitet i unionen (2020/2005(INL)).	[20] Europaparlamentets resolution av den 14 juni 2023 med rekommendationer till kommissionen om praktikplatser av hög kvalitet i unionen (2020/2005(INL)).

Or. en

Ändringsförslag 22

Förslag till direktiv
Skäl 14a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(14a) Domstolen har i sin rättspraxis fastställt kriterier för när en person ska

anses ha status som arbetstagare. Domstolens tolkning av dessa kriterier bör beaktas vid genomförandet av detta direktiv[1n].

[1n] Domstolens domar av den 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; av den 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère mot Premier ministre m.fl., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; av den 9 juli 2015, Ender Balkaya mot Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; av den 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

Or. en

Ändringsförslag 23

Förslag till direktiv
Skäl 14b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(14b) Ledning, personliga tjänster och utförande av verkligt och faktiskt arbete, med undantag av arbete som utförs i så liten omfattning att det framstår som marginellt och sidoordnat, är väsentliga beståndsdelar i definitionen av ett anställningsförhållande enligt domstolens rättspraxis[1o].

[1o] Domstolens domar av den 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg; mål C-228/07, Jörn Petersen mot Landesgeschäftsstelle des

Arbeitsmarktservice Niederösterreich, [2008] ECR I-06989, punkt 45.

Or. en

Ändringsförslag 24

Förslag till direktiv
Skäl 14c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(14c) Domstolen har vid upprepade tillfällen slagit fast att begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 i EUF-fördraget omfattar personer som fullgör förberedande praktik[1a]. Domstolen har i sin rättspraxis tillämpat anställningssambandet på de fyra huvudtyperna av praktik: praktik på den öppna marknaden[1b], praktik som är obligatorisk för ett yrke[1c], praktik i samband med en aktiv arbetsmarknadspolitik[1d] och praktik som är ett led i en akademisk eller yrkesmässig kvalifikation[1e].

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

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

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

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

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

Or. en

Ändringsförslag 25

Förslag till direktiv
Skäl 15

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(15) Med tanke på de ***kvarstående utmaningarna när det gäller den problematiska*** användningen av praktikprogram i unionen krävs ytterligare åtgärder för att ***motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik och för att*** säkerställa att relevant unionsrätt och nationell rätt som är tillämplig på ***arbetstagare*** genomförs och verkställs fullt ut ***när det gäller praktikanter***. ***Detta direktiv tar itu med dessa utmaningar genom att fastställa minimikrav för att förbättra och genomdriva arbetsvillkoren för praktikanter i unionen och motverka att anställningsförhållanden kamoufleras till praktik, genom att fastställa en gemensam ram med principer och åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa likabehandling och för att mer effektivt genomföra och verkställa unionslagstiftning och nationell lagstiftning som är tillämplig på arbetstagare.***	(15) Med tanke på de ***otillbörliga metoder som alltjämt förekommer i samband med*** användningen av praktikprogram i unionen krävs ytterligare åtgärder för att säkerställa att relevant unionsrätt och nationell rätt som är tillämplig på ***praktikanter*** genomförs och verkställs fullt ut.

Or. en

Ändringsförslag 26

Förslag till direktiv
Skäl 16

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(16) Detta direktiv ***ska till fullo tillämpas på alla praktikanter i EU som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt***	(16) ***I*** detta direktiv ***fastställs en gemensam definition av praktik och en gemensam ram för förebyggande av otillbörliga metoder i samband med***

definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i medlemsstaterna med beaktande av domstolens rättspraxis. Domstolen har i sin rättspraxis fastställt kriterier för när en person ska anses ha status som arbetstagare, dessa ska grundas på en analys från fall till fall.	***användning av praktik i andra syften än att underlätta övergången från utbildning till varaktig sysselsättning eller ge tillträde till ett yrke. I detta direktiv regleras därför arbetsvillkoren för arbete på ingångsnivå som praktikanter utför under sin praktik.***

Or. en

Ändringsförslag 27

Förslag till direktiv
Skäl 16a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(16a) I detta direktiv definieras praktik som en begränsad period av arbete på ingångsnivå som syftar till att ge praktiska och yrkesmässiga färdigheter genom omfattande utbildning för att underlätta övergången till varaktig sysselsättning eller ge tillträde till ett särskilt yrke, på grundval av ett skriftligt avtal mellan praktikanten och praktikanordnaren, och som är avlönat i enlighet med direktiv (EU) 2022/2041.

Or. en

Ändringsförslag 28

Förslag till direktiv
Skäl 16b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(16b) En av utmaningarna med att reglera praktik är att begreppet praktik och praktikens syfte inte beskrivs tydligt i unionsrätten. Detta direktiv hanterar den utmaningen genom att tillhandahålla en

gemensam definition av begreppet praktik och av dess syfte.

Or. en

Ändringsförslag 29

Förslag till direktiv
Skäl 16c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(16c) Genom detta direktiv säkerställs att principen om icke-diskriminering enligt artikel 21 i stadgan och enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG[1a] samt rådets direktiv 2000/43/EC[1b] och 2000/78/EG tillämpas på praktik när det gäller tillgång och arbetsvillkor, inklusive lön. Därigenom hanteras frågor om praktikens diskriminerande konsekvenser, och praktikens inkluderande karaktär främjas.

[1a] Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).

[1b] Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22).

Or. en

Ändringsförslag 30

Förslag till direktiv
Skäl 16d (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(16d) Medlemsstaterna bör även främja ökad tillgång till praktik för praktikanter från utsatta miljöer, bland annat praktikanter med funktionsnedsättning, genom att säkerställa att arbetsplatser är anpassade för att vara tillgängliga för praktikanter med funktionsnedsättning.

Or. en

Ändringsförslag 31

Förslag till direktiv
Skäl 17

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(17) Program för arbetsplatsförlagt lärande som omfattas av definitionen av praktik varierar avsevärt mellan medlemsstaterna. Lärlingsutbildningar kan därför omfattas av detta direktiv, i den mån lärlingar omfattas av begreppet ”arbetstagare” enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i medlemsstaterna med beaktande av domstolens rättspraxis.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 32

Förslag till direktiv
Skäl 18

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(18) ***Kapitel III i direktivet är tillämpligt på reguljära anställda som felaktigt betecknas som praktikanter, dvs. när arbetsgivare betecknar ett reguljärt anställningsförhållande antingen som en***	(18) ***Genom detta direktiv åläggs medlemsstaterna att införa effektiva åtgärder för att bekämpa otillbörliga metoder i samband med användning av praktik i andra syften än att underlätta***

praktikplats som inte är ett anställningsförhållande eller som en praktikplats som utgör ett anställningsförhållande, dock med en lägre ***lönenivå eller med andra*** arbetsvillkor än ***de som reguljära anställda*** skulle ha rätt till enligt unionsrätten eller nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis.	***övergången från utbildning till varaktig sysselsättning, vilket leder till*** lägre ***skyddsnivåer, inbegripet*** arbetsvillkor ***och lön,*** än ***vad den berörda praktikanten*** skulle ha rätt till enligt unionsrätten eller nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis.

Or. en

Ändringsförslag 33

Förslag till direktiv
Skäl 19

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(19) Praktikplatser som är anställningsförhållanden skiljer sig från ”reguljära” anställningsförhållanden genom att de är tidsbegränsade, innehåller ett betydande inslag av lärande och utbildning och att de genomförs för att få praktisk erfarenhet och yrkeserfarenhet i syfte att förbättra anställbarheten och underlätta övergången till anställning eller tillträde till ett yrke.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 34

Förslag till direktiv
Skäl 20

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(20) Principen om icke-diskriminering är lämplig för att bekämpa missbruk av praktikplatser, såsom att ge praktikanter mindre gynnsamma arbetsvillkor eller lägre lön jämfört med reguljära anställda	***utgår***

utan lämplig motivering, och för att säkerställa praktikprogrammens hållbarhet som en väg till stabila anställningsmöjligheter. Det kan också bidra till att göra praktikplatser mer tillgängliga för grupper av arbetstagare i en utsatt situation.

Or. en

Ändringsförslag 35

Förslag till direktiv
Skäl 21

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(21) Det är därför nödvändigt att fastställa principen om icke-diskriminering för praktikanter, vilken bör tillämpas utöver klausul 4 i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, där det föreskrivs att visstidsanställda i fråga om anställningsvillkor inte får behandlas mindre förmånligt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, såvida det inte finns sakliga skäl för en annorlunda behandling. Praktikanter som har ett anställningsförhållande är per definition ”visstidsanställda” i den mening som avses i det direktivet. Klausulen om icke-diskriminering gör det emellertid inte möjligt att göra en jämförelse med andra visstidsanställda. Enligt klausul 2.2 i bilagan till det direktivet får medlemsstaterna dessutom undanta vissa typer av arbetstagare från direktivets tillämpningsområde, inbegripet grundläggande yrkesutbildningsförhållanden och lärlingssystem eller anställningsavtal och anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för ett särskilt offentligt eller offentligt understött program för	***utgår***

utbildning, integration och omskolning. Den tar inte heller hänsyn till den särskilt utsatta situation som praktikanterna befinner sig i. Det är därför nödvändigt att garantera att principen om likabehandling i förhållande till reguljära anställda gäller för alla praktikanter som har ett anställningsförhållande.

Or. en

Ändringsförslag 36

Förslag till direktiv
Skäl 22

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(22) Medlemsstaterna bör därför, när det gäller arbetsvillkor, inklusive lön, säkerställa att praktikanter inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara reguljära anställda på samma arbetsplats, såvida inte olika behandling är motiverad på objektiva grunder. Enbart den omständigheten att han eller hon är praktikant kan inte utgöra grund för en mindre förmånlig behandling jämfört med reguljära anställda på samma arbetsplats. Samtidigt kan olika arbetsuppgifter, lägre ansvarsområden eller arbetsintensitet i förhållande till jämförbara reguljära anställda utgöra objektiva grunder för olika behandling, i förekommande fall, med avseende på det aktuella anställningsvillkoret. Omfattningen av olika behandling bör dock stå i proportion till dessa grunder.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 37

Förslag till direktiv
Skäl 23

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(23) För att principen om icke-diskriminering ska kunna tillämpas krävs att en jämförbar reguljär anställd som utför samma eller liknande arbete som praktikanten identifieras, med vederbörlig hänsyn tagen till kvalifikationer och färdigheter.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 38

Förslag till direktiv
Skäl 24

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(24) Medlemsstaterna bör införa lämpliga åtgärder för att motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik, vilket leder till lägre skyddsnivåer, inbegripet arbetsvillkor och lön, än vad den berörda arbetstagaren skulle ha rätt till enligt unionsrätten eller nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 39

Förslag till direktiv
Skäl 25

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(25) Det är nödvändigt att säkerställa effektiva kontroller och inspektioner som utförs av behöriga myndigheter, eftersom de är avgörande för att skydda praktikanternas rättigheter och ***motverka att reguljära anställningsförhållanden***	(25) Det är nödvändigt att säkerställa effektiva kontroller och inspektioner som utförs av behöriga myndigheter, eftersom de är avgörande för att skydda praktikanternas rättigheter och ***bekämpa otillbörliga metoder i samband med***

kamoufleras till praktik. De bör inriktas på att undvika att ***reguljära anställningar*** ersätts med ***kamouflerade praktikplatser*** och på att skydda ***arbetstagarnas*** rättigheter.	***användning av*** praktik. De bör inriktas på att undvika att ***varaktig sysselsättning*** ersätts med ***upprepad praktik*** och på att skydda ***praktikanternas*** rättigheter.

Or. en

Ändringsförslag 40

Förslag till direktiv
Skäl 26

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(26) ***Bedömningen av huruvida ett reguljärt anställningsförhållande har kamouflerats som en praktikplats bör baseras på de faktiska omständigheterna och inte på det formella fastställandet av avtalsförhållandet.*** För att ***avgöra om ett reguljärt anställningsförhållande har kamouflerats som en praktikplats*** bör de behöriga myndigheterna göra en övergripande bedömning av alla relevanta fakta. För att underlätta de behöriga myndigheternas bedömning bör ***nyckelfaktorer fastställas som skulle göra det möjligt att skilja mellan ett reguljärt anställningsförhållande och en kamouflerad praktikplats***. Bedömningen av dessa faktorer bör göras från fall till fall, med vederbörlig hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall. De faktorer som det hänvisas till är därför vägledande och inte uttömmande och utan att det är nödvändigt att uppnå ett specifikt tröskelvärde.	(26) För att ***identifiera otillbörliga metoder i samband med användning av praktik*** bör de behöriga myndigheterna göra en övergripande bedömning av alla relevanta fakta. För att underlätta de behöriga myndigheternas bedömning ***fastställs i detta direktiv olika direkta och indirekta faktorer som*** bör ***vara relevanta vid identifieringen av otillbörliga metoder i samband med användning av praktik***. Bedömningen av dessa faktorer bör göras från fall till fall, med vederbörlig hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall.

Or. en

Ändringsförslag 41

Förslag till direktiv
Skäl 27

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(27) Krav på tidigare arbetslivserfarenhet för praktik inom samma eller liknande verksamhetsområde behöver inte tyda på ett reguljärt anställningsförhållande som kamouflerats som en praktikplats, om arbetsgivaren ger en motivering om att en motsvarande period av tidigare arbetslivserfarenhet är ett alternativ till en examen inom ett visst verksamhetsområde eller en viss sakkunskap.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 42

Förslag till direktiv
Skäl 28

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(28) När de behöriga myndigheterna analyserar relevanta fakta för att fastställa förekomsten av ***ett reguljärt anställningsförhållande som kamouflerats som en praktikplats,*** är den information som behövs för att utföra denna analys inte alltid lättillgänglig för dem. För att göra det möjligt för de behöriga myndigheterna att utföra sina uppgifter bör arbetsgivarna***, på begäran av de behöriga myndigheterna,*** vara skyldiga att förse ***dessa*** med sådan nödvändig information som de förfogar över.	(28) När de behöriga myndigheterna analyserar relevanta fakta för att fastställa förekomsten av ***otillbörliga metoder i samband med användning av praktik*** är den information som behövs för att utföra denna analys inte alltid lättillgänglig för dem. För att göra det möjligt för de behöriga myndigheterna att utföra sina uppgifter bör arbetsgivarna vara skyldiga att förse ***de behöriga myndigheterna*** med sådan nödvändig information som de förfogar över.

Or. en

Ändringsförslag 43

Förslag till direktiv
Skäl 29

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(29) Medlemsstaterna bör införa lämpliga åtgärder för att underlätta ***bedömningen*** av ***huruvida en påstådd*** praktik ***verkligen utgör en praktikplats***. Detta bör inbegripa en tidsgräns som anger att en praktiktjänstgöring varar alltför länge och av upprepad, även på varandra följande, praktik hos samma arbetsgivare. En rimlig längsta praktikperiod bör i princip inte överstiga sex månader, i enlighet med rekommendationen från 2014. Medlemsstaterna får dock föreskriva att en längre varaktighet kan motiveras om den grundar sig på objektiva grunder. Exempel på undantag kan vara praktik som måste slutföras för att personen ska få tillträde till ett visst yrke, där utbildningsvägen för att förvärva de kunskaper, kompetenser och erfarenheter som krävs motiverar en längre praktiktjänstgöring. Vissa praktikplatser som ingår i en aktiv arbetsmarknadspolitik som syftar till att integrera personer i en utsatt situation kan också gynnas av längre varaktighet. Vissa praktikplatser som ingår i läroplanerna för formell utbildning kan ha längre varaktighet av skäl som är kopplade till dessa läroplaner .	(29) Medlemsstaterna bör införa lämpliga åtgärder för att underlätta ***identifieringen*** av ***otillbörliga metoder i samband med användning av*** praktik. Detta bör inbegripa en tidsgräns som anger att en praktiktjänstgöring varar alltför länge och av upprepad, även på varandra följande, praktik hos samma arbetsgivare. En rimlig längsta praktikperiod bör i princip inte överstiga sex månader, i enlighet med rekommendationen från 2014. Medlemsstaterna får dock föreskriva att en längre varaktighet kan motiveras om den grundar sig på objektiva grunder ***som främjar praktikens syfte***. Exempel på undantag kan vara praktik som måste slutföras för att personen ska få tillträde till ett visst yrke, där utbildningsvägen för att förvärva de kunskaper, kompetenser och erfarenheter som krävs motiverar en längre praktiktjänstgöring. Vissa praktikplatser som ingår i en aktiv arbetsmarknadspolitik som syftar till att integrera personer i en utsatt situation kan också gynnas av längre varaktighet. Vissa praktikplatser som ingår i läroplanerna för formell utbildning kan ha längre varaktighet av skäl som är kopplade till dessa läroplaner .

Or. en

Ändringsförslag 44

Förslag till direktiv
Skäl 30

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(30) Arbetsgivarnas skyldighet att inkludera information om förväntade uppgifter, arbetsvillkor, inbegripet lön, socialt skydd, lärande och utbildning i meddelanden om lediga tjänster och annonser ***för praktikprogram,*** skulle kunna	(30) Arbetsgivarnas skyldighet att inkludera information om förväntade uppgifter, arbetsvillkor, inbegripet lön, socialt skydd och utbildning***, samt möjligheterna till rekrytering efter fullgörandet av praktiken,*** i meddelanden

uppfyllas genom att en länk till en webbplats med denna information ***införs***.	om lediga tjänster och annonser skulle kunna uppfyllas genom att en länk till en webbplats med denna information ***ges***.

Or. en

Ändringsförslag 45

Förslag till direktiv
Skäl 31

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(31) Utöver detta direktiv bör medlemsstaterna säkerställa ett fullständigt genomförande och verkställande av de rättigheter som fastställs i unionens regelverk och som är tillämpliga på praktikanter som har ett anställningsförhållande.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 46

Förslag till direktiv
Skäl 32

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(32) Ett omfattande system med verkställighetsbestämmelser för unionens sociala regelverk har utvecklats i nyligen antagna rättsakter, såsom direktiv (EU) 2019/1152 och direktiv (EU) 2023/970[21]. Sådana bestämmelser bör ingå i detta direktiv för att bidra till att säkerställa ett effektivt genomförande och försvar av praktikanters rättigheter enligt detta direktiv och annan unionsrätt ***som är tillämplig på arbetstagare***.	(32) Ett omfattande system med verkställighetsbestämmelser för unionens sociala regelverk har utvecklats i nyligen antagna rättsakter, såsom direktiv (EU) 2019/1152 och direktiv (EU) 2023/970. Sådana bestämmelser bör ingå i detta direktiv för att bidra till att säkerställa ett effektivt genomförande och försvar av praktikanters rättigheter enligt detta direktiv och annan unionsrätt.
[21] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om	[21] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om

stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (EUT L 132, 17.5.2023, s. 21).	stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (EUT L 132, 17.5.2023, s. 21).

Or. en

Ändringsförslag 47

Förslag till direktiv
Skäl 33

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(33) Praktikanter bör ha tillgång till effektiv och opartisk tvistlösning och rätt till prövning, inbegripet lämplig ersättning. Praktikanterna bör informeras om prövningsmekanismerna för att kunna utöva sin rätt till prövning. Med tanke på den grundläggande karaktären hos rätten till ett effektivt rättsligt skydd bör praktikanter fortsätta att åtnjuta sådant skydd även efter det att den praktiktjänstgöring som ger upphov till en påstådd kränkning av rättigheterna enligt detta direktiv och annan relevant unionsrätt ***som är tillämplig på arbetstagare*** har avslutats.	(33) Praktikanter bör ha tillgång till effektiv och opartisk tvistlösning och rätt till prövning, inbegripet lämplig ersättning. Praktikanterna bör informeras om prövningsmekanismerna för att kunna utöva sin rätt till prövning. Med tanke på den grundläggande karaktären hos rätten till ett effektivt rättsligt skydd bör praktikanter fortsätta att åtnjuta sådant skydd även efter det att den praktiktjänstgöring som ger upphov till en påstådd kränkning av rättigheterna enligt detta direktiv och annan relevant unionsrätt har avslutats.

Or. en

Ändringsförslag 48

Förslag till direktiv
Skäl 34

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(34) För att erbjuda en effektivare skyddsnivå för praktikanter bör arbetstagarrepresentanter kunna delta i förfaranden för att försvara alla de	(34) För att erbjuda en effektivare skyddsnivå för praktikanter bör arbetstagarrepresentanter kunna delta i förfaranden för att försvara alla de

rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv eller annan unionsrätt ***som är tillämplig på arbetstagare***, antingen för en praktikants eller flera praktikanters räkning, eller till stöd för dessa.	rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv eller annan unionsrätt, antingen för en praktikants eller flera praktikanters räkning, eller till stöd för dessa.

Or. en

Ändringsförslag 49

Förslag till direktiv
Skäl 35

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(35) Praktikanter bör ges lämpligt rättsligt och administrativt skydd mot all ogynnsam behandling ***och*** eventuella negativa konsekvenser som kan utgöra reaktion på klagomål som lämnas in till ***arbetsgivaren*** eller till följd av förfaranden som inletts i syfte att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv eller i annan unionslagstiftning ***som är tillämplig på arbetstagare***. I synnerhet bör praktikanter skyddas mot uppsägning eller motsvarande och alla förberedelser för uppsägning eller motsvarande på grund av att de utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv eller i annan unionslagstiftning som är tillämplig på arbetstagare.	(35) Praktikanter bör ges lämpligt rättsligt och administrativt skydd mot all ogynnsam behandling ***eller*** eventuella negativa konsekvenser som kan utgöra reaktion på klagomål som lämnas in till ***praktikanordnaren*** eller till följd av förfaranden som inletts i syfte att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv eller i annan unionslagstiftning. I synnerhet bör praktikanter skyddas mot uppsägning eller motsvarande***, t.ex. att ett erbjudande om framtida anställning hos praktikanordnaren hålls inne,*** och alla förberedelser för uppsägning eller motsvarande på grund av att de utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv eller i annan unionslagstiftning som är tillämplig på arbetstagare.

Or. en

Ändringsförslag 50

Förslag till direktiv
Skäl 38

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(38) Eftersom målet för detta direktiv, närmare bestämt att ***förbättra*** praktikanternas arbetsvillkor och ***motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till*** praktik, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av detta direktivs omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.	(38) Eftersom målet för detta direktiv, närmare bestämt att ***tillhandahålla en gemensam definition av praktik, genomdriva*** praktikanternas arbetsvillkor och ***bekämpa otillbörliga metoder i samband med användning av*** praktik, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av detta direktivs omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

Or. en

Ändringsförslag 51

Förslag till direktiv
Skäl 39a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(39a) Det är viktigare än någonsin att sträva efter en inre marknad med lika villkor utan social dumpning och med respekt för sociala rättigheter och anställningsrättigheter. Unionen stöder medlemsstaterna i deras strävan när det gäller kollektivförhandlingar och deras frihet att behålla, ingå och genomdriva kollektivavtal om dessa är ett bättre verktyg för att genomföra och komplettera unionens lagstiftningsinitiativ, mot bakgrund av nationell praxis och nationella ramar. I detta avseende är det avgörande att erkänna arbetsmarknadsparternas betydelse och rätt att förhandla kollektivt.

Or. en

Ändringsförslag 52

Förslag till direktiv
Artikel 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
I detta direktiv fastställs en gemensam ram med principer och åtgärder för att förbättra och genomdriva arbetsvillkoren för praktikanter och för att ***motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till*** praktik.	I detta direktiv fastställs en gemensam ***definition av praktik och en*** ram med principer och åtgärder för att förbättra och genomdriva arbetsvillkoren för praktikanter och för att ***förebygga otillbörliga metoder i samband med användning av*** praktik.

Or. en

Ändringsförslag 53

Förslag till direktiv
Artikel 2 – led a

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
a) praktik: en begränsad period av ***arbetspraktik som innehåller ett betydande utbildnings- och lärandemoment och*** som ***ska*** ge ***praktikanter möjlighet att skaffa sig praktisk erfarenhet*** och ***yrkeserfarenhet*** i syfte att ***öka deras anställbarhet och*** underlätta övergången till ***reguljära anställningar*** eller ***för att få*** tillträde till ett särskilt yrke.	a) praktik: ***i)*** en begränsad period av ***arbete på ingångsnivå*** som ***syftar till att*** ge ***praktiska*** och ***yrkesmässiga färdigheter genom omfattande utbildning*** i syfte att underlätta övergången ***från utbildning*** till ***varaktig sysselsättning*** eller ***ge*** tillträde till ett särskilt yrke***,*** ***på grundval av ett skriftligt avtal mellan praktikanten och praktikanordnaren,***

	och som är avlönat i enlighet med direktiv (EU) 2022/2041.

Or. en

Ändringsförslag 54

Förslag till direktiv
Artikel 2 – led b

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
b) praktikant: varje person som genomgår en praktik ***och som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis***.	b) praktikant: varje person som genomgår en praktik.

Or. en

Ändringsförslag 55

Förslag till direktiv
Artikel 2 – led ba (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	ba) praktikanordnare: ett företag som är privat, offentligt eller bådadera och som erbjuder praktik.

Or. en

Ändringsförslag 56

Förslag till direktiv
Artikel 2 – led c

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
c) reguljärt anställningsförhållande: ett anställningsförhållande som inte är en praktik.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 57

Förslag till direktiv
Artikel 2 – led d

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
d) reguljär anställd: varje person som har ett reguljärt anställningsförhållande.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 58

Förslag till direktiv
Artikel 3 – stycke 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska se till att praktikanter, när det gäller arbetsvillkor, inbegripet lön, inte behandlas mindre gynnsamt än jämförbara reguljära anställda på samma arbetsplats, såvida inte olika behandling är motiverad på objektiva grunder, såsom andra arbetsuppgifter, mindre ansvar, arbetsintensitet eller utbildnings- och lärandemomentets inverkan.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 59

Förslag till direktiv
Artikel 3 – stycke 1a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Medlemsstaterna ska säkerställa att praktik, när det gäller tillgång och arbetsvillkor, inklusive lön, är förenlig med principen om icke-diskriminering i enlighet med direktiven 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2006/54/EG.

Or. en

Ändringsförslag 60

Förslag till direktiv
Artikel 3 – stycke 1b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Medlemsstaterna ska främja ökad tillgång till praktik för praktikanter från utsatta miljöer, bland annat praktikanter med funktionsnedsättning.

Or. en

Ändringsförslag 61

Förslag till direktiv
Artikel 3 – stycke 1c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsplatser är anpassade för att vara tillgängliga för praktikanter med funktionsnedsättning.

Or. en

Ändringsförslag 62

Förslag till direktiv
Artikel 3 – stycke 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Om ingen jämförbar person med reguljär anställning finns på samma arbetsplats, ska jämförelsen göras med hänvisning till tillämpliga kollektivavtal och om tillämpliga kollektivavtal saknas, enligt lagar eller praxis i landet i fråga.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 63

Förslag till direktiv
Kapitel III – rubriken

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
III ***Reguljära anställningsförhållanden som kamoufleras till*** praktik	III ***Åtgärder för att bekämpa otillbörliga metoder i samband med användning av*** praktik

Or. en

Ändringsförslag 64

Förslag till direktiv
Artikel 4 – rubriken

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Åtgärder för att ***motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik***	Åtgärder för att bekämpa ***otillbörliga metoder***

Or. en

Ändringsförslag 65

Förslag till direktiv
Artikel 4 – stycke 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska föreskriva effektiva kontroller och inspektioner som utförs av behöriga myndigheter för att upptäcka och vidta verkställighetsåtgärder mot ***praxis där ett reguljärt anställningsförhållande kamoufleras till praktik***, vilket leder till lägre skyddsnivåer, inbegripet arbetsvillkor och lön, jämfört med vad den berörda ***arbetstagaren*** skulle ha rätt till enligt unionsrätten eller nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis.	Medlemsstaterna ska föreskriva effektiva kontroller och inspektioner som utförs av behöriga myndigheter för att upptäcka och vidta verkställighetsåtgärder mot ***otillbörliga metoder i samband med användning av praktik i andra syften än att underlätta övergången från utbildning till varaktig sysselsättning eller ge tillträde till ett särskilt yrke***, vilket leder till lägre skyddsnivåer, inbegripet arbetsvillkor och lön, jämfört med vad den berörda ***praktikanten*** skulle ha rätt till enligt unionsrätten eller nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis.

Or. en

Ändringsförslag 66

Förslag till direktiv
Artikel 5 – rubriken

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Bedömning av ***reguljära anställningsförhållanden som kamoufleras till praktik***	Bedömning av ***otillbörliga metoder***

Or. en

Ändringsförslag 67

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1 – inledningen

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. För att ***avgöra om en påstådd praktik utgör ett reguljärt anställningsförhållande*** ska de behöriga myndigheterna göra en samlad bedömning av alla relevanta ***fakta***. ***Den*** bedömningen ska ***bland annat ta hänsyn till*** följande ***vägledande*** faktorer:	1. För att ***identifiera otillbörliga metoder i samband med användning av praktik*** ska de behöriga myndigheterna göra en samlad bedömning av alla relevanta ***direkta faktorer***. Bedömningen ***för att fastställa om otillbörliga metoder förekommer*** ska ***baseras på*** följande faktorer:

Or. en

Ändringsförslag 68

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1 – led a

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
a) ***Avsaknaden*** av ett ***betydande lärande- eller utbildningsmoment i den påstådda praktiken***.	a) ***Avsaknad*** av ett ***skriftligt avtal mellan praktikanten och praktikanordnaren***.

Or. en

Ändringsförslag 69

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1 – led b

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
b) En orimligt lång praktikperiod eller multipla och/eller på varandra följande påstådda praktikperioder genomförda av samma person hos samma arbetsgivare.	b) ***Avsaknad av ett utbildningsmoment genom att följande inslag saknas:***
	i) Ett tydligt utbildningsprogram för praktiken med angivande av de färdigheter, kunskaper och kompetenser som ska utvecklas under praktiken, lärandemålen för praktiken och de arbetsuppgifter och

utbildningsmöjligheter som erbjuds för att underlätta dessa färdigheter och mål.

ii) En handledare och/eller mentor som utsetts för praktikperioden.

iii) Tillhandahållande av särskild utbildning, återkoppling och stöd under praktiken.

iv) Vägledning och tillsyn när praktikanten utför sina arbetsuppgifter.

v) En tydlig koppling mellan de färdigheter som lärs ut under praktiken och de arbetsuppgifter som anges.

Or. en

Ändringsförslag 70

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1 – led c

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
c) ***Likvärdiga nivåer av arbetsuppgifter, ansvar och arbetsintensitet för påstådda praktikanter och reguljära anställda på jämförbara befattningar hos samma arbetsgivare***.	c) ***Alltför lång praktik***.

Or. en

Ändringsförslag 71

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1 – led d

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
d) ***Krav på tidigare arbetslivserfarenhet för sökande till praktik inom samma eller liknande verksamhetsområde utan lämplig motivering***.	d) ***Avsaknad av ersättning som ges i enlighet med direktiv (EU) 2022/2041***.

Or. en

Ändringsförslag 72

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1 – led e

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
e) ***En hög andel påstådda praktikplatser jämfört med reguljära anställningsförhållanden hos samma arbetsgivare***.	e) ***Krav på att sökande ska ha tidigare arbetslivserfarenhet innan de påbörjar en praktik***.

Or. en

Ändringsförslag 73

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1 – led f

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
f) ***Ett betydande antal påstådda praktikanter hos samma arbetsgivare som hade fullgjort två eller flera praktikperioder eller haft reguljära anställningsförhållanden inom samma eller liknande verksamhetsområde innan den påstådda praktiktjänstgöringen.***	f) ***Avsaknad av offentligt meddelande om ledig praktikplats med följande information:***
	i) Förväntade arbetsuppgifter och grad av ansvar som krävs av praktikanten.
	ii) Praktikantens rättigheter och förmåner, bland annat lön, socialt skydd, sjukledighet och arbetstid.
	iii) Tillhandahållande av utbildning och de färdigheter som ska förvärvas.

Or. en

Ändringsförslag 74

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1 – led fa (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	fa) Avsaknad av en transparent rekryteringspolitik när varaktig sysselsättning erbjuds efter praktikens fullgörande.

Or. en

Ändringsförslag 75

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	1a. Dessutom ska de behöriga myndigheterna beakta indirekta faktorer som ligger utanför själva praktiktjänstgöringen när de bedömer huruvida otillbörliga metoder förekommer i samband med användningen av praktik. I bedömningen ska bland annat följande faktorer beaktas:
	a) Hög andel praktikplatser i förhållande till företagets storlek.
	b) Rekrytering av praktikanter som tidigare har fullgjort en praktik inom samma eller ett liknande verksamhetsområde.
	c) Praktikperioder förlängs upprepade gånger utan att det erbjuds någon möjlighet att avancera inom företaget.
	d) Fasta anställningar ersätts genom utannonsering av flera lediga praktikplatser efter varandra.

Or. en

Ändringsförslag 76

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 2 – inledningen

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. För att de behöriga myndigheterna ska kunna utföra den bedömning som avses i ***punkt*** 1 ska ***arbetsgivaren på begäran förse*** dessa myndigheter med följande information:	2. För att de behöriga myndigheterna ska kunna utföra den bedömning som avses i ***punkterna*** 1 ***och 2*** ska ***medlemsstaterna kräva att praktikanordnarna förser*** dessa myndigheter med följande information:

Or. en

Ändringsförslag 77

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 2 – led a

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
a) Antalet ***praktikplatser*** och ***reguljära anställningsförhållanden***.	a) Antalet ***praktikanter*** och ***andra typer av arbetstagare***.

Or. en

Ändringsförslag 78

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 2 – led c

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
c) Arbetsvillkoren, inbegripet lön, uppgifter och ansvar för ***påstådda praktikanter*** och för ***reguljära anställda*** på jämförbara befattningar.	c) Arbetsvillkoren, inbegripet lön, uppgifter och ansvar för ***praktiken*** och för ***andra typer av arbetstagare*** på jämförbara befattningar.

Or. en

Ändringsförslag 79

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 2 – led d

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
d) Beskrivningar av de ***lärande- och*** utbildningsmoment som ingår i praktiken.	d) Beskrivningar av de utbildningsmoment som ingår i praktiken.

Or. en

Ändringsförslag 80

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 3 – stycke 1 – inledningen

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
För att underlätta den bedömning som avses i ***punkt*** 1 ska medlemsstaterna	För att underlätta den bedömning som avses i ***punkterna*** 1 ***och 2*** ska medlemsstaterna

Or. en

Ändringsförslag 81

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 3 – stycke 1 – led a

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
a) ***definiera en tidsgräns som anger att en praktiktjänstgöring varar alltför länge och av upprepad, även på varandra följande, praktik hos samma arbetsgivare***,	a) ***fastställa praktikens längsta varaktighet till sex månader, men medlemsstaterna får föreskriva undantag från tidsgränsen om en längre varaktighet är motiverad av objektiva skäl***,

Or. en

Ändringsförslag 82

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 3 – stycke 1 – led b

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
b) kräva att ***arbetsgivarna*** inkluderar information om förväntade arbetsuppgifter, arbetsvillkor, inbegripet lön, socialt skydd***,*** ***lärande-*** och utbildningsmoment i meddelanden om praktikperioder och annonser för praktikprogram,	b) kräva att ***praktikanordnarna*** inkluderar information om förväntade arbetsuppgifter, arbetsvillkor, inbegripet lön, socialt skydd och utbildningsmoment***,*** ***samt möjligheter till rekrytering efter fullgörandet av praktiken,*** i meddelanden om praktikperioder och annonser för praktikprogram,

Or. en

Ändringsförslag 83

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 3 – stycke 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna får föreskriva undantag från tidsfristen i led a i fall där en längre varaktighet är motiverad av objektiva skäl.	***utgår***

Or. en

Ändringsförslag 84

Förslag till direktiv
Artikel 6 – inledningen

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska vidta effektiva åtgärder för att säkerställa att all relevant unionsrätt som är tillämplig på ***arbetstagare*** genomförs och verkställs fullt ut när det gäller praktikanter. De ska särskilt göra följande:	Medlemsstaterna ska vidta effektiva åtgärder för att säkerställa att all relevant unionsrätt som är tillämplig på ***praktikanter*** genomförs och verkställs fullt ut när det gäller praktikanter. De ska särskilt göra följande:

Or. en

Ändringsförslag 85

Förslag till direktiv
Artikel 6 – led f

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
f) Säkerställa, i samarbete med behöriga myndigheter, att det finns kanaler för praktikanter för att rapportera missförhållanden och dåliga arbetsvillkor samt tillhandahålla information om dessa kanaler.	f) Säkerställa, i samarbete med behöriga myndigheter, att det finns kanaler för praktikanter för att ***anonymt och säkert*** rapportera missförhållanden och dåliga arbetsvillkor samt tillhandahålla information om dessa kanaler.

Or. en

Ändringsförslag 86

Förslag till direktiv
Artikel 7

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, även de vars ***anställningsförhållande*** har upphört, har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse i händelse av överträdelse av deras rättigheter enligt detta direktiv.	Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, även de vars ***praktik*** har upphört, har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse i händelse av överträdelse av deras rättigheter enligt detta direktiv ***eller enligt annan unionslagstiftning***.

Or. en

Ändringsförslag 87

Förslag till direktiv
Artikel 8

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagarrepresentanterna får delta i alla	Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagarrepresentanterna får delta i alla

relevanta rättsliga eller administrativa förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv eller annan unionslagstiftning som är tillämplig på ***arbetstagare***. De får agera för ***en eller flera praktikanters räkning*** eller till stöd för ***dessa vid överträdelse av en rättighet eller skyldighet som följer av detta direktiv eller annan unionslagstiftning som är tillämplig på arbetstagare***, med den praktikantens eller dessa praktikanters godkännande.	relevanta rättsliga eller administrativa förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv eller annan unionslagstiftning som är tillämplig på ***praktikanter***. De får agera för***,*** eller till stöd för***, dem som utsätts för otillbörliga metoder i samband med användningen av praktik***, med den praktikantens eller dessa praktikanters godkännande.

Or. en

Ändringsförslag 88

Förslag till direktiv
Artikel 9 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Medlemsstaterna ska införa de nödvändiga åtgärderna för att skydda praktikanter och deras representanter, mot all ogynnsam behandling från ***arbetsgivarens*** sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till ***arbetsgivaren***, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv eller annan unionslagstiftning ***som är tillämplig på arbetstagare***.	1. Medlemsstaterna ska införa de nödvändiga åtgärderna för att skydda praktikanter och deras representanter, mot all ogynnsam behandling från ***praktikanordnarens*** sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till ***praktikanordnaren***, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv eller annan unionslagstiftning.

Or. en

Ändringsförslag 89

Förslag till direktiv
Artikel 9 – punkt 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. Medlemsstaterna ska särskilt vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för uppsägning eller motsvarande av praktikanter på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv eller annan unionslagstiftning ***som är tillämplig på arbetstagare***.	2. Medlemsstaterna ska särskilt vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd***, t.ex. att ett erbjudande om framtida anställning hos praktikanordnaren hålls inne,*** samt alla förberedelser för uppsägning eller motsvarande av praktikanter på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv eller annan unionslagstiftning.

Or. en

Ändringsförslag 90

Förslag till direktiv
Artikel 9 – punkt 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
3. Praktikanter som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv, eller annan unionslagstiftning ***som är tillämplig på arbetstagare***, får begära att ***arbetsgivaren*** lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. ***Arbetsgivaren*** ska lämna sina skäl skriftligen.	3. Praktikanter som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv, eller annan unionslagstiftning, får begära att ***praktikanordnaren*** lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. ***Praktikanordnaren*** ska lämna sina skäl skriftligen.

Or. en

Ändringsförslag 91

Förslag till direktiv
Artikel 9 – punkt 4

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
4. När de praktikanter som avses i punkt 3, för en domstol eller annan behörig	4. När de praktikanter som avses i punkt 3, för en domstol eller annan behörig

myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger ***arbetsgivaren*** att bevisa att praktikanten blev uppsagd eller drabbades av motsvarande åtgärd på andra grunder än dem som avses i punkt 2.	myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger ***praktikanordnaren*** att bevisa att praktikanten blev uppsagd eller drabbades av motsvarande åtgärd på andra grunder än dem som avses i punkt 2.

Or. en

Ändringsförslag 92

Förslag till direktiv
Artikel 11 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Inga bestämmelser i detta direktiv ska tolkas som att det försämrar det skydd för arbetstagare som ges genom andra instrument i unionsrätten, nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis.	1. Inga bestämmelser i detta direktiv ska tolkas som att det försämrar det skydd för arbetstagare***, inklusive praktikanter,*** som ges genom andra instrument i unionsrätten, nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis.

Or. en

Ändringsförslag 93

Förslag till direktiv
Artikel 11 – punkt 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
3. Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för ***arbetstagarna*** eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för ***arbetstagarna***.	3. Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för ***praktikanterna*** eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för ***praktikanterna***.

Or. en

Ändringsförslag 94

Förslag till direktiv
Artikel 11 – punkt 3a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	3a. Förutsatt att de nationella arbetsmarknadsparterna gemensamt kommer överens om det får medlemsstaterna ge arbetsmarknadens parter, på lämplig nivå och på de villkor som medlemsstaterna fastställer, möjlighet att upprätthålla eller ingå kollektivavtal för att genomföra och komplettera det skydd som fastställs i detta direktiv.

Or. en

MOTIVERING

BAKGRUND

Antalet praktikplatser som erbjuds i unionen växer snabbt. Det uppskattas att majoriteten av alla 18–35-åringar – upp till 78 % – i dag genomgår en praktik, och denna siffra väntas öka med minst 16 % fram till 2030.

Trots sin stora utbredning är praktik fortfarande ett brett, löst definierat begrepp. Paraplybegreppet omfattar allt från praktikplatser som är avsedda för personer med en akademisk examen och utannonseras på den öppna arbetsmarknaden till ett obligatoriskt inslag i utbildningen för vissa yrken (t.ex. läkare och advokater), praktikplatser som ger högskolepoäng och sådana som är ett led i en aktiv arbetsmarknadspolitik. Detta är bara exempel, inga rättsliga kategorier, och ofta överlappar de varandra.

Vad som förenar de här praktikplatserna är att de syftar till att erbjuda arbete på ingångsnivå under en kort period för att hjälpa unga att skaffa sig praktiska och yrkesmässiga färdigheter och underlätta övergången från utbildning till varaktig sysselsättning eller ge tillträde till ett yrke. För att skaffa sig dessa färdigheter på en arbetsplats är det både väntat och oundvikligt att praktikanten utför arbete under praktiken.

Praktik kan vara mycket fördelaktig för både praktikanten och praktikanordnaren. Praktik kan vara en viktig väg för ungdomar att få tillträde till arbetsmarknaden och till vissa yrken och att komplettera sina akademiska kvalifikationer. För praktikanordnarna kan praktiken vara en möjlighet att locka till sig, utbilda och behålla unga och samtidigt minska rekryteringskostnaderna. Dessa fördelar kan dock bara realiseras om praktiken regleras på adekvat sätt.

Utan adekvat reglering kan praktik innebära risker. Otydligheten kring begreppet praktikant och kring praktikanters rättigheter har lett till fall där unga utför arbete utan skydd mot eventuell skada eller exploatering.

Bekymren är två: För det första leder praktik till diskriminering. Obetald eller dåligt betald praktik kan innebära att unga från utsatta miljöer exkluderas. År 2017 betecknade Europeiska ombudsmannen obetald praktik som en ”ond cirkel där privilegium följer på privilegium”. Utan lön och med reducerade rättigheter för unga kan det dessutom uppstå diskriminering på grund av ålder, ras, funktionsnedsättning och kön. Till exempel är oavlönade praktikanter ofta kvinnor, med bevisligen många fall av sexuella trakasserier, och för praktikanter med funktionsnedsättning görs kanske inte lika många anpassningar på arbetsplatsen som om de hade varit anställda. Diskriminering kan även uppstå till följd av arbetstagarens status: Om en praktikant utför samma arbete som en anställd inom samma

företag men utan lön så är detta ojämlik behandling, precis som det är om en viss praktikant är oavlönad på grund av att praktiken görs inom ramen för en kursplan.

Det andra bekymret är de otillbörliga metoder som uppstår i samband med praktik. I stället för att underlätta övergången från utbildning till varaktig sysselsättning eller ge tillträde till ett särskilt yrke kan praktik användas för att ersätta ingångsjobb som en form av billigt, oreglerat arbete utan några garantier om utbildningsmöjligheter. Detta kan särskilt hända vid praktik som ingår i kursplaner på akademisk nivå eller yrkesutbildningsnivå. Antagandet att sådan praktik är av högre kvalitet har ifrågasatts empiriskt, särskilt med framväxten av ”praktikförmedlingar”, oreglerade byråer som universitet anlitar för att få fram praktikplatser.

Den rådande otydligheten kring praktikanters rättigheter skapar också olika konkurrensvillkor mellan medlemsstater och mellan företag, där vissa praktikanordnare drar nytta av obetalt arbete på bekostnad av dem som betalar sina praktikanter.

FÖHÅLLNINGSSÄTTET I DETTA FÖRSLAG TILL BETÄNKANDE

De två bekymmer som diskuteras ovan – diskriminerande konsekvenser och otillbörliga metoder i samband med praktik – är en direkt följd av ett otydligt regelverk. Inga regler, för komplexa regler eller för många regler i medlemsstaterna, tillsammans med svag efterlevnad, gör att sådana otillbörliga metoder tillåts växa fram.

Detta sker trots att domstolen i sin rättspraxis konsekvent har slagit fast att begreppet arbetstagare enligt artikel 45 i EUF-fördraget även omfattar personer som gör praktik. Enligt domstolens rättspraxis är kriterierna för ett anställningsförhållande att en person utför arbete för, och under ledning av, någon annan under en viss period och får ersättning för detta. Det inbegriper var och en som utför verkligt och faktiskt arbete, med undantag för sådant arbete som betraktas som rent marginellt och sidoordnat.

Praktikanter har enligt domstolens rättspraxis konsekvent uppfyllt denna definition av arbetstagare. Det beror på att det finns en grundläggande överlappning mellan arbetstagar- respektive praktikantbegreppet (enligt definitionen i 2014 års rekommendation om kvalitetskriterier). Praktikanter står under praktikanordnarens ledning och utför ”verkligt och faktiskt” arbete. Avsaknaden av ersättning är ingenting som i sig hindrar oavlönade praktikanter från att klassas som arbetstagare (annars vore det ett cirkelresonemang: Alla arbetsgivare skulle kunna hävda att deras arbetstagare inte är arbetstagare eftersom de är oavlönade). Ersättning har inte heller varit en fråga i andra beslut från domstolen om arbetstagares status. ”Verkligt och faktiskt” arbete avser allt arbete som är mer än rent marginellt och sidoordnat, och domstolen har slagit fast att detta inbegriper arbete som utförs för att förvärva eller förbättra färdigheter eller fullgöra en yrkesutbildning inom ramen för en praktik.

Det mest betydelsefulla är att praktikanter, för att ägna sig åt ”solitt och meningsfullt” lärande snarare än ”enkla uppgifter” (enligt kravet i rekommendationen från 2014), sannolikt utför ”verkligt och faktiskt” arbete. För att lära sig måste praktikanterna bedriva verkligt och faktiskt arbete, vilket innebär att de kommer att klassas som arbetstagare.

Detta stämmer in på alla typer av praktikanter. Domstolen har tillämpat anställningssambandet på alla fyra typer: praktik på den öppna marknaden, praktik som är obligatorisk för ett yrke, praktik i samband med en aktiv arbetsmarknadspolitik och praktik som är ett led i en akademisk eller yrkesmässig kvalifikation. Även lärlingsutbildningar som erkänns som yrkeskvalifikationer har av domstolen betraktats som förenade med arbetstagarstatus.

En av de största betänkligheterna mot att införa reglering av praktik är att man därigenom förringar det faktum att praktikanter med all sannolikhet betraktas som arbetstagare enligt domstolens kriterier. En annan betänklighet är att det – om inte praktikanter definieras tillsammans med tydliga rättigheter och förmåner – inte går att urskilja ”falska” praktikanter utan att veta vad en ”äkta” praktikant är. Det är även problematiskt att utgå från lärlingsmodellen: en kompromisslösning med rötter i medeltiden där ungdomar får minskad lön i utbyte mot en erkänd kvalifikation. En praktik däremot ger inte någotdera.

Därför är det mer förenligt med domstolens rättspraxis att betrakta praktikanter som en typ, en underkategori, av arbetstagare. Man kan dra paralleller till deltidsanställda, visstidsanställda och uthyrningspersonal enligt befintliga EU-bestämmelser.

Mot denna bakgrund är artikel 153.1 b i EUF-fördraget den relevanta fördragsgrunden för direktivet då det handlar om arbetsvillkor för praktikanter. Enligt artiklarna 165.4 och 166.4 i EUF-fördraget saknar unionen behörighet att anta ett direktiv om utbildning respektive yrkesutbildning. Praktikplatser som erbjuds som en del av en akademisk eller yrkesmässig kvalifikation grenslar båda behörigheterna då de är utformade för att erbjuda en period med arbete inom ramen för ett utbildningsprogram.

När behörigheterna överlappar varandra har domstolen förlitat sig på ett ”tyngdpunktstest” för att fastställa lämplig fördragsgrund baserat på en granskning av åtgärdens huvudsyfte. Detta direktiv reglerar i första hand praktikanters arbetsvillkor, inte utbildning eller yrkesutbildning. Eftersom det inte finns någon kvalifikation knuten till en praktik och inga formella kursplaner inblandade faller den inte under utbildnings- eller yrkesutbildningssystemen. Praktik som fullgörs inom ramen för en universitetsexamen marknadsförs dessutom som en *utomakademisk* erfarenhet. Syftet är att komplettera de akademiska studierna med faktisk yrkeserfarenhet, Tyngdpunkten ligger därför på det arbete som utförs under praktiken, inte på utbildningsanordnaren.

Förslaget till betänkande är därför avsett att hantera de två stora bekymren – diskriminering och otillbörliga metoder i samband med användning av praktik – genom ett trepunktsupplägg.

STRUKTUREN I DETTA FÖRSLAG TILL BETÄNKANDE

Direktivet har tre sätt att hantera diskriminerande och otillbörliga metoder i samband med användning av praktik. Det syftar till att på ett adekvat sätt reglera arbetsvillkoren för praktikanter under deras praktik i enlighet med artikel 153.1 b i EUF-fördraget.

Gemensam definition och gemensamt begrepp

För det första tillhandahåller direktivet en gemensam tolkning av begreppet praktik och av dess syfte. Inom unionen avses med praktik en begränsad period av arbete på ingångsnivå som syftar till att ge praktiska och yrkesmässiga färdigheter genom omfattande utbildning för att underlätta övergången från utbildning till varaktig sysselsättning eller ge tillträde till ett särskilt yrke, på grundval av ett skriftligt avtal mellan praktikanten och praktikanordnaren, och som är avlönat i enlighet med direktiv (EU) 2022/2041.

Denna gemensamma tolkning bland praktikanter, praktikanordnare och medlemsstater ska förhindra att otillbörliga metoder uppstår på grund av otydlighet.

Principen om icke-diskriminering

För det andra syftar direktivet till att säkerställa att unionens befintliga skydd mot diskriminering enligt rådets direktiv 2000/78/EG, direktiv 2006/54/EG och rådets direktiv 2000/43/EG tillämpas på praktikanter för att skapa rättslig tydlighet och stärka praktikanternas rättigheter.

Åtgärder för att förebygga otillbörliga metoder

För det tredje införs artiklarna 4 och 5 i direktivet för att förebygga otillbörliga metoder i samband med användning av praktik i andra syften än att underlätta övergången från utbildning till varaktig sysselsättning eller ge tillträde till ett yrke.

För att lyckas med detta innehåller direktivet kriterier som de behöriga myndigheterna ska använda sig av för att identifiera otillbörliga metoder, t.ex. avsaknad av ett utbildningsmoment, avsaknad av skriftligt avtal, för lång varaktighet och avsaknad av offentligt meddelande om ledig praktikplats. Praktikanordnare som har en hög andel praktikanter i förhållande till företagets storlek eller som ersätter fasta tjänster med annonser om praktikplatser kan också vara tecken på otillbörliga metoder.

Med hjälp av denna ram ger direktivet därmed behöriga myndigheter möjlighet att identifiera, och erbjuda skydd mot, otillbörliga metoder i samband med användning av praktik i unionen.

BILAGA: ENHETER ELLER PERSONER SOM FÖREDRAGANDEN HAR MOTTAGIT SYNPUNKTER FRÅN

Föredraganden förklarar, i enlighet med artikel 8 i bilaga I till arbetsordningen, att hon har mottagit synpunkter från följande enheter eller personer i samband med att förslaget till betänkande utarbetades:

Enhet och/eller person
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.

Ovanstående förteckning upprättas uteslutande på föredragandens ansvar.

I den mån fysiska personer identifierats med namn, befattning eller båda i förteckningen förklarar föredraganden att de berörda fysiska personerna tillsänts Europaparlamentets meddelande om dataskydd nr 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), i vilket villkoren för behandlingen av deras personuppgifter och rättigheterna i samband med denna behandling fastställs.