



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 5.12.2012
COM(2012) 728 final

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

Към рамка за качество на стажовете

**Втори етап на консултациите със социалните партньори на европейско равнище
съгласно член 154 от ДФЕС
{SWD(2012) 407 final}
{SWD(2012) 408 final}**

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ

Към рамка за качество на стажовете

Втори етап на консултациите със социалните партньори на европейско равнище съгласно член 154 от ДФЕС

1. ВЪВЕДЕНИЕ

С настоящото съобщение социалните партньори на равнището на ЕС се приканват, в съответствие с член 154, параграф 3 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), да изразят своето становище относно съдържанието на предложението на Комисията за Европейска рамка за качество на стажовете, както и да заявят дали желаят да започнат преговори по този въпрос в съответствие с член 154, параграф 4 от ДФЕС.

В съобщението си „Към възстановяване и създаване на работни места“¹ от 18 април 2012 г. (Пакет от мерки в областта на заетостта) Комисията обяви, че преди края на 2012 г. ще представи препоръка на Съвета относно рамка за качество на стажовете. Успоредно с това бе проведена обществена консултация², за да се проучи мнението на различните заинтересовани страни за необходимостта от тази инициатива, както и относно обхвата, формата и съдържанието ѝ. В рамките на консултацията бяха получени над 250 становища, като 29 от тях бяха изразени от органи на централната и местната власт (министерства и агенции), 8 становища бяха изпратени от профсъюзни организации, 40 — от организации на работодателите и представители на стопанския сектор, 14 — от представителни младежки организации, 33 — от учебни заведения, 11 — от други организации и 117 — от частни лица. Бе изразено широко съгласие относно важната роля на стажовете за по-гладкото протичане на прехода от образование към заетост, както и относно необходимостта от високо качество на стажовете. Подкрепа за въвеждането на рамка за качество на стажовете изразиха профсъюзите, НПО, повечето учебни заведения, частните лица и няколко правителства.

По време на консултацията европейските социални партньори пожелаха да бъде проведена официална консултация относно възможната насока на действие на Съюза съгласно процедурата, предвидена в членове 154 и 155 от ДФЕС. В съответствие с установените в тези членове разпоредби, преди да внесе предложения в областта на социалната политика, Комисията трябва да се консултира със социалните партньори.

¹ COM(2012) 173 final.

² SWD(2012) 99 final.

Комисията прие искането на социалните партньори, като подчерта, че те могат да имат съществен принос за създаването и прилагането на рамка за качество на стажовете. По време на първия етап на консултацията, който се проведе на 11 септември 2012 г., европейските социални партньори бяха поканени да изразят становищата си относно възможната насока на действие на ЕС. След като получи отговорите на партньорите, Комисията дава начало на втория етап на консултацията, който е свързан със съдържанието на предложението³.

В настоящото съобщение се обобщават основните резултати от първия етап на консултацията, както и най-актуалните данни за проблемите, свързани с качеството на стажовете. По-нататък в документа са представени варианти за действия на равнището на ЕС. За да съдейства на социалните партньори да подготвят своите отговори в рамките на консултацията, заедно с настоящото съобщение Комисията представя и аналитичен документ с обща информация и с анализ на проблемите (напр. определенията за различните видове стажове, свързаните с тях ползи и разходи, доклади за становищата на заинтересованите страни, определяне на проблема и цели на политиката)⁴.

Под „стаж“ се разбира ограничен период от време, който наскоро дипломирали се студенти или младежи прекарват като трудова практика в предприятия, публични органи или организации с нестопанска цел, за да придобият ценен практически професионален опит, преди да постъпят на редовна работа. Съществуват пет основни, отчасти припокриващи се вида стажове: стажове по време на образованието; стажове, които са задължителна част от професионалното обучение (в области като право, медицина, преподавателски професии, архитектура, счетоводство и т.н.); стажове като част от активните политики на пазара на труда; стажове на свободния пазар; международни стажове.

Въпреки че решението за обхвата на инициативата ще бъде взето от социалните партньори, вниманието би могло да бъде насочено по-конкретно към стажовете на свободния пазар, тъй като те са най-проблематичният сегмент. Друга възможност е обхватът на мерките да се разшири или стесни в зависимост от това дали ще бъдат обхванати само международните стажове или стажовете с продължителност над определен период от време. Стои и въпросът за това дали специфичните особености на различните сектори са предпоставка за адаптиране на мерките, или за ограничаването им само до определени промишлени сектори.

³ Възможните резултати от тази процедура са следните: социалните партньори могат да започнат преговори, като в резултат те могат да постигнат самостоятелна договореност или да поискат от Комисията да направи законодателно предложение въз основа на изразеното от тях съгласие. Ако социалните партньори не постигнат споразумение или решат да не дадат начало на преговорите, Комисията трябва да направи оценка на ситуацията и да реши дали сама да направи законодателно предложение.

⁴ SWD(2012)407 от 5 декември 2012 г.

2. ПЪРВИ ЕТАП НА КОНСУЛТАЦИЯТА СЪС СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ

Сред социалните партньори в ЕС съществува широк консенсус относно важната роля на стажовете за плавното протичане на прехода между образование и заетост, особено в условията на настоящата криза. През 2010 г. социалните партньори от различни сектори постигнаха съгласие относно необходимостта за *„насърчаване сключването на повече и по-справедливи договори за стажуване и чиракуване“*, като това е и една от ключовите цели, залегнали в рамковото споразумение относно приобщаващите пазари на труда. Всички участници в консултацията изразяват съгласие относно важната роля и подкрепа на социалните партньори за провеждането на стажове и призовават Комисията да предостави финансова подкрепа за увеличаване на броя на стажовете, включително чрез мащабни програми на равнището на ЕС. Резултатите от първия етап на консултацията обаче показват различия в мненията относно необходимостта от инициатива на ЕС, както и относно обхвата, формата и основните ѝ елементи във връзка с качеството.

Профсъюзите смятат, че действие на ЕС по отношение на стажовете е *„абсолютно необходимо“*. ETUC⁵ изразява сериозна загриженост поради факта, че много младежи задълго остават на стажантски места, понякога в продължение на няколко години. В повечето случаи не е ясно какъв е техният статут, те нямат право на социална закрила, а заплащането им е в пъти по-ниско от равнището на минималната работна заплата. С други думи, техният труд е равностоен на полагания от другите служители, без обаче да получават същите придобивки. Поради това категоричната позиция на ETUC е, че за да бъдат преодолените тези проблеми, рамката за качеството трябва да залегне в законодателството или да бъде приета като колективно споразумение. ETUC споделя заключенията от анализа/определението на Комисията относно отделните елементи за качество, залегнали в документа за консултацията (договор за стаж, ясни цели и съдържание, ограничена продължителност, подходяща социална сигурност/възнаграждение и др.), и подчертава, че социалните партньори трябва да участват активно в този процес на всички етапи и на всички равнища. ETUC също така подчертава необходимостта спазването на бъдещата рамка за качество да бъде предмет на наблюдение.

Организациите на работодателите застъпват по-скептична позиция и подчертават необходимостта от ясно разграничаване на понятията за „стаж“ и „чиракуване“. BusinessEurope поставя въпроса дали действително е налице необходимост от инициатива на ЕС. Организациите на работодателите приемат, че по отношение на някои стажове вероятно има проблеми с качеството, но според тях решение за такива случаи трябва да се търси на национално или регионално равнище. Според тези организации обхватът на компетентността на ЕС не е достатъчен, по-специално що се отнася до възнагражденията.

⁵ Европейска конфедерация на профсъюзите (ETUC)

BusinessEurope твърди, че възнагражденията и социалната закрила са въпроси, които може би не попадат в рамките на компетентността на ЕС, и че във всички случаи за малките предприятия ще бъде трудно да прилагат разпоредбите на практика. Макар да се признава, че стажовете осигуряват значителни предимства за МСП (в частност възможността да се набележат потенциални бъдещи служители, да се наемат и задържат висококвалифицирани работници, както и да се подобри корпоративният имидж на относително ниска цена), UEAPME⁶ подчертава, че малките предприятия срещат значителни трудности при предлагането на стажантски места, тъй като за тях разходите са относително по-високи. Позицията на CEEP⁷ е рамката за качество да бъде създадена на европейско равнище под формата на набор от общовалидни принципи.

BusinessEurope и UEAPME посочват необходимостта рамката за качество да бъде достатъчно гъвкава, за да обхване различните системи и практики на национално равнище. Съществуват опасения за това, че стажантските схеми се обременяват с твърде много правни или административни процедури, които биха могли да демотивират дружествата да приемат стажанти, като по този начин младите хора се лишават от ценни възможности за придобиване на професионален опит.

Активно се застъпва тезата, че повечето от съществуващите проблеми са свързани със стажовете на свободния пазар, а няколко организации (много от които, но не всички, са организации на работодателите) предлагат обхватът на рамката за качество да се ограничи именно до този вид стажове.

По време на заседанието на Комитета за социален диалог, проведено на 23 октомври 2012 г., *BusinessEurope*, *CEEP* и *UEAPME* изразиха готовност работодателите от ЕС да започнат обсъждания по темата за стажовете като част от самостоятелните преговори на социалните партньори в ЕС във връзка с рамката за действие относно младежката заетост. Независимо че поддържат поетия ангажимент за участие в преговорите на социалните партньори в ЕС относно рамката за действие и въпреки че приветстват инициативата на Комисията да работи за създаването на рамка за качество на стажовете, представителите на ETUC обясниха, че според тях на този етап дискусиите по рамката за действие не са подходящ форум за провеждане на преговори относно стажовете съгласно член 154 от ДФЕС. Двете страни подчертаха, че изразените от тях позиции по време на първата консултация не предопределят тяхната позиция при (евентуално) втора консултация.

3. ПРОБЛЕМИ, СВЪРЗАНИ СЪС СТАЖОВЕТЕ

Въпреки факта, че стажовете осигуряват редица предимства не само за стажантите, но и за работодателите и за обществото като цяло, всички институции на ЕС изразиха

⁶ Европейска асоциация на занаятчиите, малките и средните предприятия

⁷ Европейски център за предприятията с държавно участие

опасения относно ефективността, наличието и качеството на стажовете. През 2010 г. Европейският парламент прие резолюция, в която отправи конкретен призив за по-добри и по-сигурни практикантски програми, както и за Европейска харта за качеството за определяне на минимални стандарти на практикантските програми, за да се гарантира образователната им стойност и да се предотврати експлоатацията⁸. През април 2012 г. в пакета от мерки в областта на заетостта⁹ Европейската комисия обяви, че до края на 2012 г. ще предложи рамка за качество на стажовете. В заключенията си от юни 2012 г. Европейският съвет посочва, че *„от решаващо значение е да се намери решение на проблема с безработицата сред младите хора, по-специално чрез инициативите на Комисията за гаранциите за младежта и рамката за качество на стажовете“*¹⁰.

Голямото политическо внимание, което се отделя на този въпрос, е свързано с високия дял на стажовете, при които проблемите се дължат на недостатъчно обучение на стажантите, ниско равнище или липса на компенсации за разходите, както и незадоволителни условия извън възнагражденията/компенсациите (като например лоши условия на труд). Друга част от проблемите са породени от слабата мобилност на стажантите в рамките на ЕС¹¹.

Във всички държави членки равнищата на младежка безработица са много по-високи — средно два пъти — от безработицата при останалата част от населението в трудоспособна възраст. Това се дължи на редица причини, по-специално липсата на професионален опит на младежите, навлизащи на пазара на труда. Това подчертава значението на стажовете за по-плавното протичане на прехода от образование към заетост и за постигане на основната цел за намаляване на безработицата сред младите хора. Една ефективна рамка за качество следва да съдържа насоки, които да помогнат на работодателите да осигурят повече възможности за стажове, които да са от полза както за тях, така и за стажантите, като им осигурят солидна основа за навлизане на пазара на труда.

От друга страна, стажовете с ниско качество, които не подобряват пригодността за заетост на стажантите, не им осигуряват минимално равнище на защита и се използват за заместване на редовни работни места на ниска цена, могат да обезкуражат младите хора да полагат усилия за участие в стажове и могат да доведат до изкривяване на пазара на труда. В редица държави членки сключването на договор за стаж, в който да бъдат посочени правата и задълженията на страните по договора, не е задължително, което на практика означава, че част от стажантите нямат сключени писмени договори с

⁸ ЕП 2009/2221 (INI), 14.6.2010 г.

⁹ COM(2012) 173, 18.4.2012 г.

¹⁰ EUCO 76/12, 28 — 29 юни 2012 г.

¹¹ Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States (Проучване за цялостен преглед на организацията на стажовете в държавите членки, наричано по-нататък „проучването за стажовете“), Европейска комисия, 2012 г.

приемащата ги организация (според проучване на Европейския младежки форум от 2011 г. става дума за 25 % от стажантите).

Що се отнася до компенсациите на разходите и възнагражденията, предоставянето на обучение с високо качество е свързано с разходи за работодателите. Въпреки това възнаграждението е важна предпоставка за качеството на стажовете. Фактът, че в голяма част от случаите по време на стажа не се получават компенсации за разходите, буди безпокойство от гледна точка на равнопоставения достъп до стажове, тъй като по-необлагодетелстваните групи биха могли на практика да бъдат изключени от възможността да участват в стажове.

Друг проблем е все по-често срещаната практика за провеждане на поредица от стажове, като младежите понякога трябва да преминат няколко стажа, преди да могат да излязат на пазара на труда. В проучване, проведено от Европейския младежки форум (EYF), 37 % от анкетираните посочват, че са преминали три или повече стажа. Ниското заплащане или липсата на заплащане, наред с все по-често срещаната практика за провеждане на поредица от стажове, поражда опасения във връзка с възможността работодателите да използват стажовете като форма на неплатена трудова заетост.

В момента относително малко на брой младежи провеждат **стаж в друга държава**. Проучване на Евробарометър от 2011 г. показва, че 53 % от младите хора в Европа проявяват готовност или желание да работят в друга държава — членка на ЕС¹².

Основна пречка за мобилността през граница е липсата на прозрачна и лесно достъпна информация за правните и административните условия, както и трудното намиране на приемащи организации, чиито потребности да съвпадат с профила на стажантите. При **международните стажове** в още по-голяма степен липсва информация за качеството. Проучването за стажовете разкри големи различия в нормативната уредба, регламентираща пазара на труда и стажовете в различните държави членки. Фактът, че чуждестранните стажанти не са осведомени за местните условия, превръща осъзнаването и практическото прилагане на техните права в още по-голямо предизвикателство.

Фактът, че младите хора проявяват желание да работят в друга държава, а делът на международните стажове продължава да е нисък, потвърждава предположението, че несигурността, свързана с условията на труд в чужбина, може да оказва съществено (неблагоприятно) влияние. Ако не знаят какво да очакват по отношение на условията, обучението, социалната закрила, възнаграждението и т.н. на дадено работно място в чужбина, младежите ще бъдат все по-слабо мотивирани. За стажанта, а и за бъдещия работник това означава пропусната възможност за придобиване на нови умения и опит, като същевременно се възпрепятства мобилността в рамките на ЕС.

4. НЕОБХОДИМОСТ ОТ ДЕЙСТВИЕ НА РАВНИЩЕТО НА ЕС ПО ОТНОШЕНИЕ НА СТАЖОВЕТЕ

Предвид положението на младите хора на пазара на труда в ЕС и с оглед на описаните по-горе проблеми, подобряването на качеството на стажовете става все по-неотложна задача, за чието постигане е необходимо активното участие на социалните партньори, както и предоставянето на насоки на държавите членки. Целта е разрешаване на проблема с изключително високите равнища на безработица сред младежите и намаляване на съществуващите несъответствия на европейския пазар на труда посредством мерки, чрез които да се улесни преходът от образование към заетост и да се премахнат пречките пред мобилността. Приемането на настоящото съобщение е част от пакета от мерки относно младежката заетост, който включва инициативи относно осигуряването на гаранции за младежта, мобилност и чиракуване¹³.

В рамките на европейския семестър за 2012 г. към 22 държави членки бяха отправени конкретни препоръки, чиято цел е да се подобри положението на младите хора на пазара на труда в отделните държави¹⁴. Чрез по-високото качество на стажовете младите хора ще могат да се реализират по-добре на пазара на труда и това ще създаде основа за постоянна заетост в бъдеще.

Действието на ЕС ще подпомогне държавите членки да изпълнят насока № 8 от Интегрираните насоки Европа 2020 и по-специално да „задействат схеми, които да помогнат на наскоро дипломираните се да намерят първата си работа или възможности за допълнително образование или обучение“. Освен това определянето на международно приети стандарти за качество може да се ускори, ако наднационалните институции координират и подпомагат този процес. ЕС е най-добре подготвен за тази цел, тъй като тенденциите такива международни стандарти за качество да възникнат по естествен път изглеждат слаби или нищожни. Решение на равнището на ЕС очевидно ще бъде от полза и за мобилността на стажантите в рамките на ЕС и ще допринесе за по-силна степен на интеграция на пазара на труда в ЕС. На европейския пазар на труда се наблюдава отчетливо разминаване между търсените и предлаганите умения; в тази връзка насърчаването на географската мобилност на стажуващите в рамките на ЕС ще бъде начин за намаляване на структурната безработица. За тази цел е от решаващо значение активно да се поощряват международните стажове. Младите хора, които искат да започнат обучение в друга държава — членка на ЕС, се нуждаят от ясна информация, за да могат да проверят критериите за качество, така че да не се допусне да бъдат обезкуражени поради неясноти във връзка с административни формалности,

¹² Натрупаният опит по програмите „Еразъм“ и „Леонардо да Винчи“ сочи, че много студенти имат желание да започнат стаж в чужбина, тъй като търсенето от страна на потенциални стажанти значително превишава наличния бюджет.

¹³ COM(2012) 727 от 5 декември 2012 г.

¹⁴ Изчерпателен преглед на конкретните препоръки, свързани с младежта, се съдържа в приложение II от работния документ на службите на Комисията SWD(2012)406 от 5 декември 2012 г.

правни положения или договорни задължения. През юни 2012 г.¹⁵ Европейският съвет отправи призив обхватът на EURES да бъде разширен, така че да обхване чиракуването и стажовете, като предварително условие за постигането на тази цел е прилагането на поход на равнището на ЕС.

5. НАПРАВЛЕНИЯ ЗА ДЕЙСТВИЯТА НА ЕС

Комисията очерта някои от възможните направления за действия от страна на ЕС и приканва социалните партньори да изразят своите становища, включително по отношение на възможността за започване на преговори между тях. Възможните направления на действията на ЕС, които могат да се съчетават, са представени подробно в приложения аналитичен документ.

Към момента становищата на социалните партньори в ЕС, изразени по време на първия етап на консултацията, се различават по отношение на съдържанието и формата на такава инициатива.

5.1. Рамка за качество на стажовете

При представянето на пакета от мерки в областта на заетостта през април 2012 г.¹⁶ Комисията обяви, че ще направи предложение за рамка за качество на стажовете. По отношение на елементи за качество, които трябва да бъдат приети, въз основа на резултатите от проучването за стажовете, отговорите в рамките на откритата консултация и първия етап на настоящата консултация Комисията набеляза редица принципни характеристики на стажовете с високо качество. Макар на пръв поглед да изглеждат общи, тези принципи биха могли да бъдат адаптирани за целите на конкретна професионална дейност или сектор, включително спрямо мащаба на организацията, в която се провежда стажът. Необходимо е да се вземе предвид тежестта, която изпълнението на изискванията за качество ще породи за малките и средните предприятия, тъй като за малките и особено за микропредприятията може да бъде по-трудно да осигурят на стажантите същото равнище на подкрепа от наставника (или друг вид подкрепа), каквото са в състояние да предложат по-големите организации. Освен това закрилата, която се предлага на стажантите, не трябва да бъде по-голяма от предоставяната на служителите.

Следва да се обмисли включването на следните елементи в рамката за качество на стажовете:

- **Споразумение за стаж:** сключването на споразумение за стаж е изходно положение на рамката за качество. Високото качество на стажа се основава на писмено споразумение, сключено между стажанта и приемащата го

¹⁵ EUCO 76/12, 28 — 29 юни 2012 г.

¹⁶ COM(2012) 173, 18.4.2012 г.

организация (и евентуално образователната институция), в което се посочват професионалните и образователните цели, продължителността на стажа, дневната/седмичната продължителност на работното време и когато е приложимо, договореностите за социална сигурност и възнаграждения/компенсации за разходите.

- **Прозрачност на информацията:** правата и задълженията на стажантите, работодателите и когато е приложимо — на образователната институция. Всички участници в организацията и провеждането на стажовете трябва да разполагат с актуална информация относно правни и други разпоредби, приложими на европейско и национално равнище, която трябва да бъде лесно достъпна в съпоставим формат. Трудният достъп до надеждна и изчерпателна информация относно тези разпоредби във всички държави членки е една от главните пречки за организирането на международни стажове.
- **Цели и съдържание:** стажовете следва да дават възможност на стажантите да придобиват умения на работното място, които да допълват теоретичната им подготовка. Основната цел на стажовете е да се повиши пригодността за заетост на младите хора и да се подобри професионалното им развитие. За да се постигне по-добра пригодност за заетост на стажантите, е важно да бъдат налице ясно определени цели и качествено съдържание на обучението, предлагано в рамките на стажа.
- **Напътстване и признаване:** обучението по време на стажа трябва да бъде гарантирано чрез определянето на ръководител на стажа или наставник на всеки стажант в рамките на организацията, в която се провежда стажът. Ръководителят на стажа следва да напътства стажанта при изпълнението на възложените му задачи, да наблюдава постигнатия от него напредък и да му предоставя разяснения относно общите работни процедури и техники. В края на стажа ръководителят следва да оцени работата на стажанта, като оценката може да бъде под формата на препоръка. Окончателна оценка, включваща аспекти като продължителността на стажа, образователния принос, изпълняваните задачи, придобитите знания, умения и компетентности, както и цялостна оценка за представянето на стажанта, следва да гарантира възможността за признаване на стажа.
- **Продължителност:** продължителността на стажовете на свободния пазар по принцип не следва да превишава определен срок, например шест месеца, за да се гарантира, че стажовете не заместват редовни работни места. Задължителното професионално обучение след дипломирането (например за лекари, адвокати, учители) не следва да бъде включено в обхвата на инициативата, тъй като този вид стажове обикновено са строго регламентирани. В подобна категория попадат и „стажантските програми“, организирани от различни предприятия за набиране на персонал на по-високи управленски нива, чиято цел е да подготвят стажантите за кариера на високо равнище в предприятието.
- **Поредица от стажове:** провеждането на поредица от стажове при един и същ работодател трябва да се ограничи, например чрез отпадане на възможността страните да сключат ново споразумение за стаж в рамките на определен период от време (напр. 12 месеца) след изтичането на предходното споразумение.

- **Разпоредби за социална сигурност:** включването на стажантите в системата на социалната закрила е въпрос, който трябва да бъде уточнен от стажанта и приемащата го организация. Това включва здравното осигуряване и осигуряването срещу трудова злополука. Ако стажантът не е студент¹⁷, приемащата организация и стажантът трябва да спазват осигурителните изисквания, предвидени в трудовото законодателство на съответната държава. Възможно е също така в договорното споразумение да се предвиди осигурителните вноски да се заплащат от приемащата организация или от стажанта.
- **Възнаграждения/компенсации за разходите:** ако както организацията, така и стажантът имат взаимна изгода от предоставяните в рамките на стажа знания и обучение, подходящ вариант може да бъде неплатеният стаж. Следователно — и като се има предвид значението на възнагражденията/компенсациите за разходите, за да могат (младите) хора от необлагодетелствани групи да имат достъп до качествени стажове и в крайна сметка — до определени професии, насоките в рамката за качеството следва да посочват, че в писменото споразумение за стажа трябва ясно да се определят полагащите се на стажанта възнаграждения/компенсации за разходите, ако са предвидени такива.
- **Подход на партньорство:** за да се увеличи броят на стажовете с високо качество, е необходимо работодателите и организациите, в които се провеждат стажовете, да заздравят сътрудничеството с публичните служби по заетостта (включително чрез мрежата EURES), както и с други публични органи, образователни и обучителни институции и други работодатели за по-добро взаимодействие, намаляване на разходите, обмен на добри практики, постигане на по-добро съответствие между търсените умения и профила на потенциалните стажанти и т.н.

Обхватът на рамката за качество може да се ограничи само до стажовете на свободния пазар и да бъде под формата на препоръка (въз основа на членове 292 и 153 от ДФЕС), както бе обявено в пакета от мерки в областта на заетостта.

5.2. Знак за качество на стажовете

Друга възможност е на организациите, в които се провеждат стажовете, образователните институции, службите по заетостта и/или други участници в процеса, които отговарят на изискванията на рамката за качество или на друг по-ограничен набор от принципи за качество, да се предоставя знак за качество. Може да се обмисли и присъждането на знак за качество в конкретни области.

Възможни са различни подходи. За да може постигането на съответствие с изискванията да стане при минимално равнище на разходите, знакът за качество може да се предоставя на организации, които поемат ангажимент да спазват принципите за

¹⁷ В повечето държави членки студентите ползват социална закрила, която им се осигурява от държавата или образователната институция, т.е. те са осигурени срещу здравни рискове и трудови злополуки за стажовете, проведени по време на следването.

качество, без да се изисква предварителна инспекция или проверка, но при условие че знакът за качество може да бъде отнет в резултат на основателни оплаквания. Така знакът за качество ще може да се управлява от малка външна служба или организация на заинтересованите страни. Това ще бъде нерегулаторен подход за решаване на проблеми с качеството. Рискът обаче произтича от това, че вероятно само някои организации ще поискат да получат знак за качество, особено като се има предвид, че в момента търсенето на стажове превишава предлагането. Освен това повечето кандидати вероятно ще бъдат организации, които вече предлагат стажове с високо качество, поради което проблемът няма да се реши напълно.

5.3. Създаване на информационен уебсайт

Друга възможност е да се създаде уебсайт, който да предлага цялостен обзор на стажовете (с редовно осъвременявана информация за условията и нормативната уредба на стажовете във всяка държава членка, вероятно като част от портала EURES). Добре разработеният и удобен за ползване уебсайт ще осигури по-добър достъп до информацията относно националното законодателство в областта на стажовете и различните форми на стажуване в държавите членки. Така ще се намалят разходите на стажантите за проучване на възможности, като същевременно може да се постигне по-добро съответствие между търсенето и предлагането на стажове, а също и да се увеличи броят на желаещите да провеждат международни стажове. От друга страна, въздействието върху качеството на стажовете би било ограничено. Уебсайтът ще спомогне за решаване на проблема с липсата на обща информация относно стандартите, но не би могъл систематично да дава информация за качеството на конкретни предложения за стаж, тъй като ще работи на базата на информационен модул, в който стажуващите или преминалите стаж ще публикуват субективни отзиви за конкретни стажантски места.

5.4. Въздействие на различните варианти

Както е посочено в приложения аналитичен документ, действията на ЕС във всяко едно от изброените направления ще имат определен ефект. За Комисията би било изключително полезно да се запознае със становището на социалните партньори относно въздействието на предложените варианти.

6. СЛЕДВАЩИ СЪПКИ

Рамката за качество може да бъде решаващ фактор за подобряване на качеството на стажовете в ЕС. Тя ще предостави стимули за организациите да предлагат повече стажове и да осигурят на стажантите учебно съдържание с високо качество и достойни условия на труд, изграждайки по този начин основата, която ще ги изведе на пазара на труда.

Комисията ще вземе предвид резултатите от настоящата консултация в по-нататъшната си работа, насочена към подобряване на качеството на стажовете. По-специално Комисията може да преустанови тази дейност, ако социалните партньори вземат решение за започване на преговори помежду си по въпроси с достатъчно широк обхват. В противен случай тя ще пристъпи към приемане на инициатива на ЕС за рамка за качество на стажовете, в подкрепа на която ще бъде представена оценка на въздействието.

7. ВЪПРОСИ КЪМ СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ

Комисията приканва социалните партньори да изразят становищата си по изброените по-долу въпроси, както и да посочат каква е тяхната оценка на въздействието, което ще окаже предпочитаният вариант:

1. Смятате ли, че вариантът, описан в точка 5.1:
 - би могъл да бъде приемлива рамка за преодоляване на опасенията ви, изразени при първия етап на консултацията?
 - следва да обхваща само стажовете на свободния пазар или трябва да обхваща всички видове стажове?
2. Какво е мнението ви относно другите варианти, посочени в точки 5.2 и 5.3?
3. Желаят ли социалните партньори в ЕС както на междусекторно равнище, така и на равнището на отделни отрасли, да започнат преговори въз основа на елементите, посочени в точка 5.1 от настоящото съобщение, с оглед сключване на споразумение за рамка за качество на стажовете в съответствие с член 155 от ДФЕС?