



EIROPAS KOMISIJA

Strasbūrā, 18.4.2012.
SWD(2012) 99 final

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS

Kvalitatīva stažēšanās sistēma

Pavaddokuments dokumentam

Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai

“Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām”

{COM(2012) 173 final}

{SWD(2012) 90 final}

{SWD(2012) 92 final}

{SWD(2012) 93 final}

{SWD(2012) 95 final}

{SWD(2012) 96 final}

{SWD(2012) 97 final}

{SWD(2012) 98 final}

{SWD(2012) 100 final}

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS

Kvalitatīva stažēšanās sistēma

Pavaddokuments dokumentam

Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai

“Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām”

SATURS

1.	Ievads	3
2.	Sistēmas piemērošanas joma.....	4
3.	Stažēšanās reglamentācija un organizācija dalībvalstīs	4
4.	Virzībā uz kvalitatīvu stažēšanās sistēmu	7
5.	Turpmākā rīcība	9

Atruna: Šis dokuments ir Eiropas Komisijas dienestu darba dokuments informatīviem mērķiem. Tas neatspoguļo Komisijas oficiālo nostāju par šo jautājumu, nedz arī izsaka pieņēmumus par tās iespējamo nostāju.

1. IEVADS

Bezdarba pieaugums jauniešu (vecumā no 15 līdz 24 gadiem) vidū ir bijis dramatisks — kopš 2008. gada bez darba esošu jauniešu kopējais skaits ES ir palielinājies par vienu miljonu. Pašlaik ES 27 valstīs ir vairāk nekā pieci miljoni jauniešu vecumā līdz 25 gadiem, kuri nevar atrast darbu.

Šajā situācijā galvenais faktors darba tirgus pieejamības palielināšanā jauniešiem var būt stažēšanās. Tā var savienot izglītībā apgūtās teorētiskās zināšanas ar darba vietā vajadzīgajām prasmēm un iemaņām un tādējādi palielināt jauniešu izredzes atrast darbu.

Tomēr dažos gadījumos stažēšanās iespējām netiek piešķirta vajadzīgā nozīme, proti, nu jau vairākus gadus aktuāls ir jautājums par stažēšanās kvalitāti. Piemēram, organizācija “*Génération précaire*”¹ Francijā un organizācija “*Generation Praktikum*”² Austrijā ir paidušas būtiskas bažas par to, ka darba devēji, kas daudzos gadījumos nenodrošina “atspēriena punktu” virzībā uz pienācīgu un ilgtspējīgu darbu, var nepamatoti izmantot stažierus kā lēta vai bezmaksas darbaspēka avotu. Tiek apgalvots, ka šī situācija savukārt var radīt nodarbinātības nestabilitātes un nedrošības “apburto loku”. Dažās dalībvalstīs jaunieši ir izstrādājuši ierosmes, lai uzlabotu stažēšanās kvalitāti³. Eiropas Parlaments 2010. gadā pieņēma pašiniciatīvas ziņojumu par “Jauniešu piekļuves darba tirgum veicināšanu un praktikanta, stažiera un mācekļa statusa nostiprināšanu”⁴, kurā tas aicināja Komisiju ierosināt Eiropas prakses vietu kvalitātes hartu, sniegt statistikas datus par praksēm un sagatavot salīdzinošu pētījumu par dažādajām prakses sistēmām, kas pastāv dalībvalstīs.

Nesen Eiropas Jaunatnes forums iesniedza Eiropas Prakses vietu hartas priekšlikumu⁵, pamatojoties uz jauniešu apspriedēm tiešsaistē. Apspriežu rezultāts liecina, ka daudzās valstīs stažēšanās procesā mācību aspekts ir samazinājies un stažieriem tiek prasīts veikt pienākumus, kas neveicina viņu profesionālo attīstību.

Komisija ir atzinusi vajadzību risināt šīs problēmas. Reaģējot uz šo situāciju, 2010. gadā izdotajā stratēģijas “Eiropa 2020” pamatiniciatīvā “Jaunatne kustībā”⁶ tika paziņots, ka Komisija ierosinās stažēšanās kvalitātes sistēmu, kas ietvers stažēšanās starptautisko faktoru, sociālo partneru nozīmi un aspektus, kas saistīti ar korporatīvo sociālo atbildību. Ņemot vērā šo apņemšanos, dalībvalstis savos Padomes 2011. gada jūnija secinājumos par jaunatnes nodarbinātību aicināja Komisiju “sniegt norādes par kvalitatīvas stažēšanās nosacījumiem, izmantojot stažēšanās kvalitātes sistēmu”⁷.

Tā kā jaunatnes piekļuve darba tirgum turpināja pasliktināties, Komisija 2011. gada decembrī uzsāka “**Jaunatnes iespēju iniciatīvu**”⁸. Viena no iniciatīvas pamatdarbībām ir saistīta ar Komisijas atbalstu dalībvalstīm Eiropas Sociālā fonda efektīvākā izmantošanā, cita starpā atbalstot arī stažēšanās vietas, kā tas jau notiek dažās valstīs. Turklāt plānošanas perioda atlikušajā termiņā tiks palielināts Komisijas atbalsts augstas kvalitātes starptautiskas

¹ www.generation-precaire.org

² www.generation-praktikum.at

³ Piemēram, Itālijā – skat. www.republicadeglistagisti.it

⁴ Rapporteur: Ms Emilie Turunen MEP, EP 2009/2221(INI), 14.06.2010

⁵ www.qualityinternships.eu

⁶ COM(2010)477 galīgā redakcija, 15.09.2010.

⁷ Padomes Secinājumi 11838/11 “Jaunatnes nodarbinātības veicināšana, lai sasniegtu stratēģijas “Eiropa 2020” mērķus”, 17.06.2011.

⁸ COM(2011)933 galīgā redakcija, 20.12.2011.

stažēšanās iespējām atbilstoši *Erasmus* un *Leonardo da Vinci* programmām, un “*Erasmus visiem*” programmā tiks ierosināts kārtējais budžeta palielinājums, sākot no 2014. gada. “Jaunatnes iespēju iniciatīvā” ir arī apstiprināta Komisijas iepriekšējā apņemšanās 2012. gadā sagatavot stažēšanās kvalitātes sistēmu.

Pamatojoties uz iepriekš minēto un atzīstot, ka, lai nodrošinātu augstas kvalitātes stažēšanos, procesā ir jāiesaista visi attiecīgie dalībnieki — pirmām kārtām uzņēmumi —, kā arī valsts sektora iestādes, sociālie partneri un jauniešu un mācekļu pārstāvji, Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ĢD iesniedz šo nostājas dokumentu apspriešanai visām ieinteresētajām personām. Mērķis ir nodrošināt vajadzīgo vienprātību par stažēšanās kvalitātes sistēmas kopīgu atzīšanu, pieņemot attiecīgu Padomes ieteikumu līdz 2012. gada beigām, kā norādīts Komisijas paziņojumā “Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām”⁹. Šis dienestu darba dokuments ir saistošs tikai Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ĢD, nevis Komisijai kopumā. Šajā dokumentā ietvertā informācija ir paredzēta vienīgi apspriežu mērķiem un nav uzskatāma par tādu, kas atspoguļo vai iepriekš paredz galīgo nostāju, ko Komisija pieņems attiecībā uz konkrēto jomu.

2. SISTĒMAS PIEMĒROŠANAS JOMA

Vienota “**stažēšanās**” definīcija Eiropas mērogā nepastāv, un bieži vien stažēšanās, prakse un māceklība tiek savstarpēji jauktas. Šajā iniciatīvā tiek lietots tikai jēdziens “stažēšanās”, saprotot to kā:

darba praksi, kas ietver izglītojošu komponentu (var būt vai nebūt daļa no mācību programmas) un ir ierobežota laika ziņā. Šādas stažēšanās nolūks ir palīdzēt stažierim pāriet no izglītības uz darbu, nodrošinot praktisko pieredzi, zināšanas un prasmes, kas papildina stažiera teorētisko izglītību.

Tāpēc šī iniciatīva ir vērsta galvenokārt uz stažēšanos, kas ir daļa no augstākās izglītības programmām, kā arī stažēšanos (parasti pēc diploma iegūšanas), kurā iesaistīts tikai stažieris un darba devējs. Šī iniciatīva attiecas arī uz starptautisku stažēšanos, bet **neattiecas uz māceklību**.

Lai gan māceklības mērķi ir līdzīgi iepriekš izklāstītajiem stažēšanās mērķiem, tā ir samērā sistemātiska ilgtermiņa apmācība tehniskas profesijas apgūvē, kura notiek pārmaiņus darba vietā un izglītības iestādē vai mācību centrā. Turklāt māceklības gadījumā darba devējs uzņemas atbildību par apmācības nodrošināšanu konkrētas profesijas apgūvei.

3. STAŽĒŠANĀS REGLAMENTĀCIJA UN ORGANIZĀCIJA DALĪBVALSTĪS

Eiropas Parlamenta uzsākta pilotprojekta ietvaros Komisija ir uzdevusi veikt pētījumu, lai gūtu “vispusīgu priekšstatu par stažēšanās kārtību dalībvalstīs” (turpmāk tekstā — “pētījums”).

Pētījuma rezultāti būs pieejami 2012. gada maijā, un tie ļaus gūt pilnīgu sākotnējo ieskatu attiecīgajā valstu rīcībpolitikā un tiesiskajā regulējumā, stažēšanās piedāvājumā, saturā un kvalitātē. Galvenie provizoriskie pētījuma secinājumi ir izklāstīti turpmāk tekstā.

⁹ COM(2012)173 *final*, 18.04.2012.

Pārskats par valstu tiesību aktu līmeni

Daudzās dalībvalstīs vai nu vispār nav regulējuma, kas attiecas konkrēti uz stažēšanos, vai arī tas ir ļoti ierobežots un galu galā tiek iekļauts citos — parasti ar izglītību un apmācību saistītos — tiesību aktos¹⁰. Starp tām dalībvalstīm, kurās ir īpaši tiesību akti, stažēšanās kopīgās raksturīgās iezīmes ir šādas: i) vispārējais izglītojošais mērķis, ii) mācīšanās praktiskais elements, iii) pagaidu raksturs.

Stažēšanās, kas ir integrēta (augstākās) izglītības programmās, parasti tiek reglamentēta vairāk. Savukārt stažēšanās, ko atsevišķos gadījumos piedāvā darba devēji un ko apgūst jaunieši pēc diploma iegūšanas un brīvprātīgā kārtā, parasti ir reglamentēta mazāk.

Dalībvalstīs, kurās ir spēkā oficiāli pasākumi, noteikumi stažēšanās kvalitātes nodrošināšanai parasti attiecas uz:

- samaksu,
- sociālā nodrošinājuma segumu,
- apmācības pieejamību un kvalitāti,
- stažieru darba pieredzi,
- pamatpersonāla nomaiņas risku.

Attiecībā uz konkrētām profesijām, kurās obligātās stažēšanās pabeigšana ir daļa no obligātās profesionālās apmācības (parasti tās ir medicīna/slimnieku kopšana, tiesību zinātnes, izglītība, arhitektūra/inženierzinātnes), gandrīz visās dalībvalstīs noteikumus izstrādā profesionālās apvienības. Tomēr pat šie noteikumi ne vienmēr garantē stažēšanās kvalitāti. Piemēram, Itālija ir ievērojama ar savu īpaši reglamentēto brīvo profesiju sistēmu, tomēr tas, kā stažēšanās notiek praksē, ievērojami atšķiras no tā, kas paredzēts tiesību normās.

Pārskats par stažēšanās pieejamību/izmantojamību

Visā Eiropas Savienībā arvien lielāka uzmanība tiek pievērsta stažēšanās iespējai un praktiskai darba pieredzei kā pamatfaktoriem, kas palīdz jauniešiem bez darba un diplomu ieguvušiem jauniešiem uzsākt darba gaitas¹¹. Dienvideiropā un Austrumeiropā šīs sistēmas bieži vien (vismaz daļēji) atbalsta Eiropas Sociālais fonds. Daudzu šo sistēmu mērķis ir palielināt stažēšanās aktivitāti, piešķirot subsīdijas darba devējiem, sedzot daļu no sociālā nodrošinājuma iemaksām vai piešķirot kompensācijas un pabalstus tieši stažieriem.

Kopumā tiek aktīvi veicināta stažēšanās un darba vietā notiekošas praktiskās apmācības integrēšana obligātās vai neobligātās izglītības programmās. Šo stažēšanās veidu uzraudzību un kvalitātes nodrošināšanu bieži vien garantē izglītības iestādes, skaidri noteiktie mācību mērķi un vairāk motivētie uzņēmumi. Tomēr šādu stažēšanās vietu trūkst, jo saikne starp izglītības sistēmām un darba tirgu nav pietiekami spēcīga un MVU ir grūtības mobilizēt iekšējos resursus, lai pārvaldītu un apmācītu stažierus. Savukārt citās valstīs darba devēji bažijas, ka izglītības sistēma nespēj apmierināt viņu prasmi vajadzības (EL, LV, RO, UK).

¹⁰ Piemēram, AT, CY, CZ, DE, EL, IE, LU, MT, PL, PT, SK, UK.

¹¹ Piemēram, BE, CY, DK, EE, EL, ES, IE, FI, FR, HU, LT, LU, LV, MT, NL, PT, PL, SE, UK.

Tas neapšaubāmi nozīmē, ka ir jāuzlabo sadarbība starp uzņēmumiem un izglītības iestādēm, lai palielinātu stažieru skaitu mācību programmu ietvaros.

Īpašs stažēšanās veids ir stažēšanās darbavietā ārvalstīs. Eurobarometrs "Jaunatne kustībā" (2011. gads) pierāda, ka starptautiskas mācības palīdz jauniešiem iepazīt ES darba tirgus prasības un pielāgoties tām, pilnveidojot ne vien valodas un īpašas profesionālās un aroda prasmes, bet arī sociālās prasmes, piemēram, spēju strādāt grupās, pašpārlicinātību un spēju pielāgoties, kuras uzskata par izšķirīgi svarīgām, lai nodrošinātu veiksmīgu pāreju no izglītības uz darbu.

Nesen pieņemtais ES mācību mobilitātes kritērijs¹² izvirza augstus mērķus, proti, līdz 2020. gadam vismaz 20 % augstākās izglītības ieguvēju un 6 % sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības apguvēju noteikts viņu mācību vai apmācības (tostarp darba vietās) posms ir jāapgūst ārvalstīs. Šo kritēriju nevar sasniegt, izmantojot tikai ES programmas, tāpēc tam ir vajadzīgs ievērojams valsts mēroga darbību atbalsts. Šā iemesla dēļ ir ļoti svarīgi nodrošināt augstu šādas stažēšanās kvalitāti, radot attiecīgas mācīšanās iespējas.

Nesen veikts Komisijas pasūtīts pētījums¹³ apstiprina vajadzību rīkoties, lai veicinātu stažieru starptautisko mobilitāti. Pētījumā apzinātās prioritātes ir vajadzība vēl vairāk precizēt tās kontekstuālās, juridiskās un regulējuma atšķirības starp dalībvalstīm, kas ietekmē starptautisko stažēšanos, uzlabot piekļuvi informācijai un ieviest konkrētākas prasības un kritērijus attiecībā uz ārvalstīs notiekošas stažēšanās vispārējo organizāciju.

Galvenie trūkumi/problēmas saistībā ar stažēšanās kvalitāti

Attiecībā uz stažēšanās kvalitāti no dalībvalstīm tiek ziņots par apšaubāmām praksēm, kas maz atšķiras pēc regulējuma veidiem. Galvenās problēmas, kas konstatētas visās dalībvalstīs, ir saistītas ar:

- zemu samaksu, zemu aizsardzību un diezgan vāji izstrādātiem noteikumiem un nosacījumiem,
- kvalitatīva mācību satura trūkumu,
- stažieru izmantošanu vienkāršā darba veikšanai un
- pamatdarbinieku aizstāšanu ar stažieriem.

Vairākās valstīs stažēšanās problēmas ir saistītas ar plašāka mēroga bažām par to, ka **jaunieši ir spiesti strādāt apšaubāmu un nestabilu darbu** (piemēram, EL, ES, FR, IT, LT, PL, PT, UK). Šķiet, ka apšaubāmas prakses jo īpaši veicina jauniešu nestabilais stāvoklis darba tirgū, kas ļauj darba devējiem savtīgos nolūkos izmantot tos jauniešus, kuri cenšas uzsākt darba gaitas. Šī problēma ir īpaši aktuāla valstīs un nozarēs, kurās ir daudz jauniešu, kas mēģina atrast darbu.

Stažēšanās noformēšana atsevišķā līgumā ir ierasta prakse 19 dalībvalstīs, bet minimālās algas prasība pastāv tikai 11 dalībvalstīs. Stažēšanās **mācību saturs** visbiežāk ir oficiāli noteikts

¹² Padomes secinājumi par mācību mobilitātes kritēriju, 2011/C372/08, OV, 20.12.2011.

¹³ Pētījums par iespējamu sistēmu, lai veicinātu starptautisko mobilitāti stažieru izvietojumam darbavietās, ko veica GHK Komisijas uzdevumā, 2011. gada aprīlis.

gadījumos, kad ir iesaistīta kāda izglītības iestāde. Tomēr attiecībā uz stažēšanos, kurā iesaistīts tikai stažieris un darba devējs, saturs bieži vien netiek definēts. Tas nebūt nenozīmē, ka šādām stažēšanās darbavietām nemaz nav struktūras un satura. Piemēram, Apvienotajā Karalistē daudzi darba devēji brīvprātīgi nodrošināja pienācīgi strukturētas stažēšanās iespējas ar iepriekš definētu saturu. Tomēr pierādījumi liecina, ka šajā jomā pastāv ievērojamas atšķirības. Pat tajās dalībvalstīs, kurās ir spēkā regulējums, kas definē stažēšanās saturu (piemēram, AT, LU), pastāv bažas, ka darba devēji ne vienmēr ievēro šos noteikumus.

Viens no satraucošākajiem aspektiem attiecībā uz stažēšanos ir **pienācīga sociālās aizsardzības seguma trūkums** (bieži vien stažierim tiek piedāvāta tikai veselības apdrošināšana un — dažos gadījumos — arodriskā/nelaimes gadījumu apdrošināšana). Tomēr ir lietderīgi norādīt, ka stažēšanās sistēmas, kas ir daļa no valsts sponsorētām programmām, arvien biežāk nosaka darba devējiem pienākumu maksāt stažieru sociālā nodrošinājuma iemaksas vai nu pilnā apjomā, vai daļēji ar subsīdiju starpniecību (piemēram, CY, EL, PL).

Parasti stažieriem tiek piedāvāti rakstiski stažēšanās līgumi, tomēr pastāv ievērojamas atšķirības no šādu līgumu iezīmju (un tādējādi arī tiesību) viedokļa starp valstīm un nozarēm. Turklāt nav vienotas definīcijas par to, kas ir “atbilstoša” atlīdzība. **Kompensācijas neesamība vai zema samaksa** un ļaunprātīgas izmantošanas iespējas pārsvarā ir galvenās stažēšanās problēmas atvērtajā tirgū un obligātās profesionālās apmācības sistēmās.

Risks, ka pamatpersonāls varētu tikt aizstāts ar stažieriem, ir lielāks dalībvalstīs, kurās ir augsts jauniešu bezdarba līmenis un/vai jauniešiem nelabvēlīgi tirgus apstākļi (piemēram, EL, ES, IT, PT). Tomēr arvien biežāk stažieri tiek izmantoti kā bezmaksas darbaspēks arī citās valstīs, kurās **jaunieši var būt spiesti stažēties vairākkārt**, līdz viņi atrod pienācīgu darbu.

Visbeidzot, stažieru ļaunprātīga izmantošana ir izplatītāka gadījumos, kad trūkst uzraudzības un skaidri noteiktu ar stažēšanos saistītu mērķu. Turklāt statistika liecina, ka attiecībā uz stažēšanos pastāv ievērojamas **samaksas atšķirības starp dzimumiem**, jo sievietes daudz biežāk savā stažēšanās darbavietā nesaņem samaksu vai saņem zemu samaksu.

4. VIRZĪBĀ UZ KVALITATĪVU STAŽĒŠANĀS SISTĒMU

Izpratne ES par stažēšanās kvalitātes jautājumiem un stažieru iespējamu ļaunprātīgu izmantošanu palielinās, un notiek arī centieni īstenot īpašas kvalitātes sistēmas, lai risinātu šos jautājumus (piemēram, AT, EL, FI, FR, IT un UK).

Stažēšanās kvalitātes paaugstināšanos visā ES lielā mērā varētu veicināt ES līmeņa kvalitātes sistēma, kas izstrādāta sadarbībā ar valdību pārstāvjiem, sociālajiem partneriem, jaunatnes organizācijām un visām citām attiecīgajām iesaistītajām personām. Augstas kvalitātes stažēšanās iespēju veicināšana palīdz arī sasniegt stratēģijas “Eiropa 2020” mērķus, atvieglojot jauniešu pāreju uz darba tirgu un veicinot un stimulējot viņu ģeogrāfisko mobilitāti.

Turpmāk izklāstīto aspektu pamatā ir pētījumā izdarītie secinājumi un esošā paraugprakse dalībvalstīs, un tos varētu apsvērt, izstrādājot šādu sistēmu.

a) Stažēšanās līguma noslēgšana

Gan no pētījuma, kas veikts, lai gūtu “vispusīgu priekšstatu par stažēšanās kārtību dalībvalstīs”, gan no Eiropas Jaunatnes foruma aptaujas anketām var secināt, ka attiecībā uz

lielu daļu stažieru (25 % no visiem stažieriem, kuri atbildēja uz Eiropas Jaunatnes foruma aptaujas anketas jautājumiem) nav noslēgts līgums starp stažieri un viņa uzņēmējorganizāciju. Tādējādi rodas situācija, kurā stažieris nav aizsargāts ar likumu, savukārt uzņēmējorganizācija nevar būt pārliecināta, kādu ieguldījumu sniegs stažieris. Visu stažēšanās attiecību pamatā vajadzētu būt stažēšanās līgumam, kurā būtu jāiekļauj profesionālie un mācību mērķi, tā darbības termiņš un — attiecīgā gadījumā — atlīdzības/kompensācijas likme. Šādas prasības jau nosaka stažēšanās līgumi un kvalitātes principi, ko izmanto *Erasmus* un *Leonardo da Vinci* programmās. To pamatā ir principi, ko nosaka Eiropas Mobilitātes kvalitātes harta¹⁴, kuru Eiropas Parlaments un dalībvalstis pieņēma 2006. gadā.

b) Profesionālo un mācību mērķu definēšana un privātstundas/profesionālā orientācija

Stažēšanās, par kuru ir skaidri definēti profesionālie un mācību mērķi, daudz biežāk ietver noderīgus izglītības elementus, tādējādi palīdzot stažierim atrast darbu pēc stažēšanās. Papildus vajadzībai skaidri definēt stažēšanās profesionālos un mācību mērķus uzņēmējorganizācijā būtu jāieceļ personīgais uzraudzītājs katram organizācijā uzņemtajam stažierim. Uzraudzītājam būtu jāuzrauga stažiera panākumi un jāizskaidro vispārējā darba kārtība un metodes. Uzraudzītājam būtu arī jāsniedz informācija stažierim par viņa darba panākumiem, sagatavojot starposma un nobeiguma novērtējumus.

c) Pienācīga stažēšanās atzišana

Apkopotie pierādījumi liecina, ka pārāk bieži stažēšanās tiek pabeigta, nesaņemot attiecīgu sertifikātu, kas apliecina stažēšanās laikā apgūtās zināšanas, prasmes un iemaņas. Pabeidzot stažēšanos, stažierim būtu jāsaņem sertifikāts, kurā norādīts stažēšanās ilgums un izglītības saturs, veiktie uzdevumi, kā arī apgūtās zināšanas, prasmes un iemaņas. Lai varētu reģistrēt citā valstī apgūtās zināšanas un prasmes, noderīgs instruments varētu būt *Europass* mobilitātes dokuments¹⁵.

d) Saprātīgs ilgums

Arvien biežāk ar stažieriem tiek aizstāti pamatdarbinieki. Šīs tendences samazināšanai ir svarīgi skaidri noteikt stažēšanās ilgumu, lai tā varētu izpildīt savu uzdevumu kā instruments, ko izmanto, lai veicinātu vienmērīgu pāreju uz darba tirgu. Kopumā par atbilstošu tiek uzskatīts trīs līdz sešus mēnešus ilgs stažēšanās posms atkarībā no stažēšanās veida (stažēšanās kā daļa no izglītības/apmācības programmas vai pēc diploma iegūšanas). Izņēmumi varētu būt īpašas profesijas, piemēram, juristi, skolotāji un medicīnas ārsti.

¹⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikums Nr. 2006/961/EK par pārrobežu mobilitāti Kopienā izglītības un apmācības nolūkā: Eiropas Mobilitātes kvalitātes harta, OV L 394, 30.12.2006.

¹⁵ http://www.europass.ie/europass/euro_mob.html

e) **Pienācīga sociālā aizsardzība un atbildība stažierim**

Viena no būtiskākajām ziņotajām problēmām ir tas, ka stažieriem valstī, kurā viņi stažējas, bieži vien netiek nodrošināta pienācīga sociālā aizsardzība (it sevišķi vispārējās veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanas segums).

Par kvalitatīvu stažēšanos ne vienmēr ir jāmaksā. Stažiera mācību laikā pieņemama ir stažēšanās bez atbildības, ja vien stažierim ir sociālā nodrošinājuma segums. Tādos gadījumos ir ieteicama izdevumu atlīdzināšana vai atbalsts natūrā (piemēram, pārbraucieni, maltītes un izmitināšana). Attiecībā uz pēcdiploma stažieriem atbildība kopumā ir ieteicama, jo stažierim jau ir darba kvalifikācijas grāds un vairs nav studenta statusa. Turklāt slikti apmaksāta vai neapmaksāta stažēšanās rada situācijas, kurās stažieriem, kam nav vajadzīgā finansiālā, ģimenes u. c. atbalsta, tiek liegta iespēja šādi iegūt darba pieredzi.

f) **Ar tiesībām un pienākumiem saistītās informācijas pārredzamība**

Stažiera, darba devēja un — attiecīgā gadījumā — izglītības iestādes tiesībām un pienākumiem vajadzētu būt pārredzamiem un saprotamiem visām iesaistītajām personām. Visām stažēšanās organizēšanā un uzsākšanā iesaistītajām personām vajadzētu būt viegli pieejamai aktuālai informācijai salīdzināmā formātā par Eiropas un valsts līmenī piemērojamām tiesību un citām normām. Viens no būtiskākajiem šķēršļiem starptautiskas stažēšanās organizēšanā ir grūtības piekļūt uzticamai un pilnīgai informācijai par šiem noteikumiem visās dalībvalstīs.

5. **TURPMĀKĀ RĪCĪBA**

Komisija vairākkārt ir paudusi savu apņemšanos nodrošināt stažēšanās kvalitātes sistēmu. Ar šo apspriežu dokumentu¹⁶ Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ĢD sagatavo pamatu Komisijas priekšlikumam par Padomes ieteikumu attiecībā uz šādu sistēmu, kurš jāpieņem līdz 2012. gada beigām.

Visas ieinteresētās personas tiek aicinātas iesniegt savas piezīmes par iepriekš izklāstītajiem pamataspektiem un jo īpaši par:

1. iniciatīvas piemērošanas jomu,
2. formu, kādā šāda iniciatīva būtu jāīsteno ES līmenī, un
3. pamataspektiem, kas nosaka stažēšanās augsto kvalitāti un kas būtu jāiekļauj kā daļa no kvalitātes sistēmas.

Piezīmes var sūtīt uz e-pasta adresi EMPL-QUALITY-STAGES@EC.EUROPA.EU.

¹⁶ Šajā dokumentā ietvertā informācija nav uzskatāma par tādu, kas atspoguļo vai iepriekš paredz galīgo nostāju, kuru Komisija pieņems attiecībā uz konkrēto jomu.

Ja nav piekļuves tīmeklim, atbildes var sūtīt pa pastu uz šādu adresi:

European Commission

Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion

Consultation on a Quality Framework for Traineeships

Unit C3

rue Joseph II 27

B - 1040 Brussels

Termiņš piezīmju iesniegšanai: 2012. gada 11. jūlijs.