



KOMISJA EUROPEJSKA

Strasburg, dnia 18.4.2012 r.
SWD(2012) 99 final

DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI

Ramy jakości dla staży

Towarzyszący dokumentowi

**Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu
Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów**

W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu

{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}

DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI

Ramy jakości dla staży

Towarzyszący dokumentowi

**Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu
Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów**

W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu

SPIS TREŚCI

1.	Wprowadzenie.....	3
2.	Zakres ram.....	4
3.	Przepisy dotyczące staży w państwach członkowskich i organizacja staży	5
4.	W kierunku ram jakości dla staży	5
5.	Dalsze kroki	5

Zastrzeżenie: Niniejszy dokument jest dokumentem roboczym służb Komisji Europejskiej i ma charakter informacyjny. Nie przedstawia on oficjalnego stanowiska Komisji w przedmiotowej kwestii ani nie uprzedza takiego stanowiska.

1. WPROWADZENIE

Wzrost bezrobocia wśród młodych ludzi (w wieku do 15 do 24 lat) jest dramatyczny: od 2008 r. całkowita liczba bezrobotnej młodzieży w UE wzrosła o milion. W UE-27 mieszka obecnie ponad pięć milionów młodych ludzi w wieku poniżej 25 lat, którzy nie mogą znaleźć pracy.

W tym kontekście staże mogą mieć kluczową rolę w zwiększaniu dostępu młodych ludzi do rynku pracy. Mogą one wypełnić lukę pomiędzy teoretyczną wiedzą zdobytą podczas kształcenia a umiejętnościami i kompetencjami potrebnymi w miejscu pracy, zwiększając w ten sposób szanse młodych ludzi na znalezienie pracy.

W niektórych przypadkach staże nie odgrywają jednak takiej roli, jaką powinny: już od kilku lat pojawiają się obawy co do jakości staży. Na przykład organizacje „Génération Précaire”¹ we Francji i „Generation Praktikum”² w Austrii wyraziły poważne obawy, że staże są traktowane przez pracodawców jako źródło taniej lub darmowej siły roboczej, a wielu przypadkach nie oznaczają one pierwszego kroku w kierunku godziwej i stałej pracy. Sytuacja ta może z kolei prowadzić do powstania błędnego koła opartego na niepewnej sytuacji zawodowej i braku bezpieczeństwa. W niektórych państwach członkowskich młodzi ludzie ustanowili inicjatywy mające na celu zwiększenie przejrzystości staży³. W 2010 r. Parlament Europejski przyjął sprawozdanie z inicjatywy własnej pt. „Wspieranie dostępu młodzieży do rynków pracy, poprawy statusu osób odbywających staże i praktyki zawodowe”⁴, wzywając Komisję do zaproponowania Europejskiej karty na rzecz jakości staży, przedstawienia statystyk dotyczących staży oraz sporządzenia analizy porównawczej dotyczącej różnych programów staży istniejących w państwach członkowskich.

Ostatnio w oparciu o konsultacje internetowe prowadzone wśród młodzieży Europejskie Forum Młodzieży przedstawiło propozycję Europejskiej karty jakości staży i praktyk⁵. Wyniki tych konsultacji wskazują, że w wielu krajach wymiar edukacyjny staży maleje, ponieważ stażyści wymaga się wykonywania zadań, które nie przyczyniają się do ich rozwoju zawodowego.

Komisja uznała potrzebę zajęcia się tymi kwestiami. W odpowiedzi w inicjatywie przewodniej strategii „Europa 2020” pt. „Mobilna młodzież”⁶ wydanej w 2010 r. zapowiedziano, że Komisja proponuje ramy jakości dla staży obejmujące ich wymiar transnarodowy, rolę partnerów społecznych i kwestie powiązane ze społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw. Zgodnie z tym zobowiązaniem w konkluzjach Rady na temat zatrudnienia młodzieży z czerwca 2011 r. państwa członkowskie zwróciły się do Komisji, by ta „przedstawiła wytyczne dotyczące warunków wysokiej jakości staży przez stworzenie ram jakości dla staży”⁷.

¹ www.generation-precaire.org

² www.generation-praktikum.at

³ Na przykład we Włoszech, zob. www.republicadeglistagisti.it

⁴ Sprawozdawca: Emilie Turunen, posłanka do PE, EP 2009/2221 (INI), 14.6.2010.

⁵ www.qualityinternships.eu

⁶ COM(2010) 477 wersja ostateczna z 15.9.2010.

⁷ Konkluzje Rady 11838/11 „Promowanie zatrudnienia młodzieży w celu realizacji założeń strategii „Europa 2020”; 17.6.2011.

W związku z dalszym pogarszaniem się dostępu młodzieży do rynku pracy w grudniu 2011 r. Komisja uruchomiła inicjatywę „Szanse dla młodzieży”⁸. Jedno z głównych działań inicjatywy dotyczy wsparcia Komisji dla państw członkowskich, aby te skuteczniej wykorzystywały Europejski Fundusz Społeczny, między innymi na rzecz wspierania miejsc odbywania staży, tak jak dzieje się to już w niektórych krajach. Ponadto w pozostałej części bieżącego okresu programowania Komisja zwiększy swoje wsparcie dla wysokiej jakości transnarodowych staży w ramach programów Erasmus i Leonardo da Vinci oraz zaproponuje dalszy wzrost środków budżetowych dla programu „Erasmus dla wszystkich”, począwszy od 2014 r. Inicjatywa „Szanse dla młodzieży” potwierdza również wcześniejsze zobowiązania Komisji do przedstawienia w 2012 r. ram jakości dla staży.

Biorąc pod uwagę powyższe i uznając fakt, że zapewnienie wysokiej jakości staży wymaga zaangażowania wszystkich właściwych podmiotów — w pierwszej kolejności przedsiębiorstw, ale także organów krajowych, partnerów społecznych i przedstawicieli młodzieży oraz stażystów — DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego przedstawia do konsultacji wszystkim zainteresowanym stronom niniejszy dokument wyrażający stanowisko. Celem jest osiągnięcie koniecznego porozumienia w sprawie wspólnego uznawania ram jakości dla staży w formie zalecenia Rady, które ma zostać przyjęte przed końcem 2012 r., jak wskazano w komunikacie Komisji „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu”⁹. Niniejszy dokument roboczy służb wyraża stanowisko jedynie DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, a nie całej Komisji. Informacje zawarte w niniejszym dokumencie stanowią wyłącznie wkład na potrzeby konsultacji i nie można na ich podstawie domniemywać ani przesądzać o ostatecznym stanowisku, które Komisja zajmie w stosunku do kwestii w nim poruszonych.

2. ZAKRES RAM

Nie ma wspólnej europejskiej definicji „stażu” i często mylone są pojęcia „staż”, „praktyka” i „przyuczanie do zawodu”. Do celów niniejszej inicjatywy stosowany będzie wyłącznie termin „staż”, przy założeniu, że odnosi się on do:

praktyk w miejscu pracy obejmujących elementy edukacyjne (w ramach studiów lub nie), które są ograniczone w czasie. Celem tych staży jest pomoc stażyście w przejściu od kształcenia do pracy poprzez zapewnienie praktycznego doświadczenia, wiedzy i umiejętności, które uzupełniają jego wykształcenie teoretyczne.

W niniejszej inicjatywie skoncentrowano się zatem przede wszystkim na stażach, które stanowią część programów szkolnictwa wyższego, jak również stażach (zwykle po ukończeniu studiów), w które zaangażowani są wyłącznie stażyści i pracodawcy. W zakres niniejszej inicjatywy wchodzi również staże transnarodowe. **Nie obejmuje ona jednak przyuczania do zawodu.**

Mimo że przyuczanie do zawodu ma podobne cele, jak opisany powyżej staż, stanowi ono jednak systematyczne, długoterminowe szkolenie w zawodzie o charakterze technicznym na przemian z okresami w miejscu pracy i instytucji oświatowej lub ośrodkiem szkoleniowym. Ponadto w przypadku przyuczania do zawodu pracodawca ponosi odpowiedzialność za zapewnienie szkolenia prowadzącego do konkretnego zawodu.

⁸ COM(2011) 933 wersja ostateczna z 20.12.2011.

⁹ COM(2012) 173 wersja ostateczna z 18.4.2012.

3. PRZEPISY DOTYCZĄCE STAŻY W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH I ORGANIZACJA STAŻY

Jako część projektu pilotażowego zainicjowanego przez Parlament Europejski Komisja zleciła badanie dotyczące kompleksowego przeglądu przepisów w zakresie staży w państwach członkowskich (zwane dalej „badaniem”).

Badanie to będzie dostępne w maju 2012 r. i zapewni ono po raz pierwszy pełny wgląd w odpowiednie krajowe polityki i ramy legislacyjne, podaż, treść i jakość staży. Poniżej przedstawiono najważniejsze wstępne ustalenia.

Przegląd poziomu prawodawstwa krajowego

W wielu państwach członkowskich nie ma przepisów, które odnoszą się w sposób jednoznaczny do staży, lub są one bardzo ograniczone. Ostatecznie staże bywają objęte innym prawodawstwem, zazwyczaj w dziedzinie kształcenia i szkolenia¹⁰. W państwach członkowskich, które posiadają szczegółowe przepisy w tym zakresie, wspólne cechy definiujące staże to: (i) ogólny cel edukacyjny; (ii) praktyczny element nauki; (iii) tymczasowy charakter.

Staże włączone do programów szkolnictwa (wyższego) są na ogół bardziej regulowane. Staże oferowane doraźnie przez pracodawców i podejmowane przez młodych ludzi po ukończeniu studiów na zasadzie dobrowolności są zwykle słabiej regulowane.

W państwach członkowskich, w których istnieją formalne środki, przepisy zapewniające jakość staży dotyczą przede wszystkim:

- wynagrodzenia,
- zabezpieczenia społecznego,
- dostępu do szkoleń i ich jakości,
- doświadczenia zawodowego stażysty,
- ryzyka zastępowania stałych pracowników.

Dla określonych zawodów, w których odbycie obowiązkowych staży jest częścią obowiązkowego szkolenia zawodowego (zazwyczaj w przypadku medycyny/pielęgniarstwa, prawa, edukacji, architektury/inżynierii), w prawie wszystkich państwach członkowskich przepisy są opracowywane przez stowarzyszenia branżowe. Jednak nawet te przepisy nie zawsze dają gwarancję co do jakości staży. Na przykład Włochy wyróżniają się wysokim stopniem regulacji w przypadku wolnych zawodów, ale sposób, w jaki staże przebiegają w praktyce, znacznie różni się od przepisów prawnych.

Przegląd dostępu do staży i ich dostępność

W Unii Europejskiej coraz większy nacisk kładzie się na staże i praktyczne doświadczenie zawodowe jako kluczowe narzędzia pomagające młodym bezrobotnym lub młodym

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

absolwentom w wejściu na rynek pracy¹¹. W Europie Południowej i Wschodniej systemy te są często (przynajmniej częściowo) wspierane przez Europejski Fundusz Społeczny. Celem wielu z nich jest zwiększenie liczby staży dzięki dotacjom dla pracodawców, wkładowi w składki na ubezpieczenie społeczne lub zapewnianiu wynagrodzenia i świadczeń bezpośrednio na rzecz stażystów.

Ogólnie rzecz biorąc, istnieje silny impuls, aby włączyć staże i praktyki zawodowe do programu studiów jako element obowiązkowy lub opcjonalny. W przypadku tego typu staży monitorowanie i zapewnianie jakości jest często realizowane dzięki instytucjom edukacyjnym, jasnym celom kształcenia oraz najbardziej zmotywowanym przedsiębiorstwom. Istnieje jednak niedobór takich staży ze względu na słabe powiązania pomiędzy systemami edukacji a rynkiem pracy, a także trudności MŚP w mobilizowaniu wewnętrznych zasobów w celu zarządzania stażystami i zapewnienia im opieki pedagogicznej. Z drugiej strony w niektórych krajach pracodawcy są zaniepokojeni, że system edukacji nie jest w stanie sprostać ich potrzebom w zakresie umiejętności (EL, LV, RO, UK). Fakt ten wyraźnie wskazuje na konieczność wzmocnienia partnerstwa między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi, tak aby zwiększyć liczbę staży w ramach programów studiów.

Szczególną formą staży są praktyki zawodowe za granicą. Z badania Eurobarometru „Mobilna młodzież” (z 2011 r.) wynika, że transnarodowe uczenie się pomaga młodym ludziom w zaznajomieniu się z wymogami rynku pracy UE i dostosowaniu się do nich. Dzieje się tak nie tylko ze względu na rozwój umiejętności językowych i określonych umiejętności zawodowych, ale również ze względu na rozwój „miękkich umiejętności”, takich jak zdolność do pracy w grupie, pewność siebie i zdolności dostosowawcze, które uznaje się za zasadnicze dla pomyślnego przejścia od kształcenia do pracy.

Niedawno przyjęty unijny poziom odniesienia w dziedzinie mobilności edukacyjnej¹² wyznacza sobie ambitne cele: do 2020 r. co najmniej 20 % absolwentów szkolnictwa wyższego i 6 % absolwentów kształcenia zawodowego ma zrealizować część studiów lub odbyć szkolenia (łącznie z praktykami zawodowymi) za granicą. Ten poziom odniesienia nie zostanie osiągnięty wyłącznie dzięki programom UE, lecz potrzebne będzie znaczne wsparcie poprzez działania na szczeblu krajowym. Kluczowe znaczenie ma zatem zagwarantowanie, że staże są dobrej jakości i zapewniają odpowiednie możliwości uczenia się.

Wyniki niedawnego badania zleconego przez Komisję¹³ potwierdzają potrzebę działań, aby ułatwiać transnarodową mobilność stażystów. Priorytety określone w badaniu odnoszą się do konieczności dalszego wyjaśnienia kontekstowych, prawnych i regulacyjnych różnic między państwami członkowskimi, które mają wpływ na transnarodowe staże. Dotyczą one także poprawy dostępu do informacji i wprowadzenia bardziej konkretnych wymogów i kryteriów ogólnej organizacji staży za granicą.

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

¹² Konkluzje Rady na temat poziomu odniesienia dla mobilności edukacyjnej: 2011/C372/08. Dz.U. 20.12.2011.

¹³ Badanie dotyczące ewentualnych ram ułatwiających mobilność transnarodową w zakresie praktyk w przedsiębiorstwach, GHK dla Komisji Europejskiej, kwiecień 2011 r.

Główne luki/obawy dotyczące jakości staży

W poszczególnych państwach członkowskich w odniesieniu do jakości staży zgłaszane są wątpliwe praktyki, które różnią się nieznacznie w zależności od rodzaju uregulowań prawnych. Główne obawy we wszystkich państwach członkowskich odnoszą się do:

- niskiego wynagrodzenia, niskiego stopnia ochrony i słabych warunków,
- braku treści dydaktycznej o wysokiej jakości ,
- wykorzystywania stażystów do wykonywania prozaicznej pracy oraz
- zastępowanie stażystami stałych pracowników.

W wielu krajach (np. EL, ES, FR, IT, LT, PL, PT, UK) obawy wokół staży związane są z ogólniejszymi obawami dotyczącymi **młodych ludzi, którzy wpadają w pułapkę doraźnej i niestabilnej pracy**. Wydaje się, że na takie wątpliwe praktyki szczególnie wpływa słaba pozycja młodych ludzi na rynku pracy. Pozwala ona pracodawcom na „wykorzystywanie” tych, którzy walczą o dostęp do zatrudnienia. Dotyczy to szczególnie państw i sektorów, w których duża liczba młodych ludzi próbuje znaleźć pracę.

Objęcie stażu umową jest powszechną praktyką w 19 państwach członkowskich, ale tylko w 11 państwach członkowskich istnieje wymóg minimalnego wynagrodzenia. **Treść dydaktyczna** stażu jest najczęściej formalnie zdefiniowana, w przypadku gdy zaangażowana jest instytucja edukacyjna. Stażom z udziałem tylko stażysty i pracodawcy często brakuje ustalenia takiej treści. Niekoniecznie musi to oznaczać, że takie staże są całkowicie pozbawione struktury i treści. Na przykład w Zjednoczonym Królestwie wielu pracodawców dobrowolnie zapewnia dobrze ustrukturyzowane programy staży z wcześniej określoną treścią. Jednakże dowody wskazują na wysoki stopień zróżnicowania w tej dziedzinie. Nawet w państwach członkowskich, w których istnieją przepisy dotyczące określenia treści staży (np. AT, LU), istnieją obawy, że pracodawcy nie zawsze przestrzegają tych zasad.

Jedną z najbardziej niepokojących kwestii w odniesieniu do staży jest **brak odpowiedniej ochrony socjalnej** (stażystom najczęściej oferuje się jedynie ubezpieczenie zdrowotne, a w niektórych przypadkach ubezpieczenie od ryzyka zawodowego/wypadków). Warto jednak zauważyć, że staże, które stanowią część programów finansowanych przez rząd, w coraz większym stopniu nakładają na pracodawców obowiązek opłaty składek na ubezpieczenie społeczne stażystów, w całości lub częściowo dzięki dotacjom (np. na CY, w EL, PL).

Stażystom zwykle oferowane są pisemne umowy o stażach, ale między państwami i sektorami istnieje ogromne zróżnicowanie w zakresie charakteru tych umów (i tym samym w prawach). Ponadto nie istnieje wspólna definicja tego, co to jest „odpowiednie” wynagrodzenie. **Brak wynagrodzenia lub jego niski poziom** oraz perspektywa wykorzystywania to główne obawy, zwłaszcza w przypadku staży na otwartym rynku i w ramach programów obowiązkowych szkoleń zawodowych.

Ryzyko zastępowania stałego zatrudnienia przez staże jest większe w państwach członkowskich o wysokim bezrobociu lub niekorzystnych warunkach na rynku pracy dla młodych ludzi (np. EL, ES, IT, PT). Wykorzystywanie staży jako darmowej siły roboczej stanowi nasilające się zjawisko także w innych krajach, gdzie **młodzi ludzie muszą czasami odbyć nawet kilka staży**, zanim znajdą właściwą pracę.

Wykorzystywanie stażystów jest wreszcie bardziej powszechne przy braku monitorowania i jasnych celów związanych ze stażem. Co więcej, statystyki wskazują na znaczne **różnice w wynagrodzeniach za staż między płciami**: znaczny odsetek kobiet odbywa bezpłatne lub nisko opłacane staże.

4. W KIERUNKU RAM JAKOŚCI DLA STAŻY

W UE wzrasta świadomość istnienia kwestii związanych z jakością staży i wystąpienia potencjalnych nadużyć. Podejmowane są próby wdrożenia konkretnych ram jakości, aby rozwiązać te problemy (np. AT, EL, FI, FR, IT i UK).

Ramy jakości na poziomie UE, opracowane we współpracy z przedstawicielami rządów, partnerami społecznymi, organizacjami młodzieżowymi oraz pozostałymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami, mogłyby w znacznym stopniu przyczynić się do podniesienia jakości staży w UE. Promowanie wysokiej jakości staży przyczynia się do osiągnięcia celów strategii „Europa 2020”, dzięki wsparciu pozytywnych przemian na rynku pracy i mobilności geograficznej wśród młodych ludzi.

Następujące elementy oparte są na wynikach badania oraz na istniejących najlepszych praktykach stosowanych w państwach członkowskich i mogą one być wzięte pod uwagę przy opracowywaniu takich ram:

a) Zawarcie umowy o staż

Zarówno z badania dotyczącego kompleksowego przeglądu regulacji w zakresie staży w państwach członkowskich oraz odpowiedzi na kwestionariusz Europejskiego Forum Młodzieży wynika, że w przypadku dużej części staży (25 % osób, które udzieliły odpowiedzi na kwestionariusz Europejskiego Forum Młodzieży) nie zawiera się umowy między stażystą a organizacją przyjmującą. Prowadzi to do sytuacji, gdzie stażysta nie jest chroniony przez prawo, zaś organizacja przyjmująca nie ma pewności co do wkładu stażysty. Umowa o staż powinna stanowić podstawę wszystkich staży. Powinna ona obejmować cele zawodowe i cele kształcenia, czas trwania i, w odpowiednich przypadkach, stopień wynagrodzenia/rekompensaty. Takie wymagania już są stosowane w umowach o szkoleniach oraz zobowiązaniach dotyczących jakości stosowanych w programach Erasmus i Leonardo da Vinci. Opierają się one na zasadach Europejskiej karty na rzecz jakości mobilności¹⁴, przyjętej przez Parlament Europejski oraz państwa członkowskie w roku 2006.

b) Określenie celów zawodowych i celów kształcenia oraz opieka/poradnictwo

Istnieje znacznie większe prawdopodobieństwo, że staże z wyraźnie określonymi celami zawodowymi i celami kształcenia będą zawierać pożyteczne elementy edukacyjne, pomagając tym samym stażyście w znalezieniu pracy po odbyciu stażu. Oprócz potrzeby jasno określonych celów zawodowych i celów kształcenia stażu, każdemu stażyście należy przydzielić osobistego opiekuna w danej organizacji przyjmującej. Opiekun powinien monitorować postępy stażysty i wyjaśniać ogólne procedury i techniki pracy. Powinien on

¹⁴ Zalecenie 2006/961/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie mobilności transnarodowej we Wspólnocie w celach edukacji i szkolenia: Europejska Karta na rzecz Jakości Mobilności, Dz.U. L 394 z 30.12.2006.

również dostarczać stażystom informacji zwrotnych na temat jego wyników w postaci oceny śródkresowej i oceny końcowej.

c) Odpowiednie uznawanie stażu

Zebrane dowody wskazują na to, że staże często kończą się bez właściwego certyfikatu potwierdzającego wiedzę, umiejętności i kompetencje zdobyte podczas ich trwania. Po ukończeniu stażu stażysta powinien otrzymać certyfikat stwierdzający czas trwania i treść dydaktyczną stażu, wykonane zadania, a także nabytą wiedzę, umiejętności i kompetencje. Aby zarejestrować swoją wiedzę i umiejętności nabyte w innym kraju, za właściwe narzędzie można uznać dokument Europass - Mobilność¹⁵.

d) Rozsądny okres trwania

Zastępowanie stałych pracowników stażystami jest coraz powszechniejszym zjawiskiem. Aby ograniczyć tę tendencję ważne jest, aby okres trwania staży był wyraźnie ustalony, dzięki czemu będą one wypełniać swą rolę narzędzia umożliwiającego płynne wejście na rynek pracy. Zasadniczo uznaje się, że właściwym okresem trwania stażu jest okres od trzech do sześciu miesięcy, w zależności od rodzaju stażu (część programu kształcenia/szkolenia lub staż rozpoczęty po ukończeniu studiów). Wyjątki mogą obejmować specjalne zawody, takie jak zawód prawnika, nauczyciela czy lekarza medycyny.

e) Odpowiednia ochrona socjalna i wynagrodzenie stażysty

Jednym z najpoważniejszych problemów zgłaszanych przez stażystów jest fakt, że często nie posiadają oni odpowiedniej ochrony socjalnej w kraju, w którym odbywają staż (w szczególności ogólnego ubezpieczenia zdrowotnego i ubezpieczenia od wypadków).

Wysokiej jakości staże nie muszą być konieczne płatne. Podczas studiów staże bezpłatne mogą być odpowiednie, pod warunkiem że stażysta jest objęty ochroną socjalną. W takich przypadkach wskazany jest zwrot kosztów lub świadczenia rzeczowe (np. podróże, wyżywienie i zakwaterowanie). W przypadku staży po ukończeniu studiów ogólnie zaleca się wynagrodzenie, gdyż stażysta ma już stopień kwalifikujący go do pracy i nie posiada już statusu studenta. Ponadto nisko płatne lub bezpłatne staże prowadzą do sytuacji, gdzie osoby, które nie mają odpowiedniego zaplecza finansowego/rodzinnego itp., pozbawia się szansy na zdobycie doświadczenia zawodowego.

f) Przejrzystość informacji na temat praw i obowiązków

Prawa i obowiązki stażysty, pracodawcy oraz, w odpowiednich przypadkach, instytucji edukacyjnej powinny być przejrzyste i jasne dla wszystkich stron. Aktualne informacje na temat przepisów prawnych i innych przepisów mających zastosowanie na poziomie europejskim i krajowym powinny być łatwo dostępne w porównywalnym formacie dla wszystkich stron zaangażowanych w organizację stażu i jego podjęcie. Trudności w dostępie do wiarygodnych i kompletnych informacji na temat tych przepisów stanowią we wszystkich państwach członkowskich jedną z głównych przeszkód w organizacji staży transnarodowych.

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

5. DALSZE KROKI

Komisja wielokrotnie wyrażała swoje zobowiązanie do przedstawienia ram jakości dla staży. Wraz z niniejszym dokumentem konsultacyjnym¹⁶ DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego przygotowuje podstawę dla wniosku Komisji w sprawie zalecenia Rady dotyczącego takich ram, który ma być przyjęty przed końcem 2012 r.

Wszystkie zainteresowane strony wzywa się do zajęcia stanowiska w odniesieniu do głównych elementów wskazanych powyżej, w szczególności w zakresie:

1. zakresu inicjatywy,
2. formy, jaką taka inicjatywa powinna mieć na poziomie UE i
3. głównych elementów określających wysokiej jakości staże, które powinny być częścią ram jakości.

Stanowiska można przesyłać na adres: EMPL-QUALITY-STAGES@EC.EUROPA.EU

Osoby nieposiadające dostępu do internetu mogą przesłać odpowiedzi pocztą na adres:
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

Termin udzielania odpowiedzi: 11 lipca 2012 r.

¹⁶ Na podstawie informacji zawartych w niniejszym dokumencie nie można domniemywać ani przesądzać o ostatecznym stanowisku, które Komisja zajmie w stosunku do kwestii w nim poruszonych.