



EVROPSKA KOMISIJA

Strasbourg, 18.4.2012
SWD(2012) 99 final

DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE

Okvir za kakovost pripravništev

Spremni dokument

k Sporočilu Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij

K okrevanju s številnimi novimi delovnimi mesti

{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}

DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE

Okvir za kakovost pripravništev

Spremni dokument

k Sporočilu Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij

K okrevanju s številnimi novimi delovnimi mesti

KAZALO

1.	Uvod.....	3
2.	Področje uporabe okvira	4
3.	Pravna ureditev in organizacija pripravništev v državah članicah.....	5
4.	K okviru za kakovost pripravništev	8
5.	Nadaljnji ukrepi.....	10

Izjava o omejitvi odgovornosti: Ta dokument je delovni dokument služb Evropske komisije za informativne namene. Ne predstavlja niti ne napoveduje uradnega stališča Komisije o tem vprašanju.

1. UVOD

Brezposelnost mladih v starosti od 15 do 24 let se je silovito dvignila: od leta 2008 se je skupno število brezposelnih mladih v EU povečalo za milijon. Trenutno je v EU-27 več kot pet milijonov mladih, mlajših od 25 let, ki ne morejo najti zaposlitve.

V tem okviru lahko imajo pripravništva ključno vlogo pri spodbujanju dostopa mladih na trg dela. Pripravništva lahko mladim pomagajo zapolniti vrzel med teoretičnim znanjem, pridobljenim z izobraževanjem, ter spretnostmi in kompetencami, potrebnimi na delovnem mestu, ter tako izboljšajo njihove možnosti za zaposlitev.

Pripravništva pa ne izpolnjujejo vedno svoje vloge: v zadnjih letih so se pojavili pomisleki o njihovi kakovosti. Organizaciji „Génération précaire“¹ v Franciji in „Generation Praktikum“² v Avstriji sta na primer izrazili resno zaskrbljenost, da delodajalci pripravništva morda izrabljajo kot vir poceni ali brezplačne delovne sile ter velikokrat ne zagotovijo prvega koraka do dostojnega in trajnostnega dela. Organizaciji trdita, da lahko tak položaj vodi v začarani krog negotove zaposlitve in nezadostne zaščite. Mladi v nekaterih državah članicah so oblikovali pobude za večjo preglednost pripravništev³. Evropski parlament je leta 2010 sprejel samoiniciativno poročilo o „spodbujanju dostopa mladih na trg dela z okrepitevijo statusa med pripravništvom, delovno prakso in vajeništvom“⁴, v katerem je pozval Komisijo, da predlaga evropsko listino kakovosti za pripravništva, zagotovi statistične podatke o delovnih praksah in pripravi primerjalno študijo različnih shem delovne prakse, ki obstajajo v državah članicah.

Evropski mladinski forum je nedavno predstavil predlog evropske listine za pripravništva⁵ na podlagi spletnega posvetovanja z mladimi. Rezultati posvetovanja kažejo, da učna razsežnost pripravništev v mnogih državah slabi, saj morajo pripravniki opravljati naloge, ki ne krepijo njihovega strokovnega razvoja.

Komisija priznava, da je treba najti odgovor na te pomisleke. V okviru pobude Mladi in mobilnost⁶ iz strategije Evropa 2020, objavljene leta 2010, je zato napovedala, da bo predlagala okvir za kakovost pripravništev, vključno z njihovo nadnacionalno razsežnostjo, vlogo socialnih partnerjev in vidiki družbene odgovornosti podjetij. V skladu s to zavezo so države članice v sklepih Sveta o zaposlovanju mladih iz junija 2011 povabile Komisijo k *usmerjanju pri ustvarjanju pogojev za visokokakovostne prakse s kakovostnim okvirom za prakse*⁷.

Zaradi nadaljnjega slabšanja dostopa mladih na trg dela je Komisija decembra 2011 začela **pobudo „Priložnosti za mlade“**⁸. Eden glavnih ukrepov pobude se nanaša na podporo Komisije državam članicam pri učinkovitejši uporabi sredstev Evropskega socialnega sklada, med drugim za podporo pripravniškim mestom, kot to velja že v nekaterih državah. Poleg

¹ www.generation-precaire.org.

² www.generation-praktikum.at.

³ Npr. v Italiji, glej www.repubblicadeglistagisti.it.

⁴ Poročevalka: Emilie Turunen, poslanka Evropskega parlamenta, EP 2009/2221(INI), 14.6.2010.

⁵ www.qualityinternships.eu.

⁶ COM(2010) 477 final, 15.9.2010.

⁷ Sklepi Sveta 11838/11 „Spodbujanje zaposlovanja mladih za uresničitev ciljev strategije Evropa 2020“, 17.06.2011.

⁸ COM(2011) 933 final, 20.12.2011.

tega bo v preostanku sedanjega programskega obdobja okrepljena podpora Komisije visokokakovostnim nadnacionalnim pripravništvom v okviru programov Erasmus in Leonardo da Vinci, dodatno povečanje proračunskih sredstev pa bo predlagano v okviru programa „Erasmus za vse“ z začetkom leta 2014. Pobuda Priložnosti za mlade prav tako potrjuje prejšnje zaveze Komisije za pripravo okvira za kakovost pripravništev leta 2012.

Na podlagi navedenega in ob dejstvu, da je za visokokakovostna pripravništva potrebna vključenost vseh zadevnih akterjev, predvsem podjetij, pa tudi nacionalnih organov, socialnih partnerjev in predstavnikov mladih ter pripravnikov, GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje predlaga ta dokument o stališču v posvetovanje vsem zainteresiranim stranem. Cilj je doseči potrebno soglasje o skupnem priznavanju okvira za kakovost pripravništev v obliki priporočila Sveta, ki naj bi bilo v skladu s sporočilom Komisije „K okrepanju s številnimi novimi delovnimi mesti“⁹ sprejeto pred koncem leta 2012. Ta delovni dokument zavezuje samo GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje in ne Komisije kot celote. Informacije v tem dokumentu so namenjene zgolj posvetovanju in ne skušajo predstavljati ali vnaprej presojati končnega stališča Komisije o zadevni temi.

2. PODROČJE UPORABE OKVIRA

Skupna evropska opredelitev **pripravništva** ne obstaja in uporaba izrazov pripravništvo, delovna praksa in vajeništvo je pogosto nejasna. V okviru te pobude se bo uporabljal samo izraz „pripravništva“ z naslednjim pomenom:

delovna praksa z izobraževalno razsežnostjo (v okviru študijskega programa ali ne), ki je časovno omejena. Namen pripravništva je pomagati pripravnikom pri prehodu iz izobraževanja na delovno mesto z zagotavljanjem praktičnih izkušenj, znanja in spretnosti, ki dopolnjujejo njegovo teoretično izobrazbo.

Ta pobuda se zato osredotoča predvsem na pripravništva, ki so del visokošolskih programov, ter tudi na (običajno podiplomska) pripravništva, pri katerih sodelujeta samo pripravnik in delodajalec. Pobuda zajema tudi nadnacionalna pripravništva, **ne pa vajeništev**.

Vajeništvo ima sicer podobne cilje kot zgoraj opisano pripravništvo, vendar je bolj sistematično, dolgoročneje usposabljanje za tehnični poklic z menjavo obdobj na delovnem mestu in v izobraževalni ustanovi ali centru za usposabljanje. Pri vajeništvu je poleg tega delodajalec odgovoren za zagotovitev usposabljanja, ki vodi v specifični poklic.

3. PRAVNA UREDITEV IN ORGANIZACIJA PRIPRAVNIŠTEV V DRŽAVAH ČLANICAH

V okviru pilotnega projekta na pobudo Evropskega parlamenta je Komisija naročila študijo o „celovitem pregledu ureditev na področju pripravništev v državah članicah“ (v nadaljnjem besedilu: študija).

Študija bo na voljo maja 2012 ter bo zagotovila prvi vpogled v zadevne nacionalne politike in zakonodajne okvire, ponudbo, vsebino in kakovost pripravništev. Glavne predhodne ugotovitve so predstavljene v nadaljevanju.

⁹ COM(2012) 173 final, 18.4.2012.

Pregled ravni nacionalne zakonodaje

V številnih državah članicah ni zakonodaje, ki bi se izrecno nanašala na pripravništva, ali pa je zelo omejena in je po možnosti sestavni del druge zakonodaje, ki običajno ureja področje izobraževanja in usposabljanja¹⁰. V državah članicah, ki imajo posebno zakonodajo, so skupne značilnosti pripravništev naslednje: (i) splošni izobraževalni namen; (ii) praktični element učenja; (iii) začasnost.

Pripravništva, ki so sestavni del (visoko-)šolskih programov, so na splošno bolj zakonsko urejena. Priložnostno ponujena pripravniška mesta, ki jih prostovoljno zasedejo mladi diplomanti, so pogosteje manj zakonsko urejena.

V državah članicah, kjer obstajajo formalni ukrepi, se predpisi za zagotavljanje kakovosti pripravništev večinoma nanašajo na:

- plačilo,
- socialno varnost,
- dostop do usposabljanja in njegovo kakovost,
- delovne izkušnje pripravnika,
- tveganje zamenjevanja stalnega osebja.

Za specifične poklice, pri katerih je zaključeno pripravništvo del obveznega strokovnega usposabljanja (običajno v medicini/zdravstveni negi, pravu, izobraževanju, arhitekturi/inženirstvu), v skoraj vseh državah članicah pripravništva urejajo strokovna združenja. Vendar celo te pravne ureditve ne zagotavljajo vedno jamstva za kakovost pripravništev. Italija na primer izstopa po svojem močnem pravnem okviru za svobodne poklice, v praksi pa se izvajanje pripravništev znatno razlikuje od pravnih določb.

Pregled dostopnosti/razpoložljivosti pripravništev

Pripravništva in praktične delovne izkušnje dobivajo v Evropski uniji vse večji pomen kot ključna orodja v podporo mladim brezposelnim ali mladim diplomantom pri prehodu na delovno mesto¹¹. V Južni in Vzhodni Evropi te programe pogosto (vsaj delno) podpira Evropski socialni sklad. V mnogih primerih je cilj teh programov povečati število pripravništev s subvencijami za delodajalce, pomočjo pri plačilu prispevkov za socialno varnost ali zagotavljanjem neposrednih nadomestil in dodatkov za pripravnike.

Na splošno obstaja močna težnja k vključevanju pripravništev in praktičnega usposabljanja na delovnem mestu v študijske programe, in sicer kot obveznosti ali izbire. Pri takih vrstah pripravništev spremljanje in kakovost pogosto zagotavljajo izobraževalne ustanove, javni učni cilji in bolj motivirana podjetja. Vendar pa takih pripravniških mest ni dovolj, ker je povezanost izobraževalnih sistemov in trga dela šibka in ker imajo MSP težave pri

¹⁰ Npr. v Avstriji, na Cipru, Češkem, v Nemčiji, Grčiji, na Irskem, v Luksemburgu, na Malti, Poljskem, Portugalskem, v Slovaški in Združenem kraljestvu.

¹¹ Npr. Belgija, Ciper, Danska, Estonija, Grčija, Španija, Irska, Finska, Francija, Madžarska, Litva, Luksemburg, Latvija, Malta, Nizozemska, Portugalska, Poljska, Švedska, Združeno kraljestvo.

dodeljevanju notranjih virov za vodenje in mentorstvo pripravnikov. Po drugi strani pa so delodajalci v nekaterih državah zaskrbljeni, da izobraževalni sistem ni zmožen zagotoviti spretnosti, ki jih potrebujejo (Grčija, Latvija, Romunija, Združeno kraljestvo). Jasno je, da je treba okrepiti partnerstva med podjetji in izobraževalnimi ustanovami, da se poveča število pripravništev v okviru študijskih programov.

Delovna praksa v tujini je posebna oblika pripravništev. Eurobarometer *Mladi in mobilnost (2011)* kaže, da nadnacionalno učenje mladim pomaga pri seznanjanju z zahtevami trga dela EU in prilagajanju nanje, saj poleg jezikovnih ter specifičnih strokovnih in poklicnih spretnosti razvijajo tudi „mehke veščine“, kot so delo v skupini, samozavest in prilagodljivost, ki veljajo za ključne pri uspešnem prehodu iz izobraževanja na delovno mesto.

Nedavno sprejeto referenčno merilo EU za učno mobilnost¹² uvaja ambiciozne cilje: vsaj 20 % visokošolskih diplomantov in 6 % mladih z dokončano osnovno poklicno izobrazbo in usposobljenostjo naj bi do leta 2020 del študija ali usposabljanja (vključno z delovno prakso) opravilo v tujini. Tega referenčnega merila ni mogoče uresničiti samo s programi EU in potrebna bo znatna podpora prek nacionalnih ukrepov. Zato je bistveno zagotoviti, da bodo ta pripravništva kakovostna in bodo omogočala ustrezne učne priložnosti.

Nedavna študija, ki jo je naročila Komisija,¹³ potrjuje, da so potrebni ukrepi za pospešitev nadnacionalne mobilnosti pripravnikov. Prednostne naloge, opredeljene v študiji, se nanašajo na potrebo po dodatni razjasnitvi kontekstualnih, pravnih in regulativnih razlik med državami članicami, ki vplivajo na nadnacionalna pripravništva, izboljšanje dostopa do informacij ter uvedbo konkretnjših zahtev in meril za celotno organizacijo pripravništev v tujini.

¹² Sklepi Sveta o referenčnem merilu za učno mobilnost, 2011/C372/08 UL, 20.12.2011.

¹³ *Study on a possible framework to facilitate transnational mobility for placements at enterprises* (Študija o možnem okviru za lažjo nadnacionalno mobilnost za delovne prakse v podjetjih), GHK za Evropsko komisijo, april 2011.

Glavne vrzeli/pomisleki glede kakovosti pripravništev

V zvezi s kakovostjo pripravništev se v državah članicah poroča o vprašljivih praksah, pri čemer obstaja nekaj razlik glede na vrsto pravne ureditve. Glavni pomisleki se v vseh državah članicah nanašajo na:

- nizko plačilo, slabo zaščito ter sorazmerno slabe pogoje,
- pomanjkanje visokokakovostne učne vsebine,
- banalnost nalog, ki se nalagajo pripravnikom, in
- zamenjevanje stalnih zaposlenih s pripravniki.

V številnih državah so pomisleki v zvezi s pripravništvu povezani s širšo zaskrbljenostjo glede **mladih, ki postajajo ujeti v negotovih ali nestabilnih zaposlitvah** (npr. v Grčiji, Španiji, Franciji, Italiji, Litvi, na Poljskem, Portugalskem, v Združenem kraljestvu). Poleg tega se zdi, da vprašljive prakse povzročajo zlasti slab položaj mladih na trgu dela, ki delodajalcem omogoča „izkoriščanje“ tistih, ki se borijo za vstop na trg dela. To velja predvsem za države in sektorje z velikim številom mladih iskalcev zaposlitve.

V 19 državah članicah je običajno, da se za pripravništvo sklene pogodba, obveznost minimalne plače pa obstaja samo v 11 državah članicah. Da bo **učna vsebina** pripravništva formalno opredeljena, je verjetneje, kadar je prisotna izobraževalna ustanova. Pripravništva, pri katerih sodelujeta samo pripravnik in delodajalec, pa pogosto nimajo opredeljene vsebine. To ne pomeni nujno, da so taka mesta v celoti brez strukture in vsebine. V Združenem kraljestvu so na primer mnogi delodajalci prostovoljno zagotavljali dobro strukturirana pripravništva z vnaprej opredeljeno vsebino. Podatki pa vseeno kažejo na precejšnjo mero odstopanja na tem področju. Celo v državah članicah, ki imajo zakonodajo, ki ureja vsebinsko opredelitev pripravništev (npr. Avstrija, Luksemburg), obstaja zaskrbljenost, da delodajalci teh predpisov ne spoštujejo vedno.

Eden najbolj zaskrbljujočih vidikov v zvezi s pripravništvom je **pomanjkanje ustrezne socialne zaščite** (najpogosteje se pripravniku ponudi samo zdravstveno zavarovanje in včasih zavarovanje poklicnega tveganja/nezgodno zavarovanje). Vseeno velja omeniti, da so delodajalci pri pripravništvih v okviru programov, ki jih podpira vlada, vse pogosteje dolžni plačati prispevke za socialno varnost pripravnikov bodisi v celoti bodisi delno prek subvencij (npr. na Cipru, v Grčiji, na Poljskem).

Pripravnikom se običajno ponudijo pisne pogodbe o pripravništvu, vendar se značilnosti teh pogodb (in s tem pravice) znatno razlikujejo med državami in sektorji. Poleg tega ni skupne opredelitve „ustreznega“ plačila. **Odsotnost nadomestila ali nizko plačilo** ter možnost izkoriščanja so splošni pomisleki zlasti pri pripravništvih na prostem trgu in v programih obveznega strokovnega usposabljanja.

Tveganje zamenjevanja stalne zaposlitve s pripravništvu je večje v državah članicah z visoko brezposelnostjo in/ali neugodnimi pogoji na trgu dela za mlade (npr. v Grčiji, Španiji, Italiji, na Portugalskem). Vendar je uporaba pripravništev kot brezplačne delovne sile vse pogostejši pojav tudi v drugih državah, kjer **morajo mladi morda opraviti več pripravništev**, preden najdejo pravo zaposlitev.

Do zlorabe pogosteje pride pri tistih pripravništvih, ki se ne spremljajo in nimajo jasno zastavljenih ciljev. Poleg tega statistični podatki kažejo, da obstajajo pri pripravništvih znatne **razlike v plačilu med spoloma**, pri čemer zavzemajo ženske večji delež neplačanih ali slabo plačanih mest.

4. K OKVIRU ZA KAKOVOST PRIPRAVNIŠTEV

Ozaveščenost o vprašanih kakovosti pripravništev in možnih zlorabah v EU se krepi in v odgovor na ta vprašanja so nekatere države članice že poskusile uvesti posebne okvire za kakovost (npr. Avstrija, Grčija, Finska, Francija, Italija in Združeno kraljestvo).

Okvir za kakovost na ravni EU, ki bi bil oblikovan v sodelovanju s predstavniki vlad, socialnimi partnerji, mladinskimi organizacijami in vsemi ostalimi zainteresiranimi stranmi, bi znatno izboljšal kakovost pripravništev v EU. Spodbujanje dobre kakovosti pripravništev prispeva k izpolnjevanju ciljev strategije Evropa 2020 v smislu lažjih prehodov na trg dela ter spodbujanja in omogočanja geografske mobilnosti mladih.

Pri pripravi takega okvira bi se lahko upoštevali naslednji elementi, ki temeljijo na ugotovitvah študije in obstoječih dobrih praksah v državah članicah:

a) Sklenitev sporazuma o pripravništvu

Študija o „celovitem pregledu ureditev na področju pripravništev v državah članicah“ in vprašalnik Evropskega mladinskega foruma poročata, da pri znatnem deležu pripravništev (25 % tistih, ki so dogovorili na raziskavo Evropskega mladinskega foruma) ni sklenjenega nobenega sporazuma med pripravnikom in organizacijo gostiteljico. V takih okoliščinah pripravnik ni zaščiten z zakonom, organizacija gostiteljica pa nima jasne predstave, kakšen bo prispevek pripravnika. Sporazum o pripravništvu bi moral biti izhodišče za vsa pripravništva, vključevati pa bi moral strokovne in učne cilje, trajanje in po potrebi višino plačila/nadomestila. Take zahteve se že uporabljajo pri sporazumu o usposabljanju in zavezi za kakovost v okviru programov Erasmus in Leonardo da Vinci. Temeljijo na načelih Evropske listine kakovosti za mobilnost¹⁴, ki so jo Evropski parlament in države članice sprejeli leta 2006.

b) Opredelitev strokovnih in učnih ciljev ter mentorstva/usmerjanja

Pripravništva z dobro opredeljenimi strokovnimi in učnimi cilji imajo pogosteje koristne izobraževalne elemente, s čimer pripravniku pomagajo najti zaposlitev po zaključku pripravništva. Poleg potrebe po jasni opredelitvi strokovnih in učnih ciljev pripravništva bi bilo treba za vsakega pripravnika v organizaciji gostiteljici določiti osebnega mentorja. Mentor bi moral spremljati pripravnikov napredek ter mu pojasniti glavne delovne postopke in tehnike. Pripravniku bi moral zagotoviti tudi povratne informacije o rezultatih njegovega dela v obliki vmesnega in končnega ovrednotenja.

¹⁴ Priporočilo 2006/961/ES Evropskega parlamenta in Sveta o transnacionalni mobilnosti v Skupnosti zaradi izobraževanja in usposabljanja: Evropska listina kakovosti za mobilnost, UL L 394, 30.12.2006.

c) Ustrezno priznavanje pripravništva

Podatki kažejo, da se pripravništva prepogosto zaključijo brez ustreznega potrdila o znanju, spretnostih in kompetencah, pridobljenih med pripravništvom. Pripravnik bi moral po zaključku pripravništva prejeti potrdilo o trajanju in izobraževalni vsebini pripravništva, opravljenih nalogah ter pridobljenem znanju, spretnostih in kompetencah. Za evidentiranje znanja in spretnosti, pridobljenih v drugi državi, bi se lahko kot primerno orodje uporabil dokument mobilnosti Europass¹⁵.

d) Razumno trajanje

Zamenjevanje stalnih delavcev s pripravniki je vse pogostejše. Za zaježitev tega trenda je pomembno jasno določiti trajanje pripravništev, da bodo lahko izpolnila svojo vlogo pri omogočanju lažjega prehoda na trg dela. Na splošno naj bi pripravništvo trajalo od treh do šestih mesecev, odvisno od vrste pripravništva (bodisi kot del izobraževanja/usposabljanja bodisi po diplomi). Med izjemami so lahko posebni poklici, kot so odvetniki, učitelji in zdravniki.

e) Ustrezna socialna zaščita in plačilo pripravnika

Ena izmed najresnejših težav, o katerih se poroča, je pogosto neustrezna socialna zaščita pripravnikov v državi pripravništva (zlasti splošno zdravstveno in nezgodno zavarovanje).

Ni nujno, da so kakovostna pripravništva plačana. Pripravništva v času študija so lahko neplačana, če se pripravniku zagotovi socialna varnost. V takih primerih se priporoča povračilo stroškov ali materialna podpora (npr. potni stroški, stroški za prehrano in nastanitev). Na splošno je priporočljivo, da so podiplomska pripravništva plačana, saj je pripravnik že usposobljen za delo ter ne more več koristiti študentskega statusa. Poleg tega slabo plačana ali neplačana pripravništva ustvarjajo okoliščine, v katerih so tisti, ki nimajo potrebnega finančnega/družinskega itd. ozadja, prikrajšani za to vrsto delovnih izkušenj.

f) Preglednost informacij o pravicah in obveznostih

Pravice in obveznosti pripravnika, delodajalca in po potrebi izobraževalne ustanove bi morale biti pregledne in jasne za vse strani. Aktualne informacije o pravnih in drugih določbah, ki se uporabljajo na evropski in nacionalni ravni, bi morale biti v primerljivem formatu enostavno dostopne za vse strani, ki sodelujejo pri organizaciji in zasedanju pripravniških mest. Težave pri dostopanju do zanesljivih in celovitih informacij o teh določbah v državah članicah so ena izmed glavnih ovir za organizacijo nadnacionalnih pripravništev.

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

5. NADALJNI UKREPI

Komisija je že večkrat potrdila svojo zavezo za pripravo okvira za kakovost pripravništev. S tem posvetovalnim dokumentom¹⁶ GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje pripravlja podlago za predlog Komisije o priporočilu Sveta za tak okvir pred koncem leta 2012.

Vse zainteresirane strani so vabljene, da se odzovejo na glavne zgoraj predstavljene elemente in zlasti na:

1. področje uporabe pobude;
2. obliko, ki naj bi jo taka pobuda imela na ravni EU, in
3. glavne elemente, ki opredeljujejo visokokakovostna pripravništva in bi morali biti zajeti v okviru za kakovost.

Odgovori se lahko pošljejo na EMPL-QUALITY-STAGES@EC.EUROPA.EU.

Tisti, ki nimajo spletnega dostopa, lahko odgovore pošljejo po pošti na naslov:
European Commission
Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion
Consultation on a Quality Framework for Traineeships
Unit C3
rue Joseph II 27
B - 1040 Bruselj

Rok za predložitev odgovorov: 11. julij 2012.

¹⁶ Informacije v tem dokumentu ne skušajo predstavljati ali vnaprej presoјati končnega stališča Komisije o zadevni temi.