



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 20.3.2024 г.
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

**относно подобряването и спазването на условията на труд на стажантите и
борбата с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове
(„Директива за стажовете“)**

(текст от значение за ЕИП)

{COM(2024) 133 final} - {SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} -
{SWD(2024) 67 final} - {SWD(2024) 68 final}

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

• Основания и цели на предложението

В Политическите си насоки¹ председателят Фон дер Лайен подчерта необходимостта от укрепване на социалната пазарна икономика на Европа и от насърчаване на „растеж, който създава качествени работни места, особено за младите хора“.

Младежката безработица остава трайно предизвикателство в ЕС, като равнището ѝ надхвърля повече от два пъти равнището на общата безработица². Особено предизвикателство представлява активизирането на повече млади хора, незаети с работа, учене или обучение (NEET), които се сблъскват със специфични пречки, възпрепятстващи участието им на пазара на труда. Поради това в Плана за действие на Европейския стълб на социалните права³ се определя цел за намаляване на дела на младите хора на възраст 15—29 години, незаети с работа, учене или обучение, от 12,6 % (2019 г.) на 9 % до 2030 г. чрез подобряване на перспективите им за заетост.

Стажовите могат да осигурят възможност на младите хора да придобият практически и професионален опит, да подобрят своите умения и по този начин да се улесни достъпът им до пазара на труда. Те предоставят възможност за работодателите да привличат, обучават и задържат своя персонал. Колко е ценен съответният стаж обаче зависи от неговото качество. Качественият стаж изисква справедливи и прозрачни условия на труд и подходящо учебно съдържание. Освен това приобщаващите стажове могат да спомогнат да се осигурят възможности, така че всеки да има достъп до пазара на труда, включително младите хора в уязвимо положение.

Според изчисленията въз основа на данните от Европейското наблюдение на работната сила (НРС в ЕС) броят на стажантите в ЕС е 3,1 милиона души (данни от 2019 г.), от които 1,6 милиона души са платени стажанти, а 1,5 милиона души — неплатени. Все повече стажанти в ЕС участват в трансгранични стажове (21 % от стажантите през 2023 г. в сравнение с 9 % през 2013 г.)⁴, което демонстрира потенциала за принос на стажовете към справедливата трудова мобилност в ЕС. Изчисленията също така сочат, че през 2019 г. около 370 000 платени стажанти⁵ са участвали в дългосрочни стажове (повече от 6 месеца), включително последователни/повторни стажове при същия работодател. Около 100 000 от тези стажанти са участвали в дългосрочен стаж с некачествено учебно съдържание⁶.

Препоръката на Съвета от 2014 г. относно рамка за качество на стажовете (РКС) е важна отправна точка, за да се определи кое представлява качествен стаж. В нея се определят насоки за стажовете извън рамките на учебните програми и задължителното професионално обучение.

¹ Политически насоки за следващата Европейска комисия (2019—2024 г.) „Съюз с по-големи амбиции. Моята програма за Европа“. На разположение [онлайн](#).

² През януари 2024 г. младежката безработица (15—25 години) е била 14,9 % в сравнение с равнището на обща безработица (20—64 години) от 6 % (Евростат).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Експресно проучване „Евробарометър“ № 523 \(2964/FL523\)](#).

⁵ Това не включва задължителните стажове за получаване на достъп до определена професия.

⁶ Тези стойности следва да бъдат тълкувани предпазливо, тъй като са основани на съчетанието на резултатите от експресно проучване „Евробарометър“ № 523 (дял на стажантите, участвали в стажове с обща продължителност над шест месеца, които също така са заявили, че не са придобили полезни за професията знания) и данните от НРС в ЕС относно броя на платените стажанти.

В извършената през 2023 г. оценка на тази препоръка на Съвета⁷ Комисията установи, че са налице признаци, че РКС е оказала положително въздействие върху качеството на стажовете в ЕС. В оценката също така бе потвърдено, че стажовете продължават да бъдат важен канал, чрез който младите хора навлизат на пазара на труда. Освен това качествените стажове могат да представляват полезни възможности за повишаване на квалификацията и/или за преквалификация за хора на каквато и да е възраст, чрез които да придобият практически умения на работното място, така че да се насочат в нова посока от гледна точка на своята кариера.

В оценката обаче също така бяха изтъкнати области, в които е възможно допълнително укрепване и подобрене. Например в нея бе препоръчано принципите за качество да се интегрират по-добре в националното законодателство, по-специално по отношение на стажовете на свободния пазар (ССП), мониторингът и спазването да се укрепят, за да се гарантира прилагането на принципите за качество по места, както и да се повиши осведомеността сред различните ключови заинтересовани страни. Подчертана бе и необходимостта от засилено подпомагане за работодателите, например чрез финансова подкрепа и практически насоки. В допълнение, в оценката бе подчертано, че следва да се засилят усилията за предоставяне на по-конкретна и практическа информация на младите хора относно трансграничните стажове. В нея също така бяха установени допълнителни критерии за качество, като например справедливо възнаграждение и социална закрила, правила за дистанционни/хибридни стажове, по-добър отговор на нуждите на групите в уязвими ситуации и засилена подкрепа за стажантите по време на стажа и след това. Освен това в оценката бе отбелязана възможността да се разшири обхватът на РКС, така че освен ССП и стажове, които са част от активните политики по заетостта (АПЗ), да обхваща и други стажове, например тези, които са част от учебните програми на формалното образование и обучение.

Различни заинтересовани страни призоваха Комисията да подобри качеството на стажовете:

- докладът за крайните резултати от Конференцията за бъдещето на Европа⁸ включва призив да се гарантира, че стажовете и работните места на младите хора са в съответствие със стандартите за качество, включително по отношение на заплащането, и че неплатените стажове на пазара на труда и извън рамките на формалното образование са забранени посредством правен инструмент;
- в становището си от 15 юни 2023 г. относно равното третиране на младите хора на пазара на труда⁹ Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) отбеляза, че стажовете следва да предлагат качествено учебно съдържание и подходящи условия на труд и не бива да заместват редовните работни места, нито да бъдат предварително условие за намиране на работа;
- в становището си „Подкрепа за младежката заетост: мост към работните места за следващото поколение“ от 5 февруари 2021 г.¹⁰ Комитетът на регионите счете, че стажовете и чиракуването следва преди всичко да предоставят опит на младите хора, който може да им помогне да вземат решения относно бъдещото си професионално развитие и да развият уменията си, за да получат достъп до постоянна заетост.

⁷ На разположение [онлайн](#).

⁸ [Конференция за бъдещето на Европа. Доклад за крайните резултати. Май 2022 г.](#)

⁹ [На разположение онлайн](#).

¹⁰ [На разположение онлайн](#).

По-специално на 14 юни 2023 г. Европейският парламент прие резолюция въз основа на член 225 от ДФЕС¹¹, в която призова Комисията да актуализира и укрепя препоръката на Съвета от 2014 г. и да я превърне в по-силен законодателен инструмент. Той също така призова Комисията да гарантира минимални стандарти за качество за стажовете, включително възнаграждение.

В този контекст Комисията обяви в своята работна програма за 2023 г.¹², че ще актуализира рамката за качество на стажовете, за да се намерят решения на въпроси като справедливото възнаграждение и достъпа до социална закрила, като част от ангажимента на Комисията за изпълнение на Плана за действие на Европейския стълб на социалните права и за постигане на целите на ЕС за 2030 г. в областта на заетостта, уменията и намаляването на бедността.

Настоящото предложение за директива следва политическия ангажимент, изразен в Политическите насоки на председателя Фон ден Лайен, да се изготви законодателно предложение в отговор на резолюциите на Европейския парламент на основание член 225 от ДФЕС, при пълно зачитане на принципите на пропорционалност, субсидиарност и по-добро законотворчество. Като се имат предвид тези принципи и правните ограничения на действията на ЕС, определени в Договорите, предложението за директива е насочено към подпомагане на държавите членки при подобряването и спазването на условията на труд на стажантите и борбата с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове.

Предложената директива се прилага за стажанти, които имат трудово правоотношение съгласно законодателството, колективните трудови договори или установената практика в държавите членки, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз, независимо от вида на стажа. Предложената директива се допълва от предложение за засилена препоръка на Съвета¹³, която се прилага за всички стажанти и която разглежда по-широки въпроси, свързани с качеството и приобщаването, включително достъпа до социална закрила. Предложената засилена препоръка на Съвета се прилага към стажанти, които са работници, само доколкото и до степеня, в която в правото на Съюза не са предвидени еквивалентни или по-благоприятни разпоредби.

Предложението за директива се отнася до две проблемни и незаконни ситуации, установени при всички видове стажове в ЕС:

- когато стажовете **се използват по предназначение**, а именно да се предложи възможност на стажантите да придобият практически и професионален опит, да подобрят уменията си и да получат достъп до пазара на труда, но не спазват приложимото законодателство на ЕС или национално законодателство, **стажовете не съответстват на изискванията**. В тези случаи стажантите не се ползват с всички права, които им се полагат. Както се вижда от придружаващия доклад за оценка на въздействието, в целия ЕС са открити доказателства за несъответствие на изискванията. Освен това има вероятност несъответствието да не бъде докладвано в достатъчна степен поради сложността на регулаторните подходи в държавите членки, тяхното като цяло слабо спазване и

¹¹ [На разположение онлайн.](#)

¹² [COM\(2022\) 548 final.](#)

¹³ COM(2024) 133.

специфичните пречки, които възпрепятстват стажантите да предприемат правни действия или да подават жалби (напр. кратка продължителност на договорите; необходимостта от осигуряване на по-стабилна позиция на пазара на труда; реална или предполагаема зависимост от работодателя; страха от отрицателни последици от предприемането на правни действия или подаването на жалба; или липсата на канали за подаване на сигнали или достъп до представителство).

- Когато предполагаемите стажове **не се използват по предназначение** и заместват редовните длъжности на служителите, те са **редовни трудови правоотношения, прикрити като стажове**. В тези случаи предлагащите стажове субекти заобикалят правото на ЕС или националното право и колективните трудови договори, които се прилагат за редовните работници.

Проблематичното и незаконно използване на стажове подкопава условията на труд на стажантите и редовните работници и вреди на социалната справедливост. То може също така да създаде неравнопоставени условия на конкуренция между предлагащите стажове субекти, което е проблем за предприятията, включително за малките и средните предприятия (МСП). Използването на несъответстващи на изискванията стажове или редовни трудови правоотношения, прикрити като стажове, представлява мярка за намаляване на разходите за работодателите, което създава ситуация на нелоялно конкурентно предимство в сравнение с работодателите, които спазват изискванията. Незаконните схеми за стажове, по-специално редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове, също така представляват тежест за публичните приходи поради загубата на дължими социалноосигурителни вноски и данъчни плащания.

Въз основа на резултатите от оценката на РКС, допълнителното събиране на доказателства и двуетапната консултация със социалните партньори в ЕС в съответствие с член 154 от ДФЕС, предложената директива има за цел постигането на следните конкретни цели.

Подобряване и спазване на условията на труд на стажантите

Предложената директива установява принципа на недискриминация, за да се гарантира, че по отношение на условията на труд (включително заплащане) стажантите не се третират по по-неблагоприятен начин в сравнение с работниците от същата категория в едно и също предприятие, освен ако различното третиране не се основава на обективни причини. Предложената директива съдържа редица разпоредби, които помагат на стажантите да защитават правата си на „работници“. Например тя гарантира, че представителите на работниците могат да участват в процедури за спазване на правата на стажантите. Тя въвежда задължение за държавите членки да осигурят канали, чрез които стажантите да съобщават за нарушения и лоши условия на труд;

Борба с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове

Предложената директива изисква от държавите членки да предвидят ефективни проверки и инспекции от страна на компетентните органи, за да се откриват редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове, и да се предприемат действия по спазване. За да определят дали стажът представлява редовно трудово правоотношение, прикрито като стаж, компетентните органи ще трябва да вземат предвид в цялостните си оценки набор от индикативни елементи, определени на равнището на ЕС. С цел да се улесни тази оценка

работодателите трябва да предоставят на компетентните органи достъп до определена информация, включително броя, продължителността и условията на труд на стажовете. От държавите членки се изисква също така да определят ограничение, което указва прекомерна продължителност на стажа и повтарящи се, включително последователни, стажове с един и същ работодател. Това ще помогне на националните органи да идентифицират евентуални редовни трудови правоотношения, прикрити като стажове. Освен това предложената директива изисква от държавите членки да гарантират, че работодателите подобряват прозрачността, като включват информация относно очакваните задачи и условия на труд, включително заплащане, социална закрила, учене и обучение, в обявленията за свободни работни места и в обявленията за стажове.

- **Съгласуваност с действащите разпоредби в тази област на политиката**

Като част от Европейската година на уменията ЕС поема ангажимент да насърчава нагласа, съгласно която повишаването на квалификацията и преквалификацията представляват нормата. Преодоляването на недостига на умения и на несъответствието между уменията и изискванията на пазара на труда в целия ЕС ще стимулира конкурентоспособността, по-специално на микро-, малките и средните предприятия, чрез по-добро съответствие между нуждите на работодателите и уменията и стремежите на хората. Равният достъп до развиване на умения и до учене в процеса на работа ще помогне да се намалят неравенствата, по-специално чрез осигуряване на повече възможности на хората да участват пълноценно в икономиката и обществото. Европейската година на уменията следва Европейската година на младежта, в която бе поставен акцент върху необходимостта да се осигури допълнителен стимул за създаването на качествени възможности за заетост за младите хора в съответствие с единадесетте цели за младежта на стратегията на ЕС за младежта за периода 2019—2027 г.¹⁴ В своето Съобщение относно Европейската година на младежта (2022 г.) Комисията поема ангажимент да актуализира своята рамка за качество на стажовете през 2024 г. с цел да предприеме мерки по въпроси, сред които се нареждат справедливите възнаграждения и достъпът до социална закрила¹⁵.

В пакета на Комисията за подкрепа за младежката заетост¹⁶ от юли 2020 г. бяха предложени препоръка относно „Мост към работни места — укрепване на гаранцията за младежта“¹⁷ и модернизирана европейска рамка за професионалното образование и обучение, като Съветът прие и двете¹⁸. В първата изрично се препоръчва предложенията за стажове да съответстват на минималните стандарти, определени в РКС. Във втората се определят ключови принципи, с които да се гарантира, че професионалното образование и обучение се адаптира бързо към потребностите на пазара на труда и осигурява качествени възможности за учене за младите и за възрастните хора. В нея се обръща особено внимание на по-добрите възможности за учене в процеса на работа и за подобро осигуряване на качеството.

Подобно на стажовете, чиракуването представлява важен канал за улесняване на прехода към пазара на труда. Пакетът за подкрепа за младежката заетост съдържа нов стимул за чиракуването, включително чрез Европейския алианс за професионална подготовка¹⁹.

¹⁴ [ОВ С 456](#), 18.12.2018 г., стр. 16.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ ОВ С 372, 4.11.2020 г., стр. 1—9.

¹⁸ ОВ С 417, 2.12.2020 г., стр. 1—16.

¹⁹ [На разположение онлайн.](#)

Тези инициативи имат за цел да подобрят качеството и ефективността на мерките на ЕС за насърчаване на младежката заетост и се подпомагат с финансиране от Съюза. В тях се прилагат първият и четвъртият принцип на Европейския стълб на социалните права, наред с други. В тези принципи се определят правото на „качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот“ и правото на младите хора на „продължаващо образование, чиракуване, стаж или добро предложение за работа в рамките на 4 месеца, след като останат без работа или напуснат образователната система“.

Достиженията на правото на ЕС в областта на труда и социалната сфера определят минимални стандарти чрез редица правни инструменти. Разпоредбите за спазването, включени в настоящото предложение за директива, имат за цел да гарантират, че стажантите, които са работници, се ползват от тези права. Следните правни инструменти на равнището на ЕС са от особено значение за тези стажанти:

- Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд²⁰ предвижда мерки, които да гарантират подходящи условия на труд на хората, обхванати от нестандартни трудови правоотношения. Това включва правото на получаване на подробна информация в писмен вид относно основните аспекти на тяхната работа. Минималните стандарти, определени в директивата, са от особено значение за стажантите, като се има предвид обикновено ограничената продължителност на трудовото им правоотношение и уязвимото им положение на пазара на труда.
- Директивата за срочната работа²¹ има за цел да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на недискриминация на работниците на срочни трудови договори (включително стажантите) спрямо работници на постоянен трудов договор, които се намират в сходно положение. Тя създава правна рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения; Тя също така осигурява достъп на работниците на срочни трудови договори до възможности за подходящо обучение и до информация за работните места, които се освобождават в предприятието, за да имат възможност да получат постоянни места.
- С Директивата относно адекватните минимални работни заплати в ЕС²² се създава рамка за подобряване на адекватността на минималните работни заплати в държавите членки със законоустановени минимални работни заплати. Тя също така има за цел да насърчава колективното договаряне във всички държави членки, като същевременно подобрява ефективния достъп на работниците до правата на защита на минималната работна заплата, когато тези права са предвидени в националното право и/или в колективни трудови договори. В нея се посочва, че когато

²⁰ ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105—121.

²¹ ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43—48. Клауза 2 от Директивата за срочната работа предвижда, че държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори могат да предвидят директивата да не се прилага за правоотношения на начално професионално обучение и схеми за чиракуване или трудови договори и правоотношения, които са сключени в рамките на специално публично или с публична подкрепа обучение, интеграция и програма за професионално повторно обучение.

²² ОВ L 275, 25.10.2022 г., стр. 33—47.

държавите членки предвиждат възможност за различни ставки на законоустановената минимална работна заплата за определени групи работници, те гарантират, че тези разлики в законоустановените минимални работни заплати спазват принципите на недискриминация и пропорционалност.

- Рамковата директива за здравословни и безопасни условия на труд²³ определя основните принципи за насърчаване на подобряването на здравословните и безопасни условия на труд. Тя гарантира минимални изисквания по отношение на безопасността и здравето в целия ЕС. В рамковата директива се потвърждава, че към работниците и стажантите се прилагат едни и същи правила по отношение на сигурното работно място, като тя е съпътствана от допълнителни директиви, насочени към конкретни аспекти на здравословните и безопасни условия на труд;
- Директивата на Съвета за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите²⁴ регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие. По-специално тя забранява дискриминацията на младите стажанти поради възрастта им.

В Препоръката на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила²⁵ на държавите членки се препоръчва да гарантират, че както работниците (включително стажантите, които са работници), така и самостоятелно заетите лица разполагат с достъп до ефективна и адекватна социална закрила. Препоръката обхваща обезщетенията за безработица, болест и здравеопазване, майчинството и бащинството, инвалидност, обезщетения за старост и обезщетения на преживяло лице, както и обезщетенията, свързани с трудови злополуки и професионални болести.

В Препоръката на Съвета относно Европейска рамка за качествено и ефективно чиракуване²⁶ се посочват 14 критерия за определяне на качествено и ефективно чиракуване, като се гарантират както развитието на умения, свързани с работата, така и личностното развитие на чираците. В нея се отчита разнообразието на системите за професионално образование и обучение (ПОО) в ЕС. В някои случаи чираците, обхванати от посочената препоръка, също могат да попаднат в обхвата на настоящата директива, доколкото чираците попадат в обхвата на понятието „работник“, както е определено от закона, колективните трудови договори или практиката, които са в сила в държавите членки, като се взема предвид съдебната практика на Съда на ЕС.

- **Съгласуваност с други политики на Съюза**

Предложението е съгласувано с приетите неотдавна политики на ЕС, насочени към осигуряване на повече възможности на хората чрез образование, обучение и умения. Европейската програма за умения²⁷ цели укрепване на устойчивата конкурентоспособност на ЕС, гарантиране на социална справедливост и изграждане на издръжливостта на младите хора.

²³ ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1—8.

²⁴ ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16—22.

²⁵ ОВ C 387, 15.11.2019 г., стр. 1—8.

²⁶ ОВ C 153, 2.5.2018 г., стр. 1—6.

²⁷ COM(2020) 274 final.

Предложението също така е съгласувано с предложението за Препоръка на Съвета от 15 ноември 2023 г., озаглавено „Европа в движение“ — възможности за образователна мобилност за всеки²⁸. Целта на тази препоръка е възможностите за учене в цяла Европа да станат по-достъпни за всички млади хора, включително тези с по-малко възможности, като например хората с увреждания. Освен това с нея се насърчава привлекателността на ЕС като дестинация за учене за таланти от държави извън ЕС.

Финансовите инвестиции в повишаването на квалификацията и в преквалификацията са залегнали в основата на Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+), Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ), Фонда за справедлив преход, „Еразъм+“ и програмата „Цифрова Европа“. Развитието на уменията също така се подпомага от инвестиции по линия на Европейския фонд за регионално развитие (ЕФРР) в инфраструктура и оборудване в сферата на образованието и обучението.

Настоящата инициатива също така е сред действията, посочени в плана за действие на Комисията относно недостига на умения и на работна ръка в ЕС²⁹.

2. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ, СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ

• Правно основание

Предложението се основава на член 153, параграф 2, буква б) от ДФЕС, където се предвижда приемането на минимални изисквания включително в областта на „условията на труд“, посочени в член 153, параграф 1, буква б) от ДФЕС, като се избягва налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия. Тъй като не съдържа мерки, които да засягат пряко равнището на заплащане, то изцяло спазва ограниченията, наложени на действията на Съюза по силата на член 153, параграф 5 от ДФЕС.

• Субсидиарност (при неизключителна компетентност)

Благодарение на Рамката за качество на стажовете от 2024 г. държавите членки са осъществили промени в политиката и законодателството, по-специално държавите, които са с по-слабо развити системи за стажове. Въпреки това във всички държави членки продължават да съществуват значителни предизвикателства по отношение на използването, качеството и достъпа до стажове. Инициатива на ЕС може да спомогне за координиране и съсредоточаване на усилията на държавите членки върху мерки, които могат да решат конкретните проблеми, установени при всички видове стажове. Само действие на ЕС може да установи общи правила за създаване на последователна рамка от принципи и минимални стандарти във всички държави членки. Инициативата ще подкрепи социалното сближаване във възходяща посока на държавите членки и по-доброто спазване на съществуващите трудови права, което ще допринесе за по-добри еднакви условия на конкуренция за стажантите и предлагащите стажове структури в ЕС.

Действия единствено от страна на държавите членки в отговор на необходимостта от спазване на условията на труд на стажантите и борба с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове, не биха имали непременно същото равнище на защита по отношение на прозрачността и предвидимостта и биха съдържали риск от

²⁸ COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

²⁹ COM(2024) 131.

увеличаване на различията между държавите членки. Ето защо установените предизвикателства трябва да бъдат преодоленни на равнището на ЕС.

Предложената директива се основава на минимална хармонизация на националните системи, която зачита свободата на действие на държавите членки да определят високи стандарти и предоставя възможност изпълнението на предложената директива да бъде поверено на социалните партньори. В съответствие с член 153, параграф 2, буква б) отДФЕС, тя ще подкрепя и допълва действията на държавите членки чрез въвеждането на минимални изисквания, които ще се прилагат постепенно.

- **Пропорционалност**

В настоящото предложение се определят минимални изисквания, като по този начин се гарантира, че степента на намеса ще бъде сведена до необходимия минимум за постигане на целите на предложението. Държавите членки, които вече са въвели благоприятни разпоредби от тези, посочени в настоящото предложение, няма да бъдат задължени да ги променят или да ги правят по-малко благоприятни. Държавите членки могат също така да решат да надхвърлят определените минимални стандарти. Разходите, свързани с настоящото предложение, са разумни и обосновани с оглед на целта за укрепване на спазването на условията на труд на стажантите.

Принципът на пропорционалност е зачетен с оглед на мащаба и естеството на установените проблеми. Например работодателите трябва да предоставят на органите информация за стажовете само при поискване. В оценката на въздействието, придружаваща настоящата инициатива, бяха оценени и сравнени вариантите на политиката по отношение на тяхната пропорционалност спрямо базовия сценарий. Предпочитаният вариант дава възможност на държавите членки да определят метода и формата на намеса за постигане на целите. По този начин той не надхвърля необходимото за справяне с установените проблеми и за постигане на конкретните цели.

- **Избор на инструмент**

Член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква б) отДФЕС изрично предвижда, че директивите са правният инструмент, който следва да се използва за установяването на минимални изисквания по отношение на условията на труд, които следва да бъдат приложени постепенно.

3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПОСЛЕДВАЩИТЕ ОЦЕНКИ, КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИТЕ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

- **Последващи оценки/проверки за пригодност на действащото законодателство**

През периода 2022—2023 г. бе извършена оценка³⁰ на Препоръката на Съвета от 2014 г. относно рамка за качество на стажовете. В нея беше констатирано, че при все че стажовете продължават да бъдат важен път за навлизането на младите хора на пазара на труда, има място за подобрене по отношение на прилагането на принципите на РКС на място, както и мониторинга и спазването на съответното национално законодателство, уреждащо стажовете. Според различни групи заинтересовани страни е необходимо допълнително укрепване на правата на стажантите по отношение на заплащането и социалната закрила.

³⁰ Европейска комисия (2023) Оценка на Препоръката на Съвета относно рамка за качество на стажовете([SWD\(2023\) 9 final](#)).

- **Консултации със заинтересованите страни**

През 2022 г. бяха проведени конкретни дейности по консултацията като част от оценката на РКС от страна на Комисията през 2023 г.³¹, по-специално чрез обществена консултация под формата на проучване. Оценката също така включваше целеви консултации с националните и регионалните органи, отговорни за политиките в областта на образованието, обучението и заетостта, със социалните партньори, доставчиците на образование и обучение, академични експерти, които се занимават с въпроси, свързани с пазара на труда, организации, представляващи младите хора, млади (предишни, настоящи и потенциални бъдещи) стажанти и други заинтересовани страни на равнището на ЕС и на национално и регионално равнище. С оглед да се достигне до всички тези заинтересовани страни бяха използвани различни дейности и методи на консултация, като например интервюта, целеви консултативни срещи, целево проучване сред стажантите и проучвания на отделни случаи.

За настоящото предложение бе проведена двуетапна консултация със социалните партньори на ЕС съгласно член 154 от ДФЕС. По време на първия етап, който бе проведен в периода от 11 юли до 15 септември 2023 г., бе осъществена консултация със социалните партньори относно необходимостта и възможната посока на действието на ЕС³². По време на втория етап, проведен в периода от 28 септември до 9 ноември 2023 г., Комисията се консултира със социалните партньори относно целите и евентуалните правни възможности за действие на ЕС³³. Синдикалните организации приветстваха намерението на Комисията да актуализира РКС. Според тях, макар принципите на РКС да остават уместни, стажантите имат нужда от обвързваща закрила (под формата на директива), за да се гарантират справедливо обезщетение, подходящи условия на труд и социална закрила. Въпросната директива следва да гарантира достъп до всички права, от които се ползват редовните работници съгласно действащото законодателство на ЕС. Синдикалните организации подчертаха, че основната цел на действието на ЕС трябва да бъде да се определят обвързващи минимални стандарти за стажовете в ЕС и да се създадат еднакви условия на конкуренция, които обезкуражават злоупотребите. Работодателите счетоха, че принципите на РКС от 2014 г. продължават да бъдат уместни. По тяхно мнение следва да се обърне повече внимание на нейното прилагане и мониторинг, но според тях с преразгледаната препоръка на Съвета би се постигнал подходящ баланс между насърчаването на минималните стандарти и запазването на гъвкавостта. Работодателите подкрепиха целите, свързани с преодоляването на проблематичното използване на стажовете, подобряването на качеството им и насърчаването на достъпа до тях. Те също така изтъкнаха липсата на данни, по-специално във връзка със стажовете на свободния пазар, и връзката между заплащането и качеството на стажовете. Социалните партньори не бяха единодушни относно започването на преговори за сключване на споразумение на равнището на Съюза в съответствие с член 155 от ДФЕС.

Освен това, като част от проучването на контекста, предизвикателствата и възможните решения във връзка с качеството на стажовете в ЕС бе проведено онлайн проучване сред националните заинтересовани страни. Неговата цел бе да се събере информация относно настоящите практики на предприятията по отношение на стажовете, както и да

³¹ Европейска комисия (2023) Оценка на Препоръката на Съвета относно рамка за качество на стажовете ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

³² [На разположение онлайн.](#)

³³ [На разположение онлайн.](#)

- **Оценка на въздействието**

В съответствие със своята политика за по-добро регулиране Комисията извърши оценка на въздействието³⁸. По този начин бе осигурен структуриран анализ на проблемите на политиката, на съответните цели и варианти на политиката и бе извършена оценка на тяхното въздействие. В оценката на въздействието бяха отчетени субсидиарността, ефективността, ефикасността, съгласуваността и пропорционалността на определените варианти, както и начините за мониторинг и оценка на инициативата в бъдеще. Тази работа бе подпомогната от структурирана консултация в рамките на Комисията посредством междуведомствена ръководна група³⁹ и от посоченото по-горе „Проучване на контекста, предизвикателствата и възможните решения във връзка с качеството на стажовете в ЕС“, чието публикуване предстои.

В оценката на въздействието бяха посочени три проблема: 1) проблематичното използване на стажовете от предлагашите стажове структури, 2) ниското качество на стажовете и 3) липсата на равен достъп до стажове. В оценката на въздействието бяха разгледани три варианта на политиката, които съчетават както законодателни, така и незаконодателни мерки, насочени към постигането на целите на инициативата, а именно спазване на приложимите права на стажантите, предотвратяване на проблематичното използване на стажовете, гарантиране на справедливи условия на труд, подобряване на учебното съдържание и подобряване на достъпа до стажове и на степента им на приобщаване. При оценката на въздействието на вариантите бяха отчетени и потенциалните нежелани последици от отделните варианти на политиката, включително по отношение на предлагането на стажове.

Предпочитаният вариант на политиката, установен в оценката на въздействието, представлява пакет от директива, приложима към стажантите, които са работници съгласно правото на ЕС, и актуализирана препоръка на Съвета, която обхваща всички стажанти. Очаква се този пакет да доведе до социални ползи за стажантите, като намали проблематичните стажове и тези с ниско качество чрез равно третиране, по-справедливи възнаграждения и социална закрила и като подобри достъпа до стажове, по-специално за хората в уязвимо положение, включително хората с увреждания, живеещите в селските, отдалечените и най-отдалечените региони, хората в неравностойно социално-икономическо положение и/или с мигрантски произход, хората от ромската общност и хората с по-ниска образователна степен. Очаква се предпочитаният вариант да доведе до икономически ползи за предлагашите стажове структури, като например по-справедлива конкуренция на пазара, повишаване на производителността и конкурентоспособността поради наличието на по-висококвалифицирана и разнообразна работна ръка, както и по-ниски разходи за търсене и намиране на съответстващи умения и за наемане на работа. Що се отнася до разходите, свързани с предпочитания вариант, те се отнасят до евентуалното

³⁸ Работен документ на службите на Комисията, доклад за оценка на въздействието (2024 г.), придружаващ предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване и спазване на условията на труд на стажантите и за борба с трудовите правоотношения, прикрити като стажове, и предложението за препоръка на Съвета относно укрепена рамка за качество на стажовете, *предстои публикуване*.

³⁹ Групата включва Правната служба, Генералния секретариат, ГД „Съобщителни мрежи, съдържание и технологии“, ГД „Образование, младеж, спорт и култура“, Съвместния изследователски център, ГД „Комуникация и информация“, ГД „Вътрешен пазар, промишленост, предприемачество и МСП“, ГД „Правосъдие и потребители“, ГД „Регионална и селищна политика“ и ГД „Земеделие и развитие на селските райони“.

увеличение на разходите за труд, разходите за приспособяване и потенциалните разходи, произтичащи от административни или съдебни процедури. Очаква се националните бюджети и администрации да извлекат полза от увеличените данъци и социалноосигурителни вноски, както и от намаляването на средствата, изразходвани за социална закрила и за активизиране.

Оценката на въздействието бе обсъдена за първи път с Комитета за регулаторен контрол на Комисията на 13 декември 2023 г. На 1 февруари 2024 г. на Комитета бе представен преразгледан доклад за оценка на въздействието. На 22 февруари 2024 г. Комитетът издаде положително становище с резерви⁴⁰. Впоследствие бяха предприети действия във връзка с оставащите коментари, като бяха доуточнени ограниченията по отношение на използваните данни, бяха усилены обсъжданията относно проблемите, свързани с еднаквите условия на конкуренция и с конкурентоспособността, и бяха предоставени допълнителни целеви уточнения по отношение на описанието и оценката на вариантите на политиката.

- **Основни права**

Хартата на основните права на Европейския съюз защитава широк спектър от трудови права. Поради това целите на настоящото предложение са в съответствие с Хартата. Като утвърждава принципа на недискриминация на стажантите и предвижда мерки за борба с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове, с предложението ще се укрепят член 31 относно справедливите и равни условия на труд и член 32 относно защитата на работещите младежи, в който се предвижда, че приетите на работа млади хора трябва да бъдат защитени срещу икономическа експлоатация.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

Предложението не изисква допълнителни средства от бюджета на ЕС.

5. ДРУГИ ЕЛЕМЕНТИ

- **Мерки за мониторинг, оценка и докладване**

Предлага се държавите членки да транспонират предложената директива 2 години след приемането ѝ и да съобщят на Комисията националните мерки за транспониране чрез базата данни MNE (Национални мерки за изпълнение). В съответствие с член 153, параграф 3 от ДФЕС те могат да възложат на социалните партньори транспонирането посредством колективни трудови договори. Комисията е готова да предостави техническа подкрепа на държавите членки за прилагането на предложената директива.

Комисията предлага да се направи преглед на прилагането на предложената директива 5 години след крайния срок за транспониране и когато е целесъобразно, да предложи законодателни изменения. Напредъкът в постигането на целите на инициативата ще бъде следен чрез поредица от основни показатели, свързани с целите на политиката. Тези показатели и свързаните с тях източници на данни са посочени в приложение 15 към оценката на въздействието. Рамката за мониторинг ще бъде обект на допълнителни корекции въз основа на окончателните правни изисквания и тези за прилагането, както и графика.

⁴⁰ Комитет за регулаторен контрол, второ становище „положително, с резерви“ относно оценката на въздействието на Рамката за качество на стажовете от 28 февруари 2024 г. (предстои публикуване).

- **Обяснителни документи**

Държавите членки могат да използват различни правни инструменти за транспониране на предложената директива, поради което е оправдано да се изиска от държавите членки да придружават съобщението за своите мерки за транспониране с един или повече документи. В тях следва да се обясни връзката между компонентите на предложената директива и съответните части от националните инструменти за транспониране в съответствие със Съвместната политическа декларация от 28 септември 2011 г. на държавите членки и на Комисията относно обяснителните документи⁴¹.

- **Подробно разяснение на конкретните разпоредби на предложението**

Глава I — Общи разпоредби

Член 1 — Предмет

В тази разпоредба се определя предметът на директивата, а именно да се установи обща рамка от принципи и мерки за подобряване и спазване на условията на труд на стажантите и за борба с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове.

Член 2 — Определения

В тази разпоредба се определят редица термини и понятия, необходими за тълкуването на разпоредбите на директивата („стаж“, „стажант“, „редовно трудово правоотношение“ и „редовен работник“).

Глава II — Равно третиране

Член 3 — Принцип на недискриминация

В член 3 е залегнал принципът на недискриминация на стажантите. С него се изисква от държавите членки да въведат мерки, за да гарантират, че стажантите не са дискриминирани по отношение на условията си на труд, включително заплащане. При все това обективни причини, като например различните задачи, по-ниските отговорности, интензивността на работата или тежестта на учебния и обучителния компонент, могат да са основание за различно третиране.

Тази разпоредба се прилага в допълнение към принципа на недискриминация, установен в Директивата за срочната работа, който предвижда, че работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на постоянен трудов договор, които се намират в сходно положение в същото предприятие, освен ако различното третиране е оправдано от обективни причини. Допълнителната разпоредба в директивата е необходима, от една страна, тъй като Директивата за срочната работа позволява на държавите членки да изключат определени стажанти от приложното ѝ поле, а от друга страна, да гарантират, че работниците на срочни трудови договори в сходно положение също могат да служат като лица за сравнение.

Глава III — Редовни трудови правоотношения, прикрити като стажове

Член 4 — Мерки за борба с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове

⁴¹ ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

Тази разпоредба изисква от държавите членки да предприемат подходящи мерки за борба с явлението редовни трудови правоотношения, прикриващи се като стажове. Държавите членки трябва да въведат разпоредби за ефективни проверки и инспекции от компетентните органи, за да откриват случаите, при които редовни трудови правоотношения, прикрити като стажове, водят до по-ниски равнища на защита на работниците, включително условията на труд и заплащането, и да предприемат действия в такива случаи.

Член 5 — Оценка на редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове

В този член се изисква от компетентните органи да извършват цялостна оценка на всички съответни фактически елементи, когато определят дали дадено редовно трудово правоотношение е прикрито като стаж. При тази оценка следва да се вземат предвид различни елементи, като продължителността, наличието на значителен учебен и обучителен компонент, равностойни нива на задачи и отговорности, както и дали работодателят изисква предишен професионален опит за стажа.

Освен това в него се предвижда задължение на работодателите за информиране на компетентните органи, за да им се помогне да извършат оценката. Това задължение се прилага само по искане на органите. Трябва да се предостави информация за броя и продължителността на стажовете, условията на труд (включително заплащане), учебния и обучителния компонент и обявленията за свободни места за стаж.

Освен това в него се предвижда, че държавите членки трябва да определят ограничение за прекомерната продължителност на стажовете за целите на оценката, и се определят правила за съдържанието на обявленията за свободни места за стаж.

Глава IV — Спазване и мерки за подкрепа

Член 6 — Прилагане и спазване на съответното право на Съюза

Член 6 изисква от държавите членки да предприемат мерки за прилагане и спазване на правото на ЕС, приложимо за работниците, по отношение на стажантите.

Член 7 — Право на правна защита

Тази разпоредба изисква от държавите членки да предоставят достъп до ефективен и безпристрастен механизъм за разрешаване на спорове и право на правна защита, включително подходящо обезщетение, ако правата на стажанта са нарушени съгласно директивата или друго право на ЕС, приложимо за работниците.

Член 8 — Производства от името или в подкрепа на стажантите

С този член се дава възможност на представителите на работниците да участват от името или в подкрепа на един или няколко стажанти в съдебни или административни производства с цел спазване на правата на стажантите, при условие че стажантът или стажантите са съгласни. Това следва да помогне на стажантите да преодолеят свързаните с разходите или процедурните пречки.

Член 9 — Защита срещу неблагоприятно третиране и неблагоприятни последици

С тази разпоредба се предвижда защита на стажантите и техните представители срещу неблагоприятно третиране или последици, по-специално във връзка с уволнение или негов еквивалент, при упражняване на правата, предвидени в директивата. Освен това в нея се предвижда право на стажантите, ако смятат, че са били уволнени поради упражняване на правата си съгласно директивата, да поискат от работодателя да представи надлежно обосновани основания за уволнението. Ако стажантът представи факти, които указват, че уволнението се дължи на упражняването на правата му съгласно директивата, разпоредбата възлага на работодателя тежестта да докаже, че уволнението или еквивалентни мерки се базират на други основания.

Член 10 — Санкции

В този член се изисква от държавите членки да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на задълженията по директивата.

Глава V — Заключителни разпоредби

Член 11 — Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби

В този член се пояснява, че нито една разпоредба в директивата не следва да се тълкува като намаляване на защитата на работниците, предоставяна от други инструменти, и че директивата не представлява валидно основание за понижаване на общото равнище на защита, предоставяно на работниците, включително стажантите. С него също така се позволява на държавите членки да въведат разпоредби, които са по-благоприятни за работниците, или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни трудови договори.

Член 12 — Транспониране и прилагане

Тази разпоредба определя максималния срок, в който държавите членки трябва да транспонират директивата в националното си законодателство и да съобщят на Комисията съответните текстове. Този период е определен на 2 години след датата на влизане в сила. Освен това в нея се подчертава, че държавите членки трябва да гарантират подходящо участие на социалните партньори и могат да им поверят прилагането на директивата.

Член 13 — Докладване и преглед

В този член се изисква от държавите членки да представят на Комисията информацията, необходима за изготвяне на доклад относно прилагането на директивата, включително данни за стажовете, 5 години след влизането ѝ в сила. В него също така се изисква Комисията да представи доклада на Европейския парламент и на Съвета, придружен от законодателно предложение, ако е необходимо.

Членове 14 и 15 — Влизане в сила и адресати

Тези разпоредби предвиждат, че директивата ще влезе в сила на двадесетия ден след деня на публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз* и че нейни адресати са държавите членки.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно подобряването и спазването на условията на труд на стажантите и борбата с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове („Директива за стажовете“)

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква б) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет⁴²,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите⁴³,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) През март 2014 г. Съветът прие Препоръката относно рамка за качество на стажовете („Препоръката от 2014 г.“) с цел да се осигурят общи за целия Съюз стандарти за качеството на стажовете. В нея се препоръчваха 21 принципа за стажовете, чиято цел е да се подобри на качеството на стажовете, и по-специално да се гарантират висококачествено учебно и обучително съдържание, както и подходящи условия на труд, за да се подпомогне преходът от образование към трудова заетост и да се повиши пригодността за заетост на стажантите. Препоръката от 2014 г. обхваща всички стажове освен тези, които са част от учебните програми на формалното образование и обучение, и регулираните от националното законодателство стажове, чието преминаване е задължително изискване за достъп до дадена професия.
- (2) Препоръката на Съвета относно Европейска рамка за качествено и ефективно чиракуване⁴⁴ съдържа 14 критерия за качествено и ефективно чиракуване, чиято цел е да се гарантира, че схемите за чиракуване съответстват на потребностите на пазара на труда и носят ползи както за учещите се, така и за работодателите. Те включват критерии за условията на учене и на труд, както и критерии за рамковите условия.

⁴² ОВ С , , стр. .

⁴³ ОВ С , , стр. .

⁴⁴ Препоръка на Съвета от 15 март 2018 г. относно Европейска рамка за качествено и ефективно чиракуване (ОВ С 153, 2.5.2018 г., стр. 1).

- (3) Укрепената гаранция за младежта⁴⁵ цели да се гарантира, че младите хора на възраст под 30 години получават качествено предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в срок от четири месеца, след като останат без работа или напуснат системата на формалното образование. Препоръката от 2014 г. е важна отправна точка за измерване на качеството на предлаганите стажове съгласно укрепената гаранция за младежта.
- (4) В много професии и на всички равнища на умения съществува недостиг на работна ръка. Очаква се този недостиг да нарасне с прогнозирания спад на населението в трудоспособна възраст и с нарастването на търсенето за някои професии от значение за екологичния и цифровия преход. По-слабото участие на младите хора на пазара на труда допринася за този недостиг. Качествените стажове могат да представляват полезен канал за повишаване на квалификацията и/или за преквалификация за хора на каквато и да е възраст, за да придобият практически умения на работното място, така че да навлязат на пазара на труда или да пренасочат кариерата си.
- (5) Стажовите могат да помогнат на младите хора да придобият практически и професионален опит, да подобрят пригодността им за заетост и да улеснят прехода им към стабилна трудова заетост. Като такива те представляват важен канал за достъп до пазара на труда. За работодателите стажовите осигуряват възможности да привличат, обучават и задържат млади хора. Те могат да намалят разходите за търсене и наемане на работа на квалифициран персонал, когато на стажантите бъде предложена редовна позиция след приключването на стажа им. Това обаче може да бъде постигнато само ако стажовите са с добро качество и при справедливи условия на труд.
- (6) Продължават да съществуват предизвикателства по отношение на проблематичното използване на стажове, включително когато редовни работни позиции са прикрити като стажове, което лишава тези работници от пълните им права съгласно правото на Съюза, националното право и колективните трудови договори и рискува да ги вкара в капана на несигурни условия на труд. Трудовите правоотношения, прикрити като стажове, нарушават конкуренцията между предприятията, като поставят спазващите правилата работодатели в неизгодно положение, водят до заобикаляне на данъчните и социалноосигурителните задължения на работодателите и до заместване на постоянни длъжности. В други случаи работодателите на „истински“ стажанти може да не спазват всички изисквания, произтичащи от правото на Съюза, националното право, колективните трудови договори или практиката, което лишава стажантите от пълните им права.
- (7) Освен това стажантите е по-малко вероятно да защитават правата си поради уязвимото си положение на пазара на труда. Отсъствието, сложността или разнообразието на регулаторни рамки за стажовите в различните държави членки, наред с недостатъчното спазване на националното законодателство, липсата на капацитет за проверки и инспекции, както и липсата на яснота относно органа, отговарящ за контрола и правоприлагането, са сред основните фактори, водещи до проблематичното използване на стажовите.

⁴⁵ Препоръка на Съвета от 30 октомври 2020 г. относно „Мост към работни места — укрепване на гаранцията за младежта“ и за замяна на Препоръката на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта, 2020/C 372/01 (ОВ С 372, 4.11.2020 г., стр. 1).

- (8) Данните показват, че при значителна част от стажантите условията на труд са по-неблагоприятни в сравнение с редовните служители, включително по отношение на работното време, правото на отпуск и достъпа до оборудване, както и заплащането.
- (9) На равнището на Съюза съществуващите правни инструменти осигуряват рамка за защита на работниците, включително директивите за прозрачните и предвидими условия на труд⁴⁶, адекватните минимални работни заплати⁴⁷, работното време⁴⁸, здравословните и безопасни условия на труд⁴⁹, равенството и недискриминацията⁵⁰, равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи⁵¹, информирането и консултирането на служителите⁵², срочната работа⁵³, работата при непълно работно време⁵⁴, командироването на работници⁵⁵ и работата чрез агенции за временна заетост⁵⁶. Тази правна рамка се прилага изцяло спрямо работниците в Съюза, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз. Правната рамка на Съюза включва и препоръки относно качеството на стажовете⁵⁷ и чиракуването⁵⁸ и относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила⁵⁹.

⁴⁶ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105).

⁴⁷ Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (ОВ L 275, 25.10.2022 г., стр. 33).

⁴⁸ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9).

⁴⁹ Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1).

⁵⁰ Наред с другото: Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16).

⁵¹ Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79).

⁵² Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност — Съвместна декларация на Европейския парламент, на Съвета и на Комисията относно представителството на работниците (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29).

⁵³ Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43).

⁵⁴ Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) — приложение: Рамково споразумение за работа при непълно работно време (ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9).

⁵⁵ Директива (ЕС) 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 г. за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 173, 9.7.2018 г., стр. 16).

⁵⁶ Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).

⁵⁷ Препоръка на Съвета от 10 март 2014 г. относно рамка за качество на стажовете (ОВ С 88, 27.3.2014 г., стр. 1).

⁵⁸ Препоръка на Съвета от 15 март 2018 г. относно Европейска рамка за качествено и ефективно чиракуване (ОВ С 153, 2.5.2018 г., стр. 1).

⁵⁹ Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила (ОВ С 387, 15.11.2019 г., стр. 1).

- (10) Конференцията за бъдещето на Европа⁶⁰ представи предложение, с което се гарантира, че стажовете и работните места на младите хора са в съответствие със стандартите за качество, включително по отношение на заплащането, и се забраняват неплатените стажове на пазара на труда и извън сферата на формалното образование.
- (11) През юни 2023 г. Европейският парламент прие резолюция съгласно член 225 от ДФЕС с препоръки към Комисията относно качеството на стажовете⁶¹. В своята резолюция той призова Комисията „да актуализира и укрепи препоръката на Съвета от 2014 г. и да я превърне в по-силен законодателен инструмент“. Освен това той призова Комисията да включи допълнителни принципи в актуализирана рамка за качество на стажовете. По-специално Европейският парламент призова Комисията да „предложи директива относно стажовете на свободния пазар на труда, стажовете в контекста на активните политики по заетостта и стажовете, които са задължителна част от професионалното обучение, за да се гарантират минимални стандарти за качество, включително правила относно продължителността на стажовете, достъпа до социална закрила в съответствие с националното право и практика, както и възнаграждение, което гарантира достоен стандарт на живот с цел избягване на експлоататорски практики“.
- (12) Комисията проведе двуетапна консултация със социалните партньори на равнището на Съюза съгласно член 154 от ДФЕС относно необходимостта, целите и правните възможности за евентуално действие, с което допълнително се подобрява качеството на стажовете. Сред социалните партньори нямаше единодушие относно започването на преговори по тези въпроси. При все това е важно да се предприеме действие в тази област на равнището на Съюза, като се адаптира настоящата рамка относно стажовете и същевременно се вземат предвид резултатите от консултацията със социалните партньори.
- (13) Комисията проведе обширна консултация със заинтересованите страни, включително с организации на стажанти и младежки организации, предлагащи стажове структури, национални публични органи, образователни институции и експерти от академичните кръгове.
- (14) С член 153, параграф 2 във връзка с параграф 1, буква б) от ДФЕС Европейският парламент и Съветът се оправомощават да приемат директиви за определяне на минимални изисквания относно условията на труд с оглед постигане на целите, посочени в член 151 от ДФЕС, а именно насърчаване на заетостта и подобряване на условията на живот и труд.
- (15) Като се имат предвид продължаващите предизвикателства, свързани с проблематичното използване на стажове в Съюза, са необходими допълнителни действия за борба с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове, както и за да се гарантира, че съответното право на Съюза и национално право, приложими за работниците, се прилагат изцяло по отношение на стажантите. С настоящата директива се преодоляват тези предизвикателства, като се определят минимални изисквания за подобряване и спазване на условията на труд на стажантите и за борба с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове, чрез създаване на обща рамка от принципи и мерки, необходими за гарантиране на равно третиране и за по-ефективно прилагане на правото на Съюза и на националното право, приложими за работниците.

⁶⁰ [Доклад относно окончателния резултат \(май 2022 г.\)](#).

⁶¹ Резолюция на Европейския парламент от 14 юни 2023 г. с препоръки към Комисията относно качествени стажове в ЕС (2020/2005(INL)).

- (16) Настоящата директива следва се прилага за стажантите в Съюза, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила в държавите членки, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз. В своята съдебна практика Съдът установи критерии за определяне на статуса на даден работник, който трябва да се основава на анализ на всеки отделен случай.
- (17) Програмите за учене в процеса на работа, които попадат в обхвата на определението за стаж, се различават значително в отделните държави членки. Затова чиракуването може да попадне в приложното поле на настоящата директива, доколкото чираците попадат в обхвата на понятието „работник“ по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила в държавите членки, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз.
- (18) Глава III от директивата се прилага за редовни служители, които невярно са обозначени като стажанти, т.е. когато работодателите обозначават редовно трудово правоотношение или като стаж, който не е трудово правоотношение, или като стаж, който представлява трудово правоотношение, но с по-ниско равнище на заплащане или с условия на труд, различни от тези, на които редовните служители биха имали право съгласно правото на Съюза или националното право, колективните трудови договори или практиката.
- (19) Стажовете, които са трудови правоотношения, се различават от „редовните“ трудови правоотношения, тъй като са ограничени във времето, включват значителен учебен и обучителен компонент и се предприемат с цел придобиване на практически и професионален опит с оглед подобряване на пригодността за заетост и улесняване на прехода към заетост или достъпа до дадена професия.
- (20) Принципът на недискриминация е подходящ за борба със злоупотребите със стажовете, като например предоставяне на стажантите на по-неблагоприятни условия на труд или по-ниско заплащане в сравнение с редовните служители без съответно основание, както и за гарантиране на устойчивостта на стажовете като път към стабилни възможности за заетост. Той може също така да помогне стажовете да станат по-достъпни за групите на работници в уязвимо положение.
- (21) Поради това е необходимо да се установи принципът на недискриминация за стажантите, който следва да се прилага в допълнение към клауза 4 от приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP), в която се предвижда, че по отношение на условията за наемане на работа работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работниците на постоянен трудов договор, които се намират в сходно положение, само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране е обосновано от обективни причини. Стажантите, които имат трудово правоотношение, са по определение „работници на срочен трудов договор“ по смисъла на посочената директива. Нейната клауза относно принципа на недискриминация обаче не позволява сравнение с други работници на срочни трудови договори. Освен това клауза 2, точка 2 от приложението към посочената директива позволява на държавите

членки да изключат определени видове работници от приложното ѝ поле, включително правоотношенията за първоначално професионално обучение и схемите за чиракуване или трудовите договори и правоотношения, които са сключени в рамките на специално публично или с публична подкрепа обучение, интеграция и програма за професионално повторно обучение. В директивата също така не се отчита особено уязвимото положение, в което се намират стажантите. Следователно е необходимо да се гарантира, че принципът на равно третиране в сравнение с редовните служители се прилага за всички стажанти, които имат трудово правоотношение.

- (22) Поради това държавите членки следва да гарантират, че по отношение на условията на труд, включително заплащането, стажантите не се третират по по-неблагоприятен начин от намиращи се в сходно положение редовни служители в същото предприятие, освен ако различното третиране е оправдано от обективни причини. Фактът, че някой е стажант, не може сам по себе си да представлява основание за по-неблагоприятно третиране в сравнение с редовните служители в същото предприятие. В същото време различните задачи, по-ниските отговорности или интензивност на труда спрямо редовните служители в сходно положение могат да представляват в съответните случаи обективни причини за различно третиране по отношение на разглежданото условие за наемане на работа. Обхватът на различното третиране обаче следва да бъде пропорционален на тези основания.
- (23) Прилагането на принципа за недискриминация изисква да се идентифицира редовен служител в сходно положение, ангажиран със същата или подобна работа като стажанта, при което надлежно се вземат предвид квалификациите и уменията.
- (24) Държавите членки следва да въведат подходящи мерки за борба с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове, които водят до предоставянето на равнища на защита, включително условия на труд и заплащане, по-ниски от тези, на които съответният работник би имал право съгласно правото на Съюза или националното право, колективните трудови договори или практиката.
- (25) Необходимо е да се гарантира извършването на ефективни проверки и инспекции от страна на компетентните органи, тъй като те са от съществено значение за защитата на правата на стажантите и за борбата с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове. Тези проверки и инспекции следва да бъдат целенасочени, за да се избегне замяната на редовната заетост с прикрити стажове и да се защитят правата на работниците.
- (26) Оценката дали дадено редовно трудово правоотношение е прикрито като стаж следва да се основава на фактическите обстоятелства, а не на формалното обозначаване на договорното правоотношение. За да се определи дали дадено редовно трудово правоотношение е прикрито като стаж, компетентните органи следва да извършат цялостна оценка на всички съответни факти. За да се улесни оценяването от страна на компетентните органи, следва да бъдат определени ключови елементи, които биха позволили да се направи разграничение между редовно трудово правоотношение и прикрит стаж. Оценката на тези елементи следва да се извършва за всеки отделен случай, като надлежно се вземат предвид обстоятелствата във всеки конкретен случай. Поради това посочените елементи са индикативни и неизчерпателни и не е необходимо да се достига определен праг.

- (27) Изискването при назначаване на стаж за притежаване на предишен трудов опит в същата или подобна сфера на дейност може да не указва редовно трудово правоотношение, прикрито като стаж, ако работодателят представи обосновка, например еквивалентен период на предишен професионален опит като алтернатива на притежаването на диплома в определена област на дейност или експертни познания.
- (28) Когато компетентните органи извършват своя анализ на съответните факти, за да определят наличието на редовно трудово правоотношение, прикрито като стаж, информацията, необходима за извършването на този анализ, може невинаги да е леснодостъпна за тях. За да се даде възможност на компетентните органи да изпълняват своите задачи, работодателите следва да бъдат задължени да им предоставят необходимата информация, намираща се под техен контрол, при поискване от страна на компетентните органи.
- (29) Държавите членки следва да разполагат с подходящи мерки за улесняване на оценката на това дали предполагаем стаж действително представлява стаж. Това следва да включва краен срок, който указва прекомерна продължителност на стажа и повтарящи се, включително последователни, стажове с един и същ работодател. Разумната максимална продължителност на стажовете по принцип не следва да надвишава шест месеца, както е посочено в препоръката от 2014 г. Държавите членки обаче могат да предвидят, че по-дълъг срок може да бъде обоснован, ако е вследствие на обективни причини. Примери за такива изключения биха могли да бъдат стажовете, чието преминаване е задължително изискване за достъп до дадена професия, при които траекторията за придобиване на необходимите знания, способности и опит налага провеждането на по-дълъг стаж. За някои стажове, които са част от активните политики по заетостта, насочени към интегрирането на хора в уязвимо положение, също би могло да е от полза да са с по-дълга продължителност. Някои стажове, които са част от учебните програми на формалното образование или професионалното образование и обучение, може да са по-дълги поради причини, свързани с учебните програми.
- (30) Задължението на работодателите да включват информация относно очакваните задачи, условията на труд, включително заплащането, социалната закрила, учебните и обучителни компоненти в обявленията за свободни работни места и в обявленията за стажове, може да бъде изпълнено, като се включи връзка към уебсайт, съдържащ тази информация.
- (31) В допълнение към настоящата директива държавите членки следва да гарантират пълното прилагане и спазване на залегналите в достиженията на правото на Съюза права, приложими за стажантите, които имат трудово правоотношение.
- (32) В последните правни инструменти, като Директива (ЕС) 2019/1152 и Директива (ЕС) 2023/970, беше разработена широкообхватна система от разпоредби за прилагане на достиженията на правото на Съюза в социалната област⁶². Тези разпоредби следва да бъдат включени в настоящата директива, за да се спомогне за гарантиране на ефективното прилагане и защита на правата на стажантите, произтичащи от настоящата директива и от друго право на Съюза, приложимо за работниците.

⁶² Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане (ОВ L 132, 17.5.2023 г., стр. 21).

- (33) Стажантите следва да имат достъп до ефективно и безпристрастно решаване на спорове и право на правна защита, включително подходящо обезщетение. Стажантите следва да бъдат информирани за механизмите за правна защита с цел да могат да упражняват правото си на правна защита. Като се има предвид основопологащият характер на правото на ефективна правна защита, стажантите следва да продължат да се ползват от такава защита дори след края на стажа, довел до предполагаемо нарушение на правата съгласно настоящата директива и друго съответно право на Съюза, приложимо за работниците.
- (34) С цел да се осигури по-ефективно равнище на защита на стажантите представителите на работниците следва да могат да участват в производства, за да защитават правата и задълженията, произтичащи от настоящата директива или от друго право на Съюза, приложимо за работниците, от името или в подкрепа на един или няколко стажанти.
- (35) На стажантите следва да се предоставя подходяща съдебна и административна защита срещу всяко неблагоприятно третиране и последици в отговор на жалба, подадена до работодателя, или в резултат на производство, образувано с цел осигуряване на спазването на правата, предвидени в настоящата директива или в друго право на Съюза, приложимо за работниците. По-специално стажантите следва да бъдат защитени от уволнение или негов еквивалент, както и от всякаква подготовка за уволнение или негов еквивалент заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива или в друго право на Съюза, приложимо за работниците.
- (36) Държавите членки следва да установят правила за ефективни, пропорционални и възпиращи санкции в случаи на нарушаване на правата, предвидени в приложното поле на настоящата директива. Санкциите могат да бъдат административни и финансови, например глоби или изплащане на обезщетение, както и други видове санкции.
- (37) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въведат или запазват по-благоприятни разпоредби. Правата, придобити съгласно действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако с настоящата директива са въведени по-благоприятни разпоредби.
- (38) Доколкото целите на настоящата директива, а именно спазването на условията на труд на стажантите и борбата с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове, не могат да бъде постигнати в достатъчна степен от държавите членки, но могат поради нейния обхват и последици да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в посочения член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели.
- (39) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на ненужни административни, финансови и правни ограничения, особено ако това би попречило на създаването и развитието на микро-, малки и средни предприятия. Поради това държавите членки се насърчават да оценят въздействието на мерките си за транспониране върху тези предприятия, за да се гарантира, че те не са непропорционално засегнати, като обръщат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест, да публикуват резултатите от тези оценки и при необходимост да предоставят подкрепа на посочените предприятия.

- (40) Държавите членки могат да поверят изпълнението на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива. Те следва също така, в съответствие с националното право и националната практика, да вземат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на разпоредбите на настоящата директива.

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Глава I

Общи разпоредби

Член 1 *Предмет*

С настоящата директива се установява обща рамка от принципи и мерки за подобряване и спазване на условията на труд на стажантите и за борба с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове.

Член 2 *Определения*

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- а) „стажове“ означава ограничен период на трудова практика, която включва значителен учебен и обучителен компонент и се извършва с цел придобиване на практически и професионален опит, за да се подобри пригодността за заетост и да се улесни преходът към редовно трудово правоотношение или достъпът до определена професия;
- б) „стажант“ означава всяко лице, извършващо стаж, което има трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда;
- в) „редовно трудово правоотношение“ означава всяко трудово правоотношение, което не е стаж;
- г) „редовен служител“ означава всяко лице в редовно трудово правоотношение.

ГЛАВА II

Равно третиране

Член 3 *Принцип на недискриминация*

Държавите членки гарантират, че по отношение на условията на труд, включително заплащането, стажантите не се третират по по-неблагоприятен начин от намиращи се в сходно положение редовни служители в същото предприятие, освен ако различното третиране е оправдано от обективни причини, като например различни задачи, по-ниски отговорности, интензивност на труда или тежестта на учебния и обучителен компонент.

Когато няма редовен служител в сходно положение в същото предприятие, сравнението се прави с позоваване на приложимия колективен трудов договор или където няма приложим колективен трудов договор, според националното законодателство, колективните трудови договори или практики.

Глава III

Редовни трудови правоотношения, прикрити като стажове

Член 4

Мерки за борба с редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове

Държавите членки предвиждат ефективни проверки и инспекции, извършвани от компетентните органи с цел откриване и предприемане на принудителни мерки срещу практики, при които редовното трудово правоотношение е прикрито като стаж, което води до предоставяне на равнища на защита, включително условия на труд и заплащане, по-ниски от тези, на които съответният работник би имал право съгласно правото на Съюза или националното право, колективните трудови договори или практиката.

Член 5

Оценка на редовните трудови правоотношения, прикрити като стажове

1. За да определят дали предполагаем стаж представлява редовно трудово правоотношение, компетентните органи извършват цялостна оценка на всички съответни фактически елементи. При тази оценка се вземат предвид, наред с другото, следните индикативни елементи:
 - а) липсата на значителен учебен или обучителен компонент в предполагаемия стаж;
 - б) прекомерната продължителност на предполагаемия стаж или многократните и/или последователни предполагаеми стажове с един и същ работодател на едно и също лице;
 - в) еквивалентни равнища на задачите, отговорностите и интензивността на работата за предполагаеми стажанти и редовни служители на сравними длъжности с един и същ работодател;
 - г) изискването за предишен професионален опит на кандидатите за стажове в същата или подобна област на дейност без подходяща обосновка;
 - д) висок дял на предполагаемите стажове в сравнение с редовните трудови правоотношения със същия работодател;
 - е) значителен брой предполагаеми стажанти с един и същ работодател, които са завършили два или повече стажа или са имали редовни трудови правоотношения в същата или подобна сфера на дейност, преди да започнат предполагаемия стаж.
2. За да се даде възможност на компетентните органи да извършат оценката, посочена в параграф 1, работодателят предоставя на тези органи при поискване следната информация:
 - а) броя на стажовете и редовните трудови правоотношения;
 - б) продължителността на стажовете;

- в) условията на труд, включително заплащането, задачите и отговорностите на предполагаемите стажанти и на редовните служители на сходни длъжности;
 - г) описанията на учебните и обучителните компоненти на стажовете;
 - д) обявленията за свободни работни места за стажове.
3. За улесняване на оценката, посочена в параграф 1, държавите членки:
- а) определят краен срок, който указва прекомерна продължителност на стажа и повтарящи се, включително последователни, стажове с един и същ работодател;
 - б) изискват работодателите да включват информация относно очакваните задачи, условията на труд, включително заплащането, социалната закрила, учебните и обучителните компоненти в обявленията за свободни работни места и в обявленията за стажове.

Държавите членки могат да предвидят изключения от срока по буква а) в случаите, когато по-дългата продължителност е обоснована от обективни причини.

Глава IV

Мерки за правоприлагане и подкрепа

Член 6

Прилагане и спазване на съответното право на Съюза

Държавите членки предприемат ефективни мерки, за да гарантират, че цялото съответно право на Съюза, приложимо за работниците, се прилага и се спазва изцяло по отношение на стажантите. Те по-специално:

- а) гарантират, че информацията относно правата на стажантите е налична публично по ясен, изчерпателен и леснодостъпен начин;
- б) разработват насоки за работодателите на стажантите относно правната рамка за стажовете, включително съответните аспекти на трудовото право и социалната закрила;
- в) осигуряват ефективни проверки и инспекции, извършвани от компетентните органи с цел прилагане на съответното трудово право по отношение на стажантите;
- г) гарантират, че компетентните органи разполагат с човешките, техническите и финансовите ресурси, необходими за извършването на ефективни проверки и инспекции, и притежават компетентност да налагат ефективни, пропорционални и възпиращи санкции;
- д) развиват капацитета на компетентните органи, по-специално чрез обучение и предоставяне на насоки, активно да разследват и преследват работодателите, които не спазват изискванията;
- е) осигуряват канали, в сътрудничество с компетентните органи, чрез които стажантите да сигнализират за злоупотреби и лоши условия на труд, и предоставят информация за тези канали.

Член 7
Право на защита

Държавите членки гарантират, че стажантите, включително тези, чието трудово правоотношение е приключило, имат достъп до ефективно и безпристрастно решаване на спорове и право на защита, включително подходящо обезщетение, в случай на нарушаване на правата им, произтичащи от настоящата директива, или от друго право на Съюза, приложимо за работниците.

Член 8
Производства от името или в подкрепа на стажантите

Държавите членки гарантират, че представителите на работниците могат да участват в съответните съдебни или административни производства за спазване на правата и задълженията, произтичащи от настоящата директива или от друго право на Съюза, приложимо за работниците. Те могат да действат от името или в подкрепа на един или няколко стажанти в случай на нарушение на право или задължение, произтичащо от настоящата директива или от друго право на Съюза, приложимо за работниците, с одобрението на съответния стажант или стажанти.

Член 9
Защита срещу неблагоприятно третиране и неблагоприятни последици

1. Държавите членки въвеждат необходимите мерки за закрила на стажантите и техните представители срещу неблагоприятно третиране от страна на работодателя и от всички неблагоприятни последици вследствие на жалба, подадена до работодателя, или вследствие на производства, образувани с цел постигането на съответствие с правилата, предвидени в настоящата директива или в друго право на Съюза, приложимо за работниците.
2. По-специално държавите членки предприемат необходимите мерки за забрана на уволнението или на негов еквивалент и на всякаква подготовка за уволнение или на негов еквивалент на стажанти заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива или в друго право на Съюза, приложимо за работниците.
3. Стажанти, които смятат, че са били уволнени или че срещу тях са били предприети мерки с еквивалентен ефект заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива или в друго право на Съюза, приложимо за работниците, могат да поискат от работодателя да представи надлежно обосновани причини за уволнението или еквивалентните мерки. Работодателят представя тези причини в писмена форма.
4. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато посочените в параграф 3 стажанти докажат пред съд или друг компетентен орган или служба факти, въз основа на които може да се предположи, че е извършено такова уволнение или еквивалентни мерки, работодателят трябва да докаже, че уволнението или еквивалентните мерки е на основание, което е различно от посочените в параграф 2.
5. От държавите членки не се изисква да прилагат параграф 4 към производства, при които съдът или друг компетентен орган или друга компетентна служба разследва фактите по делото.

6. Параграф 4 не се прилага към наказателните производства, освен ако държавите членки не са предвидили друго.

Член 10
Санкции

Държавите членки въвеждат правила относно санкциите, приложими при нарушение на национални разпоредби, приети съгласно настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, попадащи в обхвата на настоящата директива. Предвидените наказания трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

Глава V

Заключителни разпоредби

Член 11
Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби

1. Някоя разпоредба в настоящата директива не може да се тълкува като понижаване на защитата на работниците, предоставена от други инструменти на правото на Съюза, националното право, колективните трудови договори или практиката.
2. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото равнище на защита, което вече се предоставя на работниците, включително стажантите, в държавите членки.
3. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците закони, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни трудови договори.

Член 12
Транспониране и прилагане

1. Държавите членки приемат необходимите мерки, за да се съобразят с настоящата директива до [2 години след влизането в сила]. Те незабавно информират Комисията за това.
2. Когато държавите членки приемат мерките, посочени в параграф 1, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.
3. Държавите членки съобщават на Комисията текста на разпоредбите от националното право, които те приемат в областта, уредена с настоящата директива.
4. Държавите членки, в съответствие с националното си право и националната си практика, приемат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на настоящата директива.
5. Държавите членки могат да поверят прилагането на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

Член 13

Докладване и преглед

1. В срок до [5 години след датата на транспониране] държавите членки съобщават на Комисията цялата информация за прилагането на настоящата директива, необходима на Комисията, за да изготви доклад. Тази информация включва данни относно стажовете с цел да се даде възможност за подходящ мониторинг и оценка на прилагането на настоящата директива.
2. Комисията представя доклада, посочен в параграф 1, на Европейския парламент и на Съвета. Ако е целесъобразно, докладът се придружава от законодателно предложение.

Член 14

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 15

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател