



Брюксел, 5.12.2012
SWD(2012) 408 final

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА

ОБОБЩЕНИЕ НА АНАЛИТИЧНИЯ ДОКУМЕНТ

Придружаващ

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

Към рамка за качеството на стажовете

**Втори етап на консултациите със социалните партньори на европейско равнище
в съответствие с член 154 от ДФЕС**

{COM(2012) 728 final}
{SWD(2012) 407 final}

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА

ОБОБЩЕНИЕ НА АНАЛИТИЧНИЯ ДОКУМЕНТ

Придружаващ

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

Към рамка за качеството на стажовете

Втори етап на консултациите със социалните партньори на европейско равнище в съответствие с член 154 от ДФЕС

В настоящия работен документ се обобщава анализът, извършен в подкрепа на втория етап на консултациите с европейските социални партньори относно възможността за инициатива на ЕС за рамка за качество на стажовете. В рамките на консултацията ще бъдат представени становищата на европейските социални партньори в съответствие с членове 154 и 155 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) относно съдържанието на евентуална инициатива на ЕС по този въпрос. Тази консултация е следващият етап след публичната консултация, проведена между 19 април и 11 юли 2012 г., и първия етап на консултацията със социалните партньори относно възможната насока на инициативата на ЕС, който се проведе в периода от 11 септември и 23 октомври 2012 г.

1. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРОБЛЕМА

В момента в ЕС има над пет милиона младежи на възраст под 25 години, които не могат да намерят работа: в някои държави членки младежката безработица е над 50 %. В този контекст основен приоритет за ЕС е да осигури по-добър достъп за младите хора до пазара на труда, както и по-добри условия за прехода от образование към заетост. Стажовете — които се определят като ограничен период от време, който наскоро дипломирали се студенти или младежи прекарват като трудова практика в предприятия, публични органи или организации с нестопанска цел, за да придобият ценен практически професионален опит в работна среда, преди да постъпят на редовна работа — могат да изиграят решаваща роля в този процес. Стажовете могат да спомогнат за изграждане на солидна основа за по-продуктивно професионално развитие, създаване на устойчиви работни места, намаляване на младежката безработица и в крайна сметка да допринесат за повишаване на равнището на заетостта — една от водещите цели на стратегията „Европа 2020“. Трябва да се отбележи обаче, че за разлика от чиракуването, в повечето държави членки стажовете не са предмет на

трудови договори, което означава, че по принцип те са регламентирани в по-малка степен.

Въпреки факта, че стажовете носят редица ползи не само за стажантите, но и за работодателите и обществото като цяло, европейските институции изразяват съгласие с опасенията относно ефективността и качеството на стажовете. Стажовете на свободния пазар в частност (при които при определянето, организацията и наблюдението, а също и на учебното съдържание и останалите условия, свързани със стажа, страни са единствено стажантът и приемащата организация; в повечето случаи, но не винаги, тук се включват стажовете след дипломиране) са най-слабо регулираните стажове в повечето държави и голяма част от вниманието е насочено именно към тях. През 2010 г. Европейският парламент прие резолюция, в която призовава за по-добри и по-сигурни практикантски програми и за харта за европейско качество, определяща минималните стандарти за стажовете с цел да се гарантира тяхната образователна стойност и да се избегне експлоатацията. През 2011 г. в своята инициатива „Възможности за младежта“ Европейската комисия обяви, че преди края на 2012 г. ще бъде представена рамка за качество на стажовете. Освен това в заключенията си от юни 2012 г. Европейският съвет посочва, че *„от решаващо значение е да се намери решение на проблема с безработицата сред младите хора, по-специално чрез инициативите на Комисията за гаранциите за младежта и рамката за качество на стажовете“*. На последно място, европейските социални партньори от различни сектори (BusinessEurope, UEAPME, CEER и ETUC) се договориха за „насърчаване сключването на повече и по-справедливи договори за стажуване и чиракуване“ и „за осигуряване на подходящи условия на труд за новопостъпилите служители в предприятията“ като ключови действия по рамковото споразумение относно приобщаващите пазари на труда, прието от социалните партньори през 2010 г.

Проблеми по отношение на качеството

Проучванията и изследванията показват, че проблемите, свързани с качеството на стажовете, произтичат най-вече от *липсата на учебно съдържание, липсата или недостатъчните компенсации за разходите/възнаграждения, както и незадоволителните условия на труд*. Друг проблем, който до голяма степен е свързан с изброените по-горе, е слабата мобилност на стажантите в рамките на ЕС.

Ключови елементи за постигане качество, формулирани в проучването относно стажовете¹

Стажовете с високо качество следва да осигуряват на стажантите възможност да придобият практически умения, насочени към нуждите на пазара на труда, които допълват теоретичната им подготовка, с цел повишаване на пригодността им за заетост. Стажовете с добро качество следва да се основават на споразумение между стажанта и приемащата организация.

¹ Проучване за цялостен преглед на организацията на стажовете в държавите членки, наричано по-нататък „проучването за стажовете“, Европейска комисия, (2012 г.).

Споразумението за стаж следва да включва следните елементи:

Цели, съдържание и наблюдение: стажовете трябва да осигуряват на стажантите възможност да придобият практически умения в допълнение към теоретичните им знания. Според насоките, за да се гарантира наличието на учебно съдържание, е необходимо приемащата организация да определи ръководител на стажа или наставник за всеки стажант.

Продължителност: стажовете на свободния пазар по принцип не би трябвало да са с продължителност над 6 месеца. Задължителното обучение по специалността за дипломираните се лекари, адвокати, учители и др. не се включва, тъй като този вид стажове обикновено са строго регламентирани.

Възнаграждения/компенсации за разходите: ако организацията и стажантът имат взаимна изгода от предоставяните в рамките на стажа знания и обучение, подходящ вариант би могъл да бъде неплатеният стаж. Следователно насоките за качество следва да посочват, че в писменото споразумение за стажа е необходимо ясно да се посочат предлаганите възнаграждения и компенсации за разходите, ако са предвидени такива.

Разпоредби за социално осигуряване: разпоредбите за социална сигурност трябва да се уточнят между стажанта и работодателя. Тук се включва здравното осигуряване и осигуряването срещу трудова злополука.

Недостатъчното учебно съдържание може да бъде резултат от факта, че приемащата организация не осигурява (достатъчно) учебни занятия на стажантите, за да им разясни работата/дейността си, или не е осигурила наставник. Една от честите причини за това е, че на стажантите се възлагат рутинни задачи.

Друга група проблеми са свързани с **липсата на компенсации за разходите или ниското им равнище**. Проучване на ЕМФ показва, че само 25 % от стажантите получават възнаграждение, което е достатъчно, за да се издържат. Липсата на компенсации за разходите обяснява загрижеността относно равнопоставения достъп до стажове и поставя въпроса за практиката на работодателите да използват стажовете като форма на неплатена заетост, при която задачи на по-ниско ниво или свързани с други работни места задачи се възлагат на „по-евтините“ стажанти, вместо на редовно наетия персонал. Независимо от това е важно да се отбележи, че въпросът относно възнагражденията/компенсациите за разходите трябва да бъде решен на равнището на държавите членки или от социалните партньори, тъй като в договорите на ЕС не е предвидено правно основание за действие от страна на ЕС в тази насока (вж. също в раздел 4 — правно основание и субсидиарност).

Трета група проблеми са свързани с **условията на труд**, които не засягат компенсациите за разходите, като например дълго работно време, неподходящи условия на труд, липса на здравно осигуряване или осигуряване срещу професионални рискове, неяснота относно приложимата нормативна уредба, справедливо третиране и т.н.

На последно място, четвъртата група проблеми, които будят безпокойство относно степента на интеграция на пазара на труда в ЕС, са свързани с **ниското ниво на мобилност на стажантите в рамките на ЕС**. Това оказва сериозно отрицателно въздействие върху степента на интеграция на пазарите на труда в ЕС и възпрепятства младите хора, живеещи в държави с недостатъчно предлагане на стажове, да се възползват от по-добри възможности в рамките на единния пазар на ЕС.

2. КОНСУЛТАЦИЯ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

Обществена консултация и консултация с европейските социални партньори

В рамките на обществената консултация бяха получени над 250 становища. Профсъюзите, неправителствените организации, младежките организации, образователните институции, агенциите, организиращи международни стажове, както и повечето от физическите лица до голяма степен се съгласиха с анализа на Комисията, определянето на ключовите елементи на качеството на стажовете, определянето на проблема и целите и като цяло подкрепиха инициативата на Комисията в тази област (някои от участниците изразиха идеята за законодателен инструмент със задължителен характер, докато други предпочетоха необвързващи препоръки); организациите на работодателите и търговско-промишлените палати, които макар да признават положителната роля на стажовете за прехода от образование към заетост и за придобиването на умения, заеха по-скептична позиция, като изразиха опасения относно това дали въпросите, свързани с възнагражденията и социалната закрила, могат да бъдат обхванати в този контекст и поставиха някои допълнителни въпроси относно необходимостта от инициатива на ЕС.

Както организациите на работодателите, така и държавите членки посочиха необходимостта рамката да бъде достатъчно гъвкава, за да обхване различните национални системи и практики. Опонентите на действията на ЕС изразиха становището, че минималните изисквания за стажовете не трябва да бъдат определени на европейско равнище поради липсата на компетентност на ЕС, по-специално в областта на възнагражденията. Бе изразена загриженост и относно факта, че стажовете са все по-обременени с правни или административни процедури, които биха могли да демотивират дружествата да приемат стажанти, като по този начин младите хора се лишават от ценни възможности за придобиване на професионален опит. Бяха изразени различни становища и относно обхвата на евентуалната инициатива, по-специално по отношение на възможността за ограничаването му само до стажовете на свободния пазар.

Отговорите на първия етап на консултацията с европейските социални партньори потвърдиха описаните по-горе позиции, като не бяха добавени нови елементи.

3. ЦЕЛИ НА ИНИЦИАТИВАТА

Общите цели на инициативата в тази област са:

1) улесняване на прехода от образование към заетост

Стажовете с високо качество допринасят за повишаване на пригодността за заетост на младите хора. Като начин за навлизане на пазара на труда, за дипломираните се младежи стажовете трябва се превърнат в основа за постигането на постоянна заетост, да осигурят бърз ръст на производителността на работещите и да спомогнат за ограничаване на несигурната заетост. Следователно целта трябва да бъде увеличаване на броя на качествените стажове и намаляване на случаите, в които са налице ниско качество и злоупотреби.

2) насърчаване на мобилността с цел намаляване на несъответствията на европейския пазар на труда

За намаляване на структурната безработица е необходимо да се насърчи географската мобилност на учащите и работещите в рамките на ЕС, като се има предвид, че на пазара на труда съществуват ясно изразени несъответствия между търсенето и предлагането на умения. Насърчаването на международните стажове е ключов инструмент за постигането на тази цел. Бъдещите стажанти, които обмислят обучение в друга държава — членка на ЕС, се нуждаят от ясна информация, за да могат да проверят критериите за качество, така че да не бъдат обезкуражени поради неясноти във връзка с административни формалности, правни положения или договорни задължения.

За постигането на тези общи цели бе набелязана следната конкретна цел:

Да се подобри качеството на стажовете в ЕС.

Оперативните цели са:

1) Насърчаване на приемащите организации да предлагат стажове, които осигуряват качествено учебно съдържание, достойни условия на труд и солидна основа за навлизане на пазара на труда.

2) Повишаване на прозрачността и качеството на информацията за стажантските позиции.

4. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ И СУБСИДИАРНОСТ

В съответствие с член 153 от ДФЕС Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на, *inter alia*, условията на труд, социалната сигурност и

социалната закрила на работниците, както и интегрирането на лицата, изключени от пазара на труда, и борбата срещу социалната изолация. В съответствие с член 153, параграф 2, точка б) от ДФЕС Европейският парламент и Съветът могат да приемат директиви в областта на трудовата заетост и социалната политика.

Друга възможност е в съответствие на член 292 от ДФЕС Съветът да приеме препоръки въз основа на предложение от Комисията. Според законодателството в областта на здравословните и безопасни условия на труд стажантите и чиракуващите попадат в обхвата на директивите, основани на Рамковата директива от 1989 г., чието правно основание е член 153 от ДФЕС.

Следва да се отбележи обаче, че разпоредбите на член 153 от ДФЕС не се прилагат по отношение на заплащането (член 153, параграф 5 от ДФЕС). Поради това решението на проблемите, свързани с ниското равнище на компенсации за разходите за стажантите, следва да се търси на друго равнище, по-специално от страна на държавите членки и социалните партньори.

Мобилността в областта на образованието и обучението е основна цел в политиката на ЕС за образованието и е неразделна част от принципа за свободно движение на работници съгласно член 45 от ДФЕС — основна свобода, защитена в Договора.

Субсидиарност

Като цяло фактът, че условията във всяка държава членка са различни, а също и предпочитанията в обществото, е аргумент в полза на децентрализираните решения, тъй като те могат да бъдат приспособени към потребностите и предпочитанията на национално и дори на местно равнище. По отношение на стажовете обаче различията между институциите на пазара на труда, изглежда, не играят определяща роля, тъй като недоволството и опасенията, които се изразяват, навсякъде са със сходен характер, а проблеми с качеството на стажовете има дори в държавите членки, в които младите хора на пазара на труда са в по-благоприятна позиция .

Освен това възприемането на решение на равнището на ЕС ще осигури и няколко оперативни предимства.

- (1) Насоките за качество, приети или предложени до момента, като цяло изглеждат много сходни, независимо от организацията, която ги е изготвила. Това предполага, че няма голяма нужда от адаптиране на стандартите за качество към местните условия.
- (2) Решение на равнището на ЕС определено ще бъде от полза от гледна точка на мобилността на стажантите в рамките на ЕС. Младите хора по-лесно ще започнат стаж в чужбина, ако благодарение на стандартите или хармонизираните правила те имат ясна представа за това, което могат да очакват в чуждата държава. Засилената мобилност на стажантите ще допринесе

за постигането на по-висока степен на интеграция на пазара на труда на ЕС чрез по-добро съответствие и създаване на устойчива заетост.

- (3) Опитът показва, че поради свързани с координацията проблеми определянето на международно признати стандарти за качество може да се ускори, ако наднационалните институции координират и подпомагат този процес. ЕС е най-добре подготвен за тази цел, тъй като тенденциите такива международни стандарти за качество да възникнат по естествен път изглеждат слаби или нищожни.

Чрез инициатива в тази област ЕС може да окаже конкретна подкрепа на държавите членки за изпълнението на насока № 8 от Интегрираните насоки Европа 2020. Предоставянето на държавите членки на ефективни насоки, които могат лесно да бъдат приложени на национално равнище, ще бъде от още по-голяма полза предвид кризата, както и закъснелите усилия за преодоляване на проблемите, свързани със стажовете. Този подход е и напълно в духа на европейския семестър.

Въпреки честите призови за насърчаване на висококачествени стажове, действията от страна на държавите членки не бяха последователни и регулаторната рамка като цяло продължава да е разпокъсана и на незадоволително равнище.

Традиционният подход в рамките на Европейската стратегия за заетостта също би могъл да се използва, за да стимулира държавите членки да проведат реформи в областта на стажовете, но това ще доведе до по-голяма диференциация на получената в резултат рамка, отколкото приемането на инструменти като препоръки или законодателни актове, в които да се определи съдържанието на схемите за провеждане на стажовете. Този вариант не би бил оптимален и от гледна точка на необходимостта да се обърне внимание на съществуващите пречки пред мобилността на стажантите.

На последно място, възприемането на решение на равнището на ЕС би било предпоставка за разширяване на обхвата на мрежата EURES, която да обхване също и стажовете и чиракуването, искане, което бе отправено и от Европейския съвет. Това е необходимо, за да се избегне опасността предоставяната по EURES подкрепа да се насочи към стажове с ниско качество, които не спомагат за плавното протичане на прехода от образование към заетост.

5. ВЪЗМОЖНИ НАПРАВЛЕНИЯ НА ДЕЙСТВИЯТА НА ЕС

По отношение на възможността за самостоятелно вземане на решение от страна на социалните партньори, на този етап няма отхвърлени възможни действия или варианти, нито алтернативите са били ограничени до определен вид стажове. В зависимост от вида на стажа действията могат да бъдат предприети на различни равнища, с помощта на различни действащи лица и средства. Например, ЕС би могъл:

- да подобри прозрачността на регламентацията на стажовете чрез по-достъпна информация,
- да насърчи доброволни действия от страна на заинтересованите страни (приемащи организации, социални партньори и др.), за да се подобри качеството на стажовете чрез създаването, например, на знак за качество,
- да започне действия в рамките на Европейската стратегия за заетостта, за да стимулира държавите членки да подобрят качеството на стажовете,
- да въведе необвързващи инструменти (препоръки или насоки) или
- да въведе задължително законодателство.

Обхват и мерки

Неуспехът на пазара при осигуряването на качество по принцип може да бъдат преодолян по два начина — или чрез подобряване на качеството и наличието на информация за пазара, или чрез налагане на стандарти за качество. И двата подхода могат да подобрят ефективността на стажовете, за да се гарантира плавният преход от образование към заетост. В изложението по-долу са разгледани редица мерки, основаващи се и на първия, и на втория подход.

Стажовете на свободния пазар определено са една от категориите, към която могат да бъдат насочени редица инициативи; има различни алтернативи: обхватът на мерките би могъл да бъде ограничен само до международните стажове или до стажовете с продължителност над три месеца.

Социалните партньори могат да решат да разгледат възможността за прилагане на една или повече от изброените по-долу мерки, при които се изисква различна степен на ангажираност на институциите на ЕС. Някои от мерките могат да бъдат комбинирани помежду си. На този етап анализът на въздействията има само ориентировъчен характер и ще бъде допълнен в рамките на бъдеща оценка на въздействието.

i) Не се предприема инициатива на равнището на ЕС (изходен сценарий)

Описание: комисията ще продължи да се стреми да постигне целта за подобряване на мобилността и прехода на пазара на труда за младите хора, без да разполага с конкретен механизъм/инструмент, който да е насочен към стажовете. Проучването относно стажовете предлага първоначален обзор на организацията на стажовете в държавите членки и поставя основата за постигането на по-голяма прозрачност на тяхната уредба.

Обсъждане: въпреки че на национално равнище могат да се прилагат и допълнителни инициативи за подобряване на качеството на стажовете, общият дял на стажовете с ниско качество може лесно да нарасне: кризата може да накара предприятията да

разкриват по-малко позиции, които всъщност е една от основните предпоставки за предлагането на висококачествени стажове, което на свой ред може да намали очакванията на навлизащите нови участници на пазара на труда.

ii) Създаване на информационен уебсайт

Описание: създаването на уебсайт, който да предоставя обзор в областта на стажовете (посредством редовно осъвременявана информация за условията за стажовете и нормативната уредба във всяка държава членка), е един нерегулаторен подход към осигуряването на повече обща информация за стажовете. Един от по-смелите варианти включва възможността стажантите да изразяват своите отзиви от индивидуалния си опит във връзка със стажа в конкретна организация, като по този начин естеството на предоставяната информацията ще бъде по-конкретно.

Обсъждане: добре проектираният и лесен за ползване уебсайт ще позволи по-лесен достъп до информацията относно националното законодателство в областта на стажовете и относно предлагането на различни видове стажове в държавите членки. Това би намалило разходите на стажантите за проучване на възможности, би могло да подобри съответствието между търсенето и предлагането и да окаже положителен ефект за увеличаване броя на кандидатите за международни стажове.

За държавите членки или приемащите организации няма да възникнат разходи за постигане на съответствие, но ще има отражение върху бюджета на организацията, която ще поддържа уебсайта.

Чрез този инструмент се дава решение на част от проблема с липсата на информация, т.е. липсата на обща информация относно стандартите, но уебсайтът не предоставя информация за качеството на конкретните стажантски позиции, които се предлагат. Ето защо, макар че въздействието на този вариант е положително, то е ограничено от гледна точка на качеството на стажовете. За сметка на това вариантът, при който стажантите могат да оценяват опита си във връзка с даден стаж, би осигурил силен стимул за приемащите организации да подобрят качеството на стажовете, тъй като разгласяването на информацията, че те предлагат стажове при условия с високо качество, ще се отрази благоприятно на тяхната репутация.

iii) „Знак за качество“ на стажовете

Описание: в сътрудничество със социалните партньори може да бъде изготвен набор от принципи за качество за стажовете, в които да бъдат определени минимални насоки за качество, отнасящи се до формата и съдържанието на стажовете (вж. елементите за качество, определени в проучването относно стажовете). Предприятията, образователните институции, службите по заетостта и/или други заинтересовани участници също могат да поемат доброволен ангажимент за спазване на насоките за стажовете, като в замяна на това популяризират имиджа си на организации, които

„подкрепят справедливи условия за стажантите“ или друга подобна формулировка. Знакът за качество на стажовете може да включва също така и ангажимент от страна на приемащата организация да осигури на третиране на стажантите, което включва възнаграждение и социална сигурност. Възможно е също така знакът за качество да се предоставя по отношение на конкретни сектори.

За да може съответствието с изискванията да се постигне при минимално равнище на разходите, знакът за качество може да се предоставя на всички организации, които поемат ангажимент за качество, без да се изисква предварителна инспекция или проверка. Ако бъдат подадени определен брой основателни оплаквания, знакът за качество може да бъде отнето. Тази олекотена схема на организация ще даде възможност знакът за качество да се управлява от съответните дружества или от малка външна служба.

Обсъждане: това решение може да осигури стимул за приемащите организации чрез предоставянето на отправна точка по отношение на качеството, а доброволният му характер ще гарантира, че то няма да бъде обременяващо за тях. Този инструмент предоставя стимул, тъй като един от мотивите за организациите да предлагат стажове е подобряването на репутацията им, нещо, което може да бъде насърчено посредством знака за качество. Този вариант може също така да послужи и за насърчаване на международните стажове.

Доброволният характер на ангажимента, изглежда, е гаранция, че тежестта за предприятията, свързана със спазването на изискванията, би била приемлива. Рискът обаче произтича от това, че вероятно малко на брой организации ще кандидатстват за получаване на знака за качество, особено като се има предвид, че в момента търсенето на стажове превишава предлагането. Освен това е вероятно повечето кандидати да са организации, които вече предлагат висококачествени стажове.

iv) Европейска рамка за качество на стажовете

Описание: тази мярка ще бъде под формата на споразумение на социалните партньори или предложение на Комисията относно елементите на качеството, които да бъдат въведени от държавите членки в националните практики и/или националната правна система. Рамката за качество може да включва елементите, изброени в проучването относно стажовете, като осигурява ясни указания за стажантите по отношение на целите, съдържанието и наблюдението; продължителността; компенсациите за разходите; и социалната сигурност.

Обсъждане: силните страни на този подход са свързани с факта, че рамката за качество би била една и съща във всички (приели я) държави членки. По този начин ще се преодолее отрицателното въздействие от разнообразните подходи, използвани при регламентирането на развитието на международната мобилност.

В допълнение към посочените в проучването елементи могат да се предвидят механизми за ограничаване на практиката на провеждане на поредица стажове и/или въвеждане на изискване за регистриране на стажовете. Подобни мерки вече са приети в някои държави членки. Ограничаването на практиката едно и също лице да провежда няколко стажа в една и съща организация, или друг вариант, който отива още по-далеч — въвеждането на условие приемащите организации в средносрочен план да назначат определен (ограничен) процент от преминалите стаж младежи, ще спомогне за преодоляване на проблемите, породени от факта, че младите хора трябва да преминат няколко стажа, преди да намерят постоянна работа. В ЕС вече има инструменти, подобни на рамката за качество (напр. Кодекс на най-добрите практики за качествени стажове в Обединеното кралство).

Като цяло, ако рамката за качество бъде приета на европейско и на национално равнище, приемливо подобряване на качеството и прозрачността на стажовете може да се очаква в средносрочен план. Ограничаването на практиката на провеждане на поредица от стажове може да се окаже ефективно средство и за преодоляване на проблема със заместването на редовните работни места. В допълнение, въвеждането на задължителна регистрация на стажовете ще позволи изготвянето на по-добра статистика за стажовете и ще спомогне за упражняване на правата на стажантите на практика. По отношение на въздействието на този вариант върху предлагането на стажантски позиции съществува известен риск, че в бъдеще някои работодатели могат да се въздържат от разкриване на стажантски позиции, най-вече защото ще си дадат сметка, че позициите, които са предлагали до момента, не са били с добро качество.

Повечето от разходите за този вариант ще трябва да бъдат поети от приемащите организации, а разходите за постигане на съответствие с изискванията ще бъдат свързани основно с осигуряване на подходящо учебно съдържание. Приемащите организации, които вече осигуряват учебно съдържание, ще трябва да оформят това административно, като изготвят документ относно учебните цели и другите основни характеристики на стажа. Следователно намаляването на предлагането на стажовете може да се ограничи значително, ако предприятията бъдат информирани, че допълнителното работно натоварване, което спазващите правилата дружества трябва да поемат, е приемливо за тях.

Важен е и въпросът за това доколко ефективно ще бъде въздействието върху стажовете с лошо качество, тъй като регулаторните решения може да бъдат резултатни в по-малка степен в държавите членки, в които механизмите за прилагане са по-слаби. По отношение на пропорционалността рамката за качество на стажовете може да допринесе за постигане на поставените цели, ако действието на равнището на ЕС е съизмеримо с тях.

6. ОКОНЧАТЕЛЕН ПРЕГЛЕД

Различните варианти и подварианти, представени по-горе, могат да бъдат комбинирани помежду си по различен начин.

В следната таблица е представено обобщение на описаните по-горе варианти за действие по отношение на евентуалното им въздействие, както и на разходите за постигане на съответствие.

Вариант	Доброволно (Д)/Актове с незадължителен характер (НЗ)/Регулаторно решение ®	Потенциално въздействие върху качеството на стажовете	Въздействие върху търсенето на стажантски позиции (Н — национални; М — международни)	Въздействие върху разходите за постигане на съответствие за предприятията = въздействие върху предлагането на стажантски позиции	Въздействие върху разходите за постигане на съответствие за МСП	Гъвкаво решение
Информационен уебсайт за стажанти	не се прилага	0	Н: 0 М: +	0	0	Да
Знак за качество	Д/НЗ	0/+	Н: + М: ++	0	0	В известна степен
Знак за качество + възнаграждение	Д/НЗ	0/+	Н: + М: ++/+++	0/(-)	0(-)	В известна степен
Рамка за качество на стажовете (РКС),	®	++	Н: ++ М: ++/+++	0/(-)	-/--	Не
РКС за международни стажове с голяма продължителност	®	+ / ++	Н: ++ М: ++/+++	0/(-)	-/--	Не

Легенда:

0 : не оказва въздействие или то е незначително

(+)/(-): въздействието е по-скоро положително (отрицателно), но е несигурно

+ / - : възможно е въздействието да положително/отрицателно

++ / -- : вероятно е въздействието да е положително/отрицателно

+++ / --- : много е вероятно въздействието да е положително/отрицателно