



Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrui
Vytautui Šilinskiui

2024-11-25 Nr. 123

DĖL EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS DĖL STAŽUOTOJŲ DARBO SĄLYGŲ GERINIMO IR UŽTIKRINIMO IR KOVOS SU STAŽUOTĖMIS DANGSTOMAIS NUOLATINIAIS DARBO SANTYKIAIS

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (toliau – LPSK) bei jos sudėtyje veikiantis LPSK jaunimo centras ragina atkreipti dėmesį į naujausius pasiūlymus dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos „Dėl stažuotojų darbo sąlygų gerinimo ir užtikrinimo ir kovos su stažuotėmis dangstomais nuolatiniais darbo santykiais“ (toliau – Stažuočių direktyva). Naujausias Stažuočių direktyvos pasiūlymas, kurį pristatė šiuo metu ES Tarybai pirmininkaujanti Vengrija, ignoruoja jaunimo ir profesinių sąjungų reikalavimus dėl stiprios direktyvos, turinčios realų poveikį.

Toliau svarstant direktyvos turinį, LPSK ragina atsižvelgti į žemiau pateiktus argumentus ir pasiūlymus:

1. Direktyvos taikymo sritis

Siūlome pašalinti nuorodą į darbo santykius. Jei Stažuočių direktyva bus taikoma tik tiems asmenims, kurie pagal nacionalinę teisę laikomi darbuotojais, direktyva praras savo esmę ir iš esmės tik pakartos jau galiojančias darbuotojų teises. Stažuotojai, klasifikuojami kaip darbuotojai, jau yra saugomi nacionalinių ir ES teisės aktų. Taikant direktyvą tik šiems asmenims, praleidžiama pažeidžiamiausia stažuotojų dalis, kurie pagal dabartinę sistemą neturi jokios apsaugos, o jų teisės ir pareigos nėra apibrėžtos. Direktyva turi galimybę spręsti būtent šias spragas ir užtikrinti lygias sąlygas visiems stažuotojams.

Pasiūlymas dėl 1 straipsnio pakeitimo:

Ši direktyva nustato bendrą principų ir priemonių sistemą, kurią taikant būtų gerinamos ir užtikrinamos darbo sąlygos stažuotojams ~~esantiems darbo santykiuose~~ bei kovojama darbo santykių maskavimu kaip stažuotėmis.

Pasiūlymas dėl 1a straipsnio 1 dalies pakeitimo:

Ši direktyva taikoma stažuotojams, ~~turintiems darbo sutartį arba esantiems darbo santykiuose~~, kaip tai apibrėžta įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse arba galiojančioje praktikoje valstybėje narėje, atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo praktiką.

1a straipsnio 2 dalis

Stažuotės neturėtų būti painiojamos su pameistrystėmis ar kitomis darbo patirtimis, vykstančiomis kaip formalaus švietimo dalis.

2023 m. birželio mėn. priimta Europos Parlamento rezoliucija, raginanti priimti direktyvą, pasiūlė atsižvelgti į tris stažuočių tipus, vykstančius pasitraukus iš formaliojo švietimo sistemos:

- Atviros darbo rinkos stažuotės;
- Aktyvios darbo rinkos politikos (ADRP) stažuotės;
- Privalomos stažuotės, reikalingos profesinio titulo gavimui.

Neįtraukus minėtų stažuočių kategorijų, tokių kaip ADRP siūlomos stažuotės, būtų sukurtos pavojingos spragos, kurios pakenktų direktyvos efektyvumui. ADRP priemonės dažnai yra skirtos didinti užimtumą žmonėms, susiduriantiems su ypatingais iššūkiais įsiliejant į darbo rinką; tačiau, jei ADRP stažuotės nebus taikomos šiai direktyvai, būtų itin sudėtinga, jei ne neįmanoma, atskirti ADRP stažuotes nuo įprastų stažuočių. Darbdaviai galėtų piktnaudžiauti šiuo neapibrėžtumu ir apeidami direktyvą pateisinti blogesnes darbo sąlygas.

Pasiūlymas:

Ši direktyva netaikoma:

- profesiniu mokymu grindžiamiems santykiams;
- pameistrystėms;
- stažuotėms, kurios atliekamos formaliojo švietimo sistemoje;
- privalomoms stažuotėms, reikalingoms tam tikro laipsnio ar kvalifikacijos gavimui;
- stažuotėms pagal aktyvios darbo rinkos politiką.

2. Apibrėžimai

Aiškus ir visoje ES bendras apibrėžimas, kas yra ir kas nėra stažuotės, suteiktų aiškumo tiek stažuotojams, tiek darbdaviams, tiek darbo inspekcijoms, kurioms taptų kur kas lengviau atpažinti piktnaudžiavimo atvejus.

2.1. **Stažuotės turėtų būti struktūrizuotos, laikinos patirtys, padedančios jaunimui pereiti iš formaliojo švietimo į darbo rinką.** Stažuotė, orientuota į praktinių įgūdžių mokymąsi realioje darbo aplinkoje, tuo pat metu gaunant sąžiningą atlyginimą, suteikia jauniems žmonėms darbo patirties ir padidina jų galimybes įsidarbinti.

2.2. **Stažuotės turėtų būti skirtos tik tiems, kurie pradeda savo karjerą, o ne perkvalifikavimo ar papildomo mokymo tikslais.** Mokymai ir perkvalifikavimas jau yra priskiriami darbuotojų teisėms ir paprastai yra reguliuojami darbo sutartimis ir teisės aktais. Kai perkvalifikavimas ar papildomas mokymas klaidingai laikomas stažuotėmis, darbdaviai gali išvengti atsakomybės dėl tam tikrų darbuotojų teisių nesilaikymo, kurios įprastai jiems turėtų priklausyti.

- 2.3. **Stażuočių direktyva turėtų nustatyti, kad stažuotės yra skirtos tik tiems, kurie neturi ankstesnės darbo patirties**, taip užkertant kelią darbdaviams naudoti stažuotes kaip pigią, laikiną darbo jėgą. Neturint aiškių apibrėžimų, vis daugiau darbo patirties jau turinčių asmenų yra priverčiami atlikti „stažuotes“ su mažu arba visai be jokio atlyginimo. Leidžiant patyrusiems darbuotojams būti įdarbintiems kaip stažuotojams, darbdaviai pasinaudoja pigesne darbo jėga, tuo pačiu nesuteikdami sąžiningo atlyginimo ir apsaugos, kuri priklauso įprastiems darbuotojams.

3. Stažuočių kokybės kriterijai

Direktyva turėtų būti papildyta stažuotėms keliamais kokybės kriterijais, padėsiančiais atskirti tikras stažuotes nuo netikrų bei užtikrinti, jog stažuotės būtų kokybiškos ir turėtų realią naudą stažuotojams.

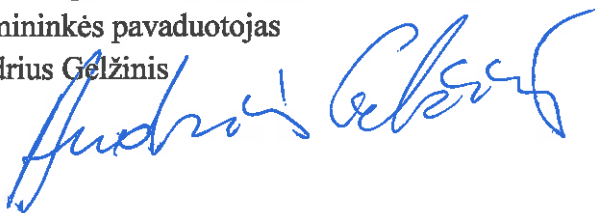
- 3.1. **Stazuotėse turi būti stiprus mokymosi komponentas.** Pagrindinis stažuotės tikslas yra suteikti darbo patirtį, kuri padėtų stažuotojo profesiniam tobulėjimui. Gerai apibrėžtas mokymosi komponentas užtikrina, kad stažuotojas įgytų praktinius įgūdžius, atitinkančius jo sritį, vadovaujantis struktūrizuotais mokymosi tikslais ir priežiūra. Šis stažuočių komponentas turi būti aiškiai atskirtas nuo įprasto darbo, kur pagrindinis dėmesys skiriamas produktyvumui, o ne mokymuisi.
- 3.2. **Ribota trukmė su griežtomis pratęsimo taisyklėmis.** Ribota trukmė (pvz., šeši mėnesiai) be galimybės pratęsti, išskyrus atvejus, kai yra aiškus, dokumentuotas pateisinimas, yra labai svarbu, siekiant apsaugoti stažuotojus nuo ilgalaikio darbo su mažu ar be jokio atlyginimo. Trukmės apribojimas užtikrina, kad stažuotė būtų trumpalaikė mokymosi galimybė, o ne ilgalaikė, pigios darbo jėgos išnaudojimo schema.
- 3.3. **Jokio ankstesnės darbo patirties reikalavimo.** Stažuotės yra skirtos asmenims, neturintiems reikšmingos darbo patirties, kaip pradinis įsiliejimo į darbo rinką taškas. Jei stažuotės darbo skelbime reikalaujama ankstesnės darbo patirties, ši pozicija pradeda panašėti į pradedančiojo lygio darbo vietą (angl. *entry-level job*), o ne galimybę naujokams. Šis kriterijus taip pat padeda aiškiai atskirti stažuotes nuo standartinio darbo, kur ankstesnė darbo patirtis paprastai yra svarbus įdarbinimo reikalavimas.
- 3.4. **Darbo užmokestis.** Darbas, nesvarbu, ar jį atlieka stažuotojas, ar patyręs darbuotojas, turi vertę ir turėtų būti atitinkamai atlyginamas. Stažuotės, nors ir turinčios mokymosi komponentą, yra darbo forma (tais atvejais, kai stažuotė yra privaloma švietimo programos dalis, stažuotojų teisės gali būti apibrėžiamos kitaip). Be sąžiningo atlyginimo, stažuotės rizikuoja įstumti jaunus žmones į finansinio nestabilumo ciklus, todėl atlyginimas yra ne tik sąžiningumo klausimas, bet ir investicija į ilgalaikę, tvarią jaunų žmonių sėkmę darbo

rinkoje. Direktyvoje turi būti įtraukta atlyginimo sąlyga, užtikrinanti, kad stažuotojai galėtų padengti pagrindines pragyvenimo išlaidas.

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija ir LPSK Jaunimo centras tikisi, kad šie argumentai ir pasiūlymai bus tinkamai apsvarstyti Direktyvos rengimo procese. Tikime, kad priimti sprendimai turėtų užtikrinti sąžiningas darbo sąlygas visiems stažuotojams, užkirsti kelią piktnaudžiavimui bei prisidėti prie tvaraus jaunimo integravimo į darbo rinką.

Pagarbiai

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos
pirmininkės pavaduotojas
Audrius Gelžinis



Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos
jaunimo centro pirmininkas
Deividas Petreikis

