

Analiza możliwości regulacyjnych staży

Opracowanie zespołu Instytutu pod red.
P. Drzewiecki, T. Opar

IREP § 

EDUKACJA.
PRAWO.
OBYWATEL.

**DIALOG
NOWEJ
GENERACJI** 

Analiza możliwości regulacyjnych staży

Piotr Drzewiecki (red.),
Tomasz Opar (red.)

Warszawa 2021

© Instytut Rozwoju Edukacji Prawnej i Społeczeństwa
Obywatelskiego

Niniejsze opracowanie sporządzone zostało w ramach realizacji Projektu Dialog Nowej Generacji. Wszelkie dalsze rozpowszechnianie niniejszego dokumentu bez zgody Fundacji IREPSO stanowić będzie naruszenie praw autorskich. Zespół Fundacji chętnie odpowie na wszelkie pytania związane z treścią konspektu. Pozostajemy do Państwa dyspozycji. Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej Fundacji.

Fundacja Instytut Rozwoju Edukacji Prawnej i Społeczeństwa
Obywatelskiego
ul. Nowogrodzka 50/515
00-695 Warszawa
www.irepso.pl

Opis problemu i badania opinii	6
Powszechność bezpłatnych staży.....	8
Sytuacja stażystów w Unii Europejskiej.....	8
Inicjatywa organizacji międzynarodowych.....	10
Skutki zjawiska	12
Stan obecny.....	14
Proponowane zmiany	16
Wprowadzenie zakazu bezpłatnych praktyk	16
Objęcie praktykantów przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	17
Likwidacja maksymalnego wynagrodzenia za praktyki	18
Wprowadzenie zakazu odbywania praktyk na zasadzie opłatności na rzecz podmiotu przyjmującego.....	18
Wprowadzenie terminu na wydanie zaświadczenia o odbyciu praktyk	19
Wprowadzenie okresu wypowiedzenia umowy o praktyki	20
Rozszerzenie maksymalnego okresu praktyk	20
Wprowadzenie swobody w zakresie systemu czasu pracy praktykantów	21
Prawo do urlopu	22
Wliczanie okresu praktyk do stażu pracy	22
Rekomendacje	25

Zagadnienie bezpłatnych staży

Opis problemu i badania opinii

Praktyki zawodowe mają w zamyśle pomóc młodym ludziom w przejściu z etapu edukacji do etapu stałego zatrudnienia, poprzez zapewnienie im praktycznego szkolenia w przyszłym miejscu pracy. Choć sama instytucja praktyk, jako możliwości zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych wydaje się być słuszna, największym problemem młodzieży pozostaje nieprzerwanie ich nieodpłatność, a co za tym idzie, także dodatkowe trudności w stawianiu pierwszych kroków na wymagającym rynku pracy.

W tym kontekście, najczęstszym argumentem stażystów jest to, że czują się oni wykorzystywani przez firmy, w których odbywają praktykę zawodową. W jej trakcie powierza się im najprostsze zadania, które nie są związane z ich wyborem zawodowym i zbieraniem doświadczenia, a za wykonanie to których nie otrzymują żadnego wynagrodzenia. Przez to - wskazuje się - uczestnictwo w praktykach ma zbyt często charakter jedynie pozorny, którego skutkiem nie jest nabycie nowych i przydatnych na rynku pracy umiejętności, a jedynie uzupełnieniem pierwszych wpisów w życiorysie zawodowym.

W zakresie odpłatności praktyk zawodowych, raport Eurbarometru¹ powstały na zlecenie Komisji Europejskiej wskazuje, że wynagrodzenie za odbywane praktyki otrzymywał zaledwie co drugi młody Polak, podczas gdy mniej niż co trzeci stwierdził, że otrzymane wynagrodzenie umożliwiło mu pokrycie podstawowych kosztów życia.

W ostatnich latach młodych do podejmowania świadomych wyborów zawodowych zachęcić miała akcja "Staż. Sprawdź, zanim

¹ Dostępne pod adresem https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_378_sum_en.pdf [28.03.2021 r.]

pójdiesz”². Z ogólnopolskiego badania obejmującego większość dużych ośrodków akademickich wykonanego wówczas na zlecenie Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami wynikało, że co czwartemu studentowi lub absolwentowi praktyki kojarzą się z wyzwiskiem.

Podobne wnioski płyną z tegorocznego badania European Law Students’ Association³, w którym studenci prawa na pytanie “Na podstawie jakiej umowy odbywałeś(aś) praktykę?” wskazują na brak umowy oraz wynagrodzenia (30%), brak umowy (28%), umowy o praktykę absolwencką (22%) lub umowę wolontariacką (9%), z kolei aż 78% ankietowanych spośród grupy, która odbyła praktyki, nie otrzymywało wynagrodzenia lub ich stawka godzinowa była niższa niż minimalna krajowa. Dodatkowo 58% spośród nich przyznało się z kolei do praktykowania bez jakiegokolwiek umowy.

Ponadto, z tego samego badania wynika, iż kwestia wynagrodzenia pozostaje dla praktykantów niezwykle istotna. Odpłatność praktyk i wysokość wynagrodzenia została wskazana jako drugi najważniejszy czynnik wpływający na wybór praktyki przez aż 45% respondentów.

Podobne wnioski wynikają z przytoczonego powyżej badania przeprowadzonego przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, zgodnie z którym łącznie 83% studentów wskazało, że wynagrodzenie za pracę stanowi ważny lub bardzo ważny wyznacznik praktyk wysokiej jakości, natomiast 71% studentów stwierdziło, że posiadanie ogólnego ubezpieczenia zdrowotnego i od następstw nieszczęśliwych wypadków na czas trwania praktyk jest dla nich ważne lub bardzo ważne.

² Dostępne pod adresem http://www.stazeipraktyki.pl/raport_z_badiania_opinii_pszk.pdf [28.03.2021 r.]

³ Dostępne pod adresem https://elsa.org.pl/images/dokumenty/Raport_-_Badanie_Studenti_prawa_w_Polsce_2020.pdf [28.03.2021 r.]

Powszechność bezpłatnych staży

Dyskusja o zasadności płacenia za staże trwa w najlepsze między innymi w Wielkiej Brytanii, Stanach Zjednoczonych czy Kanadzie. We wszystkich tych państwach obowiązuje jednak podobna zasada, której nie sposób doszukać się w polskim prawie - jeśli stażysta wykonuje realną pracę, czyli taką, z której płyną korzyści dla firmy - ma prawo do minimalnego wynagrodzenia.

W Kanadzie staże mogą być bezpłatne, ale tylko wtedy, gdy np. firma nie odnosi żadnych korzyści z pracy młodej osoby, a sam stażysta uczy się czegoś nowego albo praktyka jest obowiązkowo wpisana w program nauki w college'u lub na uniwersytecie. Z kolei w Stanach Zjednoczonych bezpłatne mogą być tylko te staże, które przynoszą korzyści wyłącznie praktykantowi, nie firmie. Stażysta nie może też zastępować etatowego pracownika.

Wziąwszy pod uwagę przytoczone powyżej dane z badań opinii młodych praktykantów oraz tendencje zmian zachodzące zarówno w Europie jak i we wszystkich krajach rozwiniętych wydaje się, że usankcjonowanie zakazu przyjmowania młodzieży na bezpłatne praktyki jest jedynie kwestią czasu.

Sytuacja stażystów w Unii Europejskiej

Z powodu braku jednolitego ustawodawstwa unijnego, które prawnie regulowałaby odpłatność odbywanych przez młodych praktyk, ich sytuacja w każdym państwie członkowskim Unii Europejskiej jest odmienna. Z uwagi na aktualny stan prawny w Polsce realia młodzieży decydującej się na podjęcie praktyk są jednak wyraźnie gorsze od innych państw europejskich.

I tak przykładowo w Niemczech część młodych osób na wybranych kierunkach studiów wyższych musi odbyć obowiązkowe praktyki, ponieważ ich ukończenie jest warunkiem uzyskania dyplomu uczelni wyższej⁴. W takim przypadku staż jest bezpłatny, jednak w przypadku praktyk fakultatywnych (o których - na gruncie prawa polskiego - mowa w ustawie o praktykach absolwenckich), tj. takich, które nie są wymagane przez uczelnię do ukończenia studiów, są one bezpłatne w okresie do maksymalnie 3 miesięcy. W 2018 roku minimalne wynagrodzenie dla praktykantów w Niemczech wynosiło blisko 10 euro za godzinę⁵.

Młodzi, którzy zdecydowali się na kształcenie zawodowe i część okresu nauki spędzają na szkoleniu w firmach, za swoją pracę otrzymują więc regularną pensję. Przewidziane prawem wyjątki dotyczą staży wpisanych do programu studiów mających raczej charakter edukacyjny i niebędących "prawdziwą" pracą, a raczej możliwością uczestniczenia w swoistych kursach organizowanych przez specjalistów w danych dziedzinach. Niepłacenie za staże lub płacenie zaniżonej dla danego zawodu kwoty jest sprzeczne z dobrymi obyczajami i traktowane jako wyzysk⁶.

We Francji natomiast okres praktyk najczęściej zaczyna się na trzecim lub czwartym roku studiów i na ogół trwa od dwóch do sześciu miesięcy. W 2014 roku francuskie Zgromadzenie Narodowe przegłosowało zakaz bezpłatnych staży dłuższych niż 2 miesiące⁷, tym samym nakładając na podmioty przyjmujące na praktyki na dłuższy okres obowiązek wynagradzania praktykantów. I choć

⁴ https://www.s-a.uni-muenchen.de/praktikum/faq/student_arbeiten_deutschland.pdf

⁵ <https://www.lecturio.de/magazin/mindestlohn-praktikum/#wie-das-mindestlohngesetz-fuer-praktikanten-auszulegen-ist>

⁶ https://www.s-a.uni-muenchen.de/praktikum/faq/student_arbeiten_deutschland.pdf

⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029223331/>

francuscy stażyści otrzymują *gratification*, przez które rozumie się bonus czy też napiwek, odróżniane przez francuskie prawo od *rémunération*, czyli klasycznie rozumianego wynagrodzenia, rozróżnienie to nie ma żadnego znaczenia praktycznego, a wysokość *gratification* wynosi aktualnie 523 euro.

Poza prawem do *gratification* nowa ustawa wprowadziła zakaz odbywania stażu dłuższego niż 6 miesięcy. Od zasady tej nie są dopuszczalne żadne odstępstwa, zaś 6-miesięczny termin liczony jest jako faktyczna obecność na stażu, nie zaś czas trwania umowy. Ponadto ograniczono czas pracy stażystów do długości czasu pracy pracowników podmiotu przyjmującego na praktyki, przewidziano możliwość skorzystania z urlopu w przypadku ciąży, urlopu macierzyńskiego bądź ojcowskiego (odpowiednie postanowienia przewidujące urlop muszą znaleźć się w umowie), a także przewidziano zwrot połowy kosztów transportu i dostęp praktykantów do firmowej restauracji lub kupony na posiłki do zrealizowania poza podmiotem przyjmującym na praktyki⁸.

Ruch zreszających praktykantów rozwinął się też we Włoszech. Choć tam nazywa się *Generazione 1000*, zaś nazwa pochodzi od kwoty w euro, za którą młodzi Włosi muszą wiązać koniec z końcem. Większość staży, które - zależnie od pracodawcy - mogą trwać nawet rok nie jest płatna. Jeśli już pracodawcy w drodze wyjątku oferują wynagrodzenie, to najczęściej wynosi ono około 600 euro, czyli mniej więcej jedną czwartą średnich zarobków brutto w tym kraju.

Inicjatywa organizacji międzynarodowych

⁸ <http://etudiant.aujourd'hui.fr/etudiant/info/stages-en-entreprise-les-7-nouveaux-droits-des-stagiaires.html>

Coraz większemu niezadowoleniu młodzieży wyszedł naprzeciw Parlament Europejski, podejmując w 2018 r. decyzję o wprowadzeniu definitywnego zakazu prowadzenia bezpłatnych praktyk w Parlamencie, co zgodnie z deklaracjami służyć ma kontynuowaniu działań na rzecz poprawy sytuacji wszystkich młodych ludzi, spośród których zbyt wielu - według Parlament Europejskiego - uwikłanych jest w spiralę staży i innych niestandardowych form pracy.

Sama rezolucja o zakazie prowadzenia bezpłatnych praktyk w ramach Parlamentu Europejskiego została przyjęta stosunkiem głosów 574 do 77, przy zaledwie 43 głosach wstrzymujących się⁹. W obliczu rosnącego bezrobocia wśród młodzieży w całej UE, dodatkowo pogłębianego przez skutki pandemii COVID-19, Parlament wezwał ponadto Komisję Europejską i państwa członkowskie do zwiększenia wsparcia dla młodych ludzi w niepewnych warunkach pracy, tak, aby oferowano dobrej jakości, zróżnicowane i dostosowane do potrzeb młodych oferty pracy, szkoleń, praktyk lub staży, w tym godziwe wynagrodzenie, zaś potępiono praktykę bezpłatnych staży jako formę wykorzystywania młodych ludzi i naruszanie ich praw.

Według działającej przy Parlamencie Europejskim grupy roboczej, prawie 60% staży w Unii Europejskiej jest niepłatnych, podczas gdy czterech na dziesięciu stażystów nie ma umowy, a trzy na dziesięć umów nie określają żadnych obowiązków, a co za tym idzie, także czynności, których nauka może być przydatna dla praktykantów.

⁹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2020-0310_EN.html

Skutki zjawiska

Oferowanie młodym osobom bezpłatnych praktyk obniża ich atrakcyjność oraz sprawia, że młodzi nie decydują się na praktyczną naukę swoje zawodu, ponieważ jest ona dla nich nieopłacalna. Skutkiem tego dochodzi do sytuacji, która jest sprzeczna z samym zamysłem szkolenia młodych pracowników. Z powodu braku wynagrodzenia dochodzi do znaczącego obniżenia jakości praktyk odbywających się bezpłatnie lub za niewielką kwotę, poniżej wynagrodzenia minimalnego, co finalnie opóźnia lub nawet zniechęca młodych do wejścia na rynek pracy i podjęcia stałej, oskładkowanej pracy zarobkowej.

Brak jasnych oraz dostosowanych do obecnych realiów przepisów regulujących kwestię praktyk sprawia, że podmioty przyjmujące młode osoby na praktyki niejednokrotnie decydują się na podjęcia współpracy bez zawarcie żadnego typu umowy, czy to pod reżimem prawa cywilnego, czy reżimem prawa pracy. Problem ten dotyczy również młodych osób, które niejednokrotnie decydują się na pracę, z której dochody nie podlegają żadnemu oskładkowaniu oraz opodatkowaniu, co jedynie kumuluje ich problemy.

**Brak odpowiednich
rozwiązań w
polskim stanie
prawnym**

Stan obecny

Wypracowane dotychczas w Polsce rozwiązania legislacyjne nie odpowiadają potrzebom młodych ludzi. Dostrzegalna jest konieczność stworzenia przepisów, które kumulatywnie i kompleksowo umożliwiłyby młodym osobom podejmowanie praktyk lub staży, gwarantowały im poszanowanie ich praw socjalnych, a jednocześnie były atrakcyjne oraz akceptowalne z perspektywy podmiotów przyjmujących na praktyki.

Podstawowym aktem prawnym regulującym w Polsce kwestię praktyk odbywanych przez młode osoby jest szczątkowa regulacja, zawarta w zaledwie trzystronicowa, ustawa o praktykach absolwenckich¹⁰. Kształtowanie praw i obowiązków praktykanta może być poczynione na podstawie umów cywilnoprawnych lub innych pochodnych np. umów o odbycie stażu.

Umowa praktyk absolwenckich uregulowana przez przepisy wyżej wskazanej ustawy o praktykach absolwenckich, jest dla młodych osób nieatrakcyjna oraz prowadzi do powstawania na rynku pracy zjawisk niekorzystnych społecznie. Wynika to przede wszystkim z faktu, że praktyki, o których mowa, mogą odbywać się nieodpłatnie, a osobom wykonującym swoje obowiązki w ramach takich praktyk nie gwarantuje się podstawowych praw istotnych z ich punktu widzenia (o czym mowa szerzej w części III poniżej). Z uwagi na szczątkowe regulacje dotyczące praktyk absolwenckich młode osoby mogą być łatwo wykorzystywane przez podmioty przyjmujące je na praktyki oraz nie posiadają narzędzi i mechanizmów, które z mocy prawa umożliwiłyby im odbywanie praktyk w odpowiednich warunkach. Z dokumentów wytworzonych w trakcie procedowania

¹⁰ Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz.U. 2009 nr 127 poz. 1052)

projektu ustawy w ramach procesu legislacyjnego wynika jednoznacznie, że na etapie prac nad ustawą (lata 2008-2009) ustawodawca nie pochylił się nad problematyką wyłączenia nieodpłatności praktyk. Wynikało to z sytuacji gospodarczej, która uniemożliwiała forsowanie rozwiązań wskazywanych w niniejszej analizie¹¹.

Praktyczną alternatywą dla umów o praktyki absolwenckie są umowy cywilnoprawne, które nie dają jednak młodym osobom żadnej stabilności w odbywaniu praktyk oraz są niemalże całkowicie wyłączone spod regulacji prawnych w kwestii warunków, w których powinny się odbywać. Praktykant wykonujący swoje obowiązki na podstawie umowy cywilnoprawnej może zostać pozbawiony m.in. okresu wypowiedzenia oraz prawa do niewykonywania umowy przez określoną liczbę dni. Umowy cywilnoprawne mogą zostać także obciążone karami umownymi, które praktykant musi zapłacić na rzecz podmiotu przyjmującego na praktyki za niedochowanie danych obowiązków (często niewspółmiernych z istotą praktyk). Podmiot przyjmujący na praktyki, jako silniejsza strona stosunku prawnego, za pomocą umów cywilnoprawnych może pozbawić praktykantów wszelkich praw socjalnych bez jednoczesnego zagwarantowania im, że praktyki będą utrzymywały odpowiednią jakość oraz będą stanowić dla młodych osób wartość dodaną. Natomiast odbywanie praktyk na podstawie umowy o pracę (na zasadzie tymczasowości) nie jest zjawiskiem powszechnym z uwagi na duży stopień sformalizowania umów o pracę oraz szereg obowiązków (również ekonomicznych) ciężących na pracodawcy oraz pracowniku. Stosunek pracy wiąże się także z obowiązkiem zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne, co w sposób znaczący podwyższa koszt zatrudnienia praktykanta, który najczęściej jest studentem oraz posiada już ubezpieczenie zdrowotne z tego właśnie tytułu.

¹¹ Proces legislacyjny wraz z dokumentacją dostępny pod linkiem <http://orka.sejm.gov.pl/proc6.nsf/opisy/1701.htm>

Proponowane zmiany

W niniejszej części analizy przedstawione zostały obszary oraz kwestie wymagające uregulowania lub doprecyzowania w ramach obowiązujących obecnie przepisów prawnych (w szczególności ustawy o praktykach absolwenckich). Wskazane poniżej propozycje postulowanych zmian zostały przygotowane z uwzględnieniem zasygnalizowanych problemów oraz niedogodności dotyczących młodych ludzi z uwagi na brak wprowadzenia precyzyjnych oraz dostosowanych do realiów i rynku pracy regulacji prawnych w zakresie odbywania staży oraz praktyk.

Podjęcie stosownych działań legislacyjnych we wskazanych poniżej obszarach pozwoliłoby na stworzenie ram prawnych umożliwiających młodym ludziom zdobywanie wiedzy oraz poszerzanie kompetencji z poszanowaniem ich praw oraz interesów. Wpłynęłoby także na wzrost jakości oraz przydatności praktyk i staży oferowanych młodym ludziom. Poniższe propozycje mają na celu przede wszystkim zwrócić uwagi na obszary wymagające zmian prawnych. Powinny być one traktowane jako punkt wyjścia do konstruktywnej debaty o sytuacji młodych osób na rynku pracy w kontekście odbywanych przez nie praktyk lub staży.

Wprowadzenie zakazu bezpłatnych praktyk

Nie należy zapominać, że praktykanci, oprócz tego, że w trakcie odbywania praktyk powinni mieć możliwość zdobywania nowej wiedzy oraz poszerzenia kompetencji, wykonują na rzecz podmiotów przyjmujących ich na praktyki szereg obowiązków oraz stanowią część organizacji pracy. Natomiast zgodnie z zasadami konstytucyjnymi oraz przyjętym w Polsce systemem prawnym za

wykonaną pracę należy się wynagrodzenie, którego minimalna wysokość jest określona ustawowo.

Na poziomie ustawowym powinien zostać wprowadzony zakaz organizowania bezpłatnych praktyk. Natomiast podmioty, które niezgodnie z przepisami prawa przyjmowałyby praktykantów bez wynagrodzenia, powinny ponosić z tego tytułu odpowiedzialność wykroczeniową (adekwatną do odpowiedzialności ponoszonej przez pracodawców za niewypłacanie wynagrodzenia pracownikom). Kwestia ta powinna podlegać kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy, w razie wykrycia w tym zakresie nieprawidłowości, powinna mieć możliwość wystąpienia z wnioskiem o ukaranie podmiotu przyjmującego na praktyki oraz nałożenia na ten podmiot obowiązku wypłaty praktykantowi świadczenia odpowiadającego minimalnemu wynagrodzeniu za pracę (w przeliczeniu na godzinowy wymiar praktyk).

Państwowa Inspekcja Pracy powinna badać w szczególności, czy przepisy dotyczące praktyk nie są obchodzone w ten sposób, że praktykanci odbywają praktyki w oparciu o umowę o wolontariat, podczas gdy umowa taka, zgodnie z ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, może być zawarta jedynie przez określony krąg podmiotów. Zmiany wymaga w szczególności przepis ustawy o praktykach absolwenckich, który dopuszcza odbywanie praktyk nieodpłatnie.

Objęcie praktykantów przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

W przypadku praktyk powinny znaleźć zastosowanie przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (w taki sam sposób,

w jaki znajdują one zastosowanie w przypadku umów cywilnoprawnych). Obszar ten również powinien podlegać kontroli Państwowej Inspekcji Pracy na takiej samej zasadzie, jak w przypadku umów cywilnoprawnych.

Likwidacja maksymalnego wynagrodzenia za praktyki

Zgodnie z ustawą o praktykach absolwenckich wysokość miesięcznego świadczenia pieniężnego (wynagrodzenia za praktyki) nie może przekraczać dwukrotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej w danym roku. Wprowadzanie takiego limitu wynagrodzenia praktykanta wydaje się być nieuzasadnione z punktu widzenia młodych osób podejmujących praktyki. Jeżeli osoba odbywająca praktyki wykonuje w ich trakcie pracę o dużej wartości rynkowej (przykładem tego mogą być osoby odbywające praktyki w sektorze IT), a podmiot przyjmujący na praktyki jest gotów do wypłacania jej wynagrodzenia przewyższającego wysokość dwukrotnego wynagrodzenia minimalnego za pracę, to powinien mieć taką możliwość.

Wprowadzenie zakazu odbywania praktyk na zasadzie odpłatności na rzecz podmiotu przyjmującego

Na rynku praktyk, w niektórych sektorach gospodarczych, można zaobserwować niebezpieczne zjawisko, jakim jest oferowanie młodym osobom praktyk, za których odbywanie muszą one płacić wynagrodzenie na rzecz podmiotów przyjmujących na praktyki.

Jest to przykład rażącego oraz niezgodnego z zasadami współżycia społecznego wykorzystania słabszej pozycji młodych osób oraz faktu, że zdobywanie przez nie pierwszych doświadczeń zawodowych bywa najbardziej skomplikowane. Sytuacja, w której młoda osoba sama musi płacić za możliwość wykonywania pracy jest szkodliwa społecznie oraz powinna zostać zakazana na poziomie ustawowym.

Na podmioty, które pobierają od praktykantów opłaty za organizację praktyk powinny być nakładane stosowne sankcje. Obszar ten powinien podlegać kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Wprowadzenie terminu na wydanie zaświadczenia o odbyciu praktyk

Zgodnie z przepisami ustawy o praktykach absolwenckich podmiot przyjmujący na praktykę, na wniosek praktykanta, jest obowiązany wystawić na piśmie zaświadczenie o rodzaju wykonywanej pracy i umiejętnościach nabytych w czasie odbywania praktyki. Przepis ten nie wskazuje jednak na okres, w którym podmiot przyjmujący na praktyki powinien wydać praktykantowi takie zaświadczenie.

Dla przykładu, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, pracodawca powinien wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym doszło do zakończenia stosunku pracy. Jeśli nie jest to możliwe, świadectwo pracy powinno zostać przekazane pracownikowi w terminie 7 dni od daty zakończonego stosunku pracy.

Podobny mechanizm powinien zostać stworzony także w kontekście umów o praktyki. Jest to uzasadnione w szczególności faktem, że młode osoby odbywające praktyki niejednokrotnie potrzebują stosownego zaświadczenia o odbyciu praktyk ze względów

edukacyjnych. Nieuregulowanie tej kwestii prowadzi do sytuacji, w której praktykanci niejednokrotnie, pomimo składanych przez siebie wniosków, nie otrzymują stosownych zaświadczeń od podmiotów, które przyjmowały ich na praktyki w akceptowalnym terminie.

Wprowadzenie okresu wypowiedzenia umowy o praktyki

W rzeczywistości praktyki oraz staże są dla wielu młodych osób nie tylko okazją do zdobywania wiedzy oraz rozwijania się, ale także źródłem utrzymania. Dla podmiotów przyjmujących na praktyki, praktykanci bywają natomiast ważnym ogniwem w organizacji procesu pracy.

Biorąc to pod uwagę, uzasadnione wydaje się wprowadzenie okresu wypowiedzenia umowy o praktyki absolwenckie, który byłby ściśle uzależniony od okresu, na który została zawarta umowa o praktyki. Uregulowanie kwestii okresów wypowiedzenia w ten sposób (analogicznie do przepisów Kodeksu pracy) dawałoby praktykantom większą stabilność w odbywaniu praktyk oraz zachęciłoby ich do korzystania z tej formy zatrudnienia niepracowniczego.

Rozszerzenie maksymalnego okresu praktyk

Zgodnie z ustawą o praktykach absolwenckich okres praktyk może trwać maksymalnie trzy miesiące. Należy zaznaczyć, że dla wielu młodych osób oraz podmiotów przyjmujących jest to zbyt krótki okres, aby praktyki w rzeczywistości niosły za sobą odpowiednią wartość merytoryczną. W zakładach pracy powszechnie przyjmuje się, że okres trzech miesięcy jest najczęściej czasem potrzebnym do

zapoznania nowej osoby ze specyfiką pracy oraz wstępnego wdrożenia jej w wykonywanie obowiązków (tzw. okres *onboardingu*).

Ograniczenie okresu praktyk do trzech miesięcy obniża wartość merytoryczną praktyk oraz prowadzi do obchodzenia przepisów o praktykach absolwenckich (w tym do zatrudniania młodych osób bez żadnej podstawy prawnej). Okres, w którym praktykant może dokonać największego rozwoju, a podmiot przyjmujący czerpać korzyści z wykonywania przez niego obowiązku, przypada najczęściej dopiero po trzech miesiącach.

Wydłużenie dopuszczalnego okresu praktyk byłoby tym bardziej zasadne w przypadku, w którym doszłoby do wprowadzenia zakazu organizowania bezpłatnych praktyk, o którym mowa powyżej.

Wprowadzenie swobody w zakresie systemu czasu pracy praktykantów

Podmioty przyjmujące młode osoby na praktyki powinny mieć możliwość obejmowania praktykantów różnymi systemami czasu pracy. Obejmowanie praktykanta określonym systemem czasu pracy (innym niż system podstawowy) powinno odbywać się po uzyskaniu jego zgody.

Wprowadzenie przepisów, które w przejrzysty sposób umożliwiłoby podmiotom przyjmujących na praktyki obejmowanie praktykantów różnymi systemami czasu pracy wpłynęłoby pozytywnie na zwiększenie elastyczności w odbywaniu praktyk. Dla podmiotu przyjmującego na praktyki oznaczałoby to możliwość łatwiejszej organizacji pracy oraz powierzenie praktykantowi obowiązków istotnych z punktu widzenia przedsiębiorstwa. Dla praktykanta

możliwość pracy w różnych systemach czasu pracy byłaby istotna z perspektywy potrzeby łączenia odbywanych praktyk z edukacją. Dla przykładu, objęcie osoby odbywającej studia w trybie stacjonarnym zadaniowym systemem czasu pracy wydaje się korzystne z perspektywy nie tylko podmiotu przyjmującego, ale także samego praktykanta.

Prawo do urlopu

W obecnym stanie prawnym osobom odbywającym praktyki w żadnym zakresie nie przysługuje prawo do skorzystania z urlopu (zarówno z urlopu płatnego jaki i z bezpłatnego). Taki stan prawny prowadzi do sytuacji, w której podmiot przyjmujący młodych ludzi na praktyki może nie wyrazić zgody na skorzystanie przez praktykanta z dni wolnych od pracy - nawet w przypadku, w którym urlop ten jest dla młodego człowieka niezbędny z uwagi na zdarzenia losowe lub konieczność podjęcia przez niego działań związanych z jego edukacją.

Osoby na praktykach powinny mieć zagwarantowaną możliwość niepodejmowania praktyk przez dany okres, jeżeli jest to uzasadnione ich sytuacją zdrowotną, rodzinną lub jest to niezbędne z perspektywy ich edukacji (np. gdy termin egzaminu lub obowiązkowych konsultacji został wyznaczony w dniu odbywania przez studenta praktyk).

Wliczanie okresu praktyk do stażu pracy

Odbywanie praktyk polega na wykonywaniu pracy na rzecz podmiotu przyjmującego daną osobę na praktyki. Jest to więc okres, który powinien wliczać się do stażu pracy mającego wpływ m.in. na

prawo do uzyskania urlopu wypoczynkowego oraz prawo do emerytury. Wliczanie okresu praktyk do stażu pracy wydaje się tym bardziej uzasadnione, że w obecnym stanie pracy do stażu pracy można wliczyć nie tylko okres pozostawania w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę, ale także m.in. okres odbywania studiów doktoranckich oraz okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych i stypendium otrzymywanego przez bezrobotnego w trakcie szkolenia, na które został skierowany przez starostę. Z celowościowego oraz praktycznego punktu widzenia wliczenie okresu odbywania praktyk do stażu pracy jest zgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Co więcej, wpłynęłoby to pozytywnie na atrakcyjność praktyk oraz gwarantowałoby osobom podejmującym praktyki znacznie większą stabilność oraz poczucie bezpieczeństwa. Ponadto nie można wykluczyć sytuacji, w której młody człowiek chciałby podjąć praktyki w kilku następujących po sobie miejscach. Wynika to ze zwiększonej mobilności oraz chęci poznawania otoczenia pracy oraz jej specyfiki (w szczególności w sektorach technologicznych). Zaliczenie okresu praktyk do stażu pracy w takich sytuacjach jest uzasadnione ponieważ czas na naukę praktyczną zawodu, podobnie jak na kształcenie, jest czasem przygotowującym do wykonywania określonego zawodu (pracy).

Podsumowanie i rekomendacje

Rekomendacje

Przeprowadzona analiza prowadzi do konkluzji, że obecny sposób uregulowania praktyk nie odpowiada współczesnym wyzwaniom i potrzebom społecznym. Co więcej, brak ujednoczonych przepisów powoduje występowanie nadużyć (np. nieodpłatność praktyk) i patologii (przyjmowanie płatności za przyjmowanie na praktykę). Historyczne przepisy nie uwzględniały bowiem dynamicznego rozwoju społecznego oraz gospodarczego Polski, który dokonał się na przestrzeni ostatnich lat. Mimo spadku bezrobocia, to osoby młode są najbardziej narażone na zastępowalność (np. poprzez robotyzację miejsc pracy). Dlatego troska o wysoki poziom kształcenia praktycznego powinna znajdować oparcie w nowych regulacjach dotyczących praktyk. Koresponduje to z obecnie obowiązującym systemem edukacji, który w dużej mierze stawia na przygotowanie akademickie a nie praktyczne. Podkreślić należy, że przedstawiona propozycja regulacji zjawiska nie niesie za sobą wprost kosztów implementacji przepisów z budżetu Skarbu Państwa. Koszt taki może być poniesiony przez sektor publiczny (o ile przyjmuje osoby młode na praktyki) oraz w przeważającej mierze sektor prywatny. Konieczność ponoszenia ciężaru wynagradzania praktyki, przyczynić się będzie do wzrostu znaczenia takiej pracy i w konsekwencji podniesienia ich jakości i przekazywanej wiedzy praktycznej, w taki sposób aby praktykant mógł możliwie szybko stać się przydatny do pracy.

Mając na uwadze powyższą analizę oraz potencjalne perturbacje, które wynikać mogą z kalkulacji czysto politycznej należy rozważyć możliwe zakresy nowelizacji uwzględniając ich stopień skomplikowania oraz szerokość i głębokość zmian ustawowych. Przykładowo - najprostsza potencjalna nowelizacja mogłaby jedynie usuwać z tekstu ustawy zwrot: "lub bezpłatnych", przesądzając że praktyki mogą odbywać się jedynie w formie odpłatnej. Jednak takie

rozwiązanie może wydać się zbyt radykalne. Z tego względu należy rozważyć dalsze propozycje, które są niejako mieszanką proponowanych rozwiązań, np. możliwość bezpłatnego stażu jedynie w ograniczonym zakresie czasowym (jednego lub dwóch miesięcy), dalej idące rozwiązanie mogłoby wprowadzać ulgi podatkowe dla przedsiębiorców, którzy zdecydują się na oferowanie płatnych praktyk. Zdecydowanie budzącą najmniej wątpliwości propozycją jest ujednoczenie zasad odbywania praktyk we wszelkich instytucjach publicznych i każdorazowo nakaz odpłatności praktyk w tychże jednostkach administracji publicznej. Poza zakresem niniejszego opracowania pozostaje kwestia gradacji praktyk pod względem szczególnego znaczenia społecznego (szczególnie realizowanych na kierunkach medycznych), które powinny zostać objęte preferencyjną regulacją, gdy są wykonywane w placówkach publicznych. Z całą pewnością należy przeanalizować możliwość szerokiej konsultacji zasad odbywania praktyk w urzędach administracji publicznej i stworzenia regulacji na poziomie Uchwały Rady Ministrów lub regulacji ustawowej.

EDUKACJA.

PRAWO.

OBYWATEL.

dziękujemy.