



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia... 8. 11. ... 2013 r.

DRP-II-0700-29-AR/13

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 13. 11. 13.

nr. 5111 podpis. Borusewicz

p. J. Ciderek
Biura Prac Senackich
Wpłynęło dn. 13. 11. 13.
nr. 9323 podpis. [signature]

Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu RP

[signature]

W odpowiedzi na oświadczenie Pana Senatora Ryszarda Knosali złożone podczas 40 posiedzenia Senatu w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych przekazane wystąpieniem Marszałka Senatu RP z dnia 9 października 2013 r. znak: BPS/043-40-1738/13, przedstawiam poniższe informacje.

Zasady kierowania bezrobotnych do odbycia stażu u pracodawcy reguluje art. 53 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.) oraz przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie *szczególonych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych* (Dz. U. Nr 142, poz. 1160). Zgodnie z wolą ustawodawcy staż to nabywanie przez osobę bezrobotną umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą. Skierowanie osoby bezrobotnej do odbycia stażu ma charakter fakultatywny i decyzja w tej sprawie należy do właściwego starosty. A zatem jedynie starosta może zdecydować o skierowaniu danej osoby do odbycia stażu u pracodawcy.

Zarówno przepisy ustawy, jak i rozporządzenia wykonawczego nie nakładają na pracodawcę obowiązku zatrudnienia osoby bezrobotnej po odbyciu przez nią stażu. A zatem zobowiązanie do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu ma charakter dobrowolny, bowiem staż odbywa się na podstawie umowy cywilno-prawnej zawartej pomiędzy starostą a pracodawcą. Minimalne wymogi dla tej umowy zawarte zostały w § 5 ust. 1 rozporządzenia. Pozostałe zapisy umowy mogą być przez strony kształtowane swobodnie w granicach obowiązującego prawa.

Należy w tym miejscu nadmienić, iż jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest swoboda nawiązywania stosunków pracy, która oznacza, iż każda ze stron stosunku pracy ma swobodę wyboru jednej z wymienionych w kodeksie pracy umów o pracę lub też podjęcia decyzji o wykonywaniu pracy na innej podstawie niż stosunek pracy (np. na podstawie umowy cywilnoprawnej). Art. 11 Kodeksu pracy stanowi bowiem wyraźnie, iż nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Powyższe oznacza zatem, iż do nawiązania stosunku pracy niezbędna jest obopólna zgoda pracodawcy i pracownika co do rodzaju umowy o pracę (tj. umowy o pracę na czas określony, czas nieokreślony lub czas wykonania określonej pracy) oraz warunków pracy i płacy.

A zatem możliwe jest, aby pracodawca we wniosku o zorganizowanie stażu zadeklarował zatrudnienie bezrobotnego po odbyciu stażu, jednak w opinii Ministerstwa nie może być to jedyne kryterium decydujące o skierowaniu bezrobotnego na staż do danego pracodawcy. Celem stażu jest bowiem zdobycie kwalifikacji lub umiejętności zawodowych, oraz doświadczenia, które pozwolą bezrobotnemu na znalezienie pracy, niekoniecznie u pracodawcy, u którego odbywa on staż. Ponadto niektórzy pracodawcy nie mogą podjąć takiego zobowiązania, ponieważ np. w administracji rządowej i samorządowej obowiązują postępowania konkursowe przy rekrutacji pracowników.

Jednakże, należy jeszcze raz wyraźnie podkreślić, iż to powiatowe urzędy pracy podlegające starostom mają instrumenty pozwalające na dobór i ocenę pracodawców, którym powierzają realizację staży dla bezrobotnych. Starostowie są zobowiązani do racjonalnego wydatkowania środków Funduszu Pracy, w tym środków na realizację stażu. A zatem zobowiązani są do dbania o to, aby kierować bezrobotnych w pierwszym rzędzie do pracodawców, którzy zatrudniają stażystów po odbytych stażach lub takich, u których odbyty staż daje duże szanse na podjęcie zatrudnienia w innym miejscu.

Kodeks pracy nie reguluje też w sposób odrębny problematyki związanej z zatrudnianiem osób, które wcześniej odbyły u pracodawcy staż na podstawie umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a urzędem pracy. W konsekwencji, wobec takich osób stosuje się te same zasady zatrudniania, co wobec innych pracowników. Jak już wyżej nadmieniono zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia stażysty po odbytych stażach ma charakter umowny, a zatem to strony umowy, tj. starosta i pracodawca decydują, jaką umowę o pracę deklaruje zawrzeć pracodawca z bezrobotnym po odbyciu stażu. Także okres, na jaki zostanie zawarta taka umowa pozostaje w sferze uzgodnienia pomiędzy stronami. W związku z tym nie wydaje się zasadne tworzenie przepisów, które miałyby regulować te kwestie, a tym samym ograniczać swobodę stron w kształtowaniu łączących je stosunków prawnych.

Należy też podkreślić, iż pomimo braku ustawowego zobowiązania do zatrudnienia stażysty po zakończeniu stażu w roku ubiegłym efektywność zatrudnieniowa tego instrumentu rynku pracy osiągnęła historycznie najwyższy poziom, tj. 57 %. Oznacza to, że 57 % osób, które ukończyły staż w okresie 3 miesięcy od zakończenia stażu lub w jego trakcie podjęło zatrudnienie lub inną pracę zarobkową.

Chciałbym też poinformować, iż z inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w latach 2012 i 2013 w 23 powiatowych urzędach pracy realizowany jest program pilotażowy pn. „Twoja Kariera – Twój Wybór”, którego celem jest próba przełamania barier utrudniających młodym ludziom wejście na rynek pracy, poprzez wsparcie procesu aktywizacji zawodowej w obszarze:

- edukacyjnym – dzięki możliwości zdobycia pożądaných na rynku pracy umiejętności/kwalifikacji z wykorzystaniem testowanych w pilotażu bonów: szkoleniowego, na kształcenie zawodowe lub policealne oraz na kształcenie podyplomowe;

- zatrudnieniowym – stwarzając możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego w formie stażu połączonego z późniejszym zatrudnieniem (bon stażowy) bądź zatrudnienia subsydiowanego (bon dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej) oraz zwiększenia mobilności zawodowej (dotacja na zasiedlenie).

W ramach tzw. bonu stażowego bezrobotni są kierowani do odbycia stażu na okres 6 miesięcy do pracodawców, którzy deklarują późniejsze zatrudnienie bezrobotnych przez okres 6 miesięcy. Pracodawcy, którzy dotrzymują warunków umowy i zatrudniają bezrobotnych na deklarowany okres uzyskują dodatkowo premię finansową w wysokości 1500 zł.

W związku z tym, że „bon stażowy” został wstępnie bardzo dobrze przyjęty przez pracodawców i bezrobotnych, rozwiązanie to zostało włączone do przyjętego w dniu 5 listopada 2013 r. przez Radę Ministrów projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

Jeżeli zaproponowane przez resort pracy rozwiązania zostaną uchwalone przez parlament, to obok stażu organizowanego na zasadach dotychczasowych bezrobotni będą mieli możliwość uzyskania bonu stażowego, czyli możliwości odbycia 6 miesięcznego stażu u pracodawcy wybranego przez samego bezrobotnego, o ile pracodawca ten zadeklaruje zatrudnienie bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po odbyciu stażu. A zatem pracodawca nie będzie mógł wykonać swojego zobowiązania poprzez zawarcie z bezrobotnym umowy cywilno-prawnej.

Dodatkowo projekt ustawy odnośnie staży dla bezrobotnych zawiera zapisy, które umożliwią kierowanie na staż nie tylko osoby zaliczone do kategorii bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, ale wszystkich bezrobotnych. Natomiast bezrobotni poniżej 30 roku życia, a nie tak jak obecnie poniżej 25 roku życia, będą mogli skorzystać z dłuższego stażu trwającego nawet 12 miesięcy.

J. Krawiec

z up. 
MINISTER
Jacek Męcina
Sekretarz Stanu