



**Sposoby realizacji praktyk i staży niezbędnych do  
uzyskania dostępu do zawodów regulowanych  
oraz praktyk na wolnym rynku pracy (w  
szczególności innych niż praktyka absolwencka)  
wraz z próbą oszacowania liczby  
stażystów/praktykantów.**

Ekspertyza przygotowana przez:

Anna Jawor-Joniewicz

Urszula Jeruszka,

Iwona Kukulak-Dolata

Iwona Poliwczak

Jakub Wróblewski

Łukasz Widla-Domaradzki

Grażyna Zboralska

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Warszawa grudzień 2025 r.



## Spis treści

<b>1. Wstęp</b> .....	5
<b>2. Metodologia</b> .....	6
2.1. Analiza danych zastanych .....	6
2.1.1 Źródła danych do analizy desk research .....	8
2.1.2 Źródła danych wykorzystanych w analizie prawnej.....	9
2.1.3 Źródła danych wykorzystane przy doborze próby w badaniu ilościowym organizatorów praktyk i staży.....	10
2.1.4 Źródła danych wykorzystanych do oszacowania liczby stażystów i praktykantów w Polsce .....	12
2.2. <b>Badania ilościowe organizatorów i uczestników staży i praktyk</b> .....	12
2.2.1 Charakterystyka prób badawczych w badaniach ilościowych.....	14
2.2.1.1. Badanie organizatorów praktyk i staży .....	14
2.2.1.2. Badanie odbiorców staży i praktyk .....	16
2.2.2 Metody analizy danych ilościowych .....	17
2.3. <b>Badania jakościowe organizatorów i odbiorców staży i praktyk</b> .....	17
2.3.1 Zogniskowany wywiad grupowy z organizatorami staży i praktyk .....	17
2.3.2 Pogłębione wywiady indywidualne ze stażystami i praktykantami .....	18
2.3.3 Metody analizy wyników badań jakościowych .....	18
<b>3. Kontekst rynku pracy</b> .....	19
3.1. Rola edukacji i przygotowania zawodowego na polskim rynku pracy .....	19
3.2. Znaczenie staży i praktyk zawodowych w kontekście zdobywania doświadczenia zawodowego.....	29
3.3. Rola praktyk i staży w procesie uzyskiwania uprawnień.....	37
<b>4. Charakterystyka staży i praktyk w zawodach regulowanych</b> .....	42
4.1. Wprowadzenie .....	42
4.2. Definicje i przepisy prawne regulujące zasady i warunki odbywania staży i praktyk w zawodach regulowanych .....	49
4.3. Analiza szczegółowa według wybranych grup zawodów regulowanych.....	51
4.3.1. Zawody prawnicze .....	51
4.3.1.1. Aplikacja adwokacka .....	51
4.3.1.2. Aplikacja radcowska.....	53
4.3.1.3. Aplikacja notarialna.....	54



4.3.1.4. Aplikacja sędziowska i prokuratorska .....	55
4.3.1.5. Aplikacja komornicza .....	56
4.3.1.6. Aplikacja kuratorska .....	57
4.3.1.7. Aplikacja legislacyjna .....	58
4.3.1.8. Aplikacja rzecznikowska – rzecznik patentowy .....	58
4.3.1.9. Staże asystenckie i staże urzędnicze .....	59
4.3.2. Zawody medyczne i ochrony zdrowia .....	60
4.3.2.1. Pielęgniarki i położne – staże podyplomowe .....	60
4.3.2.2. Lekarze – staże podyplomowe .....	61
4.3.2.3. Lekarz dentysta – staż podyplomowy .....	62
4.3.2.4. Fizjoterapeuta – praktyka zawodowa .....	62
4.3.3. Zawody techniczne i budowlane .....	62
4.3.3.1. Geodeta, kartograf – praktyka zawodowa .....	63
4.3.3.2. Inżynier architekt – specjalność architektoniczna – praktyka zawodowa .....	64
4.3.4. Inne wybrane zawody regulowane .....	64
4.3.4.1. Doradca podatkowy – praktyka zawodowa .....	65
4.3.4.2. Biegły rewident – praktyki i aplikacje .....	65
4.3.4.3. Maszynista kolejowy – praktyka zawodowa .....	66
4.3.4.4. Przewodnik górski – szkolenie praktyczne .....	66
4.3.4.5. Konserwator dźwigów .....	66
4.3.4.6. Górnik strzałkowy – praktyka zawodowa .....	67
4.3.5. Staż adaptacyjny dla cudzoziemców .....	67
4.5. Podsumowanie charakterystyki staży i praktyk w zawodach regulowanych .....	69
<b>5. Charakterystyka staży i praktyk na wolnym rynku pracy .....</b>	<b>70</b>
5.1. Definicje i przepisy prawne regulujące zasady i warunki odbywania staży i praktyk na tzw. wolnym rynku pracy .....	70
5.1.1. Rozróżnienie terminologiczne między stażem a praktyką .....	70
5.1.2. Kategorie praktyk i staży na tzw. otwartym rynku pracy .....	73
5.1.3. Praktyki i staże na tzw. otwartym rynku pracy, które nie zostały objęte dedykowanymi im regulacjami ustawowymi .....	76
5.1.4. Praktyki i staże na tzw. otwartym rynku pracy, które nie zostały objęte dedykowanymi im regulacjami ustawowymi .....	77
5.1.5. Cechy charakterystyczne umowy o praktykę absolwencką .....	80



5.2.	Kwestie wynagrodzenia w ramach praktyk i staży .....	82
5.2.1.	Wynagrodzenie w ramach praktyk i staży na tzw. otwartym rynku pracy, nie objętych dedykowanymi regulacjami ustawowymi .....	82
5.2.2.	Wynagrodzenie w ramach praktyk absolwenckich.....	82
5.2.3.	Wynagrodzenie w ramach staży z urzędu pracy.....	83
5.2.4.	Wynagrodzenie w ramach stażu uczniowskiego .....	84
5.2.5.	Wynagrodzenie w ramach praktyk studenckich i wolontariatu.....	84
5.3.	Staż uczniowski .....	84
5.4.	Podsumowanie i perspektywy dalszego rozwoju regulacji prawnych .....	86
<b>6.</b>	<b>Analiza aktualnej sytuacji .....</b>	<b>86</b>
6.1.	Analiza sytuacji dotyczących staży i praktyk z perspektywy pracodawców .....	87
6.1.1.	Charakter nabywanych kompetencji i rola komponentu edukacyjnego .....	109
6.2.	Aktualna sytuacja dotycząca staży i praktyk z perspektywy uczestników .....	112
6.3.	Stáže i praktyki w zawodach regulowanych perspektywa instytucji edukacyjnych .....	120
<b>7.</b>	<b>Sposoby realizacji praktyk i staży w kontekście ich optymalizacji .....</b>	<b>122</b>
7.1.	Określenie problemów i wyzwań – perspektywa pracodawców .....	122
7.2.	Określenie problemów i wyzwań – perspektywa stażystów i praktykantów .....	155
<b>8.</b>	<b>Sposoby zwiększenia dostępności i jakości praktyk i staży.....</b>	<b>176</b>
8.1.	Sposoby zwiększania dostępności i jakości staży i praktyk – perspektywa organizatorów .....	176
8.2.	Sposoby zwiększania dostępności i jakości staży i praktyk – perspektywa uczestników .....	184
<b>9</b>	<b>Próba oszacowania liczby stażystów i praktykantów .....</b>	<b>189</b>
9.1.	Liczba stażystów i praktykantów według stanu na trzeci kwartał 2025 r. ....	189
9.2.	Metodyka opracowania projekcji .....	193
9.3.	Predykcja 2025-2030 .....	195
<b>10.</b>	<b>Wnioski i rekomendacje.....</b>	<b>199</b>



## 1. Wstęp

Praktyki i staże pełnią na rynku pracy różne funkcje. Są one m.in. elementem szeroko pojętego kształcenia zawodowego (w ramach praktycznej nauki zawodu), formą wstępnej aktywizacji zawodowej, która pozwala osobom w nich uczestniczącym na zdobycie doświadczenia zawodowego, czy też są narzędziem aktywnej polityki rynku pracy. Wskazane funkcje prowadzą do ich różnorodności. Dywersyfikacji praktyk, staży sprzyja złożoność występujących w Polsce regulacji, które nie tworzą spójnego, przejrzystego porządku prawnego, ale prowadzą do chaosu opartego na dowolności w ich doborze i organizacji. Ponadto przepisy umożliwiają niejednoznaczne definiowanie statusu stażystów i praktykantów, co niejednokrotnie implikuje pewne nadużycia wśród podmiotów zajmujących się ich organizacją. Problem ten jest szczególnie dostrzegany w przypadku praktyk i staży, które tworzone są na tzw. wolnym rynku, co implikuje niską ich jakością. Dlatego istnieje konieczność wypracowania określonych standardów, które będą zapewniać dobrą jakość praktyk i staży zapewniając integrację i pogłębienie zdobytej wiedzy teoretycznej z praktyką w rzeczywistych warunkach pracy. Powyższe problemy są przedmiotem analizy zawartej w tej ekspertyzie, a została ona przeprowadzona na wynikach badania.

Głównym celem badania była identyfikacja i wszechstronna analiza sposobów, metod oraz warunków realizacji praktyk i staży odbywanych na tzw. wolnym rynku pracy oraz w zawodach regulowanych, z wyłączeniem staży będących formą aktywnej polityki rynku pracy oraz staży realizowanych w ramach systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, będących obowiązkową częścią programów kształcenia, a także ocena ich skuteczności i adekwatności do wymagań rynku pracy. Pełna realizacja tego celu wymagała szczegółowego odniesienia się do szeregu zagadnień kluczowych dotyczących:

- regulacji prawnych określających definicje staży i praktyk oraz zasady ich odbywania w zawodach regulowanych i na tzw. wolnym rynku,
- kształtowania relacji pomiędzy edukacją (w tym przygotowaniem zawodowym) a rynkiem pracy,



- sposobów, procedur realizacji praktyk i staży
- problemów i wyzwań jakie pojawiają się w związku z realizacją praktyk i staży
- sposobów zwiększających dostępność i jakość realizowanych praktyk i staży
- oszacowania liczby stażystów i praktykantów oraz ich predykcji do 2030 r.

Powyższe zagadnienia są analizowane i znajdują odzwierciedlenie w strukturze niniejszego raportu. Raport zamykają wnioski i rekomendacje dla Polski dotyczące proponowanych zmian i rozwiązań w zakresie organizacji staży i praktyk na wolnym rynku pracy i w zawodach regulowanych.

## 2. Metodologia

Z uwagi na złożoność problemu staży i praktyk realizowanych w Polsce zdecydowano się na zastosowanie podejścia triangulacyjnego do procesu badawczego pozwalającego na pozyskanie zróżnicowanych danych i dokonanie ich analizy z wielu punktów widzenia.

Wśród zastosowanych w projekcie metod i technik badawczych znalazły się:

- Analiza danych zastanych (desk reasearch);
- Badania ilościowe organizatorów oraz odbiorców staży i praktyk techniką Computer-Assisted Web Interview (CAWI)
- Badania jakościowe organizatorów (technika Focus Group Interview - FGI) oraz odbiorców staży i praktyk (technika Individual In-Depth Interview - IDI).

### 2.1. Analiza danych zastanych

Realizacja głównego celu badania, jakim jest **analiza sposobów, metod oraz warunków realizacji praktyk i staży odbywanych na tzw. wolnym rynku pracy oraz w zawodach regulowanych a także ocena ich skuteczności i adekwatności do wymagań rynku pracy** wymagała kompleksowego podejścia do tego problemu i zapoznania się z aktualnie dostępnymi w tym zakresie informacjami. Ze względu na ograniczoną ilość informacji na temat tego rodzaju praktyk i staży oraz problematyczność analizowanych zagadnień w przypadku tego badania zastosowano kilka technik badawczych.

W badaniach rynku pracy analiza informacji zawartych w piśmiennictwie i



dokumentach prawnych ma istotne znaczenie dla pełnego rozpoznania analizowanego zagadnienia. Pozycje literaturowe i dokumenty prawne to tzw. dane wtórne zaliczane do materiałów zastanych, które powstały jako efekt badań empirycznych, ale mają w przypadku tego badania znaczną wartość poznawczą, dla prawidłowego zdiagnozowania aktualnego stanu badanego zjawiska oraz pogłębienia wiedzy na jego temat.

W procesie analizy danych zastanych skoncentrowano się na publikacjach naukowych, statystykach, internetowych ogłoszeniach o pracę i innych danych źródłowych dostarczających rzetelnych informacji m.in. w obszarach związanych z:

- szeroko pojętym rynkiem pracy i procesami na nim zachodzącymi;
- rolą edukacji i przygotowania zawodowego na polskim rynku pracy;
- dostępnymi informacjami o zawodach,
- kwestiami definicyjnymi, np. jak pojmowane są zawody regulowane;
- rolą praktyk i staży w kontekście programów nauczania;
- znaczeniem staży i praktyk zawodowych dla zdobywania doświadczenia zawodowego i wchodzenia na rynek pracy;
- kontekstem organizacyjnym i metodami przekazywania wiedzy podczas staży i praktyk;
- rolą praktyk i staży w procesie uzyskiwania uprawnień;
- charakterystyką staży i praktyk w zawodach regulowanych dokonaną na podstawie aktów prawnych.

Realizacja zakresu prac wymagała więc obok badań własnych wykorzystania informacji podchodzących z tzw. utrwalonych źródeł zastanych, czyli w przypadku tego badania, informacji dotyczących warunków i zasad realizacji staży i praktyk, ich znaczenia dla przygotowania zawodowego, zdobywania doświadczenia zawodowego oraz uzyskiwania uprawnień zawodowych, a także charakterystykę staży i praktyk na wolnym rynku pracy i w zawodach regulowanych zawartych w literaturze przedmiotu oraz dokumentach prawnych. Powoduje to, że opracowanie wyników miało również charakter jakościowy. Podczas analizy i doboru zebranych materiałów zastanych,



posłużono się tzw. metodą badania dokumentów i metodą porównawczą.

Metoda badania oparta na dokumentach polega na analizowaniu różnego rodzaju ludzkich wytworów traktując je, jako źródło informacji o cechach ludzi, którzy je stworzyli lub zjawiskach przez nich opisywanych. Treść dokumentów jest porządkowana i interpretowana zgodnie z wyznaczonym celem badawczym lub hipotezami. Bardzo często jest stosowana jako metoda uzupełniająca, pozwalająca na sformułowanie problemu badawczego, ustalenie hipotez badawczych, doboru próby badawczej (warstwy), charakterystykę badanych osób lub zjawiska, czy konstruowanie narzędzi badawczych. W przypadku tej metody podczas doboru materiałów źródłowych należy dokonać ich selekcji pod kątem wymogów metodologicznych, oraz sprawdzić czy są one aktualne i kompletne. Metoda badania dokumentów nie jest jednak pozbawiona wad. Materiały źródłowe mogą prezentować badane zjawisko lub grupę społeczną w sposób jednostronny i nie uwzględniać wszystkich czynników ich determinujących. Dlatego też ważna była obiektywna ocena zawartości wszystkich materiałów zastanych. Badania porównawcze mogą być przeprowadzane w oparciu o materiały zastane, jak i badania własne, pochodzące z różnych krajów, czy okresów czasowych. Polega na analizie porównywalnych pod względem istotności, kategorii czy formy przedmiotów i zjawisk oraz pod kątem ustalenia podobieństw i różnic. Celem badań porównawczych jest wskazanie cech podobnych, identycznych lub różnic. Efektem tych poszukiwań może być np. wskazanie wzorca godnego naśladowania (najlepszy system, najlepsza metoda itp.).

Zastosowanie w badaniu obu tych metod pozwoliło na rzetelne omówienie kontekstu rynku pracy dotyczącego staży i praktyk oraz zdefiniowanie i charakterystykę staży i praktyk organizowanych w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych.

### 2.1.1 Źródła danych do analizy desk research

Literatura przedmiotu wykorzystana przez badaczy pochodziła z dostępnych bibliotek (między innymi: Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Biblioteki Uniwersytetu Łódzkiego), zasobów Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych,





prywatnych zbiorów badaczy oraz stron Internetowych. W poszukiwaniu potrzebnych badaczom pozycji literaturowych przeglądane były katalogi biblioteczne. Dokumenty prawne potrzebne do przeprowadzenia rzetelnych analiz w tym zakresie pochodziły ze stron Internetowych: Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej ([ww.sejm.gov.pl](http://ww.sejm.gov.pl)), Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ([mrpips.gov.pl](http://mrpips.gov.pl)), wyszukiwarki aktów prawnych Eur-lex ([eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu)) oraz opublikowanych Dzienników Urzędowych.

Podczas selekcji materiałów źródłowych badacze oceniali ich wiarygodność i zawartość merytoryczną. Na ich podstawie przeanalizowano kontekst rynku pracy staży i praktyk, również scharakteryzowane zostały staże i praktyki na otwartym rynku pracy i w zawodach regulowanych oraz związane z tymi zagadnieniami dokumenty prawne i literatura przedmiotu. Następnie porównano zapisy w dokumentach prawnych dotyczące definiowania zawodów na wolnym rynku pracy i w zawodach regulowanych oraz regulowania zasad i warunków ich odbywania stosowanych w Polsce i w Unii Europejskiej.

### 2.1.2 Źródła danych wykorzystane w analizie prawnej

Analiza dokumentów prawnych obejmuje zróżnicowany katalog źródeł prawa, począwszy od aktów prawa unijnego po akty prawa wewnętrznego samorządów zawodowych. Wśród aktów prawa unijnego uwzględniono Zalecenie Rady z 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (2014/C 88/01), Rezolucję Parlamentu Europejskiego z 14 czerwca 2023 r. oraz projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z marca 2024 r. dotyczącej poprawy warunków pracy stażystów. W zakresie polskiego prawa rangi ustawowej przeanalizowano przede wszystkim ustawę z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich, nową ustawę z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, ustawę z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (w szczególności art. 121a dotyczący stażu uczniowskiego) oraz ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Dla celu przedstawienia poszczególnych zawodów regulowanych wybrano liczne ustawy branżowe, w tym ustawy regulujące poszczególne zawody prawnicze (ustawę - Prawo o adwokaturze, ustawę o radcach prawnych, ustawę - Prawo o notariacie, ustawę o komornikach sądowych), medyczne (ustawę o zawodach pielęgniarki i położnej, ustawę o zawodach



lekarza i lekarza dentystry, ustawę o zawodzie fizjoterapeuty) oraz techniczne (ustawę Prawo budowlane, ustawę Prawo geodezyjne i kartograficzne).

Kryteria doboru aktów prawnych odnosiły się do aspektów funkcjonalnych i przedmiotowych – sięgnięto po akty prawne bezpośrednio regulujące zasady organizacji praktyk oraz staży zawodowych. Dobór uwzględniał podział staży i praktyk na następujące kategorie: na tzw. otwartym rynku pracy (m.in. praktyki absolwenckie, staże z urzędu pracy, staże uczniowskie, praktyki studenckie) oraz praktyki w zawodach regulowanych, które wymagają spełnienia szczególnych wymogów kwalifikacyjnych. Sięgnięto po akty reprezentatywne dla poszczególnych grup zawodowych, kierując się m.in. liczebnością osób wykonujących dany zawód.

### 2.1.3 Źródła danych wykorzystane przy doborze próby w badaniu ilościowym organizatorów praktyk i staży

Dobór próby do badania ilościowego organizatorów praktyk i staży został przeprowadzony metodą próby kwotowej. Metoda ta bazowała na podziale podmiotów gospodarczych według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007). Zastosowanie klasyfikacji PKD 2007 zostało podyktowane koniecznością zachowania pełnej zgodności i porównywalności z oficjalnymi statystykami używanymi do konstruowania kwot.

Źródłami danych wykorzystanymi do opracowania kwot były:

1. Liczebność podmiotów gospodarczych (GUS): Dane zaczerpnięto z raportu GUS „Przedsiębiorstwa aktywne w 2 kwartale 2025 r.". Źródło to posłużyło jako podstawa do określenia struktury proporcjonalnej dla sekcji PKD, w których dominują podmioty prywatne. Statystyki GUS są standardowym i najszerszym źródłem danych na temat aktywności gospodarczej w Polsce.
2. Liczba urzędów (Sektor publiczny): Informacje dotyczące liczebności urzędów (dla sekcji Administracja publiczna – O) zaczerpnięto ze źródła administracyjnego (<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/podstawowe-informacje>). e

Wykorzystanie dwóch uzupełniających się źródeł było uzasadnione tym, że ogólne statystyki GUS (źródło 1) często nie precyzują struktury i liczebności jednostek



w sektorze administracji publicznej (np. urzędy centralne i samorządowe) z taką dokładnością i specyfiką, jak dedykowane rejestry administracyjne (źródło 2). Połączenie danych z GUS (dla gospodarki) i rejestrów administracyjnych (dla sektora publicznego) umożliwiło kompleksowe i bezpieczne metodologicznie odwzorowanie struktury całej populacji.

**Tabela 1. Struktura próby badania ilościowego organizatorów staży i praktyk**

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	% podmiotów	Liczba w próbie	% próby
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	25 655	0,90%	5	1,8%
Górnictwo i wydobywanie (B)	2 466	0,09%	2	0,7%
Przetwórstwo przemysłowe (C)	237 582	8,33%	61	21,7%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (D)	8 717	0,31%	2	0,7%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja (E)	8 355	0,29%	4	1,4%
Budownictwo (F)	432 057	15,15%	35	12,5%
Handel; naprawa pojazdów samochodowych (G)	496 298	17,41%	51	18,1%
Transport i gospodarka magazynowa (H)	167 993	5,89%	24	8,5%
Zakwaterowanie i gastronomia (I)	80 966	2,84%	14	5,0%
Informacja i komunikacja (J)	233 454	8,19%	8	2,8%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	57 667	2,02%	4	1,4%
Obsługa rynku nieruchomości (L)	76 130	2,67%	7	2,5%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	390 641	13,70%	22	7,8%
Administrowanie i działalność wspierająca (N)	123 995	4,35%	9	3,2%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O)	1 742	0,06%	5	1,8%
Edukacja (P)	84 331	2,96%	7	2,5%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	244 318	8,57%	10	3,6%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	31 605	1,11%	2	0,7%
Pozostała działalność usługowa (S)	147 387	5,17%	9	3,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Przedsiębiorstwa aktywne w 2 kwartale 2025 r.”, <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/podstawowe-informacje> [dostęp 25.09.2025 r.]

Wybór kwotowego doboru próby, uwzględniającego zbliżone proporcje dla *de facto* całej gospodarki, był celowym działaniem mającym na celu eksplorację szerokiego spektrum polskich podmiotów funkcjonujących w różnych sekcjach PKD oraz w sektorze publicznym. Takie podejście pozwoliło na zebranie informacji z różnorodnych kontekstów organizacyjnych. Podejście eksploracyjne, uwzględniające zbliżone proporcje podmiotów z całej gospodarki, pozwoliło na uniknięcie koncentracji



wyłącznie na największych lub najbardziej aktywnych sektorach, co mogłoby zniekształcić obraz zjawisk w mniejszych lub specyficznych branżach. Struktura próby jest poglądowo i merytorycznie zbliżona do struktury populacji generalnej (podmiotów).

#### 2.1.4 Źródła danych wykorzystane do oszacowania liczby stażystów i praktykantów w Polsce

Z uwagi na brak precyzyjnych danych oraz badań na temat liczby stażystów i praktykantów w Polsce w niniejszym projekcie przeprowadzono szacowanie owej populacji z wykorzystaniem ogólnodostępnych źródeł. W tym celu poddano analizie internetowe oferty pracy dotyczące staży i praktyk, ogłoszone między 1 stycznia 2020 r. a 5 października 2025 r. (data przygotowania zbioru danych). W bazie danych znalazły się ogłoszenia z siedmiu portali o pracy: careerjet.pl; praca.pl; oferty.praca.gov.pl; pracuj.pl; gratka.pl; olx.pl; gazetapraaca.pl; (szerzej na ten temat piszemy w rozdziale 9).

Oszacowanie liczby stażystów i praktykantów i predycja ich do 2030 r. zostały przygotowane przy użyciu modułu szeregów czasowych w programie IMB SPSS w wersji 26. Do ich opracowania posłużono się modelem ARIMA, integrującym współczynniki autoregresji (AR), średniej ruchomej (MA) oraz ustacjonarnienia danych.

### 2.2. **Badania ilościowe organizatorów i uczestników staży i praktyk**

W pierwszym etapie badań skoncentrowano się na ankietyzacji pracodawców i organizatorów praktyk i staży na wolnym rynku oraz w zawodach regulowanych. Badania z zastosowaniem techniki CAWI zostały zrealizowane w dniach 22 września-21 października 2025 r.

Kwestionariusz badawczy został zaprojektowany i podzielony na wymienione w poniższej tabeli bloki tematyczne, umożliwiające kompleksowe zebranie danych przy jednoczesnym zachowaniu logicznego i przejrzystego dla respondenta porządku. Zastosowanie tej struktury miało na celu usprawnienie procesu wypełniania ankiety i zwiększenie jakości odpowiedzi. Kwestionariusz składał się z pytań zamkniętych i otwartych.

**Tabela 2. Zawartość merytoryczna kwestionariusza zastosowanego w badaniu organizatorów staży i praktyk**



Blok tematyczny	Zakres merytoryczny
A. Wstęp	Zebranie podstawowych danych dotyczących organizacji i potwierdzenie, czy podmiot w ogóle angażuje się w organizację aplikacji/staży/praktyk.
B. Metryczka klasyfikacyjna	Gromadzenie danych pozwalających na klasyfikację i późniejszą analizę danych: sekcja PKD, dokładna wielkość zatrudnienia w podziale na grupy, sektor (publiczny/prywatny) oraz zasięg terytorialny działania podmiotu.
C. Ogólne doświadczenie	Analiza ogólnego podejścia podmiotu do organizacji aplikacji, staży i praktyk, w tym główne cele (np. wizerunkowe, rekrutacyjne, społeczne), wewnętrzne motywacje oraz wskazanie głównych obszarów działalności, w których są one realizowane.
D. Proces organizacji	Dokładny opis przebiegu procesu: kanały rekrutacji, procedury (np. dotyczące rodzajów umów), standardowa długość programów, mechanizmy nadzorowania i oceny, a także systemu wypłaty wynagrodzenia.
E. Korzyści i bariery	Ocena efektywności zrealizowanych programów, identyfikacja napotykaných trudności i wyzwań oraz dogłębne zbadanie postrzeganych korzyści, zarówno dla samej organizacji, jak i dla aplikantów/stażystów/praktykantów.

Źródło: Opracowanie własne

W celu pełnej diagnozy aktualnej sytuacji sposobów, metod oraz warunków realizacji praktyk i staży na tzw. wolnym rynku pracy oraz w zawodach regulowanych, z wyłączeniem staży będących formą aktywnej polityki rynku pracy oraz staży realizowanych w ramach systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, będących obowiązkową częścią programów kształcenia potrzebne było pozyskanie informacji na ten temat również od uczestników tego rodzaju staży i praktyk. W celu ich zebrania zdecydowano się na przeprowadzenie badania wśród tych osób z zastosowaniem krótkiej ankiety w formie elektronicznej do samodzielnego wypełniania przez Internet (CAWI *Computer Assisted Web Interview*). Ten etap projektu trwał od 27 października do 12 listopada 2025 r. W efekcie przeprowadzonych prac badawczych pozyskano 61 ankiet.

Kwestionariusz badawczy opracowany z myślą o odbiorcach praktyk i staży był ściśle powiązany merytorycznie z ankietą dla organizatorów tych form rozwoju, co umożliwiło pogłębienie informacji oraz prowadzenie analiz porównawczych w kolejnych fazach projektu. Składał się on z pytań otwartych i zamkniętych dotyczących:

- miejsca i czasu odbywania praktyki lub stażu (sekcja PKD firmy organizującej staż/praktykę/aplikację),
- oczekiwań wobec stażysty/praktykanta/aplikanta,



- kryteriów wyboru danego organizatora staży, praktyk i aplikacji, sposobach dotarcia do firm,
- warunków organizacji stażu, praktyki lub aplikacji (długość trwania, warunki finansowe, dostępność benefitów, wprowadzenie na stanowisko pracy, wsparcie opiekuna i mentora),
- stopnia formalizacji staży, praktyk i aplikacji,
- zgodności przebiegu stażu, praktyk i aplikacji z zakładanym programem,
- korzyści rozwojowych,
- czynników wymagających doskonalenia.

### 2.2.1 Charakterystyka prób badawczych w badaniach ilościowych

Badane populacje różniły się zarówno pod względem liczebności jak i charakterystyk.

#### 2.2.1.1. *Badanie organizatorów praktyk i staży*

W trakcie ankietyzacji organizatorów staży i praktyk pozyskano 281 wypełnionych w całości kwestionariuszy. Połowę (49,4%) uczestników badania stanowiły organizacje z sektora MŚP (w tym: 19,9% reprezentowało mikroprzedsiębiorstwa mające do 9 osób zatrudnionych), co czwarty objęty badaniem podmiot zatrudniał od 50 do 249 osób (24,9%), a 25,6% stanowiły podmioty duże mające co najmniej 250 pracowników. Analizy struktury własności analizowanych podmiotów wykazały, że zdecydowana większość z nich funkcjonowała w sektorze prywatnym (89,7%). Kolejną pod względem liczebności grupę stanowiły organizacje publiczne (7,1%), a organizacje pozarządowe i jednostki o mieszanej formie własności należały do najmniej licznie reprezentowanych w badaniu podmiotów (odpowiednio 2,1% i 1,1%).

Najliczniejszą grupę podmiotów (40,2%) stanowiły organizacje, których siedziby były zlokalizowane w metropoliach mających powyżej 200 tysięcy mieszkańców. Niemal co czwarta badana firma (23,8%) mieściła się w miejscowości mającej od 20 do 100 tysięcy mieszkańców, a kolejne 13,5% usytuowane było w dużych miastach od 100



do 200 tysięcy mieszkańców. Udział organizacji reprezentujących wsie i małe miejscowości był podobny i wynosił odpowiednio 11,7% oraz 10,7%.

W badanej populacji dominowały organizacje związane z przetwórstwem przemysłowym (21,7%), handlem i naprawą pojazdów (18,1%) oraz budownictwem 12,5% (Tab. 3).

**Tabela 2. Organizatorzy staży, praktyk i aplikacji według sekcji PKD**

Odpowiedzi	N	%
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	5	1,8%
B. Górnictwo i wydobywanie	2	0,7%
C. Przetwórstwo przemysłowe	61	21,7%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	0,7%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	1,4%
F. Budownictwo	35	12,5%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	51	18,1%
H. Transport i gospodarka magazynowa	24	8,5%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	14	5,0%
J. Informacja i komunikacja	8	2,8%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	1,4%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	2,5%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	22	7,8%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	9	3,2%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4	1,4%
P. Edukacja	7	2,5%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10	3,6%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	0,7%
S. Pozostała działalność usługowa	9	3,2%
U. Organizacje i zespoły eksterytorialne	1	0,4%

Źródło: badanie ilościowe CAWI

**Tabela 4. Rodzaje programów rozwojowych oferowane przez badane organizacje**

Rodzaj programu	N	%
Praktyki absolwenckie (ustawowe)	80	28,5%
Praktyki zawodowe w zawodach regulowanych	164	58,4%
Staże (rynkowe - poza szkołą/uczelnią i poza PUP)	97	34,5%
Staże podyplomowe	20	7,1%
Staże adaptacyjne	6	2,1%
Staże urzędnicze	7	2,5%
Staże asystenckie	2	0,7%
Aplikacje (praktyki zgodnie z programem aplikacji)	16	5,7%

Źródło: Badanie ilościowe CAWI (N = 281). nie sumuje się do 100



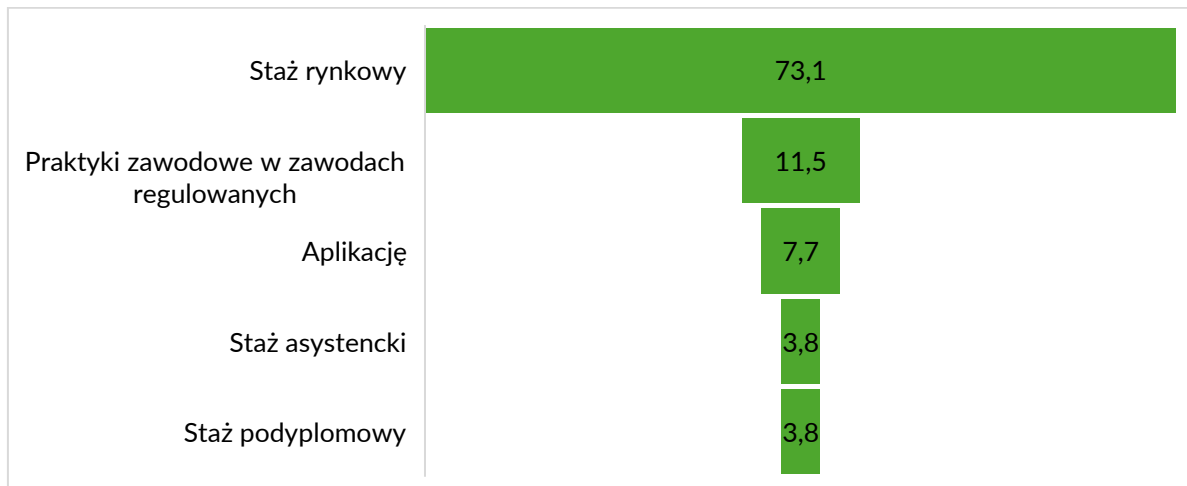
Najczęściej oferowanym przez podmioty rodzajem praktyki lub stażu w badanej populacji (tab. 4) były praktyki absolwenckie (28,5%) i zawodowe w zawodach regulowanych (58,4%) oraz staże rynkowe (34,5%). Najrzadsze zaś staże asystenckie (0,7%).

#### 2.2.1.2. *Badanie odbiorców staży i praktyk*

Mimo, że w badaniu wzięło udział 61 osób, to w całości ankiety wypełniło 26 z nich, pozostałe kwestionariusze zostały zatem wyłączone z dalszych analiz.

W badanej populacji dominowały osoby, które ukończyły w ostatnich trzech latach poprzedzających badanie staże rynkowe (wyk. 1). Stanowiły one 73,1% uczestników badania ilościowego zrealizowanego wśród odbiorców staży i praktyk. Pozostałe formy staży i praktyk cieszyły się znacznie mniejszą popularnością. Co dziesiąty badany (11,5%) uczestniczył w praktykach zawodowych organizowanych w ramach tzw. zawodów regulowanych, które stanowiły niezbędny etap w procesie uzyskiwania uprawnień zawodowych.

**Wykres 1. Struktura stażystów i praktykantów według rodzaju stażu lub praktyki (w %)**



Źródło: Źródło: badanie ilościowe CAWI

Mniejszą popularnością cieszyły się aplikacje, które są specyficznym rodzajem praktyk i są adresowane do wybranej grupy zawodów tj. zawodów prawniczych. Uczestnictwo w tej formie deklarowało jedynie 7,7% badanych (tj. 2 osoby). Zasady jej organizacji są ściśle określone w dokumentach prawnych. Najmniej liczną grupę





stanowili uczestnicy stażów asystenckich oraz podyplomowych (po 3,8%, tj. po 1 osobie). W próbie badawczej nie znalazły się osoby mające za sobą ukończony staż adaptacyjny.

### 2.2.2 Metody analizy danych ilościowych

Badania organizatorów oraz odbiorców staży i praktyk miały charakter eksploracyjny, i jako takie nie zostały przeprowadzone na reprezentatywnych próbach badawczych. Ich celem była identyfikację czynników wpływających na jakość staży i praktyk oraz szersze poznanie zasad organizacji tych form rozwoju i rzeczywistych warunków ich realizacji.

Z uwagi na wspomniany eksploracyjny charakter badania, analiza statystyczna wyników badania kwestionariuszowego przeprowadzona została z wykorzystaniem podstawowych metod statystyki opisowej. Przedstawiono rozkłady empiryczne poszczególnych zmiennych, wykorzystując adekwatne statystyki deskryptywne. Związki między zmiennymi (które w przeważającej mierze były jakościowe) prezentowano z wykorzystaniem tablic kontyngencji.

## 2.3. Badania jakościowe organizatorów i odbiorców staży i praktyk

W kolejnym etapie projektu, po zakończeniu analiz danych zastanych i części badań ilościowych przeprowadzone zostały badania jakościowe. Były one nacelowane na pogłębienie informacji pozyskanych w trakcie ankietyzacji organizatorów i odbiorców staży i praktyk. Ich realizacja służyć miała poszerzeniu możliwości interpretacyjnych danych ilościowych oraz uzyskaniu informacji istotnych z punktu widzenia formułowania rekomendacji końcowych w projekcie.

### 2.3.1 Zogniskowany wywiad grupowy z organizatorami staży i praktyk

Sesja zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) została przeprowadzona zgodnie z europejską metodyką tego typu badań, zakładającą uczestnictwo od 6 do 9 rozmówców. Wywiad został zrealizowany w formule zdalnej w oparciu o aplikację MS Teams 6 listopada 2025 r. Rozmowa była nagrywana za zgodą uczestników i trwała 120 minut.

W FGI wzięło udział 7 osób reprezentujących:



- pracodawców, mających doświadczenie w realizacji praktyk/staży (2 osoby),
- organizacji branżowych i zawodowych zrzeszających pracodawców (2 osoby),
- instytucji edukacyjnych (2 osoby),
- instytucji rynku pracy (1 osoba).

W badanej grupie znaleźli się organizatorzy staży i praktyk z województw łódzkiego i mazowieckiego.

### 2.3.2 Pogłębione wywiady indywidualne ze stażystami i praktykantami

Wywiady indywidualne (IDI) zostały zrealizowane w celu pogłębienia danych uzyskanych w trakcie ankietyzacji stażystów i praktykantów. Warunki rozmowy, jakie może stworzyć moderator w trakcie indywidualnego spotkania z rozmówcą, oparte na dyskrecji i wzajemnym szacunku, pozwalają na uzyskanie lepszego wglądu w motywacje osoby badanej, jej opinie a także odczuwane emocje. Ostatecznie w okresie od 5 do 18 listopada 2025 r. w projekcie zrealizowano 5 wywiadów indywidualnych z osobami, które odbyły staż w ciągu ostatnich 3 lat poprzedzających badanie. Przeprowadzono je w formule zdalnej, w oparciu o aplikację MS Teams. Wywiady były nagrywane za zgodą uczestników i trwały średnio 60 minut.

Próba badawcza objęła 4 kobiety mające za sobą staż (w tym 1 w zawodzie regulowanym) i 1 praktykantkę. Badane osoby reprezentowały trzy województwa: łódzkie, mazowieckie i małopolskie. Cztery rozmówczynie posiadały wykształcenie wyższe (w tym 3 magisterskie, a 1 licencjackie) oraz jedna średnie. Każda z uczestniczek pogłębionych wywiadów indywidualnych miała wyuczony inny zawód. W badanej grupie znalazły się: lekarka, fryzjerka, psycholożka, socjolożka i specjalistka z zakresu ochrony środowiska.

### 2.3.3 Metody analizy wyników badań jakościowych

Dane jakościowe zgromadzone w trakcie zogniskowanego wywiadu grupowego z organizatorami staży i praktyk oraz pogłębionych wywiadów indywidualnych z ich odbiorcami poddano analizie wertykalnej tj. poprzez problemy sformułowane w pytaniach badawczych i posłużyły one do przygotowania wniosków oraz rekomendacji. W trakcie analizy pogrupowano wypowiedzi badanych według poszczególnych



obszarów badawczych, łącząc ze sobą stwierdzenia pojawiające się na różnych etapach wywiadu.

**Tabela 5. Obszary badawcze uwzględnione w badaniach jakościowych**

<b>Badanie FGI organizatorów praktyk i staży</b>	<b>Badanie IDI odbiorców praktyk i staży</b>
1. Rodzaje oferowanych praktyk i staży	1. Kryteria wyporu danej organizacji
2. Organizacja staży i praktyk – stopień formalizacji, oferowane warunki	2. Sposób organizacji stażu/praktyki i oferowane warunki
3. Pozycja stażystów i praktykantów w firmie	3. Ocena przydatności stażu/praktyki,
4. Korzyści płynące z organizacji staży i praktyk	4. Ocena rozwoju własnych kompetencji
5. Zidentyfikowane problemy perspektywa organizatorów stażu/praktyki	5. Zidentyfikowane problemy – perspektywa odbiorcy stażu/praktyki
6. Propozycje zmian służących podniesieniu jakości staży i praktyk – perspektywa organizatorów stażu/praktyki	6. Propozycje zmian służących podniesieniu jakości staży i praktyk – perspektywa stażystów i praktyków

Źródło: Opracowanie własne

Następnie dokonano selekcji wypowiedzi wyłączając z analizy wątki poboczne i niezwiązane z tematyką badania. Tak wyizolowane zagadnienia zostały następnie poddane analizie w celu określenia regularności pomiędzy podobieństwami i różnicami w badanych zjawiskach oraz dokonania na ich podstawie szerszych uogólnień. Przeprowadzoną w oparciu o tak przygotowany materiał empiryczny analizę badań jakościowych wzbogacono wiernymi cytatami z wypowiedzi badanych. Z uwagi na niewielką liczbę zrealizowanych wywiadów odstąpiono od zastosowania w procesie analitycznym specjalistycznego oprogramowania służącego do analizy danych jakościowych, a skoncentrowano się bezpośrednio na analizie narracji.

### **3. Kontekst rynku pracy**

#### **3.1. Rola edukacji i przygotowania zawodowego na polskim rynku pracy**

Warto rozważania zacząć od zdefiniowania pojęcia rynku pracy i kategorii z nim związanych. Na rynku pracy – podobnie jak na innych rynkach – występują nabywcy i sprzedawcy, dokonują się akty wymiany oraz ustalane są ceny i rozmiary przeprowadzanych transakcji. Nabywcami na rynku pracy są pracodawcy, natomiast sprzedawcami – pracownicy. Pracownicy oferują na rynku pracy swoje **usługi pracy** (mówiąc inaczej – usługi siły roboczej), na które zgłaszają zapotrzebowanie pracodawcy. A zatem – pracodawcy zgłaszają popyt na usługi pracy (krócej: popyt na pracę), zaś



pracownicy decydują o podaży tych usług (krócej: o podaży pracy). E. Kryńska i E. Kwiatkowski (2013, s. 11) zdefiniowali rynek pracy „jako miejsce, w którym dokonują się transakcje wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalają się rozmiary wspomnianych transakcji i ich warunki, a zwłaszcza cena tych usług, tj. płaca” (inaczej: wynagrodzenie „brutto” wypłacane pracownikom z tytułu zatrudnienia).

Dla pracownika dostarczającego swe usługi pracy ważne znaczenie ma płaca, ale także warunki, w jakich świadczenie usług pracy się odbywa, kultura organizacyjna firmy, możliwości rozwoju – zwiększania wiedzy, umiejętności i kwalifikacji, aby zwiększać swój potencjał zatrudnieniowy.

Choć pracodawcy wykazują zainteresowanie pracownikami przede wszystkim ze względu na posiadane przez nich umiejętności i kwalifikacje, to jednak nie te elementy są przedmiotem transakcji na rynku pracy. Umiejętności i kwalifikacje są dla pracowników jedynie podstawą możliwości wykonywania pracy, podstawą świadczenia usług pracy dla pracodawców. Te właśnie usługi pracy świadczone przez pracowników są przedmiotem wymiany z pracodawcami, a nie kwalifikacje i umiejętności. Jak trafnie zauważył K. W. Frieske (2014, s. 175) „nadmiarowe – w stosunku do wykonywanej pracy – wykształcenie nie przekłada się na wyższe wynagrodzenie. Wniosek wydaje się prosty – płaci się za te kwalifikacje, które są potrzebne na zajmowanym stanowisku i tylko za nie, nie zaś za kwalifikacje zbędne w wykonywanej pracy – co najwyraźniej sugeruje, że rynkowa sensowność inwestowania w kapitał ludzki ma jednak swoje granice”. Zatem jeśli ktoś wykonuje pracę poniżej swojego poziomu kwalifikacji, to prawdopodobnie ma to pewien związek z jego relatywnie niskim poziomem kompetencji (kapitału ludzkiego).

**Kapitał ludzki** to zasób wiedzy, umiejętności (twardych i miękkich), doświadczeń (praktyki zawodowej), zdolności, zdrowia (fizycznego i psychicznego) i innych cech jednostki (np. kreatywność, motywacja, przedsiębiorczość), który ma określoną wartość oraz stanowi źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika – właściciela kapitału ludzkiego, jak i dla organizacji korzystającej z tegoż kapitału w określonych warunkach (Pocztowski, 2003, s. 45). Podstawową cechą kapitału ludzkiego jest zdolność do tworzenia przyszłych dochodów. Ten aspekt ekonomiczny, niezbyt mocno wyrażony w pojęciu kompetencji, jest być może jedyną istotną różnicą między



kompetencjami a kapitałem ludzkim (Oleksyn 2006, s. 20). Teoria kapitału ludzkiego rozróżnia pojęcie **kompetencji** od pojęcia **kwalfikacji**. Pierwszy termin odnosi się do faktycznie posiadanych umiejętności, wiedzy i przyjmowanych postaw. Nie ma znaczenia w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. Kwalfikacje z kolei są udokumentowanymi kompetencjami. Kwalfikacje to wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej i poświadczane odpowiednim dyplomem, świadectwem lub certyfikatem (Górniak, red. 2012, s. 23). Przykładowo, kwalfikacjami jest prawo jazdy określonej kategorii, natomiast ogólna umiejętność kierowania pojazdem to pewne kompetencje.

Właścicielem kapitału ludzkiego jest i pozostanie zawsze pracownik, nigdy zaś zatrudniająca go firma. Pracownicy są właścicielami środków produkcji, czyli swojej wiedzy, swoich talentów i umiejętności, którymi dysponują. , ponieważ te są integralną częścią ich osobowości i nie można ich jej pozbawić. Nie można przecież rozdzielić człowieka i jego wiedzy, umiejętności, zdrowia czy cnót. Charakterystyczną cechą rynku pracy jest więc to, że **usług pracy nie można oddzielić od człowieka dostarczającego te usługi**. Co istotne, świadcząc usługi pracy, pracownicy nie pozbywają się swoich umiejętności. Wręcz przeciwnie – wykonując swoją pracę, mogą je rozwijać. Opuszczając firmę, pracownicy zabierają swoją wiedzę i swoje umiejętności, pozbywając tym samym właściciela/dyrektora firmy najważniejszego czynnika produkcji (Jeruszka 2019).

Posiadane zasoby indywidualne nie są jedynym uwarunkowaniem zdolności zatrudnieniowej. Istotną determinantą są obiektywne czynniki rynkowe. Akumulowany potencjał kompetencji może narastać, jak i tracić na wartości, może również zostać wymieniony na „świeży” kapitał. Wyjściowe kompetencje oraz doświadczenia z biegiem czasu podlegają degradacji, dezaktualizują się, co w konsekwencji sprawia, że ich znaczenie rynkowe stopniowo maleje (Smolbik-Jeczmiń, 2016). Zaprzestanie inwestycji w kapitał ludzki – m.in. poprzez zaniechanie realizacji praktyk i staży – może prowadzić do postępującego zaniku indywidualnej zdolności zatrudnieniowej.



W rzeczywistości gospodarczej można wyodrębnić wiele **rodzajów rynków pracy**. Jednym z nich jest wymiar kwalifikacyjno-zawodowy, w ramach którego można wyodrębnić rynki pracy poszczególnych zawodów.

**Tabela 6. Struktura (model) informacji o zawodzie.**

Lp.	Informacje o zawodzie (zbiory główne i podzbiory informacji)
<b>1</b>	<b>DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU</b>
1.1	Nazwa i kod zawodu (wg klasyfikacji zawodów i specjalności)
1.2	Nazwy zwyczajowe zawodu
1.3	Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD
1.4	Notatka metodologiczna
<b>2.</b>	<b>OPIS ZAWODU</b>
2.1	Synteza zawodu
2.2	Opis pracy i sposobu jej wykonywania
2.3	Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)
2.4	Wymagania psychofizyczne i zdrowotne
2.5	Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne /preferowane do podjęcia pracy w zawodzie
2.6	Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji
2.7	Zawody pokrewne
<b>3</b>	<b>ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE</b>
3.1	Zadania zawodowe
3.2	Kompetencja zawodowa Kz1: .....
3.3	Kompetencja Zawodowa Kz2: .....
3.4	Kompetencja zawodowa Kzn: .....
3.5	Kompetencje społeczne
3.6	Profil kompetencji kluczowych dla zawodu
3.7	Odniesienie kompetencji zawodowych do poziomów kwalifikacji w Polskiej Ramie Kwalifikacji/Sektorowej Ramie Kwalifikacji
<b>4</b>	<b>ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO</b>
4.1	Możliwości podjęcia pracy w zawodzie
4.2	Instytucje oferujące kształcenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu
4.3	Zarobki osób wykonujących dany zawód/grupę zawodów
4.4	Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie
<b>5</b>	<b>ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJ, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)</b>
<b>6</b>	<b>ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE</b>
<b>7</b>	<b>SŁOWNIK</b>
7.1	Definicje powiązane z informacją o zawodach (zawodoznawcze)
7.2	Definicje powiązane z wykonywanym zawodem (branżowe)

Źródło: Wortal PSZ <http://psz.praca.gov.pl>

Jak zatem definiowany jest zawód? Jedną z definicji określa go jako : „*zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania*” (Symela, Woźniak, 2018, s.16).



Natomiast zadanie zawodowe rozumie się jako logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu wykonywany na stanowisku pracy. Na zadanie zawodowe składa się układ czynności powiązanych jednym celem działania, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją.

Zespół badaczy pod kierunkiem K. Symeli i I. Woźniaka opracował strukturę modelu informacji o zawodzie, uznaną za obowiązującą. Strukturę (model) informacji o zawodzie przedstawia tabela 6. Zbiory informacji o zawodach są dostępne w bazie danych Wortalu PSZ (<http://psz.praca.gov.pl>). Są one wykorzystywane głównie w zakresie nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych oraz zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Przyjęta struktura informacji o zawodzie jest wykorzystywana do opisywania zawodów regulowanych. Ale nie jest ona pełną informacją w odniesieniu do tej grupy zawodów. **Zawody regulowane** to te, których wykonywanie dozwolone jest tylko pod warunkiem spełnienia wymogów określonych przepisami prawnymi, takich jak:

1. uzyskanie właściwego, odpowiedniego dla danego zawodu wykształcenia i kwalifikacji – wiele zawodów regulowanych wymaga posiadania dyplomu/świadcstwa/certyfikatu ukończenia określonej szkoły, szkolenia lub kursu, potwierdzającego odpowiednie kompetencje;
2. odbycie wymaganego stażu zawodowego lub praktyki zawodowej – niektóre zawody regulowane wymagają odbycia stażu lub praktyki zawodowej, dodatkowo poza praktyką/stażem będących obowiązkową częścią szkolnych programów nauczania, pod nadzorem osoby posiadającej odpowiednie uprawnienia;
3. zdanie specjalistycznego egzaminu państwowego – często konieczne jest zdanie egzaminu państwowego lub innego, który sprawdza wiedzę i umiejętności wymagane do wykonywania zawodu;
4. wpis do rejestru lub uzyskanie licencji – w niektórych zawodach wymagane jest wpisanie się do rejestru w odpowiedniej izbie zrzeszenia branżowego czy organizacji zawodowej lub uzyskanie licencji, aby móc legalnie wykonywać dany zawód.



Zależnie od wybranego zawodu należy spełnić jeden, dwa, trzy lub wszystkie cztery podane wyżej warunki.

Zawody regulowane to głównie te, których niewłaściwe wykonywanie może prowadzić do poważnych negatywnych konsekwencji, zarówno dla jednostek, jak i całego społeczeństwa. Przykładem mogą być profesje związane z ochroną zdrowia, gdzie błędna diagnoza lub niewłaściwie przeprowadzony zabieg mogą zagrażać życiu pacjenta, a w skrajnych przypadkach nawet spowodować jego śmierć. Podobnie w budownictwie, źle zaprojektowany lub wykonany obiekt stanowi ryzyko dla bezpieczeństwa jego użytkowników. W takich przypadkach konieczność posiadania odpowiednich kwalifikacji oraz spełniania określonych standardów zawodowych jest niezbędna, aby minimalizować ryzyko błędów i chronić życie oraz zdrowie ludzi. Regulacje mają również na celu ochronę podopiecznych przed nieuczciwymi praktykami. Dzięki nim klienci mogą mieć pewność, że osoby świadczące usługi mają odpowiednie kompetencje, doświadczenie i przestrzegają wysokich standardów zawodowych.

W Polsce w 2011 roku było 380 zawodów regulowanych, co dawało nam pierwsze miejsce w Europie pod względem liczby takich zawodów. Dla porównania, w 2011 roku Niemcy ograniczają dostęp do 152 zawodów, Francja do 150, Holandia do 134, a Estonia jedynie do 47 zawodów (*Zawody regulowane ...*, 2011). Podjęto działania deregulacyjne. Analiza przepisów dotyczących poszczególnych zawodów regulowanych pod kątem norm konstytucyjnych pozwoliła zidentyfikować zbyt restrykcyjny poziom regulacji w przypadku 250 zawodów i specjalności. Jednocześnie z analizy tej wynikała konieczność ograniczenia zakresu deregulacji w stosunku do zawodów zaufania publicznego, zawodów związanych z ochroną życia i zdrowia lub bezpieczeństwem publicznym (Wenclik, 2015, s. 11). Kwestia zawodów regulowanych w kontekście prawnym jest szczegółowo opisana w rozdziale 4 raportu.

Określone kwalifikacje zawodowe są niezbędne do wykonywania określonego zawodu czy zadania zawodowego. Gdyby wykonywanie określonego zawodu było możliwe przez osoby posiadające inne substytucyjne kwalifikacje, to trudno byłoby mówić o rynku pracy tego zawodu. W praktyce jest jednak zazwyczaj inaczej. Zawód





architekta czy logopedy wymagają szczególnych, specyficznych kwalifikacji zawodowych, które nie jest łatwo zdobyć czy też zmienić. Podobnie wygląda sytuacja w wielu innych zawodach. Stąd też można mówić o istnieniu rynku pracy wielu konkretnych zawodów. Charakteryzują się one – jak piszą E. Kryńska i E. Kwiatkowski (2013, s. 19) – względną izolacją w stosunku do rynków pracy w innych zawodach w tym sensie, że nie ma między nimi dużych przepływów osób. Z jednej strony można więc wyodrębnić grupę osób posiadających kwalifikacje zawodowe umożliwiające pracę w pewnym zawodzie, a z drugiej strony można wyodrębnić pracodawców zgłaszających zapotrzebowanie na pracowników wykonujących ten zawód. Obydwie strony rynku pracy w tym zawodzie oddziałują zatem na siebie, kształtując wysokość płac i wielkość dokonywanych transakcji w zakresie zakupu i sprzedaży usług pracy. Specyficznym rodzajem rynku pracy jest rynek zawodów regulowanych.

Są trzy drogi nabywania kompetencji oraz kwalifikacji na polskim rynku pracy:

- edukacja formalna – to kształcenie w ramach realizowanych przez szkoły i uczelnie programów, dające określony poziom wykształcenia, uprawnienia do pracy w wyuczonych zawodach, prowadzące do uzyskania kwalifikacji;
- edukacja pozaformalna – to szkolenia, kursy, warsztaty, staże, praktyki, charakteryzujące się celowością, posiadaniem programu i intencjonalnością, a jej efekty często opisuje się w kategoriach zdobytych kompetencji (np. miękkich, cyfrowych). Choć nie zawsze prowadzi do formalnego dyplomu (kwalifikacji), pozwala na zdobywanie konkretnych, praktycznych umiejętności.
- uczenie się nieformalne – to dochodzenie do nowych kompetencji bez korzystania z programów prowadzonych przez podmioty kształcące/szkołące, bez nauczyciela/instruktora/trenera, poprzez samodzielną aktywność podejmowaną w celu osiągnięcia określonych efektów uczenia się.

Szkolnictwo zawodowe mierzy się z jednoczesną realizacją wymagań kwalifikacyjnych i reagowaniem na szybko zmieniające się potrzeby rynku pracy. Na rynku pracy liczą się głównie umiejętności. Niestety, funkcja edukacji formalnej sprowadza się do wyposażania absolwentów głównie w wiedzę, mniej istotne jest natomiast rozwijanie umiejętności specjalistycznych, analityczno-technicznych czy społecznych.



W programach nauczania postulowane jest **włączanie większej liczby zajęć praktycznych** oraz stosowania metodyki nauczania sprzyjającej rozwijaniu kompetencji społecznych, np. komunikowania się, współpracy, zarządzania czasem w ramach realizowanych zespołowych projektów. Istotne jest pokazanie aplikacji nowości technologicznych, **potrzebna jest praktyka** organizacyjna. Kształcenie zawodowe powinno oferować programy nauczania, które ukazują proces pracy i uczą wykonywania kolejnych zadań na stanowiskach pracy we współpracy z innymi pracownikami, pracującymi także w innych zawodach. Bez tego efekty pracy absolwentów są niskie, pomimo że mają oni wysokie kwalifikacje. W kształceniu szkolnym, mimo następującej modernizacji, nadal można zaobserwować tendencję do przeładowywania programów nauczania zbędnymi i zbyt trudnymi dla wielu uczących się treściami oraz dążenie do wydłużania okresu kształcenia obowiązkowego. Absolwenci w momencie ukończenia szkoły posiadają wiedzę i umiejętności przestarzałe, bo określone przez podstawy programowe stworzone 4–5 lat wcześniej. Kompetencje absolwentów szkół mogą być nieaktualne już w chwili ukończenia szkoły i mało przydatne na rynku pracy. Nowo zatrudnieni absolwenci, zdaniem badanych pracodawców – wskazuje M. Fryczyńska – *„nie mają biegłości w wykonywaniu określonych zadań, w stosowaniu konkretnej technologii i używaniu urządzeń różnych producentów – po prostu nie potrafią efektywnie działać w różnych sytuacjach zawodowych. Dla doświadczonych pracowników dyplom ukończenia wyższej uczelni to „historyczny” dokument. To, co potrafią, to nawet w 90% efekt uczenia się w toku pracy, czyli uczenia się nieformalnego”* (Fryczyńska, 2014, s.61).

Szkoła z założenia ma cechę bezwładności wobec potrzeb rynku pracy. Edukacja formalna nie przygotowuje absolwentów do wykonywania zawodu na całe życie – umożliwiała kształtowanie podstaw, potencjału kompetencyjnego, który jest na dalszych etapach życia zawodowego rozwijany i modernizowany. Dopasowanie: edukacja szkolna – rynek/stanowisko pracy jest raczej niewykonalne w praktyce. Nie mniej ukończenie szkoły czy uczelni w wielu przypadkach jest niezbędnym warunkiem, a niekiedy także formalnym gwarantem zatrudnienia.

Coraz częściej ustępuje przekonanie, jakoby obowiązkowa szkoła gwarantowała przygotowanie zawodowe do coraz bardziej skomplikowanej, zmiennej, niepewnej



pracy zawodowej. Wzrasta zainteresowanie edukacją pozaszkolną oraz znaczenie zdobywania w miejscu pracy kompetencji do wykonywania konkretnych zadań.

G.S. Becker, współtwórca teorii kapitału ludzkiego, choć dostrzegał istotną rolę formalnego wykształcenia zdobywanego w szkole w kształtowaniu zasobu kapitału ludzkiego, to jednak szczególną uwagę poświęcił szkoleniom. Wprowadzając podział na szkolenia ogólne i szczegółowe (specyficzne), Becker podkreślał znaczenie tych pierwszych dla wzrostu możliwości zatrudnienia przez pracowników. Szkolenia ogólne powiększają bowiem zasób kapitału ludzkiego przydatnego w różnych przedsiębiorstwach. Becker dostrzegał znaczenie kapitału ludzkiego dla szans znalezienia pracy. Idee G. Beckera podjął J. Mincer, który dostrzegł rolę **posiadanego doświadczenia zawodowego** dla osiągniętych zarobków i możliwości zatrudnienia w okresie aktywności zawodowej (za: Kwiatkowski, 2015, s. 15).

Kluczową rolę w zwiększaniu atrakcyjności zatrudnieniowej pełni zdecydowanie edukacja pozaformalna (pozaszkolna), w ramach której pracownicy uzyskują niezbędne kompetencje i kwalifikacje wymagane do pracy na danym stanowisku. Zdobywają je w ramach szkoleń już w czasie pracy zawodowej (Wojtczuk-Turek, 2014, s.27). Niezbędne w przygotowaniu zawodowym są wszelkie organizacje dostarczające możliwości edukacji pozaformalnej: przedsiębiorstwa, dostawcy sprzętu/urządzeń, stowarzyszenia branżowe, instytucje szkoleniowe itp. Firmy – dowodzi M. Fryczyńska (2014, s.67) na podstawie przeprowadzonych badań – oferują pracownikom wiele programów szkoleniowych. Stawiają na samorozwój i zdobywanie doświadczeń na innych stanowiskach podczas **odbywania wewnętrznych praktyk, staży**, poprzez udział w interdyscyplinarnych projektach, podczas rozwiązywania konkretnych przypadków. Rozwój ma odpowiadać na indywidualne potrzeby pracowników. Firmy propagują model 70/20/10, który wskazuje na proporcje form kształcenia. Model ten zakłada, że 70% czasu to uczenie się na stanowisku pracy, 20% czasu to uczenie się od innych, a 10% czasu to kształcenie się poprzez udział w konferencjach, warsztatach i szkoleniach. Istotne jest więc uczenie się nieformalne, indywidualne i we współpracy z innymi.



M. Kabaj już ponad dwie dekady temu wykazał, że produktywność, konkurencyjność i efektywność w coraz mniejszym stopniu zależą od materialnych czynników produkcji, a w coraz większym – od stanu wiedzy technicznej, ekonomicznej, organizacyjnej, pozwalającej tworzyć nowe technologie i produkty oraz sprawnie zarządzać nowoczesnym przedsiębiorstwem. Zależy to więc od zasobu i nowoczesności wiedzy ludzi, od jakości pracy, jakości wykształcenia i szkolenia, umiejętności ciągłego myślenia innowacyjnego i wdrażania nowych rozwiązań do procesów wytwarzania, dystrybucji i usług. Inwestowanie w edukację staje się jedną z najważniejszych i najefektywniejszych form inwestycji. Jednakże – zauważył – *„twierdzenia, że nakłady na edukację stanowią efektywną inwestycję, nie należy absolutyzować i upraszczać. Nie wszystkie inwestycje mające na względzie człowieka i nie każdy rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego oraz badań naukowych i rozwojowych prowadzą do wzrostu gospodarczego, do poprawy produktywności i wzrostu dobrobytu. Muszą one być przemyślane, mieć odpowiednią strukturę; kształcenie i szkolenie musi być skoordynowane z potrzebami gospodarki. Jest to jeden z problemów i jedna ze słabości polskiego kształcenia i szkolenia zawodowego”* (Kabaj, 2000, s. 175).

Usprawnienie systemu edukacji zawodowej powinno:

- ułatwić przejście ze świata edukacji do świata pracy poprzez zwiększenie praktycznej orientacji kształcenia zawodowego;
- być zrjonalizowane poprzez skrócenie okresu kształcenia ogólnego, które należy dostosować do potrzeb rynku pracy i promowanie kształcenia zawodowego jako alternatywy kształcenia uniwersyteckiego;
- zbliżyć edukację do potrzeb gospodarki poprzez rozszerzenie kształcenia dualnego, w którym główną drogą nauczania jest uczestnictwo w procesie pracy.

**Dzięki praktyce** – podkreśla *Biała Księga* – praktykanci mogą zdobyć równocześnie umiejętności i doświadczenie potrzebne do funkcjonowania w przedsiębiorstwie. Dając im kontakt ze światem produkcji/usług, daje im się zarazem ważne atuty udanego wejścia na rynek pracy i funkcjonowania na nim. Dlatego należy w Polsce dążyć do wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego.



Nauczanie i uczenie się przez pracę jest istotnym walorem kompetencji kształtowanych w miejscu wykonywania pracy. W toku kształcenia w miejscu pracy dążymy do tworzenia klimatu organizacyjnego sprzyjającego kształtowaniu samodzielności, odpowiedzialności, współpracy, kreatywności, wyposażeniu uczących się w praktyczne umiejętności posługiwania się narzędziami i wyspecjalizowanym sprzętem, dochodzeniu do mistrzostwa. Kształcenie w miejscu pracy ma za zadanie kształtowanie kompetencji miękkich z jednej strony, a z drugiej – stosownych umiejętności zawodowych twardych. Jest ono swoistym transferem wiedzy teoretycznej do praktyki, generatorem wiedzy praktycznej na podstawie realnych doświadczeń o charakterze obiektywnym. Jest ono nadzorowane i konsultowane, dzięki stosowaniu informacji zwrotnej. Podlega systematycznej ewaluacji oraz gratyfikacji.

Kształcenie w miejscu pracy może odbywać się poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju formach organizacyjno-programowych i na różnych poziomach. W jego obrębie wyróżnia się kształcenie w systemie dualnym, kursy, szkolenia, konferencje specjalistyczne w miejscu pracy oraz codzienne doświadczenie, obserwacja pracy innych, międzypracownicza komunikacja (Jeruszka 2014, s. 13)

### 3.2. Znaczenie staży i praktyk zawodowych w kontekście zdobywania doświadczenia zawodowego

Obowiązujące w Polsce przepisy dopuszczają bardzo różnorodne sposoby organizacji staży i praktyk. W niniejszym opracowaniu rozważamy staże i praktyki organizowane w celu uzyskania dostępu do zawodu regulowanego oraz oferowane na otwartym rynku pracy.

Staże i praktyki zawodowe to dwie formy zdobywania doświadczenia zawodowego i rozwijania umiejętności w rzeczywistym środowisku pracy (w miejscu/na stanowisku pracy) pod okiem mentora lub opiekuna, ale różnią się one zakresem i formalnościami.

Praktyki – czas trwania od 2 tygodni do 3 miesięcy, zazwyczaj nie wiążą się z wynagrodzeniem, bowiem dotychczas obowiązujące przepisy prawa nie narzucają obowiązku jego wypłaty, odbywają się na podstawie jednej z umów cywilno-prawnych, np. umowy zlecenie lub umowy o dzieło. Praktykanci podlegają nadzorowi



wyznaczonego opiekuna praktyk, który pomaga w nauce zawodu, służy swoją radą i wsparciem na etapie poznawania branży oraz potwierdza zaliczenie praktyki. **Głównym celem praktyk jest wprowadzenie do zawodu w praktyce, zdobycie podstawowych umiejętności oraz bliższe zapoznanie się z daną branżą.**

Staż – trwa przez dłuższy okres niż praktyki: od 6 do 12 miesięcy, stażyści pracują z reguły w standardowym wymiarze 8 godzin dziennie, na podstawie umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę, uzyskują wynagrodzenie od 3 do 6 tys. zł brutto lub stypendium stażowe. Staż pozwala na głębsze zaangażowanie w pracę firmy oraz rozwój konkretnych umiejętności zawodowych. Stażysta często nie ma przydzielonego opiekuna. Wykonuje zadania zbliżone do obowiązków etatowego pracownika i jest z nich na bieżąco rozliczany. Stażysta otrzymuje od pracodawcy listę zadań do wykonania i ma obowiązek spełniać jego polecenia, stosując się przy tym do zasad obowiązujących w firmie. **Głównym celem stażu jest zdobycie doświadczenia oraz zdobycie lub doskonalenie umiejętności niezbędnych do pracy w danym zawodzie, zapoznanie się ze specyfiką pracy i wymaganiami rynku.**

Obie te formy praktycznej nauki zawodu łączy możliwość zdobycia kompetencji potrzebnych do wykonywania danego zawodu, kształtowanie (także na poziomie podświadomości) modelu zachowań. Dają one również, szansę na zatrudnienie oraz budowanie networkingu<sup>1</sup>.

Praktyki i staże realizuje się poprzez zawarcie odpowiedniej umowy i ustalenie programu (powinien on zawierać cele ogólne i zadania szczegółowe, kryteria oceny), a warunki zależą od typu form dostępu do praktyk. Na wolnym rynku pracy praktyki i staże odbywają się na podstawie umów dwustronnych, bez udziału trzeciej strony, zapewniającej prawidłową realizację praktyki/stażu. Natomiast staże i praktyki w zawodach regulowanych, które wymagają konkretnych uprawnień lub licencji, muszą spełniać wymogi wynikające z odrębnych przepisów, takie jak nadzór opiekuna, zgodność programu praktyk z wymogami regulacyjnymi i podlegają nadzorowi

---

<sup>1</sup> Networking to świadome budowanie i pielęgnowanie kontaktów zawodowych na rynku pracy w celu wzajemnego pomagania sobie, wymiany wiedzy i doświadczeń, tworzenia trwałych i wartościowych więzi z innymi profesjonalistami, możliwość znalezienia partnerów czy mentorów, dostęp do nowych informacji, trendów rynkowych i innowacji,



instytucji. Praktyki i staże powinny uwzględniać pełne obciążenie praktykantów/stażystów zadaniami i pracą, gdyż niedociążenie i „taryfa ulgowa” bardzo źle oddziałują na stosunek do pracy i późniejsze losy zawodowe.

Należy dodać, iż opracowany został projekt ustawy o stażach w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów to IV kwartał 2025 r. Celem projektu ustawy o stażach jest uregulowanie zasad organizacji staży oferowanych na otwartym rynku pracy w sposób zapewniający ich wysoką jakość, zgodnie z oczekiwaniami osób podejmujących staże, a także z projektem zalecenia UE w sprawie wzmocnionych ram jakości staży. Ustawa ma na celu zapewnienie odpowiedniego komponentu edukacyjnego i przygotowania zawodowego, staży oraz ochronę praw stażystów, a także wyeliminowanie zjawiska bezpłatnych staży i zminimalizowanie ryzyka zastępowania stosunku pracy przez staż. W projekcie zaleca się m.in.:

1. pisemną formę umowy stażowej;
2. zapewnienie stażystom sprawiedliwego wynagrodzenia, biorąc pod uwagę takie elementy jak zadania i obowiązki stażysty, intensywność jego pracy oraz wagę komponentu edukacyjno-szkoleniowego;
3. zapewnienie rozsądnego czasu trwania staży, który (łącznie) nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, z wyjątkiem przypadków, w których dłuższy czas trwania jest uzasadniony obiektywnymi względami;
4. zapewnienie adekwatnej ochrony socjalnej i dostępu do ubezpieczeń społecznych;
5. zapewnienie przestrzegania praw i warunków pracy stażystów zgodnie z obowiązującym prawem unijnym i krajowym;
6. zobowiązanie organizatora stażu do wyznaczenia opiekuna stażu;
7. zapewnienie, we współpracy z właściwymi organami, kanałów zgłaszania przez stażystów nadużyć i złych warunków pracy oraz dostarczania informacji na temat tych kanałów;
8. dopilnowanie, aby organizatorzy staży uwzględniali w swoich ogłoszeniach informacje na temat ich zasad i warunków odbywania.



Z badań przeprowadzonych w 2024 r. na zlecenie MRPiPS wynika, że w przypadku staży i praktyk na otwartym rynku pracy, gdzie stroną umowy oprócz organizatora jest wyłącznie stażysta/praktykant, nie ma instytucji, która bezpośrednio odpowiada za monitorowanie ich realizacji i przestrzeganie praw ich uczestników. Nie ma także jednolitej regulacji w zakresie odpłatności tego rodzaju staży/praktyk. Nie istnieją aktualnie żadne rejestry ani badania statystyki publicznej, które pozwoliłyby oszacować liczbę stażystów czy ocenić warunki odbywania staży na otwartym rynku pracy.

Realizacja praktyk i staży w zawodach regulowanych zależy od specyficznych, określonych wymogów dla danego zawodu. Proces odbywania praktyk i staży jest wysoce sformalizowany i szczegółowo uregulowany w odrębnych przepisach prawnych, o czym będzie jeszcze szerzej wspomniane w rozdziale 4. Każda z tych profesji ma swoje unikalne zasady dotyczące czasu trwania, formy i warunków odbywania praktyk i staży, które są często zawarte w dedykowanych ustawach lub rozporządzeniach. Przykładowo, dla architektów i inżynierów budownictwa do uzyskania uprawnień budowlanych konieczne jest odbycie odpowiedniej praktyki zawodowej. W zależności od zakresu uprawnień, praktyka może trwać od 1,5 do 3 lat i musi być realizowana pod nadzorem osoby posiadającej uprawnienia bez ograniczeń w danej specjalności.

Realizacja praktyk i staży oznacza dla praktykanta /stażysty nie tylko korzyści, ale też obowiązki. Praktykant i stażysta – jak wskazał M. Gruza (2018, s. 35) - „*musi znać przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wykonywać pracę w sposób zgodny z tymi przepisami. Musi również stosować się do poleceń wydawanych przez przełożonych oraz dbać o należyty stan obsługiwanych maszyn i sprzętu w miejscu pracy. Ponadto zobowiązany jest do:*

- *przestrzegania obowiązującego czasu pracy;*
- *sumiennego i starannego wykonywania zadań objętych programem praktyk lub stażu,*
- *stosowania się do poleceń opiekuna, o ile nie są one sprzeczne z prawem, przestrzegania przepisów i zasad obowiązujących u pracodawcy, w szczególności regulaminu pracy oraz tajemnicy służbowej.”*





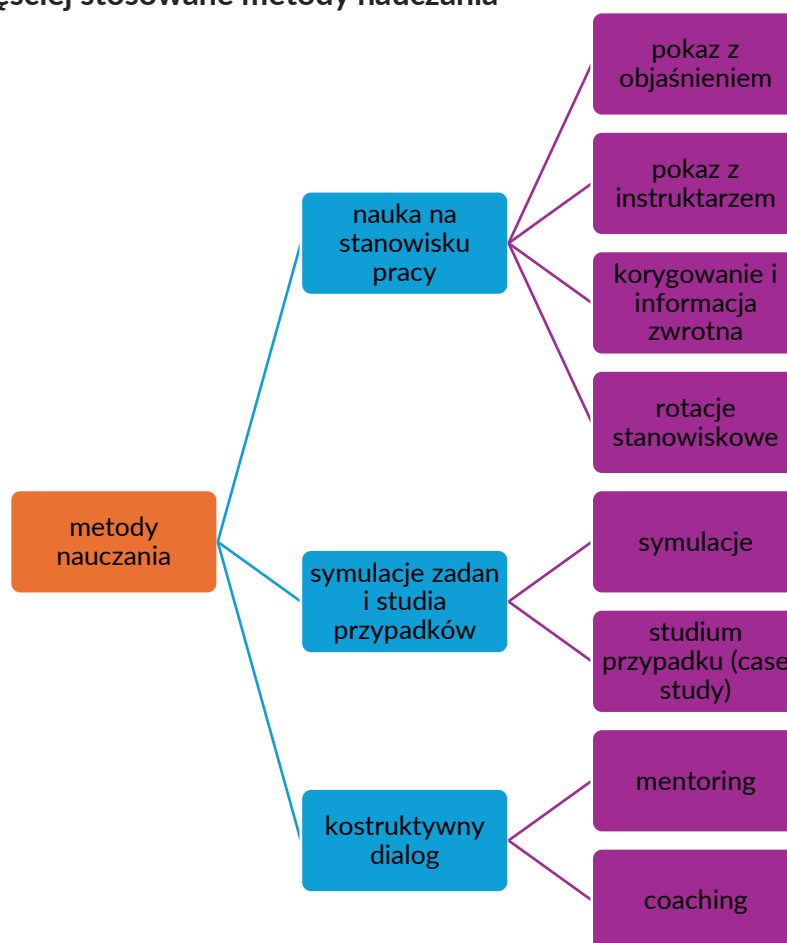
Wypełnianie tych obowiązków wiąże się ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego w toku realizacji czynności zawodowych i codziennych interakcji w środowisku pracy.

Praktyki i staże w zawodach regulowanych, a także na wolnym rynku pracy nie są tylko formalnością. To niezbędny most łączący teorię z praktyką, który zapewnia, że uczestnicy są w pełni przygotowani do sprostania wysokim standardom i oczekiwaniom stawianym przez te zawody. Jest to skuteczny sposób na połączenie wiedzy teoretycznej z praktycznym jej zastosowaniem, co ułatwia zdobycie cennych kompetencji zawodowych. Uczestnikom powierzane są do wykonania konkretne zadania, także trudniejsze (po odpowiednim instruktażu). To samo dotyczy problemów, które zleca się do rozwiązania.

Zdobywaniu doświadczenia zawodowego sprzyjają stosowane specyficzne **metody nauczania, które łączą teorię z praktyką w kontrolowanym środowisku pracy.** To metody nauczania oparte na działaniach praktycznych. Za pomocą tych metod kształtuje się i rozwija umiejętności, nawyki i sprawności o charakterze praktycznym. Wiedza i umiejętności zdobyte działaniem w ten sposób są znacznie trwalsze od przyswojonych innymi metodami (Jeruszka, 2019). Istotne znaczenie ma również kształtowanie umiejętności praktycznych, społecznych i poznawczych, etyki zawodowej i odpowiedzialności. W miarę wykonywania kolejnych ćwiczeń przez uczestników praktyki/stażu zachodzą u nich rozmaite zmiany jakościowe i ilościowe, wskutek czego z nowicjuszy stają się stopniowo ekspertami. **W ramach staży i praktyk uczenie się w zawodach regulowanych koncentruje się na nabywaniu kompetencji pod nadzorem doświadczonego profesjonalisty.** Poniżej przedstawiono najczęściej stosowane metody:



Schemat 1. Najczęściej stosowane metody nauczania



Źródło: Opracowanie własne

1. Grupa metod typu **nauka na stanowisku pracy** (*on the job training*), nazywanych też „usiądź przy mnie i ucz się podczas wykonywania pracy” – są to metody, w stosowaniu których stażysta lub praktykant uczy się samodzielnie wykonując rzeczywiste zadania w naturalnym środowisku pracy pod bezpośrednim nadzorem. W tej grupie wyróżnić można następujące metody:

- **pokaz z objaśnieniem (wyjaśnieniem)** - polega na demonstracji czynności, ich kolejności i prawidłowości wykonania. Komentarz słowny towarzyszący pokazowi ma charakter objaśnienia (wyjaśnienia). Objasnienie wskazuje na sens i znaczenie, wyjaśnia pewne relacje i związki, ukazuje strukturę;
- **pokaz z instruktazem** - doświadczony pracownik (opiekun praktyk, mentor) wyjaśnia cel i przedmiot pokazu, pokazuje jak wykonać zadanie (czynności), następnie praktykant/stażysta powtarza czynności pod jego nadzorem,



ponowny pokaz czynności w tempie zwolnionym i w tempie normalnym, wspierany instruktążem, ocena poziomu opanowania czynności. Np. młoda asystentka stomatologiczna asystuje lekarzowi podczas zabiegu „na cztery ręce” lub uczy się diagnostyki pod okiem starszego kolegi;

- **korygowanie i informacja zwrotna** – opiekun na bieżąco koryguje błędy stażysty/praktykanta i udziela mu konstruktywnej informacji zwrotnej na temat mankamentów jego sposobu wykonywania zadania oraz tego, jak można im zaradzić. Jest to kluczowy element, który umożliwia szybkie uczenie się i minimalizowanie ryzyka w pracy. Praktyka *sama w sobie* przynosi mizerne rezultaty, jeśli nie towarzyszy jej dydaktyczne wsparcie ze strony opiekuna udzielane uczestnikowi praktyki/stażu w trakcie uczenia się. Przy czym zaleca się stopniowe ograniczanie ilości wsparcia dydaktycznego i wprowadzenie techniki „zanikających” informacji zwrotnych.
- **rotacje stanowiskowe** – praktykant/stażysta przemieszcza się między różnymi działami lub stanowiskami pracy, poszerza i okresowo zmienia treść pracy, aby zdobyć szerokie doświadczenie i poznać różne aspekty danego zawodu. Celem rotacji na stanowiskach jest rozwój zawodowy stażysty/praktykanta, który jeśli kilkakrotnie zmienił stanowisko pracy lub dział przyswaja różne postępowe sposoby myślenia, rozwiązania i procedury, jakie wcześniej poznał gdzie indziej i uznał za efektywne.

2. Grupa metod typu **symulacje zadań i studia przypadków** – te metody pozwalają na bezpieczne testowanie umiejętności w warunkach przypominających rzeczywiste. Są to metody szczególnie istotne w zawodach wysokiego ryzyka:

- **symulacje** – czasami lepiej jest przeprowadzić staż/praktykę poza stanowiskiem pracy, posługując się pewną formą symulacji zadań niż na stanowisku pracy ze względu na koszty popełnianych błędów, koszty stresu i problemów z wykonywaniem zadania, a także ze względu na trudności z zaaranżowaniem sprzyjającej sytuacji dydaktycznej. Podstawowa zasada projektowania symulacji zadań dla potrzeb nauki



głosi, że owe zaaranżowane sytuacje powinny wiernie odzwierciedlać psychologiczne wymagania rzeczywistych zadań np. młody ratownik medyczny trenuje zabiegi na symulatorze klinicznym;

- **studium przypadku (case study)** – dogłębna analiza konkretnego przypadku, zdarzenia, projektu lub problemu w celu wyciągnięcia wniosków dotyczących jego przyczyn, przebiegu, rezultatów i potencjalnych rozwiązań. Pozwala to na rozwijanie umiejętności analitycznych, decyzyjnych i strategicznego myślenia. Na przykład młody specjalista psychoterapii uzależnień analizuje konkretną dokumentację medyczną pacjenta.

3. Grupa metod typu **konstruktywny dialog** - wspierających stażystów/praktykantów w zdobywaniu nowych umiejętności, odkrywaniu własnego potencjału kompetencyjnego, wspieraniu w rozwiązywaniu konkretnych problemów zawodowych, zwiększaniu efektywności – metody te prowadzą do wzrostu zaangażowania, innowacyjności i lepszych wyników, wzmacniając również potencjał przywódczy. Są to:

- **mentoring** - doświadczony profesjonalista, ekspert w danej dziedzinie jako mentor dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem, udziela rad i wskazówek, wprowadza stażystę/praktykanta w treść pracy i środowisko zawodowe, stanowiąc jednocześnie wzór do naśladowania dla mniej doświadczonego kolegi. Mentor może wprowadzić podopiecznego do swojej sieci kontaktów, co jest kluczowe dla rozwoju zawodowego. Celem mentoringu jest szybkie doprowadzenie do samodzielnej i efektywnej pracy stażysty/praktykanta. Relacja ta często jest długoterminowa i obejmuje nie tylko aspekty techniczne, ale również etyczne i kulturowe. Na przykład nowy kierownik ruchu zakładu górniczego kształtuje umiejętności wspierające zarządzanie, w tym decyzyjne, strategicznego działania, radzenia sobie ze stresem i emocjami;
- **coaching** – koncentruje się na odkrywaniu i rozwijaniu potencjału stażysty/praktykanta, uświadamianiu mu jego mocnych stron, jego



zasobów i możliwości. Skupia się na poprawie konkretnych umiejętności poprzez regularne sesje i wyznaczanie celów. Coach zadaje pytania i pomaga znaleźć własne rozwiązania i odpowiedzi na stawiane wyzwania. Coaching jest to zazwyczaj krótkoterminowy proces i skoncentrowany na osiągnięciu konkretnych celów. Jest on bardziej zorientowany na zadania, na działania „tu i teraz” niż na ogólny rozwój. Np. opiekunka dziecięca pracująca w żłobku uczy się, że jej zadaniem jest też nawiązanie i utrzymanie kontaktu uczuciowego z każdym dzieckiem powierzonym jej opiece.

Praktyki i staże w zawodach regulowanych różnią się od innych form nauki ze względu na kilka kluczowych aspektów zdobywanego doświadczenia zawodowego:

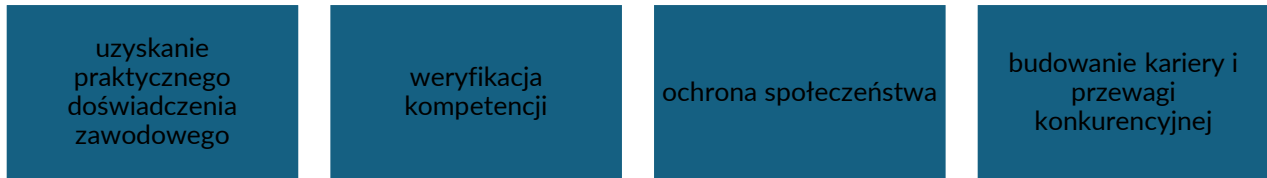
- bezpieczeństwo i odpowiedzialność – ze względu na potencjalny wpływ na życie, zdrowie lub finanse klientów, duży nacisk kładzie się na bezpieczeństwo i etykę. Proces uczenia się jest ściśle kontrolowany i nadzorowany przez uprawnione organy lub instytucje;
- wymagania prawne – kształcenie jest regulowane przez prawo (np. ustawy, rozporządzenia), które precyzują warunki, czas trwania oraz zakres praktyk/staży niezbędnych do uzyskania pełnych uprawnień zawodowych;
- integracja teorii i praktyki – programy są zaprojektowane tak, aby umożliwić uczącym się zastosowanie wiedzy teoretycznej zdobytej wcześniej w rzeczywistych warunkach pracy. Jest to element niezbędny do potwierdzenia kompetencji i uzyskania kwalifikacji.

### 3.3. Rola praktyk i staży w procesie uzyskiwania uprawnień

Staże i praktyki odgrywają kluczową rolę w procesie uzyskania dostępu do zawodów regulowanych. Są one obowiązkowym etapem w tym procesie, zapewniającym, że przyszli specjaliści posiadają nie tylko wiedzę teoretyczną, ale także praktyczne umiejętności niezbędne do bezpiecznego i skutecznego wykonywania swoich obowiązków.



## Schemat 2. Funkcje praktyk i staży



Źródło: Opracowanie własne

Praktyki i staże pełnią kilka istotnych funkcji:

- Zdobycie praktycznego doświadczenia zawodowego - umożliwiają osobom poszukującym zatrudnienia w zawodach regulowanych (kandydatom do pracy w danym zawodzie regulowanym) zastosowanie wiedzy teoretycznej w realnym środowisku pracy/w realnych sytuacjach zawodowych. To czas na naukę u doświadczonych profesjonalistów, zdobycie umiejętności, których nie da się nauczyć z książek oraz poznanie specyfiki danej branży i mechanizmów działania w jej ramach;
- Weryfikacja kompetencji - praktyki są formą testu, który sprawdza, czy kandydat jest gotowy do samodzielnego wykonywania zawodu. Podczas stażu/praktyki oceniane są jego umiejętności, odpowiedzialność, etyka pracy i zdolność do rozwiązywania problemów;
- Ochrona społeczeństwa - obowiązek odbycia praktyk gwarantuje, że osoba, która uzyska dostęp do zawodu regulowanego ma odpowiednie przygotowanie i nie będzie stanowiła zagrożenia dla nikogo;
- Budowanie kariery i przewagi konkurencyjnej: staże i praktyki często prowadzą do zatrudnienia po ich ukończeniu. Talenty w firmie są identyfikowane na bardzo wczesnym etapie, wynikiem czego jest szybszy awans. To także świetna okazja do nawiązania kontaktów z ludźmi z branży, co może otworzyć drzwi do przyszłych możliwości zawodowych.

Przykładem kwalifikowania praktyki zawodowej i stażu w procesie uzyskiwania uprawnień mogą być te nadawane w branży budowlanej i medycznej.



### Branża budowlana

Uprawnienia budowlane to dokument (certyfikat) w formie decyzji administracyjnej, który potwierdza kwalifikacje do pełnienia samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie, takich jak projektant, kierownik budowy lub inspektor nadzoru inwestorskiego. Aby je uzyskać, należy spełnić wymagania dotyczące wykształcenia, odbyć praktykę zawodową oraz zdać egzamin przed odpowiednią komisją kwalifikacyjną. Uprawnienia są niezbędne do samodzielnego nadzorowania prac budowlanych i są wydawane w wielu specjalnościach, w zależności od zakresu pracy, takich jak: architektoniczna, konstrukcyjno-budowlana, drogowa, sanitarna, elektryczna, mostowa, kolejowa, wyburzeniowa, telekomunikacyjna.

Szczegółowe wymogi dotyczące przygotowania zawodowego (nauki i praktyki) potrzebnego do uzyskania uprawnień budowlanych określa Rozporządzenie Ministra Inwestycji i Rozwoju z dnia 29 kwietnia 2019 r. w sprawie przygotowania zawodowego do wykonywania samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. z 2019 r., poz. 831). Jest to kluczowy akt prawny regulujący proces przygotowania do samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie, takich jak projektowanie czy kierowanie budową, stanowiąc podstawę do nadawania uprawnień budowlanych przez okręgowe izby inżynierów budownictwa. W Rozporządzeniu tym określono sposób stwierdzania posiadania przygotowania zawodowego i jego weryfikacji: tj. dokumentowania i weryfikacji posiadanego wykształcenia, stwierdzania przygotowania zawodowego oraz jego dokumentowania do uzyskania specjalizacji techniczno-budowlanej, przeprowadzania egzaminu ze znajomości procesu budowlanego, a także umiejętności praktycznego zastosowania wiedzy technicznej oraz ograniczenia zakresu uprawnień budowlanych.

Zgodnie z § 2 ust. 2 tego rozporządzenia „*Praktykę zawodową uznaje się, jeżeli jej zakres odpowiada zakresowi specjalności uprawnień budowlanych, o których nadanie ubiega się wnioskodawca.*” Uprawnienia budowlane mogą być udzielane do projektowania lub kierowania robotami budowlanymi – w ograniczonym zakresie lub bez ograniczeń (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (Dz. U. 1994 nr 89, poz. 414 ze zm.)). Wnioskodawca ubiegający się o uzyskanie uprawnień



w ograniczonym zakresie powinien posiadać wiedzę i umiejętności z zakresu planowania i architektury wsi – czyli ruralistyki – jako przedmiotu prowadzonego w trakcie zajęć na odbytych studiach. Wobec osób, które kwalifikują się na zasadzie wykształcenia pokrewnego przyjmuje się, że uzupełnienie wiedzy i umiejętności w powyższym zakresie możliwe jest jedynie w trakcie praktyki zawodowej. A zatem kwalifikowanie praktyki zawodowej przez okręgowe komisje kwalifikacyjne powinno odbywać się za każdym razem z uwzględnieniem zakresu specjalności tj. w ograniczonym zakresie lub bez ograniczeń.

Kwalifikowanie praktyki zawodowej dotyczy nie tylko zakresu formalnego – wymiaru godzin jej odbycia oraz osoby kierującej tą praktyką, lecz przede wszystkim zakresu merytorycznego – rodzaju projektowanych obiektów, ich lokalizacji w zabudowie zagrodowej lub na terenie jej zabudowy oraz uczestnictwa w ich budowie na stanowisku technicznym. W odniesieniu do uprawnień ograniczonych do obiektów o kubaturze do 1000 m<sup>3</sup> praktyka powinna obejmować m.in. budynki mieszkalne jednorodzinne z częściami socjalnymi, niezbędnymi przy prowadzeniu produkcji rolnej oraz budynki gospodarcze, inwentarskie, składowe i produkcyjne, jak również budowle dla potrzeb rolnictwa i przechowywania produktów rolnych, zgodnie z przepisami wykonawczymi do ustawy – Prawo budowlane, dotyczącymi warunków technicznych jakim powinny odpowiadać budowle rolnicze i ich usytuowanie. Osoba, która ubiega się o architektoniczne uprawnienia w ograniczonym zakresie i odbyła praktykę zawodową we wskazanym wyżej zakresie – może być zakwalifikowana do drugiego etapu tj. do egzaminu na uprawnienia budowlane. Warunkiem uzyskania uprawnień budowlanych jest pozytywne zdanie egzaminu przeprowadzanego przez Polską Izbę Inżynierów Budownictwa lub Izbę Architektów Rzeczypospolitej Polskiej.

Nie jest narzucona forma zatrudnienia do udokumentowania praktyki niezbędnej do uzyskania uprawnień budowlanych. Kluczowe jest bezpośrednie uczestnictwo w pracach projektowych lub budowlanych i udokumentowanie tego doświadczenia. Do udokumentowania praktyki można wykorzystać różne formy, takie jak: umowa o pracę, umowa zlecenie, umowa o dzieło czy nawet staż, pod warunkiem, że zakres obowiązków obejmuje faktyczne wykonywanie obowiązków budowlanych





i jest zgodny z wymaganiami dla danej specjalizacji uprawnień. Możliwe jest odbywanie praktyki również w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Najważniejsze jest to, aby praca, niezależnie od formy umowy, pozwalała na zdobycie wymaganego doświadczenia w projektach lub na budowie. Przy każdej formie zatrudnienia trzeba wykazać faktyczne wykonywanie obowiązków. Pomocna jest książka praktyki zawodowej, która musi być rejestrowana w Izbie Inżynierów Budowlanych przed rozpoczęciem praktyki.

Praktyka zawodowa musi być nadzorowana i potwierdzona przez osobę nią kierującą, posiadającą odpowiednie uprawnienia budowlane, np. projektanta, kierownika budowy lub kierownika robót oraz wpisaną na listę członków izby architektów lub inżynierów budownictwa przez cały okres trwania praktyki budowlanej.

Warunkiem zaliczenia praktyki zawodowej jest praca polegająca na bezpośrednim uczestnictwie w pracach projektowych albo na pełnieniu funkcji technicznej na budowie pod kierownictwem osoby posiadającej odpowiednie uprawnienia budowlane.

#### Branża medyczna

Wymagania stawiane w zawodach regulowanych branży medycznej są uregulowane prawnie. Zgodnie z art. 2.1. Ustawy o niektórych zawodach medycznych (Dz.U. 2023, poz. 1972), do wykonywania zawodu regulowanego medycznego jest uprawniona osoba, która spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) posiada pełną zdolność do czynności prawnych;
- 2) nie była prawomocnie skazana za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 3) korzysta z pełni praw publicznych;
- 4) wykazuje znajomość języka polskiego w mowie i piśmie w zakresie niezbędnym do wykonywania danego zawodu medycznego oraz złożyła oświadczenie o następującej treści: „*Oświadczam, że władam językiem polskim w mowie i piśmie*



w zakresie niezbędnym do wykonywania zawodu medycznego – (wskazać właściwy zawód regulowany medyczny)”;

- 5) posiada wykształcenie uzyskane w systemie szkolnictwa wyższego, kwalifikacje uzyskane w systemie oświaty lub inne kwalifikacje wymagane do wykonywania danego zawodu medycznego,
- 6) posiada dokument potwierdzający uzyskanie tego wykształcenia lub tych kwalifikacji, wpis do Centralnego Rejestru Osób Uprawnionych do Wykonywania Zawodu Medycznego.

Przed egzaminem końcowym, którego pozytywny wynik jest kluczowym warunkiem uzyskania pełnego prawa wykonywania zawodu medycznego, przyszły wykonawca zawodu medycznego odbywa staż, w trakcie stażu jest np. logopedą stażystą i pracuje pod nadzorem logopedy.

## 4. Charakterystyka staży i praktyk w zawodach regulowanych

### 4.1. Wprowadzenie

Zawody regulowane stanowią istotną część polskiego rynku pracy, obejmując te profesje, których wykonywanie wymaga spełnienia szczególnych warunków określonych w przepisach prawa. Polski ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „zawód regulowany”. Definicję taką zawierają natomiast przepisy unijne. Zgodnie z art. 3 dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz.U.UE.L.2005.255.22) dla celów tej dyrektywy stosuje się następującą definicję zawodu regulowanego: „działalność zawodowa lub zespół działalności zawodowych, których podjęcie, wykonywanie, lub jeden ze sposobów wykonywania wymaga, bezpośrednio bądź pośrednio, na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, posiadania specjalnych kwalifikacji zawodowych; w szczególności używanie tytułu zawodowego zastrzeżonego na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych dla osób posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe stanowi sposób wykonywania działalności zawodowej”.

Wdrożenia tej dyrektywy dokonuje **ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii**



**Europejskiej** (Dz.U.2023.334). Zgodnie z tą ustawą informacje o wymogach dotyczących zawodów regulowanych i działalności regulowanych gromadzi koordynator systemu uznawania kwalifikacji zawodowych. Koordynatora wyznacza Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki spośród pracowników obsługującego go urzędu (art. 51 ustawy).

W Polsce nie istnieje jeden, ustawowy akt zawierający zamkniętą listę zawodów regulowanych. Wykaz zawodów regulowanych publikowany był przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego na stronach Biuletynu Informacji Publicznej. Unia Europejska publikuje zestawienia zawodów regulowanych w krajach UE w bazie Regulated Professions Database. Z uwagi na to, że odesłania te okresowo nie były dostępne, odwołać można się do publikowanych informacji, że listy te zawierały około 360 funkcjonujących w Polsce zawodów regulowanych. Obecnie baza wskazuje na 56 zawodów (<https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/professions/bycountry>), ale wydaje się nie obejmować wszystkich zawodów regulowanych.

Jednym z kluczowych źródeł w odniesieniu do zawodów regulowanych jest **rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 27 lutego 2017 r. w sprawie wykazu zawodów regulowanych i działalności regulowanych, przy wykonywaniu których usługodawca posiada bezpośredni wpływ na zdrowie lub bezpieczeństwo publiczne, w przypadku których można wszcząć postępowanie w sprawie uznania kwalifikacji** (Dz.U. z 2024 r., poz. 170). Rozporządzenie to zawiera listę 96 pozycji obejmujących różne tego rodzaju zawody, ale nie zawiera pełnej listy wszystkich zawodów regulowanych w Polsce. Z

Odwołując się do tego rozporządzenia zauważamy, że znajdujące się w nim zawody regulowane dotyczą wielu kluczowych branż gospodarki. Do głównych branż, w których można znaleźć zawody regulowane należą: budownictwo, architektura i geodezja, branża medyczna, górnictwo i energetyka, transport, motoryzacja i logistyka, a także bezpieczeństwo i ochrona oraz edukacja.



### Branża budownictwo, architektura i geodezja

Działalność w tych dziedzinach bezpośrednio wpływa na bezpieczeństwo i poprawę jakości życia zarówno pojedynczych ludzi, jak i całego społeczeństwa; wymaga ścisłych regulacji począwszy od projektowania architektonicznego, przez konstrukcję i wykonawstwo, aż po pomiary geodezyjne. Wśród zawodów regulowanych tej branży znajdują się:

- Architekt posiadający uprawnienia budowlane w specjalności architektonicznej,
- Architekt posiadający uprawnienia w specjalności konstrukcyjno-budowlanej,
- Geodeta uprawniony do wykonywania samodzielnych funkcji w dziedzinie geodezji i kartografii w zakresie geodezyjnej obsługi inwestycji,
- Geodeta uprawniony do wykonywania samodzielnych funkcji w dziedzinie geodezji i kartografii w zakresie geodezyjnych pomiarów sytuacyjno-wysokościowych, realizacyjnych i inwentaryzacyjnych,
- Geolog górniczy,
- Inżynier budownictwa posiadający uprawnienia budowlane w specjalności architektonicznej,
- Inżynier budownictwa posiadający uprawnienia budowlane w specjalności instalacyjnej w zakresie sieci, instalacji i urządzeń cieplnych, wentylacyjnych, gazowych, wodociągowych i kanalizacyjnych,
- Inżynier budownictwa posiadający uprawnienia budowlane w specjalności instalacyjnej w zakresie sieci, instalacji i urządzeń elektrycznych i elektroenergetycznych,
- Inżynier budownictwa posiadający uprawnienia budowlane w specjalności instalacyjnej w zakresie sieci, instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych,
- Inżynier budownictwa posiadający uprawnienia budowlane w specjalności - wyodrębniono ponadto 8 specjalności,
- Monter rusztowań,
- Obsługujący dźwigi,



- Obsługujący dźwignice,
- Operator maszyn i urządzeń do produkcji betonu, asfaltobetonu, elementów betonowych, kamiennych i pokrewnych.

### Branża medyczna

To jedna z silniej regulowanych branż ze względu na bezpośredni wpływ na zdrowie i życie ludzi; obejmuje szeroki zakres działalności, od usług lekarskich i pielęgniarskich po rehabilitację i opiekę nad osobami starszymi. Do zawodów tej branży należą:

- Asystentka stomatologiczna,
- Diagnosta laboratoryjny,
- Dietetyk,
- Fizjoterapeuta,
- Higienistka stomatologiczna,
- Higienistka szkolna,
- Koordynator pobierania i przeszczepiania komórek, tkanek i narządów,
- Opiekun medyczny,
- Ortoptystka,
- Protetyk słuchu,
- Ratownik medyczny,
- Technik analityki medycznej,
- Technik dentystyczny,
- Technik elektroradiolog,
- Technik farmaceutyczny,
- Technik masażysta,
- Technik ortopeda.



### Branża górnictwo i energetyka

Ze względu na specyfikę i ryzyko, jakie niesie ze sobą praca w tych dziedzinach, wiele zawodów podlega ścisłym regulacjom. Przykłady zawodów regulowanych tej branży:

- Geofizyk górniczy w podziemnych zakładach górniczych,
- Górnik strzałowy,
- Kierowanie rozruchem i eksploatacją elektrowni jądrowej,
- Kierownik i zastępca działu ruchu zakładu górniczego albo zakładu w poszczególnych rodzajach zakładów górniczych,
- Kierownik jednostki ratownictwa górniczego i jego zastępca, kierownik oddziału terenowego jednostki ratownictwa górniczego oraz kierownik zawodowych pogotowi specjalistycznych w podmiotach zawodowych trudniących się ratownictwem górniczym wykonujących czynności dla zakładów górniczych innych niż podziemne zakłady górnicze,
- Kierownik jednostki ratownictwa górniczego i jego zastępca, kierownik okręgowej stacji ratownictwa górniczego i jego zastępca, kierownik dyżurujących zawodowych zastępców ratowniczych oraz kierownik zawodowych pogotowi specjalistycznych w podmiotach trudniących się ratownictwem górniczym wykonujących czynności dla podziemnych zakładów górniczych,
- Mierniczy górniczy,
- Osoba dozoru ruchu podziemnego zakładu górniczego,
- Ratownik górniczy,
- Rzeczoznawca do spraw ruchu zakładu górniczego,
- Stanowiska pracy związane z dozorem nad eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych wytwarzających, przetwarzających, przesyłających i zużywających energię elektryczną,



- Sterowanie reaktorem jądrowym i jądrowym blokiem energetycznym,
- Strzałowy w odkrywkowych zakładach górniczych,
- Sygnalista szybowy.

### **Branża transport, motoryzacja i logistyka**

To integralne branże gospodarki, które stanowią fundament sprawnego funkcjonowania łańcuchów dostaw, zapewniając przepływ towarów i osób zarówno na rynku krajowym, jak i międzynarodowym, co jest niezbędne dla rozwoju handlu i gospodarki; ze względu na bezpieczeństwo publiczne i funkcjonowanie infrastruktury wiele zawodów związanych z transportem jest regulowanych. Przykłady tych zawodów to:

- Konserwator dźwignic,
- Konserwator dźwigów,
- Kwalifikowany pracownik zabezpieczenia technicznego,
- Maszynista kolei linowych, wyciągów narciarskich i zjeżdźalni grawitacyjnych,
- Maszynista obsługujący urządzenia do napełniania i opróżniania zbiorników na terenie portów oraz urządzenia do napełniania i opróżniania zbiorników transportowych,
- Maszynista maszyn wyciągowych,
- Maszynista (obsługujący) specjalistycznych dźwignic i urządzeń w portowych technologicznych ciągach przeladowniczych,
- Operator wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia.



### Branża bezpieczeństwo i ochrona

Obejmuje działania specjalistów chroniących ludzi, mienie i informacje przez zagrożeniami takimi jak: kradzież, wandalizm czy cyberataki. W jej skład wchodzi usługi ochrony fizycznej oraz ochrony danych cyfrowych. Zawody tej branży mają bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo publiczne. Do tej grupy należą:

- Konserwator kolei linowych, wyciągów narciarskich i zjeżdżalni grawitacyjnych,
- Kwalifikowany pracownik ochrony fizycznej,
- Kwalifikowany pracownik zabezpieczenia technicznego,
- Mechanik sprzętu ratowniczego,
- Rewident urządzeń systemów łączności, alarmowania i bezpieczeństwa,
- Specjalista do spraw oczyszczania terenu z materiałów wybuchowych i niebezpiecznych.

### Branża edukacja

Brak regulacji prawnych mógłby prowadzić do negatywnych konsekwencji takich jak spadek jakości nauczania oraz zagrożenie dla bezpieczeństwa i dobrostanu uczniów. Do zawodów tej branży należą:

- Instruktor terapii uzależnień,
- Logopeda,
- Opiekunka dziecięca,
- Specjalista psychoterapii uzależnień,
- Terapeuta zajęciowy.

Należy podkreślić, iż nie każdy zawód regulowany ma takie same wymagania, ale wszystkie wymagają spełnienia określonych warunków, które mogą obejmować: wykształcenie, egzaminy, staże lub praktyki, rejestrację w organizacji zawodowej. Rodzaj i zakres tych wymagań są specyficzne dla każdego zawodu i zależą od przepisów





państwa regulującego dany zawód, których celem jest ochrona zdrowia, bezpieczeństwa i interesu publicznego.

#### 4.2. Definicje i przepisy prawne regulujące zasady i warunki odbywania staży i praktyk w zawodach regulowanych

Jak już wspomniano przygotowanie do wykonywania określonych zawodów może być realizowane za pośrednictwem staży i praktyk. W przypadku zawodów regulowanych system przygotowania zawodowego charakteryzuje się różnorodnością form i nazewnictwa. Dla zachowania przejrzystości niniejszego opracowania niezbędne jest zdefiniowanie kluczowych pojęć używanych w przepisach prawnych i będących przedmiotem analizy w niniejszym raporcie:

**Praktyka zawodowa** to forma kształcenia zawodowego polegająca na nabywaniu umiejętności praktycznych poprzez wykonywanie czynności zawodowych, najczęściej występująca jako element programu nauczania szkół średnich lub wyższych. Praktyki zawodowe odbywają się zwykle w ramach programu studiów lub szkolenia i mają charakter uzupełniający wobec kształcenia teoretycznego.

**Staż** to indywidualne, najczęściej dobrowolne zdobywanie doświadczenia zawodowego, organizowane po zakończeniu edukacji formalnej. W zawodach regulowanych staże mają zazwyczaj charakter podyplomowy i stanowią obowiązkowy etap przygotowania do wykonywania zawodu. Staże mogą być odpłatne lub wiązać się z wynagrodzeniem w ramach stosunku pracy.

**Aplikacja** to system przygotowania do wykonywania danego zawodu w sposób określony przez ustawodawcę, przygotowujący do zdania egzaminu zawodowego. Aplikacje stanowią specyficzną formę szkolenia zawodowego charakterystyczną dla zawodów prawniczych, łączącą elementy teorii i praktyki pod kierunkiem doświadczonego przedstawiciela zawodu (patrona).

**Szkolenie zawodowe** to pojęcie nadrzędne obejmujące organizowane formy przekazywania wiedzy teoretycznej i praktycznych umiejętności niezbędnych do wykonywania określonego zawodu.



**Staż adaptacyjny** to szczególna forma stażu przeznaczona dla cudzoziemców, którzy uzyskali kwalifikacje zawodowe w innych państwach i ubiegają się o prawo wykonywania zawodu w Polsce. Celem stażu adaptacyjnego jest uzupełnienie różnic między kwalifikacjami posiadanymi przez kandydata a wymogami polskiego prawa.

Każdy z zawodów regulowanych charakteryzuje się specyficznym systemem przygotowania zawodowego, który obejmuje różnorodne formy praktycznego szkolenia. Pojęcie zawodu regulowanego, zgodnie z prawem polskim i Unii Europejskiej, odnosi się do zespołu czynności zawodowych, których wykonywanie jest uzależnione od spełnienia wymogów określonych w przepisach danego państwa członkowskiego UE. Istotą regulacji jest zapewnienie odpowiedniego poziomu kwalifikacji oraz standardów etycznych w zawodach o szczególnym znaczeniu społecznym, których wykonywanie bezpośrednio wpływa na bezpieczeństwo, zdrowie lub prawa obywateli. Praktyki zawodowe, staże i aplikacje stanowią nieodłączny element przygotowania do wykonywania zawodów regulowanych. Ich głównym celem jest umożliwienie kandydatom zdobycia praktycznego doświadczenia oraz pogłębienie wiedzy teoretycznej w rzeczywistych warunkach wykonywania zawodu.

Wszystkie analizowane formy przygotowania zawodowego w zawodach regulowanych charakteryzują się określonymi wspólnymi cechami:

**Obligatoryjność** – odbycie praktyki, stażu lub aplikacji stanowi obowiązkowy warunek uzyskania uprawnień do samodzielnego wykonywania zawodu. Nieodbycie wymaganej formy przygotowania zawodowego uniemożliwia uzyskanie (pełnych) kwalifikacji zawodowych.

**Wymóg wykształcenia formalnego** – warunkiem przystąpienia do praktyki, stażu lub aplikacji jest posiadanie odpowiedniego wykształcenia określonego w przepisach regulujących dany zawód, zazwyczaj wyższego wykształcenia kierunkowego.

**System nadzoru** – każda forma przygotowania zawodowego podlega nadzorowi ze strony doświadczonych przedstawicieli zawodu lub organów samorządu zawodowego. W zawodach prawniczych dominuje model patronacki, w zawodach



medycznych funkcjonuje system opiekunów stażu, natomiast w zawodach technicznych praktyki są potwierdzane przez uprawnionych specjalistów.

**Funkcja selekcyjna** – praktyki, staże i aplikacje stanowią nie tylko instrument szkoleniowy, ale również środek kontroli dostępu do zawodu, zapewniając, że tylko odpowiednio przygotowane osoby uzyskają uprawnienia do samodzielnego wykonywania działalności zawodowej.

**Podstawy prawne** – zasady odbywania praktyk zawodowych w zawodach regulowanych są rozproszone w licznych aktach normatywnych, obejmujących ustawy, rozporządzenia wykonawcze oraz akty prawa wewnętrznego samorządów zawodowych.

#### 4.3. Analiza szczegółowa według wybranych grup zawodów regulowanych

Poniższa część tego podrozdziału zawiera szczegółową analizę form przygotowania zawodowego w wybranych zawodach regulowanych, zgrupowanych według następujących kategorii: zawody prawnicze, zawody medyczne, zawody techniczne, inne zawody regulowane oraz staż adaptacyjny. Dobór zawodów do analizy uwzględnia w miarę możliwości ich reprezentatywność dla poszczególnych grup zawodowych, liczebność osób wykonujących dany zawód, stopień złożoności regulacji.

##### 4.3.1. Zawody prawnicze

Zawody prawnicze charakteryzują się szczególnie rozbudowanym systemem aplikacji, które stanowią specyficzną formę szkolenia zawodowego łączącą elementy teorii i praktyki. W Polsce funkcjonuje osiem rodzajów aplikacji prawniczych: adwokacka, radcowska, notarialna, sędziowska, prokuratorska, komornicza, kuratorska oraz legislacyjna.

###### 4.3.1.1. Aplikacja adwokacka

Aplikacja adwokacka stanowi trzyletnie szkolenie zawodowe w formie praktyki przygotowujące do samodzielnego wykonywania zawodu adwokata. Podstawą normatywną jest ustawa z dnia 26 maja 1982 r. - Prawo o adwokaturze (tj. Dz.U.2024.1564) oraz rozporządzenia wykonawcze i akty prawne samorządu adwokackiego. Celem aplikacji adwokackiej jest przygotowanie aplikanta do należytego



i samodzielnego wykonywania zawodu adwokata, w szczególności wykształcenie umiejętności z zakresu zastępstwa procesowego, sporządzania pism, umów i opinii oraz przyswojenie zasad wykonywania zawodu. Aplikacja ma również na celu kształtowanie u aplikantów poczucia godności zawodowej oraz postępowania zgodnie z zasadami uczciwości, słuszności i sprawiedliwości. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 10 kwietnia 2013 r., II UZP 2/13, OSNP 2013/15-16/183 wskazał, że aplikacja adwokacka jest formą swego rodzaju stażu zawodowego, stwierdził bowiem, że *„aplikacja adwokacka jest jedynie etapem w karierze zawodowej prawnika, formą swego rodzaju stażu zawodowego mającego na celu de facto naukę zawodu i przygotowanie zawodowe do pełnienia samodzielnej funkcji adwokata”*.

Zasady odbywania przez aplikantów adwokackich szkolenia określa Regulamin odbywania aplikacji adwokackiej (uchwała nr 173/2025 Naczelnej Rady Adwokackiej z dnia 7 marca 2025 r.). Pod pojęciem szkolenia Regulamin ten rozumie *„wszelkie formy przygotowania aplikantów do wykonywania zawodu adwokata, obejmujące w szczególności zajęcia w formie warsztatów, wykładów, ćwiczeń, wykładów stacjonarnych lub wyjazdowych, jak i praktyki objęte programem aplikacji”*.

Aplikacja rozpoczyna się 1 stycznia każdego roku i trwa trzy lata. Każdy aplikant odbywa ją pod kierunkiem patrona wyznaczonego przez dziekana okręgowej rady adwokackiej. Patron sprawuje indywidualną pieczę nad przygotowaniem aplikanta do zawodu, czuwa nad prawidłowym przebiegiem aplikacji, dba o przyswajanie zasad etyki adwokackiej, umiejętności posługiwania się literaturą prawniczą i orzecznictwem, omawia sposób występowania przed sądem oraz interesuje się jego rozwojem intelektualnym (§ 12 ust. 1 Regulaminu).

Po sześciu miesiącach aplikacji aplikant może zastępować adwokata przed sądami, organami ścigania, organami państwowymi, samorządowymi i innymi instytucjami, z wyjątkiem Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz Trybunału Konstytucyjnego i Trybunału Stanu.

Aplikantem adwokackim może być osoba, która jest nieskazitelnego charakteru i swym dotychczasowym zachowaniem daje rękojmię prawidłowego wykonywania zawodu adwokata, korzysta w pełni z praw publicznych oraz ma pełną zdolność do



czynności prawnych, ukończyła wyższe studia prawnicze w Rzeczypospolitej Polskiej i uzyskała tytuł magistra lub zagraniczne studia prawnicze uznane w Rzeczypospolitej Polskiej oraz uzyskała pozytywną ocenę z egzaminu wstępnego.

Wynagrodzenie aplikantów adwokackich nie jest uregulowane w sposób jednolity. Regulamin aplikacji przewiduje, że: *„Patron lub inny adwokat współpracujący z aplikantem powinien zatrudnić go w kancelarii, spółce lub zespole adwokackim, w którym wykonuje zawód. Przez zatrudnienie należy rozumieć umowę o pracę, umowę zlecenie lub umowę o współpracę w ramach działalności gospodarczej aplikanta, jeżeli aplikant adwokacki prowadzi działalność gospodarczą. Możliwe jest również wskazanie podmiotu, który taką umowę z aplikantem zawrze.”* (§ 12 ust. 3 Regulaminu).

Aplikacja adwokacka jest odpłatna – w 2024 r. aplikanci płacili za rok szkolenia 5850,00 złotych. Okręgowa rada adwokacka może w szczególnie uzasadnionych przypadkach zwolnić aplikanta z części lub całości opłaty.

Nadzór instytucjonalny nad całym procesem aplikacji sprawuje okręgowa rada adwokacka. Wyznacza patrona, podejmuje uchwały dotyczące przebiegu aplikacji oraz dopuszcza aplikantów do egzaminu końcowego.

Aplikacja kończy się egzaminem adwokackim, którego pozytywne zdanie uprawnia do ubiegania się o wpis na listę adwokatów.

#### 4.3.1.2. Aplikacja radcowska

Aplikacja radcowska jest trzyletnim szkoleniem zawodowym w formie praktyki, analogicznym do aplikacji adwokackiej. Podstawą prawną jest ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. z 2024, poz. 499) oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia wykonawcze i akty prawa samorządu radcowskiego. Zgodnie z art. 32 ustawy o radcach prawnych celem aplikacji radcowskiej jest przygotowanie aplikanta do należytego i samodzielnego wykonywania zawodu radcy prawnego, w szczególności wykształcenie umiejętności z zakresu zastępstwa procesowego, sporządzania pism, umów i opinii prawnych oraz przyswojenie zasad wykonywania zawodu. W wyroku z dnia 12 lutego 2013 r., II UK 184/12, Sąd Najwyższy wskazał, że: *„Aplikacja radcowska jest jedynie etapem w karierze zawodowej prawnika, formą stażu zawodowego mającego na celu de facto naukę zawodu i przygotowanie zawodowe do pełnienia samodzielnej funkcji*



*radcy prawnego. Celem aplikacji radcowskiej jest przygotowanie aplikanta do należytego i samodzielnego wykonywania zawodu radcy prawnego”.*

Aplikację radcowską organizują i prowadzą okręgowe izby radców prawnych. Aplikant odbywa aplikację pod kierunkiem patrona. Aplikacja rozpoczyna się 1 stycznia każdego roku i trwa trzy lata. Kandydat na aplikanta musi spełniać analogiczne wymogi jak w przypadku aplikacji adwokackiej, w tym ukończenie studiów prawniczych oraz zdanie egzaminu wstępnego.

Aplikacja radcowska jest odpłatna i kosztuje obecnie 5850,00 złotych za rok szkolenia. Wysokość opłaty rocznej jest określana przez Ministra Sprawiedliwości w drodze rozporządzenia, co oznacza, że jest to stawka jednolita obowiązująca w całej Polsce. Okręgowa izba radców prawnych może w uzasadnionych przypadkach zwolnić aplikanta z części lub całości opłaty.

Nadzór nad aplikacją sprawuje okręgowa izba radców prawnych oraz wyznaczony patron. System oceny i kontroli przebiegu aplikacji jest analogiczny do stosowanego w przypadku aplikacji adwokackiej. Aplikacja kończy się egzaminem radcowskim, którego pozytywne zdanie jest warunkiem wpisu na listę radców prawnych.

#### *4.3.1.3. Aplikacja notarialna*

Aplikacja notarialna stanowi formę szkolenia zawodowego w formie praktyki osób przygotowujących się do wykonywania zawodu notariusza. Podstawą prawną jest ustawa z dnia 14 lutego 1991 r. - Prawo o notariacie (Dz.U. z 2024 r., poz. 1001) oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia i akty samorządu zawodowego.

Aplikacja notarialna rozpoczyna się 1 stycznia każdego roku, trwa 3 lata i 6 miesięcy i polega na zaznajomieniu aplikanta z całokształtem pracy notariusza. Celem aplikacji jest praktyczne, systemowe i zgodne z etyką przygotowanie do pełnienia wszystkich czynności notarialnych od sporządzania aktów po prowadzenie kancelarii.

Aplikantem notarialnym może być osoba pełnoletnia, niekarana, która korzysta z pełni praw obywatelskich i posiada tytuł magistra prawa. Egzamin wstępny na aplikację odbywa się w formie testu pisemnego.



Aplikant notarialny odbywa aplikację u notariusza, z którym zawarł umowę o pracę, a w przypadku zatrudnienia przez radę izby notarialnej, u notariusza wyznaczonego przez tę radę. Wynagrodzenie aplikantów notarialnych nie jest jednolicie uregulowane przepisami i zależy od polityki zatrudniającej kancelarii notarialnej. Znaczne zróżnicowanie wynagrodzeń wynika z lokalizacji kancelarii, wielkości miasta oraz indywidualnego podejścia notariusza.

Po 2 latach i 6 miesiącach aplikacji, po uzyskaniu pozytywnego wyniku z kolokwium, notariusz może upoważnić aplikanta do wykonywania określonych czynności notarialnych.

Nadzór nad aplikacją sprawuje notariusz-patron oraz rada właściwej izby notarialnej. Notariusz ma obowiązek w okresie kolejnych 3 lat i 6 miesięcy objąć patronatem co najmniej jednego aplikanta notarialnego. Prezes właściwego sądu apelacyjnego może zwolnić notariusza z tego obowiązku po zasięgnięciu opinii rady właściwej izby notarialnej.

Szczegółowe zasady organizacji i przebiegu aplikacji notarialnej określa rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie organizacji i przebiegu aplikacji notarialnej (tj. Dz.U. z 2024, poz.1545).

#### *4.3.1.4. Aplikacja sędziowska i prokuratorska*

Aplikacja sędziowska i aplikacja prokuratorska są prowadzone przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury jako scentralizowane szkolenie kadr sądownictwa i prokuratury. Podstawą prawną jest ustawa z dnia 23 stycznia 2009 r. o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury (tj. Dz.U. z 2022, poz. 217) oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia.

Celem aplikacji jest uzyskanie przez aplikantów niezbędnej wiedzy i praktycznego przygotowania do zajmowania stanowisk asesora sądowego i sędziego oraz asesora prokuratury i prokuratora. Aplikacja sędziowska i aplikacja prokuratorska trwają 36 miesięcy. Dodatkowo funkcjonują aplikacje uzupełniające sędziowska i prokuratorska, które trwają 18 miesięcy i są skierowane do kandydatów wykonujących zawód referendarza sądowego, asystenta sędziego lub asystenta prokuratora.



Szkolenie odbywa się zgodnie z programami w cyklach szkoleniowych, obejmuje zajęcia teoretyczne oraz praktyki, przy czym praktyki stanowią około 80% czasu trwania całej aplikacji i odbywają się w sądach rejonowych, okręgowych oraz w jednostkach prokuratury. Program może kończyć się sprawdzianem wiedzy i umiejętności. Zajęcia prowadzone są przez wykładowców Krajowej Szkoły, którymi są prawnicy, przede wszystkim sędziowie i prokuratorzy, a także specjaliści z innych dziedzin.

Aplikanci sędziowski i prokuratorzy otrzymują stypendium aplikacyjne, którego wysokość jest określana w przepisach rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 grudnia 2017 r. w sprawie stypendium aplikantów Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury (Dz. U. z 2022 r. poz. 2497 oraz z 2024 r. poz. 865). Zgodnie z rozporządzeniem z dnia z dnia 11 sierpnia 2025 r., zmieniającym powyższe rozporządzenie, od dnia 1 lipca 2025 r. wysokość stypendium aplikanta wynosi miesięcznie 5776,00 złotych brutto w trakcie pierwszych dwunastu miesięcy szkolenia oraz 6366,00 złotych brutto po ukończeniu dwunastu miesięcy szkolenia.

Stypendium stanowi co do zasady jedyne źródło utrzymania aplikantów, ponieważ w trakcie odbywania aplikacji nie mogą oni podejmować zatrudnienia ani zajęcia, z wyjątkiem zatrudnienia na stanowisku dydaktycznym, naukowo-dydaktycznym lub naukowym oraz zajęcia o charakterze naukowym, dydaktycznym lub publicystycznym, jeżeli wykonywanie tego zatrudnienia lub zajęcia nie przeszkadza w wykonywaniu obowiązków aplikanta.

#### 4.3.1.5. Aplikacja komornicza

Aplikacja komornicza jest dwuletnim szkoleniem zawodowym w formie praktyki przygotowującym do wykonywania zawodu komornika sądowego. Podstawą prawną jest ustawa z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 1458) oraz rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 grudnia 2018 r. w sprawie organizacji i przebiegu aplikacji komorniczej (Dz.U. z 2023 r., poz. 442).

Celem aplikacji komorniczej jest przygotowanie aplikantów do należytego samodzielnego wykonywania zawodu komornika sądowego, kształtowanie poczucia godności zawodowej i postępowania zgodnego z zasadami etyki komornika sądowego. Szkolenie obejmuje pogłębianie wiedzy prawniczej, poznanie zasad wykonywania





zawodu komornika sądowego i czynności wchodzących w jego zakres w praktyce, praktyczne przygotowanie do samodzielnego wykonywania zawodu oraz zaznajomienie z zasadami etyki zawodowej.

Aplikacja komornicza rozpoczyna się corocznie 1 stycznia (art. 93 ustawy) i trwa dwa lata. Aplikacja jest odpłatna, a więc jej koszty pokrywane są z rocznych opłat wnoszonych przez samych aplikantów, chociaż rada właściwej izby komorniczej ma możliwość zwolnienia aplikanta z tej opłaty w całości lub w części.

Organizacja i prowadzenie aplikacji spoczywa na radach właściwych izb komorniczych, które działają w oparciu o ramowy program ustalony przez Krajową Radę Komorniczą w porozumieniu z Dyrektorem Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury, zatwierdzony ostatecznie przez Ministra Sprawiedliwości.

Aplikanci są zatrudniani przez komorników na podstawie umowy o pracę, na których nałożono obowiązek zatrudnienia co najmniej jednego aplikanta w okresie trzech lat (art. 96 ustawy). W szczególnych przypadkach prezes sądu apelacyjnego lub rada izby komorniczej mogą zobowiązać komornika do zatrudnienia wskazanej osoby.

Do podstawowych obowiązków aplikanta należy aktywne uczestnictwo w zajęciach i praktykach, samodzielne pogłębianie wiedzy, przestrzeganie dyscypliny oraz terminowe przystępowanie do kolokwii i sprawdzianów. Po upływie pierwszego roku aplikacji komornik może upoważnić aplikanta na piśmie do samodzielnego wykonywania niektórych czynności. Komornik jest jednak zobowiązany do stałego nadzoru nad prawidłowością działań aplikanta i ponosi za nie pełną odpowiedzialność.

Po zakończeniu całego cyklu szkolenia rada izby komorniczej wydaje aplikantowi zaświadczenie o jego odbyciu.

#### 4.3.1.6. Aplikacja kuratorska

Aplikacja kuratorska jest regulowana przez ustawę z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (tj. Dz.U. z 2023 r., poz. 109) i ma na celu teoretyczne i praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu kuratora sądowego. Trwa ona rok i obejmuje zajęcia teoretyczne prowadzone przez uczelnię oraz szkolenie praktyczne pod nadzorem patrona.



Aplikant kuratorski zatrudniany jest na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas określony z uwzględnieniem czasu trwania aplikacji, przez prezesa sądu okręgowego, po zasięgnięciu opinii kuratora okręgowego. Czas trwania umowy na wniosek aplikanta może zostać przedłużony na czas nie dłuższy niż 6 miesięcy, jeżeli aplikant nie przystąpił do egzaminu z przyczyn od niego niezależnych lub nie zdał go w pierwszym terminie (art. 73 ustawy).

#### 4.3.1.7. Aplikacja legislacyjna

Aplikacja legislacyjna jest formą doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy publicznych prowadzoną przez Rządowe Centrum Legislacji. Trwa dwanaście miesięcy i jest dostępna dla członków korpusu służby cywilnej, urzędników państwowych, żołnierzy zawodowych, funkcjonariuszy służb oraz pracowników samorządowych posiadających wykształcenie prawnicze. Na aplikację legislacyjną członek korpusu służby cywilnej mającego wykształcenie prawnicze może skierować dyrektor generalny urzędu (art. 110 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, Dz.U. z 2024 r., poz. 409).

Celem aplikacji legislacyjnej jest przygotowanie uczestników do profesjonalnego tworzenia i stosowania prawa poprzez przekazanie zaawansowanej wiedzy z zakresu techniki legislacyjnej, zasad stanowienia prawa oraz orzecznictwa sądów.

Szczegółowe zasady, tryb organizowania i odbywania tej aplikacji określa Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 28 kwietnia 2015 r. w sprawie aplikacji legislacyjnej (Dz.U. z 2024 r., poz. 1343).

#### 4.3.1.8. Aplikacja rzecznikowska – rzecznik patentowy

Aplikacja rzecznikowska jest trzyletnim programem szkoleniowym przygotowującym do samodzielnego wykonywania zawodu rzecznika patentowego. Podstawą prawną jest ustawa z dnia 11 kwietnia 2001 r. o rzecznikach patentowych (Dz.U. z 2024 r., poz. 749) oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia.

Celem aplikacji jest przygotowanie aplikanta do samodzielnego i należytego wykonywania zawodu rzecznika patentowego (art. 27 ustawy). Aplikację organizuje i prowadzi Krajowa Rada Rzeczników Patentowych. Aplikant odbywa ją pod kierunkiem patrona wyznaczonego w drodze uchwały przez Krajową Radę Rzeczników



Patentowych. Przedmiot szkolenia aplikantów określa Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 września 2016 r. w sprawie przedmiotu szkolenia aplikantów rzecznikowskich, szczegółowego trybu i sposobu przeprowadzania egzaminu konkursowego i egzaminu kwalifikacyjnego (Dz.U. z 2016 r., poz. 1425). Program, regulamin i szczegółowe zasady odbywania aplikacji z uwzględnieniem organizacji i formy szkolenia określa w drodze uchwały Krajowa Rada Rzeczników Patentowych (art. 40 ustawy). Koszty aplikacji pokrywane są z opłat wnoszonych przez aplikantów.

#### *4.3.1.9. Staże asystenckie i staże urzędnicze*

Oprócz aplikacji prawniczych, w systemie wymiaru sprawiedliwości funkcjonują również staże asystenckie – staże odbywane przez asystentów sędziego w sądach powszechnych bądź asystentów prokuratora, mające na celu teoretyczne i praktyczne przygotowanie do wykonywania czynności asystenta sędziego bądź asystenta prokuratora (art. 155ca ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 334); art. 181 ustawa z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze (tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 390 ze zm.)).

Zgodnie z przepisami asystenci sędziego zatrudnieni w sądach powszechnych mają obowiązek odbycia stażu asystenckiego. Staż ten jest organizowany przez prezesa właściwego sądu apelacyjnego i obejmuje jeden lub więcej sądów w danym obszarze apelacji. Co do zasady, staż musi zostać odbyty w ciągu pierwszych dwóch lat pracy asystenta. Staż asystencki trwa 12 miesięcy, a jego głównym celem jest teoretyczne i praktyczne przygotowanie do wykonywania zadań na stanowisku asystenta sędziego. W ramach stażu, w pierwszym roku pracy, asystent musi odbyć obowiązkowe szkolenie z zakresu metodyki pracy organizowane przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury. Do momentu ukończenia stażu, asystent jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony. Istnieje jednak istotna grupa osób zwolnionych z tego obowiązku – są to osoby, które z powodzeniem zdały egzamin sędziowski, prokuratorski, notarialny, adwokacki lub radcowski.

Szczegółowe warunki organizacji i trybu odbywania stażu asystenckiego określa Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 czerwca 2014 r. w sprawie stażu asystenckiego (Dz.U. z 2021 r., poz. 687). Zgodnie z nim, zajęcia teoretyczne w formie



wykładów oraz praktyczne w formie ćwiczeń odbywają się raz na dwa miesiące, w łącznym wymiarze 48 godzin lekcyjnych. Co ważne, zajęcia te organizowane są w czasie pracy asystenta.

Wskazać też można na staże urzędnicze w sądach i prokuraturze. Są to staże mające na celu praktyczne i teoretyczne przygotowanie do wykonywania obowiązków urzędnika sądowego lub prokuratorskiego (art. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 577)).

#### 4.3.2. Zawody medyczne i ochrony zdrowia

W zawodach medycznych dominują staże podyplomowe jako podstawowa forma przygotowania zawodowego po ukończeniu studiów.

##### 4.3.2.1. Pielęgniarki i położne – staże podyplomowe

Wykonywanie zawodu pielęgniarki i położnej w Polsce jest kompleksowo regulowane przez ustawę z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 814 ze zm.). Akt ten stanowi fundament prawny określający zasady wykonywania tych zawodów, warunki uzyskiwania prawa do ich wykonywania oraz system kształcenia zawodowego i podyplomowego.

Ustawa wprowadza pojęcie stażu w dwóch odrębnych kontekstach. Pierwszy dotyczy stażu realizowanego w ramach kształcenia podyplomowego, który jest elementem zdobywania przez pielęgniarkę lub położną specjalizacji w określonej dziedzinie (art. 67, 67a ustawy). Jest to kształcenie podyplomowe obejmujące nabywanie umiejętności z zakresu danej dziedziny albo kilku dziedzin, w tym specjalizację. Celem specjalizacji jest uzyskanie przez pielęgniarkę lub położną zaawansowanej, specjalistycznej wiedzy i umiejętności, co kończy się uzyskaniem tytułu specjalisty po zdaniu egzaminu państwowego. Proces ten jest ściśle nadzorowany. Kierownik specjalizacji jest odpowiedzialny za całościowy przebieg szkolenia, w tym za ustalenie planu i harmonogramu specjalizacji oraz ocenę prac teoretycznych. Opiekun stażu nadzoruje realizację praktycznej części programu, organizuje staż i dokonuje zaliczenia wymaganych świadczeń zdrowotnych. Organizację egzaminów państwowych zapewnia Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych, które jest państwową jednostką budżetową podległą Ministrowi Zdrowia.



Drugi rodzaj stażu to staż adaptacyjny, który jest obowiązkowym etapem dla cudzoziemców ubiegających się o przyznanie prawa do wykonywania zawodu w Polsce a jego istota będzie wyjaśniona w dalszej części raportu.

#### 4.3.2.2. Lekarze – staże podyplomowe

Staż podyplomowy lekarza jest przygotowaniem zawodowym, które obejmuje pogłębienie wiedzy teoretycznej oraz praktycznej nauki udzielania świadczeń zdrowotnych. Podstawą prawną jest ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (Dz.U.2024 r.1287) oraz rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lutego 2023 r. w sprawie stażu podyplomowego (Dz.U. z 2023 r., poz. 377).

Staż podyplomowy lekarza trwa 13 miesięcy i rozpoczyna się dwa razy w roku w terminach 1 października i 1 marca. Staż podyplomowy obejmuje doskonalenie umiejętności praktycznych oraz pogłębienie wiedzy teoretycznej w dziedzinach medycyny wskazanych w art. 15 ustawy.

Lekarz stażysta odbywa staż na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w celu przygotowania zawodowego. W orzecznictwie wskazuje się, że przepisy dotyczące umowy o pracę na czas określony, zawieranej z lekarzem w ramach odbywania stażu, są przepisami szczególnymi w stosunku do przepisów Kodeksu pracy, normujących ten typ umowy, a umowa z lekarzem stażystą jest szczególnym rodzajem umowy na czas określony (wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r., I PK 5/05, OSNP 2006/17-18/262; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 2024 r., III UZP 9/23, LEX nr 3716040). Umowa ta zawierana jest na podstawie skierowania okręgowej rady lekarskiej. Czas jej trwania został ściśle powiązany z czasem trwania szkolenia. Wynagrodzenie lekarza stażysty finansowane jest ze środków publicznych (art. 15i u.z.l.). Miejsce odbywania stażu wyznacza okręgowa rada lekarska, uwzględniając kolejność kandydatów oraz maksymalną liczbę lekarzy mogących odbywać staż w danym podmiocie. Zakres czynności, do wykonywania których lekarz stażysta jest uprawniony wskazano w art. 15b ust. 3 ustawy. Staż podyplomowy odbywany jest pod nadzorem lekarza posiadającego specjalizację. Zaliczenie stażu podyplomowego potwierdza właściwa okręgowa rada lekarska po zrealizowaniu ramowego programu stażu oraz zdaniu kolokwium i sprawdzianów.



#### 4.3.2.3. Lekarz dentysta – staż podyplomowy

Staż podyplomowy lekarza dentysty ma analogiczne cele jak staż lekarza – pogłębienie wiedzy teoretycznej oraz praktycznej nauki udzielania świadczeń zdrowotnych stomatologicznych. Podstawą prawną są te same akty prawne co w przypadku lekarza. Przy czym staż lekarza dentysty trwa 12 miesięcy. Rozpoczyna się w terminach 1 października i 1 marca. Staż lekarza dentysty również odbywany jest na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w celu przygotowania zawodowego.

#### 4.3.2.4. Fizjoterapeuta – praktyka zawodowa

Podstawą prawną praktyk jest ustawa z dnia 25 września 2015 r. o zawodzie fizjoterapeuty (Dz.U.2023.1213). Sześciomiesięczna praktyka zawodowa jest obowiązkowym elementem uzyskania pełnych kwalifikacji dla osób, które rozpoczęły jednolite 5-letnie studia magisterskie na kierunku fizjoterapia po 1 października 2017 r. Jest to forma stażu podyplomowego, który ma na celu praktyczne wdrożenie do zawodu pod nadzorem doświadczonego specjalisty.

Praktyka jest przeznaczona dla absolwentów, którzy ukończyli program studiów i zdali wszystkie wymagane egzaminy. Jej celem jest zastosowanie wiedzy teoretycznej i umiejętności klinicznych w realnych warunkach pracy z pacjentami. Praktyka trwa 6 miesięcy, co obejmuje łącznie 960 godzin dydaktycznych (jedna godzina dydaktyczna to 45 minut). Rozpoczyna się nie później niż 1 października po zakończeniu studiów. Odbywa się w podmiotach leczniczych, takich jak szpitale, kliniki czy przychodnie. Praktykant realizuje program w wymiarze do 40 godzin tygodniowo. Skierowanie na praktykę oraz ustalenie jej harmonogramu należy do obowiązków kierownika jednostki organizacyjnej uczelni.

#### 4.3.3. Zawody techniczne i budowlane

W zawodach technicznych i budowlanych dominują praktyki zawodowe jako forma przygotowania do uzyskania uprawnień zawodowych.



#### 4.3.3.1. Geodeta, kartograf – praktyka zawodowa

Uzyskanie uprawnień zawodowych w dziedzinie geodezji i kartografii jest procesem regulowanym przez Ustawę z dnia 17 maja 1989 r. Prawo geodezyjne i kartograficzne (tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 1151) oraz Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 28 lipca 2020 r. w sprawie uprawnień zawodowych w dziedzinie geodezji i kartografii (Dz.U. z 2020 r., poz. 1321).

Praktyka zawodowa jest niezbędnym etapem w procesie uzyskiwania uprawnień zawodowych w geodezji i kartografii. Aby rozpocząć praktykę, kandydat musi mieć ukończone odpowiednie studia lub technikum oraz spełnić warunki ustawowe dotyczące wykształcenia i kwalifikacji i zawrzeć umowę z przedsiębiorcą lub jednostką organizacyjną wykonującą prace geodezyjne. Zgodnie z art. 44b ust. 1 ustawy, praktyka zawodowa polega na osobistym wykonywaniu prac geodezyjnych i kartograficznych w ramach odpowiedniego zakresu uprawnień. Kluczowym warunkiem jest odbywanie jej pod kierunkiem osoby posiadającej uprawnienia zawodowe w odpowiednim zakresie. Praktyka musi być realizowana u przedsiębiorców lub w jednostkach organizacyjnych, które są uprawnione do wykonywania takich prac, zgodnie z art. 11 ustawy.

Kandydat może rozpocząć praktykę po uzyskaniu wymaganego wykształcenia lub, w przypadku studentów, po zaliczeniu szóstego semestru studiów. Praktyka odbywana w trakcie studiów może być zaliczona do wymaganego okresu, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 6 miesięcy. Przebieg praktyki jest dokumentowany w dzienniku praktyki zawodowej. Od 2020 r. obowiązuje nowa procedura wydawania dzienników praktyk i kompetencja ta została przeniesiona z wojewódzkich inspektorów nadzoru geodezyjnego i kartograficznego do Głównego Geodety Kraju. Ta centralizacja procedury miała na celu ujednoczenie praktyki administracyjnej w całym kraju i usprawnienie procesu nadawania uprawnień zawodowych.

Wpisy w dzienniku muszą odzwierciedlać charakter wykonywanych prac, zawierać datę ich rozpoczęcia i zakończenia oraz, w stosownych przypadkach, identyfikator zgłoszenia prac. Każdy wpis musi być potwierdzony podpisem osoby nadzorującej praktykę, wraz z jej imieniem, nazwiskiem, numerem uprawnień i datą. Jeden dziennik służy do dokumentowania prac wyłącznie w ramach jednego zakresu



uprawnień, co oznacza, że osoby zamierzające równocześnie odbywać praktykę w ramach dwóch zakresów uprawnień powinny wystąpić z dwoma odrębnymi wnioskami. Warto zauważyć, że wydanie dziennika wiąże się z opłatą, a fakt jego wydania jest odnotowywany w specjalnym rejestrze.

Uznanie praktyki zawodowej wymaga, aby kandydat osobiście wykonał określoną liczbę i rodzaj prac geodezyjnych lub kartograficznych, które są szczegółowo wymienione w załączniku do rozporządzenia. Co istotne, praktyka jest uznawana tylko wtedy, gdy została rozpoczęta i zakończona w okresie 15 lat przed dniem złożenia wniosku o nadanie uprawnień.

#### 4.3.3.2. Inżynier architekt – specjalność architektoniczna – praktyka zawodowa

Praktyka zawodowa stanowi kluczowy element przygotowania do wykonywania zawodu architekta w Polsce. Wymagania dotyczące tej praktyki są szczegółowo określone w: ustawie z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 418), w szczególności w art. 14 ustawy, Rozporządzeniu Ministra Inwestycji i Rozwoju z dnia 29 kwietnia 2019 r. w sprawie przygotowania zawodowego do wykonywania samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. z 2019 r. poz. 831) i ustawie z dnia 15 grudnia 2000 r. o samorządach zawodowych architektów oraz inżynierów budownictwa (Dz.U. z 2023 r. poz. 551).

Zgodnie z art. 14 ust. 3 ustawy Prawo budowlane wymagany czas trwania praktyki zawodowej zależy od rodzaju i zakresu uprawnień budowlanych. Warunkiem zaliczenia praktyki zawodowej jest praca polegająca na bezpośrednim uczestnictwie w pracach projektowych albo na pełnieniu funkcji technicznej na budowie pod kierownictwem osoby posiadającej odpowiednie uprawnienia budowlane. Praktykę zawodową odbywa się co do zasady po uzyskaniu dyplomu ukończenia studiów wyższych odpowiednich dla danej specjalności. Możliwe są wyjątki od tej zasady.

#### 4.3.4. Inne wybrane zawody regulowane

Poza zawodami medycznymi, prawniczymi i budowlanymi istnieje cały szereg innych grup zawodów, które również znalazły się na liście zawodów regulowanych obowiązującej w Polsce. Poniżej omówione zostaną bliżej niektóre z nich.





#### 4.3.4.1. *Doradca podatkowy – praktyka zawodowa*

Uzyskanie kwalifikacji zawodowych doradcy podatkowego jest procesem wieloetapowym, w którym kluczową rolę odgrywa obowiązkowa praktyka zawodowa. Ustawa z dnia 5 lipca 1996 r. o doradztwie podatkowym (tj. Dz.U. z 2021 r., poz. 2117) stanowi, że wpis na listę doradców podatkowych jest możliwy po łącznym spełnieniu kilku warunków, takich jak posiadanie wyższego wykształcenia, nieskazitelny charakter, zdanie państwowego egzaminu na doradcę podatkowego oraz odbycie sześciomiesięcznej praktyki zawodowej. Celem praktyki jest praktyczne zapoznanie kandydata z wykonywaniem czynności doradztwa podatkowego, a co istotne, przystępuje się do niej dopiero po zdaniu egzaminu na doradcę podatkowego. Kandydat ma dwa lata od dnia uzyskania pozytywnego wyniku egzaminu na doradcę podatkowego na złożenie wniosku o wyznaczenie praktyki.

Szczegółowe warunki odbywania praktyki reguluje rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 5 października 2014 r. w sprawie praktyki zawodowej kandydatów na doradców podatkowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 873). Praktyka odbywa się w wymiarze ośmiu godzin tygodniowo u licencjonowanego doradcy podatkowego lub w spółce doradztwa podatkowego. Termin i miejsce jej odbywania wyznacza Przewodniczący Krajowej Rady Doradców Podatkowych, dbając o to, by odbywała się ona pod nadzorem specjalisty i według uzgodnionego programu. Po jej zakończeniu kandydat otrzymuje oficjalne potwierdzenie jej odbycia.

#### 4.3.4.2 *Biegły rewident – praktyki i aplikacje*

Podstawą prawną jest ustawa z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz.U. z 2024 r., poz. 1035), rozporządzenie Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 25 września 2025 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego na biegłych rewidentów (Dz.U. z 2025 r. poz. 1309) i uchwały Krajowej Rady Biegłych Rewidentów. System przygotowania zawodowego biegłych rewidentów obejmuje roczną praktykę w zakresie rachunkowości oraz dwuletnią aplikację bądź 3-letnią aplikację w firmie audytorskiej zarejestrowanej w państwie Unii Europejskiej pod kierunkiem biegłego rewidenta lub u biegłego rewidenta zarejestrowanego w państwie Unii Europejskiej (art. 4 ust. 2 pkt 5).



Program aplikacji został ustalony przez Krajową Radę Biegłych Rewidentów i obejmuje teoretyczne i praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu. Aplikację można odbywać pod kierunkiem biegłego rewidenta. Kandydat może uzyskać zwolnienie z praktyki i aplikacji na podstawie posiadanego co najmniej 15-letniego doświadczenia zawodowego w zakresie rachunkowości, prawa, finansów i audytu.

Po odbyciu praktyki i aplikacji oraz zdaniu egzaminów z wiedzy kandydat przystępuje do egzaminu. Wynagrodzenie podczas praktyk i aplikacji nie jest jednolicie uregulowane i zależy od umowy z podmiotem przyjmującym praktykanta lub aplikanta.

#### *4.3.4.3 Maszynista kolejowy – praktyka zawodowa*

Maszynista musi spełniać wymagania określone w ustawie z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (Dz.U. z 2025 r., poz. 1234) oraz w wydanych na jej podstawie rozporządzeniach. Proces uzyskiwania uprawnień jest wieloetapowy. Praktyka zawodowa obejmuje staż stanowiskowy i szkolenie praktyczne.

#### *4.3.4.4. Przewodnik górski – szkolenie praktyczne*

Wykonywanie zadań przewodnika górskiego dla określonego obszaru górskiego wymaga posiadania uprawnień określonych ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach hotelarskich oraz usługach pilotów wycieczek i przewodników turystycznych (tj. Dz.U. z 2023 r., poz. 1944). Kandydat odbyć musi szkolenie teoretyczne i praktyczne dla określonego obszaru górskiego oraz zdać egzamin na przewodnika górskiego (art. 21 ustawy).

#### *4.3.4.5. Konserwator dźwigów*

Do osób obsługujących i konserwujących urządzenia techniczne zgodnie z art. 22 ust. 3 ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym (tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 1194), stosuje się ustęp drugi tego przepisu. Regulacja ta odnosi się do obowiązku posiadania zaświadczenia kwalifikacyjnego potwierdzającego umiejętność praktycznego wykonywania tych czynności oraz znajomość warunków technicznych dozoru technicznego, norm i przepisów prawnych w tym zakresie. Część praktyczna obejmuje praktyczne ćwiczenia z obsługi konkretnego rodzaju urządzenia; uwzględnić musi typ konkretnego urządzenia, do którego uprawnienie się odnosi.



#### 4.3.4.6. Górnik strzałkowy – praktyka zawodowa

Wymogi dla wykonywania zawodu górnika strzałowego określone są w art. 53 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze (tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 1290) oraz szczegółowo w Rozporządzeniu Ministra Środowiska z 2 sierpnia 2016 r. w sprawie kwalifikacji w zakresie górnictwa i ratownictwa górniczego (Dz.U. z 2016 r., poz. 1229). Kluczowym wymogiem zdobywanego wykształcenia jest praktyka zawodowa.

#### 4.3.5. Staż adaptacyjny dla cudzoziemców

Zasady uznawania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodów regulowanych oraz do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanych, nabytych w państwach członkowskich UE, Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - stronach umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym i Konfederacji Szwajcarskiej określa ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (tj. Dz.U. z 2023 r., poz. 334). Ustawa ta zawiera również definicję stażu adaptacyjnego. Pod pojęciem tym rozumie się „*wykonywanie zawodu regulowanego w ramach stosunku pracy albo na podstawie umowy cywilnoprawnej, pod nadzorem wykwalifikowanego przedstawiciela tego zawodu, z możliwością odbycia dodatkowego szkolenia*” (art. 5 pkt 13 ustawy).

Staż adaptacyjny dla cudzoziemców omówiony zostanie na przykładzie następujących zawodów: pielęgniarki lub położnej i tłumacza przysięgłego.

Cudzoziemiec ubiegający się o prawo wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej w Polsce musi odbyć sześciomiesięczny staż adaptacyjny we wskazanym podmiocie leczniczym (art. 35 ust. 1 pkt 8 i art. 36 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej). Na czas trwania stażu przyznawane jest mu ograniczone prawo wykonywania zawodu. Co istotne, odbycie stażu nie wymaga posiadania zezwolenia na pracę. Koszty stażu adaptacyjnego ponosi osoba go odbywająca, a szczegóły finansowania reguluje umowa z podmiotem leczniczym. Prawo wykonywania zawodu przyznaje okręgowa rada pielęgniarek i położnych w drodze uchwały. Szczegółowe zasady dotyczące stażu adaptacyjnego określa Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 25 października 2016 r. Zgodnie z nim, staż ma na celu



pogłębienie wiedzy teoretycznej i doskonalenie umiejętności praktycznych. Jest on podzielony na staże cząstkowe, których programy ramowe, czas trwania oraz cele są precyzyjnie zdefiniowane w załącznikach do rozporządzenia, osobno dla pielęgniarek i położnych.

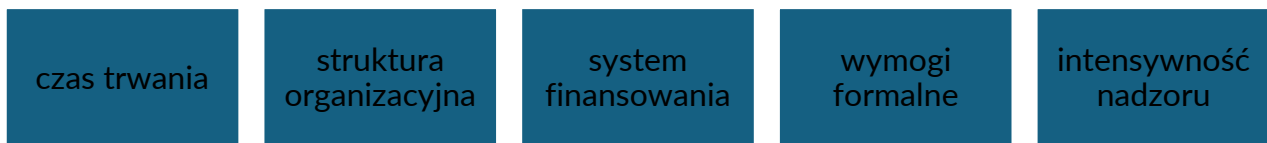
Zawód tłumacza przysięgłego jest zawodem zaufania publicznego regulowanym ustawą z dnia 25 listopada 2004 r. o zawodzie tłumacza przysięgłego. Zgodnie z ustawą z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich UE, osoby posiadające uprawnienia do wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego w innym państwie członkowskim UE, Szwajcarii lub EFTA, które chcą wykonywać ten zawód w Polsce, mogą zostać zobowiązane przez Ministra Sprawiedliwości do odbycia stażu adaptacyjnego lub przystąpienia do testu umiejętności. Minister Sprawiedliwości, wydając stosowne rozporządzenie, wyznacza zakres kwalifikacji wymagających uzupełnienia, uwzględniając przy tym różnicę między kompetencjami, które posiada wnioskodawca, a wymogami określonymi w polskich przepisach dotyczących zawodu tłumacza przysięgłego. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 listopada 2010 r. w sprawie stażu adaptacyjnego i testu umiejętności w toku postępowania o uznanie kwalifikacji do wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego szczegółowo reguluje zasady odbywania stażu. Aby rozpocząć staż adaptacyjny, kandydat musi znaleźć opiekuna stażu, czyli tłumacza przysięgłego, który zgodzi się nadzorować jego przygotowanie do pracy w Polsce. Opiekunem stażu może zostać wyłącznie tłumacz przysięgły, który wykonuje czynności tłumacza przysięgłego nieprzerwanie przez co najmniej trzy lata. Opiekun stażu ustala program stażu w taki sposób, aby kandydat mógł uzupełnić swoje kwalifikacje w zakresie wskazanym przez Ministra Sprawiedliwości. Staż adaptacyjny może trwać do trzech lat i polega na wykonywaniu zawodu regulowanego w przyjmującym państwie członkowskim pod nadzorem wykwalifikowanego przedstawiciela tego zawodu, czemu może towarzyszyć dalsze kształcenie. Po zakończeniu tego rodzaju stażu opiekun sporządza sprawozdanie ze stażu, które jest przekazywane Ministrowi Sprawiedliwości, a minister w ciągu czternastu dni od otrzymania sprawozdania ocenia umiejętności nabyte przez kandydata.



#### 4.4. Podsumowanie charakterystyki staży i praktyk w zawodach regulowanych

System przygotowania zawodowego w zawodach regulowanych w Polsce charakteryzuje się znaczną różnorodnością form, co wynika ze specyfiki poszczególnych profesji oraz ich historycznego rozwoju.

#### Schemat 3. Elementy różniące formy przygotowania zawodowego występujące w Polsce



Źródło: Opracowanie własne

Różnice jakie występują między analizowanymi formami przygotowania zawodowego przede wszystkim dotyczą:

**Czasu trwania** – od 6 miesięcy (praktyka fizjoterapeuty, staż adaptacyjny dla pielęgniarek i położnych, praktyka doradcy podatkowego) do 3,5 roku (aplikacja notarialna). Najdłuższe praktyczne formy przygotowania zawodowego występują, jak się wydaje, w zawodach prawniczych.

**Struktury organizacyjnej** – od scentralizowanych systemów szkoleniowych (aplikacja sędziowska i prokuratorska prowadzona przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury) po zdecentralizowane systemy oparte na indywidualnych relacjach patron-aplikant (aplikacje adwokacka i radcowska).

**Systemu finansowania** – od stypendium pokrywającego koszty utrzymania aplikanta (aplikacja sędziowska i prokuratorska) po odpłatne aplikacje wymagające wnoszenia opłat przez aplikantów (aplikacje adwokacka, radcowska, komornicza). W niektórych zawodach system wynagradzania zależy od indywidualnych ustaleń między patronem a aplikantem (aplikacja notarialna, aplikacja rzecznikowska).

**Wymogów formalnych** – od konieczności zdania egzaminu wstępnego przed rozpoczęciem aplikacji (zawody prawnicze) po możliwość rozpoczęcia stażu bezpośrednio po ukończeniu studiów (zawody medyczne, zawody techniczne).



**Intensywności nadzoru** – od stałego, bezpośredniego nadzoru patrona lub opiekuna (aplikacje prawnicze, staże medyczne) po nadzór okresowy polegający na potwierdzaniu wykonanych prac (praktyki w zawodach technicznych).

## 5. ~~5.~~ Charakterystyka staży i praktyk na wolnym rynku pracy

Współczesny rynek pracy w Polsce charakteryzuje się dynamicznymi przemianami, które wymuszają na ustawodawcy wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia umożliwiających młodym osobom zdobywanie niezbędnego doświadczenia zawodowego. Szczególne miejsce w systemie prawnym zajmują różnorodne formy staży i praktyk zawodowych, które stanowią istotny element polityki zatrudnienia oraz pierwszego kontaktu absolwentów z rzeczywistym środowiskiem pracy. Praktyki i staże zawodowe na otwartym rynku pracy w Polsce regulowane są przez szereg aktów prawnych, które tworzą złożony system prawny obejmujący zarówno przepisy prawa pracy, jak i prawa cywilnego, a także szczególne regulacje dotyczące poszczególnych form aktywizacji zawodowej. W odniesieniu do części praktyk i staży na otwartym rynku pracy brak jest natomiast w chwili obecnej regulacji prawnych określających zasady ich organizacji. W tym zakresie trwają dopiero prace legislacyjne nad projektem ustawy o stażach (UD307).

### 5.1. Definicje i przepisy prawne regulujące zasady i warunki odbywania staży i praktyk na tzw. wolnym rynku pracy

Konsekwencją braku regulacji prawnych określających zasady organizacji staży i praktyk na tzw. wolnym rynku pracy jest niejednoznaczny sposób rozumienia tego określenia. Nie istnieje bowiem w polskich dokumentach prawnych definicja tego rodzaju form. Generuje to wiele nieprawidłowości zarówno w zakresie organizacji, jak również traktowania tej formy jako możliwości poprawy sytuacji ekonomicznej podmiotu, obniżenia kosztów pracy czy też uzupełnienia kadry wynikającego z chwilowej potrzeby zwiększenia zatrudnienia.

#### 5.1.1. Rozróżnienie terminologiczne między stażem a praktyką

W polskim prawie używane jest zarówno pojęcie stażu, jak i praktyki, przy czym nie we wszystkich przypadkach granice są ostre i jednoznaczne, co powoduje pewną niespójność terminologiczną.



Zgodnie ze Słownikiem języka polskiego PWN „staż” to: 1. „*praktyczna nauka zawodu odbywana w jakiejś instytucji przez absolwentów szkoły lub studiów, czasem stanowiąca próbny okres ich pracy; też: czas tej nauki*”; 2. „*czas, który upłynął od momentu rozpoczęcia pracy w jakiejś instytucji lub od chwili rozpoczęcia działalności w jakiejś dziedzinie*”. Natomiast pod pojęciem „praktyki” rozumie się między innymi „*okres nabywania wprawy w jakimś zawodzie; też: okres odbywania stażu w jakiejś instytucji*”.

Zgodnie z informacjami opublikowanymi w wykazie prac legislacyjnych rządu, **projekt ustawy o stażach (UD307)** ma wprowadzić gruntowne zmiany w polskim systemie praktyk na otwartym rynku pracy. Z zakresu przedmiotowego ustawy wyłączone będą m.in. staże i praktyki stanowiące element programu kształcenia formalnego i praktyki niezbędne w celu uzyskania dostępu do zawodu regulowanego. Głównym celem projektowanej regulacji jest *"uregulowanie zasad organizacji staży oferowanych na otwartym rynku pracy w sposób zapewniający ich wysoką jakość, zgodnie z oczekiwaniami osób podejmujących staże, a także kierunkowo z projektem zalecenia UE w sprawie wzmocnienia ram jakości staży"*. Kluczowe założenia projektu obejmują **definicję stażu** jako *„ograniczonej czasowo praktyki zawodowej zawierającej istotny komponent edukacyjno-szkoleniowy podejmowanej w celu zdobycia praktycznego i zawodowego doświadczenia oraz zwiększenia szans na podjęcie zatrudnienia"*. Definicja ta ma być zgodna z europejskimi standardami, podkreślać edukacyjny charakter stażu przy jednoczesnym ukierunkowaniu na integrację zawodową.

Na poziomie UE podejmowane są bowiem działania mające na celu ujednoczenie terminologii i standardów dotyczących staży.

Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (2014/C 88/01) stanowi pierwszy istotny akt prawa unijnego odnoszący się do standardów praktyk zawodowych i staży. Akt ten, przyjęty w odpowiedzi na kryzys bezrobocia młodzieży oraz rosnące obawy dotyczące jakości oferowanych staży, po raz pierwszy ustanowił na poziomie unijnym kompleksowy (choć niewiążący z racji wyboru zalecenia jako rodzaju aktu) zestaw standardów mających zapewnić wysoką jakość praktyk zawodowych. Zalecenie wprowadza precyzyjną **definicję stażu**, określając go jako *„ograniczoną w czasie praktykę zawodową, płatną lub bezpłatną, obejmującą komponent*



*uczenia się i szkolenia, podejmowaną w celu zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego z myślą o zyskaniu większych szans na zatrudnienie oraz ułatwienia podjęcia stałego zatrudnienia".* Definicja ta podkreśla trzy kluczowe elementy: ograniczony charakter czasowy, obecność komponentu edukacyjnego oraz ukierunkowanie na ułatwienie przejścia do stałego zatrudnienia. Istotną część regulacji omawianego aktu stanowi system wskazań dotyczących organizacji i jakości staży skierowanych do Państw Członkowskich, które powinny wdrożyć ramy jakości staży złożone z wymogów: zawierania pisemnej umowy o staż, określenia celów dydaktycznych i szkoleniowych, warunków pracy, praw i obowiązków stażysty, rozsądnego okresu trwania stażu oraz zagwarantowania odpowiedniego uznawania staży.

Ważnym momentem było przyjęcie przez Parlament Europejski w czerwcu 2023 r. rezolucji na podstawie art. 225 TFUE zawierającej **zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży (C/2024/484)** ([https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:C\\_202400484](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202400484)). W rezolucji tej Parlament wezwał Komisję do uaktualnienia i wzmocnienia Zalecenia z 2014 r. oraz uczynienia z niego silniejszego instrumentu legislacyjnego. Parlament Europejski wezwał także do przygotowania projektu dyrektywy w sprawie staży na otwartym rynku pracy, staży w kontekście aktywnej polityki rynku pracy oraz staży stanowiących obowiązkową część szkolenia zawodowego. Kluczowym elementem tej inicjatywy było żądanie zapewnienia minimalnych standardów jakości, w tym zasad dotyczących czasu trwania staży, dostępu do ochrony socjalnej oraz wynagrodzenia zapewniającego godny poziom życia.

Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży (COM(2024) 132 final), przedstawiony przez Komisję Europejską 20 marca 2024 r., (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52024PC0132>), stanowi istotny etap w rozwoju unormowań dotyczących staży i praktyk, a szerzej europejskiego prawa pracy. Wybór instrumentu dyrektywy będącej aktem wiążącym ma zapewnić, po implementacji do prawa krajowego, skuteczną ochronę praw stażystów oraz wyeliminować nadużycia w tym obszarze. W projekcie Dyrektywy zawarta została **definicja stażu** jako „**ograniczonej**





*w czasie praktyki zawodowej obejmującej znaczący komponent uczenia się i szkolenia, podejmowanej w celu zdobycia praktycznego i zawodowego doświadczenia z myślą o zwiększeniu szans na zatrudnienie oraz ułatwieniu przejścia na zwykły stosunek pracy lub uzyskaniu dostępu do zawodu".* Ta definicja pokazuje, że na poziomie europejskim terminy „staż” i „praktyka zawodowa” są traktowane jako synonimy lub kategorie w dużej mierze pokrywające się zakresowo.

W Polsce w chwili obecnej fundamentalną podstawą prawną dla organizacji praktyk i staży zawodowych na otwartym rynku pracy jest przede wszystkim ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1244 ze zm.), która reguluje szczególną formę umowy cywilnoprawnej przeznaczonej dla osób młodych rozpoczynających karierę zawodową. Równie istotną rolę odgrywa ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620), po wejściu w życie której utraciła moc wcześniejsza ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214), która normowała system staży finansowanych ze środków publicznych przez powiatowe urzędy pracy. Dodatkowo, rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, wydane na podstawie art. 120 ust. 4 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996, 1000, 1290, 1669 i 2245), szczegółowo reguluje kwestie związane z praktykami odbywanymi w ramach procesu edukacyjnego przez uczniów szkół zawodowych i technicznych.

#### 5.1.2. Kategorie praktyk i staży na tzw. otwartym rynku pracy

System prawny dotyczący praktyk i staży zawodowych w Polsce charakteryzuje się znacznym zróżnicowaniem form prawnych, które można podzielić na kilka podstawowych kategorii w zależności od podstawy prawnej, sposobu finansowania oraz celów, jakim mają służyć.

Pierwszą grupę stanowią **staże i praktyki nieregulowane**, które nie należą do wymienionych poniżej grup, a które organizowane są na otwartym rynku pracy przez pracodawców głównie na podstawie umów cywilnoprawnych. W chwili obecnej brak jest szczegółowych regulacji ich dotyczących, w tym np. odnoszących się do wynagrodzenia praktykanta.



Drugą grupę stanowią **praktyki absolwenckie** regulowane przez dedykowaną ustawę, które mają charakter umów cywilnoprawnych zawieranych bezpośrednio między praktykantem a podmiotem przyjmującym na praktykę. Praktyka absolwencka została zdefiniowana w art. 1 ustawy o praktykach absolwenckich jako forma mająca na celu ułatwienie absolwentom uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy, która odbywa się na podstawie pisemnej umowy o praktykę absolwencką.

Trzecią kategorię tworzą **staże z urzędu pracy**, które są instrumentem aktywnej polityki zatrudnienia finansowanym ze środków publicznych i skierowanym do osób bezrobotnych. Staż z urzędu pracy został zdefiniowany w aktualnie obowiązującej ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia jako nabywanie przez bezrobotnego wiedzy i umiejętności przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą (art. 2 pkt 44). Kluczową różnicą jest to, że staż ten jest instrumentem aktywnej polityki zatrudnienia finansowanym ze środków publicznych, gdzie umowa zawierana jest między starostą a pracodawcą organizującym staż oraz bezrobotnym, tworząc trójstronny stosunek prawny.

Czwartą grupę stanowią **praktyki studenckie** organizowane przez uczelnie wyższe w ramach programów kształcenia, które mogą przybierać różnorodne formy prawne w zależności od konkretnych uregulowań uczelnianych. Praktyki studenckie realizowane w ramach programu studiów stanowią odrębną część kształcenia nie wliczaną do liczby godzin programu studiów i odbywają się na podstawie umowy (porozumienia) zawartej między uczelnią wyższą a podmiotem przyjmującym na praktykę. Podstawą prawną tych praktyk jest ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 1571). Należy zauważyć, że praktyki studenckie będące elementem programu studiów mogą stanowić punkt wyjścia dla późniejszego, już wolnorynkowego stażu lub zatrudnienia u pracodawcy, u którego student odbywał praktyki. Wiele firm traktuje praktyki studenckie jako wstęp do późniejszego zatrudnienia - praktyki studenckie często skutkują złożeniem oferty podjęcia pracy.



Tabela 7 Porównawcze zestawienie form praktyk i staży

Kryterium	Praktyka absolwencka	Staż z urzędu pracy	Staż uczniowski	Praktyki studenckie	Wolontariat	Staże i praktyki nieregulowane
Podstawa prawna	Ustawa o praktykach absolwenckich (2009)	Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia (2025)	Prawo oświatowe (2016)	Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (2018)	Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (2003)	Brak regulacji
Strony umowy	Praktykant i podmiot przyjmujący	Starosta, pracodawca i bezrobotny (trójstronnie)	Uczeń/rodzice i podmiot przyjmujący	Uczelnia, pracodawca i student	Wolontariusz i organizacja pożytku publicznego	Brak obowiązku zawarcia umowy
Zakres podmiotowy	Osoby po gimnazjum/szkole podstawowej, poniżej 30. roku życia	Osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędzie pracy	Uczniowie technikum i branżowej szkoły I stopnia	Studenci w ramach programu studiów	Każda osoba bez górnego ograniczenia wiekowego	Każda osoba bez górnego ograniczenia wiekowego
Czas trwania	Maksymalnie 3 miesiące u jednego podmiotu	Od 3 do 6 miesięcy (do 12 przy certyfikacji kwalifikacji)	Nie dłużej niż do ukończenia szkoły	Od kilku tygodni do 3 miesięcy	Bez ograniczeń czasowych	Bez ograniczeń czasowych
Charakter odpłatności	Odpłatny lub nieodpłatny (do 2x minimalne wynagrodzenie)	Stypendium 160% zasiłku dla bezrobotnych	Odpłatny lub nieodpłatny (do 1x minimalne wynagrodzenie)	Zazwyczaj nieodpłatny	Zawsze nieodpłatny	Brak regulacji, może być odpłatna bądź nie
Źródło finansowania	Środki własne podmiotu przyjmującego	Środki publiczne	Środki własne podmiotu przyjmującego	Brak lub środki własne podmiotu	Brak wynagrodzenia	Brak lub środki własne podmiotu przyjmującego
Ubezpieczenia społeczne	Brak obowiązku	Objęty ubezpieczeniem społecznym	Brak obowiązku	Brak obowiązku	Brak obowiązku	Brak obowiązku
Wypowiedzenie	7 dni (odpłatna) lub bez okresu wypowiedzenia (nieodpłatna)	Przesłanki rozwiązania umowy przez starostę określone w ustawie	14 dni	Według regulaminu uczelni	Bez okresu wypowiedzenia	Brak regulacji
Wliczenie do stażu pracy	Nie	Tak	Tak	Nie	Nie	Nie
Zakres stosowania KP	Wybrane przepisy	Wybrane przepisy	Wybrane przepisy	Wybrane przepisy	Wybrane przepisy	Wybrane przepisy

Źródło; opracowanie własne

Piątą kategorię tworzą **staże uczniowskie**, uregulowane w art. 121a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (tj. Dz.U. z 2025 r., poz. 1043), które stanowią odrębną kategorię prawną przeznaczoną dla uczniów technikum i branżowej szkoły I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami i umożliwiają w okresie nauki odbywanie stażu w rzeczywistych warunkach pracy, w celu ułatwienia uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania



pracy w zawodzie. Ten rodzaj stażu różni się od praktyki absolwenckiej przede wszystkim podmiotowym zakresem zastosowania oraz faktem, że okres odbytego stażu uczniowskiego zalicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W doktrynie wskazuje się, że staż uczniowski jest bardzo podobny do umowy o praktykę absolwencką, stanowiąc nowy typ zobowiązaniowej umowy pozakodeksowej, przy czym obie formy uznawane są za niepracownicze formy zatrudnienia.

Szóstą kategorię stanowi **wolontariat**, który choć formalnie nie jest formą praktyki czy stażu, w praktyce często pełni podobne funkcje, umożliwiając osobom zainteresowanym zdobycie doświadczenia w wybranej dziedzinie. Wolontariat można analizować pod kątem praktyki zawodowej, ponieważ pozwala na zdobycie doświadczenia zawodowego i rozwój kompetencji, jednak różni się od formalnych form praktyk charakterem prawnym, celami oraz podmiotowym zakresem zastosowania. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że wolontariat stanowi jeden z pierwszych elementów budowania kariery zawodowej i może być traktowany jako forma zdobywania umiejętności praktycznych oraz doświadczenia zawodowego, co zbliża go funkcjonalnie do praktyk i staży. Osoby będące w trakcie edukacji, bezpośrednio przed wejściem na rynek pracy, dzięki podjęciu wolontariatu mogą poznać szerzej dostępne branże, zbudować sieć znajomości, ocenić oraz rozwijać umiejętności i kompetencje.

### 5.1.3. Praktyki i staże na tzw. otwartym rynku pracy, które nie zostały objęte dedykowanymi im regulacjami ustawowymi

Obok praktyk regulowanych przez wskazane powyżej akty prawne (które jednak nie zmierzają do uzyskania określonych kwalifikacji w zawodach regulowanych), na polskim rynku pracy funkcjonują również inne, mniej sformalizowane formy zdobywania doświadczenia zawodowego. Formą zdobywania doświadczenia zawodowego są staże i praktyki organizowane na otwartym rynku przez pracodawców na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia czy, co może budzić kontrowersje prawne, umowa o dzieło. Te formy są często wykorzystywane przez firmy jako quasi „okresy próbne” przed ewentualnym zatrudnieniem kandydata na umowę o pracę.



W aktualnym stanie prawnym umowa o praktykę bądź staż ma charakter umowy cywilnoprawnej opartej na zasadzie swobody umów, znajdującej swoją regulację w art. 353<sup>1</sup> k.c. Nie istnieje wymóg zawarcia takiej umowy na piśmie, wymóg zapłacenia wynagrodzenia praktykantowi ani szczególne regulacje dotyczące praw i obowiązków praktykanta. Wydaje się jednak, że do praktyk powinny być stosowane przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Granicą kodeksową treści umowy o pracę jest art. 58 k.c., stanowiący, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy, a także, że nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Zauważyć można, że część pracodawców organizujących staże zawiera ze stażystami umowy o staż. Przykładem wzoru takiej umowy jest umowa o staż zawierana ze stażystami przez Ministerstwo Finansów (zob. Ministerstwo Finansów Załącznik nr 4 do Regulaminu Konkursu na najlepszą pracę magisterską)<sup>2</sup>. Wskazuje się w niej wyraźnie, że umowa ma charakter cywilnoprawny. Warte odnotowania jest to, że Ministerstwo Finansów jako organizator stażu przewiduje wypłacanie stażyście miesięcznego świadczenia pieniężnego.

Choć częściowo w niektórych badaniach wskazuje się na występowanie na runku pracy w odniesieniu do praktyk i staży formy kontraktu B2B (Majcher - Teleon A. 2025) wydaje się, że forma ta nie jest w tym wypadku odpowiednia, ponieważ trudno uznać stażystę za przedsiębiorcę, którego celem jest odbywanie praktyki i doskonalenie zawodowe.

To właśnie tą kategorię staży i praktyk ma objąć zakres projektowanej ustawy o stażach (UD307).

#### 5.1.4. Praktyki i staże na tzw. otwartym rynku pracy, które nie zostały objęte dedykowanymi im regulacjami ustawowymi

Umowa o praktykę absolwencką stanowi szczególną konstrukcję prawną wprowadzoną do polskiego systemu prawnego w celu ułatwienia młodym osobom

---

<sup>2</sup> <https://www.gov.pl/web/finanse/Najlepsze-prace-magisterskie>[dostęp [28.08.2025 r.]



wchodzenia na rynek pracy przez zdobywanie niezbędnego doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy. Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich, ma ona na celu ułatwienie absolwentom uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy. Ta definicja wskazuje na edukacyjno-zawodowy charakter instytucji praktyki absolwenckiej, która jest ukierunkowana na przygotowanie młodych ludzi do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym.

Podmiotowy zakres stosowania umowy o praktykę absolwencką został precyzyjnie określony przez ustawodawcę w art. 2 ustawy o praktykach absolwenckich. Praktykantem może być wyłącznie osoba, która spełnia łącznie dwie podstawowe przesłanki:

- musi być to osoba która ukończyła co najmniej gimnazjum lub ośmioletnią szkołę podstawową,
- w dniu rozpoczęcia praktyki nie może mieć ukończonego trzydziestego roku życia.

Przepis ten obejmuje również osoby posiadające świadectwo ukończenia szkoły za granicą, które zostało uznane za równorzędne świadectwu ukończenia polskiego gimnazjum lub ośmioletniej szkoły podstawowej.

Podmiotem przyjmującym na praktykę może być, zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy o praktykach absolwenckich, osoba fizyczna, osoba prawna albo jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Ta szeroka definicja pozwala na organizację praktyk absolwenckich przez różnorodne podmioty, od jednoosobowych przedsiębiorców, poprzez spółki handlowe, fundacje i stowarzyszenia, aż po jednostki sektora finansów publicznych. Istotne jest jednak, aby podmiot przyjmujący na praktykę prowadził działalność, która umożliwi praktykantowi zdobycie doświadczenia i umiejętności praktycznych zgodnych z celami praktyki.

Forma zawarcia umowy o praktykę absolwencką została określona w art. 5 ust. 1 ustawy, który wymaga zachowania formy pisemnej. Doktryna prawa uznaje, że jest to forma pisemna *ad probationem*, co oznacza, że jej niezachowanie nie wpływa na



ważność umowy, ale może stwarzać trudności dowodowe w przypadku sporów między stronami.

Umowa o praktykę absolwencką powinna określać w szczególności cztery podstawowe elementy:

- rodzaj pracy, w ramach której praktykant ma uzyskiwać doświadczenie i nabywać umiejętności praktyczne,
- okres odbywania praktyki,
- tygodniowy wymiar czasu pracy w ramach praktyki oraz
- wysokość świadczenia pieniężnego, jeżeli praktyka ma charakter odpłatny.

Czasowy zakres umowy o praktykę absolwencką został ograniczony przez ustawodawcę do maksymalnie trzech miesięcy, przy czym możliwe jest zawieranie kolejnych umów między tymi samymi stronami, jednak łączny okres wszystkich umów o praktykę absolwencką zawartych między praktykantem a tym samym podmiotem przyjmującym na praktykę nie może przekroczyć trzech miesięcy. To ograniczenie ma charakter bezwzględnie obowiązujący i nie może być modyfikowane przez strony umowy. W przypadku niepełnoletniego praktykanta, który ukończył szkołę ponadpodstawową i spełnia obowiązek nauki przez uczęszczanie na praktykę, umowa może być zawarta na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez niego 18. roku życia.

Tygodniowy wymiar czasu pracy praktykanta został ustawowo ograniczony do maksymalnie czterdziestu godzin. Szczególną cechą umowy o praktykę absolwencką jest jej fakultatywnie odpłatny charakter. Ustawodawca dopuszcza zarówno praktyki odpłatne, jak i nieodpłatne, pozostawiając tę kwestię do swobodnego uzgodnienia między stronami umowy. W przypadku praktyki odpłatnej, wysokość miesięcznego świadczenia pieniężnego należnego praktykantowi nie może przekraczać dwukrotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ta kwota ma charakter maksymalny, co oznacza, że strony mogą uzgodnić wynagrodzenie w niższej wysokości, ale nie mogą przekroczyć ustawowego limitu.

Istotnym aspektem charakterystyki prawnej umowy o praktykę absolwencką jest określenie jej stosunku do przepisów prawa pracy. Ustawa o praktykach absolwenckich



w art. 4 *expressis verbis* stanowi, że do praktyki absolwenckiej stosuje się jedynie wybrane przepisy Kodeksu pracy, a mianowicie: przepisy o zakazie dyskryminacji (art. 183a-183e Kodeksu pracy), przepisy o dobowej i tygodniowej normie czasu pracy (art. 129 § 1, art. 131 § 1 Kodeksu pracy), przepisy o okresach odpoczynku (art. 132 § 1, art. 133 § 1 Kodeksu pracy), przepis o minimum piętnastominutowej przerwie w pracy (art. 134 Kodeksu pracy) oraz przepis o porze nocnej (art. 151<sup>7</sup> Kodeksu pracy). Pozostałe przepisy Kodeksu pracy nie mają zastosowania do umowy o praktykę absolwencką, co podkreśla jej cywilnoprawny charakter.

Rozwiązanie umowy o praktykę absolwencką zostało uzależnione od jej odpłatnego lub nieodpłatnego charakteru. W przypadku praktyki nieodpłatnej, umowa może być rozwiązana na piśmie przez każdą ze stron w każdym czasie bez konieczności zachowania okresu wypowiedzenia. Natomiast w przypadku praktyki odpłatnej, umowa może być rozwiązana na piśmie z zachowaniem siedmiodniowego terminu wypowiedzenia. Te regulacje mają charakter bezwzględnie obowiązujący i nie mogą być modyfikowane przez strony umowy.

#### 5.1.5. Cechy charakterystyczne umowy o praktykę absolwencką

Umowa o praktykę absolwencką wykazuje szereg cech charakterystycznych, które odróżniają ją od innych form zatrudnienia i współpracy. Pierwszą fundamentalną cechą tej umowy jest jej edukacyjno-szkoleniowy charakter, który przejawia się w tym, że podstawowym celem praktyki jest umożliwienie praktykantowi zdobycia doświadczenia zawodowego i nabycia umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy. Ta cecha odróżnia umowę o praktykę absolwencką od typowych umów o świadczenie pracy, gdzie podstawowym celem jest wykonanie określonych zadań na rzecz drugiej strony umowy.

Drugą istotną cechą umowy o praktykę absolwencką jest jej czasowy charakter, który przejawia się w maksymalnym trzymiesięcznym okresie trwania praktyki w jednym podmiocie przyjmującym na praktykę. To ograniczenie ma charakter bezwzględny i ma na celu zapobieganie wykorzystywaniu tej formy prawnej jako stałej formy zatrudnienia, która unikałaby standardowych zabezpieczeń pracowniczych.





Trzecią charakterystyczną cechą jest ograniczenie podmiotowe w odniesieniu do wieku, które ogranicza możliwość zawarcia umowy o praktykę absolwencką wyłącznie do osób, które w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyły trzydziestego roku życia. To ograniczenie odzwierciedla założenie ustawodawcy, że praktyki absolwenckie mają być instrumentem ułatwiającym wejście na rynek pracy osobom młodym, które dopiero rozpoczynają swoją karierę zawodową.

Czwartą cechą charakterystyczną jest fakultatywność wynagrodzenia praktykanta, która oznacza, że umowa może mieć zarówno charakter odpłatny, jak i nieodpłatny, w zależności od uzgodnień stron. W przypadku praktyki odpłatnej, wynagrodzenie praktykanta podlega szczególnemu reżimowi podatkowo-składkowemu, który polega na zwolnieniu z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Piątą istotną cechą umowy o praktykę absolwencką jest jej cywilnoprawny charakter, który oznacza, że nie powstaje na jej podstawie stosunek pracy w rozumieniu Kodeksu pracy, lecz stosunek zobowiązaniowy regulowany przez przepisy prawa cywilnego z pewnymi modyfikacjami wprowadzonymi przez ustawę o praktykach absolwenckich. Ta cecha ma fundamentalne znaczenie dla określenia praw i obowiązków stron umowy oraz stosowanych do niej przepisów prawnych.

Szóstą cechą charakterystyczną jest ograniczony zakres zastosowania do tej umowy regulacji prawa pracy. Oznacza to, że do umowy o praktykę absolwencką stosuje się jedynie wybrane przepisy Kodeksu pracy wskazane *expressis verbis* w ustawie, podczas gdy pozostałe przepisy prawa pracy nie mają zastosowania. Ta cecha podkreśla specyfikę tej instytucji, która łączy elementy prawa cywilnego z wybranymi regulacjami z zakresu prawa pracy.

Siódmą charakterystyczną cechą umowy o praktykę absolwencką jest ograniczenie przedmiotowe dotyczące rodzaju pracy, którą może wykonywać praktykant. Zgodnie z przepisami ustawy, praktykant nie może wykonywać pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy. To ograniczenie ma na celu zapewnienie bezpieczeństwa osób odbywających praktyki, które ze względu na swój edukacyjny charakter mogą nie



posiadać wystarczającego doświadczenia w zakresie bezpiecznego wykonywania prac wysokiego ryzyka.

## 5.2. Kwestie wynagrodzenia w ramach praktyk i staży

Problematyka wynagrodzenia w różnych formach praktyk i staży zawodowych stanowi jedną z najistotniejszych kwestii prawnych i praktycznych, która determinuje atrakcyjność tych instrumentów zarówno dla osób poszukujących doświadczenia zawodowego, jak i dla podmiotów oferujących miejsca praktyk. System prawny obowiązujący w Polsce wprowadza zróżnicowane rozwiązania w zakresie wynagradzania praktykantów i stażystów, które zależą od konkretnej formy prawnej praktyki lub stażu oraz od charakteru podmiotu organizującego.

### 5.2.1. Wynagrodzenie w ramach praktyk i staży na tzw. otwartym rynku pracy, nie objętych dedykowanymi regulacjami ustawowymi

W odniesieniu do praktyk i staży na tzw. otwartym rynku pracy, nie objętych dedykowanymi regulacjami ustawowymi, nie ma również regulacji odnoszących się do wynagrodzenia, które miałyby przysługiwać stażyście/praktykantowi. Jest to więc kształtowane na rynku pracy w zależności od woli podmiotu oferującego staż/praktykę. Na rynku pracy występują zarówno staże/praktyki nieodpłatne, jak i takie, w odniesieniu, do których podmiot je oferujący przeznacza środki dla stażystów/praktykantów.

### 5.2.2. Wynagrodzenie w ramach praktyk absolwenckich

W przypadku praktyk absolwenckich ustawa pozostawia stronom umowy pełną swobodę w zakresie ustalenia, czy praktyka będzie miała charakter odpłatny, czy nieodpłatny. Ta fakultatywność wynagrodzenia stanowi jedną z charakterystycznych cech umowy o praktykę absolwencką, która odróżnia ją od większości innych form zatrudnienia. Jeżeli strony uzgodnią odpłatny charakter praktyki, wysokość miesięcznego świadczenia pieniężnego należnego praktykantowi nie może przekraczać dwukrotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ustawowe ograniczenie maksymalnej wysokości wynagrodzenia praktykanta ma charakter bezwzględnie obowiązujący i nie może być modyfikowane przez strony umowy. W 2025 r., gdy



minimalne wynagrodzenie wynosi 4666,00 złotych brutto, maksymalne wynagrodzenie praktykanta nie może przekroczyć 9332,00 złotych brutto miesięcznie. To rozwiązanie ma na celu zapobieganie obchodzeniu przepisów prawa pracy poprzez zawieranie umów o praktykę absolwencką z osobami, które faktycznie świadczą pracę odpowiadającą charakterystyce stosunku pracy.

Istotną cechą systemu wynagradzania osób odbywających praktykę absolwencką jest szczególny model odnoszący się do obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Wynagrodzenie otrzymywane z tytułu odbywanych praktyk absolwenckich nie stanowi podstawy do naliczania składek na ubezpieczenia społeczne ani na ubezpieczenie zdrowotne. Podmiot przyjmujący na praktykę nie ma obowiązku odprowadzania składek: emerytalnej, rentowej, chorobowej, wypadkowej ani zdrowotnej od wypłacanego praktykantowi wynagrodzenia. Dodatkowo, od 1 stycznia 2021 r. osoby do 26 r. ż., które otrzymują przychody z tytułu praktyk absolwenckich, są objęte zwolnieniem podatkowym wprowadzonym przez ustawę o podatku dochodowym od osób fizycznych. Po ukończeniu 26 lat praktykant płaci podatek dochodowy od otrzymywanego wynagrodzenia.

### 5.2.3. Wynagrodzenie w ramach staży z urzędu pracy

System wynagradzania stażystów z urzędu pracy opiera się na odmiennych zasadach niż praktyki absolwenckie, co wynika z publicznego charakteru tej formy aktywizacji zawodowej. Stażyście z urzędu pracy przysługuje stypendium stażowe w wysokości 160% kwoty zasiłku dla bezrobotnych. Stypendium stażowe wypłacane jest przez starostę, a nie przez pracodawcę organizującego staż. Ta konstrukcja prawna oznacza, że pracodawca przyjmujący stażystę nie ponosi kosztów jego wynagrodzenia, co zwiększa atrakcyjność organizacji staży dla przedsiębiorców. Stażysta zachowuje status osoby bezrobotnej w okresie odbywania stażu i jest objęty ubezpieczeniem społecznym na podstawie przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Stażysta ma również prawo do dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu, za które przysługuje mu stypendium w pełnej wysokości.



#### 5.2.4. Wynagrodzenie w ramach stażu uczniowskiego

Uczeń odbywający staż uczniowski otrzymuje miesięczne świadczenie pieniężne, chyba że strony uzgodnią, że staż jest bezpłatny. Jego wysokość nie może przekroczyć kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ta konstrukcja różni się od praktyki absolwenckiej, gdzie maksymalne wynagrodzenie może wynosić dwukrotność minimalnego wynagrodzenia.

#### 5.2.5. Wynagrodzenie w ramach praktyk studenckich i wolontariatu

Praktyki studenckie organizowane przez uczelnie wyższe mogą przybierać różnorodne formy prawne, co wpływa na sposób wynagradzania praktykantów. Jeżeli praktyka odbywa się na podstawie umowy organizacyjnej zawartej między uczelnią a pracodawcą, student-praktykant może nie otrzymywać wynagrodzenia, gdyż praktyka ma charakter edukacyjny i stanowi element programu studiów. Z reguły praktyki studenckie są nieodpłatne, a ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków zapewnia uczelnia. Jeżeli jednak pracodawca decyduje się na wynagradzanie studenta, może to nastąpić na podstawie umowy cywilnoprawnej, najczęściej umowy zlecenia lub - co może budzić wątpliwości - umowy o dzieło. Bardzo często studenci sami znajdują oferty praktyk i odbywają je na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia. W takim przypadku praktyki mogą być płatne.

Wolontariat z definicji ma charakter nieodpłatny, co oznacza, że wolontariusz nie może otrzymywać wynagrodzenia za świadczoną pracę. Organizacja korzystająca z pracy wolontariusza może jedynie pokrywać koszty związane ze świadczeniem wolontariatu, takie jak koszty transportu, wyżywienia czy zakwaterowania, ale nie mogą one mieć charakteru wynagrodzenia za wykonaną pracę.

### 5.3. Staż uczniowski

Staż uczniowski, uregulowany w art. 121a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, to forma praktycznej nauki zawodu przeznaczona dla uczniów technikum i branżowej szkoły I stopnia, którzy nie są zatrudnieni jako młodociani pracownicy. Głównym celem stażu jest umożliwienie uczniom zdobycia praktycznego doświadczenia i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy.



Staż może obejmować realizację części lub całości programu praktycznej nauki zawodu, który jest częścią programu szkolnego, a także dodatkowych treści związanych z danym zawodem. Odbycie stażu uczniowskiego może zwolnić ucznia z obowiązku realizacji praktyk zawodowych w szkole. Decyzję w tej sprawie podejmuje dyrektor szkoły.

Umowa o staż uczniowski jest zawierana na piśmie między podmiotem przyjmującym na staż a uczniem (lub jego rodzicami, jeśli jest niepełnoletni). Zakres obowiązków i treści nauczania podczas stażu jest ustalany wspólnie przez firmę, dyrektora szkoły i ucznia (lub jego rodziców). Ustalenia te, wraz z dobowym i tygodniowym wymiarem czasu pracy, stanowią załącznik do umowy. Umowa nie może być zawarta na okres dłuższy niż czas nauki w danej szkole.

Podmiot przyjmujący na staż ma obowiązek wyznaczyć opiekuna, który sprawuje pieczę nad uczniem w trakcie odbywania stażu. Uczeń odbywający staż otrzymuje miesięczne świadczenie pieniężne, chyba że strony uzgodnią, że staż jest bezpłatny. Jego wysokość nie może przekroczyć kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wymiar godzin stażu obejmuje do 6 godzin dziennie dla uczniów poniżej 16. roku życia i do 8 godzin dziennie dla uczniów powyżej 16. roku życia. Suma godzin lekcyjnych w szkole i godzin stażu nie może przekraczać 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Staż może odbywać się również w okresie ferii letnich i zimowych. W przypadku uczniów powyżej 18 lat, w uzasadnionych przypadkach, dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin.

Firma lub instytucja organizująca staż jest zobowiązana do zapewnienia uczniowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Umowa o staż uczniowski nie może dotyczyć prac szczególnie niebezpiecznych. Każda ze stron może rozwiązać umowę z zachowaniem 14-dniowego okresu wypowiedzenia. Umowa wygasa, jeśli uczeń przestaje być uczniem danej szkoły.

Ważną korzyścią dla ucznia jest fakt, że okres odbytego stażu uczniowskiego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą przyszłe uprawnienia pracownicze (np. wymiar urlopu wypoczynkowego). Staż uczniowski uznawany jest za nowy typ



zobowiązaniowej umowy pozakodeksowej i za podobny do umowy o praktykę absolwencką. W literaturze prawniczej podkreśla się, że praktyka i staż są niepracowniczymi formami zatrudnienia (Nycz M. A., 2020, s. 70 i nast.). Doktryna zwraca również uwagę na hybrydowy charakter regulacji dotyczących praktyk i staży, które łączą elementy prawa pracy z regulacjami cywilnoprawnymi. Ten hybrydowy charakter wymaga szczególnej ostrożności w interpretacji przepisów oraz w określaniu praw i obowiązków stron stosunku prawnego. W kontekście charakteru prawnego umowy o praktykę absolwencką podkreśla, że mimo jej cywilnoprawnego charakteru, niemal nigdy nie powoduje ryzyka uznania jej za umowę o pracę, co jest istotną korzyścią dla pracodawców w porównaniu z innymi umowami cywilnoprawnymi. Ta cecha wynika z wyraźnego określenia celów praktyki oraz ograniczeń czasowych i podmiotowych zawartych w ustawie.

#### 5.4. Podsumowanie i perspektywy dalszego rozwoju regulacji prawnych

Analiza aktualnych regulacji prawnych dotyczących praktyk i staży zawodowych oraz tendencji rozwojowych na rynku pracy wskazuje na kilka kierunków możliwych zmian w tym obszarze.

Pierwszym z nich jest postulowana w doktrynie potrzeba większej harmonizacji przepisów dotyczących różnych form praktyk i staży, która mogłaby przyczynić się do zwiększenia przejrzystości systemu prawnego oraz ułatwienia jego stosowania przez praktyków.

Drugim istotnym kierunkiem zmian jest uwzględnienie wymogów wynikających z prawa unijnego.

Trzecim obszarem potencjalnych zmian jest dostosowanie regulacji do rozwoju nowych form pracy, szczególnie pracy zdalnej, które zyskują na znaczeniu w kontekście transformacji cyfrowej gospodarki.

### 6. Analiza aktualnej sytuacji

W tej części opracowania omówione zostaną wyniki badań dotyczących motywów i korzyści jakie dają pracodawcom i ich uczestnikom organizowane staże i



praktyki. Ponadto przedstawimy w jaki sposób rekrutowano uczestników, oraz jak uczestnicy poszukiwali informacji o organizowanych programach rozwoju.

## 6.1. Analiza sytuacji dotyczących staży i praktyk z perspektywy pracodawców

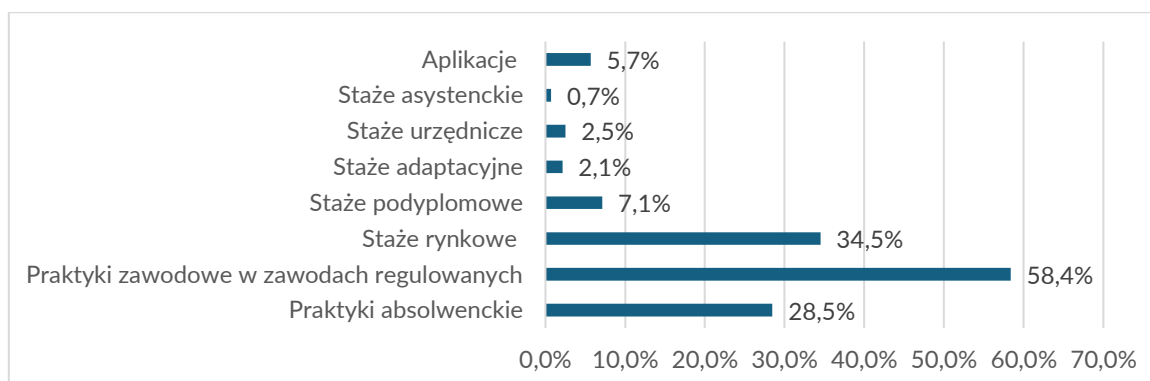
Na początek przedstawimy wyniki analizy sytuacji dotyczących staży i praktyk w kontekście motywów i korzyści jakie dają pracodawcom te dwie formy. Ponadto przedstawimy w jaki sposób rekrutowano osoby, które chciały w nich uczestniczyć do jakich grup społecznych je kierowano oraz jakie kompetencje na tym etapie poszukiwania pracowników były najistotniejsze dla organizacji.

Pracodawcy, którzy organizują staże i praktyki zawodowe w ramach otwartego rynku pracy i w zawodach regulowanych nie ograniczają się do jednego ich rodzaju. Z przeprowadzonego badania wynika, że różnorodność ich form występuje u pracodawców, którzy decydują się na ich zorganizowanie. Oznacza to, że w tej samej firmie mogą być organizowane praktyki absolwenckie, staże rynkowe czy praktyki w zawodach regulowanych. Podmioty, które uczestniczyły w badaniu najchętniej organizowały praktyki w zawodach regulowanych, - 58,4% respondentów wskazało, że zorganizowali tego rodzaju praktyki w ciągu ostatnich trzech lat (wyk. 2). Należy zaznaczyć, że odsetek ten jest znacznie wyższy niż odsetek zidentyfikowanych ofert na tego rodzaju formy praktyk podczas analizy ofert zamieszczanych w Internecie (patrz rozdział 9 raportu). Tak wysoki odsetek wskazań w przypadku badania ankietowego może być wynikiem tego, iż podmioty organizujące praktyki zawodowe chętniej zgadzały się na wypełnienie kwestionariusza ankiety ze względu na ich formalizację. Sposób organizacji tego rodzaju praktyk jest bowiem określony w dokumentach prawnych, mają one jasne umocowanie w przepisach i praktyce instytucjonalnej oraz są stosunkowo łatwe organizacyjnie do zastosowania, a zarazem dobrze wpisują się w proces rekrutacji. A to z jednej strony wymusza na ich organizatorach przestrzeganie wymagań znajdujących się w tych dokumentach, a z drugiej zmniejsza obawy przed uczestnictwem w badaniach i opowiadania o tym, w jaki sposób są one organizowane. Drugim najczęściej wskazywanym rodzajem organizowanych w ciągu ostatnich trzech lat programów rozwojowych pracowników były staże rynkowe, wskazało je 34,5%



badanych. Nieco niższy był udział podmiotów, które były organizatorami praktyk absolwenckich – wskazało je 28,5% badanych podmiotów. Najrzadziej organizowane były staże asystenckie – wskazało je jedynie 0,7% badanych.

**Wykres 2. Podmioty, które organizowały w ciągu ostatnich 3 lat staże lub praktyki według ich form (N = 281)**



Źródło: badanie własne CAWI, nie sumuje się do 100

Uczestnikami staży i praktyk organizowanych na tzw. wolnym rynku pracy mogą być nie tylko absolwenci ale również młodzież ucząca się w szkołach średnich czy studenci. Pojawiają się bowiem oferty tego rodzaju staży i praktyk adresowane do tej grupy osób, w których mogą uczestniczyć podczas wakacji. Wskazuje na to wypowiedź jednego z uczestników FGI:

*„(...) jeśli mówimy o tych wolnorynkowych tych które są jakby niejako obok programu studiów, albo nawet, nie tylko studiów my się tu za bardzo na tym koncentrujemy. Mamy przecież przykłady staży w trakcie trwania nauki w technikum, które są realizowane w wakacje i to przez bardzo duże korporacje międzynarodowe w Polsce, oferujące takie staże dla niepełnoletnich już po klasie trzeciej, czwartej można podejść do takiego stażu w wakacje. To są głównie duże spółki z kapitałem zagranicznym sektora ICT, byśmy powiedzieli (...)” [FGI, organizacja pracodawców]*

Należy podkreślić, że podmioty organizujące staże i praktyki zawodowe bardzo często mają problem z określeniem jaki jest ich rodzaj. Było to widoczne podczas wypełniania ankiety, i na problem ten zwracali również uwagę uczestnicy FGI.

*„(...) mamy dość duży problem z terminologią staży, praktyk, bo sami pracodawcy nie rozróżniają do końca tej różnicy. Często praktyką studencką nazywają de facto praktyki*





*absolwentkie, no czym innym jest praktyka studencka wynikająca z toku studiów, a czym innym jest praktyka absolwencka. Pracodawcy często to mylą i utożsamiają te dwa pojęcia. (...)*” [FGI, organizacja pracodawców]

Organizatorem staży i praktyk zawodowych w ramach otwartego rynku pracy oraz w zawodach regulowanych były podmioty prowadzące działalność w bardzo różnych sekcjach PKD. W badanej grupie organizatorów tego rodzaju staży i praktyk najczęściej pojawiały się podmioty z obszaru przetwórstwa przemysłowego (21,7% ), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (18,1%) oraz budownictwo (12,5%) (tab. 3). Znacznie rzadziej ich organizację deklarowały podmioty działające w ramach pozostałych sekcji PKD.

Z podanych przez respondentów liczb uczestników staży i praktyk organizowanych w latach 2022-2024 wynika że cechuje je względna stabilizacja z lekkim trendem wzrostu. Dane wskazują, że zapotrzebowanie na tego typu praktyki utrzymywało się na podobnym poziomie rok do roku, pomimo obserwowanych wahań w przypadku niektórych z nich. Wyjątek stanowiły staże asystenckie, które były organizowane jedynie w 2024 r. Liczba uczestników tego rodzaju staży była znikoma – uczestniczyło w nich jedynie kilka osób. W 2024 r. odnotowano przyjęcie jedynie 5 osób. W roku 2024 wskazano większą liczbę kobiet uczestniczących w stażach asystenckich (7 kobiet) niż ogólną liczbę stażystów (5 osób), a także 4 osoby z niepełnosprawnościami – co sugeruje, że respondenci podawali liczebności uczestników w ujęciu łącznym, niekoniecznie sumując je do liczby ogółem. Nie pojawiły się osoby o innej narodowości ani z pozostałych grup defaworyzowanych. (tab. 8). Dane dowodzą, że zapotrzebowanie na praktyki w zawodach regulowanych i absolwenckich systematycznie rośnie i utrzymywało się na podobnym poziomie z roku na rok. Najliczniejszą grupę stanowili uczestnicy praktyk w zawodach regulowanych - w 2022 r. uczestniczyło w nich 1270 osób a w 2024 r. 1528 osób. Zauważamy, że mimo niskiego udziału grup defaworyzowanych w liczbie uczestników staży i praktyk zwiększa się liczba osób innej narodowości niż polska (z 105 w 2022 r. do 149 w 2024 r.) oraz osób z innych grup defaworyzowanych (z 201 w 2022 r. do 222 w 2024 r.) również stopniowo rosły. Odnotowano natomiast wahania liczby osób z niepełnosprawnościami i kobiet.



Liczba kobiet zmniejszyła się w porównaniu do roku poprzedniego z 622 w 2022 r. do 611 w 2023 r. a w przypadku osób z niepełnosprawnościami z 138 w 2023 r. do 122 w 2024 r. Również praktyki absolwenckie były realizowane na stabilną i stosunkowo dużą skalę, ich liczba zwiększyła się z 529 osób w 2022 r. do 682 osób w 2024 r. Systematyczny wzrost liczby uczestników odnotowano także w przypadku staży podyplomowych, aczkolwiek ich liczebność była znacznie mniejsza, to jednak zwiększyła się z 218 osób w 2022 r. do 296 osób w 2024 r.

Trend wzrostowy obserwowano również w przypadku staży podyplomowych – liczba uczestników w tej formie staży zwiększyła się z 218 osób w 2022 r. do 296 osób w 2024 r. Liczba kobiet pozostawała na podobnym poziomie (112–139 kobiet), z niewielkimi wahaniami. Liczba osób z niepełnosprawnościami była stabilna i nieznacznie zmniejszyła się (z 8 do 7 osób). W przypadku tej grupy stażystów widoczna była rosnąca liczba osób o innej narodowości niż polska – ich liczba zwiększyła się z 29 w 2022 r. do 39 w 2024 r. Liczba osób z grup defaworyzowanych utrzymywała się na niskim ale stabilnym poziomie. W przypadku aplikacji i pozostałych rodzajów staży obserwowano wahania liczby uczestników.

Jeśli chodzi o staże rynkowe, to najwięcej osób przyjęto w 2023 r. (659 osób), po czym w 2024 r. odnotowano ich spadek do 588 osób. We wszystkich latach udział kobiet był wysoki, utrzymywał się w przedziale 238–284 osób. Liczba stażystów z niepełnosprawnościami w przypadku tego rodzaju stażu stopniowo rosła – z 19 w 2022 r. do 26 w 2024 r. W tym okresie zwiększyła się także liczba osób o innej narodowości niż polska (z 19 do 38 osób). Stosunkowo dynamiczny wzrost wystąpił również w grupie osób z innych grup defaworyzowanych – z 22 w 2022 r. do 52 osób w 2024 r.

Liczba uczestników staży adaptacyjnych w latach 2022–2024 wahała się i wyniosła odpowiednio: 81, 90 i 87 osób. Kobiety stanowiły około jednej trzeciej uczestników (31–36 kobiet rocznie). Liczba osób z niepełnosprawnościami była stabilna (po 11 osób w dwóch pierwszych latach). W 2024 r. ich liczba zmniejszyła się do 6 osób. Zmniejszyła się także liczba osób o innej narodowości (z 6 do 3 osób) oraz osób z innych grup defaworyzowanych (z 4 do 3 osób).



W przypadku staży urzędniczych i aplikacji liczba uczestników była niewielka. W badanym okresie na staże urzędnicze przyjmowano od 10 do 12 osób rocznie, przy wysokiej reprezentacji kobiet (10–11 kobiet). Liczba osób z niepełnosprawnościami wyniosła 1 w każdym roku. Nie odnotowano uczestników o innej narodowości ani z pozostałych grup defaworyzowanych. Dane wskazują na stosunkowo stabilny i niewielki zakres realizacji tej formy staży. Liczba aplikantów w poszczególnych latach była stabilna, z niewielkimi wahaniami, co sugeruje, że organizacje przyjmują aplikantów w ograniczonym zakresie w zawodach, w których takie aplikacje są wymogiem formalnym, ponadto ich organizacja jest determinowana liczbą osób na rynku, które mogą w takich formach przygotowania zawodowego uczestniczyć.

**Tabela 8. Liczba osób, które odbyły staże i praktyki w latach 2022-2024 według ich form oraz cech uczestników takich, jak: płeć, posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności, narodowości, przynależności do grup defaworyzowanych**

Wyszczególnienie		2022	2023	2024
Staża rynkowe	Staża	516	659	588
	Kobiet	238	262	284
	Osoby z niepełnosprawnościami	19	23	26
	Osoby o innej narodowości niż polska	19	25	38
	Osoby z innych grup defaworyzowanych (z obszarów wiejskich, zagrożonych ubóstwem itp.)	22	27	52
Staża podyplomowe	Staża	218	241	296
	Kobiet	119	112	139
	Osoby z niepełnosprawnościami	8	7	7
	Osoby o innej narodowości niż polska	29	36	39
	Osoby z innych grup defaworyzowanych (z obszarów wiejskich, zagrożonych ubóstwem itp.)	3	4	2
Staża adaptacyjne	Staża	81	90	87
	Kobiet	31	36	36
	Osoby z niepełnosprawnościami	11	11	6
	Osoby o innej narodowości niż polska	6	5	3
	Osoby z innych grup defaworyzowanych (z obszarów wiejskich, zagrożonych ubóstwem itp.)	4	5	3
Staża urzędnicze	Staża	10	12	10
	Kobiet	10	11	10
	Osoby z niepełnosprawnościami	1	1	1
	Osoby o innej narodowości niż polska	0	0	0
	Osoby z innych grup defaworyzowanych (z obszarów wiejskich, zagrożonych ubóstwem itp.)	0	0	0
Staża asystenckie	Staża asystenckie	0	0	5
	Kobiet	0	0	7
	Osoby z niepełnosprawnościami	0	0	4



	Osoby o innej narodowości niż polska	0	0	0
	Osoby z innych grup defaworyzowanych (z obszarów wiejskich, zagrożonych ubóstwem itp.)	0	0	0
<b>Praktyki absolwenckie</b>	Praktyki (praktyki absolwenckie)	529	612	682
	Kobiet	306	363	382
	Osoby z niepełnosprawnościami	37	67	95
	Osoby o innej narodowości niż polska	39	69	89
	Osoby z innych grup defaworyzowanych (z obszarów wiejskich, zagrożonych ubóstwem itp.)	53	61	83
<b>Praktyki zawodowe w zawodach regulowanych</b>	Praktyki zawodowe w zawodach regulowanych	1270	1427	1528
	Kobiet	622	611	697
	Osoby z niepełnosprawnościami	98	138	122
	Osoby o innej narodowości niż polska	105	111	149
	Osoby z innych grup defaworyzowanych (z obszarów wiejskich, zagrożonych ubóstwem itp.)	201	204	222
<b>Aplikacje</b>	Aplikantów	19	22	20
	Kobiet	10	8	9
	Osoby z niepełnosprawnościami	3	3	4
	Osoby o innej narodowości niż polska	4	4	4
	Osoby z innych grup defaworyzowanych (z obszarów wiejskich, zagrożonych ubóstwem itp.)	2	3	2

Źródło: Badanie własne CAWI

Z punktu widzenia zapewnienia równego dostępu do staży i praktyk organizowanych w ramach wolnego rynku pracy oraz w zawodach regulowanych ważnym wnioskiem jest ograniczony udział osób z niepełnosprawnościami i innych grup defaworyzowanych w praktykach, stażach oraz aplikacjach. Dane pokazują, że udział osób z niepełnosprawnościami jest relatywnie niski we wszystkich formach.

Najczęściej powodem braku praktykantów z niepełnosprawnościami był brak zgłoszeń, co wskazuje na znaczącą barierę po stronie podaży – osoby te nie aplikują do firm, nawet w sytuacji dostępnych miejsc praktyk. Powód ten był najczęściej wskazywany w przypadku większości form staży i praktyk. I tak np. 92,9% respondentów wskazało, że osoby takie nie zgłaszały się do naborów na praktyki w zawodach regulowanych, 97,8% podało takie uzasadnienie w przypadku praktyk absolwenckich a 85,71% w przypadku aplikacji (tab. 9) W przypadku pozostałych rodzajów staży i praktyk odsetek ten był mniejszy, ale nadal wyższy niż w przypadku pozostałych powodów. Nie mniejsze, ale istotne znaczenie miały również bariery instytucjonalne i infrastrukturalne (brak dostosowania miejsc pracy, brak środków finansowych), które dotyczyły w sumie ponad jednej trzeciej podmiotów, u których nie



pojawiły się wśród uczestników staży lub praktyk osoby z niepełnosprawnościami. Brak przystosowanego stanowiska pracy wskazało jako powód braku osób niepełnosprawnych wśród uczestników w przypadku praktyk w zawodach regulowanych 32,1% badanych, stażach podyplomowych 33,3% czy praktyk absolwenckich 26,1%.

Taka struktura odpowiedzi sugeruje, że pracodawcy postrzegają bariery przede wszystkim po stronie kandydatów (brak deklaracji uczestnictwa w tych formach), rzadziej zaś dostrzegają własne ograniczenia infrastrukturalne i organizacyjne. Z perspektywy polityki publicznej oznacza to konieczność łączenia działań po stronie wsparcia kandydatów (informacja, doradztwo, usuwanie barier edukacyjnych) z działaniami po stronie pracodawców (dofinansowanie dostosowań, standardy dostępności, działania antydyskryminacyjne).

Jednocześnie praktyki i staże w pewnym zakresie obejmują także osoby z innych grup defaworyzowanych (np. z obszarów wiejskich, zagrożonych ubóstwem), jednak brak jest przesłanek, aby uznać ten udział za systemowo wysoki.

**Tabela 9. Powody nieprzyjmowania na staże i praktyki osób z niepełnosprawnościami w %.**

<b>Formy staży i praktyk</b>	<b>Przyczyny nieprzyjmowania osób niepełnosprawnych</b>	<b>%</b>
<b>Staże rynkowe (n=71)</b>	Osoby takie nie zgłaszały się do nas	59,2%
	Osoby z niepełnosprawnościami, które się zgłosiły nie spełniały stawianych stażystom/kom oczekiwań	8,5%
	Nie mieliśmy stanowiska pracy przystosowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	18,3%
	Nie mieliśmy środków potrzebnych na przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	8,5%
<b>Staże podyplomowe (n=12)</b>	Osoby takie nie zgłaszały się do nas	66,7%
	Osoby z niepełnosprawnościami, które się zgłosiły nie spełniały stawianych stażystom/kom oczekiwań	8,3%
	Nie mieliśmy stanowiska pracy przystosowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	33,3%
	Nie mieliśmy środków potrzebnych na przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	0,0%
<b>Staże adaptacyjne (n=4)</b>	Osoby takie nie zgłaszały się do nas	50,0%
	Osoby z niepełnosprawnościami, które się zgłosiły nie spełniały stawianych stażystom/kom oczekiwań	25,0%
	Nie mieliśmy stanowiska pracy przystosowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	25,0%
	Nie mieliśmy środków potrzebnych na przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	0,0%



<b>Staże urzędnicze (n=6)</b>	Osoby takie nie zgłaszały się do nas	100,0%
	Osoby z niepełnosprawnościami, które się zgłosiły nie spełniały stawianych stażystom/kom oczekiwań	0,0%
	Nie mieliśmy stanowiska pracy przystosowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	0,0%
	Nie mieliśmy środków potrzebnych na przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	0,0%
<b>Staże asystenckie (n=1)</b>	Osoby takie nie zgłaszały się do nas	0,0%
	Osoby z niepełnosprawnościami, które się zgłosiły nie spełniały stawianych stażystom/kom oczekiwań	0,0%
	Nie mieliśmy stanowiska pracy przystosowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	100,0%
	Nie mieliśmy środków potrzebnych na przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	0,0%
<b>Praktyki absolwenckie (n=46)</b>	Osoby takie nie zgłaszały się do nas	97,8%
	Osoby z niepełnosprawnościami, które się zgłosiły nie spełniały stawianych praktykantom/kom oczekiwań	8,7%
	Nie mieliśmy stanowiska pracy przystosowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	26,1%
	Nie mieliśmy środków potrzebnych na przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	13,0%
<b>Praktyki zawodowe w zawodach regulowanych (n=84)</b>	Osoby takie nie zgłaszały się do nas	92,9%
	Osoby z niepełnosprawnościami, które się zgłosiły nie spełniały stawianych praktykantom/kom oczekiwań	10,7%
	Nie mieliśmy stanowiska pracy przystosowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	32,1%
	Nie mieliśmy środków potrzebnych na przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	9,5%
<b>Aplikacje (n=14)</b>	Osoby takie nie zgłaszały się do nas	85,7%
	Nie mieliśmy stanowiska pracy przystosowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	7,1%
	Nie mieliśmy środków potrzebnych na przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które się zgłaszały	14,3%
	Inne	0,0%

Źródło: Badania własne CAWI

Staże i praktyki organizowane w ramach otwartego rynku pracy oraz w zawodach regulowanych dotyczyły różnych zawodów. Rozkład odpowiedzi w przypadku podmiotów organizujących praktyki wskazuje, że są one kluczowym elementem wprowadzania do zawodu w bardzo różnych branżach, zarówno regulowanych, jak i nieregulowanych.

Najczęściej wskazywaną kategorią, których dotyczyły staże, były zawody praktyczne i specjalistyczne, obejmujące profesje związane z konkretnymi umiejętnościami zawodowymi. Odpowiedzi pracodawców obejmowały szeroki wachlarz sektorów – od administracji i obsługi biurowej, przez branże techniczne, aż po marketing, obsługę klienta oraz logistykę. Rozkład odpowiedzi pokazuje, że staże



realizowane były przede wszystkim w zawodach wymagających pracy operacyjnej i praktycznych umiejętności, co potwierdza ich funkcję rozwojową i wdrożeniową.

Praktyki odbywały się przede wszystkim w branżach, które wykorzystują model uczenia się przez doświadczenie i zapewniają przestrzeń do stopniowego wdrażania w obowiązki. Wskazuje to, że staż jest ważnym elementem budowania kapitału ludzkiego w profesjach wymagających doświadczenia. Prócz wskazanych w tabeli profesji wskazano także 53 inne pojedyncze zawody.

Zróżnicowanie zawodów, których dotyczyły praktyki i staże, odzwierciedla heterogeniczność organizacji biorących udział w badaniu.

Nieco inaczej wyglądała sytuacja w przypadku aplikacji ze względu na specyfikę tej formy. Jest ona głównie adresowana do absolwentów uczelni kształcących w zawodach prawniczych. Najczęściej wskazywanym kierunkiem aplikacji, przez badane firmy, był zawód notariusza (56,3%), a nieco rzadziej radcy prawnego (43,8%). Zawody o zdecydowanie mniejszym udziale to aplikacja adwokacka (6,3% wskazań) oraz rzecznik patentowy (6,3% wskazań).

**Tabela 10. Praktyki, staże i aplikacje, które były organizowane według zawodów**

Zawody	praktyki (n=215)		staże (n=119)		aplikacje (n=16)	
	N	%	N	%	N	%
Stanowisko administracyjne/ biurowe	30	14,0%	16	13,4%		
Księgowa	28	13,0%	22	18,5%		
Informatyk	27	12,6%	8	6,7%		
Pracownik obsługi klienta	17	7,9%	6	5,0%		
Pracownik marketingu	16	7,4%	6	5,0%		
Pracownik kadr/HR	10	4,7%				
Pracownik sprzedaży	9	4,2%				
Logistyk	11	5,1%	3	2,5%		
Mechanik	7	3,3%				
Elektryk	6	2,8%				
Magazynier	5	2,3%				
Fryzjer	4	1,9%				
Kucharz	4	1,9%				
Pracownik finansów (bez dookreślenia)	3	1,4%				
Grafik komputerowy	3	1,4%				



Inżynier	3	1,4%				
Pracownik produkcji	4	1,9%				
Spawacz	3	1,4%				
Stolarz	3	1,4%				
Architekt	2	0,9%				
Asystent (bez dookreślenia)	2	0,9%				
Hydraulik	2	0,9%				
Instalator/ monter	4	1,9%				
Inżynier budowy	2	0,9%				
Krawiec	2	0,9%				
Laborant	2	0,9%				
Operator maszyn	2	0,9%				
Spedytor	2	0,9%				
Ślusarz	2	0,9%				
Technik (bez dookreślenia)	2	0,9%	3	2,5%		
Zarządzania produkcją	2	0,9%				
Sekretarka			5	4,2%		
budowlane (bez dookreślenia)			3	2,5%		
Pracownik rachunkowości			2	1,7%		
Adwokat					1	6,3%
Radca prawny					7	43,8%
Notariusz					9	56,3%
Rzecznik patentowy					1	6,3%

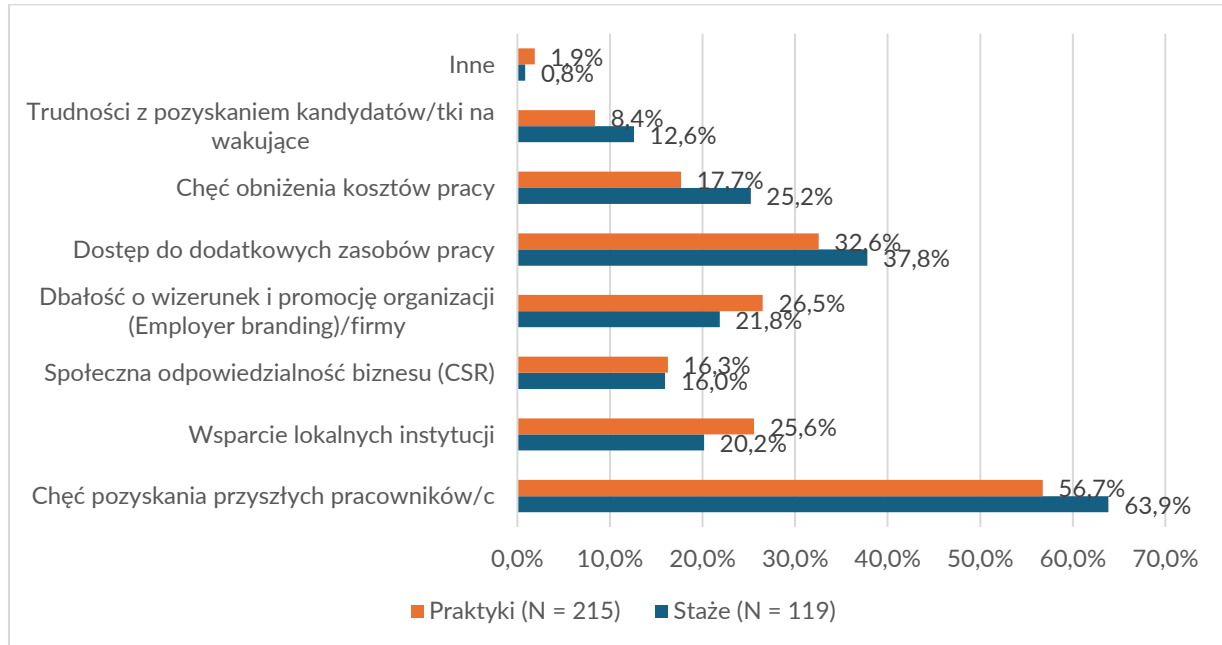
Źródło: Badania własne CAWI

W realizowanych badaniach staraliśmy się ustalić jakimi motywami kierują się firmy w organizacji różnych form staży i praktyk. Wynika z nich, że motywacje pracodawców jednoznacznie lokują staże i praktyki organizowane w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych w logice polityki kadrowej. Ponad 60% organizatorów staży wskazało, że powodem ich organizacji była chęć pozyskania przyszłych pracowników, a 37,8% – potrzebę pozyskania dodatkowych zasobów pracy (wyk. 3). Zbliżone priorytety w zakresie motywacji wskazywali także organizatorzy praktyk. Najczęściej jako motyw wymieniano chęć pozyskania przyszłych pracowników (56,7% wskazań) i dostęp do dodatkowych zasobów pracy: wsparcie operacyjne (32,6% wskazań).





**Wykres 3. Motywy organizowania staży i praktyk w ramach otwartego rynku pracy i w zawodach regulowanych w %**



Źródło: Badania własne CAWI

Z uzyskanych informacji wynika, że główna rola praktyk i staży ma zatem charakter rekrutacyjno-selekcyjny (pozyskanie pracowników) oraz operacyjny (uzyskanie dodatkowej siły roboczej). Obniżenie kosztów pracy zarówno w przypadku staży, jak i praktyk ma znaczenie, ale nie jest motywem dominującym. Staże i praktyki postrzegane są więc przede wszystkim jako „pomost” do zatrudnienia oraz sposób testowania kandydatów w realnych warunkach pracy, a dopiero w drugiej kolejności jako narzędzie redukcji kosztów.

Motywacje wizerunkowe i kosztowe są ważne, ale drugorzędne. To wskazuje, że programy staży i praktyk są przede wszystkim mechanizmem połączenia potrzeb rekrutacyjnych pracodawców z możliwością praktycznego sprawdzenia kandydatów.

Potwierdzają to dane dotyczące korzyści, które wskazali pracodawcy organizujący staże i praktyki oraz aplikacje. Najczęściej deklarowali, że największą korzyścią było dla podmiotów organizujących staże pozyskanie pracowników lub wsparcia w bieżących zadaniach (odsetek wskazań odpowiednio 73,1% wskazań, 38,6%; 42,1%), możliwość „nauki/sprawdzenia pracownika” (odsetek wskazań odpowiednio 59,7%; 51,4%; 57,9%), a dopiero kolejne pozycje dotyczyły obniżenia



kosztów (odsetek wskazań odpowiednio 23,5%; 7%; 5,3%) (tab. 11). Uwagę zwraca w grupie pożytków stwierdzenie o korzyściach wynikających z napływu nowej energii, otwartości firmy (odsetek wskazań odpowiednio 28,6%; 10,7%; 21,1%). Dane te obalają mit o dominacji celu i korzyści wynikającej z możliwości pozyskania w ramach praktyk i staży taniej siły roboczej. Organizacje coraz częściej dostrzegają w tych formach możliwości pozyskania kandydatów do pracy i inwestycji w rozwój ich kapitału ludzkiego, co może implikować długofalowe budowanie zasobów kadrowych.

**Tabela 11. Najważniejsze korzyści płynące dla organizatorów staży/praktyk.**

Korzyści dla organizatora	Staże (N = 119)	Praktyki (N = 215)	Aplikacje (N = 16)
Pozyskanie pracowników/ wsparcia w obecnych pracach	73,1%	38,6%	42,1%
Możliwość nauki/ sprawdzenia pracownika	59,7%	41,4%	57,9%
Otwartość/ nowa energia i kompetencje	28,6%	10,7%	21,1%
Obniżenie kosztów	23,5%	7,0%	5,3%
Korzyści wizerunkowe	16,0%	11,6%	0,0%
Brak wiedzy/ opinii	13,4%	7,0%	26,3%
Brak korzyści	12,6%	0,9%	26,3%
Inne	21,0%	3,7%	0,0%

Źródło: Badania własne CAWI

Na to, że główna rola praktyk i staży organizowanych w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych ma charakter rekrutacyjno-selekcyjny (pozyskanie pracowników) oraz operacyjny (uzyskanie dodatkowej siły roboczej) wskazują również wypowiedzi uczestników FGI. Dla uczestniczących w nich organizatorów praktyk i staży tego rodzaju głównym motywem ich organizacji również była rekrutacja potencjalnych nowych pracowników. Okres stażu lub praktyk stanowi bowiem swoisty okres próbny podczas którego podmiot sprawdza, czy osoba uczestnicząca w nich będzie spełniała ich oczekiwania jako pracownik.

*„(...) te staże, służą tak naprawdę przede wszystkim temu, żeby zrekrutować i zatrudnić później sobie na stałe dobrych pracowników i to jeszcze można ich oczywiście dużo lepiej sprawdzić, niż podczas jakiegokolwiek procesu rekrutacyjnego, gdzie chociażby poprzez takie narzędzie, jakie assessment center my nie jesteśmy w stanie w ciągu kilku godzin jednego dnia nawet dwóch, trzech takich iteracji trzy dniowych sprawdzić tą osobę tak jak jesteśmy w stanie sprawdzić na przykład przed 3 miesiące” [FGI, organizacja pracodawców]*



*„(..) przyjmują na staże osoby, które chcieliby później zrekrutować. Na przykład firmy przez staże z urzędu pracy rekrutują sobie przyszłych pracowników.(...) Chodzi głównie o to, żeby zrekrutować przyszłego pracownika, przyjrzeć się. Czasami słyszymy również o różnorodności. Zależy pracodawcom na tym, żeby do swojego zespołu wpuścić świeży krew, mają zespół, który często jest w wieku emerytalnym, to się dzisiaj już bardzo często zdarza i pracodawcy twierdzą, że chcieliby zatrudnić osoby no z młodego pokolenia także, żeby wypełnić w pewnym momencie lukę, która może w firmie powstać. Te zachowania przenoszą na inne formy staży które są organizowane poza system urzędów pracy my to widzimy, to wynika z rozmów jakie przeprowadzamy z pracodawcami”. [FGI, urząd pracy]*

Organizacja staży i praktyk stanowi również sposób na pozyskanie wsparcia merytorycznego oraz rozwój podmiotu je organizującego. Ich uczestnicy przyczyniają się do rozwoju firmy, wnosząc nie tylko wiedzę zdobytą w toku edukacji ale „świeże”, często innowacyjne spojrzenie na zagadnienia zawodowe. W wypowiedziach uczestników FGI pojawił się również wątek wpływu stażystów i praktykantów na atmosferę pracy. Zdaniem badanych nowe, młode osoby wnoszą energię, świeżość, „żywy ogień” i entuzjizm, co pozytywnie wpływa na klimat w zespołach. Ponadto towarzyszy temu budowanie relacji, współpraca i ogólne ożywienie środowiska pracy. Pracodawcy widzą w tym również wartość dla siebie: rozwój uczestników staży i praktyk przekłada się na rozwój firmy, ponieważ dobrze wyszkolona osoba wnosi do organizacji nowe podejścia, wiedzę oraz umiejętności, które mogą być następnie wykorzystane w dalszej pracy

*„(..) to było przede wszystkim źródło pozyskania kapitału ludzkiego do mojego zespołu, który chciałem raz, że trochę odmłodzić, dwa uzupełnić te kompetencje tych pracowników, bardziej doświadczonych, o kompetencje i umiejętności, które mają młode osoby. Zależało mi na tym, żeby wprowadzić trochę takiego ożywienia do naszej instytucji, nowej krwi, mówiąc tak wprost. Zależało mi przede wszystkim na tych kompetencjach z obszaru nowych technologii, cyfryzacji. Osoby, które zatrudniałem, które poszukiwałem, to przede wszystkim do prowadzenia mediów społecznościowych i prowadzenia takich kampanii promocyjnych, bo też zależało mi na tym, żeby moja instytucja była bardziej aktywna w Internecie i wiedziałem, że te młode osoby mogą mi to dać (...)” [FGI, Fundacja]*



Okres stażu lub praktyki jest również czasem dla ich uczestników, na sprawdzenie czy chcieliby w przyszłości związać się na dłużej lub na stałe z podmiotem w którym je zdobywają. Jest to czas podczas którego mogą zapoznać się z zasadami funkcjonowania podmiotu, kulturą organizacyjną, atmosferą pracy i współpracownikami, prowadzoną polityką personalną.

*„(...) pracownicy poznają też również firmę, wchodzą w szeregi firmy i chcieliby poznać hierarchię, strukturę i różne kwestie związane z pracą. (...) i decydują zostają albo szukam dalej.” [FGI, urząd pracy]*

Czasami w wypowiedziach respondentów podkreślano, że organizacja stażu to również możliwość obniżenia kosztów pracy. Z jednej strony zwracano uwagę na ewentualność obniżenia kosztów wynagradzania ale z drugiej wskazywano, że sama organizacja stażu i praktyki też jest dla nich kosztem wynikającym z przygotowania takiego stanowiska, czy nadzorowania, kontrolowania zadań, które wykonuje praktykant/stażysta.

*„(...) pracodawcy nie ukrywają, że im zależy również na kosztach, które w okresie stażu, przynajmniej jeśli chodzi o wynagrodzenie, którego nie pokrywają. Co prawda to jest też mit, że staże pracodawców nic nie kosztują, bo przecież pracodawcy no muszą poświęcić czas na naukę, na wdrożenie takiego pracownika, takiego stażysty do pracy (...)” [FGI, urząd pracy]*

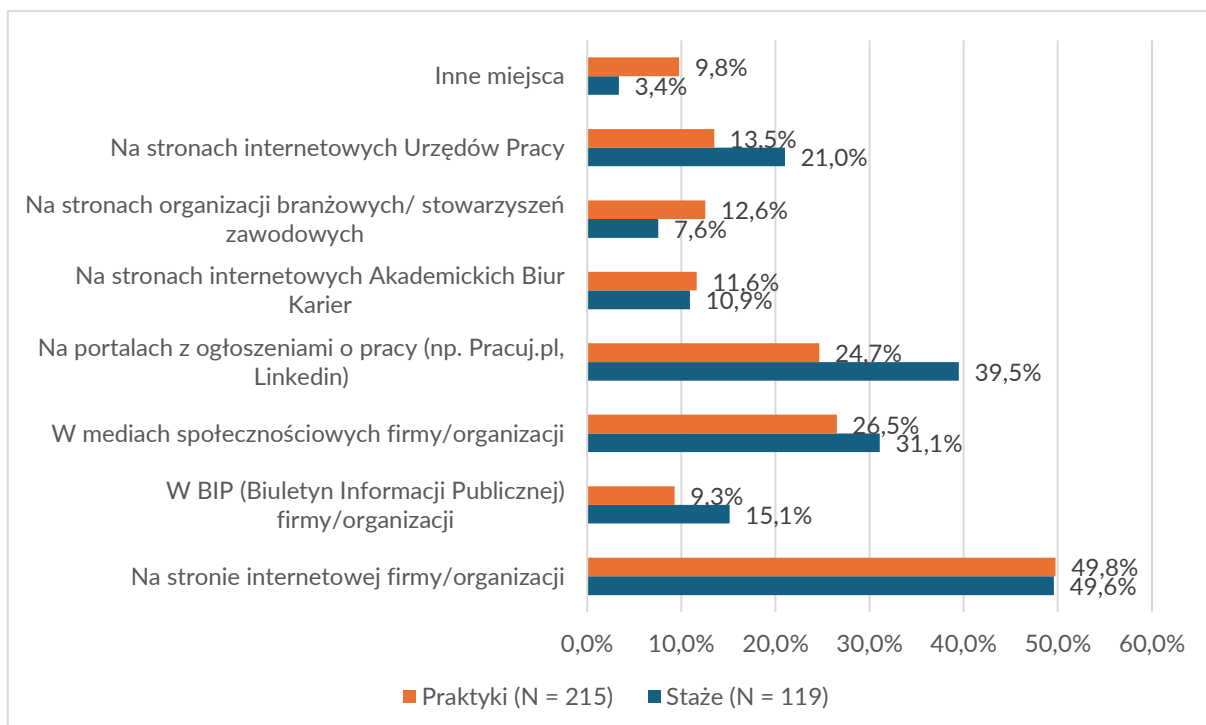
Przeprowadzone badania wskazują, że przy organizacji praktyk i staży kierowano się przede wszystkim celami rekrutacyjnymi. Dlatego interesowało nas, w jaki sposób docierają do potencjalnych kandydatów do pracy w tych formach.

Pracodawcy niezależnie od formy wybierali zbliżony zestaw kanałów komunikacji, którymi poszukiwali kandydatów. Zarówno w przypadku podmiotów poszukujących stażystów, jak i praktykantów najczęściej korzystano ze strony internetowej podmiotu (odpowiednio po: 49,6% i 49,8% wskazań) (wyk. 4). Niemniej jednak widoczne były pewne różnice w ich preferencjach w przypadku pozostałych sposobów rekrutacji. W przypadku staży drugim najczęściej wykorzystywanym sposobem poszukiwania kandydatów na staże były portale o pracy (39,5% wskazań), a trzecim media społecznościowe (31,1% wskazań). Co piąty organizator staży zamieszczał swoje ogłoszenia na stronach internetowych urzędów pracy (21,0%



wskazań). Z kolei w przypadku organizatorów praktyk wśród sposobów popularyzacji informacji o praktykach drugim pod względem częstości wykorzystywania były media społecznościowe organizatora praktyk (26,5% wskazań). Niewiele rzadziej zamieszczali tego rodzaju informacje na portalach z ogłoszeniami o pracy (np. Pracuj.pl, LinkedIn) (24,7% wskazań). W przypadku praktyk mniejsze znaczenie miały oficjalne instytucjonalne kanały publiczne.

**Wykres 4. Sposoby publikowania informacji o naborze na staże i praktyki organizowane w ramach otwartego rynku pracy i w zawodach regulowanych w %**



Źródło: Badania własne CAWI

Kandydaci na staże i praktyki organizowane w ramach otwartego rynku pracy i w zawodach regulowanych byli również poszukiwani za pośrednictwem Akademickich Biur Karier (ABK). Jednakże ten sposób poszukiwania kandydatów był wykorzystywany znacznie rzadziej – korzystał z niego co dziesiąty objęty badaniem podmiot (odpowiednio: 10,9% wskazań i 11,6% wskazań). Mniejsza liczba wskazań na ABK wynika z istoty tej instytucji, ona przede wszystkim świadczy usługi dla studentów i absolwentów uczelni przy których funkcjonują a więc osób z wykształceniem wyższym. Natomiast praktyki i staże mogą być adresowane do osób z wykształceniem niższym niż



wyższe. Na wykorzystywanie tego rodzaju źródła informacji podczas naborów stażystów i praktykantów zwrócili uwagę również uczestnicy FGI.

*„(...) z działalności ABK często korzystamy, można powiedzieć na stałe z tą instytucją współpracujemy. Za ich pośrednictwem docieramy chyba do tych zmotywowanych studentów, organizują dla nas spotkania. Mamy możliwość nie tylko rozmawiania ze studentami ale możliwość wybierania tych studentów, którzy mogliby uzupełnić i wzmocnić nasz zespół. (...)” [FGI, Fundacja]*

Informacje zamieszczane w ogłoszeniach dotyczących naboru na staże i praktyki w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych zawierały przede wszystkim informacje o obowiązkach i zadaniach, jakie będą należały do stażysty czy praktykanta. Najczęściej zamieszczaną informacją były obowiązki - 72,3% podmiotów deklarowało, że zawsze je wskazuje w przypadku naboru na staż, a kolejne 22,7%, że robiło to czasami (tab. 12). W przypadku praktyk informacje o obowiązkach praktykanta zawsze zamieszczało 62,8% badanych a 22,8% czasem. Podobny odsetek dotyczył informacji o zadaniach stażystów i praktykantów. W ogłoszeniach o rekrutacji na staże „zawsze” wskazało je 71,4%, badanych a „czasami” 26,1%. Z kolei w przypadku praktyk zamieszczanie informacji na ten temat w każdym ogłoszeniu wskazało 62,3% badanych, a czasem 27,0% badanych. Zarówno w przypadku staży, jak i praktyk rzadziej, publikowane były informacje o warunkach pracy, w tym wynagrodzeniu i ochronie socjalnej. W przypadku staży zamieszczanie ich w ogłoszeniu zawsze deklarowało 58,8%, a czasami 22,7%. To stosunkowo wysoki wynik, szczególnie że wynagrodzenia bywają pomijane w wielu ofertach pracy. W przypadku praktyk informacje tego rodzaju były rzadziej zamieszczane w ogłoszeniach. O tym, że zawsze informacje o wysokości wynagrodzenia i ochronie socjalnej umieszczane były w ogłoszeniach wskazało 46% badanych, a czasami 21,9%.

Najrzadziej w ogłoszeniach dotyczących naboru na staże i praktyki pojawiały się informacje o komponentach uczenia się i szkolenia. Może to świadczyć o tym, że element ten nie zawsze jest precyzyjnie definiowany lub jest traktowany jako drugorzędny w przekazie rekrutacyjnym.



W ofertach, organizatorzy praktyk i staży przykładali największą wagę do opisanego zakresu obowiązków i zadań, natomiast dużo rzadziej przedstawiali aspekty rozwojowe potencjalnego kandydata, mimo, że mają one kluczowe znaczenie dla jakości doświadczenia uczestników staży czy praktyk. Należy tutaj pokreślić, że wszystkie omówione powyżej zakresy informacji rzadziej pojawiały się w ogłoszeniach o naborze praktykantów. Świadczyć to może o tym, że ogłoszenia rekrutacyjne na praktyki są niejednolite pod względem zakresu przekazywanych informacji. Pracodawcy skupiają się na podstawowych elementach oferty, ale zakres informacyjny bywa ograniczony, co może utrudniać kandydatom realne porównanie ofert i ocenę dopasowania.

Dane wskazują na potrzebę standaryzacji ogłoszeń, szczególnie tych dotyczących praktyka, zwłaszcza w zakresie obowiązków oraz warunków pracy, które często pojawiają się tylko „czasami”, co zmniejsza przejrzystość procesu rekrutacji.

**Tabela 12. Zawartość ogłoszeń o naborach na staże i praktyki w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych**

Wyszczególnienie	Staże (N = 119)			Praktyki (N = 215)		
	Nie	Tak, czasami	Tak, zawsze	Nie	Tak, czasami	Tak, zawsze
Zadaniach stażysty/ki/ praktykanta/tki	2,5%	26,1%	71,4%	10,7%	27,0%	62,3%
Obowiązkach stażysty/ki/ praktykanta/tki	5,0%	22,7%	72,3%	14,4%	22,8%	62,8%
Warunkach pracy, w tym wynagrodzeniu i ochronie socjalnej	18,5%	22,7%	58,8%	32,1%	21,9%	46,0%
Komponentach uczenia się i szkolenia	18,5%	28,6%	52,9%	29,8%	32,1%	38,1%
Inne	95,8%	0,8%	3,4%	93,5%	0,9%	5,6%

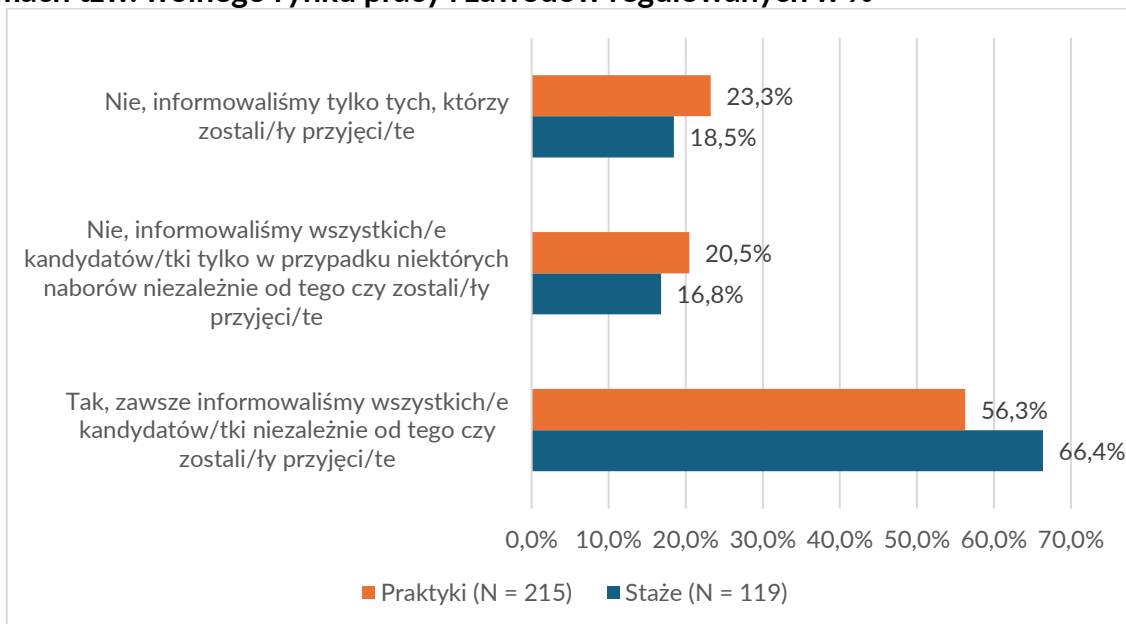
Źródło: Badania własne CAWI

Praktyka informowania zarówno przyjętych, jak i tych, którzy się nie dostali na staż lub praktykę kandydatów o wynikach naboru ma charakter dominujący. W objętej badaniem zbiorowości większość podmiotów stosowała pełną informację zwrotną zarówno w przypadku staży, jak i praktyk. O tym, że zawsze informowano wszystkich kandydatów niezależnie od tego, czy zostali przyjęci, czy nie deklarowało 66,4% organizatorów staży i 56,3% organizatorów praktyk (wyk. 5). Drugą pod względem liczebności grupę stanowiły podmioty, które informowały jedynie osoby, które zostały przyjęte na staż (18,6%) lub praktykę (23,3%). Stosowana przez firmy praktyka informowania o wynikach rekrutacji wszystkich kandydatów bez względu na wynik może sprzyjać budowie dobrego wizerunku firmy i przyciągać młode osoby do firmy.



Niemniej jednak z perspektywy dobrych praktyk rynku pracy wyniki badania wskazują na pewną lukę komunikacyjną. Sugerują, że choć standard przejrzystej komunikacji jest powszechny, nadal wiele podmiotów mogłoby poprawić praktyki informowania, co jest szczególnie istotne w kontekście konkurencyjności ofert i budowania reputacji organizacji jako miejsca przyjaznego kandydatom.

**Wykres 5. Fakt informowania o wynikach naborów na staże i praktyki realizowane w ramach tzw. wolnego rynku pracy i zawodów regulowanych w %**



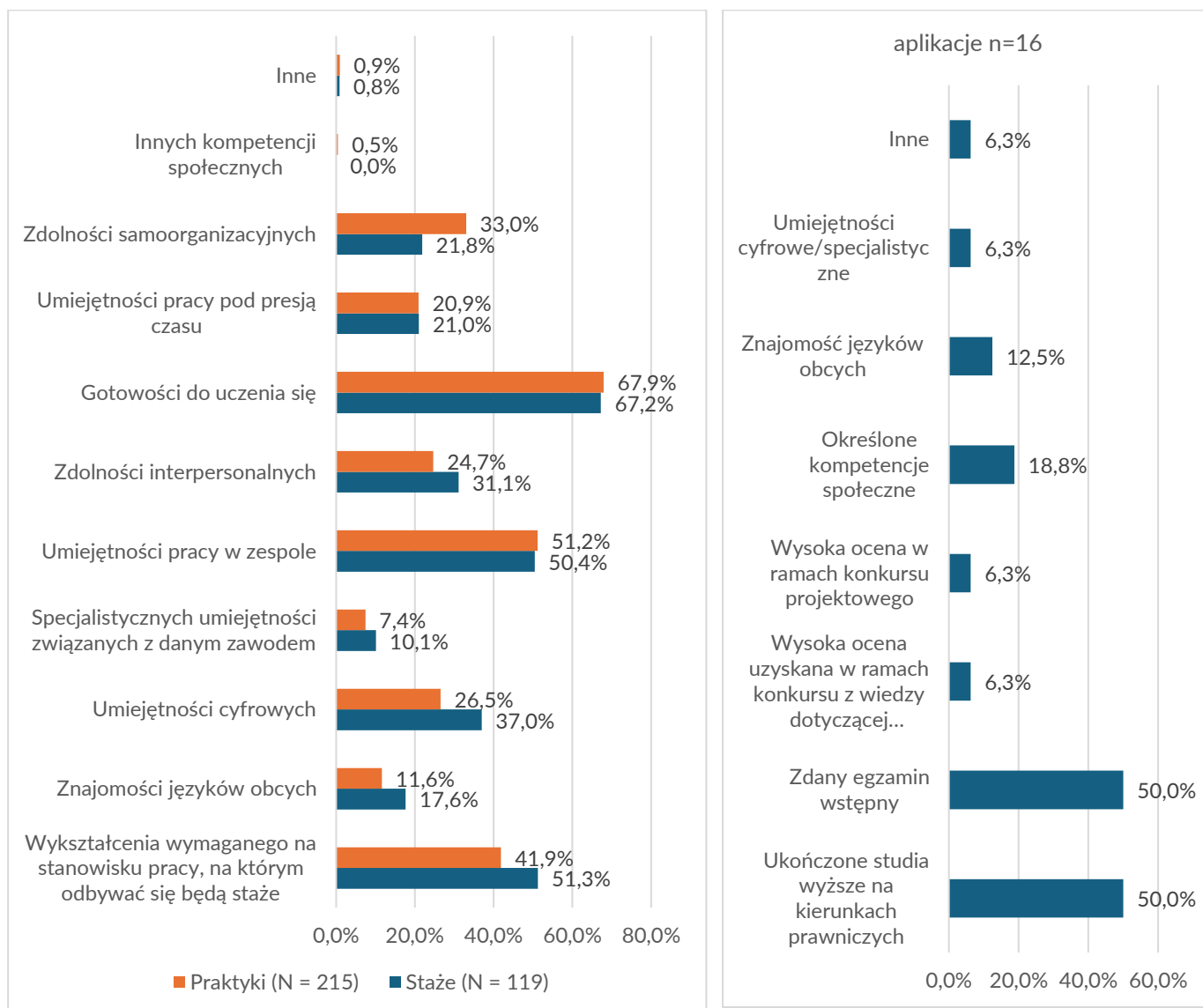
Źródło: Badania własne CAWI

Rekrutacyjny charakter staży, praktyk i aplikacji implikuje także oczekiwania jakie pracodawcy mają względem kandydatów. Z uzyskanych informacji wynika, że organizatorzy staży i praktyk różnią się od organizatorów aplikacji pod tym względem. W przypadku staży i praktyk większą wagę przypisuje się do posiadania kompetencji miękkich. Najczęściej wskazywanymi oczekiwaniami była chęć do nauki, (67,2% wskazań w przypadku staży i 67,9% wskazań w przypadku praktyk) (wyk. 6). Posiadanie wykształcenia zbieżnego z tym wymaganym na danym stanowisku było drugim najczęściej definiowanym wymogiem stawianym kandydatom w przypadku staży (51,3% wskazań) i trzecim w przypadku praktyk (41,9% wskazań). Z kolei umiejętność pracy w zespole w przypadku staży znalazły się na trzeciej pozycji (50,4% wskazań) natomiast w przypadku praktyk na drugim miejscu (51,2% wskazań).





Wykres 6 Oczekiwania organizatorów staży, praktyk i aplikacji wobec kandydatów w %



Źródło: Badania własne CAWI

Na to, że istotne znaczenie dla organizatorów staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy mają kompetencje miękkie wskazywały również wypowiedzi uczestników FGI.

*„(...) oczywiście te kompetencje twarde są ważne, natomiast ci pracodawcy, pamiętam do dziś i myślę, że to jest wciąż aktualne, dużą wagę przykładali do tych kompetencji miękkich, do zaangażowania danej osoby w działalność poza uczelnią. I to, czy ta osoba wykazuje jakieś dodatkowe, czy angażuje się w jakieś inne działania niż studiowanie i to było*



dużym atutem, bo pokazywało, że taka osoba jest zaangażowana, otwarta, chętnie się uczy, podejmuje nowe wyzwania i nawet jeśli to będzie praca w McDonaldzi, czy praca zarobkowa w wakacje gdzieś to zawsze to przemawiało na korzyść takiej osoby. No bo proszę sobie wyobrazić, dostaję pracodawca na biurko 10 CV, wszystkie są prawie że takie same, piątki na dyplomie i no i na jakiej podstawie ma wybrać tę osobę właściwą do pracy. Może się kierować intuicją, a może też właśnie mogą przeważać te umiejętności miękkie i to zaangażowanie też w działalność poza uczelnia. Dla mnie też to umiejętności miękkie są ważne, ja też przykładam dużą wagę do tej różnorodności, którą dysponuje to młode pokolenie. (...). Więc tak, kompetencje miękkie są dla mnie kluczowe, bo wiedzy się można nauczyć w dosyć szybki sposób, tym bardziej, że mamy teraz dostępne narzędzia, sztuczną inteligencję, więc zgłębienie jakiegoś nowego tematu nie powinno przysparzać problemów, kwestia tylko interpretacji i odpowiedniego przedstawienia tego. (...)" [FGI, Fundacja]

„(...) Myślę, że jedno i drugie i te miękkie i te twarde, ale rzeczywiście to te miękkie chyba bardziej jednak prym wiodą i zależy nam bardziej na tym, żeby ta osoba chciała właśnie do nas trafić i chciała u nas te praktyki odbyć niż miała jakieś doświadczenie, bo to doświadczenie wiadomo, że jest z reguły bardzo nikłe, albo wcale go nie ma, także bardziej jednak miękkie predyspozycje żeby ta osoba miała (...)" [FGI, firma]

Niemniej jednak wśród nich znalazły się również osoby, dla których istotne znaczenie miało posiadanie kompetencji twardych zgodnych z potrzebami podmiotu. Gotowość podmiotów do zatrudniania stażystów i praktykantów po ich zakończeniu świadczy o znacznych potrzebach wynikających z konieczności uzupełnienia braków w związku z występującą w tych podmiotach luką kompetencyjną.

„(...) przede wszystkim zależało mi na kwalifikacjach, które są zgodne z profilem działalności gospodarczej fundacji, czyli szukałem osób po kierunkach, ekonomia, zarządzanie, biznes międzynarodowy, to były dla mnie takie priorytetowe kryteria. albo nawet w trakcie, bo mam osoby, które skończyły licencjat i teraz kontynuują naukę na tych studiach magisterskich (...)", [FGI, Fundacja]

„(...) też przyjmujemy taką perspektywę, że warunkiem koniecznym są kwalifikacje. Nie jest dobrze, jeżeli one są jedynym warunkiem rekrutacji. Chcemy, czy staramy się, żeby kompetencje miękkie były też brane pod uwagę to znowu teraz z drugiej strony tych badań,



*które prowadzimy na temat umiejętności potrzebnych w społeczeństwie, no w gospodarce, na rynku pracy, jeżeli ograniczymy, no to te kompetencje miękkie mają znaczenie, natomiast twardej kor kwalifikacyjny, no jest warunkiem koniecznym tutaj też nie ma o czym dyskutować. (...)" [FGI, edukacja]*

W przypadku aplikacji widać wyraźnie, że dwa kryteria dominują nad pozostałymi: wykształcenie kierunkowe (50%) i zdany egzamin wstępny (50%). Są to formalne, regulowane wymogi, typowe dla zawodów prawniczych. Niemnie jednak na trzecim miejscu znalazło się posiadanie określonych kompetencji społecznych (18,8% wskazań), co oznacza, że kompetencje miękkie również mają znaczenie podczas rekrutacji kandydatów na aplikację.

To, które kompetencje będą uznawane za najbardziej istotne podczas naboru kandydatów na staże lub praktyki organizowane w ramach tzw. wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych zależy od bardzo wielu czynników m.in. od sektora i branży w jakich działa podmiot, stanowiska pracy i jego miejsca w strukturze organizacyjnej podmiotu oraz sytuacji na rynku pracy. Są bowiem grupy zawodów, w których zawsze najważniejszym czynnikiem jaki będzie brany pod uwagę podczas rekrutacji będą udokumentowane kompetencje twarde.

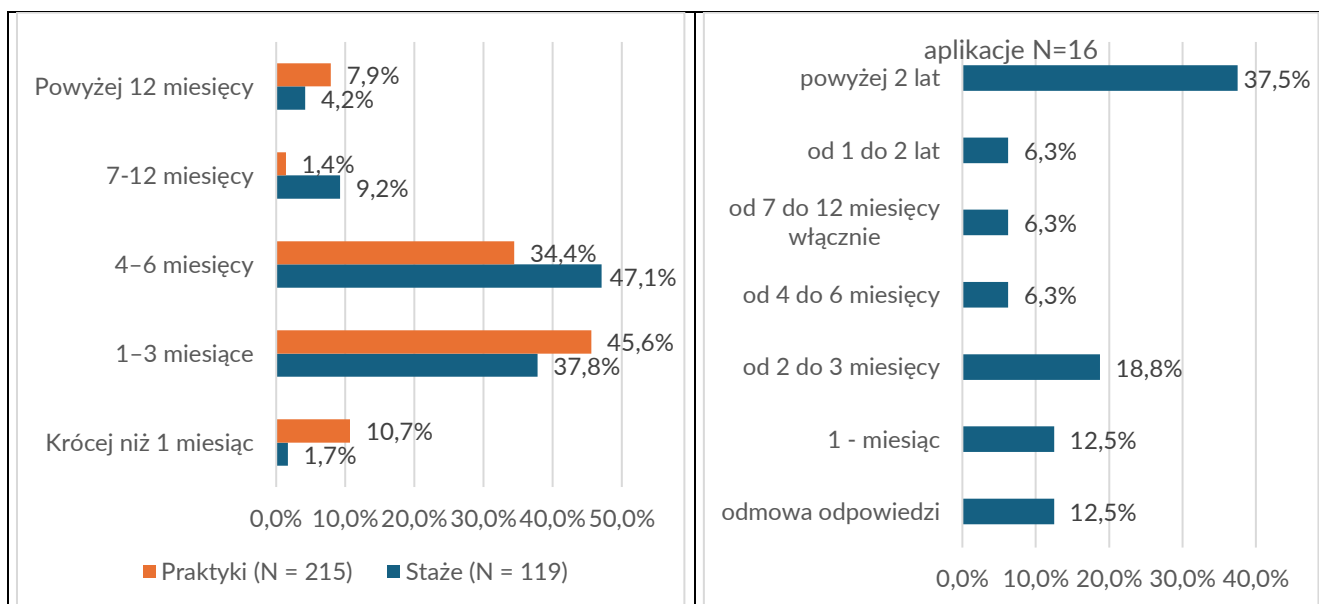
*„(...) co do zasady można powiedzieć, że na takim rynku pracy jaki mamy w Polsce, czyli braku siły roboczej, jednocześnie luki kompetencyjnej jest gro zawodów i takich stanowisk pracy, w których kompetencje miękkie schodzą na drugi plan tylko dlatego, że jedynym wymogiem jest powiedzmy motywacja do pracy i tutaj nie traktujemy tego jako jeszcze kompetencje miękką, to trochę za mało, czyli w ogóle chęć podjęcia tej pracy, ale głównym bardzo często kryterium jest kryterium posiadania kwalifikacji uregulowanych. Jeśli mamy to kryterium jako główne, to tak naprawdę nie interesuje nas nawet to brzydko powiem, czy lekarz mamy przecież bardzo duże sieci medyczne na swoim pokładzie, czy pielęgniarka mają bardziej lub mniej rozwinięte kompetencje społeczne, miękkie, choćby tak niezbędna w tym standardzie lekarskim, w tym zawodzie, empatia. No nas interesuje w ogóle że on będzie chciał podjąć tą pracę, usiądzie w gabinecie i w ogóle będzie świadczył usługi, gdzie kolejki do niektórych specjalistów, wiecie, państwo dokładnie, jakie są w służbie publicznej, a i w prywatnej coraz częściej też zaczynają być coraz dłuższe, bo tych*



specjalistów po prostu w Polsce brakuje. No więc bardziej dla nas jest ważna kwalifikacja, czyli dyplom lekarski do tego, żeby podjąć pracę w zawodzie lekarza, a nie to, czy ktoś ma tam większe lub mniejsze kompetencje społeczne [FGI organizacja pracodawców]

Okres trwania większości staży, praktyk i aplikacji był różny. Najczęściej staże trwały od 4 do 6 miesięcy (47,1%), nieco rzadziej trwały krócej bo od 1 do 3 miesięcy (37,8%) (wyk. 7). Przeważający okres 1–6 miesięcy odpowiada schematowi krótkoterminowych doświadczeń zawodowych pozwalających nabyć praktyczne umiejętności. Staże trwające krócej niż 1 miesiąc były rzadkie (1,7%), a dłuższe niż 12 miesięcy występowały sporadycznie (4,2%). W przypadku praktyk proporcja ta była odwrócona – tj. dominowały formy krótsze. Najczęściej czas trwania praktyk wynosił od 1 do 3 miesięcy (45,6%), nieco rzadziej od 4 do 6 miesięcy (34,4%), co jest zgodne z typowymi ramami stosowanymi przez pracodawców. Z punktu widzenia efektywności uczenia się, okres 4–6 miesięcy może być optymalny do osiągnięcia określonych kompetencji. Uwagę zwraca, że w przypadku prawie 1/5 organizujących praktyki ich okres trwania był krótszy niż 1 miesiąc (19,7%).

**Wykres 7. Długość trwania staże i praktyk oraz aplikacji**



Źródło: Badania własne CAWI

Zupełnie inaczej wyglądała sytuacja w przypadku aplikacji. Tutaj dominującą kategorią był okres powyżej 2 lat (37,5%), co jednoznacznie wskazuje na



długoterminowy charakter większości aplikacji. Ma to związek z wysokim stopniem formalizacji aplikacji, który określa okres w jakim powinna ta forma trwać. W przypadku blisko co piątego organizatora aplikacji (18,8%) jej czas trwania wynosił od 2–3 miesięcy.

#### 6.1.1. Charakter nabywanych kompetencji i rola komponentu edukacyjnego

W centrum uwagi organizatorów staży i praktyk na tzw. wolnym rynku pracy i w zawodach regulowanych znajdował się rozwój kompetencji praktycznych i operacyjnych – związanych z wykonywaniem konkretnych zadań na stanowisku pracy, znajomością procedur, obsługą narzędzi oraz organizacją pracy własnej. Wysoko oceniane były także tzw. kompetencje miękkie: komunikacja, praca zespołowa, odpowiedzialność, punktualność, samodzielność. Elementy czysto teoretyczne lub ogólnokierunkowe miały znaczenie drugorzędne.

Organizatorzy praktyk absolwenckich koncentrowali się przede wszystkim na rozwijaniu praktycznych umiejętności zawodowych oraz przygotowaniu do wykonywania realnych zadań w miejscu pracy. Praktykanci zdobywali przede wszystkim wiedzę i umiejętności bezpośrednio związane z danym stanowiskiem, co podkreślało praktyczny wymiar tych praktyk. Ważnym obszarem rozwoju była również praca zespołowa – praktykanci uczyli się funkcjonowania w strukturach organizacyjnych, współpracy z innymi pracownikami oraz komunikacji w środowisku zawodowym. Wskazuje to, że praktyki są ważnym etapem przejścia z edukacji do pracy, umożliwiając młodym osobom wdrożenie się w obowiązki oraz poznanie wymagań zawodowych.

W przypadku praktyk w zawodach regulowanych dominowały kompetencje stricte zawodowe, wymagane do uzyskania uprawnień i pełnego dopuszczenia do wykonywania zawodu. Organizatorzy tego rodzaju praktyk najczęściej wskazywali na rozwijanie kwalifikacji technicznych, wiedzy specjalistycznej i umiejętności praktycznych niezbędnych do funkcjonowania w profesjach obwarowanych szczegółowymi przepisami. Poza kompetencjami merytorycznymi istotnym elementem była również praca zespołowa, która w zawodach regulowanych ma często kluczowe znaczenie. Praktyki w zawodach regulowanych miały więc charakter wysoce



sformalizowany, a ich głównym celem było przygotowanie praktykanta do samodzielnej pracy zgodnej z wymogami zawodowymi.

**Tabela 13. Wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne, które najczęściej nabywane były podczas różnych form staży i praktykę**

Rodzaje staży i praktyk	Umiejętności i kompetencje	%
Staże rynkowe (N=119)	Praktyczne (związane z danym zawodem)	30,3%
	Praca zespołowa	25,2%
	Umiejętności techniczne	10,1%
	Obsługa klienta	9,2%
	Kompetencje administracyjne	5,9%
	Komunikacja	4,2%
	Organizacja czasu	4,2%
	Kompetencje marketingowe	1,7%
	Inne	10,1%
Staże podyplomowe (N=20)	Praktyczne (związane z danym zawodem)	55,0%
	Praca zespołowa	30,0%
	Obsługa klienta	20,0%
	Organizacja czasu	5,0%
Staże adaptacyjne (N=6)	Praktyczne (związane z danym zawodem)	50,0%
	Praca zespołowa	16,7%
	Obsługa klienta	16,7%
	Kompetencje administracyjne	16,7%
Staże urzędnicze (N=7)	Praca zespołowa	42,9%
	Organizacja czasu	14,3%
	Praktyczne (związane z danym zawodem)	42,9%
Staże asystenckie (N=2)	Praca zespołowa	50,0%
	Praktyczne (związane z danym zawodem)	50,0%
Praktyki absolwenckie (N=80)	Praktyczne (związane z danym zawodem)	58,8%
	Praca zespołowa	28,8%
	Obsługa klienta	11,3%
	Komunikacja	10,0%
	Organizacja czasu	7,5%
	Kompetencje administracyjne	2,5%
	Inne	7,5%
Praktyki zawodowe w zawodach regulowanych (N=164)	Praktyczne (związane z danym zawodem)	131,3%
	Praca zespołowa	38,8%
	Obsługa klienta	23,8%
	Organizacja czasu	15,0%
	Komunikacja	11,3%
	Kompetencje administracyjne	6,3%
	Kompetencje marketingowe	1,3%
	Inne	25,0%

Źródło: Badania własne CAWI



Staże rynkowe skupiały się przede wszystkim na wdrażaniu stażystów w realne obowiązki zawodowe. Najczęściej nabywane kompetencje były silnie związane z wykonywanym zawodem, a niemal co czwarty organizator tego rodzaju praktyk wskazywał również na rozwój umiejętności współpracy. W tym przypadku model stażu rynkowego można więc określić jako „praktyczny” i silnie zorientowany na bieżące potrzeby organizacji.

Staże podyplomowe były także silnie ukierunkowane na praktykę zawodową, a ponad połowa wskazań dotyczyła nabywania umiejętności związanych bezpośrednio z wykonywaną profesją. Wysoki udział pracy zespołowej i obsługi klienta wskazuje, że stażyści często uczestniczyli w procesach wymagających współpracy oraz kontaktu z odbiorcami usług.

Organizatorzy staży adaptacyjnych koncentrowali się z kolei na wdrażaniu do miejsca pracy, co przejawiało się wysokim udziałem kompetencji praktycznych. Wskazania dotyczące pracy zespołowej, obsługi klienta oraz kompetencji administracyjnych sugerują, że stażyści przygotowywani byli do funkcjonowania w strukturze organizacji. Model adaptacyjny miał charakter onboardingowy: łączył zadania praktyczne z elementami orientacji organizacyjnej.

W stażach urzędniczych obserwujemy rozwój dwóch grup kompetencji: pracy zespołowej oraz umiejętności wykonywania obowiązków praktycznych. To wskazuje na hybrydowy charakter tej formy stażu – część zadań miała charakter techniczny i proceduralny, a część wymagała współpracy w zespołach. Niewielki udział kompetencji organizacyjnych może wynikać z faktu, że stażyści wykonywali raczej zadania wspierające, a nie samodzielne projekty wymagające zaawansowanego planowania.

Profil kompetencyjny staży asystenckich był wąski i skoncentrowany na podstawowym wdrażaniu w zadania zawodowe oraz kształtowaniu postaw umożliwiających funkcjonowanie w środowisku pracy. Taki profil kompetencyjny potwierdza, że badane formy – zgodnie z ich założeniami – wypełniają przede wszystkim funkcję „praktycznej nauki zawodu” i socjalizacji do konkretnych ról organizacyjnych. Z punktu widzenia gospodarki jest to korzystne, ponieważ skraca czas



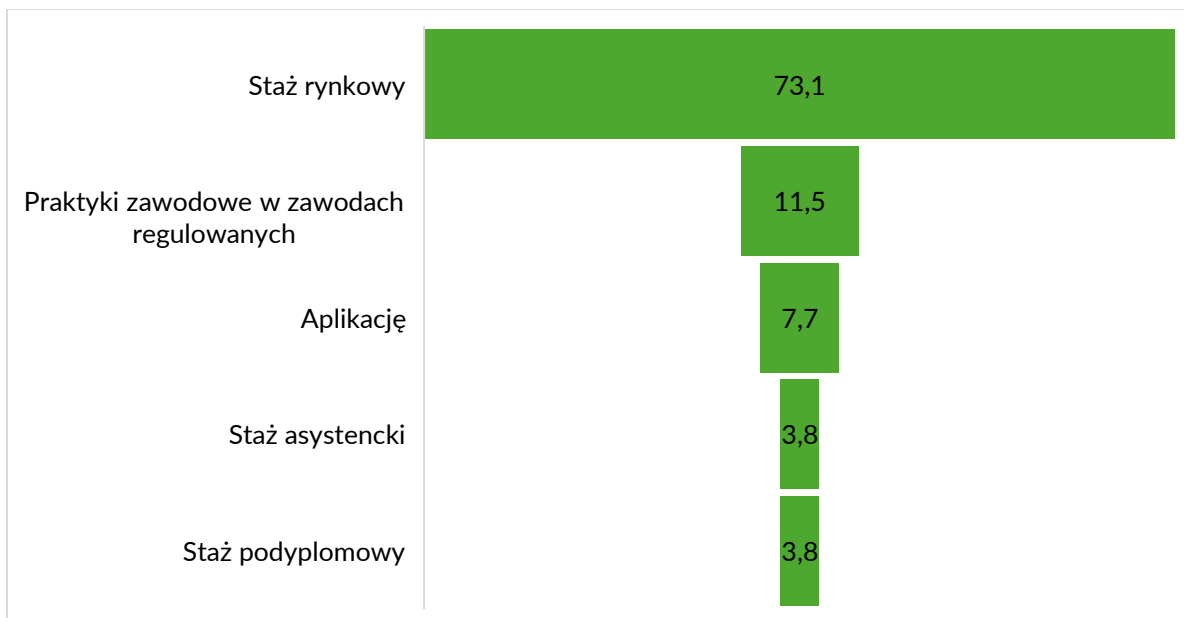
wdrożenia nowych pracowników i zmniejsza lukę między edukacją formalną, a wymaganiami rynku pracy. Z drugiej strony, relatywnie słaba ekspozycja na szersze komponenty uczenia się (np. refleksja nad ścieżką rozwoju, kompetencje przekrojowe) może ograniczać funkcję formacyjno-rozwojową praktyk, staży i aplikacji, szczególnie w perspektywie długofalowej kariery.

## 6.2. Aktualna sytuacja dotycząca staży i praktyk z perspektywy uczestników

W tej części raportu wskażemy jakimi rodzajami staży i praktyk najczęściej były zainteresowani osoby je realizujące jakie były ich motywy uczestniczenia w nich i czym kierowano się przy wyborze firmy w zdobywaniu doświadczenia zawodowego.

Przeprowadzone badania wśród stażystów i praktykantów wykazały, że byli najbardziej zainteresowani tzw. stażami rynkowymi. Uczestnikiem tego rodzaju staży była większość objętych ankietą internetową osób (73,1%, tj. 19 osób) (wyk. 8).

**Wykres 8. Struktura stażystów i praktykantów według rodzaju stażu lub praktyki (n=26)**



Źródło: opracowanie własne

Pozostałe formy staży i praktyk cieszyły się znacznie mniejszą popularnością. Co dziesiąty badany (11,5%, tj. 3 osoby) uczestniczył w praktykach zawodowych organizowanych w ramach tzw. zawodów regulowanych, które stanowiły niezbędny





etap w procesie uzyskiwania uprawnień zawodowych. Mniejszą popularnością cieszyły się aplikacje, które są specyficznym rodzajem praktyk i są adresowane do wybranej grupy zawodów tj. zawodów prawniczych. Uczestnictwo w tej formie deklarowało jedynie 7,7% badanych (tj. 2 osoby). Zasady jej organizacji są ściśle określone w dokumentach prawnych. Najmniej liczną grupę stanowili uczestnicy stażów asystenckich oraz podyplomowych (po 3,8%, tj. po 1 osobie).

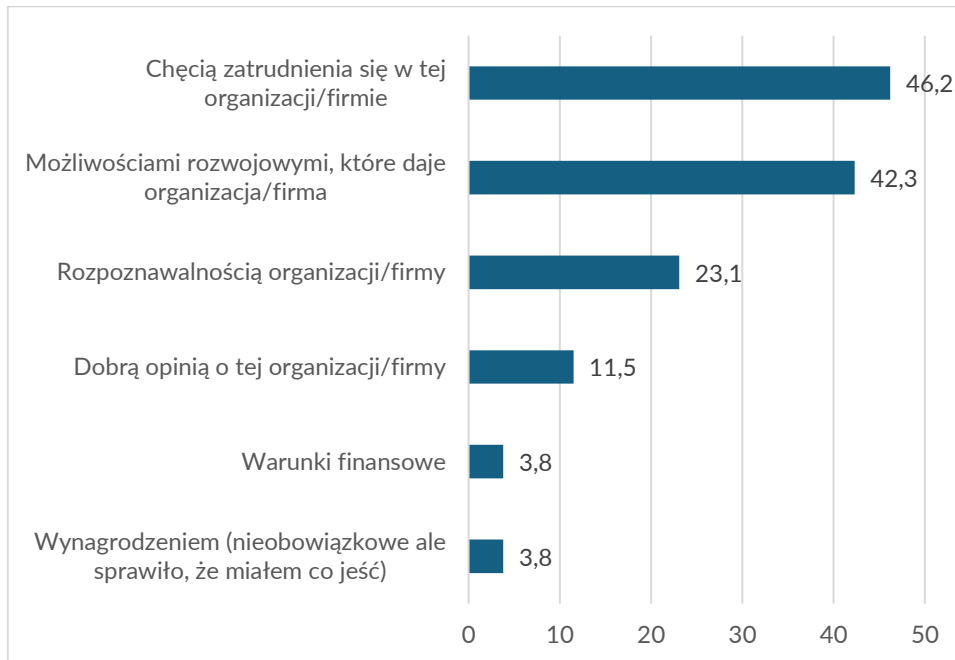
Dla uczestników staży i praktyk zawodowych organizowanych w ramach tzw. wolnego rynku pracy oraz w zawodach regulowanych przy wyborze rodzaju podmiotu, w którym je odbyli najważniejsze były dwa motywy:

- możliwość uzyskania w nim zatrudnienia po zakończeniu stażu lub praktyki oraz
- pozyskania *know how*, czyli rozwoju posiadanych umiejętności i kompetencji zawodowych.

Te dwa motywy były najczęściej wskazywane przez respondentów jako decydujące o wyborze podmiotu, w którym odbywali staż lub praktykę. Każde z nich wskazane zostało przez ponad 40% badanych (odpowiednio: 12 i 11 osób) (wyk. 9). Istotne znaczenie miała również rozpoznawalność marki podmiotu (23,1%, tj. 6 osób). Odbycie stażu lub praktyki w dużych, renomowanych firmach czy cieszących się dobrą opinią organizacjach daje większe szanse na otrzymanie oferty pracy po zakończeniu stażu czy praktyki. Ale nie tylko, podnosi pozycję konkurencyjną takiej osoby i zwiększa tym samym ich szanse na uzyskanie pracy w innych podmiotach. Najmniejsze znaczenie miały warunki finansowe zaoferowane podczas stażu czy praktyki i wysokość otrzymywanego wynagrodzenia (po 3,8% wskazań, po 1 osobie). Oznaczać to może, że dla osób, które decydują się na odbycie stażu lub praktyki w ramach tzw. otwartego rynku pracy i w zawodach regulowanych większe znaczenie mają kompetencje i umiejętności, które mogą wówczas zdobyć lub rozwinąć, zwiększenie w ten sposób szans na znalezienie pracy oraz kontakty, które nawiążą niż wysokość otrzymywanego w tym czasie wynagrodzenia.



**Wykres 9. Powody wyboru przez stażystów i praktykantów podmiotu, w którym odbyli staż lub praktykę (n=26)**



Źródło: opracowanie własne, nie sumuje się do 100

Z przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych ze stażystkami i praktykantkami wynika, że sposobów dodarcia do organizacji oferujących staże i praktyki jest wiele. Część badanych deklarowała, że przeglądała oferty udostępniane na popularnych portalach: „Szukałam ogólnie ofert pracy, (...) jako [nazwa zawodu] wpisałam [w portalu - przypis autorów] psycholog, no to też by się pojawiły takie stażowe (...) Jooble (...) aplikuj.pl, pracuj.pl” [IDI\_S\_4], część zaś, licząc na łut szczęścia, zdecydowała się osobiście zapytać o możliwość odbycia stażu lub praktyki w miejscu, które wydawało się im najatrakcyjniejsze, zwykle ze względu na możliwość poszerzenia kompetencji w interesującym badanych obszarze, z uwagi na bliskość danej organizacji od ich miejsca zamieszkania lub ze względów czysto finansowych.

„Liczyłam (...) na to, że coś więcej tutaj będę w stanie zobaczyć, czegoś więcej, doświadczyć (...), bo (...) powiem szczerze jeżeli chodzi o te staże [nazwa zawodu], (...) to my jako takiej praktyki, w sensie, że aktywnego uczestniczenia w tych wszystkich procedurach, (... ) to (...) nasz udział jest nikły. (...) Ten szpital (...) oferował największą liczbę tych specjalizacji, (...) którymi ja byłam zainteresowana” [IDI\_S\_1].



*„Udałam się tam dlatego, że miałam najbliżej (...) od domu (...) to był pierwszy zakład, który wybrałam i od razu dostałam (...) propozycję współpracy” [IDI\_P\_3].*

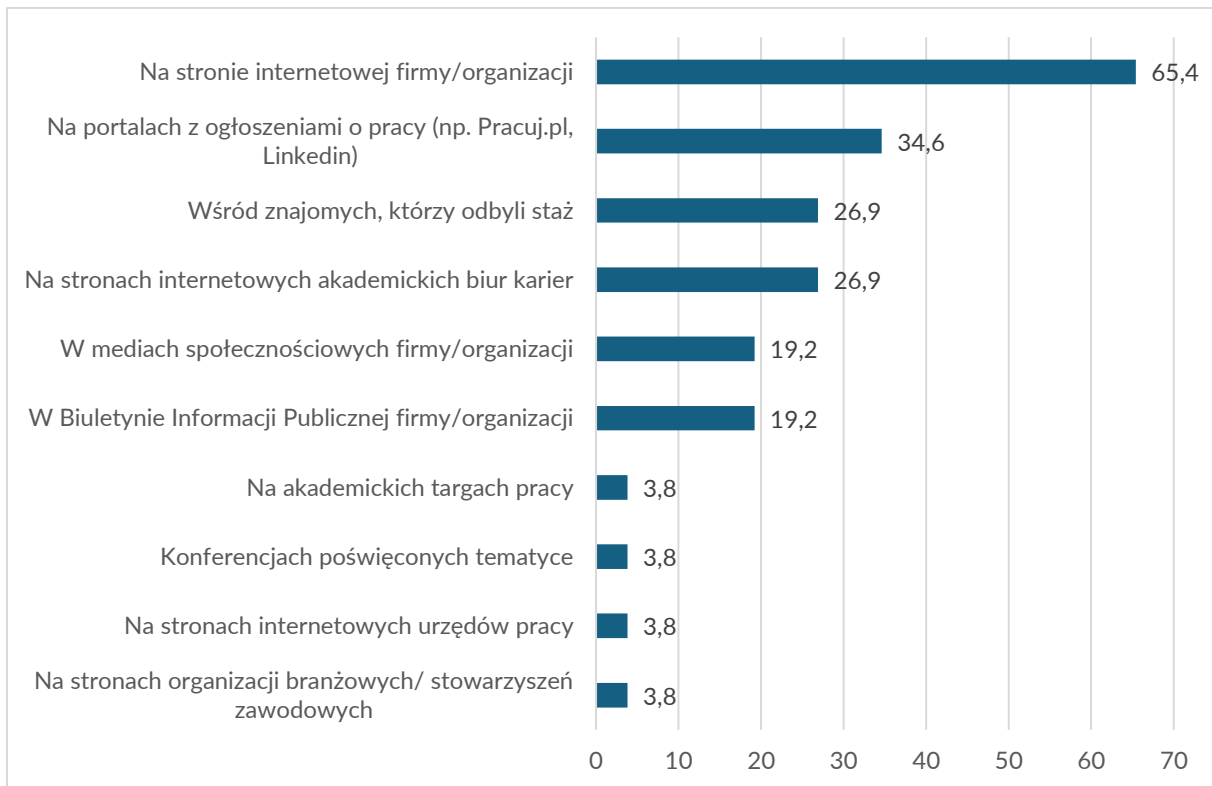
*„Nie miałam jakiś złudzeń, że to będzie przełomowa szansa w moim życiu, że się nauczę czegoś wybitnego. Ja po prostu potrzebowałam pieniędzy” [IDI\_S\_3].*

Jedna z badanych o możliwości odbycia stażu dowiedziała się od wykładowcy z uczelni, na której ukończyła studia licencjackie: *„Dostałam z polecenia ten staż, doktor (...) powiedział, że jest taka inicjatywa u nas na uczelni, (...) można podpisać umowę z różnymi instytucjami i w ten sposób zyskać płatny staż. Powiedział, że istnieje taka możliwość, żeby Uniwersytet też zaproponował mnie” [IDI\_S\_5].*

Podczas poszukiwań ogłoszeń o naborze na staż lub praktykę były wykorzystywane różne źródła informacji. Najczęściej informacje o naborze na staż lub praktykę były poszukiwane przez respondentów na stronach internetowych podmiotów, w których staż lub praktykę odbyli (65,4%, tj. 17 osób) (wyk. 10). Pozostałe sposoby poszukiwania informacji o naborze na staż czy praktykę były znacznie rzadziej wskazywane. Może to świadczyć o tym, że oferty tego rodzaju umieszczane są najczęściej właśnie w tych miejscach. Taki sposób rozpowszechniania informacji o ofercie wymaga dobrej znajomości branży i firm w nich funkcjonujących. Wśród źródeł informacji o ofertach staży i praktyk wykorzystywanych podczas poszukiwań na drugim miejscu znalazły się portale z ogłoszeniami o pracy (np. Pracuj.pl, LinkedIn) (34,6%, tj. 9 osób). Nieco rzadziej korzystano z kontaktów nieformalnych oraz ogłoszeń zamieszczanych na internetowych stronach Akademickich Biur Karier (po 26,9%, tj. po 7 osób). Najrzadziej oferty staży i praktyk poszukiwane były na stronach internetowych urzędów pracy, organizacji branżowych/stowarzyszeń zawodowych czy targach pracy i konferencjach (po 3,8%, tj. po 1 osobie)



Wykres 10. Sposoby poszukiwania staż lub praktyki w % (n=26)



Źródło: opracowanie własne, nie sumuje się do 100

Z przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych ze stażystkami i praktykantkami również wynika, że podczas szukania miejsca stażu czy praktyk przeglądają oferty udostępniane na popularnych portalach: „Szukałam ogólnie ofert pracy, (...) jako [nazwa zawodu] wpisałam [w portalu – przypis autorów] psycholog, no to też by się pojawiły takie stażowe (...) Jooble (...) aplikuj.pl, pracuj.pl” [IDI\_S\_4]. Są również osoby, które licząc na łut szczęścia, decydują się osobiście zapytać o możliwość odbycia stażu lub praktyki w miejscu, które wydawało się im najatrakcyjniejsze, zwykle ze względu na możliwość poszerzenia kompetencji w interesującym badanych obszarze, z uwagi na bliskość danej organizacji od ich miejsca zamieszkania lub ze względów czysto finansowych.

„Liczyłam (...) na to, że coś więcej tutaj będę w stanie zobaczyć, czegoś więcej, doświadczyć (...), bo (...) powiem szczerze jeżeli chodzi o te staże [nazwa zawodu], (...) to my jako takiej praktyki, w sensie, że aktywnego uczestniczenia w tych wszystkich procedurach,



(... ) to (...) nasz udział jest nikły. (...) Ten szpital (...) oferował największą liczbę tych specjalizacji, (...) którymi ja byłam zainteresowana” [IDI\_S\_1].

„Udałam się tam dlatego, że miałam najbliżej (...) od domu (...) to był pierwszy zakład, który wybrałam i od razu dostałam (...) propozycję współpracy” [IDI\_P\_3].

„Nie miałam jakiś złudzeń, że to będzie przełomowa szansa w moim życiu, że się nauczę czegoś wybitnego. Ja po prostu potrzebowałam pieniędzy” [IDI\_S\_3].

Kolejnym źródłem informacji o ofertach staży i praktyk były kontakty nieformalne. Jedna z badanych o możliwości odbycia stażu dowiedziała się od wykładowcy z uczelni, na której ukończyła studia licencjackie: „Dostałam z polecenia ten staż, doktor (...) powiedział, że jest taka inicjatywa u nas na uczelni, (...) można podpisać umowę z różnymi instytucjami i w ten sposób zyskać płatny staż. Powiedział, że istnieje taka możliwość, żeby Uniwersytet też zaproponował mnie” [IDI\_S\_5].

Organizowane w Polsce praktyki i staże na tzw. wolnym rynku pracy oraz w zawodach regulowanych są zróżnicowane pod względem okresu ich trwania. Należy tutaj podkreślić, że różnice te dotyczą nie tylko samych form. W ramach jednego rodzaju stażu czy praktyki również mamy do czynienia z różnymi okresami ich trwania. Przy czym rozpiętość czasu trwania staży czy praktyk może być bardzo różna. I tak na przykład w przypadku aplikacji mamy sytuacje, kiedy trwają one od 4 do 6 miesięcy, jak również takie, gdzie ten okres trwania jest dłuższy niż rok. Najbardziej zróżnicowane pod tym względem były staże rynkowe, które trwały od 1 do 3 miesięcy, jak również były i takie, których okres był bardzo długi i przekraczał w niektórych przypadkach nawet rok. Najczęściej staże lub praktyki trwały od 7 do 12 miesięcy (34,6%, tj. 9 osób) (tab. 14). Taki okres trwania deklarowali uczestnicy staży rynkowych i asystenckich. Nieco rzadziej okres trwania stażu lub praktyki był krótszy i trwał od 4 do 6 miesięcy (30,8%, tj. 8 osób) - deklarowali go uczestnicy niemal wszystkich form. Zdarzały się również formy, których czas trwania był bardzo długi i przekraczał rok (23,1%, tj. 6 osób). Należy tutaj podkreślić, że tak długi okres czasu trwania odbywanego stażu lub praktyki dotyczył aplikacji oraz staży rynkowych. Niemniej jednak zdarzały się przypadki, kiedy staże rynkowe trwały bardzo krótko – co najwyżej 3 miesiące.



Tabela 14. Okres trwania stażu lub praktyki według rodzajów praktyk i staży (n=26)

Okres trwania	Forma stażu lub praktyki					
	Aplikacja	staż rynkowy	staż podyplomowy	staż asystencki	praktyki w zawodach regulowanych	ogółem
W liczbach						
1-3 miesiący	0	3				3
4-6 miesiący	1	3	1		3	8
7-12 miesiący	0	8		1		9
powyżej 12 miesiący	1	5				6
W %						
1-3 miesiący	0	11,5	0	0	0	11,5
4-6 miesiący	3,8	11,5	3,8	0	11,5	30,8
7-12 miesiący	0	30,8	0	3,8	0	34,6
powyżej 12 miesiący	3,8	19,2	0	0	0	23,1

Źródło: opracowanie własne

Zrealizowane pogłębione wywiady indywidualne potwierdziły dane z badań ilościowych. Staże i praktyki badanych trwały zwykle od 6 do 12 miesięcy, a niekiedy rozmówczynie miały możliwość ich przedłużenia, z czego nie zawsze korzystano. W zawodach regulowanych długość stażu była narzucona przez obowiązujące przepisy.

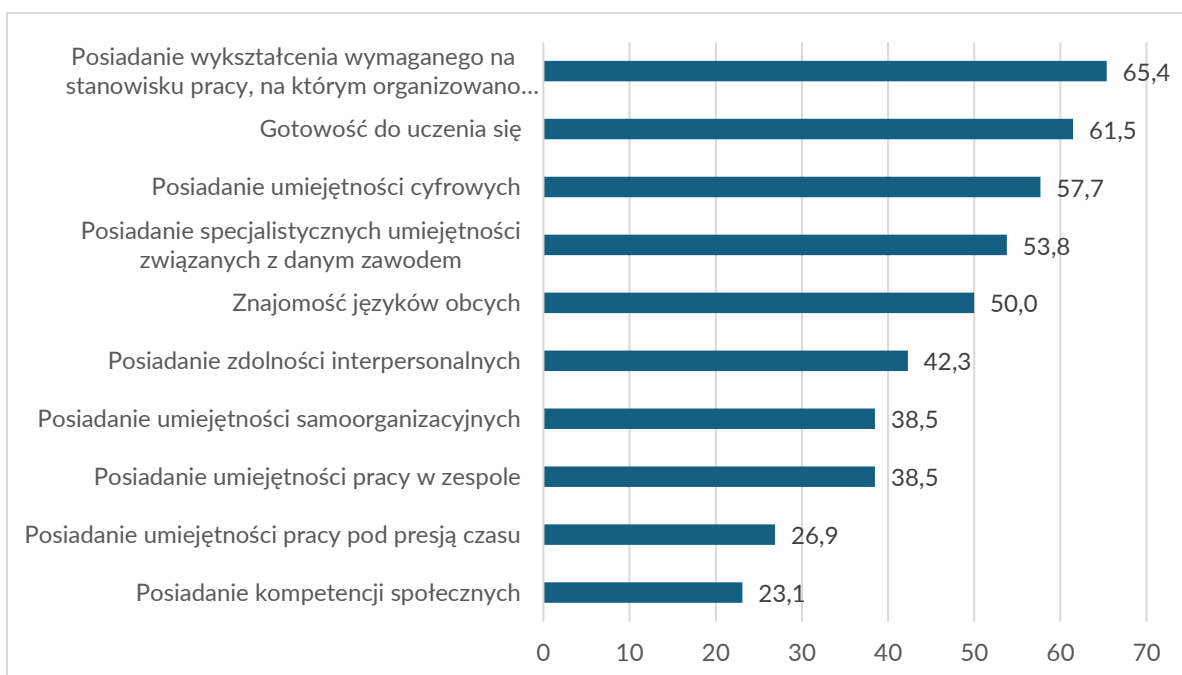
Praktyki i staże w ramach otwartego rynku pracy i w zawodach regulowanych w których uczestniczyli respondenci, były organizowane przez różnego rodzaju podmioty gospodarcze. Z przeprowadzonych badań wynika, że tego rodzaju staż lub praktykę respondenci najczęściej odbywali w pomiotach działających w ramach sekcji administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną (po 19,2%, czyli po 5 osób). Należy tutaj podkreślić, że w pomiotach działających w ramach pierwszej z wymienionych sekcji PKD badani odbywali staże rynkowe (3 osoby) oraz staże asystenckie i praktyki w zawodach regulowanych (po 1 osobie). Z kolei w podmiotach zajmujących się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną odbywały się staże rynkowe – uczestnictwo w nich deklarowało 5 badanych. Nieco rzadziej objęte badaniem osoby miały możliwość uczestnictwa w stażach i praktykach organizowanych przez podmioty należące do sekcji: działalność finansowa i ubezpieczeniowa, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, przetwórstwo przemysłowe oraz rolnictwo, leśnictwo,



łowiectwo i rybactwo (po 7,7%, tj. po 2 osoby). W podmiotach prowadzących działalność finansową i ubezpieczeniową oraz przetwórstwo przemysłowe respondenci uczestniczyli w stażach rynkowych (po 2 osoby). W podmiotach, które prowadziły działalność w ramach sekcji rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, badani odbywali aplikację i staż podyplomowy (po 1 osobie). Z kolei w podmiotach zajmujących się opieką zdrowotną i pomocą społeczną objęte badaniem osoby odbywały praktykę w zawodach regulowanych oraz staż rynkowy (po 1 osobie). W przypadku pozostałych sekcji PKD odnotowano pojedyncze wskazania, przy czym w przypadku większości z nich objęte badaniem osoby uczestniczyły w stażach rynkowych. Wyjątek stanowiły:

- przypadek jednej osoby, która odbyła praktykę w zawodzie regulowanym w podmiocie zaliczonym w sekcji PKD do kategorii gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby.
- realizacja aplikacji przez jedną osobę w podmiocie prowadzącym działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości.

### Wykres 11. Wymagania jakie stawiano kandydatom na staż lub praktykę w podmiocie (n=26)



Źródło: opracowanie własne, nie sumuje się do 100



Od objętych badaniem osób, które odbyły staż lub praktykę podczas naboru oczekiwano przede wszystkim posiadania kompetencji twardych. Najważniejszym wymogiem, jaki musiał spełniać kandydat było posiadanie wykształcenia wymaganego na stanowisku pracy, na którym odbyć się miał staż lub praktyka (65,4% wskazań, tj. 17 osób) (wyk. 11). Oczekiwano również posiadania umiejętności cyfrowych (57,7% wskazań, tj. 15 osób), specjalistycznych umiejętności związanych z wykonywaniem zawodu (53,8% wskazań, tj. 14 osób) oraz znajomości języków obcych (50,0% wskazań, tj. 13 osób). Kompetencje miękkie miały mniejsze znaczenie, z wyjątkiem jednej – gotowości do uczenia się (61,5% wskazań, tj. 16 osób). Najmniejszą wagę przykładano do posiadania przez kandydatów kompetencji społecznych (23,1% wskazań, tj. 6 osób).

### 6.3. Staże i praktyki w zawodach regulowanych perspektywa instytucji edukacyjnych

W tej części rozdziału przedstawimy stanowisko instytucji edukacyjnych na temat potrzeby, konieczności organizacji staży i praktyk w zawodach regulowanych. Zadaniem eksperta ds. kształcenia zawodowego, który uczestniczył w FGI zdecydowana większość zawodów regulowanych to tzw. zawody szkolne, czyli nauczane w szkołach wyższych czy w szkołach branżowych I lub II stopnia. Studenci odbywają zajęcia praktyczne (np. laboratoria, ćwiczenia, warsztaty) w ramach programu studiów na uczelni oraz praktyki zawodowe, które są obowiązkowym elementem wielu kierunków i odbywają się poza uczelnią, w rzeczywistych warunkach pracy. Oba te typy praktycznej nauki zawodu są obowiązkowe. Studenci po zaliczeniu wszystkich przedmiotów przystępują do egzaminu dyplomowego przeprowadzanego według zagadnień egzaminacyjnych z przedmiotów specjalnościowych obowiązujących w danej uczelni. Po zdaniu egzaminu otrzymują dyplom ukończenia studiów (dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia/dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia/dyplom ukończenia jednolitych studiów magisterskich), który potwierdza uzyskanie wykształcenia wyższego i tytuł zawodowy (licencjat/ inżynier/magister) oraz suplement do dyplomu, który zawiera szczegółowe informacje o przebiegu nauki, zrealizowanych zajęciach i uzyskanych ocenach. Z kolei uczniowie szkół branżowych I i II stopnia odbywają praktyczną naukę zawodu w formie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych,





najczęściej u pracodawcy. Zajęcia praktyczne organizuje się dla uczniów w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie; praktyki zawodowej organizuje się dla uczniów w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Absolwent szkoły branżowej I stopnia po zdaniu egzaminu zawodowego otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe i wykształcenie zasadnicze branżowe, zaś po ukończeniu szkoły branżowej II stopnia otrzymuje świadectwo dojrzałości (po zdaniu egzaminu maturalnego) oraz dyplom zawodowy i tytuł technika (po zdaniu egzaminu zawodowego) lub dyplom mistrzowski (po zdaniu egzaminu mistrzowskiego) potwierdzający uzyskanie wykształcenia średniego branżowego. W związku z tym powstaje pytanie, czy dyplom nie potwierdza rzetelnie zakresu założonych w dokumentach i posiadanych kompetencji przez absolwenta?

Uznać można, że wymaganie realizacji praktyk zawodowych ponad praktyki będące obowiązkową częścią szkolnych programów przygotowania zawodowego jest zbędnym wymaganiem. Jest to degradacja wartości merytorycznej przygotowania uczniów/studentów do wykonywania pracy w wyuczonym zawodzie. Czyżby realizacja szkolnych programów praktycznej nauki zawodu były to zmarnotrawiony czas, gdyż nie został on wykorzystany efektywnie, w produktywny i satysfakcjonujący sposób. Dodać warto, iż chociaż przedsiębiorstwo nie ma obowiązku zatrudniania praktykantów (stażystów) po egzaminach końcowych, to jednak np. w Niemczech 70% absolwentów znajduje zatrudnienie w przedsiębiorstwach, w których odbywali staże, a około 55 % z nich po pięciu latach ciągle pracuje w wyuczonym zawodzie.

W takiej sytuacji wydaje się uzasadnionym zrezygnowanie z dodatkowych staży i praktyk w zawodach regulowanych na rzecz zwiększenia obowiązkowego wymiaru godzin zajęć praktycznej nauki zawodu oraz zmodyfikowania zakresu wiedzy i umiejętności nabywanych przez studentów/uczniów na zajęciach praktycznych, tak aby lepiej przygotować ich do rozwiązywania problemów, pracy zespołowej, stosowania techniki informacyjnej w procesach pracy.



## 7. Sposoby realizacji praktyk i staży w kontekście ich optymalizacji

Organizacja staży i praktyk niesie ze sobą szereg wyzwań zarówno dla ich organizatorów, jak również uczestników. Niski poziom formalizacji, szczególnie w przypadku staży i praktyk organizowanych w ramach tzw. wolnego rynku pracy powoduje, że przeszkody jakie spotykają te dwie grupy aktorów mogą zniechęcać do ich organizacji lub uczestnictwa. Mogą również powodować, że formy te nie będą spełniać swojej roli, jaką jest podnoszenie kompetencji zawodowych i zdobywanie doświadczenia. Dlatego istotne jest dokonanie identyfikacji barier i przeciwności, jakie niesie ze sobą ich organizacja. Poniżej omówione zostały problemy i wyzwania, jakie niesie ze sobą organizacja staży i praktyk dla podmiotów organizujących je oraz dla osób uczestniczących w nich.

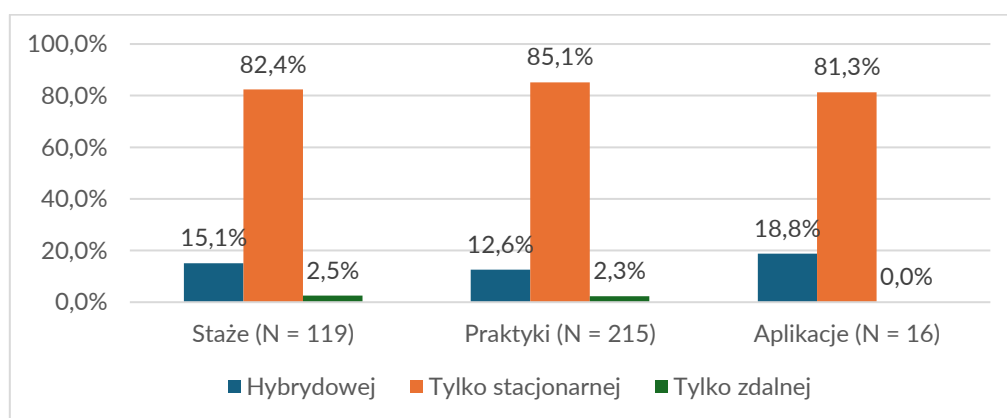
### 7.1. Określenie problemów i wyzwań – perspektywa pracodawców

Istotne znaczenie dla sposobu organizacji praktyk i staży w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych ma jego forma, a to jest często determinowane charakterem prac powierzanych ich uczestnikom. Staże, praktyki i aplikacje organizowane były w różnych formułach. Najczęściej odbywały się w tradycyjny sposób, czyli stacjonarnie (odpowiednio: 82,4%, 85,1% oraz 81,3%) (wyk. 12). Dominacja formuły stacjonarnej wskazuje na fizyczny charakter zadań powierzanych uczestnikom, co pozwala na większą kontrolę nad ich przebiegiem. Dotyczy to szczególnie praktyk, które w dużej mierze wymagają obecności fizycznej (obsługa maszyn, stanowisk, bezpośrednia obsługa klienta itp.). Taka forma stażu, praktyk czy aplikacji ułatwia nawiązywanie relacji poprzez bezpośredni kontakt z pozostałymi pracownikami, pozwala na szybkie znalezienie pomocy i kontakt z opiekunem lub mentorem oraz ułatwia również zapoznanie się z kulturą pomiotu, obowiązującymi w nich zasadami i strukturą organizacyjną. Ich uczestnicy mają również bezpośredni dostęp do sprzętu, narzędzi i materiałów potrzebnych do wykonywania powierzonych im zadań. Organizatorom z kolei daje większą możliwość kontroli przebiegu stażu, praktyki czy aplikacji oraz efektów pracy osób w nich uczestniczących. Najrzadziej staże i praktyki organizowane były w formie wyłącznie zdalnej, nie była to natomiast forma stosowana w przypadku aplikacji. Aplikacje są bowiem postrzegane jako proces wymagający



bezpośredniego kontaktu i nadzoru, co jest spójne z charakterem zawodów prawniczych. Brak takiej formy może świadczyć jednak o konieczności fizycznej obecności uczestników aplikacji przez większość okresu jej trwania w podmiotach organizujących tę formę oraz o ograniczeniach prawnych lub organizacyjnych w ich wykonywaniu w formie zdalnej. Niemniej jednak w przypadku aplikacji wykorzystywana była częściej niż w przypadku staży i praktyk forma hybrydowa.

### Wykres 12. Formuła, w jakiej najczęściej organizowane były staże, praktyki i aplikacje



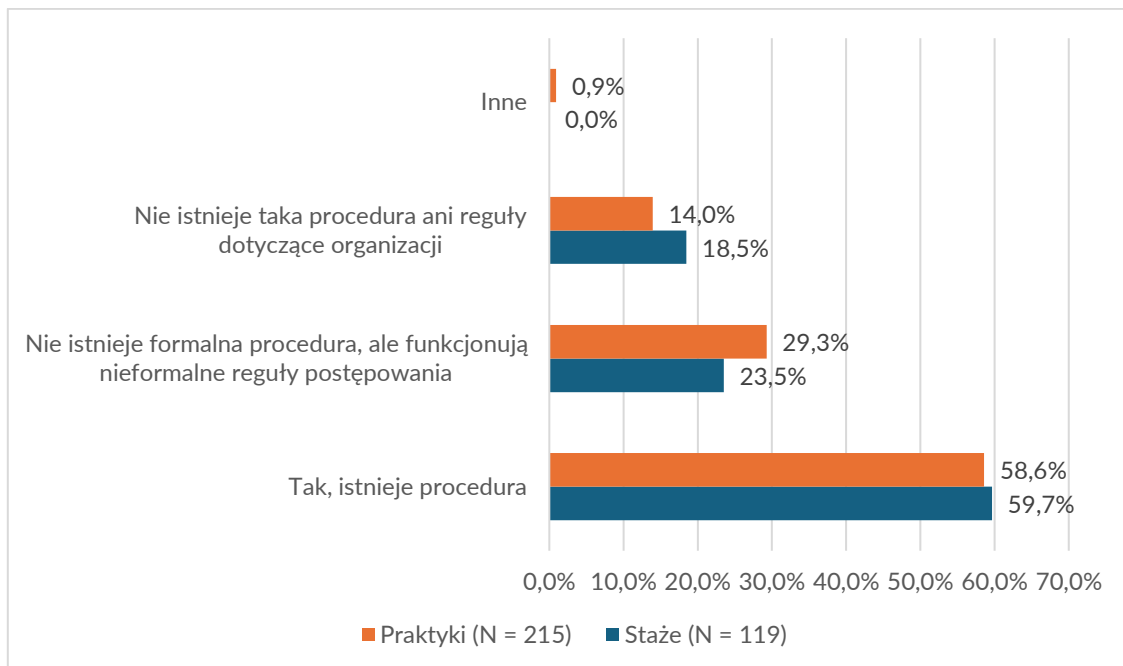
Źródło: Badania własne CAWI

Większość podmiotów organizujących staże i praktyki w ramach wolnego rynku pracy oraz w zawodach regulowanych posiadała formalną wewnętrzną procedurę dotyczącą procesu ich organizacji i zarządzania (odpowiednio: 59,6% i 58,6%) (wyk. 13). W przypadku praktyk tak wysoki ich udział w badanej zbiorowości był wynikiem bardzo licznej grupy podmiotów, które organizowały praktyki w zawodach regulowanych. Tego rodzaju praktyki, jak również i staże mają ściśle określone w dokumentach prawnych zasady organizacji i wymagania stawiane organizatorom. Stąd też tak wysoki udział podmiotów posiadających formalną procedurę w przypadku praktyk. Z kolei w przypadku staży wysoki udział podmiotów wskazuje na stosunkowo silną formalizację aspektów prawnych – co jest korzystne z punktu widzenia ochrony uczestników oraz przejrzystości obowiązków obu stron: organizatorów i uczestników. Podmioty, które wdrożyły formalne regulacje wykazują się większą dojrzałością w zakresie zarządzania i bardziej profesjonalnym podejściem do zarządzania organizowanymi stażami i praktykami. Niestety nadal istotna część staży i praktyk była realizowana w trybie „ad hoc”, co może mieć negatywny wpływ na ich przebieg oraz jakość, ograniczać spójność



doświadczeń ich uczestników i negatywnie wpływać na przejrzystość zasad ich organizacji. Co trzeci (29,3%) organizator praktyk i 23,5% organizatorów staży posiadało jedynie nieformalne reguły postępowania. Nie posiadało jakichkolwiek procedur lub reguł aż 18,5% podmiotów organizujących staże i 14,0% organizatorów praktyk.

**Wykres 13. Posiadanie formalnej wewnętrznej procedury dotyczącej procesu organizacji i zarządzania stażami i praktykami**

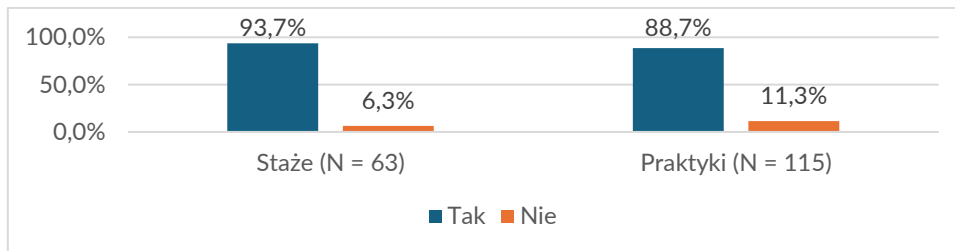


Źródło: Badania własne CAWI nie sumuje się do 100

Dla przejrzystości i zapewnienia wysokiej efektywności organizowanych staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy oraz w zawodach regulowanych istotne znaczenie ma posiadanie programu. To pozwala m. in. na uporządkowanie ich organizacji, zaplanowanie efektów w postaci nabytych kompetencji i umiejętności oraz realizowanych zadań przez uczestników w sposób, który w jak najmniejszym stopniu zaburzał będzie funkcjonowanie podmiotu. W badanej zbiorowości posiadanie programów w formie pisemnej było niemal standardem zarówno w przypadku staży, jak i praktyk. Większość podmiotów objętych badaniem posiadała takie programy (odpowiednio: 93,7% i 88,7%) (wyk. 14). Świadczyć to może o wysokiej formalizacji procesów; co sprzyja transparentności i porównywalności doświadczeń w tym zakresie. W praktyce należy jednak monitorować jakość tych programów, nie tylko ich istnienie. Brak pisemnych programów dotyczył jedynie niewielkiej grupy podmiotów.



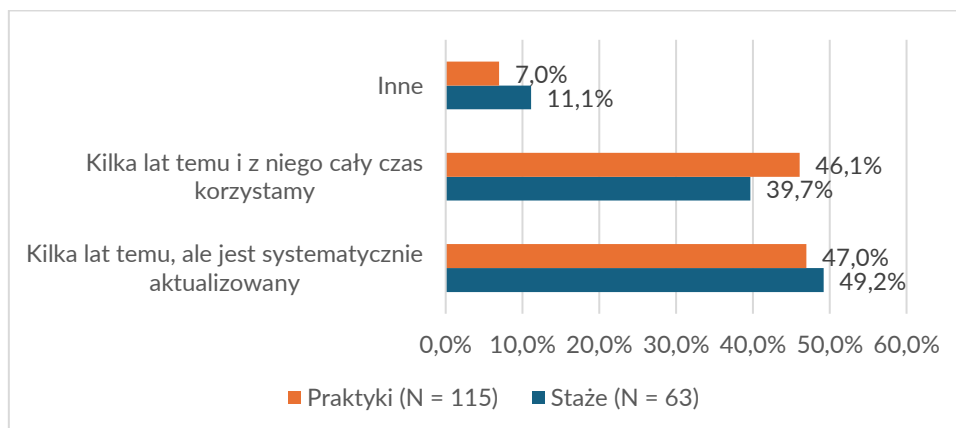
**Wykres 14. Posiadanie programu stażu i praktyk w formie pisemnej**



Źródło: Badania własne CAWI

Przy bardzo szybko zachodzących zmianach technicznych i technologicznych, które wymuszają częste aktualizowanie lub podnoszenie posiadanych kwalifikacji zawodowych samo posiadanie programu stażu czy praktyk w wersji pisemnej nie wystarczy. Program taki wymaga więc systematycznej aktualizacji. Istotne jest również to, kiedy został on opracowany. Większość objętych badaniem podmiotów korzystała z programów, które zostały opracowane co najmniej kilka lat temu. Niestety objęte badaniem podmioty dzielą się niemal po równo na te, które dokonują aktualizacji, i te, które tego nie robią – swoje programy aktualizowało tylko 49,2% objętych badaniem organizatorów staży i 47,0% podmiotów organizujących praktyki (wyk. 15).

**Wykres 15. Okres w którym został przygotowany program stażu i praktyki w %**



Źródło: Badania własne CAWI

Kolejnym istotnym elementem programów mającym wpływ na efektywność i jakość organizowanych staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych jest ich zawartość. Programy, które posiadali objęci badaniem organizatorzy staży, praktyk i aplikacji koncentrowały się na elementach organizacyjnych, strukturze organizacyjnej i logistycznej oraz założeniach, a także



okresie ich trwania, rzadziej natomiast na treściach dydaktycznych. Najczęściej zawierały skrócony opis programu i jego główne założenia (84,1% wskazań w przypadku staży i 80,0% wskazań w przypadku praktyk oraz 57,1% w przypadku aplikacji) oraz czas trwania (81,0% wskazań w przypadku staży, 74,8% wskazań w przypadku praktyk i 57,1% wskazań w przypadku aplikacji) (tab. 15). Znacznie rzadziej pojawiały się w programach szczegółowe treści edukacyjne i cele kształcenia, co może negatywnie wpływać na możliwości rozwojowe uczestników. Świadczyć też może o tym, że mają charakter bardziej praktyczno-organizacyjny niż edukacyjny. Dlatego dla wzmocnienia waloru szkoleniowego programów staży, praktyk i aplikacji korzystne byłoby ich uzupełnienie o precyzyjne treści i wyraźne cele edukacyjne.

**Tabela 15. Informacje zamieszczane w programie staży, praktyk i aplikacji w %**

Informacje zamieszczane w programie	Staże (N = 63)	Praktyki (N = 115)	Aplikacje (N = 7)
Skrócony opis programu i główne założenia	84,1%	80,0%	57,1%
Czas trwania	81,0%	74,8%	57,1%
Liczba godzin do przepracowania przez uczestnika w ciągu miesiąca	50,8%	47,8%	14,3%
Liczba godzin do przepracowania przez uczestnika przez cały czas ich trwania	46,0%	33,9%	28,6%
Obszar biznesowy / Dział / Komórka organizacyjna	46,0%	33,0%	42,9%
Stanowisko pracy na którym odbywać się będzie	47,6%	43,5%	28,6%
Cele edukacyjne	42,9%	35,7%	14,3%
Treści edukacyjne	22,2%	22,6%	14,3%
Podstawowy zakres obowiązków	47,6%	40,9%	14,3%
Inne	1,6%	1,7%	0,0%

Źródło: Badania właściwe CAWI, nie sumuje się do 100

Kolejnym zagadnieniem istotnym w przypadku oceny programów staży, praktyk i aplikacji jest przestrzeganie zapisanych w nich informacji podczas realizacji tych form. Przeprowadzone badanie wskazuje na wysoki poziom zgodności między programem, a praktycznym przebiegiem. Może być to wynikiem dobrej koherencji planu z jego realizacją. W przypadku większości objętych badaniem podmiotów realizowane zadania były zawsze zgodne z programem – 60,3% w przypadku staży, 71,4% w przypadku aplikacji i 47,8% w przypadku praktyk (tab. 16). Stosunkowo często pojawiały się odstępstwa od programu, ale pozostawały z nim zgodne pod względem merytorycznym. Zgodność z programem odzwierciedla charakter staży, praktyk i aplikacji oraz dobre przygotowanie organizacyjne. Jednak obecność zadań nie w pełni zgodnych sygnalizuje



potrzebę monitorowania i wprowadzenia mechanizmów pozwalających na zachowanie jakości, by ograniczyć niespójności między założeniami, a praktyką. Zgodność działania podejmowanych działań z programem potwierdziły również wypowiedzi uczestników FGI.

*„(...) działamy raczej zgodnie z tym planem praktyk i z tym, co zostanie ustalona na samym początku (...)” [FGI, firma]*

Niemniej jednak zdarza się, że organizator staży lub praktyk uwzględnia potrzeby i możliwości uczestników i wprowadzał pod tym kontem zmiany w programie.

*„(...) Czasami był to ukłon w stronę studentów, którzy mieszkają gdzieś w [nazwa miejscowości] i po prostu bardziej po drodze było im w naszym zakładzie odbyć te praktyki i czasami tutaj się dostosowywaliśmy do tych studentów po prostu zarówno z planem praktyk, jak i z tym, czego oni od nas oczekiwali. (...)” [FGI, firma]*

**Tabela 16. Zgodność zadań realizowanych podczas stażu, praktyk i aplikacji z ich programem w %**

Wyszczególnienie	Staże (N = 63)	Praktyki (N = 115)	Aplikacje (N = 7)
Tak, zawsze	60,3%	47,8%	71,4%
Tak, choć czasem odbiegały od programu, ale pozostawały z nim zgodne pod względem merytorycznym	38,1%	45,2%	14,3%
Nie, z różnych powodów zwykle odbiegały od zakładanego programu stażu	1,6%	1,7%	0,0%
Tak, choć czasem odbiegały od programu i nie zawsze były powiązane z nim merytorycznie	0,0%	5,2%	14,3%

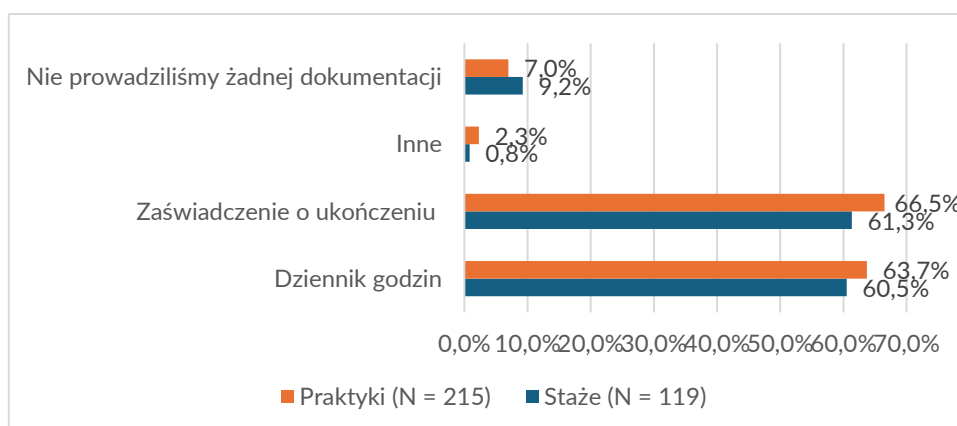
Źródło: Badania własne CAWI

Poza programem podmioty organizujące staże i praktyki w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych wykorzystują również inne narzędzia o charakterze potwierdzającym (zaświadczenie) oraz ewidencyjnym (dziennik godzin), co świadczy o dość powszechnym sformalizowaniu dokumentacji. Niemniej dokumenty tego rodzaju nie są stosowane przez wszystkich organizatorów staży i praktyk co świadczy o niejednorodności tych form i potrzebie standaryzacji dokumentów służących ewaluacji efektów. Poza programem stażu lub praktyk, objęte badaniem podmioty najczęściej wystawiały zaświadczenia o ich ukończeniu (odpowiednio: 61,3%



i 66,5% wskazań) oraz wymagały prowadzenia dzienników godzin (odpowiednio: 60,5% i 63,7% wskazań) (wyk. 16).

**Wykres 16. Inne rodzaje dokumentacji niż program stażu, którą prowadziły podmioty, które organizowały staże i praktyki w %**



Źródło: Badania własne CAWI, nie sumuje się do 100

Wpływ na efektywność organizowanych staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych ma nie tylko posiadanie dobrze skonstruowanego i aktualnego programu, ale również działania wspierające osoby uczestniczące w nich. W objętej badaniem zbiorowości dominowały działania *onboardingowe* o charakterze operacyjnym związane z wprowadzeniem na stanowisko pracy i zapoznaniem z zasadami funkcjonowania podmiotu. Proces wsparcia miał bardziej charakter organizacyjno-instruktażowy niż edukacyjno-mentorski. Wspieranie to najczęściej polegało na wprowadzeniu w zakres obowiązków na danym stanowisku pracy, sposobów ich realizacji, zapoznania z przysługującymi uprawnieniami i oczekiwaniami wobec uczestnika (powyżej 60% wskazań w przypadku każdej z form) (tab. 17). Uczestnicy organizowanych przez nich staży, praktyk czy aplikacji znacznie rzadziej mogli liczyć na wsparcie merytoryczne ze strony opiekuna czy mentora. Niski poziom mentoringu, szczególnie w przypadku staży i praktyk, wskazuje na to, że strukturalne, kompetencyjne, wsparcie rozwojowe nie jest powszechne, a większość organizacji ogranicza się do podstawowego wdrożenia. To może mieć znaczenie dla jakości nabywanych kompetencji. Z punktu widzenia efektywnego transferu wiedzy i rozwoju kompetencji społecznych, większe wykorzystanie mentoringu mogłoby poprawić wyniki uczestników organizowanych staży, praktyk czy aplikacji. Jest to szczególnie





istotne w przypadku aplikacji, gdzie elementy bezpośredniego rozwoju zawodowego są kluczowe dla zawodów prawniczych opartych na modelu mistrz–uczeń.

**Tabela 17. Sposoby wspierania uczestników staży, praktyk i aplikacji w %**

Sposoby wspierania	Staże (N = 119)	Praktyki (N = 215)	Aplikacje (N = 16)
Przedstawienie szczegółowego programu	52,9%	53,5%	43,8%
Wprowadzenie w zakres obowiązków na danym stanowisku, sposobów ich realizacji, zapoznanie z przysługującymi uprawnieniami i oczekiwaniami	63,9%	60,0%	62,5%
Zapoznanie z ogólnymi informacjami na temat firmy/organizacji, jak np.: historia, misja, wizja, wartości i cele, struktura, strategia, charakterystyka działalności, pozycja na rynku itp.	42,9%	40,9%	50,0%
Zapoznanie z zasadami i procedurami obowiązującymi w organizacji. np.: obowiązującymi normami (w tym BHP), sposobami komunikacji, zasadami postępowania i realizowania poleceń służbowych	47,9%	40,5%	43,8%
Zapoznanie ze stanowiskiem pracy oraz najbliższymi współpracownikami	42,9%	44,7%	50,0%
Udzielanie informacji zwrotnej na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań	31,1%	24,2%	31,3%
Przydzielenie opiekuna	36,1%	44,2%	18,8%
Przydzielenie mentora	13,4%	8,4%	12,5%
Inne formy	0,0%	0,5%	0,0%

Źródło: Badania własne CAWI

Osoby, które pełniły rolę opiekunów lub mentorów były pracownikami podmiotów organizujących staże i praktyki w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych. To, kto zostanie wyznaczony na opiekuna lub mentora zależy od wielkości podmiotu, jego struktury i stanowiska pracy, na którym odbywany jest staż czy praktyka. Zdarza się, że ze względów organizacyjnych w podmiotach o rozbudowanej strukturze organizacyjnej wyznaczane są dwie osoby, które pełnią te role. Może to być np. osoba zatrudniona w dziale odpowiedzialnym za zarządzanie zasobami ludzkimi u organizatora, która zajmuje się kwestiami formalnymi i osoba pracująca w dziale, w którym staż lub praktyka jest odbywana, która staje się opiekunem technicznym. W przypadku, gdy stażysta lub praktykant zmienia w trakcie stażu lub praktyki dział i stanowiska pracy wówczas otrzymuje przy każdej takiej zmianie nową osobę – opiekuna technicznego, który nadzoruje i wspiera go w wykonywaniu powierzonych mu zadań zawodowych.

*„(...) Opiekun jest z HR, jedna osoba dedykowana i jest zawsze osoba wyznaczona z danego działu, w którym praktykant będzie tą praktykę odbywał i tutaj (...)” [FGI, firma]*



*„(...) zależy od tego, jaki jest pomysł na praktykanta czy stażystę. Czy będzie odbywał te praktyki, czy staże w jednym miejscu, czy na przykład w kilku komórkach organizacyjnych danego podmiotu przyjmującego na te praktyki czy staże. Często jest tak, że jest jeden formalny opiekun, bo on musi być. Natomiast w momencie kiedy dochodzi do sytuacji, że ma możliwość zapoznania się z różnymi komórkami organizacyjnymi, z różnymi zadaniami czy funkcjami realizowanymi przez ten podmiot przyjmujący to formalnie nie ma jakby kolejnego opiekuna, ale w praktyce to wygląda tak, że zawsze ktoś go, że tak powiem pod swoje skrzydła przyjmuje, jest takim nieformalnym, technicznym właśnie opiekunem.” [FGI, edukacja]*

W podmiotach mniejszych opiekunem stażysty lub praktykanta zazwyczaj jest osoba pracująca w dziale lub na podobnym stanowisku, w którym się odbywa staż lub praktykę. Zdarza się również, że praktykant/stażysta może również liczyć na pomoc innego pracownika, zajmującego stanowisko kierownicze lub właściciela podmiotu.

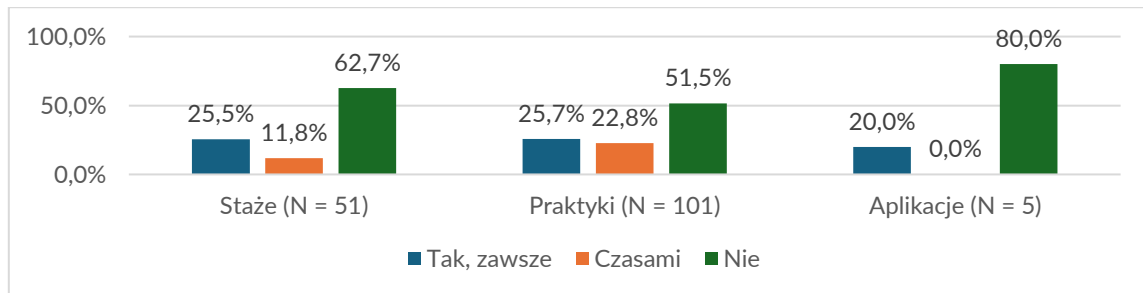
*„(...) my jesteśmy małą organizacją, teraz zatrudniamy, łącznie nie przeliczałem tam około 12 osób, więc no u nas nie ma tak rozbudowanych struktur, chociażby działu kadr. Natomiast tak, każdy stażysta ma przydzielonego opiekuna, który odpowiada za wdrożenie danej osoby do pracy na danym stanowisku, jak i też no służy taką pomocą, jest pierwszym punktem kontaktowym w kwestiach jakichś spornych. Mamy stażystkę, która pracuje w dziale księgowym, więc wiadomo, opiekunem jest nasza księgowa i jakby ona z nią pracuje. Natomiast my jesteśmy małą organizacją, więc ja wiem co te osoby robią, jakie robią postępy, więc monitoruję to na bieżąco (...)” [FGI, Fundacja]*

Osoby sprawujące opiekę lub mentoring nad uczestnikiem stażu, praktyk czy aplikacji muszą pogodzić ją z wykonywaniem swoich codziennych obowiązków zawodowych. Dla nich opieka tego rodzaju oznacza dodatkowe zadania do wykonania przy braku dodatkowego wynagrodzenia rekompensującego poświęcony czas dla stazysty/praktykanta. W większości objętych badaniem podmiotów opiekun lub mentor nie otrzymywał dodatkowego wynagrodzenia (62,7% staże, 51,5% praktyki, 80,0% aplikacje) (wyk. 17). Może być to wynikiem traktowania tego rodzaju obowiązków jako części standardowych zadań pracowników oraz braku wprowadzenia systemowego wymogu wynagradzania opiekunów i mentorów. Brak wynagrodzenia może ograniczać



motywację do angażowania się w zadania opiekuńcze i mentoringowe i obniżyć jakość udzielanego wsparcia. Z perspektywy polityki personalnej warto rozważyć mechanizmy kompensacji za tego rodzaju obowiązki, by podnieść jakość nadzoru.

**Wykres 17. Wypłacanie dodatkowego wynagrodzenia mentorom i opiekunom podczas stażu, praktyk lub aplikacji za wspieranie ich uczestników w %**



Źródło: Badania własne CAWI

Kwestia opiekuna czy mentora stażu lub praktyk stanowi problem nie tylko dla pracownika, któremu to zadanie zostanie powierzone, ale również dla pracodawcy. Zdarza się bowiem, że opieka nad uczestnikiem stażu czy praktyki całkowicie pozbawia opiekuna lub mentora możliwości wykonywania swoich standardowych, codziennych zadań zawodowych. Koszty wynikające z tej sytuacji ponosi natomiast pracodawca. Zwracano uwagę, na dodatkowe koszty związane z organizacją staży i praktyk podczas FGI.

*„(...) pracodawca musi poświęcić dużo czasu, żeby przygotować tą osobę do wykonywania podstawowych obowiązków. Często jest to oddelegowanie mentora, kogoś, kto wprowadza tą osobę, to jest w tym momencie oczywiście, tej osobie należy się wynagrodzenie, bo ona wykonuje określone już zadania, obowiązki. Natomiast to jest jednak tak, że to jest taki trochę podwójny koszt. No bo tym kosztem również jest to, że pracownik, który normalnie ma swoje zadania, jest na naszym pokładzie od kilku lat, powiedzmy, musi poświęcić sporą część czasu, żeby pokazać cokolwiek i fajnie jeszcze wdrożyć i zachęcić do tej pracy tą osobę, która przychodzi na staż nie realizując oczywiście w tym samym czasie swoich obowiązków. Więc te koszty ukryte są znacznie większe niż by nam się wydawało, tylko po kwocie tego, co jest wypłacane stażyście. (...)” [FGI, organizacja pracodawców]*

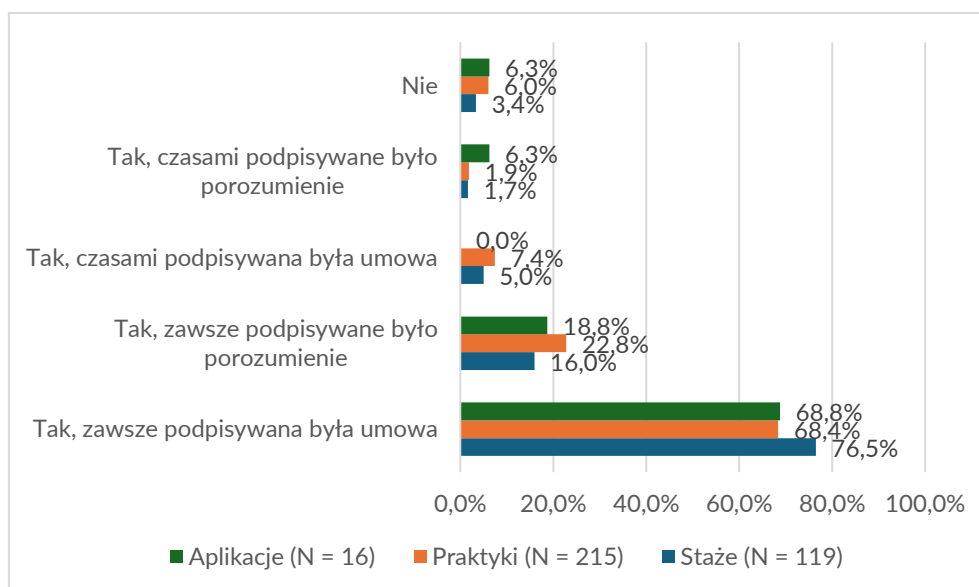


Zdarzają się również sytuacje, kiedy opiekun lub mentor nie chcą dzielić się wiedzą ze stażystą czy praktykantem. Może widzieć w nim zagrożenie dla swojej pozycji w firmie lub organizacji lub potencjalną konkurencję.

„(...) Jeszcze czasem może być problem takiej natury, że ten mentor niekoniecznie może chcieć się dzielić wiedzą z tym młodym człowiekiem widząc w nim zagrożeniem mówiąc krótko (...)” [FGI, fundacja]

Staże i praktyki w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych mają raczej formalny charakter. Podpisywanie umów ze stażystami, praktykantami czy aplikantami jest swoistym zabezpieczeniem zarówno dla organizatora, jak i uczestnika. Dzięki niej każda ze stron zna warunki zatrudnienia w tym również prawa i obowiązki. Takie rozwiązanie jest korzystne z punktu widzenia ochrony zarówno organizatorów, jak i uczestników. Większość objętych badaniem podmiotów podpisywała umowy ze stażystami (76,5%), praktykantami (68,4%) oraz aplikantami (68,8%) (wyk. 18). Rzadziej były to dokumenty o mniejszym znaczeniu prawnym - porozumienia – 16,0% w przypadku staży, 22,8% praktyk i 18,8% aplikacji. Takie zróżnicowanie form dokumentów może utrudniać porównywalność programów praktyk między podmiotami.

**Wykres 18. Formalizacja staży, praktyk i aplikacji poprzez podpisanie umowy lub porozumienia według ich rodzaju w %**



Źródło: Badanie własne CAWI



Umowy, które podpisywane są z uczestnikami staży i praktyk organizowanych w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych różnią się swoim rodzajem, a tym samym i siłą zabezpieczenia, jaką dają. Heterogeniczność form zatrudnienia wskazuje na niejednorodne praktyki instytucjonalne; dominacja umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu i umowy o staż świadczy o próbach prawnej ochrony uczestników, ale istotna część rozwiązań o charakterze cywilno-prawnym, a szczególnie umowy zlecenia może wpływać na różnice w prawach socjalnych i jakości doświadczeń. W objętych badaniem podmiotach w przypadku staży i aplikacji najczęściej występowały umowy o pracę. Podpisywanie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy ze stażystami wskazało 41,7% podmiotów (tab. 18). Aplikacje na rynku prawniczym realizowane były głównie w modelu zatrudnienia pracowniczego – co odróżnia je od praktyk i staży w innych branżach. W przypadku aplikacji zatrudnienie pracownicze miało największe znaczenie: na podpisywanie umowy o pracę w pełnym wymiarze wskazało 72,7% podmiotów a 18,2% na zatrudnianych w niepełnym wymiarze, w sumie ponad 90% aplikantów było zatrudnianych w oparciu o tę formę umowy. Wyjątek stanowiły praktyki, gdzie najczęściej stosowanym i uznanym za najbardziej adekwatny do charakteru praktyk instrumentem prawnym była umowa o praktyki – wskazał ją co drugi badany (50,0%).

**Tabela 18. Formy umów, które były zwykle zawierane z osobami zatrudnianymi w ramach staży, praktyk i aplikacji w %**

Rodzaje umów	Stáže (N = 115)	Praktyki (N = 162)	Aplikacje (N = 11)
Umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin	41,7%	29,0%	72,7%
Umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin	8,7%	6,8%	18,2%
Umowy o dzieło	5,2%	3,1%	0,0%
Umowy zlecenia	25,2%	29,6%	0,0%
Umowy B2B	2,6%	0,6%	0,0%
Umowy o staż/ praktykę/ aplikację	29,6%	50,0%	9,1%
Inne	0,0%	0,6%	9,1%

Źródło: Badania własne CAWI

Znaczna część organizatorów staży i praktyk decydowała się na elastyczne rozwiązania i podpisywała z uczestnikami umowy zlecenia: odpowiednio: 25,2% i 29,6% wskazań. Może to świadczyć o większym stopniu profesjonalizacji części staży i praktyk oraz o ich funkcji zbliżonej do zatrudnienia próbnego. Bardzo niska częstość wskazań



umów B2B, czy umów o dzieło dowodzi, że tego typu formy nie są postrzegane jako właściwe w przypadku realizacji staży, praktyk czy aplikacji.

O zróżnicowaniu umów, jakie są podpisywane przez podmioty organizujące staże i praktyki świadczą również wypowiedzi uczestników FGI. Wśród rodzajów umów, jakie były podpisywane z uczestnikami staży i praktyk wymieniali jako najczęściej stosowane umowy cywilno-prawne, jako rzadziej stosowane umowy o pracę, następnie umowy o praktykę lub o staż oraz najrzadziej podpisywane umowy B2B.

*„(...) mam osoby, które są na takim stażu. Ja bym tego nie nazwał nawet stażem to są studenci, którzy studiują, natomiast są u mnie zatrudnieni na umowy zlecenie do realizacji określonych działań (...)” [FGI, Fundacja]*

*„(...) ta znaczna większość to jest takie, byśmy powiedzieli około 2/3, to są umowy cywilnoprawne, umowy zlecenie. Umowę o pracę to by było, tak z moich szacunków wynika około 25% tych ofert, które są przedstawiane. Podobny mniej więcej odsetek, powiedzmy, może troszeczkę mniej 20% to by były pewnie coś takiego jak umowa o praktykę, albo umowa o staż czy inny rodzaj umowy, powiedzmy cywilnoprawnej. Bardzo rzadko, ale to już naprawdę to mogą być jakieś promile, pewnie w skali kraju to są kontrakty B2B, to znaczy jest nawet oczekiwanie po stronie pracodawcy założenia własnej działalności gospodarczej, jednoosobowej przez takiego stażystę bądź niektóre osoby już taką działalność oczywiście prowadzą, będąc nawet studentami i chcąc równolegle realizować na przykład w trakcie wakacji staż w oparciu o takie zatrudnienie. Stąd no widzimy jak zwykle, że mamy cały szeroki, bogaty katalog. Na pewno przeważają umowy zlecenia. (...)” [FGI organizacja pracodawców]*

Podczas badań jakościowych (FGI), jego uczestnicy zwrócili również uwagę na to, że część staży i praktyk może odbywać się w sposób nieformalny, bez podpisania jakiegokolwiek umowy. Praktyka ta najczęściej dotyczy osób powyżej 26 roku życia i ma na celu pominięcie kosztów związanych z płaceniem podatków czy obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne oraz zdrowotne. Niemniej jednak taka forma obarczona jest dużym ryzykiem i nie zabezpiecza żadnej ze stron przed nieprawidłowościami.



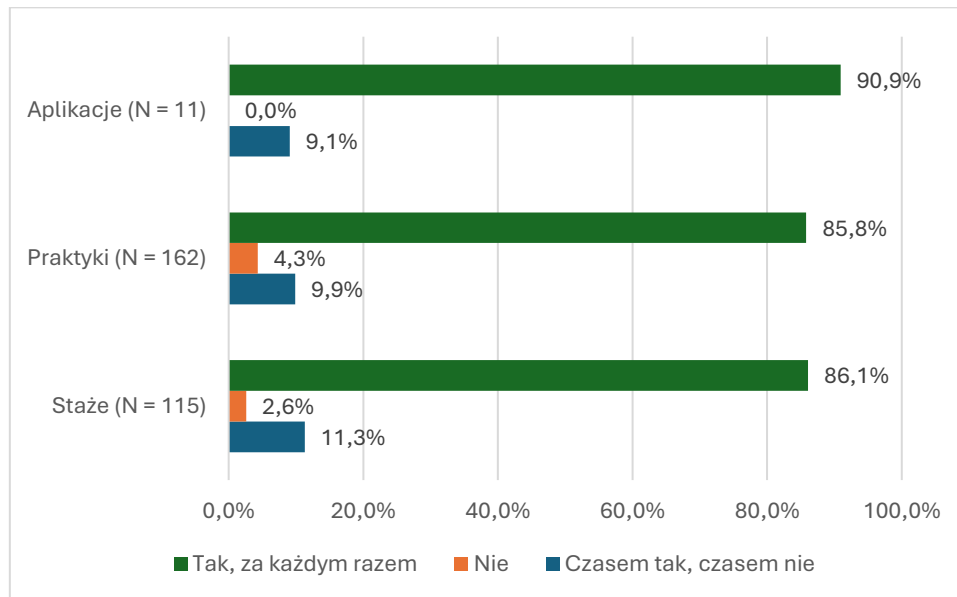
*„(...) Oczywiście taka osoba ma prawo odmówić, przyjąć, ale oczywiście dzieje się to na podstawie umów. No nie da się oczywiście abstrahować od takich staży nie sformalizowanych. Trudno powiedzieć, czy nawet jest to umowa cywilno-prawna zawarta ustnie. Czy jest to jakiś innego rodzaju deal, który już jest na granicy prawa. Choćby kwestia wynagrodzenia i unikania wszelkich oskładkowań. No tutaj mamy duże problemy, bo to dotyczy także osób powyżej dwudziestego szóstego roku życia, czyli tutaj, nawet jeżeli ktoś myśli o jakby skorzystaniu z możliwości i stażu pracy i oferty umowy o pracę, bardzo korzystnej dla pracowników do dwudziestego szóstego roku życia, także dla osób uczących się. No to te staże też niekiedy tak zwane dotyczą pracowników, także po dwudziestym szóstym roku życia i one niestety nie mają takiego charakteru uregulowanego, uporządkowanego. Czyli można powiedzieć, że to ryzyko zastępowania stosunku pracy przez staż też występuje.(...)” [FGI, organizacja pracodawców]*

Organizatorzy staży, praktyk i aplikacji, którzy podpisują z ich uczestnikami umowy lub porozumienia dbają o to, aby mogli się oni zapoznać z warunkami ich odbywania przed podpisaniem umowy. Wyniki badań wskazują na wysoki poziom transparentności i zgodność z dobrymi praktykami HR. Zapewnienie uczestnikom pełnej informacji przed przystąpieniem do stażu, praktyki czy aplikacji zwiększa bezpieczeństwo prawne oraz jakość współpracy. Większość stażystów (86,1%), praktykantów (85,8%) i aplikantów (90,9%) w objętych badaniem podmiotach miała możliwość zapoznania się za każdym razem z warunkami odbywania praktyk/stażu/aplikacji przed podpisaniem takiego dokumentu (wyk. 19). Oznaczać to może, że większość z nich realizowana była z poszanowaniem zasad przejrzystości i poszanowaniem praw uczestników do samodecydowania o sobie. To pozytywny wskaźnik ochrony prawa uczestników praktyk, staży i aplikacji. Niemniej jednak prawie co dziesiąty objęty badaniem podmiot deklarował, że nie zawsze zapoznaje uczestników z warunkami odbywania stażu, praktyki czy też aplikacji. W objętej badaniem zbiorowości były również i takie podmioty, które nie dawały takiej możliwości żadnemu ze stażystów czy praktykantów. Obie te grupy podmiotów wymagają interwencji – szczególnie istotne jest, aby warunki były dostępne i czytelne przed podpisaniem



dokumentów stanowiących zobowiązanie prawne jakim jest umowa, czy chociażby porozumienie.

**Wykres 19. Istnienie możliwości zapoznania się z warunkami odbywania staży, praktyk i aplikacji przed podpisaniem umowy lub porozumienia na uczestnictwo w tych formach w%**



Źródło: Badania własne CAWI

W przypadku umów i porozumień zawieranych z uczestnikami staży, praktyk i aplikacji zakresy informacji zawarty w tych dokumentach były zbliżone do tych, jakie zawierał ich program. W dokumentach tych dominowały elementy organizacyjno-logistyczne (okres trwania, wymiar czasu pracy, miejsce wykonywania obowiązków, sposób wynagradzania). Komponent edukacyjny miał zdecydowanie drugorzędne znaczenie. Z punktu widzenia walidacji efektów kształcenia korzystne byłoby ujednoczenie minimalnego zestawu informacji obejmującego cele/efekty kształcenia i zadania realizowane podczas staży, praktyk i aplikacji. Wyjątek stanowiły staże i praktyki, gdzie cel był drugim pod względem częstości umieszczanych informacji w umowach i porozumieniach. Z punktu widzenia jakości kształcenia praktycznego sugeruje to przewagę funkcji organizacyjnej nad programowo-edukacyjną. To oznacza, że dokumentacja w wielu przypadkach, a szczególnie w przypadku aplikacji bardziej przypomina umowę o pracę niż program rozwojowy, koncentrując się na obowiązkach, a właściwie pracy i zadaniach realizowanych, a nie na procesie kształcenia. Dlatego





należałoby wprowadzić zapisy regulujące zakres informacji zamieszczanych w umowach i porozumieniach dotyczących celów i treści edukacyjnych, by zwiększyć spójność programów staży, praktyk i aplikacji z efektami kształcenia. Najczęściej umowy zawierały okres trwania stażu (86,1% wskazań w przypadku staży, 90,1% w przypadku praktyk i 90,9% w przypadku aplikacji) (tab. 19). Drugim najczęściej wskazywanym zakresem informacji, jakie zawierały tego rodzaju dokumenty były cele stażu (68,7% wskazań) i cele praktyk (75,9% wskazań) oraz wymiar czasu pracy w przypadku aplikacji (81,8% wskazań). Informacje dotyczące wymiaru czasu pracy w przypadku staży i praktyk były trzecim najczęściej znajdującym się w umowach i porozumieniach zakresem informacji: odpowiednio 63,5% i 66,7% wskazań.

**Tabela 19. Zakres informacji zamieszczanych w umowach porozumieniach zawieranych ze stażystami, praktykantami oraz uczestnikami aplikacji w %**

Informacje	Staże (N = 115)	Praktyki (N = 162)	Aplikacje (N = 11)
Cele	68,7%	75,9%	54,5%
Okres trwania	86,1%	90,1%	90,9%
Wymiar czasu pracy (liczba godzin w konkretnych dniach)	63,5%	66,7%	81,8%
Liczbę godzin do przepracowania w miesiącu	47,8%	47,5%	27,3%
Liczbę godzin do przepracowania przez cały czas trwania	37,4%	35,2%	0,0%
Miejsce odbywania stażu/ praktyk/ aplikacji (Obszar biznesowy / Dział / Komórka organizacyjna, w której realizowano program)	55,7%	59,9%	63,6%
Sposób wynagradzania	53,9%	56,2%	63,6%
Wyposażenie stanowiska pracy	27,0%	17,9%	18,2%
Podstawowy zakres obowiązków	47,0%	49,4%	63,6%
Opis programu i główne założenia	31,3%	40,7%	9,1%
Cele edukacyjne	20,9%	22,2%	9,1%
Treści edukacyjne	9,6%	9,9%	9,1%
Inne	0,0%	1,2%	0,0%

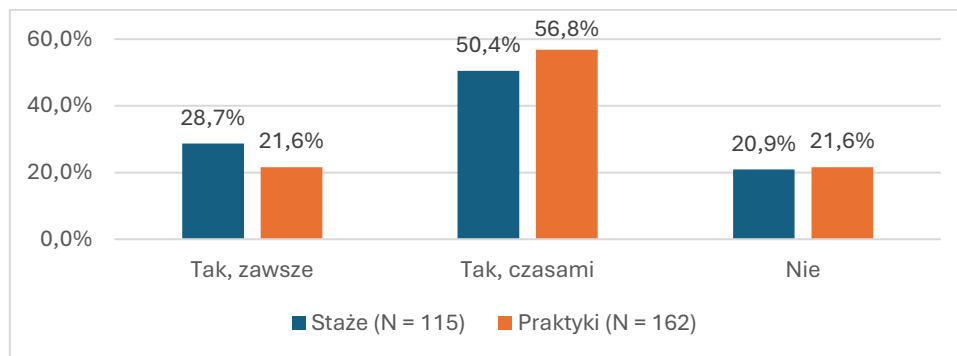
Źródło: Badania własne CAWI

Z przeprowadzonych badań ilościowych wynika, że pracodawcy kilkakrotnie zawierali umowę/porozumienie z osobami odbywającymi u nich staż/praktykę. Zjawisko to nie miało regularnego charakteru ale czasami się zdarzało. Na stałe takie postępowanie wskazało 28,7% podmiotów organizujących staże i 21,6% praktyki. Natomiast czasami takie działania odnotowano w przypadku 50,4% podmiotów uczestniczących w stażach i 56,8% (wyk. 20) w praktykach. Dane te mogą dowodzić, że w przypadku ciągłego takiego postępowania pracodawcy wykorzystują swoją pozycję i



nadużywają formy staży i praktyk dla realizacji swoich celów biznesowych. Natomiast w tym drugim przypadku decyzje o przedłużeniu stażu czy praktyki mogą być nieplanowane i zależą od bieżących potrzeb kadrowych i oceny efektywności pracy ich uczestnika.

**Wykres 20. Ponawianie umów w %**



Źródło: badanie ilościowe CAWI

Poziom zapewnienia warunków pracy technicznych i organizacyjnych niezbędnych do wykonywania zadań w ramach staży i praktyk realizowanych na wolnym rynku pracy i w zawodach regulowanych jest stosunkowo wysoki. Elementy te stanowią bowiem podstawę do efektywnego wykonywania zadań zawodowych powierzonych uczestnikom staży, praktyk czy aplikacji. Niższy udział elementów związanych z dostęпами i identyfikacją może być wynikiem charakteru prac wykonywanych przez ich uczestników. Nie zawsze potrzebne mogły być kody dostępu czy listy haseł. Istotne znaczenie ma również poziom bezpieczeństwa, jaki obowiązuje na danym stanowisku pracy. Podmioty chcąc chronić posiadane dane wrażliwe, czy też tzw. „tajemnice przedsiębiorstwa” związane z prowadzoną działalnością mogą nie dopuszczać od razu nowych osób do nich. Uczestnicy staży, praktyk i aplikacji w objętych badaniem podmiotach najczęściej mieli dostęp do niezbędnego do wykonywania zadań sprzętu i materiałów (odpowiednio: 94,1%, 91,6% oraz 87,5% wskazań) (tab. 20). Większość z nich miała również własne stanowisko pracy (odpowiednio: 90,8%, 75,8% oraz 81,3% wskazań). Świadczy to o wysokim poziomie organizacyjnego przygotowania firm do tych form. Zapewnienie sprzętu i stanowiska wskazuje, że ich uczestnicy są traktowani podobnie jak pozostali pracownicy. Niższy poziom formalnych identyfikatorów może wynikać z polityk bezpieczeństwa, struktury organizacji lub po prostu z faktu, że



niektóre podmioty nie potrzebują identyfikatorów. Jeśli chodzi o aplikacje to są one dobrze osadzone infrastrukturalnie, co sprzyja ich profesjonalizacji. Dostarczanie zasobów umożliwia efektywne wykonywanie zadań i świadczy o instytucjonalnym traktowaniu aplikantów jako pełnoprawnych członków zespołu.

**Tabela 20. Warunki wykonywania obowiązków zawodowych podczas stażu, praktyk, aplikacji w %**

Wyszczególnienie	Stáže (N = 119)	Praktyki (N = 215)	Aplikacje (N = 16)
Wyznaczone własne stanowisko pracy	90,8%	75,8%	81,3%
Niezbędny do wykonywania zadań sprzęt i materiały	94,1%	91,6%	87,5%
Identyfikator imienny	64,7%	48,4%	37,5%
Listę haseł dostępu do odpowiednich zasobów oraz kodów dostępu do odpowiednich części budynku firmy/organizacji	67,2%	52,1%	68,8%
Inne	1,7%	3,3%	6,3%

Źródło: Badania własne CAWI, nie sumuje się do 100

W badaniach jakościowych wskazano, że czasami praktykanci czy stażyści nie mają zapewnionego dostępu do pewnych urządzeń ze względu na ryzyko błędu jaki mogą popełnić co implikuje określone koszty czy straty dla firmy.

„(...) No, że w wielu przypadkach, na przykład nie jest do pomyślenia dopuszczenie do linii produkcyjnej w sektorze motoryzacyjnym, mamy tu te duże Marki też motoryzacyjne no kogoś kto dopiero zaczyna swoją przygodę z pracą zawodową, no popełnienie najmniejszego błędu i zatrzymanie ciągłości pracy linii montażowej to są miliony złotych euro, ta osoba do końca życia się już nie wypłaciłaby pewnie z takiej straty, więc no żaden odpowiedzialny menedżer, dyrektor nie dopuści tych pracowników do poważnych zadań. To też trzeba zrozumieć, że to jest jakby też balansowanie pomiędzy chęcią takiego fajnego zaproszenia to co też zostało powiedziane, że też myślę pracodawcom też zależy, żeby ten praktykant stażysta poznał pracodawcę, a z drugiej strony no jednak minimalizowaniem ryzyk związanych z pewnymi zagrożeniami, które mogą się pojawić, czy to w sektorze budowlanym, czy finansowym, w bankowości, no czy już w ogóle na halach produkcyjnych zwłaszcza w sektorze motoryzacyjnym, więc no to wygląda różnie (...)” [FGI organizacja pracodawców]

„Czasami no też jakby trzeba mieć świadomość, że ten sprzęt, na którym pracują pracownicy, jest dość kosztowny i przekazanie, czy zaoferowanie tego sprzętu na wyłączność, jeśli chodzi o praktykanta czy stażystę, oczywiście na czas odbywania praktyk czy staży nie



*jest uzasadnione finansowo. Więc tak jak mówię, absolutnie nie, to nie chcę się wypowiadać, że jest różnica, jeśli chodzi o warunki, ale zdarza się, że tak, że się pojawiają (...)* [FGI, edukacja]

Pomioty organizujące staże i praktyki różnią się możliwościami jakimi dysponują, które z kolei mają wpływ na oferowane warunki w jakich się one odbywają. Są podmioty, które mają środki i możliwości, aby uczestnik stażu czy praktyk mógł pracować na nowym sprzęcie, na stanowisku pracy oddanym wyłącznie do jego dyspozycji, miał dostęp do tych samych warunków pracy co pozostali pracownicy. Stażysta lub praktykant przed przystąpieniem do pracy przechodzi szkolenie BHP i szkolenie stanowiskowe.

*„(...) Jeżeli chodzi o przystosowanie miejsca dla takiego praktykanta, no to u nas zawsze dostaje swoje biurko, zawsze dostaje krzesło, zawsze dostaje sprzęt z dostępnymi takimi jak tutaj zostanie ustalone, czyli to, czego się będzie u nas uczył, to do takich programów, do takich aplikacji będzie miał dostęp na swoim komputerze. Oczywiście wszystkie osoby, które do nas przychodzą, są najpierw poddawane szkoleniu wstępnemu bhp i one są szkolone tak długo, jak każdy pracownik przyjmowany na umowę o pracę, czyli nie ma tutaj żadnej taryfy ulgowej, bo nasza służba bhp czuwa nad tym tematem. No później te panie, panowie mają instruktaże stanowiskowe na tym stanowisku, na którym będą pracować. (...)”* [FGI, firma]

*„(...) miejsca staży są na wysokim poziomie. Mają stanowiska pracy takie same jak pracownicy, czyli to nie jest tak, że pracownik w firmie siedzi na wypasionym stanowisku, a stażysta gdzieś w kącie na nie wiem rozpadającym się krześle, biurku czy komputerze, który się za chwilę zawiesza. Nie, słyszymy od stażystów, że mają po prostu takie same warunki pracy, korzystają bardzo często z pakietów medycznych, które są w firmie, korzystają z tych owocowych czwartków tak zwanych, mają do tego możliwość. (...)”* [FGI, urząd]

*„(...) jeśli chodzi o warunki przygotowywane przez pracodawców czy praktykodawców dla osób, które właśnie na te praktyki i staże się udają, to tu bywa różnie. (...) Więc nie brakuje przykładów, gdzie de facto praktykant czy stażysta ma zaoferowane warunki takie same jak pracownik a czasami lepsze, bo pracodawca jest w stanie specjalnie na jego potrzeby, no*



*może specjalnie no z myślą pewnie docelowo w innym wykorzystaniu, ale zaopatrzyć go na przykład w nowy laptop czy komputer przygotować dla niego własną przestrzeń biurową, nie wiem, własne biurko, jakieś szafki, (...)” [FGI, edukacja]*

Nie zawsze jednak podmioty organizujące staże i praktyki mają możliwości zapewnienia takich warunków. Ograniczać może ich sytuacja finansowa, czy też warunki techniczne, jakimi dysponuje np. mała przestrzeń, na której znajdują się stanowiska pracy. Wówczas uczestnicy staży i praktyk wykonują powierzone im zadania w warunkach gorszych niż pozostali pracownicy, nie mają oddanego wyłącznie do swojej dyspozycji stanowiska pracy, są przerzucani z jednego miejsca w drugie.

*„(...) zdarzają się i nie są to wcale jakieś bardzo odosobnione przypadki, że te osoby siedzą na przypadkowych miejscach. Są trochę przerzucane z miejsca na miejsce, jak kogoś akurat jakiegoś pracownika nie ma, to ty dzisiaj idź tam, bo dzisiaj albo przez tydzień, bo jest chory to go nie będzie, ale jak wróci to spróbujemy znaleźć dla ciebie inne miejsce. Czyli zdarzają się również niestety przypadki, ale to nie jest zła wola, tylko czasami brak możliwości zaoferowania takich samych warunków dla praktykanta czy stażysty jak dla pracownika. (...)” [FGI, edukacja]*

Jakość stażu lub praktyk zależy może również od sytuacji jaka panuje na lokalnym rynku pracy. Jest to szczególnie ważne w przypadku małych miejscowości, gdzie liczba podmiotów gospodarczych organizujących staże lub praktyki jest niewielka a poziom bezrobocia wysoki. Wówczas jakość organizacji staży i praktyk, o ile w ogóle decydują się na to podmioty może być niska.

*„(...) Oczywiście tak jak wspominałem, rynek pracy jest różny i my słyszymy na przykład od dyrektorów urzędów w mniejszych miejscowościach gdzie na przykład jest jeden zakład pracy i my słyszymy niestety, ale co my mamy zrobić, jak jest jeden zakład pracy, który jest monopolistą w danym rejonie, jak ja nie skieruję kogoś na staż do tego zakładu pracy, to nie skieruje go nigdzie po prostu tak, że nie mam takiej możliwości skierowania go nigdzie, więc tak jak mówię, no rynek pracy ma znaczenie. W [nazwa miejscowości] firmy cały czas potrzebują ludzi do pracy, stopa bezrobocia jest na bardzo niskim poziomie. Mamy jedno z najniższych wskaźników bezrobocia strukturalnego w Polsce, więc cały czas jest jeszcze rynek*



*pracownika. Co prawda obserwujemy, że proces rekrutacji się wydłuża, jest trudniej znaleźć pracę, ale cały czas firmy nam zgłaszają oferty pracy są zainteresowane również przyjmowaniem osób na staż (...)* [FGI, urząd]

Jeśli chodzi o kwestie wynagradzania uczestników staży i praktyk organizowanych w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych, widoczne jest tutaj wyraźne zróżnicowanie podmiotów. Na te, które wypłacają wynagrodzenia i te, które tego nie robią. To implikuje heterogeniczność warunków ekonomicznych szczególnie w przypadku staży i praktyk. W przypadku aplikacji sytuacja wygląda nieco lepiej – odsetek podmiotów, które deklarowały, że wypłacają im wynagrodzenie (68,8%) był dwa razy wyższy niż tych, które tego nie robiły (31,3%) (wyk. 21). W przypadku staży i praktyk różnica między tymi dwoma grupami podmiotów była niewielka. Świadczyć to może o tym, że rynek staży i praktyk pozostaje segmentem o relatywnie niskich kosztach dla pracodawców. Szczególnie dotyczy to praktyk, w przypadku których większość objętych badaniem ich organizatorów nie wypłacało wynagrodzenia praktykantom (58,1%). O tym, że nie zawsze staż i praktyki są płatne mówili również uczestnicy FGI. Zwracali również uwagę na to, że wysokość wypłacanego wynagrodzenia też nie może być wysoka w niektórych przypadkach ze względu na ograniczone możliwości dopuszczenia stażystów i praktykantów do samodzielnego, a niekiedy w ogóle wykonywania pracy na niektórych stanowiskach pracy.

*„(...) przyjmujemy ludzi również do urzędu osoby na praktyki. Praktyki oczywiście nie płatne (...)* [FGI, urząd pracy]

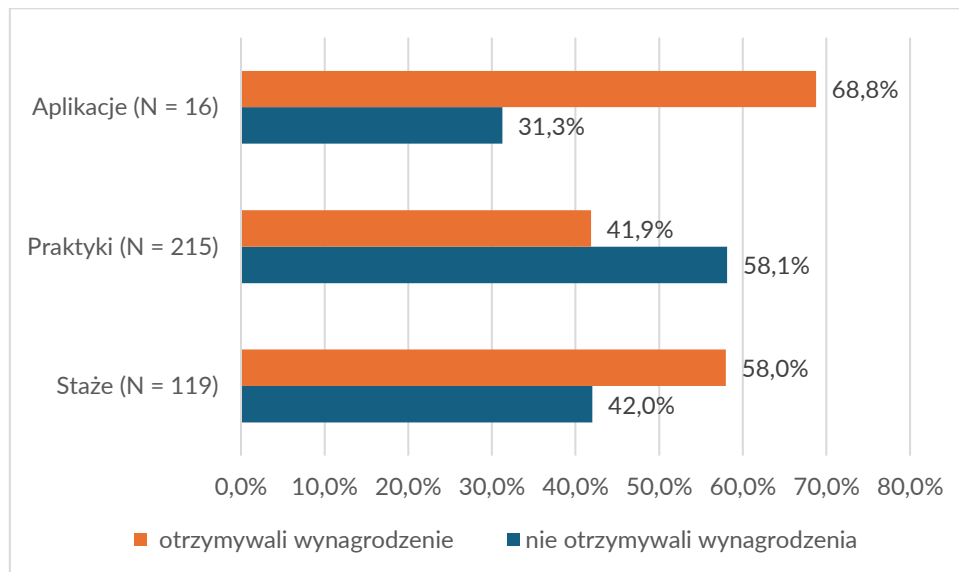
*„(...) dotychczas właściwie były to praktyki bezpłatne (...)* [FGI, firma]

*„(...) ponieważ nasza specyfika pracy zakłada, że takie osoby są delegowane do konkretnych projektów, więc one są rozliczane i wynagrodzenie w tym projekcie (...)* [FGI, fundacja]

*„(...) mogą czuć się trochę tacy, że o robimy to samo, co inni na tych niższych stanowiskach a nie otrzymujemy za to wynagrodzenia, albo właśnie otrzymujemy wynagrodzenie, ale tak naprawdę poziom, dopuszczenia do pewnych zadań jest i tak bardzo ograniczony. No cóż, no trzeba to też zrozumieć. (...)* [FGI organizacja pracodawców]



Wykres 21. Wypłacanie wynagrodzenia uczestnikom staży, praktyk, aplikacji w %



Źródło: Badania własne CAWI

Wysokość wypłacanych wynagrodzeń uczestnikom staży i praktyk była zróżnicowana. Niemniej dominowały sytuacje, w których wysokość wynagrodzenia w przypadku staży i praktyk mieściła się na poziomie minimalnym jaki w danych okresie był możliwy. W przypadku co trzeciego podmiotu były one na porównywalnym poziomie z wynagrodzeniem osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach w firmie. Niewiele niższy był odsetek podmiotów, w których wynagrodzenie stażystów i praktykantów było niższe niż wynagrodzenie pracowników wykonujących swoje zadania na podobnych stanowiskach w firmie. To sygnalizuje, że ekonomiczna atrakcyjność staży i praktyk dla kandydatów może być ograniczona i że polityki zachęcające do konkurencyjnych wynagrodzeń mogą zwiększyć udział kandydatów i przejścia do zatrudnienia. Nieco inaczej wyglądała sytuacja w przypadku aplikacji. Znaczna część wypłacanych wynagrodzeń mieściła się w granicach płacy minimalnej (63,6%) (tab. 21). Dwa razy niższy był odsetek podmiotów, które wypłacały wynagrodzenie na poziomie porównywalnym z wynagrodzeniem osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach w firmie co może świadczyć o tym, że poziom odpowiedzialności wykonywanej pracy mógł być w ich przypadku stosunkowo wysoki. Tylko marginalny odsetek deklarował wynagrodzenia wyższe niż na porównywalnych stanowiskach. Skłonność podmiotów organizujących staże i praktyki w ramach wolnego



rynku pracy i w zawodach regulowanych do płacenie wynagrodzeń na poziomie płacy minimalnej wynika z ich kondycji finansowej. Nie każdy pomiot stać na wypłacenie takiego wynagrodzenia stażysty czy praktykantowi. Wprowadzenie jako obowiązującego wymogu wypłacanie uczestnikom staży i praktyk wynagrodzeń stanowiących równowartość płacy minimalnej mogłaby przyczynić się do zmniejszenia skłonności pracodawców do ich organizacji. Dobrym rozwiązaniem byłoby natomiast traktowanie płacy minimalnej jako podstawy do wyliczenia procentu, który stanowiłby podstawę do wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla stażysty lub praktykanta.

**Tabela 21. Wysokość całkowitego wynagrodzenia brutto w odniesieniu do płacy minimalnej i wynagrodzeń pozostałych osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach wypłacanego uczestnikom staży, praktyk i aplikacji w%**

Wyszczególnienie	Stáže (N = 69)	Praktyki (N = 90)	Aplikacje (N = 11)
Równa wynagrodzeniu minimalnemu w danym okresie	37,7%	40,0%	63,6%
Porównywalna z wynagrodzeniem osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach w firmie	31,9%	32,2%	27,3%
Była wyższa niż wynagrodzenie osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach w firmie	1,4%	0,0%	0,0%
Była niższa niż wynagrodzenie osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach w firmie	29,0%	27,8%	9,1%

Źródło: Badania własne CAWI

Uczestnicy staży i praktyk organizowanych w ramach wolnego rynku pracy oraz w zawodach regulowanych mają bardzo ograniczony dostęp do dodatkowych świadczeń, do których dostęp mają stali pracownicy zatrudnieni na podobnych stanowiskach. Świadczy to o istnieniu przeszkód w pełnym włączeniu ich w systemy świadczeń pracowniczych oraz postrzeganiu ich jako osób odbywających szkolenie, a nie pełnoprawnych członków zespołu/łów firm. Obniżyć to może atrakcyjność staży i praktyk dla potencjalnych kandydatów. W większości objętych badaniem podmiotów, stażysty, praktykanci oraz aplikanci nie mieli dostępu do dodatkowych świadczeń pracowniczych w ogóle (odpowiednio: 39,5%, 49,3% oraz 50,0%) (tab. 22). Z części tego rodzaju benefitów korzystać mogli stażysty w 36,1% podmiotach, praktykanci w 36,3% podmiotach a aplikanci w 18,8% podmiotach. Sytuacja ta wymaga zmiany, szczególnie tam, gdzie benefity wpływają na atrakcyjność pracy i retencję pracowników.





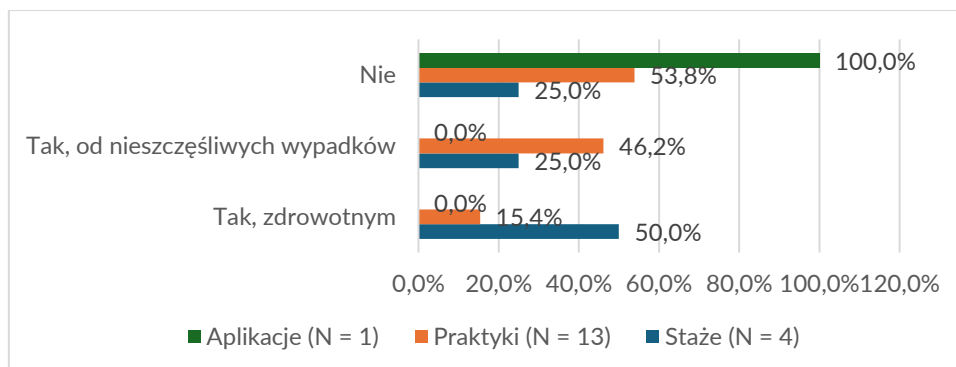
**Tabela 22. Dostęp do dodatkowych świadczeń (benefitów) uczestników staży, praktyk i aplikacji, które były dostępne dla stałych pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach w %**

Wyszczególnienie	Staże (N = 119)	Praktyki (N = 215)	Aplikacje (N = 16)
Tak, do wszystkich	24,4%	14,4%	31,3%
Tak, do części	36,1%	36,3%	18,8%
Nie	39,5%	49,3%	50,0%

Źródło: Badania własne CAWI

Ubezpieczenia są jednym z istotnych kwestii, które dotyczą organizacji staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych. To one zapewniają bezpieczeństwo i wsparcie w momencie pojawienia się sytuacji nieprzewidzianych jak, np. choroba czy wypadek. Dlatego objęte badaniem podmioty, które nie podpisywały umów lub porozumień z uczestnikami organizowanych przez nich staży, praktyk lub aplikacji zapytano o to, czy uczestnicy tych form byli objęci ubezpieczeniem zdrowotnym lub od nieszczęśliwych wypadków. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że są podmioty, które organizują staże i praktyki, a nawet aplikacje w ramach tzw. szarej strefy. Nie tylko nie zawierają umów czy porozumień na piśmie, ale również nie dbają o zabezpieczenie siebie i uczestnika przed negatywnymi konsekwencjami sytuacji, których nie da się przewidzieć. Z punktu widzenia ochrony uczestników tych form należałoby wprowadzić wymóg posiadania co najmniej minimalnego zakresu ubezpieczeń chociażby od nieszczęśliwych wypadków oraz wypracowanie standardów, które zmniejszą ryzyko prawne i zdrowotne dla ich uczestników. Szczególnie powinno dotyczyć to grup zawodów, w których ryzyko wypadku jest wysokie lub też wykonywane są zadania wymagające odpowiedzialności oraz pracy z klientami.

**Wykres 22. Obejmowanie uczestników staży, praktyk i aplikacji ubezpieczeniem w %**



Źródło: Badania własne CAW



Istotne znaczenie dla jakości organizowanych staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych ma prowadzenie ich ewaluacji - problem ten został uwzględniony w naszych badaniach. Większość podmiotów objętych badaniem prowadziła taką ewaluację. Najczęściej prowadzili ją organizatorzy staży (w sumie 81,5%) w mniejszym stopniu działanie to podejmowali organizatorzy praktyk (w sumie 75,3%) a najrzadziej aplikacji (w sumie 62,5%) (tab. 23). Niemniej jednak prowadzenie tego rodzaju działań wymaga czasu i osób które się nią zajmą. W małych podmiotach tego rodzaju aktywności są trudne do wdrożenia ze względu na brak osób, które miałyby czas na jej prowadzenie i odpowiednie umiejętności. Świadczą o tym wypowiedzi uczestników badania jakościowego (FGI).

*„(...) Bardzo rzadko. to by też wymagało pewnej promocji wśród pracodawców to jest też taki kamyczek do naszego ogródka, że nasi pracodawcy, poza dużymi działami HR faktycznie, które mają na to przestrzeń i czas choćby w pewnej ankiecie onlinenowej, rzadko pytają o to, jak praktykant stażysta ocenia tą swoją przygodę na przykładzie tej firmy i to jest problem” [FGI, organizacja pracodawców]*

*„(...) Różne tu warunki działają przede wszystkim czas i pieniądze. Niektórzy wychodzą z założenia w mniejszych firmach, że nie warto na to poświęcać może tyle czasu (...)” [FGI, firma]*

Sposoby zbierania informacji o organizacji staży praktyk i aplikacji od ich uczestników były różne. Podmioty wybierały te, które im najbardziej odpowiadały. Informacje od uczestników zbierane były niesystematycznie. Nieco częściej wykorzystywany była do tego celu mniej formalny sposób- rozmowa z opiekunem lub mentorem. Świadczyć to może o braku wystandardyzowanych procedur w tym zakresie. Podmioty, które przeprowadzały ocenę organizowanych przez siebie staży, praktyk lub aplikacji najczęściej zbierały informacje od ich uczestników podczas rozmowy z opiekunem (42,0%% organizatorów staży, 38,1% praktyk i 31,3% aplikacji) (tab. 23). Nieco rzadziej wykorzystywane do tego celu były ankiety ewaluacyjne (39,5% w przypadku staży, 36,3% praktyk i 25,0% aplikacji). Niepokojącym zjawiskiem jest



natomiast wysoki udział organizatorów aplikacji, którzy nie dali ich uczestnikom możliwości dokonania takiej oceny.

**Tabela 23. Możliwość dokonywania oceny przez uczestników staży, praktyk i aplikacji w %**

Odpowiedzi	Staże (N = 119)	Praktyki (N = 215)	Aplikacje (N = 16)
Tak, w formie ankiety ewaluacyjnej	39,5%	36,3%	25,0%
Tak, w formie rozmowy z opiekunem	42,0%	38,1%	31,3%
Tak, w innej formie	0,0%	0,9%	6,3%
Nie	21,8%	28,4%	37,5%

Źródło: Badania własne CAWI

Dla dokonywanej oceny jakości staży i praktyk organizowanych w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych znaczenie ma nie tylko sposób zbierania informacji ale również ich zakres. Z przeprowadzonych badań wynika, że zbierane są głównie informacje dotyczące procesu edukacyjnego i merytoryczne, a nie o warunkach finansowych lub dodatkowych aspektach. Kwestie dotyczące wynagrodzenia są marginalnym przedmiotem ewaluacji. Świadczyć to może o dojrzałym podejściu organizatorów do ewaluacji jakości procesu kształcenia. Jednocześnie niski poziom zainteresowania oceną wynagrodzenia sugeruje, że komponent ekonomiczny jest traktowany marginalnie i nie stanowi kluczowego elementu oceny efektywności, co może ograniczać całościowe spojrzenie na doświadczenia uczestników. Najczęściej oceniano zgodność przebiegu stażu, praktyki czy aplikacji z ich programami (odpowiednio: 73,2%, 74,0% i 60,0% wskazań), a także jakość i przydatność odbytego stażu (odpowiednio: 73,2%, 63,0% i 80,0% wskazań) (tab. 24).

**Tabela 24. Elementy staży, praktyk i aplikacji, które podlegały ocenie w %**

Wyszczególnienie	Staże (N = 97)	Praktyki (N = 154)	Aplikacje (N = 10)
Zgodność przebiegu z programem	73,2%	74,0%	60,0%
Jakość i przydatność	73,2%	63,0%	80,0%
Jakość wsparcia udzielanego przez osobę/osoby, które sprawowały nadzór merytoryczny	52,6%	45,5%	30,0%
Wysokość wynagrodzenia całkowitego	12,4%	9,1%	20,0%
Inne	0,0%	2,6%	0,0%

Źródło: Badania własne CAWI, nie sumuje się do 100

Należy tutaj podkreślić, że w przypadku aplikacji częściej ocenianym aspektem była ogólna ich jakość niż zgodność z programem, co może świadczyć o tym, że ocena w tym przypadku miała charakter uogólniony, a nie analityczny i nie obejmowała



kluczowego elementu dotyczącego jakości kształcenia. Powoduje to, że informacje zbierane w ten sposób nie dają pełnego, wielowymiarowego zakresu potrzebnego do ewaluacji, co ogranicza możliwość diagnozy i rozwoju jakości aplikacji.

Na zróżnicowane sposoby prowadzonej ewaluacji organizowanych staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych wskazują również wypowiedzi uczestników FGI. Podkreślali oni, że zakres zbieranych informacji i jakość ewaluacji zależy od wielkości podmiotu i możliwości kadrowych, jakimi dysponuje. W podmiotach o rozbudowanej strukturze organizacyjnej ewaluacją zajmują się osoby, które jej prowadzenie mają wpisany w zakres swoich obowiązków służbowych i są to głównie pracownicy działów HR. Prowadzona przez nich ocena obejmuje szerszy zakres informacji i częściej wykorzystywane są do tego wystandaryzowane narzędzia. Inaczej wygląda to w małych podmiotach, które mogą nie mieć osób, które mają na to czas czy też posiadających kompetencje potrzebne do przeprowadzenia ewaluacji. W małych podmiotach odbywa się ona więc na podstawie obserwacji lub rozmowy.

Istotnym elementem ewaluacji staży i praktyk organizowanych w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych jest zakres informacji przekazywanych ich uczestnikom. Informacja ta powinna dotyczyć zarówno oceny działań zrealizowanych przez ich organizatora, zgodności z programem jak i efektów jakie osiągnęli po ich zakończeniu. Większość objętych badaniem podmiotów przekazywała informację zwrotną, co świadczy o silnym zakorzenieniu praktyk tego rodzaju w podmiotach. Niemniej jednak jej zakres koncentrował się tylko na ocenie uczestnika (jakość pracy, postępy), a nie na refleksji nad programem stażu, praktyk czy aplikacji. Może to wzmacniać asymetrię relacji: uczestnik jest oceniany, natomiast sam podmiot – już rzadko. Najczęściej przekazywana informacja zwrotna dotyczyła jakości pracy uczestnika – w przypadku stażu 58,0% wskazań, praktyk 50,7% wskazań i aplikacji 56,3% wskazań (tab. 25). W drugiej kolejności dotyczyła rozwoju i efektów uczenia się (39,5% wskazań w przypadku staży, 37,2% praktyk i 37,5% wskazań w przypadku aplikacji). Niestety są podmioty, które po zakończeniu stażu, praktyk czy nawet aplikacji nie przekazują żadnych informacji uczestnikom. Postawa taka ma negatywny wpływ na możliwości rozwojowe uczestników, adekwatność samooceny posiadanych



kompetencji zawodowych i może utrudniać ocenę przebiegu stażu, praktyki czy aplikacji oraz identyfikację popełnionych błędów przez organizatorów tych form.

**Tabela 25. Przekazywanie informacji zwrotnej po zakończeniu stażu, praktyk i aplikacji ich uczestnikom w %**

Wyszczególnienie	Stáže (N = 119)	Praktyki (N = 215)	Aplikacje (N = 16)
Tak, na temat jakości pracy uczestnika	58,0%	50,7%	56,3%
Tak, na temat poczynionych postępów w nauce i uzyskanych efektów uczenia się	39,5%	37,2%	37,5%
Tak, na temat postaw, w tym zaangażowania uczestnika	26,9%	27,0%	18,8%
Tak, na inny temat	0,0%	0,5%	0,0%
Firma/organizacja nie przekazywała informacji zwrotnych	12,6%	18,1%	18,8%

Źródło: Badania własne CAWI

Dla efektywności organizacji staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych istotne znaczenie ma to, czy ich uczestnicy je kończą, a jeśli nie to jaki był tego powód. Wśród objętych badaniem podmiotów zdecydowana większość uczestników zakończyła staż (73,9%), praktyki (72,6%) oraz aplikacje (62,5%) (tab. 26). Świadczyć to może o tym, że proces selekcji i dopasowania kandydatów jest na ogół skuteczny. Osoby decydujące się na udział w nich były świadome powodów uczestnictwa w tych formach w podmiotach je organizujących a sposób ich organizacji w podmiotach, w których je odbywali spełniał w większości ich oczekiwania. Powodem mogła być również konieczność uzyskania uprawnień zawodowych, co ma szczególne znaczenie w przypadku zawodów regulowanych. Rezygnacje są drugim najczęstszym scenariuszem. Wśród przyczyn dominują powody dobrowolne (rezygnacje), a nie negatywna ocena uczestników. Świadczyć to może o tym, że przyczyny nieukończenia leżą raczej po stronie indywidualnych decyzji uczestników. Najczęściej powodem nie ukończenia stażu, praktyki czy aplikacji była dobrowolna rezygnacja uczestnika (19,6% w przypadku stażu, 16,3% w przypadku praktyk i 18,8% w przypadku aplikacji).

**Tabela 26. Ukończenie staży, praktyk i aplikacji w %**

Wyszczególnienie	Stáže (N = 119)	Praktyki (N = 215)	Aplikacje (N = 16)
Tak, wszystkie zakończyły	73,9%	72,6%	62,5%
Nie, niektóre same zrezygnowały	19,3%	16,3%	18,8%
Nie, niektóre się nie sprawdziły	8,4%	8,8%	0,0%
Inne powody nieukończenia	0,0%	0,9%	12,5%
Nie wiem/ Trudno powiedzieć	1,7%	4,2%	6,3%

Źródło: Badania własne CAWI



Powody takiej decyzji są różne. Zdarza się, że ich uczestnicy rezygnują ponieważ otrzymali ofertę stałej pracy.

*„(...) Bo czasami zdarzają się przypadki, że ktoś przerywa staż, bo podejmuje pracę. Bo wygrał jakąś jakieś postępowanie konkursowe, bo ten staż umożliwił mu zdobycie konkretnych umiejętności, kwalifikacji, doświadczenia i dzięki temu podjął pracę (...)” [FGI, urząd pracy]*

Dla uczestników staży i praktyk organizowanych w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych istotne jest, aby po ich zakończeniu otrzymali dokument potwierdzający fakt uczestnictwa w nich i ich zakończenia. Jest to niezwykle istotne, gdyż stanowi on dowód potwierdzający zdobyte kompetencje, doświadczenie czy uprawnienia, który będą mogli załączać do dokumentacji podczas szukania pracy. Większość objętych badaniem podmiotów, którzy organizowali staże i praktyki wystawiała formalne dokumenty potwierdzające zakończenie stażu, co jest dobrą praktyką z punktu widzenia walidacji efektów kształcenia. Niemniej jednak wystawiane dokumenty różniły się rodzajem. Najczęściej były to opinie lub zaświadczenia o odbyciu stażu czy praktyk (odpowiednio: 65,5% i 74,4%) czyli dokumenty o niższym znaczeniu z punktu widzenia prawa niż certyfikaty czy dyplomy (tab. 27). Świadczyć to może o tym, że w podmiotach tych praktyki nie były traktowane jako doświadczenie formalnie równoważne z zatrudnieniem. To może ograniczać wartość ich uczestników na rynku pracy. Wśród podmiotów objętych badaniem była również grupa, która wystawiała jako dokumenty potwierdzające zakończenie stażu lub praktyki świadectwa pracy, a dotyczyło to osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Świadczy to o konieczności wypracowania standardowej formy poświadczania odbycia stażu lub praktyki poprzez ujednoczenie zakresu i minimalnych wymagań dotyczących wydawanych dokumentów, aby zwiększyć ich przejrzystość i użyteczność dla uczestników.



**Tabela 27 Wydawanie dokumentów potwierdzających odbycie stażu i praktyk ich uczestnikom w %**

Wyszczególnienie	Staże (N = 119)	Praktyki (N = 215)
Tak, certyfikat/dyplom	21,0%	15,8%
Tak, opinię/zaświadczenie	65,5%	74,4%
Tak, świadectwo pracy	16,8%	10,7%
Tak, inne	0,0%	0,9%
Nie	11,8%	10,2%

Źródło: Badania własne CAWI

Na jakość i znaczenie wydawanych dokumentów uczestnikom staży i praktyk organizowanych w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych wpływ ma zakres umieszczanych w nich informacji. Z przeprowadzonego badania wynika, że pełnią dwie funkcje: ewidencyjno-administracyjną oraz ewaluacyjną. Zawarte w nich informacje koncentrują się głównie na danych identyfikacyjnych organizatora (nazwa firmy, czas trwania, nazwa programu) oraz czasie trwania. Świadczy to o stosunkowo wysokim poziomie formalizacji wystawianych dokumentów. Charakterystyka jakościowa staży i praktyk (skrócony program, cel, efekty) pojawia się rzadziej, co może ograniczać ich wartość jako dokumentu potwierdzającego uzyskane kompetencje zawodowe i wykorzystywanego na rynku pracy. Sytuację poprawiłoby wypracowanie zunifikowanego minimalnego zestawu zakresu informacji tego rodzaju dokumentów (np. z obowiązkowym polem „osiągnięte efekty/kompetencje”), co zwiększyłoby użyteczność dokumentów dla rynku pracy i systemów walidacji kwalifikacji.

**Tabela 28. Informacje zamieszczane w wydawanych dokumentach potwierdzających ukończenie stażu i praktyk w %**

Wyszczególnienie	Staże (N = 105)	Praktyki (N = 193)
Nazwa programu	69,5%	63,7%
Nazwa firmy	82,9%	85,5%
Lokalizacja firmy	67,6%	68,4%
Skrócony opis programu i głównych założeń	57,1%	50,8%
Czas trwania programu	77,1%	76,7%
Obszar biznesowy / Dział / Komórka organizacyjna, w której realizowano program	43,8%	33,7%
Osiągnięte cele i zrealizowane treści edukacyjne	41,9%	39,4%
Zadania zrealizowane	34,3%	37,8%
Opinia opiekuna/mentora/osoby sprawującej opiekę	28,6%	31,6%
Inne	0,0%	1,0%

Źródło: Badania własne CAWI



Możliwość zatrudnienia uczestnika stażu lub praktyki organizowanych w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych może świadczyć o efektach ich organizacji i dopasowania programu do stanowiska na którym się odbywały, jak również o tym w jaki sposób traktowane są te formy przez podmioty je organizujące. Dla części może być to po prostu wygodna forma okresu próbnego czy też sposób poszukiwania talentów. Postrzegane są jako okres testowania i selekcji kandydatów, a nie tylko jako element edukacji. Mają więc praktyczny charakter i odgrywają istotną rolę w budowaniu przyszłej kadry, co szczególnie było widoczne w przypadku zawodów prawniczych. Dla uczestników może być to również okazja do znalezienia stałego zatrudnienia. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na to, że rzeczywiście tak jest. Staże, praktyki i aplikacje stanowią istotny kanał pozyskiwania pracowników choć nie jest to powszechne rozwiązanie w przypadku praktyk. Większość podmiotów, które organizowały staże lub praktyki zatrudniła niektórych z nich (odpowiednio: 66,4% i 59,5%) (tab. 29). Podobnie wyglądała sytuacja w przypadku aplikacji - większość podmiotów (42,9%) zatrudniła wszystkich aplikantów, a 35,7% przynajmniej część z nich. Może to świadczyć o bardzo wysokim poziomie dopasowania aplikacji do potrzeb kadrowych i jakości kandydatów. Aplikacje są tą formą, która w największym stopniu pełni funkcję realnego kanału rekrutacji w większości organizujących je podmiotów. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby wzmocnienie mechanizmów ułatwiających przejście do zatrudnienia (np. wsparcie rozwojowe, dopasowanie programów do potrzeb stanowisk).

**Tabela 29. Zatrudnienie osób, które ukończyły staż, praktykę i aplikację w ciągu ostatnich 12 miesięcy w podmiocie, który je organizował w %**

Wyszczególnienie	Stáže (N = 119)	Praktyki (N = 215)	Aplikacje (N = 14)
Nie zatrudniliśmy nikogo	18,5%	31,6%	21,4%
Tak, zatrudniliśmy niektórych z nich	66,4%	59,5%	35,7%
Tak, zatrudniliśmy wszystkich	15,1%	8,8%	42,9%

Źródło: Badania własne CAWI

O tym, że podmioty organizujące staże i praktyki w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych zatrudniają ich uczestników po ich zakończeniu świadczą również wypowiedzi uczestników FGI. Nie zawsze w takich sytuacjach osoba taka otrzymuje propozycję pracy na czas nieokreślony, ale ważne jest, że kontynuowana jest





współpraca. Zdarza się, że w takich przypadkach stosowane są umowy cywilno-prawne. Takie rozwiązanie daje pracodawcy dodatkowy czas na sprawdzenie pracownika, co ma szczególnie znaczenie w przypadku najkrócej trwających staży i praktyk.

*„(...) niektóre osoby u nas po prostu zostały po tych praktykach czterotygodniowych, nawet najpierw na umowę zlecenie, później już normalnie na umowę o pracę i pracują z nami, no czwarty rok na przykład co poniektórzy panowie (...)” [FGI, firma]*

Nawet jeśli uczestnicy staży i praktyk organizowanych w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych nie otrzymują po ich zakończeniu propozycji zatrudnienia od organizatora, to mogą być ich dane włączane do prowadzonej bazy potencjalnych kandydatów na pracowników. Podmioty prowadzą tego rodzaju ewidencje, z której korzystają w razie pojawienia się potrzeby obsadzenia wakatu. Ponadto podmioty nie zawsze dysponują wolnymi miejscami pracy, które mogliby zaoferować uczestnikom staży i praktyk po ich zakończeniu. Wówczas starają się utrzymywać z nimi kontakt, przekazywać informacje o zamieszczanych ofertach pracy.

*„(...) organizujemy staże i przyjmujemy osoby na praktyki zawodowe, oczywiście ze względów organizacyjnych nie mamy takiej możliwości, żeby robić to na jakąś dużą skalę. Ale w skali roku kilka osób odbywa w urzędzie staż i odbywa praktyki, natomiast my do osób, które się nam sprawdziły i rokuje, że będą dobrymi pracownikami, staramy się być z takimi osobami w kontakcie i później namawiać ich albo informować o tym, że pojawiło się jakieś ogłoszenie rekrutacyjne i wiele osób zatrudnionych w urzędzie to są nasi byli stażyści albo praktykanci i te osoby wiele lat pracują w urzędzie. (...)” [FGI, urząd]*

Miernik efektów organizowanych staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych stanowi ocena jakości uczestników, którzy uzyskali zatrudnienie. Z przeprowadzonych badań wynika, że staże i praktyki są efektywnym instrumentem selekcji kompetencji i dopasowania kandydatów do potrzeb pracodawców. Ponadto skutecznie przygotowują do pracy, a pracodawcy trafnie wybierają najbardziej perspektywicznych uczestników. Stanowią więc efektywne narzędzie rekrutacji dla pracodawców i wejścia do zawodu dla uczestników. Niska proporcja niezadowolonych świadczy o tym, że ryzyko nietrafionej rekrutacji przez staż



(4,1%) czy praktyki (5,4%) jest ograniczone (tab. 30). To potwierdza sens ekonomiczny i HR-owy inwestowania w programy stażowe i praktyki jako formy pre-selekcji kandydatów na pracowników. Nieco gorzej pod tym względem wypadają aplikacje. Co prawda w sumie aż 81,8% podmiotów deklarowało, że wszyscy lub większość zatrudnionych aplikantów spełniła ich oczekiwania – co również może świadczyć o wysokiej jakości procesu aplikacyjnego oraz trafności selekcji kandydatów. Niemniej jednak w tym przypadku udział podmiotów, w których zatrudnieni aplikanci nie spełnili oczekiwań był znacznie wyższy niż w przypadku staży czy praktyk. Świadczyć to może konieczności poprawienia jakości organizowanych aplikacji w celu zwiększenia ich zgodności z rzeczywistymi potrzebami rynku pracy.

**Tabela 30. Spełnianie oczekiwań pracodawcy przez stażystów, praktykantów i aplikantów, którzy zostali zatrudnieni w %**

Wyszczególnienie	Stáže (N = 97)	Praktyki (N = 147)	Aplikacje (N = 11)
Nie	4,1%	5,4%	18,2%
Tak, większość z nich	67,0%	66,7%	27,3%
Tak, wszyscy	28,9%	27,9%	54,5%

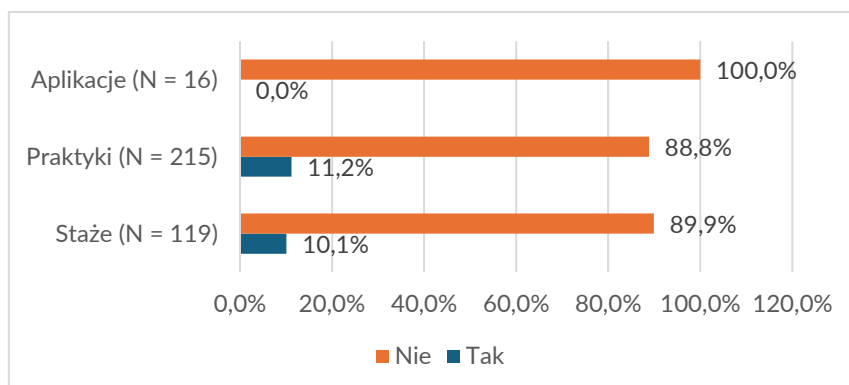
Źródło: Badania własne CAWI

Pracodawców poproszono o wskazanie zmian priorytetowych, które zachęciłyby podmioty do organizacji praktyk w ramach wolnego rynku pracy. Odpowiedzi wskazują, że kluczowe bariery i możliwości ulepszeń leżą zarówno po stronie ram instytucjonalnych takich jak ujednocianie procedur i ujednoczenie regulacji pranych, jak i zachęt ekonomicznych związanych np. z dopłatami dla pracodawców.

Z przeprowadzonych badań wynika, że podmioty, które organizują staże i praktyki w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych rzadko napotykały na problemy podczas ich realizacji. Na brak problemów wskazali wszyscy organizatorzy aplikacji. W niewielkim stopniu wystąpiły one w grupie podmiotów organizujących staże (10,1%) i praktyki (11,2%) (wyk. 23). Może to świadczyć o dobrze przygotowanych procedurach organizowania praktyk, staży i aplikacji.



Wykres 23. Problemy napotymane podczas organizacji staży, praktyk i aplikacji w %



Źródło: Badania własne CAWI

Tabela 31. Przeszkody, które sprawiły najczęściej problemów w %

Wyszczególnienie	Staże (N = 12)	Praktyki (N = 24)
Brak czasu kadry na nadzór	58,3%	62,5%
Dodatkowe koszty	50,0%	25,0%
Problemy formalne/prawne	25,0%	25,0%
Trudności w dostarczeniu informacji o stażach do kandydatów/ek	0,0%	33,3%
Trudności w znalezieniu kandydatów/tki spełniających kryteria firmy/organizacji	16,7%	29,2%
Inne	8,3%	12,5%

Źródło: Badania własne CAWI, nie sumuje się do 100

Zgłaszane problemy dotyczyły głównie obszarów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi (brak czasu kadry na nadzór – 58,3% wskazań w przypadku staży i 62,5% wskazań w przypadku praktyk) (tab. 31). Świadczyć to może o tym, że największym wyzwaniem dla nich było zapewnienie odpowiedniej jakości nadzoru i dopasowanie zadań do umiejętności praktykantów. Wsparciem w tej sytuacji byłoby uregulowanie i ujednoczenie kwestii dotyczących opiekuna lub mentora. W przypadku staży istotny problem stanowiły dodatkowe koszty związane z ich organizacją – 50,0% wskazań, a praktyk problemy z dotarciem z informacją o ich organizacji – 33,3% wskazań.

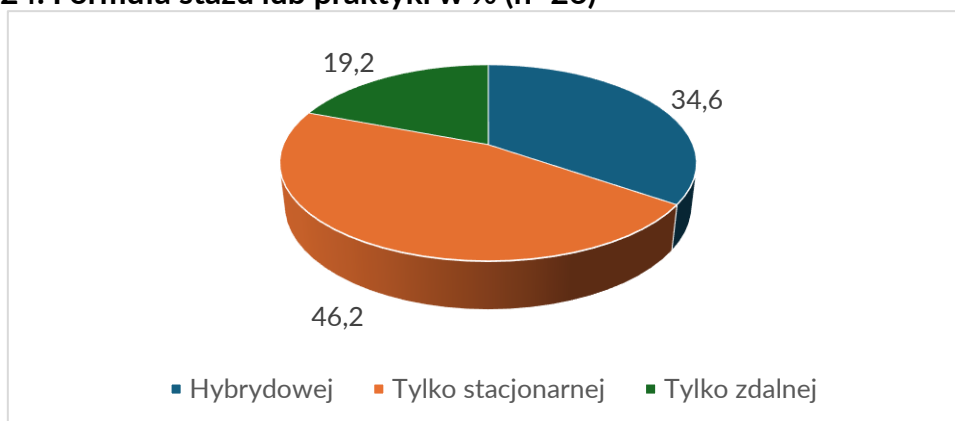
## 7.2. Określenie problemów i wyzwań – perspektywa stażystów i praktykantów

W celu identyfikacji problemów i wyzwań jakie pojawiają się w trakcie realizacji praktyk i staży wykorzystamy dane z badania ilościowego i jakościowego przeprowadzonego wśród uczestników tych form. Punktem wyjścia było zdiagnozowanie ich organizacji i warunków w jakich one są przeprowadzane.



Staże i praktyki, w których uczestniczyli respondenci odbywały się w różnej formie. Najczęściej miały formę w pełni stacjonarną, która wymuszała na uczestniku stażu lub praktyk przyjazd do pracodawcy i wykonywanie powierzonych obowiązków zawodowych u pracodawcy (46,2%, tj. 12 osób) (wyk. 24). Takie rozwiązanie pozwala mieć przez cały czas kontrolę nad wykonywanymi przez stażystę lub praktykanta zadaniami i szybkie reagowanie w przypadku wystąpienia nieprawidłowości, czy też udzielenia dodatkowych wyjaśnień. Ponadto stosowanie wyłącznie formy stacjonarnej jest uzasadnione w przypadku pewnych grup zawodów np. lekarzy, obsługa urządzenia na dziale produkcyjnym. Respondenci nieco rzadziej uczestniczyli w stażach lub praktykach w formie hybrydowej (34,6%, tj. 9 osób). Blisko co piąty badany odbył praktykę lub staż prowadzony całkowicie w formie zdalnej (19,2%, tj. 5 osób). Może wynikać to z faktu, że nie jest możliwe zastosowanie tych dwóch form świadczenia pracy do wszystkich rodzajów prac. Ponadto korzystanie z nich w przypadku stażystów i praktykantów jest dość niepokojące, ponieważ w przypadku takiego rozwiązania nadzorowanie zadań wykonywanych przez stażystę lub praktykanta może być bardzo trudne. Opóźnia się również czas, jaki ma opiekun lub mentor na identyfikację i korygowanie pojawiających się nieprawidłowości czy popełnianych błędów. Trudniej też jest ocenić pracę takiego stażysty czy praktykanta.

**Wykres 24. Formuła stażu lub praktyki w % (n=26)**



Źródło: Wyniki badań własnych

Wyłącznie w formie stacjonarnej odbywały się praktyki zawodowe w zawodach regulowanych oraz staż asystencki (tab. 32). Z kolei jedynie w formie zdalnej odbywały się staże podyplomowe. W przypadku pozostałych rodzajów staży i praktyk stosowane



były różne formy ich prowadzenia. Aplikacje odbywały się zarówno w formie stacjonarnej, jak również zdanej. Staże rynkowe prowadzone były w formie hybrydowej lub stacjonarnej.

**Tabela 32. Formuła stażu lub praktyki według rodzajów stażu i praktyk (n=26)**

Forma stażu/praktyki	Hybrydowej	Tylko stacjonarnej	Tylko zdalnej	Ogółem
Aplikacja		1	1	2
Staż rynkowy	9	10		19
Staż asystencki		1		1
Staż podyplomowy			1	1
Praktyki zawodowe w zawodach regulowanych		3		3

Źródło: Wyniki badań własnych

Badania jakościowe stażystek i praktykantek potwierdziły dominację stacjonarnej formuły odbywania zajęć realizowanych w ramach omawianych programów rozwojowych. Jedna z rozmówczyń miała możliwość wykonywania pracy w formule hybrydowej, gdy podczas stażu została poproszona o dokonanie analiz z wykorzystaniem udostępnionej jej bazy danych.

*„Mogłam niektóre czynności zdalnie, wpisywanie w bazę danych to wszystko i analiza była zdalnie, po prostu brałam sobie, miałam laptopa w domu i wtedy sobie wpisywałam po prostu wieczorami”. [IDI\_S\_5]*

Należy jednak podkreślić, że charakter zadań realizowanych w trakcie stażu czy praktyki ma decydujące znaczenie dla dostępności zdalnej lub hybrydowej formuły pracy. Praca z pacjentem w szpitalu, czy z klientem w zakładzie fryzjerskim wymaga od stażysty i praktykanta wykonywania wszystkich zadań w miejscu pracy.

Z danych pozyskanych w trakcie wywiadów indywidualnych ze stażystkami i praktykantkami wynika, że w przypadku staży dotyczących zawodów regulowanych organizacje je prowadzące posiadają formalne procedury. Niestety mimo ich istnienia sposób organizacji i przebiegu staży wydaje się daleki od ideału. Stażyści często pozostawieni są sami sobie (mimo, iż formalnie posiadają opiekuna), czasem brakuje im tak podstawowych informacji jak ta gdzie i o której godzinie mają się stawić aby rozpocząć staż. Jedna z badanych lekarek tak opisywała tę sytuację:



*„pierwszy dzień stażu to wyglądał tak, że przychodzę na ósmą, bo nie wiem na którą, też nie ma żadnych informacji organizacyjnych. (...) do kogo mam się zgłosić, kto jest za mnie odpowiedzialny, kto decyduje, kto będzie moim opiekunem, gdzie mam, że tak powiem stacjonować przez ten okres tego mojego stażu, czym mam się zajmować, więc to wszystko wygląda trochę na zasadzie poszukiwania” IDI\_S\_1.*

W zawodach nieregulowanych, o ile staż realizowany jest w organizacji dużej, także podlega pewnym formalnym procedurom. O tym czy i w jakim stopniu są one przestrzegane decyduje doświadczenie danej organizacji w prowadzeniu staży i praktyk oraz jej prawdziwe intencje. Jeśli firma rzadko realizuje programy rozwojowe skierowane do osób wchodzących na rynek pracy, to przebieg staży i ich organizacja cechuje pewna dowolność w doborze zadań dla stażystów, a czasem nawet chaotyczność. Ponadto część uczestniczek badań jakościowych twierdziła, że duże organizacje rekrutują stażystów tylko po to by obniżyć koszty pracy. Praca przez nich wykonywana nie różni się od zadań realizowanych przez innych, etatowych pracowników firmy. Stażystom oferuje się jednak gorsze warunki pracy.:

*„W ogłoszeniu to było przedstawiane jako coś co jest stażem, (...) rozpoczęciem przygody na rynku pracy (...). Z perspektywy czasu właściwie nabieram coraz takiego bardziej krytycznego spojrzenia na to, co się tam działo, bo przede wszystkim, jeżeli chodzi o ich oczekiwania wobec mnie (...) były oczekiwania, że ja tam będę codziennie. (...) Po 8 godzin, więc (...) mój czas pracy miał znamiona umowy o pracę. Ja powinnam być tam zatrudniona na umowę o pracę, nawet gdybym nie wyrabiała pełnego etatu. Miałam stanowisko, które było bardzo odpowiedzialne, które tak naprawdę polegało na robieniu tego samego, co moje koleżanki z zespołu robiły na umowę o pracę, robiłam to w tym samym miejscu. Robiłam to regularnie” IDI\_S\_2.*

Z kolei w organizacjach z sektora MŚP, zwłaszcza w mikroprzedsiębiorstwach, nie istnieją, jak wynika z przeprowadzonych wywiadów żadne procedury dotyczące staży i praktyk, co z jednej strony daje zarówno ich organizatorom jak i ich odbiorcom dużą elastyczność, z drugiej zaś utrudnia proces szkolenia czyniąc go nieprzewidywalnym i w konsekwencji niesatysfakcjonującym dla stażystów i praktykantów.



„Jak szłam na praktyki to byłam pełna takiej energii, żeby zdobyć tą wiedzę, bo wiedziałam, że będzie (...) to mój (...) zawód, który będę wykonywała całe życie i chciałam zawsze pracować na [fryzjerstwie - przypis autorów] damskim, więc czułam taką dobrą energią i po jakimś czasie (...) okazało się, że (...) trochę mi nie zostało to pokazane z taką pasją to wszystko i ja się dosyć mocno zniechęciłam w tym fryzjerstwie damskim” IDI\_P\_3.

**Tabela 33. Warunki odbywania stażu lub praktyki dotyczące możliwości zapoznania się warunkami jego odbycia przed rozpoczęciem stażu lub praktyki, objęcie ubezpieczeniem oraz otrzymanie wynagrodzenia (n=26)**

Wyszczególnienie	możliwość zapoznania się z warunkami odbywania stażu lub praktyki przed jego rozpoczęciem		objęcie ubezpieczeniem przez pracodawcę		Wynagrodzenie za odbyty staż lub praktykę	
	W liczbach	W%	W liczbach	W%	W liczbach	W%
Tak	6	23,1	13	50,0	17	65,4
Nie	20	76,9	13	50,0	9	34,6

Źródło: Wyniki badań własnych

**Tabela 34. Warunki odbywania stażu lub praktyki dotyczące możliwości zapoznania się warunkami jego odbycia przed rozpoczęciem stażu lub praktyki, objęcie ubezpieczeniem oraz otrzymanie wynagrodzenia według form odbywania stażu i praktyk w liczbach (n=26)**

Formy odbywania staży i praktyk	Możliwość zapoznania się z warunkami odbywania stażu lub praktyki przed jego rozpoczęciem		Objęcie ubezpieczeniem przez pracodawcę		Wynagrodzenie za odbyty staż lub praktykę	
	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak
Aplikacja	1	1	1	1	2	
Staż rynkowy	4	15	9	10	5	14
Staż asystencki		1	1		1	
Staż podyplomowy		1	1			1
Praktyki w zawodach regulowanych	1	2	1	2	1	2

Źródło: Wyniki badań własnych

Nie ma określonych, zunifikowanych zasad organizacji i prowadzenia praktyk i staży pomimo tego niektóre podmioty organizujące je starają się prowadzić działania mające na celu uporządkowanie działań związanych z ich formalizacją oraz organizacją. Z badań przeprowadzonych wśród stażystów i praktykantów wynika, że większość z nich było informowanych przed rozpoczęciem stażu lub praktyki o warunkach na jakich będą się odbywały (76,9%, tj. 20 osób). Niemniej jednak zdarzały się sytuacje, kiedy pracodawca takich informacji nie udzielał - 23,1% badanych, tj. 6 osób deklarowało, że



nie zostali o tym poinformowani (tab. 33). Wśród nich były 4 osoby, które uczestniczyły w stażu rynkowym oraz 1 osoba, która odbywała aplikację i 1 osoba, która uczestniczyła w praktykach w zawodach regulowanych (tab. 34). Sytuacja taka może wskazywać, że ich staż lub praktyka tak naprawdę były nimi tylko z nazwy, a pracodawcom chodziło głównie o pozyskanie dodatkowego pracownika, który dodatkowo będzie generował niższe koszty pracy.

Nieco gorzej wygląda kwestia ubezpieczenia stażystów i praktykantów przez pracodawcę – co drugi badany (50,0%, tj. 13 osób) nie posiadał takiego ubezpieczenia podczas odbywania stażu lub praktyki (tab. 33). Należy tutaj podkreślić, że praktyka taka jest stosowana bez względu na rodzaj stażu czy praktyki. Deklaracje braku ubezpieczenia wykupionego przez pracodawcę pojawiły się w przypadku każdego rodzaju stażu i praktyki, w których uczestniczyły objęte badaniem osoby (tab. 34). Pracodawcy wymuszając na stażystach i praktykantach wykupienie ubezpieczenia we własnym zakresie próbują w ten sposób obniżyć koszty zatrudnienia takiej osoby. Sytuacja taka może nieść ze sobą negatywne konsekwencje dla stażysty lub praktykanta, który popełni błąd np. zawody medyczne, psychologowie itp. lub ulegnie wypadkowi np. podczas prac na budowie, w pracowni chemicznej itp. Jeśli sam nie wykupi ubezpieczenia lub ktoś go o takiej konieczności nie poinformuje, z konsekwencjami popełnionego błędu będzie musiała zmagać się przez wiele lat.

Nieco lepiej niż kwestia ubezpieczeń wygląda sytuacja w przypadku wypłacania wynagrodzenia za prace wykonane w ramach stażu lub praktyki. Większość stażystów i praktykantów deklarowała, że takie wynagrodzenie otrzymali (65,4%, tj. 17 osób). Niemniej jednak zdarzają się nadal przypadki kiedy stażysta lub praktykant wykonuje swoje obowiązki bez wynagrodzenia lub też, gdy musi pracodawcy za swój staż lub praktykę zapłacić. Wśród badanych 34,6%, tj. 9 osób deklarowało brak wynagrodzenia za odbyty staż lub praktykę (tab. 33). Należy tutaj podkreślić, że praktyka nie wypłacania wynagrodzenia stażystom lub praktykantom jest stosowana bez względu na rodzaj stażu lub praktyki (tab. 34). Deklaracje takie dotyczyły niemal każdego rodzaju stażu lub praktyki. Jedynie w przypadku stażu podyplomowego jego uczestnik otrzymywał wynagrodzenie. Sytuacja taka nie powinna dziwić, gdyż na nie wypłacenie

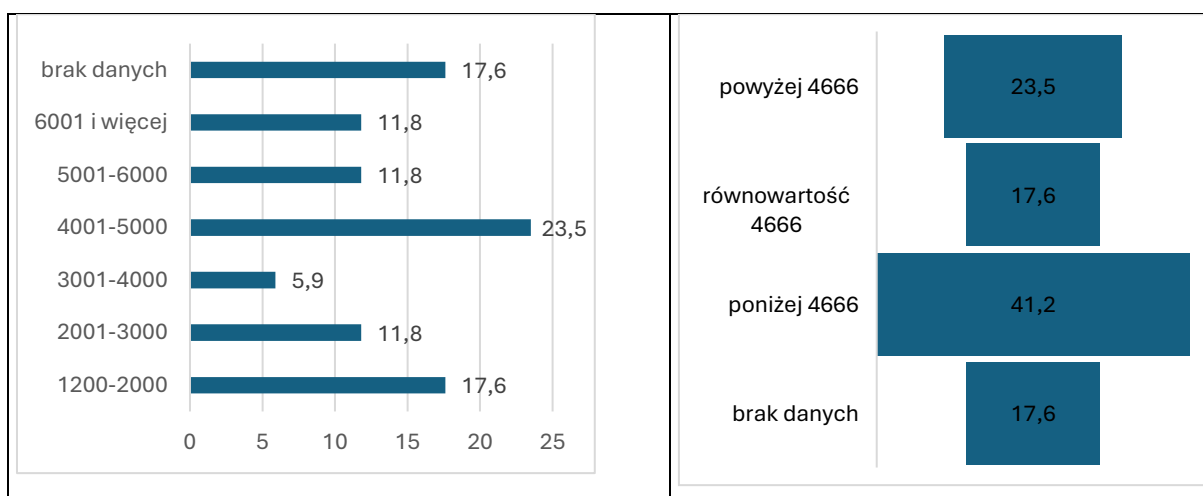




wynagrodzenia stażysty czy praktykantowi pozwalają np. regulacje prawne określające zasady organizacji praktyk i staży w zawodach regulowanych.

Stażystów i praktykantów, którzy otrzymywali wynagrodzenie dopytaliśmy o jego wysokość. Wysokość wynagrodzenia jest bowiem zróżnicowana i nie jest ściśle określona w dokumentach prawnych, zależy więc od dobrej woli pracodawcy i uzgodnień z kandydatem na staż lub praktykę. Niejednokrotnie jego wysokość jest znacznie niższa od minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w Polsce, które od 1 stycznia 2025 r. wynosi 4666,00 zł brutto.<sup>3</sup> Wśród objętej badaniem stażystów i praktykantów, którzy otrzymywali wynagrodzenie większość (41,6%, tj. 7 osób) otrzymała je w wysokości niższej od minimalnego wynagrodzenia krajowego brutto (wyk. 25). Wynagrodzenie stanowiące równowartość tej kwoty otrzymało 17,6%, tj. 3 osoby. Nieco lepiej wyglądało to w przypadku zawodów regulowanych, ponieważ zasady wynagradzania są określone w dokumentach prawnych. Niestety kwestie te nie są uregulowane w sposób jednolity i często nie nakładają na pracodawcę obowiązku wypłacania wynagrodzenia np. aplikacja. Kwestie wynagrodzenia często zależą od umowy zawartej z podmiotem przyjmującym praktykanta lub aplikanta (szerzej opisane zagadnienie w części prawnej).

**Wykres 25. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia brutto w PLN wypłacanego stażystom lub praktykantom (n=17)**



Źródło: Wyniki badań własnych

<sup>3</sup> Rozporządzenie Rady ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. Dz. U. 2024.1362



Dane pozyskane w trakcie wywiadów indywidualnych również wskazują na brak jednego podejścia organizatorów praktyk i staży do kwestii wynagrodzeń wypłacanych osobom je odbywającym. Najbardziej klarowne zasady wynagradzania – jak już wyżej wspomniano- obejmują staże realizowane w zawodach regulowanych. Konieczność wypłaty wynagrodzenia oraz ich wysokość wynika np. wprost z przepisów dotyczących staży lekarskich:

*„to jest narzucone, (...) kwotę sobie w Internecie wyszukać można, bo to jest kwota ogólnie dostępna. (...) nie pamiętam dokładnie, ale to jest chyba 7 200 brutto”. [IDI\_S\_1]*

Część badanych nie otrzymywała żadnego wynagrodzenia za odbyty staż, co było przez nie oceniane jednoznacznie negatywnie:

*„to się odbywało na zasadach wolontariatu, nie było wynagrodzenia, ale też na szczęście nie było zapłaty z mojej strony, bo na przykład wiem, że szpital (...) w [nazwa miejscowości](...) to tam trzeba zapłacić za odbycie stażu, (...) to są takie rzeczy, co faktycznie (...) utrudniają bardzo, bo jednak staż powinien być choć troszkę płatny uważam. (...) fajnie, żeby cokolwiek było, bo jest to mimo wszystko praca, nie zarobkowa na ten moment, ale jednak praca”. [IDI\_S\_4.]*

Kolejna uczestniczka IDI otrzymywała wynagrodzenie, ale nie było to w żaden sposób sformalizowane. *„Rozliczałyśmy się na koniec dnia za tyle godzin, ile byłam (...) miałam stawkę ustaloną. To chyba było około 20 zł za godzinę”. [IDI\_P\_3]* Oferowana jej stawka była niższa od tej, na którą mogli liczyć etatowi pracownicy. Podobnie, niższe wynagrodzenie niż innych osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach otrzymywała badana zatrudniona w ramach umowy cywilnoprawnej, mimo, że wykonywała dokładnie te same zadania, co jej współpracownicy zatrudnieni w ramach umowy o pracę.

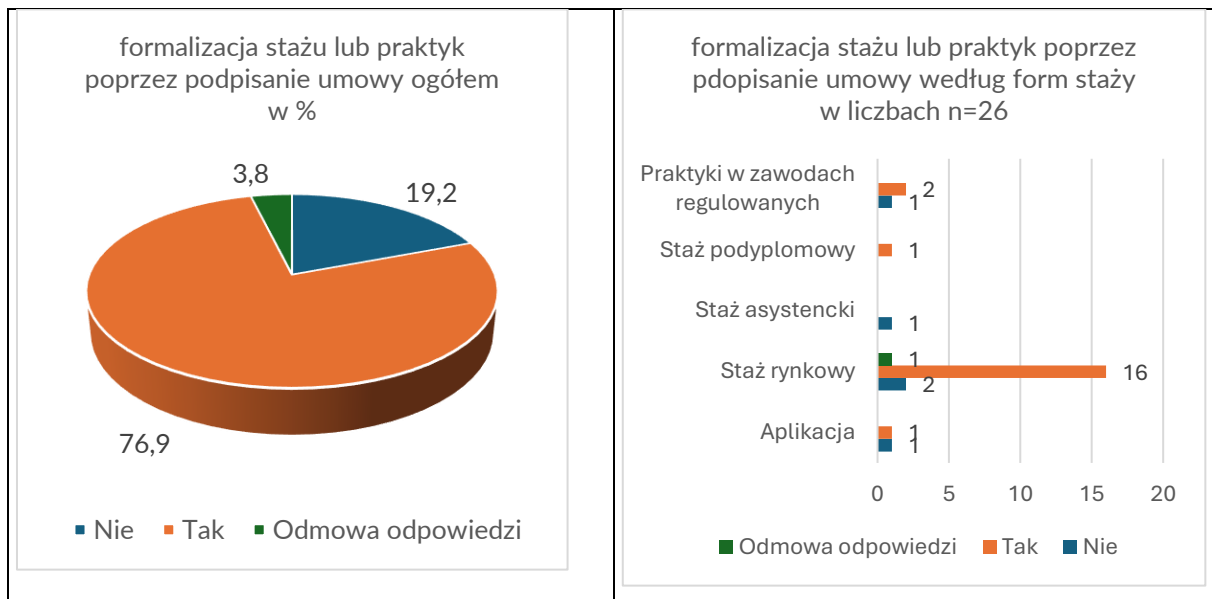
*„Nie miałam porównywalnego wynagrodzenia, (...) Pomimo, że patrząc na to, jakie obowiązki się pojawiały, u mnie one były bardzo zbliżone do tego, co robiły inne dziewczyny”. [IDI\_S\_2]*

Brak dokumentów prawnych określających zasady organizacji staży i praktyk na tzw. wolnym rynku pracy powoduje, że nie zawsze zawierana jest umowa ze stażystą



lub praktykantem. Z blisko co piątym objętym badaniem ankietowym stażystą lub praktykantem (19,2%, tj. 5 osób) pracodawca nie zawarł w formie pisemnej umowy na odbywanie stażu lub praktyki (wyk. 26). Wpływ na tego rodzaju praktyki nie ma forma stażu czy praktyk. W przypadku niemal każdego z ich rodzajów odnotowano przypadki braku podpisania umowy.

**Wykres 26. Formalizacja stażu praktyki poprzez podpisanie umowy ogółem w % (n=26)**

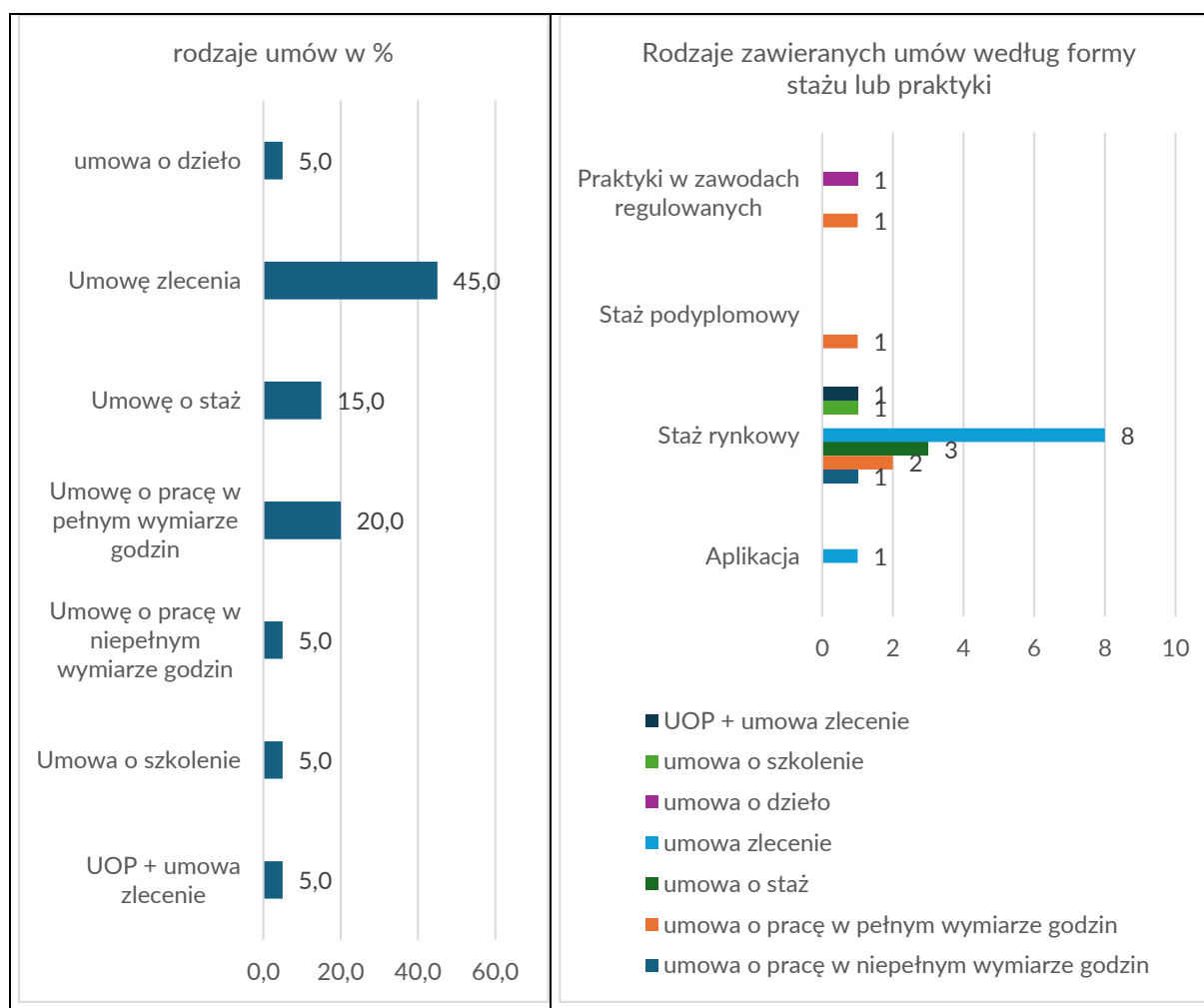


Źródło: Wyniki badań własnych

Umowy podpisywane ze stażystami i praktykantami miały różne formy. Najczęściej były to umowy cywilno-prawne, a konkretnie umowy zlecenia. Podpisanie takiej umowy deklarowało 45% objętych badaniem osób (tj. 9 osób) (wyk. 27). Co piąty badany odbywał staż lub praktykę w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (20,0%, tj. 4 osoby). Trzecim najczęściej wskazywanym przez respondentów rodzajem podpisywanej umowy była umowa o staż (15%, tj. 3 osoby). Zebrane informacje nie wskazują na powiązanie formy umowy z konkretnym rodzajem stażu lub praktyki. Rodzaje umów podpisywane ze stażystami i praktykantami były różne. Wskazuje to, że rodzaj podpisywanej umowy zależy od potrzeb i preferencji pracodawcy a niekiedy i osoby uczestniczącej w stażu lub praktyce. Sytuację taką ułatwia brak przepisów regulujących sposoby formalizacji staży i praktyk, w tym dopuszczalnych lub wymaganych rodzajów umów i ich zawartości w zależności od rodzaju stażu czy praktyki.



Wykres 27. Rodzaj zawartej umowy (n=20)



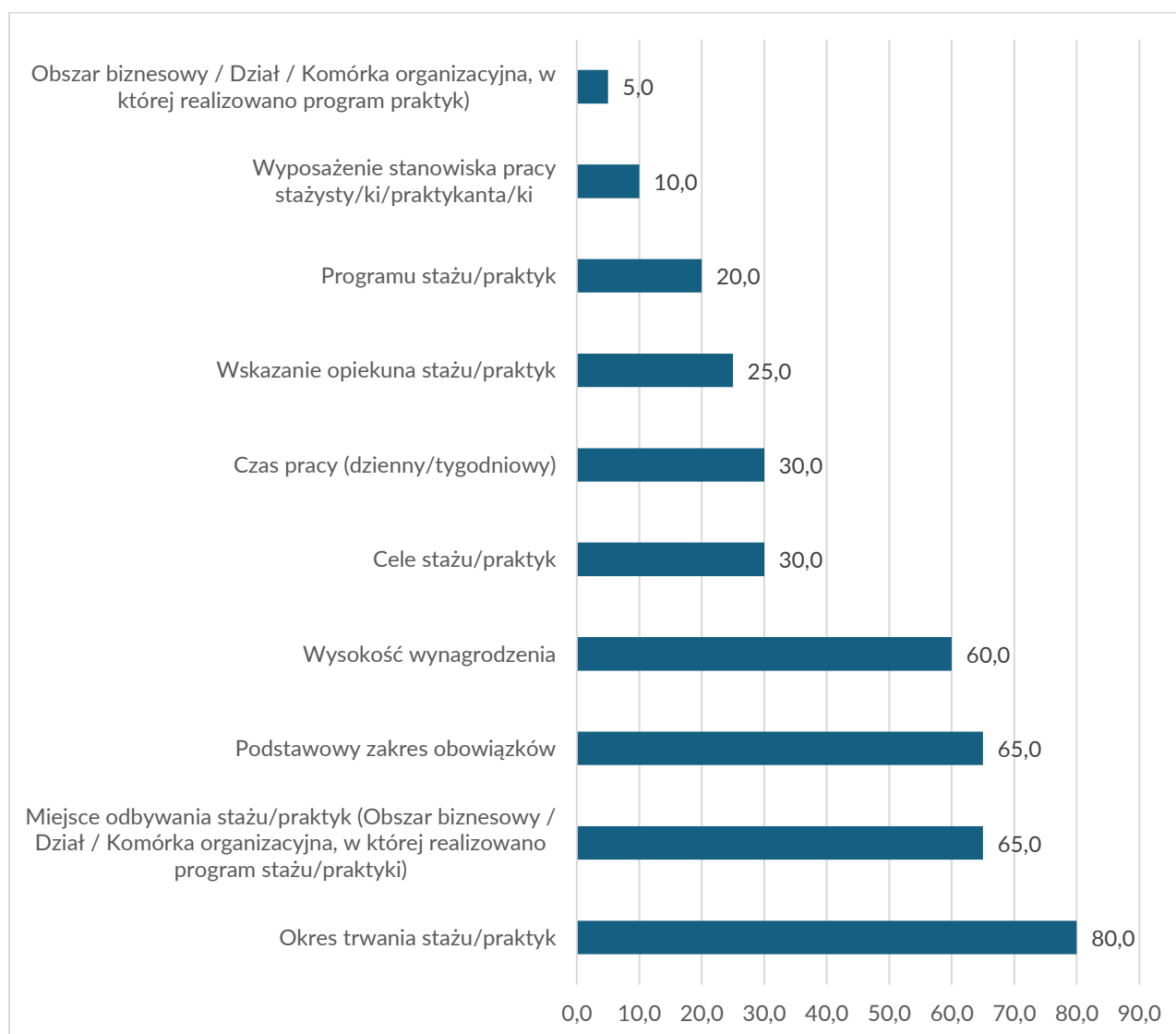
Źródło: Wyniki badań własnych

Zawartość treści i struktura podpisywanych umów była zróżnicowana. Wyniki przeprowadzonych badań pozwoliły zidentyfikować pewne elementy, które można uznać za niemal stały punkt zawieranych umów. I tak do stałych elementów umowy należy zaliczyć okres trwania stażu lub praktyki (90% wskazań, tj. 16 osób) (wyk. 28). Nieco rzadziej znajdowały się w takim dokumencie informacje o miejscu odbywania stażu lub praktyk (dział/jednostka organizacyjna firmy/stanowisko pracy) oraz o podstawowym zakresie obowiązków osoby odbywającej staż lub praktykę (po 65%, tj. po 13 osób). Kolejną pod względem częstości występowania w umowie informacją była wysokość wynagrodzenia (60%, tj. 12 osób). Brak tej informacji w wielu umowach może wynikać z faktu, że niektóre staże czy praktyki były nieodpłatne i ich uczestnicy nie otrzymywali wynagrodzenia. Umowy podpisywane ze stażystami rzadko zawierały



informacje o celu stażu lub praktyki, czasie pracy (po 30%, tj. 6 osób). Brak tego rodzaju informacji, a szczególnie tych dotyczących czasu pracy, może prowadzić do występowania nadużyć i wykonywania powierzonych obowiązków zawodowych przez stażystę czy praktykanta np. w wyższym wymiarze czasu pracy niż ten, który został uzgodniony na początku stażu lub praktyki.

**Wykres 28. Zakres informacji, jakie zawierała umowa zawarta ze stażystą lub praktykantem (n=20)**



Źródło: Wyniki badań własnych, nie sumuje się do 100

Sporadycznie w umowach pojawiają się informacje o opiekunie stażu lub praktyki i ich programie, co może negatywnie wpływać na ich jakość. Brak tego rodzaju informacji może utrudniać komunikację między stażystą lub praktykantem a



pracodawcą i pozostałymi pracownikami. Osoba uczestnicząca w stażu lub praktyce może czuć się zdezorientowana a sam staż i praktyka przebiegać w sposób chaotyczny. Może również powodować, że nadzór nad stażystą i praktykantem sprawują osoby przypadkowe, za każdym razem inne, co obniża jakość stażu czy praktyki i ogranicza możliwości nabywania kompetencji i umiejętności zawodowych ich uczestnikom. Zakłóca również komunikację pomiędzy stażystą/praktykantem a pozostałymi współpracownikami.

Z wypowiedzi osób biorących udział w wywiadach indywidualnych wynika, że organizacje oferujące staże podchodzą w różny sposób do ich formalizacji. W przypadku staży w zawodach regulowanych organizator jest zobligowany do podpisania stosownych umów zawierających zarówno informacje o okresie trwania stażu, wynagrodzeniu jak i obowiązkach stażysty. W odniesieniu do staży wolnorynkowych takich klarownych zasad już nie ma, co niestety, jak można wnosić z wypowiedzi badanych, prowadzi niekiedy do nadużyć. Niektóre z badanych osób odbywały praktyki i staże bez żadnej umowy:

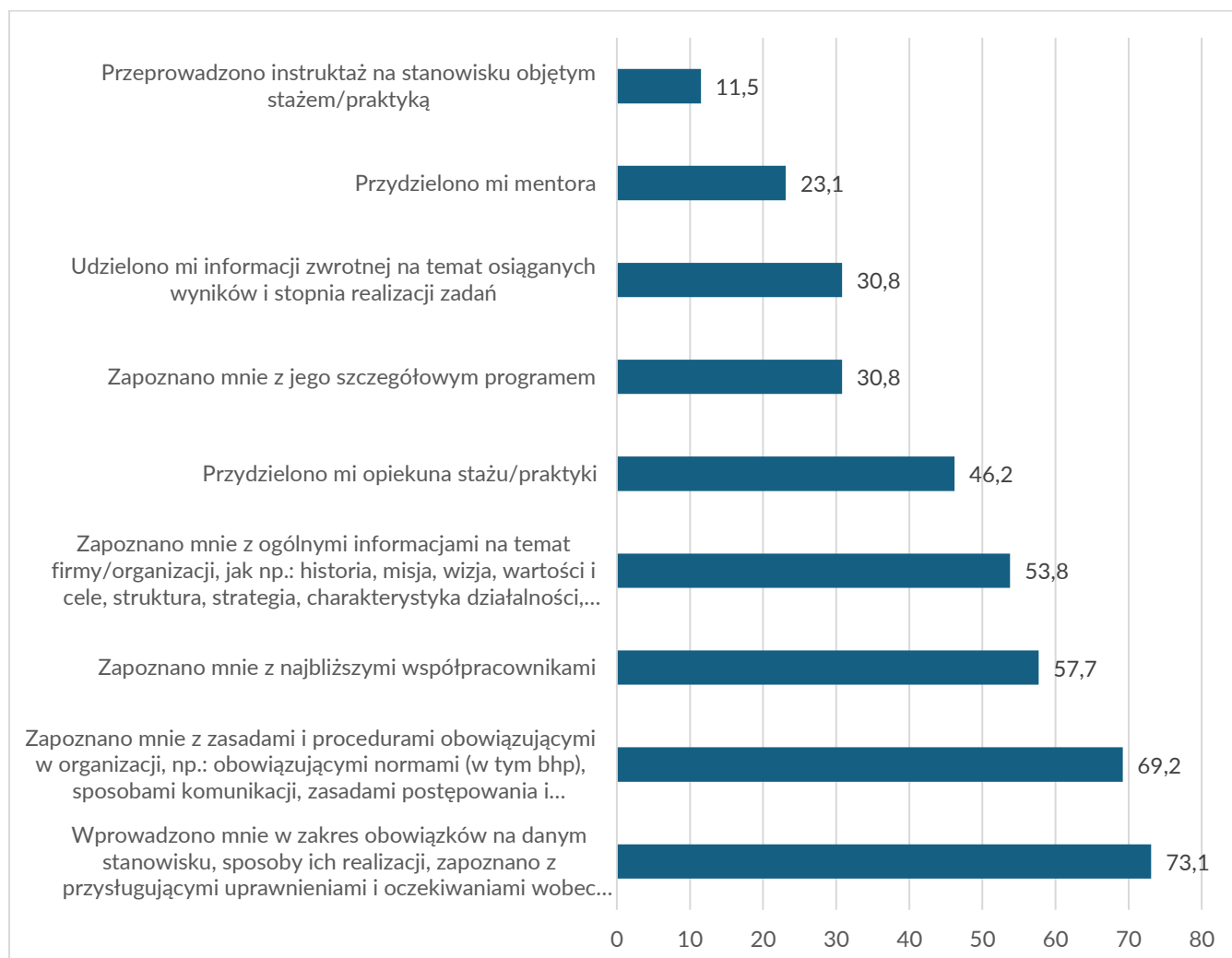
*„to się odbywało bez umowy” [IDI\_P\_3]; inne mogły liczyć jedynie na mniej dla nich korzystną umowę cywilnoprawną: „ja tam byłam zatrudniona na umowie zlecenia. (...) Nie byłam poinformowana o tym, że to będzie umowa zlecenie” [IDI\_S\_2]; kolejne podpisywały umowy nie oddające charakteru ich zadań realizowanych podczas stażu: „umowa była, ale umowę zatytułowali umową o szkoleniu na zasadzie ja mam na zaświadczeniu o stażu tak, bo to jest staż, tylko że oni czegoś takiego nie organizują (...), więc nazwali to po prostu szkole, co koło szkolenia nie stało, bo szkolenie inaczej wygląda” [IDI\_S\_4].*

Dla pracodawców organizujących staż lub praktyki ważne są elementy mające bezpośredni wpływ na prawidłowe funkcjonowanie podmiotu. Największe znaczenie mają więc działania polegające przede wszystkim na tym, aby osobom uczestniczącym w nich przekazać informacje ściśle związane z organizacją pracy, zakresem obowiązków, zasadami obowiązującymi w podmiocie oraz aby znali osoby, z którymi będą ściśle współpracować. Pozostałe elementy mają mniejsze znaczenie.



Mimo, iż w umowie o staż/praktykę nie było wskazanego opiekuna, to spośród 26 objętych badaniem ilościowym osób 12 miało przydzielonego opiekuna stażu lub praktyki (46,2% wskazań) a 6 mentora (23,1% wskazań). Oznacza to, że są pracodawcy, którzy dbają o to, aby stażyści i praktykanci zostali wprowadzeni w zakres obowiązków na danym stanowisku, sposoby ich realizacji, a także zostali zapoznani z przysługującymi im uprawnieniami i oczekiwaniami jakie wobec nich mają przełożeni. Ten zakres realizowanych działań ze strony organizatora stażu lub praktyki był najczęściej pozytywnie oceniany i wskazywany przez objętych badaniem stażystów i praktykantów (73,1%, tj. 19 osób) (wyk. 29).

**Wykres 29. Informacje, z którymi zapoznano stażystów lub praktykantów (n=26)**



Źródło: Wyniki badań własnych, nie sumuje się do 100



Istotnym elementem w ramach organizacji staży i praktyk jest również zapoznanie uczestniczących w nich osób z zasadami i procedurami obowiązującymi w organizacji, np.: obowiązującymi normami (w tym bhp), sposobami komunikacji, zasadami postępowania i realizowania poleceń służbowych. Na przekazywanie tego rodzaju informacji wskazało 69,2% objętych badaniem osób (t. 18 osób). Z przeprowadzonych badań wynika, że pracodawcy starają się również zadbać o dobre relacje między uczestnikami stażu lub praktyki a pozostałymi pracownikami. Niemniej jednak działanie to ma nieco mniejsze znaczenie w organizacji praktyk/stażu, niż wymienione powyżej działania związane bezpośrednio z wykonywanymi obowiązkami na przydzielonym stażyście lub praktykantowi stanowisku pracy. Z najbliższymi współpracownikami zostało zapoznanych 15 osób (57,7% wskazań). Niepokojące jest natomiast to, że niewielu spośród objętych badaniem stażystów lub praktykantów zostało zapoznanych ze szczegółowym programem stażu lub praktyki, czy też uzyskało informację zwrotną na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań (po 30,8% wskazań, tj. po 8 osób).

**Tabela 30. Ocena jakości kontaktu z opiekunem stażu lub praktyki (n=12)**

Wyszczególnienie	Jakość kontaktu z opiekunem		ocena dostępności i częstotliwości kontaktów z opiekunem	
	W liczbach	W %	W liczbach	W %
Bardzo wysoko	5	41,7	6	50,0
Wysoko	3	25,0	3	25,0
Ani wysoko ani nisko	1	8,3	1	8,3
Nisko	2	16,7	1	8,3
Bardzo nisko	1	8,3	1	8,3

Źródło: Wyniki badań własnych,

Sytuacja ta może być wynikiem tego, że nawet wówczas, gdy była zawierana umowa ze stażystą lub praktykantem rzadko w umowie pojawiały się informacje o programie czy celach stażu i praktyki. Niewielu badanych przeszło instruktaż na stanowisku pracy, na którym odbywali staż lub praktykę (11,5% wskazań, tj. 3 osoby), tak niski odsetek wskazań wynika z charakteru stanowiska jakie zajmowali stażyści praktykanci. Respondentów, którzy mieli przydzielonego opiekuna stażu lub praktyki poproszono o dokonanie oceny wsparcia, jakie od niego otrzymali. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że opiekunowie wywiązywali się ze swoich zadań dobrze i stanowili





rzetelne wsparcie dla większości badanych. Bardzo wysoko lub wysoko ocenione to zostało przez w sumie 8 osób (w sumie 66,7%). (tab. 30). Równie wysoko oceniona została dostępność i częstotliwość kontaktu z opiekunem. Bardzo wysoką lub wysoką ocenę przyznało w sumie 9 osób (75%).

Mimo, iż ponad połowa badanych miała przydzielonego opiekuna podczas realizacji swojego programu rozwoju, a prawie 1/4 mentora to z wywiadów indywidualnych wynika, że brak jest jednego modelu wspierania stażystów i praktykantów poprzez przydzielonych im opiekunów. W przypadku staży odbywających się w zawodach regulowanych opiekun jest co prawda wskazany, ale w rzeczywistości kontakt z nim był bardzo utrudniony, a świadczona pomoc niemal iluzoryczna.

*„Osobą (...) odgórnie odpowiedzialną za organizację naszego stażu jest koordynator. Koordynatorów poznaliśmy w połowie października, gdzie przed rozpoczęciem stażu (...) teoretycznie (...) powinniśmy już mieć wypisane (...) podania, skierowania na staże, bo niektóre oddziały tego wymagają. To nam powinien [[podpisać - przypis autorów] koordynator, którego jeszcze nie ma. (...) Jak w końcu poznamy tego koordynatora, to już jest krok do przodu. Już wiemy kto (...) ma nam te wszystkie (...) skierowania podbijać, u kogo wnioskuję o urlopy (...) Tylko to też nie jest taka prosta sprawa z nimi, bo to są najczęściej aktywni zawodowo lekarze, więc a to jest na urlopie, a to go na przykład nie ma, a to (...) jeżeli koordynatorem jest kierownik jakiejś kliniki albo ordynator, no to oni mają bardzo często te godziny pracy, (...) tak ósma - czternasta i po czternastej już ich nie ma. Gdzie nasze godziny pracy stażowe są od ósmej do piętnastej. To jest jeden wielki chaos” [IDI\_S\_1]*

W niektórych instytucjach organizujących staże rynkowe, opiekun nie był w ogóle wyznaczany, w innych zaś, zwłaszcza z sektora MŚP, stażyści i praktykanci mogli liczyć na wsparcie ze strony właściciela firmy, który nieformalnie pełnił funkcję zarówno opiekuna, jak i mentora. W jednej z organizacji z sektora oświaty stażystka miała wskazanego jedynie mentora, z którym kontaktowała się na bieżąco, a udzielane przez niego wskazówki były przydatne w codziennej pracy.

*„Ze strony merytorycznej był to właśnie doktor., który wyznaczył mi zadania, co mam robić i miałam też taki spis dzienniczek (...) godzin ile co zrobiłam, (...) przepracowałam (...)*



*kontakt był bardzo dobry, nawet dostałam messengera (...) i numer telefonu, gdyby (...) była jakaś nagła sytuacja czy coś takiego, to (...) było bardzo w porządku, bo właśnie na przykład gdybym się spóźniła czy coś wystarczyło napisać smsa i nie trzeba było się stresować po prostu”. [IDI\_S\_5]*

Większość uczestniczek IDI deklarowała, że z chwilą rozpoczęcia stażu była wprowadzona do pracy, zaprezentowano im stanowisko pracy, oprowadzono po firmie, przedstawiono pracowników i – choćby pobieżnie - wprowadzono do wykonywanych zadań.

*„Byłam względnie dobrze wprowadzona, (...) dostałam nawet jakiś poradnik zrobiony przez inną stażystkę, poprzednią, ona po prostu spisała w takim pliku co wcześniej robiła i ja to dostałam do przeczytania w domu, to też wtedy dla mnie było ok., bo uznałam, że no dobra, no to jest jakaś taka praca domowa, no to w sumie mogę to przeżyć w domu, w tym momencie w życiu bym czegoś takiego nie zrobiła”. [IDI\_S\_2]*

Jedna z praktykantek biorących udział w badaniu nie miała nawet takiego podstawowego wprowadzenia, co znacząco utrudniało jej wykonywanie codziennych obowiązków.

*„Nie miałam żadnego (...) wprowadzenia (...) jak coś miałam wykonać, to o wszystko musiałam po prostu za każdym razem pytać, co gdzie leży, czego mam użyć, co też było w jakiś sposób (...) dla tej mojej szefowej trochę uciążliwe”. [IDI\_P\_3]*

Większość osób objętych badaniem ilościowym uważała, że ich staż lub praktyka przebiegała zgodnie z zakładanym programem. Odpowiedzi zdecydowanie tak lub tak udzieliło w sumie 53,8%, tj. 14 osób) (wyk. 30). Niemniej jednak w badanej zbiorowości była dość liczna grupa osób, która nie umiała dokonać oceny w tym zakresie (26,9%, tj. 7 osób). Może być to wynik tego, że nie zostali poinformowani o programie swoich staży lub praktyk. Brak znajomości programu pozbawiło ich punktu odniesienia, który przy tego rodzaju porównaniach jest potrzebny. Jedynie 2 osoby deklarowały, że w podpisanej umowie na odbycie stażu lub praktyki znajdowały się informacje o ich programie a jedynie 8 osób deklarowało, że zostali zapoznani z programem swojego stażu czy praktyki.



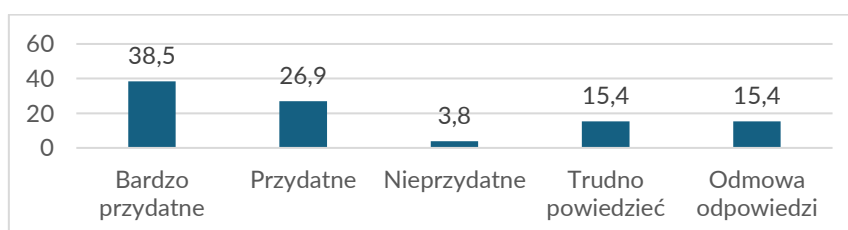
**Wykres 30. Ocena zgodności przebiegu stażu lub praktyki z jego programem (n=26)**



Źródło: Wyniki badań własnych

Pomimo braku ujednoliconych zasad organizacji staży i praktyk, większość objętych badaniem stażystów i praktykantów oceniła pozytywnie możliwości rozwoju swoich kompetencji jakie uczestnictwo w nich im dało. Większość uważała, że było to bardzo przydatne lub przydatne doświadczenie z punktu widzenia rozwoju własnych kompetencji (w sumie 65,4%, tj. 17 osób) (wyk. 31). Tylko jedna osoba dokonała negatywnej oceny i uważała, że odbyty przez nią staż był w tym zakresie nieprzydatny, a był to uczestnik stażu wolnorynkowego. Niepokojący jest natomiast stosunkowo wysoki odsetek osób, które nie potrafiły dokonać takiej oceny lub odmówiły dokonania oceny w tym zakresie. Na pytanie o ocenę przydatności odbytego stażu lub praktyki z punktu widzenia rozwoju własnych kompetencji udzieliło odpowiedzi trudno powiedzieć lub odmówiło udzielenia odpowiedzi w sumie 30,8% badanych (tj. 8 osób). Świadczyć to może o niskiej jakości staży i praktyk, w których uczestniczyli. Celem ich mógł nie być rozwój kompetencji zawodowych, a jedynie pozyskanie na pewien czas dodatkowego, „bezkosztowego pracownika”.

**Wykres 31. Ocena przydatności odbytego stażu lub praktyki z punktu widzenia rozwoju własnych kompetencji (n=26)**



Źródło: Wyniki badań własnych

Analiza wypowiedzi uczestniczek IDI wskazuje na istotną rolę postawy osób (opiekunów, mentorów, współpracowników), z którymi dane było współpracować w trakcie ich staży i praktyk. Jeśli trafiły one na osoby chętnie dzielące się wiedzą, mogące poświęcić nieco czasu osobom uczestniczącym w stażach/praktykach, to udawało się



znacząco poszerzyć dotychczasowe kompetencje oraz zdobyć nowe. Jedna z badanych absolwentek medycyny następująco opisała różny stopień zaangażowania współpracowników w przekazywanie wiedzy stażystom:

*„To bardzo zależy od lekarza, jedni po prostu nas nienawidzą, (...) kończy się na dzień dobry i tyle. Są tacy, którzy na przykład chcieliby nam tam coś pokazać, (...) gdzieś z nami popracować, ale się szybko męczą. Więc szybko jesteśmy gdzieś, przekazywani, albo tam wrzucani do roli jakiegoś postaćca wyników, sobie przynieś, wynieś, zapytaj pana. Ale są też tacy, którzy (...) chcą nas czegoś nauczyć (...) pokazują, tłumaczą, opowiadają (...) przy badaniach (...) pacjentów”. [IDI\_S\_1]*

Istotnym czynnikiem wpływającym na efektywność staży i praktyk był także stopień odpowiedzialności jaki powierzano stażystkom i praktykantkom. Jeśli pozwalano im samodzielnie wykorzystywać swoją wiedzę w praktyce, odbywało się z większą korzyścią dla badanych. Jedna ze stażystek, której powierzono moderowanie zajęć grupowych wspominała to doświadczenie jako szczególnie istotne i przełamujące jej wcześniejsze zahamowania: *„Coś, co się czego bym się nie spodziewała, (...) ja zawsze [nastawiałam się – przypis autorów] (...) tylko na indywidualne spotkanie z pacjentami, nie żadne grupowe warsztaty. Ja nie będę tego prowadzić (...), dynamika grupy mnie (...) zaleje i (...) nie dam rady. (...) po czym pierwsze zajęcia grupowe, jakie miałam właśnie to były tam [na stażu – przypis autorów]. (...) to były zajęcia, gdzie jakby totalny chill, zero stresu, weszłam, no nie wiem, jakoś tak bardzo spokojnie (...), grupa to wychwyciła (...) zaczęli słuchać (...) być uważni i (...) na sam koniec tego (...) zapytano mnie, czy to są moje pierwsze takie zajęcia (...) i że kompletnie nie widać, że jakbym już to robiła iks czasu. No więc to (...) bardzo (...) fajny feedback dla mnie”. [IDI\_S\_4]*

Jednocześnie, jeśli ów poziom odpowiedzialności stawał się zbyt wysoki, przytłaczający dla stażystki czy praktykantki, negatywnie odbijał się na ich motywacji do kontynuowania programu rozwojowego oraz jakości ich pracy.

*„Przede wszystkim ja liczyłam, że będę traktowana tak jak stażystka, że będę wprowadzona dobrze, że nie będę miała na sobie takiej dużej odpowiedzialności. (...) Wszystkie zamówienia, (...) ja (...) wprowadzałam do systemu. Wprowadziłam jedno*



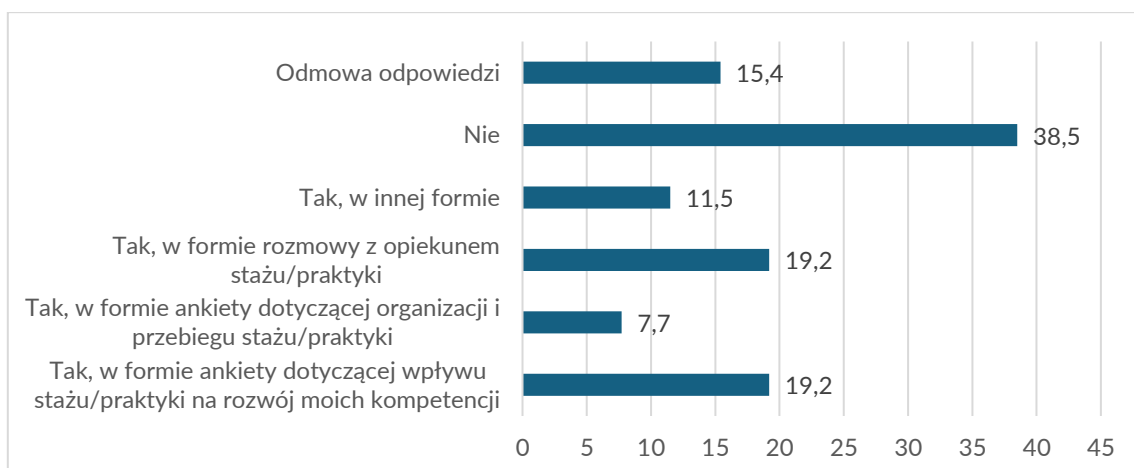
zamówienie dwa razy (...), nikt nie zauważył tego, wyprodukowaliśmy towar chyba za 13000 €. (...) dla mnie to było straszne i ja (...) już nie chciałam tam być”. [IDI\_S\_2]

W trakcie staży i praktyk badane rozwijały zwykle zarówno kompetencje związane z wykonywanym zawodem jak i kompetencje społeczne np. umiejętność pracy zespołowej, umiejętności komunikatywne, umiejętności analityczne, radzenie sobie ze stresem. Te ostatnie rozwijały niejako w sposób naturalny, kształcenie w zakresie kompetencji społecznych nie odbywało się w sposób sformalizowany.

„Staż nie obejmował jednej czynności cały czas tylko po prostu na bieżąco co było potrzebne do tego projektu, to ja to realizowałam, przez co zdobyłam dużo różnych umiejętności”. [IDI\_S\_5]

Ponad połowa objętych badaniem ilościowym stażystów i praktykantów miała możliwość dokonania ich oceny po zakończeniu (57,6% wskazań, tj. 15 osób) (wyk. 32). Ocena tak była dokonywana najczęściej w formie rozmowy z opiekunem stażu/praktyki lub w formie ankiety ewaluacyjnej badającej poziom rozwoju kompetencji – procent wskazań dla każdej z tych był taki sami i wynosił (19,2%-5 osób). Niepokojącym zjawiskiem jest jednak to, że 38,5% (10 osób) nie miało możliwości dokonania oceny odbytego stażu lub praktyki. Oznacza to, że organizator praktyk nie był zainteresowany opinią na temat działań jakie firma realizowała w tym zakresie.

**Wykres 32. Możliwość dokonania oceny po zakończeniu stażu lub praktyki (n=26)**



Źródło: Wyniki badań własnych



Kwestia oceny praktyk i staży była też podjęta w badaniach jakościowych. Z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych ze stażystkami i praktykantkami wynika, że oceny dotyczące ich programów rozwojowych mogły być przekazywane na bieżąco lub pod koniec stażu czy praktyki, zwykle w trakcie nieformalnych rozmów z opiekunem lub mentorem. Część badanych korzystała z tej możliwości, część zaś nie.

*„To było tak gdzieś między wierszami na zasadzie na bieżąco, jak jest, czy jest ok. (...), ale tak pod koniec, no to bardziej wyszło to ode mnie, czyli że to ja podziękowałam i tak dalej, ale takiego pytania, no to jedynie, czy mi się podobało (...) takie po prostu luźne”. [IDI\_S\_4]*

W żadnej z organizacji, w których badane odbywały staże i praktyki proces oceny jakości tego typu programów nie był sformalizowany.

*„Jeżeli chodzi o rozmowę z doktorem, to tak już tak prywatnie po stażu, po prostu zaprosił mnie, żeby porozmawiać na herbatę, czy wszystko mi się podobało, ale na przykład biuro karier ze mną już nie rozmawiało, (...) to było jakby przez nich organizowane”. [IDI\_S\_5]*

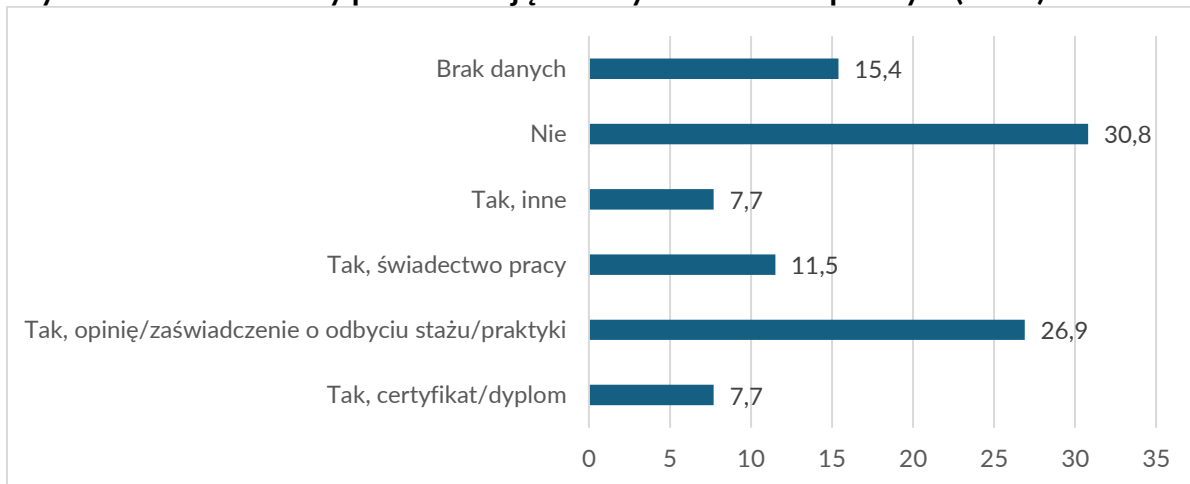
Osoby odbywające staż i praktykę nie zawsze otrzymywały dokument potwierdzający taką aktywność w ramach realizowanej ścieżki kariery zawodowej. Brak takiego dokumentu wskazywał co trzeci respondent uczestniczący w badaniu ankietowym (30,8%, tj. 10 osób) (wyk. 33). Należy podkreślić, iż wystawienie takiego dokumentu przez pracodawcę może być potwierdzeniem zdobycia doświadczenia zawodowego i określonych kompetencji, a jego brak może obniżyć pozycję konkurencyjną stażysty/praktykanta podczas rekrutacji do innej firmy.

Niemniej jednak większość - co drugi stażysta lub praktykant (53,8%, tj. 14 osób) - po zakończeniu stażu lub praktyki otrzymał dokument potwierdzający ich odbycie. Były to dokumenty o niejednorodnym stopniu formalności. Różniły się charakterem, celem oraz formą. Niestety najczęściej był to dokument o niskim poziomie formalizacji i znaczeniu z prawnego punktu widzenia - opinia lub zaświadczenie o odbytym stażu lub praktyce (7 osób). Dokumenty, które mają moc prawną i stanowią wiarygodne źródło informacji otrzymało tylko 5 osób. Były to certyfikat lub dyplom - otrzymały 2 osoby oraz świadectwo pracy - 3 osoby. Dokumenty tego rodzaju są często przydatne podczas



prowadzonych rekrutacji. Możliwość potwierdzenia odbytego stażu lub praktyki poprawia wiarygodność kandydata i podnosi jego pozycję konkurencyjną na rynku. Zwiększa tym samym wartość i znaczenie odbytego stażu lub praktyki.

**Wykres 33. Dokumenty potwierdzające odbycie stażu lub praktyki (n=26)**



Źródło: Wyniki badań własnych

Również wyniki badań jakościowych wskazują, że oferowanie stażystom i praktykantom dokumentów potwierdzających odbycie programu rozwojowego nie jest standardem. O ile w przypadku staży i praktyk w zawodach regulowanych jest to stosowane, to w przypadku wolnorynkowych zależy już od dobrej woli pracodawcy. Uczestniczki wywiadów indywidualnych zgodnie twierdziły, że oferowanie dokumentu potwierdzającego odbycie stażu czy praktyki powinno być obowiązkowe, ze względu na jego przydatność podczas ubiegania się o pracę. Część badanych uzyskała stosowne zaświadczenie jedynie wykazując się własną inicjatywą i zaangażowaniem.

*„Ja rozwiązałam to, ja sobie wpisałam zaświadczenie o odbyciu stażu, oni mi to podpisali, (...) oni by mi nic nie dali, gdybym ja sama nie zdecydowała się”. [IDI\_S\_4]*

Staż lub praktyka nie zawsze kończy się złożeniem propozycji zatrudnienia od ich organizatora. Spośród osób objętych badaniem ankietowym jedynie połowa otrzymała propozycję kontynuowania pracy od pracodawcy, u którego uczestniczyli w stażu lub praktyce (tab. 35). Większość spośród nich przyjęła ofertę i podpisała umowę o pracę (63,6%, tj. 7 osób).



**Tabela 35. Stażyści i praktykanci, którzy otrzymali ofertę pracy po zakończeniu stażu lub praktyki oraz osoby, które przyjęły taką ofertę**

Wyszczególnienie	Otrzymanie propozycji pracy od organizacji/firmy, w której odbywał się staż lub praktyka (n=26)		Przyjęcie oferty pracy (n=11)	
	W liczbach	W%	W liczbach	W%
Tak	11	42,3	7	63,6
Nie	11	42,3	4	36,4
Odmowa odpowiedzi	4	15,4		

Źródło: Wyniki badań własnych

**Tabela 36. Powody odrzucenia oferty pracy złożonej przez organizację/firmę w której odbywany był staż (n=4)**

Powody	W liczbach	W %
Studiuje za granicą	1	25,0
Nie byłem zainteresowany	1	25,0
Była zbyt niska pensja, nie podobało mi się podejście firmy w pewnych sytuacjach	1	25,0
Jeszcze studiuje dziennie	1	25,0

Źródło: Wyniki badań własnych

Motywy osób, które zdecydowały się na odrzucenie otrzymanej ofert pracy od pracodawcy, u którego odbywały staż lub praktykę były różne. W przypadku dwóch respondentów była to chęć kontynuowania nauki, a stałe zatrudnienie nie sprzyjałoby realizacji tego celu edukacyjnego. (tab. 36). Jeden z respondentów z kolei odrzucił ofertę pracy ze względu na nieadekwatność jej do oczekiwań finansowych, problem dotyczył też wysokość proponowanego wynagrodzenia była zbyt niska. Ponadto osobie tej nie odpowiadała atmosfera pracy w tej firmie. Kolejny natomiast respondent po prostu nie był zainteresowany podjęciem pracy.

## 8. Sposoby zwiększenia dostępności i jakości praktyk i staży

W tej części rozdziału na podstawie wyników badań ilościowych i jakościowych przedstawimy opinie organizatorów staży i praktyk i osób w nich uczestniczących propozycje rozwiązań, które zwiększałyby dostępność i jakość tych form zdobywania doświadczenia i rozwoju zawodowego.

### 8.1. Sposoby zwiększania dostępności i jakości staży i praktyk – perspektywa organizatorów

Wyniki badań ukazują, że system praktyk i staży w ramach tzw. wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych jest rozbudowaną, ale wewnątrz różnicowaną





ścieżką wejścia na rynek pracy, silnie podporządkowaną logice rekrutacyjnej i względnie dobrze ocenianą przez pracodawców pod względem efektywności. Ta stosunkowo wysoka ich ocena może być wynikiem sposobu prowadzonej ewaluacji przez dużą część podmiotów będących ich organizatorami (rozmowa z opiekunem zamiast wystandaryzowanego narzędzia, pomijanie pytań o ocenę organizatora i przebiegu praktyk). Są podmioty, które nie zbierają informacji na ten temat od uczestników w ogóle.

Organizatorzy badanych programów rozwoju zawodowego generalnie są zainteresowani ich realizacją przede wszystkim w kontekście prowadzonej polityki personalnej szczególnie jak już wspomniano w obszarze rekrutacji potencjalnych pracowników. Aktualnie stosowane są różnorodne formy programów rozwoju w postaci, staży asystenckich, wolnorynkowych, studenckich, urzędniczych, praktyk absolwenckich, praktyk w zawodach regulowanych itd. Skutkuje to chaosem wynikającym z braku transparentności tych form, co utrudnia ich prawidłową organizację i często prowadzi do błędnych decyzji w tym zakresie. Organizacja staży/praktyk wymaga dobrze uporządkowanej wiedzy, którą nie zawsze posiadają pracodawcy, czy pracownicy odpowiedzialni za ich organizację w firmie. Problem ten jest szczególnie widoczny w mikroprzedsiębiorstwach czy małych firmach, które nie mają działów HR czy działów prawno-organizacyjnych. Pracodawcy często nie różnicują poszczególnych rodzajów staży czy praktyk. I jak powiedział jeden z respondentów z FGI „dla nich staż jest stażem a praktyka praktyką a że one mogą się różnić to już inna sprawa, choć zdarza się, że praktyka jest dla nich synonimem stażu” [FGI organizacja pracodawców]. Analizowane programy rozwoju w postaci staży i praktyk różnią się czasem trwania, wymogami formalnymi, kwestią nadzoru i roli opiekuna, finansowaniem i możliwościami wynagradzania osób w nich uczestniczących. Dlatego pracodawcy dostrzegają potrzebę uporządkowania i większej harmonizacji przepisów dotyczących różnych form praktyk i staży, co mogłoby przyczynić się do zwiększenia przejrzystości systemu prawnego oraz ułatwienia jego stosowania przez firmy/organizacje.

Zdaniem badanych organizację staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych utrudniają oprócz wielu regulacji prawnych określających



zasady ich organizacji również kwestie finansowe dotyczące wynagradzania uczestników tych form i ich opiekunów oraz kwestie związane z koordynacją działań z instytucjami kształcącymi. Należy tutaj podkreślić, że dla organizatorów staży i praktyk każda z tych grup barier była istotna w podobnym stopniu (tab.37).

**Tabela 37. Zmiany, jakie należałoby wprowadzić, aby podmioty chętniej organizowały staże lub praktyki w %**

Wyszczególnienie	Staże (N = 119)	Praktyki (N = 215)
Ujednolicić regulacje prawne	37,8%	30,2%
Wprowadzić standardy jakości	33,6%	38,6%
Wprowadzić obowiązek wynagrodzenia	37,0%	38,1%
Uprościć procedury formalne	37,0%	40,0%
Utworzyć ogólnokrajową platformę dotyczącą organizacji ułatwiającą komunikację między firmami, a potencjalnymi uczestnikami	26,1%	23,3%
Dopłaty lub ulgi dla pracodawców oferujących staże i praktyki osobom do 26 r.ż.	31,9%	37,2%
Inne	1,7%	0,9%

Źródło: Wyniki badań własnych CAWI, nie sumuje się do 100

Obecny, zróżnicowany i wysoki poziom formalizacji analizowanych programów rozwoju, objawiający się koniecznością przygotowania umów i programów, kontrastuje z brakiem jednolitych standardów jakości i procedur. I w tym zakresie istnieje również konieczność uproszczenia i ujednoczenia ram prawnych. Prowadziłoby to do zmniejszenia obciążenia administracyjnego, co jest postulowane jako kluczowy czynnik zachęcający do częstszego organizowania praktyk (31,9%) i staży (37,2%) - był jedną z najczęściej wskazywanych zmian (tab. 37).

Ponadto, konieczne jest opracowanie jednolitych standardów jakości, które wykraczają poza sam opis zadań i czas trwania praktyk/staży, a obejmują również elementy oceny kompetencji i osiągniętych efektów uczenia się. Postulat taki zgłaszało 33,6% podmiotów organizujących staże i 38,6% prowadzących praktyki (tab. 37). Dotyczy on konieczności dopracowania regulacji prawnych określających zasady organizacji staży i praktyk w ramach zawodów regulowanych ale również i tych organizowanych w ramach wolnego rynku pracy. Należy dodać, że w przypadku tych wolnorynkowych zasady ich organizacji nie są w Polsce uregulowane od strony prawnej. Nie tylko brakuje określenia zasad na jakich powinny się one odbywać, ale również



definicji, tej kategorii, co utrudnia identyfikację jakiego rodzaju stażu czy praktyki jest organizatorem dany podmiot.

W kontekście merytorycznym, niezbędna jest poprawa programów szkoleniowych poprzez wzmocnienie programów praktyk i staży o szczegółowe treści edukacyjne i wyraźne cele nauczania, jako że obecnie programy koncentrują się głównie na elementach organizacyjno-logistycznych. Realizacja tej propozycji wymaga jednak wsparcia merytorycznego dla pracodawców organizujących staże i praktyki. Wyniki badań pokazują, że pracodawcy nie radzą sobie z opracowaniem takich dokumentów. Problem dotyczy stosowania prawidłowej nomenklatury w zakresie zawodów, specjalności, kwalifikacji, czy efektów kształcenia itd.

*„(...) w przypadku podmiotów komercyjnych jest duży problem w napisaniu takiego bardzo szczegółowego programu stażu. Znaczący nie potrafią firmy napisać programu stażu, nie potrafią określić kwalifikacji, kompetencji, które osoba nabędzie jakieś rozwiązanie systemowe, tak jak są finansowane staże czy praktyki z urzędu pracy, może powinien być tam jeszcze dodatkowo jakiś instrument (...) bo na przykład urzędy pracy, mają środki na doposażenie stanowiska pracy dla zatrudnionej osoby bezrobotnej i może na przykład też należałoby do tego dodać jakiś element taki sfinansowania kosztów, na przykład prowadzenia tej osoby” [FGI, Fundacja]*

*„ (...) po zakończeniu takiego stażu i my bardzo często prosimy firmy o uzupełnienie programu stażu i z tym widzimy duży problem. Przydałoby się takie jakieś systemowe wsparcie w tym zakresie (...) pamiętam, że w przypadku przygotowania zawodowego dorosłych tam był taki, dokument ministerstwo zleciło jego opracowanie chyba któremuś instytutowi badawczemu i tam było dokładnie określone ramy kwalifikacji zawodowych w poszczególnych zawodach tak i to też był pomocny dokument do tego, żeby przygotować program przygotowania zawodowego dorosłych” [FGI, urząd pracy]*

Wsparcie takie zdaniem przedstawiciela instytucji edukacyjnej mogłoby być oferowane przez szkoły, które mogłyby być pomocne w ramach współpracy z pracodawcami w opracowaniu takich programów staży i praktyk, które są realizowane poza system edukacji czy aktywnej polityki rynku pracy.



*„(...) W systemie edukacji mamy to bardzo dobrze, już opracowane i myślę, że pewne doświadczenia można by było włączyć do rozwiązań poza systemem edukacji, bo my znowu od lat ze względu na różne procesy, szczególnie takie no, związane z systemem prawnym realizujemy to mamy nawet pewnego rodzaju ściagi dla studentów i pracodawców, aby można było dokumentację wypełniać ale to jest w kontekście właśnie kwalifikacji, umiejętności ścieżki. No u nas to się nazywa osiągnięcie efektów uczenia, natomiast to jest tylko nazwa (...)” [FGI, edukacja]*

Obserwowane, zróżnicowanie w sposobie i wysokości wynagradzania praktykantów i stażystów sugeruje potrzebę wprowadzenia przejrzystych regulacji dotyczących wynagrodzeń, ponieważ ich wysokość jest często na poziomie płacy minimalnej lub niższa. Do problemu finansowych jeszcze powrócimy.

Dobra organizacja staży i praktyk wymaga wskazania ich opiekuna lub mentora. W wielu firmach nie są wyznaczane osoby do pełnienia takich ról. Powodem tego stanu jest brak możliwości organizacyjnych i finansowych w postaci dodatkowego wynagradzania ich za wypełnianie zadań związanych z wprowadzeniem osób odbywających staż/praktykę w środowisko zawodowe i społeczne firmy. To wymaga czasu i zaangażowania, dlatego często zadania opiekunów są wykonywane przez różnych pracowników z którymi współpracują praktykanci i stażyści. Stąd istotnym jest także wprowadzenie obowiązkowych rekompensat dla opiekunów/mentorów, ponieważ brak systemowego dodatkowego wynagrodzenia dla opiekunów jest czynnikiem ograniczającym motywację kadry do angażowania się w nadzór, a co za tym idzie, brak czasu kadry na nadzór jest głównym problemem zgłaszanym przez pracodawców napotykających trudności w organizacji staży i praktyk (58,3% dla staży i 62,5% dla praktyk).

*„(...) ważną rolę pełni tutaj ten mentor tego stażysty i może w jakiś sposób powinno się wdrożyć jakieś benefity, które by go zachęciły do tego, żeby angażował się we wprowadzanie tego nowego pracownika i przekazywał mu swoją no unikatową, specjalistyczną wiedzę (...) na pewno nie od pracodawcy bo pracodawca na to nie będzie miał pieniędzy. No to jest trudne pytanie (...)” [FGI-urząd pracy].*



Niska formalizacja i brak obligatoryjnego wynagradzania dla opiekunów oraz mentorów osłabia potencjał edukacyjny programów stażowych i praktyk. Aby to zmienić, należy sformalizować i wzmocnić rolę opiekuna praktyk/staży poprzez stworzenie wytycznych, krótkich instrukcji i systemów pomiaru efektywności mentoringu, gdyż jedynie 13,4% pracodawców organizujących staże stosuje formę przydzielenia mentora.

Kwestia finansowania staży i praktyk wybrzmiała w wywiadach jakościowych w których uczestniczyli przedstawiciele pracodawców. Jest ona bardzo ważna i jej uporządkowanie mogłoby sprzyjać nie tylko zwiększeniu dostępności staży i praktyk, ale poprawie ich jakości. Prepozycje pracodawców są w tym obszarze tematycznym zróżnicowane, i poniżej je przedstawiamy.

Istotne ale problematyczne jest określenie stałej kwoty wynagrodzenia. Propozycja jaka jest w projekcie ustawy o stażach zakłada, że kwota taka powinna wynosić 35% przeciętnego wynagrodzenia jeśli firma zatrudnia trzech pracowników. Zdaniem respondentów sugerowana wysokość nie będzie akceptowana przez wiele firm, co oznacza, że będą one uchylać się od organizacji stażu, albo wskazane rozwiązanie będzie sprzyjać rozwojowi „szarej strefy” czy „czarnego rynku pracy”. Dlatego trzeba szukać innych rozwiązań. Błędym podejściem byłoby poszukiwanie źródeł finansowania w Funduszu Pracy czy w Krajowym Funduszu Szkoleniowym, bo to jak stwierdza jeden z respondentów reprezentujących pracodawców w FGI, *„zuberzy całą alokację na fundusz pracy, która ogranicza nam później właśnie możliwość wykorzystania w krajowym funduszu szkoleniowym te pieniądze na szkolenia, ponieważ nawet ten procent, który jest tam o 4 do 6%, powoduje, że pomimo wzrostu nominalnie alokacji rokrocznie do 270 milionów trzystu bilionów rocznie tak naprawdę mamy coraz mniejszą pulę firm, które mogą korzystać z tych pieniędzy. No bo weszły nowe przepisy dotyczące możliwości korzystania z KFS przez osoby prowadzące działalność gospodarczą, jak i osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych nie tylko na umowach o pracę, co znowu powoduje, że pomimo tego, że my na papierze rozszerzamy katalog osób, które mogą z tego korzystać, to de facto te firmy, które naprawdę ostatecznie z tego skorzystają jest mniej, bo pieniędzy nie przerasta w systemie”.* [FGI organizacja pracodawców].



Źródłem finansowania realizacji programów stażowych i praktyk powinien być system podatkowy. Wskazywano w badaniach jakościowych na konieczność nowelizacji ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Celem tego przedsięwzięcia byłoby wdrożenie rozwiązania wspierającego przedsiębiorców, którzy angażują się w proces kształcenia zawodowego, polegającego na możliwości wprowadzenia i skorzystania z ulgi podatkowej przez podatników od delegujących pracowników do prowadzenia zajęć teoretycznych i stricte zawodowych w szkolnictwie branżowym i praktycznej nauki zawodu, czy na stażach i praktykach wolnorynkowych. Rozwiązanie to umożliwiłoby finansowanie pracy mentorów i opiekunów staży i praktyk. Właściwe realizowanie tych funkcji wymaga dużego zaangażowania i czasu ze strony osób wspierających stażystów i praktykantów:

*„Jeśli ktoś chce dobrze wprowadzić nową osobę do firmy, albo przede wszystkim czegoś nauczyć, nawet jeżeli ona nie zostanie w tej firmie tym bardziej to jest taka przestrzelona trochę inwestycja, to naprawdę zajmuje dużo czasu i tu warto byłoby wspierać w ten sposób pracodawców” [FGI-organizacja pracodawców].* Proponowane rozwiązanie oznaczałoby, że ulga służyłaby finansowaniu dodatku do wynagrodzenia osób pełniących wspomniane role ale byłaby też wykorzystana na inne działania dotyczące organizacji stażu/praktyki

Innym proponowanym rozwiązaniem służącym finansowaniu działań mentorów i opiekunów praktyk byłoby włączenie ich do systemu edukacji, co nie wymagałoby poszukiwania dodatkowych źródeł finansowania. Funkcjonowanie ich w tym systemie zapewniałoby ciągłość finansowania ich zaangażowania w przygotowanie zawodowe osób uczestniczących w stażach i praktykach o charakterze wolnorynkowym.

*„(...) żeby uelastyczyć czy otworzyć system włączania praktyków do systemu edukacji i systemu edukacji do praktyki nie szukając dodatkowych źródeł, na pewno nie po stronie pracodawców, tylko w pewnym sensie jednak w systemie dofinansowania edukacji, bo to, o czym pan powiedział. Jeżeli byłby pan zaangażowany w system edukacyjny tak, czyli*



*jako mentor praktyk do realizacji praktyk, ta gratyfikacja musiałaby się pojawić. To jest moja rekomendacja. Uelastycznienie włączania praktyków do systemu edukacji.” [FGI, edukacja]*

Na konieczność wprowadzenia zachęt ekonomicznych wskazują również wyniki badania ilościowego. Zdaniem 37,2% organizatorów praktyk i 31,9% staży dopłaty lub ulgi dla podmiotów oferujących staże i praktyki osobom do 26 r.ż. mogłyby zachęcić inne podmioty do ich organizowania oraz mogłyby poprawić jakość tych programów.

W opinii respondentów należy również wprowadzić mechanizmy wsparcia finansowego dla pracodawców organizujących staże i praktyki dla osób niepełnosprawnych. Problem dotyczy dostosowania stanowisk pracy do potrzeb tej grupy osób. Należy dodać, iż bariera braku przystosowanych stanowisk jest drugą najczęściej wskazywaną przyczyną niskiego udziału osób z niepełnosprawnościami w realizacji analizowanych programów rozwojowych, i jak wskazało 32,1% pracodawców organizujących praktyki w zawodach regulowanych. Uwzględnienie tej propozycji zdaniem badanych sprzytałoby inkluzji grup ryzyka na rynku pracy.

Kolejna propozycja mająca na celu zwiększenie dostępności i jakości staży dotyczy utworzenia ogólnokrajowej platformy dotyczącej organizacji staży i praktyk ułatwiającej komunikację między firmami i potencjalnymi uczestnikami. Za rozwiązaniem takim wypowiedziało się 26,1% organizatorów staży i 23,9% organizatorów praktyk (tab. 37). Na platformie mogłyby być uporządkowane informacje o zasadach organizacji analizowanych programów rozwoju zawodowego, zawartości merytorycznej programów staży i praktyk, korzyściach jakie mogą z ich organizacji osiągnąć pracodawcy. Mogłyby być na niej umieszczane informacje o wszystkich organizowanych stażach i praktykach.

Nieco inaczej wygląda sytuacja w przypadku aplikacji. Ta forma ze względu na to, że ma określone zasady organizacji w dokumentach prawnych oraz dotyczy głównie osób wykonujących zawody prawnicze wymaga nieco innego zakresu zmian. Należy tutaj pokreślić, że tylko co trzeci objęty badaniem organizator aplikacji dostrzegł elementy, które wymagały poprawy. Większość uważała, że obecny sposób organizacji tej formy nie wymaga żadnych zmian lub nie miała pomysłu na to, jakie zmiany



należałoby wprowadzić (po 5 wskazań). Organizatorzy aplikacji, którzy uważali, że zasady ich organizacji wymagają poprawy zwracali uwagę przede wszystkim na potrzebę zmian organizacyjnych i instytucjonalnych, które ułatwiłyby podmiotom organizującym aplikacje funkcjonowanie w tym czasie, jak również ich uczestnikom godzenie uczestnictwa w aplikacji z innymi obowiązkami. Ich odpowiedzi świadczą o tym, że obecne zasady odbywania aplikacji utrudniają organizację pracy w podmiotach, które są ich organizatorami – zajęcia aplikantów wpływają negatywnie na rytm pracy i obciążają pozostałych pracowników. Sytuację poprawiłoby wprowadzenie większych ulg oraz bardziej elastycznych regulacji dotyczących programu i czasu trwania aplikacji. Aplikacje wymagają bowiem lepszego zrównoważenia wymogów szkoleniowych z realiami funkcjonowania podmiotów, które włączone są w proces kształcenia aplikantów. Forma ta wymaga również wprowadzenia rozwiązań pozwalających na lepsze dostosowanie czasu zajęć, w których aplikanci muszą zgodnie z programem uczestniczyć. Sytuację poprawiłoby również gdyby zajęcia tego rodzaju odbywały się wyłącznie w weekendy, ponieważ nieobecność aplikanta w godzinach jego podstawowej pracy znacząco obciąża pozostałych pracowników i zaburza bieżącą organizację pracy. Korzystnym rozwiązaniem byłoby również wykluczenie praktyk sądowych realizowanych w dni robocze, gdyż kolidują one z obowiązkami zawodowymi aplikantów. Pozytywne efekty przyniosłoby także wydłużenie czasu trwania aplikacji, co pozwoliłoby na bardziej efektywne nabywanie kompetencji oraz ograniczyłoby presję organizacyjną wynikającą z intensywności programu. Należałoby także zwiększyć wsparcia instytucjonalne, w szczególności ze strony Izby Notarialnej.

## 8.2. Sposoby zwiększania dostępności i jakości staży i praktyk – perspektywa uczestników

Uczestniczący w badaniu stażyści i praktykanci różnili się w zakresie proponowanych zmian, których wprowadzenie poprawiłoby jakość organizowanych staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy i w zawodach regulowanych. Większość z nich (42,3%, tj. 11 osób) uważała, że organizacja staży i praktyk w Polsce wymaga poprawy. Proponowane przez nich zmiany dotyczyły kwestii finansowych, organizacji staży i praktyk oraz benefitów pracowniczych. Najczęściej wskazywali na kwestie





wynagrodzeń wypłacanych stażystom. Chodziło tutaj głównie o wprowadzenie wymogu wypłacania wynagrodzenia osobom odbywającym staż lub praktykę (15,4% wskazań, tj. 4 osoby). Jedna osoba zwróciła uwagę na konieczność określenia wysokości wynagrodzeń wypłacanych stażystom i praktykantom. Nie zawsze są one adekwatne do zakresu zadań powierzanych im przez pracodawców, zdarza się, że stażysta lub praktykant otrzymuje wynagrodzenie stanowiące równowartość najniższego wynagrodzenia krajowego brutto, a wykonuje zakres prac, za który powinien otrzymać znacznie wyższe wynagrodzenie „(...) nie rzucać mnie na dane stanowisko jako prawie nowego pracownika, ale płacić najniższą krajową, nieadekwatnie do zakresu obowiązku i ryzyka zawodowego wpisanego w stanowisko” [CAWI]).

Jeden z respondentów zwrócił uwagę, że pozytywne efekty przyniosłoby wprowadzenie wynagrodzenia dla opiekuna stażysty lub praktykanta. Osoba tak musi bowiem pogodzić opiekę nad stażystą lub praktykantem ze swoimi obowiązkami zawodowymi. Dodatek do wynagrodzenia za dodatkowe zadania związane z opieką nad stażystą lub praktykantem poprawiłby ich relacje z opiekunem, jakość przekazywanej wiedzy i sprawowanej kontroli oraz stanowił czynnik zachęcający pracowników podmiotu organizującego staż lub praktyki do podejmowania tego rodzaju aktywności.

Analiza wywiadów indywidualnych z uczestniczkami staży i praktyk wskazuje na wiodącą rolę opiekunów i mentorów w efektywności tych programów rozwoju. Badane podkreślały, że aby osoby te mogły należycie wypełniać swoje obowiązki należałoby:

- ograniczyć czasowo ich inne zobowiązania,
- zapewnić im dodatkowe wynagrodzenie za poświęcony czas,
- ewentualnie wyznaczyć osoby, których praca polega wyłącznie na byciu opiekunem stażu i praktyk.

„Myślę, żeby było dobrym rozwiązaniem, aby na przykład nie wiem na ten czas odbywania tego stażu przez stażystę takiego opiekuna albo nieco mu zredukować obowiązki na tym oddziale, albo jak nie wiem dodatkowe bonifikaty z tego tytułu proponować”  
[IDI\_S\_1]



Do podniesienia jakości organizowanych staży i praktyk przyczynić by się mogło również umożliwienie uczestniczącym w nich osobom korzystanie ze wszystkich praw pracowniczych oferowanych przez podmiot je organizujący. Atrakcyjność staży i praktyk w oczach osób uczestniczących w nich poprawiłaby możliwość korzystania ze środków znajdujących się w Funduszu Szkoleniowym (3,8% wskazań, tj. 1 osoba) oraz ubezpieczenia czy prawa do zwolnienia z powodu choroby (3,8% wskazań, tj. 1 osoba). Zwracano również uwagę na kwestie dotyczące określenia zasad przyznawania urlopu wypoczynkowego. Stażysta lub praktykant powinien zostać poinformowany przed przystąpieniem do stażu lub praktyk o należnym mu wymiarze urlopu wypoczynkowego i warunkach na jakich jest mu przyznawany (3,8% wskazań, tj. 1 osoba). Do poprawy jakości staży i praktyk przyczynić by się mogło zdaniem badanych zwiększenie możliwości uzyskania zatrudnienia po jego zakończeniu (3,8% wskazań, tj. 1 osoba). Podkreślano również znaczenie rodzaju podpisywanej umowy z uczestnikami stażu lub praktyki. Pojawiła się bowiem również propozycja, aby odbywały się one na podstawie umowy o pracę (3,8% wskazań, tj. 1 osoba). Atrakcyjność staży i praktyk w oczach ich uczestników poprawiłoby także przywiązywanie większego znaczenia do działań mających na celu rozwój umiejętności praktycznych (7,7% wskazań, tj. 2 osoby)<sup>4</sup>. Organizowane staże i praktyki w ramach wolnego rynku pracy oraz w zawodach regulowanych spełniałyby w większym zakresie oczekiwania ich uczestników gdyby realizowane były w oparciu o dobrze opracowany plan praktyk a zasady na jakich się odbywają były przejrzyste (po 3,8% wskazań, tj. po 1 osobie). Do poprawy jakości organizowanych staży i praktyk przyczyniłaby się również poprawa przepływu informacji o zakresie realizowanych zadań pomiędzy ich uczestnikami a osobami nadzorującymi przebieg stażu czy praktyki, a także włączanie ich do realizacji bardziej odpowiedzialnych zadań (3,8% wskazań, tj. 1 osoba) „Lepszy feedback w trakcie stażu w sprawie realizacji oczekiwanych zadań, zbudowanie większej odpowiedzialności za firmę dla stażysty, aby czuł się równoprawną częścią zespołu” [CAWI].

---

<sup>4</sup> „Muszą obejmować praktyczne umiejętności„, [CAWI], „Mniej pustych/zmyślonych zadań praktycznych. Więcej pracy projektowej, pomaganie przy produkcji” [CAWI]



Wśród objętych badaniem uczestników staży i praktyk była dość liczna grupa osób, które odmówiły udzielenia informacji na ten temat (7 osób) lub uważały, że organizacja staży i praktyk w Polsce nie wymaga zmian (7 osób). W objętej badaniem grupie była również jedna osoba, która nie potrafiła wypowiedzieć się na ten temat.

Ponadto istotnym wnioskiem płynącym ze zrealizowanych badań ilościowych jest konkluzja, iż istniejące mechanizmy praktyk, staży i aplikacji nie pełnią obecnie silnej funkcji wyrównywania szans; realizują raczej logikę selekcji i dopasowania do potrzeb organizacji niż logikę inkluzyjną. Potwierdzają ją analizy danych uzyskanych w trakcie wywiadów indywidualnych ze stażystkami i praktykantkami. Wynika z nich, że osoby zamieszkujące na terenach słabiej zurbanizowanych mają utrudniony dostęp do omawianych programów rozwojowych. Oferta staży i praktyk jest w mniejszych miejscowościach bardzo ograniczona a informacje o ich dostępności słabo rozpropagowane.

*„Ta dostępność jest bardzo okrojona. Nie każdy się dostaje, nie dość, że trzeba płacić za to, to nie każdego przyjmują (...). Więc ta dostępność w ogóle widoczność tego, że chcemy stażystów, (...) bierzemy ich, a nie na zasadzie, że ja mam się domyślać, czy może ktoś łaskawie by przyjął, bo ofert stażu jest stosunkowo mało”. [IDI\_S\_4]*

Badania jakościowe wskazują jednoznacznie na potrzebę szerszego dotarcia z ofertą staży i praktyk do osób nimi zainteresowanych. Uczestniczki wywiadów podkreślały, że samo znalezienie ogłoszenia dotyczącego interesującego je stażu czy praktyki było wyzwaniem. Z uwagi na brak jednego miejsca, w którym publikowane są takie oferty, badane poświęcały wiele czasu przeglądając zasoby różnych portali, a pojawiające się na nich ogłoszenia bywały niekompletne a czasem mylące. Sytuacja osób odbywających staże i praktyki w zawodach regulowanych jest nieco łatwiejsza, bowiem lista organizacji je oferujących jest zamknięta. Osoby starające się o odbycie takiego stażu lub praktyki zwykle zgłaszają się do nich osobiście i na miejscu dowiadują jakie są aktualne możliwości przystąpienia do takiego programu rozwoju. Uczestniczki wywiadu zgodnie zauważały, że bardzo przydatne dla młodych osób wchodzących na rynek pracy byłoby stworzenie w sieci jednego miejsca zawierającego wyłącznie oferty



staży i praktyk z możliwością przeszukiwania ich według wybranych kategorii np. zawodu, miejscowości, terminów. Jedna z badanych tak opisała swoje wyobrażenie o takiej przestrzeni w sieci internetowej: *„Takie coś, gdzie można znaleźć wszystko w jednym miejscu, a nie, że może tutaj, może tutaj, bo na przykład ta Fundacja gdzie byłam sama. Oferta pracy? No, tego nie było nigdzie indziej niż tylko u nich na stronie, czyli najpierw trzeba było wiedzieć, że ta strona istnieje (...) i to (...) sprawia trudność, tym bardziej, że jeżeli się wychodzi po studiach od razu, to nie za bardzo często się wie, jak szukać. (...) Szczególnie jakby to miał być obszar tematyczny tak, czyli na przykład praktyki. (...) jakaś strona internetowa i (...) żeby to było takie skupisko ofert ogólnopolskich, założymy (...) z filtrami”.* [IDI\_S\_4]

Z punktu widzenia osób dopiero rozpoczynających karierę zawodową, mających ograniczoną wiedzę o przysługujących im prawach korzystne byłoby, jak wynika z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych, zebranie w jednym miejscu (np. na wspomnianym portalu zawierającym ogłoszenia o stażach i praktykach), wszelkich przydatnych dla nich informacji. Powinny one dotyczyć m.in. takich kwestii jak formalna strona stażu lub praktyki, w tym opis rodzajów umów wraz z informacją, z czym wiąże się wybór każdej z nich, omówienie co umowa powinna zawierać; wynagradzanie za staż lub praktykę (płaca oraz benefity), dokumentów potwierdzających odbycie stażu lub praktyki. Obecnie młodzi ludzie poszukujący organizacji, w których mogliby poszerzyć swoje kompetencje nie wiedzą czego powinni od pracodawcy oczekiwać, co niekiedy naraża ich na nieuczciwe praktyki ze strony organizatorów staży i praktyk.

*„Mało jest takich stron internetowych, gdzie jest ta wiedza [dotycząca warunków odbywania staży i praktyk] przekazywana? Ja (...) gdy podpisywałam umowę szukałam, ale (...) nie znalazłam żadnych informacji odnośnie tego, co powinno być w (...) umowie i też dziwiłam się, dlaczego nie mogę dostać (...) certyfikatu o przeprowadzonym stażu, bo uważam, że to mi się należało, ale nie znalazłam po prostu żadnej informacji o tym, więc nie mogłam się na nic powołać. Uważam, że to by było przydatne nawet takie krótkie i najbardziej podstawowe informacje, żeby naprowadzić kogoś”.* [IDI\_S\_5]



## 9 Próba oszacowania liczby stażystów i praktykantów

Informacje na temat ilości realizowanych w Polsce staży i praktyk w ramach wolnego rynku pracy nie jest obecnie dostępna. Oszacowanie liczby podmiotów organizujących tego rodzaju staże i praktyki oraz osób uczestniczących w nich wymagała zebrania informacji na ten temat. W tym celu podjęto poszukiwania ofert staży i praktyk zamieszczanych w Internecie. W tej części raportu podejmiemy próbę oszacowania liczby stażystów i praktykantów i przedstawimy ich predykcję do 2030 roku. Próba oszacowania liczby stażystów i praktykantów będzie ona oparta na bazie danych Systemu Internetowych Ofert Pracy (SIOP), którą dysponuje Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS).

### 9.1. Liczba stażystów i praktykantów według stanu na trzeci kwartał 2025 r.

Zebrane dane pochodzą z treści ofert pracy umieszczanych na wybranych portalach o pracy: [careerjet.pl](http://careerjet.pl), [pracuj.pl](http://pracuj.pl), [gratka.pl](http://gratka.pl), [olx.pl](http://olx.pl), [gazeta.praca.pl](http://gazeta.praca.pl) i [oferty.praca.gov.pl.pl](http://oferty.praca.gov.pl.pl). Informacje o ogłoszeniach zbierane są w sposób automatyczny przy wykorzystaniu robota internetowego (*web crawler*), który jest w dyspozycji IPiSS. Robot ma wbudowane podstawowe mechanizmy kolejkowania oraz ponownego łączenia ze stroną w przypadku niepowodzenia, a także mechanizm deduplikacji, który nie dopuszcza, już na etapie pobierania informacji o wakatach, do wielokrotnego uwzględniania w dalszych analizach takich samych ofert pracy, ale zamieszczanych w różnych źródłach. Gromadzone przez robota informacje są zapisywane w „surowej” bazie danych, a następnie rekodowane przy wykorzystaniu słowników zdefiniowanych przez ekspertów Systemu Internetowych Ofert Pracy, a także innych baz danych (np. TERYT, Panorama Firm) – pozwala to na wygenerowanie określonej struktury informacji o każdej ofercie.

W wyniku rekodowania powstaje baza danych przetworzonych, która stanowi punkt wyjścia do analiz ofert w wybranych przekrojach. W SIOP możliwe jest automatyczne kodowanie treści ofert pracy i przypisanie ich do (Arendt, Kukulak-Dolata, 2019):



- zawodu – zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności (KZiS) na potrzeby rynku pracy na poziomie kodów sześciocyfrowych z możliwością agregacji do średnich, dużych i wielkich grup zawodów;
- lokalizacji geograficznej/przekroju terytorialnego – przy wykorzystaniu bazy TERYT (województwo, powiat, gmina);
- kompetencji – zgodnie z klasyfikacją stosowaną w Bilansie Kapitału Ludzkiego;
- branży – zgodnie z klasyfikacją PKD na poziomie sekcji.

Należy dodać iż SIOP zasila również moduł internetowy ofert pracy który jest częścią narzędzia prognostycznego: System prognozowania polskiego rynku pracy, znajdującego się na stronie <https://prognozy.praca.gov.pl/login>.

W zgromadzonej i analizowanej (dane dla III kwartału 2025 r.) bazie danych wykorzystanej na potrzeby niniejszego raportu zidentyfikowano 441 722 ogłoszeń, z czego 13 959 dotyczyło zawodów regulowanych. Baza danych zawierała ogłoszenia dotyczące wszystkich rodzajów prac, nie tylko staży i praktyk, jeśli zaś chodzi o te ostatnie, w bazie danych odnotowano 2 420 ogłoszeń, z czego 19 88 dotyczyło staży (w tym 37 w zawodach regulowanych i 1 951 w zawodach nieregulowanych) oraz 481 dotyczących praktyk (w tym 7 ogłoszeń w zawodach regulowanych i 474 w zawodach nieregulowanych) (tabela 38). Przyjmujemy założenie, że liczba ofert pracy w tym liczba ofert staży i praktyk jest adekwatna do liczby osób jakie pracodawcy chcieli zrekrutować do swoich firm.

Stosunkowo niewielka liczba propozycji pracy dla stażystów i praktykantów na wymienionych portalach może wynikać stąd,- o czym wspomnieli uczestnicy badań jakościowych - że oferty tego rodzaju zamieszczane są niejednokrotnie na stronach organizatorów staży i praktyk, a nie na ogólnodostępnych platformach z ofertami pracy.

*„(...) jego skala i tak nie jest duża. Jak przyglądamy się choćby ofertą pracy na różnych jobbordach (...) no to tam tych ofert poświęconych właśnie dodatkowym praktykom, stażom, nie wynikającym z programu studiów czy z nauczania w szkołach kształcących w zawodach no to jest nie więcej pewnie niż 1%. Myślę, że się nie mylę, mogę się tam mylić o jakieś pewnie pół procenta. Więc no to powiedzmy 1%, no to jeżeli mamy taką sytuację, no to po pierwsze*



ich w ogóle w tej puli oferowanych miejsc stażowych w takich oficjalnych, w pewien sposób transparentnych można powiedzieć, a nie tych gdzieś tam poukrywanych jest niewiele.. (...)”

[FGI, organizacja pracodawców]

**Tabela 38. Zestawienie liczebności ogłoszeń w bazie danych dotyczących staży i praktyk z III kwartału 2025 r.**

Wyszczególnienie	Wszystkie ogłoszenia	Wszystkie ogłoszenia w zawodach regulowanych	Ogłoszenia dotyczące staży (ogółem)	Ogłoszenia dotyczące praktyk (ogółem)	Ogłoszenia dotyczące staży w zawodach regulowanych	Ogłoszenia dotyczące praktyk w zawodach regulowanych
Ogółem (III kw. 2025)	441722	13959	1988	481	37	7
% wszystkich ogłoszeń	-	3,16%	0,45%	0,11%	0,01%	0,002%
% wszystkich ogłoszeń w zawodach regulowanych	-	-	14,24%	3,45%	0,27%	0,05%
% wśród wszystkich ogłoszeń dotyczących staży	-	-	-	-	1,86%	-
% wśród wszystkich ogłoszeń dotyczących praktyk	-	-	-	-	-	1,46%

Źródło: Opracowanie własne

Lokalizacja umożliwia generowanie danych dla kraju, wszystkich województw oraz klastrów powiatów. Wyróżnia się następujące klastry powiatów: aglomeracyjny, wydobywczy, przemysłowy, turystyczny, handlowo-usługowy, rolniczy, mieszany o profilu rolniczo-handlowo-usługowym, mieszany o profilu handlowo-usługowo-przemysłowym. Do klastra aglomeracyjnego zaliczono 18 miast wojewódzkich, zgodnie z wojewódzkimi miejskimi obszarami funkcjonalnymi (MOF), wchodzącymi w skład podstawowych węzłów sieci powiązań funkcjonalnych. Do klastra wydobywczego zaliczono 39 powiatów, w których działają czynne kopalnie surowców (węgiel kamienny, węgiel brunatny, rudy miedzi, cynku i ołowiu, srebro, siarka, sól kamienna i surowce skalne). Natomiast klastry: przemysłowy, rolniczy, handlowo-usługowy i turystyczny wyznaczono metodą aglomeracyjnej analizy skupień, wzbogaconą o korekty eksperckie. Uwzględniono także informacje dotyczące struktury zatrudnienia, gruntów ornych oraz strategii rozwoju poszczególnych powiatów. Powiaty, które nie zostały jednoznacznie zaklasyfikowane do żadnego z sześciu klastrów, przypisano do grupy powiatów



mieszanych. Następnie ta grupa została podzielona na dwie mniejsze podgrupy różniące się profilem gospodarczym. Jeśli chodzi o klastry, w których ogłaszano zapotrzebowanie na staże i praktyki, najczęściej ogłoszeń pojawiło się w kategorii klastra aglomeracyjnego (1128), zaś na dalszych miejscach uplasowały się klastry: wydobywczy (212 ogłoszeń), handlowo-usługowy (196 ogłoszeń) oraz przemysłowy (193 ogłoszenia). Pełne zestawienie powyższych danych zawarto w Tabeli 39.

**Tabela 39. Zestawienie ogłoszeń dotyczących staży i praktyk z III kwartału 2025 r. w zależności od klastra i rodzaju**

Wyszczególnienie	Liczba ogłoszeń		
	Ogółem *	Stáže ogółem	Praktyki ogółem
Klaster aglomeracyjny	1128	790	356
Klaster wydobywczy	212	205	7
Klaster handlowo - usługowy	196	187	11
Klaster przemysłowy	193	189	6
Klaster mieszany o profilu rolniczo-handlowo-usługowym	100	97	5
Klaster rolniczy	64	62	2
Klaster mieszany o profilu handlowo-usługowo-przemysłowym	64	56	8
Klaster turystyczny	48	41	7

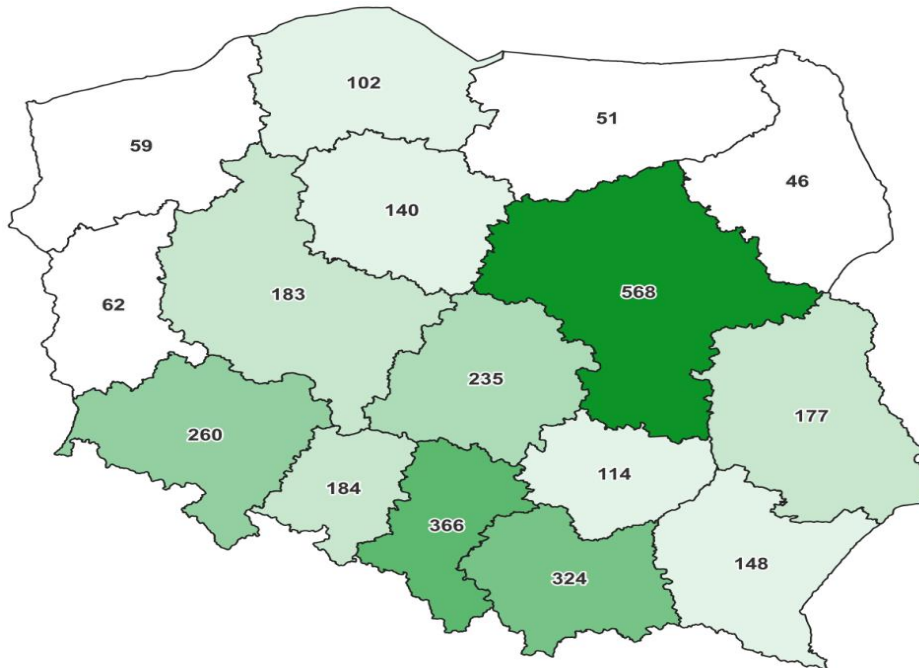
Źródło: Opracowanie własne

Jeśli chodzi o zróżnicowanie terytorialne, to najczęściej ogłoszeń pojawiło się w odniesieniu do województw: mazowieckiego (568), śląskiego (366) oraz małopolskiego (324). Zestawienie geograficzne ogłoszeń pokazano na poniższej mapie:





Mapa 1. Przestrzenne zróżnicowane liczby staży i praktyk



Źródło: opracowanie własne.

Rozkład przestrzenny liczby ofert dla stażystów i praktykantów jest skorelowany z aktywnością gospodarczą regionów. Te o silnej pozycji ekonomicznej najczęściej oferowały takich miejsc pracy.

## 9.2. Metodyka opracowania projekcji

Do przygotowania tego dokumentu posłużono się danymi historycznymi dotyczącymi internetowych ofert pracy (90083) dotyczących staży i praktyk, ogłoszonych między 1 stycznia 2020 r. a 5 października 2025 r. (data przygotowania zbioru danych). W bazie danych znalazły się ogłoszenia będące w dyspozycji SIOP pochodzące z siedmiu portali, zaś rozkład danych przedstawia Tabela 40.

Tabela 40. Rozkład danych wejściowych (01.01.2020 – 05.11.2025)

Portal	Liczba ogłoszeń	Stáže		Praktyki	
		w zawodach nieregulowanych	w zawodach regulowanych	w zawodach nieregulowanych	w zawodach regulowanych
careerjet.pl	25458	5102	182	2629	78
praca.pl	20416	11040	459	358	3
oferty.praca.gov.pl	16614	5627	326	29	1



pracuj.pl	13603	1947	96	808	43
gratka.pl	12390	5208	231	59	1
olx.pl	1597	675	43	155	6
gazetapraca.pl	5	3	0	2	0
<b>Suma</b>	<b>90083</b>	<b>29602</b>	<b>1337</b>	<b>4040</b>	<b>132</b>

Źródło: opracowanie własne

Ogółem zebrano 1337 ogłoszeń dotyczących staży w zawodach regulowanych oraz 132 ogłoszenia dotyczące praktyk w tychże zawodach. Pozostałe ogłoszenia dotyczyły staży i praktyk w zawodach nieregulowanych.

Ze względu na dość niewielką liczbę ogłoszeń w zawodach regulowanych do przygotowania predykcji (wyniki predykcji znajdują się w części 3 niniejszego rozdziału) zdecydowano się na pogrupowanie danych w kategoriach kwartałów, uzyskując tym samym 23 punkty czasowe od I kwartału 2020 r. do 3 kwartału 2025 r.

Predykcje zostały przygotowane przy użyciu modułu szeregów czasowych w programie IMB SPSS w wersji 26. Przed przygotowaniem predykcji dane wejściowe zostały pozbawione wahań sezonowych, co jest standardową praktyką stosowaną w przypadku szeregów czasowych. Warto zauważyć, że przygotowanie predykcji dla 21 punktów czasowych (do 4 kwartału 2030 r.) z niewiele większej liczby danych wejściowych z konieczności musi wiązać się z rosnącym przedziałem ufności dla predykcji, element ten uwzględniono w rozdziale poświęconym wynikom. Do przygotowania predykcji posłużono się modelem ARIMA, integrującym współczynniki autoregresji (AR), średniej ruchomej (MA) oraz ustacjonarnienia danych. Do przygotowania predykcji posłużono się jednolitym modelem o współczynnikach ARIMA (1,0,1) (1,0,0), ze względu na rozkłady wykresów ACF i PACF, odpowiadających odpowiednio do określenia poziomów średniej ruchomej i autoregresji. Dane z pierwszego nawiasu w specyfikacji modelu oznaczają komponent nie sezonowy, zaś z drugiego nawiasu – sezonowy, zaś kolejno w nawiasach, zgodnie z nomenklaturą przyjętą w przypadku szeregów czasowych występują kolejno: autoregresja, przesunięcie, średnia ruchoma.

Wszystkie cztery modele szeregów czasowych (dla staży w zawodach regulowanych i nieregulowanych oraz dla praktyk w tychże zawodach)



charakteryzowały się wysokim stacjonarnym  $R^2$  oraz brakiem istotności na kluczowej w szeregach czasowych statystyki Ljung-Boxa. Brak istotności statystyki Ljung-Boxa oznacza, że nie ma dowodów na występowanie autokorelacji w resztach modelu dla zadanych parametrów modelu. Warto podkreślić, że dane wejściowe do modelowania zostały przetransformowane do wartości kwadratowych, by uniknąć ujemnych wartości predykcji. Dodatkowo, choć modele szeregów czasowych mogą działać bez żadnych danych kontekstualnych (wynika to z oparcia analiz o model autoregresyjny), dane wzbogacono o predykcje Ministerstwa Finansów dotyczące trendów w zatrudnieniu w latach 2025 – 2029<sup>5</sup>. Dane te, będące danymi rocznymi oraz obejmującymi lata do 2029 r. same również zostały poddane modelowaniu szeregów czasowych, by wydłużyć tę predykcję do 2030 r., w przypadku tych danych posłużono się modelem ARIMA (1,1,3) (0,1,0) charakteryzującym się wysoką stabilnością przewidywań oraz  $R^2$  na poziomie 85,6% oraz brakiem istotności ( $P=0,492$ ) statystyki Ljung-Boxa.

Zestawienie najważniejszych parametrów przygotowanych modeli przedstawiono w Tabeli 41.

**Tabela 41. Najważniejsze statystyki przygotowanych modeli**

Model	ARIMA (AR, przesunięcie, MA)		Stacjonarne $R^2$	Istotność statystyki Ljung-Boxa
	komponent nie sezonowy	komponent sezonowy		
Zatrudnienie	(1,1,3)	(0,1,0)	85,6%	0,492
Staż nieregulowane	(1,0,1)	(1,0,0)	87,3%	0,465
Staż regulowane	(1,0,1)	(1,0,0)	87,6%	0,999
Praktyki nieregulowane	(1,0,1)	(1,0,0)	88,5%	0,373
Praktyki regulowane	(1,0,1)	(1,0,0)	80,9%	0,911

Źródło: opracowanie własne

### 9.3. Predykcja 2025-2030

Tak, jak zaznaczono wyżej, ostatecznie powstały cztery modele predykcyjne dotyczące staży i praktyk, w tym te, które były właściwym przedmiotem zamówienia, czyli dotyczące staży i praktyk w zawodach regulowanych. Statystyki dopasowania

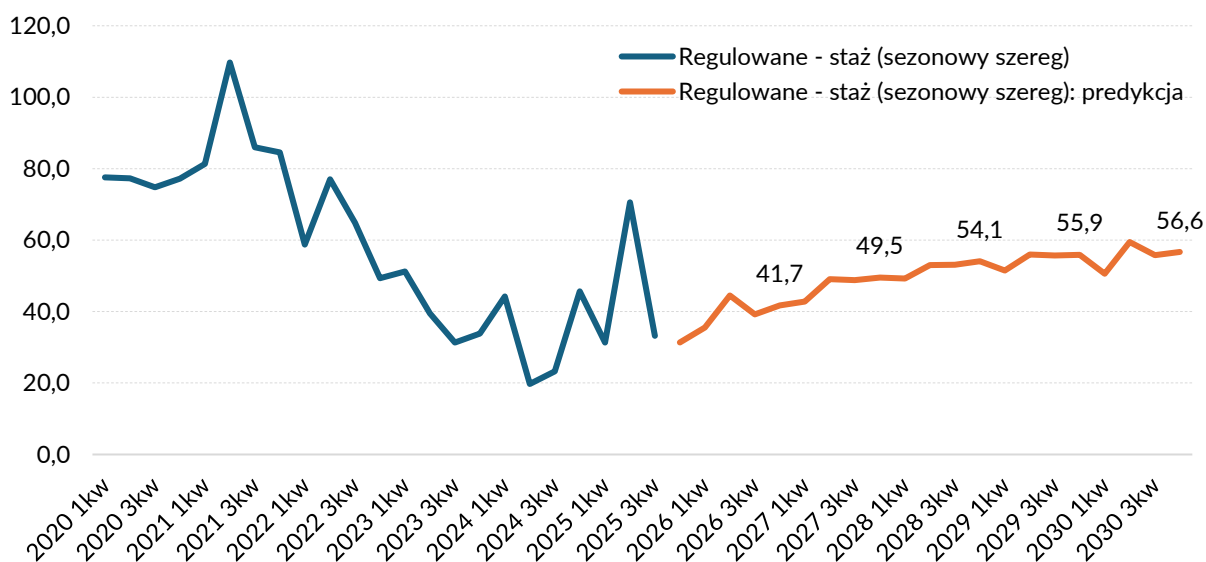
<sup>5</sup> <https://www.gov.pl/web/finanse/zalozenia-wieloletnie>



poszczególnych modeli podano w tabeli 41, zaś z predykcji wynika, że zapotrzebowanie na wszystkie cztery rodzaje staży i praktyk raczej będzie rosnać wraz z czasem. Tak, jak zaznaczono w informacji metodycznej, dane przedstawione na poniższych wykresach są danymi zmodyfikowanymi o komponent sezonowy. W skrócie oznacza to, że szczególnie wysokie „piki w górę lub dół” są wygładzane po to, by zapobiec zaburzeniu modelu poprzez przypadki odstające. Mimo tego zabiegu wciąż widać, że dane historyczne nie są jednorodne, ze szczególnym przypadkiem roku 2021, gdy zapotrzebowanie na staże i praktyki było szczególnie wysokie.

W przypadku staży w zawodach regulowanych z obecnego poziomu zapotrzebowania w III kwartale 2025 r. w wysokości 33 ogłoszeń, predykcja pokazuje, że pod koniec 2025 r. takich ogłoszeń powinno pojawić się około 75 kwartalnie, by pod koniec 2026 r. osiągnąć 42 ogłoszenia, pod koniec 2027 r. – 50 ogłoszeń, 2028 r. – 54, 2029 – 56, zaś pod koniec 2030 r. – 57 ogłoszeń. Trend wzrostowy zapotrzebowania na staże w zawodach regulowanych będzie według tej predykcji niewielki, acz w miarę stały (choć, jak widać na wykresie 34, poddany będzie również wahaniom sezonowym).

**Wykres 34. Trend w przypadku staży w zawodach regulowanych**

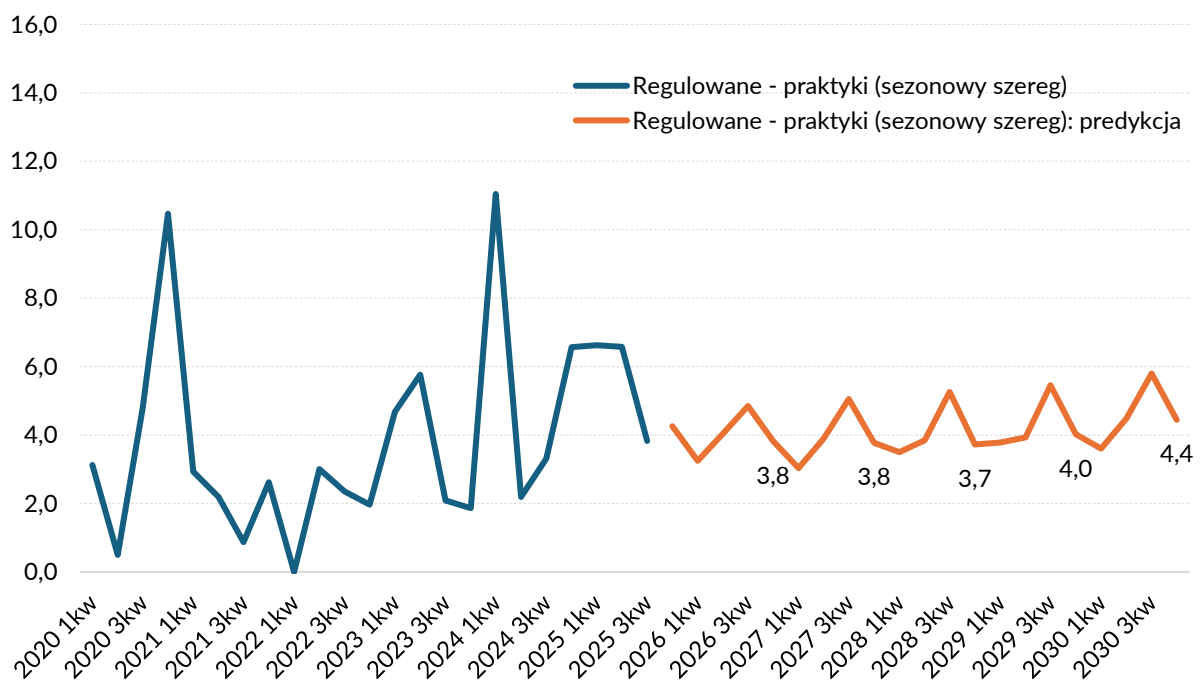


Źródło: opracowanie własne



W przypadku praktyk w zawodach regulowanych sytuacja wygląda nieco inaczej, gdyż ogłoszeń zgłaszających zapotrzebowanie na takie usługi jest w bazie danych dużo mniej, niemniej i tutaj widać trend wzrostowy. Predykcja pokazuje, że pod koniec 2025 r. takich ogłoszeń powinno pojawić się około 4 i trend ten, uwzględniając wahania sezonowe będzie się utrzymywał do 2029 r., by pod koniec 2030 r. uzyskać wartość 4,4 ogłoszenia. Trend jest pokazany na wykresie 35.

**Wykres 35. Trend w przypadku praktyk w zawodach regulowanych**

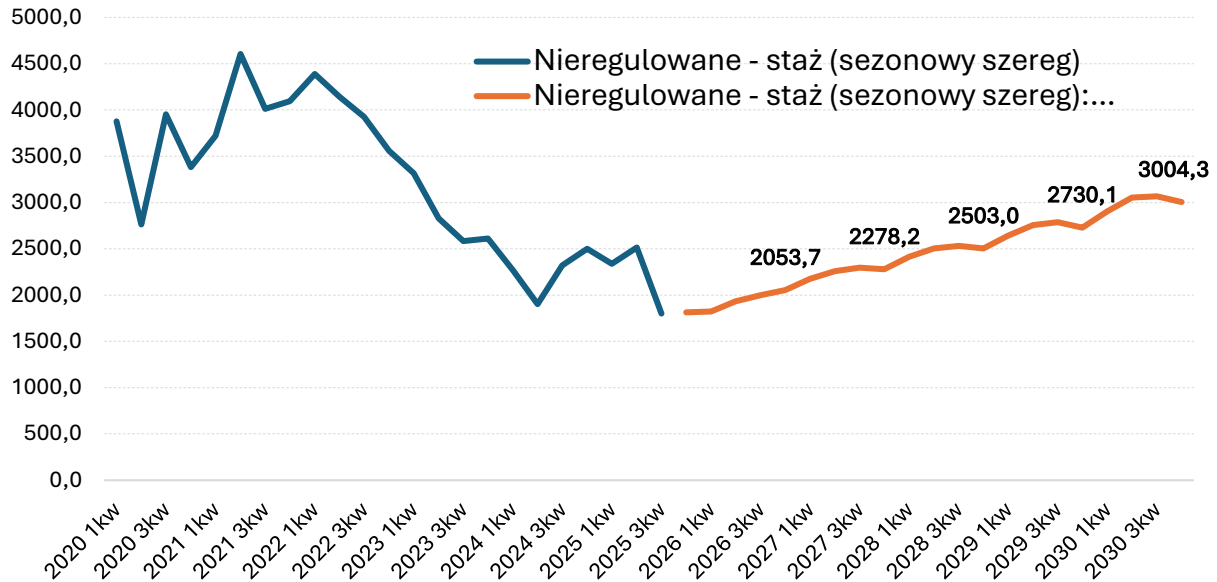


Źródło: opracowanie własne

W przypadku staży w zawodach nieregulowanych, trend jest wyraźnie wzrostowy i pokazuje, że pod koniec tego roku można się spodziewać około 1823 ogłoszeń tego typu, zaś na koniec kolejnych kwartałów wartości te powinny wynosić 2054 w 2026 r., 2278 w 2027 r., 2503 w 2029 r. i 2730 pod koniec 2030 r.. Wyniki modelowania przedstawiono na wykresie 36.

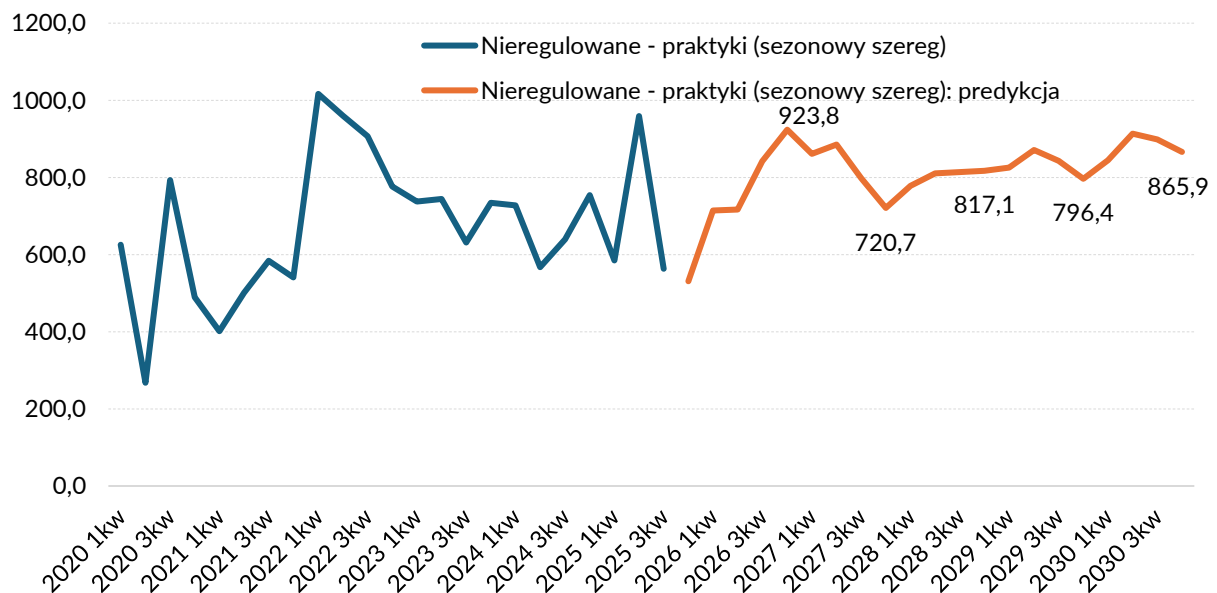


**Wykres 36. Trend w przypadku staży w zawodach nieregulowanych**



Źródło: opracowanie własne

**Wykres 37. Trend w przypadku praktyk w zawodach nieregulowanych**



Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie na praktyki w zawodach nieregulowanych podlegało historycznie większym amplitudom niż podaż na staże w zawodach nieregulowanych, stąd też predykcja również nie jest tak jednoznacznie wzrostowa. Model przewiduje, że



z poziomu 530 ogłoszeń pod koniec bieżącego roku pod koniec 2026 r. powinien nastąpić pik do poziomu 924 ogłoszeń i spadłszy do 720 ogłoszeń pod koniec 2027 r. utrzymać następnie wartości oscylujące około 800 ogłoszeń kwartalnie (choć niepozabawionych wahań sezonowych): 817 ogłoszeń w IV kwartale 2028 r., 796 ogłoszeń w IV kwartale 2029 r. i 866 ogłoszeń pod koniec 2030 r.

## 10. Wnioski i rekomendacje.

Wymogi współczesnego rynku pracy wymuszają stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Problem ten znajduje odzwierciedlenie w obowiązujących w Polsce regulacjach pranych, które umożliwiają nie tylko elastyczne działanie firmom, ale również pozwalają osobom młodym w sposób elastyczny funkcjonować na rynku pracy w zależności od ich możliwości podjęcia pracy i zdobywania doświadczenia zawodowego. Szczególne miejsce w systemie prawnym zajmują różnorodne formy staży i praktyk zawodowych, które stanowią istotny element polityki zatrudnienia oraz pierwszego kontaktu absolwentów z realnym rynkiem pracy. Praktyki i staże zawodowe w Polsce uwzględnione są w różnych regulacjach, które tworzą złożony system prawny obejmujący zarówno przepisy prawa pracy, jak i prawa cywilnego, a także szczególne regulacje dotyczące edukacji czy form aktywizacji zawodowej bezrobotnych i osób poszukujących pracy. Należy dodać, że w polskim prawie używane jest zarówno pojęcie stażu, jak i praktyki, przy czym nie we wszystkich przypadkach granice są ostre i jednoznaczne, co powoduje pewną niespójność terminologiczną. Dlatego **rekomendujemy jednoznaczne zdefiniowanie staży i praktyk, co pozwoliłoby na ich merytoryczne różnicowanie i sprzyjałoby zwiększaniu transparentności procesu ich organizacji.**

Regulacje dotyczące zasad odbywania praktyk zawodowych i staży są rozproszone w licznych aktach normatywnych różnego szczebla, (ustawy, rozporządzenia, akty prawa wewnętrznego samorządów zawodowych), o to utrudnia dostęp do informacji i może rodzić problemy interpretacyjne. Ponadto rozrzucenie ich i niejednorodność wagi prawnej może zmniejszać skłonność pracodawców do organizacji praktyk i staży, co implikować będzie mniejszą ich dostępność na rynku pracy. Z tego



powodu **rekomendujemy utworzenie platformy będącej ogólnopolską bazą ogłoszeń dotyczących praktyk i staży dostępnych na wolnym rynku i w zawodach regulowanych.**

Z przeprowadzonych badań wynika ponadto, że z punktu widzenia odbiorców omawianych programów rozwoju, nie mających doświadczenia zawodowego, warto na wspomianej platformie umieścić także krótki poradnik praktykanta/stażysty informujący o jego prawach i obowiązkach (w tym możliwych rodzajach umów, wraz z przykładami oferowanych warunków pracy), poradnik taki można byłoby również opracować dla pracodawców, bowiem jak pokazują wyniki badań małe firmy czy mikroprzedsiębiorstwa mają problemy z ich organizacją. **Dlatego sugerujemy opracowanie dwóch poradników jeden dla stażystów i praktykantów drugi dla podmiotów organizujących staże i praktyki.**

Przegląd aktów prawnych pozwala na rozróżnienie praktyk i staży w przekroju zawodów regulowanych i tych funkcjonujących na wolnym rynku pracy. W pierwszym przypadku występuje znaczna różnorodność form, co wynika ze specyfiki poszczególnych profesji oraz ich historycznego rozwoju. Różnice, jakie występują między analizowanymi formami przygotowania zawodowego przede wszystkim dotyczą: czasu trwania, struktury organizacyjnej, systemu finansowania, wymogów formalnych, intensywności nadzoru. Natomiast w odniesieniu do części praktyk i staży na otwartym rynku pracy brak jest obecnie jednoznacznych regulacji prawnych, co sprzyja chaosowi i dowolności w doborze umów i form, w jakich są one zawierane (pisemna, ustna).

Analiza aktualnych regulacji prawnych dotyczących praktyk i staży zawodowych oraz tendencji rozwojowych na rynku pracy wskazuje na potrzebę wprowadzenia zmian w tym obszarze, które rekomendujemy. Po pierwsze należy zapewnić **harmonizację przepisów dotyczących różnych form praktyk i staży**, co przyczyniłoby się do zwiększenia przejrzystości systemu prawnego oraz ułatwiłoby jego stosowanie przez praktyków. Po drugie konieczne **jest uwzględnienie w obowiązujących przepisach prawnych wymogów wynikających z prawa unijnego dotyczącego kwestii organizacji**





**staży i praktyk.** Po trzecie należałoby **opracować dokumenty prawne, które określałyby zasady organizacji staży i praktyk w ramach tzw. wolnego rynku pracy.**

Zebrane w trakcie projektu dane wskazują na zainteresowanie różnego rodzaju instytucji i przedsiębiorstw organizacją praktyk i staży. Analiza ich aktywności w tym procesie w ostatnich trzech latach wykazała lekki trend wzrostowy w każdej z badanych kategorii programu rozwoju. Mimo tworzenia coraz większej liczby miejsc w tych programach dostrzegamy mały udział w nich grup defaworyzowanych, w tym osób z niepełnosprawnościami. Możemy zatem stwierdzić, że **istniejące mechanizmy praktyk, staży i aplikacji nie pełnią obecnie silnej funkcji wyrównywania szans; realizują raczej logikę selekcji i dopasowania do potrzeb organizacji niż logikę inkluzyjną.**

Z wypowiedzi pracodawców wynika, że istnieją bariery dla grup defaworyzowanych w tym osób z niepełnosprawnością w dostępie do analizowanych programów rozwoju, ale występują one przede wszystkim po stronie kandydatów (brak deklaracji uczestnictwa w tych formach), rzadziej zaś dostrzegają własne ograniczenia infrastrukturalne i organizacyjne. Z punktu widzenia zapewnienia równego dostępu do staży i praktyk organizowanych w ramach wolnego rynku pracy oraz w zawodach regulowanych **rekomendujemy w ramach polityk publicznych łączenie działań stanowiących wsparcie dla kandydatów z działaniami pomocowymi adresowanymi do pracodawców.** Dlatego dla pierwszej grupy należy w szerokim zakresie prowadzić kampanie informacyjne, doradztwo, programy aktywizacyjne, drugiej zaś oferować wsparcie finansowo-organizacyjne służące przystosowaniu stanowisk pracy. Działania te mogłyby istotnie zwiększyć udział w stażach i praktykach osób z niepełnosprawnościami.

Z analizy wyników badań wynika, że główne motywy organizacji staży i praktyk zarówno w ramach zawodów regulowanych i tych nieregulowanych mają charakter rekrutacyjno-selekcyjny (pozyskanie pracowników) oraz operacyjny (uzyskanie dodatkowej siły roboczej). Obniżenie kosztów pracy zarówno w przypadku staży, jak i praktyk jest istotne, ale nie jest motywem dominującym. Staże i praktyki postrzegane są przede wszystkim jako „trampolina/pomost” do zatrudnienia oraz sposób testowania



kandydatów w realnym środowisku pracy, a dopiero w drugiej kolejności jako narzędzie redukcji kosztów. Oznacza to, że programy staży i praktyk są przede wszystkim mechanizmem połączenia potrzeb rekrutacyjnych pracodawców z możliwością praktycznego sprawdzenia kandydatów.

Jeśli praktyki i staże są wykorzystywane na cele selekcji, a wcześniej rekrutacji pracowników, to istotne wydają się kanały poszukiwania kandydatów do tych programów. Z przeprowadzonych badań wynika, że najczęściej informacje o praktykach i stażach są umieszczane na stronach firm organizujących je, rzadziej na portalach o pracy, mediach społecznościowych, czy zgłaszane są do urzędów pracy. Istnieje zatem wiele kanałów informacyjnych, co prowadzi do rozproszenia informacji i nie ułatwia dostępu do tych programów. W sytuacji kiedy do tego celu wykorzystywane są strony internetowe firm, wymaga to od kandydatów dużej wiedzy na temat firm funkcjonujących w tych segmentach rynku pracy, którymi są oni zainteresowani. Należy zauważyć, że kandydatami na staże i praktyki są na ogół osoby młode, które nie mają doświadczenia w poszukiwaniu pracy, jak i w niewielkim stopniu znają firmy tworzące popytową stronę rynku pracy. Ponadto różnorodność używanych kanałów informacyjnych na potrzeby rekrutacji powoduje, że treści informacji o organizowanych praktykach i stażach są zróżnicowane ze względu na ich zakres i strukturę. Dlatego **rekomendujemy dążenie do standaryzacji ogłoszeń na temat staży i praktyk**. Powinny one być umieszczane na wspomnianej już wcześniej platformie dotyczącej staży, praktyk i zawierać informacje nie tylko na temat zadań, obowiązków i wymaganych umiejętnościach, ale także o warunkach pracy (czasie pracy, rodzaju umowy, wysokości wynagrodzenia, benefitach socjalnych).

Staże i praktyki mogą być wykorzystane nie tylko do pozyskiwania kandydatów do pracy, ale także do świadomego inwestowania w rozwój ich kapitału ludzkiego, co może przyczynić się do trwałego zbudowania unikalnych pod względem kompetencyjnym zespołów pracowniczych. Jest to kluczowy czynnik przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa w dobie zaostrej się rywalizacji o talenty, wynikającej z coraz częściej dostrzeganych luk kompetencyjnych na polskim rynku pracy. W takiej sytuacji **praktyki i staże nie mogą być organizowane w trybie „ad hoc”**,



bowiem będzie to miało negatywny wpływ na ich przebieg oraz jakość, oraz będzie ograniczać spójność doświadczeń ich uczestników. Dlatego **ważne jest przygotowywanie standardów programów praktyk i staży, które będą służyć rozwojowi kapitału ludzkiego.**

Z przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych wynika, że zdecydowana większość obserwowanych firm posiadała takie programy. Fakt dysponowania programem wcale nie musi oznaczać, - jak to podkreślali respondenci z grupy stażystów i praktykantów- że programy rozwoju będą zapewniały sprawny ich przebieg. Problemy, z jakimi borykają się odbiorcy staży i praktyk dotyczą struktury, zakresu treści i aktualności omawianych programów rozwoju. Najczęściej zawierały one informacje o zadaniach, obowiązkach, jakie należy wykonać, w czasie trwania praktyk/staży oraz miejscu ich odbywania ( w strukturze organizacyjnej firmy). Natomiast rzadziej pojawiały się informacje o celach edukacyjnych, a bardzo rzadko były w nich zawarte treści edukacyjne/kształcenia zawodowego. Brak tych ostatnich elementów powoduje, że osoby uczestniczące w stażach, praktykach nie wiedzą jakie efekty kształcenia powinny być osiągnięte po ich zakończeniu. Z badań jakościowych wynika, że pracodawcy, szczególnie ci reprezentujący małe firmy czy mikroprzedsiębiorstwa, nie radzą sobie z profesjonalnym przygotowaniem takiego programu, dlatego **rekomendujemy opracowanie i zatwierdzenie po konsultacjach wzoru ogólnej struktury i elementów programu, obowiązującego dla każdego zawodu (regulowanego, nieregulowanego) z zaleceniem do stosowania.** Programy mogą mieć - co jest oczywiste - różną treść, w zależności od zawodu, stanowiska pracy i lokalizacji geograficznej miejsca ich realizacji. W przypadku zawodów regulowanych konsultacje mogłyby być prowadzone z organami, które zatwierdzają programy nauczania dla tych zawodów. Najczęściej są to odpowiednie ministerstwa (np. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Zdrowia), izby zawodowe (np. Izba Architektów RP, Krajowa Izba Diagnostów Laboratoryjnych, Polska Izba Inżynierów Budownictwa, Krajowa Izba Fizjoterapeutów) lub centralne urzędy administracji rządowej (np. Wyższy Urząd Górniczy, Główny Urząd Geodezji i Kartografii, Urząd Regulacji Energetyki). Programy dla zawodów



regulowanych mogą zostać udostępnione publicznie – na wspomnianej już wcześniej platformie z datą ich opracowania.

Sprawny przebieg praktyk/staży wymaga aktywnego udziału w nich tzw. **opiekuna**, czyli osoby odpowiedzialnej za organizację i realizację tych programów rozwoju. Z przeprowadzonych badań wynika, że w zdecydowanej większości analizowanych firm opiekunowie byli wskazywani, pełnili oni różne role w firmie. W ramach staży i praktyk najczęściej podejmowali oni działania *onboardingowe* o charakterze operacyjnym związane z wprowadzeniem osoby objętej programem na stanowisko pracy.

Do rozstrzygnięcia pozostaje kwestia tego, czy każdy przełożony lub pracownik może zostać opiekunem merytorycznym stażu lub praktyki? Należy pamiętać, że niewłaściwie prowadzone działania praktycznej nauki zawodu (a tak należy traktować staże i praktyki) łatwo przeradzają się we własną karykaturę. Analizowane dokumenty prawne określają, że staż lub praktyka będące wymogiem do uzyskania dostępu do zawodów regulowanych odbywają się pod nadzorem doświadczonych specjalistów lub osoby posiadającej odpowiednie uprawnienia, np. budowlane. Te wymagania są nieprecyzyjne, powinny być one bardziej sformalizowane. Rekomenduje się **obowiązek powoływania opiekuna merytorycznego praktykantów i stażystów, który powinien spełniać następujący wymóg formalny**: opiekun praktyk/staży powinien mieć odpowiednie kwalifikacje (kierunkowe wykształcenie) i doświadczenie w danym zawodzie – posiadać co najmniej tytuł zawodowy technika lub mistrza w zawodzie nauczonym w ramach którego praktyka czy staż się odbywa lub dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku (lub specjalności) odpowiednim dla zawodu regulowanego oraz – ważne – co najmniej 3-letni staż pracy w tym zawodzie. Powinien też posiadać odpowiednie uprawnienia, o jakie ubiega się praktykant czy stażysta. Opiekunem praktykanta lub stażysty może być pracownik firmy, w której odbywa się praktyka lub staż, albo osoba z zewnątrz jeśli spełnia wymienione wyżej warunki.

Pełnienie funkcji opiekuna wymaga nie tylko określonych kompetencji od osoby ją pełniącej, ale zaangażowania, które nie zawsze jest możliwe ze względu na obowiązki zawodowe, jakie musi ona pełnić na co dzień. Te, dotyczące opieki nad praktykantem,



stażystą są zadaniami dodatkowymi, co na ogół (jak pokazują wyniki badań ) nie znajduje odzwierciedlenia w wynagrodzeniu, jakie otrzymuje opiekun z tytułu świadczenia pracy. Brak dodatkowego wynagrodzenia może ograniczać motywację do angażowania się w zadania opiekuńcze i mentoringowe a także obniżyć jakość udzielanego wsparcia. Z perspektywy polityki personalnej warto rozważyć mechanizmy kompensacji za tego rodzaju obowiązki, by podnieść **jakość przygotowania zawodowego i nadzoru nad jego przebiegiem. Proponujemy obowiązkowe wprowadzenie dodatku do wynagrodzenia dla osób pełniących funkcje opiekuna staży lub praktyk.**

Ponadto opiekunowie powinni przeprowadzać ewaluację realizowanego programu stażu, praktyki. Z badań wynika, że taka ocena jest rzadko podejmowana, a jeśli jest realizowana to w formie luźnej rozmowy lub w formie ankiety. Brak jej może przyczyniać się do obniżenia jakości programów rozwojowych i utrwalac działania, które nie sprzyjają poszerzeniu kompetencji osób objętych programem. Sytuację tę poprawiłoby **wypracowanie spójnych standardów dotyczących obowiązku, sposobu i zakresu oceny praktyk i staży co ułatwiłoby porównywanie ich efektów.**

Opiekunowie wnioskowaliby również o **wydanie odpowiedniego dokumentu potwierdzającego odbycie praktyki lub stażu. Realizacja tego zadania wymaga również standaryzacji**, bowiem pracodawcy stosują różne jego formy. Wydają zaświadczenia informujące o odbyciu praktyki, stażu, wydają świadectwa, certyfikaty czy świadectwa pracy w przypadku tych programów rozwoju w ramach których zawierano umowę o pracę ze stażystą lub praktykantem.

**Wątek adekwatnego wynagrodzenia należy poruszyć także w odniesieniu do osób odbywających staż lub praktykę.** Problem ten jest szczególnie widoczny w przypadku wolnorynkowych staży i praktyk, bowiem kwestia wynagrodzenia nie jest ujęta w żadnych przepisach, co niekiedy prowadzi do nadużyć. Wyniki badań wskazują na zróżnicowane podejście firm, organizacji do gratyfikacji wypłacanych za pracę wykonywaną przez praktykantów i stażystów. Jeśli są oni wynagradzani, co nie jest regułą, to ich płaca najczęściej oscyluje wokół poziomu płacy minimalnej. Dlatego



konieczne jest **wprowadzenie przejrzystych regulacji dotyczących wynagrodzeń w ramach wszystkich form staży i praktyk dla osób w nich uczestniczących.**

Powyższa analiza wskazuje, że ogół wymagań formalnych (tych istniejących i proponowanych), które powinien spełniać przedsiębiorca zainteresowany prowadzeniem praktyki czy stażu jest dość złożony. Podmioty przyjmujące praktykantów, stażystów z jednej strony powinny być zobligowane do zapewnienia im warunków materialnych do realizacji praktyki, stażu, z uwzględnieniem w szczególności: stanowiska szkoleniowego wyposażonego w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną (zgodnie z wymogami bhp), a także odzież, obuwie ochronne i środki ochrony indywidualnej (wraz z pomieszczeniem do ich przechowywania) oraz środki higieny osobistej przysługujące pracownikom na danym stanowisku pracy. Z drugiej strony spełnienie tych wymagań tworzy koszty dla organizatorów praktyk i staży, co może ich zniechęcać do angażowania się w praktyczne kształcenie zawodowe. **Rekomenduje się zapewnienie środków finansowych na refundowanie pracodawcom wydatków związanych z wynagrodzeniem opiekuna praktyki/stażu, szkoleniem opiekunów, kosztami odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej przydzielonych praktykantom/stażystom na okres zajęć praktycznych prowadzonych u pracodawcy. To wymagałoby kompleksowego wypracowania i wprowadzenia mechanizmów wsparcia finansowego dla pracodawców organizujących praktyki i staże.** Mechanizm taki mógłby być tworzony w oparciu o bodźce finansowe np. w formie ulg podatkowych dla przedsiębiorców, u których odbywa się praktyka czy staż o czym szerzej pisaliśmy w raporcie.



## Bibliografia

Arendt Ł., Kukulak-Dolata I. (2019), *Prognozowanie rynku pracy – element systemu informacji o rynku pracy*, Rynek pracy, 4(171).

*Biała Księga. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*. Komisja Europejska (1995), Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP (1997), Warszawa.

Frieskie K.W. (2015), Praca – zatrudnienie – zatrudnialność. Ideologiczne założenia dyskursu. *Polityka Społeczna*, nr 7, s. 2-5.

Fryczyńska M. (2014), Stan i perspektywy kształcenia i rozwoju kompetencji dla potrzeb branży telekomunikacyjnej, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, nr 2 (32), s. 57-71.

Górniak J., red. (2012). *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku*. PARP, Warszawa.

Gruza M. (2018). *Praktyki i staże zawodowe. Poradnik dla przedsiębiorcy*. PARP, Warszawa.

Jeruszka U. (2014). Kształcenie w miejscu pracy. orientacja nastawiona na rozwój i uczenie się. *Polityka Społeczna*, nr 3, s. 12-17.

Jeruszka U. (2019). *Zatrudnialność w perspektywie pedagogiki pracy*, Difin, Warszawa.

Kabaj M. (2000), Efektywność kształcenia zawodowego w wybranych krajach. Przewaga systemu dualnego. [w:] U. Jeruszka (red.), *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*. IPiSS, Warszawa.

Kryńska E., Kwiatkowski E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Kwiatkowski E. (2015), Podstawy teoretyczne zmian w polskiej polityce rynku pracy. *Polityka Społeczna*, nr tematyczny 2, s. 13-17.

Majcher-Teleon A. (2025), Staże na otwartym rynku pracy w krajach UE – stan obecny i wyzwania, w „Rynek Pracy” nr 3

Nycz M. A. (2020) Umowa o praktyki absolwenckie i umowa o staż uczniowski - charakter prawny, w *Studia Prawnicze*, nr 2.

O’Carroll A. ( 2015). *Working Time. Knowledge Work and Post-Industrial Society. Unpredictable*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 lutego 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wykazu zawodów regulowanych i działalności regulowanych, przy wykonywaniu których usługodawca posiada



bezpośredni wpływ na zdrowie lub bezpieczeństwo publiczne, w przypadku których można wszcząć postępowanie w sprawie uznania kwalifikacji - Dz. U. 2024 poz. 170.

Oleksyn T. (2006), *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.

Piorunek M. (2014), Kariery zawodowe w dobie transformacji kulturowych (socjopedagogiczna perspektywa oglądu). *Polityka Społeczna*, nr 3, 25-29.

Pocztowski A. (2003). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. PWE, Warszawa.

Przedsiębiorstwa aktywne w 2 kwartale 2025 r.” (2026), GUS, <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/podstawowe-informacje> [dostęp 25.09.2025 r.]

Rozporządzenia Ministra Inwestycji i Rozwoju z dnia 29 kwietnia 2019 r. w sprawie przygotowania zawodowego do wykonywania samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie - Dz.U. 2019 poz. 831.

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 13 listopada 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania - Dz.U. 2021 poz. 2285.

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 marca 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu zawodów regulowanych i działalności regulowanych, przy wykonywaniu których usługodawca posiada bezpośredni wpływ na zdrowie lub bezpieczeństwo publiczne, w przypadku których można wszcząć postępowanie w sprawie uznania kwalifikacji – Dz. U. 2023 poz. 674 (status aktu prawnego – akt objęty tekstem jednolitym).

Smolbik-Jeczmiń A. (2016). Akumulacja kapitału kariery jako istotny czynnik warunkujący osiągnięcie sukcesu w kształtowaniu własnej kariery zawodowej, *Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance*, Vol. 14, No 2/2/2016.

Symela K., Woźniak I. (2018), *Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.

Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów – Dz. U. 2013 poz. 829 (status aktu prawnego – obowiązujący).

Ustawa z dnia 17 sierpnia 2023 r. o niektórych zawodach medycznych – Dz.U. 2023, poz. 1972.





Ustawa z dnia 26 kwietnia 2001 r. o zasadach uznawania nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych - Dz.U. 2001 nr 87 poz. 954 (status aktu prawnego: uchylony).

Wenclik M. red. (2015). *Deregulacja zawodów w Polsce*, Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży, Łomża.

[https://al.edu.pl/wydawnictwo/files/Deregulacja\\_zawodow\\_w\\_Polsce](https://al.edu.pl/wydawnictwo/files/Deregulacja_zawodow_w_Polsce)

Wojtczuk-Turek A. (2014). Podaż i popyt na kwalifikacje i kompetencje w ujęciu sektorowym – w świetle badań jakościowych branży IT, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, nr 2 (32).

*Zawody regulowane, aktualny stan prawny i propozycje zmian*. (2011). Raport Fundacji Republikańskiej. Warszawa; <http://republikanie.org/raport-zawody-regulowane-aktualny-stan-prawny-i-propozycje-zmian/>

*Zawody zaufania publicznego, zawody regulowane oraz wolne zawody. Geneza, funkcjonowanie i aktualne problemy*. Opracowania tematyczne OT-625. (2013). Kancelaria Senatu. Biuro Analiz i dokumentacji. Warszawa;

<https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatpracowania/56/plik/ot-625.pdf>