

Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia osób młodych odbywających staże dla bezrobotnych

W artykule przedstawiono analizę przepisów dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach stażu dla bezrobotnych, które chronią w dostateczny sposób stażystę. Jednakże brak kompatybilności pomiędzy przepisami Kodeksu pracy i określającymi zasady odbywania stażu dla bezrobotnych a przepisami regulującymi zasady opieki zdrowotnej nad stażystami, może powodować trudności w realizacji obowiązku przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich. Przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia stażystów świadczących pracę w ramach stażu powinny zapewniać taką ochronę.

Occupational safety and health for young people undertaking training during unemployment

This article analyses regulations concerning occupational safety and health during unemployment training programmes ensuring young people have sufficient protection. However, lack of compatibility between the Labor Code, regulations on unemployment training courses and regulations on trainees' health care may cause problems with regard to conducting obligatory preliminary medical examinations, whereas such protection is granted by Polish law.



Fot. Lisa F. Young/BigStockPhoto

Wstęp

Art. 66 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – dotyczy on więc nie tylko osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Ochrona konstytucyjna wyprowadza dziedzinę bhp poza sferę prawa pracy, obejmując wszystkie stosunki, w których świadczona jest praca¹. Osoby wykonujące pracę na podstawie stosunku pracy (umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru) są pod ochroną, gdyż podlegają one przepisom Kodeksu pracy, który w sposób obszerny i kompleksowy reguluje zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Również osoby świadczące pracę na podstawie ustaw stanowiących *lex specialis*² w stosunku do Kodeksu pracy i regulujących podstawowe zagadnienia z zakresu prawa pracy w stosunku do określonych grup pracowniczych (tzw. pragmatyki służbowe), w przypadku nieuregulowania zagadnień z za-

kresu bhp będą podlegały przepisom kodeksu na podstawie zasady *lex specialis derogat legi generali*³. Istnieje jednak wiele prac wykonywanych albo w stosunku niepracowniczym, albo w ogóle niemających podstaw prawnych w Kodeksie pracy. Należą do nich m.in. prace świadczone w ramach wolontariatu, czy też prace więźniów wykonywane w trybie skierowania. Wówczas, w przypadkach nieuregulowanych w przepisach dotyczących zasad wykonywania pracy nie można, bez specjalnego odesłania, stosować przepisów Działu Dziesiątego Kodeksu pracy.

Podmioty objęte stażem

Do tego typu prac należą również staże dla bezrobotnych. Po zmianach wprowadzonych w ostatnich latach są one obecnie uzależnione od rodzaju wykonywanej pracy i wieku osoby kierowanej na staż. Kierowanie

na staże dotyczy bezrobotnych, którzy w rozumieniu ustawy są w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Obejmują one: bezrobotnych do 25. roku życia; osób bezrobotnych długotrwale lub takich, które po zakończeniu kontraktu socjalnego nie podjęły zatrudnienia, kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka; bezrobotnych powyżej 50. roku życia, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego; bezrobotnych samotnie wychowujących dziecko w wieku do 18 lat; bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia, bezrobotnych niepełnosprawnych.

Wymienione osoby mogą być skierowane przez starostę do odbycia stażu u pracodawcy lub osoby fizycznej przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy. Jednakże mogą to być tylko ci pracodawcy lub te osoby, które prowadzą działalność gospodarczą związaną z rolnictwem, tj. produkcję roślinną lub zwierzęcą, ogrodnictwem, sadownictwem, pszczelarstwem i rybactwem. Osoba, do której skierowany jest bezrobotny, musi prowadzić tę działalność na własny

¹T. Wyka *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, s. 108. Difin, Warszawa 2003

²Prawo szczególne

³Zasada ta mówi, że prawo szczególne wyłącza ze stosowania prawo ogólne. Takim prawem szczególnym w stosunku do Kodeksu pracy będzie np. ustawa Karta Nauczyciela, czy ustawa o służbie cywilnej. W takich przypadkach kodeks stosuje się tylko w zakresie nieuregulowanym ustawą szczególną.

rachunek w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym o powierzchni przekraczającej 2 h.

Bezrobotny, który nie ukończył 25. roku życia może być skierowany przez starostę do odbycia stażu bez ograniczeń co do miejsca, w którym staż taki będzie zorganizowany i w którym będzie odbywany. Z takiego stażu może również skorzystać w ciągu 12 miesięcy od daty zakończenia studiów wyższych (określonej w dyplomie) osoba do 27. roku życia. Zasady kierowania na staż i odbywania stażu regulują przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴.

Zasady odbywania stażu

Staż dla bezrobotnych odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy starostą kierującym na staż a pracodawcą. Specyfika wykonywania stażu polega na tym, że nie jest zawierana żadna umowa pomiędzy stażystą a starostą, który kieruje na staż lub pracodawcą, u którego staż jest realizowany. Stażysta podejmuje i wykonuje pracę jedynie na podstawie skierowania na staż. Z punktu widzenia prawa podstawą prawną wykonywania pracy nie jest w tym przypadku stosunek pracy, a stosunek administracyjnoprawny. Powoduje to, że w stosunku do stażysty zatrudnionego w ramach zwalczania bezrobocia nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy, w tym również dotyczące zapewnienia ochrony zdrowia i życia stażysty. W związku z tym ochrona taka wynika jedynie z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wydanego na podstawie art. 60 cytowanej ustawy przepisu wykonawczego. Celem stażu jest aktywizacja osób bezrobotnych, szczególnie osób młodych, które mają trudności w znalezieniu pracy ze względu na brak doświadczenia zawodowego czy też niezbędnych do wykonywania określonej pracy umiejętności⁵.

Staż ma charakter indywidualny i wynika z analizy potrzeb rynku pracy i umiejętności bezrobotnego. Dlatego odbywa się według programu ustalonego pomiędzy starostą a organizatorem stażu (pracodawcą lub osobą fizyczną), uwzględniającego predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego. Program ten powinien określać:

1) nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy,

2) zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego,

3) rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych⁶

4) sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności,

5) opiekuna osoby objętej programem stażu.

Podstawą skierowania przez starostę na staż jest wniosek o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu złożony do starosty przez organizatora stażu. Organizator stażu może we wniosku wskazać imiennie bezrobotnego, którego chce przyjąć na staż. Proponowany okres stażu nie może być krótszy niż 3 miesiące. Ograniczenie to wydaje się logiczne przy uwzględnieniu celu, w jakim staż jest odbywany, mianowicie zdobycia doświadczenia lub umiejętności wykonywania pracy. Wydaje się, że krótszy okres nie byłby wystarczający do osiągnięcia tego celu. Dla prawidłowego wytypowania stażysty we wniosku muszą być określone zadania, jakie mają być wykonywane podczas stażu, w tym wymagany zawód lub specjalność; nazwa komórki organizacyjnej i stanowiska pracy wraz z zakresem zadań zawodowych, jak też wymagania dotyczące predyspozycji psychofizycznych i zdrowotnych, poziomu wykształcenia, minimalnych kwalifikacji. W celu zapewnienia prawidłowej opieki nad stażystą i gwarancji osiągnięcia celu, jakim jest zdobycie doświadczenia zawodowego lub kwalifikacji, przepisy ograniczają dopuszczalną liczbę stażystów: u jednego pracodawcy nie może ich być więcej niż pracowników zatrudnionych w dniu składania wniosku. Jeszcze większe ograniczenia zastosowano w stosunku do organizatora stażu dla bezrobotnych, który nie jest pracodawcą (nie zatrudnia pracowników) – w takim przypadku staż może odbywać nie więcej niż jeden bezrobotny.

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy

Zasady zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony stażystów odbywających staż dla bezrobotnych określone zostały w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych⁶. Zgodnie z przepisami tego rozporządzenia zapewnienie bezrobotnemu odbywającemu staż bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa na organizatorze stażu – na zasadach, jakie przewidziane są dla pracowników. Oznacza to, że organizator stażu, bez względu na to, czy jest osobą fizyczną, czy też pracodawcą, obowiązany jest realizować w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy bezrobotnego odbywającego

staż przepisy określone w Kodeksie pracy i aktach wykonawczych do kodeksu.

Z brzmienia tego przepisu wynikałoby, że chodzi o wszystkie przepisy kodeksu. Wątpliwości nasuwają się jednak w związku z brzmieniem dalszych przepisów, które poza ogólnym obowiązkiem zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy wskazują szczegółowe obowiązki pracodawcy, takie jak zapewnienie bezrobotnemu profilaktycznej ochrony zdrowia w zakresie przewidzianym dla pracowników; szkoleń w zakresie bhp, p.poż; przydzielenie bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy, odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, niezbędnych środków higieny osobistej oraz należnych pracownikom bezpłatnych posiłków i napojów profilaktycznych.

Nie oznacza to jednak, że tylko wymienione obowiązki są do zrealizowania przez organizatora stażu w ramach zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Należy przepis ten interpretować w ten sposób, że skonkretyzowane zostały obowiązki indywidualne w zakresie bhp (szkolenie, profilaktyczna opieka zdrowotna, odzież robocza, środki ochrony indywidualnej, posiłki i napoje profilaktyczne). Natomiast wszystkie obowiązki dotyczące zagrożeń wynikających z materialnego środowiska pracy (np. w budownictwie), stosowanych maszyn i urządzeń, procesów technologicznych czy też używanych w toku produkcji materiałów i substancji obowiązują na podstawie Kodeksu pracy w związku z przepisami odwołującymi się do niego.

Rzadziej będą to zagrożenia wynikające z czynników niematerialnych, takie jak organizacja pracy czy stres⁷. Szczególnie ten ostatni występuje – ze względu na ograniczony okres odbywania stażu (nie dłużej niż 12 miesięcy) – sporadycznie.

Profilaktyczna opieka zdrowotna nad stażystami

Zgodnie z cytowanymi przepisami organizator stażu zapewnia bezrobotnemu profilaktyczną opiekę zdrowotną na zasadach dotyczących pracowników. W ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej pracownik ma zapewnione na koszt pracodawcy badania wstępne, okresowe i kontrolne. W przypadku bezrobotnego nie budzą wątpliwości badania wstępne: organizator stażu powinien nań skierować przed rozpoczęciem stażu. W skierowaniu trzeba podać informację o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wystę-

⁴ DzU z 2008 r. nr 69, poz. 415 ze zm.

⁵ W zakresie celów staż dla bezrobotnych zbliżony jest do praktyk absolwenckich, które mogą być organizowane na podstawie ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich. Jednakże istnieje zasadnicza różnica w podstawie prawnej świadczenia pracy, którą w przypadku praktyk jest umowa zawarta pomiędzy praktykantem a podmiotem przyjętym na praktykę.

⁶ DzU z 2009 r. nr 142, poz. 1160

⁷ Rozróżnienie na czynniki materialne i niematerialne, vide: T. Wyka *Ochrona zdrowia...*, s. 18 i nast.

pujących na stanowiskach pracy, na których będzie się odbywać staż.

Stosując odpowiednio przepisy obowiązujące pracowników w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej, lekarz sprawujący opiekę nad pracownikami, na podstawie przeprowadzonych badań powinien wystawić zaświadczenie o braku przeciwwskazań lub o przeciwwskazaniach do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Badania w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej przeprowadza w zasadzie lekarz medycyny pracy, działający w ramach służby medycyny pracy⁸.

Jednakże w ustawie o służbie medycyny pracy⁹ wśród zadań, jakie realizuje ta służba, ustawodawca nie uwzględnił osób świadczących pracę w ramach stażu dla bezrobotnych. Uwzględnienie w ustawie analogicznej pod względem podstaw formalno-prawnych pracy świadczonej przez więźniów uzasadnia postawienie tezy, że brak jest podstaw prawnych do przeprowadzania przez służbę medycyny pracy na wniosek organizatora stażu badań w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej stażystów. Może to doprowadzić do sytuacji, że lekarz medycyny pracy odmówi przeprowadzenia badań i wystawienia odpowiedniego orzeczenia lekarskiego umożliwiającego wykonywanie pracy w ramach stażu.

Szkolenie stażystów w zakresie bhp

Takich wątpliwości nie ma w przypadku przeprowadzania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia te organizowane są przez pracodawcę. Wprawdzie obowiązek taki nie ciąży na osobach niebędących pracodawcą, które mogą być organizatorami stażu¹⁰, ale na podstawie przepisów dotyczących warunków odbywania stażu muszą oni zapewnić takie samo przeszkolenie w zakresie bhp i p.poż., jak pracodawcy swoim pracownikom. Szczegółowe zasady organizacji szkoleń bhp określone zostały w rozporządzeniu ministra gospodarki i pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny¹¹.

Szkolenie to obejmuje szkolenie wstępne i szkolenie okresowe. Oczywiście jest, że osoba kierowana na staż może być skiero-

wana jedynie na szkolenie wstępne. Szywno określony czas, w jakim może odbywać się staż (12 miesięcy) powoduje, że nie ma możliwości przeprowadzenia szkolenia okresowego, skoro najczęściej takie szkolenie odbywa się raz na rok i dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, na których występują szczególne zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników. Dodatkowo bezwzględny zakaz ponownego odbywania stażu u tego samego organizatora na tym samym stanowisku powoduje, że praktycznie okres jednego roku nie może być przekroczony.

Stażysta w ramach szkolenia wstępnego musi odbyć instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy. W trakcie tych szkoleń główny nacisk powinien być położony na warunki pracy wynikające ze specyfiki danego zakładu pracy. Stażysta powinien więc być poinformowany o organizacji zakładu, w którym będzie odbywał staż, sposobach poruszania się po zakładzie, zagrożeniach w nim występujących i środkach prewencji podjętych w celu ich ograniczenia. Istotne jest również prawidłowe przeprowadzenie szkolenia w ramach instruktażu stanowiskowego. Kierowani do pracy stażyści są ludźmi młodymi (najwyżej 27 lat), a co za tym idzie należy przypuszczać, że nie mają wcale doświadczenia zawodowego albo posiadają je w bardzo ograniczonym zakresie. Dlatego też prawidłowo przeprowadzony instruktaż stanowiskowy ma istotny wpływ na bezpieczne wykonywanie pracy przez stażystę.

Należy podkreślić, że zgodnie z przepisami Kodeksu pracy koszty działań prewencyjnych i zapewniających bezpieczeństwo i ochronę pracownika ponosi pracodawca. To samo dotyczy organizatora stażu, skoro na nim, zgodnie z przepisami, ciąży obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy stażystom. Obejmuje to zarówno koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej, szkoleń, jak też dostarczenie odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, czy też posiłków i napojów profilaktycznych.

Pozostałe zasady zapewnienia bhp stażystom

Istotną rolę w zapewnieniu bezpieczeństwa i higieny stażysty odgrywa również opiekun stażu – na nim ciąży obowiązek udzielać wskazówek i pomocy w realizacji powierzonych zadań. Doceniając rolę, jaką pełni opiekun stażysty w przepisach ustalono, że nie może on się jednocześnie opiekować więcej niż 3 stażystami.

Organizator stażu nie może również dobrowolnie kształtować czasu pracy stażysty, zgodnie bowiem z przepisami cytowanego rozporządzenia w sprawie szczegółowych wa-

runków odbywania stażu przez bezrobotnych, jego czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Bezrobotny nie może również wykonywać w ramach stażu pracy w niedziele i święta, w porze nocnej lub w systemie pracy zmianowej. W tym przypadku zakaz ten nie jest już tak bezwzględny i można od niego odstąpić, jednak decyzja należy nie do stażysty czy organizatora stażu, a do starosty w ramach nałożonego na niego ustawą nadzoru nad odbywaniem stażu.

Obowiązki stażysty

Zobowiązania nałożone na organizatora stażu rodzą również określone obowiązki stażysty. Musi on przestrzegać ustalonego rozkładu czasu pracy; sumiennie i starannie wykonywać powierzone zadania objęte programem stażu oraz stosować się do poleceń przełożonych, przestrzegać przepisów i zasad obowiązujących u organizatora, w szczególności regulaminu, tajemnicy służbowej i bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

Sprawozdanie z przebiegu stażu sporządza stażysta, zaś prawdziwość zawartych tam informacji potwierdza opiekun stażu. Opinię o stażystę wydaje organizator stażu w terminie 7 dni od jego zakończenia.

Nadzór nad stażem

W ramach nadzoru nad stażem jego organizator ma obowiązek informować starostę o przypadkach przerwania stażu, nieusprawiedliwionych nieobecnościach oraz innych zdarzeniach istotnych dla realizacji programu. Starosta może na wniosek organizatora lub z urzędu pozbawić bezrobotnego możliwości kontynuowania stażu w razie naruszenia podstawowych obowiązków, nieusprawiedliwionej nieobecności, stawienia się do odbywania stażu w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych lub spożywania ich w miejscu pracy, a także usprawiedliwionej nieobecności uniemożliwiającej zrealizowanie programu stażu – chodzi tu przede wszystkim o długotrwałe zwolnienie lekarskie z powodu choroby, ale też w przypadku młodych kobiet może to być ciąża lub opieka nad nowo narodzonym dzieckiem¹².

Należy podkreślić, że przepisy dotyczące stażystów nie regulują spraw ochrony pracy kobiet w zakresie trwałości stosunku pracy (w tym przypadku stażu) i nie nakazują stosowania odpowiednio przepisów Kodeksu pracy. Nieco odmienna jest sytuacja w przypadku stosowania w stosunku do kobiet przepisów dotyczących pracy w szczególnych warunkach

⁸Wyjątek stanowią prace na stanowiskach, na których nie występują czynniki szkodliwe lub uciążliwe wymienione we wskazówkach metodycznych stanowiących załącznik do rozporządzenia ministra zdrowia i opieki społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU nr 69, poz. 332 ze zm.). W tym przypadku badania mogą przeprowadzać lekarze posiadający specjalizację w dziedzinie medycyny ogólnej lub medycyny rodzinnej.

⁹DzU z 2004 r. nr 125, poz. 1317

¹⁰Zgodnie z art. 61^a ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy organizatorami stażu mogą być przedsiębiorcy niezatrudniający pracownika na zasadach przewidzianych dla pracodawców.

¹¹DzU nr 180, poz. 1860 ze zm.

¹²Nie będzie tu można jednak uwzględnić czasu opieki nad dzieckiem, podczas którego matka pobiera zasiłek macierzyński, gdyż w przypadku pobierania takiego zasiłku matka nie ma statusu osoby bezrobotnej.



Znajdziesz nas w Internecie: www.ciop.pl, e-mail: bpredakcja@ciop.pl

lub o szczególnym charakterze. Wydaje się, że w tym przypadku należy stosować do młodych kobiet odbywających staż przepisy Kodeksu pracy, gdyż będzie to ochrona obejmująca zapewnienie odbywającemu staż bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Należy więc uznać, że w przypadku, gdy w trakcie odbywania stażu kobieta zajdzie w ciążę, powinna natychmiast poinformować o tym organizatora stażu pracy, który musi stwierdzić, czy w ramach stażu bezrobotna nie wykonuje pracy wymienionej w rozporządzeniu jako wzbroniona. Jeżeli tak jest, to powinien, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy zmienić warunki pracy bezrobotnej tak, aby mogła ona wykonywać tę pracę, a jeżeli jest to niemożliwe, przenieść ją do innej pracy. W każdym przypadku jednak powinien on natychmiast powiadomić o zaistniałym stanie starostę, który w ramach nadzoru podejmuje decyzję o sposobie postępowania w stosunku do stażystki.

Nie będą natomiast miały zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące ochrony pracy młodocianych, a przede wszystkim wykaz prac wzbronionych młodocianym, gdyż młodocianym, zgodnie z przepisami prawa pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie ukończyła 18, zaś bezrobotnym w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy może być jedynie osoba, która ukończyła 18 lat.

Wypadki podczas odbywania stażu

Przepisy dotyczące odbywania stażu nie wskazują, jak powinien postępować starosta w ramach nadzoru nad przebiegiem stażu, ani organizator stażu w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (w tym przypadku chodzi przede wszystkim o zatrucia). Nie oznacza to jednak, że brak jest jakichkolwiek uregulowań na ten temat. W ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹³ za wypadek przy pracy uważa się również wypadek podczas odbywania stażu w miejscu pracy odniesiony przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego stażu na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy. Ustalania przyczyn i okoliczności wypadku dokonuje w karcie wypadku pracodawca, u którego osoba pobierająca stypendium odbywa staż. W przypadku podejrzenia o chorobę zawodową stosuje się natomiast odpowiednie przepisy Kodeksu pracy.

Podsumowanie

Analizując przepisy dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach stażu dla bezrobotnych należy stwierdzić, że obowiązujące przepisy chronią w dostateczny sposób stażystę. Jednakże brak kompatybilności pomiędzy przepisami Kodeksu pracy i określającymi zasady odbywania stażu dla bezrobotnych a przepisami regulującymi zasady opieki zdrowotnej nad stażystami, szczególnie dotyczącymi przeprowadzania badań w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, może powodować trudności w realizacji obowiązku przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich. W pozostałym zakresie przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia stażystów świadczących pracę w ramach stażu powinny zapewniać taką ochronę. *De lege ferenda*¹⁴ należy jednak zmienić ustawę o służbie medycyny pracy tak, aby świadczenia jej w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi rozciągnięte zostały również na stażystów skierowanych do pracy w ramach promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy.

¹³ DzU nr 199, poz. 1673 z ze zm.

¹⁴ Określenie używane w języku prawnym dla propozycji zmian w obowiązujących przepisach.