

Warszawa, dnia 22 lutego 2022 r.

STANOWISKO
Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor Żywności Wysokiej Jakości
z dnia 22 lutego 2022 r.

odnośnie do proponowanych zmian w zakresie finansowania przygotowania zawodowego
młodocianych

w ramach projektu „Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor Żywności Wysokiej Jakości”
UDA-POWR.02.12.00-IP.09-00-006/18

Po przeprowadzeniu analizy przepisów dotyczących dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych pracowników oraz ich wynagradzania i refundacji tych wynagrodzeń wypłacanych przez pracodawców Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor Żywności Wysokiej Jakości przyjęła stanowisko zawierające następujące propozycje zmian legislacyjnych:

1. W ocenie Sektorowej Rady zasadna i celowa byłaby modyfikacja określonego w art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 762) modelu dofinansowania pracodawcy kosztów kształcenia młodocianego pracownika. Przepisy te określają m. in. warunki otrzymania przez pracodawcę dofinansowania. Przy czym spełnienie jednego z tych warunków jest bezpośrednio i w głównej mierze zależne od młodocianego pracownika. Warunek ten odnosi się bowiem do ukończenia przez niego nauki i zdania egzaminu. W przypadku nauki zawodu u pracodawcy będącego rzemieślnikiem konieczne jest zdanie egzaminu czeladniczego, a u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem – egzaminu zawodowego. W przypadku przyuczenia do określonej pracy może to być egzamin przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej albo egzamin u pracodawcy. Wpływ pracodawcy na wynik egzaminu zdawanego przez młodocianego pracownika jest pośredni i polega na jego właściwym przygotowaniu do tego egzaminu. Rozumiejąc *ratio legis* takiego rozwiązania, które ma na celu zabezpieczenie odpowiedniego poziomu kształcenia młodocianych pracowników, należy jednak zauważyć, że nawet największe zaangażowanie pracodawcy w proces kształcenia nie gwarantuje pozytywnego wyniku egzaminu. Natomiast obawa przed ewentualną niemożliwością odzyskania środków finansowych wydatkowanych na kształcenie młodocianych

pracowników może stanowić istotny czynnik zniechęcający pracodawców do angażowania się w ten proces. Pewność uzyskania dofinansowania przynajmniej dla części tych środków mogłaby w istotny sposób zmotywować pracodawców do przyjmowania młodocianych pracowników w celu nauki zawodu. Sektorowa Rada postuluje więc zmianę dotychczasowego modelu dofinansowania kosztów kształcenia młodocianego pracownika na model zbliżony do modelu finansowania praktycznej nauki zawodu poza szkołą uregulowanego w § 9 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. poz. 391). Model ten zakłada m. in. refundację kosztów wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących zajęcia praktyczne z uczniami, czy kosztów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, niezbędnych na danym stanowisku szkoleniowym, przydzielonych uczniom na okres zajęć praktycznych prowadzonych u pracodawcy w danym roku szkolnym. Skoro więc od pracodawcy, osoby prowadzącej zakład w jego imieniu albo osoby u niego zatrudnionej, która będzie prowadziła przygotowanie zawodowe młodocianego, wymaga się posiadania tych samych kwalifikacji, jakie są wymagane od instruktorów praktycznej nauki zawodu, stanowisko pracy, na którym młodociany pracownik będzie odbywał przygotowanie zawodowe musi być przygotowane i wyposażone, w tym w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, jak w przypadku praktycznej nauki zawodu, to **w ocenie Sektorowej Rady zasadnym byłoby stworzenie takich samych możliwości refundacji poniesionych przez pracodawcę kosztów kształcenia młodocianego jak w przypadku praktycznej nauki zawodu, tj. niezależnie od wyniku egzaminu zawodowego albo egzaminu czeladniczego. Wymagałoby to jednak, aby zryczałtowane dofinansowanie przyznawane na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów w postępowaniu administracyjnym zastąpić refundacją rzeczywiście poniesionych kosztów kształcenia dokonywaną na podstawie umowy cywilnoprawnej między pracodawcą a wójtem, burmistrzem lub prezydentem miasta właściwym według miejsca zamieszkania młodocianego pracownika.**

2. W ocenie Sektorowej Rady warto byłoby jednak, aby przy okazji proponowanej przebudowy modelu finansowania przygotowania zawodowego młodocianych nie pozbawiać pracodawców możliwości zwiększenia dofinansowania w przypadku niektórych zawodów nauczanych na poziomie branżowej szkoły I stopnia, szczególnie pożądanym, wskazanym przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkich rynkach pracy. **Sektorowa Rada proponuje, aby w umowie, o której mowa w pkt 1 stanowiska legislacyjnego, był przewidziany jednorazowy dodatek z tytułu kształcenia młodocianych w tych zawodach.** Pozwoliłoby to utrzymać dodatkową motywację dla pracodawców do podejmowania

kształcenia młodocianych w zawodach, na które jest zwiększone zapotrzebowanie na rynku pracy.

3. Sektorowa Rada proponuje również uproszczenie systemu refundacji wynagrodzeń wypłacanych przez pracodawców młodocianym pracownikom odbywającym u nich przygotowanie zawodowe. Aktualnie system ten opiera się na przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz. U. z 2020 r. poz. 1581). Refundacja odbywa się na podstawie umowy zawieranej przez pracodawcę z Ochotniczym Hufcem Pracy. W celu zawarcia umowy pracodawca musi wystąpić z wnioskiem do centrum edukacji i pracy młodzieży właściwego ze względu na miejsce odbywania przez młodocianego przygotowania zawodowego. Biorąc pod uwagę, że zarówno refundacja wynagrodzeń wypłacanych przez pracodawców młodocianym pracownikom odbywającym u nich przygotowanie zawodowe, jak i dofinansowanie kosztów kształcenia tych pracowników są przyznawane ze środków Funduszu Pracy, **Sektorowa Rada postuluje połączenie obu systemów przyznawania pracodawcy środków finansowych ponoszonych w związku z kształceniem młodocianych pracowników w taki sposób, aby jedne i drugie koszty były pokrywane na podstawie umowy z wójtem, burmistrzem lub prezydentem miasta właściwym według miejsca zamieszkania młodocianego pracownika** omówionej w pkt 1 stanowiska legislacyjnego. Uproszczenie systemu finansowania z pewnością spotkałoby się z pozytywnym odzewem pracodawców, a pośrednio przyczyniłoby się do zmiany ich postawy wobec kształcenia młodocianych pracowników na bardziej otwartą i zaangażowaną.
4. W ocenie Sektorowej Rady zachęty finansowej wymaga również druga strona procesu, tj. młodociany pracownik. Szczęólnego znaczenia nabiera to w obecnej sytuacji ekonomicznej kraju. Biorąc pod uwagę powyższe, **Sektorowa Rada postuluje podniesienie wysokości wynagrodzenia młodocianych w okresie nauki zawodu i młodocianych odbywających przyuczenie do wykonywania określonej pracy.** Proponuje się, aby w pierwszym roku nauki zawodu wynagrodzenie młodocianego wynosiło co najmniej 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, w drugim roku – co najmniej 12% i w trzecim roku – co najmniej 14% tego wynagrodzenia. Obecnie progi te wynoszą odpowiednio 5%, 6% i 7% tego wynagrodzenia. Proponowana zmiana oznacza więc dwukrotny wzrost minimalnych stawek określonych w § 19 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r. poz. 2010, z późn. zm.). Taki sam dwukrotny wzrost proponuje się w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy, tj. 8% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce

narodowej w poprzednim kwartale zamiast dotychczasowych 4%. Wydaje się, że obecny poziom tych wynagrodzeń (po przeliczeniu ok. 230 zł – 400 zł) jest zbyt niski w stosunku do nakładu pracy młodocianego, który wykonuje szereg prac i czynności zawodowych, podobnie jak inni, dorośli pracownicy. Wzrost wynagrodzenia mógłby stanowić czynnik motywujący dla młodocianych pracowników, którzy nie mając takiej motywacji, mogą wykazywać zbyt niskie zaangażowanie nabywaniem umiejętności zawodowych, co w oczywisty sposób przekłada się na późniejszy poziom tych umiejętności.

Wnioski:

Celem proponowanych zmian jest:

- 1) uproszczenie systemu finansowania kosztów związanych z przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników;
- 2) stworzenie zachęt o charakterze finansowym do uczestniczenia w procesie kształcenia młodocianych pracowników, zarówno po stronie pracodawców, jak i po stronie pracowników.

W ocenie Sektorowej Rady proste, przejrzyste i sprawiedliwe warunki finansowania kształcenia zawodowego młodocianych, jak również podniesienie stawek ich wynagrodzenia powinny przyczynić się do większego zaangażowania w ten proces, zarówno pracodawców, jak i pracowników, a w rezultacie także do podniesienia poziomu tego kształcenia i kwalifikacji nabywanych przez pracowników.