



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 11 września 2019 r.

DRP.VIII. 40320.6.1.2019.ES

Pan
Adam Abramowicz
Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców

W odpowiedzi na e-mail z dn. 17 lipca 2019 r. nawiązujący pisma z dn. 28 maja 2019 r., znak ~~RMSP-246/2019/WPL~~, w sprawie ~~ew. możliwości zwolnienia z obowiązku posiadania~~ zezwolenia na pracę cudzoziemców – pracowników młodocianych, o których mowa w art. 122 ustawy Prawo Oświatowe, Departament Rynku Pracy przedstawia następujące wyjaśnienia.

Zasady zatrudnienia młodocianych, czyli osób, które ukończyły 15 lat i nie przekroczyły 18 lat, reguluje Dział IX Kodeksu pracy. Przepisy Kodeksu pracy zobowiązują młodocianego do dokończania się do ukończenia 18 lat, a pracodawcę do ułatwiania mu tego zadania. W szczególności dokończanie ma objąć zakres 8-letniej szkoły podstawowej (jeśli młodociany jej nie ukończył), zakres szkoły zawodowej lub powinno być prowadzone w formach pozaszkolnych. Kodeks pracy dopuszcza także dodatkowe zatrudnianie młodocianych do wykonywania prac lekkich. Zawiera też przepisy o szczególnej ochronie zdrowia młodocianych oraz reguluje prawo do urlopu wypoczynkowego.

Kwestie organizacyjne oraz dot. wynagrodzenia reguluje rozporządzenie 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.). Zgodnie z tym rozporządzeniem przygotowanie zawodowe młodocianych może odbywać się w formie:

- 1) nauki zawodu (w okresie do 36 miesięcy, w oparciu podstawę programową kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego lub w oparciu o program kształcenia rzemieślniczego w zawodach z klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy; kończy się egzaminem zawodowym lub czeladniczym) albo
- 2) przyuczenia do wykonywania określonej pracy (w okresie 3-6 miesięcy, w oparciu o program ustalony przez pracodawcę w celu opanowania części zawodu; kończy się egzaminem u pracodawcy lub egzaminem sprawdzającym przed komisją izby rzemieślniczej/cechu).

Przepisy przewidują, że pracodawca zatrudniający młodocianych w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu kieruje ich na doksztalcenie teoretyczne do branżowej szkoły I stopnia albo do ośrodka doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, albo organizuje doksztalcenie teoretyczne we własnym zakresie. Takiego doprecyzowania nie ma w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy

Art. 122 ustawy z dn. 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 poz. 1149 z późn. zm.) gwarantuje pracodawcom dofinansowanie kosztów kształcenia pracowników młodocianych pod warunkiem, że młodociany ukończył naukę zawodu i zdał egzamin czeladniczy lub zawodowy albo ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin organizowany przez pracodawcę. Wysokość dofinansowania jest określona ustawą: ponad 8 tys. zł za 3-letni okres kształcenia zawodowego i do 254 zł za każdy miesiąc przyuczenia do pracy (kwoty te podlegają waloryzacji).

Młodocianemu w okresie odbywania przygotowania zawodowego przysługuje wynagrodzenie, które jest pracodawcy refundowane do wysokości określonej przepisami ww. rozporządzenia Rady Ministrów - w relacji do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej za poprzedni kwartał; obecnie refundacja wynosi:

a) w pierwszym roku nauki zawodu nie mniej niż 5 proc.;

~~b) w drugim roku nauki zawodu nie mniej niż 6 proc.;~~

c) w trzecim roku nauki zawodu nie mniej niż 7 proc.;

d) dla odbywających przyuczenie do wykonywania określonej pracy – nie mniej niż 4 proc.

Oznacza to, że pracownik młodociany ma zagwarantowane przepisami wynagrodzenie obecnie rzędu ok. 200-350 zł miesięcznie; w zależności od formy przygotowania zawodowego i roku nauki.

Młodocianych cudzoziemców nie obejmuje zwolnienie z konieczności uzyskania zezwolenia na pracę na podstawie przepisów § 1 pkt 13 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2273). Zgodnie bowiem z tą regulacją zwolnieniem są objęci cudzoziemcy będący uczniami szkół zawodowych w państwach członkowskich UE, którzy wykonują pracę w ramach praktyk zawodowych przewidzianych programem nauczania, pod warunkiem uzyskania skierowania na taką praktykę ze szkoły zawodowej. Pracownicy młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego nie są kierowani na praktykę/ zajęcia praktyczne przez szkołę. To pracodawca ew. kieruje takie osoby do szkoły branżowej lub ośrodka w celu doksztalcenia teoretycznego, może też realizować obowiązek doksztalcenia we własnym zakresie.

Co więcej, przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482) nie pozwalają również zatrudnić młodocianych w celu przygotowania zawodowego na podstawie zezwolenia na pracę, gdyż oferowana praca nie spełnia warunków określonych w art. 88c ust. 1 ustawy. Oferta miejsca obywania

przygotowania zawodowego nie jest ofertą pracy i nie można uzyskać informacji starosty o chętnych bezrobotnych na takie miejsce, a wysokość wynagrodzenia proponowana młodocianemu nie musi spełniać wymogów ustalonych dla minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Jednak droga do kształcenia zawodowego młodych cudzoziemców nie jest zamknięta. Do ukończenia 18 roku życia mogą oni podejmować naukę zawodu w szkole i korzystać ze zwolnienia z konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, jeśli szkoła na podstawie umowy skieruje ich na zajęcia praktyczne lub praktykę do pracodawcy.

W związku licznym napływem całych rodzin cudzoziemców, szczególnie z za wschodniej granicy, Ministerstwo rozważa zmianę przepisów mającą na celu otwarcie dla dzieci cudzoziemców także ścieżki kształcenia młodocianych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Konieczny jest jednak głęboki namysł nad skutkami wprowadzenia ew. ułatwień, z uwzględnieniem dobra młodych ludzi.

Należy bowiem zwrócić uwagę na kilka problemów, które wiążą się z pobytem osób nieletnich w Polsce i z umowami o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Młodociani powinni pozostawać pod opieką przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego, który ma uprawnienia do pobytu na terytorium RP i realizuje obowiązki opiekuńczo-wychowawcze, w tym zapewnia młodemu człowiekowi w okresie nauki środki utrzymania (gwarantowaną prawnie wysokość wynagrodzenia młodocianych traktować można jedynie w kategoriach „kieszonkowego”). Obecność rodzica/ opiekuna w Polsce jest szczególnie potrzebna, gdy musi on podejmować decyzje w kwestiach zdrowia czy nawet zagrożenia życia młodocianego, a także gdy pojawiają się nieprawidłowości /zaburzenia w zachowaniu młodego człowieka.

Należy też zauważyć, że umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu jest zawierana z młodocianym na 3 lata, aby młody człowiek miał zapewnione warunki do zrealizowania 3-letniego programu nauki. Zatem pożądanym byłoby, aby rodzice/ opiekunowie uczącego się także mieli zezwolenie na pracę/ zezwolenie na pobyt i pracę wydane na okres co najmniej 3 lat, obejmujący okres nauki.

Jednak, jak pokazują statystyki, znacznie więcej cudzoziemców podejmuje pracę na podstawie oświadczenia podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy wpisanego do ewidencji oświadczeń przez powiatowy urząd pracy. Oświadczenie umożliwia cudzoziemcom z 6 państw (Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Rosja, Ukraina) legalne wykonywanie pracy przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, o ile przebywają legalnie na terenie RP. Procedura rejestracji oświadczenia jest prostsza i nie wymaga uzyskania informacji starosty nt możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego pracę.

W 2018 roku wydano prawie 334 tys. zezwoleń na pracę, w tym ponad 240 tys. dla obywateli Ukrainy, wobec ponad 1,5 mln. oświadczeń wpisanych do ewidencji, w tym ponad 1,4 mln. dla obywateli Ukrainy.

Rodzice/ opiekunowie, którzy pracują w Polsce na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi mogą być głównie zainteresowani postąpieniem młodego

człowieka na krótką formę przygotowania zawodowego - przyuczenie do wykonywania określonej pracy, które jest realizowane w okresie 3-6 miesięcy. Jednak z założenia ta forma jest przeznaczona dla osób, które mają poważne trudności w nauce; umożliwia wywiązanie się z obowiązku nauki do ukończenia 18 roku życia i zdobycie wybiórczych umiejętności, które mogą już dorosłej osobie nieco pomóc w znalezieniu pracy. W dalszym ciągu jednak taka osoba nie ma zawodu, a nawet gdyby młody człowiek zdecydował się kontynuować naukę – czas kształcenia wydłuża się. Jest to zatem ścieżka niekorzystna z punktu widzenia rozwoju ucznia.

Generalnie przygotowanie zawodowe realizowane u pracodawcy jest rodzajem kształcenia dualnego i młodzi ludzie, którzy w tym systemie się pobierają naukę zawodu mogą mieć duże trudności z powrotem do systemu kształcenia szkolnego w swoim macierzystym kraju, o ile nauka zostanie przerwana z powodu wyjazdu z Polski.

Kolejnym problemem jest możliwość nadużyć w przypadku zatrudniania młodocianych cudzoziemców. Pracodawcy mogą być zainteresowani podpisywaniem z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego (szczególnie w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy), gdyż przez ten okres korzystają z „darmowej” pracy młodego człowieka; wynagrodzenie młodocianego jest refundowane, a po zdaniu przez niego egzaminu także opłacone są koszty kształcenia. Ponadto, w okresie odbywania przygotowania zawodowego młodociany może dodatkowo wykonywać prace lekkie. Taki pracownik ~~zapewnia przewagę konkurencyjną firmy na rynku.~~

W związku z napływającymi od pracodawców sygnałami, biorąc jednak pod uwagę ww. problemy, Ministerstwo rozważa zmianę przepisów w celu umożliwienia młodocianym cudzoziemcom zawierania umów w celu przygotowania zawodowego. Szukamy jednak modelu, który nie generowałby nadużyć i byłby korzystny dla młodych ludzi. Obecnie jesteśmy na etapie analiz i konsultacji.

Przedstawiając powyższe wyjaśnienia pragnę jednocześnie przeprosić za opóźnienie w udzieleniu odpowiedzi spowodowane dużą ilością napływającej korespondencji i podjętymi pracami nad zmianami niektórych rozporządzeń do ustawy o promocji zatrudnienia (...)

Z poważaniem
z up.
Stanisław Szwed
Stanisław Szwed
SEKRETARZ STANU