

Praktyczna nauka zawodu: Firmy domagają się jasnych przepisów

Patrycja Otto-Duszczyk

6 lutego 2020, 10:01

Ten tekst przeczytasz w 15 minut

Pracodawcy piszą do Ministerstwa Edukacji Narodowej z prośbą o interwencję w sprawie wymogów formalnych dla instruktorów przekazujących swą wiedzę uczniom. Powodem są różnice w interpretacji przepisów, a w efekcie trudności z uzyskaniem dofinansowania do wyszkolenia młodocianego.

Minęło pięć miesięcy od wejścia w życie rozporządzenia ministra edukacji narodowej z 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. poz. 391, dalej: rozporządzenie MEN). Ten krótki czas, jaki upłynął od 1 września 2019 r., wystarcza jednak, by stwierdzić, że dla pracodawców jest ono źródłem wielu problemów.

Regulacja ta nie tylko określa uprawnienia pedagogiczne, jakie powinien mieć instruktor praktycznej nauki zawodu, lecz także wskazuje, jakie wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe uprawnia do uzyskania tytułu instruktora oraz refundacji kosztów poniesionych na wyszkolenie młodocianego. Kłopot w tym, że interpretacja przepisów ze strony pracodawców bywa odmienna od tej dokonywanej przez Ochotnicze Hufce Pracy czy jednostki samorządu terytorialnego (te pierwsze odpowiadają za refundację z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników, te drugie – za dofinansowanie kosztów kształcenia). – Bywa, że nasze wnioski o dofinansowanie są odrzucane z uzasadnieniem, że pracodawca nie spełnił wymogów formalnych. Dla nas to realne straty – wyjaśnia przedstawiciel firmy z branży handlowej, która właśnie znalazła się w takiej sytuacji.

Chodzi konkretnie o zwrot kosztów wynagrodzeń młodocianych pracowników i składek na ich ubezpieczenia społeczne. Zgodnie z przepisami taki pracownik ma otrzymać: w pierwszym roku nauki nie mniej niż 5 proc. przeciętnego wynagrodzenia, w drugim – 6 proc., a w trzecim – 7 proc. W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy otrzyma zaś 4 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Na tym jednak straty pracodawców się nie kończą. Nie otrzymują bowiem także kwoty 8081 zł, które przysługują pracodawcy za trzy lata szkolenia młodocianego po zdaniu przez niego z wynikiem pozytywnym egzaminu kończącego przygotowanie zawodowe zrealizowane w formie nauki zawodu. Kwota ta jest wyższa wtedy, gdy firma szkoli w zawodzie deficytowym. Listę takich profesji co roku publikuje Ministerstwo Edukacji Narodowej. W tym roku liczy ona 24 pozycje, o cztery więcej niż w ubiegłym. Dofinansowanie za wyszkolenie młodocianego w zawodzie deficytowym wynosi nawet 10 tys. zł.

– Różnice interpretacyjne powodują jednak, że dziś uzyskanie zwrotu kosztów to wielka loteria. W jednym województwie nie ma żadnych kłopotów, w innym cała masa. Nie mówiąc już o tym, że cała procedura ulega wydłużeniu, staje się bardziej stresująca. To może zniechęcić wiele firm do szkolenia młodocianych, co będzie ze stratą dla rynku pracy – mówi pracownik jednej z firm.

Problemy interpretacyjne dostrzega też Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa, która od lat świadczy usługi doradcze w zakresie kształcenia zawodowego. Postanowiła zainterweniować w sprawie trudności, z jakimi borykają się firmy organizujące u siebie praktyczną naukę zawodu. Na 10 marca planuje spotkanie, na które zaprosiła przedstawicieli MEN, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy. – Chcemy porozmawiać na temat problemów, z jakimi stykają się współpracujące z nami firmy. Zamierzamy przekazać, z czym mają kłopot, i zastanowić się, jak go rozwiązać. Bywa bowiem, że nie są respektowane nawet interpretacje przygotowane przez prawników na podstawie wytycznych MEN. Tu już nie chodzi tylko o dofinansowanie dla firm, ale też o bezpieczeństwo i jakość kształcenia, gdyż różnice w rozumieniu przepisów są niemal na każdym polu – zaznacza Joanna Wierzbicka-Grajek, menedżer z AKH Polska.

Jak dowiedział się DGP, firmy jeszcze w styczniu zwróciły się do Ministerstwa Edukacji Narodowej z prośbą o przygotowanie ogólnopolskiej interpretacji. Łukasz Trawiński z biura prasowego MEN wyjaśnia, że pismo jeszcze nie wpłynęło.

– W zeszłym roku MEN na prośbę pracodawców rozszerzył katalog uprawnień, jakie musi spełniać pracownik, by mógł być instruktorem praktycznej nauki zawodu. Celem było dopuszczenie

praktyków do pracy z uczniami w firmie w ramach kształcenia dualnego. Potrzebna jest jednak interpretacja przepisów dotyczących wymagań, jakie musi spełnić taki instruktor. Chodzi przede wszystkim o potwierdzenie posiadanego doświadczenia, czyli definicję zawodu pokrewnego do zawodu nauczanego i wymagany staż pracy w tym zawodzie – zaznacza Jakub Gontarek, ekspert Polskiej Unii Edukacyjnej.

Największe problemy mają firmy niemające doświadczenia w kształceniu zawodowym. Ale nie tylko. Jak wynika z ustaleń DGP, kłopoty mają też duże firmy z branży handlowej czy automotive. Jakub Gontarek dodaje, że jeśli chcą liczyć na refundację kosztów wynagrodzenia instruktora praktycznej nauki zawodu, to musi on spełniać precyzyjnie określone wymagania. Po pierwsze, musi mieć przygotowanie pedagogiczne (określone w par. 10 pkt 1–5 rozporządzenia MEN), czyli ukończony kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu lub ukończony kurs pedagogiczny bądź przygotowanie pedagogiczne dla nauczycieli. Ponadto taki instruktor musi mieć odpowiednie kwalifikacje zawodowe, czyli:

- tytuł mistrza w zawodzie, którego będzie nauczać,
- tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będzie nauczać (potwierdzony egzaminem zawodowym),
- tytuł zawodowy w zawodzie, którego będzie nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będzie nauczać,
- dyplom ukończenia studiów.

Trzecim wymogiem jest staż pracy, czyli doświadczenie zawodowe, którego wymiar uzależniony jest od posiadanego wykształcenia (reguluje to par. 10 pkt 4 rozporządzenia MEN).

– Największe problemy dla pracodawców powodują kwalifikacje zawodowe i staż pracy. A konkretnie to, co nie zostało ściśle uregulowane w prawie oświatowym, a dotyczy rozumienia pojęcia „zawodu pokrewnego do zawodu, w którym będą nauczać” oraz wymaganego stażu pracy – wyjaśnia Jakub Gontarek.

Co znaczy „pokrewny”

Pierwsza kwestia rodzi problemy w przypadku zawodów, które są międzybranżowe. Nie ma bowiem jednej listy zawodów pokrewnych, bo nie ma też definicji zawodu pokrewnego. A tymczasem od tego zależy, czy pracownik może być instruktorem czy nie, i jakie ma doświadczenie zawodowe, oraz które kierunki studiów są odpowiednie dla zawodu, którego będzie nauczać.

– Popatrzmy na przykład sprzedawcy. W praktyce pracodawca staje przed problemem, czy pracownik, który ukończył studia na kierunku zarządzanie lub hotelarstwo, aby zostać instruktorem praktycznej nauki zawodu, musi mieć dwuletnie doświadczenie – jako że kierunek zarządzanie jest odpowiedni do tego zawodu – czy też czteroletnie, bo to inny kierunek niż odpowiedni dla zawodu, którego dana osoba będzie nauczać – wyjaśnia Jakub Gontarek.

Jolanta Kosakowska, dyrektor zespołu oświaty zawodowej i problematyki społecznej w Związku Rzemiosła Polskiego, uważa jednak, że można poradzić sobie z tym problemem. Wystarczy zajrzeć na stronę resortu pracy, wejść w zakładkę „Publiczne Służby Zatrudnienia” i wyszukać zawód, w którym dany instruktor ma kwalifikacje, a następnie porównać go z tym, w którym będzie prowadzona nauka zawodu. – Do ustalenia, czy zawody są pokrewne, niezbędna jest analiza ich opisów, aby stwierdzić, czy znajdują się w nich podobne umiejętności. Przykładem jest nauka w zawodzie fryzjera. Załóżmy, że miałyby być realizowana przez osobę, która dyplom uzyskała z fryzjerstwa damskiego. W przeszłości tytuł mistrza nabywało się albo we fryzjerstwie damskim, albo w męskim. Dziś po prostu w zawodzie „fryzjer” – zauważa Jolanta Kosakowska. I dodaje, że jeśli MEN zdecyduje się w tej sprawie wydać interpretację, to zapewne zastosuje podobne rozwiązanie. Jej zdaniem to najlepszy sposób na ustalenie, co jest zawodem pokrewnym. Należy też pamiętać, że wymogi dotyczące instruktora praktycznej nauki zawodu określono wiele lat temu i nie po to, aby stanowiły ograniczenia dla pracodawców, ale aby stanowiły gwarancję, że szkolenie uczniów prowadzą fachowcy przygotowani pod względem wychowawczym, pedagogicznym i metodologicznym.

Doświadczenie

Drugą kwestią jest to, od kiedy liczy się doświadczenie zawodowe. Czy od momentu przyjęcia do pracy na danym stanowisku, czy może od momentu uzyskania dyplomu lub tytułu zawodowego i rozpoczęcia pracy na danym stanowisku.

– W praktyce oznacza to dylemat: czy osoba, która pracuje w zawodzie od pięciu lat, ale dopiero w tym roku zdała egzamin zawodowy, ma pięć lat stażu, czy dopiero rok. Kolejną wątpliwością, jaką może mieć organ rozpatrujący wniosek pracodawcy, jest to, jakie znaczenie ma czas, jaki minął od zakończenia pracy w danym zawodzie. Czy osoba, która od 10 lat nie pracuje w zawodzie, ale pracowała wcześniej i ma tytuł zawodowy, może być instruktorem? – zastanawia się Jakub Gontarek.

Problemu tego nie mają rzemieślnicy, u których tytuł mistrza jest potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych. Jednak jest on aktualny w przypadku pozostałych pracodawców. Duże firmy, które mają oddziały w różnych miejscach Polski (w tym m.in. sieci handlowe), podnoszą, że decyzje poszczególnych OHP mogą różnić się między sobą.

Co ciekawe, Komenda Główna OHP informuje, że nie wie nic o problemach. – Nie zostały skierowane do nas żadne oficjalne wystąpienia pracodawców o interpretację przepisów we wskazanym w pytaniu zakresie – mówi Michał Łazowski, dyrektor biura komunikacji społecznej i promocji, rzecznik prasowy Komendy Głównej OHP. I dodaje, że KG OHP stosuje się wprost do par. 10 rozporządzenia MEN. – W razie wątpliwości zwracamy się o interpretację rozumienia przepisu do resortu nadzorującego realizację naszych zadań lub wydającego dany przepis – stwierdza Łazowski.

Również jednostki samorządu terytorialnego w rozmowach z DGP zapewniają, że stosują się do przepisów nowego rozporządzenia, uwzględniając sugestie MEN, które to zawarło w uzasadnieniu do projektu nowych przepisów.

Co do określania stażu zawodowego instruktorów pracodawcy przyjmują, że liczy się czas, od kiedy dana osoba pracuje w zawodzie. Natomiast niektóre OHP uważają, że podstawą jest zdany kurs czy uzyskany dyplom. Zatem lata stażu pracy liczone są np. od momentu uzyskania dyplomu ukończenia studiów czy tytułu robotnika wykwalifikowanego. Jak zauważają eksperci, interpretacja ta wynikać może z założenia, że do zebrania doświadczenia zawodowego potrzebnego do wymaganego stażu pracy konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności i kompetencji już zweryfikowanych, np. na egzaminie w okręgowej komisji egzaminacyjnej czy izbie rzemieślniczej. Zdaniem Jolanty Kosakowskiej taka interpretacja jest niestety błędna. – To pozostałości z czasów, kiedy obowiązywało poprzednie rozporządzenie w sprawie wymogów formalnych stawianych instruktorom praktycznej nauki zawodu. Co prawda, nowe przepisy są w dużej mierze powtórzeniem tych starych, jednak nie są ich wierną kopią. Zostały bardzo zliberalizowane, zresztą w odpowiedzi na oczekiwania firm, zwłaszcza tych dużych, które chciały szkolić młodocianych, ale nie miały instruktorów. Dlatego występowały o stworzenie takich wymogów dla instruktorów, by ich pozyskanie nie było zbyt czaso- i kosztochłonne – tłumaczy Jolanta Kosakowska.

Przykład? MEN zgodził się na skrócenie kursu pedagogicznego z 80 do 48 godzin, a także dopuścił do bycia instruktorem inne osoby niż te z tytułem mistrza. – Resort wyraźnie też wskazał, że rezygnuje z obowiązku wykazywania się stażem pracy po uzyskaniu tytułu zawodowego. Tym samym interpretacje OHP nie są właściwe – stwierdza Jolanta Kosakowska. O tę kwestię zapytaliśmy również MEN, który podtrzymał swoją interpretację. **[stanowisko]**

Stanowisko MEN z 3 lutego 2020 r. dla DGP

MEN otrzymuje pojedyncze sygnały dotyczące indywidualnych sytuacji danych osób, które są na bieżąco rozpatrywane. Zdarza się, że rozpatrywany przypadek dotyczy osób, które uzyskały kwalifikacje zawodowe wiele lat temu. Te kwalifikacje należy zawsze odnieść do bieżącej listy zawodów, a także do obowiązujących podstaw programowych kształcenia w poszczególnych zawodach. O ile w przypadku kwalifikacji uzyskiwanych od momentu wprowadzenia podziału zawodów na kwalifikacje (2012 r.) rozpatrzenie danego przypadku nie stanowi większych trudności, o tyle kwalifikacje uzyskane np. w ostatnich dziesięcioleciach XX w. wymagają już bardzo szczegółowej analizy oraz wiedzy historycznej dotyczącej zmian programowych.

Biorąc pod uwagę różnorodność przypadków oraz wielość konfiguracji, jakie mogą wystąpić odnośnie do posiadanych przez konkretne osoby kwalifikacji, nie jest możliwe wydanie jednej, uniwersalnej interpretacji, która uwzględniałaby wszystkie możliwe sytuacje.

Biorąc pod uwagę zmiany programowe, jakie zachodziły w poszczególnych zawodach w ostatnim dziesięcioleciu, wynikające z procesów gospodarczych i sytuacji na rynku pracy, a także z nowych technik i technologii, w 2019 r. wprowadzono zmiany legislacyjne pozwalające na zdobycie zawodu na podstawie kwalifikacji uzyskiwanych na przestrzeni ostatnich 8 lat. Osobom, które uzyskiwały

kwalfikacje zawodowe w oparciu o różne podstawy programowe kształcenia w zawodach (obowiązujące od września 2012 r.), umożliwiono uzyskanie dyplomu zawodowego albo dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Tym samym dana firma może sprawdzić w obowiązujących przepisach, z jakich kwalifikacji można obecnie „złożyć” dany zawód. W przypadku starszych kwalifikacji należy każdorazowo porównać umiejętności zawodowe nabyte przez absolwentów szkół, określone w dawnych podstawach programowych z obecnie obowiązującymi przepisami w tym zakresie.

Jednocześnie warto podkreślić, że zmiana przepisów w sprawie praktycznej nauki zawodu uelastyczyła wymagania dotyczące m.in. stażu pracy instruktorów praktycznej nauki zawodu. Zrezygnowano z wymogu dotyczącego konieczności wykazania się stażem pracy nabytym dopiero po uzyskaniu dyplomu.

Jak podkreśla Kosakowska, interpretowanie prawa w sposób, jaki preferują OHP, jest krzywdzące dla rynku i jakości kształcenia zawodowego. Powoduje bowiem, że odmawia się uprawnień instruktora osobom z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, a z kolei np. młodociany, który dopiero co ukończył szkołę, zdał egzamin zawodowy czy czeladniczy i ukończył skrócony o blisko połowę kurs pedagogiczny, może uzyskać uprawnienia instruktora praktycznej nauki zawodu w wieku dwudziestu paru lat.

Dodatkowo według Związku Rzemiosła Polskiego liberalizacja przepisów dotyczących stażu pracy jest zbyt dużym ułatwieniem przy podejmowaniu zadań instruktora praktycznej nauki zawodu. – Takie podejście nie wpływa na poprawę jakości kształcenia i przygotowania zawodowego – wskazuje Kosakowska.

Inne komplikacje

Polska Unia Edukacyjna informuje, że sprawę komplikuje jeszcze kwestia limitu uczniów przypadających na jednego instruktora. W par. 6 pkt 1 rozporządzenia MEN określono jedynie, że liczba uczniów lub młodocianych w grupie powinna umożliwiać realizację programu nauczania danego zawodu, a także uwzględniać: specyfikę nauczanego zawodu, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, normy ergonomii i dostępności oraz regulacje dotyczące prac wzbronionych, wydane na podstawie art. 204 par. 1 i 3 kodeksu pracy, warunki lokalowe i techniczne w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu, a także szczególne potrzeby młodocianych lub uczniów, w tym wynikające z ich niepełnosprawności. Uwaga! Rozróżnienie na młodocianego i ucznia opiera się na tym, że w tym pierwszym przypadku organizatorem praktycznej nauki zawodu jest pracodawca, a w tym drugim szkoła, która zawiera umowę z pracodawcą – w obu przypadkach stosuje się te same przepisy. W par. 6 pkt 2 rozporządzenia MEN postanowiono zaś, że podziału uczniów lub młodocianych na grupy powinien dokonać odpowiednio: dyrektor szkoły lub pracodawca, o którym mowa w par. 3 ust. 2, w porozumieniu z podmiotem przyjmującym odpowiednio uczniów lub młodocianych na praktyczną naukę zawodu. – Zatem może się zdarzyć, że w przypadku dwóch oddziałów firmy wymagania szkół będą różnić się między sobą, wymuszając dodatkową liczbę instruktorów, których, jak wiadomo, brakuje. Na całe szczęście w praktyce te szkoły, które chcą współpracować z pracodawcami, ustalają takie warunki, które nie będą dodatkowym problemem dla firmy przyjmującej uczniów do siebie na naukę zawodu – mówi Jakub Gontarek.

Wymogi dla instruktorów

Zajęcia praktyczne u pracodawców mogą prowadzić, poza nauczycielami, także instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Funkcję tę mogą wykonywać:

- 1) pracownicy, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi stanowi podstawowe zajęcie i jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin przewidzianym dla nauczycieli,
- 2) pracodawcy lub wyznaczeni przez nich pracownicy albo osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli, w ramach obowiązującego ich tygodniowego czasu pracy. Instruktorzy praktycznej nauki zawodu muszą mieć kwalifikacje umożliwiające pracę z uczniem (par. 10 pkt 3 rozporządzenia MEN). Kwalifikacjami tymi są:
 1. Kurs pedagogiczny dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu (48 godzin):
 - a) podstawy pedagogiki ze szczególnym uwzględnieniem pedagogiki pracy (5 godzin),
 - b) elementy psychologii w komunikacji i relacjach „instruktor – osoba ucząca się” (8 godzin),

- c) metodyka praktycznej nauki zawodu (27 godzin),
- d) umiejętności dydaktyczne (8 godzin).

2. Kurs pedagogiczny:

- a) w zakresie psychologii, pedagogiki i metodyki (70 godzin),
- b) praktyka metodyczna (10 godzin).

3. Przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli.

Ponadto instruktorzy powinni mieć wiedzę i doświadczenie zawodowe pozwalające na przekazanie uczniowi wiedzy branżowej. Dlatego powinni mieć:

1. Tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać, i co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, oraz:

a) świadectwo ukończenia technikum, branżowej szkoły II stopnia, technikum uzupełniającego lub szkoły równorzędnej, lub

b) świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej.

2. Tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, i co najmniej czteroletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, oraz:

a) świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego, liceum zawodowego, liceum technicznego, liceum profilowanego, uzupełniającego liceum ogólnokształcącego, lub

b) świadectwo ukończenia technikum, branżowej szkoły II stopnia i technikum uzupełniającego, kształcących w innym zawodzie niż ten, którego będą nauczać, lub

c) świadectwo ukończenia średniego studium zawodowego.

3. Dyplom ukończenia studiów:

a) na kierunku odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać, oraz najmniej dwuletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, lub

b) na innym kierunku niż odpowiedni dla zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej czteroletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać.

4. Tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać, i co najmniej sześcioletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, oraz świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia.

5. Tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, którego będą nauczać.

Branża IT

Jakub Gontarek zwraca uwagę, że obecnie wymagania dotyczące posiadanych kwalifikacji zawodowych i stażu pracy są także dużym wyzwaniem dla nowych zawodów związanych z branżą IT. Dlatego tak ważne jest wyjaśnienie wszelkich wątpliwości.

Zawody technik informatyk czy (nowo utworzony) technik programista cieszą się dużą popularnością. Jednak specyfika branży – dużo małych podmiotów oraz praktyczne umiejętności niepotwierdzone tytułem zawodowym czy dyplomem studiów – powoduje, że dyrektorzy szkół i nauczyciele narzekają na małe zainteresowanie pracodawców. Podkreślają, że nie chcą przyjmować uczniów, bo nie są w stanie spełnić formalnych wymogów, aby uzyskać tytuł instruktora, mimo że ich pracownicy mają wiedzę i kompetencje zawodowe. – Ponadto specjaliści w tej branży zdobywają doświadczenie, ucząc się nieformalnie, z darmowych kursów internetowych czy forów dyskusyjnych. Często jest też tak, że są to osoby, które porzuciły pracę w wyuczonym zawodzie, np. magister filozofii czy elektryk, zrobiły kursy z programowania i z sukcesem odnalazły się w branży IT, a nie spełniają kryteriów, by zostać instruktorem – informuje Jakub Gontarek.

Rzemieślnicze trudności

Pracodawcy podnoszą, że problemy są też z respektowaniem przepisów ustawy z 22 marca 1989 r. o rzemiośle (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1267; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1495). Stanowi ona, że rzemieślnik zatrudniający młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego zrzecza się w organizacji rzemiosła. Zrzeczenie to jest powiązane z nadzorem nad przebiegiem przygotowania zawodowego, które prowadzi izba lub z jej upoważnienia cech. W praktyce ten

ustawowy obowiązek jest różnie interpretowany i dowolnie traktowany, nie tylko przez przedsiębiorców, lecz także przez organy administracji publicznej oraz instytucje rynku pracy. – Związek Rzemiosła Polskiego wielokrotnie występował w tej sprawie do resortów pracy, edukacji oraz gospodarki, wskazując na nieuzasadnione uchylanie się od tego prawnego zobowiązania lub wręcz ignorowanie go. Stoimy na stanowisku, że prawo obowiązujące w tym zakresie powinno być bezwzględnie przestrzegane przez wszystkie strony, dlatego uzyskiwanie preferencji finansowych powinno odbywać się w poszanowaniu prawa, w szczególności ustawy o rzemiośle – mówi Jolanta Kosakowska. I dodaje, że ostatnio problem ten był podnoszony m.in. na regionalnym spotkaniu ZRP z przedstawicielami rzemiosła z regionu warmińsko-mazurskiego, które odbyło się 28 stycznia 2020 r. w Izbie Rzemieślniczej w Olsztynie.

Nauka i praca w jednym – jak to zorganizować

1. Jeśli praktyczna nauka zawodu będzie organizowana u pracodawcy, ten musi zawrzeć z młodocianym umowę w celu przygotowania zawodowego. Powinna ona zawierać informację o rodzaju, czasie i miejscu trwania tego przygotowania. Umowa zawierana jest na czas nieokreślony. Ten wymóg nie dotyczy jednak pracodawcy, który zatrudni większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb. W takiej sytuacji umowa nie może być zawarta na czas krótszy niż czas przewidziany planem nauczania dla danego zawodu.

2. Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy może się też odbywać na podstawie umowy zawartej z dyrektorem szkoły, do której uczęszczają młodzi adepci. Powinna ona zawierać:

- a) nazwę i adres podmiotu przyjmującego uczniów oraz miejsce odbywania zajęć,
- b) nazwę i adres szkoły, która kieruje na praktyczną naukę zawodu,
- c) zawód, w którym będzie prowadzona taka nauka,
- d) listę z imionami i nazwiskami uczniów, z podziałem ich na grupy,
- e) formę, w jakiej będzie odbywała się praktyczna nauka zawodu (czyli czy będą to zajęcia praktyczne czy praktyki zawodowe), jej zakres, a w przypadku zajęć praktycznych – dodatkowo liczbę dni w tygodniu, w których będą one u pracodawcy,
- f) termin rozpoczęcia i zakończenia praktycznej nauki zawodu,
- g) prawa i obowiązki stron,
- h) koszt realizacji praktycznej nauki zawodu wraz z określeniem, kto go ponosi.

Do umowy trzeba dołączyć program nauczania danego zawodu.

3. Pracodawca musi zapewnić stanowiska szkoleniowe wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

4. Młodocianego pracownika należy wyposażyć w odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej, a także wydzielić pomieszczenie do ich przechowywania. Obowiązkiem pracodawcy jest też zapewnienie nieodpłatnych posiłków i napojów oraz dostępu do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych.

5. Pracodawca musi też wyznaczyć u siebie w zakładzie nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz opiekunów praktyk zawodowych.

6. Uczniów trzeba zapoznać z organizacją pracy, regulaminem pracy oraz przepisami i zasadami bhp w zakładzie.

7. Młodocianemu pracownikowi pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie. Podstawą jego określenia jest przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale ogłaszane przez GUS. W pierwszym roku nauki stanowi ono nie mniej niż 5 proc., w drugim – nie mniej niż 6 proc., a w trzecim – nie mniej niż 7 proc. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

8. Do obowiązków pracodawcy należy też nadzorowanie przebiegu praktycznej nauki zawodu, sporządzenie w razie wypadku dokumentacji powypadkowej oraz powiadomienie szkoły o naruszeniu regulaminu pracy przez młodocianego.

Patrycja Otto-Duszczyk

Materiał chroniony prawem autorskim - wszelkie prawa zastrzeżone. Dalsze rozpowszechnianie artykułu za zgodą wydawcy INFOR PL S.A. Kup licencję

Źródło: Dziennik Gazeta Prawna