

## UZASADNIENIE

Obowiązujące obecnie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r. poz. 2010 i z 2019 r. poz. 1636), zwane dalej „rozporządzeniem”, zostało wydane na podstawie art. 191 § 3 i art. 195 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240 i 641).

Zgodnie z brzmieniem upoważnienia ustawowego Rada Ministrów określa, w drodze rozporządzenia, zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych w tym okresie.

W myśl § 19 rozporządzenia młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” (ust. 1).

Stosunek procentowy wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, wynosi (ust. 2):

- 1) w pierwszym roku nauki - nie mniej niż 5%;
- 2) w drugim roku nauki - nie mniej niż 6%;
- 3) w trzecim roku nauki - nie mniej niż 7%.

Natomiast w okresie przyuczenia do wykonywania określonej pracy młodocianym przysługuje nie mniej niż 4% wynagrodzenia, o którym mowa w § 19 ust. 1 (§ 20).

Powyższe wielkości określone w § 19 ust. 2 rozporządzenia obowiązują od dnia 1 września 2019 r. i zostały wprowadzone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 sierpnia 2019 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. poz. 1636).

Zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 10 listopada 2022 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2022 r. (M.P. poz. 1085) – wynagrodzenie to wynosi 6733,49 zł. Zatem stosunek procentowy wynagrodzenia, w przeliczeniu na kwotę w zł, wynosi odpowiednio:

- 1) w pierwszym roku nauki - nie mniej niż 336,67 zł;
- 2) w drugim roku nauki - nie mniej niż 404,01 zł;

3) w trzecim roku nauki - nie mniej niż 471,34 zł.

Natomiast w okresie przyuczenia do wykonywania określonej pracy – nie mniej niż 269,34 zł.

Podjęcie projektowanej inicjatywy legislacyjnej jest odpowiedzią na potrzeby rynku pracy związane m.in. z deficytami pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego. Informacje na temat zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego można znaleźć w corocznej prognozie wydawanej przez MEiN w formie obwieszczenia (M.P. z 2023 r. poz. 145). Należy także zauważyć, że wyniki najnowszego badania Barometr zawodów wskazują na brak pracowników w następujących branżach: budowlanej, medyczno-opiekuńczej, produkcyjnej, TSL (transport, spedycja, logistyka), samochodowej, edukacyjnej, finansowej i gastronomicznej. Autorzy raportu Barometr zawodów jako jedną z przyczyn braku odpowiednich kandydatów do pracy wskazują na brak osób chętnych do nauki określonych zawodów.

Mając na uwadze powyższe, należy podejmować działania na rzecz zwiększenia zainteresowania młodzieży wyborem szkół branżowych. Szczególnie cenne jest kształcenie w formie przygotowania zawodowego młodocianych pracowników, gdyż część praktyczna odbywa się u pracodawcy, na stanowisku pracy. Należy podkreślić, że nauka zawodu w warunkach pracowniczych polega na czynnym udziale młodocianego pracownika w procesie produkcji/usług wytwarzania dóbr i ma wymierną wartość, za którą pracownik młodociany powinien otrzymywać odpowiednie wynagrodzenie. Oczekuje się, że planowana zmiana będzie stanowić zachętę dla młodych osób do realizacji kształcenia zawodowego w formie przygotowania zawodowego, a także polepszy sytuację finansową osób uczących się zawodu bezpośrednio u pracodawców. Niejednokrotnie pracodawca ma okazję przygotować pracownika, który przez kolejne lata będzie świadczył dla niego pracę. Jest to wymierna korzyść, szczególnie w sytuacji, gdy brakuje na rynku pracy osób z określonymi kwalifikacjami. Należy również podkreślić, że kwestia zwiększenia kwot refundacji została zauważona przez Sejmową Komisję Edukacji, Nauki i Młodzieży która uchwaliła w dniu 4 sierpnia 2022 r. dezyderat w sprawie podniesienia wynagrodzeń młodocianych pracowników odbywających naukę zawodu lub przyuczenie do pracy oraz przez Radę Dialogu Społecznego, która również wskazywała na konieczność urealnienia wynagrodzeń wypłacanych pracownikom młodocianym. Kwestia ta poruszana była również w kierowanych do MRiPS interpelacjach, w których wskazano na malejące zainteresowanie młodzieży kształceniem w szkołach branżowych, co wynika m.in. z niskiego wynagrodzenia młodocianych.

W związku ze zgłaszanymi wnioskami i postulatami o podwyższenie wynagrodzenia młodocianych proponuje się, aby stosunek procentowy wynagrodzenia określić w następującej wysokości w odniesieniu do wynagrodzenia, o którym mowa w § 19 ust. 1 rozporządzenia :

1) w pierwszym roku nauki - nie mniej niż 8% (tj. 538,68 zł);

2) w drugim roku nauki - nie mniej niż 9% (tj. 606,01 zł);

3) w trzecim roku nauki - nie mniej niż 10% (t. 673,35 zł).

W okresie przyuczenia do wykonywania określonej pracy – nie mniej niż 7% (tj. 471,34 zł).

W związku z rozpoczęciem prac nad projektem rozporządzenia już po opracowaniu projektu planu finansowego Funduszu Pracy na rok 2023, stanowiącego załącznik do projektu ustawy budżetowej na rok 2023, nie przewidziano dodatkowych wydatków ponad zaplanowaną (zgodnie z zapotrzebowaniem Ochotniczych Hufców Pracy) kwotę na refundację wynagrodzeń pracowników młodocianych, tj. 550 mln zł. Zgodnie z szacunkami maksymalna kwota oszczędności w planie finansowym Funduszu Pracy (z tytułu wydatków na świadczenia obowiązkowe), możliwych do zagospodarowania na ten cel wynosi ok. 200 mln zł, co pozwala na podniesienie od września 2023 r. kwoty refundowanych pracownikom młodocianych wynagrodzeń o 3 p.p.

Oczekuje się, że wzrost wynagrodzeń młodocianych pracowników jednorazowo o 3 p.p. będzie stanowił odczuwalną zmianę wysokości tego wynagrodzenia i wymierną zachętę dla młodych osób do realizacji kształcenia zawodowego w formie przygotowania zawodowego.

W dezyderacie nr 1 Sejmowej Komisji do spraw Edukacji, Nauki i Młodzieży do Rady Ministrów *w sprawie podniesienia wynagrodzeń młodocianych pracowników odbywających naukę zawodu lub przyuczenie do zawodu u pracodawcy*, uchwalonym na posiedzeniu 4 sierpnia 2022 r. wskazano, że w państwach o ugruntowanym dualnym systemie kształcenia zawodowego wynagrodzenia młodocianych pracowników są zdecydowanie wyższe, dla przykładu w Austrii od 14 do 71% średniej krajowej, w Niemczech od 24,5 do 32,9% średniej krajowej, a w Szwajcarii od 15 do 30% średniej krajowej. Mając na uwadze obecnie bardzo niskie stawki wynagrodzeń młodocianych pracowników w Polsce, zdecydowano o jednorazowym wzroście tych stawek o 3 p.p., aby zbliżyć się do stawek, jakie otrzymują młodociani pracownicy w innych krajach europejskich.

Ponadto, młodociani pracownicy niejednokrotnie pochodzą z rodzin, w których jest ciężka sytuacja finansowa, w związku z czym oczekuje się, że wymierny wzrost wynagrodzeń polepszy sytuację materialną młodych osób i jednocześnie podniesie to prestiż tych pracowników.

Należy mieć również na uwadze, że wydajność pracownika w trzecim roku nauki jest niewiele niższa niż pracownika ze stażem pracy i powinno mieć to odzwierciedlenie w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Ponadto, warto zauważyć, że zmiana stawek co roku może stanowić niewystarczającą zachętę dla młodych osób do podjęcia przygotowania zawodowego, a także może stanowić zamieszanie proceduralne – co roku pracodawca miałby inne warunki refundowania wynagrodzeń młodocianych pracowników.

Realizacja projektowanych rozwiązań nastąpi w ramach wydatków ogółem ujętych w planie

finansowym Funduszu Pracy na 2023 r. i lata następne oraz nie będzie stanowił podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel.

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie z dniem 1 września 2023 r.

Termin wejścia w życie rozporządzenia nie narusza praw osób, do których jest kierowane, ani zasad demokratycznego państwa prawnego.

Określony w projekcie rozporządzenia stosunek procentowy wynagrodzenia nie różnicuje płac kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę oraz jest zgodny z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, a w szczególności z art. 18<sup>3b</sup> i art. 18<sup>3c</sup>.

Prawo UE nie reguluje warunków wynagradzania młodocianych. Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa UE dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Projekt nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projekt rozporządzenia zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, stosownie do art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) i § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Przedmiotowa regulacja nie wywiera wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców ani małych i średnich przedsiębiorców.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.