

Zbliżające się wakacje to nie tylko okres wyjazdów i odpoczynku od zajęć szkolnych, ale i czas wzmożonego zainteresowania pracą wśród młodych osób. Jak zatrudniać młodocianych pracowników zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy, ale bez dodatkowych obciążeń formalnych?

Możliwość zarobienia pierwszych „własnych” pieniędzy na wakacyjną przygodę czy zakup nowego sprzętu sportowego kusi młodych ludzi. Rosnące zapotrzebowanie na siłę roboczą w okresie urlopowym, zwiększa zainteresowanie firm zatrudnianiem młodocianych pracowników, ale...rynek pracy nieletnich powszechnie uważany jest za mało interesujący. Powody można wyliczać długo - zatrudnienie niepełnoletniego podlega wielu ograniczeniom i obciąża pracodawców do spełnienia dodatkowych warunków formalnych. Polskie prawo pracy przewiduje możliwość zatrudniania dzieci po ukończeniu 15 lat, ale na pełny etat mogą liczyć dopiero po 16-tych urodzinach i zaliczonym gimnazjum. Wykluczone są zajęcia zabierające czas, który powinien być poświęcony na naukę. W trakcie roku szkolnego nastolatek nie może pracować dłużej niż 12 godzin tygodniowo, w dniu zajęć szkolnych nie dłużej niż 2 godziny dziennie, w wakacje nie może poświęcać na pracę więcej niż 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo.

Kodeks Pracy reguluje także rodzaj pracy

- Nieletni może wykonywać jedynie lekką pracę, która nie spowoduje zagrożenia dla jego zdrowia, życia, albo rozwoju psychofizycznego i nie będzie przekraczała jego możliwości fizycznych. Jeśli przedsiębiorca chce zatrudnić młodocianego nie posiadającego kwalifikacji zawodowych na tzw. etat, można z nim zawrzeć jedynie umowę o przygotowanie zawodowe – a w tym przypadku wymogi odnośnie zatrudniania są bardzo rygorystyczne, zakładają bowiem maksimum ochrony małoletnich pracowników – wyjaśnia Grażyna Chmielowska, dyrektor sprzedaży i operacji Adecco Poland.

Dobra alternatywa

Jednak mimo wielu ograniczeń, zatrudnianie młodzieży nie musi wiązać się z formalnymi obciążeniami pracodawcy. Z pomocą przychodzi praca tymczasowa, która zgodnie z Ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z dn. 9 lipca 2003 r., oferującym ją agencjom daje możliwość zatrudniania osób małoletnich.

- Agencje pośrednictwa pracy mają możliwość zatrudniania małoletnich do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, do których zalicza się m.in. umowę zlecenia oraz umowę o dzieło. Plus tego rozwiązania jest taki, że zatrudnianie osób młodocianych do pracy tymczasowej w oparciu o umowę prawa cywilnego nie jest obciążone uciążliwymi formalnościami. Nieletni są zatrudniani na umowy krótkoterminowe przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych – mówi Grażyna Chmielowska z Adecco Poland.

Poszukiwany, poszukiwana

Do najbardziej popularnych zajęć wakacyjnych wśród młodocianych pracowników można zaliczyć wakaty w gastronomii, roznoszenie ulotek i pracę przy akcjach promocyjno – sprzedażowych prowadzonych np. przez biura podróży. Poprzez agencję można także dorobić przy procesie pakowania, np. wkładania telefonów komórkowych do opakowań, pakowaniu gadżetów z gazetami itp.

- Przewidujemy, że w tym roku będzie więcej ofert pracy niż w ubiegłe wakacje. Zwiększa się nie tyle ilość miejsc pracy co liczba firm poszukujących kandydatów poprzez agencje pracy tymczasowej – ocenia Grażyna Chmielowska.

Adecco