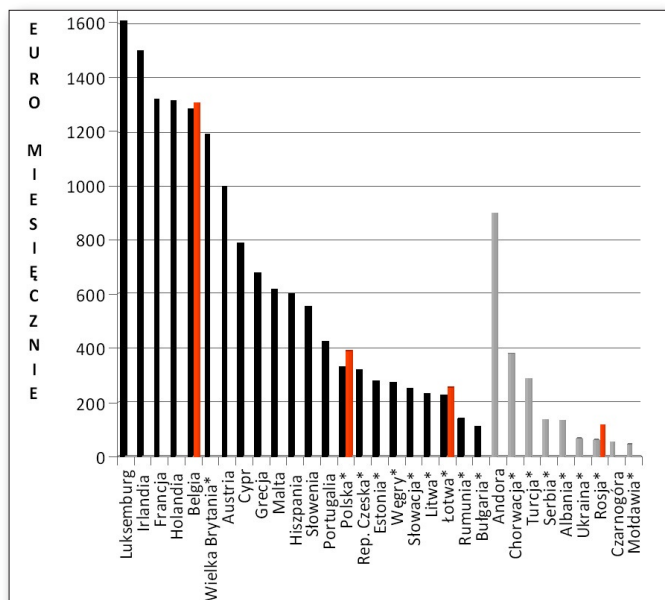


Minimalne wynagrodzenie w Europie

Poniżej zamieszczamy wykres przedstawiający jak kształtuje się wysokość minimalnego wynagrodzenia w Europie oraz tabelę pokazującą, od kiedy te stawki obowiązują w poszczególnych państwach. W Polsce (na posiedzeniu plenarnym Trójstronnej Komisji), Rosji i na Łotwie zostały ustalone wskaźniki na rok 2009, natomiast w Belgii nowa stawka obowiązywać będzie już od 01.10.2008 r. Wysokości te również zostały umieszczone na wykresie.

Sporządzono na podstawie danych Federacji Europejskich Pracodawców (FedEE)



Aktualne wysokości minimalnego wynagrodzenia w Europie (na czarno Państwa UE).

Na pomarańczowo zaznaczono kolumny przedstawiające przyszłe stawki minimalnego wynagrodzenia.

*dla tych państw zastosowano średnie przeliczenie ich waluty na Euro, ponieważ nie należą do strefy Euro.

Państwo UE	Minimalne wynagrodzenie (w euro)	Data początku obowiązywania
Luksemburg	1609,53	01.03.2008
Irlandia	1499,53	01.07.2007
Francja	1321,02	01.07.2007
Holandia	1317	01.07.2007
Belgia	1283,91	01.04.2007
	1308,91	01.10.2008
Wielka Brytania	1190,49	01.10.2007
Austria	1000	01.01.2008
Cypr	789	23.04.2008
Grecja	680,59	01.01.2008
Malta	617,05	01.01.2008
Hiszpania	600	01.01.2008
Słowenia	556,53	01.03.2008
Portugalia	426	01.01.2008
Polska	329,49 ¹	01.01.2008
	391,39²	01.01.2009
Republika Czeska	318,78	01.01.2007
Estonia	278,02	01.01.2008
Węgry	273,60	01.01.2008
Słowacja	250,5	01.10.2007
Litwa	231,70	01.01.2008
Łotwa	227,66	01.01.2008
	256,12	01.01.2009
Rumunia	140,28	01.01.2008
Bułgaria	112,48	01.01.2008

¹ 1€ = 3,4174 zł - Średni kurs przyjęty przez Federację Europejskich Pracodawców (przy przeliczaniu złotych na euro)

² 1€ = 3,2602 zł - Średni kurs NBP z dnia 15.07.2008 r.

Państwo spoza UE	Minimalne wynagrodzenie (w Euro)	Data początku obowiązywania
Andora	897,87	01.01.2008
Chorwacja	380,97	01.07.2007
Turcja	290,42	01.01.2008
Serbia	138,41	01.08.2007
Albania	131,41	28.02.2008
Ukraina	67,04	01.04.2008
Rosja	61,76	01.09.2007
	116,86	01.01.2009
Czarnogóra	55	01.07.2007
Mołdawia	46,63	01.01.2007

Nielegalne zatrudnienie

Konsekwencją tendencji do upraszczania procedur oraz rygorów nałożonych na strony stosunku pracy, zwłaszcza pracodawców, są kolejne propozycje zmian w przepisach, które mają wydatnie wpływać na uelastyczenie rynku pracy.

Jednak inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy alarmują i wskazują, że często stwarza to szerokie pole do nadużyć dla nieuczciwych przedsiębiorców. Państwowa Inspekcja Pracy jako organ powołany do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a od niemal roku również nad legalnością zatrudnienia wymienia przepisy, których nowela utrudniła lub wręcz uniemożliwiła zebranie materiału wskazującego na zatrudnianie „na czarno”. Do 01 stycznia 2004 r. pracodawca zatrudniający pracownika, gdy nie spisywano umowy o pracę, zobligowany był tylko do potwierdzenia na piśmie pracownikowi rodzaju zatrudnienia i jego warunków, a musiał to uczynić w ciągu siedmiu dni liczonych od dnia rozpoczęcia pracy. Dziś

umowę o pracę powinno się zawierać na piśmie, ale jeśli tak się nie stało pracodawca zobowiązany jest do dnia rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić na piśmie ustalenia, co do stron, które ją zawarły, rodzaju umowy oraz jej warunków. Kluczowym dla nieuczciwych pracodawców stało się stwierdzenie „do dnia rozpoczęcia pracy przez pracownika”. Interpretacja tego zapisu daje, według inspektorów PIP, pracodawcy możliwość twierdzenia, iż pracownik pracuje właśnie pierwszy dzień, a do końca „dniówki” otrzyma czy to dokument umowy, czy też pisemne ustalenia jej dotyczące. Utrudnieniem dla kontrolujących jest w tym przypadku także fakt, iż obowiązek zgłoszeniowy do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zrealizowany musi być w terminie siedmiu dni od dnia powstania obowiązku ubezpieczenia, czyli w tym przypadku od dnia zatrudnienia. Między innymi PIP proponuje, by pracownik musiał otrzymać od pracodawcy dokument zatrudnienia przed rozpoczęciem pracy. Takie uregulowanie wyeliminowałoby dotychczasowe nadużycia w tym zakresie. □

PROBLEM CZASU PRACY w dyrektywach UE

9 czerwca br. Rada Unii Europejskiej ds. Zatrudnienia, Zdrowia i Spraw Konsumenckich osiągnęła porozumienie w sprawie projektu dwóch dyrektyw:

- projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniający dyrektywę 2003/88/EC Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy;
- projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie warunków pracy pracowników tymczasowych.

Bez wątpliwości projekty dotyczą jednych z najbardziej kluczowych obszarów prawa pracy. Należy podkreślić, że kompromisu na forum unijnym nie udało się osiągnąć od kilku lat.

Zgodnie z procedurą współdecydowania projekty (należy się tego spodziewać w połowie września) zostaną przekazane do Parlamentu Europejskiego. Rząd polski popiera rozwiązania zawarte w obu projektach.

Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2003/88/EC Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003r. w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy

W projekcie zostały wprowadzone nowe regulacje dotyczące:

- czasu dyżuru – możliwość rozróżnienia aktywnej i nieaktywnej części dyżuru;
- okresu równoważnego odpoczynku – możliwość ich przyznania w rozsądnym terminie ustalonym w ustawodawstwie krajowym;
- możliwość korzystania z klauzuli opt-out (możliwość świadczenia pracy powyżej 48 godzin przeciętnie w tygodniu pod warunkiem uzyskania dobrowolnej, pisemnej zgody pracownika).

Projekt dyrektywy wprowadza maksymalne limity czasu pracy przy korzystaniu z klauzuli opt-out i są to:

- przeciętnie 65 godzin tygodniowo w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, pod warunkiem, iż nie istnieje układ zbiorowy pracy i cały czas dyżuru jest traktowany jako czas pracy,
- przeciętnie 60 godzin tygodniowo w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, przy czym projekt dyrektywy dopuszcza możliwość określenia innej wysokości ww. limitu w układach zbiorowych pracy lub w porozumieniach partnerów społecznych.

Warto także zaznaczyć, iż państwa korzystające z klauzuli opt-out nie mogą równocześnie stosować 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego na podstawie ustawodawstwa. W takim przypadku państwa mogą jedynie korzystać z 6 miesięcznego okresu rozliczeniowego na podstawie ustawodawstwa i 12 miesięcznego na podstawie układów zbiorowych.

Należałoby rozważyć w polskim prawie rozwiązanie dopuszczające stosowanie klauzuli opt-out tylko w wypadku zawarcia odnośnych posta-

nowień w układzie zbiorowym pracy (oczywiście dalej konieczna byłaby pisemna zgoda pracownika na zastosowanie klauzuli wobec niego). Także partnerzy społeczni w układzie ustalaliby zasady wynagradzania za dodatkowy czas pracy (oczywiście przy zawarciu warunków minimalnych dodatku za czas przepracowany w ramach opt-out w kodeksie pracy).

Warto także podkreślić, że projekt dyrektywy zawiera dwa kolejne elementy:

- państwa członkowskie zobowiązują się zachęcić partnerów społecznych na poziomie krajowym do zawarcia porozumienia dotyczącego zasad godzenia życia osobistego z życiem zawodowym;
- państwa członkowskie zobowiązują się do raportowania skutków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz skutków społecznych w razie wprowadzenia do porządku prawnego klauzuli opt-out.

Projekt dyrektywy w sprawie warunków pracy pracowników tymczasowych

Projekt reguluje zatrudnienie pracowników tymczasowych, tj. pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z agencją stosunkiem pracy w celu skierowania ich do wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika.

Projekt dyrektywy ma na celu zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawę jakości pracy tymczasowej, a także rozwój tej formy zatrudnienia.

Podstawową zasadą przewidzianą w projekcie jest zasada równego traktowania pracownika tymczasowego. Podstawowe warunki zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie ich oddelegowania do przedsiębiorcy użytkownika (pracodawcy użytkownika) powinny być co najmniej takie, jak warunki stosowane do pracowników zatrudnionych bezpośrednio u przedsiębiorcy użytkownika. Przewidziane w projekcie dyrektywy są również wyłączenia zasady równego traktowania pracowników tymczasowych, dające państwom członkowskim pewne możliwości uelastycznienia regulacji, m. in. generalne odstępstwa na mocy porozumień zbiorowych.

Ponadto projekt reguluje m. in.:

- przegląd ograniczeń i zakazów - przewidywana jest weryfikacja zakazów i ograniczeń korzystania z pracy tymczasowej,
- zapewnienie dostępu do zatrudnienia, pomieszczeń pracowniczych i kształcenia zawodowego,
- zasady reprezentacji pracowników tymczasowych.

Regulacje ww. projektu dyrektywy - w zasadzie – odpowiadają obowiązującym w Polsce rozwiązaniom dotyczącym pracy tymczasowej. □

INDYWIDUALNE KONTA EMERYTALNE

Szacunkowa wartość środków zgromadzonych na IKE na dzień 31 grudnia 2007 wyniosła ponad 1 864,5 mln zł.

Wprowadzona w 1999 r. reforma emerytalna wprowadziła nowy kapitałowy, w miejsce repartycyjnego, system emerytalny. Na system ten składają się trzy filary: I filar – obowiązkowy, nazywany potocznie „zusowskim”; II filar – prywatny prowadzony w formie Otwartych Funduszy Emerytalnych również obowiązkowy oraz III dobrowolny, prowadzony przez Banki, Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych, Towarzystwa Ubezpieczeniowe oraz Biura Maklerskie w różnych formach. Rząd stara się uatrakcyjnić oszczędzanie w III filarze. Jedną z takich prób było stworzenie Indywidualnych Kont Emerytalnych (tzw. IKE). Niestety jedyny „bonus”, jaki przewidziano dla osób zakładających IKE jest zwolnienie z tzw. Podatku Belki, czyli 19-procentowego podatku od dochodów kapitałowych.

W 2007 r. roczny limit wpłat na IKE wynosił 3 697zł (100proc.). Średnie roczne wpłaty wynosiły natomiast odpowiednio: do zakładów ubezpieczeń 37 proc. tej sumy, do funduszy inwestycyjnych – 63 proc., do banków 33 proc., do podmiotów prowadzących działalność maklerską 84 proc. Średnia roczna wpłata w 2007 r. wyniosła 1719 zł.

Obecnie MPIPS pracuje nad zmianami do ustawy o IKE mającymi na celu uatrakcyjnienie tej formy oszczędzania. Proponuje się podniesienie limitu maksymalnych wpłat na IKE z 1,5-krotności

do 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia. Jak widać z podanych wyżej wyliczeń już przy obecnej kwocie limit ten nie był w całości wykorzystywany. Zwolnienie z podatku od dochodów kapitałowych nie jest wystarczającą zachętą do zakładania IKE. Być może pierwsze głośne emerytury, do których rząd będzie musiał dokładać, aby osiągnęły wartość minimalną skłoni rząd do zaproponowania lepszych rozwiązań promujących oszczędzanie w III filarze.

Poniższa tabela ukazuje strukturę wiekową osób oszczędzających.

Wiek oszczędzających na IKE	Do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	Ponad 60 lat	Razem
Liczba kont	115 774	208 227	229 542	242 991	118 958	915 492

Źródło: MPIPS na podstawie danych KNF

Z powyższego zestawienia wynika, że to właśnie osoby starsze mają większą świadomość własnej emerytury. Warto byłoby zmienić te cyfry na korzyść osób w pierwszych przedziałach wiekowych, ze względu na to, że długotrwałe odkładanie – nawet niewielkich sum – daje bardziej wymierne efekty w przyszłości. □