

Z kraju i z zagranicy

Opracowanie aktualne na dzień 21 marca 2016 r., przygotowane na podstawie informacji zawartych na stronach: www.sejm.gov.pl, www.mpips.gov.pl oraz www.europarl.europa.eu.

1. W kraju

1.1. Zmiany w terminowych umowach o pracę, czyli 33+3

22 lutego 2016 r. weszły w życie zmiany w Kodeksie pracy dotyczące terminowych umów o pracę: obecnie maksymalny czas, na jaki będzie można zawierać umowę z pracownikiem, wynosi 33 miesiące plus do 3 miesięcy okresu próbnego.

Celem wprowadzonych zmian jest uchronienie pracowników od przedłużania w nieskończoność umów na czas określony czy też zawieranie wielu umów na czas określony przez pracodawców. Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy, umowy o pracę na czas określony będzie można zawierać na 33 miesiące (dodatkowo maksymalnie pracodawca będzie mógł zatrudnić do 3 miesięcy na okres próbny). Po upływie tych terminów umowa między tym samym pracodawcą a pracownikiem może być zawarta tylko na czas nieokreślony. Nadal jednak ograniczona pozostaje liczba umów o pracę na czas określony z jednym pracodawcą. Jednak – co do zasady – nie może być ich więcej niż trzy, więc tym samym czwarta będzie stawała się umową na czas nieokreślony. Do tej pory, jeśli pracodawca zawarł z pracownikiem dwie kolejne umowy o pracę na czas określony, to kolejna – trzecia – umowa musiała być już umową bezterminową, chyba że nastąpiła ponadmiesięczna przerwa w zatrudnieniu – wówczas pracodawca nie miał obowiązku zawierać umowy na czas nieokreślony. Kolejną zmianą w Kodeksie pracy jest możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony w każdym momencie, niezależnie od terminu jej zakończenia. Co więcej, zrównany został okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i na czas nieokreślony w następujący sposób: przy stażu pracy u danego pracodawcy krótszym niż 6 miesięcy okres wypowiedzenia obydwu rodzaju umów wynosi 2 tygodnie. Jeśli natomiast staż wynosi od pół roku do mniej niż 3 lat, to okres wypowiedzenia wynosi miesiąc, a w przypadku co najmniej trzyletniego stażu – 3 miesiące.

Istnieją jednak wyjątki: zatrudnienie na zastępstwo, na okres kadencji, przy pracy dorywczej czy sezonowej, a także w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywnie przyczyny leżące po jego stronie. W tych przypadkach nie obowiązuje limit 33 miesiące ani trzech umów o pracę na czas określony. Pracodawca nadal może zawrzeć umowę z pracownikiem na okres próbny, ale tylko raz, aby sprawdzić kwalifikacje pracownika i możliwości wykonywania określonej pracy.

Obecnie obowiązują zatem trzy umowy o pracę: umowa na okres próbny, umowa na czas określony i umowa na czas nieokreślony oraz – w przypadku zatrudnienia pracowników młodocianych – umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego.

1.2. Wzrost liczby ofert pracy

W lutym do urzędów pracy wpłynęło blisko 130 tys. ofert pracy. To niemal o połowę więcej niż w styczniu i o ponad 30% więcej niż w lutym 2015 r. Najwięcej ofert pracy było w województwie mazowieckim, małopolskim i wielkopolskim.

Jak podaje Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w lutym w sześciu województwach stopa bezrobocia była niższa niż 10%: w województwie wielkopolskim – 6,6%, śląskim – 8,5%, mazowieckim – 8,8%, małopolskim – 8,9%, dolnośląskim – 9,1% i pomorskim – 9,5%. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim – 17,1%, zachodniopomorskim i kujawsko-pomorskim – 14,0% i w podkarpackim – 13,7%. Mimo to luty jest miesiącem, w którym do urzędów pracy wpłynęło prawie 44 tys. więcej ofert pracy niż w poprzednim miesiącu i o ponad 33% więcej niż w tym samym okresie w ubiegłym roku. Najwięcej w województwie mazowieckim (6,3 tys.), wielkopolskim i małopolskim (3,8 tys.), a łącznie w kraju ok. 128,9 tys. ofert pracy. Według GUS bezrobocie w Polsce w lutym wyniosło 10,3% i jest niższe o 1,6% w porównaniu do lutego ubiegłego roku. Według Edusat Polska, spośród 28 unijnych państw, znajduje się na dwunastym miejscu pod względem poziomu bezrobocia w wysokości 6,9% (jak wyjaśnia MRPiPS, różnice w danych prezentowanych przez Eurostat i Główny Urząd Statystyczny mają swoją podstawę w odmiennej metodologii mierzenia bezrobocia; Edusat jako osoby bezrobotne definiuje te, które nie są zatrudnione, ale w ciągu ostatnich 2 tygodni mogą podjąć pracę, a w ciągu ostatnich 4 tygodni podejmowały próby jej znalezienia). Zgodnie z danymi Eurostat bez pracy w UE pozostaje mniej niż 9% osób (najlepszy wynik od maja 2009 r.). Najniższe bezrobocie jest w Niemczech – 4,3% i Czechach – 4,5%.

1.3. W marcu wyższe emerytury

Jednorazowy dodatek otrzymali w marcu emeryci i renciści, których świadczenie nie przekroczyło 2 tys. zł. Wysokość dodatku wyniosła od 50 zł do 400 zł.

W związku z niskim poziomem waloryzacji rent i emerytur w 2016 r. (0,24%), 12 lutego br. prezydent RP podpisał uchwaloną przez Sejm ustawę o jednorazowym dodatku pieniężnym dla niektórych emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenia przedemerytalne, zasiłki przedemerytalne, emerytury pomostowe albo nauczycielskie świadczenia kompensacyjne w 2016 r. Ustawa weszła w życie 1 marca i na jej podstawie dodatkowe wsparcie otrzymały osoby pobierające najniższe świadczenia. Wysokość jednorazowego dodatku była zależna od pobieranego świadczenia i wyniosła odpowiednio: 50 zł przy świadczeniu w wysokości od 1,5 tys. do 2 tys. zł, 200 zł przy świadczeniu w wysokości 1100–1500 zł, 300 zł przy świadczeniu w wysokości 900–1100 zł i 400 zł przy świadczeniu do 900 zł. Dodatek jest wolny od podatku dochodowego i składki na

ubezpieczenie zdrowotne, wypłacany z urzędu, a nie na wniosek uprawnionych. Wsparcie trafiło do 6,4 mln świadczeniobiorców.

1.4. Od kwietnia rusza program „Rodzina 500+”

W lutym została uchwalona przez sejm i podpisana przez prezydenta ustawa o pomocy państwa w wychowaniu dzieci wprowadzająca nowe świadczenie wychowawcze w wysokości 500 zł. Można się o nie ubiegać od 1 kwietnia.

Świadczenie wychowawcze w wysokości 500 zł na pierwsze dziecko przysługuje rodzinie w przypadku, gdy jej dochód nie przekroczy kwoty 800 zł na osobę w rodzinie, a jeśli w rodzinie znajduje się dziecko niepełnosprawne – kwoty 1200 zł. Na drugie i każde kolejne dziecko świadczenie przysługuje bez względu na osiągnięty przez rodzinę dochód. Pomoc skierowana jest do rodzin wychowujących dzieci do osiemnastego roku życia i ma na celu zmniejszenie obciążenia finansowego związanego z wychowywaniem dzieci oraz zachęcenie do podejmowania decyzji o posiadaniu większej liczby potomstwa. Warunkiem otrzymania świadczenia jest złożenie wniosku w wyznaczonej jednostce organizacyjnej gminy lub wysłanie go pocztą bądź wypełnienie online. W tym ostatnim przypadku wniosek można składać za pośrednictwem blisko 20 banków, Platformy Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Portalu Emp@tia oraz ePUAP. Świadczenie będzie wypłacane przez gminę w sposób dogodny dla świadczeniobiorcy (gotówka lub przelew bankowy).

1.5. Koniec z tzw. pierwszą dniówką

Nowelizacja Kodeksu pracy zakłada, że każdy pracownik już w pierwszym dniu pracy będzie musiał mieć umowę na piśmie lub potwierdzone na piśmie jej warunki.

Rada Ministrów przyjęła 1 marca projekt nowelizacji Kodeksu pracy polegającej na obowiązku potwierdzania pracownikowi na piśmie podstawowych ustaleń zawartych w umowie o pracę i konieczność zapoznania pracownika z regulaminem pracy. Tym samym zostaje zlikwidowany tzw. syndrom pierwszej dniówki – w praktyce oznacza to, że podczas kontroli wskazywano osoby niemające umowy jako zatrudnione na pierwszy dzień (dotychczas – zgodnie z k.p. – umowę o pracę można potwierdzić pracownikowi w dniu pracy, czyli do końca tego dnia). W opinii kontroli inspekcji pracy stwarzało to możliwość nielegalnego zatrudnienia pracowników (najczęściej zdarzało się to w transporcie, usługach gastronomicznych i hotelarskich oraz w gospodarce magazynowej, łącznie w 18% kontrolowanych podmiotów). Dzięki nowelizacji Kodeksu pracy, pracownik już w pierwszym dniu pracy będzie musiał mieć podpisaną umowę lub na piśmie potwierdzone jej warunki.

2. Z zagranicy

2.1. Węgry: Rządowe dotacje na zakup mieszkania

10 mln forintów bezzwrotnej dotacji chce przeznaczyć rząd węgierski dla każdej z rodzin deklarujących wychowanie trzeciego dziecka – propozycję zatwierdzili Deputowani Zgromadzenia Narodowego.

Bezzwrotna dotacja w wys. 10 mln forintów (ok. 140 tys. zł, według kursu z marca br.) na zakup nowych mieszkań miałyby być przeznaczona dla par, które już mają troje dzieci lub złożą oświadczenie o chęci urodzenia dzieci w ciągu 10 lat. Rodzice samotnie wychowujący dzieci mogliby się ubiegać o dotację pod warunkiem, że w przypadku podjęcia się urodzenia drugiego lub trzeciego dziecka zawrą związek małżeński. Dotacja przeznaczona jest dla par niekaranych, w których jeden z partnerów nie ma ukończonych 40 lat i legitymuje się nieprzerwanym stosunkiem pracy co najmniej od pół roku oraz ubezpieczeniem społecznym od co najmniej dwóch lat. Ponadto małżeństwa, które skorzystają z dotacji, mogą równocześnie ubiegać się o kredyt w wys. 10 mln forintów ze spłatą rozłożoną na 25 lat i z preferencyjnymi odsetkami w wysokości 3%. O kredyt mogą też starać się małżeństwa nieposiadające jeszcze dzieci. Jeśli okaże się jednak, że para nie będzie mogła założyć rodziny z trojgiem dzieci, będzie zobowiązana do zwrotu dotacji i kredytu (z odsetkami za zwłokę). Z płacenia odsetek będzie zwolnione małżeństwo, które przedłoży zaświadczenie o przeprowadzeniu pięciokrotnych, nieskutecznych prób sztucznego zapłodnienia lub o udowodnionej bezpłodności. Analitycy szacują, że dotacje wyniosą ok. 300 mld forintów i wyliczają, że wraz z rządowymi kosztami budowy nowych mieszkań wyniosą 1% PKB.

2.2. Parlament Europejski: Europosłowie przeciw pracy na czarno

2 lutego europosłowie przyjęli przepisy o powstaniu specjalnej platformy współpracy na poziomie europejskim w celu zwalczania zjawiska pracy nierejestrowanej.

Ocenia się, że w państwach Unii Europejskiej szara strefa gospodarki stanowi średnio ponad 18% PKB, czego negatywne skutki odczuwają zarówno pracodawcy, posłowie, jak i rządy: nieuczciwa konkurencja to niższe wpływy do budżetu z tytułu podatków i składek społecznych. Ponadto pracownikom nierejestrowanym odmawia się podstawowych praw socjalnych i pracowniczych.

Mimo różnie definiowanej przez państwa UE „pracy rejestrowanej” zazwyczaj uznaje się za nią działalność zarobkową, która ze względu na swoją naturę jest zgodna z prawem, ale której wykonywanie nie zostało zgłoszone odpowiednim władzom publicznym

(tj. urzędom skarbowym czy inspektoratom pracy lub – w przypadku samozatrudnienia – jest fikcyjna). Praca nierejestrowana jest najbardziej rozpowszechniona w budownictwie, usługach domowych, sprzątanii przemysłowym, ubezpieczeniach prywatnych, rolnictwie, hotelarstwie i gastronomii.

Celem europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie zapobiegania pracy nierejestrowanej i zniechęcania do niej jest poprawienie – na poziomie unijnym – współpracy między ministerstwami pracy, związkami zawodowymi i pracodawcami w państwach członkowskich. Platforma ma być miejscem analizowania informacji i dzielenia się najlepszymi praktykami, ze szczególnym uwzględnieniem ponadgranicznej pracy nierejestrowanej.

W skład platformy mają wchodzić przedstawiciele mianowani przez państwa członkowskie, przedstawiciele ponadbranżowych partnerów społecznych i przedstawiciele Komisji. Roczne potrzeby finansowe platformy oszacowano na 2,1 mln euro.

2.3. Parlament Europejski: Zreformowany portal EURES

25 lutego PE przyjął nowelizację przepisów dotyczących działania Sieci Europejskich Ofert Pracy (EURES). Dzięki zmianom lepiej mają być kojarzone oferty pracy z kwalifikacjami osób poszukujących zatrudnienia.

Niewiele, bo 7,5 mln osób (3,1% ludności aktywnej zawodowo), znajduje zatrudnienie w innych państwach członkowskich (z wyłączeniem pracowników transgranicznych), stąd też zreformowany portal EURES ma w większym stopniu niż dotychczas uwzględniać specyfikę regionów transgranicznych i potrzeby młodych ludzi przez wyszukiwanie ofert pracy w zależności od wymienionych w życiorysie kompetencji osoby poszukującej zatrudnienia. Oprócz tego ma zawierać wszystkie oferty pracy opublikowane przez publiczne urzędy zatrudnienia w państwach członkowskich w całej UE. Będzie to usługa bezpłatna dla pracowników i dostępna także dla osób niepełnosprawnych. EURES jest siecią Europejskich Ofert Pracy obejmującą całą UE. Została utworzona w 1993 r. jako narzędzie współpracy pomiędzy Komisją Europejską i publicznymi służbami zatrudnienia państw członkowskich UE (oraz Szwajcarii, Norwegii, Islandii i Liechtensteinu), a partnerami: prywatnymi agencjami zatrudnienia, związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców. Jak wskazywali europosłowie, system miał szereg niedociągnięć, m.in. zbiór dostępnych miejsc pracy i życiorysów osób bezrobotnych był niekompletny, a funkcja automatycznego dopasowywania życiorysów i ofert była bardzo ograniczona, ponadto zakres transgranicznej informacji na temat dostępnych ofert i kompetencji był niewystarczający.