



Scheda informativa 5 Minimi salariali

I minimi salariali garantiti, insieme ad informazioni relative ai minimi salariali accessibili sia ai datori che ai dipendenti, hanno un ruolo chiave nella rete di protezione per i dipendenti.

I moderni contratti collettivi specificheranno i minimi salariali per tutti i dipendenti con rapporto di lavoro disciplinato da contratto collettivo. Ai sensi del nuovo sistema sulle relazioni industriali, i minimi salariali e il lavoro di precariato saranno stabiliti e adeguati da una Comitato specialista per il minimo salariale all'interno del Fair Work Australia. Il Comitato per il minimo salariale sarà costituito da sette membri del Fair Work Australia, incluso il presidente e almeno tre membri del Comitato per il minimo salariale. Il Comitato per il minimo salariale sarà costituito da sette membri del Fair Work Australia, incluso il presidente e almeno tre membri del Comitato per il minimo salariale. Le nomine dei membri del Comitato per il minimo salariale saranno part time e gli incaricati avranno competenza in uno o più dei seguenti campi:

- relazioni aziendali;
- economia;
- politica sociale;
- business, industria o commercio.

Questa diversità garantirà che venga data attenzione ai parametri di determinazione della retribuzione, come per esempio l'impatto macro economico delle decisioni del Comitato.

Fair Work Australia potrà commissionare ricerche e condurre inchieste sui temi relativi alle retribuzioni.

Quanto spesso verranno rivisti i minimi salariali?

Fair Work Australia effettuerà revisioni annuali dei minimi salariali ma sarà comunque in grado di variare le retribuzioni del contratto collettivo al di fuori di tali revisioni, in circostanze limitate. Ciò accade qualora Fair Work Australia reputi che:

- sussistano motivi legati alla qualità lavorativa che giustifichino la variazione, laddove la variazione sia parte di una revisione quadriennale dei nuovi contratti collettivi, o
- nel caso in cui la variazione non sia inclusa nella revisione quadriennale e nei processi di revisione annuale della retribuzione, sussistano motivi legati alla qualità lavorativa che giustifichino la variazione, in quanto necessaria per raggiungere gli obiettivi dei nuovi contratti collettivi che prevedono una rete di protezione giusta e pertinente.

Il Comitato per il minimo salariale condurrà le revisioni annuali della retribuzione per mezzo di una procedura non contenziosa e lo farà apertamente e in modo trasparente. I singoli e le organizzazioni possono presentare proposte.

Il tasso di retribuzione aggiornato nei nuovi contratti collettivi avrà effetto dal primo periodo di paga dopo l'1 luglio di ogni anno e sarà obbligatorio per legge. Questi tempi permetteranno alle imprese di allineare qualsiasi adeguamento della retribuzione per i dipendenti con l'anno finanziario. Le modifiche alla retribuzione previste dal nuovo contratto collettivo apportate con la revisione annuale potranno essere prorogate solamente in circostanze eccezionali.

Qualsiasi proroga deve limitarsi alla situazione specifica a cui si riferiscono le circostanze eccezionali. I nuovi contratti collettivi includeranno una formula che garantisce la modifica automatica delle indennità sulla base della decisione di revisione annuale della retribuzione.

E per quanto riguarda chi non ha un rapporto di lavoro disciplinato da contratto collettivo?

Il Comitato per il salario minimo emetterà inoltre un'ordinanza per il minimo salariale nazionale per coloro che non hanno un rapporto di lavoro disciplinato da contratto collettivo. L'ordinanza comprenderà un minimo salariale nazionale e minimi salariali nazionali speciali per dipendenti junior, dipendenti praticanti e dipendenti disabili. Includerà inoltre una rete di protezione per il lavoro di precariato per i lavoratori precari che non hanno un rapporto lavorativo disciplinato da contratto collettivo o lavorativo.

Come verranno determinati i minimi salariali?

Al momento di determinare e adeguare i minimi salariali, il Comitato per i minimi salariali prenderà in considerazione i seguenti criteri:

- l'andamento e competitività dell'economia nazionale, compresa la produttività, la competitività e redditività imprenditoriale, l'inflazione e la crescita dell'occupazione
- promozione dell'inclusione sociale attraverso una maggiore partecipazione della forza lavoro
- relativi standard di vita e le necessità del salario debole
- il principio della retribuzione equa per lavoro di valore equo o comparabile e la creazione di una serie esauriente di minimi salariali equi per i dipendenti junior, i dipendenti praticanti e i dipendenti disabili.

Aggiornato all' 1 settembre 2009

Aged & Community Services Australia
Level 1, 36 Albert Road, South Melbourne, Vic 3205
Ph: 03 9686 3460 Fax: 03 9686 3453
Email: info@agedcare.org.au www.agedcare.org.au