

DYŻUR EKSPERTÓW

„Solidarności”

W ramach kampanii NSZZ „Solidarność” – „Niskie płace barierą rozwoju Polski” pracownicy Biura Ekspertkiego Komisji Krajowej prowadzili eksperckie dyżury telefoniczne.

Pierwszy dyżur w dniach 17-18 kwietnia skierowany był do czytelników „Faktu”. Kolejne, o których informacja zawarta była na stronie internetowej kampanii, odbywały się dwa razy w tygodniu w terminie od 24 maja do 28 czerwca. W każdym z dyżurów uczestniczył prawnik i ekonomista.

Akcje cieszyły się dużym zainteresowaniem. Eksperci odebrali kilkadziesiąt telefonów od pracowników różnych branż z różnych regionów Polski.

Poniżej przedstawiamy najczęściej występujące problemy:

1. Zatrudnianie na podstawie umowy cywilno-prawnej, podczas gdy powinna być zawarta umowa o pracę
2. Nie wypłacanie wynagrodzeń za godziny nadliczbowe oraz zmuszanie pracowników do pracy w nadgodzinach
3. Bardzo niskie zarobki w szczególności wśród pracowników ochrony i pracowników handlu oraz bardzo niskie emerytury i renty
4. Rozwiązywanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – zarówno ze strony pracodawcy jak i pracownika – terminy
5. Porady z zakresu postępowania sądowego
6. Zakładanie i funkcjonowanie związku zawodowego
7. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy
8. Problemy związane z ubezpieczeniami społecznymi
9. Prawdopodobność naliczania poszczególnych składników wynagrodzeń.

Eksperci udzielali głównie informacji na temat przepisów prawa, możliwości rozwiązywania problemów oraz instytucji wspomagających pracowników. Istotnym problemem dzwoniących był strach przed utratą pracy i reakcją pracodawcy na próbę uregulowania kwestii spornych. Niestety w takim przypadku przeszkodą był również niski stopień zorganizowania pracowników i brak wiary we własne siły. □

A K C J A Pracownicy sezonowi we FRANCJI

17 października 2006 roku Sekcja Krajowa Przemysłu Spożywczego NSZZ „Solidarność” oraz Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des services annexes – Force Ouvrière (FGTA-FO) podpisały umowę o współpracy.

Umowa dotyczy m.in. wsparcia polskich pracowników sezonowych we Francji poprzez zapewnienie im dostępu do informacji z zakresu francuskiego prawa pracy w języku polskim. Sektory objęte akcją to rolnictwo oraz tzw. HCR (hotele, kawiarnie, restauracje). Do dnia 18 września br. w siedzibie FGTA-FO w Paryżu przebywać będzie przedstawiciel NSZZ „Solidarność”, który telefonicznie oraz mailowo będzie odpowiadał na pytania pracowników sezonowych.

Z rozmów przeprowadzonych z pracownikami konsulatów RP we Francji wynika, że najczęstszymi problemami, z którymi spotykają się pracownicy polscy we Francji są: wykonywanie pracy nie rejestrowanej i wynikające z tej przyczyny trudności egzekwowania praw pracowniczych, problemy z wypłatą wynagrodzeń oraz zapłatą za przepracowane godziny nadliczbowe. Z brakiem umowy łączy się również niemożność korzystania z praw socjalnych, wynikających z ubezpieczenia społecznego itp. W związku z krótkim czasem trwania sezonu oraz faktem, że w tym krótkim czasie pracodawcy starają się wypracować znaczący procent rocznego obrotu, częstym zjawiskiem jest zlecanie pracy w godzinach nadliczbowych i nieprzestrzeganie czasu odpoczynku w rozliczeniu tygodniowym.

Z pracą sezonową pracowników zagranicznych we Francji, w tym pracowników polskich, nieodmiennie wiąże się kwestia zakwaterowania tychże w pobliżu miejsca pracy. Zdarza się, że pracodawcy niejako wymuszają zamieszkanie przez pracowników sezonowych w pomieszczeniach przez pracodawców udostępnionych, których niski standard niejednokrotnie znacznie odstaje od przyjętego minimum, co jednak nie wpływa na cenę wynajmu takiego lokalu, wielokrotnie zawyżoną i narzuconą przez pracodawcę. Zdarza się również, że pracodawcy żądają kaucji z góry za wynajem z zastrzeżeniem, że zostanie ona zwrócona po wygaśnięciu umowy o pracę sezonową, co praktycznie nigdy nie ma miejsca. Powyższe praktyki nie pozostają bez wpływu na wysokość przychodu pracowników sezonowych.

W innych przypadkach pracownicy sezonowi spoza terenu wykonywania pracy są zmuszeni do wynajmowania mieszkania na zasadach rynkowych, co znacznie obniża osiągnięty przez nich przychód.

Pracownicy sezonowi często są też ofiarami szantażu ze strony pracodawcy, który jasno daje do zrozumienia, iż jakiegokolwiek dochodzenie swoich praw jest równoznaczne z brakiem ponownego zatrudnienia w przyszłym sezonie. Jak pokazuje zeszłoroczne doświadczenie z Włoch, zagraniczni pracownicy sezonowi są grupą pracowników szczególnie narażoną na nadużycia ze strony pracodawcy.

W przypadku zagranicznych pracowników sezonowych częstym zjawiskiem jest nieznanomość prawa pracy kraju zleceniodawcy oraz nieznanomość języka. Nieznanomość języka nie pozwala zaznajomić się z treścią umowy o pracę oraz szukać pomocy w przypadku nadużyć ze strony pracodawcy.

Wspólna akcja „Solidarności” i FGTA-FO ma na celu dotarcie do jak największej liczby pracowników sezonowych we Francji z informacją o podstawowych przepisach szczegółowych prawa pracy dla pracy sezonowej. W przypadkach wymagających interwencji, departamentalne jednostki FO, tzw. unie departamentalne, są gotowe do wsparcia tych pracowników. Podstawowa wiedza z zakresu prawa pracy może wpłynąć na odpowiedni wybór pracodawcy przez pracownika, na zachowanie się w miejscu pracy, w szczególności podjęcie na czas działań w kierunku liczenia i udokumentowania przepracowanych godzin pracy na wypadek konieczności sądowego dochodzenia roszczeń.

Obecnie działania FGTA skupiły się na jak najszybszym rozpropagowaniu informacji o podjętej akcji poprzez szereg konferencji prasowych. Na razie liczba telefonów jest znikoma. Należy się jednak liczyć z faktem, że zwiększy się pod koniec sezonu, gdy nadejdzie okres rozliczeń i płatności.

Akcja ta wpisuje się w politykę FO zmierzającą do poprawy sytuacji prawnej pracowników sezonowych, poprzez ustanowienie takich rozwiązań, które w jak najbardziej efektywny sposób odegnąby od pracy sezonowej syndrom pracy niestabilnej, niepewnej.

Informacje:

- z Polski 00 (33)6 34 49 39 75
 - z Francji 06 34 49 39 75
- francja.spspoz@solidarnosc.org.pl

Nakłady na ochronę zdrowia – w proc. PKB

Kraj	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Austria	5,8	6,7	6,6	6,6	6,7	6,7	6,6	6,6	6,7	6,8	6,8			
Belgia		6,4	6,7	6,3	6,3	6,5	6,5	6,6	6,7	7,2				
Czechy	6,5	6,4	6,2	6,1	6,1	6,0	6,1	6,3	6,4	6,7	6,5			
Dania	6,9	6,7	6,8	6,7	6,8	7,0	6,8	7,1	7,3					
Finlandia	5,8	5,6	5,8	5,5	5,2	5,2	5	5,2	5,5	5,7	5,7			
Francja	7	7,2	7,1	7	7	7	7	7,1	7,8	8,2	8,3			
Niemcy	8	8,3	8,6	8,3	8,2	8,2	8,2	8,3	8,4	8,5				
Grecja	4,8	5	5,1	5	4,9	5,2	5,2	5,8	5,6	5,6	5,3			
Węgry	7,1	6,2	5,8	5,6	5,4	5,3	5	5	5,4	6,0	6,0			
Irlandia	5	4,8	4,6	4,7	4,7	4,5	4,6	5,1	5,4	5,6	5,7			
Włochy	5,6	5,1	5,2	5,4	5,4	5,5	5,8	6,1	6,2	6,2	6,4			
Norwegia	6,7	6,7	6,6	6,9	7,7	7,7	7	7,4	8,2	8,5	8,1	7,2		
Polska	4,1	4,1	4,4	4,1	3,9	4,2	4	4,3	4,7	4,5	4,5	3,87 ¹⁾	3,91 ¹⁾	4,06 ¹⁾
Portugalia	4,6	5,1	5,5	5,6	5,6	5,9	6,8	6,7	6,9	7,1	7,2			
Słowacja				5,4	5,2	5,2	4,9	4,9	5	5,2				
Hiszpania	5,5	5,4	5,4	5,3	5,3	5,3	5,2	5,2	5,2	5,5	5,7			
Szwecja	7,1	7	7,2	7	7,1	7,2	7,1	7,4	7,8	7,9	7,7			
Turcja	2,5	2,4	2,7	3	3,5	3,9	4,2	5,1	5,2	5,4	5,5			
Anglia	5,9	5,8	5,8	5,5	5,5	5,8	5,9	6,2	6,4	6,8	7,1			

* OECD Health Data 2006, 1) – dane uzyskane z Ministerstwa Zdrowia

Europejski FUNDUSZ Dostosowania do Globalizacji EFG

NSZZ „Solidarność” (decyzja prezydium KK nr 87/06) włączyła się w proces utworzenia Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji.

EFG został ustanowiony w celu udzielania wsparcia dla osób objętych zwolnieniami spowodowanymi globalizacją, w tym przenoszeniem działalności gospodarczej poza Unię Europejską. Państwo członkowskie może skorzystać z pomocy w ramach EFG, gdy zmiany w kierunkach światowego handlu prowadzą do poważnych zakłóceń gospodarczych, czego skutkiem jest:

- utrata pracy w przedsiębiorstwie w państwie członkowskim przez co najmniej 1000 osób w okresie 4 miesięcy;
- w przypadku MŚP – zwolnienia co najmniej 1000 osób w okresie 9 miesięcy w jednym regionie lub w dwóch sąsiadujących regionach (na poziomie NUTS II)*;
- w przypadku niewielkich rynków pracy lub w wyjątkowych okolicznościach, jeżeli zwolnienia mają wpływ na zatrudnienie i lokalną gospodarkę (łączna kwota wydatków dla tej okoliczności nie może przekroczyć 15 proc. środków EFG w danym roku).

Komisja Europejska założyła, że roczny budżet Funduszu (łącznie dla wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej) będzie wynosił 500 mln euro. Rozporządzenie WE przewiduje możliwość finansowania m.in. pomocy w poszukiwaniu pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń i przekwalifikowań, pomocy w zakresie zwolnień monitorowanych, promowania przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Ponadto, możliwe jest wydatkowanie środków EFG na ograniczone czasowo dodatki na poszukiwanie pracy, dodatki na koszty przeniesienia, a także środki motywujące pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy lub starszych pracowników. EFG nie finansuje państwowych środków ochrony socjalnej.

Okres realizacji EFG przewidziano zgodnie z nową perspektywą finansową na lata 2007-2013. Komisja zaproponowała, że roczny budżet Funduszu będzie pochodził ze środków niewyko-

rzystanych w ramach limitów z innych pozycji budżetowych. Działania w ramach EFG mogą być realizowane od 1 stycznia 2007 r. Środki EFG mogą być przyznane państwu członkowskiemu na wniosek przedłożony Komisji. Komisja przyznaje wkład finansowy w formie pojedynczej raty. Udzielenie wsparcia z EFG wymaga zgody Parlamentu Europejskiego i Rady UE, zgodnie z procedurą budżetową UE.

W Polsce funkcję Instytucji Zarządzającej EFG powierzono Departamentowi Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego. □

*NUTS – Nomenklatura Jednostek Terytorialnych Kraju do Celów Statystycznych Europejska klasyfikacja obszarów geograficznych: NUTS I: strefy podlegające planowaniu regionalnemu. NUTS II: regiony i regiony zagraniczne. NUTS III: grupy powiatów

Bez rewolucji, ale...

(Uzupełnienie do tekstu o Państwowej Inspekcji Pracy)

Mimo iż nowy akt prawny rangi ustawowej regulujący zakres podległości, strukturę i zakres zadań państwowej Państwowej Inspekcji Pracy nie wprowadził rewolucyjnych zmian, to jednak nastąpiło poszerzenie kompetencji i katalogu środków stosowanych w celu wymuszenia przestrzegania przepisów prawa pracy.

Co wymaga podkreślenia, wszystkie wprowadzone w stosunku do poprzedniego stanu prawnego istotne zmiany zgodne są z propozycjami, uwagami zgłaszanymi przez NSZZ „S”.

Wskazać tu trzeba przede wszystkim, iż wedle nowych uregulowań Państwowa Inspekcja Pracy wykonuje zadania „policji zatrudnienia”, czyli kontroluje legalność zatrudnienia, co było dotąd domeną terenowej administracji rządowej. Ponadto, zaostrzono zdecydowanie kary przy odpowiedzialności za naruszenia praw pracowników. Jednocześnie „Solidarność” zdecydowanie i z sukcesem przeciwstawiła się propozycjom, które negatywnie wpłynęłyby na niezależność Państwowej Inspekcji Pracy i jej inspektorów. □

§ Zmiany w przepisach

1. Dz. U. Nr 109, poz. 747
ustawa z dnia 24 maja 2007 r. zmieniająca ustawę o świadczeniach rodzinnych oraz ustawę o podatku rolnym;
2. Dz. U. Nr 109, poz. 755
rozporządzenie z dnia 14 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej;
3. Dz. U. Nr 114, poz. 782
rozporządzenie z dnia 22 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wzoru wniosku o ustalenie prawa do zaliczki alimentacyjnej oraz odpowiednich zaświadczeń;
4. Dz. U. Nr 114, poz. 783
rozporządzenie z dnia 22 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie sposobu i trybu postępowania w sprawach o świadczenia rodzinne;
5. Dz. U. Nr 115, poz. 791
ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. zmieniająca ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektóre inne ustawy;
6. Dz. U. Nr 115, poz. 792
ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. zmieniająca ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektóre inne ustawy;
7. Dz. U. Nr 115, poz. 793
ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. zmieniająca ustawę o zatrudnieniu socjalnym oraz niektóre inne ustawy;
8. Dz. U. Nr 117, poz. 812
rozporządzenie z dnia 26 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków;
9. Dz. U. Nr 121, poz. 833
rozporządzenie z dnia 20 czerwca 2007 r. w sprawie upoważnienia organów do uznawania kwalifikacji w zawodach regulowanych;
10. Dz. U. Nr 121, poz. 837
rozporządzenie z dnia 20 czerwca 2007 r. w sprawie dodatków oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich, rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych oraz szkołach przy zakładach karnych;
11. Dz. U. Nr 123, poz. 847
ustawa z dnia 11 maja 2007 r. zmieniająca ustawę o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych oraz niektóre inne ustawy;
12. Dz. U. Nr 124, poz. 860
rozporządzenie z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
13. Dz. U. Nr 125, poz. 873
ustawa z dnia 14 czerwca 2007 r. zmieniająca ustawę o spółdzielniach mieszkaniowych oraz niektóre inne ustawy, która między innymi, czy przede wszystkim zmniejsza obciążenia finansowe członka spółdzielni w związku z przeniesieniem na niego prawa własności lokalu. □