

Rewolucyjne zmiany w Kodeksie pracy 2018

W Kodeksie pracy szykuje się prawdziwa rewolucja. Rząd zapowiada zmiany w umowach o pracę, zasadach przyznawania urlopów i premii. Nowy kodeks ma być gotowy w marcu.

Proponowane zmiany zbliżają go do przepisów obowiązujących w innych krajach UE.

Urlop po równo

Obowiązujące przepisy są przestarzałe i zawiłe. W ciągu ponad 40 lat od ich ustanowienia, sytuacja na rynku przeszła radykalne zmiany.

Komisja Kodyfikacyjna w kwestii urlopów proponuje znieść obecnie obowiązujący rozdział, czyli 20 dni urlopu dla osób o stażu poniżej 10 lat pracy i 26 dni powyżej tego okresu. Wymiar urlopu ma być równy dla wszystkich i wynosić 26 dni. Argument jest taki, że praca na umowę-zlecenie nie jest zaliczana do stażu urlopowego. Komisja rozważa też rozwiązanie, by urlop trzeba było wykorzystać w danym roku kalendarzowym, nie można by go gromadzić. Niewykorzystane dni będzie można wykorzystać maksymalnie do końca pierwszego kwartału kolejnego roku. Po tym czasie po prostu przepadną.

Zmiany w zasadach przyznawania urlopów zostały zaproponowane dla zrównania praw osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i prowadzących działalność gospodarczą, bo oni również nie mają doświadczenia, które wlicza się do stażu pracy.

Umowa na pracę sezonową zamiast umowy-zlecenia

Kolejne propozycje dotyczą nowych form umów o pracę, które zastąpić mają nadużywane dziś umowy-zlecenia. W ich miejsce zostanie wprowadzona zupełnie nowa forma zatrudnienia – odpowiednik rozwiązania stosowanego w Wielkiej Brytanii. Obowiązywać będą wyłącznie dwa rodzaje umów: umowy o pracę (zatrudnienie etatowe, które odpowiada dotychczasowym umowom o pracę) albo zatrudnienie nieetatowe.

Te drugie to umowy na pracę sezonową oraz umowa na pracę dorywcza. Jest mniej wiążąca pracownika i pracodawcę niż tradycyjny etat.

Komisja proponuje zmiany w prawie pracy z myślą o młodych np. studentach, którzy jeszcze sami się nie utrzymują. Z jednej strony, pracownicy na nowych typach umów o pracę – zabezpieczenie i zdobyliby prawo do urlopu, ale bez obowiązku i gwarancji pracy. Wynagrodzenie otrzymywaliby tylko za wykonaną pracę. Pracodawca mógłby też wypowiedzieć taką umowę bez uzasadnienia.

W praktyce oznaczać to miałyby, że pracodawca ma nas na liście chętnych i podpisuje umowę wtedy, kiedy akurat potrzebuje pracowników. A pracownik będzie miał prawo odmówić przyjęcia takiej pracy, mimo zgłoszenia się.

Inną propozycją jest możliwość pracy zdalnej z domu, na krótko, w wyjątkowej sytuacji. Na przykład w razie gorszego samopoczucia zamiast iść na zwolnienie, będzie można pracować w domu, albo gdy czekamy na np. na fachowca, mechanika itp.

Według nowych uregulowań

w przepisach prawa pracy niedozwolone jest samozatrudnienie. Niedopuszczalna będzie sytuacja, w której pracownik – zamiast być zatrudnionym na podstawie umowy o pracę – zakłada działalność gospodarczą i świadczy usługi na rzecz jednego zleceniodawcy.

Mniej formalności i uznaniowości

Zgodnie z nowymi propozycjami większą swobodę prowadzenia spraw kadrowych otrzymają przedsiębiorcy zatrudniający do 10 pracowników. Rozważa się także możliwość wykupienia się odprawą od obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia.

Resort szykuje wielkie zmiany w kodeksie pracy także w przypadku premii uznaniowych. Ministerstwo chce ograniczyć uznaniowe składniki pensji i określić ich procentowy udział w całej pensji, którego pracodawca nie będzie mógł przekroczyć.

AD

Niedziele wolne od handlu

Od 1 marca zacznie obowiązywać częściowy zakaz handlu w niedziele. Z kolei za dwa lata wejdzie w życie całkowity zakaz, o który walczyła "Solidarność".

Niepełny zakaz handlu w niedziele zacznie obowiązywać od 1 marca 2018 r. W tym roku dwie niedziele w miesiącu będą wolnymi od handlu. Jednak od przyszłego roku zakazy będą można zrobić już tylko w jedną niedzielę w miesiącu. Z kolei w 2020 r. wejdzie całkowity zakaz handlu.

W 2018 r. z handlu zostanie wyłączonych 27 niedziel. Dodatkowo, w niektóre z nich wypadają święta, a więc dni ustawowo wolne od handlu.

Będą to Wielkanoc (1 kwietnia), Zesłanie Ducha Świętego (20 maja) oraz w Święto Niepodległości (11 listopada).

Wolne od handlu niedziele w 2018 r.:

- marzec: 11 i 18
 - kwiecień: 1 (Wielkanoc), 8, 15, i 22
 - maj: 13 i 20 (Zesłanie Ducha Świętego – Zielone Świątki)
 - czerwiec: 10 i 17
 - lipiec: 8, 15, 22
 - sierpień: 12 i 19
 - wrzesień: 9, 16 i 23
 - październik: 14 i 21
 - listopad: 11 (Święto Niepodległości) i 18
 - grudzień: 9
- www.tysol.pl

Finał konkursu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”

26 lutego w Pałacu Prezydenckim odbędzie się uroczysta gala wręczenia certyfikatów „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. 21 firm otrzyma wyróżnienia z rąk prezydenta Andrzeja Dudy i przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotra Dudy.

W grudniu 2017 r. Komisja Certyfikacyjna dokonała oceny wniosków nadesłanych na konkurs „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”, m.in. biorąc pod uwagę przestrzeganie prawa pracy, zawieranie układów zbiorowych pracy, zatrudnianie pracowników na czas nieokreślony, uzwiązkowienie, funkcjonowanie rady pracowników oraz przeciwdziałanie mobbingowi.

Komisja wyłoniła w X edycji 27 laureatów z 36 zgłoszonych firm. Wszystkie wybrane firmy otrzymają certyfikat w konkursie organizowanym przez NSZZ



„Solidarność” pod patronatem Andrzeja Dudy, Prezydenta RP. W gronie tym znalazły się m.in. firmy Roland International Polska z Koniń, Leszczyńska Fabryka Pomp Sp. z o.o. z Leszna oraz Saint-Gobain HPM Sp. z o.o. z Koła oraz Szkoła Podstawowa nr 8 im. Jana Brzechwy z Zielonej Góry.

Celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy wyróżniają się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związku zawodowe. Kandydatów zgłaszają podstawowe jednostki organizacyjne „Solidarności”. Wyróżnione firmy szanują prawa pracowników oraz prowadzą u siebie dialog społeczny. Certyfikatem można się posługiwać przez okres trzech lat.

Ferie tańsze z Kartą Dużej Rodziny

Ferie zimowe to czas odpoczynku głównie dla dzieci, ale także ich rodziców. Wiąże się to z różnymi wydatkami, które można znacząco obniżyć, korzystając z Karty Dużej Rodziny.

W programie Karta Dużej Rodziny (KDR) uczestniczy wiele instytucji kulturalnych, ośrodków sportowych i turystycznych oraz centrum rozrywki. Rodziny wielodzietne mogą korzystać z tańszych biletów wstępu m.in. do teatrów, muzeów i parków krajobrazowych, a także z tańszych kartonów na basen i siłownię.

Mniej za paliwo

Posiadacze KDR mogą skorzystać z ulg na stacjach paliw Orlen i LOTOS. (Ulg obejmują ceny paliw oraz artykułów gastronomicznych oraz zakupy w myjni).

Ulg handlowe u przewoźników

Ulg handlowe oferują min. Koleje Wielkopolskie oraz Polbus PKS sp. z o.o.

Tańsze zakupy w supermarketach

Posiadacze KDR mogą skorzystać ze zniżek w branży żywnościowej. W programie uczestniczą m.in.: Carrefour, Piotr i Paweł oraz Lidl.



Przystępna cenowo gastronomia

Podczas podróży można skorzystać z oferty Pizzerii Dominium, która udziela zniżki na zestaw: dwie pizze extra grande do 3 składników + 2 pepsi (lub 1 litr lemoniady lub wody przy zamówieniach na miejscu) za 49,50 złotych.

Obiekty wypoczynkowe

Zniżki w obiektach wypoczynkowych w ramach KDR oferują aż 394 podmioty w Polsce. Wśród nich: Centralne Ośrodki Sportu, hotele, schroniska młodzieżowe, obiekty agroturystyczne i pokoje gościnne oraz obiekty grupy Orbis..

Taniej na lotniskach

Korzystając z Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II w Krakowie-Balicach oraz Międzynarodowego Portu Lotniczego Katowice w Pyrzowicach, mamy zapewnioną zniżkę na parking.

Atrakcyjne wycieczki w równie atrakcyjnej cenie

Na jednodniowy „wypad” można wybrać się do Kompleksu Gastronomiczno-Rekreacyjnego Nowa Holandia REA GROUP w Elblągu, który oferuje 10% zniżki od każdego biletu (w tym od biletów rodzinnych w Rodzinnym Parku Rozrywki) bądź do Leśnego Parku Kultury i Wypoczynku Myślicinek w Byd-

goszczy, który oferuje rabat na wejście do kompleksu Park Rozrywki Zaginiony Świat (bilet ulgowy w wysokości 5 złotych, bilet normalny za 6 złotych) oraz rabat na wejście do ZOO (bilet ulgowy: 7 zł, bilet normalny: 10 złotych).

Parki Narodowe całkowicie za darmo

KDR gwarantuje bezpłatny wstęp do Parków Narodowych, które często zapewniają dodatkowe zniżki na swoje obiekty.

Zniżki na obozy i kursy językowe

Partnerzy KDR oferują zniżki na obozy, kolonie i kursy językowe za granicą.

Dzięki szerokiemu zakresowi zniżek, oferowanych przez Partnerów Karty Dużej Rodziny, rodziny wielodzietne – spędzając wspólnie czas – mogą sporo zaoszczędzić. Źródło: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Szczegółowe informacje o zniżkach wynikających z posiadania KDR można znaleźć na: www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/swiadczenia-rodzinne/art,9624,ferie-tansze-z-karta-duzej-rodziny.html www.rodzina.gov.pl/duza-rodzina/sprawdz-gdzie-skorzystasz-z-karty-duzej-rodziny

Pomoc dla poszkodowanych z Murowanej Gośliny

W nocy z 25-26 stycznia w wyniku wybuchu gazu w Murowanej Goślinie uszkodzeniu uległ budynek gospodarczy oraz dom, w którym mieszkają nasi członkowie Krzyszek Grabiński i Mateusz Kasprzak z organizacji zakładowej NSZZ "Solidarność" w Solaris Bus & Coach S.A.

W związku z powyższym proszę o solidarną pomoc dla naszych Związkowców i ich rodzin.

Jarosław Lange
Przewodniczący
Regionu Wielkopolska
NSZZ "Solidarność"

Wpłaty z dopiskiem:

"Pomoc dla poszkodowanych wybuchem gazu"

prosimy przelewać w terminie

do koła lutego br.

na wydzielone dla tego celu konto Regionu Wielkopolska

NSZZ "Solidarność":

81 1090 1476 0000 0001 3482 5536

Bank Zachodni WBK S.A.

Fikcja niepełnego etatu

W naszym kraju ponad 1,2 mln osób pracuje na niepełen etat. Bardzo często jest to jedyna dostępna forma zatrudnienia, a nie wybór samych pracowników. Nierzadko również zatrudnienie w niepełnym wymiarze jest fikcją stosowaną przez nieuczciwych pracodawców.

Jak wynika z badań Głównego Urzędu Statystycznego, w drugim kwartale ubiegłego roku spośród 16 mln pracujących Polek i Polaków 1,2 mln było zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. To ok. 6,7 proc. ogółu pracowników, czyli znacznie mniej niż w innych krajach Unii Europejskiej. Średnia w UE wynosi 19,5 proc.

Sposób na elastyczność

Jak wskazuje dr hab. Adam Mrozowski, socjolog z Uniwersytetu Wrocławskiego, liczba pracowników zatrudnionych na niepełen etat w naszym kraju jest niższa w porównaniu do innych europejskich państw z dwóch powodów. Pierwsza przyczyna jest bardzo łatwa do odgadnięcia. W polskich warunkach osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze zazwyczaj zarabia zbyt mało, by móc się utrzymać. Natomiast drugi powód to rozpowszechnienie na polskim rynku umów śmieciowych, które zastępują kodeksowe umowy o pracę. – Warto zauważyć, że mimo poprawy sytuacji na rynku pracy, liczba umów cywilnoprawnych jest niemal taka sama jak kilka lat temu. W krajach, w których popularne jest zatrudnianie w niepełnym wymiarze, stanowi ono element uelastycznienia rynku pracy, z którego chętnie korzystają pracodawcy. W Polsce tę elastyczność osiągnięto w inny sposób, właśnie poprzez umowy cywilnoprawne – tłumaczy dr Mrozowski.

Mniejsze niż w innych europejskich państwach rozpowszechnienie zatrudniania na niepełen etat nie oznacza, że tę

kwestię należy bagatelizować. Tym bardziej że po tę formę zatrudnienia często sięgają nieuczciwi pracodawcy. Karolina jest kelnerką w jednej z katowickich restauracji. Na umowie ma 1/4 etatu, choć w rzeczywistości spędza w miejscu pracy znacznie więcej czasu. – Cały etat mają u nas tylko kucharki. Wszystkie kelnerki mają umowy takie, jak ja. Na razie taka praca mi pasuje, bo mogę pogodzić ją ze studiami, ale wiem, że to nie w porządku – mówi Karolina.

Nie tylko małe firmy

Problem fikcyjnego zatrudnienia na niepełen etat dotyczy jednak nie tylko małych firm. Od lat z tą kwestią zmagają się m.in. handlowa Solidarność. Alfred Bujara, przewodniczący Krajowego Sekretariatu Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ Solidarność podkreśla, że nadużywanie tej formy zatrudnienia jest normą w wielu dużych sieciach handlowych. – Sieci chwalać się w mediach podwyżkami wynagrodzeń, ale nie dodają, że większość pracowników zatrudniają na pół lub trzy czwarte etatu, choć tak naprawdę ci pracownicy pracują znacznie dłużej. Co więcej, często te nadgodziny nie są nigdzie ewidencjonowane i pracownicy nie dostają za nie wynagrodzenia. Tam, gdzie działa Solidarność, staramy się walczyć z tym zjawiskiem, jednak w wielu sieciach handlowych nie ma związków zawodowych lub są one bardzo słabe – zaznacza przewodniczący.

Zjawisko fikcyjnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze jest powszechnie znane, jednak

podobnie jak w przypadku innych elementów szarej strefy na rynku pracy, trudno je dokładnie zmierzyć, a jeszcze trudniej z nim walczyć. Jak wynika z badania portalu rynekpracy.pl, w 2015 roku 41 proc. Polaków pracowało częściowo lub wyłącznie w szarej strefie. Część z tych osób z pewnością stanowią właśnie pracownicy zatrudnieni oficjalnie na część etatu, którzy w rzeczywistości pracują w pełnym wymiarze godzin. Nie wiadomo jednak, jak duża jest to grupa. Pracownicy, których ten problem dotyka, nie chcą lub boją się zgłaszać do Państwowej Inspekcji Pracy, a to z kolei sprawia, że inspektorzy PIP są bezradni.

Recepta – związki zawodowe

W ocenie dr. Mrozowskiego najskuteczniejszą receptą na wyeliminowanie tego zjawiska jest tworzenie przez pracowników silnych związków zawodowych. – Związki mają do tego skuteczne narzędzia, pod warunkiem, że są one silne i liczne. Wystarczy porównać np. dwie branże: handel i motoryzację. Obie są potencjalnie narażone na nadużywanie zatrudniania w niepełnym wymiarze. W handlu, mimo starań związków zawodowych, w tym również Solidarności, mamy do czynienia z tego typu nadużyciami, bo poziom uzwiązkowienia jest bardzo niski. W motoryzacji, gdzie pozycja organizacji pracowniczych jest znacznie silniejsza, problem ten na większą skalę w zasadzie nie występuje – wskazuje socjolog.

Eukasz Karczmazyk
Źródło: solidarnosckatowice.pl

Ciągle poniżej średniej

Przeciętny Kowalski na swoje potrzeby może wydać mniej niż połowę tego, co mieszkaniec Europy Zachodniej. Nawet w Warszawie płace są niższe od wynagrodzeń, które otrzymują niezbyt zamożni Brytyjczycy, Niemcy czy Francuzi.



Jak wynika z najnowszego raportu GfK Purchasing Power Europe 2017, przeciętny Polak ma w ciągu roku do dyspozycji niespełna 28,6 tys. zł, czyli 6710 euro, co stanowi 48 proc. średniej europejskiej. Jest to tzw. rozporządzalny dochód netto, czyli pieniądze, które wydajemy na zaspokojenie swoich potrzeb. Kupujemy za nie m.in. żywność i odzież. Z tych środków opłacamy także mieszkanie, media oraz transport i wyjazd na wakacje.

Dla porównania mieszkaniec Europy Zachodniej na te same wydatki w ciągu roku może przeznaczyć 13 937 euro, czyli ok. 60 tys. zł. To ponad dwa razy więcej.

Lepiej nawet na Słowacji?

Pod względem realnej siły nabywczej wynagrodzeń Polska zajmuje 29 miejsce wśród 42 państw europejskich. Nawet warszawiacy mają do dyspozycji znacznie mniej pieniędzy niż wynosi średnia europejska. Jak wynika z raportu, przeciętny mieszkaniec naszej stolicy w ciągu roku może wydać niespełna 12,5 tys. euro, co stanowi ok. 89 proc. średniej.

Od najbogatszych państw wciąż dzieli nas przepaść. Przeciętny mieszkaniec Liechtensteinu rocznie dysponuje kwotą dziesięciokrotnie wyższą niż Polak. Szwajcarzy posiadają budżet przeszło sześciokrotnie większy, mieszkańcy Islandii, która w rankingu zajęła trzecie miejsce, zarabiają pięć razy tyle co Polacy.

W dalszym ciągu nie możemy dogonić m.in. Norwegów, Duńczyków, Niemców, Francuzów, Portugalczyków oraz Włochów. Więcej pieniędzy do dyspozycji mają także Czesi i Słowacy.

Konkurują tylko płacami

Prof. Adam Bartoszek, socjolog z Uniwersytetu Śląskiego podkreśla, że niskie płace w naszym kraju są związane ze strukturą gospodarki. Zdecydowana większość Polaków zatrudniona jest w małych i średnich przedsiębiorstwach, które konkurują między sobą przede wszystkim niskimi kosztami pracy. – Gospodarki państw zachodnioeuropejskich są bardziej efektywne, ponieważ funkcjonują w nich przedsiębiorstwa znacznie bardziej zaawansowane technologicznie, którym łatwiej jest prowadzić działalność na rynkach międzynarodowych. To w dużej mierze przekłada się na wysokość zarobków i poziom życia mieszkańców tych krajów – podkreśla prof. Bartoszek. Jego zdaniem, wiele firm w Polsce próbuje podnosić efektywność, oszczędzając na ludziach. Konsekwencją takiego działania jest redukcja etatów, korzystanie z pośrednictwa agencji pracy tymczasowej, a także zatrudnianie na czas określony i na podstawie umów śmieciowych. – Oszczędzanie na pracownikach sprawia, że duża grupa ludzi choć pracuje, nie jest w stanie zaspokoić swoich podstawowych potrzeb. Są to tzw. pracujący biedni – mówi socjolog.

Zaznacza, że oprócz małych i średnich firm, jednym z największych pracodawców w naszym kraju jest państwo, ale płace w budżetówce też są niskie.

Mniej niż na Zachodzie zarabiają m.in. nauczyciele, pracownicy służby zdrowia, osoby zatrudnione w instytucjach samorządowych, a także pracownicy sądów, którzy nie są sędziami. – W dodatku wiele etatów w różnych instytucjach

powstaje tylko po to, by obsługiwać biurokratyzowane procesy zarządzania gospodarką i usługami publicznymi – zauważa prof. Bartoszek.

Rządowa pomoc nie wystarczyła

Pod względem poziomu życia nie dogoniliśmy bogatych państw europejskich, mimo że w kwietniu ubiegłego roku wszedł w życie rządowy program Rodzina 500+. Zakłada on wsparcie w wysokości 500 zł na drugie i każde kolejne dziecko w rodzinie. – Te pieniądze nie do końca przełożyły się na dochód rozporządzalny, ponieważ znacznie wzrosły ceny podstawowych produktów – wyjaśnia prof. Bartoszek.

W jego ocenie program Rodzina 500+ przywrócił godność i bezpieczeństwo materialne wielu rodzinom, ale z drugiej strony ujawnił słabość polskiej gospodarki. – Gdybyśmy byli zdrową, silną gospodarką, konkurującą na rynkach międzynarodowych, to ludzie mogliby dobrze zarabiać i spokojnie żyć tak, jak na Zachodzie – podkreśla socjolog z Uniwersytetu Śląskiego.

OGromne dysproporcje

Z raportu wynika, że dysproporcje w zarobkach oraz poziomie życia w najbogatszych i najbiedniejszych państwach europejskich są bardzo duże. Listę zamykają Białoruś, Mołdawia i Ukraina. Mieszkańcy tych państw rocznie dysponują kwotą, która nie przekracza 949 euro na osobę, czyli ok. 4 tys. zł. Przeciętny Ukraińiec ma 60 razy mniej pieniędzy na wydatki, niż mieszkaniec Liechtensteinu.

Agnieszka Konieczny
Tygodnik Śląsko-Dąbrowski
NSZZ „Solidarność” nr 43/2017

1%

Możemy pomóc



Jeśli zechcesz wspomóc Amelkę, Emilkę lub Kacperka - zajrzyj na www.solidarnosc.poznan.pl

Nie trzeba nic wpłacać ani wypełniać żadnych dodatkowych formularzy. Wystarczy tylko zdecydować, gdzie ma trafić 1% Twojego podatku i wpisać to w rozliczeniu PIT. Jeżeli tego nie zrobisz o Twoich pieniądzach będą decydować inni.