

Imieniny: Balbiny, Pauliny, Rafała

Kraj



W NUMERZE:

OPZZ popiera inicjatywę Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE COM (2020) 682

Godziwa płaca minimalna i układy zbiorowe w EU

Wojna o duńskie miejsca pracy

Dwie nowelizacje ustawy „covidowej” – opublikowane

OPZZ popiera inicjatywę Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE COM (2020) 682

Przewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski pisze do Prezesa Rady Ministrów, Mateusza Morawieckiego w sprawie poparcia inicjatywy Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej COM (2020) 682.

Treść pisma dostępna na www.opzz.org.pl.

Godziwa płaca minimalna i układy zbiorowe w EU



„Godziwa płaca minimalna i układy zbiorowe” to tytuł seminarium zorganizowanego 25 listopada 2020 roku przez Czesko-Morawską Konfederację Związków Zawodowych (CMKOS), Konfederację Chrześcijańskich Związków Zawodowych w Belgii (CSC) i Europejską Konfederację Związków Zawodowych (EKZZ). W seminarium udział wzięli przedstawiciele związków zawodowych państw Grupy Wyszehradzkiej (Polski, Czech, Słowacji i Węgier), w tym związkowcy z OPZZ.

W dyskusji uczestniczy także komisarz ds. miejsc pracy i praw socjalnych Nicolas Schmit. Seminarium było świetną okazją do przedyskutowania projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej oraz zadania pytań przedstawicielowi Komisji Europejskiej.

Przewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski, zabierając głos w dyskusji, **wskazał, że OPZZ z zadowoleniem przyjmuje zaproponowaną ideę płacy minimalnej w formie wiążącej prawnie dyrektywy**

ramowej. Podkreślił jednak, że projekt nowej regulacji prawnej powinien zostać uzupełniony o skuteczne rozwiązania, które przyspieszą konwergencję wynagrodzeń w górę, zahamują dumping płacowy w Europie, zlikwidują zjawisko biednych pracujących oraz ograniczą emigrację zarobkową naszych obywateli do bogatszych krajów europejskich. Za istotne dla dialogu społecznego uznał ramy prawne do promowania układów zbiorowych pracy i rokowań zbiorowych, w szczególności obowiązek ustanowienia planu działania na rzecz wspierania negocjacji zbiorowych.

W toku seminarium przedstawiciele poszczególnych państw przedstawili stojące przed ich krajami wyzwania związane z godziwą płacą minimalną i układami zbiorowymi. Odbyła się ponadto dyskusja na temat strategii, którą powinna wdrożyć EKZZ, aby zrealizować główny cel dyrektywy jakim jest **wprowadzenie sprawiedliwych płac minimalnych w Unii Europejskiej.** Przyjęto także wspólny plan działań Grupy Wyszehradzkiej i EKZZ na najbliższe miesiące.

(nq)

Wojna o duńskie miejsca pracy



Swobodny przepływ siły roboczej w Europie zmusił lokalnych pracowników do intensywnej konkurencji o pracę z migrantami ekonomicznymi z innych krajów. Ta rywalizacja ma miejsce w całej Europie i spowodowała, że wielu europejskich pracowników odwróciło się plecami od integracji europejskiej na rzecz nacjonalizmu i protekcyjnizmu. Ma to miejsce również w moim rodzinnym kraju - Danii, ale w moim związku zawodowym 3F-BJMF próbujemy dziś pokazać inną drogę naprzód. Staramy się być stowarzyszeniem otwartym dla wszystkich pracowników, bez względu na to, z jakiego kraju pochodzimy.

Nie była to łatwa decyzja, aby zostać stowarzyszeniem otwartym dla wszystkich narodowości, ponieważ zagraniczne firmy i pracownicy, którzy przybyli do Danii, stanowią istotne zagrożenie dla stosunkowo dobrych płac i warunków pracy. W Danii nie ma ustawowej płacy minimalnej ani godzin pracy. W dużej mierze tylko układy zbiorowe związków zawodowych regulują płace i warunki pracy. Dlatego też dla duńskich związków zawodowych kluczowe jest, aby wszystkie firmy pracujące w Danii były objęte układami zbiorowymi. Przed otwarciem rynku wewnętrznego UE na kraje Europy Wschodniej, prawie wszystkie duńskie firmy z branży budowlanej były objęte układami

zbiorowymi. Ale z mojego doświadczenia jako pracownika 3F niestety wynika, że większość firm z Europy Wschodniej, które przyjeżdżają do Danii, albo nie zawrze, albo nie będzie przestrzegać układów zbiorowych związków zawodowych. Dlatego od 2004 roku mój związek zawodowy jest zmuszony do prowadzenia prawdziwych „wojen” z zagranicznymi firmami i niestety także z ich zagranicznymi pracownikami.

Latem 2008 roku mój związek zawodowy, 3F-BJMF, uruchomił fizyczną blokadę polskiej firmy, aby zmusić ją do podpisania i przestrzegania duńskich układów zbiorowych. Polska firma próbowała obejść blokadę związkową, lokując swoich polskich pracowników na placu budowy i przemycając tam materiały, gdy strażnicy blokujący obserwowali inną drogę wejścia. Związek zawodowy ponownie zareagował, mobilizując swoich członków do otoczenia starego budynku, niczym zamku wroga podczas średniowiecznego oblężenia.

Kryzys gospodarczy dopiero co dotknął cały świat, a dla nas - duńskich budowlanców, którzy uczestniczyli w

blokadzie, walka toczyła się o to, czy będziemy w stanie w przyszłości utrzymać naszą rodzinę pracując jako robotnicy budowlani w tym kraju. Po raz pierwszy zostałem ojcem i dlatego brałem udział w blokadzie w 2008 roku. Ja i inni strażnicy blokady nie postrzegaliśmy tysięcy migrujących robotników wykonujących prace budowlane w Kopenhadze jako naszych wrogów, ale doświadczaliśmy, że sama ich obecność była zagrożeniem dla naszych płac i warunków pracy. Przecież pracownicy są w gruncie rzeczy konkurentami rywalizującymi o pracę, a jeśli liczba pracowników jest większa niż liczba miejsc pracy, płace i warunki pracy są nieuchronnie obniżane. Podobnie, jak ceny domów spadają, jeśli podaż przewyższa popyt. Tę dynamikę pogłębia fakt, że ponad 250 000 zagranicznych pracowników w Danii jest często chętnych do pracy za znacznie niższe wynagrodzenia niż my, duńscy pracownicy. Na przykład duński cieśla ma średnie wynagrodzenie w wysokości 194 DKK / godzinę, podczas gdy polscy cieśle zwykle zarabiają między 80 a 150 DKK za godzinę. Minimalne wynagrodzenie dla cieśli wynosi 128,40 DKK za godzinę.

Pewnego pięknego dnia, późnym latem, kiedy słońce świeciło zarówno na Duńczyków, jak i Polaków, stałem oparty o dużą drewnianą bramę do budynku. Stałem na straży blokady przed bramą z trzema kolegami - nieco starszym murarzem i dwoma młodymi uczniami murarskimi i wszyscy byliśmy cholernie znudzeni. Duża brama, o którą się oparłem, zapewne pierwotnie miała służyć jako główne wejście do budynku, ale teraz było to tylne wejście na plac budowy. Główna brama znajdowała się poza naszym polem widzenia, około 100 metrów za rogami. To tam stała większość blokujących aktywistów i tam też dochodziło do większości konfrontacji z kierowcami ciężarówek i polskimi robotnikami budowlanymi. Mieliśmy więc żmudne zadanie zablokowania tylnego wejścia, które nigdy albo prawie nigdy nie było używane.

Gdy zacząłem trochę drzemać w gorącym słońcu, zamek od bramy został nagle wyłączony i bez mojej dalszej wiedzy brama została otwarta od wewnątrz. Pojawiło się czterech polskich robotników, którzy przedostali się skrzypiącą drewnianą bramą, która stała już szeroko otwarta. Polacy nie mówili ani po

angielsku, ani po duńsku, a my nie mówiliśmy po polsku, więc nie mogliśmy z nimi rozmawiać o ich intencjach. Ale kiedy czterech Polaków stanęło przed bramą i wyglądało na to, że szykują się do odepchnięcia nas od bramy, dotarło do nas, co się dzieje. Polacy przygotowali się na to, że samochód wjedzie przez bramę i przełamie fizyczną blokadę placu budowy.

Polacy wyglądali na zdeterminowanych, gdy stali tam z założonymi rękami. Po naszej stronie panowała niepewność, spoglądaliśmy na siebie nerwowo oszłamionymi spojrzeniami. Dziwnie było spotkać innych pracowników budowlanych. To nie ich, a raczej ich szefa szukaliśmy. Ale było jasne, że czterej polscy koledzy zdecydowali się wesprzeć firmę, która wypłaca im pensje. Polscy robotnicy nie byli zrzeszeni w duńskim związku zawodowym.

80% duńskich robotników jest zrzeszonych w związkach zawodowych, a duński system opiera się na pracownikach wspierających ich związki zawodowe, jeśli układy zbiorowe nie są przestrzegane. Jako pracownik 3F rozmawiałem z wieloma polskimi robotnikami, którzy otrzymują mniej niż powinni mieć zgodnie z układem zbiorowym, ale nie chcieli, aby związek coś z tym zrobił. Myślę, że większość polskich robotników boi się zwolnienia, jeśli wstąpią do związku i będą walczyć o wyższą pensję, ale pewnie jest też wielu takich, którzy są zadowoleni ze swojego wynagrodzenia, mimo że jest ono znacznie niższe niż ich duńskich kolegów.

Ja i inni strażnicy blokujący nie byliśmy zadowoleni z konieczności walki z naszymi zagranicznymi kolegami, ale nie mogliśmy tylko patrzeć, jak blokada i duńskie układy zbiorowe są łamane. Jak za wspólnym, niewypowiedzianym porozumieniem wszyscy zaczęliśmy zbliżać się do Polaków. Ponieważ nikt nie miał czasu, by cokolwiek powiedzieć, zgodziliśmy się, że nie pozwolimy im przełamać blokady bez walki. Nie dotykaliśmy ich fizycznie, ale przygotowaliśmy się do konfrontacji i powoli zbliżaliśmy się do nich coraz bardziej. W ten sposób staraliśmy się wyrzucić na nich presję psychiczną, aby zrezygnowali ze swojego przedsięwzięcia. Było jasne, że Polacy czuli się pod presją - przynajmniej ta część planu zadziałała. Podszedłem bliżej do jednego z nich, mężczyzny w średnim wieku, który wyglądał jak typowy ojciec rodziny, ale spojrzenie jego oczu wskazywało, że jest głową rodziny przypartą do muru. Kiedy byłem

już naprawdę blisko niego, wyjął młotek z kurtki i pokazał mi go dyskretnie. Nie mogliśmy razem rozmawiać o tym, do czego miał służyć ten młotek, ale dla mnie wiadomość była jasna. Powiedział: „Jestem gotowy, aby go użyć!” a poziom adrenaliny natychmiast się podniósł.

Lęk i adrenalina mają to do siebie, że dezaktywują płac czołowy i oddają kontrolę bardziej prymitywnym częściom układu dowodzenia, co też przydarzyło mi się tamtego dnia. Zdecydowanym krokiem podszedłem do skrzynki na napoje naszej aktywistki i napełniłem kieszenie szklanymi butelkami wypełnionymi zieloną i czerwoną wodą sodową. Nie dlatego, że byłem spragniony, ale dlatego, że się bałem. Kiedy kieszenie były pełne, wziąłem po butelce do każdej ręki i ponownie odwróciłem się przodem do Polaków.

Na spotkanie wyszedł mi najstarszy z nas czterech strażnik blokady - siwy murarz i członek zarządu naszego związku zawodowego 3F. Jako członek zarządu związku, będąc najstarszym z nas, był niejako przywódcą naszej małej grupy. Dlatego czułem się pewnie odpowiedzialny za to, by decyzja związku, by nie dopuścić, by blokada przerodziła się w bójkę, została uszanowana.

- Hej Jakob, odłóż je tam z powrotem.

- Stary nie chcę, nie widziałeś tego młotka?

- Widziałem, ale nie możemy z nimi walczyć.

- Ja też nie chcę walczyć, ale jeśli używają broni, to nie będę stać z pustymi rękami!

Nic nie wskazywało na to, że przemówi mi do rozsądku, a co gorsza, było już więcej niż pewne, że dwaj pozostali młodzi działacze blokujący popierają mój punkt widzenia. Starsi murarze zostali stłamszeni przez nas - młodych wilków i tak wybuchły zamieszki wojenne przy tylnym wejściu na plac budowy, późnym letnim popołudniem 2008 roku.

Żaden samochód nie przyjechał, a Polacy zaraz ponownie zamknęli bramę. Nie mogliśmy z nimi rozmawiać, więc nigdy nie dowiedzieliśmy się, czy to wszystko było nieporozumieniem, czy też zrezygnowali z przełamania blokady. Ale na szczęście do brutalnej konfrontacji nie doszło. Od tamtej pory wiele razy myślałem o tej sytuacji. Ojca polskiej rodziny z młotkiem nie postrzegałem jako wroga. Widziałem go jako kolegę, który

został zmuszony do opuszczenia rodziny w poszukiwaniu pracy. Jednak tego dnia stanęliśmy naprzeciw siebie każdy z bronią w rękę! Ile razy w historii świata taka sytuacja miała miejsce? Ile razy spotykaliśmy się z bronią w rękę, nie mogąc razem rozmawiać o przyczynach naszych konfliktów, naszych wspólnych wrogach, nadziejach i przyszłości?

Duńscy robotnicy konkurują o pracę już nie tylko między sobą, ale także z pracownikami z Polski, Rumunii, Litwy, Portugalii, Ukrainy i wielu innych krajów. Zdecydowana większość pracowników migrujących nie jest zrzeszona w duńskich związkach zawodowych, dlatego stanowią oni zagrożenie dla dobrych zarobków i warunków pracy duńskich pracowników. Chciałbym, żeby tak nie było, ale tak jest i nie można temu zaprzeczyć, bez względu na to, ilu polityków i ekonomistów próbuje to zamieść pod dywan.

Powiedziawszy to, nie sądzę, aby rozwiązaniem było zamknięcie granic. Rozwiązaniem byłoby oczywiście to, żeby pracownicy migrujący byli zrzeszeni w duńskich związkach zawodowych. O wiele łatwiej to powiedzieć niż zrobić, ponieważ pracownicy na Litwie, w Polsce i Rumunii nie mają tak silnej tradycji członkostwa w związkach zawodowych jak w Danii. Jest to również trudne i kosztowne dla duńskich związków zawodowych, aby przystosować się i posługiwać się wieloma językami. Ale jesteśmy w trakcie tego przejścia. W moim lokalnym związku zawodowym pracowników budowlanych w Kopenhadze mamy obecnie profesjonalny personel mówiący po litewsku, polsku, rumuńsku, rosyjsku, portugalsku, włosku, niemiecku i hiszpańsku. Szkolimy naszych aktywnych duńskich członków w kontaktowaniu się i organizowaniu zagranicznych kolegów. Posiadamy broszury dotyczące układów zbiorowych w 13 językach oraz strony internetowe w pięciu różnych językach, w tym w języku polskim. Wreszcie budujemy profesjonalne kluby dla naszych zagranicznych kolegów, aby mieli swój głos w naszym stowarzyszeniu. Wszystko dlatego, że obecnie wielu uważa, że najlepszą obroną plac i warunków pracy duńskich pracowników jest stworzenie ruchu robotniczego, który będzie miał zasięg globalny.

O autorze. Jakob Mathiasen ur. 1977. Zbrojarz i działacz związkowy od 2001 roku. Autor trzech książek, m.in. „Building the Struggle” z 2014, przetłumaczonych na język angielski. Zatrudniony przez 3F jako organizator od stycznia 2019 roku.

Dwie nowelizacje ustawy „covidowej” – opublikowane



Parlament potrzebował miesiąca, by „naprawić” błąd ustawy uchwalonej 28 października 2020 r. tj. kolejnej nowelizacji ustawy „covidowej” i ostatecznie opublikować ustawę.

28 listopada 2020 r. ogłoszone zostały 2 nowelizacje ustawy: o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 (Dz. U., poz. 2112) oraz o zmianie ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 (Dz. U., poz. 2113). Warto dodać, że nowelizacje w tym samym dniu zostały uchwalone, podpisane przez Prezydenta i opublikowane w Dzienniku Ustaw (28 listopada 2020 r.).

OPZZ kilkakrotnie domagał się publikacji ustawy z uwagi na jej ważny wymiar społeczny, jak i elementy płacowe. Jednak ostatecznie uchwalona regulacja, będąca od miesiąca przedmiotem dyskusji publicznej w części dotyczącej przyznania dodatków do wynagrodzeń dla pracowników ochrony zdrowia zaangażowanych w walkę z epidemią COVID-19 – choć oczekiwana przez pracowników, jest jej „gorszą wersją”. Uchwalona ustawa ogranicza przyznanie dodatków do wynagrodzeń tylko dla tych pracowników, których do pracy skierował wojewoda albo minister właściwy do spraw zdrowia. Do samorządów zawodów medycznych należeć ma przekazanie wykazu osób wykonujących zawody medyczne, które mogą być skierowane do pracy przy zwalczaniu epidemii. Nie jest to zgodne z opinią OPZZ, które proponowało objęcie wzrostem ustawowego wynagrodzenia

wszystkich pracowników mających bezpośredni kontakt z pacjentami covidowymi, a nie różnicowanie ich ze względu na doraźność skierowania pracownika przez wojewodę do takiej pracy. Naszą poprawkę podzielił Senat powiększając grono beneficjentów do dodatkowego wynagrodzenia do wszystkich pracowników ochrony zdrowia zaangażowanych w walkę z epidemią COVID-19. Niestety, ostateczny bilans miesięcznych prac legislacyjnych to nowelizacja różnicująca pracowników ochrony zdrowia i pogłębiająca deficyty płacowe pracowników tej branży.

Inne części uchwalonej ustawy nie przebiły się tak znacząco w debacie publicznej, choć są nie mniej ważne i w wielu zakresach do dziś budzą kontrowersje środowiska medycznego. Ustawa, oprócz dodatków do wynagrodzeń, wprowadza m.in. takie zapisy jak:

1. wyłączenie w czasie epidemii z odpowiedzialności karnej personelu medycznego walczącego z COVID-19;
2. przyznanie prawa do 100 proc. wynagrodzenia w przypadku kwarantanny lub izolacji funkcjonariuszom Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Ochrony Państwa, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego oraz Służby Więziennej;
3. ułatwienia zatrudniania w Polsce lekarzy specjalistów, którzy uzyskali kwalifikacje zawodowe poza Unią Europejską, po spełnieniu określonych wymogów ustawowych (np. posiadania co najmniej trzyletniego doświadczenia zawodowego jako lekarz specjalista);
4. możliwości delegowania do pracy

w czasie pandemii młodych lekarzy będących w trakcie stażu podyplomowego bądź tych, którzy go ukończyli, lecz nie uzyskali prawa wykonywania zawodu, a także studentów i doktorantów kierunków medycznych oraz osób, które w ciągu ostatnich 5 lat ukończyły kształcenie w zawodzie medycznym;

5. wydłużenie okresu realizacji recept do 150 dni leki na niedostępne;
6. karanie karą grzywny lub mandatem do 1 tys. zł za nieprzestrzeganie obostrzeń (m.in. nienoszenia maseczek);
7. wzmocnienie kompetencji wojewódzkiego koordynatora ratownictwa medycznego w koordynowaniu kierowaniem pacjentów do podmiotów leczniczych;
8. poszerzenie katalogu osób mogących pobierać wymazy (testy) o osoby współpracujące z systemem ratownictwa medycznego;
9. określenie sytuacji zawieszania kierownika placówki leczniczej nie realizującego wydanych mu obowiązków lub poleceń;
10. przyznanie 100 proc. wysokości zasiłku chorobowego dla zatrudnionych w podmiocie leczniczym, będących w okresie podlegania obowiązkowej kwarantanny lub izolacji w warunkach domowych, którzy nabyli tę niezdolność w związku z wykonywaniem obowiązków z powodu COVID-19;
11. wprowadzenie możliwości świadczenia pracy zdalnej przez pracowników i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej kwarantannie, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego w okresie epidemii.

Przepisy nowelizujące weszły w życie wczoraj tj. 29 listopada 2020 r. W czasie prac senackich OPZZ aktywnie włączyło się w prace legislacyjne nad ww. projektami zwanymi „Tarczą Ochrony Zdrowia” – dla przypomnienia opinia OPZZ do ww. Nowelizacji – (Opinia OPZZ do „Tarczy Ochrony Zdrowia”) na www.opzz.org.pl.

(rg)