

Pracodawca nie może traktować pracowników będących członkiem związku zawodowego w gorszy sposób niż innych pracowników.

Jeśli jesteś członkiem GS, możesz w każdym przypadku zadzwonić i uzyskać pomoc lub odpowiedź na pytania.

GS posiada 8 biur regionalnych w Szwecji. Jeśli nie jesteś pewny, do którego biura się zwrócić, zadzwoń pod numer naszej centrali: 010+-470 83 00.

Pomieszczenie dla pracowników pracach leśnych

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom pomieszczenia, w których pracownicy będą mogli przechowywać swoje ubrania, podgrzać posiłek, wysuszyć ubranie i zregenerować się na miejscu w pobliżu miejsca pracy. Nie wystarczy zatem, że pracodawca zaoferuje mieszkanie lub namiot.

Koszty zakwaterowania

Często jest tak, że pracodawca zapewnia pracownikom mieszkanie, a koszt zakwaterowania potrąca z ich wynagrodzenia.

Pracodawca nie może sam decydować o wysokości kosztów zakwaterowania, ale musi przestrzegać zapisów w tym zakresie zawartych w umowie zbiorowej.

W umowie zbiorowej zapisano, że koszty zakwaterowania muszą być porównywalne z kosztami mieszkania w danej miejscowości i najczęściej o 10% niższe, jako że często jest tak, że pracownik nie wynajmuje mieszkania z pierwszej ręki.

NA PRZYKŁAD:

10 pracowników z Ukrainy mieszka razem w domu jednorodzinnym o zwykłym standardzie na szwedzkiej wsi, a każdy z pracowników płaci 3 000 SEK miesięcznie, co oznacza, że pracodawca płaci czynsz w kwocie 30 000 SEK miesięcznie za wynajem domu. Normalny koszt wynajmu domu jednorodzinnego na wsi w zasadzie nigdy nie przekracza 12 000 SEK. 10 wspomnianych pracowników nie powinno zatem płacić więcej niż 1 200 SEK miesięcznie tytułem kosztów zakwaterowania.

Prawa i obowiązki

Wszyscy pracownicy leśnictwa pracujący w Szwecji w przedsiębiorstwie posiadającym umowę zbiorową mają prawo do warunków, o których mowa w tej informacji (wynagrodzenie, warunki zatrudnienia, czas pracy, pomieszczenie pracownicze itp.). Prawie wszystkie przedsiębiorstwa działające w branży utrzymania lasów posiadają umowę zbiorową.

Zauważamy jednak, że wielu pracowników zagranicznych przyjeżdżających do Szwecji do pracy w szwedzkim leśnictwie jest w jakiś sposób oszukiwanych przez swoich pracodawców. Abyśmy mogli zaradzić nieprawidłowościom i naruszaniu umowy zbiorowej, musimy mieć wiedzę na ten temat. Dla-

tego ważne jest, aby w przypadku pytań lub stwierdzenia nieprawidłowości skontaktować się z GS.

Zauważ, że GS może Cię reprezentować i negocjować na Twoją rzecz wyłącznie pod warunkiem, że jesteś członkiem GS.

Nierówne traktowanie osób będących członkiem związku zawodowego jest w Szwecji przestępstwem przeciw prawu.

Znajdziesz nas tutaj:

GS posiada osiem biur regionalnych w Szwecji. Nie wiesz, do którego biura się zwrócić? Zadzwoń pod numer naszej centrali **010-470 83 00** lub odwiedź naszą stronę internetową: www.gsacket.se.

GS Oddział 1 Skåne/Blekinge

Landskronav. 25 A, Helsingborg
Telefon 010-470 84 01
Strona www.gsacket.se/avd1
Adres e-mail: avdelning1@gsacket.se

GS Oddział 2 Halland/Västra Småland

Myntgatan 8 D, Värnamo
Telefon 010-470 84 02
Strona www.gsacket.se/avd2
Adres e-mail: avdelning2@gsacket.se

GS Oddział 3 Wschód

Verkstadsgatan 13, Oskarshamn
Telefon: 010-470 84 03
Strona www.gsacket.se/avd3
Adres e-mail: avdelning3@gsacket.se

GS Oddział 4 Västra Götaland

Norrby tvärgata 3, Borås
Telefon 010-470 84 04
Strona www.gsacket.se/avd4
Adres e-mail: avdelning4@gsacket.se

GS Oddział 5 Södra Svealand

Bygghuset, Riagatan 51, Örebro
Telefon 010-470 84 05
Strona www.gsacket.se/avd5
Adres e-mail: avdelning5@gsacket.se

GS Oddział 6 Dalarna/Gävleborg

Väggatan 9, Bollnäs
Telefon 010-470 84 06
Strona www.gsacket.se/avd6
Adres e-mail: avdelning6@gsacket.se

GS Oddział 7 Mellannorrland

Krondikesvägen 93 D, Östersund
Telefon 010-470 84 07
Strona www.gsacket.se/avd7
Adres e-mail: avdelning7@gsacket.se

GS Oddział 8 Północ

Mossgratan 28, Skellefteå
Telefon 010-470 84 08
Strona www.gsacket.se/avd8
Adres e-mail: avdelning8@gsacket.se



**ZWIĄZEK ZAWODOWY BRANŻY
LEŚNEJ, DRZEWNEJ I GRAFICZNEJ**

Praca przy utrzymaniu lasów 2023

Niniejsza informacja została opracowana przez GS – związek zawodowy zrzeszający pracowników leśnictwa

Rozpoczynając pracę w nowym miejscu pracy, jedną z najważniejszych kwestii jest wynagrodzenie. W Szwecji wynagrodzenia ustalane są poprzez umowy zbiorowe, które negocjowane są przez strony rynku pracy, związki zawodowe i pracodawców.

Na szwedzkim rynku pracy nie istnieją ustawy dotyczące wynagrodzeń.

Wynagrodzenia ustalane są przez związki zawodowe i pracodawców poprzez negocjacje, bez udziału państwa. Oznacza to w teorii, że pracodawca może wypłacić wynagrodzenie w wysokości 0 SEK, i ile nie istnieje ważna umowa zbiorowa.

Powyższe jest przyczyną tego, że ok. 80 % wszystkich pracowników w Szwecji należy do związków zawodowych.

Umowy zbiorowe regulują również inne świadczenia i pozostałe warunki zatrudnienia oraz terminy podwyższania wynagrodzeń i świadczeń. Umowy zbiorowe gwarantują również efektywne ubezpieczenie na wypadek wystąpienia wypadku przy pracy, choroby pracownika itp.

Pracodawca, który podpisał umowę zbiorową, zobowiązał się do przestrzegania zapisów umowy, a w przypadku nieprzestrzegania postanowień umowy związek zawodowy ma prawo podejmować działania. Szwedzkie umowy zbiorowe obowiązują

w Szwecji, dzięki czemu pracownicy zagraniczni muszą otrzymywać co najmniej takie świadczenia, jakie przewiduje umowa. Dlatego przed rozpoczęciem zatrudnienia powinieneś w każdym przypadku sprawdzić w GS, czy przedsiębiorstwo posiada ważną umowę zbiorową.

Umowa zbiorowa zapobiega narażeniu pracodawcy na nieuczciwą konkurencję, w przypadku której pracownicy tego pracodawcy byliby narażeni na konkurencję ze strony innych pracowników zgadzających się na pracę za niższe wynagrodzenie w celu otrzymania pracy. GS uważa, że konkurencja powinna odbywać się między przedsiębiorstwami i powinna dotyczyć jakości i efektywności, a nie gorszych płac i warunków zatrudnienia.

GS reprezentuje w pierwszym rzędzie swoich członków. Członkostwo jest zatem gwarancją tego, że posiadający odpowiednią wiedzę reprezentanci będą nadzorować Twoje prawo do umówionego wynagrodzenia i warunków pracy oraz że będą Cię reprezentować w przypadku ewentualnych sporów. Jeśli chcesz uzyskać bezpieczeństwo wynikające z członkostwa, złóż wniosek o przyjęcie do GS. Adres i numer telefonu znajdziesz na drugiej stronie tego folderu. Możemy pomóc Ci również w uzyskaniu innych ważnych informacji społecznych.

Informacja w
j. polskim

Praca przy sadzeniu sadzonek poddanych działaniu substancji chemicznej

Obecnie istnieją dwa zatwierdzone środki owadobójcze stosowane w przypadku sadzonych leśnych:

- Forester
- Imprid Skog (do 30.06.2019 r.)

Przy sadzeniu sadzonek opryskanych jest się narażonym na substancje szkodliwe dla zdrowia. Dlatego też ważne jest, aby zapewnić sobie skuteczną ochronę w celu zapobiegania dostania się pestycydu do organizmu przez skórę, wdychanie lub niezamierzone spożycie. Podczas pracy polegającej na sadzeniu sadzonek poddanych działaniu substancji chemicznej muszą istnieć pisemne instrukcje obsługi i bezpieczeństwa dotyczące wykonywania pracy – w Twoim języku ojczystym. Instrukcje obsługi i bezpieczeństwa muszą zawierać informacje o tym, jakim pestycydem sadzonki są opryskane oraz o zasadach bezpiecznej obsługi.

W celu zapobieżenia bezpośredniego kontaktu z sadzonkami pracodawca musi dostarczyć: Długie spodnie, koszulę lub kurtkę z długimi rękawami, rękawice, ochronę rąk oraz – w przypadku deszczu – ubrania przeciwdeszczowe i kalosze.

Pracodawca odpowiedzialny jest za pranie i naprawę odzieży.

Pracodawca musi dopilnować, aby w miejscu pracy dostępne było pomieszczenie dla pracowników (szałas).

W pomieszczeniu pracowniczym musi znajdować się: Woda do mycia, mydło i ręcznik dla każdego pracownika zespołu. Szafka do przechowywania ubrań prywatnych pracownika podczas pracy. (Zauważ, że każdy pracownik musi mieć swoją szafkę na ubrania, przegródkę na ubrania lub inne odpowiednie urządzenie, ponieważ przepisy nakładają obowiązek odrębnego pomieszczenia na ubrania prywatne i ubrania robocze). W szałasie musi znajdować się urządzenie grzewcze na potrzeby suszenia ubrań między etapami pracy.

Możliwość zmiany ubrania, możliwość jedzenia posiłków. W szałasie musi również znajdować się apteczka. UWAGA! W niektórych przypadkach w związku z pracą z pestycydami obowiązują szczególne wymogi dotyczące higieny. W przypadku prac, w których występuje narażenie na substancje mogące mieć szkodliwe działanie dla oczu, wymagane jest urządzenie do przemywania oczu.

Pracodawca musi dopilnować, aby istniała możliwość zaalarmowania w przypadku wypadku. Pracodawca musi w tym celu zapewnić: telefon, opis miejsca pracy w postaci współrzędnych, mapy.

Pracodawca musi zapewnić osobisty zestaw pierwszej pomocy.

Pytania i odpowiedzi dotyczące prac leśnych

Ile przeciętnie zarabia pracownik leśny wykonujący prace ręczne?

Zgodnie z wyliczeniami Związku przeciętne wynagrodzenie pracownika utrzymania lasów wynosiło w 2019 r. około 153 SEK/godzinę lub 26 600 SEK miesięcznie. Jest to wynagrodzenie bez różnych dodatków do wynagrodzenia, np. dodatku za niewygodny czas pracy, za nadgodziny itp. (Informacja na temat wynagrodzenia została podana w oparciu o dane statystyczne dotyczące wynagrodzeń, które wpłynęły do Związku).

W przypadku prac polegających na utrzymaniu lasów (sadzenie i karczowanie) można stosować inne wynagrodzenie niż wynagrodzenie godzinowe pod warunkiem, że dane zatrudnienie jest czasowe. Wtedy stosuje się stawkę akordową. Stawka akordowa jest negocjowana w zależności od danego obiektu. Celem pracy na akord jest umożliwienie otrzymywania normalnego szwedzkiego wynagrodzenia za pracę w normalnym tempie pracy przez 8 godzin dziennie. Osoby pracujące ciężko muszą oczywiście zarabiać więcej. Pracodawca jest związany najniższym wynagrodzeniem zgodnie z umową niezależnie od tego, jak nieefektywna może być praca na akord. Najniższe wynagrodzenia godzinowe są uregulowane w umowie zbiorowej za pomocą taryf. Poziomy wynagrodzenia są zależne od długości doświadczenia pracowników.

Przykład:

Pracownik sadzący sadzonki bez doświadczenia 127,97 SEK na godzinę. W przypadku 3-sezonowego doświadczenia 141,42 SEK na godzinę.

Pracownik karczujący bez doświadczenia 133,10 SEK na godzinę. W przypadku 4-sezonowego doświadczenia 146,59 SEK na godzinę.

Istnieje również coś, co nazywa się kontem czasu pracy wypracowywanego podczas zatrudnienia. Konto czasu pracy wynosi 3,62 %. Te świadczenia muszą być podawane odrębnie w specyfikacji wynagrodzenia i zwykle są wypłacane w formie ryczałtu wraz z ostatnim wynagrodzeniem.

Dodatek za niewygodny czas pracy?

Dodatek za niewygodny czas pracy wypacany jest w przypadku pracy w innym czasie niż w godz. 06.30-17.00 w dni powszednie.

WYSOKOŚĆ DODATKU ZA NIEWYGODNY CZAS PRACY:

Dni powszednie w godz. 17.00-06.30: 41,10 SEK/godz.

Soboty: 64,74 SEK/godz. (przysługuje w każdym przypadku ponad zwykle wynagrodzenie i wy-

nagrodzenie akordowe, jeśli pracodawca zatwierdził wykonywanie pracy w tym czasie.)

Niedziele, dni świąteczne i wigilie dni świątecznych wolne od pracy: 97,06 SEK/godz. (przysługuje w każdym przypadku ponad zwykle wynagrodzenie i wynagrodzenie akordowe, jeśli pracodawca zatwierdził wykonywanie pracy w tym czasie.)

W niektórych przedsiębiorstwach zawarto lokalne umowy zbiorowe przewidujące wyższe dodatki.

Nadgodziny?

Za pracę ponad zwykły dzienny czas pracy przysługuje dodatek za nadgodziny w wysokości 51,59 SEK/godz. W przypadku pracy w godzinach nadliczbowych w niewygodnym czasie pracy przysługuje również dodatek za niewygodny czas pracy.

Czas pracy?

W przypadku pracy w ciągu dnia czas pracy wynosi 40 godzin w tygodniu bez weekendów (poniedziałek-piątek).

Wynagrodzenie urlopowe

W Szwecji podczas zatrudnienia wypracowuje się również wynagrodzenie urlopowe. W pracach leśnych wysokość wynagrodzenia urlopowego wynosi 13%. Wynagrodzenie to musi być rozliczane odrębnie i w żadnym wypadku nie stanowi ono części wynagrodzenia.

Kto płaci za podróż?

W pierwszym rzędzie pracodawca, jeśli jednak pracownik uzgodni z pracodawcą, że pracownik będzie wykorzystywał do tego celu swój samochód prywatny, pracodawca musi zapłacić 37,00 SEK/milę (10 km).

Poza tym przysługuje dodatek za czas podróży w przypadku podróży poza zwykłym czasem pracy w wysokości 9,85 SEK za każdą rozpoczętą milę (10 km) ponad 60 km. (Podróże krótsze od 60 km/dzień nie dają prawa do dodatku).

Dieta?

W przypadku nocowania poza miejsce zamieszkania dieta wynosi 240 SEK za dzień roboczy. W umowie zawarto również dodatkowe świadczenia i zasady, o których poinformować mogą nasze oddziały.

W przypadku choroby

W przypadku zachorowania pracodawca wypłaca 80% wynagrodzenia począwszy od drugiego dnia choroby. Od 8. dnia choroby należy przedłożyć zaświadczenie lekarskie. Jeśli choroba jest takiego rodzaju, że pracownik wymaga opieki lekarskiej lub leków, należy zgłosić się do najbliższej placówki służ-

by zdrowia. Opieka zdrowotna jest dostępna dla wszystkich osób pracujących w Szwecji.

Umowa o pracę

(Sporządzana w 2 egzemplarzach, po jednym dla pracodawcy i pracownika)

Musi zawierać między innymi: nazwę/imię i nazwisko oraz adres pracodawcy i pracownika, formę zatrudnienia, obowiązki pracownicze, rozkład czasu pracy i wymiar czasu pracy, wynagrodzenie i formę wynagrodzenia, datę wypłaty wynagrodzenia.

Informacja o wynagrodzeniu

Wynagrodzenie musi być wypłacane w ustalonym dniu co najmniej raz na miesiąc. Przy każdej wypłacie wynagrodzenia pracownik musi otrzymać informację o wynagrodzeniu. Informacja o wynagrodzeniu musi zawierać informacje o przepracowanym czasie pracy, wysokości wynagrodzenia oraz innych świadczeniach, do których pracownik jest uprawniony. Musi ona także zawierać informację na temat odliczonej kwoty podatku. Pracodawca musi przekazać dokumentację stanowiącą podstawę rozliczenia czasu pracy.

Dni świąteczne w 2023 r.

Wielkanoc 7-10 kwietnia

Wniebowstąpienie Pańskie 18 maja

Wigilia Św. Jana 23 czerwca. 6 czerwca.

W przypadku pracy w tych dniach przysługuje dodatek za niewygodny czas pracy oraz dodatek za nadgodziny za cały przepracowany czas. Tego typu wynagrodzenie nie może być w żadnym wypadku wliczone w akord.

Dodatek za niewygodny czas pracy wynosi 97,06 SEK/godz.

Dodatek za nadgodziny wynosi 51,59 SEK/godz.

NA PRZYKŁAD:

Jeśli pracujesz w dniu Wniebowstąpienia Pańskiego 18 maja w godz. 07.00-16.00 z godzinną przerwą, musisz otrzymać 97,06 SEK*8 godzin i 51,59 SEK*8 godzin ponad stawkę akordową.

Część pracodawców twierdzi, że jest to dobrowolny czas pracy i dlatego wynagrodzenie dodatkowe nie powinno przysługiwać. Twierdzenie to jest jednak błędne. Jeśli pracodawca zatwierdził wykonywanie pracy w jednym z powyższych dni świątecznych, musi on również wypłacić dodatek za niewygodny czas pracy i dodatek za nadgodziny.

Członkostwo w GS

Będąc pracownikiem sezonowym w Szwecji, możesz złożyć wniosek o członkostwo sezonowe w GS.

Członkostwo będzie wtedy ważne w okresie wykonywania pracy w Szwecji i dzięki temu związek zawodowy GS będzie mógł reprezentować Cię przed pracodawcą.