

Dacă ești membru la sindicatul GS poți întotdeauna suna pentru a primi ajutor sau răspuns la întrebări.

GS are 8 filiale în diferite părți ale Suediei și dacă nu știi unde să te adresezi sună la numărul nostru central: 010-470 83 00.

Spațiu pentru personalul de la munca în silvicultură

Este răspunderea angajatorului să pună la dispoziție un spațiu pentru angajați pentru a păstra haine, pentru a încălzi mâncare, pentru a usca haine și pentru odihnă în apropierea locului de muncă. Nu este deci suficient ca angajatorul să te îndrume la locuință sau cort.

Costuri de cazare

Se întâmplă des ca angajatorul să ofere locuințe angajaților și ca costul acestora să fie retras din salariile angajaților.

Angajatorul nu poate să decidă singur costurile de cazare ci trebuie să se raporteze la datele din contractul colectiv.

Conform contractului colectiv, costurile de cazare vor fi comparabile cu costurile de cazare locale și de cele mai multe ori cu 10 % mai mici datorită faptului că angajatul în general nu închiriaza locuință cu contract la prima mână.

DE EXEMPLU:

Dacă 10 lucrători din Ucraina împart o vilă la standard normal din mediul rural suedez și toți lucrătorii plătesc 3000 kr pe lună, aceasta ar înseamna că angajatorul ia o chirie de 30 000 de coroane pe lună pentru această locuință. Un cost normal pentru o vilă în mediul rural nu depășește aproape niciodată 12 000 coroane. Cei 10 lucrători n-ar trebui deci să plătească costuri de cazare mai mult decât 1 200 de coroane pe lună.

Drepturi și îndatoriri

Toți lucrătorii silvici din Suedia care lucrează la o companie cu contract colectiv au dreptul la tot ceea ce am prezentat în această informație (salariu, condiții și ore de lucru, spațiu pentru personal etc). Aproape toate companiile de silvicultură au contract colectiv.

Impresia noastră este însă că mulți dintre lucrătorii străini care vin în Suedia să muncească în silvicultura suedeză pot fi ușor înșelați de angajator. Pentru a împiedica acest lucru și îndrepta abaterile de la contractul colectiv trebuie să fim informați despre acestea. De aceea este important să contactezi sindicatul GS dacă ai întrebări sau te lovești de nereguli.

Nu uitați că sindicatul GS te poate reprezenta și poate negocia pentru tine dacă tu ești membru.

În Suedia este ilegal să tratezi altfel pe cei care decid să devină membrii de sindicat.

Unde ne puteți găsi:

GS are opt filiale în diferite părți ale Suediei și dacă nu știi unde să te adresezi ne poți suna la numărul nostru central: 010-470 83 00 sau poți vizita pagina noastră web: www.gsacket.se

Filiala 1 GS din Skåne/Blekinge

Landskronavägen 25 A, Helsingborg

Telefon: 010-470 84 01

Pagina web: www.gsacket.se/avd1

Adresa de poștă electronică: avdelning1@gsacket.se

Filiala 2 GS Halland/Västra Småland

Myntgatan 8 D, Värnamo

Telefon: 010-470 84 02

Pagina web: www.gsacket.se/avd2

Adresa de poștă electronică: avdelning2@gsacket.se

Filiala 3 GS Öst (Est)

Verkstadsgatan 13, Oskarshamn

Telefon: 010-470 84 03

Pagina web: www.gsacket.se/avd3

Adresa de poștă electronică: avdelning3@gsacket.se

Filiala GS 4 Västra Götaland

Norrby tvärgata 3, Borås

Telefon: 010-470 84 04

Pagina web: www.gsacket.se/avd4

Adresa de poștă electronică: avdelning4@gsacket.se

Filiala GS 5 Södra Svealand

Byggfackens hus, Riagatan 51, Örebro

Telefon: 010-470 84 05

Pagina web: www.gsacket.se/avd5

Adresa de poștă electronică: avdelning5@gsacket.se

Filiala GS 6 Dalarna/Gävleborg

Väggatan 9, Bollnäs

Telefon 010-470 84 06

Pagina web: www.gsacket.se/avd6

Adresa de poștă electronică: avdelning6@gsacket.se

Filiala GS 7 Mellannorrland

Krondikesvägen 93 D, Östersund

Telefon: 010-470 84 07

Pagina web: www.gsacket.se/avd7

Adresa de poștă electronică: avdelning7@gsacket.se

Filiala GS 8 Norr (Nord)

Mossgatan 28, Skellefteå

Telefon 010-470 84 08

Pagina web: www.gsacket.se/avd8

Adresa de poștă electronică: avdelning8@gsacket.se



PACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISK BRANSCH

Să lucrezi în silvicultură 2023

Aceste informații sunt de la GS, sindicatul care organizează lucrătorii din domeniul silvic

Când se începe lucrul la un nou loc de muncă, una dintre întrebările cele mai importante este salariul. În Suedia salariile sunt stabilite prin contract de muncă colectiv care este negociat de partenerii sociali, sindicatele și angajatorii.

Pe piața de muncă suedeză nu există nici o legislație care reglementează salariile.

Salariile sunt stabilite de sindicate și angajatori în urma negocierilor, fără nici o implicare din partea statului. În teorie aceasta înseamnă că un angajator poate plăti un salariu de 0 kr (coroane suedeze) dacă nu există un contract colectiv de muncă aplicabil.

Acesta este unul dintre motivele pentru care peste 80 % din lucrătorii din Suedia sunt membri de sindicat.

Contractul colectiv de muncă reglementează și alte indemnizații și condiții de angajare precum și mărirea salariilor. Contractul colectiv de muncă garantează și o asigurare de sănătate suficientă în caz de accident de muncă, de îmbolnăvire ș.a.m.d.

Un angajator care a semnat contractul colectiv de muncă se obligă să respecte contractul iar sindicatul are dreptul legal de a lua măsuri dacă există abateri de la contract.

Contractul colectiv de muncă suedez este aplicabil în Suedia, ceea ce înseamnă că minimul de beneficii pe care lucrătorii străini le au sunt cele specificate de contractul colectiv de muncă. De aceea trebuie ca întotdeauna, înainte de începerea angajării, să se verifice cu GS dacă firma angajatoare are contract colectiv de muncă valabil.

Contractul colectiv de muncă împiedică o concurență nesănătoasă între angajați, unde doi angajați sunt comparați pe baza salariului, iar locul de muncă se acordă celui cu salariul mai mic. GS consideră că concurența trebuie să fie între companii și să se refere la calitate și eficacitate, nu la salarii reduse și condiții de lucru mai proaste pentru angajați.

GS îi reprezintă în primul rând pe membrii săi. De aceea calitatea de membru este o garanție atât că reprezentanți competenți îți apără dreptul la indemnizații și la condițiile de muncă convenite, cât și că te reprezintă în caz de posibile dispute. Dacă vrei să ai siguranța pe care o implică afilierea, faci o cerere de membru în sindicatul GS. Adresa și numărul de telefon le găsești pe partea de verso a acestei broșuri. Te putem ajuta și cu alte informații importante de interes public.

Rumänșka/
Română

Munca de plantare a răsadurilor tratate

În prezent există două substanțe aprobate pentru combaterea insectelor dăunătoare plantelor folosite la împădurire:

- Forester
- Imprid Skog (ok până pe 30-06-2019)

Există risc de îmbolnăvire când se plantează răsadurile tratate. De aceea este importantă o protecție strictă pentru a evita contactul cu pielea, inhalarea sau consumul accidental al substanțelor de combatere. La munca de plantare a răsadurilor tratate trebuie să existe instrucțiuni de folosire și protecție în propria limbă dar și asupra modului de desfășurare a activității. Instrucțiunile de folosire și protecție trebuie să conțină informații despre insecticidele cu care sunt tratate plantele și reguli pentru o utilizare sigură.

Pentru a putea evita contactul direct cu plantele, angajatorul trebuie să pună la dispoziție următorul echipament: Pantaloni lungi, cămașă și jachetă cu mânecă lungă, mănuși, apărători de braț precum și, în caz de ploaie, haine de ploaie și cizme.

Angajatorul va răspunde de spălarea și întreținerea hainelor.

Angajatorul va asigura existența unui spațiu pentru personal (baracă) la locul de muncă.

În spațiul pentru personal va exista următoarea dotare:

Apă pentru spălat, săpun și prosop pentru toată echipa de lucru. Dulapuri unde se vor păstra hainele personale în timpul de lucru. (Observați că fiecare angajat are nevoie de propriul dulap, sertar sau altă amenajare corespunzătoare, prevederile cer spații separate de păstrare a hainelor personale și a celor de lucru.) Baraca va avea instalație de încălzire astfel încât hainele să se poată usca între perioadele de lucru. Posibilitatea de a schimba hainele, posibilitatea de a lua masa. De asemenea se va găsi în baracă și trusa de prim ajutor. OBS! În anumite cazuri la munca cu pesticide există cerințe speciale de igienă. Instalația de spălat ochii va exista acolo unde există risc ca substanțele să fie dăunătoare ochilor.

Angajatorul va asigura existența posibilității de a se da alarma în caz de accident. Pentru aceasta angajatorul va pune la dispoziție: telefon, descrierea locației sub formă de coordonate, hartă.

Angajatorul va pune la dispoziție o trusa personală de prim ajutor.

Întrebări și răspunsuri despre munca în silvicultură

Cât câștigă în medie un lucrător silvic?

Conform calculelor sindicatului, salariul mediu pe 2019 pentru un lucrător silvic este de circa 153 coroane/oră sau ca 26 600 coroane pe lună. Acesta este salariul fără sporuri ca de exemplu OB (spor de timp de lucru inconvenabil, în afara programului de lucru), spor de lucru suplimentar, etc. (Informațiile salariale sunt calculate după datele statistice de salariu sosite la sindicat.)

La munca în silvicultură (plantare și defrișare/curățare) se poate aplica o altă metodă de stabilire a salariului decât cea a salariului pe oră în condițiile în care angajarea este temporară. Angajarea temporară se obișnuiește să fie plătită sub forma de acord. Prețul la acord este supus negocierii de la caz la caz. Scopul acordului este ca plata să poată corespunde unui salariu suedez normal când ritmul normal de muncă este de 8 ore pe zi. Bineînțeles că cei care lucrează mai mult vor câștiga mai mult. Angajatul este asigurat că va putea primi salariul minim conform contractului, indiferent cât de rău funcționează acordul. Cel mai mic salariu pe ora este reglat de contractul colectiv de muncă prin tarife. Nivelurile de salariu se bazează pe experiența de muncă a lucrătorului.

Exemplu:

Un plantator fără experiență câștigă 127,97 coroane pe oră. După 3 sezoane de experiență acesta câștigă 141,42 coroane pe oră.

Un defrișator/curățător fără experiență câștigă 133,10 coroane pe ora. După 4 sezoane de experiență acesta câștigă 146,59 coroane pe oră.

Există și ceea ce este numit cont de ore lucrătoare care sunt câștigate pe parcursul angajării. Contul de ore lucrătoare este de 3,62 %. Aceste indemnizații se vor declara separat pe înștiințarea de salariu și în mod normal se vor plăti ca o sumă forfetară la salariul final.

Spor OB?

Indemnizația OB, de timp inconvenabil de lucru va fi plătită dacă lucrul se desfășoară în afara orelor de lucru 06.30–17.00 în zilele lucrătoare.

SPORURILE OB SUNT:

În zilele lucrătoare între 17.00–06.30: 41,10 coroane/oră.

Sâmbăta: 64,74 coroane/oră (sunt plătite în plus față de salariu și de acord dacă angajatorul a aprobat efectuarea muncii).

Duminica, zilele de sărbătoare și zile libere în ajunuri de sărbătoare: 97,06 coroane/oră (sunt plătite în plus de salariu și de acord dacă angajatorul a aprobat efectuarea muncii).

În anumite companii contractul colectiv de muncă local poate avea convenite indemnizații mai mari.

Ore de lucru suplimentar?

La munca în afara timpului normal zilnic de lucru, se va plăti spor de lucru suplimentar de 51,59 coroane/oră. La timpul de lucru suplimentar în timpul orelor inconvenabile – OB, se plătește și spor OB.

Ore de lucru?

La munca pe timp de zi, timpul de lucru este de 40 de ore cu weekend liber (de luni până vineri).

Indemnizație de vacanță?

În Suedia, un angajat câștigă și indemnizație de vacanță. La munca silvică indemnizația de vacanță este de 13 %. Această indemnizație trebuie declarată separat și ne se socotește niciodată în cadrul salariului.

Cine plătește deplasările?

Deplasările sunt plătite în primul rând de angajator, dar dacă angajatul și angajatorul se pun de acord ca angajatul să-și folosească mașina personală, angajatorul va plăti 37,00 kr/mil (coroane/milă suedeză, de 10 km).

În plus trebuie plătită o indemnizație de timp de deplasare pentru deplasarea în afara orelor de munca cu 9,85 coroane pentru fiecare milă (10 km) începută de peste 60 km. (Deplasările mai scurte decât 60 km/zi nu dau dreptul la indemnizație în plus.)

Diurna?

Diurna este valabilă în cazul cazării în deplasare și pornește de la suma de 240 coroane pe zi lucrătoare. Alte indemnizații și reguli se regăsesc în contract, și filialele noastre pot da informații în legătură cu acestea.

În caz de boală

În caz de boală, angajatorul va plăti 80 % din salariu începând cu ziua a doua de boală. Din ziua a 8-a de boală trebuie adus un certificat medical. Dacă boala este de așa natură încât este nevoie de consult medical sau medicamente, trebuie căutată cea mai apropiată unitate medicală. Îngrijirea medicală în Suedia este accesibilă tuturor celor care lucrează în Suedia.

Contractul de angajare

(Se întocmește în 2 ex, câte unul pentru angajator și angajat.)

Contractul va conține printre altele: numele și adresa angajatorului și a angajatului, forma de angajare, sarcini de muncă, dispunerea și durata timpului de lucru, salariul și forma salarială, și data efectuării plății salariului.

Fișa de salariu

Salariul se va plăti la o dată fix stabilită cel puțin o dată pe lună. De fiecare dată când angajatorul va face plata salariului, se va primi o fișă de salariu. Fișa de salariu va conține informații asupra numărului de ore lucrate, mărimea salariului și alte indemnizații la care salariatul are dreptul. Va fi trecută și valoarea impozitului plătit statului. Angajatorul va oferi autorităților informațiile necesare pentru calcularea orelor care vor fi remunerate.

Sărbători 2023

Paști 7–10 aprilie

Înălțarea 18 mai

Midsommar 23 iunie. 6 iunie.

La munca din aceste zile se aplică un spor de OB și spor de lucru suplimentar la toate orele lucrate. Aceste indemnizații nu se poate socoti în sumele de muncă pe acord.

Sporul OB este de 97,06 coroane/oră.

Sporul de lucru suplimentar este de 51,59 coroane/oră.

DE EXEMPLU:

Dacă lucrezi de înălțare pe 18 mai între orele 07.00–16.00 cu o oră de pauză vei primi 97,06 coroane *8 ore și 51,59 coroane *8 ore în plus de salariu de bază.

Unii angajatori pretind că sunt ore de muncă voluntară și de aceea consideră că nu este nevoie să plătească indemnizații în plus. Acest lucru este incorect. Dacă angajatorul a fost de acord cu munca într-una una dintre sărbătorile menționate mai sus, angajatorul va trebui să plătească și spor OB și spor de lucru suplimentar.

Calitatea de membru în sindicatul GS

Ca lucrător de sezon în Suedia poți depune o cerere pentru a deveni membru sezonier la GS.

Calitatea de membru este valabilă pe toată durata lucrului în Suedia și înseamnă că sindicatul-GS te poate reprezenta în cazul unui conflict cu angajatorul.

Angajatorul nu are voie să trateze membrii de sindicat în mod diferit față de alți angajați.