

Praca w leśnictwie 2026

Niniejsza informacja została opracowana przez GS, związek zawodowy zrzeszający pracowników leśnictwa w Szwecji.

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

Na szwedzkim rynku pracy nie istnieją przepisy ustawowe dotyczące wynagrodzeń.

Wynagrodzenia ustalane są przez związki zawodowe i pracodawców poprzez negocjacje, bez udziału państwa. Oznacza to w teorii, że pracodawca może wypłacać 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, jak również terminy podwyższania wynagrodzeń i świadczeń. Umowy zbiorowe gwarantują również efektywne ubezpieczenie na wypadek wystąpienia wypadku przy pracy, choroby pracownika itp.

Pracodawca, który podpisał układ zbiorowy, jest zobowiązany do jego przestrzegania, a związek zawodowy ma prawo do podjęcia działań, jeśli postanowienia umowy nie są przestrzegane.

Szwedzkie układy zbiorowe mają zastosowanie w Szwecji, co oznacza, że pracownikom zagranicznym należy zapewnić co najmniej określone w nich świadczenia. Dlatego przed

rozpoczęciem zatrudnienia należy w każdym przypadku sprawdzić w GS, czy przedsiębiorstwo pracodawcy zawarło układ zbiorowy pracy. Układ zbiorowy zapobiega zmuszaniu pracowników do niezdrowej konkurencji, w której pracownicy muszą konkurować ze sobą nawzajem, godząc się na niższe wynagrodzenie w celu zdobycia pracy. GS uważa natomiast, że konkurencja powinna mieć miejsce między przedsiębiorstwami i że powinna ona zasadać się na jakości i wydajności, a nie na obniżaniu płac i warunków oferowanych pracownikom.

GS reprezentuje w pierwszym rzędzie swoich członków. Członkostwo gwarantuje zatem, że kompetentni przedstawiciele będą chronić Twoje prawa do umówionych świadczeń i warunków zatrudnienia oraz że będą reprezentować Cię w przypadku ewentualnych sporów. Jeśli chcesz skorzystać z bezpieczeństwa, jakie daje członkostwo, złóż wniosek o dołączenie do GS.

ZOSTAŃ CZŁONKIEM TUTAJ:



Pomieszczenie dla pracowników wykonujących prace leśne

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom pomieszczenia w pobliżu miejsca pracy do przechowywania/suszenia odzieży, podgrzewania posiłków i regeneracji. Nie wystarczy zatem, że pracodawca odeśle pracowników do miejsca zakwaterowania lub zapewni im namiot. Dostępne muszą być również szafki, w których można przechowywać własne ubrania w godzinach pracy. (Zauważ, że każdy pracownik musi posiadać własną szafkę na ubrania, ponieważ zgodnie z przepisami wymagane są oddzielne miejsca na odzież prywatną i roboczą). Pomieszczenie dla pracowników musi być wyposażone w urządzenie grzewcze umożliwiające suszenie odzieży między zmianami. W pomieszczeniu musi znajdować się również apteczka pierwszej pomocy. Uwaga! W niektórych przypadkach podczas pracy z wykorzystaniem pestycydów obowiązują szczególne wymogi higieniczne. W przypadku prac, w których występuje ryzyko kontaktu z substancjami szkodliwymi dla oczu, musi być dostępne urządzenie do przemywania oczu.

Pracodawca musi zapewnić możliwość podniesienia alarmu w razie wypadku. Pracodawca musi zatem dostarczyć: telefon, informacje o lokalizacji w postaci współrzędnych i mapę.

Pracodawca musi zapewnić osobistą apteczkę pierwszej pomocy.

Pytania i odpowiedzi dotyczące prac leśnych

Ile przeciętnie zarabia pracownik wykonujące prace ręczne w leśnictwie?

Według obliczeń Związku przeciętne wynagrodzenie pracowników leśnych w 2025 r. wynosiło około 195 SEK/godz. lub około 34 000 SEK miesięcznie. Jest to wynagrodzenie bez różnych dodatków do wynagrodzenia, takich jak dodatek za niewygodny czas pracy, dodatek za nadgodziny itp. (Powyższa wysokość wynagrodzenia została obliczana na podstawie danych statystycznych dotyczących wynagrodzeń otrzymanych przez GS).

W przypadku prac leśnych (sadzenie i wycinka) można stosować wynagrodzenie inne niż godzinowe, pod warunkiem, że dane zatrudnienie ma charakter tymczasowy. Wynagrodzenie takie zwykle wypłaca się w formie akordu. Stawka akordu ustalana jest w wyniku negocjacji w każdym obiekcie odrębnie. Akord ma umożliwić pracownikowi uzyskanie normalnego szwedzkiego wynagrodzenia za pracę w normalnym tempie przez 8 godzin dziennie. Zgodnie z umową,

niezależnie od stopnia efektywności pracy na akord, pracownik ma zagwarantowane wynagrodzenie minimalne. Najniższe wynagrodzenia godzinowe są uregulowane w umowie zbiorowej za pomocą taryf. Poziomy wynagrodzenia są zależne od długości doświadczenia pracowników. Masz pytania dotyczące taryf? Zostań członkiem i skontaktuj się z GS.

Przykład:

Pracownik sadzący sadzonki bez doświadczenia 142,92 SEK na godzinę. W przypadku 3-sezonnego doświadczenia 157,93 SEK na godzinę.

Pracownik bez doświadczenia pracujący przy wycince 148,65 SEK na godzinę. W przypadku 4-sezonnego doświadczenia 163,72 SEK na godzinę.

Należy pamiętać, że do akordu wlicza się tylko efektywną pracę. Czasu poświęconego na przywożenie sadzonek, przenoszenie lub zbieranie narzędzi itp. nie wlicza się do akordu.

Dodatek za niewygodny czas pracy?

Dodatek za niewygodny czas pracy (0B) wypłacany jest za pracę w innym czasie niż w godz. 06.30-17.00 w dni powszednie.

WYSOKOŚĆ DODATKU ZA NIEWYGODNY CZAS PRACY:

W dni powszednie w godzinach 17:00–06:30: 45,08 SEK/godz. Soboty: 71,02 SEK/godz. Niedziele, dni świąteczne i wigilie dni świątecznych: 106,48 SEK/godz. Wszystkie dodatki za niewygodny czas pracy przysługują w każdym przypadku ponad zwykłe wynagrodzenie i wynagrodzenie akordowe, jeśli pracodawca zatwierdził wykonywanie pracy w tym czasie.

Nadgodziny?

Za pracę ponad zwykły dzienny czas pracy przysługuje dodatek za nadgodziny w wysokości 56,59 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 tygodniowo bez weekendów (poniedziałek–piątek). W przypadku pracy powyżej 40 godzin pracownikowi w każdym przypadku przysługuje dodatek za nadgodziny.

Konto czasu pracy (ATK)

Istnieje również coś, co nazywa się kontem czasu pracy wypracowywanego podczas zatrudnienia. Konto czasu pracy wynosi 3,92%. Te świadczenia muszą być wyszczególnione odrębnie w specyfikacji wynagrodzenia i zwykle są one wypłacane w formie ryczałtu razem z ostatnim wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie urlopowe

W Szwecji podczas zatrudnienia wypracowuje się również wynagrodzenie urlopowe. W pracach leśnych wysokość wynagrodzenia urlopowego zgodnie z umową zbiorową wynosi w każdym przypadku 13%. Wynagrodzenie to musi być rozliczane odrębnie i w żadnym wypadku nie jest ono wliczane do wynagrodzenia.

Kto płaci za podróżę/przejazdy?

W pierwszym rzędzie pracodawca, jeśli jednak pracownik uzgodni z pracodawcą, że pracownik będzie wykorzystywał do tego celu swój samochód prywatny, pracodawca musi zapłacić co najmniej 25,50 SEK/milę (10 km).

Poza tym przysługuje dodatek za czas podróży w przypadku podróży poza zwykłym czasem pracy w wysokości 10,80 SEK za każdą rozpoczętą milę (10 km) ponad 60 km. Podróże krótsze od 60 km/dzień nie dają prawa do dodatku.

Diety?

W przypadku nocowania poza miejscem zamieszkania pracownikowi przysługuje dieta w wysokości 300 SEK za dzień roboczy. Inne rodzaje zwrotu kosztów i zasady wypłacania określone są w umowie. Masz pytania dotyczące dodatków/zwrotu kosztów? Zostań członkiem i skontaktuj się z GS.

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 służby zdrowia. Opieka zdrowotna w Szwecji dostępna jest 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.

Odcinki wypłat

Wynagrodzenie musi być wypłacane w ustalonym dniu co najmniej raz w miesiącu. W związku z każdą wypłatą wynagrodzenia pracownik musi otrzymać odcinek wypłaty. Odcinek wypłaty musi zawierać informacje o przepracowanym czasie pracy, wysokości wynagrodzenia oraz innych świadczeniach, do których pracownik jest uprawniony. Musi on także zawierać informację na temat odprowadzonej kwoty podatku. Pracodawca musi udostępnić dokumentację stanowiącą podstawę rozliczenia czasu pracy, którą pracownik w każdym wypadku musi wypełniać samodzielnie.

Dni świąteczne 2026

Wielkanoc: 3 kwietnia–6 kwietnia
Międzynarodowy Dzień Pracy: 1 maja
Wniebowstąpienie Pańskie: 14 maja
Wigilia Św. Jana: 19 czerwca
Święto Narodowe Szwecji: 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 wliczane w akord.

Dodatek za niewygodny czas pracy wynosi 106,48 SEK/godz. Dodatek za nadgodziny wynosi 56,59 SEK/godz.

NA PRZYKŁAD:

Jeśli pracujesz w dniu Wniebowstąpienia Pańskiego 14 maja w godz. 07:00 do 16:00 z godziną przerwy, musisz otrzymać 106,48 SEK *8 godzin i 56,59 SEK *8 godzin ponad wynagrodzenie akordowe.

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 tymczasowe w GS.

Członkostwo będzie wtedy ważne w okresie wykonywania pracy w Szwecji i dzięki temu związek zawodowy GS będzie mógł reprezentować Cię przed pracodawcą. Pracodawca nie może traktować pracowników będących członkiem związku zawodowego w mniej korzystny sposób niż innych pracowników. Jeśli jesteś członkiem GS, możesz w każdym przypadku zadzwonić i uzyskać pomoc lub odpowiedzi na różne pytania.

Koszty zakwaterowania

Często zdarza się, że pracodawca zapewnia pracownikom mieszkanie, a koszt zakwaterowania potrącany jest 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 Tajlandii mieszka razem w domu jednorodzinnym o zwykłym standardzie na szwedzkiej wsi, a każdy z pracowników płaci 3 000 SEK miesięcznie, co oznacza, że pracodawca pobiera czynsz za wynajem domu w kwocie 30 000 SEK miesięcznie. Normalny koszt wynajmu domu jednorodzinnego na wsi w zasadzie nigdy nie przekracza 14 000 SEK. 10 wspomnianych pracowników nie powinno zatem płacić więcej niż 1 400 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 leśnictwa posiadają umowę zbiorową. Z naszych

obserwacji wynika jednak, że wielu pracowników zagranicznych przyjeżdżających do Szwecji do pracy w szwedzkim leśnictwie jest w jakiś sposób oszukiwanych przez swoich pracodawców. Dlatego ważne jest, aby zostać członkiem GS i skontaktować się z nami w przypadku pytań lub stwierdzenia nieprawidłowości.

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 8 biur regionalnych w Szwecji. Nie wiesz, do którego biura się zwrócić? Zadzwonił na naszą centralę 010-470 83 00 lub odwiedź naszą stronę internetową: www.gsacket.se.

GS Oddział 1 Skåne/Blekinge

Strona internetowa: www.gsacket.se/avd1

GS Oddział 2 Halland/Västra Småland

Strona internetowa: www.gsacket.se/avd2

GS Oddział 3 Wschód

Strona internetowa: www.gsacket.se/avd3

GS Oddział 4 Västra Götaland

Strona internetowa: www.gsacket.se/avd4

GS Oddział 5 Southern Svealand

Strona internetowa: www.gsacket.se/avd5

GS Oddział 6 Dalarna/Gävleborg

Strona internetowa: www.gsacket.se/avd6

GS Oddział 7 Mellannorrland

Strona internetowa: www.gsacket.se/avd7

GS Oddział 8 Północ

Strona internetowa: www.gsacket.se/avd8

ZOSTAŃ CZŁONKIEM TUTAJ:



GS-FACKET