

Nowelizacja Kodeksu Pracy – Co to znaczy dla pracowników

Według nowelizacji kodeksu pracy, pracodawca może przyjąć 12-miesięczny okres rozliczeniowy. Co to oznacza? Jeśli okresem rozliczeniowym jest miesiąc, praca w nadgodzinach musi zostać wynagrodzona w postaci dopłaty za nadgodziny razem z miesięczną pensją. Jeśli okres rozliczeniowy wynosi 4 miesiące, możesz pracować w nadgodzinach w jednym miesiącu, ale liczy się średnia z 4 miesięcy. Jeśli okres rozliczeniowy jest 12 miesięczny, liczy się średnia z całego roku. Jeśli pracodawca chce, by w jednym sezonie wykonano więcej pracy, może zorganizować czas pracy tak, aby ludzie pracowali nawet po 13 godzin dziennie, przez 6 tygodni przez ponad 6 miesięcy. Przez resztę czasu, pracownicy mogą mieć „wolne od pracy” - tyle że pracodawca będzie musiał im płacić za ten czas tylko pensję minimalną. Np., jeśli ktoś zarabia zazwyczaj 2500 złotych, zwykle osiąga dochody ok. 30 tys. na rok. Jeśli musi pracować w nadgodzinach przez 7 miesięcy i ma 5 miesięcy wolnego z pensją w wysokości 1600 zł, dostaje rocznie 25,5 tys. Więc osoba, która musi zrezygnować z prywatnego życia przez wiele miesięcy, aby harować ponad siły, może otrzymać za to o wiele mniej pieniędzy.

Politycy próbują nas przekonywać, że to nie jest złe, bo takie rozwiązanie jest możliwe jedynie za „zgodą” pracowników. Od lat politycy starają się przekonać ludzi, że jeśli ktoś ma kiepskie warunki pracy, to trudno, bo po prostu „zgodził się” na takie warunki. Aby ułatwić uzyskanie tej zgody, jest także nowelizacji ustawy o związkach zawodowych. Teraz indywidualni pracownicy mogą się „zgodzić” na takie warunki, nawet jeśli związki (a więc nawet większość pracowników danego zakładu) opowie się przeciw. Oznacza to, że pracodawca może proponować takie warunki nowym pracownikom i szukać najbardziej zdesperowanych ludzi, którzy się zgodzą nawet na takie warunki. Nie trzeba tłumaczyć, że pracownicy, którzy się nie „zgodzają” zostaną potraktowani jako nie dość „elastyczni”.

Już mamy dość problemów społecznych związanych z praktyką przymusowej pracy w nadgodzinach, często nieodpłatnych. Powiedzmy wreszcie dość, takim tendencjom! Chcemy żyć normalnie!

Związek Syndykalistów Polski zsp.net.pl kontakt: info@zsp.net.pl

Nowelizacja Kodeksu Pracy – Co to znaczy dla pracowników

Według nowelizacji kodeksu pracy, pracodawca może przyjąć 12-miesięczny okres rozliczeniowy. Co to oznacza? Jeśli okresem rozliczeniowym jest miesiąc, praca w nadgodzinach musi zostać wynagrodzona w postaci dopłaty za nadgodziny razem z miesięczną pensją. Jeśli okres rozliczeniowy wynosi 4 miesiące, możesz pracować w nadgodzinach w jednym miesiącu, ale liczy się średnia z 4 miesięcy. Jeśli okres rozliczeniowy jest 12 miesięczny, liczy się średnia z całego roku. Jeśli pracodawca chce, by w jednym sezonie wykonano więcej pracy, może zorganizować czas pracy tak, aby ludzie pracowali nawet po 13 godzin dziennie, przez 6 tygodni przez ponad 6 miesięcy. Przez resztę czasu, pracownicy mogą mieć „wolne od pracy” - tyle że pracodawca będzie musiał im płacić za ten czas tylko pensję minimalną. Np., jeśli ktoś zarabia zazwyczaj 2500 złotych, zwykle osiąga dochody ok. 30 tys. na rok. Jeśli musi pracować w nadgodzinach przez 7 miesięcy i ma 5 miesięcy wolnego z pensją w wysokości 1600 zł, dostaje rocznie 25,5 tys. Więc osoba, która musi zrezygnować z prywatnego życia przez wiele miesięcy, aby harować ponad siły, może otrzymać za to o wiele mniej pieniędzy.

Politycy próbują nas przekonywać, że to nie jest złe, bo takie rozwiązanie jest możliwe jedynie za „zgodą” pracowników. Od lat politycy starają się przekonać ludzi, że jeśli ktoś ma kiepskie warunki pracy, to trudno, bo po prostu „zgodził się” na takie warunki. Aby ułatwić uzyskanie tej zgody, jest także nowelizacji ustawy o związkach zawodowych. Teraz indywidualni pracownicy mogą się „zgodzić” na takie warunki, nawet jeśli związki (a więc nawet większość pracowników danego zakładu) opowie się przeciw. Oznacza to, że pracodawca może proponować takie warunki nowym pracownikom i szukać najbardziej zdesperowanych ludzi, którzy się zgodzą nawet na takie warunki. Nie trzeba tłumaczyć, że pracownicy, którzy się nie „zgodzają” zostaną potraktowani jako nie dość „elastyczni”.

Już mamy dość problemów społecznych związanych z praktyką przymusowej pracy w nadgodzinach, często nieodpłatnych. Powiedzmy wreszcie dość, takim tendencjom! Chcemy żyć normalnie!

Związek Syndykalistów Polski zsp.net.pl kontakt: info@zsp.net.pl