ПРАВА СООТЕЧЕСТВЕННИКОВ

Северной Европы и Балтийского моря

ЮРИДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ №2 • 2018 год

Норвегия:
ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА • ПРОФСОЮЗЫ В НОРВЕГИИ • КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО • РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ • ЗАБАСТОВКИ

Финляндия:
ВОПРОСЫ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РАБОТЕ И ЖИЗНИ • ПОЗИЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ФИНЛЯНДИИ ПО ЭТОМУ ВОПРОСУ

Швеция:
ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ • ШВЕДСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О БОРЬБЕ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ

Польша:
ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ДЛЯ ИНОСТРАНЦЕВ В ПОЛЬШЕ

ОТВЕТЫ наших юристов на ВОПРОСЫ наших читателей

НАД НОМЕРОМ РАБОТАЛИ:

Главный редактор/менеджмент
Татьяна Дале

Редакционный совет
Татьяна Дале (Берген),
Юрий Кружнов (Санкт-Петербург),
Светлана Корнеева (Москва)

Юристы-консультанты
Игорь Хитрухин (Финляндия),
Екатерина Рагнарсон (Швеция),
Светлана Юхансен (Норвегия)
Галина Травкина (Польша)

Дизайн и верстка
Светлана Корнеева

Литературный редактор
Юрий Кружнов

Адрес редакции
Bergen, 5136 Mjølkeråen, Nordre Toppe 50, Norway

Сайт журнала:
www.landsmann.no
www.ksovet.no

Для контактов:
Отзывы, вопросы присылайте
на адрес pravonordik@gmail.com

Предыдущие номера журнала вы найдете на нашем сайте

При перепечатке ссылка на журнал обязательна
Регистрационный номер издания 990128715
Тираж – 4000 экз.

«Фонд поддержки и защиты прав соотечественников, проживающих за рубежом»

СОДЕРЖАНИЕ

Слово от редакции..... *стр. 1*

ТРУДОВОЕ ПРАВО В НОРВЕГИИ *стр. 2*

Продолжая разговор о трудовом праве в Норвегии, юрист Светлана Юхансен рассказывает о роли норвежских профсоюзов, о решении с их помощью трудовых споров, о способах этих решений, в частности, о роли забастовок

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ФИНЛЯНДИИ *стр. 6*

Финский юрист Игорь Хитрухин рассказывает о проблемах, связанных с различными видами дискриминации на производстве, о государственных органах контроля за соблюдением законов о равноправии и о дискриминации

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ШВЕЦИИ *стр. 10*

Екатерина Рагнарссон, шведский юрист, освещает вопросы гендерной и возрастной дискриминации на производстве, а также проблему дискриминации на этническому признаку в учебных заведениях Швеции

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ПОЛЬШЕ *стр. 14*

Польский юрист Галина Травкина продолжает тему трудоустройства иностранцев в Польше и особо останавливается на проблемах дискриминации иностранных работников

СЛОВО ОТ РЕДАКЦИИ

Дорогие друзья!

В новом номере журнала «Права соотечественников Северной Европы и Балтийского моря» мы продолжаем знакомить с темой «Трудовое законодательство в странах проживания».

Тема трудоустройства – многосторонняя, с нюансами и особенностями, которые разнятся в наших странах. Так, наш постоянный консультант, юрист из Норвегии рассказывает в этом номере о профсоюзах Норвегии, их роли в защите интересов трудящихся.

Соотечественники Польши смогут узнать о трудовых правоотношениях иностранцев с польскими работодателями благодаря работе польской коллеги и специалиста в области права – Галины Травкиной.

О дискриминации не только на рабочем месте, но и в обычной жизни, о правовой позиции законодательства Финляндии рассказывает известный адвокат и постоянный ведущий наших рубрик из Финляндии – Игорь Хитрухин.

Шведский юрист Катерина Рагнарссон освещает проблему дискриминации на рабочем месте и в учебных заведениях Швеции.

С номерами журнала можно ознакомится на сайте журнала «Соотечественник»: www.landsmann.no

также на отдельно созданном сайте Регионального совета российских соотечественников, проживающих в странах Северной Европы и Балтийского моря (раздел «Правозащита»): www.rksnord.eu

а также через сайты общественных организаций стран проживания, через сайты Координационных советов российских соотечественников, сайты посольств, через социальные сети.

О чём мы расскажем с следующем номера журнала:

Норвегия. Пенсионная система Норвегии. Условия назначения пенсии иностранцам.

Польша. Дискриминация на рабочем месте.

Швеция. Права арендодателей и квартиросъёмщиков.

Финляндия. Налоги, связанные с дарением и приобретением недвижимости (квартиры).

Полезного всем чтения!

Главный редактор Татьяна Дале

ТРУДОВОЕ ПРАВО В НОРВЕГИИ

Вопросы трудового права: профсоюзы в Норвегии. Коллективное трудовое право. Решение трудовых споров. Забастовки

В Норвегии, как и в других странах, условия труда работника регулируются трудовым договором, заключённым индивидуально между работником и работодателем в рамках законов и обычаев в трудовых отношениях. В дополнение к этому в Норвегии существуют коллективные тарифные договора, которые определяют условия труда и размер заработной платы для определённых категорий трудящихся. Такие договора заключаются между организациями работодателей и профсоюзными организациями. Индивидуальные трудовые договора не могут содержать положения, противоречащие тарифному договору, который действителен для обеих сторон.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В НОРВЕГИИ

История профсоюзного движения в Норвегии восходит к 80-м годам XIX века, когда в стране начали появляться первые организации трудящихся. Конфликт интересов трудящихся и их работодателей в то время был очевиден. Заводы и фабрики стали ареной для определения общественных интересов. В скором времени появились трудовые коллективы, но организация трудящихся в профессиональные союзы была долгим процессом, и это постепенно усилило позиции трудящихся в переговорах с работодателями.

Одновременно усилилась классовая борьба, и к рубежу XX века возникла необходимость принятия законов, которые бы гарантировали права и обязанности для обеих сторон.

Так появился первый закон о спорах в трудовых отношениях, который среди всего прочего регулировал проведение забастовок. Закон менялся в ногу с временем несколько раз, и сегодня действует закон от 2012 года о трудовых спорах.

Закон даёт определение профсоюзам как объединениям трудящихся с целью защиты интересов трудящихся перед работодателям. С другой стороны, работодатели тоже имеют право объединяться в союзы для защиты своих интересов и противопоставления профсоюзам. Тарифные договора заключаются между союзами трудящихся и союзами работодателей. При заключении тарифного договора проводятся переговоры между сторонами: союзами трудящихся и союзами работодателей. Закон регулирует рамки таких договоров, формальности их заключения и процедуры разрешения споров при несогласии сторон, в том числе забастовки и локауты.

Светлана ЮХАНСЕН – *старший юридический советник в Университете г. Тромсё.*
Специализация: возмещение ущерба, строительные контракты, контрактное, авторское и патентное право.

Отдельные профессиональные союзы, как правило, объединяются в большие общенациональные организации. В Норвегии существуют 4 таких организации:

- LO (Landsorganisasjonen) – самая большая общенациональная организация профсоюзов, которая объединяет 22 союза трудящихся различных профессий, таких как работники торговли и администрации, электрики и компьютерщики, энергетики и др. – как в государственных, коммунальных, так и в частных предприятиях.
- Unio – организация для работников с университетским образованием и закончивших высшие школы – вторая по величине организация профсоюзов Норвегии. Она объединяет такие профсоюзы, как профсоюзы медсестер, физиотерапевтов, работников полиции и др.
- YS (YrkesorganisasjonenesSentralforbund) – центральный профсоюз рабочих и трудящихся, объединяет 19 профсоюзов, такие как профсоюзы водителей автобусов, библиотекарей, учителей, фармацевтов и др.
- Akademikerne – Академики – организация 13 профсоюзов таких специальностей, как архитекторы, врачи, дантисты и др.

Среди организаций работодателей можно назвать самые крупные, это NHO (Основная организация промышленников), KS (Организация работодателей в коммунальном секторе), Virke (организация в торговле и обслуживающем секторе) и Spekter (организация для различных государственных предприятий).

ТАРИФНЫЕ ДОГОВОРА

Тарифный договор – это договор, который заключается между профсоюзными организациями с работодателем или с организацией работодателей о зарплате и других условиях труда. Таким образом отдельный член профсоюза не является стороной договора, но условия договора обязательны для выполнения по отношению к нему. Что касается зарплаты, то тарифные договора содержат сетку для определения зарплаты работника, исходя из его должности, которой присваивается код, и срока работы на предприятии. Тарифный договор содержит условия назначения зарплаты по этой сетке и увеличения зарплаты по ней в соответствии с выслугой лет. Среди других условий договора можно назвать такие, как выплата зарплаты при болезни или травме, во время отпуска по уходу за ребёнком, организации сверхурочного труда, пенсии, выдачи льготных кредитов и др. Во многих случаях члены профсоюза по тарифному договору получают права лучше прав, гарантированных гражданам законом.

Тарифный договор предполагает, что его условия действуют для всех работников на должности, которая подпадает под действие договора. Обычно тарифные договора заключаются сроком на 3 года.

Работник, который не является членом профсоюза, не может требовать выполнения условий договора по отношении к нему. Работодатель, в свою очередь, обязан по отношению к неорганизованному работнику не выполнять условия, которые лучше или хуже условий, предусмотренных тарифным договором. Конечно, с одной стороны профсоюзы не заинтересованы, чтобы не-члены имели такие же условия работы и зарплату, как и его члены. С другой стороны, так же важно, чтобы

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я только что получила свою первую работу в государственном секторе, и мне интересно, необходимо ли мне стать членом профсоюза? Что это мне даст как государственному служащему?

Ответ: Быть или не быть членом профсоюза – этот вопрос каждый решает для себя сам. Из обязанностей члена можно назвать самые основные: оплата членских взносов, которые составляют примерно 1,5-2,2 % в год, и участие в забастовках. Выгода же от членства может быть неоценимая, например, оплачиваемые профсоюзом услуги адвоката, если трудовой конфликт будет решаться в суде. То, что государство является работодателем, не является гарантией от дискриминации, незаконного увольнения или других противозаконных действий, с которыми вы можете столкнуться на рабочем месте. Зарплата в соответствии с тарифным договором, будет начислена вам в любом случае, даже как не-члену профсоюза. Не-членов профсоюза в таких случаях называют «бесплатными пассажирами», которые получают те же выгоды, что и члены, не платя членские взносы и не участвуя в забастовках. Однако вести переговоры об индивидуальном повышении зарплаты без представительства профсоюза будет затруднительно.

работодателю было невыгодно принимать на работу не-членов профсоюза, предлагая им худшие условия работы и зарплату. Таким образом, профсоюзы могут, ссылаясь на тарифный договор, требовать, чтобы работодатель соблюдал принципы равноправия и назначал зарплату и выполнял другие условия по отношению к неорганизованным трудящимся, как и в соответствии с тарифным договором. К сказанному хочется добавить, что дискриминация по членству в профсоюзных организациях в Норвегии запрещена, и персональная информация о членстве не является конфиденциальной.

В индивидуальном трудовом договоре между работником и работодателем содержатся условия, которых нет в тарифном договоре. Если срок тарифного договора истёк, а новый ещё не заключён, то индивидуальный договор будет неполным. В этом случае считается, что условия просроченного тарифного договора продолжают действовать до заключения нового. Очень часто условия тарифных договоров считаются традиционными и справедливыми для отрасли, и поэтому по обычной практике работодатели распространяют действия тарифных договоров на неорганизованных работников, которые сами для себя не могут потребовать выполнения условий по таким договорам.

ВЫБОР ПРОФСОЮЗА

Выбрать профсоюз и стать его членом можно исходя из двух принципов:

- по профессии (как врач, юрист и т.п.); организация по профессиональному принципу даёт возможность защиты условий труда работников определённой специальности; также профсоюзы помогают и в профессиональном росте, предлагая курсы повышения квалификации, специализации и т.п.;
- по месту работы (например, служащие в государственном секторе могу стать членами НТЛ независимо от профессии); на многих рабочих местах имеются представители тех или иных профсоюзов, и от их работы зависит диалог с работодателем по важным вопросам организации труда и защите работников в конфликтах при противоправных действиях работодателей.

ЗАДАЧИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ

- Основная задача профсоюзов – защита интересов трудящихся, например, таких как улучшение главных условий труда: заработная плата и рабочее время. Профсоюзы также следят, чтобы все условия трудового договора соблюдались работодателем.
- Профсоюзы также играют большую роль при защите трудящихся от незаконных увольнений и предоставляют в таких случаях, как правило, бесплатную юридическую помощь. Правовую помощь от профсоюза можно также получить при производственной травме, при нарушении работодателем тарифного договора или при других конфликтах с работодателем.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я работаю в частном секторе, сам провожу переговоры о своей зарплате и условиях труда и сам влияю на организацию своего рабочего дня без защиты профсоюза. Если у меня будет конфликт с работодателем, с которым я не смогу справиться сам, и мне понадобится адвокат – хватит ли у меня средств, которые я могу сэкономить, не платя членские взносы.

Ответ: Если частное предприятие начнёт процесс сокращения своих работников, только члены профсоюза имеют право на уведомление заранее. Если же на предприятии нет профсоюзной ячейки, работники могут получить сообщение об увольнении без предварительной информации. Профсоюзы, получая такую информацию заранее, имеют возможность предоставить своим членам юридическую помощь или провести переговоры с работодателем для частичного предотвращения сокращения и для выплаты членам хороших выходных пособий.

- Как правило, все профсоюзы предоставляют своим членам хорошие условия страховок, сниженную ставку рефинансирования в банках и другие условия, о которых профсоюзные организации договариваются для своих членов со страховыми компаниями и банками.
- Многие профсоюзы выплачивают стипендии, а также полностью или частично финансируют для своих членов курсы повышения квалификации.
- Большинство профсоюзов проводит большую политическую работу по защите прав трудящихся, например, способствуют принятию соответствующих законов, участвуя в парламентских слушаниях и высказывая свое отношение к обсуждаемым вопросам. Профсоюзы выступают за справедливое общество и коллектив.
- Профсоюзы играют большую роль при решении работодателем различных производственных вопросов, которые не остаются без обсуждения с профсоюзами, если задеты права трудящихся на предприятии, например, реорганизация, принятие внутренних постановлений, организация труда и т.п. На всех предприятиях имеются советы, куда входят представители профсоюзов.
- Члены профсоюзов, как правило, хорошо информированы о работе своих профсоюзов. Многие профсоюзы издают журналы с полезной для членов информацией.

ЗАБАСТОВКА

Основное средство борьбы профсоюзов для защиты интересов своих членов была и остаётся забастовка, хотя всё более распространяется мнение, что этот метод устарел и что забастовки имеют последствия более серьёзные для третьей стороны (например для клиентов), чем для работодателя.

Как правило, стороны в переговорах приходят к взаимному согласию, но если согласия достичь не удаётся, профсоюзы объявляют забастовку, право на которую гарантировано законом о трудовых спорах. Нужно отметить, что профсоюзы имеют право на забастовку только в связи с тарифным договором, который обсуждается и заключается на центральном уровне. Профсоюзы не имеют возможности начать забастовку, если зашли в тупик переговоры о договорах, заключающихся непосредственно на производстве.

Государство имеет аппарат для переговоров между сторонами, возглавляемый Riksmekleren. Результат переговоров закрепляется в тарифном договоре, который обязателен для исполнения организациями, его заключившими. В период действия тарифного договора стороны не могут прибегать к таким радикальным средствам, как забастовка, локаут или другие средства классовой борьбы.

Если несогласие с содержанием тарифного договора не может разрешиться путём переговоров, и профсоюзы начали забастовку, правительство может прибегнуть к принудительному арбитражу и обязать членов профсоюза прекратить забастовку. Это происходит только в тех случаях, когда длительные забастовки угрожают жизни и здоровью граждан, а также национальной безопасности. В других случаях государство, как правило, не вмешивается в конфликт между профсоюзами и организациями работодателей.

Профсоюзы готовятся к забастовкам заранее, ещё до начала переговоров. Члены профсоюза, которые выбраны для забастовки, обязаны прекратить работу и участвовать во встречах, митингах, нести вахту у входа на предприятие для недопущения на предприятие штрейкбрехеров. Участники забастовок формально считаются уволенными и не получают зарплату в дни забастовок. Им выплачивается пособие из кассы профсоюза, которое обычно соответствует размеру зарплаты.

Забастовки начинаются, как правило, постепенно, и количество участвующих в них увеличивается с каждым днём. Работники, которые не являются членами профсоюза, или которые ещё не включились в забастовку, не имеют права выполнять работу за своих бастующих коллег. Выполнять работу за бастующих могут только высшие начальники предприятий, например, генеральные директора, но это довольно непрактично. Члены профсоюза не могут получить права не участвовать в забастовке без уважительной причины.

ВОПРОСЫ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РАБОТЕ И В ЖИЗНИ И ПОЗИЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ФИНЛЯНДИИ ПО ЭТОМУ ВОПРОСУ

Равноправие – одно из важнейших прав в финской системе основных прав и свобод человека. Его значение в последнее время ещё больше возросло, в особенности в связи с увеличением мобильности населения, а также раздробленности ценностей, в условиях чего отношение к людям всё чаще учитывает различные обстоятельства и отправные точки.

Основу равноправия и запрета дискриминации в финском обществе определяет статья Конституции Финляндии о равенстве (§ 6):

6 § РАВЕНСТВО ЛЮДЕЙ

Все равны перед законом.

Никто не должен без уважительной причины ставиться в неравное положение по признакам пола, возраста, происхождения, языка, религии, убеждений, мнений, состояния здоровья, инвалидности или иным признакам, связанным с личностью.

Отношение к детям должно рассматриваться как отношение к равноправным личностям, имеющим возможность влиять сообразно уровню их развития на вопросы, затрагивающие их самих.

Гендерное равноправие развивается как на уровне общественной деятельности, так и в трудовой жизни, в частности, при определении размера оплаты труда и других условий трудовых отношений в соответствии с тем, что более подробно установлено законом.

Игорь ХИТРУХИН *– адвокат Ленинградской областной палаты адвокатов, член союза юристов Финляндии. Председатель правления юридического бюро «Нордлекс».*

Lakiasiaintoimisto NordLex Oy – NordLex Law Offices Ltd

Address: Vuorikatu 16 A 10, FIN-00100 Helsinki, Finland
Telephone: +358 9 6869080
Facsimile: +358 9 68690811
Mobil: +358 40 5465444
E-mail: igor.hitruhin@nordlex.fi
Internet: www.nordlex.fi
Lakiasiaintoimisto NordLex Oy – NordLex Law Offices Ltd

В предварительных проработках закона освещается содержание понятия равноправия и, в частности, указывается, что перечень оснований для дискриминации не является исчерпывающим.

В финском подходе к основным правам присутствует мысль о том, что равноправие должно быть не только формальным, но и практическим. Формальное равенство людей означает, что равноправие рассматривается с юридической точки зрения без учета взаимоотношений между сторонними участниками. Практическое равенство обращает внимание также и на неравенство в обществе и рассматривает его устранение как одну из задач права.

В предварительных проработках закона о так называемой сегрегации говорится:

«Положения о дискриминации касаются также и исключительно разделения по какому-либо признаку (сегрегации). Таким образом, даже предоставление аналогичных услуг различным группам населения раздельно и образом, изложенным в запрете дискриминации, было бы запрещено, кроме случаев, когда его можно было бы считать в определённой ситуации оправданным по некой уважительной причине. Запрет дискриминации касался бы также и мероприятий, которые опосредованно приводили бы к дискриминирующему результату. В этом смысле наличие дискриминации следовало бы оценивать с точки зрения практических последствий неких действий. Предпочтение или привилегированное положение какого-либо лица или группы лиц следовало бы считать законодательно запрещенным, если это на практике означало бы дискриминацию других».

В Финляндии действует и отдельный Закон о равноправии, который содержит положение о запрете дискриминации (глава 3, § 8):

«Никто не может быть подвергнут дискриминации на основании возраста, национальности, гражданства, языка, вероисповедания, убеждений, взглядов, политической деятельности, профсоюзной деятельности, семейных отношений, состояния здоровья, инвалидности, сексуальной ориентации или иной причины, связанной с личностью. Дискриминация запрещена вне зависимости от того, основывается ли она на фактах либо предположениях, касающихся самой личности либо иного лица.

Помимо прямой и косвенной дискриминации, к дискриминации в значении, подразумеваемом в настоящем законе, относится притеснение, избегание разумной адаптации, а также инструкция или приказ дискриминировать кого-либо».

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я живу в Финляндии достаточно долго, имею свой бизнес. Недавно в одном банке путём письменного сообщения закрыли счета моей компании. Попробовал перейти в другой банк, там также отказались открывать нам банковский счёт. На мой взгляд это дискриминация, нанесён ущерб бизнесу, кто будет отвечать?

Ответ: Такие случаи к сожалению участились, когда гражданам России и/или их компаниям без всяких на то оснований закрывают банковские счета. Многое зависит от самого банка и его политики. Законными такие действия, в случае недопущения вами или вашей компанией нарушений соглашения с банком по открытию счета, назвать нельзя, так как счета были открыты в соответствии с действующим на то время законодательством. Нанесённый ущерб можно требовать только через суд.

11 § ДИСКРИМИНАЦИЯ

Лицо, которое при осуществлении предпринимательской деятельности, исполнении профессиональных обязанностей, оказании общественных услуг, выполнении обязанностей государственного служащего или исполнении иной общественной деятельности либо организации общественного мероприятия или массового собрания людей без уважительной причины

1) отказывает в обслуживании кого-либо на общих условиях;

2) отказывается допустить кого-либо на мероприятие или собрание или удаляет кого- либо с него;

3) ставит кого-либо в явно неравное или менее выгодное, чем у других, положение на основании расового, национального или этнического происхождения, цвета кожи, языка, пола, возраста, семейного положения, сексуальной ориентации, генотипа, инвалидности или состояния здоровья, либо религиозных и общественных взглядов, политической или профессиональной деятельности или иного аналогичного обстоятельства, –

должно быть приговорено за дискриминацию к штрафу либо лишению свободы на срок до шести месяцев – кроме случаев, когда деяние рассматривается в рамках наказания за трудовую дискриминацию или трудовую дискриминацию со злоупотреблением.

Дискриминация упоминается во многих международных документах, являющихся обязательными для Финляндии.

Задачи и полномочия инспекции по охране труда установлены в § 22:
Соблюдение положений настоящего закона в области трудовых отношений и публичной службы, а также производственной практики и иной аналогичной деятельности на рабочем месте и при приёме на работу контролируется инспекцией по охране труда в рамках положений настоящего Закона и Закона о надзоре в области охраны труда, а также сотрудничестве в области охраны труда на рабочих местах (44/2006).

Инспекция по охране труда осуществляет мероприятия, предусмотренные Законом о надзоре в области охраны труда и сотрудничестве в области охраны труда на рабочих местах, обусловленные поступившими в отдельных случаях жалобами на дискриминацию, и сообщает автору жалобы о задачах уполномоченного по равноправию в области помощи жертвам дискриминации.

Задачи и полномочия уполномоченного по равноправию установлены в § 19 закона:
Уполномоченный по равноправию в рамках сферы применения настоящего закона может:
1) оказывать помощь лицам, подвергшимся дискриминации при рассмотрении их жалоб;
2) оказывать помощь при планировании мероприятий, указанных в § 5-7;
3) давать общие рекомендации по предотвращению дискриминации и продвижению равноправия;
4) принимать меры для достижения мирового соглашения по делам, касающимся соблюдения положений настоящего закона.

Уполномоченный может в отдельных случаях высказать своё обоснованное мнение для предотвращения действий, противоречащих настоящему закону, либо для препятствования их продолжению или возобновлению, кроме случаев, когда дело относится к компетенции инспекции по охране труда, или речь идёт о толковании коллективного трудового договора. Прочие задачи уполномоченного по равноправию, направленные на продвижение равноправия и предотвращение дискриминации, установлены Законом об уполномоченных по равноправию (1326/2014).

Задачи и полномочия комиссии по равенству и равноправию установлены в § 20 закона:
Комиссия по равенству и равноправию утверждает мировые соглашения между сторонами по делам, касающимся дискриминации или ответных мер, при условии, что такое соглашение не противоречит законодательству, не является явно неразумным и не нарушает прав третьей стороны. Мировое соглашение, утверждённое комиссией, подлежит исполнению в том же порядке, что и законное решение суда.

Комиссия по равенству и равноправию по требованию суда, уполномоченного по равноправию или иного официального органа либо организации по продвижению равенства может выдать заключение по делу, значительному с точки зрения толкования настоящего закона, кроме случаев, когда дело относится к компетенции инспекции по охране труда или касается толкования коллективного трудового договора. Право инспекции по охране труда запрашивать заключения комиссии устанавливается в § 22.

Комиссия по равенству и равноправию в делах, не относящихся к компетенции инспекции по охране труда в соответствии с § 22, может запретить соответствующему лицу продолжать или возобновлять дискриминацию или производить ответные меры либо приказать ему в разумные сроки принять меры для исполнения обязанностей, предусмотренных настоящим законом. В целях принуждения к исполнению установленного комиссией запрета или приказа комиссия может назначить штраф.

§ 21, в свою очередь, устанавливает, как дело попадает на рассмотрение комиссии по равенству и равноправию:
Стороны мирового соглашения совместно либо уполномоченный по равноправию с согласия сторон могут запросить у комиссии по равенству и равноправию утверждение мирового соглашения по делам, касающимся действий, противоречащих запрету дискриминации или ответных мер.

Лицо, считающее себя жертвой дискриминации или ответных мер, может передать дело о дискриминации или ответных мерах на рассмотрение комиссии по равенству и равноправию для принятия мер, предусмотренных пунктом 3 § 20. С согласия вышеуказанного лица такое дело может быть передано на рассмотрение комиссии также уполномоченным по равноправию или организацией, занимающейся продвижением равенства. Уполномоченный по равноправию может передать дело о пренебрежении обязанностями по планированию, предусмотренное § 5 и 6, на рассмотрение комиссии по равенству и равноправию для принятия мер, предусмотренных пунктом 3 § 20.

Порядок рассмотрения дел комиссией по равенству и равноправию подробно описывается в Законе о комиссии по равенству и равноправию (1327/2014).

Кроме того, по вопросам, связанным с основными правами, можно обратиться в органы, контролирующие соблюдение законности, к парламентскому омбудсмену и канцлеру юстиции.

Самым надежным вариантом в случае дискриминации является подача иска в суд общей юрисдикции или административный суд. Использовав возможности защиты прав в Финляндии, можно также подать жалобу в Европейский суд по правам человека.

4. Последствия. Основные последствия: 1. запрет дискриминационных действий; 2. компенсация; 3. возмещение ущерба; 4. уголовное наказание.

В § 25 Закона о равноправии о влиянии дискриминационных условий говорится следующее:
Дискриминационное или противоречащее запрету ответных мер условие договора, а также дискриминационное или противоречащее запрету ответных мер положение правил предприятия, объединения и фонда, является по своему весу ничтожным. Суд может изменить условия договора или прекратить его действие, если условие договора, указанное в пункте 1, таково, что сохранение в силе договора в остальной его части без указанного условия неприемлемо.

В § 23 говорится о компенсации:
Лицо, подвергшееся дискриминации или ответным мерам, имеет право на получение компенсации от того официального органа, работодателя или образовательного органа либо поставщика товаров и услуг, который против положений настоящего закона подверг его дискриминации или ответным мерам. Получение компенсации не является препятствием для получения возмещения ущерба в соответствии с Законом о возмещении ущерба (412/1974) или иным законом.

§ 24 определяет размер компенсации:
Компенсация должна быть соразмерна тяжести деяния, которая оценивается с учётом характера нарушения, его масштабов и продолжительности. При определении размера компенсации следует принимать во внимание иные возможные суммы возмещения, присуждённые или назначенные к выплате за то же деяние на основании прочих законов в связи с оскорблением, нанесённым человеку. Размер компенсации может быть изменён на более приемлемый, либо компенсация может не назначаться в случаях, когда она была бы неприемлемой с учётом стремления лица, нарушившего запрет, к предотвращению или устранению влияния его действий, и с учётом его экономического положения.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я с ребёнком переехала в новую квартиру. Мой родной язык – русский. С недавних пор кто-то постоянно бросает в наш почтовый ящик или под дверь разные картинки, листовки с советами, чтобы мы уезжали из их страны – угрозы, а иногда и просто мусор. Некоторые из наших соседей тоже смотрят на нас как на врагов, я боюсь отпускать ребёнка во двор одного. Что посоветуете делать?

Ответ: Если вы видели конкретно кого-то, кто этим занимается, или у вас имеются подозрения на этот счёт, немедленно обратитесь в полицию. Это прямая дискриминация, и нужно жёстко давать отпор таким явлениям, закон полностью на вашей стороне.

ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ В ШВЕЦИИ

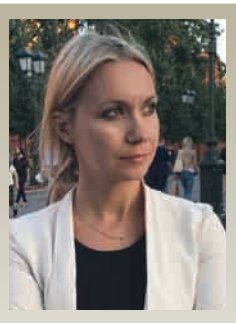
В основе современного шведского общества сегодня – идея равноценности каждого индивида, независимо от пола, религии, этнического происхождения, возраста, сексуальной идентичности.

Этот принцип подразумевает, в частности, обеспечение как мужчинам, так и женщинам равного доступа к образованию, право на профессиональную деятельность во всех областях, на неприкосновенность личности, защиту от насилия и дискриминации по гендерному признаку (социальная роль пола). Кроме того, в Швеции считают, что неравенство проще победить, если начинать воспитательную работу в детских садах и школах, донося и до детей, и до взрослых мысль о том, что все люди равны, достойны уважения и имеют право делать собственный выбор в жизни, и что никто не имеет права проявлять насилие или агрессию по отношению к другому.

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ

В Швеции не принято делить профессии на «мужские» и «женские». Какой-либо специальной системы квот на рабочие места для женщин нет, но при этом при подборе сотрудника на ту или иную должность работодатели должны исходить прежде всего из квалификации и опыта кандидата, а не принадлежности к тому или иному полу.

Вопросами равенства занимает омбудсмен (Diskrimineringsom-ombudsmannen, или DO). Должность омбудсмена является правительственной, в обязанности которой входит борьба с дискриминацией и защита равенства прав и возможностей для всех и каждого.



Екатерина РАГНАРССОН –
закончила в 2002 Московский Государственный Университет Внешней Торговли.
Магистр международного права.
Диплом с отличием.
Курс шведского права – Оребро университет (Швеция).
Работает с 2005 года в своей компании ELC AB.
www.elc-ab.com

Омбудсмен по вопросам равенства рассматривает ситуации, касающиеся гендерного равенства на рабочих местах, в школьной системе и других сферах жизни. Он также ответственен за исполнение закона относительно отпусков по уходу за ребёнком, а также наблюдает за тем, чтобы уход родителей в подобный отпуск не имел негативных последствий для их работы или службы.

Главным образом омбудсмен следит за исполнением Закона о борьбе с дискриминацией. Этот закон направлен против дискриминации по половому признаку, трансгендерной идентичности или самовыражению, сексуальной ориентации, этнической, конфессиональной или другой принадлежности, инвалидности или возрасту.

В Законе о борьбе с дискриминацией содержатся два основных раздела, касающихся гендерного равенства в сфере трудовых отношений:

- во-первых, закон обязывает всех работодателей принимать активные и целенаправленные меры для достижения равноправия мужчин и женщин;
- во-вторых, он запрещает дискриминацию и требует от работодателя расследовать и пресекать все случаи нарушения закона.

Среди объявлений местных бирж труда вы не увидите, например, таких: «Требуется специалист/менеджер (…) женщина от 23-35 лет…» Разместить публично такого рода объявление было бы нарушением закона. Антидискриминационное законодательство обязывает создавать равные условия для мужчин и женщин на рабочих местах. Дискриминация по половому признаку запрещена, а случаи её проявления должны расследоваться в соответствии с правом Швеции.

Закон предписывает работодателю следить за случаями такого преследования и принимать соответствующие меры.

Кроме того, работодатель не имеет права препятствовать уходу сотрудника в отпуск по уходу за ребёнком, независимо от того, какого пола этот сотрудник. Цель в том, чтобы и мужчины могли беспрепятственно уйти в такой отпуск, не опасаясь преследований или угроз об увольнении со стороны работодателя или непонимания коллег. Также это возможность для матери на определённом этапе выйти на работу, пока супруг будет сидеть дома с малышом.

В связи с рождением малыша шведские родители имеют право на оплачиваемый отпуск, длительность которого в общей сложности составляет 480 дней. Максимальный размер оплаты отпуска по уходу за ребёнком составляет 874 шведских кроны в день. Доходы, полученные родителями за время данного отпуска, облагаются налогами и учитываются при выходе на пенсию. 390 из 480 дней оплачиваются аналогично отпуску по временной нетрудоспособности (80% от совокупного годового дохода), а остальные 90 дней оплачиваются по минимальным тарифам (180 крон в день). Примечательно, что первые 60 дней отпуска по уходу за малышом закреплены за каждым родителем персонально (мама не имеет права отказаться от отпуска в пользу папы и наоборот). Кроме этого, по шведскому законодательству в связи с рождением ребёнка папа имеет дополнительную льготу в виде десяти оплачиваемых дней. Рождение двойняшек увеличивает срок дополнительного отпуска ещё на десять дней. При усыновлении ребёнка оплачиваемый отпуск предоставляется на полтора года с момента факта усыновления.

Согласно исследованию, женщины выполняют столько же оплачиваемой, сколько и неоплачиваемой работы, тогда как мужчины выполняют вдвое больше оплачиваемого труда, чем женщины. Возвращаясь из декретного отпуска после рождения ребёнка, шведские женщины часто переходят с полной ставки на частичную занятость. Скорее всего, именно поэтому родившие женщины теряют 25% дохода по возвращении к работе.

Шведская система во многих случаях оказывает огромную поддержку семьям с детьми, однако статистика, собранная Элизабет Ландгрен Меллер и Гунн Альм Стенфло, показывает, что проблемы по-прежнему сохраняются. Неполная занятость приводит к падению заработка женщин, а мужчины чаще отдают приоритет карьерному росту, вследствие чего возникает межполовое неравенство. Имеет место дискриминация беременных женщин работодателями; а после рождения ребёнка, по причине высоких требований на работе, времени на детей у вернувшейся на работу женщины остаётся всё меньше.

Данная проблема актуальна и часто обсуждается политиками.

ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ВОЗРАСТУ

По оценке Центрального Статистического Бюро дискриминация по возрасту в Швеции есть, так как заметен спад «подвижности» на трудовом рынке в связи с увеличением возраста. Политики Швеции призывают принять ещё более жёсткие законы против дискриминации по возрасту.

Примеры дискриминации по возрасту из судебной практики:

Пример 1.

Анна, 62 года, искала работу в качестве наставника в офисе службы занятости в Швеции. Её опыт и образование отлично отвечали требованиям работодателя.

На собеседование в офис были приглашены десять человек – шесть женщин и четверо мужчин, из которых по крайней мере у двух мужчин было меньше опыта и хуже образование. У одного из тех двоих, кто впоследствии стал сотрудником службы занятости, квалификация была хуже, чем у женщин, а у другого – по крайней мере такая же.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Куда обращаться людям, проживающим в Швеции, в случае, если их права дискриминированы?
Ответ: В Швеции дискриминационные случаи рассматриваются омбудсменом – www.do.se Необходимо оформить заявление в соответствии с правилами, указанными на вышеуказанном сайте, причём заявление можно сделать на любом языке.

Две женщины, которые впоследствии получили работу в офисе, были моложе Анны, им было 27 и 36 лет.

При принятии решения по этому делу суд руководствовался тем, что двое мужчин и одна женщина младшего возраста были приглашены на собеседование, несмотря на то, что их профессиональная подготовка явно уступала квалификации Анны. Поскольку работодатель не указал причину, по которой Анна не подходила для данного рабочего места, и даже не пригласил её на интервью, на основании которого можно было сделать вывод о профессиональной пригодности работника для данной должности, суд принял решение, что Анну дискриминировали из-за её пола и возраста. На основании решения суда Анна получила компенсацию за дискриминацию.

Пример 2.
Суд в шведском городе Уппсала обязал компанию, сотрудники которой прекратили собеседование с мусульманкой из-за её отказа пожать руку мужчине, выплатить девушке компенсацию.

Девушка пришла на собеседование, чтобы получить работу переводчиком. Она не пожала руку мужчине, который проводил интервью. Вместо этого девушка в знак приветствия положила руку на сердце. Но представители компании отказались из-за этого продолжить собеседование.

Суд посчитал, что это дискриминация. Но мнения судей разделились. Трое высказались в пользу девушки, двое – против удовлетворения ее иска. Теперь компания должна заплатить девушке компенсацию в 40 тысяч шведских крон ($4350).

Представители фирмы заявили, что все сотрудники должны относиться друг к другу одинаково. Корпоративные правила запрещают отказываться от рукопожатия по признаку пола. Но судьи отметили, что право отказаться женщине от рукопожатия с мужчиной по законам религии охраняет Европейская конвенция по правам человека. Судьи также не согласились с доводами компании о том, что отношение девушки к рукопожатию могло бы повлиять на её работу синхронным переводчиком.

Вопросы дискриминации и равного обращения ко всем сотрудникам на рабочем месте приобретают всё большее юридическое значение как во время приёма работника на работу, так и во время выполнения им работы. Закон о дискриминации постепенно модернизируется, но и дискриминация приобретает различные формы и ищет всё больше оснований.

С 1 января 2017 года были внесены изменения в Дискриминационный Закон, установлены более жёсткие требования к работодателю. Также правила определяют поведение работодателя в случае наличия дискриминации на рабочем месте, а также того, как следует предотвращать это и противодействовать дискриминации. Например, – какие требования могут быть предъявлены работодателю для корректировки работы или отпуска работника?

ЗАКОН ШВЕЦИИ О СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВАХ

Особое внимание в шведском законодательстве уделяется случаям сексуальных домогательств и юридическим требованиям, предъявляемым работодателю в этой связи.

Парламент Швеции одобрил законопроект, согласно которому мужчина обязан получать однозначное согласие женщины перед сексуальным актом, в противном случае он может быть обвинён в изнасиловании даже при сексе без сопротивления со стороны партнёрши.

Закон вступил в силу в июле 2018 года. Таким образом шведское правительство отреагировало на общественные дебаты о сексизме и сексуальном насилии, разгоревшиеся в связи со скандалами, связанными с домогательствами в США и других странах.

В будущем женщинам уже не нужно будет однозначно выражать несогласие вступить в акт, чтобы его можно было признать изнасилованием. Закон будет распространяться не только на случайные связи, но и на пары, состоящие в отношениях, и даже на супругов.

«Посыл простой – ты должен спросить у своего партнера, хочет ли этот человек секса. Если ты не уверен, оставь это. Секс должен быть добровольным», – сказал глава правительства Швеции Стефан Лёфвен.

Ранее сообщалось, что продюсер Харви Вайнштейн хотел получить $25 млн от онлайн-сервиса Netflix, чтобы спасти себя от скандала по части сексуальных домогательств.

Также хочу отметить, что в случае, если женщину морально оскорбляют на рабочем месте, данное действие подпадает не под дискриминацию личности человека, а будет рассматриваться в соответствии с правилами Закона о неприкосновенности личности женщины, который вступил в силу в 1998 году и предусматривает уголовную ответственность за любые действия, нарушающие неприкосновенность личности женщины.

Под действие закона подпадает практически всё, что так или иначе связано с унижениями, оскорблением чести и достоинства, попранием прав и свобод женщины, насилием (в том числе и в семье).

Преступления в сфере нарушения неприкосновенности личности женщины квалифицируются как правонарушения обычной степени тяжести или как особо тяжкие. Наказание за подобные преступления предусмотрено в виде лишения свободы на срок до шести лет. Примечательно, что настоящий закон призван защищать не только неприкосновенность личности женщины, но и детей.

ДИСКРИМИНАЦИЯ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Случаи дискриминации также часто встречаются в учебных заведениях. Дети в школе порой страдают от унижений из-за иного цвета кожи или разреза глаз. За последние пять лет 500 человек потребовали рассмотреть вопрос об этнической дискриминации в средней школе. И лишь четыре дела были доведены до суда.

Заявляют о случаях дискриминации не сразу. Часто и сами родители далеко не сразу узнают о том, что их дети оказались в такой ситуации. И не все знают, что есть возможность и способы искать в этом случае помощи и защиты. Многие школы не уделяют этим вопросам никакого внимания. Проявления дискриминации и расизма в начальной школе (например, детям с тёмной кожей часто напоминают, что они не шведы) всерьёз не обсуждаются – так полагает эксперт Карл Линд (Carl Lind), который по заданию омбудсмена по вопросам дискриминации проводит расследование в 150 школах Швеции. «Определённые выражения и манера себя вести по отношению к другим стали уже нормальными в определённых ситуациях. Некоторые даже и не задумываются о том, что в другой среде подобное может восприниматься как унижение и оскорбление», – говорит Карл Линд. А на самом деле проблема дискриминации детей в школе значительно серьёзнее, чем кажется, и затрагивает значительно больше школьников, чем мы думаем. И количество тех, кто умалчивает о дискриминации, тоже достаточно велико.

Каждый ребёнок, естественно, реагирует на такие случаи по-своему. Далеко не все рассказывают об этом родителям. Часто и учителя не пресекают подобные явления, и тогда это постепенно становится нормой, расизм превращается в обычное явление в обществе, всё идёт как бы само собой. Шведы обеспокоены этой проблемой, и политики часто обсуждают эту тему и ищут способы борьбы с подобной дискриминацией.

Шведская Ассоциация содействия ООН выступила с предложением – учредить в Швеции новое ведомство по борьбе с расизмом и этнической дискриминацией. Ассоциация считает, что Швеция не имеет чёткого плана борьбы с расизмом, что расистские организации продолжают усиливать свою пропаганду в шведских школах и социальных сетях. Например, по-прежнему подвергаются дискриминации саамы и ромы (официальное наименование цыган в Швеции). Право цыганских детей на школьное обучение до конца не реализовано в коммунах страны.

ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА
ДЛЯ ИНОСТРАНЦЕВ В ПОЛЬШЕ

В прошлом номере мы ознакомили читателя с общими принципами трудовых отношений в Польше. Речь шла об основных нормативных актах регулирующих трудовые правоотношения иностранцев с польским работодателем.

Читатель познакомился с наиболее распространенными формами трудовой занятости (трудовой договор, договор подряда, поручения и др.) Были затронуты темы равноуправления и дискриминации трудовых мигрантов в Польше.

Как я и обещала, в этом номере мы более подробно остановимся на вопросе дискриминации иностранных работников в Польше. Согласно польскому законодательству во всех случаях обязательными являются международные трудовые стандарты. Общепринятые принципы трудовых отношений определены Трудовым Кодексом Польши и распространяются на всех без исключений – как граждан Республики Польша, так и иностранцев, подлежащих юрисдикции Трудового Кодекса Польши. Ограничения, установленные польским законодательством для иностранцев в основном относятся к вопросам доступа к рынку труда, либо обусловлены общественными интересами и национальной безопасностью.

Эти ограничения не нарушают общепризнанных международных норм в сфере труда. На польском рынке труда найти примеры явной (открытой) дискриминации вряд ли удастся. Доказать, что иностранца не приняли на работу или уволили по дискриминационным признакам, очень сложно. Однако если увольнение произведено искуственно, польский суд, как правило, принимает сторону истца, а не работодателя.

В связи с огромным наплывом мигрантов в судах Польши с каждым днём прибывает дел с участием иностранцев. Основная масса мигрантов – это граждане Украины. По некоторым данным, сегодня в Польше работает более 1 млн граждан Украины.

По официальным данным отдела по вопросам иностранцев за последние три года число проживающих в РП на основании карты пребывания (карта по быту), выросло на 61%, из них граждан Украины более 85 тысяч человек (из России около 10 тысяч, из Беларуси 11 тысяч).

ГАЛИНА ТРАВКИНА –
Юрист, член правления Международной Ассоциации русскоязычных адвокатов (г. Москва).
Член общества «Медиаторы Польши» (г. Жешов).
Руководитель фирмы «Старт» (Польское право об иностранцах).
Получила диплом магистра администрации в 2007 году после окончания факультета права и администрации по специальности администрация трансграничная ВШПиА в Перемышле (Польша).
Многолетний опыт юридической практики в Польше.

Тел. +48 886327713
E-маил : cudzoziemcystart@gmail.com

При таком наплыве иностранной рабочей силы вопросы, связанные с трудоустройством и охраной прав работников, становятся всё более острыми.

В январе 2018 года польские газеты освещали громкое разбирательство о дискриминации украинских рабочих в международной компании «Lindbab». Работодателя обвиняли в принуждении украинских работников носить рабочую одежду в цветах украинского флага. Заявление о нарушениях прав было подано в Государственную Инспекцию Труда. Вопрос был решён по согласию сторон. Стоит заметить, что фирма «Lindbab» использовала цветную спецодежду изначально не только для украинских работников.

Гораздо чаще можно столкнуться с косвенной, скрытой, либо неофициальной (de facto) дискриминацией. Это явление опасное и трудно доказуемое. Дискриминация de facto имеет место в ситуациях, когда доминирующая группа пользуется преимуществами по отношению к меньшинству. В отличие от правовой дискриминации, которая может быть уничтожена путём изменения законов, дискриминацию неофициальную искоренить непросто. Например, в ходе разговора о трудоустройстве задаются вопросы, не связанные с характером данной работы, например, об истории и традициях Польши; такие вопросы для лиц не польской национальности могут быть особенно сложными ввиду неосведомлённости этих лиц в подобных вопросах. Здесь стоит заметить, что допускается возможность отказа от принципа равного отношения в области трудоустройства в случае, когда специфика данной профессии требует, чтобы кандидат соответствовал определённым требованиям: то есть был именно этой, а не другой расы, владел данным языком, был человеком определённого вероисповедования. В этом случае подобные требования к работнику не являются дискриминацией. К примеру, для какой-то вакансии требуется девушка-азиатка, в совершенстве владеющая китайским языком, – для исполнения роли в кинофильме или для работы в ресторане, предлагающем китайскую кухню, типичную для данной культуры.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Расскажите об общих условиях работы в Польше: сколько получают, когда на пенсию выходят?
Ответ: Рабочая неделя в Польше составляет 42 часа, минимальная зарплата 2.100 злотых брутто (около 500 евро), либо 13,7 злотых в час.
Пенсионный возраст – 60 лет для женщин и 65 для мужчин.
В 2018 году минимальная пенсия составляет 1030 злотых брутто (около 240 евро).
Однако многие поляки не получают даже минимальной пенсии. Чтоб получить право хотя бы на минимальную пенсию, недостаточно достичь пенсионного возраста, необходимо иметь соответствующую выработку лет. Для женщин это 20 лет стажа, для мужчин 25 лет.
Взносы в социальные фонды: 17,62% для работодателя, 18,45% для работника. В Польше существуют три основных профсоюза: Свободный профсоюз независимой Польши, Альянс всех польских профсоюзов и польский Союз Учителей.

Другим примером косвенной дискриминации может стать неуважительное отношение к новым работникам работодателя или коллег. Например, работники из восточных стран нередко становятся объектом унизительных шуток, касающихся их внешнего вида, акцента, происхождения.

В Польше, – как полагаю, и в других странах, – иностранцы часто выполняют работу ниже своей квалификации, либо выполняют больший объём работ, чем поляк, не получая прим этом соответствующей надбавки к вознаграждению.

В секторе сезонных и строительных работ в Польше время от времени возникают несоответствия с общепринятыми нормами труда. Иногда рабочие проживают в нечеловеческих (зачастую антисанитарных) условиях, работают без перерывов и без выходных. Однако это скорее исключение из правил, чем норма. Высокие штрафы и эффективная работа Государственной инспекции Труда (PIP) в Польше не позволяют работодателям совершать подобные неправомерные действия. Гораздо чаще иностранец в Польше жалуется на низкую оплату труда, нежели на дискриминацию.

Трудовые мигранты, как, впрочем, и граждане Польши, желающие соблюдения своих прав, должны быть знакомы с этими правами и своими обязанностями. Реализация этих прав в нашей стране происходит исправно, было бы желание. Порой достаточно предупреждения работодателю от работника, что в связи с несоблюдением его прав вы будете вынуждены обратиться в ГИТ (PIP) или в суд, чтоб исправить нарушения.

Согласно ст.183а Трудового Кодекса Польши все легально трудоустроенные должны быть равноправными в вопросах условий труда, независимо от пола, национальности, вероисповедания, принадлежности к профсоюзам.

Оценивая ситуацию в Польше по данным вопросам, вывод напрашивается сам собой: чтоб защитить свои права, необходимо повышать свою правовую культуру. Перед выездом за границу ознакомьтесь с законодательством, нравами и обычаями страны, в которой вы намерены получить работу. Как правило, Трудовой Кодекс начинает интересовать людей, когда их права уже нарушены.

Не допускайте, чтобы недобросовестные работодатели ущемляли ваши права. Знайте, что допустимо, а что нет, чтобы не попасть в щекотливую ситуацию.

Для тех кто легально работает (или собирается работать в Польше) важно следить за изменениями в трудовом законодательстве. Так, с 1 января 2018 года изменились правила трудоустройства для иностранцев.

Согласно новым положениям, определены правила, регламентирующие приём иностранных граждан на краткосрочную и сезонную работу в Польше. Для сезонных рабочих установлены следующие сроки пребывания:

- 270 календарных дней в течении 12 месяцев – для работников сельского хозяйства, садоводства и туристической сферы;
- 180 календарных дней в течении 12 месяцев – для работников всех остальных сфер.

Вышеуказанные изменения касаются граждан шести государств: России, Украины, Беларуси, Молдавии, Армении и Грузии. Для этих стран действует процедура упрощённого трудоустройства, без получения разрешения на работу в сроки, приведённые выше. Для того чтобы продолжить работу на сроки более 180 дней или соответственно 270 дней в году, необходимо оформить разрешение на работу.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Правда ли, что для граждан некоторых стран (Украина, Россия) разрешения на работу в Польше не нужно?

Ответ: Нет, неправда. Об особых условиях труда для граждан некоторых стран вы прочтёте выше в этом номере нашего журнала. Иностранцам из стран, не входящих в Европейский Союз, в принципе требуется разрешение на легальную работу в Польше. Легальное трудоустройство является основанием для легализации пребывания и получения ВНЖ (вида на жительство) по контракту, или ВНЖ для работника. После 5-летнего легального пребывания в Польше в связи с трудовой деятельностью возможно получение разрешения на постоянное пребывание в Польше (разрешения на пребывание долгосрочного резидента ЕС). Для граждан Украины также предусмотрены особые льготные условия в пенсионной системе (возможность засчитать стаж работы в Украине, при определённых условиях).

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я работаю в Польше по «umowa zlecenia» (договор поручения), а поляк, мой сменщик, по «umowa o pracę» (трудовой договор) и имеет оплачиваемый отпуск и большую зарплату. Как мне доказать, что работодатель не прав, и я имею право на такой же договор, как у поляка?

Ответ: Если заключенный между вами и работодателем договор поручения по своим условиям напоминает трудовой договор, вы имеете право обратиться в Гражданскую инспекцию труда или в Трудовой суд о признании вашего договора поручения трудовым договором. Тогда вы будете иметь те же защищённые права, как при трудовом договоре.
(Рекомендую консультацию у юриста, чтоб правильно оценить ситуацию).

Изменения коснулись и темы отпусков. По новым правилам отпуск будет предоставляться сроком на 26 календарных дней в году для всех работников, независимо от стажа работы (ранее длительность отпуска зависела от стажа). Перенести неиспользованные дни отпуска на следующий год теперь нельзя. То есть, если в течении года вы не использовали дни, отведённые на отпуск, или использовали только часть из надлежащих 26 дней, эти дни вы попросту теряете. Зато новые правила расширили круг лиц, которые могут брать отпуск по уходу за ребёнком.

Соответствующие законопроекты приняты с целью приведения польского законодательства в соответствие с директивами Европейского Союза и современными требованиями польского рынка труда. По данным Министерства Труда, в Польше требуются как высококвалифицированные работники, так и неквалифицированная рабочая сила.

Отмечается постоянный дефицит инженеров, рабочих со средним техническим образованием. Значителен недобор рабочей силы в области строительства, транспорта, логистики, связи. В системе образования постоянно открыты вакансии учителей, лекторов, тренеров.

Несмотря на огромный наплыв трудовых мигрантов (основная часть – граждане Украины), польский рынок труда не может удовлетворить спроса на дешёвую рабочую силу.

Подводя итог, с уверенностью можно сказать, что социальное и правовое обеспечение трудовых прав иностранцев в Польше является удовлетворительным. Однако вопросы дискриминации иностранцев далеко не на первом месте, более острым для иностранцев является вопрос оплаты труда. К сожалению, в Польше минимальная оплата труда, одна из самых низких в ЕС. Опередить её в этом удалось только странам бывшего СССР и соцблока, таким как Болгария или Румыния. Зато на жизненно важные товары цены неукоснительно растут в последние несколько лет. Эти факторы делают Польшу менее привлекательной страной для трудовой миграции.

ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Важные адреса для трудовых мигрантов в Польше:
Инфолиния для мигрантов: 22 490 20 44 (понед. – пятн. с 9-17.00).
Под этим номером мигранты могут получить информацию (по-русски, украински, англиски и на др. языках) об условиях пребывания и работы в Польше.
Государственная Инспекция Труда:
Państwowa Inspekcja Pracy Główny Inspektorat Pracy, ул. Barska 28/30, 00-001 Warszawa, Polska.
Тел. +48 22 391 82 15