

Do pracy czy do roboty?

2 grudnia 2009

Cywilizacja zachodnioeuropejska w ostatniej dekadzie rozwoju w socjaldemokratycznym wyrazie osiągnęła niewątpliwy sukces w poziomie zatrudnienia i prawie pracy. Ludność przy 40-godzinnym czasie pracy, a w niektórych państwach Unii prowadzi się eksperymenty 35-godzinnego czasu pracy, ma dużo więcej czasu dla siebie i dla rodziny, niż to miało miejsce na przełomie XIX i XX wieku.

W kopalniach i fabrykach zabronione jest zatrudnianie dzieci (co miało miejsce), a pracownik posiada ochronę prawną i socjalną. W krajach skandynawskich, dalej w Belgii, Holandii, Austrii, Niemczech soboty są ustawowo wolne od pracy, oczywiście za wyjątkiem sektora energetycznego, ratownictwa i transportu. Tam pracownik nabywa prawa do 26 dni urlopowych po przepracowaniu jednego roku.

Drugą istotną ustawą jest ustawa o zatrudnieniu w godzinach nadliczbowych. Za każdą godzinę pracownikowi należy się 100 proc. uposażenia, ale pracownik musi odprowadzić 50 proc. podatku, a pracodawca również płaci zwiększony podatek od zatrudnienia. Mechanizm ochrony jest prosty: nie opłaca się pracować w godzinach nadliczbowych obu stronom zatrudnienia! Mimo takich przepisów pracownicy i pracodawcy mają się dobrze, a państwa nie narzekają na deficyt budżetowy za wyjątkiem ostatniej recesji wynikłej, jak wiemy, z apogeum spekulacji giełdowych i bankowych. W państwach przez mnie wymienionych istnieje wysoki etos pracy, lecz tam „PRACA ZOSTAŁA STWORZONA DLA CZŁOWIEKA, A NIE CZŁOWIEK DO PRACY”, jak to ma miejsce w Kanadzie i USA.

W kanadyjskim Ministerstwie Pracy można otrzymać ustawy o zatrudnieniu i ochronie pracownika, lecz kiedy popatrzymy na życie od kulis, napotkamy zupełnie odmienną sytuację od tej w założeniach. Ustawa o zatrudnianiu w maksymalnym wymiarze

czasu pracy 45 godzin dotyczy wyłącznie urzędników i służb specjalnych. Sami wiemy, ile godzin tygodniowo spędza kierowca ciężarówki za kierownicą lub pracownicy usługowi. Ich katorżnicza praca jest spowodowana napiętymi terminami i oszczędnościami w zatrudnieniu przez firmy transportowe, restauracje czy inne serwisy usługowe. W małych firmach, „manufakturach”, warsztatach i przedsiębiorstwach budowlanych niezrzeszonych w Unii pracownik jest podmiotem, niegodnym szacunku człowiekiem, wzbogacającym przecież właściciela firmy. Oprócz nakładania wyśrubowanych zadań i terminów, zatrudnia się delikwenta przez 10 godzin, nie wypłacając mu nadliczbowek lub nie oddając w zamian za przepracowane godziny dni wolnych. W Kanadzie nie istnieją sądy pracy, w których pracownik mógłby zaskarżyć niezgodne z prawem postępowanie pracodawcy. W sytuacjach drastycznych pozostają sądy, w których prowadzenie procesu nabiera cech parodii z Kafki. Procesy ciągną się latami, a prawnicy powiększają swoje konto.

Tak w Europie, jak i w Kanadzie czy w USA istnieje szara strefa zatrudnienia. Bierze się ona z wielu powodów, wymienię chociaż kilka z nich.

Nieatrakcyjność wykonywanego zawodu oraz niskie uposażenie, brudna i poniżająca, niedająca perspektyw awansu społecznego i zawodowego praca. Pracodawcy, ryzykując grzywnę, zatrudniają ludzi „na wizycie” oraz nowych imigrantów ze słabą znajomością języka, rozumiejących tylko proste polecenia. Następnym powodem jest niewykazywanie zatrudnienia w raportach do Revenue lub IRS w USA, co jest bez wątpienia dużą korzyścią dla pracodawcy.

W Austrii miejscowa policja doskonale wiedziała, że właściciel pensjonatu zatrudnia masowo emigrantów, nie czyniąc żadnych kroków prawnych. Właściciel, Herr Satran, przywoził nam na budowę 3 posiłki dziennie z napojami do oporu (była pełnia lata) i zawsze stała skrzynka doskonałego piwa, co w Kanadzie leży w sferze baśni. Obowiązkiem i swoistym kodeksem honorowym było nakarmienie ciężko pracującego emigranta i sumienne

wypłacenie wynagrodzenia. Pracowaliśmy 8 godzin z trzema przerwami na posiłek, a hasłem na budowie było „Langsam byte”, wolno i dokładnie pracować. Gdy tyłek mi zaczął chodzić na boki podczas pchania pełnej betonu taczki lekko pod górkę, majster polecił nam ładować 1/2 taczki, żeby nie doszło do wypadku. I nawet im przez myśl nie przeszło, żeby zwolnić słabszych. Gdy z rodziną w niedzielę szliśmy do kościoła, to miejscowi pozdrawiali nas „Gruess Gott Herr Zaleski”. Znano mnie również z wieczornych koncertów na akordeonie w restauracji, w pensjonacie. Pracujący emigranci, w szczególności Polacy i Czesi, byli uprzejmie traktowani przez miejscową ludność i z szacunkiem. Bo w krajach tych istnieje od pokoleń etos pracy i szacunek do pracownika, obojętnie jaki zawód on wykonuje. Nie można wykluczyć ludzkich kanalii czy to przy zbieraniu pomidorów we Francji, czy oliwek we Włoszech, ale generalnie jest dużo lepiej niż w krajach drapieżnego kapitalizmu.

Na naszym podwórku występują pracodawcy rzetelni i uczciwi oraz ludzkie kanalie. Pracownik, udając się do pracy, musi posiadać własne ubranie i obuwie robocze, narzędzia, a ten, który zajmuje się rozwożeniem gazet lub artykułów, używać musi własnego samochodu, za którego eksploatację i paliwo firma mu nie zwraca. Do tego należy dodać niesumienne wypłacanie wynagrodzenia z obcinaniem przepracowanych godzin, robienie w trąbę tych biednych ludzi na każdym kroku i jeszcze powszechnie przyjmuje się ten proceder jako normę! W usługach często pracodawcy przyjmują pracowników na „trening”, żeby po zakończeniu pracy powiedzieć, że się nie nadaje, nie wypłacając mu żadnego wynagrodzenia za wykonaną pracę. „Trening” trwa nieraz 3 – 6 dni i właściciel firmy tym sposobem ma darmowego pracownika. Zresztą ta praktyka jest rozciągnięta na szpitale i duże firmy, gdzie pracownik pracuje jako „voluntary worker” nieraz przez rok, zanim zostanie przyjęty, bądź nie, do pracy. Kelnerce właściciel potrafi odebrać kieszonkowe ofiarowane przez wdzięcznego klienta. Kucharzowi urwać godziny, a sprzątaczkę urywać wynagrodzenie.

W branży sprzątajacej biura czy prywatne domki pazerność i chciwość właścicieli firm wyzwala najniższe instynkty. Pracodawca zabiera sprzątajacej kobiecie „tip” – napiwek, który wdzięczna klientka ofiarowała ciężko pracujacej kobiecie jako wyraz uznania za pracę. Często zostawiają drobne prezenty, które właścicielka firmy łapczywie zgarnia. Dwie pracownice dziennie sprzątają 3 duże domy z wynagrodzeniem 10 do 11 dolarów za godzinę w czasie siedmiu i 1/2 godziny, za co otrzymują 75 dolarów każda. Koszt sprzątnięcia domu wynosi od 80 do 100 dolarów, co daje w naszym przypadku 240 – 300 CAD minus 150 CAD na wypłatę. Wszyscy ci pracodawcy wykazują w firmie zatrudnianie członków rodziny, co przynosi ulgi podatkowe, nie wykazując oczywiście zatrudnienia naszych „wizytorów” czy imigrantów. Znany jest nieuczciwy proceder niektórych właścicieli firm transportowych, którzy rozpoczęli proces bankructwa firmy bez powiadamiania o upadłości firmy kierowców zatrudnionych w dalekich przewozach. Ci, po powrocie, firmy nie zastali i wielu do dzisiaj nie otrzymało wynagrodzenia.

Obecnie takie procedery policja kwalifikuje jako rabunek mienia i cwaniaczek może być skazany na podstawie Kodeksu kryminalnego w najmniejszym wymiarze o kradzież. Bo niezapłacenie za wykonaną pracę jest zwykłą kradzieżą i roszczenia tego typu nie załatwiamy w sądzie „small claim”, lecz składamy zawiadomienie w prokuraturze o dokonaniu przestępstwa kradzieży lub na policji. Pracodawca, który nie wypłaca wynagrodzenia za wykonaną pracę, kręci i oszukuje zatrudnionych pracowników, na pewno nie kwalifikuje się do sfery ludzi uczciwych. Jest prymitywnym złodziejaskiem. Uczciwy pracodawca, bo i takich nie brakuje, występuje w imieniu pracownika do urzędu imigracyjnego o sezonowe pozwolenie na pracę i tymczasowy numer socjalny, ubezpieczając go i odprowadzając po datki z tytułu zatrudnienia. I zatrudnienie osób „na wizycie” czy w trakcie załatwienia statusu rezydenta odbywa się w sposób legalny i zgodny z obowiązującym w Kanadzie prawem. Zdarzały się przypadki, że

pracodawca zwalniał pracownika, nie wypłacając należności i twierdząc, że teraz nie ma gotówki i niech ten zgłosi się za tydzień. Termin wypłaty jest oddalany aż do skutku. Lub terminu odlotu delikwenta do kraju. Często właściciel biznesu sprzątającego przyjmuje panie, nie wypłacając wynagrodzenia za pierwszy tydzień i obiecując, że po rozwiązaniu umowy rozliczy się z nimi za ten tydzień, bo – jak twierdzi – takie są zwyczaje. Oczywiście pracownik po zwolnieniu nie widzi zaległej wypłaty za ten pierwszy tydzień pracy.

Żeby cokolwiek zmienić w tym zakresie, należy przeprowadzać przez urzędy podatkowe więcej kontroli w celu likwidacji nieuczciwego procederu. A każdy przypadek oszustwa czy kradzieży zarobków należy zgłaszać do Ministerstwa Pracy w Ontario. Ministerstwo nie jest zainteresowane statusem pobytu pracownika. Po zgłoszonej skardze ma obowiązek przeprowadzić dochodzenie i ukarać pracodawcę grzywną lub zawieszeniem licencji na działalność gospodarczą. Praca, nawet nielegalnie, nie jest przestępstwem! Jest przekroczeniem przepisów administracyjnych tylko, ale o wiele większą wagą łamania prawa pracy obciążony będzie pracodawca. Mam nadzieję, że któraś kancelaria adwokacka wpadnie na pomysł utworzenia biura pomocy pokrzywdzonych emigrantów czy ludzi zatrudnionych sezonowo i za niewielką opłatą lub za procent z odzyskanej sumy podejmie się obrony ludzi wyzyskiwanych w pracy.

Samo to, że zatrudnia się pracownika bez ubezpieczenia na okoliczność wypadku przy pracy, jest w Kanadzie nielegalne. Tak jak jazda samochodem bez ubezpieczenia!

Autor: Andrzej Załęski

Źródło: [Tygodnik „Goniec” z Toronto](#)