



Podstawy prawne zachodniej granicy PRL."Żołnierz Ludu" 1985.*Podstawy prawne zachodniej granicy PRL.* Ustalenia poczdamskie. „Żołnierz Ludu”: 1985.*Podstawy prawne zachodniej granicy PRL. Demarkacja i delimitacja granicy."Żołnierz Ludu" 1985*Podstawy prawne zachodniej granicy PRL. Gdzie jest Rzesza Niemiecka. "Żołnierz Ludu" 1985.*Układ Warszawski w regulacjach prawnych. „Żołnierz Ludu" 1985

Polska droga do Unii Europejskiej. „WYSPIARZ” 1999 Nr 1 – 28
(Tygodnik Świnoujścia, Wolina, Międzyzdrojów – piszę o polskiej drodze do Unii Europejskiej. Poniżej jeden z tematów).

TOWARZYSTWO INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ
THE ASSOCIATION FOR EUROPEAN INTEGRATION

72-600 Świnoujście, ul. Staszica 4 Tel./fax: 091 - 321 54 44

Polska droga do Unii (1)

Polska rozpoczęła negocjacje o przystąpienie do Unii Europejskiej (UE). O postępach w rokowaniach pisze się mało, a zdaje się, że termin i warunki przystąpienia naszego kraju do tego ugrupowania zależą od rozstrzygnięć zapadających przy stole rokowań, lecz także od tempa i jakości dostosowań wewnętrznych. To oznacza, że przygotowanie się do akcesji, to nie tylko zadanie Rządu, ale także każdego z nas. Aby temu sprostać, potrzebna jest wiedza o warunkach integracji.

Zadaniem naszym będzie dostarczanie Państwu wiadomości o UE, które w konsekwencji pozwolą lepiej poznać tą strukturę i przygotować się do funkcjonowania w jej składzie.

Integracja z UE jest procesem, który toczy się od kilku lat i obejmuje już wiele sfer życia. Najbardziej widoczne i bezpośrednio odczuwalne, tak dla producentów jak i dla konsumentów – są zmiany w sferze handlu zagranicznego. Zostały również zapoczątkowane dostosowania w sferze prawnej, ochrony środowiska, zdrowia, gospodarczej, pracy i inne. W tym felietonie mowa będzie o prawie pracy w UE. Na wstępie można powiedzieć, że polskie prawo pracy nie odbiega od unijnego w sposób znaczący, jednak jeszcze wiele spraw wymaga dopracowania. Poprawy warunków zatrudnienia po wejściu naszego kraju do Unii mogą spodziewać się przede wszystkim kobiety oraz ci, którzy narzekają na niewystarczające przepisy BHP. Pojawiające się wśród nowych przedsiębiorców obawy, że unijne akty prawne „ustawiają” nam w firmie wszystko, łącznie z określeniem liczby przerwy

na papierosa czy menu w zakładowej stołówce, są dalekie i jednocześnie bliskie prawdy.

Prawo wspólnotowe reguluje co prawda tylko niektóre relacje między pracodawcą a pracownikiem, ale te, którymi się zajmujemy, traktuje niezwykle bardzo szczegółowo. Szczególnie dotyczy to norm bezpieczeństwa i higieny pracy. Łagodniejsze od unijnych polskie przepisy BHP są powszechnie ignorowane i to w firmach prywatnych jak i państwowych. Tu czeka nas wielka praca dostosowawcza do rzeczywistości Unii. Przepisy Unii, na przykład, określające zasady pracy przy stanowiskach komputerowych, opisują nawet parametry krzesła, jakie pracodawca musi zapewnić pracownikowi zasiadającemu przed monitorem. Warto jednak wspomnieć, że są też dziedziny, gdzie nasze prawo silniej chroni pracownika niż w UE. Prawo do pracy – jako jedno z najważniejszych dla człowieka – jest w Polsce gwarantowane w Konstytucji, choć na jej podstawie nie można oczywiście żądać od państwa lub pracodawcy znalezienia nam zatrudnienia.

Wskazanie tych punktów, w których odstajemy najbardziej, jest bardzo istotne. Dlaczego? By uniknąć przykrego zaskoczenia. Unijne prawo pracy ma bowiem zawsze pierwszeństwo przed prawem krajowym państw członkowskich. Oznacza to, że ile nie wynagrodzimy okresu przejściowego, zacznie ono obowiązywać nas zaraz po wejściu do UE i to z mocą wyższą od polskiego. W unijnej rzeczywistości polscy pracownicy i pracodawcy będą także mogli powoływać się przed sądami krajowymi (dotyczy to zarówno osób fizycznych jak i prawnych) na uprawnienia przyznane im w przepisach prawa Unii, nawet gdyby nie zostały one jeszcze włączone do polskiego systemu prawnego.

Wspólnoty Europejskie długo nie miały jednolitej koncepcji prawa pracy i polityki społecznej. Początkowo sprawy społeczne były posilkowe wobec celów ekonomicznych Unii. Dopiero Karta Wspólnotowa uchwalona w 1989 roku stała się drogowskazem, wskazującym kierunki działania w polityce społecznej państw.

Wspólnotowe regulacje obejmują:

- prawne zagwarantowanie swobody przemieszczania się pracowników. To najważniejsza reguła dla stosunków pracy, to z niej wynika obowiązek traktowania obywateli innych krajów UE (także przedsiębiorców i pracowników) m.in. co do celów, warunków zatrudnienia i pracy nie gorzej niż własnych,
- równość traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy i zatrudnienia,
- bezpieczeństwo pracy i ochrony zdrowia pracowników,
- społeczne aspekty restrukturyzacji przedsiębiorstw i zmian stosunku pracy,
- dialog społeczny i zasadę informowania i konsultowania z pracownikami (i to na skalę europejską) spraw dotyczących przedsiębiorstwa. Unijne prawo nie jest jednak wolne od luk.

Brak jeszcze dokładnych regulacji obejmujących na przykład ochronę indywidualnego stosunku pracy czy odpowiedzialność materialną pracowników i pracodawców. Porozumienie w sprawie polityki społecznej z Maastricht nie nadało Wspólnotom kompetencji m.in. w kwestiach kształtowania wynagrodzeń czy prawa zrzeszania się. Także wysokość zasiłków (choć odpowiednie przepisy nakazują ich wypłacanie) pozostaje nadal w gestii państw członkowskich UE, podobnie jak ustalenie maksymalnego czasu pracy, który tygodniowo nie może przekroczyć 48 godzin. (c.d. w następnym felietonie).

ZAPROSZ

Radni Lewicy N
PEŁNIĄ DY

w każdy pierwszy ponie
w godzinach od 11.0
w pok. 130 Urzędu I

Źródła: M. Karpuk, Z. Gajewski: Normy i Certyfikaty w Polsce i w Unii Europejskiej. Centrum Informacji Europejskiej (ISBN 83-87913-05-7). T. Słaby