

Uzasadnienie

postulatów Stowarzyszenia Rodzin dyplomatów dotyczących zmian w Ustawie o służbie zagranicznej.

Stowarzyszenie obserwuje zasadniczą różnicę w sytuacji rodzin dyplomatów polskich w porównaniu do rodzin dyplomatów pozostałych krajów Unii Europejskiej. Przejawia się to przede wszystkim w tzn. „pakiecie socjalnym” przysługującym członkowi służby zagranicznej, mającym na celu wsparcie rodziny jako całości oraz docenieniu roli, jaką spełnia jej obecność na placówce dla dobrego funkcjonowania delegowanych pracowników. System różnych współistniejących dodatków stara się rekompensować sytuację zwiększonych kosztów utrzymania rodziny, rozłąki z najbliższymi i częstej konieczności rezygnacji z kariery zawodowej współmałżonka itp. Brak nowelizacji Ustawy o służbie zagranicznej przez 10 lat powodował pogłębianie się tej różnicy na niekorzyść dyplomatów RP.

I Dodatek rodzinny

Dodatki rodzinne, których celem jest częściowa rekompensata zwiększonych kosztów utrzymania rodzin dyplomatów podczas pełnienia służby poza granicami kraju **istnieją we wszystkich państwach Unii Europejskiej.** (Wyjątkiem poza Polską jest tu tylko Cypr i Hiszpania, które mają inaczej rozwiązany system świadczeń społecznych.)

A) dodatek na dzieci ; przyznawany jest we wszystkich krajach bez rozróżniania typu szkoły do jakiej uczęszcza dziecko.

-kryterium wiekowe: najczęściej przyjmuje się wiek ukończenia szkoły wyższej tj. 21-26 r.ż. (21r.ż.-Francja, 23r.ż.- Hiszpania, Węgry, 24r.ż.-Austria, Belgia, 25r.ż.- Portugalia, 26r.ż.- Czechy)

-wysokość: różnie kalkulowana; -stała jednakowa suma (np. w Portugalii 150 USD/m-c)

- wzrastająca z wiekiem (Węgry-10% kwoty bazowej do 12r.ż.
-15% kwoty bazowej do 23r.ż.)

- procent od dodatku zagranicznego pracownika (25% Belgia, Islandia)

B) dodatek na współmałżonka- w wielu krajach nie jest związany z osiąganymi przez współmałżonka dochodami z tytułu pracy (np. w Austrii, Belgii, Niemczech, Norwegii, Szwajcarii, Holandii, Irlandii, Grecji)

- **w niektórych krajach jest częściowo zredukowany w zależności od dochodów z tytułu pracy** (na Węgrzech, w Islandii, Szwecji, Finlandii Luksemburgu, Francji)

- **w niektórych krajach przysługuje niezależnie czy współmałżonek przebywa na placówce** (uzasadnia się to zwiększonymi kosztami utrzymywania dwóch gospodarstw domowych- . Francja, Luksemburg). Najczęściej jednak absencja nie może przekraczać 90 dni.

II Rekompensata utraconych praw emerytalno-rentowych

Konieczność przerwania pracy przez współmałżonka towarzyszącego delegowanemu pracownikowi, brak możliwości zatrudnienia na placówce i trudności znalezienia ponownie pracy po przyjeździe do kraju, pociąga za sobą brak zabezpieczenia socjalnego i emerytalno -

rentowego i jest coraz częściej przyczyną rezygnacji z wyjazdu, a co za tym idzie rozłąki a nawet rozpadu rodziny.

Niektóre kraje przyznają dodatek rekompensujący brak składek emerytalno-rentowych niezależnie od dodatku rodzinnego, ale najczęściej robią to nie bezpośrednio na rzecz współmałżonka lecz na konto członka służby zagranicznej.

Wysokość tego dodatku jest różna; w Austrii ok.200Euro/m-c, w Wielkiej Brytanii maksymalnie 2780 funtów rocznie, w Szwajcarii zwracane są opłacane samodzielnie przez współmałżonka składki. W Finlandii wypłaca się 53 Euro za każdy miesiąc pobytu na placówce bezpośrednio współmałżonkowi po osiągnięciu przez niego 63r.ż.

III Dodatek reprezentacyjny jest przyjętą praktyką w wielu krajach europejskich i nie dotyczy to tylko współmałżonków szefów placówek. Przeznaczany jest na pokrywanie kosztów związanych z reprezentacją, udziałem i organizacją spotkań, strój służbowy itp. Związany jest procentowo z dochodami małżonka- dyplomaty lub wielkością jego dodatku reprezentacyjnego.(w Austrii, Belgii, Szwajcarii, Holandii, Wielkiej Brytanii, we Włoszech,)

IV Praca współmałżonka ambasadora i konsula kierującego urzędem konsularnym.

Stowarzyszenie postuluje skorygowanie zapisu dotyczącego zakazu pracy dla tej grupy osób.Art.31 ust.2. Zgody Dyrektora Generalnego SZ wymagałaby np. tylko sytuacja dotycząca rezygnacji z immunitetu lub powstanie bezpośredniej zależności służbowej.

Stowarzyszenie proponuje utrzymanie możliwości zatrudniania współmałżonków ambasadorów i konsuli generalnych w formule etatu krajowego niekierowanego(EKN) na placówce w wymiarze ½ etatu(jest to wynagrodzenie za wykonywaną pracę), alternatywnie do formuły dodatku na niepracującego współmałżonka dla osób, które nie są zainteresowane zawieraniem umowy o pracę.

V Podróże urlopowe mają na celu utrzymanie więzi z krajem i rodziną. Ma to wymiar społeczny, socjalny, psychologiczny. Jest też bardzo ważnym elementem polityki prorodzinnej.

Chceliśmy zwrócić uwagę Ministerstwa na dwie zasady związane z podejściem do tego tematu;

- 1) W większości krajów europejskich MSZ pokrywa koszty podróży urlopowej do kraju jeden raz w roku, szczególnie, gdy dotyczy to podróży poza Europą.
- 2) Pokrywa się koszty podróży celem odwiedzin, dotyczy to głównie dzieci, które nie przebywają stale na placówce.(np. dzieci dyplomatów brytyjskich czy fińskich mają te koszty podróży pokryte dwa razy w roku.)

Opracowała Anna Kaszuba

na podstawie danych z European Union Foreign Affairs Spouses Association (EUFASA)