

horizonte UNIA

Gazeta dla Polskich członków Unii
Numer 4, Lipiec 2014

Redakcja T +41 31 350 21 11, F +41 31 350 22 11 | info@unia.ch | www.unia.ch

Inicjatywa federalna Ecopop Nie dla Ecopop!

W tegorocznej letniej sesji, rada narodowa (większa izba parlamentu) zdecydowanie odrzuciła inicjatywę Ecopop. Trafi ona najprawdopodobniej pod koniec listopada pod głosowanie powszechne. Pomimo, że parlament zdecydowanie opowiedział się przeciwko inicjatywie, pozostaje ona w dalszym ciągu groźna. Po raz kolejny przyjdzie nam zmierzyć się z inicjatywą, która wszelką odpowiedzialność za problemy kraju przerzuca na migrantki i migrantów jednocześnie atakując prawa pracownicze.

Jaki jest cel inicjatywy?

Stowarzyszenie Ecopop poprzez inicjatywę „powstrzymać przeludnienie – zachować naturalne podstawy życia” zamierza ustabilizować światową populację poprzez ograniczenie migracji i wspieranie swobodnego planowania rodziny co doprowadzić ma do „zachowania naturalnych podstaw życia”. Ideologia wydaje się brzmieć w wersji nieco przerysowanej: zasoby naturalne nie starczą dla wszystkich – zadbajmy przynajmniej o własne przetrwanie. Konkretnie domaga się stowarzyszenie by stała populacja Szwajcarii w ujęciu trzyletnim nie mogła zwiększyć się o więcej niż 0,2% w wyniku migracji oraz aby przynajmniej 10% szwajcarskich funduszy rozwojowych przeznaczane było na wspieranie „swobodnego planowania rodziny” w najbiedniejszych regionach świata.

Dlaczego Unia sprzeciwia się Ecopop

Inicjatywa Ecopop chciałaby „rozwiązać” problemy ekologiczne poprzez radykalne ograniczenie migracji tudzież przyrostu populacji. Wskazuje ona migrantki i migrantów jako winnych problemów ekologicznych i jednocześnie wspiera dyskryminację osób bez szwajcarskiego paszportu. Niezależnie od zapewnień inicjatorów, jest ona również po myśli populistyczno-prawicowych ugrupowań, które od lat głoszą: migracja jest zła, Szwajcaria musi silniej ją sterować, wpuszczać tylko tych do kraju, którzy rzeczywiście są „użyteczni”.

Ecopop jako atak na pracownice i pracowników

Unia sprzeciwia się inicjatywie również z tego powodu, że wprowadza ona niepewność odnośnie warunków życia i zatrudnienia, zmuszając pracodawców do obchodzenia ograniczeń migracyjnych poprzez pozwolenia krótkoterminowe. Nie prowadzi również do rozwiązania problemów środowiska naturalnego ponieważ nie jest ono zagrożone, przez „zbyt dużo” ludzi tylko przez tych, którzy żyjąc ponad swoje potrzeby zużywają zbyt wiele zasobów.

Inicjatywa jest również kolonialistyczna, ponieważ odwołuje się do starego paradygmatu kontroli populacji: zobowiązuje Szwajcarię by przekonywała społeczeństwa biedniejszych państw do ograniczenia przyrostu naturalnego. Postulowane przez inicjatywę jednostronne wspieranie „dobrowolnego planowania rodzinnego” jest złą receptą na uporanie się z ubóstwem. Wysoki przyrost naturalny jest wynikiem ubóstwa a nie jego przyczyną. Wszelkie doświadczenia wskazują: im lepiej się ludziom powodzi, im wyższe są przychody i silniejsza pozycja społeczna kobiet, tym niższy przyrost naturalny. Nad tym należy pracować.

Informacje w skrócie

Konwencja dotycząca osób zatrudnionych w gospodarstwach domowych

Rada Narodowa (większa izba szwajcarskiego parlamentu) wyraziła zgodę na ratyfikację konwencji nr 189 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Oznacza to, że konwencja, która wzmacnia pozycję często bezwzględnie wykorzystywanych osób zatrudnionych w prywatnych gospodarstwach domowych, będzie obowiązywać również w Szwajcarii. Osoby zatrudnione w gospodarstwach domowych należą do najbardziej wykorzystywanych grup pracowników. W niektórych państwach, prawa tych osób są nagminnie łamane. Stąd konieczność szczególnej ochrony. Konwencja nr 189 wyznacza globalnie obowiązujący, minimalny standard tej ochrony.

Płaca minimalna w kantonie Neuenburg (Neuchatel)

Rada kantonu ustanowiła pod koniec maja nowe prawo. Definiuje ono płacę minimalną w kantonie i sposób jej wdrożenia. Jest to efekt długotrwałych negocjacji pomiędzy partnerami socjalnymi. Nowa płaca minimalna wynosi 3'640 CHF brutto na miesiąc (X12) przy 42 godzinach pracy w tygodniu – czyli 20 CHF na godzinę. Ta dolna granica dotyczy 4% osób zatrudnionych w kantonie i tym samym oznacza podwyżkę pensji dla ok. 2700 osób.

Dłużej otwarte sklepy? Nie!

Związek zawodowy Unia oficjalnie odrzuca projekt ustawy federalnej o godzinach otwarcia sklepów. Nowa ustawa prowadziłaby do przedłużenia godzin otwarcia sklepów od 6 do 20 w ciągu tygodnia i od 6 do 19 w soboty. Unia potępia ten kolejny już atak na warunki pracy sprzedawców i wolę społeczeństwa. Ponieważ w handlu detalicznym nie ma zbiorowego układu pracy, przedłużenie godzin otwarcia sklepów prowadziłoby do uelastycznienia warunków pracy, jeszcze dłuższych godzin pracy wieczorami oraz podczas weekendów i to bez rekompensaty.

Negocjacje w sprawie zbiorowych układów pracy

Zbiorowe układy pracy: przegląd sytuacji

W ostatnich miesiącach udało się podpisać kilka korzystnych zbiorowych układów pracy (GAV), inne ważne porozumienia powinny zostać podpisane w najbliższych miesiącach. Poniżej prezentujemy czytelnikom i czytelniczkom Horizonte przegląd najważniejszych porozumień – tych już podpisanych i tych, które powinny zostać podpisane w niedalekiej przyszłości.

Już w poprzednim numerze zapowiadaliśmy, że w branży prywatnej opieki nad osobami starszymi w Szwajcarii niemieckojęzycznej opracowany został GAV. Tymczasem, strony podpisały już oficjalnie nowe porozumienie. To kamień milowy w branży, która dynamicznie się rozwija, i w której ochrona warunków pracy jest szczególnie ważna. Należy dążyć by porozumienie to stało się powszechnie obowiązujące najpóźniej do końca 2015 r.

Belimed-Sauter: wzorcowy GAV

Przykład firmy Belimed Sauter, działającej w branży sterylizacyjnej i zatrudniającej 300 osób, pokazuje, że poważnie traktowana współpraca socjalna opłaca się. Nowy GAV wszedł już w życie i obowiązuje do 2019 r. Nowością jest objęcie porozumieniem pracowników czasowych i uczących się. Szczególnie cieszy ustanowienie płacy minimalnej dla uczących się i niewykwalifikowanych, wprowadzenie większej przejrzystości wynagrodzeń oraz dłuższych ferii. Ponadto, pojawiły się zapisy dotyczące równouprawnienia: szereg postanowień w sprawie równości płacy oraz przedłużenie urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego. Ze związkowego punktu widzenia cieszy również rozbudowanie praw pracowniczych jak np.:

ochrona przed wypowiedzeniem dla członków komisji kadrowych (reprezentujących interesy zatrudnionych wobec pracodawcy).

Praca na stacjach benzynowych: krajowy GAV

Tej wiosny Stowarzyszenie Operatorów Stacji Benzynowych w Szwajcarii (VTSS), Szwajcarskie Stowarzyszenie Sprzedawców oraz związki zawodowe Unia i Syna rozpoczęły negocjacje na poziomie krajowym dotyczące GAV dla osób zatrudnionych na stacjach benzynowych. To ważny krok jeśli weźmie się pod uwagę 14'200 osób pracujących na stacjach benzynowych. Tymczasem jedynie w kantonach Freiburg, St. Gallen i Luzern obowiązują GAV dla sklepów w stacjach benzynowych. Planuje się, że nowy GAV wejdzie w życie od 2016 r. Porozumienie będzie miało powszechnie obowiązujący charakter.

Budownictwo i czyszczenie w Szwajcarii niemieckojęzycznej

Również w branży usług czystościowych w Szwajcarii niemieckojęzycznej zatrudniającej 40 000 osób prowadzone są rozmowy w sprawie renegotjacji RAV. Szczególne znaczenie odgrywa tu kwestia podniesienia płacy.

Podobnie ma się sprawa w budownictwie - GAV (Landesmantelvertrag) – jedno z najważniejszych tego typu porozumień w Szwajcarii, regulujące warunki pracy 80 000 osób – przestaje obowiązywać pod koniec przyszłego roku. Przygotowania do odnowienia umowy trwają pełną parą. Chociaż branża radzi sobie bardzo dobrze to od lat nie możemy doczekać się konkretnej podwyżki płac. Na sesji krajowej Unii z 28 czerwca przegłosowano postulat podniesienia płacy tej jesieni oraz warunki negocjacji odnowienia umowy. W przyszłym roku czeka nas poważna mobilizacja. Wynegocjowanie dobrego porozumienia będzie wymagało wsparcia każdego z nas!

Pracodawca nie płaci: co należy zrobić?

Manuel pracuje od ponad 20 lat w tej samej firmie malarskiej i do niedawna zawsze otrzymywał wypłatę terminowo. Jednakże od stycznia, wynagrodzenie wpływało z opóźnieniem. Na początku lipca nie otrzymał jeszcze wypłaty za maj i czerwiec. Co powinien zrobić? Czy może zerwać umowę bez zachowania terminu wypowiedzenia? Co się stanie z jego wynagrodzeniem gdy firma ogłosi upadłość?

Pierwszy krok: pisemne upomnienie

Zgodnie z prawem, pensja musi wpłynąć na konto najpóźniej ostatniego dnia miesiąca. Jeżeli Manuel nie otrzymał wynagrodzenia za dwa ostatnie miesiące powinien natychmiast działać: w pierwszej kolejności należy upomnieć pracodawcę – ze względów dowodowych – pisemnie, listem poleconym. Powinien wyznaczyć pracodawcy krótki termin (tydzień) na uregulowanie zaległości. Jeżeli firma ma przejściowe trudności z wypłacalnością, powinien domagać się zabezpieczenia (gwarancja bankowa, depozyt papierów wartościowych). Manuel ma prawo nie wykonywać pracy w okresie za jaki nie otrzymał wynagrodzenia. Tutaj uwaga: w razie ogłoszenia upadłości Manuel otrzyma odszkodowanie wyłącznie za czas faktycznie przepracowany co oznacza, że za okres, w którym nie świadczył pracy odszkodowania nie otrzyma.

Czy Manuel może zerwać umowę bez wypowiedzenia?

Tak, jeżeli firma jest niewypłacalna i nie może dać zabezpieczenia na zaległe pensje, Manuel może, po uprzednim pisemnym ostrzeżeniu, wypowiedzieć umowę bez zachowania terminu wypowiedzenia i wystąpić o odszkodowanie (wynagrodzenie za okres wypowiedzenia). Niezależnie od tego, powinien wystąpić o zwrot zaległego wynagrodzenia i przysługujące odszkodowanie na drodze egzekucji urzędowej (Betreibung, poursuites, esecuzione) lub sądowej (pозew).

Natychmiastowe zgłoszenie do RAV/ORP/URC

Jeżeli Manuel wypowie umowę ze względu na zagrożenie nieotrzymywania pensji musi się niezwłocznie zarejestrować w RAV i wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu bezrobocia. Od momentu zameldowania będzie otrzymywał dniówki, o ile spełnia warunki do pobierania odszkodowania.

Manuel wszczął egzekucję lecz firma ogłosiła upadłość

Manuel powinien swoje roszczenia zgłosić do urzędu upadłościowego (Konkursamt, Office des faillites, Uffici di fallimenti) i wystąpić do kasy bezrobotnych o odszkodowanie z tytułu upadłości. Uwaga: wniosek o odszkodowanie z tytułu upadłości można złożyć w nieprzekraczalnym terminie 60 dni od otwarcia postępowania upadłościowego. Po upływie tego terminu nie można już ubiegać się o odszkodowanie.

Co obejmuje odszkodowanie z tytułu upadłości?

Odszkodowanie pokrywa roszczenie z tytułu pracy za ostatnie cztery miesiące zatrudnienia. Co do zasady pokrywa ono 100% wynagrodzenia brutto (maksymalnie 10 500 franków miesięcznie). Ustawowe składki na ubezpieczenie socjalne zostaną potrącone. Nie są objęte dodatki na dzieci, diety oraz świadczenia chorobowe lub wypadkowe. Aby je otrzymać należy wystąpić do właściwej kasy wyrównawczej (Ausgleichskasse, Caisse de compensation, Cassa cantonale per gli assegni familiari) lub kasy ubezpieczenia chorobowego bądź wypadkowego. W broszurze „Postępowanie upadłościowe” opracowanej przez SECO można znaleźć najważniejsze informacje dotyczące odszkodowania upadłościowego. Broszura jest dostępna w językach niemieckim, francuskim i włoskim na stronie <http://www.treffpunkt-arbeit.ch/publikationen/broschueren>.

Montaña Martín

Pytania i odpowiedzi

Lekarz zaufania: czy muszę płacić za badanie z własnej kieszeni?

Od dłuższego czasu jestem na zwolnieniu lekarskim. Mój szef wymaga teraz ode mnie, żebym poddał się dodatkowemu badaniu przez lekarza zaufania. Na własny koszt! Czy muszę rzeczywiście sam płacić za badanie? Czy lekarz będzie informował mojego szefa o diagnozie?

HEINRICH NYDEGGER: Nie. Zasada brzmi: pracodawca, który ma wątpliwości co do zwolnienia lekarskiego pracownika może domagać się dodatkowego badania przez lekarza zaufania. Musi jednak mieć podstawy do swoich wątpliwości. Prawo to wynika z ustanowionego w prawie zobowiązań tzw. nakazu wierności¹. Kwestia ta jednak jest różnie interpretowana w nauce prawa i w orzecznictwie. Według niektórych opinii, pracodawca może domagać się badania u lekarza zaufania jedynie wtedy gdy zostało to ujęte w umowie o pracę. Jednak również w przypadku braku stosownego zapisu w umowie radzimy zgodzić się na takie badanie.

Gdyby bowiem odmówił Pan, mogłaby firma w pewnych okolicznościach wstrzymać wypłatę pensji. Koszty takiego badania będzie musiał jednak pokryć w każdym razie pracodawca. Lekarz natomiast pozostaje związany tajemnicą lekarską. Może on poinformować pracodawcę wyłącznie o tym czy i w jakim zakresie (co powyżej w związku z jakimi czynnościami) występuje zdrowotne ograniczenie zdolności do pracy. Lekarz zaufania w żadnym wypadku nie może udostępniać danych dotyczących diagnozy bądź szczegółów

¹ Nakaz ten zobowiązuje pracownika to zaniechania wszelkich działań na szkodę pracodawcy

choroby. Tego typu informacje mogą zostać udostępnione wyłącznie w przypadku zwolnienia lekarza z obowiązku tajemnicy przez pacjenta.

work, 5.06.2014

Brak ubezpieczenia wypadkowego: czy moja kasa chorych musi płacić?

Pracuję dwa pełne dni w tygodniu jako ekspedientka w naszym wiejskim sklepie. W zeszłym tygodniu mieliśmy w domu wiosenne porządki. Myjąc okno w kuchni spadłam z krzesła i złamałam kość w prawej stopie. Lekarz domowy wystawił mi zwolnienie na trzy tygodnie i spytał o ubezpieczenie wypadkowe. Ponieważ nie byłam pewna, które ubezpieczenie jest właściwe spytałam mojego szefa. Powiedział mi, że za wypadek odpowiada moje ubezpieczenie zdrowotne. Jako, że zatrudnia jedynie dwie osoby w niepełnym wymiarze nie musi zawierać odrębnego ubezpieczenia wypadkowego. Czy ma rację?

PETER SCHMID: Nie. Wszyscy pracownicy w Szwajcarii podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu wypadkowemu. Wypadki poza pracą dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu jedynie wtedy, gdy pracują oni minimum osiem godzin tygodniowo. W Pani przypadku wypadek w domu podlega zatem obowiązkowemu ubezpieczeniu. Niektóre zakłady i osoby w nich zatrudnione (np. w przemyśle, budownictwie) są z mocy prawa automatycznie ubezpieczeni w Suva. Sklep, w którym Pani pracuje nie należy do tej kategorii. W tym przypadku pracodawca musi dla swoich pracowników zawrzeć stosowną umowę z Suva lub innym zakładem ubezpieczeń wypadkowych. Pani pracodawca tego nie zrobił i tym samym naruszył ustawowy obowiązek. Pani jednak nie poniesie z tego powodu straty: w takich sytuacjach ustawodawca przewidział powołanie kasy zastępczej. Ubezpieczyciele przekazują część premii na utrzymanie tej kasy. Kasa zastępcza wypłaca nieubezpieczonym pracownikom odszkodowanie w razie wypadku. Kasa pobiera również zaległe premie od zalegających pracodawców. Jeżeli pracodawca, pomimo upomnienia, nie ubezpieczy pracowników, kasa zastępcza może nakazać zawarcie umowy ze wskazanym ubezpieczycielem. Na stronie www.ersatzkasse.ch może Pani zgłosić swój wypadek.

work, 22.05.2014

Czym jest Unia

Unia jest związkiem zawodowym zrzeszającym około 200,000 członków pracujących w sektorze prywatnym. Dzięki około 200 układom zbiorowym pracy zawartym z różnymi pracodawcami reprezentujemy interesy przeszło 1,500,000 osób zatrudnionych w Szwajcarii.

Posiadamy trzech polskich pracowników, Adam Rogalewskiego w Bernie odpowiedzialnego za całą Szwajcarię niemieckojęzyczną i włoskojęzyczną i Artura Bienko w Genewie (Szwajcaria francuskojęzyczna) oraz Barbarę Blicharz z kasy dla bezrobotnych w Genewie. Kontakt do Adam i Artura poniżej.

Dlaczego warto wstąpić do Unii

Osoby, które pracują tam gdzie istnieje związek zawodowy zarabiają więcej. Układy zbiorowe pracy zawierają lepsze postanowienia niż kodeks pracy.

Członkowie Unii otrzymują dofinansowanie do różnego rodzaju kursów zawodowych i językowych.

Członkowie Uni są wreszcie lepiej poinformowani. Prawo pracy zmienia się szybko, również jeśli chodzi o coroczne podwyżki, dlatego nasi członkowie wiedzą ile powinni zarabiać.

Wreszcie w roku 2013 Unia uzyskała przeszło 1 milion franków odszkodowania dla polskich pracowników w Szwajcarii.

Kontakt do polskich pracowników w Unii

Adam Rogalewski

tel: 079 535 74 10

email: adam.rogalewski@unia.ch

Unia Zentral

Weltpoststrasse 20,
3000 Bern 15**Artur Bienko**

tel 079 652 9937

email: artur.bienko@unia.ch

Unia Genève

5 ch. Surinam,
1211 Genève 13

Impressum

Beilage zu den Gewerkschaftszeitungen work, area, Événement syndical |
Herausgeber Verlagsesellschaft work AG, Zürich, Chefredaktion: Marie-
José Kuhn; Événement syndical SA, Lausanne, Chefredaktion: Sylviane
Herranz; Edizioni Sociali SA, Lugano, Chefredaktion: Claudio Carrer |
Redaktionskommission A. García, D. Filipovic, E. Sariaslan, M. Martín, M.
Mendes, O. Osmani | Sprachverantwortlich Montaña Martín | Adresse Unia
Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bem 15, www.unia.ch

Tłumaczenie polskie Marek Wieruszewski



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**