

horizonte

UNIA

Gazeta dla Polskich członków i członkin Unii
Numer (3) 10, Czerwiec 2015

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

Od wydawcy

Wspólna walka o lepsze umowy i emeryturę w wieku 60 lat

Ten rok będzie bardzo ważny dla pracowników budowlanych, ponieważ krajowy zbiorowy układ pracy obowiązywać będzie tylko do końca roku. Bez układu nie będzie płacy minimalnej, gwarantowanej 13 pensji czy też odpowiedniego zasiłku chorobowego. Są również pewne problemy, które musimy rozwiązać przy pomocy układu.

Po pierwsze, potrzebna jest lepsza ochrona pracowników w przypadku złych warunków atmosferycznych. W dalszym ciągu rocznie wypadkom w pracy ulega co piąty pracownik. Ze względu



na presję czasu pracownicy często pracują podczas deszczu lub śniegu. Należy to poprawić. Po drugie, potrzebne są skuteczne środki przeciwko dumpingowi płacowemu. Fakt, że nasi koledzy muszą harować za kilka franków za godzinę należy uznać za świństwo. Dodatkowo obniża to płacę pozostałych pracowników.

Po trzecie, musimy bronić granicy 60 lat wystarczających do wcześniejszego przejścia na emeryturę. W najbliższych latach wielu kolegów osiągnie ten wiek. Niektórzy kierownicy budów próbują wykorzystać to jako pretekst do podniesienia wieku emerytalnego. Parlament pracowników budowlanych Unii stanowczo powiedział: to nie wchodzi w rachubę! Dlatego budowlańcy będą walczyć o emeryturę od 60 roku. Nie można dopuścić by pracownicy, którzy przez lata wpłacali na emeryturę po osiągnięciu 60 roku życia musieli pracować dłużej.

Pracownicy budowlani muszą w tym roku walczyć wspólnie z Unią o swój układ zbiorowy i emeryturę od 60 roku życia. Jeżeli będziemy walczyć razem to nie damy pracodawcom szans. Bo to pracodawcy potrzebują pracowników, szczególnie z zagranicy, by móc w Szwajcarii budować. Dlatego: dołącz do nas bo razem jesteśmy silniejsi!

Nico Lutz, kierownik sektora budownictwa związku Unia.

Informacje w skrócie

Pośrednictwo pracy: odnowiony zbiorowy układ pracy (GAV/CCT/CCL)

W dniu 6 maja br., w ślad za organizacjami pracowników, również stowarzyszenie pracodawców Swissstaffing zaakceptowało nowy układ zbiorowy pracy w branży pośrednictwa pracy. Nowy układ będzie obowiązywał od kwietnia 2016 r. przez kolejne trzy lata i przewiduje stopniowe podwyżki minimalnych wynagrodzeń w Szwajcarii niemiecko i francusko języcznej. Dla niewykwalifikowanych pracowników przewidziano podwyżkę o 400 CHF a dla wykwalifikowanych o 250 CHF miesięcznie. W zamian za to czas pracy zostanie nieznacznie uelastyczniony. Granica obowiązkowego wypłacania dodatku za nadgodziny została przesunięta z 9 do 9,5 godzin dziennie.

Syngenta redukuje 116 etatów

Firmie Syngenta wiedzie się bardzo dobrze i w ubiegłym roku wypracowała zysk w wysokości 1,5 miliarda franków a pensje menadżerskie wzrosły o całe 60 procent. Tymczasem w Mothey planowane jest zlikwidowanie 116 miejsc pracy. Unia wezwała Syngentę do rezygnacji z redukcji etatów i rozważenia innych alternatywnych rozwiązań. W przypadku podtrzymania planów, Unia domaga się rezygnacji ze zwolnień i w zamiar przeniesienia pracowników do innych należących do firmy zakładów pracy.

Manifest dobrej opieki

Z okazji Dnia Opieki, 12 maja br., Unia ogłosiła Manifest dobrej opieki. Zamiast pracy taśmowej i optymalizacji kosztów, pielęgnacja i opieka musi koncentrować się na dobru człowieka. Manifest został już przekazany do szerokich konsultacji społecznych. Wszystkich zainteresowanych zapraszamy do zgłaszania swoich opinii do połowy września. W różnych częściach Szwajcarii z okazji Dnia Opieki rozdawane były ulotki z Manifestem by zachęcić osoby zatrudnione w tej branży do współudziału w akcji.

Zmarł André Daguet

Były członek zarządu Unii i były poseł do parlamentu Szwajcarskiego z ramienia partii socjalistycznej SP oraz sekretarz generalny tej partii, André Daguet, zmarł 30 kwietnia na skutek ciężkiej choroby mięśni ALS. W 1996 r. objął stanowisko członka zarządu szwajcarskiego związku zawodowego przemysłu matelowego i zegarmistrzowskiego (SMUV) i do 2008 r. pozostał członkiem zarządu Unii. Odegrał kluczową rolę w połączeniu SMUV i GBI (związku pracowników budowlanych) oraz w przyłączeniu innych mniejszych związków zawodowych do Unii.

Federalne głosowania

Za większą sprawiedliwością

W dniu 14 czerwca czekają nas kolejne głosowania federalne. Dwie inicjatywy i dwie zmiany ustaw zostaną przedłożone wyborcom. Szwajcarska Konfederacja Związków Zawodowych SGB opowiada się za trzema z nich: inicjatywą stypendialną, podatkiem spadkowym i nową ustawą radiowo-telewizyjną (RTVG).

Nowa ustawa RTVG zmniejszy obecne opłaty z 462 do 400 CHF. Jest to spowodowane zmianą polegającą na objęciu wszystkich obowiązkiem płacenia abonamentu. Dzięki nowym technologiom można mieć dostęp do radia i telewizji również za pomocą telefonu. Abonament zapewnia nam zaś zróżnicowaną, również językowo, ofertę programową, która jest szczególnie ważna w kraju wielojęzycznym jakim jest Szwajcaria. Dlatego głosujemy: TAK

Edukacja dla wszystkich!

Inicjatywa stypendialna zamierza zwiększyć krąg osób, które mogą ubiegać się o dofinansowanie nauki. Stypendia mają zostać zharmonizowane na poziomie krajowym, ponieważ dzisiaj każdy kanton odrębnie i często bardzo różnie decyduje komu i ile wypłacić. Tymczasem stypendia powinny być dostępne dla wszystkich, nie tylko dla studentów uniwersytetów, ale również szkół wyższych zawodowych i specjalistycznych. Dlatego głosujemy: TAK

Bogaci też powinni płacić

2% podatników posiada tyle samo co pozostałe 98% mieszkańców Szwajcarii, a ponieważ mogą przepisywać swoje dobra bez podatku na potomków, koncentracja majątku postępuje. Kto dziedziczy ponad 2 miliony franków powinien 20% przeznaczyć dla dobra ogółu (dwie trzecie na ubezpieczenie AHV/AVS, jedną trzecią na kantony). Jest to mały krok w kierunku sprawiedliwości społecznej.

Aurora García

Wysoki kurs franka

Skuteczna walka przeciwko zwolnieniom i cięciom płac

Pierwsze ofiary wysokiego kursu franka: tylko w branży MEM (maszynowa, elektryczna i metalowa) zlikwidowano prawie 2 000 miejsc pracy. Unia w dalszym ciągu wzywa Bank Federalny by przywrócił kurs minimalny. W międzyczasie, jak pokazują przykłady, walka się opłaca!

Cały czas to słyszymy: pod pretekstem silnego franka zakłady pracy zwalniają wieloletnich pracowników, obniżają pensje lub przedłużają czas pracy. Szczególnie w przemyśle dochodzi do zamykania zakładów albo przenoszenia ich za granicę.

Walki i sukcesy w Genewie

Cięcia płac, wypłaty w euro czy też przedłużanie czasu pracy są nielegalne. Przeciwko temu należy walczyć wspólnie. Właśnie tak postąpili koleżanki i koledzy w firmie Mecalp Technology w Meyrin koło Genewy. Firma chciała obniżyć pensje o 10% i przedłużyć czas pracy. Ponadto, trzem pracownikom wypowiedziano umowy ze skutkiem natychmiastowym, ponieważ sprzeciwili się proponowanym zmianom warunków zatrudnienia. W odpowiedzi na to ranna zmiana podjęła strajk. Większa część popołudniowej zmiany również przyłączyła się do strajku. W efekcie kierownictwo zakładu ustąpiło i wycofało się z proponowanych zmian godząc się na negocjacje.

Tessin szczególnie dotknięty

Wiele sporów związanych z wysokim kursem franka przeprowadzono w Tessinie. Firma Ferrier Cattaneo chciała zmniejszyć pensje pracownikom granicznym o 7% i miejscowym o 3%. Wobec protestu załogi, do której przyłączyła się Unia i OCST, firma wycofała się ze swoich planów. Wcześniej do konfliktu doszło u producenta części metalowych SMB SA. W tym przypadku firma przedłużyła czas pracy bez jakiegokolwiek rekompensaty, co spotkało się za sprzeciwem załogi. Firma zwolniła trzech pracowników w tym prezidenta komisji załogowej z 15 letnim stażem pracy. W wyniku strajku załogi firma wycofała się z planowanej redukcji.

Wyzwanie również dla polityki

Przy okazji kolejnego konfliktu u producenta materiałów plastikowych Exten SA, w lutym br., planowano drastyczne cięcia płac. Załoga podjęła tygodniowy strajk. Dopiero interwencja radnej kantonowej Sadis doprowadziła do wszczęcia mediacji.

Politycy muszą działać. Nie tylko wpływać na Bank Federalny by przywrócił minimalny kurs franka, ale również uruchomić fundusze wspierające małe i średnie przedsiębiorstwa, które popadły w finansowe tarapaty z powodu wysokiego kursu franka. W Genewie i Waadt (Vaud) działają już takie fundusze bądź też planuje się ich uruchomienie.

Aurora García

Demonstracja pracowników branży budowlanej Za wcześniejszą emeryturą i o lepszy zbiorowy układ pracy (LMV/CN-/CNM)!

Ogólnokrajowy układ zbiorowy pracy dla branży budowlanej wygasa z końcem roku. Kierownicy budowlani coraz częściej dają do zrozumienia, że część osiągnięć jak np. wcześniejsza emerytura, powinny zostać usunięte lub pogorszone. Tymczasem praca na budowie jest wyczerpująca i wymaga dobrych warunków oraz wcześniejszych emerytur. Dlatego 27 czerwca jedziemy do Zurychu by walczyć o lepszy układ zbiorowy.

Krajowy układ zbiorowy pracy (LMV-CN-CNM) uważany jest za jeden z najbardziej postępowych układów zbiorowych. Pozwolił on na wprowadzenie wcześniejszych emerytur, wprowadził wynagrodzenie minimalne, dłuższy urlop płatne świadczenie chorobowe. Układ nie został jednak pracownikom budowlanym sprezentowany przez pracodawców. Pracownicy musieli walczyć o te korzystne warunki: niezapomniana pozostaje demonstracja za elastycznym wiekiem zakończenia pracy oraz liczne strajki, które na przestrzeni lat wzmacniały presję na pracodawców i pokazywały, że bez nas nic się nie osiągnie!

Pracownicy budowlani pod presją

Z jednej strony LMV/CN/CNM jest dobrym układem, ale by nadal takim pozostał musi na bieżąco dopasowywać się do zmiennych okoliczności. A rzeczywistość na budowie uległa zmianie na przestrzeni lat. Dzisiaj na budowie pracuje mniej pracowników wykonujących coraz więcej czynności w coraz krótszym czasie. Presja goniących terminów na budowach jest ogromna. Prowadzi to do niepokojących trendów: ilość wypadków na budowach znowu rośnie.

Chrońmy pracowników budowlanych

Wzrasta ilość wypadków na budowach. Do tego pracownicy często muszą pracować przy niekorzystnych warunkach pogodowych. Ilość wypadków rośnie również dlatego, że pracownicy ze względu na presję czasu muszą pracować podczas opadów deszczu lub śniegu. Z tego powodu postanowienia układu dotyczące pracy w złych warunkach atmosferycznych muszą bezwzględnie zostać poprawione. Potrzebne są jasne reguły kiedy można przerwać pracę ze względu na pogodę.

Ręce precz od wcześniejszej emerytury !

Niewiarygodne ale prawdziwe: kierownicy chcą by wcześniejsza emerytura nie obowiązywała od 60 roku życia lecz później. Powołując się na zbliżającą się falę przejść na emeryturę i związanym z tym obciążeniem systemu, domagają się przedłużenia wieku emerytalnego. System tymczasem funkcjonuje dobrze - wymaga jedynie przejściowego dofinansowania związanego ze nadchodzącym wzrostem przejść na emeryturę. Dotyczy to jednak wyłącznie kilku lat, ponieważ po tym okresie znowu mniej osób będzie przechodzić na emeryturę. Problem nie powinien być rozwiązany przez podnoszenie wieku emerytalnego! Domagamy się rzeczywistych rozwiązań, których kierownicy dotąd unikali. Pracownicy budowlani nie powinni z tego tytułu cierpieć. Chcemy godnego przechodzenia na emeryturę w wieku lat 60 a nie później jako jako inwalidzi czy bezrobotni.

Wszyscy na demonstrację!

Dlatego musimy w dniu 27 czerwca kolejny raz wysłać silny sygnał. Nie pozwolimy sobie odebrać sobie ciężko wywalczonej wcześniejszej emerytury. Chcemy lepszych warunków pracy w czasach gdy pracować trzeba coraz więcej i coraz szybciej.

Spotkajmy się wszyscy do Zurychu. Mówimy: więcej ochrony i ręce precz od wcześniejszych emerytur! Chroniąc LMV chronimy również pozostałe układy zbiorowe pracy.

Aurora García

Zbieramy się przy Limmatquai/Central w Zurychu, skąd o 12.30 wyruszamy.

Dowiedzcie się w Waszych regionach kiedy są zbiórki na specjalne pociągi i autobusy i zameldujcie się!

W dniu 27 czerwca wszyscy jedziemy do Zurychu na demonstrację budowlanców !

Starsi pracownicy

Wprowadzić rozwiązania dla starszych pracowników!

Szwajcarska Konfederacja Związków Zawodowych (SGB) przedstawiło w połowie kwietnia plan działań na rzecz starszych pracowników. Tydzień później nastąpiła reakcja kantonów, federacji i partnerów społecznych. Zaproponowane przez rząd federacyjny rozwiązania zostały pozytywnie przyjęte przez SGB, chociaż uznane za wciąż niewystarczające. Bezrobocie w przedziale wiekowym od 55 do 64 lat osiągnęło rekordowo wysoki poziom. Problemy są dobrze znane: starsi pracownicy są częściej zwalniani i trudniej im znaleźć nową pracę. Kiedyś, dzięki wcześniejszym emeryturom lub ubezpieczeniu od inwalidztwa udawało się uniknąć takiej sytuacji. Dzisiaj jest to utrudnione ze względu na kłopoty finansowe kas emerytalnych i restrykcyjne regulacje dotyczące ubezpieczenia od inwalidztwa. Konsekwencją tego jest większe bezrobocie wśród 55-cio latków prowadzące do wykluczenia i przejścia pod opiekę socjalną.

Wspierać

Jak można poprawić sytuację starszych pracowników? SGB przedstawiło w połowie kwietnia plan działań na rzecz starszych pracowników. Po pierwsze, SGB postuluje, by prawo do kształcenia i przekwalifikowania było dostępne bezpłatnie również dla osób, które przekroczyły 55 rok życia. Szczególnie w sytuacji bezrobocia osoby te powinny mieć możliwość do przekwalifikowania. Również ochrona zdrowia powinna być dopasowana do starszych pracowników np. poprzez lepsze kontrole warunków pracy oraz przystosowania miejsca pracy do ich potrzeb. Także wypłaty podczas choroby powinny zostać rozbudowane.

Chronić

Kolejnym ważnym postulatem jest zwiększona ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę z osobą powyżej 50-ego roku życia, która od dłuższego czasu jest zatrudniona w danym przedsiębiorstwie – tak jak jest to zapisane w zbiorowym układzie pracy z branżą chemiczną kantonu Bazylea. W pierwszej kolejności należy wydłużyć okres wypowiedzenia. Poza tym, należy wprowadzić zakaz dyskryminacji zgodnie z propozycjami OECD, zwłaszcza w kontekście poszukiwania pracy, kształcenia zawodowego, pozycji w firmie czy też wynagrodzenia.

Zabezpieczyć socjalnie

W przypadku gdy nie da się uniknąć wypowiedzenia, należy wprowadzić inne rozwiązania. Na cztery lata przed emeryturą ilość dni wypłacanych podczas bezrobocia powinna zostać zwiększona ze 120 do 260. Ponadto, powinno się umożliwić zwolnionym osobom dalsze ubezpieczenie w kasie emerytalnej pracodawcy. Wcześniejsza emerytura powinna być możliwa w większej ilości branż. Rząd federalny powinien umożliwiać wprowadzanie stosownych, branżowych rozwiązań – takich jak istniejące w budownictwie – i wspierać je finansowo.

Pierwsze środki niewystarczające

Rząd federalny, kantony i partnerzy socjalni dyskutowali o problemach osób starszych i uchwalili pierwsze środki zaradcze. To dobry sygnał. Niestety, efekty są dalece poniżej od postulowanych przez SGB. Niemniej jednak proces już się rozpoczął i SGB szczególnie zadowolone jest ze zobowiązania pracodawców dotyczącego formułowania ogłoszeń o pracę w sposób neutralny wiekowo oraz zobowiązania do zajęcia się kwestią opieki wobec bezrobotnych pracowników. Przewidziane środki dotyczące dokształcania zawodowego oraz

rozważenie wprowadzenia kantonalnych punktów kontaktowych dla starszych bezrobotnych należy traktować również jako krok we właściwym kierunku.

Aurora García

Pytania i odpowiedzi

Upadłość: Jak mogę mimo wszystko otrzymać pensję?

Przez ostatnie osiem lat pracowałem na budowie (Polier/ majster) w pewnej firmie budowlanej. Obecnie firma ogłosiła upadłość i za ostatnie dwa miesiące nie otrzymałem wypłaty. Czy mam szansę na odzyskanie pieniędzy?

MARKUS WIDMER: Tak. Ponieważ jako pracownik jest Pan nie tylko ubezpieczony od bezrobocia ale również od niewypłacalności pracodawcy. Dlatego może Pan zgłosić się do kantonalnej kasy bezrobocia o odszkodowanie upadłościowe (Insolvenzentschädigung, Indemnité en cas d'insolvabilité, Indennità per insolvenza). Przysługuje ono w momencie gdy firma nie jest w stanie wypłacać wynagrodzenia. Odszkodowanie obejmuje maksymalnie cztery miesiące przed ogłoszeniem upadłości, aktualnie do wysokości 10 500 franków miesięcznie. Roszczenie odszkodowawcze należy zgłosić najpóźniej do 60 dni od ogłoszenia upadłości. Regionalny urząd pośrednictwa pracy (RAV, ORP, URC) właściwy dla miejsca zamieszkania udzieli Panu szczegółowych informacji w tym zakresie. Kasa bezrobocia wypłaci Panu zaległe pensje i zwróci się do właściwego urzędu upadłościowego o zwrot. Ryzyko, że w ramach postępowania upadłościowego nie uda się odzyskać pieniędzy na Pana pensję przechodzi zatem na kasę. Pan otrzyma swoje wynagrodzenie niezależnie od wszystkiego.

Windykacja: Kto płaci za wszczęcie postępowania upadłościowego?

Pracuję jako księgową w sklepie. Od czterech miesięcy nie otrzymuję wynagrodzenia. Zwróciłam się z tego powodu do sądu pracy, który przyznał mi rację. Następnie udałam się do urzędu windykacyjnego. Dowiedziałam się, że mogę wszcząć postępowanie windykacyjne przeciwko mojej firmie. W przypadku gdy mimo wszystko nie otrzymam pieniędzy powinnam złożyć w sądzie wniosek o stwierdzenie upadłości. Jednocześnie poinformowano mnie, że sąd przed wszczęciem postępowania zwróci się do mnie o wpłatę zaliczki procesowej wysokości 2500 franków. Nie stać mnie jednak na taką kwotę. Jak mogę mimo wszystko wyegzekwować swoje wynagrodzenie?

MARKUS WIDMER: Informacja, którą Pani uzyskała jest prawdziwa. Jako wierzycielka Pani pracodawcy musi Pani sama ponieść koszty wszczęcia postępowania. Może Pani jednak wystąpić o tak zwaną bezpłatną opiekę prawną (unentgeltliche Rechtspflege, assistance judiciaire). Oznacza to, że jest Pani zwolniona z zaliczek i kosztów procesowych. Zanim wystąpi Pani o wszczęcie postępowania upadłościowego powinna Pani zwrócić się do sądu z wnioskiem o przyznanie bezpłatnej opieki prawnej. Jeżeli zostanie on przyjęty to nie będzie Pani musiała wpłacać 2500 CHF zaliczki procesowej. Tak czy inaczej musi Pani działać szybko. Nie powinna Pani zbyt długo zwlekać ze złożeniem wniosku o stwierdzenie upadłości. W przeciwnym razie ryzykuje Pani utratę swoich roszczeń. Więcej informacji znajdzie Pani w broszurce „Odszkodowanie upadłościowe” dostępnej na stronie www.treffpunkt-arbeite.ch/publikationen/broschueren (niemiecka wersja językowa).

Work. 1.04.2015

Czym jest Unia?

Unia jest największym szwajcarskim 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 pięciu polskich pracowników, Adam Rogalewski w Bernie odpowiedzialnego za całą Szwajcarię, Artura Bienko w Genewie oraz Barbarę Blicharz z kasy dla bezrobotnych w Genewie, a także Mateusza Paulo w Zurichu.

Dlaczego warto wstąpić do Unii?

Osoby, które pracują tam gdzie istnieje związek zawodowy zarabiają więcej. Układy zbiorowe pracy gwarantują lepsze warunki zatrudnienia.

Członkowie Unii otrzymują dofinansowanie do kursów zawodowych i językowych.

Członkowie Unii 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.

Jak wstąpić do Unii?

Można to zrobić przez internet odwiedzając poniższą stronę:
www.unia.ch/de/jetzt-mitglied-werden

Więcej informacji po polsku znajduje się na naszej polskiej stronie internetowej Unii:
www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/migrantinnen/polnische-infos

Kontakt do przedstawiciela odpowiedzialnego za polskich pracowników w Unii

Adam Rogalewski

komórka: 0041 79 535 74 10 email: adam.rogalewski@unia.ch lub polska@unia.ch

Impressum

Beilage zu den Gewerkschaftszeitungen work, area, Événement syndical | Herausgeber Verlagsgesellschaft 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 Bern 15, www.unia.ch

Tłumaczenie polskie: Marek Wieruszewski



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.