

horizonte ^{UNIA}

Gazeta dla Polskich członkiń i członków Unii
Październik 2019

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

Zapraszamy do lektury kolejnego numeru największej gazety migrantów i migrantek w Szwajcarii, wydawanej przez szwajcarski związek zawodowy Unia, zawierającej ważne informacje dotyczące spraw z zakresu prawa pracy. Więcej informacji o Unii znajduje się na ostatniej stronie.

W tym numerze:

- Nowa ustawa o cudzoziemcach i integracji
 - Praca na godziny
 - Trudna sytuacja zatrudnionych w wieku 55-64
 - Dobry GAV dla elektryków
-

16 listopada 2019 r. w centrali Unii spotkanie informacyjne z udziałem ekspertek ZUS i NFZ. Początek o 9.30.

Serdecznie zapraszamy!

Nowa ustawa o cudzoziemcach i integracji (AiG)

Udokumentowana znajomość językowa

Obowiązująca od 1 stycznia 2019 r. ustawa o cudzoziemcach i integracji (AiG) wprowadza pewne obostrzenia w obszarze prawa migracyjnego. Osoby, które to dotyczy powinny się zapoznać ze zmianami i pilnować swoich praw. Poniżej kilka rad dotyczących znajomości języka.

Kogo dotyczy AiG?

Horizonte 3/4/2019

Ustawa reguluje przede wszystkim warunki wjazdu i pobytu osób spoza UE/EFTA. Dla obywateli UE/EFTA obowiązuje umowa o swobodnym przepływie osób. Jednak pozwolenie na osiedlenie się (C) jest regulowane przez AiG.

Co nowego w AiG?

Nowa ustawa wprowadza tzw. kryteria integracyjne. Są one istotne w procesie przyznawania, wycofania pozwolenia C, ale także degradacji do poziomu pozwolenia B. Jednym z kryteriów jest znajomość języka krajowego (nie dialektu). Następujące poziomy znajomości są wymagane: A1 ustnie dla pozwolenia B; A2 ustnie, A1 pisemnie dla pozwolenia C; B1 ustnie, A1 pisemnie dla przedterminowego pozwolenia C; B1 ustnie, A2 pisemnie dla obywatelstwa. Każdy kanton może jednak wymagać wyższych poziomów. Ustawa traktuje te poziomy znajomości jako minimalne, warto zatem dowiedzieć się jakie są wymagane w danym kantonie.

Czy są wyjątki od tej zasady?

Tak. Wyłączone są osoby, które ze względów zdrowotnych nie są w stanie nauczyć się języka (np. upośledzenie mowy). Na podstawie dwustronnych porozumień wyłączone są osoby posiadające obywatelstwo: Austrii, Belgii, Danii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Liechtensteinu, Niemiec, Portugalii i Włoch.

Jak udowodnić znajomość języka?

Ustawa stanowi, że znajomość języka uważa się za spełnioną jeżeli osoba włada jednym z języków szwajcarskich jako ojczystym; jeżeli przez trzy lata chodziła do szkoły podstawowej w tym języku; jeżeli uczęszczała do szkoły średniej lub wyższej w tym języku; jeżeli może wykazać znajomość języka uznanym dyplomem.

Co zrobić gdy urząd niesłuszenia wymaga potwierdzenia znajomości języka?

Należy odwołać się od decyzji. W każdej decyzji jest informacja o środkach odwoławczych. Ważne by dotrzymać wskazanego terminu i uzasadnić odwołanie. Osoby, które należą do Unii w razie wątpliwości mogą się zwrócić o pomoc do właściwego oddziału.

Marília Mendes

Kilka informacji dot. Polek i Polaków.

O pozwolenie na osiedlenie się można się ubiegać po 10 latach nieprzerwanego, legalnego pobytu w Szwajcarii. Ponadto, można ubiegać się o przedterminowe pozwolenie typu C po 5 latach pobytu. Warunkiem jest m. in. udokumentowanie znajomości języka (patrz tekst powyżej) oraz nie pobieranie pomocy socjalnej. W pierwszym przypadku, zamiast zdawać testu językowego można uzyskać certyfikat na podstawie innych dokumentów, np. świadectwa pracy. Więcej informacji tu: <https://www.fide-info.ch/de/sprachnachweise>

Odnosnie pomocy socjalnej to również kluczowe będzie podejście urzędów kantonalnych lub miejskich. Ustawa mówi jedynie o poważnym obciążeniu dla systemu socjalnego. Można jednak przypuszczać, że urzędy będą domagać się „czystego” konta. Wydaje się, że odrzucenie wniosku z powodu krótkotrwałego, przejściowego pobierania pomocy socjalnej może być niezgodne z prawem. Ale wymagać będzie przejścia całej drogi odwoławczej aż do sądu administracyjnego.

Więcej pracy w rozliczeniu godzinowym

Ciążar spada na pracowników!

Coraz rzadziej czas pracy jest precyzyjnie regulowany w umowach o pracę. Pracodawcy częściej zatrudniają pracowników na godziny. Nie gwarantują tym samym minimalnego wymiaru pracy tygodniowego albo miesięcznego co sprawia, że na koniec miesiąca wpływają różne pensje.



Pamiętajcie o ewidencji czasu pracy!

Uelastycznienie czasu pracy dotyka wszystkich branż. Może to mieć pozytywne skutki dla zatrudnionych. Jednak w większości przypadków efekty są negatywne. Elastyczność okazuje się jednostronna – to pracodawca decyduje o czasie pracy. Osoby zatrudnione nie mają możliwości planowania swojego czasu co znacznie utrudnia połączenie pracy z życiem prywatnym.

Osoby zatrudnione na godziny mają jednak swoje prawa.

Unia walczy o realizację następujących postulatów:

- każda umowa musi zawierać ilość godzin w wymiarze tygodniowym lub przynajmniej miesięcznym;
- wypłacania dodatku wysokości 2.27 % za każdą godzinę jako rekompensaty za dni wolne i święta;
- również osoby zatrudnione czasowo powinny otrzymywać dodatek 25% do każdej nadgodziny lub mieć możliwość kompensaty;
- obowiązkowe ubezpieczenie od niezdolności do pracy w czasie choroby;

- obowiązek przedstawiania planów pracy z trzy tygodniowym wyprzedzeniem;
- pracownicy, których plany są nagle zmieniane powinni otrzymywać dopłaty;
- wyszczególnione w planie pracy godziny powinny być wypłacane nawet jeżeli pracodawca nie zlecił pracy;
- jeżeli pracownik bez własnej winy nie może pracować tyle co w umowie to opuszczone godziny muszą być stopniowo (przynajmniej raz w roku) wykreślane;
- odszkodowanie za urlop powinno być wypłacane w momencie pobierania urlopu.

Zredagowane przez O. Osmani

Redukcja etatu po urlopie macierzyńskim: czy zostanie zmniejszona pensja podlegająca ubezpieczeniu (podstawa obliczenia świadczenia bezrobocia).

Markus Widmer z kasy bezrobocia Unii odpowiada na pytania z zakresu prawa pracy.

Niedawno urodziłam dziecko. Chciałam zachować moją dotychczasową posadę w wymiarze zredukowanym do 40%. Pracodawca nie wyraził jednak na to zgody. Dlatego złożyłam wypowiedzenie i zameldowałam się od 1 lutego 2019 r. w kasie bezrobocia. Ponieważ chciałabym pracować na 40% mój doradca w RAV powiedział, że mam szukać tylko takich ogłoszeń. Wcześniej miałam dobrą posadę sekretarki z pensją miesięczną 8000 franków. Tymczasem kasa bezrobocia przesłała mi pismo, z którego wynika, że ubezpieczona pensja wynosi 3200 CHF. Czy to możliwe?



Macieżyństwo: Redukcja etatu niestety prowadzi do redukcji pensji ubezpieczonej, stanowiącej podstawę zasiłku bezrobocia (zdjęcie: iStock)

Markus Widmer: Niestety tak. RAV ustalił Pani wymiar poszukiwanej pracy na 40 procent. Oznacza to, że ma Pani prawo do świadczenia wysokości 40 procent ostatniego wynagrodzenia (40 procent z 8000 = CHF 3200). W zależności od indywidualnej sytuacji otrzyma Pani dniówki wysokości 80 procent (dzieci na utrzymaniu) lub 70 procent ubezpieczonego wynagrodzenia. Obliczenie dokonane przez kasę bezrobocia jest zatem prawidłowe.

Work, 28.6.2019

Studia w czasie bezrobocia: Czy otrzymam mniejsze świadczenie z tytułu bezrobocia?

Markus Widmer z kasy bezrobocia Unii odpowiada na pytania z zakresu prawa pracy.

Dziesięć lat temu skończyłem szkołę handlową. Później pracowałem w różnych firmach. Mój ostatni szef złożył mi wypowiedzenie za względu na problemy w interesach. Od stycznia 2019 jestem więc bezrobotny. Chciałbym jednak dalej się kształcić by zwiększyć szanse na rynku pracy. Mam maturę zawodową i dlatego postanowiłem podjąć studia ekonomiczne w wyższej szkole zawodowej. Od listopada 2019 r. będę co poniedziałek chodził na zajęcia. Czy ma to wpływ na moje świadczenie z tytułu bezrobocia?

Markus Widmer: Niestety tak. Po rozpoczęciu studiów będzie mógł Pan podjąć pracę jedynie w wymiarze 80 procent. Ubezpieczona pensja zostanie zatem zredukowana o 20 procent. Będzie Pan musiał szukać stanowiska w wymiarze 80 procent. Radzimy skontaktować się z doradcą RAV celem redukcji wymiaru poszukiwania pracy do 80 procent.

Work, 28.6.2019

Czas pracy: Czy muszę spędzać przerwy w miejscu pracy?

Igor Zoric z serwisu Arbeitszeit odpowiada na pytania związane z czasem pracy. Hotline 0848 240 240

Pracuję na pełen etat przy jednoosobowym stanowisku sprzedaży w centrum handlowym. Nie mogę zamykać stanowiska nawet w przerwie na obiad i stale muszę obsługiwać klientów. Nie wolno mi jeść w miejscu pracy. Dlatego, jeżeli w ogóle cokolwiek jem to małe rzeczy w drodze do i z toalety. Mój szef jednak odpisuje mi godzinę przerwy dziennie. Czy tak wolno?



Czas na przerwę! Pracownik musi mieć możliwość spędzenia przerwy poza miejscem pracy. (zdjęcie: PD)

IGOR ZORIC: Nie. Tak nie wolno. Firma musi tak zorganizować pracę, żeby mógł Pan skorzystać z przerwy poza miejscem pracy, nawet jeżeli pracuje Pan sam. Pracodawca musi zapewnić zastępstwo na czas przerwy albo dopłacić godziny otwarcia. Jeżeli nie opuszcza Pan miejsca pracy to musi to zostać zaliczone jako czas pracy. W handlu detalicznym nie uznaje się tego za przerwę. Jedynie w absolutnie wyjątkowych przypadkach dopuszczalne jest korzystanie z przerwy w miejscu pracy. I to wyłącznie wtedy, gdy w miejscu pracy jest spokojne, odseparowane, czyste miejsce, nadające się na spędzenie przerwy. Musi ono spełniać minimalne wymogi takie jak dostęp do wody pitnej, widok na zewnątrz oraz miejsce do siedzenia. W Pana przypadku nie ma spełnionych tych wymogów. Wynika z tego, że w ogóle nie korzystał Pan z przerw w pracy!

Work, 16.8.2019

Trudna sytuacja zatrudnionych w wieku 55-64.

Środki pomostowe dla starszych bezrobotnych

Udział w zatrudnieniu osób w wieku 55 do 64 jest dzisiaj na niespotykanie wysokim poziomie. Ale jednak nie wszyscy zatrudnieni w tej grupie wiekowej mają pewne miejsce pracy. Po pierwsze, wzrastający w ostatnich latach stres zepchnął starszych pracowników na gorsze miejsca pracy, po drugie znacznie wzrosło bezrobocie wśród tych osób.

Procent zatrudnienia w tej grupie wiekowej wzrósł od poziomu 66 w roku 1999 o 10 - punktów procentowych do 76 procent w roku bieżącym – z różnych powodów. Jednocześnie wzrosła liczba osób w starszym wieku korzystająca z pomocy socjalnej. Podczas gdy ogólny udział pomocy

socjalnej wzrósł w latach 2011-2017 o 10 procent, to w przypadku osób powyżej 55 roku życia wzrost ten wyniósł 32 procent. Osobom starszym trudno jest znaleźć pracę. Chociaż wysyłają wiele zapytań to często są one odrzucane i to nierzadko z wątpliwym uzasadnieniem. Należy stwierdzić, że osoby starsze są znacznie bardziej narażone na ryzyko wykluczenia przy równoczesnych mniejszych szansach na powrót na rynek pracy.

Perspektywa ponownego zatrudnienia po utracie pracy jest po prostu bardzo mała. Dla każdej osoby stanowi to bolesne doświadczenie – zarówno psychiczne jak i finansowe.

Niezależnie od środków prewencyjnych takich jak ochrona przed wypowiedzeniem, dostęp do lepszego kształcenia i ochroną przed dyskryminacją ze względu na wiek należy koniecznie wypełnić dziury w zabezpieczeniu socjalnym w okresie przedemerytalnym. Dlatego zaproponowane przez Bundesrat świadczenie przedemerytalne dla starszych osób stanowi bardzo ważny krok i jest popierane przez SGB (stowarzyszenie związków zawodowych).

Ze strony internetowej SGB (przeredagowane przez Osman Osmani)

Dobry GAV dla elektryków

Sukces nie spadł nam z nieba

GAV dla branży elektrycznej wygasa z końcem 2019 r. i dlatego musiał być renegotjowany. Dzięki zaangażowaniu elektryków, osób zaufania oraz związku zawodowego Unia udało się osiągnąć dobre rezultaty.

Walka elektryków o lepszy układ zbiorowy (GAV) opłaciła się. Intensywna kampania prowadzona wspólnie z Unią przyniosła wiele ulepszeń, które wejdą w życie od 1 stycznia 2020 r.

Lepsze pensje i diety: od stycznia 2020 r. obowiązywać będzie podwyżka wszystkich płac realnych o 100 franków miesięcznie plus dodatkowo wyrównanie ze względu na wzrost cen wysokości +0.2% (informacja z końca sierpnia). Od stycznia wzrosną również płace minimalne aż do 550 franków miesięcznie za pierwsze pięć lat pracy po uzyskaniu dyplomu. Do tego uczący się otrzymają 13 pensję a diety za delegacje wzrosną z 12 do 16 franków.

Więcej dni na szkolenie: wymiar płatnego urlopu na kształcenie wzrośnie z 3 do 5 dni. Jest to szczególnie ważne ze względu na wyzwania związane z digitalizacją.

Czas pracy: więcej opcji przy kompensacji nadgodzin. Na koniec roku zatrudnieni mogą sami wybrać w jaki sposób odbiorą połowę nadgodzin: albo w formie urlopu w dowolnym terminie albo w formie wypłaty.

Wcześniejsza emerytura: Przeprowadzona zostanie analiza możliwości wprowadzenia wcześniejszej emerytury w wieku 62 lat. Jest to sygnał, że temat ten zyskuje na akceptacji wśród pracodawców.

Elektryzująca kampania

Wymieione ulepszenia udało się uzyskać dzięki zorganizowanej przez Unię szerokiej kampanii mobilizującej elektryków z całej Szwajcarii. Prawie 4500 osób podpisało się pod petycją i wzięło udział w demonstracji w Zurychu. Wydarzenie wyjątkowe w tej branży!

Sukcesy nie spadają z nieba

Wszystko to udało się uzyskać dzięki elektrykom zrzeszonym w związku zawodowym. Zaangażowali się na rzecz całej branży a z efektów korzystać będą wszyscy. Jeżeli znasz kogoś kto jeszcze nie jest w związku zawodowym Unia to opowiedz o tym sukcesie i przekonaj, że warto się angażować w walkę o prawa pracownicze.

Hilmi Gashi

Informacje w skrócie

Unia wygrywa przed Sądem Najwyższym: nie ma pracy w święta

Sąd Najwyższy przyznał rację Unii i potwierdził dotychczasowe orzecznictwo. Zgodnie z prawem osoby pracujące w sprzedaży nie mogą pracować w dni wolne. Wyrok ma znaczenie dla całej Szwajcarii. W wielu kantonach wydawane są w ostatnich latach specjalne pozwolenia na pracę w niedziele i w święta – również na mało znaczące imprezy i wyłącznie w celach komercyjnych. Jest to naruszeniem prawa pracy.

Niewystarczające podwyżki w Migros

Wynegocjowane przez Migros widełki podwyżek pensji w wielu przypadkach są nie wystarczające by pokryć koszty utrzymania zatrudnionych. Poszczególne komórki zakładowe muszą teraz zapewnić wyrównanie kosztów podwyżek dla osób najniżej zarabiających dopasowując wysokość podwyżek do postępującego od lat wzrostu cen. Unia domaga się ponadto zniesienia dyskryminacji płacowej i wprowadzenia transparentnej kontroli płac pod kątem dyskryminacji. Ponadto, płace w zawodach typowo kobiecych muszą zostać podniesione i zrównane z tymi, które obowiązują w branżach „męskich”.

Początek negocjacji płacowych w Coop: personel jest gotowy do walki!

Rozpoczęły się negocjacje płacowe w handlu detalicznym w Coop. Ankieta, którą Unia przeprowadziła wśród pracowników Coop wykazała, że 78% zatrudnionych jest niezadowolonych z ostatniej podwyżki z 2019 r. Unia domaga się ogólnej podwyżki o 2% oraz dodatkowych mechanizmów zabezpieczających przed dyskryminacją płacową. Na rozpoczęcie negocjacji w dniu 30 września 2019 r. przedstawiciele Unii przekazali władzom spółki argumenty za podniesieniem pensji, które pracownicy Coop z całej w Szwajcarii spisali na torbach zakupowych.

Jak wstąpić do Unii?

- Można to zrobić przez Internet odwiedzając poniższą stronę:
www.unia.ch/de/jetzt-mitglied-werden
- lub kontaktując się bezpośrednio z Markiem Wieruszewskim (telefon poniżej).

Koszt członkostwa wynosi od 12.70 do 50.80 CHF w zależności od wysokości wynagrodzenia.

Więcej informacji po polsku znajduje się na polskiej stronie internetowej Unii:

www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/migrantinnen/polnische-infos

Kontakt do przedstawiciela odpowiedzialnego za polskich pracowników w Unii

Marek Wieruszewski

komórka: 0041 79 304 80 58

email: marek.wieruszewski@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, M. Wieruszewski | Sprachverantwortlich Marek Wieruszewski | Adresse Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, www.unia.ch

Tłumaczenie polskie: Marek Wieruszewski