

# horizonte <sup>UNIA</sup>

Gazeta dla Polskich członków i członkiń Unii  
Numer (1) 21, Luty 2017

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

## Editorial

### Większe płace dla Europy

Europa mozolnie wychodzi z kryzysu, w którym tkwiła od czasu krachu finansowego w 2008 r. Jednak skutki są widoczne w portfelach pracowników: w jedenastu państwach UE doszło do realnych obniżek płac w latach 2010 – 2016. Minus dziesięć procent w Hiszpanii, minus dwadzieścia w Grecji. Również w Portugalii, Włoszech i Wielkiej Brytanii ludzi stać na mniej. Pomimo, że gospodarka stała się wydajniejsza. Prawie w całej Europie zmniejszyła się ilość pracowników. Również tych najlepiej zarabiających, chociaż zyski wzrosły.

Należy zatem podnieść pensje większości pracowników.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowy (EKZZ) zainicjował kampanię pod tytułem „Europe needs a pay rise”, czyli „Europa potrzebuje wyższych płac”. Esther Lynch, sekretarz generalny EKZZ twierdzi że „wzrost gospodarczy zaczyna się w portfelach” oraz przekonuje, że osiągnąć ten cel można jedynie wspólnie: „podwyżki płac uzyskuje się poprzez zbiorowe negocjacje”, samotne prośby nie przyniosą efektów. Zbiorowe układy pracy, ucierpiały w ostatnich latach z powodu dyktatu Trójki (Międzynarodowy Fundusz Walutowy, Europejski Bank Centralny i Komisja Europejska) i polityki oszczędności.

Niemieckie związki zawodowe pokazały jak to się robi. Porzucił politykę wstrzemięźliwości. Od 2014 r. wywalczył rocznie ponad 2% realnych podwyżek. W tym celu konieczne okazały się strajki wśród pracowników przedszkoli, przemysłu metalowego oraz w innych branżach. Dzięki nowej ustawowej płacy minimalnej ponad trzy miliony osób z najniższymi wynagrodzeniami w Niemczech otrzymało jeszcze większe podwyżki. Reszta Europy powinna wyciągnąć z tego wnioski i pójść tą samą drogą. Również Szwajcaria, gdzie w tym samym okresie uzyskano poniżej jednego procenta. Europa, podobnie jak Szwajcaria, potrzebuje wyższych płac, i to nie jak dotychczas dla najwyższej kadry kierowniczej.

*Andreas Rieger, sekretarz krajowy Unii*



## Informacje w skrócie

**Budownictwo: Porozumienie partnerów socjalnych w Szwajcarii zachodniej**

Silna mobilizacja pracowników w zachodnio-szwajcarskiej branży rozbudowy pozwoliło na zawarcie porozumienia między partnerami socjalnymi. Pracodawcy wycofali wypowiedzenie GAV (układ zbiorowy pracy) i wychodzą naprzeciw postulatom pracowniczym. Tym samym udało się uniknąć grożącego już stanu bez obowiązującego układu.



Delegaci związków zawodowych Unia i Syna zaakceptowali porozumienie. Pod wpływem protestów pracowniczych podwyższona została dieta na posiłek z 17 do 18 CHF dziennie oraz podwyżka płacy minimalnej o 30 rappenów za godzinę. Ponadto nie kwestionuje już się wolnej soboty.

Porozumienie ratuje również zbiorowy układ pracy. Stan bez układu wywołałby chaos na budowie i doprowadziłby do wojny cenowej. Związki zawodowe uratowały ważne zdobycze jak 13 pensję, 41 godzinny tydzień pracy oraz pensję minimalną.

Teraz to pracodawcy muszą wykazać się odpowiedzialnością. Muszą uznać wkład pracowników w rozwój branży. Związki chcą osiągnąć konkretne postępy podczas negocjacji w 2017 r.

### **Sprzątanie budynków- Wyższe płace w roku 2017**

Branża sprzątająca w Szwajcarii niemieckiej podwyższa płace minimalne o średnio 2%. Tym samym spełniona zostaje obietnica stałego uatrakcyjniania branży poprzez podnoszenie pensji i polepszanie warunków pracy.

Od 2004 r. GAV (zbiorowy układ pracy) dla branży sprzątającej w Szwajcarii niemieckiej zapewnia warunki ramowe zmierzające do stałej profesjonalizacji w branży. Od tego czasu realna pensja dla sprzątaczy wzrosła o 27 procent a dla sprzątaczy specjalistycznych o 10-16 procent. W 2017 r., zgodnie z GAV, sprzątacze do ukończonego 3 roku pracy otrzymają pensje 3'706.75 CHF. Pracownicy z doświadczeniem od 3 do 6 lat otrzymają 3'726.45 CHF a ci powyżej sześciu lat 3'785.60 CHF.

Sprzątacze specjalistyczni otrzymają przynajmniej 4'120.80 CHF (niewykwalifikowani poniżej 4 lat pracy).

W dniu 8 listopada 2016 r. obchodziliśmy międzynarodowy dzień sprzątaczk. Tymczasem szwajcarska branża sprzątająca nie planuje w związku z tym żadnych wspólnych obchodów. Większość z 2 800 firm i 65 000 zatrudnionych już zbyt bardzo oddaliło się od tradycyjnego wizerunku „sprzątaczk”. Również dlatego, że od dawna branża ta nie zatrudnia samych kobiet.

Międzynarodowy Dzień Sprzątaczk został powołany do życia przez autorkę książek, których bohaterka jest sprzątaczką i detektywką. Z tego powodu postanowiła przy pomocy międzynarodowego dnia, zwrócić uwagę na pracę cichych pomocnic w domu i w biurze.

Więcej na ten temat dowiedzieć się można na stronie: [www.fair-clean.ch](http://www.fair-clean.ch)

### **Branża ochroniarska**

Związek Szwajcarskich Przedsiębiorstw Ochroniarskich (VSSU) i Związek Zawodowy Unia porozumiały się co do przedłużenia zbiorowego układu pracy i podniesienia płac od 1 stycznia 2017 r. W zależności od rodzaju zatrudnienia i stażu pracy podniesionych zostanie wiele pensji minimalnych o 0,7 i 1 procent.

W 2017 r. wzrosną płace ustalone w GAV. Podwyżka obejmie stawki godzinowe pracowników od czwartego roku pracy oraz stawki miesięczne w pierwszym i ostatnim roku pracy na podstawie skali ustalonej w GAV. Pracownicy transportujący pieniądze i towary wartościowe na wynagrodzeniu miesięcznym uzyskają podobne podwyżki.

Poprzez firmy zrzeszone w VSSU, GAV obejmuje 15 000 ochroniarzy. Wniosek o nadanie układowi powszechnej mocy obowiązującej został złożony do rządu federalnego i ma doprowadzić do rozszerzenia ochrony na 20 000 pracowników. W obliczu narastającej konkurencji VSSU i Unia wzywają do zlecenia usług ochroniarskich firmom, które udowodnią dotrzymanie standardów ustalonych od 1 stycznia 2017 w GAV.

---

## Ustawa o wydalaniu cudzoziemców

**W dniu 1 października 2016 r. weszły w życie zapisy ustawy o wydalaniu obcokrajowców. Zawierają one katalog przestępstw, które prowadzić mają obligatoryjnie do wydalenia z kraju.**

### Kogo to dotyczy?

Każda osoba bez szwajcarskiego paszportu może co do zasady zostać wydalona.

### Ciężkie przestępstwa, które prowadzić mogą do wydalenia

Do wydalenia prowadzić będą następujące przestępstwa: umyślne zabójstwo, ciężkie pobicie, powtarzające się napady rabunkowe, kradzież z włamaniem, rozbój, zorganizowane oszustwa, wymuszenia, napaść na tle seksualnym oraz gwałt, zabronione przerwanie ciąży, zmuszanie do małżeństwa, podpalenie, ludobójstwo, zbrodnie przeciwko ludzkości, zbrodnie wojenne, itp.

### Przestępstwa przeciwko ubezpieczeniom społecznym

Do wydalenia mogą również prowadzić zwykłe oszustwa w sprawach socjalnych (AHV, IV, kasa bezrobocia), oszustwo podatkowe lub inne oszustwa prowadzące do wyłudzenia nienależnych świadczeń od państwa (np. uzyskanie pozwolenia). Również nieuprawnione pobieranie świadczeń socjalnych. Kto, uzyskuje takie świadczenia poprzez nieprawdziwe informacje lub zatajenie informacji i zostanie ukarany grzywną, może zostać wydalony (przestępstwo nadużycia socjalnego).

### Naruszenia prawa cudzoziemców

Przemyt ludzi (odpłatna pomoc osobie w nielegalnym przekroczeniu granicy) lub pomoc w uzyskaniu pracy bez pozwolenia i wprowadzenie w błąd urzędu celem uzyskania pozwolenia na pobyt również stanowią będą powód do wydalenia.

### Co nie prowadzi do wydalenia?

Zatrudnianie osób bez pozwolenia jak również praca na czarno są wprawdzie karalne nie prowadzą jednak do wydalenia. Również konsumpcja środków odurzających i wykroczenia drogowe nie są podstawą do wydalenia.

### Klauzula trudnej sytuacji życiowej

Do wydalenia dojdzie jedynie w przypadku prawomocnego wyroku karnego i gdy nie będzie miała miejsce tzw. trudna sytuacja życiowa. Sytuacja taka ma miejsce gdy dana osoba np. urodziła się w Szwajcarii i nie zna swojego kraju pochodzenia.

## **Ankieta na temat stresu**

### **Stres i obciążenia w pracy dotyczą wszystkich**

**Uwarunkowania pracy zmieniają się. Ma to bezpośredni wpływ na stan zdrowia i życie prywatne. Narastającym zagrożeniom psychosocjalnym nie poświęca się wystarczającej uwagi. W ostatnim czasie znacznie wzrosła ilość przypadków burn-out i związanego z pracą stresu.**

W dniu 23 stycznia 2017 r. komisja parlamentarna rady narodowej WAK omawiać będzie inicjatywy dwojga deputowanych: Graber („Wyłączenie z ewidencjonowania czasu pracy kadry kierowniczej i ekspertów”) i Keller-Sutter („Częściowe uelastyczenie kodeksu pracy i zachowanie sprawdzonych form pracy”). Obie inicjatywy zmierzają do wydrenowania postanowień kodeksu pracy i obu powiązanych z nim rozporządzeń (ArGV1 i ArGV2) i stanowią bezpośredni atak na ochronę zdrowia osób pracujących w Szwajcarii.

Zwłaszcza w zawodach związanych z usługami gdzie rzadko występują układy zbiorowe, kodeks pracy stanowi jedyną podstawę do ochrony. Przedłużające się dni pracy, stała dyspozycyjność, praca całą dobę oraz silna presja to w zawodach usługowych codzienność. Obserwujemy te zjawiska w branży hotelarskiej, handlu, opieki nad seniorami czy też w zawodach biurowych. Negatywne skutki dla zatrudnionych widać jak na dłoni: coraz więcej osób cierpi na stres. Rośnie liczba schorzeń wynikających ze stresu takich jak zaburzenia snu i burn-out.

### **Demotywacja, wycieńczenie i fizyczne wyczerpanie**

Jesienią 2016 r. związek zawodowy Unia przeprowadził ankietę wśród pracowników biurowych przedsiębiorstw usługowych, której wyniki są alarmujące.

Ankieta Unii wykazała: spowodowany pracą stres w pracach biurowych przedsiębiorstw usługowych jest bardzo częsty i wpływa negatywnie na zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników. Wiele osób odczuwa brak motywacji, wycieńczenie, nerwowość, nadwrażliwość i fizyczne wyczerpanie. Jako przyczynę stresu wiele osób wskazywało presję czasu i wyniku, zbyt długie dni pracy oraz pracę w dni wolne.

Najważniejsze wnioski w skrócie

- W zawodach biurowych związanych z usługami 70% zatrudnionych narażonych jest na stres i nie potrafi odciąć się od pracy w czasie wolnym.
- Stres związany z pracą ma negatywny wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne: wiele osób odczuwa brak motywacji, wycieńczenie, nerwowość, nadwrażliwość i fizyczne wyczerpanie.
- W połowie firm nie podejmuje się tematu zarządzania zdrowiem i zapobiegania stresowi.
- Wynikające z prawa pracy standardy jak ewidencja czasu pracy, zwrot nadgodzin itp. są nie wszędzie z pełną konsekwencją przestrzegane.
- Poprzez nastawioną na ochronę zdrowia kulturę pracy można zapobiec stresowi: w firmach, w których poruszany jest temat stresu pracownicy są na niego bardziej odporni.

### **Nie redukcja lecz rozbudowa ochrony zdrowia**

Unie będzie z całą stanowczością bronić się przeciwko szkodliwym inicjatywom parlamentarnym deputowanych Graber i Keller-Sutter. Unia oczekuje, że komisja

parlamentarna uwzględni wyniki ankiety i nie dopuści do pogorszenia kodeksu pracy. By wyjść naprzeciw faktycznym obciążeniom osób zatrudnionych należy nie redukować ale rozbudowywać ochronę zdrowia.

Unia domaga się zatem: rzeczywistej realizacji zapisów kodeksu pracy; wzmocnienia ochrony zdrowia i kontroli czasu pracy w zbiorowych układach pracy; przestrzegania zasady współdecydowania w zakładach pracy; ulepszeń w ramach nowych form pracy; sprzeciwu wobec pogarszaniu kodeksu pracy.

*Osman Osmani, sekretarz ds. migracji*

---

## Pytania i Odpowiedzi

### **Nagły, przymusowy urlop: czy muszę je odpracować?**

**Pracuję na otwartym basenie. Latem głównie jako porządkowy. Wiosną i jesienią zajmuję się głównie konserwacją obiektu. Zimą nie pracuję. W tym roku z powodu pogody mieliśmy gorszy sezon. Mój szef zarządził z tego powodu, że muszę wziąć trzytygodniowy urlop. Powstałe zaległości będę musiał odrobić w przyszłości. Twierdzi, że uzależniona od pór roku praca, którą wykonuję upoważnia go do takiego rozporządzenia. Czy to prawda?**

WOSSEN AREGAY: Nie. To jest niedopuszczalne, żeby Pana szef, praktycznie w ostatniej minucie wysyłał Pana na urlop. W takim przypadku może Pan odmówić urlopu. Tak długo jak pozostaje Pan do dyspozycji szefa w gotowości podjęcia pracy, to do niego należy decyzja czy przydzielić Panu pracę czy nie. Czas ten liczy się jako podlegająca wynagrodzeniu praca. Z tego powodu nie ma Pan mniej dni wolnych. Nie ma tu znaczenia praca w trybie zależnym od pór roku. Pozwala to wprawdzie pracodawcy na dopasowanie czasu pracy w trakcie roku w sposób uwzględniający przewidywalne wahania związane z pracą na otwartym basenie. Na koniec roku musi Pan mieć wypracowaną ilość godzin zapisaną w umowie. Jednak roczny plan pracy musi być Panu znany z dużym wyprzedzeniem. Szef nie może go sobie nagle zmieniać. Nawet jeżeli Pana szef ostatecznie decyduje kiedy może wziąć urlop, to decyzja musi zapaść z odpowiednim wyprzedzeniem. Zwyczajowo przyjmuje się okres trzech miesięcy.

*Work, 20.1.2017*

### **Wypowiedzenie w drugim okresie próbnym: czy to możliwe?**

**Od ponad 10 lat pracuję jako pomoc opiekunki osób starszych w domu seniora. W końcu zdecydowałam się na podjęcie nauki wykwalifikowanej pracownicy opieki zdrowotnej. Mój szef wyraził zgodę bym szkoliła się u niego. Dostałam nową umowę o pracę dla stażystki z okresem próbnym pozwalającym na 7 dniowe wypowiedzenie. Krótco po tym pokłóciłam się z moim szefem. W konsekwencji otrzymałam wypowiedzenie w terminie 7 dni. Czy to jest zgodne z prawem?**

DAVID AEBY: Nie. Pomiedzy tym samym pracodawcą i pracownikiem może być tylko jeden okres próbny, chyba że, pracownik obejmuje zupełnie nowe obowiązki w zakładzie. W Pani przypadku taka sytuacja nie miała miejsca. Pomimo, że realizuje Pani program kształcący to wykonuje Pani w gruncie rzeczy te same zadania. Szef nie mógł Pani wyznaczyć nowego okresu próbnego. Ponadto, umowy stażowe mogą zostać wypowiedziane wyłącznie z ważnych powodów wynikających z procesu kształcenia. Kłótnia z szefem nie jest takim powodem. Wypowiedzenie złożone przez Pani szefa nie jest zgodne z prawem.

Work, 1.12.2016

## Czym jest Unia?

Unia jest największym szwajcarskim związkiem zawodowym zrzeszającym około dwieście tysięcy członków i członkiń pracujących w sektorze prywatnym. Dzięki około dwustu układom zbiorowym pracy zawartym z różnymi pracodawcami reprezentujemy interesy przeszło półtora miliona osób zatrudnionych w Szwajcarii.

W Unii pracuje wielu polskich pracowników, m.in.: Adam Rogalewski w Bernie odpowiedzialny za całą Szwajcarię, Artura Bienko w Genewie oraz Barbara Blicharz w kasie 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 i członkinie wiedzą ile powinni zarabiać.

## Jak wstąpić do Unii?

- Można to zrobić przez Internet odwiedzając poniższą stronę:
- [www.unia.ch/de/jetzt-mitglied-werden](http://www.unia.ch/de/jetzt-mitglied-werden)
- lub kontaktując się bezpośrednio z Adamem Rogalewskim (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](http://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](mailto:adam.rogalewski@unia.ch)**



Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.

### 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. Martin, M. Mendes, O. Osman, A. Rogalewski | Sprachverantwortlich Adam Rogalewski | Adresse Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, [www.unia.ch](http://www.unia.ch)

**Tłumaczenie polskie: Marek Wieruszewski**