

horizonte UNIA

Gazeta dla Polskich członków i członkiń Unii
Numer (3) 23, Czerwiec 2017

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

Editorial

Kochane koleżanki i koledzy

Jako nowy kierownik działu migracji mam przyjemność się Państwu pokrótce przedstawić. Przy okazji, chciałbym również przedstawić nasze plany na najbliższą przyszłość.

Od 37 lat jestem członkiem GBH, GBI Unia. W mojej 27 letniej pracy dla Solidar Suisse, organizacji pomocowej związków zawodowych, wspierałem działalność związków zawodowych w Europie, Azji i Afryce. Jako Szwajcar z węgierskimi korzeniami i lewicowiec zawsze interesowałem się kwestią migracji, różnorodności, globalnej walki o sprawiedliwość społeczną.

Od kwietnia jestem kierownikiem działu migracji i mam zamiar z Wami wszystkimi podążać wspólną drogą byśmy jako grupa migracyjna i szerzej jako cała Unia rośli w siłę i również w przyszłości mogli skutecznie walczyć o prawa osób zatrudnionych.

W roku 2016, Kongres przyjął strategię 2020 i wyznaczył przyszły kurs. Chcemy angażować kolejne migrantki i migrantów i przekonywać do wspólnej sprawy. Grupa Migracji (IG Migration) może tu odegrać istotną rolę. Podczas majowej konferencji migracyjnej zorganizowanej przez Unię przeprowadziliśmy pierwszą dyskusję o tym co i jak możemy zdziałać by osiągnąć zamierzone cele. Bardzo mi zależy byśmy podążali w tym samym kierunku wykorzystując naszą różnorodność i kreatywność aby Unia dla nowych członków nie była wyłącznie związkiem zawodowym ale „moim związkiem”, w którym dobrze się czujemy i ze wspólnoty czerpiemy siłę.

Musimy być bowiem uzbrojeni na przyszłość. Ataki na nasze zdobycze nie ustąpią a starcia, które nas czekają wymagać będą silnego zaangażowania.

Zoltan Doka, kierownik działu Migracja

Wywiad z Corrado Pardini, deputowanym Rady Narodowej i członkiem zarządu Unii o 1 maja 2017 oraz nowych wyzwaniach

W jakiej dziedzinie najbardziej potrzebna jest sprawiedliwość?

W społeczeństwie, gospodarce, pracy, rodzinie, edukacji....mógłbym ciągnąć tę listę bez końca.



W Szwajcarii co i już zamyka się przedsiębiorstwa bądź też, wyprowadza za granicę. Co to oznacza dla osób zatrudnionych w Szwajcarii i dla społeczeństwa?

To, że za każdym razem kiedy to możliwe walczymy przeciwko zamykaniu zakładów pracy i likwidacji etatów. W Szwajcarii bardzo potrzebujemy prawdziwej polityki na rzecz przedsiębiorczości, innowacyjności i edukacji dla wszystkich!

W Szwajcarii obowiązuje przyjazne pracodawcom prawo. Partie prawicowe przy współpracy z pracodawcami zamierzają jednak zaostrzyć prawo pracy. Czego dotyczą planowane zaostrzenia? Co Unia zamierza z tym zrobić?

Atak jest aktualnie wymierzony przeciwko kodeksowi pracy. Pracodawcy zamierzają usunąć granice pomiędzy pracą a czasem wolnym. Nasza odpowiedź brzmi: łapy precz od naszego wolnego czasu! Gdyby partie prawicowe przebiły się za swoim pomysłem to wystąpimy o referendum i będziemy walczyć.

Temat równych płac pojawia się już od lat. Kobiety nadal jednak zarabiają mniej od mężczyzn. Pomimo to Unia zgodziła się na podwyższenie wieku emerytalnego. Czy to jest sprawiedliwe?

To rzeczywiście niesprawiedliwe, że kobietom podwyższono wiek emerytalny do 65 lat. To, że kobiety mniej zarabiają to zwyczajny skandal! Paul Rechsteiner i ja wspólnie próbujemy w parlamencie obalić podwyższenie wieku emerytalnego do 65 lat. Niestety, nie udało się przekonać odpowiedniej większości ani w Radzie Kantonalnej ani w Radzie Narodowej. Jedynie partia SP i Zieloni poparli nas. Nawet kobiety z partii prawicowych nie chciały nas poprzeć. Przedstawiony kompromis reformy emerytalnej 2020 należy jednak rozpatrywać jako bardzo istotny, wielki pakiet reform. Nie należy go ograniczać do podwyższenia wieku emerytalnego. Wspieramy pakiet reform 2020 ponieważ wzmacnia on AHV/AVS, zapewnia mu przyszłość, podnosi emerytury AHV/AVS i pomimo gorzkiej pigułki w postaci podwyższonego wieku emerytalnego, przynosi wyraźne korzyści kobietom i osobom z niższymi dochodami.

Temat migracji bywa instrumentalizowany przez partie prawicowe by dzielić społeczeństwo. W jaki sposób Unia może działać na rzecz solidarności społecznej?

Konieczna jest kampania informacyjna i uwrażliwiająca dla naszych członków ze szwajcarskimi paszportami oraz programy integracyjne dla migrantek i migrantów. Unia oraz inne związki zawodowe, od lat wnoszą bardzo dużo do pokojowego współżycia różnych kultur w Szwajcarii. Jesteśmy dumni z bycia zdecydowanie największą organizacją migracyjną w Szwajcarii. Jako syna włoskich migrantów szczególnie niepokoi mnie wzrost nastrojów rasistowskich w naszym społeczeństwie. Wspólnie musimy opowiadać się i walczyć o pokojowe, wielokulturowe społeczeństwo. Dzień 1 maja to okazja dla wielu koleżanek i kolegów z innych kręgów kulturowych by otwarcie wyrazić swoje zdanie i postulaty do nas. Dlatego 1 maja jest dla nas tak ważny.

*Z Corrado Pardini, deputowanym Rady Narodowej i członkiem zarządu Unii, rozmawiała
Emine Sariaslan, członkini redakcji Horyzontów*

Informacje w skrócie

1 maja: więcej ochrony zamiast redukcji i dyskryminacji

W ponad 50 miejscach w całej Szwajcarii ludzie wyszli na ulice z okazji święta pracy. Pod hasłem „Przyszłość dla wszystkich. Socjalna. Sprawiedliwa.” dziesiątki tysięcy ludzi demonstrowało na rzecz silnej AHV/AVS, bezpiecznych emerytur, sprawiedliwych i równych płac zamiast wykorzystywaniu i obniżaniu pensji. Zgodnie z pierwszomajowym mottem członkowie zarządu Unii, Corrado Pardini, Corinne Schärer i Véronique Polito, domagali się w swoich przemówieniach dobrej przyszłości dla wszystkich: w formie godnych płac i emerytur dla wszystkich, lepszej ochrony przed zwolnieniami zwłaszcza dla starszych pracowników oraz socjalnej cyfryzacji.

Nowy układ zbiorowy pracy (GAV/CCT/CCL) dla budownictwa drzewnego z większymi płacami

Związek zawodowy budownictwa drzewnego, związek zawodowy Unia oraz inne organizacje pracownicze opracowały nowy układ zbiorowy dla budownictwa drzewnego. Wprowadza on różne ulepszenia i wchodzi w życie 1 stycznia 2018 r. Nowy GAV/CCT/CCL wprowadził nareszcie pewne zmiany w wynagrodzeniach: wszystkie pensje minimalne zostaną podniesione o jeden procent od 2018 r. Skorzysta z tego prawie 70 procent wszystkich zatrudnionych. W temacie wcześniejszych emerytur zgodnie z modelem znanym w innych branżach nie udało się Unii wywalczyć ustępstw. Żądanie to pozostaje jednak na liście negocjacyjnej i będzie dalej dyskutowane.

Nowy GAV/CCT/CCL w branży tekstylnej przynosi korzyści

Związki zawodowe Unia i Syna oraz związek pracodawców Swisstextiles wypracowali nowy układ zbiorowy w przemyśle tekstylnym i odzieżowym. Nowy GAV/CCT/CCL przynosi korzyści w kwestii płac minimalnych i procesu współdecydowania. Zakres obowiązywania układu został poszerzony. GAV/CCT/CCL wchodzi w życie od 1 lipca 2017 r. i będzie obowiązywał do 2021 r. Najkorzystniejsze zmiany dotyczą pensji. Pensja minimalna wzrośnie miejscami o 2,5%. Komisje zakładowe uzyskają większy wpływ w kwestiach zasadniczych takich jak wynagrodzenie lub czas pracy. Po raz pierwszy osoby w trakcie nauki skorzystają z pensji minimalnej, 13 wypłaty, praw współdecydowania i daleko idących środków ochronnych.

Ofensywa naturalizacyjna

Więcej ochrony i współdecydowania

Prawie połowa członków Unii nie ma szwajcarskiego paszportu. Tym samym pozbawieni są praw obywatelskich chociaż od wielu dziesiątek lat mieszkają w Szwajcarii. Z tego powodu Unia angażuje się na rzecz naprawy tego deficytu demokracji. Nasza polityka konkretnych kroków zakłada wsparcie członków Unii w ich procesie ubiegania się o szwajcarskie obywatelstwo.



Szwajcarskie obywatelstwo oznacza z jednej strony pewny status pobytowy, który nabiera znaczenia zwłaszcza w kontekście wejścia w życie nieszczęsnej inicjatywy wydalającej cudzoziemców. Z drugiej strony, obywatelstwo szwajcarskie pozwala na udział w wyborach i głosowaniach powszechnych.

Wsparcie przy naturalizacji

Unia angażuje się na każdym etapie by ułatwić proces naturalizacji. Osoby, które mieszkają tu od lat powinny automatycznie otrzymywać obywatelstwo szwajcarskie! W dzisiejszej sytuacji politycznej nie należy jednak spodziewać się szybkich postępów.

Unia wspiera swoich członków na różnych etapach procesu naturalizacji. Już rozpoczęły się kursy naturalizacyjne Movendo a w regionach prowadzone są kursy językowe związane z ubieganiem się o obywatelstwo. Unia Zurich-Schaffhausen zainicjowała program wsparcia. W ramach tego programu członkowie Unii wspierają swoje koleżanki i kolegów w procesie naturalizacji.

Ponieważ warunki naturalizacji różnią się w poszczególnych regionach, Unia przygotowała informator dostępny w internecie. Członkowie Unii mogą tam sprawdzić czy spełniają warunki ubiegania się o obywatelstwo: www.unia.ch/einbürgerung

Ponieważ prawo naturalizacyjne zostanie zaostrzone od 1 stycznia 2018 r. warto już teraz rozpocząć procedurę w gminie miejsca zamieszkania!

Tom Cassee, odpowiedzialny za związkowy projekt naturalizacyjny

Chrońmy zdrowie póki nie jest za późno

Ograniczyć czas pracy tygodniowej

Długi czas pracy niszczy zdrowie psychiczne i fizyczne. Nowe badania przeprowadzone w Australii pokazują, że osoby, które pracują ponad 39 godzin w tygodniu narażają swoje zdrowie. Zwłaszcza w Szwajcarii, gdzie obowiązują bardzo wysokie normy czasu pracy, takie ostrzeżenie powinno być wzięte pod uwagę.

Praca ponad 39 godzin w tygodniu zagraża zdrowiu. Zjawisko to staje się jeszcze groźniejsze gdy nie przestrzega się czasu odpoczynku. Wynika to z badań naukowych przeprowadzonych przez australijski National University (ANU). Powinny one być poważnie wzięte pod uwagę zwłaszcza w Szwajcarii gdzie okres pracy tygodniowej od lat wynosi 42 godzin. Ponadto, od czasu uwolnienia kursu franka wiele firm, zwłaszcza w przemyśle, podniosło tygodniowy wymiar pracy.

Zdrowy wymiar pracy

Badania wykazały, że długie okresy pracy zagrażają zdrowiu fizycznemu i psychicznemu ponieważ pozostawiają mniej czasu na zdrowe odżywianie, dbanie o formę i odpoczynek. Zgodnie z badaniami dotyczy to zwłaszcza kobiet, które opiekując się rodziną i domem bywają podwójnie obciążone. Dla osób zajmujących się opieką, badania zalecają normę 34 godzin pracy w tygodniu jako psychologiczną barierę zdrowego wymiaru pracy. W tym jedynym w swoim rodzaju badaniu, wykorzystano dane od ponad 8000 australijskich pracowników.

50 godzin w tygodniu?

Wyniki badań mają również znaczenie w ramach toczącej się w Szwajcarii debaty politycznej. Deputowani rady kantonowej, Graber i Keller-Suter zaproponowali by pozbawić zatrudnionych w sektorze usług ograniczenia czasu pracy, zakazu pracy w nocy i święta oraz ewidencjonowania czasu pracy. Tym samym 50 godzinny lub dłuższy tydzień pracy mógłby stać się normą. Takie rozwiązanie mogłoby mieć katastrofalne skutki dla zdrowia pracowników. Już obecnie wysoka liczba burnout (syndrom wypalenia zawodowego) w Szwajcarii z pewnością znacznie by wzrosła.

Nie należy zatem zajmować się cynicznymi propozycjami parlamentarzystów Graber i Keller-Suter tylko w oparciu o wyniki badań zadbać o poprawę psycho-socjalnej ochrony osób zatrudnionych. Poprzez zwiększoną ewidencję czasu pracy i przestrzeganie wymiaru czasu pracy oraz regulacji ochronnych. Jeżeli mówimy o konieczności reformy to raczej w kierunku zmniejszania ustawowego czasu pracy.

Burnout – grupy ryzyka

Wraz ze wzrostem wymagań wobec zatrudnionych rośnie również liczba objawów burnout. W momencie gdy nie są one prawidłowo leczone mogą prowadzić do długotrwałej depresji a w konsekwencji do zwolnienia lekarskiego i nieobecności w pracy. Burnout występuje w takim samym stopniu u kobiet i mężczyzn i to we wszystkich zawodach. Szczególnie narażone są osoby, które mają w pracy kontakt z ludźmi oraz ci pracownicy, którzy mają przeświadczenie o swojej „nie zastępowalności”. Syndrom burnout często dotyka architektów, informatyków, kierowników budowy i kierowników projektów, którzy to angażują się w coraz to nowe przedsięwzięcia, pracując pod presją czasu i wyniku – nie uda się jeden projekt to nie będzie następnego.

Dużą rolę odgrywają własne oczekiwania wobec siebie oraz te ze strony innych – czasami błędnie zinterpretowane. Bardziej narażone są osoby o niższej inteligencji emocjonalnej, niepewne i obawiające się konfliktu. Kolejnym ryzykiem jest brak trwałych kontaktów społecznych. Jeżeli odczuwacie Państwo przez dłuższy czas takie symptomy jak na przykład wyczerpanie, zaburzenia myśli, stany depresyjne to znaczy, że wkrótce możecie popaść w burnout. Należy wtedy niezwłocznie zwrócić się po profesjonalną pomoc lekarską. Osoby, które cierpią na burnout mogą w między czasie przy pomocy lekarstw i środków terapeutycznych na trwałe zwalczyć chorobliwe symptomy.

Darika Filipovic, członkini redakcji Horyzntów

Równouprawienie

Inicjatywa Subito na rzecz równych płac

Ponad 15 000 kobiet i mężczyzn pomimo deszczu zebrało się w Zurichu w dniu 18 maja na Women's March by wspólnie zademonstrować na rzecz praw dla wszystkich i przeciwko wszelkim formom dyskryminacji. Solidaryzowali się w ramach protestów, które odbyły się na całym świecie przeciwko narastającej ksenofobii, seksizmowi, rasizmowi, nietolerancji i nacjonalizmowi oraz domagali się eliminacji wszelkich form przemocy wobec kobiet i migrantek.



Dodaje to odwagi i motywuje do dalszej walki. Kobiety są bowiem wściekłe! W kwestii równouprawnienia w Szwajcarii jest dużo do zrobienia.

Równe płace subito (po włosku: natychmiast)!

Od dziesięcioleci równe płace są gwarantowane w konstytucji (od 1981 r.) i w ustawie równościowej (od 1996 r.). Tymczasem równe płace istnieją jedynie w teorii. W praktyce kobiety otrzymują za tę samą pracę ciągle ok. 20% mniejsze pensje. Postęp w tej kwestii jest minimalny. Jeżeli nadal będziemy tak postępować to nigdy nie osiągniemy równych płac!

Kobiety, przede wszystkim zaś migrantki, przez całe życie zawodowe padają ofiarami dumpingu płacowego. Ten rodzaj dyskryminacji ma później poważne konsekwencje po przejściu na emeryturę: dzisiejsze emerytury dla kobiet są często tak niskie, że nie starczą na pokrycie podstawowych potrzeb i wiele kobiet po osiągnięciu wieku emerytalnego musi nadal szukać pracy. Dodatkowo, w wyniku reformy emerytalnej 2020 to kobiety będą płacić najwyższą cenę poprzez podniesienie wieku emerytalnego do 65 lat! Dlatego musimy zadbać o to by kobiety już teraz otrzymywały odpowiednie wynagrodzenie by zapewnić sobie godne warunki życia na emeryturze.

Reforma ustawy równościowej na jesieni 2017 r.

W sprawie równych płac należy pilnie i to natychmiast podjąć odpowiednie kroki! Trzeba zmusić rząd oraz parlament by wreszcie zajęli się realizacją równych płac! Niestety, planowana reforma ustawy równościowej, która jesienią tego roku trafi do parlamentu jest dalece niewystarczająca! Przedsiębiorstwa muszą wprawdzie co cztery lata kontrolować pensje ale w przypadku gdy nie zdecydują się na wyrównanie nie grożą im żadne sankcje. Taka ustawa jest bezwartościowa – my związkowcy wiemy o tym najlepiej.

Nie będziemy dłużej czekać. Chcemy równości płac natychmiast (subito)! Dlatego jako Unia, przy współpracy ze stowarzyszeniem związków zawodowych i sprzymierzonymi organizacjami (kobietymi), złożymy inicjatywę powszechną. Prace wstępne już trwają a decyzja ma zapaść na walnym zgromadzeniu w listopadzie. Potrzebne są skuteczne i sprawne kontrole płac. Dyskryminujące płace muszą zostać dopasowane a przedsiębiorstwa niestosujące się do ustawy muszą być karane. Równość płac to nie jest prezent dla kobiet i migrantek ale zalecenie konstytucyjne i prawo!

Corinne Schärer, członkini zarządu Unii

Pytania i Odpowiedzi

Zakup domu: Czy mogę wykorzystać środki z kasy emerytalnej na rezerwację?

Moja partnerka i ja chcemy kupić dom, który nie został jeszcze zbudowany. Architekt jest gotowy go dla nas zarezerwować ale domaga się 30 000 CHF zabezpieczenia. Właściwa cena będzie następnie spłacana w ratach, po tym jak podpiszemy umowę. Chcielibyśmy wykorzystać środki zgromadzone na koncie emerytalnym mojej partnerki. W związku z tym zastanawiam się czy możemy wykorzystać te środki już na rezerwację?

Philip Thomas: Nie, ponieważ rezerwacja nie oznacza, że zakup domu jest już przesądzony. Jest to problematyczne z następującego powodu: kapitał zgromadzony w drugim filarze, tak zwane świadczenia wolnościowe, można wykorzystać jedynie na „własność mieszkaniową na własny użytek”. Czyli tylko na mieszkanie, w którym osoba ubezpieczona, mieszka lub zwyczajowo przebywa. Oznacza to, że wypłacone środki z ubezpieczenia na zabezpieczenie zawodowe, można wydać tylko wtedy gdy nastąpi to z całą pewnością na mieszkanie na własny użytek. Musi Pan udowodnić zakup poprzez odpowiednie dokumenty. Tymczasem, zarówno kupujący jak i sprzedający mogą wycofać się pomimo rezerwacji, co oznacza, że transakcja nie jest definitywna. Dopiero po podpisaniu umowy kupna-sprzedaży i dokonaniu wpisu do ksiąg wieczystych można dokonać wypłaty środków z kasy emerytalnej. W związku z tym musi Pan te 30 000 CHF zdobyć z innych źródeł.

Philip Thomas z działu prawnego Unii Work, 30.03.2017

Przerwy są nieopłacane: czy to jest ok?

Pracuję w ubezpieczalni i muszę zarówno przedpołudniem jak i popołudniu robić 15 minutowe przerwy w pracy. Czas ten nie liczy się u mnie w firmie jako czas pracy i nie jest wynagradzany. Czy nie mam prawa do płatnych przerw?

Mirjam Brunner: Niestety nie. Kodeks pracy reguluje wprawdzie długość przerw ale nie kwestię ich wynagrodzenia. To od Pana przełożonego zależy czy będzie płacił za przerwy czy nie. Sprawa wyglądałaby inaczej gdyby nie mógł Pan swobodnie dysponować czasem w trakcie przerwy, na przykład poprzez zakaz opuszczania miejsca pracy lub konieczność bycia osiągalnym telefonicznie. W Pana przypadku przerwa służy wprawdzie na konsumpcję i odpoczynek jednak nie pozwala na właściwą regenerację. W takim przypadku przerwa wliczana jest do czasu pracy. Kodeks pracy przewiduje przerwy ze względów wynikających z ochrony zdrowia. Są one ważne by uniknąć przesilenia i wynikającego z niego zagrożenia wypadkowego. Minimalny wymiar przerw ustala się na podstawie czasu pracy. Od pięciu i pół godzinnego dnia pracy obowiązuje kwadrans przerwy, od siedmiu godzin półgodziny i od dziewięciu godzin przysługuje przynajmniej godzina przerwy.

Mirjam Brunner z serwisu Czas Pracy Work, 13.04.2017

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
- 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

Kontakt do przedstawiciela odpowiedzialnego za polskich pracowników w Unii

Adam Rogalewski

komórka: 0041 79 535 74 10

email: adam.rogalewski@unia.ch



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

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. Osman, A. Rogalewski | Sprachverantwortlich Adam Rogalewski | Adresse Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, www.unia.ch

Tłumaczenie polskie: Marek Wieruszewski