

# horizonte UNIA

Gazeta dla Polskich członków i członkiń Unii  
Numer (6) 19, Październik 2016

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



## Sukces polskich pracowników w Sainte-Croix

### Strajk się opłaca – polscy pracownicy otrzymają dopłaty do pensji

Trwający 16 dni strajk pracowników w Sainte-Croix opłacił się. Po długich negocjacjach udało się uzyskać zgodę na wypłatę dopłat do wynagrodzeń wysokości 62'000 franków. To pokazuje, że warto walczyć o swoje prawa.

W dniu 30 sierpnia, sześciu pracowników na budowie firmy Alpen Peak w Sainte-Croix (VD) rozpoczęło

strajk. Powodem był znaczący dumping płacowy. Pracownicy miesiącami otrzymywali wyraźnie zbyt niskie pensje. Przy okazji, na jaw wyszły inne naruszenia zbiorowego układu pracy (GAV). Strajkujący byli wspierani przez oddziały Unii z Neuchatel i kantonu Waadt.

Alpen Peak wypłaci teraz pracownikom 62'000 franków tytułem dopłat do pensji. Przypadek ten pokazuje, że warto walczyć. Tylko dzięki woli walki i konsekwencji strajkujących pracowników udało się wykryć ten przypadek dumpingu i skutecznie zakończyć.

## Prawa opiekunek Live-in w Europie ulegną poprawie

**W kontekście szeroko rozprzestrzeniającego się w Europie zjawiska wykorzystywania osób zajmujących się opieką Unia, wspólnie z europejskimi związkami zawodowymi, z zadowoleniem przyjmuje stanowisko Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego odnośnie praw opiekunek i opiekunów 24 godziny na dobę.**

Stanowisko to jest pierwszym europejskim programowym dokumentem dotyczącym problemu nieuregulowania warunków pracy opiekunek i opiekunów 24 na dobę. Stanowisko zostało przyjęte 21 września 2016 podczas zgromadzenia plenarnego w Brukseli.

Liczba opiekunek i opiekunów live-in pracujących w Europie stale przybywa. Często pracują w fatalnych warunkach: część jest izolowana, niektórzy są narażeni na przemoc i inne nadużycia. Nie rzadko są zmuszani do pracy 7 dni w tygodniu przez całą dobę.

Adam Rogalewski, autor stanowiska EKES i odpowiedzialny w Unii za pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej, powiedział: *opiekunki 24 na dobę należą do najbardziej narażonych na nadużycia grup zawodowych opiekunek w Europie. Pomimo to, ani ich prawa ani bezpieczeństwo nie są wystarczająco chronione przez prawo europejskie bądź krajowe.*

Stanowisko Komitetu wzywa Unię Europejską i Państwa Członkowskie do uznania pozycji opiekunek i opiekunów 24 na dobę na europejskim rynku pracy, do zadbania by ich praca została powszechnie zdefiniowana, by została zintegrowana do planowania emerytalnego w ramach opieki długotrwałej oraz do przeprowadzenia badań nad ich warunkami pracy i mieszkania w Europie.

Więcej informacji we wszystkich językach europejskich:

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.38046>

---

Adam Rogalewski

## Pensje 2017

### Ważne są generalne podwyżki wynagrodzeń

Na rok 2017 Unia domaga się ogólnych podwyżek wynagrodzeń od 1 do 1,5% i składki pracodawcy na ubezpieczenie zdrowotne. Dodatkowo, Unia domaga się powszechnych porozumień płacowych. Powodują one, że wszyscy zatrudnieni mogą liczyć na podwyżki. Tym samym, Unia zmierza do powstrzymania tendencji rozwarstwienia płacowego.

Postulaty Unii odnośnie płac w poszczególnych branżach:

**Budownictwo:** +80 franków ogólnie.

**Budownictwo wykończeniowe:** 1% + dodatek do ubezpieczenia zdrowotnego

**Przemysł:** Chemia/farmacja: przynajmniej 100 franków dla wszystkich, +120 franków dla pensji od 6000 do 7000 franków, +150 franków dla pensji poniżej 6000 franków; LGM: minimum +80 franków dla wszystkich i +100 franków dla pensji do 5700 franków; MEM: minimum +70 franków dla wszystkich, +100 franków dla pensji od 6000 do 7000 franków, +120 franków dla pensji poniżej 6000 franków.

**Handel detaliczny:** +1% dla wszystkich; KK: przynajmniej 45 franków na miesiąc przy pensji do 5000 franków; specjalne środki dla pracowników z dłuższym stażem pracy.

**Prywatna ochrona:** +1% dla pensji minimalnych dla zatrudnionych w pełnym wymiarze, +1,5% dla pensji minimalnych osób zatrudnionych na godziny od 4 roku zatrudnienia; podwyżka dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze.

### Dodatek do składek ubezpieczenia zdrowotnego 2016

Szwajcarski przemysł zegarkowy i precyzyjny

Dodatek pracodawców do składek na ubezpieczenie zdrowotne:

Dla pracowników pracujących w wymiarze od 50%: 160 franków/miesiąc

Dla pracowników poniżej 50% wymiaru pracy: 80 franków/miesiąc

Na dziecko: 60 franków/miesiąc

Nestlé Bazylea: dodatek wysokości 220 franków/miesiąc

Nestlé Broc: dodatek wysokości 181 franków/miesiąc

Nestlé Konolfingen: dodatek wysokości 205 franków/miesiąc

Nestlé Orbe: dodatek wysokości 220 franków/miesiąc

Nestlé Rorschach: dodatek wysokości 174 franków/miesiąc

Nestlé Morris: dodatek wysokości 100 franków/miesiąc

---

### GAV (zbiorowe układy pracy) są narzędziem związków zawodowych

Wcześniejsza emerytura jest ważnym tematem dla związków zawodowych. W branży budowlanej udało się zapewnić elastyczną możliwość wcześniejszej emerytury w wieku 60 lat. Również w branży malarskiej i gipsarskiej jest nowa możliwość wcześniejszej emerytury z pełnym świadczeniem od 63-go roku życia (kobiety od 62). Nie udałoby się tego osiągnąć

gdyby nie to, że związki zawodowe mogą posługiwać się narzędziem w postaci GAV. Pozwalają one na negocjowanie z pracodawcami i ich związkami wynagrodzeń, czasu pracy, warunków przejścia na emeryturę oraz innych kwestii.

Ważne zatem, by członkowie związków zawodowych znały GAV. Tylko w ten sposób można je egzekwować i kontrolować. Dobra kontrola GAV jest ważna z punktu widzenia zapobiegania dumpingowi płacowemu. W Szwajcarii połowa zatrudnionych podlega GAV. W niektórych branżach, jak przykładowo w handlu detalicznym, jest za mało GAV.

Kurs przeprowadzany przez Movendo pokazuje co jest potrzebne by wyegzekwować dobry GAV. O co należy walczyć w przyszłości w ramach GAV: wyższe pensje, lepszy urlop ojcowski? O co mają walczyć związki zawodowe? Kurs pokazuje podstawy negocjacji dobrego GAV i stwarza okazję do wymiany i dyskusji z koleżankami i kolegami.

#### **Docelowi uczestnicy:**

Osoby zaufania (tzw. Vertrauensleute ) członkowie na stanowiskach związkowych, aktywni członkowie i sekretarze

#### **Numer kursu i tytuł:**

D1.8.1612 Negocjacje dobrych układów zbiorowych

#### **Termin i miejsce**

Czwartek, 17 listopada 2016/Sekretariat generalny Unii w Bernie

#### **Referent:**

Beat Baumann (Unia)

#### **Opłata**

Członkowie: bezpłatnie w tym wyżywienie

Rejestracja poprzez Movendo, Postfach 3000 Bern 23, tel.: 031 370 00 70 lub poprzez [www.movendo.ch](http://www.movendo.ch)

## **Ułatwiona naturalizacja dla cudzoziemców trzeciej generacji**

### **Po 8 latach zielone światło od parlamentu**

**Cudzoziemki i cudzoziemcy, których rodzice i dziadkowie mieszkali już w Szwajcarii, niedługo będą mogli łatwiej otrzymać szwajcarski paszport. Osiem lat temu, parlamentarzystka partii SP Ada Marra, zainicjowała tę reformę a dzisiaj, parlament usunął ostatnie kwestie sporne. Tym samym, droga do głosownia powszechnego w tej sprawie jest otwarta, co do którego wyniku SP nie ma obaw.**

Czasami potrzebna jest cierpliwość by osiągnąć sukces w parlamencie. W dniu 9 czerwca 2008 r., posłanka SP Ada Marra, złożyła w parlamencie inicjatywę o ułatwieniu naturalizacji wobec cudzoziemek i cudzoziemców trzeciego pokolenia. Dzisiaj, ponad osiem lat później, inicjatywa dotarła do celu – parlament uzgodnił kompromis.

Rada Narodowa (większa izba parlamentu – przyp. tł.) chce przy tym umożliwić, by do pięciu lat od wejścia w życie ustawy również osoby powyżej 25-ego roku życia mogły mieć ułatwiony dostęp do obywatelstwa szwajcarskiego. Rada Kantonalna (mniejsza izba parlamentu – przyp. tł.) nie zgadza się na to rozwiązanie. Wobec tego, Rada Narodowa

proponuje kompromis: przez pięć lat, osoby ponad 25-cio letnie będą mogły złożyć wniosek o obywatelstwo szwajcarskie, pod warunkiem, że nie ukończyły 35 lat.

### **Ułatwiona naturalizacja dla osób w trzecim pokoleniu trafi pod głosowanie powszechne**

Zgoda parlamentu otwiera teraz drogę do głosowania powszechnego. Jest ono konieczne, ponieważ wymagana będzie zmiana konstytucji. SP już się cieszy na kampanię referendalną. Będzie ona okazją by pokazać różnorodną, otwartą Szwajcarię, która może być ojczyzną dla wszystkich, którzy tu mieszkają.

---

## **Zabezpieczenie emerytalne**

### **Propozycje Rady Narodowej są nie do zaakceptowania**

**Prawica w parlamencie chce emerytury od 67 roku życia dla wszystkich. Na finansowaniu emerytur najbardziej ucierpią kobiety i młodzi ludzie. Pracownicy będą musieli dłużej pracować i więcej płacić. Jest to propozycja nie do przyjęcia.**

SVP i FDP chcą wieku emerytalnego na poziomie 67 lat dla wszystkich. Z powodu tej większości, Rada Narodowa przyjęła mechanizm automatyczny zmierzający do podniesienia wieku emerytalnego bez konieczności przeprowadzenia głosowania powszechnego.

W celu jak najszybszego wprowadzenia tego projektu, zrezygnowano częściowo z podniesienia podatku VAT na rzecz emerytur. Prowadzi to do celowego niedofinansowania i otwiera drogę do podniesienia wieku emerytalnego.

### **Kosztom kobiet i młodych**

„Emerytura 2020” szczególnie dotyka kobiet. Będą musiały pracować rok dłużej bez żadnej rekompensaty. Również młodzi ludzie stracą finansowo. Będą musieli liczyć się z dużo większymi składkami by rekompensować ogromne cięcia w 2 filarze (obniżka części pensji przekazywanej na emeryturę z 6,8% do 6%).

Obniżona i pogorszona ma zostać również renta wdowia i dziecięca.

### **Wielu emerytów musi oszczędzać na czynsz**

Rozwój czynszów w Szwajcarii ma szczególne znaczenie dla emerytów, o czym pisała gazeta „Tages Anzeiger” z 30.09.2016 r.: „Dla prawie 122'000 seniorów, którzy mieszkają jeszcze w domu, emerytura AHV i wypłaty z kasy emerytalnej nie wystarczają na pokrycie podstawowych wydatków. Aby zapewnić sobie egzystencję pobierają świadczenia dodatkowe (EL). Te jednak przewidują maksymalną stawkę na czynsz wysokości 1100 franków dla osób samotnych i 1250 dla małżeństw. Stawki te nie były dopasowywane od 2001 r. – pomimo, że średni czynsz wzrósł od tego czasu o 20%”.

### **Najdroższa opcja**

Szczególnie cyniczne jest to, że te same kręgi, które podczas głosowania nad AHVplus głosiły widmo upadku gospodarczego z powodu niewielkiego podniesienia składki emerytalnej teraz chcą znacznie bardziej obciążyć osoby zatrudnione i przedsiębiorców: potrącając z pensji składki na konto emerytalne rosną – w zależności od grupy wiekowej – 2 do 5 razy więcej niż w przypadku AHVplus.

## Pytania i Odpowiedzi

### Wypowiedzenie po chorobie: czy jest skuteczne?

Jestem murarzem i pracuję od początku 2013 r. w tej samej firmie budowlanej. W ostatnim czasie odczuwałem często silne bóle pleców. Z tego powodu byłem przez dłuższy czas na zwolnieniu chorobowym: od początku marca do 29 czerwca 2016 r. W czwartek, 30 czerwca 2016 r. ponownie podjąłem pracę na budowie. Zaraz po przywitaniu szef poinformował mnie, że z powodu mojego stanu zdrowia, wczoraj wysłał mi pocztą wypowiedzenie z końcem sierpnia 2016. Gdy wróciłem do domu, 30 czerwca, znalazłem w skrzynce na listy wypowiedzenie. Czy to wypowiedzenie jest zgodne z prawem?

PETER SCHMID: Niestety tak, chociaż zbiorowy układ pracy dla branży budowlanej (LMV) w takich przypadkach przewiduje w zasadzie korzystne rozwiązanie. Mianowicie, szef nie może wypowiedzieć umowy tak długo jak ubezpieczenie wypłaca zasiłek chorobowy (lub wypadkowy – art. 21 LMV). Regulacja ta obowiązuje po zakończeniu okresu próbnego. Ostatnią dniówkę chorobową otrzymał Pan za 29 czerwca 2016 r. Do tego dnia obowiązywała ochrona przed wypowiedzeniem. Tymczasem, wypowiedzenie otrzymał Pan dzień później czyli 30 czerwca 2016 r. Ta data jest wiążąca. Ponieważ w rozumieniu prawa, wypowiedzenie jest „oświadczeniem woli wymagającym potwierdzenia odbioru”. Oznacza to, że nie ma znaczenia kiedy wypowiedzenie zostało napisane bądź wysłane. Liczy się termin, w którym wypowiedzenie dotarło do Pana. Otrzymał Pan wypowiedzenie pocztą, pierwszego dnia pracy po zakończeniu okresu chorobowego. Z tego powodu ochrona przed wypowiedzeniem na podstawie art. 21 LMV nie obowiązuje. Niestety, wypowiedzenie jest skuteczne.

*work, 15.09.2016*

### Opieka nad dziećmi: czy mam prawo do dłuższej przerwy?

Od pewnego czasu mam nową pracę. Dzienny wymiar pracy wynosi osiem godzin z tylko 30 minutową przerwą na obiad. W poprzedniej pracy miałem półtorej godziny przerwy obiadowej, tak że mogłem pojechać do domu i zjeść obiad z żoną i 11 letnimi bliźniakami. Moja nowa szefowa nie chce jednak mi dać dłuższej przerwy. Czy mogę coś z tym zrobić?

PETER SCHMID: Tak, może Pan zgodnie z prawem domagać się od szefowej przerwy minimum półtoragodzinnej. Wynika to z tzw. obowiązków rodzinnych. Oznacza to, że jest Pan odpowiedzialny za wychowanie dzieci poniżej 15-go roku życia lub pieczy nad wymagającymi opieki członkami rodziny albo bliskimi. Artykuł 36 kodeksu pracy przewiduje w takiej sytuacji rozwiązania ochronne. Oznacza to, że pracodawca musi uwzględnić Pana sytuację przy określaniu czasu pracy i odpoczynku. Dla pracowników bez obowiązków rodzinnych, pracodawca musi wyznaczyć jedną przerwę 30-to minutową przy ponad siedmiogodzinnym dniu pracy. W przypadku ponad dziewięciogodzinnego dnia pracy przerwa musi wynosić przynajmniej pełną godzinę.

*work, 15.09.2016*

### 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.

Wreszcie w roku 2013 Unia uzyskała przeszło 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](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) lub [polska@unia.ch](mailto:polska@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](http://www.unia.ch)

**Tłumaczenie polskie: Marek Wieruszewski**