

horizonte UNIA

Gazeta dla Polskich członkiń i członków Unii
Lipiec 2022

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 m. in.:

- Płaca minimalna w sektorze hotelarskim i gastronomicznym
- Nauczki z pracy sezonowej



Zdjęcie: photopress-archiv

Wstęp

Zwalczajmy nierówności

Wprowadzenie swobodnego przepływu osób poprawiło pozycję osób z UE i EFTA, którzy pracują w innych państwach. Dzięki umowie bilateralnej z UE przywileje te zostały przejęte również przez Szwajcarię. Swobodny przepływ osób oraz środki osłonowe znacząco poprawiły warunki życia i pracy dla wielu migrantek i migrantów. Niestety, nie dotyczy to pozostałych cudzoziemców. Zarówno w Szwajcarii jak i w UE funkcjonują tym samym dwie kategorie migrantek i migrantów. Jednych obowiązuje swoboda przemieszczania się i zatrudnienia, inni są nadal objęci surowymi restrykcjami. Przy czym Szwajcaria wprowadziła ten dwu-klasowy model już w roku 1990, gdy rząd zdecydował przyjmować do pracy jedynie osoby z państw UE/EFTA. Osoby z innych państw np. z byłej Jugosławii czy też Turcji nie byli przyjmowani. Poza kontyngentami dla wysoko wykwalifikowanych. To prowadziło do tego, że wielu dotychczasowych pracowników sezonowych szukało innego sposobu na pozostanie w Szwajcarii. W ten sposób pojawiła się spora rzesza tzw. Sans Papiers. Restrykcyjna polityka migracyjna doprowadziła do wielu niesprawiedliwości. Musimy zatem wspólnie zwalczać wszelkie przejawy nierówności i walczyć na rzecz inkluzywnej Europy. Prawa człowieka obowiązują dla wszystkich a prawa migrantek i migrantów to również prawa człowieka. Mamy jeszcze sporo do zrobienia!

Osman Osmani



20 lat temu zniesiono status pracowników sezonowych

Nigdy więcej pracy sezonowej

20 lat temu zniesiono nieludzką pracę sezonową. Nie mniej, dyskryminacja migrantek i migrantów trwa nadal. Unia przypomniła o wykorzystywaniu pracowników sezonowych akcją przed szwajcarskim Parlamentem. Domagaliśmy się bezpiecznego statusu pobytowego dla osób bez szwajcarskiego paszportu.



W latach od 1931 do 2002 funkcjonował w Szwajcarii system pracy sezonowej. Stworzył on kategorię ciężko pracujących, nisko płatnych pracowników bez gwarancji pobytowych. System ten pozwalał na sterowanie napływem pracowników wg potrzeb rynku. Pracownik mógł przepracować 9 miesięcy w roku i musiał opuścić Szwajcarię na 3 miesiące. Pracowali na budowach, w przemyśle, gastronomii, w rolnictwie a mieszkali na przedmieściach w barakach, daleko od swoich rodzin. «To nie były przyjemne czasy» wspomina Antonio Ruberto, który przez lata pracował w Szwajcarii jako sezonowiec. Najtrudniej było dla tych, którzy zostawili w domu żony i dzieci. «Nie mogli ich zabrać ze sobą do Szwajcarii. To było nieludzkie». Do tego dochodziła permanentna niepewność. «Po zakończeniu sezonu nie wiedziałem czy będę mógł ponownie tam pracować. Zaglądałem do skrzynki by sprawdzić czy przyszła wiza na kolejny sezon».

Polityka migracyjna w dalszym ciągu dyskryminuje pracowników

Pomimo licznych osiągnięć – jak swobodny przepływ osób z UE i środki osłonowe – w dalszym ciągu jest wiele do zrobienia. Dla osób z tzw. państw trzecich nadal obowiązują kontyngenty. Są one jednak kierowane do wysoko wykwalifikowanych pracowników. Skutkiem takiej polityki są nielegalni pracownicy w niewykwalifikowanych branżach. Ale również obywatelki i obywatele z pozwoleniem na krótki pobyt są w trudnej sytuacji. Ponadto, wszyscy migranci mogą w razie finansowych trudności utracić pozwolenie na pobyt. Tego nie było nawet w czasach statusu sezonowego: kto miał pozwolenie na osiedlenie, po 15 latach miał relatywnie pewny status pobytowy. To się niestety zmieniło. Ten stan musi zostać pilnie naprawiony przez parlament. Kto przebywa tu 10 lat bez przerwy i nie narusza prawa

powinien mieć zagwarantowany status pobytowy. Stosowną inicjatywę przygotowała deputowana Samira Marti: bit.ly/3zis3mq

Uczulić polityków na istniejące problemy

Unia zorganizowała akcję na Placu Federalnym w Bernie przypominając parlamentarzystom o czasach statusu sezonowego. Wszyscy wchodzący do Parlamentu otrzymali ulotki przypominające, że nadal jest jeszcze sporo do zrobienia. Godność i integralność człowieka bez względu na status pobytowy muszą być szanowane. Prekarność statusów pobytowych naraża osoby zatrudnione na wyzysk co w efekcie prowadzi do dumpingu płacowego. Należy powstrzymać ten proces. Inaczej ponownie, tylnymi drzwiami wprowadzimy na szwajcarskim rynku pracy stosunki jakie panowały w czasie pracy sezonowej.

«Wspomnienie tamtych czasów nie jest miłe. Nie życzę tego nikomu», mówi Antonio, który razem z innymi działaczkami i działaczami Unii rozdawał ulotki przed Parlamentem.

Rezolucja Unii: bit.ly/3MuD9rF

Hilmi Gashi

Pytania i odpowiedzi

Wypowiedzenie przed emeryturą. Czy mam prawo do odszkodowania?

Mam 62 lata i od 20 lat pracuję w tej samej firmie jako sekretarka. Niedawno dostałam wypowiedzenie. Tak krótko przed emeryturą powstanie u mnie duża luka w kasie emerytalnej. Z tego powodu rodzina radzi mi bym zaskarżyła wypowiedzenie. Czy firma jest mi winna odszkodowanie?

Marina Wyss: Nie, niekoniecznie. Odszkodowanie należy się w przypadku bezprawnego wypowiedzenia. Ustawa wymienia przypadki, w których wypowiedzenie jest bezprawne. Wypowiedzenie na krótko przed emeryturą samo w sobie nie jest bezprawne. Sąd bada czy interesy obu stron są rażąco niewspółmierne. W wyroku z 20 grudnia 2005 r. sąd uznał niezapowiedziane wypowiedzenie umowy na 14 miesięcy przed emeryturą za bezprawne w przypadku pracownika zatrudnionego przez 44 lata w tej firmie. Sąd uznał, że firma powinna pozwolić na przepracowanie do wieku emerytalnego

W przypadku wypowiedzenia przed emeryturą radzę skonsultować się z Unią. I uwaga na krótkie terminy!

(Work, 20.5.22)

Wypowiedzenie przed emeryturą: czy można kontynuować wpłaty na kasę emerytalną?

Mam 62 lata i na krótko przed emeryturą dostałam wypowiedzenie. Z powodu wieku wątpię czy dostanę nową pracę. Koleżanka powiedziała mi, że po wypowiedzeniu

przestała być ubezpieczona w II filarze. Zamiast emerytury wypłacono jej cały zgromadzony kapitał. Ja wolałbym pozostać ubezpieczony. Czy jest to możliwe?

Marina Wyss: Tak. Po rozwiązaniu umowy co do zasady przestaje Pan być objęty obowiązkowym ubezpieczeniem. Od 1 stycznia 2021 r. obowiązuje przepis pozwalający osobom po 58 roku życia kontynuować ubezpieczenie. Należy jednak samemu opłacać składkę na wypadek śmierci i inwalidztwa. Przed ukończeniem 58 roku niektóre instytucje również pozwalają na taką możliwość. Należy zapoznać się z regulaminem.

(Work, 20.5.22)

Choroba: czy pobieranie dniówek chorobowych jest deklarowany w AHV jako pensja?

Byłem przed dłuższy czas chory. Moja firma była ubezpieczona od wypłacania chorobowego. Ponieważ osiągnąłem wiek emerytalny zauważyłem, że otrzymywane w czasie choroby wypłaty nie były deklarowane w AHV jako pensja. Czy AHV nie powinno mi wliczyć tych wypłat?



(zdjęcie: Adobe Stock)

Federica Colella: Nie. W przypadku niezdolności do pracy pracownik ma prawo do czasowej wypłaty pensji albo dniówek chorobowych. W zależności od tego co postanowiono w umowie o pracę. Niektóre zbiorowe układy pracy zobowiązują firmy do ubezpieczenia się od składek chorobowych. Jeżeli nie ma nic w umowie to pracodawca musi wypłacać pensję w trakcie choroby. Okres wypłacania tej pensji jest ograniczony. Jeżeli jednak firma była ubezpieczona to nie musiała wypłacać pensji a firma ubezpieczeniowa wypłacała w zamian świadczenie chorobowe. Musi ono być przynajmniej tak samo wysokie jak pensja wypłacana w trakcie choroby. Oznacza to, że w okresie przynajmniej 720 dni obejmuje 80 procent pensji i firma przejmuje połowę składek (premii).

Skutki dla AHV. Jednakże dniówki chorobowe to nie pensja. Dlatego nie są odprowadzane składki socjalne. I dlatego suma pobieranych składek chorobowych nie jest zgłaszana do

ubezpieczenia socjalnego. Jest jednak jeden wyjątek: jeżeli firma nadal wypłaca pełną pensję i sama pobiera w zamian dniówki chorobowe to od różnicy (czyli 20 procent pensji) odciągane są składki.

Dłuższa niezdolność do pracy ma zatem wpływ na AHV. Warto zatem poinformować się w kasie wyrównawczej by uniknąć przerwy składkowej a co za tym idzie mniejszej emerytury.

Również kasy emerytalne (II filar) mają swoje specjalne postanowienia. Należy zatem zawsze czytać regulamin danej instytucji.

(Work, 3.6.22)

Płaca minimalna w sektorze hotelarskim i gastronomicznym wzrośnie w 2023 r.



Zdjęcie: pixabay/Christoph Partsch

Kolejne ulepszenia są konieczne

Płaca minimalna w branży hotelarskiej i gastronomicznej zostanie podniesiona w roku 2023. Drożyzna zostanie wyrównana. Płaca minimalna wzrasta w zależności od prognozy zarobkowej aż do 40 CHF miesięcznie.

Strony negocjujące ogólnokrajowy układ zbiorowy pracy w branży hotelarskiej i gastronomicznej (L-GAV) porozumiały się co do waloryzacji i podniesienia płacy minimalnej do 40 CHF miesięcznie.

Potrzebne są dodatkowe ulepszenia

Wynegocjowane zmiany omawiane były podczas ostatniej konferencji branżowej Unii. Dla osób bez dyplomu udało się uzyskać jedynie waloryzację. Jest to dosyć problematyczne biorąc pod uwagę dwa lata pandemii ze wszystkimi ograniczeniami, niepewnościami i

obciążeniami. Należy zatem uznać to za niewykorzystaną szansę i poparcie delegowanych Unii w kosekwencji było minimalne. Oczekują oni dalszych negocjacji zmierzających do rozwiązania rozmaitych problemów targających branżą hotelarską i gastronomiczną.

L-GAV będzie obowiązywał do końca 2023 r.

Obowiązujący układ będzie obowiązywał do końca 2023 r. Strony negocjacji wystąpiły do SECO o przedłużenie powszechnego obowiązywania układu. Tym samym, wszyscy zatrudnieni będą objęci postanowieniami układu. W tym czasie trwać będą prace nad nowym układem. Unia w ramach negocjacji opiera się na postulatach manifestu «Chcemy żyć godnie».

Link do manifestu: [Gastgewerbe-Manifest – Unia, die Gewerkschaft](#)

Nowe płace minimalne od 1 stycznia 2023

Poziom płacowy	2022	2023
Niewykwalifikowani	3'477.-	waloryzacja
Niewykwalifikowani z atestem Progresso	3'682.-	waloryzacja plus 10.-
Szwajcarski atest zawodowy (lub podobny)	3'793.-	waloryzacja plus 20.-
Szwajcarskie świadectwo umiejętności (lub podobne)	4'203.-	waloryzacja plus 40.-
Szwajcarskie świadectwo umiejętności plus kształcenie zawodowe	4'304.-	waloryzacja plus 40.-
Egzamin zawodowy	4'920.-	waloryzacja plus 40.-
Praktykanci	2'216.-	waloryzacja plus 20.-

Wywiad

W domu nie mam przerw. Odpoczywam w pracy.

Naciye Aktas ma 45 lat, jest zamężna i ma dwójkę dzieci. Pracuje w szpitalu w Genewie.

Naciye przyjechała razem z rodziną do Szwajcarii w wieku 10 lat gdzie otrzymali status uchodźców. Przez 11 lat chodziła do szkoły i w wieku 20 lat wyszła za mąż. Jej mąż trafił do Szwajcarii dzięki małżeństwu. Najpierw chciała studiować pracę socjalną, zrobiła odpowiednią praktykę. Później, w wieku 22 lat zaszła w ciążę i urodziła pierwsze dziecko. Nie mogła pogodzić opieki nad dzieckiem i nauki więc porzuciła swoje marzenie. Chciała

przecież zostać pracownicą socjalną, nauczyć się angielskiego, najchętniej na kursie w Anglii.

Naciye, nie mogłaś pogodzić opieki nad dzieckiem i nauki?

Nie, to było zbyt ciężkie. Początkowo chciałam sama wychować dziecko więc nie pracowałam ani nie uczyłam się. Byłam wykończona opieką nad dzieckiem i zajmowaniem się domem. Nie miała siły na naukę. Gdy mój syn skończył 2 lata dostałam pracę w recepcji prywatnej kliniki na 100%. Chciałam mieć więcej czasu dla dziecka więc zredukowałam do 50%.

Jak zareagował pracodawca?

Nie był zadowolony. Moje koleżanki i koledzy z resztą też nie. Doświadczalam mobbingu. Presja pracodawcy i chore warunki w zespole wykończyły mnie. Poszłam na zwolnienie lekarskie. Doszłam do wniosku, że zdrowie jest ważniejsze i złożyłam wypowiedzenie. Przez jakiś czas byłam na bezrobociu by później dostać moją aktualną posadę

A jak to było przy drugim dziecku?

Po urodzeniu córki sytuacja w pracy była lepsza. Pracuję w placówce państwowej. Mają tam więcej wyrozumiałości dla matek. Miałam jednak inne problemy. Dostałam tylko 1,5 miesiąca urlopu macieżyńskiego. Potem musiałam wrócić do pracy. Na szczęście moja mama zajęła się córeczką. Byłoby cudownie, gdyby wszystkie matki, które tego chcą mogły zajmować się dziećmi do 3 roku życia. Tak jak we Francji gdzie otrzymują finansowe wsparcie od państwa.

14 czerwca kobiety wyjdą na ulice domagać się większych pensji, prawdziwego równouprawnienia. Jakie postulaty są dla Ciebie szczególnie ważne?

Wyższe pensje są z pewnością ważne. Ale nie ma transparentności płacowej więc nie wiem ile inni zarabiają. Konieczne jest przedłużenie urlopu macieżyńskiego! Nasza praca w domu też musi zostać uznana i opłacona. Pracuję od 7 do 21. Rano sprzątam, gotuję itp. O 15 idę do płatnej pracy gdzie jestem do 21. Odpoczywam w zasadzie tylko w pracy gdzie mogę robić przerwy. W domu nie mam przerw.

Uważam, że solidarność między kobietami jest bardzo ważna. Powinniśmy wspierać się w razie kłopotów. W tym celu trzeba angażować się w związkach zawodowych i organizacjach migracyjnych. Związki i organizacje migracyjne powinny bliżej ze sobą współpracować.

Europejska perspektywa związków zawodowych

Współpraca na rzecz socjalnej Europy

Po porażce umowy ramowej z UE w maju 2021 r. związki zawodowe domagały się zmiany kursu w polityce europejskiej. Szwajcaria musi włączyć się w budowę socjalnej Europy i zbudować stabilne relacje z UE oparte na ochronie interesów osób zatrudnionych. W dniu 11 maja odbyła się konferencja Unii podczas której zastanawialiśmy się jak związki zawodowe mogą wpłynąć na ten proces.

W którą stronę zmierza UE?

Przez lata w UE dominowała polityka neoliberalna. Tymczasem, jak przedstawiła to na konferencji prof. Sacha Garben, obserwujemy zmianę w kierunku socjalnej sprawiedliwości. Trend ten rozpoczął się szczytem w Porto w 2021 r. podczas którego przyjęto Plan Działania na rzecz redukcji biedy w Europie i doksztalcania zawodowego zwiększającego mobilność zawodową.

Wkład związków zawodowych

Roland Erne, profesor europeistyki i stosunków pracy, wskazał na przykładzie europejskiej inicjatywy obywatelskiej jak postulaty pracownicze można przenieść na najwyższy poziom polityczny. Współpraca związków zawodowych na poziomie europejskim doprowadziła do zmiany unijnej inicjatywy na rzecz płacy minimalnej wprowadzając tam zbiorowe układy pracy oraz wzmacniając rolę związków zawodowych.

Co oznacza to dla Szwajcarii?

Dyskusja podczas konferencji pokazała, że związki zawodowe i lewica mają szansę wpływać na politykę UE jeżeli działają wspólnie. Podział natomiast, narazić może wiele zdobyczy socjalnych takich jak np. środki osłonowe. Byłoby to fatalne dla pracowników i dla relacji Szwajcarii z UE.

Marília Mendes

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 H. Gashi, 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