

horizonte ^{UNIA}

Gazeta dla Polskich członkiń i członków Unii
GRUDZIEŃ 2023

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.:

- Walka o dobre emerytury
- Negocjacje płacowe



Wstęp

Migracja pomaga AHV. My migrantki i migranci wpłacamy więcej do wspólnej kasy i pobieramy wyraźnie niższe świadczenia. Ta sytuacja utrzyma się przez najbliższe lata.

Faktem jest również to, że zarabiamy mniej i przez to mniej odkładamy na czas po zakończeniu kariery zawodowej. Osoby zatrudnione w branżach nisko płatnych i kobiety pracujące w domu (tzw. care-Arbeit) nie uzbierają zbyt wiele w drugim filarze i będą skazani na emeryturę z AHV. Do tego dochodzą rosnące czynsze, premie na kasę chorych i ceny energii, które zjadły jedną miesięczną wypłatę. To się musi zmienić. Emerytki i emerycy zasłużyli na 13 emeryturę by poradzić sobie jakoś z rosnącymi wydatkami. Dlatego głosowanie o 13 emeryturze jest tak ważne.

Głosując 3 marca 2024 na tak, wspieramy ciężko pracujących ludzi, którzy zasłużyli na godne życie.

Są siły, które włączają o podwyższenie wieku emerytalnego. Oczekiwana długość życia migrantek i migrantów jest o pięć lat krótsza niż tych osób, które się tu urodziły. Nie chcemy dopuścić do tego, by ludzie którzy ciężko pracują zarobili się na śmierć. To niesprawiedliwe i asocjalne oraz narusza solidarność międzypokoleniową. Dlatego nie ma zgody na podwyższenie wieku emerytalnego.

Życzę wam spokojnych Świąt i wypoczynku w gronie najbliższych.

Hilmi Gashi

Informacje w skrócie

Wyższe minimalne pensje dla pracowników czasowych

Partnerzy socjalni: związki zawodowe Unia i Syna, Związek Kupców, Zatrudnionych, Pracodawców swissstaffing – po intensywnych negocjacjach dogadali się co do zbiorowego układu pracy (GAV) na najbliższe cztery lata. Płace minimalne będą dotyczyły osób zatrudnionych czasowo w branżach nie objętych zbiorowymi układami pracy. Wzrosną w roku 2024 o 3,2%. W kolejnych latach, aż do 2027 będą rosły przynajmniej o drożyznę a w wielu przypadkach dodatkowo, realnie o 1%. Partnerzy socjalni składają wniosek do SECO o uznanie powszechnego obowiązywania nowego układu zbiorowego na najbliższe cztery lata od 1 stycznia 2024 r.

Dumping płacowy: «Dziki zachód» na budowie w szpitalu w Sion

Na budowie lądowiska dla helikopterów w nowym szpitalu w Sion pracownicy otrzymywali połowę stawki, czyli 14.98 Euro za godzinę. Są zatrudnieni przez zagraniczną firmę pośredniczącą, co nie jest zgodne z prawem. Również diety były dużo niższe niż przewiduje zbiorowy układ pracy: 10 franków zamiast 18. W sumie, pracownicy byli oszukiwani na 3000 franków miesięcznie. Przynajmniej, ponieważ od 22 października nie otrzymywali już w ogóle wynagrodzenia. Przypadek ten pokazuje jak ważne są środki osłonowe (flankierenden

Massnahmen, FLAM). Unia wzywa kierownictwo szpitala by zapobiegło łamaniu prawa na budowie i zadbało o wypłatę należnych świadczeń.

Więcej ochrony podczas złej pogody: petycja budowlańców

Budowlańcy są zdeterminowani. 19'412 osób podpisało petycję na rzecz większej ochrony podczas złej pogody. Ich postulaty są jasne. **Respektowanie Zbiorowego Układu Pracy (Landesmantelvertrag, LMV)**: firmy budowlane muszą przerywać pracę w trakcie zagrożenia. **Zdrowie jest ważniejsze od terminów**: kierujący budową muszą akceptować przesunięcia terminów w razie zagrożenia zdrowia pracowników. Tak jak przewiduje to norma branżowa SIA-118. **Uczciwe reguły w ubezpieczeniu podczas złej pogody**: pracownicy i firmy finansują ubezpieczenie na czas złej pogody ale ze względu na restrykcyjne wymogi, odszkodowanie w trakcie upałów jest aktualnie nie osiągalne. **Jasne kryteria w przypadku zawieszenia pracy podczas złej pogody**: muszą one zostać ujęte w ustawie. Pracownicy budowlani wzywają wszystkich zainteresowanych do rozmów przy okrągłym stole. Potrzebne są konkretne środki ochronne dla pracowników budowlanych!

Ustawa przedszkolna: potrzebne jest szybkie i sprawiedliwe socjalnie rozwiązanie

Jednym z głównych postulatów Strajku Kobiet z 14 czerwca 2023 r. było pogodzenie życia zawodowego i prywatnego. Jednym z warunków koniecznych jest odpowiednia oferta opieki nad dziećmi. W tym celu konieczne jest zapewnienie finansowania. Obecnie, w porównaniu z innymi krajami, Szwajcaria wydaje bardzo mało na finansowanie opieki nad dziećmi. Brakuje miejsc w przedszkolach. Personel jest przeciążony. Koszty dla rodziców są bardzo wysokie. SGB walczy o stworzenie stabilnego długoterminowego modelu subwencji miejsc opieki nad dziećmi. Czas nagli. Potrzebujemy szybkiej poprawy finansowania opieki nad dziećmi.

Pytania i odpowiedzi

Ciężka choroba: czy można mnie zwolnić?

Mam 55 lat i jestem od pięciu lat zatrudniony w małej firmie. Niedawno ciężko zachorowałem. Niestety niewiadomo kiedy będę mógł znowu pracować. Jestem zdolny do pracy w 20 do 40 procent. Mamy ubezpieczenie dniówek chorobowych (Krankentaggeldversicherung), które obowiązuje przez 720 dni. Mój szef dał do zrozumienia, że szuka kogoś innego na moje miejsce. Boję się, że mnie zwolnią. Czy jest to możliwe gdy jestem niezdolny do pracy?



Regula Dick: W czasie niezdolności do pracy jest Pan przez jakiś czas chroniony przed zwolnieniem. Pracuje Pan od pięciu lat czyli okres ochronny wynosi 90 dni. Jak osiągnie Pan szósty rok zatrudnienia to okres ochronny przedłuży się i będzie wynosił 180 dni. Przy czym wykorzystane już dni ochronne zostaną odliczone. Na szczęście macie ubezpieczenie od dniówek chorobowych. Dobrze byłoby upewnić się czy będzie ono działać jeszcze po wygaśnięciu umowy o pracę czy też konieczne będzie przejście na indywidualne ubezpieczenie dniówek chorobowych (Einzelfalltaggeldversicherung). Jeżeli zanoszi się na dłuższą chorobę warto zgłosić się do ubezpieczenia inwalidzkiego (IV). Z całą pewnością po sześciu miesiącach.

(Work, 17.11.23)

Zwolnienie z pracy: czy otrzymam jeszcze diety?

Mój pracodawca wypowiedział umowę o pracę i zwolnił mnie z pracy. Okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące, do tego mam pięć tygodni urlopu i 200 nadgodzin. Dodatkowo mam prawo do ryczałtu na diety 300 franków na miesiąc i mogę używać samochód służbowy do celów prywatnych. Umowa o pracę nie reguluje nadgodzin. Również tego co się dzieje z dietami w trakcie zwolnienia. Mam do nich prawo? Muszę wziąć teraz urlop? Mogę korzystać z samochodu?

Regula Dick: Podczas zwolnienia pracodawca jest Panu winny to co byłby winny gdyby Pan pracował. Również prawo do korzystania z samochodu służbowego. Również ryczałt na diety musi być nadal wypłacany. Co innego gdybyście się umówili na diety za konkretne udokumentowane wydatki. Podczas zwolnienia nadal obowiązuje prawo do urlopu, z którego może Pan skorzystać lub pobrać ekwiwalent po wygaśnięciu stosunku o pracę. Orzecznictwo sądowe mówi, że jedną trzecią okresu wypowiedzenia można wykorzystać na urlop. Nadgodziny muszą być Panu wypłacone.

(Work, 17.11.23)

Wypadek: trzy dni bez wypłaty?

Niedawno miałem wypadek w pracy i byłem trzy tygodnie niezdolny do pracy. Na moim rozliczeniu widnieją dniówki ubezpieczenia wypadkowego ale najwyraźniej za pierwsze trzy dni nic nie dostałem. Czy to dopuszczalne?

Myriam Muff: Nie. Wprawdzie obowiązkowe ubezpieczenie wypadkowe przysługuje pracodawcy dopiero od trzeciego dnia po wypadku wysokości 80 procent pensji, nie oznacza to jednak, że przez pierwsze trzy dni Panu nie przysługuje. Prawo zobowiązań przewiduje, że pracodawca musi wypłacać pensję jeżeli ubezpieczenie zwraca dopiero po jakimś czasie.

(Work, 3.11.23)

Rozliczenie pensji: Czy mogę je zarządzić od pracodawcy?

Mój brat podpisał umowę na czas nieokreślony nie otrzymał jednak do dzisiaj pisemnego rozliczenia wypłaty. Obecnie szuka mieszkania i wynajemca wymaga trzech ostatnich rozliczeń wypłaty. Co ma zrobić mój brat?



(zdjęcie: Freepik)

Gilles Sciboz: Na podstawie prawa zobowiązań pracodawca musi wydać pracobiorcy pisemne rozliczenie wypłaty. Musi ono zawierać pensję netto, pensję brutto jak również dodatki, nadgodziny czy odzkodowanie za pracę na wezwanie. Jeżeli któraś z tych kwot się zmieni musi ponownie wystawić nowe zaświadczenie. Jeżeli kwoty pozostają bez zmian to pierwsze zaświadczenie jest ważne cały rok. Pana brat musi zgłosić się do pracodawcy o wystawienie stosownych zaświadczeń. Jeżeli będzie się wzbraniać to można złożyć wniosek o postępowanie rozjemcze do sądu pracy.

(Work, 20.10.23)

Wypowiedzenie w czasie próbnym: czy mam prawo do obowiązkowego ubezpieczenia w II filarze?

Moja mama dostała wypowiedzenie w okresie próbnym. Miała jednak umowę na czas nieokreślony. Pracodawca mówi, że nie musi mojej mamy meldować w drugim filarze ponieważ zatrudnienie trwało mniej niż trzy miesiące. Czy to prawda.

Nie. W przypadku umowy na czas nieograniczony, obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne rozpoczyna się wraz z rozpoczęciem pracy. Długość zatrudnienia nie ma przy tym znaczenia. Jeżeli umowa podpisana jest na trzy miesiące to nie ma obowiązku ubezpieczenia. W razie przedłużania umowy o kolejny okres przekraczający trzy miesiące to należy opłacić ubezpieczenie emerytalne. Z powodu umowy o pracę na czas nieokreślony Pani mama ma prawo do świadczeń z tytułu ubezpieczenia emerytalnego obliczanego na podstawie okresu zatrudnienia. Instytucja emerytalna (Vorsorgeeinrichtung) musi obliczyć wysokość świadczeń. Składki opłaca w połowie Pani mama, w połowie pracodawca.

Wywiad

Molestowanie w miejscu pracy: co robić?

Wiele osób zatrudnionych skarży się na molestowanie w miejscu pracy. Horizonte rozmawiały z Aude Spang, odpowiedzialną za równouprawnienie.



Kiedy jakieś zachowanie możemy nazwać molestowaniem seksualnym?

Ponieważ często nie wiadomo co się kryje pod tym pojęciem, wiele kobiet nie wie, że padło ofiarą molestowania. Otóż każde zachowanie z podtekstem seksualnym, które jest odbierane przez ofiarę jako niechciane, jest molestowaniem seksualnym. Zachowania molestujące to mogą być uwagi na temat wyglądu, seksualności, prowokujące spojrzenia i gesty, pokazywanie treści pronograficznych, dotyk aż do gwałtu.

Jak powszechne jest to zjawisko w miejscu pracy?

Ostatnie badanie tego zjawiska przeprowadzone przez agencję rządową odbyło się w 2008 r. Od tego czasu cisza! Przy czym wynik tego badania był wstrząsający: co trzecia kobieta spotkała się swojej karierze zawodowej z molestowaniem seksualnym. Od czasu ruchu #MeToo i strajku feministycznego z 14 czerwca 2019 r. zauważalny jest wzrost świadomości na ten problem: dużo więcej kobiet zgłasza albo broni się przed molestowaniem seksualnym.

W 2019 r. Unia przeprowadziła ankietę wśród szkolących się do zawodu. Jakie były wyniki?

Okazało się, że 33% osób przynajmniej raz padło ofiarą molestowania. To jest poważny problem ponieważ uczący się, ze względu na swoją podległą pozycję są szczególnie narażeni. Molestowanie seksualne jest bowiem głównie problemem nadużycia władzy lub siły. Często tym «słabszym» formom molestowania werbalnego towarzyszą te «mocne». Każde molestowanie jest zatem sygnałem, że istnieje problem strukturalny, który wymaga reakcji.

Co robi Unia by przeciwdziałać molestowaniu w miejscu pracy?

Planujemy zorganizować kampanie w kilku branżach. Również tych określanych jako «męskie» jak branża budowlana.

Jesteśmy częścią platformy www.belaestigt.ch, oferującej darmowe porady w wielu językach. Co roku bierzemy udział w kampanii «16 dni przeciwko przemocy płciowej» gdzie podejmujemy temat molestowania w miejscu pracy. Wydaliśmy broszurę na ten temat (<https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/sexuelle-belaestigung>) i doradzamy oraz wspieramy dotknięte osoby.

Co radzić sobie samemu w takiej sytuacji?

Ważne są dowody; powinno się notować i rejestrować wszelkie formy molestowania. Sprawca musi wyraźnie odczuć, że nie akceptujemy tego typu zachowań. I można podjąć kroki prawne. W wielu przypadkach warto spróbować rozwiązać problem w inny sposób. Nie powinno się być samemu w takiej sytuacji. Należy szukać dobrej porady i wsparcia we własnym otoczeniu. Molestowanie w miejscu pracy jest karalne. Pamiętajmy: ochrona jest obowiązkiem pracodawcy a obrona siebie – naszym prawem.

Marília Mendes

Rok 2024 jest kluczowy dla szwajcarskiego systemu emerytalnego

Nasza praca zasługuje na dobre emerytury

W marcu 2024 r. będziemy głosować nad dwoma projektami. Po pierwsze nad naszą inicjatywą 13 emerytury AHV. Musimy zrobić wszystko by wesprzeć tę inicjatywę. Drugim projektem jest inicjatywa emerytalna. Zmierza ona do podniesienia wieku emerytalnego do 67 i musi zostać odrzucona. W 2024 r. będziemy musieli zbroić pogorszeniom w systemie emerytalnym i wzmocnić AHV.

Przed 75 laty powstała w Szwajcarii kasa ubezpieczeniowa AHV. Ma ona nam zapewnić podstawowe bezpieczeństwo finansowe na starość, nawet gdy nie mogliśmy zgromadzić znacznych oszczędności. Jak to ujęto w art. 112 Konstytucji ma ona nam pokrywać potrzeby życiowe. Cel ten musi zostać w końcu zrealizowany a nie ignorowany jak chce tego prawica.

Tak dla wzmocnienia pierwszego filara

Od wyznaczonego przez Konstytucję celu jesteśmy dalej oddaleni niż kiedykolwiek. Dzisiaj, siła nabywacza emerytury pikuje w dół. Czynniki, prąd, produkty spożywcze – wszystko drożeje. A to co zostaje pozerają składki na ubezpieczenie zdrowotne. W przyszłym roku wzrosną o kolejne 8.7 procenta. Wielu emerytom już dzisiaj nie wiele do życia. Szczególnie

doswiadczają tego osoby z niższymi emeryturami. Wśród nich szczególnie dużo jest kobiet i migrantów. Drożyzna pochłonęła już jedną, miesięczną emeryturę.

Natychmiast podnieść emerytury!

Dlatego potrzebujemy pilnie ulepszenia naszych emerytur i załatania dziury w portfelach emerytów. W tym celu zmierza inicjatywa na rzecz 13 emerytury, która trafi pod głosowanie 3 marca 2024 r. Inicjatywa jest prosta i konkretna: wypłatę jednej więcej emerytury którą otrzymujemy co miesiąc. Podobnie jak to się am w przypadku 13 pensji. Oznacza to podwyższenie emerytury o 8.3 procenta. Najwięcej zyskają osoby, które otrzymują niskie lub średnie emerytury. Jest to słuszne i sprawiedliwe. 13 emerytura może wyrównać straty poniesione w wyniku drożyzny i dlatego pojawia się we właściwym momencie!

NIE dla podnoszenia wieku emerytalnego!

Fatalna natomiast jest inicjatywa młodych liberałów zmierzająca do podniesienia wieku emerytalnego, która również będzie głosowana 3 marca 2024 r. Zakłada ona podniesienie wieku emerytalnego najpierw do 66 roku życia, potem do 67 i tak dalej. Jest to klasyczny plan ograniczania pomocy socjalnej lansowany przez duże banki i ubezpieczalnie. Podniesienie wieku emerytalnego do 67 roku życia jest oderwane od rzeczywistości ponieważ już dzisiaj osoby powyżej 55 roku życia są wypierane z rynku pracy. Wspomniana inicjatywa jest w najwyższym stopniu asocjalna i niesprawiedliwa. Zmusza ona osoby o najniższych dochodach do pracy do upadłego. Najlepiej zarabiający, którzy z regułu żyją dłużej, mogą sobie pozwolić na wcześniejszą emeryturę. Inicjatywa emerytalna jest policzkiem wymierzonym wszystkim ciężko pracującym, z tego powodu krócej żyjącym i korzystającym z krótszego okresu emerytalnego. Dłużej pracować na mniejszą emeryturę? Wykluczone!

TAK dla 13. AHV emerytury (AHV x 13), NIE dla Inicjatywy emerytalnej (67+)



Brigitta Bernet, ekspertka do spraw socjalnych i kształcenia, Wydział Polityczny Unii.

Wykluczenie służy pracodawcom

Pracobiorcy bez szwajcarskiego paszportu, pracownicy sezonowi, oddelegowani, przygraniczni, Sans-Papiers: wielu kategorii osób dotyczy dzień 18 grudnia.

Dzień 18 grudnia został ogłoszony przez ONZ Międzynarodowym Dniem Migrantek i Migrantów. Na pamiątkę uchwalenia międzynarodowej Konwencji na Rzecz Ochrony Pracowników Migrujących i Członków ich Rodzin z 18.12.1990, której Szwajcaria dotychczas nie podpisała ani nie ratyfikowała.

Unia jest największą organizacją migracyjną w Szwajcarii. Wspólnie włączymy z dyskryminacją ze względu na pochodzenie i status pobytowy. Domagamy się sprawiedliwej polityki migracyjnej i azylowej, równouprawnienia, uczciwych pensji oraz zero tolerancji dla wszelkich form rasizmu.

Co roku Grupa Migracyjna Unii organizuje imprezy w regionach. W tym roku odbyła się również impreza na Placu Federalnym w Bernie. Celem było między innymi uwrażliwienie parlamentarzystek i parlamentarzystów.

Marie Saulnier Bloch

Zaangażowanie się opłaca: pensje będą gonić inflację.

Ogólne podwyżki realne, przede wszystkim w działalności gospodarczej i usługach. Aby osoby zatrudnione otrzymały należne im wyrównania potrzebna jest jeszcze większa mobilizacja w 2024 r.

Około 20 000 osób pojawiło się 16 listopada w Bernie na ogólnokrajowej demonstracji na rzecz siły nabywczej. W dniu 7 października, 1200 techników budowlanych i elektryków wyszło w Zurichu na ulice. Z powodzeniem:

- W największym zbiorowym układzie pracy dla działalności gospodarczej, Unia wywalczyła podwyżki powyżej poziomu inflacji.
- W branży usług, Unia wywalczyła również znaczne podwyżki. Np. w Coopie pensje do 4800 CHF wzrosną o 140 CHF. W pośrednictwie pracy o 3,2% dla wszystkich kategorii a w branży fryzjerskiej w zależności od kategorii od 1,8% do aż 12,5%.

W przemyśle większość negocjacji jeszcze przed nami. Że i tu jest to możliwe pokazują negocjacje z odlewnią Nottaris gdzie wszyscy zatrudnieni otrzymali podwyżki 4 %. U producenta żywności Wander, pensja minimalna wzrosła o 200 CHF a pensja realna o 2,3%.

Należy jednak pamiętać, że straty poniesione w latach 2021 i 2022 wynoszące średnio 2,7% nie zostały jeszcze wyrównane. Szczególnie bolesna jest blokada pensji na budowie. Musimy to przełamać poprzez jeszcze większą mobilizację.

Marie Saulnier Bloch

“Chora opieka”

Lekarstwem jest podjęcie natychmiastowych działań i uczciwe finansowanie!

Pracownicy opieki demonstrowali w dniu 26 listopada na Placu Federalnym, domagając się natychmiastowych działań zmierzających do uratowania branży. Sytuacja jest bowiem coraz trudniejsza. Rok po przyjęciu inicjatywy na rzecz opieki nadal branżę opuszcza 300 osób miesięcznie. Jest to niebezpieczne ponieważ niedługo zapewnienie odpowiedniej opieki stanie się niemożliwe.



Odływ z branży opieki utrzymuje się, ponieważ od przyjęcia inicjatywy na rzecz dobrej opieki nic się nie zmieniło: nie wprowadzono natychmiastowych środków, których domagaliśmy się w listopadzie 2022 r. Złe warunki pracy i niedostateczne finansowanie to główne bolączki. Dobra opieka dla naszych rodziców i dziadków jest zagrożona. Dlatego z myślą o pacjentach i seniorach trwa walka o zgłaszane żądania. Trwać będzie tak długo, aż warunki pracy zostaną polepszone!

PIĘĆ POSTULATÓW OPIEKUNEK I OPIEKUNÓW

Demonstranci domagają się od państwa i kantonów wdrożenia inicjatywy na rzecz dobrej opieki. Ponadto zgłoszonych zostało pięć postulatów:

1. **Płace/czas pracy:** wyraźna podwyżka pensji przy zachowaniu takiego samego pensum lub zmniejszenie czasu pracy przy takich samych pensjach.
2. **Dodatki:** znaczne podniesienie obecnych dodatków oraz wprowadzenie dodatku na krótkoterminowe zmiany planu pracy.
3. **Urlop:** przynajmniej pięć tygodni do 49, od 50 sześć tygodni a od 60 siedem tygodni.
4. **Rzeczywista rejestracja i rozliczanie czasu pracy np.:** wliczając czas na przebranie się i czas przemieszczania się między miejscami pracy (Spitex).
5. **Opieka nad dziećmi:** dodatki na opiekę nad dziećmi.

Ustawa zbyt mało chroni zatrudnionych w opiece. Mają oni krótsze okresy wypoczynku i mogą częściej być angażowani na weekendy. Warunki pracy – zwłaszcza w domach starców – są rzadko chronione przez zbiorowe układy pracy (GAV). Złe warunki pracy mają również wpływ na zdrowie opiekunek i opiekunów co również przyczynia się do tego, że połowa opuszcza branżę.

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.

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
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

