

horizonte UNIA

Gazeta dla Polskich członków Unii
Numer 2, Kwiecień 2014

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

Drodzy czytelnicy

Wyniki głosowania z dnia 9 lutego 2014 roku spowodowały u niektórych z was niepewność: co teraz będzie? Inni natomiast byli zdania, że niewiele się zmieni. Na razie nic się nie zmieni. Mieszkańcy Unii Europejskiej w dalszym ciągu będą korzystać ze swobodnego przepływu osób. To oznacza, że jeżeli jesteś mieszkańcem Unii Europejskiej możesz sprowadzić do Szwajcarii rodzinę na dotychczas obowiązujących zasadach. Poza tym, jeżeli posiadasz stałe zatrudnienie, wówczas od dnia 1 maja 2014 roku masz prawo do otrzymania zezwolenia „B” na pobyt w Szwajcarii (od tego dnia przestaje obowiązywać tzw. klauzula wentylacyjna w stosunku do obywateli polskich).



Na niektóre pytania nie znamy jeszcze odpowiedzi, to jest oczywiste. Z jednej strony musimy zadać sobie pytanie, jak będą wyglądać w praktyce sprawy swobodnego przepływu osób i obustronnych porozumień. W chwili obecnej nie możemy na te pytania odpowiedzieć. W każdym razie swobodny przepływ osób i obustronne porozumienia są wystawione na wielkie niebezpieczeństwo, a co jest jeszcze ważniejsze, na niebezpieczeństwo wystawione są również prawa migrantów.

Po ostatnim głosowaniu przedstawiciele partii centroprawicowych takich jak: SVP/UDC lub FDP/PRD/PLR, proponują zmniejszenie liczby wydawanych zezwoleń na pobyty długotrwałe, a zwiększenie liczby wydawanych zezwoleń na pobyty krótkotrwałe. Oznacza to przyjmowanie pracowników z ograniczonymi prawami, którzy nie bardzo mogą walczyć przeciwko niekorzystnym warunkom pracy.

Z drugiej strony pojawia się pytanie jak będzie wyglądać w przyszłości szwajcarskie społeczeństwo. Dzień 9 lutego był dla wszystkich sił postępowych wielką klęską. Po przeprowadzeniu krytycznej analizy, władze związku zawodowego UNIA doszły do wniosku, że należy zareagować na zaistniałą sytuację.

Wspólnie z 60 organizacjami zwołaliśmy w dniu 1 marca wielką manifestację pod hasłem „dla otwartej i solidarnej Szwajcarii”. Około 10'000 osób odpowiedziało na nasz apel. Podczas manifestacji dało się odczuć wolę natychmiastowej zmiany. Chcemy społeczeństwa opartego na szacunku i solidarności, społeczeństwa, które chroni prawa wszystkich a konkretnie stara się o dobre warunki pracy. Tylko zjednoczeni tego dokonamy!

Aurora García, Sekretarz związku ds. emigrantów

Wiadomości w skrócie

Rozwiązanie na budowie firmy ZARA

Zostało znalezione rozwiązanie w sprawie dumpingu pensji osób pracujących na placu budowy firmy ZARA przy ulicy Dworcowej (Bahnhofstrasse) w Zurychu. Odpowiedzialność

za złe prowadzenie spraw wynagrodzeń swojego podwykonawcy, przejmie Inditex - filia firmy GOA Invest S.A i zagwarantuje wypłatę zaległych pensji w wysokości 450'000 franków dla około 100 poszkodowanych pracowników. Prace budowlane zostaną wznowione.

Związek zawodowy UNIA - Zurych podjął kantonalną inicjatywę przeciwko dumpingowi płac. Jej celem jest zlecenie władzom wstrzymanie działalności zakładów podejrzanych o znaczny dumping płac. Wznowienie ich działalności może nastąpić dopiero wówczas, kiedy pracodawca udowodni, że przestrzega warunki pracy, albo że dokonał wypłaty zaległych wynagrodzeń. Związek zawodowy UNIA przekaze jeszcze w tym tygodniu odpowiedni tekst powyższej inicjatywy do obowiązkowego sprawdzenia.

Port lotniczy w Genewie: Piloci zarabiają tylko 2000 franków

Na początku marca związek zawodowy UNIA opublikował szokujący przypadek dumpingu płac. Na międzynarodowym lotnisku w Genewie, piloci i członkowie załogi samolotu zatrudnieni na pełen etat w prywatnej linii lotniczej Sonning SA zarabiają miesięcznie 2000 franków. Związek zawodowy UNIA poparł akcję protestacyjną poszkodowanych pracowników w sprawie tego skandalicznie niskiego wynagrodzenia.

UNIA-konferencja migracji

W dniu 10 maja odbędzie się coroczna konferencja poświęcona migracji, na którą zaproszeni są regionalni delegaci. Zainteresowani członkowie związku zawodowego UNIA jako goście są również mile widziani. Głównym tematem konferencji będzie sytuacja zaistniała po przyjęciu inicjatywy.

Minimalna płaca chroni nas wszystkich

Czy Szwajcaria potrzebuje ustawowego wynagrodzenia minimalnego? Kwestię tą rozstrzygnie głosowanie jakie odbędzie się w dniu 18 maja. Osoby nastawione sceptycznie do inicjatywy Szwajcarskiej Federacji Związków Zawodowych (SGB) obawiają się przede wszystkim utraty miejsc pracy. Katja Signer Hofer, rzecznik prasowy związku zawodowego UNIA, wyjaśnia poniżej niektóre wątpliwości.

Dlaczego Szwajcaria potrzebuje płacy minimalnej?

Szwajcaria jest bogatym krajem a mimo to ponad 330'000 osób zarabia mniej niż 4000 franków miesięcznie pracując na pełen etat. Podczas gdy tylko nieliczni zarabiają góry pieniędzy, inni ze swoją marną płacą wiążą ledwo koniec z końcem. Nieprzewidziany rachunek od dentysty może szybko doprowadzić ich do ruiny finansowej. Wszyscy, którzy pracują na pełen etat powinni utrzymać się ze swojej pensji. To chcemy osiągnąć dzięki naszej inicjatywie. Płaca minimalna nie tylko gwarantuje sprawiedliwe wynagrodzenie. Płaca minimalna przeszkodzi także tym pracodawcom, którzy zatrudniają tanich pracowników w obniżeniu płac dla wszystkich pracowników. Tak więc płaca minimalna chroni wynagrodzenia nas wszystkich.

Kim są ludzie z niskim wynagrodzeniem?

Wielu ma wykształcenie zawodowe, ukończyło specjalizację i posiada długoletnie doświadczenie zawodowe. Nie prawdą jest, że źle zarabiają tylko ludzie młodzi i niedoświadczeni. Z badań wynika, że trzy z czterech źle zarabiających osób ukończyło 25 lat. Jedna trzecia źle zarabiających posiada ukończone wykształcenie zawodowe. Liczba kobiet źle zarabiających przekracza średnią. Płaca minimalna będzie ważnym krokiem w kierunku większej równości wynagrodzeń!

Czy ta inicjatywa nie doprowadzi do tego, że zredukowane zostaną miejsca pracy, ponieważ wiele firm nie będzie mogło sobie pozwolić na wypłacanie wyższego

wynagrodzenia?

To jest zawsze ta sama taktyka zastraszania. Także przed 10 laty, jak związki zawodowe prowadziły kampanię „Płaca nie mniejsza niż 3'000 franków”, pracodawcy ostrzegali przed zwolnieniami. Nic się takiego nie zdarzyło. W branży hotelarsko-gastronomicznej na przykład, minimalne płace wzrosły o blisko 1000 franków – co nie odbyło się kosztem zmniejszenia miejsc pracy.

Ale istnieją przecież jeszcze inne branże, które na tym ucierpiały ...

Niskie wynagrodzenia istnieją przede wszystkim także w handlu, sprzątaniu, fryzjerstwie jak i w przemyśle. Również tam wynagrodzenie minimalne będzie mogło być wprowadzone. W sektorze sprzątania wzrosłyby ceny o kilka procent. W handlu detalicznym jest wiele sieci sklepów należących do bardzo zamożnych rodzin. Jest tam więcej niż wystarczająco dużo pieniędzy, aby zapłacić wszystkim przyzwoite pensje.

Ale krajom z płacą minimalną powodzi się przecież gorzej. Porównajmy tylko Francję ze Szwecją...

Nawet „niepodejrzane“ organizacje takie jak Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju OECD/OCDE/OCSE lub Międzynarodowa Organizacja Pracy MOP/ILO/ OIT/OIL, popierają płace minimalne – bo wiedzą, że dzięki nim można skutecznie zwalczać najniższe pensje i zatrzymać dumping płac. Również we Francji minimalne płace znacznie ograniczyły liczbę pracowników z niskim wynagrodzeniem. We Francji problem ten wygląda tak, że pracodawcy wszystkim pracownikom otrzymującym minimalną płacę tzw. „SMIC” muszą płacić mniejsze ubezpieczenie socjalne. To dlatego wiele pensji, które leżały nieco powyżej tego pułapu, zostało obniżonych. Nasza inicjatywa nie przewiduje takich niedorzeczności. W Szwecji ponad 90% wszystkich pracowników chronionych jest zbiorowym układem pracy GAV/CCT/CCL. Tutaj jest jedynie około połowy, przy czym nie we wszystkich układach zbiorowych pracy ustalone są płace minimalne. Dlatego potrzebne jest „TAK” dla inicjatywy minimalnych płac w dniu 18 maja.

Zablokowane dni wypłaty zasiłku: czy mogę się przed tym bronić?

Miałem problemy personalne z moim bezpośrednim przełożonym. Ciągłe mnie krytykował z powodu niewielkich błędów i po kilku bezowocnych rozmowach otrzymałem wypowiedzenie. Z urzędu dla bezrobotnych otrzymałem teraz decyzję o 32 dniach zablokowania wypłaty zasiłku, ponieważ zostałem zwolniony z własnej winy. W decyzji jest mowa o pisemnym upomnieniu. Upomnienie to miało miejsce przed rokiem, ponieważ kilka razy spóźniłem się bez usprawiedliwienia albo nie przyszedłem w ogóle do pracy. Czy warto się odwoływać?

MICHAEL SCHWEITZER: Na podstawie tej relacji trudno jest się wypowiedzieć na ten temat. W przepisach prawnych powiedziane jest jasno, że zarzuty pracodawcy muszą być wyraźnie udowodnione aby na tej podstawie można dokonać zablokowania dni wypłaty zasiłku. W pana przypadku ostrzeżenie jest przedawnione i dlatego nie może być ono powodem zwolnienia. Jeżeli nie był pan ponownie upomniany i nie ma żadnych innych dowodów na pana nieprawidłowe zachowanie, wówczas warto się odwołać. Urząd dla bezrobotnych mógłby okres zablokowanych dni wypłaty skrócić albo całkowicie anulować.

work, 20.02.2014

Podwyższyć płacę: czy mam prawo do dodatkowych świadczeń AHV/AVS?

Jestem Tajlandczykiem i mieszkam w Szwajcarii od 2005 roku. Od grudnia ubiegłego roku pobieram emeryturę AHV/AVS. Ponieważ płaciłem składki AHV/AVS tylko osiem lat moja emerytura jest mała. Dodatkowo otrzymuję jeszcze skromną emeryturę z kasy emerytalnej. Obie emerytury wynoszą 1250 franków miesięcznie. Naturalnie to nie wystarcza mi na życie. Słyszałem jednak, że w Szwajcarii istnieją świadczenia uzupełniające, jeżeli zarobki wynoszą mniej niż minimum egzystencjalne. Czy mam prawo do tego świadczenia?

PETER SCHMID: Niestety nie. Prawo do świadczeń uzupełniających jest ściśle związane z różnymi warunkami. Jedynie osoby, które uprawnione są do emerytury AHV/AVS albo IV/AI. mają prawo do świadczeń dodatkowych. W pana przypadku warunek ten jest rzeczywiście spełniony. Ponadto, aby otrzymać świadczenia dodatkowe trzeba nie tylko otrzymywać emeryturę ale trzeba być mieszkańcem Szwajcarii, kraju Unii Europejskiej albo kraju EFTA (Islandii, Lichtensteinu lub Norwegii).

Mieszkańcy innych krajów mogą otrzymać świadczenia dodatkowe tylko wówczas, jeżeli od 10 lat nieprzerwanie mieszkają w Szwajcarii. Warunek ten nie jest jednakże przez pana spełniony. Ponieważ między Szwajcarią i Sri Lanką nie istnieje porozumienie o ubezpieczeniu społecznym, nie ma pan niestety żadnego prawa do ubiegania się o świadczenia uzupełniające. Dlatego musi się pan udać do swojej gminy aby wyjaśnić, czy ma pan prawo do zasiłku socjalnego. W zależności od kantonu ma pan prawo do dofinansowania do renty AHV/AVS

work, 23.01.2014

W kwietniu tego roku skończę 65 lat. Czy mam rację zakładając, że mój stosunek pracy automatycznie się skończy?

HEINRICH NYDEGGER: Nie. Osiągnięcie wieku emerytalnego AHV/AVS nie oznacza automatycznego wygaśnięcia umowy o pracę. Jeżeli nie podpisana jest odpowiednia umowa między stronami, lub układ zbiorowy pracy nie przewiduje osiągnięcia wieku emerytalnego jako daty kończącej okres zatrudnienia, wówczas musi się pan zwolnić. Chyba, że w umowie o pracę ustalone zostało, że stosunek pracy automatycznie wygasa w momencie otrzymania świadczeń emerytalnych. Możliwym jest też, że regulamin zatrudnienia przewiduje rozwiązanie umowy o pracę, po osiągnięciu wieku emerytalnego. Jeśli nie ma takiej umowy i nie otrzyma pan wypowiedzenia, wówczas stosunek pracy trwa nadal i musi pan pracę kontynuować. Prawnie rzecz biorąc, osiągnięcie wieku emerytalnego AHV/AVS nie jest powodem do zakończenia stosunku pracy i nie kończy automatycznie okresu zatrudnienia. W przypadku braku takiej klauzuli w umowie o pracę, w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie zatrudnienia musi pan niestety złożyć wypowiedzenie.

work, 6.03.2014

Informacja dla obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej po „TAK” dla inicjatywy wykluczenia

Co zmieni się dla obywateli krajów Unii Europejskiej po 9 lutym?

Prawnie sytuacja pozostanie bez zmian do czasu wejścia w życie przepisów wykonawczych (termin wykonania: max. 3 lata). To znaczy, że swobodny przepływ osób dla obywateli 28 krajów Unii Europejskiej zostanie utrzymany.

Dla Bułgarii i Rumunii przewidziane jest utrzymanie ograniczeń kwotowych do 2016 roku. Podstawą prawną jest umowa o swobodnym przepływie osób.

Jakie są konsekwencje dla obywateli chorwackich?

Na chwilę obecną, swobodny przepływ osób nie ma jeszcze zastosowania dla Chorwacji, ponieważ Szwajcaria nie ratyfikowała jak dotychczas odpowiedniej umowy.

Co oznacza pełna swoboda przepływu osób dla migrantów z krajów Unii Europejskiej z pozwoleniem „L”?

Zezwolenie „L” wydawane jest osobom z krajów Unii Europejskiej, które mają podpisaną w Szwajcarii umowę o pracę na okres krótszy niż 365 dni. Na pracę w okresie krótszym niż trzy miesiące nie potrzebne jest zezwolenie; wystarczy powiadomienie. Posiadając zezwolenie „L” można sprowadzić rodzinę i jeśli się chce, można zmienić pracę i miejsce zamieszkania na terenie Szwajcarii. W praktyce, posiadając zezwoleniem „L” często trudno jest wynająć mieszkanie albo otrzymać abonament telefonu komórkowego.

Czy muszę opuścić Szwajcarię jeśli posiadam wprawdzie zezwolenie „L” ale stracę pracę?

Nie. Osoby posiadające zezwolenie „L” mogą także pobierać zasiłek dla bezrobotnych pod warunkiem, że spełnią żądane wymagania. Trzeba być albo ubezpieczonym na wypadek bezrobocia przez 12 miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat w Szwajcarii, albo przez 12 miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat w Szwajcarii i w jednym z krajów Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Wolnego Handlu (EFTA /ESWH /AELE).

Różnica między zezwoleniem „L” i poprzedni nieistniejącym już zezwoleniem na pobyt sezonowy

Obywatel Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Wolnego Handlu EFTA/ESWH/AELE) posiadający zezwolenie „L” może zmienić pracę, a także kanton (to nie było możliwe dla byłych pracowników sezonowych). Zezwolenie „L” może zostać przedłużone (również przez pracodawcę na max okres 2 lat. bez konieczności opuszczenia Szwajcarii). Nie ma przedłużenia dla au pair a dla stażystów max 18 miesięcy. Odnowienie: po przerwie trwającej co najmniej 1 rok. Wyjątki są możliwe jeśli chodzi o rutynową, roczną działalność. W przeciwieństwie do dawnego nie istniejące już zezwolenia sezonowego, posiadanie zezwolenia „L” pozwala obywatelowi Unii Europejskiej/ Europejskiej Wspólnoty Wolnego Handlu EFTA/ESWH/AELE) mieszkać w Szwajcarii wraz z rodziną.

Czy mogę otrzymać świadczenia socjalne, jeżeli mam zezwolenie „L” i znajdę się w trudnej sytuacji?

W niektórych przypadkach TAK. Jednakże świadczenia socjalne będą trwały w zasadzie jedynie przez krótki okres czasu aż do znalezienia nowego miejsca pracy lub do końca ważności zezwolenia. Zezwolenie „L” może zostać cofnięte jeżeli osoba lub osoby, które je posiadają zależne są od pomocy socjalnej.

Kiedy mogę ubiegać się o zezwolenie „B”?

Od dnia 1 maja 2014 roku nie będzie ograniczenia co do ilości wydawanych pozwoleń „B” dla polskich obywateli. Jeżeli masz nieograniczone czasowo zatrudnienie, albo umowę o pracę na okres przekraczający 365 dni, masz prawo do otrzymania zezwolenia „B”, które jest

ważne 5 lat. Po upływie tego czasu zezwolenie będzie w zasadzie przedłużone na następne 5 lat. Z wyjątkiem przypadku, jeżeli ta osoba mimowolnie jest bezrobotna przez ponad 12 miesięcy. Wówczas zezwolenie przedłużone zostanie jedynie o rok. Nawet nie pracujący obywatele krajów Unii Europejskiej/ EFTA/ ESWH /AELE mają prawo do zezwolenia „B” pod warunkiem, że dysponują wystarczającymi środkami finansowymi, oraz mogą udowodnić, że posiadają pełne ubezpieczenie zdrowotne i wypadkowe. To samo odnosi się do małżonków/partnerów i dzieci do 21 roku życia. Zezwolenie „B” może zostać również cofnięte jeżeli osoba lub osoby, które je posiadają zależne są od pomocy socjalnej.

Kiedy mogę ubiegać się o zezwolenie „C”?

Zezwolenie „C” (zezwolenie na pobyt stały) jest nieograniczone i nie może być niczym uwarunkowane. Po 5 letnim, nieprzerwanym pobycie w Szwajcarii obywatele Belgii, Niemiec, Danii, Francji, Lichtensteinu, Grecji, Włoch, Holandii, Austrii, Portugalii, Hiszpanii, Finlandii, Anglii, Irlandii, Islandii, Luksemburga, Norwegii i Szwecji otrzymują pozwolenie na pobyt stały. Niedotyczy to niestety Polski. Pozwolenie to oparte jest na wzajemnym porozumieniu z krajem ich pochodzenia. To pozwolenie jest nieograniczone, ale przewiduje pięcioletni okres kontroli. Umowa w sprawie swobodnego przepływu osób nie reguluje ustalonych zezwoleń. Dla innych krajów Unii Europejskiej w chwili obecnej nie ma podpisanych wzajemnych porozumień, dlatego pozwolenie na pobyt stały przyznawane jest w zasadzie po upływie 10 lat spędzonych w Szwajcarii. Praktycznie, dla obywateli Unii Europejskiej / EFTA/ ESWH /AELE nie ma wielkiej różnicy między zezwoleniem „B” i „C”. Jedynie kupno mieszkania jak i wykonywanie pracy niezależnej w Szwajcarii nie są dozwolone dla obywateli krajów Unii Europejskiej/ EFTA/ ESWH /AELE posiadających zezwolenie „B”.

Zezwolenie na pobyt może być także cofnięte, jeżeli osoba lub jakiegokolwiek osoby, za które ona jest odpowiedzialna długotrwale uzależnione są od pomocy socjalnej. W praktyce taka sytuacja zdarza się rzadko.

Zmiany w praktyce

Być może, że w praktyce władze będą próbować obchodzić się restrykcyjnie z udzielaniem zezwoleń. (np : w przypadku bezrobocia, Biuro Ludności i Migracji ma zwyczaj stosunkowo wolno załatwiać sprawy przedłużania zezwoleń, licząc na to, że osoba zainteresowana poprosi o pomoc socjalną, a to będzie pretekstem do cofnięcia zezwolenia). Jednakże ważne jest, aby wiedzieć, że umowa o swobodnym przepływie osób z Unią Europejską ciągle jest jeszcze aktualna i prawa związane z pobytem mieszkańców Szwajcarii w Unii Europejskiej są w pełni zachowane. Ponadto dla mieszkańców Unii Europejskiej, posiadających zezwolenie „L”, nie powinno być ograniczeń szczególnie w kwestii łączenia rodzin. Jedynym warunkiem jest to, że muszą mieć mieszkanie, które odpowiada standartom panującym w Szwajcarii (uwaga na liczbę członków rodziny/ ilość pokoi w mieszkaniu; umowa wynajmu lub podwynajmu).

Ubezpieczenie zdrowotne

Po upływie trzymiesięcznego pobytu w Szwajcarii, wszystkie osoby muszą obowiązkowo posiadać szwajcarskie ubezpieczenie zdrowotne (także osoby, które nie pracują zawodowo). W ciągu pierwszych trzech miesięcy muszą udowodnić, że są ubezpieczone w kraju Unii Europejskiej/ EFTA. Reguła, według której osoba w dalszym ciągu może być ubezpieczona w kraju Unii Europejskiej/EFTA/ESWH (AELE) z którego pochodzi, dotyczy jedynie pracowników delegowanych.

Czym jest Unia

Unia jest związkiem zawodowym zrzeszającym około 200,000 członków pracujących w sektorze prywatnym. Dzięki około 200 układom zbiorowym pracy zawartym z różnymi pracodawcami reprezentujemy interesy przeszło 1,500,000 osób zatrudnionych w Szwajcarii. Posiadamy czterech polskich pracowników, Adam Rogalewskiego w Bernie odpowiedzialnego za całą Szwajcarię niemieckojęzyczną włoskojęzyczną i Artura Bienko w Genewie (Szwajcaria francuskojęzyczna), Davida Bajora w Luzernie i Barbarę Blicharz z kasy dla bezrobotnych w Genewie. Kontakt do Adam i Artura poniżej.

Dlaczego warto wstąpić do Unii

Osoby, które pracują tam gdzie istnieje związek zawodowy zarabiają więcej. Układy zbiorowe pracy zawierają lepsze postanowienia niż kodeks pracy.

Członkowie Unii otrzymują dofinansowanie do różnego rodzaju kursów zawodowych i językowych.

Członkowie Uni są wreszcie lepiej poinformowani. Prawo pracy zmienia się szybko, również jeśli chodzi o coroczne podwyżki, dlatego nasi członkowie wiedzą ile powinni zarabiać.

Wreszcie w roku 2013 Unia uzyskała przeszło 1 milion franków odszkodowania dla polskich pracowników w Szwajcarii.

Kontakt do polskich pracowników w Unii:

Adam Rogalewski

Tel: 0 79 535 74 10

email: adam.rogalewski@unia.ch

Unia Zentral

Weltpoststrasse 20,
3000 Bern 15

Artur Bienko

Tel 0 79 652 9937

email: artur.bienko@unia.ch

Unia Genève

5 ch. Surinam, Case postale 288
1211 Genève 13

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. Osmani | Sprachverantwortlich Montaña Martín | Adresse Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15,

maria.montana.martin.burdalo@unia.ch www.unia.ch

Tłumaczenie polskie Maria Janke



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**