

## 2 Sağlıkçıların mücadelesi acil önlemler ve adil finansman

## 3 Ücret artışları belirleniyor Sendikal mücadele

## 4 «Hörizonte» dijitalleşiyor Unia Türkçe sizin için

Nr. 7 | Aralık 2023 | türkçe

«Work» Gazetesinin eki olarak yayınlanır | Redaksiyon T +41 31 350 21 11, F +41 31 350 22 11 | info@unia.ch | www.unia.ch

### 13. Emekli Maaşı

# 2024 yılı İsviçre'de emeklilik için kilit bir yıl



Emeklilerin daha iyi bir yaşam sürmesi için mücadele ediyoruz: 13. AHV Maaşı (AHV x 13) için EVET, Emeklilik girişimi (67+) HAYIR!

Mart 2024'te iki önerge için oylama yapılacak. Birincisi, emekli maaşlarının artırmasını amaçlayan AHV/AVS x 13 girişimimiz. Bu girişimin kazanması için her türlü çalışmayı yapmalıyız. İkincisi, emeklilik yaşını 67'ye yükseltmeyi amaçlayan girişim. Bunun mutlaka reddedilmesi gerekiyor. 2024 yılında, emekliliğin daha fazla kötüleştirilmesi engellenmeli ve AHV güçlendirmelidir.

Brigitta Bernet, Sosyal ve eğitim politikaları uzmanı, Politika Bölümü, Unia

75 yıl önce İsviçre en önemli sosyal güvenlik kurumu olan AHV/AVS'yi kurdu. AHV emeklilik maaşının, büyük bir birikimimiz olmasa bile, bize yaşlılıkta temel mali güvenceyi sağlaması gerekir. Federal Anayasa'nın 112. Maddesi'nde belirtildiği üzere, bu temel emeklilik maaşı «geçim ihtiyaçlarını yeterince karşılayacak» düzeyde olmalıdır. Bunu gerçekleştirmeliyiz ve burjuva partilerin sosyal güvencemize zarar vermesine müsaade etmemeliyiz.

#### Birinci sütunun güçlendirilmesine evet

Anayasada yer alan geçimimizi sağlamayı güvence altına alan emeklilik maaşın dan her zamankinden daha da uzaktayız. Bugün emekli maaşlarının satın alma gücü, enflasyon nedeniyle düşüyor. Kiralar, elektrik, gıda – her şey daha pahalı hale geliyor. Geriye kalan emekli maaşı da sağlık sigortası

primlerince yutuluyor. Primler önümüzdeki yıl yüzde 8.7 oranında daha da artacak. Birçok emeklinin geçinmek için neredeyse hiçbir şeyi kalmadı. Son yıllarda yaşanan gelişmeler, özellikle düşük emekli maaşı alan emeklileri çok etkiledi. Bu düşük gelirli emekliler arasında en çok kadın ve göçmenler bulunuyor. Fiyatlar arttığı için emekli maaşlarının değeri gittikçe azalıyor. Bu arada enflasyon ve sağlık sigortası primleri de bir aylık emekli maaşını yiyip bitiriyor.

#### Emekli maaşları artmalı – hemen şimdi!

Emeklilerin cüzdanlarındaki deliğin daha fazla büyümemesi için, acilen emekli maaşlarında iyileştirmeye gidilmelidir. İşte bu noktada, 3 Mart 2024 tarihinde oylamaya sunulacak olan AHV x 13 girişimi devreye giriyor. Girişim basit, ama zorlayıcı: İnsiyatif

AHV kapsamında daha fazla emekli maaşı ödenmesi çağrısında bulunuyor. 13. AHV maaşı öneriyor – tıpkı şu an çalışan birçok kişinin 13. ay maaşı alması gibi. 13. emekli maaşı aylık olarak hesaplandığında, AHV emekli maaşlarında yüzde 8.3'lük bir artış anlamına gelmektedir. 13. AHV/AVS maaşından en çok faydalananlar, çalışma hayatları boyunca düşük ve orta gelir elde eden kişiler olacaktır. Bu doğru ve adil bir uygulamadır, çünkü iyileştirmeye en çok ihtiyaç duyanlar en yoksul emeklilerdir. 13. AHV emeklilik maaşı satın alma gücü kaybını telafi edebilir ve bu nedenle tam da doğru bir zamanda geliyor!

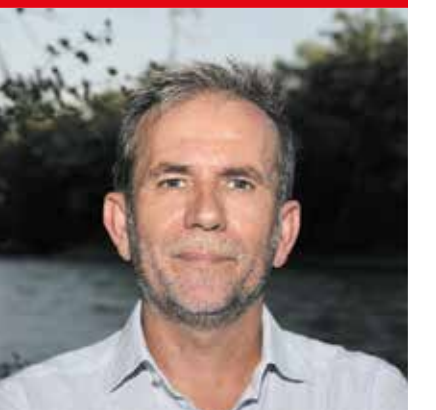
#### Emeklilik yaşının daha da yükseltilmesine hayır!

FDP li genç liberallerin emeklilik girişimi 3 Mart 2024'te oylamaya sunulacak. Bu girişim hiç bir şekilde kabul edilemez. Emeklilik yaşının önce 66'ya, sonra 67'ye ve sonra daha da yüksel-

tilmesi çağrısında bulunuyor. Büyük bankalar, sigorta şirketleri ve onların parlamentodaki siyasi temsilcilerinin sosyal kesinti planları masada duruyor. Emeklilik yaşının 67+'ye yükseltilmesi gerçekçi değildir, çünkü 55 yaş üstü çalışanlar zaten işgücü piyasasının dışına itilmektedirler. Bu girişim aynı zamanda son derece adaletsiz ve anti-sosyaldır: düşük gelirli insanları ölene kadar çalışmaya zorlamaktadır. Oysa daha uzun süre yaşayan yüksek gelirli erkek emekliliği göze alabilmektedirler. Emeklilik girişimi, ağır bedensel işlerde çalışan ve bu nedenle daha kısa bir yaşam beklentisine ve dolayısıyla kısa bir emekliliğe sahip olan herkesin yüzüne atılmış bir tokattır. Daha az emeklilik maaşı için daha uzun süre çalışmak mı? Bu söz konusu bile olamaz!

**2024'te yönümüzü belirleyelim! Mücadelemizi sürdürüelim: 13. AHV Maaşı (AHV x 13) için EVET, Emeklilik girişimi (67+) HAYIR!**

### Başyazı



Göç AHV/AVS için önemli. Biz göçmenler AHV'ye daha fazla ödeme yapıyoruz ve önemli ölçüde daha az hizmet alıyoruz. Bu durum önümüzdeki yıllarda da uzun süre devam edecek. Göçmenlerin İsviçre vatandaşlarından ortalama olarak daha az kazandıkları ve bu nedenle çalışma yaşından sonraki süre için daha az para biriktirdiklerinde bir gerçektir. Düşük ücretli sektörlerde çalışan göçmenler ve evdeki bakım işleri nedeniyle ikinci sütun pensiyon kasaya neredeyse hiç ödeme yapamayan kadınlar, yaşlılıklarında da geçimlerini sağlamak için AHV/AVS emekli maaşlarına güveniyorlar. Günümüzde artan kiralar, sağlık sigortası primleri ve enerji fiyatları bir aylık emekli maaşının tamamını tüketmektedir.

Artık bir şeylerin değişmesinin zamanı geldi. Emeklilerin geçinebilmesi ve yaşlılıkta daha fazla yoksullaşmaması için 13. emekli maaşına ihtiyaçları var. İşte bu nedenle 3 Mart 2024'te yapılacak oylama çok önemli. Evet oyu vererek, çok çalışan, onurlu bir yaşamı hak eden emekçileri desteklemiş olursunuz.

Emeklilik yaşının ortalama yaşam süresiyle ilişkilendirilmesi isteniyor. Emeklilik yaşının 66 veya 67 ile başlamasını ve daha sonra kademeli olarak artırılmasını istiyorlar. Göçmenlerin ortalama yaşam süresi burada doğanlarınkinden ortalama 5 yıl daha az. Her gün ağır fiziksel işlerde çalışan insanların ölene kadar çalışmalarını istemiyoruz. Bu antisosyal ve adaletsiz bir durumdur ve nesiller arası dayanışmayı tehlikeye atar. Bu nedenle: Emeklilik yaşının yükseltilmesine hayır.

Sizlere sevdiğinizle birlikte mutlu tatiller ve iyi dinlenmeler dilerim.

Yakında görüşmek üzere!

Hilmi Gashi



## Kısa haberler

## Geçici işçiler için daha yüksek asgari ücretler

Yoğun müzakerelerin ardından Personel Kiralama Toplu İş Sözleşmesinin (TİS) sosyal tarafları – Unia ve Syna sendikaları, İsviçre Ticaret Birliği, İsviçre Çalışanları ve İsviçre personel hizmeti sağlayıcıları işveren birliği swissstaffing - önümüzdeki dört yıl için TİS üzerinde anlaşmaya vardılar. TİS Personel Kiralama asgari ücretleri, TİS lerinin genel bağlayıcılığı olmayan sektörlerdeki geçici işçiler için geçerlidir. Ücretler 2024 yılında %3,2 oranında artacak. Sonraki yıllarda 2027'ye kadar en azından enflasyona paralel olarak ve bir çok kategoriye kapsayacak şekilde reel olarak %1 daha artacaktır. Sosyal ortaklar, İsviçre'de ücret ve çalışma koşullarının korunmasına önemli bir katkı sağlamak amacıyla, yeni TİS nin 1 Ocak 2024'ten itibaren dört yıl süreyle genel bağlayıcı olarak ilan edilmesi için Ekonomik İşler Devlet Sekreterliği'ne (SECO) başvurular.

## Ücret dampingi: Sion'daki hastane şantiyesinde «Vahşi Batı»



Sion'daki yeni hastanenin helikopter iniş pisti inşaatında çalışan tesisatçılar sadece yarı ücret, yani saat başına 14,98 Euro alıyorlar. Bu işçiler, yasalara uygun olmayan geçici yabancı bir şirket tarafından çalıştırılıyorlar. Tesisatçılar masrafları konusunda da aldatılıyorlar: Toplu iş sözleşmesinde (TİS) yemek için günde 18 CHF öngörülmesine rağmen, sadece 10 CHF alıyorlar. Sonuç olarak, çalışanlar ayda yaklaşık 3000 CHF dolandırılmış oluyorlar. Haftalık ödeme yapılması kararlaştırılmış olmasına rağmen, 22 Ekim'den bu yana hiç maaş alamadılar, Bu güncel vaka, mevcut önleyici tedbirlerinin (FLAM) ne kadar önemli olduğunu bir kez daha göstermektedir. Unia, hastane yönetimine şantiyede yasaların ihlal edilmesine son verilmesini ve çalışanlara ücretlerinin tam olarak ödenmesi çağrısında bulunuyor.

## Kötü hava koşullarında inşaat işçilerinin daha fazla koruma için dilekçe

İnşaat işçileri yeter artık diyor! 19,412 inşaat işçisi kötü hava koşullarında ve sıcakta daha fazla koruma için bir dilekçe imzaladılar. Talepleri açık; Ulusal Toplu İş Sözleşmesi'ni ciddiye alın: Sağlık, teslim tarihlerinden önce gel! İnşaat şirketleri tehlike durumunda işi durdurmalıdırlar: Branş standardı SIA-118'de belirtildiği gibi, işverenler, gerektiğinde sağlık ve güvenlik için teslim tarihlerinin ertelenmesini kabul etmelidirler. Kötü hava sigortasında adil kurallar: İnşaat şirketleri ve işçileri, işsizlik sigortasına kötü hava sigortası için prim ödüyorlar, ancak sıcak havalarda katı uygunluk koşulları nedeniyle çok yardım alamıyorlar. Kötü hava da ve sıcakta işin durdurulmasına ilişkin net kriterler: Bunlar yasallaştırılmalıdır. İnşaat işçileri, inşaat işverenleri derneği, inşaat sektöründeki diğer dernekler, Suva ve kamu binası sahiplerinin katılımıyla bir yuvarlak masa toplantısı yapılmasını talep ediyorlar. İnşaat işçilerinin sağlığını daha iyi korumak için somut önlemlere ihtiyaç var!

## Kreş yasası: Artık hızlı ve sosyal-adil bir çözüme ihtiyacımız var

14 Haziran 2023'te 300 bin kişinin sokağa döküldüğü feminist grevin temel talebi iş ve çalışma yaşamının uyumlu hale getirilmesiydi. Bu da ancak yeterli ve uygun fiyatlı çocuk bakım hizmetinin olmasıyla mümkündür. İsviçre'de uygun fiyatlı ve kapsamlı çocuk bakımı hizmeti yaratma hedefimize yaklaşabilmemiz için finansın artırılması gerekiyor. İsviçre'de ki çocuk bakımı şu anda diğer ülkelerle karşılaştırıldığında son derece yetersiz finans edilmektedir. Çocuk bakım yerleri eksikliği var. Personel in yükü çok arttı. Ailelerin maliyetleri oldukça yüksek. Bu nedenle SGB, bakım ödeneği modeli aracılığıyla kurumsal bakım için yeterli, istikrarlı ve uzun vadeli sübvansiyonun sağlanması için mücadele etmeye kararlıdır. Zaman bitiyor. Gereksiz gecikmelere son verilmeli. Çocuk bakımının finansmanında hızlı bir iyileşmeye ihtiyacımız var.

## İnşaat ustalarının sorumsuz tutumu

## İnşaat işçilerinin reel ücret düşüşü tüm sektörler için zehirdir

Sonbaharda ücretlerin dondurulmasının tek sorumlusu İnşaat İşverenleri Federasyonu'dur! Ekim ayının sonunda, sendikalarla yapılan ücret görüşmelerinden herhangi bir teklif sunmadan tek taraflı olarak çekildiler. Bu, inşaat işçilerinin büyük bir bölümü için daha fazla reel ücret kaybı anlamına gelmektedir. 2020'den bu yana yüzde 6,4'lük yüksek enflasyon oranı göz önüne alındığında, 2020'ye kıyasla reel olarak yüzde 4'e kadar daha az ücret alacaklar.

Hilmi Gashi

İnşaat sektöründe cirolar yıllardır artıyor. Bu sonbaharda yeni bir rekor seviyeye ulaştı. Sipariş defterleri de dolu. Ancak, inşaat işçileri için durum son derece zor: daha az sayıda inşaat işçisi daha fazla iş yapıyor ve bitirme süre baskısı artıyor. Ve birçok inşaat işçisinin reel ücret kaybı son üç yılda yüzde dört civarında.

## İnşaat patronları enflasyonu kendileri için dengeliyor – ancak çalışanlar için reddediyor

İnşaat İşverenleri Federasyonu üyelerine otomatik enflasyon düzeltmesi yapılmayan hiçbir iş sözleşmesi imzalamamalarını «acilen» tavsiye ediyor. Ancak aynı Federasyon çalışanlarının talep ettiği genel ücret artışını reddediyor. Bu durum patronların çalışanların emeğine değer vermediğini birkez daha gösteriyor. Bu sonbaharda neredeyse her yerde bitirme işlerinde genel bir ücret artışının müzakere edildi – bazı durumlarda enflasyon oranının çok üzerinde ücret artışı oldu. Buda ücret artışının farklı bir şekilde yapılabileceğini göstermektedir.

## İnşaat işçileri mücadeleye devam edecek

İnşaat İşverenler Federasyonu'nun mevcut ekonomik ortamda gerçek bir ücret indirimi-

mine gitme kararı sektör için sorumsuzluk ve inşaat işçilerine karşı saygısızlıktır.

Usta İnşaatçılar Federasyonu'nun müzakereleri tek taraflı olarak iptal etmesi, sözleşmeye dayalı ortaklığın tüm kurallarıyla da çelişmektedir. İnşaat işçileri hayal kırıklığına uğramıştır ve önümüzdeki yıl adil bir ücret artışı için daha güçlü bir mücadele yürüteceklerdir.



İnşaat işçileri önümüzdeki yıl adil bir ücret artışı için sendikaları UNIA ile daha güçlü bir mücadele yürüteceklerdir

## «Bakıcılar raporlu»

## Sağlık ta acil önlemler ve adil maddi destek hemen şimdi!

Bakıcılar «acil önlemler ve adil bakım finansmanı sağlık demektir!» sloganı altında gösteri yaptılar. 26 Kasım'da Bundesplatz'da büyük bir gösteri düzenleyerek acil önlemler alınması çağrısında bulundular. Bakım sektöründeki durum giderek daha istikrarsız bir hal alıyor. Bakım inisiyatifinin kabul edilmesinden bir yıl sonra, hala her ay 300 bakıcı mesleğini bıraktı. Çünkü çalışma koşulları çok ağır. Bu tehlikeli bir durum, çünkü yakında yeterli bakıcı bulunamayacak.

Emine Sariaslan

Bakım inisiyatifinin kabul edilmesinden bu yana hiçbir şey değişmediği için bakım alanında iş bırakmalar devam ediyor: Kasım 2022'de Bundesplatz'da talep ettiğimiz acil önlemler alınmadı, kötü çalışma koşulları ve yetersiz finansman bakımı olumsuz etkilemeye devam ediyor. Bu durumda ebeveynlerimizin, büyükanne ve büyükbabalarımızın bakımı risk altında. Bu nedenle bakım evlerinde kalanların ve hastaların refahı için taleplerimizde ısrar ediyoruz, ve taleplerimizi alana kadar mücadele etmeye devam edeceğiz diyor bakıcılar.

## Bakıcıların beş talebi

Göstericiler, bakım girişiminin hızla hayata geçirilmesinin yanı sıra federal hükümetten ve kantonlardan beş acil önlem talep ettiler:

1. Ücretler/çalışma saatleri: Aynı iş yoğunluğu için önemli ücret artışı veya aynı ücret için çalışma saatlerinde azalma.
2. İkramiyeler: Mevcut ikramiyelerde ve zaman kredilerinde büyük artışların yanı sıra kısa süreli iş planı değişiklikleri için ikramiyelerin getirilmesi.
3. Tatiller: 49 yaşına kadar en az 5 hafta, 50 yaşından itibaren 6 hafta, 60 yaşından itibaren 7 hafta.
4. Çalışma süresinin gerçek kaydı ve telifisi: Örneğin SpiteX'te bir görevden diğerine geçiş süresi, seyahat süresi ve elbise değişim süresi.

5. Çocuk bakımı: Çocuk bakımı için ek sübvansiyonlar

Yasalar hemşirelik ve bakım alanında çalışanları yeterince korumamaktadır. Örneğin, diğer çalışanlara göre daha kısa dinlenme süreleri var ve hafta sonları daha sık çalışmaları gerekiyor. Huzur ve bakım evlerinde çalışanların çalışma koşulları nadiren toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmektedir. Kötü çalışma koşulları bakıcıların sağlığında etkilemektedir ve buda birçok bakıcının mesleği bırakmanın nedenlerinden biridir.



Bakıcılar «acil önlemler ve adil bakım maadi destek sağlık demektir!» sloganı altında Bern'de gösteri yaptılar



Mücadele meyvelerini veriyor:

## ücretler bir kez daha enflasyona göre arttırıldı

Özellikle sanayi sektöründe ve hizmet sektöründe önemli toplu iş sözleşmesi (TİS) ile reel ücretlerdeki genel artış sağlandı. Böylece 700 000 çalışan için çok ihtiyaç duyulan satın alma gücü desteği sağlandı. Çalışanların hak ettikleri payı alabilmeleri için önümüzdeki yıl daha da güçlü bir mücadeleye ihtiyaç duyulacaktır.

Marie Saulnier Bloch

Satın alma gücü için 16 Kasım'da Bern'de düzenlenen ulusal gösteriye yaklaşık 20 000 kişi katıldı. 7 Ekim'de Zürih'te 1200 inşaat teknisyeni ve elektrikçi taleplerini sokağa taşıdı. Başarılar: Unia, sektördeki en büyük TİS'lerinde enflasyon telafisinin ötesine geçen ücret artışları elde etti. Örneğin bina hizmetleri mühendisliğinde genel olarak 120 CHF ücret artışı sağlandı, bu da en düşük ücretler için %2,5 ve daha fazlasına karşılık gelmektedir. Sanayi sektöründe varılan ücret anlaşmalarının neredeyse tamamı, asgari ücretlerde de buna karşılık gelen veya önemli ölçüde daha yüksek artışlar öngörmektedir. Gider ödenekleri ve tatil hakları gibi diğer iyileştirmeler le ilgili anlaşmalarda duruma göre yapılmaktadır.

### Ücret artışları

Hizmet sektörlerindeki önemli Unia sözleşmeleri enflasyon tazminatından daha fazlasını öngörmektedir. Örnek: Coop'ta 4800 CHF'ye kadar olan ücretler genel olarak 140 CHF artış, bu da %2,9 ile %3,3 arasında bir artış anlamına gelmektedir. TİS personel

kiralama sektöründe tüm kategoriler için %3,2 oranında artış. Kuaförlük sektöründe kategoriye bağlı olarak %1,8 ile %12,5 arasında değişen oranlarda artış. Endüstride, ücret görüşmelerinin büyük bir kısmı halen devam etmektedir. Başarının mümkün olduğunu Nottaris dökümanesi ile yapılan ücret anlaşması gösterdi, tüm çalışanlar için %4'lük bir artış sağlandı. Gıda üreticisi Wander'de asgari ücretler 200 CHF, efektif ücretler ise %2,3 oranında (genel + bireysel) arttırılacak.

### 2024 de daha güçlü mücadele

Ancak 2021 ve 2022 yıllarında ortalama %2,7'lik reel ücret kayıpları mevcut ücret anlaşmalarıyla telafi edilemez. Bazı muharebeleri kazandık ama henüz savaş kazanamadık: İnşaat sektöründe, inşaat patronların ücret blokadı yaratarak, adil bir ücret artışını engelliyorlar. Mücadelemiz devam ediyor. İşçilerin hak ettikleri payı almaları için önümüzdeki yıl çok daha güçlü bir mücadele gerekli.



Sendikala mücadelenin önemi bir kez daha kanıtlandı: Ücretler bir kez daha enflasyona göre arttırıldı.

## Göçmenler Günü

## Dışlama işverenlere yarar

Beyaz Haçlı pasaportu olmayan işçiler, mevsimlik işçiler, çalışmak için gönderilen işçiler, sınır ötesi işçiler, belgesiz işçiler: 18 Aralık Dünya Göçmenler Günü'nün vurguladığı göçmen kökenli çalışanların birçok farklılıklar var. 18 Aralık ta bölgenizde yapılacak olan etkinliklere katılın ve göçmenleri bölgenizdeki Unia'ya katılmaya çağırın!

Marie Saulnier Bloch

18 Aralık, 2000 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından Uluslararası Göçmenler Günü olarak ilan edilmiştir. Bu günü, İsviçre bugüne kadar ne imzaladı ne de onayladı. 18 Aralık 1990 tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmenin kabul edilmesine dikkat çekiyor.

### Unia İsviçre'deki en büyük göçmen örgütüdür.

Unia birlikte, köken ve ikamet dayalı ayrımcılığa son verilmesini, kapsayıcı ve insani göç ve iltica politikalarını, herkes için eşit muameleyi, adil ücretleri ve güvenli çalışma koşullarını ve işyerlerimizde ve

sokaklarda ırkçı saldırılara sıfır tolerans gösterilmesini talep ediyoruz. Unia göçmen grubu her yıl bölgelerde kampanyalar düzenlemektedir. Örneğin, 18 Aralık'ta Bern'deki Bundesplatz'da, parlamento önünde Bern bölgesi göçmen grubu tarafından bir eylem yapılacak: Milletvekillerini bu konuda duyarlı hale getirmek için iyi bir fırsat! Neuchâtel bölgesi göçmen grubu da 17 aralıkta büyük halkların geleneksel küçük festivalini düzenliyor: dayanışmayı güçlendirmek için güzel bir fırsat! Bu yıl bölgenizde planlanan etkinlikler hakkında bilgi alın ve fikirlerinizi önermekten ve yardım etmekten çekinmeyin.



## İşyerinde taciz: ne yapmalı?

### Hangi davranış ne zaman cinsel tacizdir?

Çoğu zaman cinsel tacizle neyin kastedildiği tam olarak bilinmediği için, birçok kadın hiçbir zaman tacize uğramadığına inanır. Tanım: tacize uğrayan kişi tarafından istenmeyen bir davranış olarak algılanan her türlü davranış cinsel tacizdir. Taciz edici davranışlar şunları içerebilir: Cinsel özelliklerle ilgili açıklamalar (örneğin kişinin fiziği hakkında), cinsellikle ilgili istenmeyen yorumlar, müstehcen bakışlar veya jestler, pornografik materyal gösterme, dokunma ve hatta tecavüz.

### İşyerinde taciz ne kadar yaygın?

Federal Cinsiyet Eşitliği Dairesi ve SEKO'nun işyerinde tacize ilişkin son araştırması 2008 yılında yapılmıştı: Gerçek durum dahada vahim: Ankete göre her üç kadından biri çalışma hayatı boyunca cinsel tacize uğruyor. Ancak #MeToo hareketi ve 14 Haziran 2019'daki feminist grevden bu yana soruna ilişkin farkındalığın arttığını, bilinçlenme yaşandığını görüyoruz: Daha fazla kadın cinsel tacize uğradığı bildiriminde bulunuyor ya da cinsel tacize karşı kendini savunuyor.

### 2019 yılında Unia çıraklar arasında bir anket yaptı. Sonuç neydi?

Ankete katılan kadınların %80'i ve neredeyse her iki erkekten biri de dahil olmak üzere, çırakların %33'ünün iş yerinde en az bir kez tacize uğradığını gösterdi. Bu ciddi bir durumdur: çıraklar iş durumları nedeniyle özellikle savunmasızdırlar. Cinsel taciz, cinsel bir mesele olmanın ötesinde, açıkça bir güç meselesidir. Ve vakaların büyük çoğunluğunda, cinsel imalar veya aşağılayıcı sözler gibi «daha hafif» taciz biçimleri ve «daha ağır» taciz biçimleriyle birlikte ortaya çıkmaktadır. Bu anket sonuçları her taciz biçiminin, muhtemelen yapısal bir sorun olduğunu ve dolayısıyla eyleme geçilmesi gerektiğini göstermektedir.

### Unia işyerinde tacize karşı başka neler yapıyor?

Yapılan bir anket, gastronomi sektöründe çalışanların cinsel taciz ve zorbalıktan ne kadar ciddi bir şekilde etkilendiğini de ortaya çıkardı. Bu konu, özellikle erkeklerin daha çok çalıştığı inşaat sektöründe taciz riskine maruz kalan kadınları da ilgilendirmektedir. Bu sektörlerde bu konuya ilişkin kampanyalar planlanıyor. Unia olarak çeşitli dillerde ücretsiz danışmanlık hizmeti sunan [www.belaestigt.ch](http://www.belaestigt.ch) platformunun bir parçasıyız. Ve her yıl «Cinsiyete dayalı şiddete karşı 16 gün» kampanyasına katılıyor, bu kampanya çerçevesinde işyerinde şiddet konusunu ele alıyoruz. Ayrıca bu konuyu ele alan bir broşürümüz var ([unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/sexuelle-belaestigung](http://unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/sexuelle-belaestigung)) ve sorun yaşandığı durumlarda danışmanlık hizmeti veriyoruz ve destek sağlıyoruz.

### Çalışanlar tacize karşı kendileri ne yapabilirler?

Kanıt önemlidir; tacize ilgili her şeyi not etmeli ve saklamalıdır. Failin davranışını hoş karşılamadığını açıkça belirtmeliler (gerekirse yazılı olarak). Ve yasal işlem başlatılabilir. Ancak birçok durumda, mahkemeye başvurmadan önce başka yollarla da çözülebilir. Yaşadıklarıyla ilgili tek başlarına kalmamalı, çevresindekilerden iyi bir tavsiye ve destek almalı. İşyerinde taciz kanunen yasaktır! Unutmayın: sizi korumak işverenin görevidir, kendinizi savunmak ise sizin hakkınızdır.

Marília Mendes



## Sorular & cevaplar

### Ağır hasta: Patronum beni işten atabilir mi?

Ben (55) 5 yıldır küçük bir aile şirketinde çalışıyorum. Şimdi ciddi bir hastalığa yakalandım. Ne yazık ki tekrar tam zamanlı olarak ne zaman çalışabileceğim öngörülemez. Sağlık durumuma bağlı olarak yüzde 20 ila 40 oranında çalışabiliyorum. Günlük hastalık yardım sigortamız var ve 720 gün boyunca ödeme yapıyor. Patronum muhtemelen yakında benim yerime başka birini almak zorunda kalacaklarını belirtti. Yakında işten çıkarılmaktan korkuyorum, bu yüzden doğal olarak finansal varlığım konusunda çok endişeliyim. Ben çalışamaz durumdayken patronum beni işten çıkarabilir mi?



FINANS KORKUSU: Çalışamamak birçok endişeyi tetikliyor. (Fotoğraf: Alamy)

**Regula Dick:** Çalışamayacak durumda olduğunuz sürece belirli bir süre için işten çıkarılmazsınız. Engelleme dönemi olarak adlandırılan bir dönem vardır. Hizmetinizin 5. yılındasınız, bu nedenle engelleme süreniz 90 gün sürer. Hizmetinizin 6. yılına girdiğinizde, 180 günlük bir engelleme süresi geçerli olur. Bu, hak kazanma süresinin uzatıldığı anlamına gelir. Süresi dolmuş olan engelleme süresi günleri düşülecektir. İyi olan, günlük hastalık yardım sigortanızın var olması. Bunun, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da hastalığınız için yardım sağlamaya devam edecek bir günlük hastalık yardım sigortası poliçesi olup olmadığını veya bireysel günlük hastalık yardım sigortasına geçmenin gerekli olup olmayacağını şimdiden araştırmanızı tavsiye ederim. Çok uzun bir süre çalışamayacağınız öngörülüyorsa, her halükarda, en geç altı ay sonra IV'e başvurmalısınız.

### İşten ayrıldım: Harcamalarımı almaya devam edecek miyim?

İşverenim beni işten çıkardı ve görevlerimden azletti. Çıkış sürem üç ay, ayrıca beş haftalık tatil hakkım ve 200 saatlik fazla mesai saatim var. Ayrıca ayda 300 CHF harcama ödeneği alma hakkım var ve şirket arabasını özel amaçlar için kullanabilirim. İş sözleşmesinde fazla mesai hakkında bir şey yazmıyor. İzin sırasında masraflara ne olacağı da yazmıyor. Bunlara hâlâ hakkım var mı ve şimdi tatil yapmak zorunda mıyım? Ve şirket arabasına ne olacak? **Regula Dick:** İşinize son verildiği sürede, işverenin size, çalışmış olsaydınız size ödemek zorunda kalacağı miktarı ödemek zorundadır. Ayrıca şirket arabasını ücretsiz kullanma hakkınız da devam eder. Sabit oranlı giderler konusunda anlaşmış için, işverenin size ödemeye devam etmelidir. Bu durum, yalnızca kabul edilen masraflar için geri ödeme alacağınızı kabul etmiş olsaydınız farklı olurdu. Çıkış süresi boyunca, tatil hakkınızı kullanabilirsiniz ya da iş ilişkinizin sonunda size bu süre için ödeme yapılır. Mahkeme uygulamalarına dayanarak, çıkış süresinin yaklaşık üçte birini tatil olarak kullanmanızın beklenebileceği varsayılabilir. Fazla mesai yapmak zorunda değilsiniz. Bu nedenle bunların size ödenmesi gerekir.

### Kaza: Üç gün maaş yok

Yakın zamanda bir iş kazası geçirdim ve bunun sonucunda üç hafta boyunca çalışmadım. Maaş bordromda kaza sigortasından günlük ödenekler görünüyor, ancak görünüşe göre kazadan sonraki ilk üç gün için hiçbir şey ödenmiyor. Buna izin verilebilir mi?

**Myriam Muff:** Hayır. Zorunlu kaza sigortasının, Kaza Sigortası Yasası uyarınca işverenimize yalnızca kazadan sonraki üçüncü günden itibaren sigortalı maaşın yüzde 80'i oranında günlük ödenek ödemek zorunda olduğu doğrudur. Ancak bu, ilk üç gün eve eliniz boş gitmeniz gerektiği anlamına gelmez. İsviçre Borçlar Kanunu, sigortanın belli bir bekleme süresinden sonra ödeme yapması halinde, işverenlerin maaş tazminatını kendilerinin ödemesi gerektiğini öngörmektedir.

### Maaş bordrosu: Bunu işverenimden talep edebilir miyim?

Kardeşim yılın başında kalıcı bir iş sözleşmesi imzaladı, ancak henüz yazılı bir maaş bordrosu almadı. Şu anda bir daire arıyor ve ev sahibi son üç maaş bordrosunu istiyor. Kardeşim ne yapabilir? **Gilles Sciboz:** İsviçre Borçlar Kanunu'na göre, işveren çalışanına yazılı bir maaş bordrosu vermekle yükümlüdür. Bu bordroda brüt ve net maaşın yanı sıra aile yardımı, ikramiye, fazla mesai veya çağrı üzerine çalışma tazminatı gibi ek ödemeler de yer almalıdır. Ödemelerden herhangi biri değişirse, yeni bir yazılı maaş bordrosu düzenlenmelidir. Ödemeler yıl boyunca aynı kalırsa, ilk maaş bordrosu yeterlidir. Kardeşiniz işvereniyle temasa geçmeli ve gerekli maaş bordrolarını talep etmelidir. İşveren bunu yapmayı reddederse, kardeşinizin yetkili iş mahkemesine tahkim talebinde bulunabilir.

## «Horizonte» dijitalleşiyor

«Horizonte», göçmen meslektaşlarımızı göç ve sendika politikalarındaki gelişmeler hakkında kendi dillerinde bilgilendirmek amacıyla yayına başladı. Horizonte yılda yedi kez, Türkçe, Arnavutça, Sırpça, Hırvatça, Boşnakça, Potrekizce ve İspanyolca dillerinde çıkıyor. Toplu iş sözleşme'leri, ücretler, inisiyatifler, röportajlar, portreler, göçmen politikası, etkinlikler vb konular hakkında haber, makaleler yayınlıyoruz. Ayrıca her sayıda üyelerimizden gelen soruları da yanıtlıyoruz.

Hilmi Gashi

Çok dilli Unia gazetesi «Horizonte», Unia gazeteleri Work, L'Événement ve Area ile birlikte ek olarak gönderilmektedir. Bu durum bazen gazeteyi «fark etmeyi» zorlaştırıyor. Eğer birisi Unia gazetesini okumaz ve bir kenara koyarsa, «Horizonte» yi de görmüyor.

### Dijitalleşme yeni imkanlar sağlayacak

Günümüzde bilgi edinme seçenekleri çok yönlü hale geldi. Facebook, Instagram ve Twitter gibi sosyal medya platformlarının dijitalleşmesi ve yaygınlaşması, üyelerimize ve potansiyel üyelerimize ulaşmak için yeni fırsatlar sunuyor. Bu gelişme aynı zamanda Unia ve «Horizonte» için çok dilli bilgilerimizle daha fazla insana

ulaşmak ve bu bilgileri sosyal medya aracılığıyla yaymak için önemli bir fırsattır.

«Horizonte» 2024 yılından itibaren dört kez basılı, üç kez de dijital olarak yayınlanacaktır. 2025 yılından itibaren ise sadece dijital olarak yayınlanacaktır.

Horizonte nin ne zaman dijital olarak yayınlanacağından haberdar olabilmemiz için ve Horizonte yi dijital olarak okuyabilmemiz için güncel e-posta adresinize veya cep telefonu numaranıza ihtiyacımız var. «Horizonte» ye ücretsiz abone olmak için lütfen ilgili formu doldurun. Sizinle ilgili veriler gizli tutulacaktır.

«Horizonte» ye abone ol

Link ve QR Codu



## 2024 de sendikal mücadeleyi birlikte güçlendirelim

# Sizlere sağlıklı, mutlu ve başarılı bir yıl diliyoruz!

Yeni bir yıla girerken sendikal mücadelenin önemini bir kez daha vurgulamak istiyoruz. 2024 yılında, sendikal mücadelenin güçlendirilmesi için çalışanlar arasındaki dayanışmayı güçlendirmeside önemli.

Emine Sariaslan

İsviçre sendikal mücadelesinde çalışma koşullarının kötüleştirilmesine karşı, ücretlerin artırılması, kadınlara ve göçmenlere eşit haklar için mücadele ediliyor. İşverenlerin örgütlenerek çalışanların haklarını yok etmeye çalıştığı bir dönemde, çalışanların sendikal mücadele içinde örgütlenerek, kendi hakları için mücadele etmesi çok önemli. Ancak örgütlü bir mücadele ile haklarımızı elde edebiliriz. Bunu mücadele tarihi yüzlerce kez gösterdi ve göstermeye de devam ediyor.

İşverenler ve onların parlamentodaki temsilcileri, sendikalara karşı büyük bir kampanya yürüterek, çalışanları sendikalardan uzaklaştırmaya ve sendikal aktivistleri işten çıkartarak çalışanların örgütlenmesini engellemeye çalışıyor

Sendika «İşçilerin ortak çıkarlarını ve haklarını savunarak, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek için örgütledikleri ekonomik-demokratik örgütlerdir»

Sendikaların ilk ortaya çıktığı dönemlere, İngiltere'deki sanayi devrimine ve bu devrim sürecindeki büyük işçileştirme dalgasına karşı tepkilerden türeyen hareketlerin 18'inci yüzyılda «sendikalaşmaya» evrilmesiyle başlamıştır.

Hakları savunmak ve geliştirmek için haklı olmak yetmez, güçlü olmak da gerekmektedir. Güçlü olmanın yolu ortak çıkarlar ve haklar için bir araya gelmekten geçmektedir. Haklarını savunmak ve geliştirmek, işyerinden başlayarak, işkolunda, ulusal ve uluslararası düzeyde birlik olmak şarttır. Bunu sağlayanda çalışanların haklarını savunan sendikalardır.

Bu nedenle «ortak çıkarları ve hakları, etkili biçimde savunmak için, tüm engelleri, manipülasyonları ve böl-parçala-yönet politikalarını aşmaya yönelik bir sendikal anlayışı, sınıf ve kitle sendikacılığını güçlendirmek şarttır. Çalışanların yerli, yabancı olarak bölünmeye, birçok sorunun göçmenlere yüklenmeye çalışıldığı bu dönemde, İsviçre sendikal mücadele de dayanışmanın güçlendirilmesi, sınıf mücadelesi açısından büyük bir önem taşıyor.»

Sendikal mücadelede emeği geçen emekçilere, kadınlara, gençlere çok teşekkür ediyoruz. Sizin emeği olmadan başarıya ulaşamaz mümkün değil.

Yeni yılda, yeni mücadelelerde buluşarak gücümüzü dahada güçlendirmek üzere! Nice güzel yıllar diliyoruz sizlere, ailenize, sevdiklerinize!

