

**2 Temizlik işçilerinin mücadelesi Hirslanden Kliniği'nde haksızlık**

**3 Annelere karşı ayrımcılık Aude Spang ile röportaj**

**4 Irk ayrımı ile mücadele günü Unia göçmen haklarını savunuyor**

Nr. 2 | Nisan 2022 | 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

Unia kongresi Biel de yapıldı

## İşten çıkarmaya karşı koruma için tam zamanı!



Unia kongresinde biraraya gelen Unia delegeleri, mücadelede ön plana çıkarılacak konuları belirleyip kararlar aldılar.

Geçen yıl korona nedeniyle iki gün dijital olarak yapılan Unia Kongresi'nin ardından, kongrenin üçüncü günü 2022 de , delegelerin fiziksel katılımı ile Biel'de gerçekleşti. Kongrenin ana konusunu «iş çıkışlarının durdurulması» oluşturdu.

Work, 4. Mart 2022 (Marilia Mendes tarafından kısaltıldı)

İsviçre'de çok gevşek iş yasaları var. İşverenler, onların kurumları ve sağ partiler kendileri için avantajlı olan iş yasasını «liberal» olarak değerlendiriyorlar. Bunun iş yaşamındaki anlamı, çalışanların işten atılmaya karşı korunamamasıdır. Mahkeme, iş sözleşmesinin feshine uygunsuzluk kararı verse bile, çalışan kişinin işe iade hakkı yoktur. Ve kıdem tazminatı çok cüzi miktarda ödenmektedir. Hamile kadınlar iş çıkışı korunmasından asgari düzeyde yararlanırken, yaşlı işçiler ve sendika aktivistleri işverenlere karşı neredeyse savunmasız durumdadır. Unia delegeleri şimdi bunu değiştirmek istiyorlar.

### Öneriler ve girişim projesi

Unia komiteleri, kongrenin 3. gününde ele alınan dört öneriyi önceden yaptıkları toplantılarda tartışarak hazırladılar. Önerilen konular: «Sosyal denge ve sosyal güvenlik», «Daha fazla koruma ve eşit haklar», «Daha iyi bir

yaşam için iyi iş», «Farklı bir ekonomi mümkün ve gerekli». Aynı zamanda, «önemli tartışmaların ve alınan kararların sadece kağıt üzerinde kalmaması, aynı zamanda pratikte Unia'nın siyasi yönelimini de etkilemesi için ne yapabiliriz?» konusunda ele alındı.

Bu değerlendirmelerin sonucu, dört önemli konu belirlendi:

- işten çıkarmaya karşı yasal korumanın genişletilmesi,
- çalışma saatlerinin azaltılması,
- eko-sosyal yeniden yapılanmanın sosyal, adil finansmanı,
- çalışma hakkı veya kamuda «iş garantisi».

### Bir girişim için karar

Dört girişimi başlatmak için imkanların yeterli olmaması nedeniyle, kongre delegeleri bir girişim için karar vermek zorunda kaldı. 104 delege oyunu «işten çıkarmalara karşı» 96 delege ise

«çalışma saatlerinin azaltılması» için kullandı.

### İşten çıkarmaya karşı koruma ve ...

Unia, önümüzdeki birkaç yıl içinde, İsviçre Sendikalar Konfederasyonu'nun (SGB) İsviçre'deki herkesin işten çıkarmaya karşı korunmasını iyileştirecek bir girişim başlatması için kampanya yürütecek. Çünkü: ister ücret kesintisi olsun, ister güvence eksikliği, ister ücret eşitsizliği: Çalışanlar, sorunları olduğunda işlerini kaybetme endişesi olmadan sendikaya başvurabilmelidirler. Özellikle, personel temsilcilerinin yanı sıra, işten çıkartılma tehlikesiyle karşı karşıya kalan emekçilerin, doğum izninden sonra kadınlar, yaşlı çalışanlar veya ikamet statüsü belirsiz çalışanların da özel korumaya ihtiyaçları vardır.

### ... Çalışma saatlerinin azaltılması

Unia, çalışma saatlerinde etkili bir azalmanın yapılması içinde kampanya yürütmeye devam edecek. Çünkü bu

çok önemli bir sendika talebidir. Çalışma saatlerinin azaltılması, cinsiyetler arasında ücretli iş ve bakım işlerinin daha adil bir şekilde dağıtılmasının yanı sıra sağlığın korunmasının da garanti edilebileceği anlamına gelir.

### Kararlar

Kongre sonunda yürütülen tartışmalar sonucunda yedi karar alındı: «Sağlık mücadelesinin, merkezde olması»; «Kamu maliyesini ve hizmetlerini güvence altına alın, yeni iş yaratın»; «Mücadelemiz TİS'imizi güçlendiriyor - TİS'imiz çalışma koşullarımızı iyileştiriyor» ve Ukrayna'daki savaşa karşı «Bir daha asla savaşa» başlıklı bir karar alındı.

### Unia-Kongresine bakış

Kararları, Videoları ve 2022 de yapılan kongre gününden fotoğrafları bu internet sitesinde bulabilirsiniz: [rebrand.ly/kongress-2022](http://rebrand.ly/kongress-2022)

### Başyazı



### Önümüzdeki yıllarda mücadelemiz

Toplumsal eşitsizliğin ve güvencesizliğin arttığı bir ortamda yapılan 4. Unia Kongresi'nde mücadelemizi yükseltme ve dayanışmamızı güçlendirme kararı aldık. Bu kararın iki temel taşı: koruma ve dayanışma.

Tamamı zamanı! İşini kaybedenlerin, var olan imkanlarını, oturma iznini kaybetme riski vardır ve/veya sağlıklarının bozulma riskiyle karşı karşıyadırlar. Özellikle İsviçre pasaportu olmayanlar anne veya yaşlı olanlar bu durumdan. Aynı durum, bir kişinin yanlışlıkla «serbest meslek sahibi» olarak sınıflandırılması durumunda da geçerlidir. Savaşta olan bir ülkede yaşayanlar ise en fazla risk altında olanlardır. Bunlara karşı proaktif bir yanıt vermeye karar verdik: Koruma. İstisnasız tüm çalışanlar için koruma, böylece iş ve sosyal güvenlik yasası herkes için geçerli olur. İşten çıkarmaya karşı koruma. savaşın sonuçlarına karşı koruma.

Bu korumayı sağlamanın yolu dayanışma ile mümkün olur. Taleplerimizin kabul edilmesi devraldığımız mücadelenin devam ettirilmesi ile mümkün olacaktır. Bize çok güç veren, aktif üyelerden oluşan güçlü bir sendikamızın olmasıdır. Kurumsal ve ekonomik güçler üzerindeki etkimizi etkin ve aktif olacak bir şekilde kullanabilmek için bugün üye sayımızı artırmalıyız, istisnasız tüm meslektaşlarımızı desteklemeli ve hedeflerimize ulaşmak için aktif olarak çalışmalıyız. Bu, bizim mücadeleye katılımımız, emekçileri duyarlı hale getirmemiz ve kurumumuz ve temsilcilerimize olan güvenimizle sağlanır.

Sendikamız mücadeleyi güçlendirmek hepimizin görevidir!

Marie Saulnier Bloch

## Kısa haberler

## Smood üzerindeki baskı artıyor

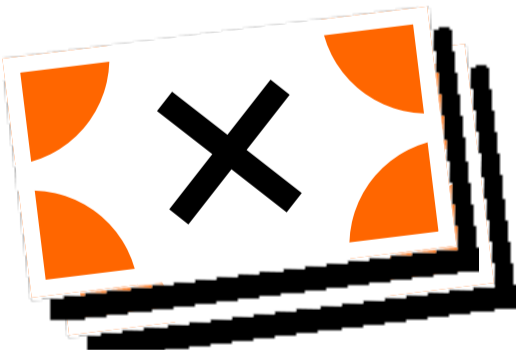
Mart 2022'nin başında Cenevre'de: Smood'dan gelen kuryeler, kararlı ve yaratıcı bir kampanyayla daha iyi çalışma koşulları talep ediyorlar. Pazartesi günü Cenevre tahkim kurulu CRCT'den destek aldılar. Yetkili makam, kuryelerin geçen yıl greve gittiği talepleri destekliyor. Cenevre hükümeti de müzakerelerin devam etmesi gerektiğini belirtti. Ayrıca Çalışma Müfettişliğinden Smood'daki çalışma koşulları hakkında bir rapor hazırlamasını istedi. Unia ve kuryeler, Smood'un CRCT'nin tavsiyelerini derhal kabul etmesini ve uygulamasını talep ediyorlar. Ayrıca kantonlar platform şirketlerini daha iyi düzenlemek için harekete geçmelidirler.



## Görevden alınan DPD sürücüsü: Uluslararası protesto mektubunu şimdi imzalayın

Yılın başında, beş Ticino DPD sürücüsü ve aktif sendikacı, taşıron firma tarafından işten çıkarıldı. Paris'te bulunan DPD'nin ana şirketi La Poste'de DPD'nin emekçi karşıtı tavrını protesto eden gösteriler düzenlendi. Unia ve uluslararası birliğin çatı örgütü UNI Global Union, sürücülerin derhal görevlerine dönmelerini talep ediyor. Bu amaçla, UNI Uluslararası Sendikalar Çatı Örgütü bir protesto mektubu yayınladı. Protesto mektubunu şimdi internet üzerinden imzalayın, destek verin! <https://actionnetwork.org/letters/dpd-ticino-de/>

## No-Frontex referandumu



Şiddet, sefalet ve ölüm, Avrupa'nın dış sınırlarında günlük yaşamın bir parçası haline geldi. Mülteciler haklarından mahrum bırakılıyor, dövülüyor ve sınır dışı ediliyorlar. Bu uygulamalar Avrupa sınırı ve sahil güvenliği «Frontex» yardımıyla gerçekleştiriliyorlar. Frontex aleyhindeki iddialar çok ağır: şeffaflık eksikliği, insan hakları ihlallerine göz yummak ve katılmak. Buna rağmen Frontex'i büyük ölçüde genişletme planları var - İsviçre'den gelen paranın desteği ile. İsviçre'nin Frontex'e katkısı dört kat artacak ve, 2027 yılına kadar yılda 61 milyon CHF olacak. Ayrıca, İsviçre sınır muhafız birlikleri, yurtdışındaki silahlı Frontex operasyonlarına daha fazla katılacaklar. Göçmen Dayanışma Ağı çevresindeki aktivistler ve taban örgütleri, bu meclis kararına karşı başarılı bir referandum düzenlediler. 15 Mayıs'ta Frontex'e karşı geniş bir HAYIR ittifakı oluşturuldu. Sendikalar referandumu destekliyorlar ve parlamentonun insan haklarını koruyan bir yasa tasarısı hazırlamasını talep ediyorlar: Bu taslakta büyükelçiliğe sığınma yoluyla sığınma hakkını garanti edilmeli ve İsviçre'nin yeniden yerleştirme programlarına katılmasını sağlanmasında yer alıyor.

## Temizlik emekçileri

## Hirslanden-Klinik'i temizlikçileri emeklilik öncesi sokağa atıyor

Finka Erceg ve 7 meslektaşı 25 yıldır Biel'deki Linde hastanesini temizliyor. Şimdi klinik yönetimi herkesi işten çıkarmaya karar verdi. Ama kadınlar buna karşı direniyor.

Hilmi Gashi

Döndü Elmali, Finka Erceg, Matilde Dos Santos Diogo ve Ljubica Crnogorac'ın kongre salonunun sahnesine çıkması sonucu, kongre salonunda büyük etkileyici bir dayanışma yaşandı. Delegeler, uzun süren alkışlarla, temizlikçi emekçilerin mücadelesini onure ettiler. Kendisi ve işini kaybedecek olan meslektaşları adına kongrede konuşan Finka «Kliniği yıllarca her gün temizledik. Hastalarla da güzel bir iletişimimiz var, onlar için sempati geliştirdik. Şimdi bizim desteğe ihtiyacımız var! Bizim emeğimize saygı duymayan hastane yönetimi bizimle konuşmuyor. Bunca yıldan sonra daha fazlasını hak ediyoruz ve Kliniğin bizi işten çıkartma kararını kabul etmiyoruz.» dedi.

## Noel öncesi şok

Yönetim, temizlik işçilerini 7 Aralık'ta bir toplantıya çağırarak, temizliğin dış bir şirkete verileceğini bildirdi. Bu karar, temizlik işçilerinin işini kaybedeceği ve Mart 2022'nin sonunda iş sözleşmelerinin fesih edileceği anlamına geliyor. Work gazetesinin sorusu üzerine yazılı açıklama yapan Hirslanden yönetimi «üst düzeyde yapılan organizasyonel ve finansal sorunlar nedeniyle böyle bir karar alındığını» belirtti. Klinik pandemiden «çok etkilendi» ve «daha esnek» olmak istiyoruz denildi. Temizlik emekçisi, Matilde Dos Santos Diogo ise şöyle diyor: «Klinik yönetimi bize her şeyin aynı kalacağına dair söz verdi. Yeni şirket tarafından devralınacağımızı söyledi.» Ancak yeni sözleşmeler geldiğinde her şey açıkça ortaya çıktı: çalışanlar 500 ila 900 frank daha az ücret almaya ve yaklaşık 3300 frank ücretle çalışmaya zorlanıyor.

## Unia'dan destek

İşçiler Unia Biel'e başvurular. Unia Bölge müdürü Alain Zahler, düşük ücret alan işçilere maaşlarının düşürülmesini teklif etmek «emekçilerle alay etmektir». «Hirslanden temizlikçilerin sırtından tasarruf etmek istiyor.» dedi. Unia tarafından başlatılan imza kampanyasına, Linde hastanesinin'deki 200'den fazla çalışan imza attı. Alain Zahler şöyle diyor: «Böylesine büyük dayanışma nadirdir.» Ancak kliniğin yönetimi kararında inatçı davranıyor ve «çalışanlarla bireysel görüşme yapmak» istiyor.

## Temizlikçilerin mücadelesi devam ediyor



Fotografija/Lucas Dubuis

(v.l.) Döndü Elmali, Finka Erceg, Matilde Dos Santos Diogo, Ljubica Crnogorac

## Ekonomik toparlanmanın işçilere yansımaları yok

Geçen yıl, birçok işveren korona krizini bahane ederek ücret artışlarını reddetti. İşverenler bu yıl yine kar ettiler, ancak ücret artışları çoğu zaman sadece enflasyonu telafi edecek düzeyde kaldı.

Noémie Zurlinden

## Corona krizinin eşitsiz etkileri

Corona krizi herkesi eşit etkilemiyor. Menejerler ve hissedarlar paralarına para katmaya devam ederken, birçok işçi işyerinde sağlık riskleri ile karşı karşıya kalıyor veya kısa süreli çalışıyor ve hatta işsizlikle karşı karşıya kalıyor. Ayrıca, geçen yıl neredeyse hiç maaş artışı olmadı.

## 2021/2022 ücret görüşmeleri

Ekonomik düzelmeye göz önüne bulundurularak, işçilere emeklerinin karşılığı verilmelidir. Ama herkes böyle düşünmüyor. Örneğin, inşaat patronları derneği, rekor düzeyde iş almasına rağmen inşaat işçilerinin her türlü ücret artışı talebini kabul etmiyor. Bu eşitsizlik kesinlikle kabul edilemez. Ancak Unia şimdiden bazı başarılar elde etti. Kontratsız geçen bir yılın ardından, marangozluk sanayisinde 2022'nin başından itibaren yeni bir TİS imzalandı. TİS ile asgari ücret yükseltildi. Personel kiralayan taşıron firmalarında TİS imzalanarak asgari ücret yükseltildi.

## Endüstride bireysel ücret artışı

Sanayide, yüzde 1 civarında, değişik biçimlerde bireysel ücret artışları yapıldı. Bireysel ücret artışları, genel ücret artışının aksine, işverenler tarafından genellikle belirsiz olan kriterlere göre yapılır. Bu nedenle, tüm çalışanlar otomatik olarak daha fazla ücret alamazlar. Bununla birlikte, değişik branşlarda ve sanayi, inşaat, ticaret ve üçüncül sektörlerde yer alan şirketlerde yüzde 1 civarında genel ücret artışları da sağlandı. Saatçilik ve mikroteknoloji endüstrüsünü ve elektrik branşını buna örnek olarak verebiliriz. Ancak bu ücret artışları genellikle sadece enflasyonu telafi edecek düzeyde. Bu nedenle, çalışanların eskisinden daha fazla paraları olmuyor, en fazla aynı düzeyde kalıyor. Pandemi sürecindeki zor koşullarda çalışan işçilerin emeklerini göz önünde bulundurarak, büyük ücret artışlarının yapılması bir zorunluluktur. İşverenler bir yıl önce, korona krizini bahane ederek yeterince zam yapmadılar artık buna bir son verilmelidir.

## 8 Mart: Kadınların mücadelesi

## 8 Mart'ın parolası: Yüksek maaş, barış

İsviçre'nin birçok şehrinde daha fazla ücret ve emeklilik yaşının yükseltilmesine karşı eylemler gerçekleşti. Eylemlere binlerce kadın katıldı. Kadınlar emeklilik yaşlarının yükseltilmesine hayır diyor ve daha yüksek ücret talep ediyor. Kadınlar da dünyada barış talep ediyor!

Emine Sariasslan

Bern, Luzern, Zürih, Valais, Cenevre, Neuchâtel, Vaud ve Tesin kantonlarında çok sayıda, çeşitli eylemler yapıldı. Yürüyüş, yemekli ve müzikli şenlik, kitap tanıtımı, bilgilendirme stantları vb. Çok sayıda eylemle toplumun dikkati, kadın mücadelesine ve kadın dayanışmasının güçlendirilmesine çekildi. Bu yıl yapılan eylemlerde iki konu ön plandaydı: Daha yüksek emeklilik yaşı yerine daha yüksek ücret ve dünyada barış.

## AHV21 emeklilik reformunu kabul etmiyoruz

8 Mart'ta kadınlar yaptıkları eylemlerde, bilgilendirme standlarında, düşük ücret, düşük emekli maaşları ve yaşlılık yoksulluk arasındaki bağlantı dile getirdiler, düşük ücret ile düşük emekli maaşları arasındaki bağlantıya dikkat çektiler. Kadınların eylemlerinde ön plana çıkan slogan: "Daha yüksek emeklilik yaşı yerine daha yüksek maaş! İsviçre'de kadınlar hala erkeklerden yüzde 20 daha az kazanıyor. Kadınlar arasında yarı zamanlı çalışma oranı daha yüksek. Ayrıca kadınlar, çocuklara, yaşlılara bakıyorlar ve düşük ücretli sektörlerde çalışıyorlar (bakım, temizlik, gastronomi vb.). Bunların bir sonucu olarak, kadınlar daha düşük emekli aylığı alıyorlar. Daha yüksek bir ücretle, kadınlar daha fazla yaşlılık primi ödeyecek ve çalışma hayatlarının sonunda iyi bir emekli maaşı alacaklardır.

## Barış Şimdi, kadınlar dayanışması

Yapılan konuşmalarda kadınlar savaşa karşı çıktılar ve acil barış talep ettiler: Milyonlarca ukraynalı ülkesinden kaçmak zorunda

kalıyor. Günlük yaşamlarından koparılan çoğu kadın, çocuk ve yaşlı zor durumdadır. Açlık ve sefalet var. Herhangi bir ülkenin başka bir ülkeye askeri saldırı başlatmasının meşru bir gerekçesi olamaz. Saldırıların kurbanlarına başsağlığı diliyoruz ve Rusya'yı Ukrayna'dan ve işgal altındaki bölgelerden derhal geri çekilmeye çağırıyoruz. NATO ve AB'e, yangına körükle gitmek yerine, savaşı durdurma politikası izlemelidir. Silahlar asla barış getirmeyecektir. Savaşta insanlarla ve mültecilerle dayanışma güçlendirilmelidir. İsviçre mültecileri cömertçe kabul etmeli ve Ukrayna'daki ve oradan kaçanlara ve komşu ülkelerdeki insanlara yardım etmek için elinden gelen her şeyi yapmalıdır.

## Kadına yönelik şiddet

Eylemlerdeki diğer bir talepte «Kadına yönelik şiddeti durdurun» oldu. İsviçre'de iki haftada bir, bir kadın öldürülüyor. Ayrıca haftada en az bir kez bir kadın bir öldürme saldırısına maruz kalıyor. Kadın örgütleri, İsviçre'nin her türlü cinsel şiddeti ve ayrımcılığı önlemek ve etkilenenleri korumak için mümkün olan her şeyi yapmasını talep ediyor.

## Göçmen kadınlar aktif olarak katıldı

Çok sayıda göçmen kadın eylemlere katıldı ve konuşmalarında taleplerini daha yüksek sesle dile getirdi: yabancı diplomaların tanınması, çifte ayrımcılığa karşı mücadele, vatandaşlığa kabulün önündeki engellerin kaldırılması, kadınlara özgü konuların iltica nedeni olarak kabul edilmesi, işyerinde ve toplumda eşit fırsatlar ve adil toplum. Clara Zetkin'in dediği gibi: «Hayatın olduğu yerde mücadele edin.» Göçmen kadınlar mücadele ediyor



8 Mart'da gösterilere katılan binlerce kadın daha fazla ücret için ve emeklilik yaşının yükseltilmesine karşı güçlerini birleştirdi

## Ukrayna'da savaş

## Ukraynalı mültecilerin korunması gerekir

Rusya Devlet Başkanı Putin'in Ukrayna'ya acımasız saldırısı acı, ölüm ve yıkım anlamına geliyor. Birçok Ukrayna vatandaşı yurtlarını savunmak için yurt dışından dönerken, birçoğunda savaş nedeniyle ülkesini terk etmek zorunda kalıyor. Şuan İsviçre'de (18 Mart) 8500 mülteci bulunmakta. Trudova Dayanışması Vitaly'den ukraynalı sendikacı Witalij Machinko, (kievli) bunun ne kadar zor olabileceğini anlatıyor.

Marek Wieruszewski

Witalij, Avrupa ülkerinin ukraynalı mültecileri kabul ettiği için minnettar olduğunu, ama bir sendikacı olarak bazı endişelerinin bulunduğunu belirtiyor: «Farklı işleri üstlenmek zorunda bırakılacaklar. Ukraynalı vatandaşlarımızın bu büyük yasadışı sömürsünden çok endişeliyim. Bence 2015 ve 2016'dan daha da kötü olacak.» Mülteci akımı şimdiye kadar kontrol edilebilir gibi görünse de, bu durum kısa sürede değişebilecek ve bu sorun 6-7 yıl öncesine göre çok daha şiddetli olacaktır."

## Sendikalara büyük görev düşüyor

Witalij, savaşların sömürüyü dahada artırdığından, sendikaların bu konuda destek vermesi gerektiğinden emin: «Bu nedenlerden dolayı, ukraynalı işçilerin haklarının korunması için Avrupa Sendikaları'nın yardımına ihtiyacımız olmak». Ukrayna vatandaşlarının yasa dışı ekonomik sömürüye maruz kalması engellenmelidir. İnsanların sadece savaştan korunmaya değil, aynı zamanda onurlu bir yaşam perspektifine de ihtiyaçları vardır dedi.

Röportajın tamamı, Polonya Sendikası OZZIP'in internet sitesinde yayınlandı.

Inicjatywa Pracownicza Ogólnopolski Związek Zawodowy (ozzip.pl)



## Röportaj Aude Spang



## «Anneler kötü işçiler olarak görülüyor»

**Kadınlar işgücü piyasasında yapısal ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadınlar, erkek meslektaşlarından yaklaşık %20 daha az kazanıyor. Ancak sorun sadece ücret eşitsizliği değildir: Kadınların cinsiyetleri nedeniyle iş bile bulamadıkları durumlar vardır. Hamilelik ve annelik genellikle bunun bir nedeni olarak görülüyor. Horizonte, Neuchatel kantonunda meydana gelen böyle bir vaka hakkında Aude Spang ile konuştu. Aude Spang, Unia Sendikası İsviçre'de Eşit Haklar sekreteri.**

**Aude, şubat ayının başlarında, bir McDonald çalışanı işverenine karşı cinsiyet ayrımcılığı suçundan açtığı davayı kazandı. Bizi bu vakayla ilgili bilgilendirebilir misin?**

Davayı açan Marin-Epagnier'de (NE) McDonalds'ta çalışan bir kadın. Kendisi yönetim pozisyonundaki bir iş için başvurdu ve iş görüşmesi için davet edildi. Görüşme sırasında evleneceğini söyledi. Evlendiği zaman çocuk yapma varsayımı nedeniyle işe alınmadı.

**Bir kadın sırf çocuk sahibi olabileceği ihtimalinden dolayı işe alınmıyor. Bu bir erkeğin başına da gelir miydi?** Bu davada, ilgili kadına, eğer erkek olsaydı bunun başına gelmeyeceği açıkça söylenmiştir. Bu, cinsiyet ayrımcılığının açık bir örneğidir. Çoğu zaman erkekler baba olduklarında onlara değer verilir. Anneler ise sözde daha kötü işçiler olarak görülüyor ve ayrımcılığa maruz kalıyorlar. Bu çifte standart çok yaygın, ancak kabul edilemez.

**Bu durumda ayrımcılık, gerçek anne olmaktan ziyade varsayılan bir annelikten dolayı yaşanmaktadır. İsviçre'de annelik korunmakta mıdır? Annelere karşı ayrımcılık ne durumda?**

Birçok hamile kadın işgücü piyasasında daha kötü bir konuma sahip. Her on kadından biri doğum izninden sonra işten çıkartılıyor. Tabii ki bu durum kadın olduğu için iş bulamamakla aynı şey değil. Ancak bu konular birbiriyle bağlantılıdır – her iki durum cinsiyet ayrımcılığını içerir.

**McDonalds çalışanının davasında Unia davayı destekledi. Dava kazanıldı. Bu tür mahkeme kararları bizler neden için önemli?**

Unia, işyerlerinde eşit haklar ve kadınlar için daha iyi haklar için mücadele ediyor. Bu tür davaları kazanırsak, mahkemeler gelecekte bu tür davalarda bu içtihatı dayanarak karar verebilecektir (İçtihat, yasa tarafından hüküm belirtilmemiş bir konuda, daha önceki bir mahkeme kararının esas alınmasıdır). Böylece Eşit Haklar lehine kararlar alınacaktır.

**Kadınların iş dünyasında ayrımcılığa uğramaması için gelecekte nelerin değişmesi gerekiyor?**

Kadınlar kendilerini organize etmeli, meslektaşlarıyla konuşmalı ve birlikte mücadele etmelidir. Ayrımcılıkla mücadele için sendikalarla birlikte çalışılmalıdır. Haklarımız bize tepside sunulmadı, mücadele edilerek alındı. Mücadele etmeden hiçbir şey elde edemedik!

Sarah Heinzmann

## Sorular & cevaplar

### Günlük hastalık ödeneği: İşten çıkarıldıktan sonra ne olur?

Üç aydır yüzde 100 hastalık izindeyim. İşverenim çalışanları için toplu günlük hastalık ödeneği sigortası yaptırdığı için sigorta şirketinden günlük hastalık ödeneği alıyorum. Şimdi patronum beni işten çıkardı. Ama şimdi ne olacak? Şimdi iş ile birlikte günlük ödeneklerimi de kaybediyor muyum?



Günlük hastalık ödeneği ile işten çıkarıldıktan sonra da sigorta kapsamındasınız. (Fotoğraf: iStock)

**Regula Dick:** Evet. 25 yaşından itibaren, yıllık geliriniz 21330 frankdan Myriam Muff: Hayır. Firmanıza veya - daha da güvenli olarak - doğrudan günlük hastalık ödeneği sigortanıza başvurarak Sağlık Sigortası Yasasına (KVG) veya Sigorta Sözleşmesi Yasasına (VVG) bağlı olup olmadığını öğrenin. Her iki tür toplu günlük ödenek sigortası İsviçre'de isteğe bağlı olarak yapılır.

**AVANTAJLI.** Bazı şirketler toplu iş sözleşmesi kapsamında günlük hastalık ödeneği sigortası yaptırmak zorundadır. Durum böyle değilse, şirketler bu tür bir sigortayı yaptırmak isteyip istemediklerini ve bunun VVG veya KVG kapsamında olup olmayacağını kendileri belirleyebilirler. Böyle bir sigorta olmadan, şirketler ne yazık ki İsviçre Borçlar Kanunu'na göre sadece hastalık durumunda (hizmet yılına bağlı olarak) nispeten kısa bir süre için ücret ödeneği ödemekle yükümlüdürler. Şirketinizin günlük hastalık para sigortası yaptırmış olması sizin için bir şanstır: Bu sigorta için büyük olasılıkla primin yarısını sizin ödemeniz gerekecek (diğer yarısını işvereniniz öder) ve hastalık durumunda alacaksınız sigortalı maaşın sadece yüzde 80'ini alır (ancak sosyal güvenlik kesintileri hariç). Kural olarak, eğer iş ilişkiniz devam ederse, yaklaşık 2 yıl boyunca günlük ödenek alırsınız.

**DİKKATLİCE KONTROL EDİN.** İş ilişkinizin sona ermesinden sonra ne olacağı, işvereninizin KVG veya VVG kapsamında günlük hastalık parası sigortası yaptırdığına bağlıdır. KVG kapsamında sigortalıysanız, işiniz sona erdiği için artık şirketinizin toplu sigortası kapsamında değilsiniz, ancak mevcut bir hastalığınızın olmasına rağmen günlük ek ödenekler için sigorta yaptırmaya hakkınız vardır. Ancak bunun için primin tamamını kendiniz ödemek gerekecektir. VVG'da sigorta yaptırmak bugünlerde daha yaygın. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, genellikle ek yardımlar için hak sağlama avantajına sahip olursunuz. Bu, çalışırken günlük hastalık ödeneğini ödemiş olmanız koşuluyla, şimdiye kadar var olan kolektif günlük hastalık ödeneği sigortasının, kalan (henüz «kullanılmamış») günlük ödenekleri ödemeye devam ettiği anlamına gelir. Ve: Bu durumda da primleri kendiniz ödemek zorunda değilsiniz. Bunun tam olarak böyle olup olmadığından emin olmak için genel sigorta şartlarını sormalı ve incelemelisiniz! Emin değilseniz veya başka sorularınız varsa, bölgenizdeki Unia sekreterliği ile iletişime geçmenizi tavsiye ederim.

(Work, 4.2.22)

### Çocuk bakımı: Öğlen yemeği molasını daha uzun bir süre yapabilir miyim?

**Kısa bir süre önce yeni bir iş buldum. Günlük çalışma süresi sekiz saat. Ne yazık ki şirketimizde öğle yemeği molası sadece 30 dakikadır. Eski işimde bir buçuk saatlik molam vardı, eşim ve 11 yaşındaki ikiz kızımızla evde yemek yiyebiliyordum. Ne yazık ki, yeni şefim, bana daha uzun bir öğle yemeği molası vermek istemiyor. Buna karşı birşey yapabilir miyim?**

**David Aebly:** Evet. Ailevi sorumlulukları olan çalışanlar için İş Kanunu'nun 36. Maddesinde molalarda özel koruma düzenlemeleri belirlenmiştir. Aile sorumlulukları arasında çocukları 15 yaşına kadar büyütme ve akraba veya yakınlarına bakmak yer alır. İşveren, çalışma saatlerini ve dinlenme sürelerini belirlerken ailevi sorumlulukları olan çalışanları özel olarak dikkate almalıdır. Bu nedenle yasal olarak patronunuzdan size en az bir buçuk saatlik bir öğle yemeği molası vermesini isteyebilirsiniz. Aile sorumlulukları olmayan çalışanlar için iş kanunu, günde yedi saatten fazla çalışıyorsa yalnızca en az 30 dakikalık bir mola gerektirir. Günlük çalışma süresi dokuz saatten fazla ise mola en az bir saat olmalıdır.

(Work, 4.3.22)

## İrkçilikle mücadele

# Uluslararası İrk Ayrımı İle Mücadele Günü

Uluslararası İrk Ayrımı İle Mücadele Günü, her yılın 21 Mart günü kutlanmaktadır. 1960 yılında 21 Mart günü, Güney Afrika'nın Sharpeville kentinde apartheid pasosunu protesto etmek isteyen göstericilere polis tarafından ateş açılması sonucu 69 kişinin ölümüne neden olan olay yaşanmıştır. 1966 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, ırk ayrımcılığının bütün biçimlerinin ortadan kaldırılması çağrısında bulundu ve 21 Mart'ı «İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması İçin Uluslararası Gün» ilan etti.

Emine Sariaslan



1965 tarihli Her Çeşit İrk Ayrımcılığının Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'de, tüm insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit olduğu vurgusu yapılan İnsan Hakları Evrensel Bildirisi temel alınır. Sözleşme'de, «İrk ayrımlarına dayalı üstünlük öğretilerinin bilimsel bakımdan yanlış, ahlakça kınanması gereken, toplumsal bakımdan haksız ve tehlikeli olduğuna ve herhangi bir kuram ve uygulamada ırk ayrımcılığını haklı gösterecek hiçbir dayanak bulunmadığı» vurgulanır.

### İsviçre'de ırkçılığa karşı mücadele etkinlikleri

Dünya'nun birçok yerinde olduğu gibi, İsviçre kantonlarında da ırkçılığa karşı eylem haftasında her yıl 21 Mart günü öncesinde ve 21 Mart'ta çeşitli etkinlikler düzenleniyor. Geleneksel olarak düzenlenen bu etkinliklerle, ırkçılık ve ırk ayrımcılığıyla mücadelelenin önemi hepimize hatırlatılmaya çalışılıyor.

### YB Takımı çeşitlilik ve barış için örnek teşkil ediyor

YB futbolcuları mart ayında oynayacağı maçta özel formalarını giyecekler. Gökkuşluğu renginde ince çizgili ve sarı sponsor baskılı siyah formalarla barış, açıklık ve ayrımcılığa karşı örnek olacaklar. Gökkuşluğu renkleri, BSC Young Boys'un yıllardır aktif olarak savunduğu değerler olan farklı yaşam biçimlerinin çeşitliliğinin barış, hoşgörü ve kabulünün bir işareti olarak görülüyor. YB, internet üzerinden yapılan ırkçılığı ve ayrımcılığı durdurmak için gggfon, Bern fan work, Halbzeit ve gäubschwarzsucht çatı örgütü ile birlikte çalışma yürütüyor. İnternette yaygınlaştırılan nefret dolu söylemlere karşı çıkılmalı: Nefrete karşı konuşarak, mağdurları destekleyerek, belgeleyerek, ve hatta raporlama yoluyla. YB'nin maç gününde meydana bilgilendirme stantları açılacak ve bu konu ile ilgili stadyumda el ilanları dağıtılacak. Hepimiz dünyayı daha hoşgörülü kılmak için üzerimize düşeni yapmalıyız diyor YB.

### Yapısal ırkçılık

Bu sene Bern şehrinde yapılan etkinliklerde yapısal ırkçılığa karşı mücadele ön planda olacak. Yapısal ırkçılık, azınlıkların iş, sağlık, barınma, eğitim ve adalete erişiminin önünde engeller oluşturuyor ve değişik biçimlerde kendisini gösteriyor. Örneğin, siyahlar beyazlara göre, polisler tarafından daha sık kontrol ediliyor veya yabancı olarak algılananlar ev veya iş bulmakta yerlilere göre daha zorlanıyorlar. Bern Belediyesi Yönetim Kurulundan Franziska Teuscher için, eylem haftası ırkçılığa karşı mücadelede önemli bir platform: «Hepimiz ırkçılıkla uğraşmalı, kendimize ırkçılıkla gündelik hayatın neresinde karşılaştığımızı sormalı ve buna karşı nasıl tavır alabileceğimizi düşünmeliyiz.» Eylem haftası bu kişisel karşılaşmaları mümkün kılıyor ve ırk ayrımcılığının etkilenen insanlara konuşma şansı veriyor. Franziska Teuscher, «Birçok insan için kapılar ten rengi, kökeni, dini veya dili nedeniyle kapalı» «Bu kapıları açalım – Bern şehrinde dışlama ve ayrımcılığın yeri yok.» dedi

İrkçilik ve ırk ayrımcılığının olmadığı bir dünya hayalini gerçekleştirmek için sistematik olarak her toplumda çalışmalar yürütmek gerekiyor. Herkes için eşit, adil ve onurlu bir yaşam mücadelesi, sendikal mücadelenin bir parçasıdır.

Mit Schweizer Pass: CHF 6808.-\*

Ohne Schweizer Pass: CHF 5893.-\*



\*Medianlohn 2016

Quelle: «Rassistische Diskriminierung in der Schweiz», Bericht 2018

## İrkçilik: Nedir?

Bir başkasını ten renginden, kökeninden veya dininden dolayı aşağılayan herkes ırkçı bir davranış sergiliyor. İrkçi ayrımcılık gizli veya açık olabilir.

Emine Sariaslan

### Gizli ve açık ayrımcılık

Yasal sonuçlardan korkulduğu için açık ırkçılık daha az yaygındır. Bu, iki örneğin gösterdiği gibi, yasa tarafından tanınması ve cezalandırılması daha kolaydır.

1. Zürih'de bir işveren İşsizlik Kurumuna Zürih'e «Başörtülü birini işe almıyoruz» diye yazdı. Unia buna karşı dava açarak

mahkemede ayrımcılığa uğrayan kadın emeğini temsil etti. Davayı kazandı ve kadın işçi tazminat aldı.

2. «Bu iş için genç, vicdanlı ve parlak bir kişi arıyoruz. Siyah tenli olmayan. Yalnızca İsviçre ve Avrupa Birliği vatandaşı».

Unia'nın desteğiyle, İsviçre'deki mahkemeler tarafından ilk kez 2006'da ırk ayrımcılığı yapan iki işverene karşı dava açıldı ve

kazandı. Zürih şehrinin iş mahkemesi, Makedon asıllı İsviçreli bir kadını işe almayı reddeden bir temizlik şirketini mahkum etti. Lozan'daki İş Mahkemesi, siyah bir kadını hemşire olarak işe almadığı için özel bir huzurevini mahkum etti.

Unia ırkçılığa karşı mücadelesini devam ettiriyor!