

Geçici İşçi Olma Zor

Hasta İşçiye Çıkış Verilirse

2

Kağıtsız Göçmen Genclere Meslek Eğitimi

Yeni Yasa Değişikliği Yürürlükte

3

Yeni Yılda Ücretler Arttı

Tüm İşkollarında Ücret Zamları

4

Nr. 1 | Ocak 2013 | 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 Sendikası Olağan Kongresi

Yeni Bir Dönemin Başlangıcında

Unia sendikası Olağan Kongresi 29 Kasım ile 1 Aralık tarihleri arasında Zürih'te gerçekleşti. Kongre delegeleri, sendikanın yeni başkanı ve yöneticilerini seçtiler ve bir sonraki dönem için sendikanın öne çıkarması gereken konuları karar altına aldılar.

Kongre açılış konuşmasını yapan Unia sendikası eş başkanı Renzo Ambrosetti, kongreye katılan 400 delege ve 300 misafire, pozitif bir gelişmeyi aktardı, 2012 yılında Unia sendikası uzun yıllardan sonra ilk defa üye sayısını arttırmayı başarmıştı. Diğer eş başkan Andreas Rieger ise konuşmasını, Unia sendikasının dört yıllık kongre döneminde elde ettiği politik ve sendikal başarıları ayırdı. Pansiyon Kasa'larda işçi haklarının budanmasını önleme, taşeron işyerlerinde çalışan işçiler için yeni bir toplu iş sözleşmesi bunlar arasında yer almaktaydı.

Bakan Berset protesto edildi

Hükümet adına kongreye katılan Bakan Berset ise konuşmasında, sendika üyelerine demokratik mücadelede içinde yer aldıkları için teşekkür etti. Bakan aynı zamanda sendikaların sosyal güvenlik konusunda kaygılarını da paylaştığını belirtti. Ancak delegelerin bir bölümü, gerek kadınların emekli olma yaşının 65'e yükseltilmesi planlarını gerekse de Kosova'da yaşayan emeklilerin aylıklarının mahkeme kararlarına rağmen hala gönderilmemesini protesto ettiler. Bakanın konuşmasından sonra söz alan bazı delegeler bakanın bu uygulamaları son verilmesini talep ettiler.



Kongre Delegeleri Paradeplatz'da

İkinci Kuşak Göçmen Bir Kadın Eş Başkan

Kongrenin ikinci gününde yapılan seçimlerde ise sendika Yürütme Kurulu seçimi ilgi odağı oldu. Öncelikle delegeler mevcut eş başkan Renzo Ambrosetti'yi yeniden bu göreve seçti ve ikinci eş başkan olarak Vania Alleva seçildi. Böylece Unia sendikası

hem ilk defa bir kadın başkan, hem de ilk defa göçmen kökenli bir başkana sahip oldu. Yürütme Kuruluna ayrıca endüstri iş kolları sorumlusu olarak Corrado Pardini, Yapı İşkolu sorumlusu olarak Nico Lutz, küçük işletmeler sorumlusu olarak Aldo Ferrari, mali sorumlusu olarak Martin Tanner'in yanısıra Rita Schiavi, Corinne Schärer ve Pierluigi Fedele seçildiler.

«Balıklar Köpek Balığını Avlar»

Bankaların merkezi olan Paradeplatz'ta Cuma günü 500 delege ve misafirin katılımı ile yapılan bir gösteri ise kamuoyunda büyük ilgi gördü. Kırmızı şemsiyeleri ile bir araya gelerek bir büyük balık şekline girildi ve sembolik olarak bir köpek balığı avlandı. Eylemin amacı ise, sahtekarlıklara imkan tanıyan bankaların üst düzey yöneticilerini protesto etmekti. Bu şekilde aynı zamanda, herkese 4000 Frank asgari ücret talebi de dile getirildi.

Emeklilik, Sendika Temsilcilerine Koruma ve Göçmenler

Kongre ayrıca başta emeklilik sigortasının güvence altına alınması ve göçmen politikaları gibi konularda getirilen önerileri tartışarak karar altına aldı. İsviçre Sendikalar Birliği tarafından lanse edilen tüm emekli aylıklarının %10 arttırılması önerisi ise delegelerin büyük bir çoğunluğunun evet oyu ile kabul edildi. Unia sendikasının bir sonraki kongreye kadar takip etmesi gereken diğer konularda delegelerin geniş katılımı ile tartışılarak karar altına alındı. Bu konuda özellikle sendika temsilcilerinin iş güvenliği öne çıktı. Bu konuda sendika yönetiminin, bir yasa önerisi de dahil olmak üzere gereken önlemleri araştırması ve hayata geçirilmesi kararlaştırıldı. Toplu İş Sözleşmelerinin güçlendirilmesi, aktif bir ekonomi politikası, sosyal politikalar ve göçmen politikaları karar altına alınan diğer konular oldu.

Editorial



Değerli Üyelerimiz,

Yeni başlayan 2013 yılı Unia sendikası için aynı zamanda yeni bir kongre sürecinin başlangıcı anlamına gelmekte. Sekiz yıl önce gerçekleşen sendika birleşmesi sonucu güçlü bir sendikal birlik ortaya çıktı, sendikaların üye kayıpları durdu ve üye sayıları istikrarlı hale geldi. Zürih'te yapılan son kongre ile birlikte önümüzde ki dört yıllık süreç için kararlaştırılan hedefleri yanda ki yazıda ayrıntılı olarak bulabilirsiniz. Bu hedeflerden en önemlisi Unia sendikasını, sendikaların aktif üyelerinin belirlediği bir kurum haline getirmek. Bu yıl politik olarak önemli bir mücadele dönemi içine giriyoruz, önce asgari ücretlerin yasa ile belirlenmesi halkoylamasına sunulacak, bunu emeklilik sigortası için sendikaların yeni bir yasa önerisi için imza toplama başlama takip edecek, aynı zamanda satış yerlerinin sürekli açık kalmasını öneren bir yasa değişikliğine karşı bir kampanya başlayacak. Bu yıl makine ve metal işkolunda ki toplu iş sözleşmesinin yenilenmesi de gündemde.

Göçmen politikası konusunda da bu yıl önemli kararların alınacağı önemli bir yıl. SVP tarafından lanse edilen 'kitlese göçe hayır' yasa önerisinin yanı sıra İltica Yasasında yapılan değişiklikler halkoylamasına sunulacak. Mevcut hakların korunmasına yönelik bu mücadelenin yanı sıra artık göçmenlere yeni haklar getirecek adımların atılmaya başlanması da artık gündeme gelmek zorunda. Bu haklar arasında göçmenlere politik yaşama katılma hakkı tanınması ve her türlü ayrımcılığın, özelliklede çalışma hayatında ki ayrımcılığın ortadan kaldırılması ön planda görülmekte. Yapacaklar bu anlamda oldukça fazla, haydi hep birlikte mücadeleye.

Aurora Garcia

Sendika Göçmen Sekreteri ve Yayın Kurulu Üyesi



İlk Göçmen Kadın Eş Başkan

Kısa kısa

Hükümetten SVP Önerisine Ret



SVP partisi tarafından getirilen «kitle- sel göçe hayır» adlı yasa önerisi Ara- lık ayında hükümet tarafından ret edildi. Söz konusu yasa önerisi bir yandan göçmenlerin yasal haklarını kısıtlamayı, Avrupa Birliği ile yapılan İkili Anlaşmaları geçersiz kılmayı ve daha fazla ayrımcılığı amaçladığı gerekçesi ile kabul görmedi. Unia sendikası hükümetin aldığı bu kararı olumlu bir adım olarak değerlendirdi ve göçmenlerin haklarına yapılan bu saldırının kabul edilemez bir nitelikte olduğuna dikkat çekti.

Özel Bakım İşyerleri İçin Toplu Sözleşme

Özel bakım işleri konusunda uzman- laşmış şirketleri tarafından yeni ku- rulan «Zu Hause leben» adlı işveren kurumu ile Unia sendikası arasında bu işkolunda yeni bir toplu iş sözleş- mesi yapılması için yürütülen görüş- melere Aralık ayı içinde başlandı. Almanca konululan kantonlar için geçerli olması planlanan bu sözleş- menin öncelikle giderek önem ka- zanan bu işkolunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmakta.

Euro Ücretleri Geçersiz



İşyerinde çalışan işçilerin ücretlerini Euro ile ödemek isteyen Stöcklin AG, Aesch işyerinin bu uygulama- sının yasalara aykırı olduğu kanton mahkemesi tarafından da kabul edildi. Özellikle sınır işçilerinin, ücretlerinde %6 oranında bir düşme anlamına gelen ücretlerin Euro ile ödenmesini kabul etmemeleri üze- rine işyeri tarafından işten çıkarılma- ları sonucu, çalışan işçiler sendika ile birlikte konuyu iş mahkemesine götürmüşlerdi. İş Mahkemesinden sonra kanton mahkemesinin de bu karar onaylaması ile durum netliğe kavuştu. Bu şekilde ücretleri Euro ile ödemek isteyen diğer işyerleri de bu uygulamaya son verdiler.

Yıllar Süren Mahkemeler Bıktırıyor

Hastalık Sırasında Çıkış



Bir inşaatta çalışan Unia üyesi Bruno Dos Santos kısa bir süre hastanede kaldıktan sonra çıkış alıyor. Unia sendikası bu çıkışın gerekçesiz olarak verildiğini öne sürmesine karşılık hastalık sigortası ücret ödemeyi durduruyor. İki yıl süren mahkemeler sonunda hastalık parası ödeniyor.

İki yıl önce bir kasım ayı sabahından itibaren Dos Santos çıkış mektubunu almasını takiben istemeyerek olsa evinde kalmak zorunda kalıyor. 27 yaşında ki Portekizli Unia üyesi doktor raporu olmasına karşın, üstelik kısa bir süre incesi hastanede bir ameliyat geçirmesine rağmen, neden çıkış aldığını anlamakta zorluk çekiyor.

Sorunlarla dolu Çıkış Mektubu

İki çocuk babası inşaat işçisi kendisi- ne geçici olarak iş veren firmaya bu- nun nedenini soruyor. Bu «temporer büro» verilen çıkışın çalıştığı yer için verildiğini, ama esas olarak kendi firmaları ile sözleşmenin devam etti- ğini bildiriyor. Bunun üzerine gelen çıkış mektubunu imzalayarak çalıştı- ğı işyerine geri gönderiyor. Bu arada gelen mektubun bir ay öncesinin

tarihini taşıdığına dikkat etmiyor. Ayrıca bu çıkışın hangi tarih için ve hangi tarihe kadar verildiği de bu yazıda belirtilmemiş.

Ücret Ödemesi Duruyor

Bunu takiben Aralık ayı başında ücretini gelmediğini gören Dos Santos bunun nedenini firmaya soruyor. Kendisine Ekin ayında çıkış verildiğini ve ödemelerin Kasım ayı sonunda bittiğini bildiriliyor. Ayrıca çalıştığı süre içinde hasta olduğu halde hastalık sigortasının kendisine hastalık parası vermeyeceği bildiriliyor. Unia sendikası üyesi olan Dos Santos durumu hemen sendikanın Zürih bürosuna giderek anlatınca uzun bir mahkeme süreci başlıyor.

Mahkemeye Başvuru

Unia sendikası hukuk danışmanı Susane Pereira önce, hastalık sonucu çalışamayacak durumda olan bir işçiye verilen çıkışın geçerli olma- yacağını işyerine bildiriyor. Henüz sözleşme fesh edilmediği için Yapı İşkolunda geçerli toplu iş sözleşme- sine göre verilen çıkış geçersiz kabul edilmekte. Söz konusu sözleşme çalıştığı süre içinde hasta olma bir çalışana 720 gün boyunca hasta- lık parası verilmesini öngörmekte. Bu nedenle zorunlu olarak hasta- lık sigortasının söz konusu süre için

hastalık paralarını hemen ödemeye başlaması gerekmekte. Buna rağmen işyeri çıkışın daha önce verildiği ve bu nedenle hastalık parasının ver- rilmediği konusunda ısrarlı olunca sorunu mahkemeye götürmekten başka bir imkan kalmıyor. Bu arada hastalık sigortası ani bir kararla Şubat ayı başından itibaren hastalık para- larını ödemek kararı alıyor. Hastalık Sigortasının doğru bir karar vererek, konunun mahkemeye yansıtılma- dan halledilmesinin doğru olduğu kanaatine varıyor.

Mahkeme Uzuyor

Ancak hastalık parasının ödenmeye başlaması, daha önce ki sürelerin ücretlerin ödenmesi konusunu hallet- miyor, Aralık ve Ocak ayı ücretlerinin ödenmesini kimse kabul etmiyor. Bu- nun üzerine iş mahkemesine başvuru kaçınılmaz oluyor ve uzun süren bir mahkeme sonucu temporer firmanın bu süre için ücret ödemesi gerektiği kararı çıkıyor. Önce karara itiraz eden işyeri daha sonra haksız olduğunu anlayınca bu iki aylık ücreti de ödü- yor ve böylece dosya kapanıyor.

Per Johansson

Çıkışın bir işveren tarafından verilmesi halinde şu noktalara dikkat edilmelidir

Çıkış Mektubu

Mevcut yasalara göre bir çıkışın nasıl bildirilmesi gerekli olduğu net olarak belir- tilmemiştir, bu yazılı, sözlü hatta SMS ile mümkündür. Ancak normal şartlarda işverenin yazılı olarak bir mektupla, özellikle taahhütlü olarak yapması söz konusu olmaktadır. Bunun nedeni işverenin bir anlaşmazlık durumunda çıkışı ne zaman verdiğini ispatlama imkanı ortaya çıkmaktadır. Bir çıkış mektubu alan çalışanın ise öncelikle mektubu zarfı ile birlikte saklaması gerekir, böylece çıkış mektubunun hangi tarihte postaya verildiğinin tespit edilmesi kolaylaşır. Bir çıkış bildiriminde öncelikle çıkışın hangi tarihte ve hangi tarih için verildiğinin belirtilmesi gerekir. Böylece söz konusu çıkışın geçerli olduğu tarihe kadar çalışanın ücret hakkının devam ettiği belirlenmiş olur.

Çıkış Süresi

Bir işverenin çalıştırdığı işçi ile yaptığı iş sözleşmesini fesh etmesi anlamına gelen çıkış bildirimini, aynı zamanda işçinin bu tarihe kadar ki ücretini de teminat altına almasıdır. Bu çıkış süresi işçiye işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlamak için iş arama imkanının verilmesi amacını taşı- maktadır. Mevcut yasalara göre bu çıkış süresi, çalışılan süreye göre değişik uzunluktadır. Benzer şekilde toplu iş sözleşmeleri yasalarda belirtilen çıkış sürelerinden daha uzun çıkış süresini öngörmektedir.

Hastalık durumunda çıkış

Mevcut yasalara göre bir işçinin hasta olması durumunda çıkış verilmesi söz konusu değildir, ancak bu belli bir süre için geçerlidir. Yasa bunun için en az 30 günlük bir süreyi öngörmektedir. Bu süre çalışılan sürelerle göre uzamaktadır. Özellikle toplu iş sözleşmeleri çok daha uzun süreler için çıkış vermeyi engelle- yen belirlemelere sahiptir. Ayrıca işyerinin çıkış vermesinin ardında çıkış süresi içinde hastalık veya kaza sonucu çalışamaz hale gelen işçilerin çıkış süreleri de yukarıda belirtilen süre kadar uzar. İşe başladıktan sonra belirtilen deneme süreleri içinse uygulama daha değişiktir.

Hastalık Sigortası kanunu

İş yasalarına göre bir işverenin çalıştırdığı işçiler için ücret sigortası yaptırma zorunluluğu yoktur. Bu nedenle iş sözleşmesi devam ettiği süre içinde hasatlık sonucu çalışamayacak durumda olan işçilerin ücretlerinin en az hangi süre bo- yunca ödeneceği işyerinde çalıştıkları süreye göre belirlenir. Bu süreler toplu iş sözleşmelerinde daha uzun olarak tespit edilmiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmeleri işverenin ödemesi gereken süreden sonra yürürlüğe girecek bir ücret sigortası- nın yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu sigorta, çalışana işçinin işyerinden ayrıl- masından sonrada işçi tarafından kişisel sözleşme olarak devam ettirilebilir, ancak bunun çıkışı takip eden 90 gün içerisinde yapılması gerekir.

Susane Pereira, Unia Zürih Hukuk Danışmanı



Ancak Mahkeme Sonrası Gülünüyor

Yeni Yasal Değişiklik Yürürlüğe Girdi

Kağıtsız Göçmen Gençlere Meslek Eğitimi

Hükümet tarafından yapılan bir değişiklik sonucu sendikaların ve göçmen kurumlarının önemli bir talebi artık 1 Şubat 2013 tarihinden itibaren gerçekleşecek. 7 Aralık 2012 tarihinde yapılan değişik sonras, kağıtsız göçmen gençler çıraklık ve meslek eğitimi yapma imkanına kavuştular.

Çoğu İsviçre'de doğup büyüyen, ancak anne ve babalarının oturma izni olmadıkları için sadece zorunlu ilk öğretim yapma imkanı olan gençler 1 Şubat 2013 tarihinden itibaren artık çıraklık eğitimi yapacaklar ve meslek öğrenme imkanına kavuşacaklar. Göçmen Yasası'nın oturma izni yönetmenliğinde yapılan değişiklik resmi gazetede yayınlanmış ve 1 Şubat 2013 tarihinde bu değişikliğin yürürlüğe gireceği belirtilmişti. Bu şekilde hükümet 2010 yılında milletvekili Luc Barthassat tarafından yapılan öneriyi hayata geçirmiş olmaktadır.

Çıraklık eğitimi şartları

Söz konusu yönetmenliğin 30a maddesinde yapılan değişiklik sonucu, toplumla iyi bir uyum sağlamış olan, yani bulunduğu bölgenin dilini iyi konuşabilen ve yasalar uyduğu tespit edilen bir kağıtsız göçmen gence, çıraklık eğitimi süresince oturma izni verilebilecek. Bunun için öncelikle en az 5 yıl boyunca İsviçre'de bir okula devam etmiş olma şartında getirilmekte. Okullarda geçici olarak yapılan eğitimlerde bu beş yıllık sürenin içinde sayılmakta. Çıraklık eğitimi

yapmak için müracaat eden kağıtsız göçmen gencin kimliğini ispatlayacak belgeye sahip olması gerekmektedir. Zorunlu eğitimin bitiminden sonra en fazla 12 ay süresince çıraklık eğitimi için müracaat edilmesi mümkün. Söz konusu eğitim tamamlanmasından sonra kanton yönetimleri, zor durum belirlemesi çerçevesinde, verilen oturma iznini uzatabilecek, ama aynı zamanda kağıtsız gencin ailesinde oturma izni verebilecek.

Yeterli Değil

Yapılan bu değişiklik kuşkusuz kağıtsız göçmen gençlerin durumlarının düzeltilmesi için olumlu bir adım ancak yeterli değil. Unia sendikasında içinde yer aldığı, Kağıtsız Göçmen kurumlarını bünyesinde taşıyan bir platform bu konuda yaptığı açıklamada, bu imkanın bir hak değil sadece bir imkan olarak tanımlanmasının yetersiz olduğunu belirtti. Ayrıca söz konusu oturma izni verilmesi sürecinin uzun bir zaman alma ihtimalinin olması bu imkanı kısıtlayan başka bir engel olarak görülmekte. Bu nedenle kağıtsız göçmen gençlere çıraklık eğitimi yaptırmayı kabul



Çıraklık Eğitimi İçin Oturma İzni Alınıyor

eden işverenlerin esneklik göstermesi gerekmektedir.

Başka adımlarda gerekli

Bugüne kadar zorunlu eğitimini tamamlayan kağıtsız göçmenlerin hiç bir mesleki perspektiflerinin olmayışı, çoğu zaman saklanmak zorunda kalmaları ve izinsiz çalışmak zorunda kalmaları söz konusuydu. Söz konusu değişiklik bu gençlere yeni bir

perspektif kazandırmakta. Öncelikle bir meslek öğrenmek bunu takiben oturma izni alma imkanı, ayrıca anne ve babaları içinde oturma iznine sahip olma imkanının ortaya çıkması son derece önemli. Oturma izni alınmasa bile, yapılan meslek eğitimi sonrası kendi ülkesine dönme durumunda da bu gençlerin bir mesleki geleceğe sahip olması küçümsenecek bir gelişme değil.

Bu nedenle Unia sendikası gerek işverenlere gerekse de oturma izni verecek kurumlara bir çağrıda bulunarak, söz konusu değişikliğin uygulanmasında gerekli esnekliğin gösterilmesini istedi. Kuşkusuz kağıtsız göçmen gençlerinden bu imkandan yararlanmak için gerekli girişimlerde bulunmasının teşvik edilmesi gerekmektedir.

Aurora Garcia

Referandum için imza Toplanmaya Başlandı

24 Saatlik Çalışma Gününe Hayır



Çocuklar Evde Tek Başına mı Kalsın?

Parlamento tarafından 14 Aralık 2012 günü kabul edilen bir yasa değişikliğine göre benzin istasyonlarında ki satış yerlerinin açık kalma süreleri uzatılmakta. Unia sendikasında içinde bulunduğu «Sonntagsallianz» grubu ise bu değişikliklerin kabul edilmez nitelikte olduğu görüşünde.

Söz konusu değişiklik pazar gününü normal bir işgünü haline getirirken, satış yerlerinin 24 saat açık kalmasını beraberinde getirmekte. Hem çalışanlar hemde tüm toplum için yaşama şartlarını kökten değiştirecek olan bu duruma karşı bu birlik içinde yer alan kurumlar ortak bir basın toplantısı düzenleyerek, yasanın referandumla sunulması için imza toplamaya başladıklarını duyurdular.

Benzin istasyonlarında ki satış yerlerinin daha uzun süre açık kalması oldukça ağır sonuçlar verebilecek bir gelişme. Benzin istasyonlarında ki satış yerlerinin uzun süre açık kalması kararının alınmasından sonra diğer satış yerlerinde aynı haktan ya-

rarlanmak istediklerini açıkladılar. Bu konuda yapılması gereken yasal değişiklik için parlamentoya daha şimdiden öneriler getirilmiş durumda. Kantonlar Meclisi geçen yıl içinde Pazar günlerinde tüm satış yerlerini açık tutmayı amaçlayan bir öneriyi kabul etmesi bunun bir başlangıcı olacak.

Sosyal Yaşam Tehlikede

Bu gelişmenin satış yerleri açısından kökten değişikliklere neden olacağı açıktır. Ama bu işyerinde çalışanlar açısından durum daha da vahim, sadece işlerinden olmaları söz konusu değil, sağlık durumlarının tehlikeye girmesi ve sosyal hayattan tümü ile

kopma tehlikeleri onları beklemekte. Bu nedenle başta sendikalar olmak üzere pak çok kurum bu gelişmelere engel olmak için öncelikle parlamentonun kabul ettiği yasa değişikliğinin halkoylmasına sunulması için gerekli imzaları toplamaya başladılar.

Aurora Garcia

Söz konusu imza formların <http://sonntagsallianz.ch/referendum/> web sitesinden veya Unia sendikasının bürolarından edinebilirsiniz. Toplanan imzaların en geç 15 Mart 2013 tarihine kadar geri gönderilmesi gerekir.



24 Saat Çalışmaya Hayır!

Solidarno jemstvo:

2013 Yılında Sosyal Sigortalar

Her yıl olduğu gibi Federal Sosyal Sigortalar Müsteşarlığı, 1 Ocak 2013 ten itibaren geçerli olan emekli aylıklarının ne kadar olacağını açıkladı. Geçen yıl pahalılığın düşük oranda olması, söz konusu emekli aylıklarında asgari ölçüde bir artmaya neden oldu.

Buna bağlı olarak Pansiyon Kasa için kesilen primlerin miktarında arttı. Emekli aylığının artması, Pansiyon Kasa primlerinin hesaplanmasını doğrudan etkilemekte. Başka bir deyişle çalışanlara ödenen ücretlerden, emekli aylığı miktarı kadar düşüldükten sonra, geri kalan ücretten, çalışanın yaşına göre bir kesinti yapılmakta.

Öte yandan hükümet bireysel emekliliği teşvik etmeyi daha da arttırmak için, hayat sigortalarına ödenen yıllık primlerin, vergilendirilecek gelirden düşülecek miktarında arttırdı. Aşağıda söz konusu miktarların en önemlilerinin bu yılın başından itibaren ne kadar olacağı bulunmaktadır.

Emekli Aylıkları	
En düşük miktar	1.170 Fr.
En yüksek miktar	2.340 Fr.
Evli çiftler için en yüksek miktar	3.510 Fr.
Yardıma muhtaçlara ek miktar	234 Fr. ila 1.872 Fr. arası
Emekli Aylıkları	
En düşük miktar	480 Fr.
İsteğe bağlı en düşük miktar	914 Fr.
Tamamlama Yardımları	
Tek kişi için	19.210 Fr.
Evli çiftler için	28.815 Fr.
Yetimler için	10.035 Fr.
Pansiyon Kasa için sınır miktarlar	
- Asgari yıllık ücret	21.060 Fr.
- en az sigorta edilen ücret	3.510 Fr.
- Koordinasyon miktarı	24.570 Fr.
- En yüksek ücret	84.240 Fr.
Hayat Sigortası	
Vergilendirilecek gelirden düşülecek en yüksek hayat sigortası primleri	
Pansiyon Kasa olması halinde	6.739 Fr.
Pansiyon Kasa olmaması halinde	33.696 Fr.

Çesitli işkollarında geçerli ücretler

2013 Ücret Zamları

İşkolu	İşyeri	Ücret Zammı	Tüm çalışanlara	Çalışana göre	Notlar
Makine Endüstrisi	Amtor, Kreuzlingen (TG)	1,7%	-	1,7%	Ayrıca Asgari ücretlere %0.3
	Burckhardt Compression, Winterthur	1,1%	0,7%	0,4%	Herkese en az 60 Frank
	Busch, Pruntrut JU	1-1,5% **	40.-/60.-	-	4000 Fr. kadar ki ücretlere en az 60, daha fazla olma ücretlere en az 40 Fr. Vardiyalı zammına %5
	Hoffmann Neopac, Thun	0,5-1,5%**	-	-	Vardiyalı çalışanlara %1.5, diğerlerine %0.5
	Maag Gear, Winterthur	1,5%	1%	0,5%	-
	Siemens	1%	-	1%	-
İnşaat	Ana Yapı işkolu	0,5%	0,5%	-	Ayrıca Asgari ücretlere %1.5
	Trenyolu inşaatı	1%	1%	-	Ayrıca Asgari ücretlere %1.5
	CABB, Pratteln BL	0,8%	-	0,8%	-
	Cilag, Schaffhausen	1,5%	-	1,5%	-
Kimya	Roche	1,4%	70.-	Rest	-
	Camille Bloch, Courtelary BE	1%	45.-	0,25%	-
	Feldschlösschen, Rheinfelden AG	0,3%	-	0,3%	Unia öneriyi kabul etmedi
Gıda İşkolu	Fenaco	0,8%	-	0,8%	Unia öneriyi kabul etmedi
	Hero, Lenzburg AG	-	-	-	250.-, Unia öneriyi kabul etmedi
	Lindt & Sprüngli, Kilchberg ZH	1,5%	-	1,5%	Sadece 5000 Fr. tan az ücretlere, ayrıca PK primlerinde 5% indirim
	Yan işkolları	0	-	-	-
	Yan işkolları BS	1,2%**	60.-	-	-
	Karoseri işkolu	0,8%**	-	-	Ayrıca asgari ücretlere 75 Fr.
Küçük İşletme	Kaplama iç düzen inşaatı	0,6%**	-	30.-	-
	Duvar ve Tavan	0,6%**	-	-	Bir seferlik %1,25, bunun %0,75 herkese ayrıca asgari ücretlere 30 Fr.
	Elektrik işkolu	1,5%	-	1,5%	-
	Yapı bakımı	1%	-	1%	Unia öneriyi kabul etmedi
	Alçı işkolu BS	0,7%	0,5%	0,2%	-
	Ağaç işkolu	0,8%**	-	-	Ayrıca asgari ücretlere 90/100 Fr. çıkarlara Fr. 3.-/ 10.-/20.- ve 2 yemek zammına 2 Fr.
	İzasyon işkolu	0	-	-	-
	Metal ve Tarım araçları işkolu	0	-	-	Anlaşma sağlanamadı
	Metal Yapı BL	0,5-1%	0,5%	0-0,5%	Ayrıca mümkünse %0.5
	Mermer işkolu	0,8%-1%**	40.-	-	-
	Marangozluk işkolu	0	-	-	-
	Hizmet İşkolu	Hizmet işkolu	Aldi	0,8%	0,8%
Bardusch		0,7%**	25.50	-	Ek olarak bir seferlik 100 Fr. ve asgari ücrete 100 Fr.
Coop		1,1%	0,6%	0,4%	Ayrıca 2. ve 3. kategori asgari ücretlere 100 Fr.
Denner		0,8%	0,3%	0,5%	-
Kanton Hastaneleri AG		1,4%	-	-	-
Otel Lokanta işkolu		-	-	-	Asgari ücretler 2014'e artacak
Elvetino		1,3%	50.-	-	Ayrıca asgari ücretlere 25, yeni ücret sistemi ve daha fazla izin
Migros		0,5-1%	-	0,5%-1%	-
Temizlik işkolu, Almanca konuşulna kantonlarda		2%**	-	-	Ayrıca asgari ücretlere %1 ila %2.5 artış
Temizlik işkolu Romandie		2%**	-	-	Ayrıca asgari ücretlere %1.8 ila %2.4 artış
Güvenlik Çalışanları		1,2%**	-	-	Ücret kategorisine göre %3.2. 0.6 artış Ayrıca asgari ücretlere %1
Spar		0,5-1%	-	0,5-1%	-
Volg		0,8%	0,8%	-	-



Siz Sorun Unia Cevaplasın



Soru:

Erken Emeklilik veya Tazminat?

Bir bankada müşteri danışmanı olarak çalışmaktayım. İşyerinde ki şefim benim çalışmamın yeterli olmadığını belirterek bana iki teklifte bulundu. İş sözleşmemi karşılıklı anlaşma ile hemen feshetme ve 40000 Frank çıkış tazminatı alma veya bir kaç ay sonra 57 yaşına girdikten sonra erken emekli olma. Bu önerilerden hangisi işsizlik sigortası açısından daha uygundur?

Her iki öneride sizin için işsizlik sigortası açısından önemli sonuçlar doğacaktır. Erken emekli olmayı kabul etmeniz halinde işsizlik sigortasından işsizlik para alma hakkını kaybedersiniz. Buna tek bir istisna vardır. Erken emekli olduktan sonra tekrar bir iş bulup çalışmaya başlarsanız, ancak bu durumda işsizlik parası alma hakkına kavuşursunuz. Elbette ki en az on iki ay çalıştıktan sonra. Tazminat alıp hemen işten ayrılma durumunda ise, işten çıkış süresinden vazgeçmiş oluyorsunuz. Bu süre içinde işsizlik parası almak istemeniz durumunda işsizlik sigortası bu sürenin belli bir bölümünü veya tamamını size vermemeye karar verir. Buna ek olarak aldığınız tazminat hangi süre için normal gelirinize denk düşüyorsa, gene bu süre için işsizlik parası alamazsınız. Bu kural, iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile feshedilmesi durumunda geçerlidir. Sizin durumunuzda tam bu duruma denk düşmektedir.

work, Timur Öztürk, 4.10.2012

Soru:

13. Aylıktan Vaz Geçebilirim mi?

Son beş yılda küçük bir boyacı işyerinde çalışmaktayım. Şefle birlikte toplam üç kişi işyerinde bulunmakta. Belli nedenlerden dolayı işime kendim çıkış verdim ve çıkış süresi Aralık ayı sonunda sona erdi. Bu arada işler iyi olmadığı için şef benden 13. aylığımdan vaz geçmemi istedi. Bir işveren böyle bir teklifte bulunabilir mi?

Elbette işyerinin böyle bir talepte bulunma hakkı yoktur. Boya ve Alçı işkolları toplu iş sözleşmesi tüm ülke için geçerli bir sözleşmedir ve her işyerinin buna uyma zorunluluğu vardır. Bu sözleşmede 13. aylık her durum için zorunlu olarak belirlenmiştir. Yıl ortasında bile işyerine çıkış verilmesi halinde bile çalışılan süreler denk düşen 13. aylık ödenmek zorundadır. Sizin içinde bu kural geçerlidir ve işyeri son aylığınızla birlikte 13. aylığınızda ödemek zorundadır. Yasaların bu konuda belirlemesinde son derece açıktır. Borçlar Yasası 341. Maddesi, işçilerin toplu iş sözleşmelerinde belirtilen herhangi bir haklarından feraget etmelerini yasaklar. Bu kural tüm çalışma boyunca ve işyerinden ayrıldıktan sonra bir ay kadar devam eder. Sizi, için geçerli olan boya ve alçı işkolu sözleşmesi bu konuda açıktır ve 13. aylığınızdan feragat etmeniz için herhangi bir neden bulunmamaktadır.

work, Alice Niklewicz, 13.12.2012

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: Gianfranco Helbling | Redaktionskommission A. Garcia, M. Akyol, D. Filipovic, M. Martin, M. Mendes, O. Osmani | Sprachverantwortlich Mehmet Akyol | Layout C. Lonati, Unia | Druck Ringier Print, Adligenswil | Adresse Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, mehmet.akyol@unia.ch

UNIA

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

www.unia.ch